

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022

O **BANCO SANTANDER (BRASIL) S/A** atual denominação do Banco Santander S/A, sucessor por incorporação dos Bancos Santander (Brasil) S/A e Banco do Estado de São Paulo S/A – BANESPA, doravante simplesmente Santander, situado na Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, 2235, Vila Olímpia/SP, CEP 04543-011, inscrito no CNPJ/MF 90.400.888/0001-42, e do outro lado, representando a categoria profissional, a **CONTEC – Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito**, estabelecida na Av. W4, Sul – SEPQ 707/907 Lote E, Brasília/DF, CEP 70390-078, inscrita no CNPJ/MF nº 33.644.568/0001-02, em nome próprio e representando **FEEB. AL.PE.RN. - Federação dos empregados em Estabelecimentos Bancários dos estados de Pernambuco, Alagoas e Rio Grande do Norte**, CNPJ: 10.929.552/0001-32, SEEB Caruaru - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Caruaru/PE, CNPJ: 08.862.724/0001-56, SEEB Garanhuns e Região – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Garanhuns e Região, CNPJ: 11.474.020/0001-10, SEEB Goiana - Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Goiana e Região, CNPJ: 03.954.669/0001-00, SEEB Jaboatão - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e de Créditos dos Municípios de Jaboatão dos Guararapes, Cabo de Santo Agostinho, Escada, Ipojuca e Moreno, CNPJ: 15.114.961/0001-02, SINTEC –Mossoró - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de Mossoró e Região, CNPJ: 08.481.293/0001-88, SEEB-Palmares - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Palmares e Região CNPJ: 03.957.191/0001-72, SEEB – Petrolina - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Petrolina PE, CNPJ: 01.460.330/0001-22, SEEB São Bento do Una - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Bento do Una e Região - CNPJ: 35.667.302/0001-00, **FEEBPB - Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado da Paraíba**, CNPJ: 09.155.060/0001-58, SEEB CR - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cajazeiras e Região, CNPJ: 09.319.062/0001-35, SEEB-CR – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Catolé do Rocha, CNPJ: 08.560.732/0001-48, SEEB Conceição e Região - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito de Conceição e Região – CNPJ 11.986.288/0001-31, SEEB Itabaiana - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Itabaiana e Região CNPJ: 01.116.689/0001-87, SEEB Mamanguape e Região - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Mamanguape e Região

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022

- CNPJ: 00.774.440/0001-04, SEEB Patos PB - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Patos e Região, CNPJ: 11.985.967/0001-96, SEEB Souza - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Sousa, CNPJ: 08.537.904/0001-62, **FEEBNN - Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Norte e Nordeste**, CNPJ: 07.341.191/0001-02, SEEBAM – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Amazonas CNPJ: 04.403.747/0001-41, SEEB-Carauari - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e de Crédito do Município de Carauari no Estado do Amazonas, CNPJ: 15.493.434/0001-48, SEEB-Tabatinga - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e de Crédito do Município de Tabatinga no Estado do Amazonas, CNPJ: 15.356.846/0001-36, SEEBI - Sindicato Empregados Estabelecimentos Bancários de Iguatu, CNPJ: 07.775.372/0001-39, SEEB S - Sindicato Empregados Estabelecimentos Bancários de Sobral, CNPJ: 06.602.205/0001-23, FEEB MG GO TO DF - Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estado de Minas Gerais, Goiás e Distrito Federal, CNPJ: 17.364.803/0001-28, SEEB Araguari – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araguari e Região CNPJ: 16.833.832/0001-29, SEEB Araxá - Sindicato dos Bancários de Araxá e Região, CNPJ: 16.911.984/0001-00, SEEB Barbacena - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Barbacena – MG, CNPJ: 17.093.394/0001-72, SEEB Caratinga – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Caratinga e Região CNPJ: 19.631.688/0001-36, SEEB Catalão – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Catalão e Região CNPJ: 00.146.332/0001-89, SEEB Curvelo – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Curvelo, CNPJ: 16.884.132/0001-63, SEEB Itajubá – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Itajubá e Região CNPJ: 21.041.074/0001-46, SEEBI - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ituiutaba e Região", MG, CNPJ: 21.328.414/0001-14 SEEB Manhuaçu - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Manhuaçu/MG, CNPJ: 22.696.900/0001-58, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Montes Claros e Região – MG, CNPJ: 21.347.919/0001-26, SEEB Muriaé - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Muriaé e Região CNPJ: 22.787.832/0001-32, SEEB/PN-RG - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ponte Nova e Região, CNPJ: 16.878.753/0001-34, SEEBSD – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Santos Dumont, CNPJ: 17.745.704/0001-96, SEEB

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022

Uberlândia - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Uberlândia, CNPJ: 25.648.684/0001-63, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Governador Valadares e Região – MG, CNPJ: 20.181.202/0001-94, SINTRAF – Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro de Poços de Caldas e Região, CNPJ: 19.036.912/0001-41, SEEBVGA - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Varginha e Região – MG, CNPJ: 18.987.412/0001-22, **FEEB GO/TO – Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários nos Estados de Goiás e Tocantins**, CNPJ: 00.059.083/0001-94, SBA - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Anápolis, CNPJ: 01.485.986/0001-08 SEEBEG - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Goiás, CNPJ: 01.640.796/0001-00, SEEBI - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Itumbiara – GO, CNPJ: 37.942.513/0001-21, SEEBJ - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Jataí, CNPJ: 02.251.312/0001-01, SEEB –Rio Verde - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rio Verde, CNPJ: 02.615.201/0001-29, SINTEC/TO – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de Tocantins CNPJ: 26.753.004/0001-34, FEEBPR - Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Paraná, CNPJ: 76.638.329/0001-44, SEEB Cascavel - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cascavel, CNPJ: 77.880.623/0001-20, SEEBCNE - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cianorte, CNPJ: 76.732.411/0001-33, SEEB/FI – Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Foz do Iguaçu e Região, CNPJ: 78.097.557/0001-80, SEEB-GOIOERÊ - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Goioerê, CNPJ: 79.262.762/0001-16, SEEB - Maringá e Região - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Maringá e Região, CNPJ: 79.152.575/0001-80, SEEBPNG – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Paranaguá CNPJ: 78.587.920/0001-45, SEEB – Pato Branco - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Sudoeste do Paraná CNPJ: 78.278.710/0001-75, SEEB Ponta Grossa – Sindicato dos Empregados em ESTABELECEMENTOS Bancários de Ponta Grossa, CNPJ: 80.253.941/0001-76, SEEBTB – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Telêmaco Borba CNPJ: 95.679.346/0001-74, SEEB/UVA- - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de União da Vitória, CNPJ: 80.060.650/0001-61, FEEBSC - Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Santa

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022

Catarina, CNPJ: 83.902.007/0001-26, SEEB Balneário – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Balneário Camboriú e Região CNPJ: 76.709.260/0001-00, SEEBB – Brusque Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brusque CNPJ: 79.240.941/0001-52, SEEB CAÇADOR - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Caçador, CNPJ: 75.322.552/0001-15, SEEB Canoinhas Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Canoinhas e Região, CNPJ: 79.377.016/0001-78, SEEBI Itajaí – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Itajaí CNPJ: 84.307.784/0001-95, SEEB Joinville - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Joinville - SC., CNPJ: 83.800.532/0001-30, SEEB Lages – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Lages, CNPJ: 83.079.608/0001-80, SEEB/LAGUNA – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Laguna CNPJ: 83.264.481/0001-70, SEEB Mafra – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Mafra, 83.798.744/0001-20, SEEB Porto União Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Porto União, CNPJ: 79.240.917/0001-13, SEEB Rio do Sul - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rio do Sul e Região, CNPJ: 83.781.526/0001-83, SEEB Tubarão - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Tubarão e Região – SC, CNPJ: 86.448.115/0001-69, SEEB Jaraguá do Sul - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Jaraguá do Sul e Região SC, CNPJ: 19.445.754/0001-83, SEEB São Bento do Sul - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Bento do Sul e Região, CNPJ: 18.666.862/0001-13, e pelos SEEBBG - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bento Gonçalves, CNPJ: 87.849.097/0001-90, SEEB Cachoeira - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cachoeira do Sul – RS, CNPJ: 87.775.292/0001-12, SEEB Erechim – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Erechim, CNPJ: 89.434.658/0001-15, SINTRAF – Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Lajeado CNPJ: 90.803.479/0001-97, SEEB Nova Prata - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Prata e Região, CNPJ: 94.722.709/0001-44, SINDIBANCÁRIOS/RIO - Sindicato dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Rio Pardo, Butiá, Minas do Leão e Pantano Grande, CNPJ: 95.116.547/0001-63, São Leopoldo – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de São Gabriel – CNPJ 87.585.501/0001-65, SEEB São Leopoldo – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em São Leopoldo CNPJ: 96.759.287/0001-07, SEEB

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

Soledade – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em Soledade, CNPJ: 92.409.887/0001-94, SEEB Uruguaiana – Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Uruguaiana – CNPJ 92.463.801/0001-01), todos por seus representantes legais e procuradores, que também assinam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022**, Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária – CCT, cuja aplicação far-se-á com os ajustes e aditamentos aqui firmados para atender conveniências específicas decorrentes da incorporação dos Bancos acima mencionados e dos empregados do antigo Banco do Estado de São Paulo S/A – Banespa, doravante simplesmente BANESPA, do âmbito de um Acordo Coletivo que lhes era próprio, até 31 de agosto de 2006, doravante ACT – BANESPA, para aquele da Convenção Coletiva aplicável à generalidade da categoria profissional, ajustes e aditamentos esses que são os seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2022 e a data-base da categoria em 1º de setembro, considerando que o acordo 2018/2020 está vigente até 31 de agosto de 2020.

### **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**, com abrangência em território nacional.

### **Disposições Gerais**

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TERCEIRA – APLICAÇÃO E EFICÁCIA DO ACT 2018/2020**

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

Ficam convalidados os atos, conteúdo, valores e datas na forma prevista no ACT 2018/2020, firmado em 14/07/2018, cuja vigência vigora até 31/08/2020.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Ressalva-se a Cláusula Décima - Bolsas Auxílio Estudo, que rege a concessão das bolsas para o ano letivo de 2020, cujo pagamento se estenderá até dezembro de 2020.

### **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\$ 45,98 (quarenta e cinco reais e noventa e oito centavos) quando empregado originário do BANESPA e de R\$ 34,23 (trinta e quatro reais e vinte e três 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.09.2020 os valores desta cláusula, praticados em 31.08.2020 serão atualizados pelo índice de reajuste salarial definido pela CCT 2020/2022 da categoria dos bancários, relativo ao período de 1º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020.

(a.2). Em 1º.09.2021 os valores desta cláusula, praticados em 31.08.2021 serão atualizados pelo índice de reajuste salarial definido pela CCT 2020/2022 da categoria dos bancários, relativo ao período de 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021.

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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

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 irretratável 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,*

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

*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 irreajustável, 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 30.09.2021 e para os empregados que fizerem a opção após esta data, o pagamento da segunda parcela será em 30.09.2022.*

## **GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXTA – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022

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***

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

*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 com Deficiência" 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 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% da mensalidade, limitado a R\$ 643,59 (seiscentos e quarenta e três reais e cinquenta e nove centavos) cada, para o ano letivo 2020, mantendo esse valor para as bolsas até dezembro/2020; e

- a) Para o ano letivo 2021, o valor desta cláusula, praticado em 2020, será atualizado pelo índice de reajuste salarial definido pela CCT 2020/2022 da categoria dos bancários, relativo ao período de 1º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020, mantendo esse valor para as bolsas até dezembro/2021.
- b) Para o ano letivo 2022 o valor desta cláusula, praticado em 2021, será atualizado pelo índice de reajuste salarial definido pela CCT 2020/2022 da categoria dos bancários, relativo ao período de 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021, mantendo esse valor para as bolsas até dezembro/2022.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

A concessão das bolsas para 1ª graduação, 1ª pós-graduação e 1ª especialização MBA se dará a partir do mês de fevereiro de 2021, para o ano letivo de 2021. Para o ano letivo de 2022, a concessão das bolsas se dará a partir de fevereiro de 2022.

### **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. 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 estudos do exercício de 2021, para o exercício de 2022, 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.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

### **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.

### **GARANTIAS GERAIS**

#### **CLAUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA**

O Santander manterá Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos do art. 74, § 2º da CLT e art. 2º da Portaria nº 373, de 25.02.2011 do Ministério do Trabalho e Emprego 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;
- 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;

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

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;

- c) 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 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 QUARTO**

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 QUINTO**

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 nº 373/11.

### **PARÁGRAFO SEXTO**

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: AFDT – Arquivo Fonte de Dados Tratados e ACJEF – Arquivo Controle de Jornada para Efeitos Fiscais.

### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

O SANTANDER compromete-se a cumprir e fazer cumprir as regras e condições ora pactuadas, nos termos da Portaria 373/2011, sendo as entidades sindicais acordantes

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

isentas de qualquer ônus ou consequências, caso tais condições venham a ser descumpridas.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA – 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:

- a) Descanso semanal remunerado de 2 (dois) dias consecutivos, coincidentes, ao menos em duas vezes por mês, com sábados e domingos; e
- b) 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\$ 85,54 (oitenta e um 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.09.2020, o valor desta cláusula, praticado em 31.08.2020 será atualizado pelo índice de reajuste salarial definido pela CCT 2020/2022 da categoria dos bancários, relativo ao período de 1º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020;

Em 1º.09.2021, o valor desta cláusula, praticado em 31.08.2021 será atualizado pelo índice de reajuste salarial definido pela CCT 2020/2022 da categoria dos bancários, relativo ao período de 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021.

**ABONO DE FALTAS, LICENÇAS REMUNERADAS E FÉRIAS**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHOS**

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022

Os empregados terão direito a ausência para internação hospitalar de 2 (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 23 “Ausências Legais”, alínea “f”, da CCT.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – 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 DÉCIMA SEXTA – 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,

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

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

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 amamentação”, 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 SANTANDER, mediante elaboração de Termo de Opção manuscrito e assinado por ambos, devendo ser exercido respeitando-se os seguintes prazos:

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

- a) Se a opção for dada ao pai, a manifestação deverá ser exercida em até 3 (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 6 (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 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA 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 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 VIGÉSIMA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO DECORRENTE DE ADOÇÃO**

A estabilidade provisória de emprego será de 60 (sessenta) dias 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 27 "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**

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

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 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.).

## **PRÉ-APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – 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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

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 TERCEIRA – 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 QUARTA – 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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

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 QUINTA – 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 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 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**

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

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.

### **PLANOS DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRAS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 pagas 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

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

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 SÉTIMA – 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, 9 (nove) representantes membros da COE e, ainda, por pelo menos 1 (um) representante dos

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

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 OITAVA – 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 “Negociação Nacional Permanente” da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2020, 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 NONA – 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.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

### **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 TRIGÉSIMA – 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 nas condições estabelecidas na cláusula 57<sup>a</sup> da CCT da categoria dos bancários.

### **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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA – RELAÇÕES LABORAIS E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS FINANCEIROS**

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

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.

## **DESCONTOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – DESCONTO DE MENSALIDADE SINDICAL**

O SANTANDER repassará aos Sindicatos as mensalidades de seus associados no prazo, contado do dia do desconto, de até 5 (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 TERCEIRA – INFORMAÇÕES FUNCIONAIS**

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

O SANTANDER fornecerá em arquivo magnético, anualmente, para o Sindicato acordante que 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 QUARTA – 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 conterà 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**

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 QUINTA – 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.

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

### **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 9 (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 TRIGÉSIMA SEXTA – 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 SÉTIMA – 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**

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

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 4 (quatro) representantes por parte das entidades sindicais e por até 4 (quatro) representantes do SANTANDER.

## **DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – 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 2020, a ser 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 02.08.2020 e 31.12.2020, 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 2021, a ser 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 02.08.2021 e 31.12.2021.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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-

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022

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.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – 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 CORRETORA DE CAMBIO E VALORES MOBILIÁRIOS S.A., AYMORE CREDITO FIN E INVEST. S.A., SANTANDER BRASIL TECNOLOGIA S.A., PRODUBAN BRASIL TEC LTDA, SANTANDER SECURITIES SERV BRA DTVM S.A., SANTANDER BRASIL GESTÃO DE RECURSOS LTDA., SANTANDER BRASIL ASSET MANAGEMENT DTVM S.A., SANTANDER HOLDING IMOBILIÁRIA S.A., BANCO HYUNDAI CAPITAL BRASIL S.A., SANTANDER AUTO S.A. e PI DISTRIBUIDORA DE TITULOS E VALORES MOBILIARIOS S.A.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – VIGÊNCIA – APLICAÇÃO - REVISÃO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá duração de 2 (dois) anos, de 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2022, ressalvando-se a Cláusula **Bolsas Auxílio Estudo** que rege a concessão das bolsas de auxílio estudo, cujo pagamento se estenderá até dezembro de 2022, para o ano letivo de 2022.

#### **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.

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2020/2022**

**São Paulo, 18 de maio de 2020.**