

São Paulo, 10 de Junho de 2024.

AO

BANCO SANTANDER (BRASIL) S/A.

A/C VICE-PRESIDÊNCIA DE PESSOAS – RELAÇÕES SINDICAIS

**Ao Sr. Marcelo Couto e Sra. Fabiana Ribeiro
Superintendentes de Relações Sindicais**

**REFERÊNCIA: MINUTA COM PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA O ACORDO
COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO SANTANDER 2024-2026**

MINUTA – ACORDO ADITIVO SANTANDER 2024-2026

*SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE
SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT*

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO RIO DE JANEIRO – CUT

CONTRAF - CUT

FETEC-SP - CUT

FEDERA - RJ - CUT

FETRAFI - MG - CUT

FETRAFI - NE - CUT

FETEC - PR - CUT

FETRAFI - SC

FETRAFI - RS - CUT

FETRAFI - RJ/ES

FETEC - CN - CUT

FEEB - SP-MS

FEEB - BA-SE

AFUBESP

BLOCO I

CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES PARA RENOVAÇÃO, COM INCLUSÕES E ATUALIZAÇÕES DE DATAS E VALORES

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência durante o período de 01/09/2024 a 31/08/2026.

PARÁGRAFO ÚNICO: A vigência de que trata o caput será prorrogada extraordinariamente até que as partes firmem novo acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) profissional, dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do SANTANDER e empresas do Conglomerado, com abrangência territorial nacional, sendo complementar à Convenção Coletiva de Trabalho, quando não estiver expressa ressalva.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas do Conglomerado são: BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A., AYMORE CREDITO FIN E INVEST. S.A., SANTANDER GLOBAL TECHNOLOGY AND OPERATIONS BRASIL LTDA, SANTANDER CACEIS BRASIL DTVM S.A., SANTANDER BRASIL GESTÃO DE RECURSOS LTDA., BANCO HYUNDAI CAPITAL BRASIL S.A., PI DISTRIBUIDORA DE TITULOS E VALORES MOBILIARIOS S.A., GETNET ADQUIRÊNCIA E SERVIÇOS PARA MEIOS DE PAGAMENTO S.A.(10.440.482/0001-54), AUTTAR HUT PROCESSAMENTO DE DADOS LTDA. (08.761.067/00050), SANTANDER CORRETORA DE CÂMBIO E VALORES MOBILIÁRIOS S.A. (51.014.223/0001-49), SANTANDER BRASIL ADMINISTRADORA DE CONSÓRCIO LTDA. (55.942.312/0001-06), SANTANDER LEASING S.A. ARRENDAMENTO MERCANTIL (47.193.149/0001-06), SANTANDER CORRETORA DE SEGUROS INVESTIMENTOS E SERVIÇOS S.A. (04.270.778/0001-71), SONDAS FUNDO DE INVESTIMENTOS EM PARTICIPAÇÕES (12.396.426/0001-95), HYUNDAI CORRETORA DE SEGUROS LTDA. (34.279.765/0001-24),TECNOLOGIA BANCÁRIA S.A. (51.427.102/0001-29),TECBAN SERVIÇOS INTEGRADOS LTDA. (40.107.944/0001-87), TBNET COMÉRCIO, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO LTDA. (02.954.620/0001-95), TBFORTE SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA. (09.262.608/0001-69), PSA CORRETORA DE SEGUROS E SERVIÇOS LTDA. (22.095.666/0001-03), WEBMOTORS S.A. (03.347.828/0001-09), LOOP GESTÃO DE PÁTIOS S.A. (19.395.452/0001-48), SANCAP INVESTIMENTOS E PARTICIPAÇÕES S.A.

(15.023.998/0001-17), SANTANDER AUTO S.A. (30.617.319/0001-21), EVIDENCE PREVIDÊNCIA S.A. (13.615.969/0001-19), SANTANDER CAPITALIZAÇÃO S.A. (03.209.092/0001-02), ROJO ENTRETENIMENTO S.A. (16.806.103/0001-83), FIRST TECNOLOGIA E INOVAÇÃO LTDA (02.233.469/0001-04) (SUBSTITUIU SANTANDER BRASIL TECNOLOGIA S.A. E SANTANDER TECNOLOGIA E INOVAÇÃO LTDA), SANB PROMOTORA DE VENDAS E COBRANÇA LTDA. (02.254.093/0001-06), GIRA GESTÃO INTEGRADA DE RECEBÍVEIS DO AGRONEGÓCIO S.A. (26.365.595/0001-72), SANTANDER HOLDING IMOBILIÁRIA S.A. (18.511.694/0001-97), ATUAL SERVIÇOS DE RECUPERAÇÃO DE CRÉDITOS E MEIOS DIGITAIS S.A. (17.253.589/0001-32), ESFERA FIDELIDADE S.A. (31.595.265/0001-03), BEN BENEFÍCIOS E SERVIÇOS S.A. (30.798.783/0001-61), SX NEGÓCIOS LTDA. (13043951000270) (SUBSTITUIU TOQUE FALE SERVIÇOS DE TELEMARKETING LTDA), PAYTEC TECNOLOGIA EM PAGAMENTOS LTDA. (04.184.712/0001-69), PAYTEC LOGÍSTICA E ARMAZÉM LTDA. (34.864.129/0001-88), SUMMER EMPREENDIMENTOS LTDA. (05.644.674/0001-42), RETURN CAPITAL S.A. (15.141.003/0001-12), RETURN GESTÃO DE RECURSOS S.A. (09.564.930/0001-42), TORO PARTICIPAÇÕES S.A (HOLDING) E EM DIA SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM COBRANÇA LTDA.

CLÁUSULA TERCEIRA – SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA

O Santander manterá Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos do art. 74, § 2º da CLT, do art. 31 do Decreto nº 10.854, de 10 de Novembro de 2021 e no art. 77 da Portaria MTP nº 671, de 08 de Novembro de 2021, para controle da jornada de trabalho de seus empregados, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

PARAGRAFO PRIMEIRO: O Sistema de Ponto Eletrônico não admite:

- a) Restrições à marcação de ponto;
- b) Marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Sistema de Ponto Eletrônico adotado deverá reunir, também, as seguintes condições:

- a) Encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta;
- b) Permitir a identificação de empregador e empregado;

- c) Possibilitar ao empregado, a qualquer tempo, através da central de dados, a consulta eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas, cujas marcações ficarão armazenadas e disponíveis por 05 (cinco) anos;
- d) Possibilitar à fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho (SRTE), quando solicitado, através da central de dados, a extração eletrônica do registro fiel das marcações realizadas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica assegurada a possibilidade de inclusão pelo próprio empregado, exclusivamente, de eventual marcação de jornada não realizada, inclusão esta que não poderá ser alterada ou eliminada, conforme previsto no item “d” do §1º desta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica assegurado ao SINDICATO, através dos seus representantes ou técnicos, o acesso às informações do Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada, mantido pelo SANTANDER, sempre que haja dúvida ou denúncia que o uso do mesmo esteja em desacordo com a legislação ou com as normas aqui acordadas.

PARÁGRAFO QUINTO: Qualquer alteração a ser realizada no Sistema de Ponto Eletrônico deverá ser previamente comunicada e ajustada com o SINDICATO, informando as alterações técnicas a serem feitas e indicando razões que as justificam.

PARÁGRAFO SEXTO: Comprovada a realização de qualquer alteração sem que tenham sido observadas as exigências a que se referem o caput desta cláusula, considerar-se-á denunciado o presente instrumento coletivo de trabalho cessando os seus efeitos para o cumprimento do permissivo da Portaria 671/2021.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, ora instituído, deverá registrar corretamente os horários de entrada e saída de todos os empregados elegíveis, observando-se o disposto no artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e, obrigatoriamente, possibilitar a emissão dos seguintes documentos: AFD– Arquivo Fonte de Dados e AEJ – Arquivo Eletrônico de Jornada.

PARÁGRAFO OITAVO: O SANTANDER compromete-se a cumprir e fazer cumprir as regras e condições ora pactuadas, nos termos da Portaria 671/2021, sendo as entidades sindicais acordantes isentas de qualquer ônus ou consequências, caso tais condições venham a ser descumpridas.

CLÁUSULA 4 - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos bancários, prevista no artigo 224 da CLT, será reduzida para 05 (cinco) horas diárias, em 04 (quatro) dias por semana, e que poderá ser exercida entre segunda e sexta-feira, garantindo-se um intervalo de 20 (vinte) minutos diários para refeição ou descanso, incluído na jornada, ficando a critério exclusivo do empregado o melhor horário para usufruí-lo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para assegurar o cumprimento da jornada de 05 (cinco) horas contínuas para todos os seus empregados, o SANTANDER organizará 02 (dois) turnos de trabalho no período diurno e, quando se fizer necessário, 02 (dois) turnos de trabalho no período noturno. Em qualquer hipótese, o primeiro turno do período diurno não se iniciará antes das 09 (nove) horas, bem como o segundo turno não terá início antes das 13 (treze) horas, respeitando-se sempre o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Será considerado como tempo à disposição do empregador, e remunerado na forma prevista no caput, o período em cursos de treinamentos, reuniões internas e externas, além de viagens convocadas pelo SANTANDER, devendo neste caso ser considerado também o trajeto *in itinere*.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Da mesma forma como previsto no parágrafo 2º, será considerado como tempo à disposição do SANTANDER, e remunerado na forma prevista no caput, o uso de celular corporativo ou quaisquer outros meios telemáticos e informatizados utilizados pelos empregados abrangidos pelo Acordo.

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

PARÁGRAFO QUINTO: O SANTANDER arcará com multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso do maior cargo existente na unidade, por empregado e por irregularidade constatada na forma do parágrafo 3º deste artigo, devendo a mesma ser revertida a um fundo, a ser organizado pela entidade sindical respectiva.

PARÁGRAFO SEXTO: Havendo prestação de serviço em regime extraordinário, será garantido o intervalo mínimo de 01 (uma) hora para descanso e refeição.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A duração da jornada, bem como os intervalos desta e entre elas, é considerada como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

PARÁGRAFO OITAVO: Somente será permitida a contratação de empregados por tempo parcial, intermitente ou de trabalhadores autônomos, mediante a prévia negociação e acordo firmado com o sindicato profissional.

PARÁGRAFO NONO: A jornada 12x36, o contrato de trabalho intermitente, o contrato por tempo parcial e o contrato de trabalho de autônomos somente poderão ser realizados quando houver previsão expressa em acordo coletivo de trabalho específico.

PARÁGRAFO DÉCIMO: A jornada contratual será cumprida em 04 (quatro) dias por semana, entre segunda e sexta-feira.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Fica expressamente estipulado que o intervalo de 20 (vinte) minutos para repouso está incluído na jornada de 05 (cinco) horas diárias, não podendo ser acrescido à jornada em qualquer hipótese.

CLÁUSULA QUINTA - LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHOS

Os empregados terão direito a ausência para internação hospitalar de 02 (dois) dias úteis ao ano, desde que, comprovadamente, venham a internar filho(a) menor de 18 (dezoito) anos, solteiro(a), ou seja, o dia da internação e o subsequente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando se tratar de internação de filho(a) com deficiência, fica dispensado o limite de idade máxima de 18 (dezoito) anos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A internação ocorrida após as 18 (dezoito) horas será considerada como efetivada no dia subsequente, para os efeitos desta Cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A ausência prevista no caput desta cláusula é cumulativa com a ausência prevista na cláusula “Ausências Legais”, alínea “e”, da CCT, devendo portanto, ser considerada a soma dos dias previstos nos dois instrumentos coletivos.

PARÁGRAFO QUARTO: Para efeito dessa cláusula, entende-se por filhos, inclusive, os adotados, dependentes com guarda provisória e os enteados.

CLÁUSULA SEXTA – ABONO DE AUSÊNCIAS AOS EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA

Os empregados com deficiência, nos termos da Lei, terão direito a ausentar-se do trabalho, seja ele realizado na modalidade presencial ou em regime de teletrabalho, nas ocasiões em que houver necessidade de comparecimento ou presença, no curso do horário de expediente, em locais especializados nos serviços de aquisição,

conserto ou reparo de ajudas técnicas, conforme Decreto Lei 5.296, de dezembro de 2004.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Abono de ausência previsto nesta cláusula é extensivo 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 pelo banco.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 SÉTIMA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada com filho(a) em idade de amamentação, até que este(a) complete 18 (dezoito) meses de idade, terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o exigir a saúde do(a) filho(a), o período de 18 (dezoito) meses poderá ser dilatado, desde que fique comprovada a necessidade da continuidade da amamentação, por atestado emitido por médico credenciado pelos convênios médicos fornecidos pelo SANTANDER.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Havendo expressa manifestação de interesse, por parte da empregada, os 02 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos poderão ser transformados em um período de 1 (uma) hora.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A redução de jornada de que trata o caput, compreendida entre o início do 7º e o término do 18º mês de idade da criança, poderá ser substituída pela fruição de 27 (vinte e sete) dias corridos de licença “horário amamentação”, de forma ininterrupta, havendo manifestação expressa das partes interessadas.

PARÁGRAFO QUARTO: Os 27 (vinte e sete) dias corridos de licença “horário amamentação”, previsto no parágrafo terceiro, poderão ser usufruídos pela mãe ou pelo pai, indistintamente, na sequência da licença maternidade ou paternidade, no caso em que ambos sejam empregados do SANTANDER, mediante elaboração de Termo de Opção manuscrito e assinado por ambos, devendo ser exercido, respeitando-se os seguintes prazos:

- a) Se a opção for dada ao pai, a manifestação deverá ser exercida em até 03 (três) dias após o nascimento do filho(a);
- b) Se a opção for dada a mãe, essa manifestação deverá ser exercida em até 15 (quinze) dias antes do término da licença maternidade, seja esta prorrogada por 06 (seis) meses ou não.

PARÁGRAFO QUINTO: A licença de 27 (vinte e sete) dias terá as mesmas garantias e proteção legal da redução de jornada para amamentação, vedada a transformação em pecúnia ou indenização.

CLÁUSULA OITAVA - LICENÇA PARA EXAMES PRÉ-NATAIS

As empregadas grávidas terão a ausência abonada para a realização de exames pré-natais, desde que comprovados por atestados médicos.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado poderá acompanhar sua esposa ou companheira gestante, pelo tempo necessário, em todas as consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez, sendo abonadas as horas em sua jornada diária de trabalho, sem qualquer desconto.

CLÁUSULA NONA – PARCELAMENTO DE SALÁRIO ADIANTADO POR OCASIÃO DAS FÉRIAS

Por ocasião das férias regulares, os empregados poderão optar pela devolução do valor de salário adiantado a título de FÉRIAS em 10 (dez) 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, observado o limite de 30% (trinta por cento) da remuneração líquida mensal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Esse parcelamento 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, Adiantamento do 13º Salário nas Férias.

CLÁUSULA DÉCIMA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO DECORRENTE DE ADOÇÃO

A estabilidade provisória de emprego será de 12 (doze) meses contados após o término da licença adoção, a partir da obtenção da guarda da criança e adolescente, ainda que provisória para fins de adoção.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos casos em que a guarda provisória para fins de adoção não for renovada, se extinguirá a estabilidade prevista nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR – EMPREGADO DESPEDIDO

Na aplicação da cláusula “*Assistência Médica e Hospitalar – Empregado Despedido*” da CCT, computar-se-á como tempo de vínculo empregatício com o SANTANDER o tempo de serviço, anterior e contínuo com aquele prestado diretamente ao Banco, ou prestado às empresas listadas na Cláusula de Abrangência – Aplicação”, deste Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado ao empregado elegível às regras e condições para continuidade do plano de assistência médica, previstas nos artigos 30 e 31 da Lei 9.656/98, que o início do gozo do benefício dar-se-á após o término do prazo estipulado na cláusula “Assistência Médica e Hospitalar – Empregado Despedido” da CCT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efeito do parágrafo anterior, o empregado deverá realizar sua opção em Termo específico, disponibilizado no Portal de RH, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da data de comunicação de seu desligamento.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE

O SANTANDER assegurará, para a empregada gestante e à empregada lactante, o imediato remanejamento quando, no local de trabalho, esteja exposta a qualquer agente nocivo, insalubre ou perigoso, para outra unidade no estabelecimento da empresa ou a transição para a modalidade 100% teletrabalho ou trabalho remoto, ficando assegurada à gestante e à lactante, se houver o remanejamento de função, a irredutibilidade da remuneração, sendo que no caso de remanejamento de empregada lactante este perdurará, no máximo, até que o(a) filho(a) complete 18 (dezoito) meses de idade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado à empregada gestante o afastamento de suas funções, a qualquer tempo por ordem médica, sem prejuízo do salário, tempo de serviço e demais vantagens.

PARÁGRAFO SEGUNDO: À empregada gestante/lactante que exerça a função de caixa, dentre outras atribuições adicionais na agência, será assegurado o remanejamento da atividade, sendo este remanejamento concedido, a critério médico, até o final do 5º (quinto) mês de gestação, ficando assegurado a partir do 6º (sexto) mês da gestação, para o caso de empregada gestante e até que o(a) filho(a) complete 18 (dezoito) meses de idade, sem qualquer prejuízo quanto ao recebimento da gratificação respectiva.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empregada terá garantido o direito de optar, a partir do 6º (sexto) mês da gestação, pela modalidade 100% teletrabalho ou trabalho remoto, sem qualquer prejuízo quanto ao recebimento da remuneração ou função. Igual direito terá a empregada lactante até que o filho complete 18 (dezoito) meses.

PARÁGRAFO QUARTO: É vedado ao SANTANDER exigir de suas empregadas atestado de laqueadura de trompas, testes de gravidez ou qualquer outra imposição contrária aos preceitos constitucionais concernentes aos direitos individuais, ao princípio de igualdade entre os sexos e à proteção à maternidade, e que tenham como objetivo controlar a população da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – LICENÇA ADOÇÃO

Os empregados, independentemente de gênero, que vierem a adotar filhos, na forma legal ou obtiverem guarda judicial de crianças ou adolescentes, farão jus a licença maternidade de 120 (cento e vinte dias) dias conforme disposto no artigo 392-A da CLT. A licença abrange situações em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada, na forma da lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para efeito de concessão da licença prevista nesta Cláusula, o início do benefício dar-se-á a partir da data da inscrição no Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda para adoção, inclusive de caráter provisório.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, o empregado fica obrigado a retornar imediatamente ao trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Santander adotará o disposto na Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria na cláusula que prevê as regras de ampliação da Licença Maternidade e Paternidade.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – LICENÇA NÃO REMUNERADA – ACOMPANHAMENTO DE CASOS DE SAÚDE

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, os empregados poderão gozar de uma Licença Não Remunerada de até 30 (trinta) dias, por ano, para fins de acompanhamento de hospitalizado ou doença grave de cônjuge e parentes de primeiro grau e por afinidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se, para efeito desta cláusula, como parentes de primeiro grau os filhos(a)s, pais e irmãos e como parentes por afinidade, os enteados e sogros(a)s. A licença abrange situações em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada, na forma da lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A referida Licença Não Remunerada prevista no caput desta cláusula poderá ser usufruída de forma ininterrupta ou não, conforme evento, desde que requerida de forma expressa com 03 (três) dias de antecedência da data pretendida, anexando comprovante ou declaração de internação hospitalar ou declaração médica da necessidade de acompanhamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Durante a licença prevista no caput, os empregados permanecerão recebendo os valores relativos a vale alimentação e vale refeição.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AFASTAMENTO E ALTA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Os empregados que receberem alta médica em benefício previdenciário, determinada por perícia do INSS, devem comunicar ao SANTANDER e realizar o exame de retorno quando convocados para esse fim, conforme previsto na NR-7.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados considerados inaptos pelo médico do trabalho do banco, em exame de retorno, serão reencaminhados ao INSS e receberão um adiantamento emergencial de seus salários, até a realização da nova perícia, tendo suas ausências justificadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de concessão do benefício pelo INSS, os salários pagos serão considerados como adiantamento e deverão ser devolvidos, através de desconto em folha de pagamento, de modo que os descontos não superem 30% (trinta por cento) do salário base líquido mensal do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese de não concessão do benefício previdenciário, os empregados considerados inaptos pelo médico do trabalho, em exame de retorno, não terão o desconto dos valores a que tenham recebido, a título de adiantamento emergencial.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – RELAÇÕES LABORAIS E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS FINANCEIROS

Fica estabelecido que, visando aprimorar a relação de trabalho entre o Banco e seus empregados, para que seja cada vez mais equilibrada, respeitosa, responsável e ética, o SANTANDER realizará comunicação específica sobre condições de trabalho e prestação de serviços financeiros, explicitamente com relação às práticas recomendadas aos gestores para uma gestão orientativa, práticas não permitidas e, também, práticas recomendadas perante os clientes.

PARÁGRAFO ÚNICO: O SANTANDER se compromete a realizar ampla divulgação interna das regras de conduta, contidas no comunicado.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DESCONTO DE MENSALIDADE SINDICAL

O SANTANDER repassará aos Sindicatos as mensalidades de seus associados no prazo, contado do dia do desconto, de até 02 (dois) dias úteis para crédito em conta mantida no SANTANDER ou de até 05 (cinco) dias úteis para crédito quando a conta indicada for em outro Banco, sob pena dos acréscimos previstos no art. 545 da CLT sobre o montante em atraso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica acordado que, em caso de transferência do empregado sindicalizado para unidades localizadas na mesma base sindical, o desconto da mensalidade sindical será mantido. No caso de transferência do empregado para outro município, que implique em alteração de base sindical, o SANTANDER se compromete a informar tal situação ao bancário, para as providências que este entender pertinentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado sindicalizado que estiver afastado, tão logo retorne às atividades, terá o desconto da mensalidade sindical restabelecido em sua Folha de Pagamentos.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO

O SANTANDER, sempre que solicitado, colocará à disposição dos Sindicatos, por tempo previamente determinado, local e meio para sindicalização nos locais de trabalho, fornecendo, mensalmente, a relação de empregados em regime de trabalho presencial, teletrabalho, ou híbrido, admitidos, transferidos de município e demitidos, com seus respectivos endereços residenciais e a base onde estão lotados, bem como os dados de celulares/WhatsApp.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No ato da contratação, será disponibilizado ao empregado um kit eletrônico que conterá o link para acesso à ficha de sindicalização em “modelo único” fornecida pelos sindicatos acordantes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em até 60 (sessenta) dias da contratação do empregado, o SANTANDER se compromete a encaminhar e-mail contendo a ficha de sindicalização.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A ficha de sindicalização, previamente preenchida e em “modelo único,” ficará permanentemente à disposição de todos os empregados, por meio do Portal de RH.

PARÁGRAFO QUARTO: O SANTANDER encaminhará a relação de funcionários admitidos no ano, sempre que solicitado formalmente, e por escrito, pelo Sindicato acordante, limitado a remessas anuais.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – COMITÊ DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

Objetivando buscar procedimentos eficientes e alternativos, inerentes às relações de trabalho e a necessidade da constante elevação do nível de qualidade das atividades desenvolvidas pelo SANTANDER e do atendimento aos seus clientes, fica instituído, na vigência deste acordo, o Comitê de Relações Trabalhistas, como meio de negociação permanente entre o SANTANDER e as Entidades Sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As demandas do SANTANDER e dos Empregados deverão ser encaminhadas através do Comitê referido no caput, que será formado por (no máximo) até 09 (nove) Representantes dos Empregados, membros da COE e representantes do SANTANDER.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Comitê se reunirá sempre em datas previamente ajustadas entre as partes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica estabelecido que entre os assuntos a serem discutidos nas citadas reuniões não se incluem os de ordem econômica e os assuntos de interesse local dos Sindicatos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO E AOS EMPREGADOS

Fica assegurado o acesso dos dirigentes sindicais com Frequência Livre, empregados do banco, às dependências do SANTANDER, inclusive prédios administrativos. No que se refere à entrega e distribuição de jornais, periódicos e boletins sindicais, é

vedada a divulgação de matérias político-partidárias ou ofensivas a quem quer que seja.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O acesso às áreas consideradas de uso restrito dependerá de definição e prévia anuência por parte do SANTANDER.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam em prédios administrativos que estejam com movimentos paredistas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando reunir-se com os empregados, inclusive e especialmente os que estão em teletrabalho, da base territorial do sindicato que ele representa, manterá contato prévio com administrador do SANTANDER, de modo a agendar, em comum acordo, o melhor dia, horário e forma para a reunião, se presencial, híbrida ou virtual e convocar os trabalhadores.

PARÁGRAFO QUARTO: O SANTANDER informará os contatos dos empregados que estejam em modelo de teletrabalho e trabalho remoto para que possam ser comunicados e convocados para participarem de assembleias, reuniões e outras atividades sindicais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – PLR PREVISTA NA CCT – APOSENTADOS DESLIGADOS

A PLR – Participação nos Lucros ou Resultados prevista na CCT - Convenção Coletiva de Trabalho sobre Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados - Exercício 2024, firmada com as entidades sindicais no âmbito da FENABAN, será paga também ao empregado que tenha se desligado em decorrência da concessão de seu requerimento de aposentadoria por tempo de serviço, entre 02.08.2024 e 31.12.2024, na proporção de 1/12 (um doze avós), por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, observadas as demais condições previstas na referida CCT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Considerando a CCT - Convenção Coletiva de Trabalho sobre Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados - Exercício 2025, firmada entre a FENABAN e as entidades sindicais da categoria profissional, a mesma condição acima será oferecida aos empregados que vierem a se desligar em decorrência da concessão de seu requerimento de aposentadoria por tempo de serviço entre os dias 02.08.2025 e 31.12.2025.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – VIGÊNCIA – APLICAÇÃO - REVISÃO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá duração de 02 (dois) anos, de 1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2026, ressalvando-se a eficácia da Cláusula **Bolsas Auxílio Estudo** que rege a concessão das bolsas de auxílio estudo até dezembro 2026.

PARÁGRAFO ÚNICO: O processo de prorrogação e revisão total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho respeitará as disposições do artigo 615 da CLT, sendo vedada qualquer alteração unilateral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – BOLSAS AUXÍLIO ESTUDO

Serão concedidas aos empregados do SANTANDER e das empresas listadas na Cláusula “Abrangência – Aplicação” deste Acordo Coletivo, até 2.500 (duas mil e quinhentas) bolsas de auxílio estudo, sendo até 1.000 (mil) bolsas destinadas à 1ª graduação, até 1.400 (mil e quatrocentas) bolsas para a 1ª pós-graduação e até 100 (cem) bolsas para a 1ª especialização MBA, em valor correspondente a 50%(cinquenta por cento) da mensalidade, limitado a R\$ 726,00 (setecentos e vinte e seis reais) cada, para o ano letivo 2024, mantendo esse valor para as bolsas até dezembro/2024;

- a) Para o ano letivo 2025, o valor desta cláusula, praticado em 2024, será de R\$ 1.065,00 (mil e sessenta e cinco reais), mantendo esse valor para as bolsas até dezembro/2025.
- b) Para o ano letivo 2026 o valor desta cláusula, praticado em 2025, será atualizado pelo índice de reajuste salarial definido pela CCT 2024/2026 da categoria dos bancários, relativo ao período de 1º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026, mantendo esse valor para as bolsas até dezembro/2026.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A concessão das bolsas para 1ª graduação, 1ª pós-graduação e 1ª especialização MBA se dará a partir do mês de fevereiro de 2025, para o ano letivo de 2025. Para o ano letivo de 2026, a concessão das bolsas se dará a partir de fevereiro de 2026.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Serão garantidas 12 (doze) parcelas podendo, a critério do aluno, optar por 11 (onze) mensalidades mais a matrícula ou 12 (doze) mensalidades.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As regras que regulamentarão a concessão das bolsas de auxílio estudo serão definidas entre as partes, ficando já acertado, os seguintes parâmetros: empregados com pelo menos 06 (seis) meses de contrato de trabalho, cursos em nível de Bacharelado e Licenciatura e critérios de desempate, tais como: empregado já contemplado com a bolsa no ano anterior, menor salário, tempo de

contrato no Banco e/ou nas empresas listadas na Cláusula Abrangência - Aplicação deste Acordo Coletivo e números de filhos.

PARÁGRAFO QUARTO: Os cursos de 1ª Graduação abrangidos pela presente cláusula e parágrafo terceiro são: Administração de Empresas, Marketing, Ciências Contábeis, Tecnologia da Informação, Economia, Direito, Comércio Exterior e Matemática. Além dos cursos específicos de Gestão de Sistema da Informação, Gestão de Tecnologia da Informação e Propaganda e Marketing, sendo estes últimos três citados, caracteristicamente, com formação em nível de Tecnólogo. Para a 1ª pós-graduação serão considerados os cursos de especialização “lato-sensu” que estejam relacionados com as atividades inerentes ao sistema financeiro. Para a 1ª especialização MBA serão considerados os cursos que estejam relacionados com as atividades inerentes ao sistema financeiro.

PARÁGRAFO QUINTO: Ficam convalidadas as regras para concessão das bolsas auxílio estudo do exercício de 2025 e para o exercício de 2026, sendo que a concessão não será automática, devendo o empregado interessado se inscrever quando tiver interesse e as inscrições forem disponibilizadas.

PARÁGRAFO SEXTO: As partes acompanharão semestralmente a utilização das bolsas durante a vigência do presente Acordo Coletivo, por meio do CRT - Comitê de Relações Trabalhistas, para eventuais ajustes.

PARAGRAFO SÉTIMO: As bolsas destinadas à 1ª graduação que não forem utilizadas serão automaticamente disponibilizadas para a 1ª pós-graduação e as bolsas destinadas à 1ª pós-graduação que não forem utilizadas serão automaticamente disponibilizadas para a 1ª especialização MBA. O mesmo se dará para eventuais bolsas de 1ª especialização MBA não utilizadas pelos empregados, as quais serão automaticamente disponibilizadas para a 1ª graduação ou 1ª pós-graduação, nesta ordem preferencialmente, caso a demanda para estas tenha sido superior ao número de vagas inicialmente disponibilizadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO REPUDIO À VIOLENCIA CONTRA A MULHER

O SANTANDER expressa seu repúdio a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher e se compromete a adotar todos os esforços no sentido de apoiar as empregadas que forem vítimas de atos desta natureza, à medida que for acionado pela parte interessada, sempre com o respeito e sigilo que o assunto merece.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O SANTANDER deverá dar ampla divulgação do canal de atendimento, que deverá ser acessível 24 (vinte e quatro) horas por dia, com o

objetivo de contribuir para o bem-estar e apoiar a(o) empregado (a)s e seus familiares a qualquer momento, por meio do programa de apoio pessoal, realizado por uma equipe multidisciplinar especializada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empregada vítima de violência doméstica poderá solicitar transferência de local de trabalho e, até mesmo, trabalho remoto conforme sua conveniência, que será atendido pelo SANTANDER, sendo garantido o sigilo que envolve este pedido.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Como medida adicional e preventiva, poderão ser disponibilizados nos canais internos do SANTANDER, de amplo acesso pelos empregados, materiais apresentados em debates e palestras por parte dos órgãos oficiais e entidades sindicais, com objetivo de orientar às empregadas e dar mais clareza ao tema.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA TODOS E TODAS

O SANTANDER se compromete a desenvolver Políticas Internas que evitem o assédio moral e o assédio sexual no local de trabalho, tendo políticas que eliminem suas causas e efeitos, como também políticas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O acesso às vagas internas se dará de forma democrática e sem qualquer distinção e obedecerá, ainda, às regras de elegibilidade e competências técnicas, preservando que os empregados elegíveis se candidatem independentemente da idade, raça, gênero, orientação sexual ou deficiência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As partes estabelecem a formação de um Grupo de Trabalho que se reunirá de forma permanente durante a vigência do acordo, entre os meses de maio e novembro, para discutir, de forma conjunta, os dados estatísticos relacionados à Igualdade de Oportunidades, e será composto por até 04 (quatro) representantes por parte das entidades sindicais e por até 04 (quatro) representantes do SANTANDER.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O SANTANDER deverá democratizar o acesso das candidatas e candidatos, garantindo que mulheres, negros, indígenas, homoafetivos e deficientes tenham igualdade de condições de contratação, independente de idade, escolaridade e condições sócio econômicas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÓRUM DE SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Será mantido o Fórum para estudo, discussão e proposta de sugestões de políticas, programas, projetos e ações de saúde, condições de trabalho e prevenção de sinistros, entre os representantes da Administração do SANTANDER, de entidades de representação e órgãos técnicos, independente das discussões das mesas temáticas realizadas na FENABAN.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A representação sindical e dos trabalhadores no Fórum será de, no máximo, 09 (nove) representantes membros da COE e, ainda, por pelo menos 01 (um) representante dos trabalhadores eleito por CIPA, contando sempre que necessário com assessoria externa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As reuniões terão periodicidade trimestral, cabendo ao SANTANDER convocar e coordenar as reuniões e debates, com a participação obrigatória dos cipeiros indicados pela representação dos trabalhadores.

BLOCOS II - CLAÚSULAS NOVAS

CLÁUSULA PRIMEIRA – GARANTIA DE EMPREGO

O SANTANDER se compromete a não realizar demissões dos trabalhadores das empresas listadas na cláusula “Abrangência”, exceto por justa causa, pelo prazo de vigência do presente instrumento.

CLÁUSULA SEGUNDA – GARANTIA CONTRA DISPENSA IMOTIVADA

As empresas do Grupo Santander listadas na cláusula “Abrangência” reconhecem os termos da Convenção nº 158 da OIT, devendo aplicá-la em consonância com o disposto nesta cláusula:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Independentemente do número de empregados a serem desligados, as dispensas com motivações de ordem econômico-financeiras, tecnológicas, estruturais, tais como fusões e/ou incorporações, ou análogas, somente poderão se efetivar após a comprovação dos motivos perante o respectivo sindicato profissional conveniente, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, devendo ser exibidos todos os documentos necessários, ficando suspensos os desligamentos enquanto durarem as negociações e garantindo-se 01 (um) ano de carência para o desligamento

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando houver a intenção de dispensar empregado fora da hipótese do parágrafo primeiro desta cláusula, desde que a intenção de dispensa esteja baseada em motivo relacionado à capacidade ou comportamento do empregado, bem como à falta grave, o mesmo não poderá ser dispensado sem que tenham sido observados os procedimentos abaixo mencionados:

- a) A dispensa somente se efetivará após a conclusão do processo administrativo/disciplinar que seja conduzido de forma democrática e transparente, no qual se dará amplo direito de defesa do empregado, com fornecimento de cópias e acompanhamento por parte do sindicato, prevendo-se as etapas abaixo mencionadas, sendo que os empregados elegerão representantes para participar de comissão paritária composta por representantes da Empresa e da Comissão de Organização dos Empregados (COE), com o fim de resolver conflitos estabelecidos do parágrafo primeiro, mantendo-se os proventos integrais até conclusão do processo;
- b) Para instalação do processo administrativo, o empregado deverá ser comunicado por escrito pelo empregador acerca dos motivos do processo, sendo que o empregado poderá recorrer à comissão paritária para esclarecer os fatos e verificar a existência de motivos ensejadores para a punição ou dispensa pretendida, sendo que durante à apuração será remunerado normalmente;
- c) Da decisão, poderá o empregado pedir reconsideração, em 15 (quinze) dias úteis, expondo por escrito suas razões de defesa, que serão analisadas e respondidas igualmente por escrito, no mesmo prazo em até 15 (quinze) dias úteis, sendo que dessa decisão poderá recorrer à comissão paritária.
- d) Independentemente dos resultados das decisões da instância recursal, a dispensa somente se tornará efetiva quando ela não tenha sido reformada, e após esgotado o último recurso.
- e) Após a discussão mencionada, o empregado interessado poderá recorrer à mediação ou arbitragem, bem como à Justiça do Trabalho, tendo o mesmo o direito de obter cópia do procedimento administrativo que instruiu a discussão em nível administrativo.
- f) Se não forem comprovados os motivos alegados, o empregado será imediatamente reconduzido às funções que estava exercendo, ou transferido se for desejo do empregado, caso a empresa tenha optado por afastá-lo das atividades, sendo que o referido afastamento somente poderá ocorrer em caso de acusação de improbidade do empregado;

- g) É facultado ao sindicato dos empregados o acompanhamento de todas as fases do presente procedimento, bem como o acesso ao procedimento administrativo;
- h) A não observância de quaisquer dos procedimentos aqui prescritos importa na nulidade da punição ou dispensa, incorrendo a empresa em perdão tácito e no direito de retorno do empregado imediatamente às atividades;
- i) Será garantida estabilidade de 05 (cinco) anos aos empregados que porventura sejam afetados por reestruturação de empresa, em virtude de processo de fusão ou incorporação.
- j) A empresa deverá suportar as despesas com Recolocação Profissional dos ex-empregados dispensados sem justa causa ou que pedirem demissão, para apoio na reinserção no mercado de trabalho, pelo prazo mínimo de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo das demais garantias legais, regulamentares, normativas e convencionais, com a importância de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) mensais.
- k) A empresa se obriga pelo fornecimento de documentação ao empregado em caso de demissão imotivada, incluindo DUT durante o período do aviso prévio, se solicitado pelo trabalhador.

CLÁUSULA TERCEIRA – LICENÇA NÃO REMUNERADA PARA FINS DE ESTUDO

O SANTANDER assegurará aos seus empregados licença não remunerada de 01 (um) ano, renovável por igual período, se necessário, para fins de estudo acadêmico e/ou estágio obrigatório.

CLÁUSULA QUARTA - MANUTENÇÃO DA ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS APOSENTADOS

Fica assegurada, aos empregados que tenham 05 (cinco) anos ou mais de vínculo empregatício com as empresas do Grupo Santander, listadas na cláusula “Abrangência”, bem como para seus respectivos dependentes, a manutenção do plano de saúde durante a aposentadoria, nas mesmas condições de cobertura assistencial quando da vigência do contrato de trabalho, mediante o pagamento de mensalidade correspondente ao valor que era descontado do seu recibo de pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nenhuma alteração contratual do plano de saúde poderá ser feita pelo SANTANDER sem negociar com os representantes dos trabalhadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Qualquer reajuste nos planos de saúde deverá ser previamente discutido e negociado com as entidades sindicais, justificando-o.

CLÁUSULA QUINTA – CERTIFICAÇÃO DA AMBIMA

O SANTANDER arcará com 100% (cem por cento) das despesas referentes ao curso para certificação da AMBIMA aos empregados que estejam exigindo tal certificação

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que foram contemplados pelo pagamento previsto no caput, o terão direito pelo valor integral e correspondente, ao menos, por duas provas de certificação, quando da reprovação da segunda tentativa.

CLÁUSULA SEXTA – APOIO A CURSOS DE ATUALIZAÇÃO, EXTENSÃO, CONGRESSOS, SEMINÁRIOS E WORKSHOPS

Os empregados, independente do tempo de casa, poderão solicitar participação em cursos de Atualização, Extensão, Congressos, Seminários e Workshops, que não sejam oferecidos pelo SANTANDER e que tenham relação com suas atividades.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O reembolso será de 100% (cem por cento) do valor para cursos com duração inferior a 50 (cinquenta) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os cursos com duração superior a 50 (cinquenta) horas, o reembolso será de 100% do valor, desde que limitado a R\$ 11.506,33 (onze mil, quinhentos e seis reais e trinta e três centavos).

CLÁUSULA SÉTIMA – BOLSA DE FÉRIAS

Os empregados acordarão com o gestor da área o período de gozo das férias anuais, com antecedência mínima de 02 (dois) meses, de forma que o SANTANDER conceda um valor de bolsa de férias, a considerar o período do efetivo gozo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para os empregados em gozo de férias nos meses:

- a) Dezembro, Janeiro, Fevereiro e Julho, o valor da bolsa será de R\$ 258,50 (duzentos e cinquenta e oito reais e cinquenta centavos);
- b) Junho, Setembro, Outubro e Novembro, o valor da bolsa será de R\$ 421,42 (quatrocentos e vinte e um reais e quarenta e dois centavos);
- c) Para os demais meses, o valor da bolsa será de R\$ 741,11 (setecentos e quarenta e um reais e onze centavos).

Todos os valores desta cláusula serão atualizados conforme reajustes definidos pela CCT 2024/2026 da categoria dos bancários para ambos os períodos, mantendo a concessão das bolsas até dezembro/2026.

CLÁUSULA OITAVA - ISENÇÃO DE TARIFAS E REDUÇÃO DE JUROS

Os empregados do SANTANDER, ativos e aposentados, terão 100% (cem por cento) de isenção de todas as tarifas bancárias, incluída a anuidade de cartão de crédito para titular e adicional.

PARÁGRAFO ÚNICO: Além da isenção, os empregados do SANTANDER, ativos e aposentados, não pagarão juros superiores à taxa Selic, ao ano, referente a operações de cheque especial, empréstimos e cartão de crédito.

CLÁUSULA NONA – AUXÍLIO MORADIA

O SANTANDER disponibilizará aos seus empregados uma linha de crédito para aquisição de moradia.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os juros serão de, no máximo, 4% (quatro por cento) a.a mais a T.R.

CLÁUSULA DÉCIMA – AUSÊNCIAS ABONADAS

Os empregados terão direito a 05 (cinco) dias úteis de ausências abonadas, por cada ano civil, em datas pré-acordadas com o gestor da área.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – LICENÇA REMUNERADA À MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA

Nos termos do disposto no inciso II, do § 2º do artigo 9º da Lei nº 11.340/2006, o SANTANDER assegurará à empregada vítima de violência que se afastar, por determinação judicial, de seu local de trabalho, a manutenção de seu salário e demais benefícios, como se na ativa estivesse.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – INFORMAÇÕES FUNCIONAIS

O SANTANDER fornecerá em arquivo magnético, anualmente, para os Sindicatos acordantes, que assim solicitarem formalmente e por escrito, a relação com os nomes, matrículas, datas de admissão, condição sindical, base sindical e lotação dos seus empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA- LICENÇA MENSTRUAL

Ficam garantidas como ausências remuneradas, sem qualquer desconto, e respeitados critérios mais vantajosos, a licença por 03 (três) dias úteis consecutivos no mês à empregada que sofra com dores no período menstrual.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – SUSPENSÃO DAS METAS APÓS O RETORNO DE LICENÇA SAÚDE

Os empregados que retornarem de licença saúde, com diagnóstico de doenças psíquico-psicológicas/ de ordem mental, terão uma readaptação ao cargo, sem metas pré-determinadas, por um período mínimo de 60 (sessenta) dias, sem que haja qualquer prejuízo financeiro ou impacto nas avaliações semestrais e anuais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VEDAÇÃO DE DESCONTO

Fica vedada, expressamente, a efetivação de deduções e descontos diretamente na conta corrente do bancário empregado, mantida no Banco, de verba recebida em decorrência do contrato de trabalho mantido entre as partes, em qualquer hipótese.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DA NÃO TERCEIRIZAÇÃO

O SANTANDER suspenderá a implantação de quaisquer projetos de terceirização, a partir da data de entrega da presente minuta de reivindicações.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Fica vedada toda e qualquer forma de terceirização no SANTANDER, sem exceções.

PARAGRAFO SEGUNDO: O SANTANDER se compromete no prazo, não superior a 180 (cento e oitenta) dias, por meio de comissão bipartite, a reverter as áreas já terceirizadas, garantindo a manutenção dos cargos e departamentos com o devido enquadramento dos trabalhadores à categoria bancária.

PARAGRAFO TERCEIRO: Os empregados de todas as empresas do Grupo Santander, abaixo listadas, das quais o Banco tenha, no mínimo, 30% (trinta por cento) do controle acionário serão representados e farão parte da Convenção Coletiva de Trabalho e do Acordo Específico Santander negociados pelo Sindicato dos Bancários.

PARAGRAFO QUARTO: Para efeito dos termos desta cláusula, consideram-se as atuais empresas do Grupo Econômico SANTANDER: Getnet Adquirência e Serviços para Meios de Pagamento S.A.(10.440.482/0001-54), Auttar HUT Processamento de Dados Ltda. (08.761.067/00050), Santander Corretora de Câmbio e Valores Mobiliários S.A. (51.014.223/0001-49), Santander Brasil Administradora de Consórcio Ltda. (55.942.312/0001-06), Santander Leasing S.A. Arrendamento Mercantil (47.193.149/0001-06), PI Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários S.A. (03.502.968/0001-04), Santander Corretora de Seguros Investimentos e Serviços S.A. (04.270.778/0001-71), Sondas Fundo de Investimentos em Participações (12.396.426/0001-95), Hyundai Corretora de Seguros Ltda. (34.279.765/0001-

24), Tecnologia Bancária S.A. (51.427.102/0001-29), TECBAN Serviços Integrados Ltda. (40.107.944/0001-87), Tbnnet Comércio, Locação e Administração Ltda. (02.954.620/0001-95), Tbforte Segurança e Transporte de Valores Ltda. (09.262.608/0001-69), PSA Corretora de Seguros e Serviços Ltda. (22.095.666/0001-03), Webmotors S.A. (03.347.828/0001-09), Loop Gestão de Pátios S.A. (19.395.452/0001-48), Sancap Investimentos e Participações S.A. (15.023.998/0001-17), Santander Auto S.A. (30.617.319/0001-21), Evidence Previdência S.A. (13.615.969/0001-19), Santander Capitalização S.A. (03.209.092/0001-02), Rojo Entretenimento S.A. (16.806.103/0001-83), First Tecnologia e Inovação Ltda (02.233.469/0001-04) (substituiu Santander Brasil Tecnologia S.A. e Santander Tecnologia e Inovação Ltda), SANB Promotora de Vendas e Cobrança Ltda. (02.254.093/0001-06), Gira Gestão Integrada de Recebíveis do Agronegócio S.A. (26.365.595/0001-72), Santander Holding Imobiliária S.A. (18.511.694/0001-97), Atual Serviços de Recuperação de Créditos e Meios Digitais S.A. (17.253.589/0001-32), Esfera Fidelidade S.A. (31.595.265/0001-03), BEN Benefícios e Serviços S.A. (30.798.783/0001-61), SX Negócios LTDA. (13043951000270) (substituiu Toque Fale Serviços de Telemarketing Ltda), Paytec Tecnologia em Pagamentos Ltda. (04.184.712/0001-69), Paytec Logística e Armazém Ltda. (34.864.129/0001-88), Summer Empreendimentos Ltda. (05.644.674/0001-42), Return Capital S.A. (15.141.003/0001-12), Return Gestão de Recursos S.A. (09.564.930/0001-42), Toro Participações S.A (Holding) e Em Dia Serviços Especializados em Cobrança Ltda.

CLÁUSULAS REDIGIDAS EM 2024

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – PRIORIDADE DO TELETRABALHO E ABONO DE ATRASOS AOS EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA

Os empregados com deficiência, nos termos da Lei, deverão ter seus pedidos para transição à modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto atendidos, devendo a eventual negativa ser devidamente fundamentada. E, quando do trabalho híbrido houver a necessidade do comparecimento ao local de trabalho, eventuais atrasos decorrentes de condições climáticas (chuvas, ventos, tempestades, etc), em até 01 (uma) hora do início da jornada diária, serão abonados, sem qualquer desconto do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: A prioridade ao teletrabalho e o abono de atrasos, quando do trabalho presencial, é extensivo aos empregados que tenham filhos com deficiência e/ou neurodivergentes, independente da idade, inclusive os adotados, os dependentes com guarda provisória e os enteados.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – ASSISTÊNCIA AOS PORTADORES DE DOENÇAS CRÔNICAS, DEGENERATIVAS, AIDS, PCDs E NEURODIVERGENTES.

O SANTANDER isentará os empregados portadores de doenças crônicas, degenerativas, aids, PCDs e neurodivergentes, e também os que tenham filhos nessas condições, do pagamento da coparticipação no plano de saúde.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando não cobertos pelo Plano de Saúde contratado ou pelo SUS, o SANTANDER arcará com o custeio integral das medicações para doenças crônicas, degenerativas e Aids e de necessidade dos empregados PCDs e neurodivergentes.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MANUTENÇÃO DA QUALIDADE DO PLANO DE SAÚDE

O SANTANDER obriga-se a fornecer um plano de saúde de qualidade e com ampla rede de atendimento credenciada aos seus empregados, sem qualquer distinção em relação a cargos ou funções, com ampla cobertura médica e hospitalar. Havendo diferentes modalidades no plano de saúde, ficará a critério do empregado optar por aquele que lhe for mais conveniente e adequado, sendo estendido, inclusive aos dependentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Qualquer mudança pretendida nas regras do plano de saúde deverá ser negociada com os Sindicatos Acordantes, justificando-a.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso haja a necessidade de troca da operadora de saúde, o novo plano de assistência médica deve garantir, no mínimo, as mesmas condições e qualidade dos serviços, bem como uma rede de atendimento equivalente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A mensalidade do plano de saúde e a coparticipação que eventualmente o empregado precise pagar não poderão ultrapassar a 10% (dez por cento) da sua remuneração líquida mensal.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPRS - EXERCÍCIOS 2024 E 2025

O Programa de Participação nos Resultados para os exercícios de 2024 e 2025 deverá respeitar as disposições da Lei 10.101, de 2000, principalmente no que tange a clareza das metas e os métodos para apuração.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para o exercício de 2024, o valor devido a título de Participação nos Resultados Santander (PPRS) será de R\$ 8.212,63 (oito mil duzentos e doze reais e sessenta e três centavos).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para o Exercício de 2025, os valores serão reajustados conforme índice de reajuste definido pela CCT 2024/2026 da categoria dos Bancários, correspondente à data-base de Set/25 (período de 1º/09/2024 a 31/08/2025), para pagamento em 2025.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Esse Programa abrangerá todos os empregados das empresas do Grupo Santander listadas na cláusula “Abrangência”.

PARÁGRAFO QUARTO: Manutenção da cobrança de contribuição negocial, sem qualquer previsão para oposição, e nos mesmos termos e condições previstas no acordo anterior, acrescida da condição do SANTANDER enviar informes detalhados da distribuição dos pagamentos feitos a título de PLR, Participação nos Resultados (PPRS), dentre outros Programas aplicados aos empregados.

PARÁGRAFO QUINTO: Para melhor cumprimento de sua finalidade, as partes estabelecem que os critérios de apuração estabelecidos nesta cláusula ficarão inalterados até 31.12.2025.

PARÁGRAFO SEXTO: Os valores decorrentes dos pagamentos do PPRS e dos Regulamentos, que regem a participação das respectivas áreas de negócios, nas quais os empregados das EMPRESAS acordantes estão alocados, todos integrantes deste Acordo Coletivo, não serão compensados com a Participação nos Lucros ou Resultados estabelecidos pela Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

CLAUSULA VIGÉSIMA - CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS NOS PROCESSOS DE REORGANIZAÇÃO

Durante a vigência do Acordo, antes de modificações substanciais nas condições coletivas de trabalho, processos de reorganização ou reestruturação de mão de obra de âmbito coletivo, as partes concordam em promover processo prévio de negociação quanto as medidas a serem adotadas, em até 10 (dez) dias úteis, garantido o mínimo de 04 (quatro) reuniões no período e de negociação efetiva com os representantes sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O SANTANDER fornecerá informações suficientes e pertinentes para o bom andamento das negociações e ambas as partes se comprometem a negociar de boa-fé.

PARÁGRO SEGUNDO: O SANTANDER se compromete em envidar todos os esforços no sentido de oferecer formação aos seus empregados, capacitá-los para que possam desempenhar funções diferentes daquelas que têm desempenhado, a fim de possibilitar maiores oportunidades e melhorar a sua empregabilidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os sindicatos acordantes devem receber informações periódicas do SANTANDER, a cada 03 (três) meses, sobre a evolução e as perspectivas de emprego.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – TELETRABALHO E TRABALHO EXTERNO

Adicionalmente às condições previstas na CCT sobre teletrabalho ou trabalho remoto, o SANTANDER concederá aos empregados que atuam nessas modalidades de trabalho e com atividade externa, um telefone celular corporativo, com linha e dados necessários e suficientes para a conexão compartilhada (Wi-Fi) com os equipamentos de trabalho, tais como notebook ou tablet.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O SANTANDER fornecerá aos Sindicatos acordantes lista com o nome, e-mail e a lotação dos empregados em teletrabalho ou trabalho remoto e daqueles em atividades externas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Será garantida pelo SANTANDER, respeitando as regras organizacionais, e desde que não perturbe o desenvolvimento normal do trabalho, a comunicação individualizada dos representantes do Sindicato com os empregados que atuam em teletrabalho ou em atividades externas, por qualquer meio telemático, livremente, e sem qualquer tipo de filtros e obstáculos que dificultem ou impossibilitem essa comunicação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O SANTANDER informará os empregados em regime de teletrabalho e os que prestam serviços externos sobre as instruções quanto a confidencialidade e proteção dos dados, bem como das medidas de vigilância e controle sobre suas atividades.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregado em teletrabalho ou aquele que realiza atividades externas terão os mesmos direitos coletivos que os demais empregados, estando sujeitos às mesmas condições de participação e elegibilidade em eleições para qualquer órgão representativo dos trabalhadores, de modo que estejam vinculados a um Pólo (Polígono): PJEmpresas I ou VanGogh (regional-segmento).

PARÁGRAFO QUINTO: O empregado em teletrabalho ou jornada externa deve estar ser vinculado ao mesmo local de sua atuação (microrregião) e representado pelo Sindicato da respectiva base territorial.

PARÁGRAFO SEXTO: Será garantido que, durante a jornada de trabalho, o empregado na modalidade de teletrabalho ou o trabalhador com jornada externa possam comunicar-se com o Sindicato de forma eficaz e com garantias de privacidade.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O SANTANDER deve assegurar aos teletrabalhadores e os trabalhadores com jornada externa possibilidades de receber todas as informações sindicais, pelos meios atuais e futuros. A esses trabalhadores, será garantida a participação e o direito de voto em eleições sindicais e outras áreas de representação da força de trabalho. O SANTANDER será obrigado a informar, por todos os meios disponíveis e com antecedência suficiente, todas as questões relativas ao processo eleitoral.

PARÁGRAFO OITAVO: As atividades externas, desempenhadas fora do local de trabalho, ou ainda, fora da residência, estão sujeitas a maior risco ocupacional: roubo, agressão ou qualquer forma de violência exercida por pessoa externa ao empregador e, portanto, isso deve ser incluído nas avaliações de risco e no planejamento da atividade preventiva do SANTANDER. Esses empregados também deverão receber cursos de formação e treinamentos adequados para essa prevenção. O SANTANDER oferecerá acompanhamento e estrutura médica, psicológica e financeira à vítima de qualquer violência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPRÉSTIMOS SEM JUROS

O Banco Santander concederá aos empregados, que assim solicitarem, empréstimos especiais, sem juros, de valores que correspondam até 09 (nove) salários mensais, e que devem ser utilizados exclusivamente para cobrir necessidades urgentes e justificadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por necessidades urgentes aquelas motivadas pelas seguintes causas:

- a) Casamento ou união estável;
- b) Mudança de residência;
- c) Falecimento do cônjuge, companheiro ou descendente;
- d) Acidente;
- e) Reformas e obras habitacionais para regularizar e se adequar às condições de moradia;
- f) Exposição a desastres e catástrofes naturais;
- g) Processos de Divórcio, Partilha de bens e inventários;
- h) Nascimento e adoção de crianças ou sujeição a técnicas de reprodução assistida;
- i) Doença grave do empregado ou de seus parentes até o primeiro grau e por afinidade.
- j) Despesas decorrentes da exposição a violência de gênero;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Empréstimos em valores menores, e sem juros, equivalentes ao máximo de 05 (cinco) salários mensais, serão concedidos para

atender aos pedidos dos empregados, mediante demonstração, para os seguintes motivos:

- a) Aquisição de móveis, utensílios domésticos, equipamentos de informática e aparelhos elétrico-eletrônicos;
- b) Aquisição de veículo próprio;
- c) Pagamento do seu imposto de renda pessoal e taxas de escritura, registro para a aquisição de residência própria.
- d) Reparo de avarias de veículo próprio.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em quaisquer dos empréstimos, não poderá ser exigida amortização superior a 10% (dez por cento) do total dos recebimentos mensais do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empréstimos a que se refere esta cláusula não acumulam juros e devem constar de uma política de empréstimo, com parcelas a serem debitadas na conta corrente ou descontadas em folha de pagamento.

PARÁGRAFO QUINTO Em caso de rescisão do contrato de trabalho, poderá descontar o valor em aberto do empréstimo das verbas rescisórias, desde que autorizado pelo empregado ou até o limite de 30% (trinta por cento) da remuneração líquida mensal. Quando da extinção da relação empregatícia, o SANTANDER oferecerá um empréstimo comercial, com as condições gerais do cliente para o pagamento do empréstimo remanescente, em modelo de consignado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – PREVENÇÃO DE RISCOS LABORAIS

O SANTANDER e os Sindicatos Acordantes concordam que a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores é um fator básico e que é prioritário discutir as ações preventivas que visem eliminar ou reduzir os riscos na sua origem.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para tanto, no prazo de 60 (sessenta) dias, será criado um Grupo de Trabalho (GT) paritário, com representantes do Banco e trabalhadores, composto por no máximo 10 (dez) pessoas que terá as seguintes atribuições:

- a) Contratar de comum acordo entre as partes, profissional qualificado para realizar a Análise Ergonômica do Trabalho (AET);
- b) A AET deve considerar todos os aspectos que possam trazer desconforto e adoecimento aos trabalhadores de todas as funções e postos de trabalho do SANTANDER. Deve fazer parte da metodologia do AET, necessariamente, a participação dos representantes dos trabalhadores. Também deve utilizar-se de consulta direta sobre condições de conforto dos trabalhadores que executam as

atividades laborais a serem analisadas. A AET deve ser realizada em até 06 (seis) meses após a assinatura do acordo, seguida de avaliações periódicas;

c) A AET deve contemplar:

c1) Identificação e análise das condições de trabalho que possam causar desconforto, dor, lesão ou sobrecarga física aos trabalhadores.

c2) Avaliação dos postos de trabalho, mobiliário, ferramentas, máquinas e equipamentos utilizados, visando identificar possíveis inadequações ergonômicas.

c3) Verificação da existência de pausas adequadas, possibilitando a recuperação física dos trabalhadores durante a jornada de trabalho.

c4) Análise dos aspectos psicossociais do trabalho, que proporcionem estresse, sobrecarga mental excessiva.

c5) Análise das normas de produção, do modo operatório, das exigências de tempo, da determinação do conteúdo do tempo, do ritmo de trabalho e do conteúdo das tarefas, em especial das vendas.

c6) Identificação de possíveis fontes de estresse, sobrecarga física e mental e desgaste, como manipulação de metas excessivas, práticas de assédio moral ou qualquer outra situação que possa gerar impacto negativo na saúde dos trabalhadores.

c7) A análise ergonômica e o plano de prevenção de agravos relacionados ao trabalho devem incluir o risco de roubo, agressão ou qualquer forma de violência por parte de pessoa externa e interna à empresa. Em particular, a partir do momento que qualquer tipo de violência ocorra, deve-se providenciar o apoio, a avaliação e o acompanhamento médico e psicológico.

d) O Grupo de Trabalho paritário (GT) irá discutir e implementar medidas de prevenção, tomando por base a Análise Ergonômica do Trabalho. O GT se reunirá a cada 04 (quatro) meses para acompanhar, avaliar e ajustar as medidas quando necessário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todos os exames médicos previstos na NR7 (Exame admissional e demissional; Exame periódico; Exame de retorno, após afastamento por doença ou acidente e Exame de mudança de função), deverão ser realizados por um médico que leve em conta o trabalho bancário real e a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), prevista no Caput.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O médico responsável pela emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) deve considerar durante a avaliação da aptidão do trabalhador para o exercício de suas funções, a análise das atividades desempenhadas e suas possíveis repercussões na saúde física e mental.

PARÁGRAFO QUARTO: O trabalhador receberá cópia do ASO, onde deverão

constar os riscos ocupacionais, previstos na AET, incluindo os aspectos ergonômicos e psicossociais, entre outros que possam surgir decorrentes das mudanças do processo e organização das atividades laborais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA: DIREITOS DIGITAIS E A DESCONEXÃO

Considerando que

As partes reconhecem os seguintes direitos digitais que a força de trabalho tem no local de trabalho;

As partes consideram que a desconexão digital é um direito cuja regulamentação contribui para a saúde dos trabalhadores, reduzindo, entre outros, o cansaço, a sobrecarga e o desgaste, melhorando assim a interação com o ambiente de trabalho e a qualidade do trabalho;

Assim, as partes acordam que os trabalhadores têm direito à desconexão digital de forma a garantir, fora do tempo de trabalho legal ou convencionalmente estabelecido, o respeito pelo seu tempo de descanso, férias e feriados ou afastamentos por doença, licenças, bem como a sua privacidade pessoal e familiar.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para fins de regulamentação desse direito, serão levados em consideração todos os dispositivos e ferramentas que possam estender a jornada de trabalho além dos limites do horário legal ou convencionalmente estabelecido, tais como telefones celulares, tablets, aplicativos móveis próprios do SANTANDER, e-mails e sistemas de mensagens, ou qualquer outro que venha a ser utilizado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para garantir o cumprimento desse direito e regular eventuais exceções, devem ser observados parâmetros mínimos, como as seguintes medidas:

- a) Ser garantido o direito dos trabalhadores de não acessar os dispositivos digitais, fora do seu horário de trabalho, ou durante os tempos de descanso, refeição, licenças ou férias, ressalvadas situações que tenham motivos justificados de urgência previstos no ponto e sejam devidamente remunerados com respectivos adicionais e reflexos legais;
- b) Considerar-se-ão existentes circunstâncias excepcionais altamente justificadas as situações que possam representar um risco grave para a integridade de pessoas ou danos potenciais para o negócio, cuja urgência exija a adoção de medidas especiais ou respostas imediatas;
- c) As comunicações sobre assuntos profissionais serão feitas durante o horário de expediente de trabalho. Deve-se evitar a realização de chamadas telefônicas, o envio de e-mails ou mensagens de qualquer natureza fora do horário de trabalho,

salvo em circunstâncias excepcionais altamente justificadas cuja urgência exija a adoção de medidas especiais ou respostas imediatas, e desde que sejam remunerados com os respectivos adicionais e reflexos legais na jornada;

d) Além disso, para uma melhor gestão do tempo de trabalho, serão tomadas as seguintes medidas:

d1) Agendar respostas automáticas durante os períodos de ausência, indicando as datas em que não estarão disponíveis, e designando o e-mail ou dados de contato da pessoa a quem as tarefas foram atribuídas durante essa ausência.

d2) Não realizar treinamentos, reuniões, videoconferências, apresentações, informações, etc., fora do horário normal de trabalho. Essas atividades devem ser convocadas, sempre que possível, com antecedência suficiente para que as pessoas possam planejar seu dia.

d3) Incluir nas convocações os horários de início e término, bem como toda a documentação que será tratada para que os temas a serem discutidos possam ser visualizados e analisados com antecedência e as reuniões não demorem mais do que o estabelecido.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica garantido que aos trabalhadores que exercerem esse direito não serão afetados por qualquer tipo de sanção, motivada pelo exercício do mesmo, nem serão prejudicados em suas avaliações de desempenho, ou em suas oportunidades de promoção.

PARÁGRAFO QUARTO: O SANTANDER deve elaborar, com a participação dos representantes dos trabalhadores, protocolo referente ao direito à privacidade e ao uso de dispositivos digitais no local de trabalho, que estabeleça critérios para a utilização de meios telemáticos, tais como WattsApp, Teams ou qualquer aplicativo para comunicação remota que, em qualquer caso, devem garantir a devida proteção da privacidade dos trabalhadores que deles fazem uso, bem como dos seus direitos constitucionais e legalmente estabelecidos.

PARÁGRAFO QUINTO: O SANTANDER deve fornecer a estrutura aos seus trabalhadores com a concessão dos equipamentos necessários ao desempenho da atividade laboral, tais como celular, notebook, headset, etc. O Banco, em cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), só poderá acessar os conteúdos derivados da utilização de meios digitais disponibilizados aos trabalhadores com a única finalidade de controlar exclusivamente o cumprimento de obrigações laborais ou estatutárias e garantir a integridade dos referidos dispositivos.

PARÁGRAFO SEXTO: Caso o SANTANDER permita o uso privado dos dispositivos digitais de sua propriedade, os protocolos deverão especificar quais tipos de usos são autorizados, e estabelecerão garantias para preservar a liberdade e privacidade dos

trabalhadores, como, quando for o caso, a determinação dos períodos em que os dispositivos poderão ser utilizados para fins privados. Os trabalhadores devem ser informados de todos os critérios para essa utilização.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Direito à privacidade do empregado. A implementação pelo SANTANDER de tecnologias de informação para o controle das atividades laborais, tais como videovigilância, gravação de som, controles biométricos, controles no computador (monitorização remota, indexação da navegação na internet, ou a revisão ou monitorização de correio eletrônico e/ou utilização de computadores) ou controles sobre a localização física do trabalhador através da geolocalização, deverá ser realizada de acordo com a legislação vigente e sempre com o conhecimento prévio do trabalhador.

PARÁGRAFO OITAVO: Além disso, tais medidas devem ser limitadas ao objetivo de verificar o cumprimento dos trabalhadores com suas obrigações e deveres trabalhistas. No caso de gravações de imagem e som, serão envidados esforços para estabelecer os meios necessários para gravar as imagens e/ou conversas consideradas necessárias pelo SANTANDER para garantir a segurança e/ou qualidade da atividade exercida no local de trabalho e/ou aquela exigida pelas normas legais de proteção ao cliente.

PARÁGRAFO NONO: Direito à educação digital. O SANTANDER deve se empenhar em formar os seus empregados nas competências digitais necessárias para enfrentar as transformações digitais e, assim, facilitar a sua reconversão digital e adaptação a novos empregos, bem como evitar e erradicar as divisões digitais e garantir a sua empregabilidade. Por sua vez, os trabalhadores devem participar desse tipo de ações de capacitação para o seu desenvolvimento e atualização permanente.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Os trabalhadores têm o direito de não se sujeitar a decisões baseadas única e exclusivamente em variáveis automatizadas, salvo nos casos previstos em lei, bem como o direito à não discriminação em relação a decisões e processos, quando ambos se baseiam exclusivamente em algoritmos, podendo solicitar, nesses casos, a assistência do Sindicato.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: O SANTANDER deve informar ao Sindicato sobre a utilização de sistemas de análise de dados ou de inteligência artificial quando os processos de tomada de decisão no domínio dos recursos humanos e das relações laborais se baseiam exclusivamente em modelos digitais sem intervenção humana. Essas informações devem abranger, no mínimo, os dados que alimentam os algoritmos, a lógica de funcionamento e a avaliação dos resultados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: GARANTIA DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO POR OBRIGAÇÕES FAMILIARES

Fica garantido aos empregados do SANTANDER, responsáveis legais por pessoas com deficiência e dependentes de apoio de terceiros, o direito à redução de até 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho, sem qualquer desconto de salário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A condição definida no caput deverá ser comprovada por certificação da deficiência, em conformidade com o artigo 2º da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica garantido aos responsáveis por pessoas com deficiência e dependentes de apoio de terceiros, a garantia de prioridade para teletrabalho, se assim solicitarem.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de redução da jornada de trabalho, por obrigações familiares, ficará garantido ao trabalhador os mesmos direitos aplicados aos demais trabalhadores com estrita observância do princípio da igualdade de tratamento e não discriminação.

PARÁGRAFO QUARTO: O SANTANDER deverá ser informado com 02 (dois) meses de antecedência, o retorno do trabalhador para a jornada integral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – MEIO AMBIENTE E TRANSIÇÃO JUSTA

O Banco Santander, ciente das urgências climáticas e sociais, sem prejuízo das imposições definidas pela legislação federal, estadual e municipal, firma compromisso com:

- a) Desmatamento zero e com o estabelecimento de planos para se alinhar aos objetivos do Acordo de Paris e Marco Global da Biodiversidade em sua Política de Responsabilidade Socioambiental e Climática (PRSAC), como critério nas concessões de crédito e investimento;
- b) A disponibilização de informações sobre a concessão de crédito e investimentos de forma acessível para a sociedade, bem como a decisão pela suspensão, não concessão e desinvestimento de atividades e empreendimentos associados a irregularidades socioambientais;
- c) Cancelamento e a suspensão imediata na concessão de crédito e investimentos para imóveis rurais e empresas com irregularidades socioambientais;
- d) A não concessão de créditos e promoção de investimentos para empresas e atividades prejudiciais à biodiversidade e ao clima;

- e) Os requisitos de licenciamento ambiental, observando seu cumprimento e apresentação das devidas licenças ambientais, antes da concessão do crédito ou financiamento para atividades produtivas;
- f) A qualificação permanente do trabalho bancário que assegure o pleno atendimento aos requisitos socioambientais demandados para a prestação dos serviços bancários, através da promoção de cursos, capacitações e contratação de pessoal;
- g) A transição justa, dialogando com os sindicatos as inovações e transformações dos produtos financeiros, motivados por demandas ambientais, que impactem o trabalho dos bancários.

BLOCO III - CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA OS TRABALHADORES ORIUNDOS DO BANESPA E QUE FAZEM PARTE DO REGULAMENTO DE PESSOAL

CLÁUSULA PRIMEIRA – QUINQUÊNIOS

Fica mantido, para os empregados originários do BANESPA e que nele faziam jus ao recebimento de quinquênios e ao direito à opção pela sua extinção indenizada, nos termos previstos nas cláusulas “Quinquênios” e “Opção” do ACT – BANESPA que lhes era aplicável, aqueles mesmos direitos, na conformidade das referidas cláusulas, aqui transcritas no que dizem respeito à vantagem mantida, com alteração da data do pagamento:

CLÁUSULA 6ª: QUINQUÊNIOS

Os quinquênios (abono de cinco por cento para cada lustro completo de serviço efetivo prestado ao BANESPA) previstos no Regulamento de Pessoal que estava vigente em 20.11.2000 continuarão sendo assegurados aos empregados admitidos antes de 20.11.2000 e que não exerceram a opção prevista na cláusula 81 do Acordo Coletivo de Trabalho 2001/2004, como direito pessoal, nos termos em que o disciplinava o referido Regulamento, assegurando-lhes a opção prevista na cláusula 83 (Opção) do presente acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A incidência dos quinquênios continua sendo objeto de títulos próprios, discriminados e destacados nos comprovantes de pagamento de salário e não abrangerá eventuais complementos de comissão de função.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O benefício previsto na presente cláusula não é acumulável com o adicional de tempo de serviço de que trata a cláusula 5ª do presente acordo, prevalecendo sempre o que for maior.

CLÁUSULA 83ª: OPÇÃO

É facultado ao empregado, que tendo sido para ela elegível nos termos da cláusula 81 do Acordo Coletivo 2001/2004, não exerceu a opção unilateral de extinção indenizada da licença-prêmio e do adicional de tempo de

serviço ou quinquênio previsto na referida cláusula, a opção, única, individual, e por escrito, junto ao Banco, pela extinção indenizada dos referidos direitos, mediante o pagamento de indenização no valor único de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) opção que, uma vez exercida será irrevogável e provocará os seguintes efeitos:

a) adicional por tempo de serviço e quinquênios: os adicionais de tempo de serviço ou quinquênios já adquiridos até a data da opção, inclusive, continuarão a ser pagos, como direito pessoal, sob o mesmo título, e destacadamente do salário mensal, deixando o empregado optante de agregar novos adicionais ou quinquênios a partir daquela data.

b) licença-prêmio: as licenças-prêmio já adquiridas até a data da opção, inclusive, por já se terem completados inteiramente os lustros a elas correspondentes, e ainda não usufruídas ou pagas em dinheiro, serão compostas, deixando o empregado optante de fazer jus a novas licenças prêmios.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os valores dos adicionais de tempo de serviço e quinquênios mantidos nos termos da alínea “a” acima serão reajustados nas datas base da categoria pelos índices de reajuste dos salários que resultarem da aplicação da cláusula primeira.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A garantia e composição das licenças-prêmio adquiridas e não usufruídas ou pagas será efetivada da seguinte forma:

a) os períodos de licença prêmio já adquiridos, na data do ajuste, e ainda não usufruídos ou indenizados, serão convertidos para o seu valor em dinheiro com base na remuneração vigente em 31.08.2004, na mesma forma de cálculo e composta dos mesmos títulos que foram adotados para cálculo da vantagem pecuniária do PDV encerrado em 25.04.2001;

b) o valor acima desde então fixo e irrevogável, será pago, a título de indenização de licença prêmio adquirida, em duas parcelas iguais, a primeira delas na data da opção e a segunda delas em 30.09.2024 e para os empregados que fizerem a opção após esta data, o pagamento da segunda parcela será em 30.09.2025.

CLÁUSULA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PARA EMPREGADOS EM REGIME DE PRÉ-APOSENTADORIA

Para os empregados originários do BANESPA e do Conglomerado BANESPA neles admitidos antes de 20/11/2000, a estabilidade provisória pré-aposentadoria, prevista na cláusula “Estabilidades Provisórias de Emprego”, alíneas “f” e “g” da CCT, será concedida nos seguintes termos e condições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É requisito para a aquisição da estabilidade pré-aposentadoria estar o empregado no período de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação dos requisitos mínimos necessários à

aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social, na conformidade da legislação vigente, e, cumulativamente, ter, no mínimo, tempo de vinculação empregatícia ininterrupta de 25 (vinte e cinco) anos para homens ou 21 (vinte e um) anos para a mulher.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado fica obrigado a informar ao SANTANDER por escrito, todo o tempo de contribuição anterior ao contrato de trabalho vigente, comprovando-o em até 30 (trinta) dias, quando isto lhe for solicitado, tão logo se encontre na situação prevista no parágrafo anterior.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A estabilidade provisória pré-aposentadoria será adquirida, sem efeito retroativo, a partir do recebimento, pelo SANTANDER, da comunicação de que trata o parágrafo anterior e se extinguirá após completados os requisitos mínimos necessários à aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social.

PARÁGRAFO QUARTO: Entende-se como “aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social” o preenchimento dos requisitos mínimos necessários à aquisição do direito a aposentadoria pela Previdência Social.

PARÁGRAFO QUINTO: Para o efeito de cômputo do tempo de vinculação empregatícia ininterrupta aqui prevista será considerado o tempo de vinculação empregatícia ao SANTANDER ou a outra empresa listada na cláusula Abrangência - Aplicação desse Acordo Coletivo, desde que contínua com o atual emprego.

PARÁGRAFO SEXTO: Entende-se por Conglomerado BANESPA, para efeito desta cláusula, as empresas: Banespa S/A Serviços Técnicos, Administrativos e de Corretagem de Seguros (alterada para Santander S.A. - Serviços Técnicos, Administrativos e de Corretagem de Seguros, atual Santander Corretora Seg Inv e Serv S.A.), Banespa S/A Corretora de Seguros (incorporada pela Banespa S/A Serviços Técnicos e Administrativos, cuja denominação social foi alterada para Banespa S.A. – Serviços Técnicos, Administrativos e de Corretagem de Seguros (alterada para Santander S.A. - Serviços Técnicos, Administrativos e de Corretagem de Seguros, atual Santander Corretora Seg Inv e Serv S.A.) e Banespa S/A Corretora de Câmbio e Títulos (atual Santander Corretora de Câmbio e Valores Mobiliários S.A.).

CLÁUSULA TERCEIRA – GOZO DE FÉRIAS E LICENÇA-PRÊMIO PARA O EMPREGADO EM REGIME DE PRÉ-APOSENTADORIA

Os empregados admitidos no BANESPA antes de 20/11/2000 e que não tenham feito a opção prevista na cláusula 81 (cláusula de opção) do ACT 2001/2004 - BANESPA ou cláusula 83 (cláusula de opção) do ACT 2004/2006 – BANESPA, já transcrita na

cláusula Quinquênios deste acordo, poderão usufruir das licenças prêmio adquiridas desde o início do contrato de trabalho que ainda não tenham sido gozadas, nem pagas em pecúnia, a partir da data que restarem 24 (vinte e quatro) meses e até o dia anterior à data em que restarem 12 (doze) meses para que ele complete os requisitos mínimos necessários para a sua aposentadoria. O exercício desta faculdade independe da anuência do SANTANDER, bastando que o respectivo requerimento, que poderá englobar períodos sucessivos, seja feito com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: As disposições contidas no caput da presente cláusula aplicam-se também às férias adquiridas, cujo pedido deverá ser formulado pelo empregado com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA QUARTA - PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRAS

A cláusula “Plano de Cargos, Salários e Carreiras” do ACT – BANESPA fica mantida para os empregados originários do BANESPA, com as adaptações necessárias, nos seguintes termos:

Os empregados admitidos até 20.11.2000 no BANESPA, e enquadrados no Plano de Cargos, Salários e Carreiras nos termos do Regulamento de Pessoal que ali estava vigente em 20.11.2000, e que não tenham feito à migração prevista na cláusula 57 do Acordo Coletivo 2001/2004 do BANESPA, permanecerão nele enquadrados, com níveis salariais a que faziam jus, considerando-se o referido Plano, para este efeito, como em extinção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O disposto no caput desta cláusula não pode ser interpretado como garantia de cargo ou emprego, não transforma os cargos em comissão, nos termos do regulamento que estava vigente em 20.11.2000, em cargos efetivos, e nem impede a aplicação dos termos e condições previstas naquele regulamento e demais normas que estavam vigentes em 20.11.2000, no que pertine a ocupação de cargo.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O SANTANDER assegurará aos empregados admitidos até 20.11.2000 no BANESPA que tenham permanecido no Plano de Cargos e Salários e Carreiras do Regulamento de Pessoal que ali estava vigente em 20.11.2000 a faculdade de fazer opção individual, voluntária e por escrito, quando for do interesse deles, de migração para a nova forma de organização e administração de cargos e salários adotada pelo SANTANDER assegurada a irredutibilidade da respectiva remuneração, observado, quanto a isto, os parágrafos seguintes.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A irredutibilidade da remuneração será assegurada dos seguintes modos:

- a) O “salário total anterior”, considerado para esse efeito como o conjunto e somatório das verbas pagas com a denominação de “ordenado”,

“complemento de ordenado”, “comissão de função I”, “complemento de comissão” (constante do Plano de Cargos e Salários em Extinção); “comissão de função II”, “comissão de função – complemento 60%” não poderá ser inferior ao somatório das verbas, entre as quais este valor será distribuído, que passarão a ser pagos com o título de “salário-base”, “gratificação de função” e, se for o caso, com o título de “vantagem individual” – esta compreendendo a “vantagem individual/salário base” e a “vantagem individual/gratificação de função” nas mesmas proporções das verbas de referência - vantagem individual esta que será paga em item próprio para cobrir o eventual excesso do “salário total anterior”.

- b) As demais verbas remuneratórias a que estiver fazendo jus o empregado, como, por exemplo, gratificações de funções especiais previstas em acordo ou convenção coletiva (p.ex.: caixa, digitador, compensação de cheques etc.), adicionais salariais, adicional de representação conglomerado, continuarão sendo pagas, enquanto permanecerem existindo os pressupostos que subordinavam o direito a elas, destacadamente, em títulos próprios.*

PARÁGRAFO QUARTO

A vantagem individual integrará a base de cálculo para todas as verbas que eram calculadas em função do somatório das verbas consideradas na composição do “salário total anterior” ficando, contudo, expressamente pactuado que não será computada para cálculo da gratificação de função do novo cargo ou de aplicação da cláusula Gratificação de Função do presente Acordo Coletivo ou da cláusula “Gratificação de Função” da CCT.

PARÁGRAFO QUINTO

A vantagem individual, prevista nos parágrafos terceiro e quarto, será reajustada sempre que ocorrer reajustes gerais de salário e na mesma proporção dos reajustes, sendo, porém, compensável com os aumentos decorrentes de aumentos individuais de mérito, ou por promoção, ou por reavaliação do cargo.

PARÁGRAFO SEXTO

O SANTANDER poderá também, por sua própria iniciativa e critério, e independentemente do disposto no parágrafo segundo, oferecer a empregado admitido antes de 20.11.2000, a opção de migração, com cargos e posições funcionais da sua nova estrutura de organização de pessoal, observadas as mesmas garantias previstas nos parágrafos anteriores.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Para o efeito da opção aqui prevista, o empregado deverá solicitar ao banco as informações necessárias sobre a nova organização de pessoal, o cargo para o qual estaria migrando, composição da remuneração, benefícios, procedimento para adesão e o respectivo prazo.

CLÁUSULA QUINTA – OPÇÃO

A opção de que trata a cláusula “Opção por Indenização do Adicional por Tempo de Serviço” da CCT fica substituída pela opção de que trata a cláusula “Opção” do ACT-

BANESPA para os empregados admitidos até 20.11.2000 no antigo BANESPA, já transcrita na cláusula Quinquênios do presente acordo coletivo, de tal sorte que as indenizações nelas previstas não são cumulativas, prevalecendo o valor superior previsto naquela cláusula “Opção” incorporada a esse acordo.

CLÁUSULA SEXTA- LICENÇA PRÊMIO

Fica mantido, para os empregados originários do BANESPA, o disposto na cláusula “Licença Prêmio” do ACT-BANESPA, que aqui se transcreve:

CLÁUSULA 32: LICENÇA PRÊMIO

A licença-prêmio prevista nos artigos 38 até 42 do Regulamento de Pessoal que estava vigente em 20.11.2000 continuará a ser assegurada aos empregados admitidos antes de 20.11.2000 e que não exerceram a opção prevista na Cláusula 81 do Acordo Coletivo de Trabalho 2001/2004, nas condições de aquisição, pagamento e gozo previstas naquele regulamento, assegurando-se lhes o direito à opção prevista na cláusula 83 (Opção).

Aplica-se também o disposto na cláusula “Opção” acima referida, já transcrita na cláusula Quinquênios do presente Acordo Coletivo.

CLÁUSULA SÉTIMA – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Na aplicação da cláusula “Adicional por Tempo de Serviço” da CCT observar-se-á o seguinte:

- a) Para os empregados com direito ao adicional de tempo de serviço, o valor será de R\$ 58,49* (cinquenta e oito reais e quarenta e nove centavos) quando empregado originário do BANESPA e de R\$ 43,54* (quarenta e três reais e cinquenta e quatro centavos) quando empregado originário dos Bancos Santander Brasil S/A, Santander Meridional S/A e Santander S/A, mantida, assim, a condição mais vantajosa de que já usufruíam. *valores a serem atualizados pelo índice definido pela CCT 2024/2026.

(a.1). Em 1º.09.2025 os valores desta cláusula, praticados em 31.08.2025 serão atualizados pelo índice de reajuste salarial definido pela CCT 2024/2026 da categoria dos bancários, relativo ao período de 1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025.

- b) A data limite de 22/11/2000, indicada na CCT, corresponderá, para os empregados originários do BANESPA, a data limite de 20/11/2000 para todos os efeitos.

CLÁUSULA OITAVA – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

A cláusula “Gratificação de Função” da CCT será aplicada com a redação que lhe dava a cláusula “Gratificação de Função” do ACT – BANESPA:

O valor da Gratificação de Função, de que trata o § 2º do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não será inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento), à exceção do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50% (cinquenta por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço ou quinquênios, quando devidos, já com os reajustes porventura decorrentes da cláusula primeira, respeitados os critérios mais vantajosos enquanto o empregado beneficiário dela permanecer no cargo em que a recebia, e as demais disposições específicas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho, e respectivos termos aditivos, firmados entre a FENABAN e os sindicatos acordantes.

ANEXOS

RELAÇÕES LABORAIS E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS FINANCEIROS – BOAS PRÁTICAS

Considerando:

Que é premissa de qualquer Organização com vínculos sustentáveis e de confiança com os diferentes públicos com os quais se relaciona uma atuação pautada em princípios de conduta ética, como integridade, transparência, responsabilidade, diversidade e respeito por parte de todos os seus funcionários, líderes de equipe ou não, na interação com clientes, colegas de trabalho, acionistas, órgãos externos ou instituições em geral;

Que a aderência às regras de conduta preconizadas pela Instituição é condição para o exercício de qualquer função e que condutas em desacordo com estes princípios, tais como, o assédio moral e assédio sexual não são de forma alguma toleradas;

Que uma equipe motivada, engajada e vinculada com a Organização é fator decisivo para a construção de um Banco cada dia melhor para seus clientes, funcionários e sociedade em geral;

Que a atividade bancária tem importância para o desenvolvimento da economia e a Organização é responsável pela relação com seus clientes, de modo a entender as suas necessidades e indicar soluções financeiras que atendam aos seus interesses, apresentando de forma clara e correta as informações necessárias para que os clientes tomem suas decisões de forma independente;

Que os métodos para incentivos buscam a valorização dos empregados com bom desempenho, com regras claras e garantindo o acompanhamento de forma adequada dos objetivos e resultados alcançados;

Que a Organização deve estabelecer estruturas internas para permitir aos empregados registros de práticas inapropriadas;

A importância de estimular e acompanhar os gestores a praticarem uma gestão consciente, que incentive e dê mais autonomia às suas equipes e gere desenvolvimento humano e resultados duradouros para todos;

É dever de Organização atuar na prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, com divulgações e orientações sobre o tema, e atuando com rigor e estabelecendo punição adequada caso confirmado;

Visando aprimorar a relação de trabalho entre o Banco e seus funcionários, para que seja cada vez mais equilibrada, respeitosa, responsável e ética;

Reforçamos nossos compromissos para que todos os funcionários atuem em observância às regras de conduta elencadas abaixo:

Práticas recomendadas aos gestores:

- Faça acompanhamento da evolução das atividades de sua equipe de forma orientativa e evite o tom de cobrança.
- Estimule seus funcionários a conhecer e praticar não só o Código de Conduta Ética como também todas as Políticas que sejam relevantes para o dia a dia, de forma a cumprir com as diretrizes organizacionais.
- Atue pelo exemplo, zelando e demonstrando rigor na prática da boa conduta e busque o envolvimento dos funcionários, de forma que se sintam à vontade para interagir com a gestão, relatar problemas, propor soluções e utilizar os canais institucionais disponíveis para reportar situações de conflitos ou de descumprimento dos princípios de conduta do Banco.
- Não pratique e não permita a prática de qualquer ato de assédio moral ou sexual por parte de quem quer que seja e, na eventualidade, de se deparar com possível conduta que não esteja em linha com o Código de ética utilize, imediatamente, os canais disponíveis para reportar tal situação.
- Não exponha sua equipe ou um funcionário individualmente em reuniões. Seu papel é motivar e ajudar no desenvolvimento de seu trabalho.
- Reduza significativamente *calls* de acompanhamento e planilhas de controle. Utilize-os para alinhamentos urgentes e mensagens institucionais.
- As reuniões de planejamento das agências devem ser restritas ao horário da manhã e limitadas a 30 minutos, sempre durante a jornada de trabalho. Devem ser usadas para orientar e dar foco de maneira inspiradora e motivacional, sempre observando o respeito aos funcionários e sem caráter exclusivo de acompanhamento de produção.

- Dedique tempo para que seus funcionários saibam claramente o que fazer, como fazer e as razões e benefícios de fazer do jeito certo.
- Otimize seu tempo para o que gera mais impacto na satisfação de funcionários e clientes, vinculação e crescimento do negócio.

Práticas não permitidas:

- Todo e qualquer ato que conflite com as boas práticas e diretrizes estabelecidas no Código de Conduta Ética da Organização, por parte de qualquer pessoa.
- Atitudes desrespeitosas, tais como palavrões, ameaças, palavras ofensivas, apelidos ou piadas que possam prejudicar relações ou causar constrangimento; relações de amizade que interfiram no ambiente de trabalho;
- Exposição de Ranking Nominal em qualquer ambiente público, mesmo áreas internas da agência.
- Condutas que possam discriminar ou constranger o funcionário através do monitoramento e divulgação de Ranking Nominal, como por exemplo, pagamento de castigos/brincadeiras em caso de não cumprimento de metas ou divulgação de lista com nome de funcionários destacando com cores ou símbolos os baixos desempenhos.
- Divulgação de resultados ou ranking individual citando o nome ou identificando de alguma maneira os funcionários do local com baixa performance.
- Cobrança de cumprimento de resultados, por mensagens, no telefone particular do funcionário.

Práticas recomendadas perante os clientes:

- Efetuem a contratação de produtos e serviços a partir das explicações do conteúdo, benefícios e custos ao cliente.
- Se assegurem de que a contratação dos produtos e serviços se faça da forma estabelecida nos procedimentos internos.
- Ajam com objetividade e transparência na comunicação com os clientes.
- Divulguem os preços das tarifas dos produtos e serviços.
- Estimulem o compromisso com o uso consciente do crédito pelos clientes e reforcem o compromisso com práticas de vendas responsáveis na comercialização dos produtos, no assessoramento e no apoio à educação financeira para ajudá-los a fazer as escolhas que melhor atendam às suas necessidades.
- Orientem para a oferta do produto adequado ao perfil e à necessidade de cada cliente.
- Não ofereçam vantagens ou serviços que não estejam alinhados com a Política Interna.

Providências em caso eventual conduta inadequada:

- Pelo funcionário: comunicar o gestor ou canais oficiais situações de conflito ou descumprimento dos princípios de conduta ética;
- Pela Banco: Instalação de processo investigatório pelas áreas responsáveis, com apuração rigorosa dos fatos trazidos ao conhecimento, a fim de que o processo seja efetuado com isenção e transparência. A denúncia sempre será tratada de maneira sigilosa e confidencial.

REIVINDICAMOS O RETORNO DOS TERMOS DE COMPROMISSOS BANESPREV E CABESP

TERMO DE COMPROMISSO BANESPREV – BIÊNIO 2024/2026

Pelo presente instrumento, as partes signatárias assumem entre si o seguinte compromisso:

1. As partes se comprometem com a manutenção da BANESPREV além do termo limite assegurado no edital de privatização, e por prazo indeterminado, dotando a de organização técnica, financeira e administrativa capaz de assegurar a prestação de serviços que lhe é própria.
2. Para a reestruturação da BANESPREV, na conformidade do compromisso aqui assumido, fica instituído um Grupo Técnico de Trabalho, de natureza consultiva e de composição paritária, que deverá ser instalado em até 120 (cento e vinte) dias e apresentar a conclusão de seus trabalhos em até 90 (noventa) dias após a instalação do Grupo de Trabalho.
3. O Grupo de Trabalho será composto de 10 (dez) membros indicados pelas partes, incluídos 02 (dois) representantes do BANESPREV.

São Paulo, XX de XXXXX de 2024.

TERMO DE COMPROMISSO CABESP – BIÊNIO 2024/2026

Pelo presente instrumento, as partes signatárias assumem entre si o seguinte compromisso:

1. As partes se comprometem com a manutenção da CABESP, além do termo limite assegurado no edital de privatização, e por prazo indeterminado, dotando a de organização técnica, financeira e administrativa capaz de assegurar a prestação de serviços que lhe é própria.
2. Para a reestruturação da CABESP, na conformidade do compromisso aqui assumido, fica instituído um Grupo Técnico de Trabalho, de natureza consultiva e de composição paritária, que deverá ser instalado em até 120 (cento e vinte) dias e apresentar a conclusão de seus trabalhos em até 90 (noventa) dias após a instalação do Grupo de Trabalho.
3. O Grupo de Trabalho será composto de 10 (dez) membros indicados pelas partes, incluídos 02 (dois) representantes da CABESP.

São Paulo, XX de XXXXX de 2024.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DO RAMO FINANCEIRO DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO – CUT

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO RIO DE JANEIRO – CUT

CONTRAF - CUT

FETEC-SP - CUT

FEDERA-RJ - CUT

FETRAFI-MG - CUT

FETRAFI - NE - CUT

FETEC - PR - CUT

FETRAFI - SC

FETRAFI - RS - CUT

FETRAFI - RJ/ES

FETEC - CN-CUT

FEEB - SP-MS

FEEB - BA-SE

AFUBESP