

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO/2013-2015

De um lado, o **SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS NÃO BANCÁRIAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINDFIN**, estabelecido em Porto Alegre, à Av. Borges de Medeiros, 2500, Sala 1306, entidade sindical devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, inscrita no CNPJ sob número 88.458.146/0001-26, representado por seu Diretor-Presidente, Giovanni Cataldi Neto, CPF nº 179.492.048-00; e, de outro lado, a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS DO RIO GRANDE DO SUL**, 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 Dr. Vicente de Paula Dutra, 215, conj. 201, em Porto Alegre, representada por seus diretores Arnoni Hanke, CPF 331288630-91 e Luiz Carlos dos Santos Barbosa, CPF 225042900/63, atuando neste instrumento na condição de representante dos empregados da categoria profissional inorganizados e de mandatária de todos os sindicatos a ela filiados – rol indicado na cláusula quadragésima primeira – todos devidamente autorizados pelas concernentes instâncias deliberativas, resolvem firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, com abrangência territorial para todo o Estado do Rio Grande do Sul e abrangência categorial para os empregados das Sociedades de Crédito, Financiamentos e Investimentos que integram o Plano CNTEC/Bancários do anexo do artigo 577 da CLT, e que terá como base normativa as seguintes cláusulas:

### **PRIMEIRA: PRAZO DE VIGÊNCIA, DATA-BASE**

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho será de 1º de agosto de 2.013 a 31 de julho de 2.015, mantendo-se a data-base de 01 de agosto para todos os efeitos legais.

### **SEGUNDA: REAJUSTE SALARIAL**

Fica estabelecido um reajuste salarial, em 1º/08/2.013, em percentual de 7,5% (sete vírgula cinco por cento), a incidir sobre o salário efetivamente percebido pelos empregados em Agosto/2.013. Em 1º de agosto de 2014 os salários serão reajustados em percentual igual a 8% (oito por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O reajuste salarial previsto nesta cláusula será calculado de modo proporcional para os empregados admitidos há menos de seis meses, contados da 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, já concedidos desde 1º/08/2.013 e desde 1º/08/2014 conforme o caso, salvo os aumentos 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.

### **TERCEIRA: SALÁRIO DE INGRESSO**

São fixados os seguintes pisos salariais mensais de ingresso:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A partir de 1º de agosto de 2013:

- a) Para contínuos, *office-boys*, porteiros, serventes e aprendizes o piso salarial passa a ser o da faixa IV do Piso Regional, no valor mínimo de R\$ 853,00 (oitocentos e cinquenta e três reais).
- b) Para os demais empregados o piso salarial será em valor mínimo de R\$ 853,00 (oitocentos e cinquenta e três reais).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A partir de 1º de agosto de 2014:

- a) Para contínuos, *office-boys*, porteiros, serventes e aprendizes o piso salarial passa a ser o da faixa IV do Piso Regional, no valor mínimo de R\$ 943,98 (novecentos e quarenta e três reais e noventa e oito centavos).
- b) Para os demais empregados o piso salarial será em valor mínimo de R\$ 943,98 (novecentos e quarenta e três reais e noventa e oito centavos).

### **QUARTA: ANUÊNIO**

A partir de 1º/08/2013, fica garantida aos integrantes da categoria profissional, uma parcela salarial denominada anuênio, no valor de R\$ 10,65 (dez reais e sessenta e cinco centavos) por ano ininterrupto de serviço prestado ao mesmo empregador. A partir de 1º de agosto de 2014 o valor do anuênio passará a ser de R\$ 11,50 (onze reais e cinquenta 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** - As empresas que já concedem verba mensal da mesma natureza por ano de serviço, poderão 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.

### **QUINTA: QUEBRA DE CAIXA**

A partir de 1º/08/2013, a título de quebra de caixa, fica estabelecido o pagamento mensal de R\$ 84,91 (oitenta e quatro reais e noventa e um centavos). Esta verba compensatória e indenizatória será devida apenas e durante o efetivo exercício de função. A partir de 1º de agosto de 2014 o valor da quebra de caixa passará a ser no valor de R\$ 91,70 (noventa e um reais e setenta centavos).

## **SEXTA: 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 2013, de R\$ 21,20 (vinte e um reais e vinte centavos). A partir de 1º de agosto de 2014, o valor mínimo passará a ser R\$ 22,89 (vinte e dois reais e oitenta e nove 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".

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica estabelecido que o valor deste benefício de 1ª de agosto de 2013 até 1º de agosto de 2014, manter-se-á no mesmo patamar do mesmo benefício pago em 2012, tendo em vista a valorização do cheque negociação sindical.

## **SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ**

A partir de 1º de agosto de 2013, 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\$ 100,00 (cem reais) para fins de reembolso, sendo esta verba de caráter indenizatório. A partir de 1º de agosto de 2014, o percentual de 30%, fica limitado ao valor máximo total de R\$ 108,00 (cento e oito reais).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A verba aqui estipulada, somente será devida aos filhos com a idade até 36 (trinta e seis meses) completos, sendo que, após ultrapassar esta idade, a verba aqui estipulada não será mais devida pelo empregador ao empregado. A partir de 1º de agosto de 2014, a verba aqui estipulada, somente será devida aos filhos com a idade até 60 (sessenta) meses completos, sendo que, após ultrapassar esta 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 - AUXÍLIO FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS**

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.

#### **OITAVA: CHEQUE NEGOCIAÇÃO SINDICAL**

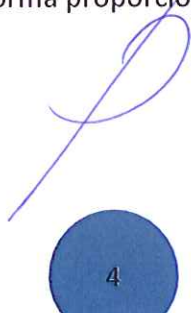
As empresas abrangidas por esta convenção estão compromissadas com a concessão aos seus empregados um auxílio denominado Cheque Negociação Sindical, no valor mensal mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais), que é entregue sem nenhum caráter salarial, como verba indenizatória, no intuito de complementar a alimentação do empregado após o horário de trabalho. A partir de 1º de agosto de 2014 o cheque negociação sindical passou a ser no valor de R\$ 216,00 (duzentos e dezesseis reais).

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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.

#### **NONA: GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL**



Em janeiro/2.014, em julho/2.014, em janeiro/2.015 e em julho/2.015 as empresas estão compromissadas de pagar a seus empregados "gratificação semestral" no valor equivalente à remuneração dos meses imediatamente anteriores aos das datas aqui estabelecidas. 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.

#### **DÉCIMA: 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.

#### **DÉCIMA PRIMEIRA: SUPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA**

Será concedida, ao empregado que contar um mínimo de 90 (noventa) dias de trabalho prestado ao mesmo empregador e que se afaste em gozo de auxílio doença ao órgão 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.

#### **DÉCIMA SEGUNDA: 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.

#### **DÉCIMA TERCEIRA: 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.

#### **DÉCIMA QUARTA: 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.

#### **DÉCIMA QUINTA: 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.

#### **DÉCIMA SEXTA: 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.

#### **DÉCIMA SÉTIMA: 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 irretroatável 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.

#### **DÉCIMA OITAVA: 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.

#### **DÉCIMA NONA: 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 acima, 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.

**VIGÉSIMA: 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.

**VIGÉSIMA PRIMEIRA: AUXÍLIO FUNERAL**

A partir de 1º/08/2013, as empresas concederão aos seus empregados, a título de auxílio-funeral, o valor de R\$ 853,54 (oitocentos e cinquenta e três reais e cinquenta e quatro centavos), em caso de falecimento de qualquer de seus dependentes, como tal inscrito junto ao INSS. A partir de 1º de agosto de 2014 este valor será de R\$ 921,82 (novecentos e vinte e um reais e oitenta e dois centavos).

**VIGÉSIMA SEGUNDA: DESCONTO DO SALÁRIO**

As empresas que concederem ou que venham a conceder aos seus empregados seguro de vida e/ou auxílio assistência de saúde, nesta 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.

**VIGÉSIMA TERCEIRA: VALE TRANSPORTE**

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

**VIGÉSIMA QUARTA: ACIDENTE DE TRABALHO**

As empresas remeterão aos sindicatos profissionais convenientes, mensalmente, as Comunicações de Acidente de Trabalho - CATs.

**VIGÉSIMA QUINTA: 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.

**VIGÉSIMA SEXTA: CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO**

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

**VIGÉSIMA SÉTIMA: PLANO DE SAÚDE**

As empregadoras que mantenham 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** - Os empregadores não poderão ser responsabilizados 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** – As empresas que contem com menos de 50 empregados deverão optar por contratar plano de saúde a estes ou indenizar a cada um deles a importância máxima, a partir de 1º de agosto de 2013, de R\$ 56,71 (cinquenta e seis reais e setenta e um centavos) ou o valor da totalidade do plano de saúde contratado pelo empregado se este valor total for inferior a R\$ 56,71 (cinquenta e seis reais e setenta e um centavos), que terá como objetivo reembolsar despesas individuais com planos de saúde. A partir de 1º de agosto de 2014, as empresas que contem com menos de 50 empregados deverão optar por contratar plano de saúde a estes ou indenizar a cada um deles a importância máxima de R\$ 61,24 (sessenta e um reais e vinte e quatro centavos) ou o valor da totalidade do plano de saúde contratado pelo empregado se este valor total for inferior a R\$ 61,24 (sessenta e um reais e vinte e quatro centavos), 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.

#### **VIGÉSIMA OITAVA: PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR**

Fica estipulado o pagamento de Participações nos Lucros e Resultados referente aos exercícios de 2013 e 2014, a serem repassados aos/às financeiros/as do seguinte modo:

- a) Aos empregados admitidos até 31.12.2012 e em efetivo exercício de suas atividades em 31.12.2013, convencionou-se o pagamento, pelo empregador, até o último dia útil de janeiro de 2014, a título de PLR, até 50% (cinquenta por cento) dos lucros ou sobras verificados no exercício de 2013, ficando limitada a PLR ao equivalente a 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração contratual do empregado recebido em janeiro de 2014.
- b) Aos empregados admitidos até 31.12.2013 e em efetivo exercício de suas atividades em 31.12.2014, convencionou-se o pagamento, pelo empregador, até o último dia útil de janeiro de 2015, a título de PLR, até 50% (cinquenta por cento) dos lucros ou sobras verificados no exercício de 2014, ficando limitada a PLR ao equivalente a 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração contratual do empregado recebido em janeiro de 2015.

**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.

**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.

#### **VIGÉSIMA NONA: ACESSO ÀS EMPRESAS**

Os dirigentes dos sindicatos dos empregados terão acesso a seus representados, no interior das empresas, 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.

#### **TRIGÉSIMA: REPRESENTAÇÃO SINDICAL NA EMPRESA**

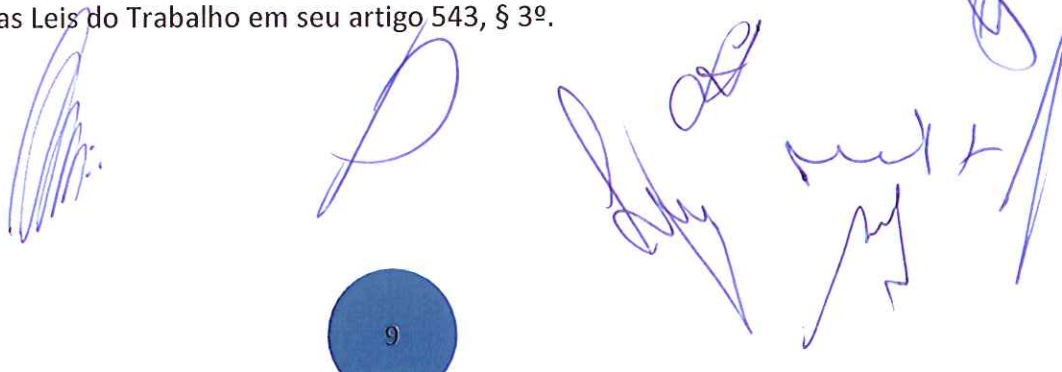
A representação sindical na empresa poderá ser constituída por iniciativa da concernedente entidade sindical, em cada estabelecimento ou unidade de trabalho, com as prerrogativas mencionadas na Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho e do artigo 8º da Constituição Federal.

**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 mandato do representante sindical será de 1 (um) ano.

#### **TRIGÉSIMA PRIMEIRA: ESTABILIDADE SINDICAL**

É garantida, durante a vigência da presente convenção coletiva, a estabilidade de emprego, função, remuneração e cargo exercido, para o empregado de Instituição Financeira Não Bancária representada pelo SINDFIN, que exerça ou tenha exercido qualquer cargo em quaisquer dos sindicatos ora pactuantes na data da assinatura da presente convenção coletiva, estendendo-se a estes, também, as condições mais vantajosas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 543, § 3º.



Handwritten signatures in blue ink, including a circular stamp with the number 9.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Entende-se por cargo no sindicato, unicamente aqueles previstos nos Estatutos Sociais tanto do Sindicato laboral quanto patronal, independentemente do cargo ser eletivo ou não.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA: 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** - As empresas integrantes da categoria econômica abonarão 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.

**TRIGÉSIMA TERCEIRA: 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.

**TRIGÉSIMA QUARTA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

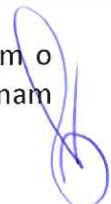
As partes ajustam entre si a criação de uma Comissão Bipartite com a incumbência de desenvolver propostas de orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

**TRIGÉSIMA QUINTA: 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).

**TRIGÉSIMA SEXTA: PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS**



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

#### **TRIGÉSIMA SÉTIMA: DA INTERPRETAÇÃO E DA INTEGRAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Os termos da presente Convenção Coletiva 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.

#### **TRIGÉSIMA OITAVA: COMPROMISSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA FUTURA**

Fica aqui estabelecido o compromisso de negociação coletiva extraordinária, em março/2015, com o objetivo de estabelecer negociação acerca do valor dos pisos salariais da categoria.

#### **TRIGÉSIMA NONA: DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo SINDICATO PATRONAL recolherão aos cofres deste, a importância correspondente a 3% (três por cento) da folha salarial do mês de junho de 2014 e junho de 2015.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A data de recolhimento da contribuição assistencial patronal será em 30 de agosto de 2014 e 30 de agosto de 2015, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

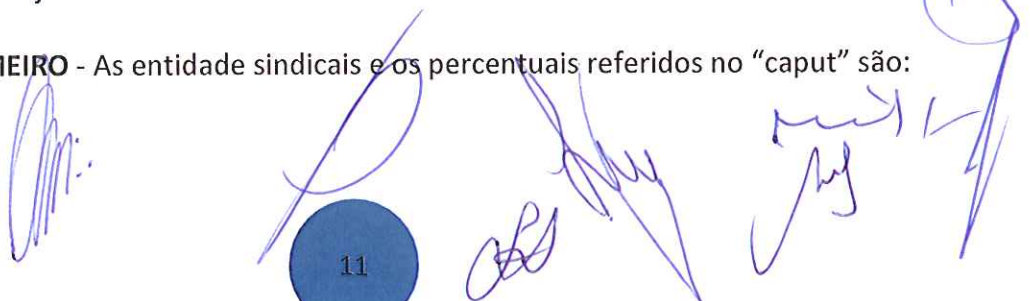
#### **QUADRAGÉSIMA – SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho consoante ao disposto no parágrafo segundo, do artigo 74, da Consolidação das Leis do Trabalho e na Portaria nº 373 (artigo 2º), de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICATOS REPRESENTADOS E A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Os empregadores pertencentes à base territorial de cada Sindicato Profissional abaixo indicados - todos representados nesta Norma Coletiva pela Federação Conveniente -, descontarão de seus empregados, pertencentes à respectiva categoria profissional, associados ou não ao Sindicato, percentual indicado no parágrafo primeiro, incidente sobre a remuneração já reajustada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As entidade sindicais e os percentuais referidos no “caput” são:



11

- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **ALEGRETE**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE **BAGÉ**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **BENTO GONÇALVES**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **CACHOEIRA DO SUL**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **CAMAQUÃ**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **CARAZINHO**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **CAXIAS DO SUL**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **CRUZ ALTA**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **ERECHIM**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **FREDERICO WESTPHALEN**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **GUAPORÉ**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **HORIZONTINA**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **IJUÍ**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **LAJEADO**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO **LITORAL NORTE/RS**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **NOVA PRATA**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE **NOVO HAMBURGO**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **PASSO FUNDO**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **PELOTAS**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE **PORTO ALEGRE**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **RIO GRANDE**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **RIO PARDO**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **ROSÁRIO DO SUL**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE **SANTA CRUZ DO SUL**, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE **SANTA MARIA**, desconto de 0% (zero por cento).


- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SANTA ROSA, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SANTANA DO LIVRAMENTO, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SANTIAGO, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SANTO ÂNGELO, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SÃO BORJA, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SÃO GABRIEL, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SÃO LEOPOLDO, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SÃO LUIZ GONZAGA, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SOLEDADE, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE URUGUAIANA, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE VACARIA, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DO VALE DO CAÍ, desconto de 0% (zero por cento).
- ▶ SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO VALE DO PARANHANA, desconto de 0% (zero por cento).

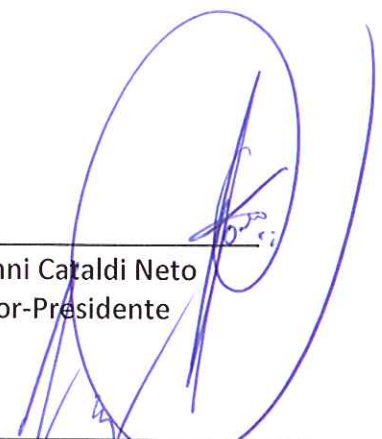
**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O desconto referido nesta cláusula será recolhido ao correspondente ente sindical da categoria profissional, no prazo de 10 (dez) dias após a sua efetivação, em guia bancária própria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Para viabilizar que os empregados que assim considerarem correto, exerçam o seu direito de oposição ao desconto previsto nesta cláusula, as entidades convenentes publicarão edital em jornal de circulação estadual, avisando-os do prazo de dez dias para o exercício do direito de oposição.

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, 19 de novembro de 2014.





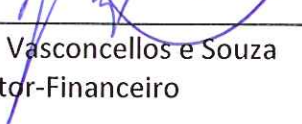
---

Giovanni Cataldi Neto  
Diretor-Presidente



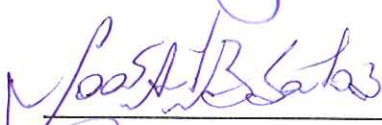
---

Henrique Cylon Thomé  
Diretor Vice-Presidente



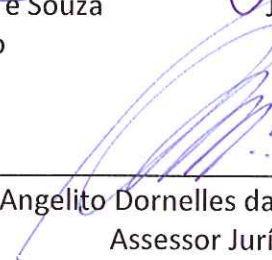
---

Cassiano Vasconcellos e Souza  
Diretor-Financeiro



---

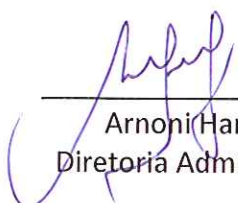
João Antônio Bretanha Santos  
Diretor-Administrativo



---

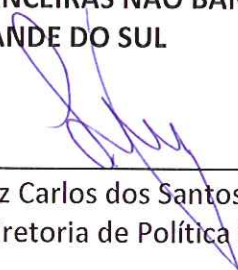
Angelito Dornelles da Rocha – OAB/RS 67.415  
Assessor Jurídico Estatutário

**P/SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS NÃO BANCÁRIAS DO ESTADO  
DO RIO GRANDE DO SUL**



---

Arnoni Hanke  
Diretoria Administrativa



---

Luiz Carlos dos Santos Barbosa  
Diretoria de Política Sindical



---

Milton Bozano Fagundes – OAB/RS 14.332

**P/FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM INSTITUIÇÕES  
FINANCEIRAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**