

SINDICAL

Santander



Sindicato dos Bancários e Financeiros
de São Paulo, Osasco e Região **CUT**

www.spbancarios.com.br

[/spbancarios](https://www.facebook.com/spbancarios)

[@spbancarios](https://twitter.com/spbancarios)



Representantes de entidades sindicais de vários países, filiados à UNI (sindicato global), estiveram presentes na mobilização em 2016

Renovação do acordo aditivo foi objeto de intensa negociação entre Sindicato e a direção do banco espanhol



Para pressionar o Santander, concentrações foram alvo de constantes paralisações do Sindicato



Mobilização, em 2016, também contou com forte adesão dos funcionários da Torre

EDITORIAL	6
-----------------	---

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

Participação nos Resultados – PPRS.....	10
Adicional por Tempo de Serviço – ATS.....	11

CLÁUSULAS SOCIAIS

Condições de trabalho	14
Licença por motivo de doença de filhos.....	14
Pausa para descanso	15
Bolsas de estudo para pós	15
Manutenção do salário após alta do INSS	15
Licença-paternidade de 20 dias.....	16
Abono de ausências aos empregados com deficiência	16
Licença para exames pré-natais.....	17
Proteção à empregada gestante	17
Horário para amamentação	17
Estabilidade para pais adotivos	18
Licença-adoção	18
Portadores de doenças crônicas degenerativas e Aids	18
Área de tecnologia	19
Licença não remunerada	19
Plano de saúde na demissão	20
Parcelamento do adiantamento das férias	20

CLÁUSULAS SINDICAIS

Acesso dos dirigentes a todas as unidades do banco.....	23
Fórum de saúde e condições de trabalho	23
Incentivo à sindicalização	23
Comitê de relações trabalhistas.....	24
Abrangência e vigência.....	24

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS POR FORÇA DE REGULAMENTO DE PESSOAL PARA OS ORIUNDOS DO BANESPA

Gratificação de função.....	27
Quinquênios.....	27
Gratificação de digitador e de conferente	27
Licença-prêmio	27
Plano de cargos do Banespa	27
Estabilidade pré-aposentadoria.....	28
Férias e licença-prêmio pré-aposentadoria	28

AVANÇOS SÓ VIERAM COM MUITA LUTA DE DIVERSAS GERAÇÕES DE BANCÁRIOS

Principais conquistas da categoria bancária	31
---	----

ÍNTEGRA DO ACORDO ADITIVO COLETIVO DE TRABALHO

CONHEÇA SEUS REPRESENTANTES

Acordo assinado

O Acordo aditivo do Santander foi renovado após muita luta e é uma conquista de todos os trabalhadores do banco.

O Acordo Coletivo Aditivo à CCT contém cláusulas importantes para os trabalhadores do Santander para além da Convenção Coletiva como por exemplo: a licença não remunerada de até 30 dias para cuidar de parentes; o parcelamento do pagamento do adiantamento de férias; as bolsas de graduação e pós-graduação e acordo de Programa de Participação nos Resultados do Santander.

O parcelamento do adiantamento de férias é uma conquista



Juvandia Moreira
Presidenta do Sindicato

importante porque permite ao trabalhador parcelar, em até três vezes, o adiantamento. Ou seja, ele não precisa receber o holerite zerado no mês seguinte às férias.

Os trabalhadores também conquistaram a correção das bolsas de

graduação e pós pelos índices da Campanha 2016 da Fenaban, 8% em 2017 e, em 2018, INPC mais 1% de aumento real. O programa de bolsas de estudo do Santander tem um total de 2.500 bolsas, sendo duas mil para graduação e 500

para pós-graduação. As bolsas são concedidas a partir de critérios sociais como maior tempo de casa, menor salário e maior número de dependentes.

O aditivo retroage a 1º de setembro de 2016 e vale até 31 de agosto de 2018. Trabalhadores e banco também assinaram a renovação do Termo de Relações Laborais e Prestação de Serviços Financeiros, que estabelece regras para a gestão de pessoas como, por exemplo, as reuniões diárias não poderão exceder trinta minutos e não deverão ter como objeto a cobrança de meta; o Termo de Compromisso Banesprev; e o Termo da Cabesp.

O PPRS terá reajuste de 9,13% em 2016, que equivale a R\$ 2.200. Em 2017, o PPRS terá a correção da inflação (INPC) mais 1% de aumento real.

O banco espanhol no Brasil continua mantendo seus lucros e nada mais justo que seus trabalhadores avancem em suas conquistas e direitos. No acumulado de 2016, o Santander Brasil apresentou lucro de R\$ 7,3 bilhões, o que representa alta de 10,8% em relação a 2015. O país representa 21% do lucro global da instituição financeira espanhola.

Parabéns aos bancários do

Santander, que renovaram o aditivo com avanços financeiros e sociais fruto de uma longa negociação com o banco. Isto é resultado de uma atuação firme e responsável, com a união do movimento sindical e os trabalhadores.

Juvandia Moreira
Presidenta do Sindicato



CLÁUSULAS ECONÔMICAS

Participação nos Resultados – PPRS

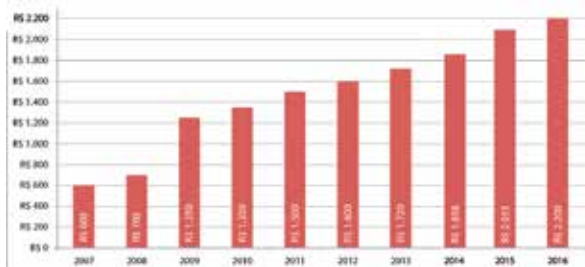


Em 2009, o PPRS (Programa de Participação no Resultado Santander) foi elevado de R\$ 700 para R\$ 1.250, reajuste de cerca de 80%. Novos aumentos se realizaram em 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015: de R\$ 1.350 para R\$ 1.500, depois para R\$ 1.600, R\$ 1.720, R\$ 1.858 e R\$ 2.015, respectivamente. Agora, os trabalhadores do Santander conquistaram novo aumento em 2016 o pagamento foi de R\$ 2.200. Em 2017, o programa terá a correção da inflação (INPC) mais 1% de aumento real.

Algo significativo é que o PPRS não sofre desconto da PLR da categoria.

Veja no quadro a evolução do PPRS nos últimos anos.

Evolução do PPRS



Adicional por Tempo de Serviço – ATS

Para os empregados com direito ao Adicional de Tempo de Serviço, o valor será de R\$ R\$ 40,86 quando forem originários do Banespa e de R\$ 30,42 quando forem do Santander Brasil S/A, Santander Meridional S/A e Santander S/A, mantida, assim, a condição mais vantajosa. Esses valores serão atualizados pelo índice de reajuste salarial a ser definido pela Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2018



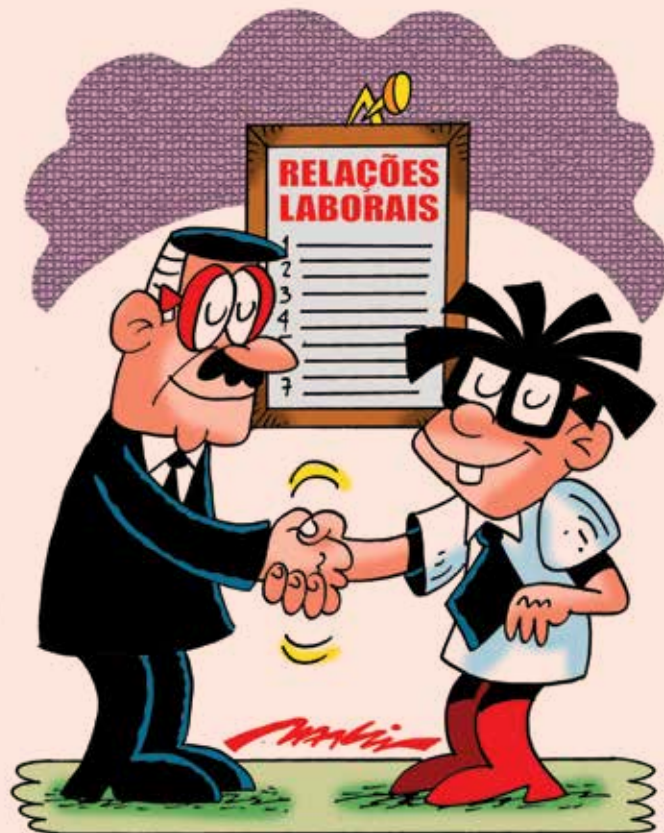
Só a Luta Te Garante foi o slogan da Campanha Nacional Unificada 2016



Passeata no Centro da capital marcou lançamento da Campanha 2016



Rita Berlofa, diretora executiva do Sindicato, convoca trabalhadores à mobilização durante ato em 2016



CLÁUSULAS SOCIAIS

Condições de trabalho

Visando aprimorar a relação de trabalho entre o banco e seus empregados, para que seja cada vez mais equilibrada, respeitosa, responsável e ética, foi anexado no acordo um “termo de relações laborais” com recomendações de condutas a serem adotadas com o objetivo de melhorar o tratamento com os funcionários e também o relacionamento com os clientes. É a primeira vez que o banco se compromete a comunicar a toda rede medidas de combate ao assédio moral.

O Santander se compromete a realizar ampla divulgação interna das regras de conduta contidas no comunicado (*que pode ser lido na íntegra na página 57*) que orienta os gestores, por exemplo, a restringir as reuniões de planejamento das agências ao horário da manhã e limitando-as a 30 minutos, sempre durante a jornada de trabalho; a evitar o tom de cobrança; a não expor a equipe ou o funcionário individualmente e a reduzir o número de *calls*.



Licença por motivo de doença de filhos

Ausência em caso de internação hospitalar de filhos de dois dias ao ano, sendo o dia da internação e o subsequente. Na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), o direito à ausência é de apenas um dia.



Pausa para descanso

Intervalo legal de 15 minutos para repouso incluído na jornada de seis horas diárias, não podendo ser acrescido à jornada em qualquer hipótese.



Bolsas de estudo para pós

Os trabalhadores do Santander foram os primeiros a conquistar programa de bolsas para pós-graduação. Das 2,5 mil bolsas, 500 serão para cursos de pós, das quais o banco assume 50% do valor até o teto de R\$ 523.63. Para 2018 o valor será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de 2017 acrescido de aumento real de 1%, sendo concedidas até dezembro de 2018. Conquista do acordo aditivo de 2007, as bolsas de auxílio-estudo têm, a partir de 2014, o critério social, com prioridade àqueles que recebem os menores salários. (Cláusula nona, na página xx)



Manutenção do salário após alta do INSS

Fica mantida a cláusula que prevê a manutenção do salário quando o trabalhador afastado recebe alta do INSS, mas tem o “inapto” para o retorno dado pelo médico da empresa.



Licença-paternidade de 20 dias



Todos os pais de bebês nascidos a partir de 27 de dezembro de 2016 poderão gozar a licença-paternidade de 20 dias. Quem tirou somente os cinco dias referentes à legislação até 2016, poderá aproveitar os outros 15. A licença-paternidade ampliada também se aplica nos casos de adoção.

O direito foi determinado pela lei 13.257/2016. Assim como a licença-maternidade de 180 dias – conquista dos bancários em 2009 –, a licença-paternidade de 20 dias é concedida por meio do programa Empresa Cidadã.

Para usufruir, o bancário terá de fazer requisição por escrito ao banco em até dois dias úteis após o parto, apresentando documento que comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Abono de ausências aos empregados com deficiência



Os empregados com deficiência têm direito a se ausentar do trabalho por necessidade de aquisição, conserto ou reparo de ajudas técnicas. A ausência deve ser comprovada, no máximo, até o primeiro dia útil subsequente.

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.

Proteção à empregada gestante



Está assegurado para a empregada gestantes, o imediato remanejamento de local de trabalho, quando ela estiver exposta a qualquer agente nocivo, insalubre ou perigoso. Caso a funcionária exerça a função de caixa, é assegurado o remanejamento a partir do sexto mês da gestação.

Horário para amamentação



A empregada com filho de até nove meses tem direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um, que poderão ser substituídos pela fruição de dez dias corridos de licença, pela mãe ou pelo pai, caso ambos sejam funcionários do Santander. Para gozar o direito, a bancária deverá se manifestar em até 15 dias antes do término da licença-maternidade. Já o bancário deverá se manifestar até três dias após o nascimento do filho. A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) prevê o direito, mas o limita até a idade de seis meses.

Estabilidade para pais adotivos

O empregado que adotar filho tem estabilidade por 120 dias a partir da obtenção da guarda da criança, ainda que provisória.



Licença-adoção

Casais homoafetivos foram incluídos na cláusula que trata da licença-adoção. Os empregados, agora independentemente de gênero, que adotarem filhos na forma legal ou obtiverem guarda judicial de crianças, farão jus à licença maternidade de 120 dias conforme disposto na Lei 12.873/2013. A licença vale para relações estáveis, devidamente comprovadas.



Portadores de doenças crônicas degenerativas e Aids

O Santander se compromete a assumir integralmente os custos dos planos de saúde dos empregados portadores de doenças crônicas degenerativas e Aids assistidos pela Cabesp. Aos empregados assistidos por outros planos contratados pelo Santander, o banco se compromete a criar uma linha de financiamento, subsidiando 50% do seu montante para os empregados com incapacidade econômica, referente ao custeio de medicação para doenças crônicas, degenerativas e AIDS.



Área de tecnologia

Os funcionários das áreas de tecnologia da informação com escala de trabalho aos sábados e domingos têm o direito ao descanso semanal remunerado de dois dias consecutivos, coincidentes, ao menos duas vezes por mês, com sábados e domingos. O funcionário também tem uma folga de caráter compensatório quando trabalhar no feriado.

Os empregados também terão direito ao pagamento do valor adicional de R\$ 76,01, para cada dia de trabalho que ocorrer aos sábados, domingos e feriados, valor que sofrerá atualização pelo índice de reajuste salarial a ser definido pela Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2018. Se tiver cargo de comissão terá acréscimo de 55% sobre o valor.



Licença não remunerada

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. No acordo de 2012, foi conquistado o direito ao recebimento dos vales refeição e alimentação nesse período.



Plano de saúde na demissão

O Santander vai aplicar os direitos estabelecidos na Lei 9.656/98 após o término do prazo garantido pela cláusula 43ª da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) no que tange à continuidade do plano de saúde em casos de demissão. O empregado agora vai usufruir tanto da CCT quanto da lei. Ou seja, o início do gozo do benefício se dará após o término do prazo estipulado na cláusula “Assistência Médica e Hospitalar – Empregado Despedido” da Convenção. Para isso, o trabalhador deverá realizar sua opção em termo específico, disponibilizado no Portal de RH, no prazo máximo de 30 dias contados da data de comunicação de seu desligamento.



Parcelamento do adiantamento das férias

Por ocasião das férias, os empregados poderão optar pela devolução do valor de salário adiantado a título de férias em três parcelas, as quais serão descontadas em folha de pagamento junto com as demais verbas mensais. A primeira parcela será no mês seguinte ao do adiantamento recebido. Em caso de desligamento do trabalhador o desconto será feito em uma única parcela na rescisão do contrato de trabalho

O empréstimo é restrito às verbas relacionadas ao adiantamento de salário por ocasião das



férias, Ou seja, não são considerados verbas como abono pecuniário, 1/3 constitucional de férias e o adiantamento do 13º salário nas férias.



Adesão à greve, em 2016, foi forte no Casa 3, na Avenida Interlagos



Criatividade é a marca do Sindicato nas mobilizações



CLÁUSULAS SINDICAIS

Acesso dos dirigentes a todas as unidades do banco

CONQUISTA DO ACORDO ADITIVO DE 2011 COM AVANÇO

Fica assegurado o acesso dos dirigentes sindicais, empregados do banco, às dependências do Santander, inclusive aos prédios administrativos.

Fórum de saúde e condições de trabalho

CLÁUSULA DO ACORDO DO BANESPA, ESTENDIDA A TODOS FUNCIONÁRIOS DO SANTANDER

Será mantido o Fórum entre o Sindicato, os cipeiros e o Santander para estudo, discussão e proposta de sugestões de políticas, programas, projetos e ações de saúde, condições de trabalho e prevenção de acidentes. As reuniões serão de três em três meses.

Incentivo à sindicalização

CLÁUSULA DO ACORDO DO BANESPA, ESTENDIDA A TODOS FUNCIONÁRIOS DO SANTANDER

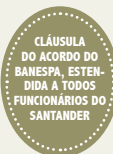
O Santander, sempre que solicitado, colocará à disposição dos sindicatos, por tempo previamente determinado, local e meio para sindicalização nos locais de trabalho. No ato da contratação o banco tem de disponibilizar ao empregado um kit eletrônico que conterá o *link* para acesso à ficha de sindicalização. Em até 60 dias da contratação, o Santander compromete-se a encaminhar e-mail contendo a ficha de sindicalização, que ficará permanentemente à disposição de todos os empregados, por meio do Portal de RH.

Comitê de relações trabalhistas

Meio de comunicação permanente entre o Sindicato e o Santander para debater reivindicações dos trabalhadores, o Comitê se reunirá a cada dois meses.



Abrangência e vigência



As cláusulas do presente Acordo Coletivo aplicam-se a todos os empregados do Santander e terão duração de dois anos, estendendo-se as bolsas de estudo até dezembro de 2016. O acordo vale para os funcionários que trabalham nas seguintes empresas: Banco Santander (Brasil) S.A., Santander S.A. – Serviços Técnicos, Administrativos e de Corretagem de Seguros, Santander Corretora de Câmbio e Valores Mobiliários Ltda, Aymore Crédito Fin E Invest. S.A., Mantiq Investimentos Ltda, Santander Microcrédito Af S.A., Isban Brasil S.a., Produban Serviços de Informática S.A., Webmotors S.A., Webcasas S.A., Santander Securities Serv Bra DtvM S.A. e Santander Participações S.A.

Dirigentes sindicais consolidaram paralisação no Vila Santander, em 2016



“Sardinhada” é usada para denunciar o assédio moral praticado por alguns gestores





CLÁUSULAS ESPECÍFICAS POR FORÇA DE REGULAMENTO PESSOAL PARA OS ORIUNDOS DO BANESPA

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Valor mínimo de 55% do salário do cargo efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço ou quinquênios, quando devidos.

GRATIFICAÇÃO DE DIGITADOR E GRATIFICAÇÃO DE CONFERENTE

Fica mantido o pagamento desses extintos direitos do Banespa para aqueles que já recebiam na data da incorporação.



LICENÇA-PRÊMIO

Fica mantida aos empregados originários do Banespa e que não negociaram a venda da licença-prêmio.

PLANO DE CARGOS DO BANESPA

O Plano de Cargos, Salários e Carreiras do Banespa fica mantido aos admitidos até 20 de novembro de 2000 e que não migraram de plano.

QUINQUÊNIOS

Continuarão a ser assegurados aos empregados admitidos antes de 20 de novembro de 2000 e que não negociaram com o banco a venda dos quinquênios.



ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Os empregados admitidos antes de 20 de novembro de 2000 têm estabilidade nos dois anos anteriores à aposentadoria. Os homens devem ter 25 anos de banco e as mulheres, 21 anos. A estabilidade tem início depois que o banco receber o pedido do bancário por escrito e termina quando o trabalhador adquirir as condições mínimas para se aposentar pelo INSS.

FÉRIAS E LICENÇA-PRÊMIO NA PRÉ-APOSENTADORIA

Os funcionários admitidos antes de 20 de novembro de 2000 poderão usufruir das licenças-prêmio adquiridas desde o início do contrato de trabalho que ainda não tenham sido gozadas, nem pagas em pecúnia. Válido para os que não tenham negociado com o banco a venda desse direito.



Dirigente sindical esclarece trabalhadores sobre...



... a importância de agências aderirem às mobilizações do Sindicato



**AVANÇOS SÓ VIERAM COM
MUITA LUTA DE DIVERSAS
GERAÇÕES DE BANCÁRIOS**

Principais conquistas da categoria bancária

AUGUSTO COELHO



Greve dos bancários em 1951

1933

Conquista da jornada de trabalho de seis horas.

1934

Primeira greve geral da categoria e conquista da estabilidade a partir dos dois anos de trabalho e criação do Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Bancários (IAPB), extintos em 1967, durante a ditadura militar.

1951

Após greve de 69 dias, é instituído o Dia do Bancário, comemorado em 28 de agosto.



Greve dos bancários em 1975

1957

Garantia de recebimento de horas extras e da aposentadoria por tempo de serviço.

1961

A “Greve da Dignidade” conquista o Adicional por Tempo de Serviço (ATS). Em campanha junto com outras categorias, os bancários e os trabalhadores brasileiros conquistam o 13º salário.

1962

Fim do trabalho aos sábados.

1982

Unificação da data-base de toda a categoria em 1º de setembro.



Greve dos bancários em 1976

1983

Criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

1985

Formação do primeiro Comando Nacional e deflagração da primeira greve nacional da história da categoria. Bancários da Caixa conquistam a jornada de 6 horas e o direito à sindicalização.

1986

Conquista do auxílio-creche.



Greve dos bancários em 1979



Greve dos bancários em 1985

AUGUSTO COELHO



Greve dos bancários em 1982

1990

Conquista do tíquete-refeição.

A categoria bancária é a primeira a conquistar a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) em acordo coletivo.

1991

Unificação nacional dos pisos salariais.

1992

Assinatura da primeira Convenção Coletiva de Trabalho, válida para todo o país.

1994

Conquista do vale-alimentação.



Greve dos bancários em 1985

AUGUSTO COELHO

1997

Complementação salarial para bancários afastados por doença ou acidentes e conquista da verba de requalificação profissional na demissão.

Criada a comissão permanente de saúde, que concluiu, em 1998, o Programa de Prevenção, Tratamento e Readaptação de LER/Dort.

Lançamento da Campanha 2012 no Santander Casa I



CAETANO RIBAS



PAULO FERRE

Greve nas agências em Osasco na Campanha Nacional de 2014

2000

Inclusão na CCT da cláusula sobre igualdade de oportunidades

2003

Primeira Campanha Nacional Unificada da categoria bancária. Com greve, bancários dos bancos públicos conquistam a mesma PLR dos bancos privados

2004

Conquista, com greve de 30 dias, de aumento real acima da inflação.

2006

Conquista do valor adicional de PLR. Pela primeira vez, BB e Caixa assinam a Convenção Coletiva de Trabalho junto aos demais bancos. Implantação de grupo de trabalho para debater assédio moral.

2007

Conquista da 13ª cesta-alimentação.



MAURICIO MORAIS

Protesto em frente ao Vila Santander Paulista mobiliza trabalhadores, em abril de 2014

2009

Ampliação da licença-maternidade para 180 dias. Mudança no modelo de cálculo e melhorias da PLR adicional.

Extensão aos casais homoafetivos do direito de incluir parceiros como dependentes no plano de saúde.

2010

Instrumento de combate ao assédio moral e valorização do piso salarial.

2011

Valorização do piso salarial e da PLR. Proibição da publicação do ranking de performance no cumprimento de metas usados para pressionar e assediar os trabalhadores.

2012

Aumento real para os salários, pisos e vales refeição e alimentação, garantia de salário para afastados até a conclusão da perícia do INSS, além de questões de segurança bancária e igualdade de oportunidades.

2013

Bancários conquistam o vale-cultura, que corresponde ao valor mensal de R\$ 50 a ser usado na aquisição de bens culturais, como livros, discos, ingressos para shows, teatro e cinema, cursos de arte, entre outros produtos. Distribuído a trabalhadores que ganham até 5 salários mínimos. Começa a valer para todos os bancários o abono-assiduidade, que representa um dia de ausência remunerada.

É proibido o envio de torpedos (via SMS) para o celular do bancário.

Instrumento de combate ao assédio é aprimorado: o prazo de retorno dos bancos sobre as denúncias feitas pelos sindicatos sobre assédio moral cai de 60 para até, no máximo, 45 dias.

2014

Os bancários conseguiram fazer avançar a luta contra as metas abusivas. Pela primeira vez, os bancos se comprometeram a incluir na CCT cláusula que prevê que o monitoramento de resultados – nome que os bancos dão para a cobrança por metas – será feito “com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir conflitos nas relações de trabalho”.

Bancos ficam proibidos de mandar mensagens para o celular particular dos bancários, não apenas por SMS, mas por qualquer aplicativo.

A categoria conquista o maior aumento real não escalonado desde 1995 e valorização do piso vale-refeição e auxílios.

2015

Luta dos bancários garante mais um ano consecutivo de aumento salarial acima da inflação, além de reajuste ainda maior para vales refeição, alimentação e 13ª cesta. Combate ao assédio moral e às metas abusivas segue com a conquista de uma nova cláusula que prevê um termo de entendimento a ser assinado entre os seis maiores bancos e o movimento sindical bancário, com mesas específicas para tratar de ajustes na gestão das instituições de modo a reduzir as causas de adoecimento. As comissões de empresa acompanharão para garantir a melhoria das condições de trabalho.

2016

Pela primeira vez, os bancários fecharam acordo válido por dois anos. Além do reajuste de 8% mais abono de R\$ 3.500, a categoria conquistou aumento de 15% no vale-alimentação, e de 10% no vale-refeição e auxílio creche-babá. Para 2017, a proposta prevê reajuste de reposição da inflação (INPC) mais 1% de aumento real para os salários e todas as demais verbas. Todos os direitos estão garantidos até setembro de 2018, inclusive a PLR social na Caixa. Nenhum dos 31 dias de greve nacional foi descontado dos bancários. Também foi conquistada a licença-paternidade de 20 dias e a criação de um grupo de trabalho para analisar critérios de realocação e requalificação na questão do emprego.



**ÍNTEGRA DO ACORDO ADITIVO
COLETIVO DE TRABALHO
2016/2018**

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2018 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **profissional, dos Empregados em Estabelecimentos Bancários**, com abrangência territorial **nacional**.

Disposições Gerais**APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA TERCEIRA – APLICAÇÃO E EFICÁCIA DO ACT 2014/2016**

Ficam convalidados os atos, conteúdo, valores e datas da forma prevista no ACT 2014/2016, firmado em 28/11/2014, cuja vigência vigora até 31/08/2016.

PARÁGRAFO ÚNICO

Ressalva-se a Cláusula Bolsas Auxílio Estudo, que rege a concessão das bolsas para o ano letivo de 2016, cujo pagamento se estenderá até dezembro de 2016.

ADICIONAIS**CLÁUSULA QUARTA – 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\$ 40,86 (quarenta reais e oitenta e seis centavos) quando empregado originário do BANESPA e de R\$ 30,42 (trinta reais e quarenta e dois 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;

(a.1) Em 1º.09.2017 os valores previstos nesta cláusula serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de 2017 acrescido de aumento real de 1% (um por cento).

- (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 QUINTA – 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 usufruídos ou pagas em dinheiro, serão compostas, deixando o empregado optante de fazer jus a novas licenças prêmio.

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 irajustável, 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 20.09.2017 e para os empregados que fizerem a opção após esta data, o pagamento da segunda parcela será em 20.09.2018.

GRATIFICAÇÕES**CLÁUSULA SEXTA – 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.

CLÁUSULA SÉTIMA – GRATIFICAÇÃO DE DIGITADOR

Fica mantido o pagamento da extinta "gratificação de digitador" prevista na cláusula "Gratificação de Digitador" do ACT-BANESPA estritamente para aqueles que já a recebiam na data da incorporação, enquanto permanecerem no efetivo exercício desta função, e lotados nas áreas de processamento de dados, como abaixo transcrita:

CLÁUSULA 13ª: GRATIFICAÇÃO DE DIGITADOR

Permanece extinta a gratificação de digitador nos termos da cláusula 13ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2001/2004, respeitado o direito dos que já a recebiam, enquanto permanecerem no efetivo exercício desta função e lotados nas áreas de processamento de dados.

CLÁUSULA OITAVA – GRATIFICAÇÃO DE CONFERENTE

Fica mantido o pagamento da extinta "gratificação de conferente" prevista na cláusula "Gratificação do Conferente" do ACT – BANESPA estritamente para aqueles que já a recebiam na data da incorporação enquanto permanecerem no efetivo exercício daquela função e lotados nas áreas de processamento de dados, como abaixo transcrita:

CLÁUSULA 14ª: GRATIFICAÇÃO DE CONFERENTE

Permanece extinta a gratificação de conferente nos termos da cláusula 14ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2001/2004, respeitado o direito dos que já a recebiam, enquanto permanecerem no efetivo exercício desta função e lotados nas áreas de processamento de dados.

AUXÍLIOS, COMPLEMENTAÇÕES SALARIAIS E INDENIZAÇÕES**CLÁUSULA NONA – AUXÍLIO FILHOS COM DEFICIÊNCIA**

Na aplicação da cláusula "Auxílio Filhos Excepcionais ou Deficientes Físicos" da CCT aceitar-se-á também como atestado para comprovação da condição nele prevista aquele que for fornecido pela APABEX.

CLÁUSULA DÉCIMA – BOLSAS AUXÍLIO ESTUDO

Serão concedidas aos empregados do SANTANDER e das empresas listadas na Cláusula Abrangência deste Acordo Coletivo, até 2.500 (duas mil e quinhentas) bolsas de auxílio estudo, sendo até 2.000 (duas mil) bolsas destinadas à 1ª graduação e até 500 (quinhentas) bolsas para a 1ª pós-graduação, em valor correspondente a 50% da mensalidade, limitado a R\$ 571,00 (quinhentos e setenta e um reais) cada, para o ano letivo de 2017, sendo concedidas até dezembro de 2017. Para o ano letivo de 2018 o valor limite especificado nesta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de 2017 acrescido de aumento real de 1% (um por cento), sendo concedidas até dezembro de 2018.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A concessão das bolsas para 1ª graduação e 1ª pós-graduação se dará a partir do mês de fevereiro de 2017 para o ano letivo de 2017. Para o ano letivo de 2018 a concessão das bolsas, se dará a partir de fevereiro de 2018.

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 6 (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 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.

PARÁGRAFO QUINTO

Ficam convalidadas as regras para concessão das bolsas auxílio estudos do exercício de 2017, para o exercício de 2018, 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.

PARÁGRAFO SÉTIMO

As bolsas destinadas à 1ª graduação que não forem utilizadas serão automaticamente disponibilizadas para a 1ª pós-graduação. O mesmo se dará para eventuais bolsas de 1ª pós-graduação não utilizadas pelos empregados.

GARANTIAS GERAIS**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica expressamente estipulado que o intervalo legal de 15 (quinze) minutos para repouso está incluído na jornada de 6 (seis) horas diárias, não podendo ser acrescido à jornada em qualquer hipótese.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – TRABALHO AOS SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS

Considerando as exigências técnicas das áreas ligadas a tecnologia da informação, em razão de executar atividades de interesse público, que tornam indispensável à continuidade do trabalho, impondo, por via de consequência, a necessidade de adequação da jornada e do horário de trabalho dos trabalhadores, de sorte a garantir a não interrupção daquelas atividades, as partes acordam estabelecer condições especiais de trabalho, conforme as seguintes disposições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As condições previstas nesta cláusula são aplicáveis exclusivamente aos empregados abrangidos pelo artigo 224 e parágrafos da CLT, que prestam serviços nas áreas de tecnologia da informação, ficando estabelecido o cumprimento de jornada semanal de cinco dias, entre segunda-feira e domingo, inclusive feriados, conforme previsto em escala mensal de revezamento previamente organizada, ficando asseguradas as seguintes condições mínimas:

- Descanso semanal remunerado de 02 (dois) dias consecutivos, coincidentes, ao menos em duas vezes por mês, com sábados e domingos; e
- Uma folga de caráter compensatório, quando o trabalho ocorrer em dia considerado feriado, na mesma semana em que o trabalho for realizado.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os demais dias de descanso semanal remunerado serão gozados de segunda-feira a domingo, não necessariamente de forma consecutiva.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os empregados abrangidos pela presente cláusula terão direito ao pagamento do valor adicional unitário igual a R\$ 76,01 (setenta e seis reais e um centavo), para cada dia de trabalho que ocorrer aos sábados, domingos e feriados.

PARÁGRAFO QUARTO

O empregado que exerce cargo remunerado com Comissão de Função terá direito ao acréscimo do percentual de 55% (cinquenta e cinco por cento) sobre o adicional estabelecido no parágrafo anterior, por dia de trabalho em sábados, domingos e feriados.

PARÁGRAFO QUINTO

O pagamento mencionado nos Parágrafos 3º e 4º será efetuado em folha do mês seguinte ao da efetiva prestação dos serviços, juntamente com o pagamento da remuneração mensal a que fizerem jus os empregados abrangidos pela presente cláusula, sob a rubrica específica.

PARÁGRAFO SEXTO

Esta cláusula não se aplica ao trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados de forma eventual.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Em 1º.09.2017 o valor previsto no parágrafo 3º desta cláusula será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de 2017 acrescido de aumento real de 1% (um por cento).

ABONO DE FALTAS, LICENÇAS REMUNERADAS E FÉRIAS**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHOS**

Os empregados terão direito a ausência para internação hospitalar de 02 (dois) dias ao ano, desde que, comprovadamente, venha 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 não é cumulativa com a ausência prevista na cláusula "Ausências Legais", item V, da CCT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – 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 Quinquênis do presente Acordo Coletivo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ABONO DE AUSÊNCIAS AOS EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA

Os empregados com deficiência, nos termos da Lei, terão direito a ausentar-se do trabalho 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 5296 de dezembro de 2004.

PARÁGRAFO ÚNICO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada com filho em idade de amamentação, até que este complete 9 (nove) meses de idade, terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Quando o exigir a saúde do filho, o período de 9 (nove) 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 2 (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 9º mês de idade da criança, poderá ser substituída pela fruição de 10 (dez) dias corridos de licença "horário

amentação", de forma ininterrupta, havendo manifestação expressa das partes interessadas.

PARÁGRAFO QUARTO

Os 10 (dez) 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 Banco, mediante elaboração de Termo de Opção manuscrito e assinado por ambos, devendo ser exercido respeitando-se os seguintes prazos:

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

PARÁGRAFO QUINTO

A licença de 10 (dez) dias terá as mesmas garantias e proteção legal da redução de jornada para amamentação, vedada a transformação em pecúnia ou indenização.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – LICENÇA PARA EXAMES PRÉ-ATAIS

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – PARCELAMENTO DE SALÁRIO ADIANTADO POR OCASIÃO DAS FÉRIAS

Por ocasião das férias regulares, solicitadas a partir de Abril/2017, os empregados poderão optar pela devolução do valor de salário adiantado a título de FÉRIAS em 3 (três) parcelas, as quais serão descontadas em folha de pagamento junto com as demais verbas mensais, sendo a primeira parcela no mês seguinte ao do adiantamento recebido.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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.

ESTABILIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO DECORRENTE DE ADOÇÃO

Gozar de estabilidade provisória no emprego o (a) empregado (a) que vier a adotar filho (a), por 120 (cento e vinte) dias a partir da obtenção da guarda da criança, ainda que provisória.

PARÁGRAFO ÚNICO

Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, se extinguirá a estabilidade prevista nesta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 à 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 desse Acordo Coletivo, desde que continue 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 (atual Santander S/A Serviços Técnicos, Administrativos e de Corretagem de Seguros), 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 e, atualmente, denominada Santander S.A. Serviços Técnicos, Administrativos e de Corretagem de Seguros) e Banespa S/A Corretora de Câmbio e Títulos (atual Santander S/A Corretora de Câmbio e Títulos).

PRÉ-APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – 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 inscrita 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.

RESCISÃO DO CONTRATO DO TRABALHO**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – 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, prestado às empresas listadas na Cláusula de Abrangência, deste Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica assegurado ao empregado elegível às regras e condições para continuidade do plano de assistência médica prevista 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.

GESTANTES E ADOÇÃO**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE**

O SANTANDER assegurará, para a empregada gestante, o imediato remanejamento quando, no local de trabalho, esteja exposta a qualquer agente nocivo, insalubre ou perigoso, para outra unidade no estabelecimento da empresa, ficando assegurada à gestante, se houver o remanejamento de função, a irredutibilidade da remuneração.

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 que exerça a função de caixa é 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, sem qualquer prejuízo quanto ao recebimento da gratificação respectiva.

PARÁGRAFO TERCEIRO

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 VIGÉSIMA QUARTA – LICENÇA ADOÇÃO

Os empregados, independentemente de gênero, que vierem a adotar filhos na forma legal ou obtiverem guarda judicial de crianças, farão jus a licença maternidade de 120 (cento e vinte dias) dias conforme disposto na Lei 12.010/2009 e Art. 71-A da Lei 8.213/1991, alterado pela Lei 12.873/2013. 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, 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.

PLANOS DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRAS**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 a 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.

SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS EMPREGADOS

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ASSISTÊNCIA AOS EMPREGADOS PORTADORES DE DOENÇAS CRÔNICAS, DEGENERATIVAS E AIDS

O SANTANDER adotará a política sobre AIDS que for preconizada pela comissão paritária nos termos da cláusula "Política sobre AIDS" da Convenção Coletiva 2014/2015 e CCT 2015/2016 firmadas pelos sindicatos signatários do presente Acordo Coletivo com a FENABAN ou a cláusula que vier a ser estabelecida naquele instrumento coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Aos empregados assistidos pela CABESP, o SANTANDER se compromete a assumir a

porcentagem do financiamento da ASFISA (Assistência Financeira à Saúde) correspondente ao empregado, que consiste em 50% pelo plano de saúde contratado pelo SANTANDER e 50% (cinquenta por cento) pelo empregado, em caso de incapacidade econômica do empregado, referente ao custeio de medicação para doenças crônicas e degenerativas e AIDS.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Aos empregados assistidos por outros planos de saúde contratados pelo SANTANDER este se compromete a criar uma linha de financiamento, conforme as regras da ASFISA, subsidiando 50% do seu montante para os empregados com incapacidade econômica, referente ao custeio de medicação para doenças crônicas e degenerativas e AIDS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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 sogros (a)s.

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 3 (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 VIGÉSIMA NONA – PROCEDIMENTOS EM CASO DE PP – PEDIDO DE PRORROGAÇÃO

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

O SANTANDER realizará adiantamento salarial proporcional ao período entre a alta do INSS e o resultado da perícia do primeiro PP – Pedido de Prorrogação para os funcionários que optarem por ingressar com este recurso perante o INSS.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os empregados considerados inaptos pelo médico do trabalho do banco em exame de retorno serão reencaminhados ao INSS e permanecerão recebendo os seus salários até a realização da perícia, justificando o ponto eletrônico como extensão do benefício previdenciário anterior. Em caso de reconhecimento pelo INSS os salários pagos serão considerados como adiantamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – 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 BANCO 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 BANCO se compromete a realizar ampla divulgação interna das regras de conduta contidas no comunicado.

DESCONTOS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DESCONTO DE MENSALIDADE SINDICAL**

O SANTANDER repassará aos Sindicatos as mensalidades de seus associados no prazo, contado do dia do desconto, de até 05 (cinco) dias úteis para crédito em conta mantida no SANTANDER ou de até 10 (dez) 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.

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.

TEMAS SINDICAIS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – INFORMAÇÕES FUNCIONAIS**

O SANTANDER fornecerá em arquivo magnético, anualmente, para o Sindicato acordante que tanto lhe solicite formalmente e por escrito, relação com os nomes, matrículas, datas de admissão, condição sindical, base sindical e lotação dos seus empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – 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.

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 compromete-se 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

A ficha de sindicalização assinada deverá ser entregue a um representante sindical ou encaminhado para Relações Sindicais por meio de malote interno, a qual será entregue mensalmente a um representante sindical que se encarregará de proceder à distribuição via CONTRAF para as respectivas bases sindicais.

PARÁGRAFO QUINTO

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 TRIGÉSIMA QUARTA – 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 comunicação permanente entre o SANTANDER e as Entidades Sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As demandas do SANTANDER e dos Empregados deverão ser encaminhadas através de

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 a cada 02 (dois) meses, na última quinta-feira, ou no primeiro dia útil da semana subsequente, caso não haja expediente bancário na quinta-feira, podendo ocorrer reuniões extraordinárias, desde que haja comum acordo 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 TRIGÉSIMA QUINTA – ACESSO

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.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

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 obedecerá 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, nos 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.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – 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 de 2016 e 2017, 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 02.08.2016 e 31.12.2016, 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 de 2016 e 2017, 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 02.08.2017 e 31.12.2017.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 Quinquésima 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – ABRANGÊNCIA - APLICAÇÃO

As Cláusulas do presente Acordo Coletivo aplicam-se a todos os empregados do SANTANDER e empresas listadas nesta Cláusula, em todo o território nacional.

PARÁGRAFO ÚNICO

As empresas referidas no caput são: BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A., SANTANDER S.A. – SERVIÇOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS E DE CORRETAGEM DE SEGUROS, SANTANDER CORRETORA DE CAMBIO E VALORES MOBILIÁRIOS LTDA, AYMORE CREDITO FIN E INVEST. S.A., SANTANDER MICROCREDITO AF S.A., ISBAN BRASIL S.A., PRODUBAN SERVIÇOS DE INFORMÁTICA S.A., WEBMOTORS S.A., SANTANDER SECURITIES SERV BRA DTVM S.A. e SANTANDER PARTICIPAÇÕES S.A.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – VIGÊNCIA - APLICAÇÃO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá duração de 2 (dois) anos, de 01 de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2018, ressalvando-se a Cláusula **Bolsas Auxílio Estudo** que rege a concessão das bolsas de auxílio estudo, cujo pagamento se estenderá até dezembro de 2018, para o ano letivo de 2018.

PARÁGRAFO ÚNICO

As partes signatárias têm, desde já, acordado que os valores constantes da cláusula 4ª - **Adicional por Tempo de Serviço** e da cláusula 12ª - **Trabalho aos Sábados, Domingos e Feriados** do presente Acordo Coletivo, sofrerão reajuste em **1º.09.2017** pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2016 a agosto de 2017 acrescido de aumento real de 1% (um por cento).

São Paulo, 1º de dezembro de 2016.

RELAÇÕES LABORAIS E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS FINANCEIROS – BOAS PRÁTICAS

Visando aprimorar a relação de trabalho entre o Banco e seus funcionários, para que seja cada vez mais, equilibrada, respeitosa, responsável e ética; Considerando que ter uma equipe motivada, engajada e vinculada com a Organização é fator decisivo para a construção de um Banco cada dia melhor para seus clientes e funcionários;

Considerando a importância de estimular os gestores a praticarem uma gestão que proporcione mais autonomia às suas equipes e gere desenvolvimento humano e resultados duradouros para todos.

Reforçamos nossos compromissos para que todos os funcionários atuem com 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.
- ✓ 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:

- ✓ Exposição de Ranking Nominal em qualquer ambiente público, mesmo áreas internas da agência.
- ✓ Condutas que possam expor negativamente o funcionário através do monitoramento e divulgação de Ranking Nominal, como por exemplo, pagamento de castigos/brincadeiras em caso do 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, inclusive por email, citando o nome dos 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 somente 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 imparcialidade, objetividade e transparência na comunicação com os clientes.
- ✓ Divulguem amplamente 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.

Conheça os representantes dos trabalhadores do Santander na direção do Sindicato

UNI FINANÇAS MUNDIAL



Rita Berlofa
Presidenta

EXECUTIVA



Maria Rosani



Marcelo Gonçalves



Vera Marchioni

HONORÁRIOS



Ana Maria Ernica



Paulo Salvador

REGIONAL OESTE



Maria do Carmo F. Lellis



Ramilton Marcolino



Lucimara Malaquias



Wellington Prado

REGIONAL SUL



Wagner Cabanal



Silmara Antônia de Silva



Edison José de Oliveira



André C. Felix



Maria Q. da Cruz



Marcelo de Sá

REGIONAL LESTE

FETEC-SP



Alberto Maranhão



Ana Marta



Anderson Cunha Pirota



Alexandre Caso



Antônio Bugiga



Gilberto Campos Pinto



José Roberto S. da Silva



Roberto Paulino da Silva



Solange Martins da Silva



Walter A. A. Oliveira



Wanessa de Queiroz Paixão

REGIONAL NORTE



Sérgio A. Sobrinho



André B. Pereira

REGIONAL PAULISTA



Camilo F. dos Santos



Maurício Nobuñi Danno

CONTRAF



Mário Luiz Raia



Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região **CUF**

Presidenta: Juvandia Moreira
Diretora de Imprensa: Marta Soares dos Santos
Redação: Jair Rosa

Diagramação: Linton Publio
Tiragem: 20.000 exemplares
Impressão: Bangraf, tel.: 2940-6400

Entre em contato com o Sindicato

◆ **Sede:**

Rua São Bento, 413, Centro, telefone 3188-5200.

◆ **Regional Paulista:**

Rua Carlos Sampaio, 305, telefones 3284-7873 e 3285-0027 (metrô Brigadeiro)

◆ **Regional Leste:**

Rua Icem, 67, telefones 2293-0765 e 2091-0494 (metrô Tatuapé)

◆ **Regional Norte:**

Rua Banco das Palmas, 288, Santana, telefone 2979-7720 (metrô Santana)

◆ **Regional Sul:**

Av. Santo Amaro, 5914. telefone 5102-2795

◆ **Regional Oeste:**

Rua Benjamin Egas, 297, Pinheiros, telefone 3836-7872

◆ **Osasco e Região:**

Rua Pres. Castello Branco, 150, telefone 3682-3060/3685-2562

◆ **Regional Centro:**

Rua São Bento, 365, 19º andar, telefone 3104-5930 (metrô São Bento)



**Sindicato dos Bancários e Financeiros
de São Paulo, Osasco e Região **

www.spbancarios.com.br

Acesse o site pelo “people soft”