

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2017

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si fazem, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RESSEGUROS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, CNPJ nº 40.269.896/0001-23, com sede a Av. Marechal Câmara, 160 – salas 402/403, Centro – RJ, neste ato representado por seu Presidente, **CARLOS ALBERTO CUNHA CRUZ**, CPF nº 512.282.897-00, Identidade nº 342.217-9, expedida pelo IFP/RJ e de outro lado o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGUROS PRIVADOS, DE RESSEGUROS E DE CAPITALIZAÇÃO DOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E DO ESPÍRITO SANTO**, CNPJ nº 33.621.962/0001-17, com sede a Rua Senador Dantas, nº 74 / 17º andar, Centro – RJ, neste ato representado por seu Presidente, **ROBERTO DE SOUZA SANTOS**, CPF nº 641.284.587-91, Identidade nº 05.380.778-0 expedida pelo IFP/RJ, mediante as seguintes condições:

### CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2017, as empresas de resseguros estabelecidas no Estado do Rio de Janeiro, concederão aos empregados, integrantes da categoria profissional dos ressecuritários, os seguintes reajustes incidentes sobre o salário vigente em janeiro de 2016, este decorrente da aplicação da Convenção Coletiva vigente naquele ano e legislação salarial subsequente:

- a) 6,7% (seis inteiros e sete décimos por cento) nos pisos salariais estabelecidos nessa CCT, para os empregados que atuam nas funções de *callcenter*, teleatendimento e assemelhados, portaria, limpeza, vigias, contínuos e assemelhados;
- b) 6,7% (seis inteiros e sete décimos por cento) para os demais salários até R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais);
- c) Para salários superiores a R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais), serão aplicados 6,7% (seis inteiros e sete décimos por cento) até a parcela de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais); e na parcela que exceder este valor, 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento).

§ 1º – Pela aplicação dos percentuais de recomposição salarial acima, as empresas têm como cumpridas as exigências previstas na legislação vigente.

§ 2º – Na aplicação dos percentuais previstos no *caput* serão compensados todos os reajustes, aumentos, abonos e antecipações, compulsórios e espontâneos, concedidos no período de janeiro a dezembro de 2016, exceto os aumentos ou reajustes decorrentes de promoção, término de aprendizagem ou experiência, equiparação salarial, recomposição ou alteração de salário resultante de majoração da jornada de trabalho.

§ 3º – As empresas que no período de janeiro a dezembro de 2016 concederam antecipações superiores aos índices acima, poderão compensar o percentual excedente por ocasião de recomendações ou convenções futuras.

§ 4º – Para os empregados admitidos após 01/01/2016, o reajuste previsto no *caput* será proporcional ao número de meses de trabalho, considerado como mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

§ 5º – As empresas que operacionalmente mantiveram o valor do anuênio graficamente destacado, embora descontinuado pela Cláusula 3ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 1999 que ora se ratifica, ficam da mesma forma obrigadas a reajustar tal valor pelos percentuais previstos no *caput*.

### CLÁUSULA 2ª – SALÁRIO NORMATIVO / PISO SALARIAL

Nenhum empregado da categoria profissional dos ressecuritários poderá, salvo na condição de aprendiz nos moldes do Decreto Federal nº 5.598 de 01/12/2005 (DOU de 02/12/2005), a partir de 01/01/2017, receber salário inferior a R\$ 1.581,46 (um mil quinhentos e oitenta e um reais e quarenta e seis centavos), com exceção:

- I - R\$ 1.132,15 (um mil cento e trinta e dois reais e quinze centavos) para empregados que atuam nas funções de portaria, limpeza, vigias, contínuos e assemelhados;

- II -** R\$ 1.393,75 (um mil, trezentos e noventa e três reais e setenta e cinco centavos) para empregados que atuam nas funções de *callcenter*, teleatendimento e assemelhados, considerando jornada proporcional de 36 (trinta e seis) horas semanais;
- III -** R\$ 1.739,61 (um mil, setecentos e trinta e nove reais e sessenta e um centavos) para empregados que atuam na função de Técnico de Seguros.

#### **CLÁUSULA 3ª – 13º SALÁRIO/ANTECIPAÇÃO**

As empresas pagarão 50% (cinquenta por cento) da remuneração do empregado como adiantamento por conta do 13º salário, por ocasião do gozo de férias. Aqueles que não gozarem férias até 31 de maio de 2017, receberão, até aquela data, e proporcionalmente aos meses trabalhados, o adiantamento aqui previsto.

**Parágrafo único** – No caso de fracionamento de férias, o adiantamento previsto no *caput* será pago integralmente no gozo do primeiro período de férias.

#### **CLÁUSULA 4ª – SALÁRIO DO ADMITIDO**

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

#### **CLÁUSULA 5ª – SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, será assegurado ao substituto o salário do substituído excluídas as vantagens de caráter pessoal, paga a diferença a título de gratificação.

**Parágrafo único** – A gratificação de que trata o *caput* não se integrará, em nenhuma hipótese, ao salário do substituto.

#### **CLÁUSULA 6ª – REMUNERAÇÃO MISTA**

Para os empregados que recebam salário misto, parte fixa e parte variável, o reajuste ocorrerá nos moldes do escalonamento constante da Cláusula 1ª, incidindo apenas sobre a parte fixa vigente em janeiro de 2016, compensando-se todos os reajustes, aumentos, abonos e antecipações, compulsórios e espontâneos, concedidos no período de janeiro a dezembro de 2016.

**Parágrafo único** – A parte fixa corresponde a, no mínimo, o salário normativo estabelecido nesta CCT para os cargos de portaria, limpeza, vigias, contínuos e assemelhados.

#### **CLÁUSULA 7ª – CONTRATOS ESPECIAIS**

A presente Convenção não se aplica aos empregados que percebam remuneração especial fixada por instrumento escrito.

#### **CLÁUSULA 8ª – JORNADA DE TRABALHO SEMANAL**

As empresas integrantes da categoria econômica, representadas pelo Sindicato Patronal terão sua jornada de trabalho, semanalmente, de segunda a sexta-feira.

§ 1º – O limite semanal de jornada a que se refere o *caput* não se aplica aos setores específicos daquelas empresas que, em função da natureza de suas operações, adotam regime de turnos e/ou plantões operacionais.

§ 2º – Nos casos de regime de turnos e/ou plantões operacionais, previstos no § 1º desta Cláusula, não se aplicará a penalidade prevista no § 1º da Cláusula DIA DO RESSECURITÁRIO.

#### **CLÁUSULA 9ª – SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Conforme disposto na Portaria MTE nº 373 de 25/02/2011 (DOU de 28/01/2011), as empresas poderão, a seu critério e desde que regulamentado por acordo coletivo, utilizar um sistema alternativo de controle de ponto

dos seus empregados, registrando apenas as ocorrências que ocasionarem alteração em sua remuneração, com a anuência do empregado. Por força da presente disposição, as ocorrências que não alterarem a remuneração do empregado ficam dispensadas do registro.

§ 1º – As empresas que adotam o sistema alternativo eletrônico de ponto para controle de jornada de trabalho, ficam dispensadas da adoção de outras exigências contidas na Portaria MTE nº 1.510 de 21/08/2009 (DOU de 25/08/2009), em especial a aquisição e a utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31 dessa Portaria.

§ 2º – Fica acordado que o sistema alternativo agora estabelecido com amparo na Portaria MTE nº 373 de 25/02/2011 (DOU de 28/01/2011), não deverá admitir:

- I - restrições à marcação do ponto, desde que legítima e verdadeira a marcação levada a efeito pelo trabalhador;
- II - marcação automática do ponto, não sendo considerada como tal a pré-assinalação de jornada normal e de intervalos, e desde que reconhecida a correção dos registros ao final do mês, mediante assinatura individual do empregado interessado;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada e da ocorrência das exceções referidas que alterem a remuneração final do empregado;
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 3º – Para fins de fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o sistema alternativo eletrônico ora ajustado deverá estar disponível no local de trabalho e deverá permitir a identificação do empregado e da empresa ora acordante, além de possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

§ 4º – Fica ajustado que eventual alteração da Portaria MTE nº 373 de 25/02/2011 (DOU de 28/01/2011), por instrumentos normativos baixados pelo Executivo durante a vigência deste instrumento, não alterará o presente acordo.

#### **CLÁUSULA 10 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias, isto é, aquelas excedentes da jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias se e quando trabalhadas, serão remuneradas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) até duas horas e, desde que a empresa atenda as condições do artigo 61 da CLT e seus parágrafos, de 60% (sessenta por cento) pelas excedentes em relação ao valor pago pela hora normal.

**Parágrafo único** – Fica facultado a cada empresa adotar sistema alternativo de compensação de horas extras, com acréscimo da lei, mediante acordo coletivo firmado com o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Resseguros no Estado do Rio de Janeiro, de cada região, nos termos da legislação vigente.

#### **CLÁUSULA 11 – AUXÍLIO REFEIÇÃO**

As empresas que não fornecerem alimentação própria aos seus empregados integrantes da categoria dos ressecuritários obrigam-se lhes conceder, alternativa e não cumulativamente, vale refeição ou vale alimentação, no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) por dia trabalhado, sempre à razão de 22 (vinte e dois) vales por mês, com a participação dos empregados no seu custeio de até 4% (quatro por cento), conforme determinação legal, podendo ser diretamente proporcional aos seus ganhos e observadas as localidades onde existirem esses serviços de alimentação. As empresas que concederem vale refeição ou vale alimentação com valor facial superior a R\$ 30,00 (trinta reais), poderão efetuar descontos superiores a 4% (quatro por cento), garantindo, no entanto, aos empregados, o valor líquido mínimo de R\$ 28,79 (vinte e oito reais e setenta e nove centavos) por vale. O benefício aqui previsto poderá ser concedido por meio de cartão magnético.

§ 1º – O benefício previsto no *caput* será pago, excepcionalmente e nas mesmas condições, também nos dias em que o empregado estiver em gozo de férias ou de auxílio doença/acidente do trabalho até 15 (quinze) dias.

§ 2º – O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por vale alimentação sendo possível mudar a opção, após transcurso de 180 (cento e oitenta) dias.

§ 3º – As eventuais diferenças que por força da presente Convenção ocorram sobre o valor concedido de um mês para outro, serão realizadas, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente.

§ 4º – Ficam desobrigadas da concessão estipulada no *caput* as empresas que puserem à disposição de seus empregados restaurantes próprios ou de terceiros, onde seja fornecida refeição a preço subsidiado.

§ 5º – Na hipótese de rescisão contratual por iniciativa da empresa ou do empregado, exceto na demissão por justa causa, os Vales Refeição/Alimentação, proporcionalmente aos dias não trabalhados no mês, não poderão ser devolvidos à empresa e nem descontado qualquer valor referente aos mesmos, salvo o previsto no *caput*.

§ 6º – Os auxílios previstos nesta Cláusula não terão natureza remuneratória, nos termos da Lei Federal nº 6.321 de 14/04/1976 (DOU de 19/04/1976) e seus Decretos regulamentadores.

## **CLÁUSULA 12 – AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão aos seus empregados Auxílio Cesta Alimentação no valor total de R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais) por mês, em 5 (cinco) ou até 10 (dez) "tickets" de valores faciais de, no mínimo, R\$ 51,00 (cinquenta e um reais), e, no máximo, de R\$102,00 (cento e dois reais) cada um, entregues na mesma ocasião que os vales previstos na Cláusula anterior, sem ônus para o empregado. Em vez de usar o sistema de "tickets", as empresas poderão conceder o Auxílio Cesta Alimentação no valor total de R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais) por mês, pelo sistema de cartão magnético.

§ 1º – O auxílio previsto nesta Cláusula será concedido, excepcionalmente, também no período em que a empregada estiver em gozo de licença maternidade ou, até no máximo 60 (sessenta) dias, para os casos de auxílio doença/acidente do trabalho.

§ 2º – Excepcionalmente para esta Convenção, as empresas concederão aos seus empregados uma 13ª Cesta Alimentação no valor de R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais) até 28/02/2017, utilizando os mesmos critérios constantes do *caput*. Aquelas empresas que já efetuaram o pagamento desta 13ª cesta ficam desobrigadas ao cumprimento deste parágrafo.

§ 3º – Na hipótese de rescisão contratual por iniciativa da empresa ou do empregado, exceto na demissão por justa causa, o Auxílio Cesta, proporcionalmente aos dias não trabalhados no mês, não poderão ser devolvidos à empresa e nem descontado qualquer valor referente aos mesmos.

§ 4º – Os auxílios previstos nesta Cláusula não terão natureza remuneratória, nos termos da Lei Federal nº 6.321 de 14/04/1976 (DOU de 19/04/1976) e seus Decretos regulamentadores.

## **CLÁUSULA 13 – AUXÍLIO CRECHE OU AUXÍLIO BABÁ**

Durante a vigência da presente Convenção, as empresas reembolsarão a seus empregados, que tenham a guarda dos filhos inclusive adotivos, e trabalhem na base territorial das entidades sindicais acordantes, para cada filho, as despesas realizadas e comprovadas com o seu internamento em creches, maternal, pré-escolar ou instituições análogas, de sua livre escolha nas seguintes condições:

**I - As empresas reembolsarão aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente.**

- Crianças com idade até 6 (seis) meses, reembolso integral.
- Crianças com idade acima de 6 (seis) e até 71 (setenta e um) meses, reembolso de até R\$ 395,55 (trezentos e noventa e cinco reais e cinquenta e cinco centavos) mensais, para cada filho.

Auxílio babá:

- Crianças com idade até 6 (seis) meses, com limite máximo de R\$ 734,00 (setecentos e trinta e quatro reais) por mês, independente do número de filhos.
- Crianças com idade acima de 6 (seis) e até 71 (setenta e um) meses, reembolso de até R\$ 395,55 (trezentos e noventa e cinco reais e cinquenta e cinco centavos) mensais.

**II - Excepcionalmente, para os empregados admitidos e com filhos nascidos até 31/12/2010, mantidos os critérios estabelecidos no *caput* e parágrafos da CLÁUSULA TREZE da Convenção Coletiva de Trabalho de 2010, serão observadas as seguintes condições:**

Auxílio creche, maternal, pré-escolar ou instituições análogas de sua livre escolha:

- Crianças com idade acima de 6 (seis) e até 83 (oitenta e três) meses, reembolso de até R\$ 338,39 (trezentos e trinta e oito reais e trinta e nove centavos) mensais, para cada filho.

Auxílio babá:

- Crianças com idade acima de 6 (seis) e até 83 (oitenta e três) meses, reembolso de até R\$ 338,39 (trezentos e trinta e oito reais e trinta e nove centavos) mensais.

§ 1º – O “auxílio creche” não será acumulativo com o “auxílio babá” devendo o beneficiário fazer a opção por escrito (auxílio creche ou babá), obedecendo às condições de acordo com a regra do benefício vigente.

§ 2º – 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*.

§ 3º – Quando empregados de empresas diferentes e representadas pelo Sindicato, ambos os cônjuges poderão habilitar-se ao reembolso previsto no *caput* limitado, no entanto, ao valor do auxílio em cada mês.

§ 4º – Para o reembolso de despesas com babá previsto no *caput*, faz-se ainda necessária a comprovação do vínculo legal de emprego entre a babá e o empregado da empresa, mediante apresentação da carteira profissional de trabalho regularizada, bem como do recibo salarial respectivo.

§ 5º – Os signatários convencionam que a concessão da vantagem contida nessa Cláusula atende ao disposto nos § 1º e § 2º do artigo 389 da CLT, da Portaria nº 1, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15/01/1969 (DOU de 24/01/1969), bem como da Portaria nº 3.296 de 03/09/1986 do Ministério do Trabalho (DOU de 05/09/1986).

#### **CLÁUSULA 14 – AUXÍLIO FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS**

Durante a vigência da presente Convenção, as empresas reembolsarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais ou deficientes físicos, que exijam cuidados permanentes, ou deles tenham a guarda judicial, 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, com os mesmos valores e procedimentos previstos na Cláusula 13 – AUXÍLIO CRECHE OU AUXÍLIO BABÁ.

#### **CLÁUSULA 15 – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As empresas deverão priorizar a Qualificação Profissional dos seus empregados, oferecendo cursos de microinformática – processador de textos e/ou planilha eletrônica, para aqueles com mais de 1 (um) ano de serviço, de acordo com seu planejamento, possibilidades e condições.

#### **CLÁUSULA 16 – REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

No caso de fechamento de estabelecimento (filial, sucursal, inspetoria), no período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a empresa arcará com despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de 01/01/2017, até o limite de R\$ 617,38 (seiscentos e dezessete reais e trinta e oito centavos) com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por empresa, entidade de ensino ou entidade sindical profissional, respeitados os critérios mais vantajosos.

§ 1º – O ex-empregado terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da dispensa, para requerer da empresa a vantagem estabelecida.

§ 2º – A empresa efetuará o pagamento, diretamente à empresa, entidade ou prestadora dos serviços, após receber do ex-empregado, as seguintes informações: identificação da entidade promotora do curso, natureza, duração, valor e forma de pagamento do curso.

§ 3º – A empresa poderá optar por fazer o reembolso ao ex-empregado ou ao seu Sindicato da Classe. Em qualquer das hipóteses o ex-empregado deverá comprovar o pagamento à empresa.

#### **CLÁUSULA 17 – QUALIFICAÇÃO TÉCNICA DE DEMITIDOS**

Para todos os empregados demitidos sem justa causa que formal e expressamente manifestarem, dentro de 90 (noventa) dias da demissão, o desejo de participar de curso de qualificação técnica de que trata a Resolução CNSP nº 115 de 06/10/2004 (DOU de 07/10/2004) será garantido, por uma única vez, a sua participação no curso, de acordo com os critérios que vierem a ser oferecidos pela empresa, desde que o demitido tenha trabalhado na empresa por mais de 1 (um) ano ininterruptamente e que se restrinja somente às áreas determinadas pela referida Resolução CNSP.

#### **CLÁUSULA 18 – VALE TRANSPORTE**

As empresas concederão 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 Federal nº 7.418, de 16/12/1985 (DOU de 17/12/1985), com a redação dada pela Lei Federal nº 7.619, de 30/09/1987 (DOU de 01/10/1987) e, ainda, em conformidade com a decisão do C.TST no Processo TST-AA-366.360/97.4 (AC.SDC), publicada no DJU de 07/08/1998, seção 1, página 314. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, à empresa, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

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

#### **CLÁUSULA 19 – 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 20 – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO E 13º SALÁRIO**

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 § 1º e a concessão do § 2º.

§ 4º – As empresas que já concedem o benefício aqui previsto, quer diretamente ou através de Previdência Privada, ficam desobrigadas da sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

#### **CLÁUSULA 21 – SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS**

As empresas farão, às suas expensas, Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, a favor de seus empregados garantindo indenizações no valor de R\$ 39.621,10 (trinta e nove mil, seiscentos e vinte e um reais e dez centavos) para o caso de morte natural; de R\$ 39.621,10 (trinta e nove mil, seiscentos e vinte e um reais e dez centavos) para o caso de invalidez permanente e de R\$ 79.242,21 (setenta e nove mil, duzentos e quarenta e dois 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 2ª – SALÁRIO NORMATIVO / PISO SALARIAL

para cobertura das despesas de funeral, a serem pagas a quem as efetivamente desembolsar, mediante efetiva comprovação.

**Parágrafo único** – A obrigação prevista nesta Cláusula não se aplica às empresas que tenham feito seguro nas mesmas ou condições superiores.

#### **CLÁUSULA 22 – ASSISTÊNCIA MÉDICA E/OU PLANO DE SAÚDE**

As empresas assegurarão 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 a ser estabelecidos pela empresa, sendo facultada ao empregado sua adesão.

§ 1º – O empregado que, até 31/12/1997, não participava do custeio da Assistência Médica e/ou Plano de Saúde, já existente nas empresas, continuará a gozar desta vantagem.

§ 2º – 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:

- I - com até 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, por mais 30 (trinta) dias;
- II - com mais de 5 (cinco) e até 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, por mais 60 (sessenta) dias;
- III - acima de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, por mais 90 (noventa) dias.

§ 3º – A contar do vencimento de cada prazo de extensão estabelecido no § 2º supra, passarão a fluir os prazos previstos no § 1º do artigo 30 da Lei Federal nº 9.656 de 03/06/1998 (DOU de 04/06/1998) para a hipótese de o empregado dispensado optar pela continuidade da assistência médica na forma do *caput* do artigo 30 da referida lei.

#### **CLÁUSULA 23 – SEGURO DE VIDA DO APOSENTADO**

Enquanto vigorar a presente Convenção, as empresas que mantêm com seus empregados seguro de vida em grupo se obrigam 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.

**Parágrafo único** – Para fins de quitação dos prêmios devidos, as empresas fornecerão aos aposentados carnês de pagamento ou adotarão critérios equivalentes.

#### **CLÁUSULA 24 – ABONO DE FALTA DE ESTUDANTE**

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, dado por escrito, será abonada, sem desconto, a ausência de empregado no dia de prova escolar obrigatória por lei, e ainda nos dias de prova de exame vestibular ou Enem, quando comprovada tal finalidade.

#### **CLÁUSULA 25 – ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO (A)**

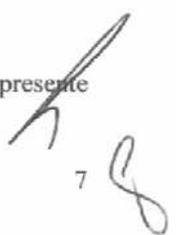
Ficam abonadas as ausências do empregado (a) nos dias de internação de filho menor de 18 (dezoito) anos, comprovadamente através de atestado médico e limitados a 2 (dois) dias por ano, sem limite de idade em caso de filhos portadores de deficiência física.

#### **CLÁUSULA 26 – ATESTADOS MÉDICOS**

A ausência do empregado por motivo de doença, atestada pelo médico da entidade sindical ou, em casos de emergência e ou tratamento dentário, por seu dentista, será abonada inclusive para os fins previstos no artigo 131, inciso III, da CLT.

#### **CLÁUSULA 27 – 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 28 – AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

A duração da Licença Maternidade prevista no inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal poderá ser prorrogada por 60 (sessenta) dias, desde que haja a adesão expressa da empresa ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei Federal nº 11.770 de 09/09/2008 (DOU de 10/09/2008) e, também, solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

§ 1º – A prorrogação da licença maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que se trata o inciso XVIII do *caput* do artigo 7º da Constituição Federal.

§ 2º – A empregada ou o empregado que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no *caput*, desde que requerida no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

§ 3º – A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei Federal nº 11.770 de 09/09/2008 (DOU de 10/09/2008).

#### CLÁUSULA 29 – ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa, ou acordo rescisório, com assistência do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Resseguros no Estado do Rio de Janeiro, para demissão:

- **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 hajam 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, hajam 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 § 1º, 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 30 – INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado dispensado por iniciativa do empregador e sem justa causa entre janeiro e junho de 2017 fará jus a uma indenização adicional, sem natureza salarial, conforme abaixo:

- acima de 10 (dez) anos de efetivo serviço na mesma empresa – 0,5 (meio) salário;
- acima de 20 (vinte) anos de efetivo serviço na mesma empresa – 1 (um) salário;
- acima de 30 (trinta) anos de efetivo serviço na mesma empresa – 1,5 (um e meio) salários.

**Parágrafo único** – Ficam dispensadas do cumprimento desta Cláusula as empresas que já concedam benefício equivalente ou superior ao aqui estabelecido.

### **CLÁUSULA 31 – PROMOÇÕES / BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS**

A concessão de benefícios previdenciários por prazo igual ou inferior a 90 (noventa) dias não prejudicará o direito à promoção e não interromperá a contagem do tempo de serviço, para todo e qualquer efeito.

### **CLÁUSULA 32 – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL**

As empresas ficam obrigadas a pagar as despesas efetuadas pelos empregados que forem chamados para rescisão fora da localidade onde prestam seus serviços.

### **CLÁUSULA 33 – DISPENSA DE AVISO PRÉVIO**

O empregado demitido ou que vier a pedir demissão será dispensado de qualquer 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 34 – FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, que rescindir o seu contrato de trabalho fará jus a férias proporcionais de 1/12 (um doze avos) para cada mês completo de efetivo serviço.

§ 1º – Para efeito desta Cláusula, é considerado mês completo de serviço o período igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho efetivo.

§ 2º – Fica facultado ao empregado requerer o fracionamento de suas férias em dois períodos, desde que acordado com o seu empregador, e observados os limites e condições da legislação vigente. Fica a critério do empregador o pagamento das férias integralmente no primeiro período, ou proporcionalmente a cada um dos dois períodos.

### **CLÁUSULA 35 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

As empresas que exigirem o uso de uniformes para os seus empregados, ficam responsáveis pelo seu fornecimento, sem ônus para os mesmos.

### **CLÁUSULA 36 – DIRIGENTE SINDICAL – GARANTIA DE EMPREGO**

Têm a garantia de emprego os sindicalistas ressecutários eleitos para as Diretorias do Sindicato Profissional dos Ressecutários, da Federação Nacional dos Securitários e da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (§ 3º do artigo 543 da CLT e inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal).

### **CLÁUSULA 37 – 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 38 – FREQUÊNCIA DE DIRIGENTE SINDICAL**

Durante a vigência da presente Convenção, as empresas integrantes da categoria econômica, representadas pelo Sindicato Patronal, concederão frequência livre a seus empregados em exercício efetivo nas Diretorias do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Resseguros no Estado do Rio de Janeiro, da Federação dos Securitários e da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito, até 5 (cinco) membros para o Sindicato e 5 (cinco) para as Federação e Confederação, limitado a 1 (um) um empregado por empresa ou grupo de empresas e por entidade, os quais gozarão dessa franquia sem prejuízo de salários e do cômputo do tempo de serviço, e de todos os direitos legais e convencionais.

### **CLÁUSULA 39 – ABONO DE PARTICIPAÇÃO SINDICAL**

As empresas integrantes da categoria econômica abonarão, durante a vigência da presente Convenção, até 3 (três) dias de ausência ao serviço, de um empregado por empresa, ou grupo de empresas, que participar de encontros regionais, estaduais ou nacionais e congressos promovidos pelas entidades sindicais representativas da categoria profissional.

### **CLÁUSULA 40 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA/ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão em folha de pagamento, de todos os seus empregados beneficiados com esta norma coletiva, o percentual de 4% (quatro por cento) sobre o valor da remuneração do mês de fevereiro de 2017, e 4% (quatro por cento) da remuneração do mês de julho de 2017 limitado, cada desconto, ao máximo de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), sendo:

I - somente dos SÓCIOS do Sindicato, a título de contribuição Confederativa;

II - somente dos NÃO-SÓCIOS do Sindicato, a título de contribuição Assistencial.

§ 1º – Será de inteira responsabilidade do Sindicato Profissional qualquer pendência judicial ou não, suscitada pelo empregado, decorrente desta disposição.

§ 2º – Os empregados admitidos após o mês de fevereiro de 2017 ficam sujeitos aos descontos logo no mês subsequente ao da sua admissão, caso não tenham sofrido esse desconto em outra empresa em 2017;

§ 3º – Em caráter excepcional e exclusivamente para o exercício de 2017 e para auxiliar com as despesas dos serviços assistenciais, sociais e recreativos do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Resseguros no Estado do Rio de Janeiro, não servindo, sob qualquer pretexto, como motivo de reivindicação em negociações futuras, as empresas contribuirão com R\$ 139,33 (cento e trinta e nove reais e trinta e três centavos) por empregado sindicalizado ou não, efetivo em 01/01/2017.

§ 4º – O recolhimento dos valores mencionados no *caput* e § 3º, será feito pela entidade empregadora em guia própria no Sindicato Profissional, até o 2º (segundo) dia útil do mês seguinte ao dos respectivos eventos,

diretamente na tesouraria da entidade, situada na Av. Marechal Câmara, 160 – salas 402/403 – Centro - Rio de Janeiro – RJ, ou no Banco do Brasil, na conta nº 320.250-X, agência 2861-4 – Rio de Janeiro/RJ.

§ 5º – A entidade empregadora enviará ao Sindicato Profissional, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente aos descontos, o relatório contendo, no mínimo, o nome de cada empregado e o respectivo valor descontado, em planilha Excel, no formato “xls” para possibilitar o processamento das informações no sistema do Sindicato.

§ 6º – Ao empregado não sindicalizado será facultado fazer a oposição ao desconto, manifestada individual, pessoalmente e com justificativas, em documento original, escrito de próprio punho, sem rasuras, onde conste a identificação do empregado e da empresa, em duas vias, a ser entregue, dentro do período de 10 (dez) dias a partir da assinatura deste instrumento coletivo, de segunda a sexta-feira, no horário das 9h00 às 17h00, para protocolo na Av. Marechal Câmara, 160 – salas 402/403 – Centro – Rio de Janeiro – RJ. A segunda via da carta, com o carimbo do protocolo do Sindicato, deverá ser entregue pelo funcionário signatário da mesma ao Departamento de Recursos Humanos da empresa, para que esta se abstenha de efetuar o desconto da Contribuição Assistencial.

#### **CLÁUSULA 41 – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As empresas recolherão até o 5º (quinto) dia útil do mês de abril de 2017 o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração de cada um de seus empregados relativo ao mês de março de 2017, conforme previsto em lei.

§ 1º – Os empregados portadores de registro nos respectivos conselhos de profissionais liberais somente poderão fazer opção da contribuição sindical anual para aquelas categorias quando exercerem efetivamente na empresa empregadora função igual e compatível com essa qualificação e de acordo com o título que possuem, nos termos do artigo 585 da CLT.

§ 2º – Exercendo, todavia, tais empregados, atividade diversa daquela que permite sua formação, a empresa empregadora será obrigada (artigo 582 da CLT), no mês de março, fazer o desconto da contribuição sindical sobre a remuneração que percebem os empregados e recolher a favor do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Resseguros no Estado do Rio de Janeiro., que representa toda a categoria preponderante (artigo 585 da CLT).

§ 3º – A entidade empregadora enviará ao Sindicato Profissional, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente aos descontos, o relatório, contendo, no mínimo, o nome de cada empregado e o respectivo valor descontado, em planilha Excel, no formato “xls” para possibilitar o processamento das informações no sistema do Sindicato.

#### **CLÁUSULA 42 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

A partir de janeiro de 2017, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, poderão 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 Federal 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 empresa, grupo de empresas, ou ter caráter intersindical.

#### **CLÁUSULA 43 – COMISSÃO TEMÁTICA – AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS**

As empresas, a seu critério, manterão a comissão temática, em âmbito interno ou nas entidades Sindicais Patronais, visando à realização de reuniões com os representantes das entidades sindicais de empregados.

#### **CLÁUSULA 44 – INFORMAÇÕES DE DADOS FUNCIONAIS**

As empresas, a pedido do Sindicato, para fins estatísticos, fornecerão listagens de seus empregados, da base territorial do Sindicato acordante, contendo nome, função, data de admissão e local geográfico de trabalho.

#### **CLÁUSULA 45 – 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 8ª – 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 46 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

O empregador deverá tornar disponível 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 Federal nº 8.036 de 11/05/1990 (DOU de 14/05/1990) e regulamentado pelo artigo 33 do Decreto Federal nº 99.684 de 08/11/1990 (DOU de 12/11/1990).

#### **CLÁUSULA 47 – DESCONTOS EM FOLHA**

As empresas poderão, mediante autorização dos empregados, efetuar descontos em folha de pagamento, no limite máximo de 30% (trinta por cento) da remuneração líquida mensal disponível para o empregado, nos termos do que dispõe o artigo 2º, § 2º, do Decreto Federal nº 4.840 de 17/09/2003 (DOU de 18/09/2003).

#### **CLÁUSULA 48 – CORREÇÃO DE CLÁUSULAS**

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

#### **CLÁUSULA 49 – HOMOLOGAÇÃO**

Nos casos de pedido de demissão ou de dispensa de empregado, as empresas se apresentarão para efetiva homologação e quitação das verbas rescisórias, quando cabível, nos prazos e demais condições estabelecidas no artigo 477 da CLT, com a redação dada pela Lei Federal nº 7.855, de 24/10/1989 (DOU de 25/10/1989), e na conformidade com a Instrução Normativa MTE/SRT nº 15 de 14/07/2010 (DOU de 15/07/2010), sujeitando-se às penas da lei se houver culpa na inobservância dos prazos.

§ 1º – As empresas comunicarão ao ex-empregado no prazo máximo de 3 (três) dias antes, o dia, hora e local da homologação.

§ 2º – No caso de não comparecimento do ex-empregado para homologação, as empresas ficarão automaticamente eximidas de responsabilidade e desobrigadas das multas e cominações legais, obrigando-se o órgão homologador a emitir comprovante de presença da empresa.

#### **CLÁUSULA 50 – QUADRO DE AVISOS E DISTRIBUIÇÃO DE JORNAIS E PROSPECTOS INFORMATIVOS**

As empresas empregadoras, a seu critério exclusivo e desde que seja julgado de interesse para todos os empregados, poderão afixar no seu quadro de avisos, circulares e boletins recebidos dos Sindicatos e/ou da Federação Profissional (FENESPIC), devidamente assinados para conhecimento dos seus empregados.

§ 1º – As empresas poderão permitir que os jornais e prospectos informativos do Sindicato sejam entregues diretamente aos empregados na portaria da empresa.

§ 2º – As empresas, a seu critério exclusivo e desde que seja julgado de interesse para seus empregados em comum acordo com a FENESPIC e os Sindicatos, poderão permitir a divulgação de mídia eletrônica/virtual (*e-mail*, jornais, panfletos e/ou similares) através de sua rede local (intranet ou qualquer novo recurso tecnológico), ficando salvaguardada a proteção de seus sistemas (*hardware* e *software*), fato que não servirá de motivo para punição de qualquer empregado.

#### **CLÁUSULA 51 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

Se violada qualquer Cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado à multa no valor de R\$ 46,07 (quarenta e seis reais e sete centavos) a favor do empregado, que será devida, por ação, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

§ 1º – A multa aqui prevista não se aplica cumulativamente com a multa prevista na Cláusula 45 – DIA DO RESSECURITÁRIO.

§ 2º – Fica esclarecido que os valores pagos a título de multa por descumprimento de Cláusulas da presente Convenção não integrarão, para nenhum efeito legal, a remuneração do empregado.

#### **CLÁUSULA 52 – INFORMAÇÃO SOBRE SAÚDE**

As empresas, a seu critério, divulgarão na vigência desta Convenção, materiais informativos e relativos à manutenção e melhoria da saúde de seus empregados.

#### **CLÁUSULA 53 – EXTENSÃO DE VANTAGENS - 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.

**Parágrafo único** – O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á 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 54 – VALE CULTURA**

As empresas concederão, facultativamente, aos seus empregados, que percebem remuneração mensal até o limite de 5 (cinco) salários mínimos nacionais, aqui compreendido o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, o Vale-Cultura instituído pela Lei Federal nº 12.761, de 27/12/2012 (DOU de 27/12/2012), regulamentado pelo Decreto Federal nº 8.084, de 26/08/2013 (DOU de 27/08/2013), Instrução Normativa MINC nº 02, de 04/09/2013 (DOU de 06/09/2013) e Portaria MINC nº 80, de 27/09/2013 (DOU de 30/09/2013), no valor único mensal de R\$ 50,00 (cinquenta três), sob a forma de cartão magnético.

§ 1º – O fornecimento do vale-cultura depende de prévia aceitação pelo empregado e não tem natureza remuneratória, nos termos do artigo 11 da Lei Federal nº 12.761/2012 (DOU de 27/12/2012).

§ 2º – O empregado usuário do vale-cultura poderá ter descontados, de sua remuneração mensal, assim que entendida como o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, os seguintes percentuais sobre o valor do vale-cultura estabelecidos no artigo 15 do Decreto Federal nº 8.084, de 26/08/2013 (DOU de 27/08/2013), como segue:

- I- até 1 (um) salário mínimo – 2% (dois por cento);
- II - acima de 1 (um) salário mínimo e até 2 (dois) salários mínimos – 4% (quatro por cento);
- III - acima de 2 (dois) salários mínimos e até 3 (três) salários mínimos – 6% (seis por cento);

IV - acima de 3 (três) salários mínimos e até 4 (quatro) salários mínimos – 8% (oito por cento);

V - acima de 4 (quatro) salários mínimos e até 5 (cinco) salários mínimos – 10% (dez por cento).

§ 3º – O salário mínimo a ser considerado, para efeito de desconto, é o valor correspondente ao salário mínimo nacional.

§ 4º – As empresas nos termos da legislação citada no *caput* providenciarão sua habilitação como “entidade beneficiária” do vale cultura, na Secretaria do Fomento e Incentivo à Cultura (SEFIC) do Ministério da Cultura.

§ 5º – Esta Cláusula vigorará no período de 01/01/2017 a 31/12/2017, salvo se antes desse prazo o incentivo fiscal previsto no artigo 10 da Lei Federal nº 12.761/2012 de 27/12/2012 (DOU de 27/12/2012) e nos artigos 21 e 22 do Decreto Federal nº 8.084, de 26/08/2013 (DOU de 27/08/2013) for revogado, hipótese em que a concessão do benefício Vale-Cultura cessará imediatamente.

#### CLÁUSULA 55 – ABRANGÊNCIA

Esta Convenção abrange todos os empregados das empresas de resseguros, representadas pelo Sindicato Patronal do Estado do Rio de Janeiro.

#### CLÁUSULA 56 – VIGÊNCIA

A presente Convenção vigorará pelo prazo de 1 (um) ano, a contar de 1º de janeiro de 2017.

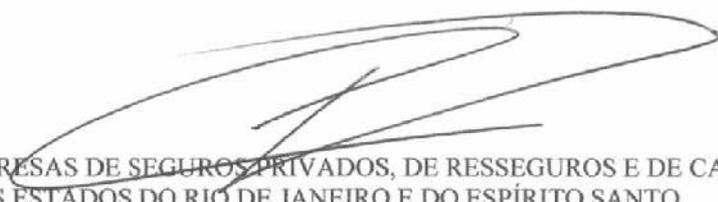
Rio de Janeiro, 17 de fevereiro de 2017.



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RESSEGUROS  
NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

*CARLOS ALBERTO CUNHA CRUZ*

Presidente



SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGUROS PRIVADOS, DE RESSEGUROS E DE CAPITALIZAÇÃO  
DOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E DO ESPÍRITO SANTO

*ROBERTO DE SOUZA SANTOS*

Presidente