

ACT IRB 2022

1. Cláusula Primeira – Abrangência
2. Cláusula Segunda - Reajuste Salarial
3. Cláusula Terceira – Pagamento Mensal
4. Cláusula Quarta – Comprovante de pagamento
5. Cláusula Quinta – Desconto em Folha
6. Cláusula Sexta – Correção de Cláusulas
7. Cláusula Sétima – Salário do Admitido
8. Cláusula Oitava – Piso Remuneratório Mínimo
9. Cláusula Nona – Antecipação do 13º salário
10. Cláusula Décima Primeira – Dia do Aniversário (Happy Day)
11. Cláusula Décima Segunda – Banco de Horas
12. Cláusula Décima Terceira – Do Auxílio Babá/Creche
13. Cláusula Décima Quarta – Do Auxílio Educação
14. Cláusula Décima Quinta – Do Auxílio aos Filhos com Deficiência
15. Cláusula Décima Sexta – Do Auxílio Refeição
16. Cláusula Décima Sétima – Do Auxílio Cesta Alimentação de Natal
17. Cláusula Décima Oitava – Auxílio Transporte
18. Cláusula Décima Nona – Assistência Médica e/ou Plano de Saúde
19. Cláusula Vigésima – Auxílio-Doença
20. Cláusula Vigésima Primeira – Complementação do Auxílio-Doença
21. Cláusula Vigésima Segunda – Antecipação do salário por motivo de férias
22. Cláusula Vigésima Terceira – Parcelamento de férias
23. Cláusula Vigésima Quarta – Afastamento por Doença de Dependente
24. Cláusula Vigésima Quinta – Seguro de Vida em Grupo – Acidentes Pessoais
25. Cláusula Vigésima Sexta – Informações de Dados Funcionais
26. Cláusula Vigésima Sétima – Despesas para Rescisão Contratual
27. Cláusula Vigésima Oitava – Dispensa de Aviso Prévio
28. Cláusula Nona – Estabilidades Provisórias de Emprego
29. Cláusula Trigésima – Gestão de Ética
30. Cláusula Trigésima Primeira – Promoções e Benefícios Previdenciários
31. Cláusula Trigésima Segunda – Ausências Legais
32. Cláusula Trigésima Terceira – Das Licenças de Maternidade e Paternidade
33. Cláusula Trigésima Quarta – Dia do Ressecuritário
34. Cláusula Trigésima Quinta – Rescisão de Contrato de Dirigentes Sindicais
35. Cláusula Trigésima Sexta – Comissão de Conciliação Prévia
36. Cláusula Trigésima Sétima – Extensão de Vantagens na Relação Homoafetiva
37. Cláusula Trigésima Oitava – Assédio Sexual e Assédio Moral
38. Cláusula Trigésima Nona – Datas Festivas
39. Cláusula Quadragésima – Implementação de Programa de Retenção de Talentos
40. Cláusula Quadragésima Primeira – Frequência de Dirigente Sindical
41. Cláusula Quadragésima Segunda – Mensalidade do Sindicato:
42. Cláusula Quadragésima Terceira – Desconto Assistencial PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados – exercício 2021
43. Cláusula Quadragésima Quarta – Divulgação do Acordo
44. Cláusula Quadragésima Quinta – Vigência
45. Cláusula Quadragésima Sexta – Cláusulas da Convenção Coletiva
46. Cláusula Quadragésima Sétima – Da Solução dos Conflitos



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right with a small '1' below it.

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022**

**Celebrado entre o IRB-BRASIL RESSEGUROS S.A. e o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RESSEGUROS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO e a FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SECURITÁRIOS, consoante cláusulas e condições que seguem:**

**Cláusula Primeira – Abrangência**

Este Acordo abrange a todos os empregados do IRB – Brasil Resseguros S/A.

**Cláusula Segunda - Reajuste Salarial**

A Empresa concederá reajuste linear de 9%, incidente sobre os salários vigentes em 31 de dezembro de 2021. Referido reajuste será aplicado a partir de 1º de janeiro de 2022.

**Parágrafo único** – Na aplicação do percentual previsto no caput serão compensados todos os reajustes, aumentos, abonos e antecipações, compulsórios e espontâneos, concedidos no período de janeiro a dezembro de 2021, exceto os aumentos ou reajustes decorrentes de promoção, mérito, término de aprendizagem ou experiência, equiparação salarial, recomposição ou alteração de salário resultante de majoração da jornada de trabalho.

**Cláusula Terceira – Pagamento Mensal**

A Empresa efetuará o pagamento dos salários em uma única parcela, no dia 25 do mês de competência ou no 1º (primeiro) dia útil anterior, em caso de coincidir com feriados ou final de semana.

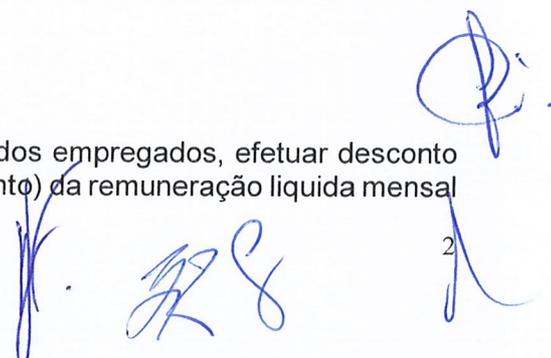
**Cláusula Quarta – Comprovante de pagamento**

O IRB- Brasil Resseguros S/A deverá disponibilizar ao empregado comprovante de pagamento de salários, com discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados. De tais comprovantes, deverá constar a identificação da empresa e do empregado.

**Parágrafo único** – Do referido comprovante deverá constar, também, a importância relativa ao depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, devido à Conta Vinculada do empregado optante, conforme estabelecido na primeira parte do Artigo 17 da Lei n.º 8.036, de 11/05/1990 (DOU de 14/05/1990) e regulamentado pelo Artigo 33 do Decreto nº 99.684, de 08/11/1990 (DOU de 12/11/1990).

**Cláusula quinta – Desconto em Folha**

O IRB-Brasil Resseguros S.A. poderá, mediante autorização dos empregados, efetuar desconto em folha de pagamento, no limite máximo de 30% (trinta por cento) da remuneração líquida mensal



2

disponível para o empregado, nos termos do que dispõe o Artigo 2º, § 2º do Decreto nº 4.840 de 17/09/2013 (DOU de 18/09/2003).

§ 1º – O desconto de consignações voluntárias autorizadas pelo empregado, tais como parcelas relativas às mensalidades sindicais de empregados associados, empréstimo consignado, plano de saúde e odontológico, deverão ser somados para fins de cálculos do limite estabelecido pelo caput desta cláusula.

§ 2º – Caso a soma dos valores a serem descontados em determinado mês exceda o limite permitido, o valor excedido deverá ser descontado nos meses subsequentes, até que o empregado amortize a totalidade dos valores devidos.

§ 3º – Com a finalidade de adequar o valor dos descontos atualmente autorizados pelos empregados ao limite estabelecido por esta cláusula as empresas poderão, no período de 01/01/2022 a 31/12/2022, readequar os planos de saúde e odontológico de todos os seus empregados e dependentes ao valor dos salários por eles recebidos sem a necessidade de qualquer anuência.

#### **Cláusula Sexta – Correção de Cláusulas**

Os valores fixados nas cláusulas econômicas do presente Acordo serão corrigidos automaticamente nas mesmas épocas e bases dos salários dos empregados, seja em decorrência de imperativo legal ou de recomendação coletiva.

#### **Cláusula Sétima – Salário do Admitido**

Admitido o empregado para função de outro, dispensado sem justa causa, àquele será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **Cláusula Oitava – Piso Remuneratório Mínimo**

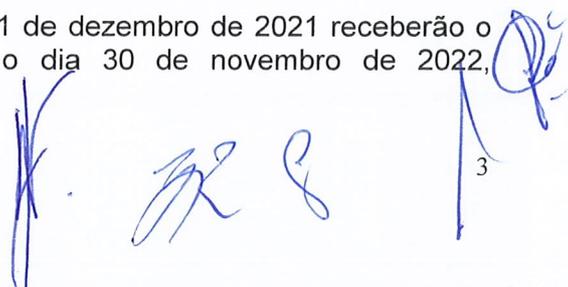
O IRB-Brasil Resseguros S/A se compromete a garantir, às novas contratações, durante a vigência deste Acordo, os seguintes pisos remuneratórios:

- Cargos de Nível Médio: R\$ 1.931,39 (um mil, novecentos e trinta e um reais e trinta e nove centavos).
- Cargos de Nível Superior: R\$ 2.914,22 (Dois mil, novecentos e quatorze reais e vinte e dois centavos).

#### **Cláusula Nona – Antecipação do 13º salário**

A Empresa pagará no 5º (quinto) dia útil do mês de fevereiro, 50% (cinquenta por cento) da remuneração devida a título de 13º salário, como adiantamento. Compromete-se, ainda, a efetivar, no 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro, o pagamento da 2ª (segunda) parcela.

**Parágrafo Primeiro** – Os admitidos em data posterior a 31 de dezembro de 2021 receberão o adiantamento da primeira parcela do 13º salário até o dia 30 de novembro de 2022, proporcionalmente ao tempo de trabalho na empresa.



**Parágrafo Segundo** - Caso opte o(a) empregado(a) pelo não recebimento desta antecipação, deverá solicitar juntamente ao RH até 15/01 de cada ano, mantendo-se de tal modo como sua opção, salvo venha futuramente aderir a regra geral prevista no caput desta cláusula.

**Cláusula Décima – Dia do Aniversário (Happy Day)** O(a) empregado(a) terá direito a folga remunerada a ser usufruída preferencialmente no dia do seu aniversário ou poderá a seu critério e, desde que alinhado com seu gestor, ser usufruída no primeiro dia útil anterior ou posterior a data do seu aniversário.

**Parágrafo único:** Será devida a folga mesmo nas situações em que recair a data em dia não previsto como jornada trabalhada, sábado, domingo ou feriado oficial, exceto férias.

### **Cláusula Décima Primeiro – Banco de Horas**

Com base no artigo 7º, incisos XIII e XXVI, da Constituição Federal, combinado com o artigo 6º da Lei nº 9.601/98, e artigo 59, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica instituído o **BANCO DE HORAS**, para a finalidade de compensação de horas trabalhadas, além da jornada normal de trabalho, segundo os critérios ora acordados.

#### **§ 1º – Da Duração do Trabalho**

A duração semanal do trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais, para os empregados integrantes do Plano de Cargos e Salários – PCS e de 30 horas semanais, para os integrantes do Plano de Classificação de Cargos – PCC (em extinção).

I. A apuração e o controle de frequência dos empregados serão consignados por registros eletrônicos de entrada e de saída. A simples permanência nas dependências da Empresa no intervalo destinado ao repouso durante a jornada, bem como além do horário flexível de trabalho, não será considerada como hora de prestação de serviço ou à disposição do empregador.

II. Para a categoria profissional dos motoristas o controle de frequência será manual, considerando o início e o final da jornada de trabalho, além da hora do almoço.

#### **§ 2º – Do Horário Flexível de Trabalho**

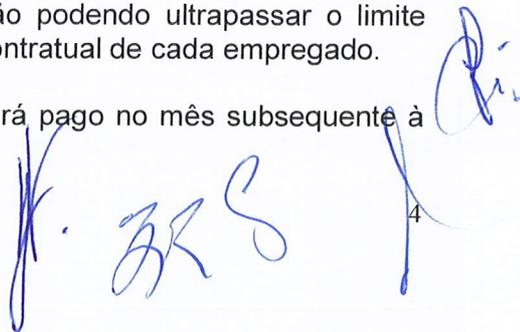
O horário habitual do trabalho poderá ser flexibilizado de forma a permitir a administração dos horários pelo empregado, em consenso com o gestor, sem prejuízo do desenvolvimento das atividades da Empresa. Para os empregados com duração semanal de trabalho de 40 horas, a jornada diária habitual será cumprida no horário compreendido entre 9h e 18h; o Banco de Horas poderá ser utilizado entre 8h e 20h. Para aqueles com jornada de 30 horas, a jornada habitual será cumprida entre 9h e 15h e 15min; o Banco de Horas poderá ser utilizado entre 8h e 17h.

Para os demais que possuem jornadas distintas, serão computadas para o Banco as horas realizadas no horário compreendido entre 1h antes do início do expediente e 2hs após.

#### **§ 3º – Dos Saldos Excedentes**

O saldo mensal será transferido para o mês subsequente, não podendo ultrapassar o limite máximo acumulado equivalente à metade da jornada semanal contratual de cada empregado.

I. Caso seja ultrapassado o limite estabelecido, o excedente será pago no mês subsequente à apuração do saldo, respeitando-se a legislação vigente.



II. O saldo negativo de horas que o empregado poderá transferir para o mês subsequente é limitado em 10 (dez) horas, sendo o excedente descontado, no mês subsequente às impontualidades.

III. Ao final do mês de junho de 2022 e de dezembro de 2022 ou na rescisão do contrato de trabalho, não poderá ocorrer a existência de saldo positivo ou negativo. Caso seja constatada a existência de saldo positivo, o mesmo deverá ser pago no mês subsequente ou na rescisão contratual. Caso seja constatada a existência de saldo negativo, o mesmo deverá ser descontado no mês subsequente e nas hipóteses de rescisão contratual, a pedido do empregado ou por aplicação de dispensa por justa causa.

#### § 4º – Dos Atrasos por Motivo de Doença

I. As entradas em atraso por motivo de doença poderão ser abonadas desde que apresentado atestado médico.

II. As licenças por motivo de doença de até 15 (quinze) dias serão abonadas, mediante apresentação de atestado médico original.

III. Os atestados médicos deverão ser encaminhados para abono das horas em até 5 dias úteis após início do afastamento.

#### § 5º – Dos Intervalos para Alimentação

I. O intervalo para alimentação dos empregados com duração semanal de trabalho de 40 horas será de 1 hora, com exceção dos ocupantes do cargo de motorista, que terão um intervalo de 2 horas.

II. Para os empregados com duração semanal de trabalho de 30 horas, o intervalo será de 30 minutos.

III. Será considerado o período de 11h às 16h, em consenso entre o empregado e seu gestor.

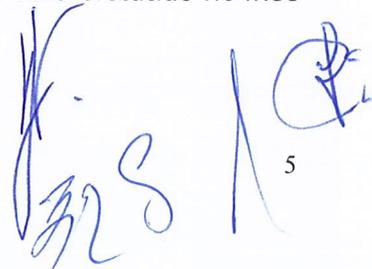
IV. Em observação ao disposto no artigo 611–A, inciso III, da Lei nº 13.467/2017, os empregados que optarem em realizar o intervalo de 30 minutos, deverão formalizar seus respectivos requerimentos, com anuência do gestor e os encaminharem à Gerência de Remuneração, Benefícios e Serviços de RH, para o efetivo controle.

#### § 6º – Do Serviço Extraordinário Eventual

Na hipótese de necessidade eventual de serviço extraordinário, será admitida a prorrogação da jornada diária de trabalho fora do horário flexível estabelecido no **BANCO DE HORAS**, ressaltando que não poderá exceder de 2 (duas) horas além do horário flexível estabelecido.

I. O pagamento das horas trabalhadas referentes ao serviço extraordinário será efetuado no mês subsequente à sua realização, acrescidas do devido adicional.

#### § 7º – Do Relatório de Marcações de Frequência e do Saldo de Horas



5

O Relatório de Marcações de Frequência tem por finalidade fornecer informações sobre o cumprimento da jornada de trabalho e do saldo de horas dos empregados que prestam serviços nas dependências do IRB-Brasil Resseguros S/A.

I. Os empregados, quando for o caso, farão os lançamentos dos códigos de correção, para fins de apuração, nos controles de frequência. Os códigos, quando aprovados pelo superior hierárquico, serão lançados no relatório mensal, conforme tabela dele constante.

II. Fechado o mês e realizados todos os ajustes, o relatório estará disponível ao empregado para visualização e impressão na intranet da empresa.

### **§ 8º - Das Disposições Gerais**

O **BANCO DE HORAS** não será aplicado aos empregados que ocupam cargos de confiança, por estarem expressamente dispensados dos controles de frequência.

### **Cláusula Décima Segunda – Do Auxílio Babá/Creche**

A Empresa concederá Auxílio Babá para crianças filhos de empregados com idade de até 6 (seis) meses, com limite máximo de R\$ 946,27 (novecentos e quarenta e seis reais e vinte e sete centavos) por mês.

A Empresa concederá Auxílio Babá para crianças filhos de empregados com idade de 6 (seis) meses a 5 anos e 11 meses, com limite máximo de R\$ 510,00 (Quinhentos e dez reais) por mês.

**§ 1º** – O pagamento do Auxílio Babá será mensal e condicionado à:

a) comprovação do vínculo de emprego entre a babá e o empregado(a) da Companhia ou seu respectivo cônjuge, mediante apresentação de cópia da CTPS da babá e comprovante cadastro no E-Social, assim como dos respectivos recibos de pagamento.

**§ 2º** - O pagamento retroativo do Auxílio Babá será de até 3 meses, contados da efetiva solicitação de reembolso com envio do comprovante de pagamento respectivo. Após esse prazo, não haverá reembolso dos meses não solicitados dentro do prazo mencionado.

**§ 3º** - Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa, o pagamento previsto no *caput* não será cumulativo e somente será efetuado mediante entrega dos documentos originais mencionados no parágrafo anterior, constituindo falta grave, passível de demissão por justa causa, a tentativa ou o recebimento em duplicidade do benefício previsto no *caput*.

**§ 4º** – Para fins de reembolso, não será considerado para computo do tempo, o período de projeção do Aviso Prévio.

**§ 5º** – Empregados admitidos e desligados no mês farão jus ao benefício do Auxílio Babá / Creche, se houver trabalhado numa fração igual ou superior a 15 dias.

### **Cláusula Décima Terceira – Do Auxílio Educação**

A Empresa concederá o benefício de auxílio educação, com o reembolso do pagamento da mensalidade escolar, para os filhos dos empregados de 0 a 17 anos e 11 meses de idade, cursando Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio, sendo respeitado o término do ano letivo. O limite mensal será de R\$ 1.003,00 (Um mil, e três reais). O pagamento será

condicionado à apresentação de contrato celebrado com a instituição de ensino e documento anual de quitação das mensalidades.

§ 1º – Caso o empregado deixe de apresentar o documento probatório da quitação das mensalidades, do período de janeiro a dezembro, até a data de 10 de janeiro do ano subsequente, o benefício será automaticamente suspenso, sendo somente retomado quando da apresentação dos comprovantes devidos.

§ 2º – Não havendo comprovação do pagamento das mensalidades do ano anterior, até o último dia útil do mês de fevereiro, os valores pagos serão estornados mês a mês, a partir da folha de março do ano vigente.

§ 3º – Empregados desligados que tenham recebido o benefício do Auxílio Educação deverão apresentar o comprovante de quitação dos meses recebidos, até 30 dias após a sua demissão. Não havendo comprovação do pagamento das mensalidades recebidas neste período, haverá dedução dos valores pagos no pagamento da PLR.

§ 4º – O pagamento retroativo do Auxílio Educação será de até 3 meses contados da efetiva solicitação de reembolso com envio do comprovante de pagamento respectivo. Após esse prazo, não haverá reembolso dos meses não solicitados.

§ 5º – Empregados admitidos e desligados no mês farão jus ao benefício do Auxílio Educação, se houver trabalhado numa fração igual ou superior a 15 dias.

§ 6º – Os benefícios do auxílio babá e educação podem ser cumulativos, desde que não ultrapassem o valor definido neste Acordo - R\$ 1.003,00 (Um mil e três reais), por filho(a).

§ 7º - Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa, o pagamento previsto no *caput* não será cumulativo e somente será efetuado mediante entrega do comprovante original, constituindo falta grave, passível de demissão por justa causa, a tentativa ou o recebimento em duplicidade do benefício previsto no *caput*.

§ 8º – Para fins de reembolso, não será considerado para computo do tempo, o período de projeção do Aviso Prévio.

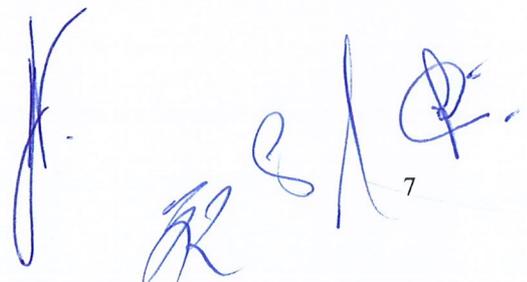
#### **Cláusula Décima Quarta- Auxílio aos Filhos com Deficiência**

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos nas cláusulas de Auxílio Babá/Creche e Auxílio Educação, estendem-se a todos os empregados que tenham filhos com deficiência, excepcionais e/ou deficientes físicos, auditivos e visuais, que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou Instituição por ele autorizada, ou ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pela empresa.

§ 1º – Para fins de reembolso, não será considerado para computo do tempo, o período de projeção do Aviso Prévio.

§ 2º – Empregados admitidos e desligados no mês farão jus a este benefício, se houver trabalhado numa fração igual ou superior a 15 dias.

#### **Cláusula Décima Quinta – Do Auxílio Refeição**



7

A Empresa fornecerá, mensalmente, a seus empregados auxílio-refeição no valor de R\$ 1.528,00 (Um mil, quinhentos e vinte e oito reais).

§ 1º – O empregado poderá optar pelas seguintes conversões:

- (i) 100% (cem por cento) do valor do auxílio refeição em auxílio alimentação;
- (ii) 70% (setenta por cento) do valor do auxílio refeição em auxílio alimentação;
- (iii) 60% (sessenta por cento) do valor do auxílio refeição em auxílio alimentação;
- (iv) 50% (cinquenta por cento) do valor do auxílio refeição em auxílio alimentação; e
- (v) 40% (quarenta por cento) do valor do auxílio refeição em auxílio alimentação. e
- (vi) 30% (trinta por cento) do valor do auxílio refeição em auxílio alimentação.

§ 2º – A opção de conversão poderá ser solicitada pelo empregado até o dia 10 de cada mês e será aplicada para o mês subsequente.

§ 3º – O benefício previsto no caput será pago, excepcionalmente e nas mesmas condições, também nos dias em que o empregado estiver em gozo de férias, de licença maternidade, de licença paternidade ou de licença médica de até 15 dias.

§ 4º - O benefício será concedido com a participação financeira do empregado limitada a R\$ 1,00 (um real) por mês.

#### **Cláusula Décima Sexta – Do Auxílio Cesta Alimentação de Natal**

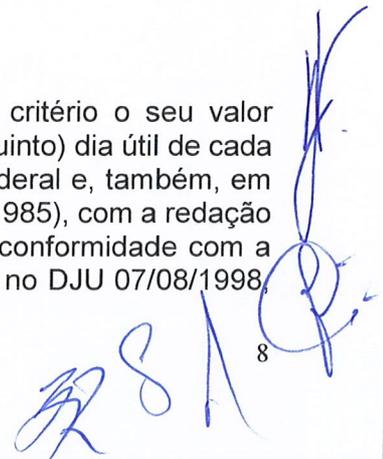
A Empresa fornecerá aos seus empregados ativos no dia 30 de novembro de 2022, Cesta Alimentação de Natal, no valor de R\$ 667,00 (Seiscentos e sessenta e sete reais).

§ 1º O empregado poderá converter o valor do benefício nos mesmos moldes e percentuais definidos para o VA/VR mensal devendo solicitar expressamente até o dia 30/10 do ano corrente pela opção desejada. Após este período, o benefício será pago integralmente como Alimentação.

§ 2º O Referido benefício não possui natureza salarial e será pago, excepcionalmente e nas mesmas condições, para aqueles empregados que estiverem em gozo de férias, de licença maternidade, de licença paternidade. Os empregados com contrato de trabalho suspenso por período superior a 180 dias não farão jus ao recebimento do benefício previsto nesta cláusula.

#### **Cláusula Décima Sétima – Auxílio Transporte**

O IRB – Brasil Resseguros S/A concederá o vale transporte, ou a seu critério o seu valor correspondente, por meio de pagamento antecipado em dinheiro, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do Artigo 7º, da Constituição Federal e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16/12/1985 (DOU de 17/12/1985), com a redação dada pela Lei nº 7.619, de 30/11/1987 (DOU de 01/10/1987) e, ainda, em conformidade com a decisão do CTST no Processo TST-AA-366.360/97.4 (AC.SDC), publicada no DJU 07/08/1998,



8

seção 1, p. 314. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, a empresa, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

**Parágrafo único** – O valor da participação da Empresa nos gastos de deslocamento do empregado será equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) do salário básico. O desconto de 6% (seis por cento) será calculado sobre os dias úteis de concessão dos vales.

#### **Cláusula Décima Oitava – Assistência Médica e/ou Plano de Saúde**

O IRB – Brasil Resseguros S/A assegurará assistência médica e/ou plano de saúde aos seus empregados, com a participação destes no seu custeio, tudo de acordo com os critérios que vierem ser estabelecidos pela Empresa e Normativas Legais aderentes.

§ 1º – O empregado dispensado sem justa causa tem estendida a vantagem descrita no caput, contado do primeiro dia seguinte ao do último dia do efetivo trabalho.

- a) Com até 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, por mais 30 (trinta) dias;
- b) Com mais de 5 (cinco) e até 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, por mais 60 (sessenta) dias;
- c) Acima de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, por mais 90 (noventa) dias.

§ 2º – Caso o empregado dispensado opte em permanecer no plano, conforme previsto no parágrafo anterior, haverá cobrança em rescisão, da parcela correspondente aos dependentes cadastrados no plano, referente ao mês de competência do desligamento. Após este período, o pagamento será efetuado pelo empregado via boleto bancário, que será enviado ao empregado por e-mail ou para sua residência, conforme endereço constante em sua ficha de registro ou outro informado no momento da rescisão. Havendo atraso no pagamento do boleto, o plano será automaticamente cancelado.

#### **Cláusula Décima Nona – Auxílio-Doença**

Os empregados que não fizerem jus à concessão do auxílio-doença, por não terem completado o período de carência exigido pela Previdência Social, receberão da empresa o valor do auxílio-doença, que seria devido hipoteticamente pelo INSS, sobre seu salário de contribuição, pelo período de 30 (trinta dias).

#### **Cláusula Vigésima – Complementação do Auxílio-Doença**

Na hipótese de concessão de auxílio-doença/acidente de trabalho pelo INSS, devidamente avalizada por médico da empresa, fica assegurada ao empregado uma complementação do valor do benefício até a remuneração mensal a que faria jus se estivesse em atividade.

§ 1º – A concessão da complementação prevista no caput desta cláusula, será devida por um período máximo de 6 (seis) meses, para cada licença concedida, desde que a causa da doença ou do acidente de trabalho que originou a nova licença seja diferente da (s) anterior(es).

§ 2º – A complementação será também devida com relação ao 13º Salário, quando do seu pagamento, observado igualmente o período máximo de 6 (seis) meses para cada licença concedida.

§ 3º – Os empregados que não fizerem jus à concessão do auxílio-doença/acidente de trabalho por serem aposentados, porém com vínculo empregatício, que por não terem o direito ao

recebimento, cumulativamente, da aposentadoria e do auxílio-doença/acidente de trabalho, receberão a complementação prevista no caput no valor correspondente a 100% (cem por cento) da remuneração mensal. Aplica-se a este parágrafo a restrição estabelecida no § Primeiro e a concessão do § 2º desta cláusula.

§ 4º – Caso o benefício aqui previsto já seja concedido, quer diretamente ou através de Previdência Privada, fica desobrigada a sua concessão pela Empregadora, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

#### **Cláusula Vigésima Primeira – Antecipação do salário por motivo de férias**

O empregado poderá optar por não receber a antecipação do seu salário referente ao mês de suas férias, mediante solicitação expressa, salvo se houver algum dispositivo legal contrário.

#### **Cláusula Vigésima Segunda – Parcelamento de férias**

Aos empregados é facultado o parcelamento das férias em até 3 (três) períodos, desde que respeitadas as seguintes condições: (i) 1 (um) período de no mínimo 14 (quatorze) dias e nenhum período inferior a 5 (cinco) dias; e (ii) vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado e/ou aos sábados e domingos.

#### **Cláusula Vigésima Terceira – Afastamento por Doença de Dependente**

A Empresa abonará as faltas de todos os empregados, até 10 (dez) dias úteis, ocorridas durante a vigência do presente acordo, por motivo de doença de cônjuge ou companheiro (a), filhos de qualquer idade e pais, devidamente comprovadas por laudo médico, e outros documentos que possam justificar a necessidade do acompanhamento, para fins de validação pelo Médico do Trabalho contratado pela Empresa, no primeiro dia de seu retorno ao trabalho.

#### **Cláusula Vigésima Quarta – Seguro de Vida em Grupo – Acidentes Pessoais**

O IRB – Brasil Resseguros S/A fará, às suas expensas, seguro de vida e acidentes pessoais, a favor de seus empregados garantindo indenizações no valor de R\$ 50.847,11 (cinquenta mil, oitocentos e quarenta e sete reais e onze centavos) para o caso de morte natural; de R\$ 50.847,11 (Cinquenta mil, oitocentos e quarenta e sete reais e onze centavos) para o caso de invalidez permanente e de R\$ 101.164,21 (Cento e um mil, seiscentos e noventa e quatro reais e vinte e um centavos) para o caso de morte por acidente e de um valor correspondente ao maior salário normativo da categoria de que trata a cláusula SALÁRIO NORMATIVO / PISO SALARIAL para cobertura das despesas de funeral, a serem pagas a quem as efetivamente desembolsar, mediante efetiva comprovação..

Parágrafo primeiro – O IRB-Brasil Resseguros S/A se obriga a manter o seguro com os empregados que venham a se aposentar, desde que não dispensados por justa causa e que não tenham sido aposentados por invalidez, passando os aposentados a pagar a totalidade dos prêmios devidos.

#### **Cláusula Vigésima Quinta – Informações de Dados Funcionais**

A Empresa, a pedido do sindicato, para fins estatísticos, fornecerá listagens de seus empregados, da base territorial do Sindicato acordante, contendo nome, função, data de admissão, e local geográfico de trabalho, bem como a relação das admissões, aposentadorias e dispensas ocorridas no período

**Cláusula Vigésima Sexta – Despesas para Rescisão Contratual**

O IRB – Brasil Resseguros S/A fica obrigado a pagar as despesas efetuadas pelos empregados que forem chamados para acerto de contas fora da localidade onde prestam seus serviços.

**Cláusula Vigésima Sétima – Dispensa de Aviso Prévio**

O empregado demitido, ou que pedir demissão, será dispensado de quaisquer ônus do aviso prévio, bem como ficará a empresa exonerada do pagamento dos dias restantes não trabalhados, no momento em que o empregado comprovar a obtenção de nova colocação.

**Cláusula Vigésima Oitava – Estabilidades Provisórias de Emprego**

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa:

- **Gestante:** a gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade;
- **Pai:** o empregado, até 60 (sessenta) dias após o nascimento, com vida, do filho, mediante comprovação;
- **Adoção:** A empregada ou o empregado que comprovadamente adotar crianças com idade de até 8 (oito) anos, por 60 (sessenta) dias contados a partir da data do Termo de Adoção;
- **Gestante/Aborto:** a mulher, por 60 (sessenta) dias, contados da data de liberação médica para retorno ao trabalho, em caso de aborto não provocado e devidamente comprovado por atestado médico, conforme legislação pertinente, recomendando-se a comunicar à empresa o seu estado de gestação, tão logo dele tenha conhecimento;
- **Doença:** por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica, o empregado que tenha ficado afastado do trabalho por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;
- **Alistado:** o alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- **Aposentadoria:** os empregados e as empregadas optantes pelo FGTS, que tenham completado 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, desde que estejam a 12 (doze) meses de adquirir o direito à aposentadoria por tempo de contribuição/idade, proporcional ou integral, bem como aqueles e aquelas que, respectivamente, tenham completado 28 (vinte e oito) e 23 (vinte e três) anos de serviço na mesma empresa e que estejam a 24 (vinte e quatro) meses de adquirir o direito à aposentadoria por tempo de contribuição/idade, proporcional ou integral, nos termos da lei em vigor, não poderão ser dispensados, salvo por motivo de acordo rescisório, falta grave ou motivo de força maior, até que venham a completar o tempo de contribuição e a idade mínima indispensáveis à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de contribuição/idade, proporcional ou integral.

§ 1º – Após completado o direito à aposentadoria por tempo de contribuição/idade, proporcional ou integral, o empregado e a empregada optantes pelo FGTS poderão ser dispensados unilateralmente pela empresa.

§ 2º – Atendidas as condições do § Primeiro, quando os empregados e empregadas da empresa desligarem-se definitivamente, com afastamento exclusivamente por motivo de aposentadoria, proporcional ou integral, será pago um abono equivalente à sua última remuneração mensal. As empresas que já concedem benefício maior ou equivalente ficam desobrigadas do cumprimento desta vantagem.

§ 3º – A estabilidade provisória de 12 (doze) meses que trata o item sobre Aposentadoria, somente será adquirida se o empregado beneficiado comunicar à empresa por escrito, com data e sua assinatura, mediante protocolo firmado pela empresa, portanto, sem efeito retroativo, devendo ainda apresentar à empresa no prazo máximo de 30 (trinta) dias úteis, a contar da data da entrega, a documentação comprobatória da aquisição desse benefício à Previdência Social.

#### **Cláusula Vigésima Nona – Gestão de Ética**

Fica instituído, por adesão voluntária, Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, que observará os seguintes princípios:

- a) Valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;
- b) Conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável;
- c) Promoção de valores éticos, morais e legais;
- d) Comprometimento das empresas para que o monitoramento de resultados ocorra com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir conflitos nas relações de trabalho.

§ 1º – O objetivo do Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, por Adesão Voluntária, é promover a prática de ações e comportamentos adequados dos empregados em toda sua hierarquia nas empresas aderentes, que possam prevenir conflitos indesejáveis no ambiente de trabalho.

§ 2º – A adesão ao Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho é voluntária e será formalizada por parte das empresas e sindicatos profissionais aderentes, por meio de acordo aditivo.

#### **Cláusula Trigésima – Promoções e Benefícios Previdenciários**

A concessão de benefícios previdenciários por prazo igual ou inferior a 90 (noventa) dias, não prejudicará o direito à promoção.

#### **Cláusula Trigésima Primeira – Ausências Legais**

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do artigo 473 da CLT, por força da presente Convenção, ficam ampliadas, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

- I – 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- II – 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
- III – 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana de vida do filho;
- IV – 1 (um) dia para doação de sangue comprovada, a cada 12 (doze) meses;
- V – Nos termos da Lei Federal nº 9.853, de 27/10/1999 (DOU de 28/10/1999), quando o empregado tiver que comparecer em juízo.

§ 1º – Entende-se por ascendentes, pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes, filhos e netos, na conformidade da lei civil.

§ 2º – O empregado que comprovar a adoção legal de filhos terá sua ausência abonada por até 5 (cinco) dias úteis e consecutivos.

**Cláusula Trigésima Segunda – Das Licenças Maternidade e Paternidade**

A Licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias consecutivos. A licença maternidade será prorrogada por mais 60 (sessenta) dias, totalizando 180 (cento e oitenta) dias, enquanto a Empresa mantiver sua adesão ao Programa Empresa Cidadã.

A licença paternidade será de 5 (cinco) dias consecutivos, cuja contagem se iniciará a partir do primeiro dia útil, a contar do dia do nascimento do filho, ou da publicação da sentença de adoção. A licença paternidade poderá ser prorrogada em mais 15 (quinze) dias, desde que preenchidos os seguintes pressupostos:

- I) O IRB Brasil RE mantenha sua adesão ao Programa Empresa Cidadã;
- II) Desde que o empregado a requeira no prazo de até 2 (dois) dias úteis após o nascimento ou da publicação da sentença de adoção; e
- III) Comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

**Cláusula Trigésima Terceira – Dia do Ressecuritário**

Fica reafirmado que a 3ª (terceira) segunda-feira do mês de outubro será reconhecida como o "DIA DO RESSECURITÁRIO", o qual será considerado como dia de repouso remunerado e computado no tempo de serviço para todos os efeitos legais.

§ 1º – O descumprimento da presente cláusula implicará na multa de valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do maior piso salarial e será paga em favor do empregado, logo após a formal e devida comprovação;

§ 2º – A empresa deverá comprovar o pagamento da multa perante o Sindicato dos empregados;

§ 3º – Não se aplica a penalidade aqui prevista na hipótese estabelecida no § 1º da cláusula JORNADA DE TRABALHO SEMANAL;

§ 4º – Nas hipóteses de regime de turnos, o "DIA DO RESSECURITÁRIO" poderá ser compensado numa segunda ou sexta-feira, desde que, dia útil, a critério das partes.

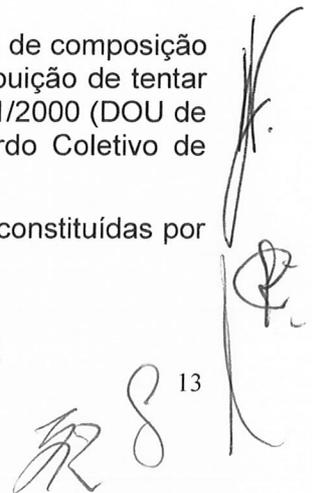
**Cláusula Trigésima Quarta – Rescisão de Contrato de Dirigentes Sindicais**

Nas rescisões contratuais de dirigentes sindicais que ocorrerem exclusivamente por motivo de encerramento de estabelecimento da Empresa, na base territorial do Sindicato Profissional, ser-lhe-á devida, pelo mandato, uma indenização correspondente ao valor do salário por ele então percebido, multiplicado pelo número de meses que restarem para o término do seu mandato.

**Cláusula Trigésima Quinta – Comissão de Conciliação Prévia**

O IRB – Brasil Resseguros S/A poderá instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, nos termos da Lei nº 9.958, de 12/01/2000 (DOU de 13/01/2000), e demais disposições a serem firmadas em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho Específico.

**Parágrafo único** – As comissões referidas no caput desta cláusula poderão ser constituídas por grupo de empresas ou ter caráter intersindical.

**Cláusula Trigésima Sexta – Extensão de Vantagens na Relação Homoafetiva**

As vantagens desta Convenção são aplicáveis aos cônjuges dos empregados e abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável devidamente comprovada.

Parágrafo único – O reconhecimento da relação homoafetiva estável se dará com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, conforme o Artigo 45 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 45, de 06/08/2010 (DOU de 11/08/2010).

#### **Cláusula Trigésima Sétima – Assédio Sexual e Assédio Moral**

As partes se declaram contrárias à prática de ameaças ou assédios de qualquer tipo. Declaram, ainda, que é da competência da Comissão de Ética a apreciação das denúncias de assédio moral e sexual, as quais deverão ser encaminhadas ao referido órgão, de maneira fundamentada.

#### **Cláusula Trigésima Oitava – Datas Festivas**

Não haverá expediente nas datas festivas de véspera de Natal, 24 de dezembro, véspera de Ano Novo, 31 de dezembro, quarta-feira de cinzas e o dia do ressecuritário, comemorado na 3ª segunda-feira de outubro, sendo esses dias abonados no controle de frequência.

#### **Cláusula Trigésima Nona – Implementação de Programa de Retenção de Talentos**

Como estratégia da Diretoria de Pessoas, alinhado à prática do mercado, a Empresa deverá implementar um Programa de Retenção de Talentos, visando evitar a perda de empregados capacitados e treinados para a concorrência.

#### **Cláusula Quadragésima – Frequência de Dirigente Sindical**

Durante a vigência do presente Acordo, a Empresa concederá frequência livre a seus empregados em exercício efetivo nas Diretorias do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Resseguros no Estado do Rio de Janeiro ou da Federação do Securitários, limitado a um empregado por empresa ou grupo de empresas e por entidade, o qual gozará dessa franquia, sem prejuízo de salários e do cômputo do tempo de serviço, e de todos os direitos legais e constantes do presente Acordo.

#### **Cláusula Quadragésima Primeira – Mensalidade do Sindicato:**

Os descontos em folha de pagamento, autorizados pelos associados em favor do SINTRES-RJ, serão creditados ao Sindicato no prazo de até 3 (três) dias úteis após o desconto.

#### **Cláusula Quadragésima Segunda – Desconto Assistencial PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados – exercício 2021**

A Empresa procederá ao desconto assistencial em favor do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Resseguros no Estado do Rio de Janeiro – SINTRES-RJ, a ser efetuado no ato do pagamento da PLR, na base de 0,75% sobre o montante individual, assegurada ao empregado a oportunidade de formalizar oposição ao desconto, até 10 (dez) dias antes do pagamento.

#### **Cláusula Quadragésima Terceira – Divulgação do Acordo**

A Empresa publicará em seus canais digitais a íntegra do presente Acordo Coletivo de Trabalho, até 30 (trinta) dias após a respectiva assinatura.

**Cláusula Quadragésima Quarta – Vigência**

O presente acordo vigorará de 01/01/2022 a 31/12/2022, no Rio de Janeiro e em São Paulo.

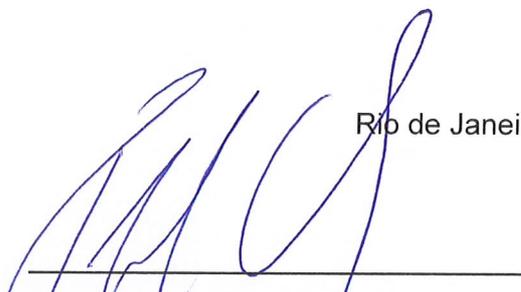
**Cláusula Quadragésima Quinta – Clausulas da Convenção Coletiva**

No que restar omissa o presente acordo, deverá ser observado o disposto na Convenção Coletiva da Categoria firmada entre o SINTRES RJ e SINDSEG RJ/ES de acordo com a sua vigência.

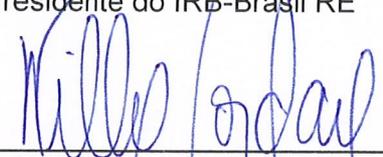
**Cláusula Quadragésima Sexta – Da Solução dos Conflitos**

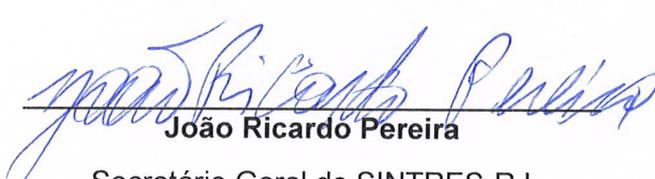
Os casos omissos e conflituosos serão resolvidos pela Diretoria de Pessoas e o SINTRES-RJ.

Rio de Janeiro, 19 de abril de 2022.

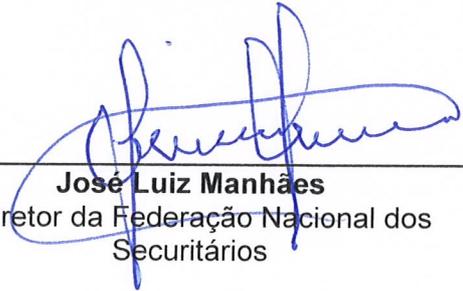
  
\_\_\_\_\_  
**Raphael Afonso Godinho de Carvalho**  
Presidente do IRB-Brasil RE

  
\_\_\_\_\_  
**Carlos Alberto Cunha Cruz**  
Presidente do SINTRES-RJ

  
\_\_\_\_\_  
**Willy Otto Jordan Neto**  
Vice-Presidente Executivo Financeiro e de  
Relações com Investidor

  
\_\_\_\_\_  
**João Ricardo Pereira**  
Secretário Geral do SINTRES-RJ

  
\_\_\_\_\_  
**Isaú Joaquim Chacon**  
Presidente da Federação Nacional dos  
Securitários

  
\_\_\_\_\_  
**José Luiz Manhães**  
Diretor da Federação Nacional dos  
Securitários