Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2028

TRABALHADORES DE EMPRESAS FINANCEIRAS/RS

De um lado, as empresas NOME DA EMPRESA, cnpj ....., endereço ....., neste ato representada por ....., cpf ....., residente em .....; NOME DA EMPRESA, cnpj ....., endereço ....., neste ato representada por ....., cpf ....., residente em .....; NOME DA EMPRESA, cnpj ....., endereço ....., neste ato representada por ....., cpf ....., residente em .....; NOME DA EMPRESA, cnpj ....., endereço ....., neste ato representada por ....., cpf ....., residente em .....; NOME DA EMPRESA, cnpj ....., endereço ....., neste ato representada por ....., cpf ....., residente em .....; doravante designadas como EMPRESAS; e, de outro lado, a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS DO RIO GRANDE DO SUL-FETRAFI/RS, entidade sindical de 2º grau, devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, inscrita no CNPJ sob número 92.962.232/0001-49, com sede à rua Cel. Fernando Machado, 820, em Porto Alegre, representada por seus diretores Sandro Gilberto Moreira Cheiran, CPF Nº 483.449.070-04 e Luiz Carlos dos Santos Barbosa, CPF 225.042.900-63, atuando neste instrumento na condição de representante dos empregados da categoria profissional lotados no Estado, nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal e do art. 617 da CL, resolvem firmar o presente Acordo Coletivo de Trabalho, que substitui integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho aplicável às demais empresas da categoria no Estado, e, portanto não surtirá nenhum efeito legal para os empregados das empresas acordantes lotados no Rio Grande do Sul, e que terá como base normativa as seguintes cláusulas:

CLÁUSULA 1 - PRAZO DE VIGÊNCIA – DATA-BASE

A vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho será de 1º de agosto de 2.026 a 31 de julho de 2.027, mantendo-se a data-base de 01 de agosto para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA 1A – DA JORNADA DE TRABALHO DOS TRABALHADORES DE TI E DESENVOLVEDORES

Os trabalhadores(as) que laboram na área de Tecnologia e Segurança da Informação, bem como aqueles trabalhadores(as) que atuam no desenvolvimento de produto, na modelagem e acompanhamento indireto de crédito podem ter jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

PARAGRAFO PRIMEIRO - Por modelagem e acompanhamento indireto de crédito são consideradas aquelas atividades de desenho de processos, considerando análises e comportamento de mercado; de contribuição em estudos de mercado e avaliação de oportunidades; de construção de documentos e artefatos que auxiliem no entendimento de regras, fluxos e pré-requisitos funcionais dos produtos e serviços; de interação com pessoas da área de tecnologia no desenvolvimento e manutenção de transações e serviços garantindo a sua aderência às necessidades da Instituição Financeira; de apoio na aprovação nos fóruns competentes de novos produtos e processos; de avaliação de novas regulamentações vigentes e mapeamento de impactos necessários para implantação; de implementação de iniciativas voltadas a inovação e desenvolvimento de soluções que impulsionem

negócios e fidelização da base de clientes; de elaboração e avaliação de estudos de viabilidade para criação de novos produtos; de acompanhamento de precificação de produtos e ofertas ao mercado;

PARÁGRAFO SEGUNDO - O piso salarial dos trabalhadores abrangidos pela presente Cláusula não poderá ser inferior a R$ 3.415,37 (três mil quatrocentos e quinze reais e trinta e sete centavos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Somente poderão usufruir da excepcionalidade prevista no caput, os trabalhadores(as) cujas empresas tiverem comunicado previamente à Fetrafi/RS, o nome completo dos mesmos e o endereço em que exercem suas atividades, devendo ser observadas as limitações previstas na Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD para todos os fins.

PARÁGRAFO QUARTO – Para atendimento da previsão do Parágrafo anterior, as empresas enviarão comunicação à Fetrafi/RS por meio do endereço eletrônico fetrafirs@fetrafirs.org.br .

PARÁGRAFO QUINTO - Aqueles trabalhadores(as) que já laboram 8 horas diárias e que se enquadram nas atividades previstas no caput, terão seus contratos de trabalho adaptados à presente Cláusula, sem qualquer prejuízo às partes contratantes, devendo ser respeitado o Piso Salarial do Parágrafo Segundo e a notificação prévia com o nome completo dos abrangidos(as) e o endereço em que exercem suas atividades, conforme estabelecido no Parágrafo Terceiro.

PARÁGRAFO SEXTO – Em observância à Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026, a duração do trabalho normal dos(as) trabalhadores(as) abrangidos(as) por esta Cláusula observará a progressão abaixo, assegurado, a partir de 16 de dezembro de 2026, o repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos, e sem qualquer redução salarial, inclusive do piso salarial previsto no Parágrafo Segundo: I – até 15 de dezembro de 2026: 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, aplicando-se o Parágrafo Sexto; II – de 16 de dezembro de 2026 a 15 de dezembro de 2027: 42 (quarenta e duas) horas semanais, ficando autorizada, nos termos do art. 7º da Emenda Constitucional nº 141/2026, a ampliação da jornada diária para até 8 (oito) horas e 24 (vinte e quatro) minutos, de modo a viabilizar a distribuição da duração semanal em 5 (cinco) dias, sem que o acréscimo seja considerado trabalho extraordinário; III – a partir de 16 de dezembro de 2027: 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

CLÁUSULA 2 - REAJUSTE SALARIAL

Fica estabelecido um reajuste salarial, em 1º/08/2.026, em percentual de 4.52% (quatro ponto cinquenta e dois por cento) a incidir sobre o salário efetivamente percebido pelos empregados em julho/2.026.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os reajustes salariais previstos nesta cláusula serão calculados de modo proporcional para os empregados admitidos há menos de seis meses, contados da concernente data base. Será calculado da seguinte maneira:

a. Admitidos até seis meses antes terá 100% do reajuste.

b. Admitidos até cinco meses antes terá 90% do reajuste.

c. Admitidos até quatro meses antes terá 80% do reajuste.

d. Admitidos até três meses antes terá 70% do reajuste.

e. Admitidos até dois meses antes terá 50% do reajuste.

f. Admitidos até um mês antes terá 40% do reajuste.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Serão compensados os aumentos espontâneos ou compulsórios, concedidos após 1º/08/2.025 e 31/07/2026, conforme o caso, salvo os aumentos forem decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, e de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

CLÁUSULA 3 - SALÁRIO DE INGRESSO

É estabelecido, para vigorar a partir de 1º/08/2026, um salário de ingresso para todos os empregados da acordante, exceto aqueles que estiverem enquadrados na Cláusula 1A, no valor de R$ 2.561,53 (dois mil quinhentos e sessenta e um reais e cinquenta e três centavos) por mês.

CLÁUSULA 4 – ANUÊNIO

A partir de 1º/08/2026 fica garantido aos trabalhadores(as) das EMPRESAS, uma parcela salarial denominada anuênio, no valor de R$ 24,37 (vinte e quatro reais e trinta e sete centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Se o ano de serviço for completado durante a vigência do presente ajuste, o empregado passará a receber o anuênio a partir do mês seguinte ao ano completado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para efeitos de aplicação da presente cláusula, entende-se por ano de efetivo serviço o período de 12 (doze) meses de vigência plena do contrato de trabalho, excluídos os períodos não considerados pela lei como tempo de serviço para efeitos de pagamento de indenização e de incidência das contribuições ao FGTS.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Caso a empresa que já conceda verba mensal da mesma natureza por ano de serviço, poderá compensá-la com o anuênio estabelecido na presente cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO - O anuênio ora estabelecido será corrigido, quanto aos percentuais e periodicidade, conforme a lei vigente sobre reajuste salarial.

CLÁUSULA 5 - QUEBRA DE CAIXA

A partir de 1º/08/2026, a título de quebra de caixa, fica estabelecido o pagamento mensal de R$ 363,57 (trezentos e sessenta e três reais e cinquenta e sete centavos). Esta verba compensatória e indenizatória será devida apenas e durante o efetivo exercício de função que implique em manuseio de numerário, não tendo caráter salarial

PARÁGRAFO ÚNICO – A verba estabelecida nesta cláusula será devida apenas para os/as empregados/as que estiverem sujeitos a desconto do salário decorrente de diferenças nas suas prestações de conta.

CLÁUSULA 6 - AJUDA ALIMENTAÇÃO

Fica assegurada, a todos os empregados, parcela denominada "Ajuda Alimentação" que não terá caráter salarial, e não integrará o salário para qualquer efeito e finalidade, tendo valor mínimo líquido diário, a partir de 1º de agosto de 2026, de R$ 51,33 (cinquenta e um reais e trinta e três centavos). Fica facultado, ao empregador, substituir dita importância por vinte e dois tíquetes de refeição ou de alimentação, ou benefício similar.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A verba aqui instituída não será devida nos períodos de ausência do empregado ao serviço em razão de férias, licenças, repousos, feriados, ou demais hipóteses em que não haja prestação de serviços.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que mantenham ou que passem a manter restaurantes para fornecimento de alimentação ao empregado, ou que subsidiem tal alimentação de alguma forma, permitindo o acesso do empregado à vantagem análoga ou superior ora ajustado, ficam desobrigadas de fornecer a "Ajuda Alimentação".

CLÁUSULA 7 - AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ

As empresas reembolsarão aos seus empregados as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento de filhos em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O auxílio creche/auxílio babá é devido pelo empregador no percentual de 30% (trinta por cento) da despesa realizada e devidamente comprovada pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O percentual de 30% (trinta por cento) devido pelo empregador, fica limitado ao valor máximo total de R$ 216,72 (duzentos e dezesseis reais e setenta e dois centavos) para fins de reembolso, sendo esta verba de caráter indenizatório e não salarial.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A verba aqui estipulada, somente será devida aos filhos com a idade até 60 (sessenta) meses completos, sendo que, após ultrapassar está idade, a verba aqui estipulada não será mais devida pelo empregador ao empregado.

PARÁGRAFO QUARTO – A verba aqui estipulada é devida nos mesmos moldes, condições e valores nos casos de despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo destas, desde que as mesmas tenham seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

PARÁGRAFO QUINTO - Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, à empresa, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

PARÁGRAFO SEXTO - O "auxílio creche" não será cumulativo com o "auxílio babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita e comprovada por um ou outro, para cada filho.

PARÁGRAFO SÉTIMO -A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT e à Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (D.O.U de 05.09.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria MTb nº 670, de 20.08.97 (D.O.U de 21.08.97). Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV.

PARÁGRAFO OITAVO - Idênticos reembolsos e procedimentos previstos no caput e todos os parágrafos da presente cláusula estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham "filhos excepcionais" ou "deficientes físicos que exijam cuidados permanentes", desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico pertencente a Convênio mantida pela empresa.

CLÁUSULA 8 - CHEQUE NEGOCIAÇÃO SINDICAL – CLÁUSULA COMPENSANTE

As empresas abrangidas por esta convenção estão compromissadas com a concessão aos seus empregados (as) um auxílio denominado Cheque Negociação Sindical, no valor mensal mínimo de R$ 513,48 (quinhentos e treze reais e quarenta e oito centavos), que é entregue sem nenhum caráter salarial, sendo considerado como verba indenizatória, no intuito de complementar a alimentação do empregado após o horário de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O benefício previsto nesta cláusula tem o caráter compensatório referido § 4º do art. 611A da CLT, para a obrigação estabelecida na cláusula identificada como "CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL – CLÁUSULA COMPENSADA", e somente será devido para os (as) trabalhadores (as) que não se opuserem ao desconto salarial para contribuir com a entidade sindical.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas que eventualmente concedam benefício análogo ou similar a seus empregados, estarão autorizadas a suprimi-lo até o valor estabelecido no caput, dada a obrigatoriedade do integral cumprimento do previsto nesta cláusula, cujo benefício deverá ser plenamente identificado na sua satisfação.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O cheque negociação sindical poderá ser pago pelas empresas por qualquer meio de pagamento, tíquete, cheque, dinheiro, crédito/carga em cartão de benefício ou depósito em conta corrente do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO - A verba aqui instituída não será devida nos períodos de ausência do empregado ao serviço em razão de férias, licenças ou faltas injustificadas, sendo descontados da presente verba, de forma proporcional, os dias não trabalhados.

CLÁUSULA 9 - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

Em janeiro/2.027, em julho/2.027, as empresas estão compromissadas com o pagamento a seus empregados da "gratificação semestral" no valor equivalente à remuneração dos meses imediatamente anteriores aos das datas aqui estabelecidas. Sendo o caso tal verba será calculada de forma proporcional aos meses de serviço, sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral. As ausências legais e as justificadas não serão deduzidas para fins de cálculos da vantagem aqui estabelecida.

PARÁGRAFO ÚNICO - Na remuneração que servirá de base para o cálculo da Gratificação Semestral não serão incluídas as horas extras eventuais nem o 13º salário ou verbas sem caráter salarial.

CLÁUSULA 10 - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

A gratificação de função a que alude o parágrafo 2º do artigo 224 da CLT não será inferior a 45% (quarenta e cinco por cento) do salário do cargo efetivo, respeitados critérios mais amplos, estando dispensados do controle de jornada (ponto) aqueles trabalhadores(as) que ganharem a gratificação de função, sem que isso suscite presunção de inexistência de horas extraordinárias.

CLÁUSULA 11 - SUPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA

Será concedida, ao empregado que conte com um mínimo de 90 (noventa) dias de trabalho prestado ao mesmo empregador e que se afaste provisoriamente do trabalho em gozo de auxílio previdenciário, uma suplementação no valor de 50% (cinquenta por cento) da diferença entre o seu salário e o valor

recebido do órgão previdenciário. Tal suplementação será paga pelo empregador, a título de auxílio-doença, desde o 16º (décimo sexto) até 45º (quadragésimo quinto) dia de afastamento.

PARÁGRAFO ÚNICO - O valor total da suplementação estará limitado a dois salários-mínimos nacional, cessando neste patamar a responsabilidade do empregador.

CLÁUSULA 12 - PRÊMIO SEGURO DE VIDA

Durante o período em que o empregado estiver em gozo do auxílio-doença junto ao órgão previdenciário, o pagamento do prêmio do seguro de vida em grupo eventualmente mantido pelo empregador, será de responsabilidade deste nos meses de afastamento do empregado.

CLÁUSULA 13 - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

O empregado que estiver em atividade e que contar mais de um ano de serviço prestado ao mesmo empregador terá direito a optar pelo recebimento antecipado de 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina até o último dia do mês de junho de cada ano, desde que não tenha recebido a antecipação quando do eventual gozo de férias.

CLÁUSULA 14 - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

O empregador abonará as horas de falta ao serviço do empregado estudante, quando da participação do mesmo em provas de vestibular e escolares obrigatórias em escolas reconhecidas pelo MEC, desde que os horários sejam conflitantes com a jornada de trabalho e que comunicado 48 (quarenta e oito) horas antes da realização das mesmas.

CLÁUSULA 15 -INÍCIO DE FÉRIAS

As férias concedidas pelo empregador não poderão ter início nas sextas-feiras, tampouco nos dias 24 e 31 de dezembro, ou ainda em dias que precedem feriados na cidade do local de trabalho e dias santificados.

CLÁUSULA 16 -FALTAS JUSTIFICADAS - AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do art. 473 da CLT, respeitados os critérios mais vantajosos, ficam assim ampliadas:

I) de 03 (três) para 05 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

II) 01 (um) dia útil de trabalho para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, filho, pai ou mãe;

III) 01 (um) dia útil de trabalho para a doação de sangue, devidamente comprovada;

IV) 02 (dois) dias úteis de trabalho por ano, para levar ao médico, filho ou dependente menor de 14 anos, mediante comprovação 48 horas após.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para os efeitos desta cláusula, sábado, dia útil não trabalhado, não será considerado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Todas as comprovações a que se refere esta cláusula deverão ser apresentadas ao setor competente do empregador.

CLÁUSULA 17 -ADIANTAMENTO E DATA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

As empresas procederão ao pagamento dos salários até o último dia útil do mês trabalhado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas pagarão, se requerido expressamente e de forma irrevogável e irretratável pelo empregado, até o dia 15 (quinze) de cada mês, a título de adiantamento, um mínimo de 30% (trinta por cento) do salário básico do mês em curso.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ficam preservadas as condições mais favoráveis já existentes em cada empresa.

CLÁUSULA 18 -UNIFORMES

Os empregadores que exigirem de seus empregados o uso de uniformes, estarão obrigados a fornecê-los, zelando o empregado pela conservação e aparência dele, devolvendo-o na hipótese de rescisão contratual. O uso de uniforme ficará restrito ao local de trabalho, sendo vedado seu uso em outro local, a não ser que o empregado esteja no exercício de suas funções, cumprindo ordens do empregador.

CLÁUSULA 19 -GARANTIA AO APOSENTADO

Fica vedada a demissão sem justa causa do empregado que conte com mais de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho prestados ao atual empregador, e que esteja a menos de doze meses para adquirir o direito a aposentadoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Este direito somente poderá ser exercido uma única vez.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador em caso de reclamação trabalhista, comprovar a justa causa nos termos do artigo 482 e alíneas da CLT, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregado pré-aposentado terá direito a reintegração no emprego, tratada no parágrafo segundo, somente se tiver comunicado e comprovado para sua empregadora, até o final do aviso prévio, o preenchimento das condições relativas ao tempo de serviço, prevista no caput desta cláusula mediante notificação expressa e protocolada no Departamento Pessoal do empregador.

CLÁUSULA 20 - QUADRO DE AVISOS

As empresas manterão, em cada estabelecimento, um quadro de avisos e informes dos sindicatos dos empregados, desde que o seu conteúdo não seja ofensivo.

CLÁUSULA 21 - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas concederão aos seus empregados, a título de auxílio-funeral, o valor de R$ 1.702,10 (hum mil setecentos e dois reais e dez centavos), em caso de falecimento de qualquer de seus dependentes, como tal inscrito junto ao INSS.

CLÁUSULA 22 - DESCONTO DO SALÁRIO

A empresa que conceder ou que venha a conceder aos seus empregados seguro de vida e/ou auxílio assistência de saúde, nessa incluída a odontológica, podem descontar do salário mensal deles o valor

correspondente à parcela de participação no custeio dos benefícios desde que, por escrito, estejam por eles autorizados.

CLÁUSULA 23 - VALE TRANSPORTE

As empresas comprometem-se com o irrestrito cumprimento da Lei 7418/85 e decreto 95.247/87.

CLÁUSULA 24 - ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas remeterão à Fetrafi/RS, mensalmente, as Comunicações de Acidente de Trabalho – CATs verificadas no período.

CLÁUSULA 25 - ATESTADO DE EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

Por ocasião da cessação dos contratos individuais de trabalho, as empresas fornecerão ao empregado, além dos documentos exigidos em lei, atestado de saúde obtido através de exame médico demissional.

CLÁUSULA 26 - CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO

Terão cumprimento compulsório os dispositivos não previstos nesta Convenção, mas que estejam ou venham a ser insculpidos na Lei Pátria.

CLÁUSULA 27 - PLANO DE SAÚDE

As empresas que tenham mais de 50 (cinquenta) empregados, considerando para avaliação do porte da empregadora o conjunto daquelas que utilizem o mesmo CNPJ, contratarão Plano de Saúde, tendo como beneficiários todos os seus empregados, que, por escrito, não se opuserem.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregador não poderá ser responsabilizado pelos empregados por danos, negativas ou por quaisquer atos que a empresa administradora do Plano de Saúde venha a praticar.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os empregados participarão no custeio para o pagamento do Plano de Saúde, no máximo, até o valor equivalente a 20% do plano, sendo autorizado, desde já, desconto do valor respectivo na folha de pagamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica ajustado, diante da autonomia de negócio, que o mencionado benefício não tem natureza remuneratória.

PARÁGRAFO QUARTO – Enquanto a empresa conte com menos de 50 empregados deverá optar por contratar plano de saúde a estes ou indenizar a cada um deles a importância máxima, a partir de 1º de agosto de 2026, de R$116,74 (cento e dezesseis reais e setenta e quatro centavos) ou o valor da totalidade do plano de saúde contratado pelo empregado se este valor total for inferior, que terá como objetivo reembolsar despesas individuais com planos de saúde. A presente verba indenizatória somente é devida se o empregado comprovar ter contratado plano de saúde particular.

PARÁGRAFO QUINTO – O descumprimento do previsto nesta cláusula implicará em multa em valor equivalente a 20% do respectivo salário fixo mensal.

CLÁUSULA 28 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR

Fica estipulado que o pagamento de Participações nos Lucros e Resultados, referente ao exercício de 2026, ocorrerá aos/às financiários/as do seguinte modo: Aos empregados(as) admitidos até

31.12.2025 e em efetivo exercício de suas atividades em 31.12.2026, convenciona-se o pagamento, pelo empregador, até o último dia útil de janeiro de 2027, a título de PLR, até 50% (cinquenta por cento) dos lucros ou sobras verificados no exercício de 2026, ficando limitada a PLR ao equivalente a 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração contratual do empregado recebida em janeiro de 2027.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O cálculo da importância devida a cada empregado/a tomará como base a divisão do valor total correspondente a 50% (cinquenta por cento) do lucro líquido ou sobras da empregadora, pelo mesmo número que corresponda ao total de empregados. O valor que será devido a cada empregado não poderá ser superior ao equivalente a 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração contratual do empregado recebido no mês de janeiro de 2027.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Estarão dispensados do pagamento aquelas empresas que comprovadamente, não registrarem lucros ou sobras no respectivo balanço do ano de competência.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregador que por sua liberalidade antecipar esta Participação nos Lucros ou Resultados poderá compensar o valor adiantado na data devida da PLR. Esta antecipação torna-se definitiva se não houver lucros ou resultados em seus balanços do ano competente.

PARÁGRAFO QUARTO – Aos empregados que não mantiveram contrato de trabalho durante todo o ano da base da PLR, receberão tal valor de forma proporcional.

PARÁGRAFO QUINTO – A PLR a ser paga do ano de 2026 será paga com os mesmos valores, percentuais, limitadores, datas e prazos previstos no caput e parágrafos desta cláusula PLR.

PARÁGRAFO SEXTO - Na hipótese da empresa adotar uma política de PLR mais vantajosa financeiramente para o empregado, esta ficará desobrigada do cumprimento da cláusula 28 da presente convenção, exclusivamente para os empregados que receberem valores superiores aos que receberiam caso fosse aplicada a referida cláusula. A política de PLR mencionada neste parágrafo deverá ser devidamente documentada no Departamento de Recursos Humanos ou setor equivalente da empresa, e uma cópia desta documentação deverá ser encaminhada aos sindicatos signatários para ciência. A empresa deverá comprovar que sua política de PLR resulta em benefícios mais favoráveis aos empregados em comparação com os termos estabelecidos nesta convenção coletiva, apresentando a documentação necessária quando solicitada.

CLÁUSULA 29 - ACESSO ÀS EMPRESAS

Os dirigentes dos sindicatos dos empregados terão acesso a seus representados, no interior da empresa, quando acompanhados pelo representante patronal.

PARÁGRAFO ÚNICO – O acompanhamento patronal previsto no caput não se aplica aos encontros dos sindicalistas com os empregados, que tenham como objetivo a sindicalização destes últimos, por tratar-se de decisão individual do interessado(a).

CLÁUSULA 30 - REPRESENTAÇÃO SINDICAL NA EMPRESA

A representação sindical na empresa poderá ser constituída por iniciativa da concernente entidade sindical, em cada estabelecimento ou unidade de trabalho, com as prerrogativas mencionadas na Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho e do artigo 8º da Constituição Federal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Será eleito um representante sindical para cada agência ou unidade de trabalho que conte com mais de 10 empregados, em eleição realizada entre todos os trabalhadores abrangidos.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As eleições serão realizadas a qualquer época e o tempo de mandato do representante sindical será de 1 (um) ano.

CLÁUSULA 31 - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais e os representantes eleitos, poderão ausentar-se do serviço, para participação em atividades sindicais, até 5 (cinco) dias úteis por ano, desde que a empresa seja pré-avisada do fato, por escrito, pelo respectivo sindicato profissional, com a antecedência mínima de 24 horas úteis.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - A empresa abonará as ausências ao serviço de seus empregados que vierem a participar de encontros regionais, estaduais e/ou nacionais e congressos promovidos pelas entidades sindicais representativas da categoria profissional.

CLÁUSULA 32 - FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos empregados investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, no Conselho Fiscal e na Representação junto à Federação, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem, respeitados os limites legais.

PARÁGRAFO ÚNICO - Na comunicação da frequência livre à empresa, as Entidades indicarão, com menção a Instituição Financeira não Bancária a cujo quadro pertencer, o nome dos demais Diretores a favor dos quais será feita, ou foi feita, a liberação de que trata este artigo.

CLÁUSULA 33 - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As partes ajustam entre si a criação de uma Comissão Bipartite com a incumbência de desenvolver propostas de orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

CLÁUSULA 34 – EXTENSÃO DE VANTAGENS A RELAÇÃO HOMOAFETIVA

As vantagens desta Convenção Coletiva de Trabalho aplicáveis aos cônjuges dos empregados abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada por registro em cartório.

PARÁGRAFO ÚNICO - O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 45 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 45, 06.08.2010 (DOU DE 11.08.2010).

CLÁUSULA 35 - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS

As diferenças salariais e demais verbas remuneratórias decorrentes da aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão pagas aos empregados beneficiários até o último dia útil do mês seguinte após a assinatura da presente Norma Coletiva.

CLÁUSULA 36 - DA INTERPRETAÇÃO E DA INTEGRAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

Os termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão sempre interpretados de forma literal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na ausência de disposição literal, serão aplicadas as normas da presente convenção coletiva na ordem indicada:

I – a analogia;

II – os princípios gerais de direito do trabalho;

III – a equidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O emprego da analogia não poderá resultar na exigência de direitos não previstos na presente convenção coletiva.

CLÁUSULA 37 – DO TELETRABALHO

Considera-se teletrabalho em regime exclusivo, que não se confunde por sua própria natureza com trabalho externo, a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho exclusivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho exclusivo deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Caso as partes estabeleçam controle de jornada aos empregados em teletrabalho exclusivo, o mesmo poderá ser realizado através do acionamento dos equipamentos de trabalho, registro a distância por equipamento móvel, registro por exceção quando da realização de jornada extraordinária e outras formas alternativas que garantam a correta e fiel marcação das horas extras eventualmente realizadas, não descaracterizando o teletrabalho.

PARÁGRAFO QUARTO – Havendo controle de horário, as horas extras poderão ser compensadas, respeitada cláusula geral prevista em Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA 38 – DO REGIME HÍBRIDO DE TELETRABALHO

Considera-se teletrabalho em regime híbrido a prestação de serviços realizada parte do tempo nas dependências do empregador e outra fora das dependências, sendo que nesta última com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho híbrido deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O empregador deverá estipular a quantidade de dias ou de dias mínimos na semana ou no mês que o empregado deverá comparecer na sede da empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O controle de jornada aos empregados em teletrabalho no modelo híbrido, o mesmo poderá ser realizado através do acionamento dos equipamentos de trabalho, registro a distância por equipamento móvel, registro por exceção quando da realização de jornada extraordinária e outras formas alternativas que garantam a correta e fiel marcação das horas extras eventualmente realizadas, não descaracterizando o teletrabalho.

PARÁGRAFO QUARTO – O empregado e empregador poderão ajustar no contrato de trabalho ou aditivo que a prestação de horas extraordinárias somente poderá ser realizada com prévia autorização do empregador.

PARÁGRAFO QUINTO – Havendo controle de horário no regime de teletrabalho, as horas extras poderão ser compensadas, respeitada a cláusula geral prevista na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 39 – DAS CONDIÇÕES GERAIS DO REGIME HÍBRIDO E DE TELETRABALHO

Os empregados que estiverem no modelo de regime híbrido e de teletrabalho deverão observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As despesas próprias de manutenção da residência, como de eletricidade, telefonia, e de conexão a redes, não serão suportadas pelo empregador, salvo previsão em contrário prevista em acordo coletivo de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A presente Cláusula 38C entrará em vigor após definido, por meio de adendo à presente Convenção Coletiva de Trabalho, ajuda de custo mensal em valor a ser estipulado após negociação entre as partes signatárias.

INCISO I – A negociação a qual o presente parágrafo faz referência deverá ser realizada até a data de 30 de março de 2023, sob pena da Presente Cláusula 38C não entrar em vigor.

CLÁUSULA 40 – DA IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE OS EMPREGADOS EM GERAL E OS EM TELETRABALHO

O empregado em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais empregados, com exceção dos destacados na presente cláusula, não havendo qualquer prejuízo quanto à sua remuneração, quanto aos direitos previstos na norma coletiva, e outros benefícios concedidos por liberalidade pelo empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os empregados em teletrabalho não têm direito ao vale transporte, salvo quando dos deslocamentos casa-empresa-casa e proporcionais a estes dias. Nas hipóteses em que a empresa forneça refeição em refeitórios ou restaurantes conveniados, não haverá qualquer compensação nos dias em que o empregado(a) exercer suas atividades em sua residência.

CLÁUSULA 41 – DA PRIVACIDADE DO EMPREGADO EM REGIME DE TELETRABALHO

O empregador deve respeitar a privacidade do empregado em regime de teletrabalho e os tempos de descanso e de repouso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Sempre que o teletrabalho for realizado no domicílio do trabalhador, a visita por preposto do empregador ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada, após prévio aviso, entre às 9 e às 18 horas dos dias úteis de trabalho, com assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Constitui infração contratual grave a violação do disposto nesta cláusula.

CLÁUSULA 42 – DO BANCO DE HORAS

O empregador poderá adotar um sistema de banco de horas, mediante concordância do empregado por escrito, no qual as horas trabalhadas que excederem ao limite da jornada contratada poderão ser compensadas dentro do prazo de 6 (seis) meses.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A utilização do Banco de Horas será na proporção de 1 hora de folga para cada 1 hora adicional trabalhada, em substituição ao adicional de horas extras previstas na Convenção Coletiva vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada, conforme parágrafo anterior, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas pendentes, que serão consideradas como extraordinárias e remuneradas com o adicional previsto em Lei ou Norma Coletiva da categoria. Do mesmo modo, eventual saldo de horas negativas poderá ser descontado do empregado(a).

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregado(a) deverá ser comunicado por escrito e mediante recibo, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, sobre a data que ocorrerá a efetiva folga compensatória.

PARÁGRAFO QUARTO – O empregador deverá fornecer mensalmente aos empregados informações sobre as horas prestadas no mês, possibilitando ao empregado controlar o número de horas a serem compensadas dentro da sistemática ora estabelecida.

INCISO I - A informação acerca do saldo existente em Banco de Horas poderá ser feita juntamente com o espelho de ponto, onde constem horas em débito e crédito.

INCISO II - A informação poderá ser disponibilizada por sistema informatizado com acesso pessoal do empregado.

PARÁGRAFO QUINTO – É possível o empregado(a) utilizar as horas excedentes acumuladas dentro da sistemática de compensação horária ora ajustada, para tratar de assuntos de seu interesse, sem prejuízo de qualquer natureza, devendo para tanto comunicar previamente à sua chefia imediata, no prazo estabelecido no parágrafo terceiro; podendo, ainda, mediante concordância do empregador, dispor de horas para compensação futura, hipótese na qual, se o contrato de trabalho for rescindido, será realizado o desconto correspondente.

CLÁUSULA 38G – JORNADAS ESPECIAIS

Exclusivamente para colaboradores das Instituições Financeiras não Bancárias que laboram na área de Tecnologia e Segurança da Informação, poderão trabalhar adotando jornadas especiais a exemplo dos modelos à seguir descritos:

I - Jornada 12 x 36, assim considerada aquela em que a jornada será de 12 (doze) horas diárias seguida de 36 (trinta e seis) horas de descanso obedecidos os seguintes requisitos: a) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não havendo de se falar em adicional extraordinário para as prestadas além da 8ª (oitava) diária; e b) não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, pois neste regime o excesso em uma semana é compensado pela diminuição na semana subsequente; e c) o descanso de 36 (trinta e seis) horas após cada dia de trabalho compensa o labor prestado em domingos, observado assim, a exigência legal de repouso remunerado prevista na legislação trabalhista.

II - As empresas acordantes poderão funcionar 7 dias por semana e 24 horas por dia, incluindo feriados municipais, estaduais e federais, desde que mediante escala previamente organizada que respeitará os intervalos legais de descanso e alimentação, incluindo o descanso semanal remunerado nos termos da lei. Uma vez realizada essa escala, não será devido qualquer pagamento adicional aos empregados que laboram na área de Tecnologia e Segurança da Informação, bem como aqueles colaboradores que atuam no desenvolvimento de produto, na modelagem e acompanhamento de crédito, desde que respeitada a jornada semanal.

PARÁGRAFO ÚNICO - Somente poderão usufruir da excepcionalidade prevista na presente Cláusula 38G, os trabalhadores(as) cujas empresas tiverem comunicado previamente à Fetrafi/RS, o nome completo dos mesmos e o endereço em que exercem suas atividades, devendo ser observadas as limitações previstas na Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD para todos os fins.

INCISO I – Para atendimento do presente Parágrafo, as empresas enviarão a comunicação à Fetrafi/RS por meio do endereço eletrônico fetrafirs@fetrafirs.org.br.

CLÁUSULA 43 – REGISTRO DO PONTO ELETRÔNICO

Fica estabelecido que a empresa poderá adotar sistema alternativo eletrônico de controle da jornada de trabalho, nos termos da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, ou da norma que vier a substituí-la.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - É obrigatório que o sistema eletrônico registre fielmente as marcações efetuadas, não sendo admitido: restrição à marcação do ponto; marcação automática do ponto; exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado

PARÁGRAFO SEGUNDO - Nas hipóteses em que não for possível a marcação eletrônica do horário de trabalho no sistema alternativo eletrônico, tais como esquecimento do crachá, atividade externa, falta de luz, entre outros, poderá haver a posterior inclusão manual dos respectivos horários no sistema, sinalizando com destaque que se trata de horário incluído manualmente, com a rubrica com empregado(a) e do representante do empregador.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Fica estabelecido que a empresa poderá utilizar o sistema de registro de ponto por exceção, nas modalidades de teletrabalho exclusivo e híbrido, que consiste na jornada

regular pré-assinada e o lançamento no sistema alternativo de controle de jornada quando da realização de horas extras, atrasos e faltas.

CLÁUSULA 44 - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL – CLÁUSULA COMPENSADA

Todas as EMPRESAS deverão descontar de seus empregados (as) pertencentes à categoria profissional, associados ou não ao ente sindical, o percentual de 0.5% (zero ponto cinco por cento) incidente sobre a remuneração do mês de novembro de 2026.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A obrigação prevista no caput é compensada pelo benefício da cláusula "CHEQUE NEGOCIAÇÃO SINDICAL – CLÁUSULA COMPENSANTE", nos termos referidos no § 4º do art. 611A da CLT. Assim, se a Cláusula Compensante tem a finalidade de ser contrapartida do desconto salarial previsto no caput, quem se opuser ao desconto abdica do direito previsto na cláusula Cheque Negociação Sindical.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O desconto referido nesta cláusula será recolhido à Fetrafi/RS (depósito na conta corrente pessoa jurídica nº 304567-6 do Banco do Brasil, agência 0010-8), e enviado seu recibo acompanhado da devida prestação de contas que refira o nome e o valor descontado de cada empregado (a), o no prazo de 10 (dez) dias após a sua efetivação.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Para viabilizar que os empregados (as) exerçam o seu direito de oposição ao desconto previsto nesta cláusula, no prazo de dez dias, a Fetrafi/RS publicará o presente ACT no site: www.bancariosrs.org.br. Esta manifestação de oposição ao desconto deverá ser enviada para o fetrafirs@fetrafirs.org.br, com sua identificação completa, inclusive o nome correto da empresa em que trabalha.

PARÁGRAFO QUARTO – Havendo manifestação de oposição ao desconto, a Fetrafi/RS deverá enviar à correspondente empresa tal expressão de vontade até o dia 23 de dezembro de 2026.

PARÁGRAFO QUINTO – As entidades sindicais de 1º grau que delegaram poderes para a Fetrafi/RS, são as seguintes: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE PORTO ALEGRE E REGIÃO, entidade estabelecido em Porto Alegre à rua General Câmara, 424, CEP 90010-230, inscrito no CNPJ sob número 92.831.650/0001-05; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE ALEGRETE, com sede na Rua Gal. Sampaio, 1040, 2° andar, Conj. 06, na cidade de Alegrete, CEP 97541-260, inscrito no CNPJ sob número 90.865.924/0001-43; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BAGÉ, com sede na Rua Melanie Granier, 154, na cidade de Bagé, CEP 96402-000, CNPJ sob número 87.416.525/0001-90; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BENTO GONÇALVES, com sede na rua Mal. Deodoro, 101 sala 401 e 402, na cidade de Bento Gonçalves, CEP 95700-000, CNPJ nº 87.849.097/0001-90; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE CACHOEIRA DO SUL, com sede na av. Andrade Neves, 1510 3º andar sala 32 e 33, na cidade de cachoeira do Sul, CEP 96500-021, CNPJ nº 87.775.292/0001-12; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE CAMAQUÃ, com sede na Rua Bento Gonçalves, 1207, na cidade de Camaquã; CEP 96180-000, CNPJ nº90.151.358/0001-08; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE CARAZINHO, com sede na Rua Venâncio Aires, 338, na cidade de Carazinho; CEP 99500-000, CNPJ nº 88.432.810/0001-68; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE CAXIAS DO SUL, com sede na Rua Borges de Medeiros, 676, na cidade de Caxias do Sul, CEP 95020-310, CNPJ nº 88.662.457/0001-02; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE CRUZ

ALTA, com sede na Rua Jango Vidal, 175, na cidade de Cruz Alta; CEP 98025-330, CNPJ nº 89.128.342/0001-03; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE ERECHIM, com sede na Av. Maurício Cardoso, 190, 1° andar, sala 11, na cidade de Erechim, CEP 99700-000, CNPJ 89.434.658/0001/15; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE FREDERICO WESTPHALEN, com sede na Rua do Comércio, 535, Sobreloja, na cidade de Frederico Westphalen, CEP 98400-000, CNPJ nº 92.403.989/0001-00; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE GUAPORÉ, com sede na Rua Manoel Francisco Guerreiro, 1245, 2° andar, na cidade de Guaporé; CEP 99200-000, CNPJ nº 92.895.028/0001-52; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE HORIZONTINA, com sede na Rua São Cristóvão, 1331, sala 02, na cidade de Horizontina, CEP 98920-000, CNPJ 89.432.546/0001-25; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE IJUÍ, com sede na Rua Sete de Setembro, 345, sala 28, na cidade de Ijuí; CEP 98700-000, CNPJ nº 89.651.533/0001-47; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE LAJEADO, com sede na Rua Mário Cattói, 116, na cidade de Lajeado, CEP 95900-000, CNPJ nº 90.803.479/0001-97; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SANTA MARIA, com sede na rua Dr. Bozzano, 1147, conj. 301, na cidade de Santa Maria, CEP 97015-002, CNPJ 95.624.748/0001-71; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE NOVA PRATA, com sede na Rua Flores da Cunha, 847, 2º andar, na cidade de Nova Prata, CEP 95320-000, CNPJ 94.722.709/0001-44; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE NOVO HAMBURGO, com sede na Av. João Antônio da Silveira, 885, na cidade de Novo Hamburgo, CEP 93510-300, CNPJ nº 91.695.668/0001-56; SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO LITORAL NORTE, com sede na Rua Nelson Silveira de Souza, 1200, na cidade de Osório; CEP 95520-000, CNPJ nº 90.257.510/0001-31; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE PASSO FUNDO, com sede na Rua Gal. Osório, 1411, na cidade de Passo Fundo, CEP 99010-140, CNPJ 90.785.023/0001-41; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE PELOTAS, com sede na Rua Anchieta, 1586, na cidade de Pelotas; CEP 96010-160, CNPJ nº 87.394.474/0001-43; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE RIO GRANDE, com sede na Rua Marechal Floriano Peixoto, 467, na cidade de Rio Grande, CEP 96200-380, CNPJ 94.874.005/0001-97; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE RIO PARDO, com sede na Rua General Osório, 875, sala 402, na cidade de Rio Pardo, CEP96640-000, CNPJ 95.116.547/0001-63; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE ROSÁRIO DO SUL, com sede na Rua Barão do Rio Branco, 2337, Sala 11, na cidade de Rosário do Sul, CEP 97590-000, CNPJ 92.913.763/0001/41; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SANTA CRUZ DO SUL, com sede na Rua Assis Brasil, 387, na cidade de Santa Cruz; CEP 96810-160, CNPJ nº 87.327.912/0001-50; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SANTANA DO LIVRAMENTO, com sede na Rua Silveira Martins, 672, na cidade de Santana do Livramento, CEP 97573-511, CNPJ 96.042.130/0001-66; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SANTA ROSA, com sede na Avenida América, 582, na cidade de Santa Rosa; CEP 98900-000, CNPJ nº 89.394.712/0001-46; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SANTIAGO, com sede na Rua Silveira Martins, 1837, na cidade de Santiago, CEP 97700-000, CNPJ nº 92.455.807/0001-37; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SANTO ÂNGELO, com sede na Rua Antunes Ribas, 1506, sala 01, na cidade de Santo Ângelo; CEP 98801-630, CNPJ nº 96.216.338/0001-54; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTA/BELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SÃO BORJA, com sede na Rua Gal. Marques, 728, sala 102, na cidade de São Borja; CEP 97670-000, CNPJ nº 92.888.510/0001-65; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SÃO GABRIEL, com sede na Rua Gal. João

Manoel, 261, na cidade de São Gabriel, CEP 97300-000, CNPJ 87.585.501/0001-65; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SÃO LEOPOLDO, com sede na Rua Flores da Cunha, 229, na cidade de São Leopoldo, CEP 93010-160, CNPJ 96.759.287/0001-07; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SÃO LUIZ GONZAGA, com sede na Rua Bento Boeira de Souza, 2780, na cidade de São Luiz Gonzaga, CEP 97800-000, CNPJ 89.701.031/0001-83; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SOLEDADE, com sede a Rua Quintino Bocaiúva, 623 Caixa Postal 12, na cidade de Soledade; CEP 99300-000, CNPJ nº 92.409.887/0001-94; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE URUGUAIANA, com sede a Rua Domingos de Almeida, 1441, na cidade de Uruguaiana, CEP 97500-000, CNPJ nº 92.463.801/0001-01; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE VACARIA, com sede a Rua Dr. Flores, 352 sala 13 – 2º andar Ed Frozzi, CEP 95200-000, CNPJ 90.544.743/0001-15; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE VALE DO CAÍ, com sede na Rua Ramiro Barcelos, 1514, salas 06 e 07, na cidade de Montenegro, 95780-000 CNPJ 92.123.025/0001-09; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE VALE DO PARANHANA, com sede na rua Dezessete de Junho, 2216, na cidade de Taquara, CNPJ nº 93.241.123/0001-03.

PARÁGRAFO SEXTO – O descumprimento de qualquer obrigação prevista nesta cláusula, implicará numa multa diária no valor de R$ 100,00 por empregado (a) atingido pela violação, revertida à Fetrafi/RS ou à empresa, conforme o caso.

CLÁUSULA 41 – RECONHECIMENTO DE PACTO VENCIDO

As partes reconhecem expressamente todos os termos das Convenções Coletivas de Trabalho ajustada para vigorar entre 1º de agosto de 2022 e 31 de julho de 2026.

Considerando plenamente ajustadas as condições aqui pactuadas, as partes firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 08 (oito) vias de igual teor e forma. A representação dos trabalhadores obriga-se a protocolar no Sistema Mediador do MTE, para fins de registro e arquivo, juntamente com a documentação comprobatória do cumprimento das disposições previstas nos artigos 611 e seguintes da CLT, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

Porto Alegre, 05 de novembro de 2026.

EMPRESAS ACORDANTES:

EMPRESA: _____

EMPRESA: _____

EMPRESA: _____

EMPRESA: _____

EMPRESA: _____

Sandro Gilberto Moreira Cheiran: _____

Luiz Carlos dos Santos Barbosa: _____

Pela FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL