CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - FINANCIÁRIOS – 2026/2028

De um lado, representando a categoria profissional**, a CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF/CUT,** por sua Presidenta Juvandia Moreira Leite, em nome próprio, e representando os **SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE NOVO HAMBURGO E REGIÃO, SEEB HORIZONTINA, SEEB SANTA CRUZ DO SUL E REGIÃO, SEEB BLUMENAU, SEEB CAMPO GRANDE, SEEB CEARÁ, SEEB CHAPECÓ, XANXERÊ E REGIÃO (SC), SEEB CRICIÚMA, SEEB DOURADOS, SEEB FLORIANÓPOLIS, SEEB PARAÍBA, SEEB PERNAMBUCO, a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E ESPÍRITO SANTO, a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO CENTRO NORTE, o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA, o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO,** assistidos pelo advogado, Jefferson Martins de Oliveira, OAB/SP nº 141.537-B, a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO ESTADO DE SÃO PAULO, em nome próprio, e por procuração, representando os SINDICATOS: SEEB ABC, SEEB Araraquara, SEEB Assis e Região, SEEB Barretos, SEEB Bauru, SEEB Bragança Paulista, SEEB Catanduva, SEEB Guarulhos, SEEB Jundiaí e Região, SEEB Limeira, SEEB Mogi das Cruzes, SEEB Presidente Prudente, SEEB Taubaté e SEEB Vale do Ribeira,** por sua Presidenta Aline Molina Gomes Amorim, a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DE MINAS GERAIS, em nome próprio, e por procuração, representando os SINDICATOS: SEEB Belo Horizonte e Região, SINTRAF – Teófilo Otoni e Região, SEEB Divinópolis e Região, SEEB da Zona da Mata e Sul de Minas, SEEB-Uberaba e Região, SEEB Patos de Minas e Região, SEEB Ipatinga e Região e SEEB-Cataguases e Região,** por seu Presidente Carlindo Dias Abelha, a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM FINANCEIRAS DE CRÉDITO DO ESTADO DO PARANÁ, em nome próprio, e por procuração, representando os SINDICATOS: SEEB Curitiba e Região, SEEB Campo Mourão, SEEB Guarapuava, SEEB Umuarama, SEEB Apucarana, SEEB Arapoti, SEEB Londrina, SEEB Cornélio Procópio, SEEB Paranavaí, SEEB Toledo,** por sua representante Katlin Massaneiro de Salles, a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE, em nome próprio, e por procuração, representando os SINDICATOS: SEEB Bahia, SEEB Camaçari, SEEB Extremo Sul da Bahia, SEEB Feira de Santana, SEEB Ilhéus, SEEB Irecê, SEEB Itabuna, SEEB Jacobina, SEEB Jequié, SEEB Juazeiro, SEEB Oeste da Bahia, SEEB Sergipe e SEEB Vitória da conquista,** por seu representante Adelmo de Assis Andrade, a **FEDERAÇÃO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO E MATO GROSSO DO SUL, em nome próprio, e por procuração, representando os SINDICATOS: SEEB Andradina; SEEB Araçatuba; SEEB Campinas e Região; SEEB Corumbá; SEEB Franca; SEEB Guaratinguetá; SEEB Jaú; SEEB Lins; SEEB Marília; SEEB Naviraí; SEEB Piracicaba; SEEB Ponta Porã; SEEB Presidente Venceslau; SEEB Ribeirão Preto; SEEB Rio Claro; SEEB Santos; SEEB São Carlos; SEEB São José dos Campos; SEEB São José do Rio Preto; SEEB Sorocaba; SEEB Três Lagoas; SEEB Tupã e SEEB Votuporanga,** por seu Presidente, David Zaia e, **em nome próprio, o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO,** por sua Presidenta Neiva Maria Ribeiro dos Santos, assistida pela advogada, Cynthia Lemos Valente, inscrita na OAB/SP sob nº 209.174, doravante designados **"SINDICATO DE EMPREGADOS"** e, de outro lado, representando a categoria econômica, o **SINDICATO DAS SOCIEDADES DE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO DO ESTADO DE SÃO PAULO, SINDICATO DAS SOCIEDADES DE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO DOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E ESPÍRITO SANTO, SINDICATO DAS SOCIEDADES DE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO DO ESTADO DO PARANÁ e o SINDICATO DAS SOCIEDADES DE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO DO ESTADO DO CEARÁ,** todos assistidos e representados pela **FENACREFI – Federação Interestadual das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento,** por seu Presidente José Tadeu Silva, designados **"SINDICATO DE EMPREGADORES",** celebram entre si a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2028**, nas seguintes condições:

CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL

As partes estabelecem os seguintes parâmetros para reajuste de salários da categoria em 1º de outubro de 2026 abrangendo o período de 1º.10.2025 a 30.09.2026, e em 1º de outubro de 2027, abrangendo o período de 1º.10.2026 a 30.09.2027:

a) Em **1º.10.2026,** os salários praticados em 30.09.2026 serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento), com as compensações previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

b) Em **1º.10.2027**, os salários praticados em 30.09.2027 serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento), com as compensações previstas nesta Convenção;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os reajustes previstos nas alíneas "a" e "b" do "*caput"* incidirão sobre a remuneração fixa mensal praticada, respectivamente, em 30.09.2026 e 30.09.2027, em cada Financeira, sendo compensáveis todas as antecipações concedidas, respectivamente, nos períodos de outubro/2025 a setembro/2026 e outubro/2026 a setembro/2027, 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, previsto na Clausula 3ª desta Convenção Coletiva.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Na hipótese de empregados admitidos após as datas estabelecidas para aplicação dos reajustes das alíneas "a" e "b" do "*caput"*, 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.

CLÁUSULA 2ª – SALÁRIO NORMATIVO

Para a jornada de 06 (seis) horas, nenhum empregado poderá ser admitido com salário inferior aos seguintes valores:

* **A partir de 1º.10.2026**:

a) **EMPREGADOS DE PORTARIA:** R$ 2.258,26 (dois mil, duzentos e cinquenta e oito reais e vinte e seis centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento);
b) **EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO:** R$ 3.260,85 (três mil, duzentos e sessenta reais e oitenta e cinco centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento);
c) **EMPREGADOS DE TESOURARIA (CAIXAS E TESOUREIROS):** R$ 3.443,64 (três mil, quatrocentos e quarenta e três reais e sessenta e quatro centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento).

Entende-se por SALÁRIO NORMATIVO o menor salário pelo qual as Financeiras admitirão empregados que exerçam a função 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 venha a substitui-la no curso da vigência da presente Convenção.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A partir de 1º.10.2027, todos os valores previstos nesta cláusula serão reajustados pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027**,** acrescido do aumento real de 0,2 % (zero vírgula dois por cento)**.**

PARÁGRAFO TERCEIRO - O estagiário com contrato regido pela Lei nº 11.788/2008 e que atua em Financeiras não tem vínculo empregatício, e o valor da bolsa não poderá ser inferior ao salário de ingresso previsto no item "A" desta cláusula, na proporção das horas de sua jornada de trabalho.

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

CLÁUSULA 3ª – ANUÊNIO

A partir de 1º.10.2026, o anuênio pago aos Empregados será de R$ 46,38 (quarenta e seis reais e trinta e oito centavos). a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento), 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 coma Lei em vigor ou Legislação posterior que venha a ser promulgada no curso da vigência desta Convenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A partir de 1º.10.2027, o valor atualizado previsto no caput desta cláusula, será reajustado pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento).

CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

CLAUSULA 4ª - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Será paga **a partir de 1º.10.2026** a Gratificação especial de Caixa no valor mensal de R$ 797,97 (setecentos e noventa e sete reais e noventa e sete centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento), aos empregados exercentes da função de Caixa ou Tesoureiro, durante o tempo em que exerçam essa função, respeitados critérios mais amplos.

PARÁGRAFO ÚNICO – **A partir de 1º.10.2027**, o valor atualizado previsto no caput desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento).

CLAUSULA 5ª - 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 PRIMEIRO - O anuênio deverá compor a base de cálculo da verba a que alude a presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § 2º, do artigo 224 da CLT, estando este recebendo ou tendo já recebido a gratificação de função, que é a contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª (sexta) hora diária, de modo que a jornada somente é considerada extraordinária após a 8ª (oitava) hora trabalhada, o valor devido relativo às horas extras e reflexos será integralmente deduzido/compensado, com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado. A dedução/compensação prevista neste parágrafo será aplicável às ações ajuizadas a partir de 1º.12.2018.

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

a) será limitada aos meses de competência em que foram deferidas as horas extras e nos quais tenha havido o pagamento da gratificação prevista nesta cláusula; e
b) o valor a ser deduzido/compensado não poderá ser superior ao auferido pelo empregado, limitado ao percentual de 55% (cinquenta e cinco por cento) mencionado no *caput*, de modo que não pode haver saldo negativo.

PARÁGRAFO QUARTO - As partes estabelecem que a jornada normal de trabalho dos empregados é de 06 (seis) horas diárias para aqueles que não recebem a gratificação de função prevista no § 2º do artigo 224 da CLT e, para os que recebem é de 08 (oito) horas diárias, devendo ser cumpridas em dias úteis, de segunda a sexta-feira.

CLÁUSULA 6ª – PROTEÇÃO AO EMPREGO

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

a) 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.

a.1) Na hipótese de empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela Financeira, 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.

a.2) Caso seja desejo da empregada o seu desligamento por meio de pedido de demissão, ficam as Financeiras dispensadas de efetuar o pagamento da indenização pelo período de estabilidade previsto na letra “a” desta cláusula, desde que devidamente assistida pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS.

b) 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.

b.1) Caso seja desejo da empregada o seu desligamento por meio de pedido de demissão, ficam as Financeiras dispensadas de efetuar o pagamento da indenização pelo período de estabilidade previsto na letra “b” desta cláusula, desde que devidamente assistida pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS.

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

c.1) 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.

d) **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;

e) **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.

f) **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 de nascimento respectiva tenha sido entregue à Financeira no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do parto.

g) **PRÉ-APOSENTADORIA**: por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, aos empregados que tiverem o mínimo de 05 (cinco) anos de vínculo empregatício com o empregador, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus à aposentadoria;

h) **PRÉ-APOSENTADORIA**: por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, aos empregados que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vinculo empregatício ininterrupto com o mesmo empregador, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus à aposentadoria;

i) **PRÉ-APOSENTADORIA**: **para a mulher**, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, às empregadas que tiverem o mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com o mesmo empregador, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando a empregada passar a fazer jus à aposentadoria.

PARÁGRAFO ÚNICO - Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, compreendidos nas letras “g”, “h”, “i”, de que trata esta cláusula, deve observar-se que:

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

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

CLÁUSULA 7ª – 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.

AUXÍLIOS

CLAUSULA 8ª - AUXÍLIO REFEIÇÃO

A partir de 1º.10.2026, será concedido "Auxílio Refeição" a todos os empregados no valor de R$ 54,40 (cinquenta e quatro reais e quarenta centavos),a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento), sem descontos, por dia de trabalho, por meio de documentos de legitimação, como tíquetes, cartões ou outros meios eletrônicos de pagamentos, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis, possuindo caráter indenizatório e não integrando o salário para quaisquer efeitos legais

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Este auxílio 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, e nos casos de licença do dirigente Sindical. Não será devido nos casos de afastamento por maternidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica facultado ao empregador substituir essa importância por "tickets" de refeição, nos termos do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador, nos termos da Lei nº. 6.321/76, decretos regulamentadores e Portaria GM/MTE nº 1.156, de 17.09.1993. – D.O.U. 20/09/93.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os empregados que se utilizam de restaurantes das Financeiras 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 da data de concessão, por receber o benefício sob a forma de tíquete alimentação, sendo possível mudar a opção somente após o transcurso de 90 (noventa) dias, ressalvadas as condições mais vantajosas já praticadas pelas financeiras.

PARÁGRAFO QUINTO - A partir de 1º.10.2027, o valor atualizado referido no *caput* desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2 % (zero vírgula dois por cento).

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.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria GM/MTE nº 03, de 1º.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002), da alínea "c", § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

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

CLAUSULA 9ª - AJUDA ALIMENTAÇÃO

A partir de 1º.10.2026, será concedido "Auxílio Alimentação", cumulativamente com o "Auxílio Refeição", a todos os empregados no valor de R$ 867,31 (oitocentos e sessenta e sete reais e trinta

e um centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento), sem descontos, por mês de trabalho, por meio de documentos de legitimação, como tíquetes, cartões ou outros meios eletrônicos de pagamentos, 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 17.09.1993.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregado afastado por acidente do trabalho e previdenciário faz jus à Ajuda Alimentação por um prazo de até 150 (cento e cinquenta) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO – A partir de 1º.10.2027, o valor atualizado referido no *caput* desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2 % (zero vírgula dois por cento).

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.

PARÁGRAFO SEXTO - O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data de concessão, por receber o benefício sob a forma de tíquete REFEIÇÃO, sendo possível mudar a opção somente após o transcurso de 90 (noventa) dias, ressalvadas as condições mais vantajosas já praticadas pelas Financeiras.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Para o cumprimento do estabelecido no parágrafo anterior, as Financeiras terão um prazo de 90 (noventa) dias a partir da assinatura desta Convenção para viabilizar a opção do empregado.

PARÁGRAFO OITAVO - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria GM/MTE nº 03, de 1º.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002), da alínea "c", § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, artigo 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

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

CLAUSULA 10ª – DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO

As Financeiras concederão, **até o dia 30 do mês de novembro de 2026** , aos empregados que nessa data estiverem no efetivo exercício de suas atividades, a 13ª Cesta Alimentação, no valor de R$ 867,31 (oitocentos e sessenta e sete reais e trinta e um centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento), por meio de documentos de legitimação, como tíquetes, cartões ou outros meios eletrônicos de pagamentos.

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, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

PARÁGRAFO QUARTO – A partir de 1º.10 2027, o valor atualizado referido no *caput* desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento), cujo pagamento será efetuado até 30/11/2027.

PARÁGRAFO QUINTO - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, da Portaria GM/MTE nº 03, de 1º.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002), da alínea "c", § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212, de 24.07.1991 e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048, de 06.05.1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição do empregador no PAT.

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

PARÁGRAFO SÉTIMO - Observam-se em relação ao benefício previsto no caput desta cláusula as mesmas condições estabelecidas nos §§ 1º, 4º, 6º da cláusula do auxílio refeição.

CLAUSULA 11ª. - REEMBOLSO CRECHE

A partir de 1º.10.2026, as Financeiras, 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 671 do Ministério do Trabalho e Previdência (D.O.U de 11.11.2021), 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$ 571,84 (quinhentos e setenta e um reais e oitenta e quatro centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento), para cada filho, referente as despesas de matrícula e frequência realizadas e comprovadas com o 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/adoção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e atende também ao disposto nos §§ 1º e 2º, do Artigo 389 da CLT e à Portaria nº 671, do Ministério do Trabalho e Previdência (D.O.U de 11.11.2021). Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3.265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV e alterações posteriores.

PARÁGRAFO SEGUNDO - 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 Financeiras, o cônjuge que

deverá perceber o benefício.

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

PARÁGRAFO QUARTO – A partir de 1º.10.2027, o valor atualizado referido no *caput* desta clausula será reajustado pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento).

CLAUSULA 12ª - AUXILIO BABÁ

A partir de 1º.10.2026, as Financeiras reembolsarão aos empregados, que tenham a guarda dos filhos e trabalhem na base territorial das entidades sindicais acordantes, até o valor mensal de R$ 571,84 (quinhentos e setenta e um reais e oitenta e quatro centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento), para cada filho até 71 (setenta e um) 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/adoção.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - 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 Financeiras, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

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

PARÁGRAFO QUARTO – A partir de 1º.10 2027, o valor referido no *caput* desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2 % (zero vírgula dois por cento).

CLAUSULA 13ª - AUXÍLIO – FILHOS COM DEFICIÊNCIA

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A partir de 1º.10.2026, as Financeiras 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$ 571,84 (quinhentos e setenta e um reais e oitenta e quatro centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO – A partir de 1º.10.2027, o valor atualizado referido no *caput* desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento).

CLAUSULA 14ª - AUXÍLIO FUNERAL

A partir de 1º.10.26, as Financeiras concederão aos seus empregados "Auxílio Funeral" em dinheiro, no valor de R$ 1.857,14 (um mil, oitocentos e cinquenta e sete reais e quatorze centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento), nos casos de falecimento do cônjuge e/ou de filhos menores de 18 (dezoito) 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 PRIMEIRO - Em **1º.10.2027,** o valor atualizado referido no *caput* desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2 % (zero vírgula dois por cento).

CLAUSULA 15ª - AUXÍLIO TRANSPORTE PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Para ressarcimento de despesas com transporte de retorno à residência, 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 uma Ajuda Transporte no valor mensal de R$ 282,83 (duzentos e oitenta e dois reais e oitenta e três centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento), salvo se a Financeira mantiver serviço regular de condução.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em **1º.10.2027,** o valor atualizado referido no *caput* desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2 (zero vírgula dois por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO - A verba acima referida será reajustada em conformidade com a legislação vigente.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A concessão deste benefício não tem natureza salarial, independente da forma como é concedido, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, portanto, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

CLÁUSULA 16ª - VALE TRANSPORTE

As Financeiras concederão o vale-transporte, ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro, ou meio eletrônico até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto 10.854/21, de 10 de novembro de 2021, 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 Financeira as alterações nas condições declaradas inicialmente.

PARÁGRAFO ÚNICO - O valor da participação das Financeiras nos gastos de deslocamento do empregado será equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do salário-básico.

ABONO DE FALTAS AO SERVIÇO

CLÁUSULA 17ª - ESTUDANTES

As Financeiras 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 1997.

CLAUSULA 18ª - AUSÊNCIAS LEGAIS

Ficam ampliadas as ausências previstas nos incisos I, II, III, IV e XII 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 e 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.

VII. Até 05 (cinco) dias para realização de exames preventivos do papilomavírus humano (HPV), bem como dos cânceres de mama, de colo de útero e de próstata,

PARÁGRAFO PRIMEIRO - 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.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os atestados odontológicos, para fins desta cláusula, serão aceitos, desde que emitidos por cirurgião dentista, nos termos da Lei nº 6.215, de 30 de junho de 1975.

CLAUSULA 19ª - FOLGA ASSIDUIDADE

As Financeiras concederão 01 (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.10.2026 a 30.09.2027, relativamente à frequência de 1º.10.2025 a 30.09.2026;**
b) fruição de **1º.10.2027 a 30.09.2028, relativamente à frequência de 1º.10.2026 a 30.09.2027.**

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 desobrigada 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* desta cláusula.

BENEFÍCIOS

CLAUSULA 20ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

Em caso de concessão de auxílio-doença pela Previdência Social, fica assegurada 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 – **A partir de 1º.10.2026**, 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$ 1.007,53 (um mil e sete reais e cinquenta e três centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento).

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 – A partir de 1º.10.2027, o valor atualizado referido no parágrafo primeiro desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2 % (zero vírgula dois por cento).

CLAUSULA 21ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR

As Financeiras obrigam-se a fornecer um plano de saúde padrão aos empregados, com cobertura médica e hospitalar, sem nenhum custo para empregados e dependentes, assim considerados conforme o artigo 16, da Lei n° 8.213/91.

PARÁGRAFO ÚNICO - Se o empregado optar por planos de saúde superiores, arcará com a diferença entre o plano básico e o escolhido por ele.

CLAUSULA 22ª - 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 Financeiras, será de responsabilidade destas.

CLAUSULA 23ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As Financeiras pagarão até o dia 31 de maio do ano de 2027, aos admitidos em data não posterior a 31 de dezembro de 2026, a metade do salário do mês a título de antecipação da gratificação de Natal (13º salário - primeira parcela), relativa ao ano de 2027, salvo se o empregado já a tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para o ano de 2028, o adiantamento a que se refere o *caput* desta cláusula será efetuado até 31 de maio de 2028, aos admitidos até 31 de dezembro de 2027.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O adiantamento do 13º salário (Gratificação de Natal) previsto no parágrafo 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, aplica-se também ao empregado que requerer o gozo de férias para os meses de janeiro de 2027 e de 2028.

CLAUSULA 24ª - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLAUSULA 25ª - JORNADA DE TRABALHO

A jornada diária de trabalho dos empregados das Financeiras é de 06 (seis) horas, em conformidade com a Súmula 55 do Tribunal Superior do Trabalho e o art. 224 da CLT, observada a exceção contida no seu parágrafo 2º.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica expressamente estipulado que o intervalo legal de 15 (quinze) minutos para repouso está incluso na jornada de 06 (seis) horas diárias, não podendo ser acrescido à jornada sob nenhuma hipótese.

CLAUSULA 26ª - JORNADA DE 06 HORAS - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

As Financeiras poderão conceder aos empregados que tenham jornada contratual maior que 04 (quatro) horas e não superior a 06 (seis) horas diárias, intervalo de repouso ou refeição de 30 (trinta) minutos, no caso de realização de horas suplementares à duração da jornada contratual.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O intervalo de 15 (quinze) minutos adicionais previsto no *caput* para descanso ou alimentação não será computado na duração normal da jornada de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O intervalo para descanso ou alimentação poderá ser pré- assinalado.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A aplicação pela Financeira do disposto na presente cláusula não caracteriza alteração unilateral lesiva do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO - O disposto nesta cláusula não se aplica aos empregados da área de teleatendimento/telemarketing.

CLÁUSULA 27ª - CONTRATO DE TRABALHO – TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

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

As Financeiras que tiverem interesse em adotar o teletrabalho poderão fazê-lo devendo ser observadas, no mínimo, as seguintes condições:

a) A presença do trabalhador no ambiente de trabalho para tarefas específicas, ainda que de forma habitual, não descaracteriza o teletrabalho ou trabalho remoto. Será considerado para fins de local de trabalho o endereço constante no contrato de trabalho;

b) As Financeiras promoverão orientações a todos os empregados em regime de teletrabalho ou trabalho remoto sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho;

c) O controle de jornada de trabalho dar-se-á nos termos da lei, assegurando o seu cumprimento, incluindo os devidos repousos legais. Para os empregados considerados isentos de controle de jornada pela Financeira que estiverem em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, a possibilidade de fiscalização direta ou indireta da jornada, por qualquer meio, não afasta a aplicação das exceções previstas no artigo 62 da CLT;

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

e) As Financeiras fornecerão equipamentos para o trabalho (ex. notebook, desktop, celular), em regime de comodato, aos empregados em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, ficando estes responsáveis pela guarda, conservação e devolução;

f) O uso de infraestrutura e ferramentas digitais pelo empregado fora da jornada não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver acordo ou solicitação do empregador;

g) O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento;

h) A Financeira fornecerá vale-transporte correspondente aos dias trabalhados em suas dependências, ficando assegurada a concessão de todos os benefícios previstos em convenção e/ou acordo coletivo de trabalho;

i) O empregado admitido no Brasil que pratique teletrabalho fora do país está sujeito à legislação brasileira, exceto em caso de legislação específica ou acordo entre as partes;

j) O empregador não será responsável pelas despesas ao retorno presencial do empregado que mora fora da matriz, salvo acordo;

k) Cabe ao empregador, em caso de alteração do modelo de trabalho, o aviso prévio ao empregado de, no mínimo, 30 (trinta) dias;

l) A Financeira avaliará, e envidará os melhores esforços para atender, o pedido de alteração do regime de trabalho apresentado pelo empregado vítima de violência doméstica.

m) Condições adicionais e específicas poderão ser objeto de acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA 28ª - DIREITO À DESCONEXÃO

O empregado tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

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

CLÁUSULA 29ª - DA PLATAFORMA DE TREINAMENTO

No período de vigência desta convenção coletiva, com o objetivo de estimular o aprendizado contínuo e desenvolvimento profissional, poderá ser disponibilizado pela Financeira ao empregado,

incluindo os dirigentes sindicais com frequência livre, acesso à plataforma digital de treinamentos que permite aos usuários expandir, adquirir e aprimorar seus conhecimentos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Por meio da referida plataforma, o grupo elegível terá acesso gratuito a conteúdos diversos, incluindo cursos, treinamentos, palestras, vídeos entre outros conteúdos sobre diversos temas voltados principalmente ao mercado de trabalho atual e futuro, conhecimentos gerais, saúde, educação, dentre outros.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O acesso à plataforma será facultativo e o tempo gasto pelo empregado na sua utilização não será considerado tempo à disposição da Financeira, não sendo devido pagamento de horas extras nem de qualquer outra despesa, como, por exemplo, custos com internet.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Apenas os treinamentos disponíveis na referida plataforma que sejam expressamente indicados pela Financeira como de realização obrigatória pelos seus empregados para o desempenho de suas atividades, cuja falta de realização esteja sujeita à aplicação de medida disciplinar, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho.

CLÁUSULA 30ª - DA GESTÃO ÉTICA DA TECNOLOGIA NA RELAÇÃO DE TRABALHO/ MONITORAMENTO DIGITAL

A Financeira poderá utilizar, exclusivamente nos equipamentos e/ou ferramentas de trabalho disponibilizados por este, tecnologias, mecanismos e metodologias com a finalidade de efetuar a fiscalização do cumprimento das obrigações assumidas pelo empregado no âmbito da relação de emprego, especialmente as relacionadas ao tempo à disposição da Financeira e/ou da jornada de trabalho, inclusive dos empregados que se ativam em teletrabalho, observando os princípios de finalidade, proporcionalidade, transparência e respeito à privacidade e intimidade do empregado, em conformidade com a legislação vigente, inclusive em relação à LGPD.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Durante as atividades de teletrabalho, fica vedado à Financeira realizar a captura de imagens e/ou áudios dos empregados para a fiscalização do cumprimento da jornada de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica garantido pela Financeira, por meio de políticas internas, termos/documentos ou outros meios de comunicação, o compromisso de divulgação aos empregados e Sindicato, acerca da possibilidade de fiscalização dos equipamentos e ferramentas de trabalho, disponibilizados pela Financeira ao empregado, respeitando os direitos fundamentais à privacidade, intimidade e dignidade do trabalhador.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As deliberações sobre avaliações, advertências ou qualquer outra medida disciplinar não serão aplicadas de forma unicamente automatizada, estando sujeitas à avaliação humana realizada por gestor ou preposto com competência para tanto.

CLÁUSULA 31ª - DEVOLUÇÃO PARCELADA DO ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

Por ocasião das férias regulares, os empregados poderão optar pela devolução do valor de salário adiantado, a título de férias, em 03 (três) parcelas, as quais serão descontadas em folha de pagamento junto com as demais verbas mensais, sendo a primeira parcela no mês seguinte ao do adiantamento recebido.

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

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

CLAUSULA 32ª - 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.

CLAUSULA 33ª - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As Financeiras, 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 Financeiras pagarão, também, o valor correspondente ao 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, anuênio, gratificação especial de caixa e gratificação de função.

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

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

PARÁGRAFO QUINTO – Ficam as Financeiras, em relação ao pagamento das horas extraordinárias, conforme parágrafo terceiro desta cláusula, desobrigadas do cumprimento do disposto no parágrafo primeiro, do artigo 459 da CLT.

CLAUSULA 34ª - 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 3.751, de 23.11.1990.

CLAUSULA 35ª - ADICIONAL NOTURNO

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as 22 (vinte e duas) e 06 (seis) horas, será remunerada com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Na eventualidade de prestação do serviço em jornada noturna, pelo empregado, posteriormente ao fechamento da folha de pagamento do mês em curso, o adicional noturno calculado sobre as horas trabalhadas nessa condição poderá ser pago até o final do mês subsequente e terá como base de cálculo o salário do mês do pagamento, ficando as Financeiras desobrigadas do cumprimento do disposto no parágrafo primeiro do artigo 459 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ao efetuarem o pagamento do adicional noturno, as Financeiras darão cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais, que substituiu o e-Social, enviando as

informações relativas ao adicional noturno juntamente com os demais eventos da folha de pagamento, seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

CLAUSULA 36ª – 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, **a partir de 1º.10.2026**, as Financeiras pagarão indenização ao empregado ou a seus dependentes legais, no caso de morte ou incapacidade permanente, na importância de R$ 216.395,24 (duzentos e dezesseis mil, trezentos e noventa e cinco reais e vinte e quatro centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento),

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Enquanto o empregado estiver percebendo do INSS benefício por acidente de trabalho, decorrente do evento previsto no *caput*, sem definição quanto à invalidez permanente, a Financeira 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, à empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A indenização de que trata a presente Cláusula poderá ser substituída por seguro, a critério da Financeira.

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

PARÁGRAFO QUARTO – A partir de 1º.10.2027, o valor atualizado referido no *caput* desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento).

CLAUSULA 37ª - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Quando houver laudo pericial acusando existência de insalubridade ou periculosidade em filiais ou agências das Financeiras, será concedido aos empregados neles lotados o adicional previsto na legislação vigente.

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

CLAUSULA 38ª - ATESTADO DE EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

Por ocasião da cessação dos contratos individuais de trabalho, as Financeiras 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 terceiro e quarto, do artigo 168 da CLT e disciplinadas pela Norma Regulamentadora (NR-7, item 7.5.11), aprovada por Portaria do Ministério da Economia – Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

CLAUSULA 39ª - UNIFORMES

As Financeiras, que exigirem ou previamente permitirem uniforme, deverão fornecê-lo gratuitamente. 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.

CLAUSULA 40ª – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - CIPAA

As Financeiras que estiverem abrangidas pelo artigo 163 da CLT e NR 05 (Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022), relativa à CIPAA, darão cumprimento à norma legal, instalando aludida Comissão na forma da legislação própria e das instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - As Financeiras darão ciência às Entidades Sindicais Profissionais do término do mandato dos membros da CIPAA, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA 41ª - NR-01. FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS E DOCUMENTOS PREVISTOS NAS NORMAS REGULAMENTADORAS

A Fenacrefi apresentará quadro setorial sobre a aplicação do Programa de Gerenciamento de Riscos, PGR, com destaque para os fatores de riscos psicossociais previstos na NR-01.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Financeiras que possuem comissão de empregados, os documentos cuja disponibilização às entidades sindicais seja obrigatória, nos termos das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, serão apresentados e analisados anualmente. no âmbito dessas comissões.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os documentos referidos no parágrafo anterior serão entregues pelas Financeiras à respectiva comissão de empregados, quando existente, que, para essa finalidade, representará as entidades sindicais abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A disponibilização dos documentos observará os seguintes critérios:
a) anonimização ou exclusão dos dados pessoais que não sejam necessários ao exercício da representação sindical e às finalidades relacionadas à segurança e saúde no trabalho;

b) preservação integral do sigilo dos prontuários médicos individuais;

c) proteção das informações individuais de saúde;

d) restrição do uso das informações às finalidades relacionadas à representação coletiva e à segurança e saúde no trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO - As entidades sindicais, representadas pela Comissão de Organização dos Empregados - COE, comprometem-se a utilizar os documentos e as informações recebidas exclusivamente para as finalidades previstas nesta cláusula, observadas as normas aplicáveis à proteção de dados pessoais.

PARÁGRAFO QUINTO - As divergências não solucionadas no âmbito das comissões de empregados serão obrigatoriamente encaminhadas diretamente à **FENACREFI – Federação Interestadual das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento**, antes da adoção de qualquer medida judicial.

PARÁGRAFO SEXTO - Visando contribuir com a análise destas comissões de empregados, o empregado que estiver recebendo benefício previdenciário concedido por análise documental (Atestmed) realizará, por telemedicina ou presencialmente com médico designado pela Financeira, consulta médica com a finalidade de mapear possíveis fatores de risco e identificar oportunidades de melhoria, bem como promover seu acolhimento e cuidado.

CLAUSULA 42ª - ESPECIFICAÇÃO DOS MOTIVOS DE DISPENSA

Em caso de dispensa de empregado, as Financeiras indicarão, em comunicação escrita ao mesmo dirigida, as razões que ditaram a medida. Presumir-se-á injusta e imotivada a dispensa efetuada em desacordo com a presente cláusula.

CLAUSULA 43ª – REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A partir de 1º.10.2026, as Financeiras arcarão com as despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa até o limite de R$ 2.134,60 (dois mil, cento e trinta e quatro reais e sessenta centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento), 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, limitado ao prazo de 180 (cento e oitenta) dias, para a realização do curso, contado da data da solicitação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As Financeiras 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 Financeira poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

PARÁGRAFO QUARTO – A partir de 1º.10.2027, o valor atualizado referido no *caput* desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento).

CLAUSULA 44 ª – AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE/LICENÇA ADOÇÃO

A duração da licença-maternidade, prevista no inciso XVIII do artigo 7° da CF, poderá ser prorrogada por 60 (sessenta) dias, desde que haja adesão expressa da Financeira 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 caput e inciso XVIII do artigo 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 - Na ocorrência de gozo de férias imediatamente após o término da licença maternidade, independentemente da adesão da Financeira ao Programa Empresa Cidadã, o exame médico de retorno ao trabalho poderá ser realizado após o gozo das férias.

CLAUSULA 45 ª - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE

A duração da licença-paternidade, prevista no §1º, do artigo 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 nº 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 artigo 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 nº 13.257/2016.

PARÁGRAFO QUARTO – Para efeitos desta cláusula, serão reconhecidos os cursos de paternidade responsável oferecidos pelos SINDICATOS DOS EMPREGADOS, desde que não haja óbice legal.

CLAUSULA 46 ª – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

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

Tempo efetivo de serviço prestado a mesma Financeira	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 nº. 12.506, de 11 de outubro de 2011, DOU de 13 de outubro de 2011, atendem integralmente às disposições dessa lei e do artigo 487, inciso II, da CLT, não sendo cumulativas as condições previstas nesta Convenção com as condições previstas nos citados textos legais.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Considera-se rescindido o contrato individual de trabalho, ao final do aviso prévio estabelecido por lei, já incluído o acréscimo da Lei nº. 12.506, de 11 de outubro de 2011, não se computando, portanto, os dias adicionados em função da presente norma coletiva para efeito de projeção da data de rescisão do contrato de trabalho, para nenhum efeito.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Para o cálculo do aviso prévio proporcional, referido nesta cláusula, serão consideradas as mesmas verbas adotadas no cálculo do aviso prévio de que trata o artigo 487 da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO - O valor do aviso prévio indenizado não enseja a incidência de contribuição previdenciária, conforme decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ), no Recurso Especial (REsp) sob nº 1.230.957/RS, Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) na Nota PGFN/CRJ nº 485, de 02 de junho de 2016.

CLAUSULA 47 ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR – EMPREGADO DESPEDIDO

O empregado dispensado sem justa causa a partir de 1º de outubro de 2026 poderá usufruir dos convênios de assistência médica hospitalar contratados pela Financeira pelos períodos abaixo especificados, contados do último dia de trabalho efetivo, **e determinados conforme tempo de casa,** mantidas as condições do plano ao qual se vincula o empregado, respeitadas as situações 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

CONDIÇÕES ESPECIAIS – SINDICAL

CLÁUSULA 48 ª- 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 consultório dentário dos SINDICATOS DOS EMPREGADOS, desde que em Convênio com o INSS. Os atestados deverão ser acompanhados das indicações comprobatórias do Convênio.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os atestados médicos e odontológicos deverão ser entregues pelo empregado, à Financeira, até o primeiro dia útil após a sua emissão.

CLAUSULA 49 ª - DESCONTO DE DESPESAS DE FARMÁCIA E DENTISTA DO SINDICATO

As Financeiras, 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 Financeira, esta comunicará o fato ao Sindicato.

CLAUSULA 50ª - QUADRO DE AVISOS

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

CLAUSULA 51 ª - FREQÜÊNCIA LIVRE

As Financeiras 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 um empregado por Financeira em cada Município;

b) o limite será de 02 (dois) Diretores para os Sindicatos, 01 (um) Diretor para a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (CONTRAF/CUT) e 03 (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 Financeiras, relação com o nome, 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 estas caberá designação de suas férias, mediante comunicação à Financeira 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.

CLAUSULA 52 ª - 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 Financeira, que indicará representante para atendê-lo.

CLAUSULA 53 ª - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E ENCONTROS SINDICAIS

Os dirigentes sindicais eleitos, não beneficiados com a frequência livre prevista na Cláusula “Frequência Livre”, poderão ausentar-se do serviço, para participação em curso ou encontros sindicais, até 03 (três) dias por ano, observada a limitação de 02 (duas) ausências simultâneas por estabelecimento, desde que pré-avisada a Financeira, por escrito, pelo respectivo sindicato profissional, com a antecedência mínima de 07 (sete) dias úteis.

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

CLAUSULA 54 ª - ISONOMIA DE TRATAMENTO PARA O DIRIGENTE SINDICAL

As Financeiras, que possuam dirigentes sindicais eleitos no âmbito de representação dos SINDICATOS DOS EMPREGADOS, deverão conceder a estes os mesmos benefícios conferidos aos demais empregados, tais como vale transporte, vale alimentação, vale refeição, 13ª cesta alimentação, férias, salários e demais benefícios.

CLÁUSULA 55 ª - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Fica instituída e considera-se válida a contribuição negocial, com fundamento na Constituição Federal, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, aprovada em assembleias sindicais dos empregados, para custeio dos SINDICATOS DOS EMPREGADOS, em decorrência das negociações coletivas trabalhistas de data-base, a ser descontada pelas Financeiras nos contracheques dos empregados, nas folhas de pagamento referentes aos meses de outubro de 2026 e outubro de 2027, sobre os salários já reajustados, na forma dos parágrafos seguintes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os valores das contribuições previstas no *caput* desta cláusula correspondem a 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário-básico vigente do empregado, acrescido da gratificação de função e de caixa, e anuênios, se pagos no mês, com o limite máximo de R$ 314,43 (trezentos e quatorze reais e quarenta e três centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento), sob a rubrica de “contribuição negocial”.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os valores descontados dos empregados serão distribuídos pela

Financeira entre as entidades, na proporção apresentada abaixo, sendo que, haverá desconto proporcional do empregado e não ocorrerá a redistribuição do valor, em caso de não indicação de uma ou mais entidades sindicais, para os empregados do município:

a) 70% (setenta por cento) para o sindicato respectivo;
b) 15% (quinze por cento) para a federação respectiva; e
c) 15% (quinze por cento) para a confederação respectiva, que permanecerá com 10% (dez por cento) do valor e repassará 5% (cinco por cento) para a central sindical a qual o sindicato estiver filiado.

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

PARÁGRAFO QUARTO - Os valores deverão ser creditados em favor das entidades sindicais profissionais, nas contas correntes indicadas no Anexo I, no prazo de 10 (dez) dias úteis após o desconto.

PARÁGRAFO QUINTO - As entidades sindicais profissionais declaram que mediante o presente ajuste se abstém de pleitear e cobrar a contribuição sindical (“imposto sindical”), prevista no artigo 578 e seguintes da CLT, relativamente aos exercícios de 2026 e 2027.

PARÁGRAFO SEXTO – A partir de 1º.10.2027, o valor atualizado referido no parágrafo primeiro desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento).

CLÁUSULA 56 ª - ASSEMBLEIA SINDICAL VIRTUAL

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

PARÁGRAFO ÚNICO – As Financeiras enviarão à Confederação, entre os dias 1° e 30.09.2028, para controle de acesso nas assembleias sindicais virtuais, a lista de seus empregados não sindicalizados, agrupados por Sindicato, em formato Excel, contendo os seguintes dados:

a) nome completo;
b) número da matrícula; e
c) data de nascimento e/ou os cinco últimos algarismos do CPF

CLAUSULA 57 ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As Financeiras representadas pelos SINDICATOS DAS SOCIEDADES DE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO, ou seja, **as SOCIEDADES DE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTOS** (inclusive aquelas organizadas estatutariamente como carteiras de Instituições Financeiras Múltiplas) contribuirão com uma taxa anual, aprovada em Assembleias Gerais Extraordinárias realizadas nos Sindicatos Patronais em suas respectivas bases, nos termos do Inciso IV, do artigo 8º da Constituição Federal de outubro de 1988, necessária para a manutenção das atividades sindicais, inclusive as assistenciais e Dissídios ou Convenções Coletivas de Trabalho, contribuição a ser recolhida em conta dos SINDICATOS DAS SOCIEDADES DE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO, conforme instruções fornecidas pelos Sindicatos Patronais nos seus respectivos Estados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para o **SINDICATO DAS SOCIEDADES DE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO DO ESTADO DE SÃO PAULO:** o pagamento deverá ser efetuado através de boleto bancário fornecido pelo Sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para os Sindicatos dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo, Paraná e Ceará as guias serão fornecidas pelos respectivos Sindicatos.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A referida contribuição vencerá no dia **20.11.2026** e terá o valor de R$ 4.617,70 (Quatro mil seiscentos e dezessete reais e setenta centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026 para as Financeiras representadas por este Sindicato de Empregadores e sendo paga após esta data, será acrescida multa de 10% (dez por cento) ao mês, até a data do efetivo pagamento, bem como as custas processuais e honorários advocatícios de 15% (quinze por cento), se necessária à cobrança judicial.

PARÁGRAFO QUARTO - A Empresa poderá exercer o direito de oposição, por escrito, junto ao respectivo Sindicato da Categoria Econômica até o **dia 09.11.2026 .**

PARÁGRAFO QUINTO - A partir de 1º.10 2027, o valor atualizado referido no parágrafo primeiro desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027.

PARÁGRAFO SEXTO – Para a contribuição de 2026, a Empresa poderá exercer o direito de oposição, por escrito, junto ao respectivo Sindicato da Categoria Econômica até o dia 09.11.2026. Não havendo oposição, a referida contribuição vencerá em 20.11.2026.

CLÁUSULA 58ª – COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

As partes signatárias desta Convenção declaram total repúdio ao assédio moral, sexual e qualquer outra forma de violência no local de trabalho e se comprometem a promover ações preventivas e educativas a respeito, inclusive em relação à inclusão social e a não discriminação de qualquer natureza.

PARÁGRAFO PRIMEIRO– As Financeiras disponibilizarão aos empregados, através dos seus meios e canais internos, as informações a respeito das formas de assédios moral e sexual, bem como de outras formas de violência no local de trabalho, além de orientações a respeito das atitudes que podem ser adotadas pelos empregados diante de tais situações.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As Financeiras disponibilizarão canal de denúncias para lidar com os casos de assédio moral, sexual ou outras formas de violência no local de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Toda denúncia de assédio moral, sexual ou outras formas de violência no trabalho deverá ser tratada de forma absolutamente sigilosa, preservando os envolvidos durante todo o processo de apuração.

PARÁGRAFO QUARTO – Concluído o processo de apuração, as Financeiras deverão aplicar as medidas cabíveis, respeitando o compromisso estabelecido no “caput” desta cláusula e a conformidade das suas políticas internas.

CLÁUSULA 59ª – CANAL DE DENÚNCIAS DO SINDICATO PROFISSIONAL PARA COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO

O Sindicato profissional também poderá criar, a seu critério, canal específico para recepcionar denúncias de assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho, observadas as regras a seguir:

a) Caso a denúncia seja apresentada ao Sindicato, este terá o prazo de até 10 (dez) dias úteis para apresentá-la à Financeira, detalhando as informações essenciais e necessárias à apuração dos fatos;

b) Caberá à Financeira apurar a denúncia apresentada pela entidade sindical profissional, observando o prazo de até 45 (quarenta e cinco) dias para que apresente suas conclusões ao Sindicato profissional.

c) A partir da apresentação da denúncia, tanto a entidade sindical quanto a Financeira, não poderão dar publicidade aos fatos denunciados, garantindo o sigilo absoluto e

confidencialidade das informações, e das pessoas envolvidas, sob pena de descumprimento desta convenção.

d) Não serão aceitas denúncias anônimas, porém, a critério do denunciante, o Sindicato poderá preservar a sua identidade junto à Financeira.

PARÁGRAFO ÚNICO – Concluído o processo de apuração, as Financeiras deverão aplicar as medidas cabíveis, respeitando o compromisso estabelecido no "caput" desta cláusula e a conformidade das suas políticas internas.

CLÁUSULA 60 ª – CANAL DE APOIO DAS FINANCEIRAS

As Financeiras disponibilizarão canal de apoio para questões relacionadas ao acolhimento do empregado vítima de assédio moral, sexual e outras violências no local de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado pode informar à Financeira suas expectativas para o encaminhamento de situações de assédio ou violência no trabalho e a empresa possui autonomia para avaliar e decidir sobre o interesse manifestado pelo empregado.

CLÁUSULA 61ª – 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 disciplina o artigo 178 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 128, de 28.03.2022 (DOU 29.03.22) e legislação posterior.

CLÁUSULA 62 ª – PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR – VALE CULTURA

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

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 instituído pela Lei nº. 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto nº. 8.084, de 26/08/2013, IN MINC nº. 02/2013, de 06/09/2013 e Portaria MINC nº. 80, de 30/09/2013, no valor único mensal de R$ 50,00 (cinquenta reais), sob a forma de cartão magnético.

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

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

I – até um salário mínimo – dois por cento;
II – acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos – quatro por cento;
III – acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos – seis por cento;
IV – acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos – oito por cento; e
V – acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos – dez por cento.

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

PARÁGRAFO QUARTO – *As Financeiras, nos termos da legislação citada no caput, providenciarão sua habilitação como "entidade beneficiária" do vale cultura, junto à Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura (SEFIC) do Ministério da Cultura.*

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

PARÁGRAFO SEXTO – *Esta cláusula terá vigência até 31.12.2016, salvo se o incentivo fiscal previsto no artigo 10 da Lei 12.761/2012 e nos artigos 21 e 22 do Decreto 8.084/2013for restabelecido na Lei de Diretrizes Orçamentárias para o ano de 2017.*

PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

CLÁUSULA 63 ª – DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

As partes signatárias desta Convenção declaram total repúdio a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher, e se comprometem a promover campanhas de prevenção e esclarecimentos a respeito do tema.

CLÁUSULA 64 ª – INFORMAÇÃO E PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

As Financeiras informarão suas lideranças e demais empregados sobre os tipos de violências doméstica e familiar contra a mulher (física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual), por meio de comunicado interno, palestras e outros meios que julgar conveniente, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pela Financeira.

PARÁGRAFO ÚNICO - Por meio de comunicado interno, reuniões, palestras e outros meios, as Financeiras informarão, a todos os seus empregados, quanto aos termos dessa Convenção e as condutas que poderão ser adotadas frente a situações de violência doméstica e familiar, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas consideradas cabíveis.

CLÁUSULA 65 ª – CANAL DE APOIO À VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

As Financeiras deverão criar canal de apoio específico para tratar de questões relacionadas à violência contra a mulher, cuja função será o acolhimento da empregada vítima de violência doméstica e familiar, por equipe devidamente preparada para este fim, dar aconselhamentos e orientações.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Por meio de comunicado interno, as Financeiras darão conhecimento aos empregados sobre os procedimentos a serem adotados nestes casos e/ou sobre o canal de apoio, por meio do qual a empregada que se sentir ameaçada, ou que for vítima de violência doméstica e familiar, poderá se comunicar com a Financeira, assegurada a confidencialidade das informações.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO - As Financeiras não poderão ser responsabilizadas por qualquer dano decorrente de ato de violência doméstica e familiar contra a empregada, mesmo que esta tenha acionado os canais internos e de apoio.

CLÁUSULA 66 ª - MEDIDAS DE APOIO À VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

As Financeiras poderão avaliar, em conjunto com a empregada, alternativas que possam oferecer maior segurança e proteção contra o agressor, oferecendo suporte psicológico, jurídico, social ou qualquer outra forma de apoio à empregada vitimada.

PARÁGRAFO ÚNICO - Dentre as medidas de apoio, as Financeiras poderão oferecer, conforme suas possibilidades e disponibilidades:

a) realocação para outra dependência, departamento ou unidade de acordo com a estrutura organizacional da Financeira, garantido o sigilo das informações sobre a transferência;

b) linha de crédito/financiamento especial à empregada vítima de violência doméstica e familiar;

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

d) criar grupo de apoio voluntário para discutir e sugerir medidas voltadas à prevenção da violência doméstica e familiar, bem como prestar orientações gerais a respeito.

CLÁUSULA 67 ª - DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL

O Sindicato Profissional signatário desta Convenção também poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico para a recepção de denúncias de violência doméstica e familiar contra a mulher.

CLÁUSULA 68 ª – COMISSÕES PARITÁRIAS

As partes ajustam entre si a criação das Comissões Paritárias para estudo dos Temas sobre "Condições de Trabalho e Saúde do Trabalhador" e "Gestão de Riscos Ocupacionais".

CLÁUSULA 69 ª – CLÁUSULA PENAL

A partir de 1º.10.2026, fica estabelecida a multa de R$ 56,62 (cinquenta e seis reais e sessenta e dois centavos), a ser reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de outubro de 2025 a setembro de 2026, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento), 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.

PARÁGRAFO ÚNICO – A partir de 1º. 10.2027, o valor atualizado referido no *caput* desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE, acumulado de outubro de 2026 a setembro de 2027, acrescido do aumento real de 0,2% (zero vírgula dois por cento).

CLÁUSULA 70ª - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva terá vigência pelo prazo **de 02 (dois) anos**, no período compreendido entre **1º de outubro de 2026 a 30 de setembro de 2028**.

São Paulo, 13 de Outubro de 2026.

p.p. e em nome próprio: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF/CUT. E mais as entidades nomeadas no preâmbulo desta Convenção

p.p. e em nome próprio: FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO ESTADO DE SÃO PAULO

em nome próprio: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO

p.p. e em nome próprio: FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO DE MINAS GERAIS

p.p. e em nome próprio: FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM FINANCEIRAS DE CRÉDITO DO ESTADO DO PARANÁ

p.p. e em nome próprio: FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE

p.p. e em nome próprio: FEDERAÇÃO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO E MATO GROSSO DO SUL

SINDICATO DAS SOCIEDADES DE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO DO ESTADO DE SÃO PAULO

FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DAS INSTITUIÇÕES DE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO

p.p. SINDICATO DAS SOCIEDADES DE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO DOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E ESPÍRITO SANTO

p.p. SINDICATO DAS SOCIEDADES DE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO DO ESTADO DO PARANÁ

p.p. SINDICATO DAS SOCIEDADES DE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO DO ESTADO DO CEARÁ