

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001505/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/02/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059960/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.243423/2024-17  
DATA DO PROTOCOLO: 19/11/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND.EMPR.ENT.SIND.DE SA,SBC,SCS,DIAD.,MC,SUZ.,M,RP,, CNPJ n. 71.531.636/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVERALDO ALVES DOS SANTOS;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DO GRANDE ABC, CNPJ n. 43.339.597/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GHEORGE VITTI HOLOVATIUK;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em entidades sindicais exceto Empregados em Entidades Sindicais Patronais da indústria e em Associações Cívicas da Indústria e Empregados em Entidades Sindicais do Comércio do Estado de São Paulo**, com abrangência territorial em **Diadema/SP, Mauá/SP, Ribeirão Pires/SP, Rio Grande da Serra/SP, Santo André/SP, São Bernardo do Campo/SP e São Caetano do Sul/SP**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

a) O Piso Salarial que passará a vigorar a partir de 01 de setembro de 2024, será no valor de R\$ 1.733,57 (Um mil e setecentos e trinta e três reais e cinquenta e sete centavos), que corresponde a um reajuste de 4,64% (Quatro vírgula sessenta e quatro por cento) sobre o piso em vigor até 31/08/2024.

b) em 1º.09.2025, o piso salarial será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2024 a agosto de 2025, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

- a) em 1º.09.2024, os salários praticados em 31.08.2024 serão reajustados em 4,64% (Quatro vírgula sessenta e quatro por cento), com as compensações previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho; e
- b) em 1º.09.2025, os salários praticados em 31.08.2025 serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2024 a agosto de 2025, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento), com as compensações previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Nas hipóteses de substituição integral de funcionário que esteja de licença ou férias o substituto fará jus ao salário contratual do funcionário substituído, sem considerar vantagens pessoais, durante o período que perdurar a substituição e desde que o funcionário substituto se responsabilize pelo conjunto das atribuições do substituído.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Outras Gratificações**

### **CLÁUSULA SEXTA - INDENIZAÇÃO EXTRAORDINÁRIA**

As partes estabelecem os seguintes parâmetros para o pagamento do abono indenizatório, este, abrangendo o período de 01 setembro de 2023 a 31 de agosto de 2024, e, de 01 de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025, conforme descrição em seguida:

- a) Para o ano de 2024, o valor do abono indenizatório será no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais), este a ser pago até dia 24/09/2024, à todos os empregados que estejam em efetivo exercício no dia 31/08/2024.
- b) Para o ano de 2025, o valor do abono indenizatório será no mínimo, o valor contido na alínea “a”, reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2024 a agosto de 2025, acrescido do aumento real

de 0,6% (zero vírgula seis por cento), podendo ser majorado, a depender de negociação prévia, e, será pago até dia 26/09/2025, à todos os empregados que estejam em efetivo exercício no dia 31/08/2025.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O abono Indenizatório será pago proporcionalmente aos meses trabalhados, nos referidos períodos correspondentes;

## **CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE NATAL**

a) Aos empregados admitidos até 31 de dezembro de 2024, o sindicato pagará, até o dia 31 de maio de 2025, metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, relativa ao ano de 2025, salvo se o empregado já a tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

b) Aos empregados admitidos até 31 de dezembro de 2025, o sindicato pagará, até o dia 31 de maio de 2026, metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação de Natal, relativa ao ano de 2026, salvo se o empregado já a tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O adiantamento da Gratificação de Natal previsto no Artigo 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no artigo 78º, do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, na forma estabelecida no “ caput “ desta cláusula, aplica-se também, ao empregado que requerer o gozo de férias para os meses de janeiro de 2025 e 2026.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL E HORA-EXTRA**

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50 % (cinquenta por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Quando prestadas durante toda a semana anterior, o Sindicato pagará, também o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, inclusive sábados e feriados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O cálculo do valor da hora-extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais fixas.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO**

O Sindicato concederá aos seus empregados cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, o Auxílio Cesta Alimentação, no valor de R\$ 874,78 (Oitocentos e setenta e quatro reais e setenta e oito centavos) através de crédito em cartão eletrônico.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O auxílio Cesta Alimentação será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, por meio crédito em cartão eletrônico, inclusive nos períodos de gozo de férias, nos afastamentos por doença, acidente de trabalho ou licença maternidade/adoção. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado no curso do mês o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não caberá restituição dos créditos já recebidos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O benefício não terá caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O benefício será pago em parcelas mensais e consecutivas, correspondentes a cada mês do ano civil.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O empregado afastado por doença, acidente de trabalho, licença maternidade/adoção, fará jus ao Auxílio Cesta Alimentação, por um período de 180 (Cento e oitenta dias), contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE**

O sindicato concederá o vale-transporte até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal e com a Portaria do Ministério do Trabalho nº 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, Seção I, de 15/09/95), 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, cabendo ao empregado comunicar, por escrito ao sindicato, as alterações das condições declaradas inicialmente, na solicitação de vale-transporte.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Tendo em vista o que dispõe o parágrafo único do artigo 5º da Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, o valor da participação do sindicato nos gastos de deslocamento do empregado será equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do seu salário básico.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

Obriga-se o empregador a manter convênio com Entidade Médica que proporcione assistência médica e hospitalar para o empregado e seus dependentes legais, durante o contrato de trabalho, inclusive nas férias e demais interrupções.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregado dispensado sem justa causa, a partir de 1º de Setembro de 2024, poderá usufruir do convênio de assistência médica e hospitalar contratados pelo Sindicato, 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 mais favoráveis.

<b>Vínculo Empregatício</b>	<b>Período de utilização</b>
Até 5 (cinco) anos	60 (sessenta) dias
Mais de 5 (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

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL**

O sindicato pagará aos seus empregados, auxílio funeral no valor de R\$ 1.486,04 (Um mil e quatrocentos e oitenta e seis reais e quatro centavos), pelo falecimento de cônjuge, e de filhos menores de 18 anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vierem a falecer. Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ**

O Sindicato reembolsará aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, até o valor mensal de R\$ 659,67 (Seiscentos e cinquenta e nove reais e sessenta e sete centavos), para cada filho, até a idade de 71 (setenta e um) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsará, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O "auxílio creche" não será cumulativo com o "auxílio babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

O Sindicato arcará com o ônus de 50 % (cinquenta por cento) do valor do seguro de vida e os funcionários com os demais 50% (cinquenta por cento), descontados em folha de pagamento.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

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

<b>Vínculo Empregatício</b>	<b>Indenização Adicional</b>
Até 5 ( cinco ) anos	30 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
Mais de 5 ( cinco ) até 10 ( dez ) anos	45 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
Mais de 10 ( dez ) até 20 ( vinte ) anos	60 dias da remuneração mensal praticada na data da comunicação da dispensa
Mais de 20 ( vinte ) anos	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 nos citados textos legais.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

O Sindicato concederá aos seus empregados, Auxílio Refeição no valor de R\$ 50,46 (Cinquenta reais e quarenta e seis centavos) sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de Tíquetes Refeição ou Cartão de Tíquete Refeição Eletrônico, totalizando R\$ 1110,12 (Um mil e cento e dez reais e doze centavos).

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O benefício terá caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O benefício será pago em parcelas mensais e consecutivas, correspondentes a cada mês do ano civil.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por crédito em Cartão Eletrônico Alimentação, no valor total ou apenas 50% do valor do Auxílio Refeição, sendo possível mudar a opção após o transcurso de 60 dias.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O empregado afastado por doença, acidente de trabalho e licença maternidade/adoção, fará jus ao Auxílio Refeição, por um período de 180 (Cento e oitenta dias), contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PREVIDENCIÁRIO E AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO**

Em caso de concessão de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, fica assegurado ao empregado, complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente, atualizadas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A concessão do benefício previsto nesta cláusula será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro meses), para cada licença concedida a partir de 01/09/2024.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A complementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao pagamento do 13º salário.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O Sindicato dos Bancários fará o adiantamento do auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário ao empregado, enquanto este não receber da Previdência Social o valor a ele devido, procedendo ao acerto quando do respectivo pagamento pelo órgão previdenciário, que deverá ser comunicado pelo empregado, imediatamente, ao empregador. Na ocorrência da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, ou por iniciativa do Sindicato, respeitados os períodos de estabilidade provisória, e havendo débitos decorrentes do adiantamento referido, o Sindicato efetuará a correspondente compensação nas verbas rescisórias.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DÉCIMA TERCEIRA CESTA ALIMENTAÇÃO**

O Sindicato concederá, até o dia 30 do mês de novembro de 2024, aos empregados que na data da sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, a Décima Terceira Cesta Alimentação, no valor de R\$ 874,78 (Oitocentos e setenta e quatro reais e setenta e oito centavos), através de crédito em cartão eletrônico.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O benefício previsto no *caput* desta cláusula é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade na data da concessão.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado afastado por acidente do 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:** O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

**Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

**Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTA DE DISPENSA**

A demissão imposta pelo empregador será comunicada ao empregado por escrito.

## **Contrato a Tempo Parcial**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO A TEMPO PARCIAL (PART TIME)**

O Sindicato poderá contratar empregados para prestarem seus SERVIÇOS EM TEMPO PARCIAL, nos termos do art. 58 e seguintes da CLT, entendendo-se como tal, aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais, limitado a jornada máxima diária de 5 horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O salário a ser pago aos empregados sob o regime de TEMPO PARCIAL será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, no tempo integral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial ficará a critério do Sindicato dos Bancários, mediante opção manifesta do empregado e homologada pelo Sindicato profissional, mediante simples requerimento escrito com a assinatura do empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados sob regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O Sindicato concederá aos empregados sob regime de tempo parcial o auxílio cesta alimentação, mantidos os critérios estabelecidos nas Cláusulas: Nona – Auxílio Alimentação e Cláusula Décima Oitava – Décima Terceira Cesta Alimentação, salvo quanto ao pagamento do auxílio-refeição, ao qual não fará jus ao recebimento.

## **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Qualificação/Formação Profissional**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

No período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, o sindicato arcará com despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de 01/09/2024, até o limite de R\$ 2.285,84 (Dois mil e duzentos e oitenta e cinco reais e oitenta e quatro centavos), com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por empresa, entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados os critérios mais vantajosos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O ex-empregado terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da dispensa, para requerer ao sindicato a vantagem estabelecida.

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O sindicato poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO DO REPÚDIO**

As partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho declaram repúdio a qualquer ato de assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO DAS INFORM**

O empregador disponibilizará informações aos seus empregados sobre os tipos de assédio moral e sexual, bem como outras formas de violência no ambiente de trabalho, além de orientações sobre atitudes que podem ser tomadas pelos empregados diante dessas circunstâncias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO DO CANAL D**

O Sindicato profissional signatário deste Acordo Coletivo de Trabalho também poderá, a seu critério disponibilizar canal específico para receber as denúncias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na hipótese de a questão ser formulada junto à entidade sindical, esta se incumbirá de apresentá-la ao empregador, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No período de apuração dos fatos, não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, nem pelo Sindicato, nem pelo empregador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A denúncia formulada pelo empregado por intermédio da Entidade Sindical será apurada pelo empregador, que prestará os esclarecimentos ao Sindicato.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A denúncia encaminhada pelo Sindicato poderá preservar o nome do denunciante.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Compete ao Sindicato profissional signatário decidir sobre o encaminhamento, ou não, da denúncia a ele formulada, nos termos da presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O Sindicato não encaminhará ao empregador denúncia recebida anonimamente.

## **Igualdade de Oportunidades**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS EMPREGADOS DO APOIO AO EMPREGADO**

As partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho declaram apoio às iniciativas de cuidado aos empregados diretamente atingidos por situações de calamidade pública, em decorrência de mudanças climáticas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS EMPREGADOS DAS INFORMAÇÕES**

O Sindicato disponibilizará aos seus empregados informações sobre as iniciativas de cuidado aos que tiverem sido diretamente atingidos por situações de calamidade pública, em decorrência de mudanças climáticas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS, A CALAMIDADE E OS EMPREGADOS COMITÊ DE CRISE**

Para fins de acompanhamento das iniciativas dirigidas aos empregados diretamente atingidos por situações de calamidade pública, em decorrência de mudanças climáticas será instituído um comitê de crise.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA ABONO DE AUSÊNCIA**

Os empregados com deficiência, nos termos da Lei, terão direito a ausentar-se do trabalho, seja ele realizado na modalidade presencial, nas ocasiões em que houver necessidade de comparecimento, durante o horário de trabalho, em locais especializados nos serviços de aquisição, conserto ou reparo de ajudas técnicas, conforme Decreto Lei 5.296, de dezembro de 2004.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A referida ausência deverá ser comprovada, no máximo, até o 1º dia útil após aquisição, conserto ou reparo, mediante apresentação de declaração do estabelecimento que procedeu ao atendimento, acompanhada de nota fiscal ou de outro documento idôneo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO DO REPÚDIO À DISCRIMINA**

As partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho declaram repúdio a qualquer forma de discriminação contra pessoas LGBTQIA+ que inclui as empregadas e empregados trans, reafirmando compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e livre de preconceitos.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO DO APOIO**

As partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho declaram apoio a igualdade, sem discriminação, das pessoas LGBTQIA+, com destaque para as pessoas trans empregadas no Sindicato.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LGBTQIA+ COM DESTAQUE PARA AS PESSOAS TRANSGÊNERO USO DO NOME SOCIAL**

O Sindicato assegura à pessoa transgênero empregada o direito ao uso do pronome auto identificado, quando dissonante daquele que constar do registro civil.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O prenome ou uso do nome social para pessoa transgênero será utilizado nos crachás, endereço eletrônico, plataforma de reunião e mensagens instantâneas, sempre que solicitado pelo empregado, ressalvadas as obrigações legais do empregador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A pessoa transgênero poderá fazer sua solicitação junto ao departamento de recursos humanos para as questões de registros funcionais de pessoas.

### **Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS NO EMPREGO**

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

- a) **gestante:** A gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade;
- b) **alistado:** O alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) **doença:** Por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;
- d) **acidente:** Por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente, consoante artigo 118 da Lei 8213, de 24.07.1991;

e) **pré-aposentadoria:** Por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, os que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com a entidade sindical;

f) **pré-aposentadoria:** Por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência Social, os que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vínculo ininterrupto com a mesma entidade sindical. Para a mulher, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses anteriores à complementação do tempo para aposentadoria proporcional ou integral pela previdência social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, desde que tenha 23 (vinte e três) anos de vínculo ininterrupto com a mesma entidade sindical;

g) **pai:** O pai, por 60 (sessenta) dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue ao sindicato no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do nascimento;

h) **gestante/aborto:** À gestante, por 60 (sessenta) dias, em caso de aborto comprovado por atestado médico.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, de que trata esta cláusula, deve observar-se que:

I - aos compreendidos na alínea "e", a estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pelo sindicato, de comunicação do empregado, escrita e protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele as condições previstas, apresentando os documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após o sindicato os exigir;

II - aos abrangidos pelas alíneas "e" e "f", 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese de a empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pelo sindicato, de seu estado gravídico, terá ela o prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto na alínea "a" desta cláusula, sob pena de perda do período estável suplementar ao previsto no artigo 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

## **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

O empregado estudante terá abonada sua falta ao serviço sendo considerado como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais, nas seguintes condições:

a) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei nº 9471, de 14.07.97 - D.O.U. 15.07.97). A comprovação se fará mediante apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecidos pela própria escola.

b) Nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Ficam ampliadas às ausências legais 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 - 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmãos ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

II - 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

III - 5 (cinco) dias consecutivos, ao pai na data de nascimento do filho;

IV - 1 (um) dia para doação de sangue, mediante comprovação;

V - 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença do cônjuge, filho, pai ou mãe;

VI - 2 (dois) dias por ano para levar filho ou dependente menor de 14 anos ao médico, mediante comprovação, em até 48 (quarenta e oito) horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para efeito desta cláusula sábado não será considerado dia útil.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Entende-se por ascendente: pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes filhos e netos, na conformidade da lei civil.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FOLGA ASSIDUIDADE**

O Sindicato concederá 1 (um) dia de ausência remunerada, a título de folga assiduidade, ao empregado em efetivo exercício na data da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho e que não tenha nenhuma falta injustificada ao trabalho no seguinte período:

a) Fruição de 1º.09.2024 a 31.08.2025, relativamente à frequência de 1º.09.2023 a 31.08.2024.

b) Fruição de 1º.09.2025 a 31.08.2026, relativamente à frequência de 1º.09.2024 a 31.08.2025.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Para gozo do benefício, o empregado deverá ter, no mínimo, 12 meses de vínculo empregatício com o Sindicato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O dia de fruição no período previsto 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, não poderá adquirir caráter cumulativo e não poderá ser utilizada para compensar faltas ao serviço.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA NORMAL DE TRABALHO**

Fica estabelecido que a jornada de trabalho será no máximo de 40 (quarenta) horas semanais.

### **Férias e Licenças**

#### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE**

O Sindicato concederá à empregada a prorrogação de 60 dias na licença-maternidade, totalizando 180 (cento e oitenta) dias, contemplando entre eles os 15 dias da licença aleitamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

**Parágrafo SEGUNDO**– A prorrogação da licença-maternidade poderá ser solicitada pela empregada até o final do primeiro mês após o parto.

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

**PARÁGRAFO QUARTO**- A empregada não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sendo que o descumprimento destas condições implicará em perda do direito à prorrogação.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ADIANTAMENTO NO PERÍODO DE FÉRIAS**

O Sindicato adiantará ao empregado, mediante sua solicitação e durante o período do gozo das férias, o valor equivalente até um salário-base do empregado, nas seguintes condições:

- a) O empregado fará a solicitação do pagamento por escrito no momento em que for avisado das férias;
- b) O valor adiantado será descontado em 10 (dez) parcelas iguais e mensais na folha mensal de pagamento do empregado, a partir do mês subsequente ao mês do gozo das férias;
- c) O valor do desconto da parcela mensal não poderá superar 30% da remuneração disponível do empregado vigente no mês do adiantamento;
- d) Caso haja rompimento do contrato de trabalho do empregado, o valor remanescente de parcelas será descontado nas verbas rescisórias;
- e) O valor adiantado não tem natureza salarial e não repercutirá, em nenhuma hipótese, em outra verba trabalhista.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

##### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - VACINA ANTIGRIPIAL**

O Empregador disponibilizará oportunamente durante o período da Campanha Nacional, vacina antigripal (vacina H1N1) para todos seus empregados que solicitarem

#### **Relações Sindicais**

##### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

1) Desconto de 2% (dois por cento) sobre o salário bruto de todos os funcionários, associados ou não do SEES, em uma única parcela, na mesma data do pagamento das diferenças salariais.

2) As importâncias descontadas serão recolhidas no prazo de até 10 (dez) dias após o desconto, por meio de cheque nominal a favor da entidade sindical, acompanhada de cópia da relação nominal dos funcionários, diretamente na Tesouraria do "Sindicato".

3) Caso o Sindicato desestimore de qualquer forma a contribuição, independentemente de exercer coação ao empregado, responderá pela multa de 100% (cem por cento) do valor total da contribuição a que estiver obrigada a repassar, além de indenização por perdas e danos ao sindicato.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMPETÊNCIA**

Consoante exige o artigo 613, V, da C.L.T., fica designada a competência da Justiça do Trabalho de Santo André, para dirimir quaisquer divergências na aplicação das normas do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

As partes se comprometem a promover valores éticos e legais no local de trabalho, prevenindo qualquer tipo de situação que possa levar a deterioração das relações interpessoais, seja entre os próprios empregados e destes em relação ao empregador.

Parágrafo 1º O sindicato dos empregados disponibilizará canal específico para o encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento.

Parágrafo 2º O encaminhamento e a solução das questões suscitadas observarão os seguintes procedimentos:

- a) Apresentação de denúncia do empregado ao sindicato dos empregados;

- b) Compete ao sindicato dos empregados decidir sobre o encaminhamento ou não da denúncia a ele formulada;
- c) O nome do denunciante será preservado pelo sindicato dos empregados, mas o sindicato dos empregados não encaminhará denúncia recebida anonimamente;
- d) O empregador apurará a denúncia formulada;
- e) O empregador terá 60 dias para concluir e encaminhar a resposta ao sindicato dos empregados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COVID 19 E AS MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

A Organização Mundial da Saúde - OMS declarou, em 11/03/2020, a pandemia de COVID-19. Desde então, o Sindicato empregador vem promovendo a proteção e saúde dos empregados, bem como a redução dos impactos trabalhistas decorrentes da pandemia, por infecções por COVID-19.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Desde o primeiro momento, as partes estão zelando pela saúde dos empregados. Foram implantadas as seguintes medidas de proteção no ambiente de trabalho.

- a) implementação de medidas de proteção e prevenção nos ambientes de trabalho, incluindo a divulgação de orientações ou protocolos;
- b) procedimentos com relação aos casos suspeitos e confirmados da COVID-19 e para aqueles que tiverem contato;
- c) etiqueta respiratória e higienização das mãos;
- d) distanciamento social;
- e) limpeza, higiene, desinfecção e ventilação dos ambientes;
- f) proteção ao grupo de risco; e
- g) adoção de equipamentos de proteção como máscaras, luvas, tapetes sanitizantes e instalação de divisórias de acrílico nas mesas de trabalho.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO COLETIVO**

Se violada qualquer cláusula deste Acordo, ficará o infrator obrigado a pagar a multa no valor de R\$ 32,29 (Trinta e dois reais e vinte e nove centavos), a favor do empregado, que será devida, por ação, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O valor previsto no *caput* desta cláusula será corrigido em 1º.09.2025, pelo INPC/IBGE acumulado do período de 12 (doze) meses - setembro a agosto - que anteceder essa data, acrescido do aumento real de 0,6% (zero vírgula seis por cento).

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, deste Acordo Coletivo de Trabalho, ficará subordinado às regras dispostas no artigo 615 da C.L.T.

}

EVERALDO ALVES DOS SANTOS  
Presidente  
SIND.EMPR.ENT.SIND.DE SA,SBC,SCS,DIAD.,MC,SUZ.,M,RP,

GHEORGE VITTI HOLOVATIUK  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DO GRANDE  
ABC

### **ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.