

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019

Nº	CLÁUSULA	Pag.
1ª	VIGÊNCIA E DATA BASE	2
2ª	ABRANGÊNCIA	2
3ª	SALÁRIO NORMATIVO/PISO SALARIAL	2
4ª	REAJUSTE SALARIAL	3
5ª	COMPROVANTE DE PAGAMENTO	3
6ª	DESCONTO EM FOLHA	3
7ª	REMUNERAÇÃO MISTA	4
8ª	CONTRATOS ESPECIAIS	4
9ª	CORREÇÃO DE CLÁUSULAS	4
10ª	SALÁRIO DO ADMITIDO	4
11	SALÁRIO DO SUBSTITUTO	4
12	ADIANTAMENTO DE 13º. SALÁRIO	5
13	REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS	5
14	VALE REFEIÇÃO	5
15	VALE ALIMENTAÇÃO	6
16	AUXÍLIO TRANSPORTE	7
17	ASSISTÊNCIA MÉDICA E/OU PLANO DE SAÚDE	7
18	AUXÍLIO-DOENÇA	7
19	COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO E 13º SALÁRIO	8
20	AUXÍLIO CRECHE/BABÁ	8
21	SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS	9
22	SEGURO DE VIDA DO APOSENTADO	9
23	AUXÍLIO AOS FILHOS COM DEFICIÊNCIA	9
24	INDENIZAÇÃO ADICIONAL	9
25	DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL	10
26	DISPENSA DE AVISO PRÉVIO	10
27	QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL	10
28	ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO	10
29	GESTÃO DE ÉTICA	12
30	PROMOÇÕES/BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS	12
31	JORNADA DE TRABALHO SEMANAL	12
32	SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO	12
33	ABONO DE FALTA DE ESTUDANTE	13
34	AUSÊNCIAS LEGAIS	13
35	ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO	14
36	DIA DO SECURITÁRIO	14
37	FÉRIAS PROPORCIONAIS	14
38	AMPLIAÇÃO LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE	14
39	INFORMAÇÃO SOBRE SAÚDE	15
40	FORNECIMENTO DE UNIFORMES	15
41	ATESTADOS MÉDICOS	15
42	SINDICALIZAÇÃO/ASSOCIAÇÃO	15
43	FREQUÊNCIA DE DIRIGENTE SINDICAL	16
44	ABONO DE PARTICIPAÇÃO SINDICAL	16
45	GARANTIA DE EMPREGO – DIRIGENTE SINDICAL	16
46	RESCISÃO DE CONTRATO – DIRIGENTE SINDICAL	16
47	INFORMAÇÕES DE DADOS FUNCIONAIS	16
48	CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL	16
49	CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS PARA O DESENVOLVIMENTO TÉCNICO-PROFISSIONAL, AÇÕES SOCIAIS E ASSISTENCIAIS AO SINDICATO LABORAL	17
50	CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS AO SINDICATO LABORAL (CLÁUSULA REGIONAL)	18
51	COMISSÃO TEMÁTICA – AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS	19
52	QUADRO DE AVISOS E DISTRIBUIÇÃO DE JORNAIS E PROSPECTOS INFORMATIVOS	19
53	COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	19
54	MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO	19
55	EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÃO HOMOAFETIVA	20

8 2017

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019

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 – Rio de Janeiro - RJ, neste ato representado por seu Presidente, **CARLOS ALBERTO CUNHA CRUZ**, CPF nº 512.282.897-00, Identidade nº 3422179, 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 Vice-Presidente, **LUCIO ANTONIO MARQUES**, CPF nº 010.816.166-87, Identidade nº M-1.413.081, expedida pelo II/SSP/MG, mediante as seguintes condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019, e ratificam a data base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

Esta Convenção abrange a categoria dos empregados ressecuritários das empresas de resseguro, exceto aprendizes e estagiários, no Estado do Rio de Janeiro.

CLÁUSULA TERCEIRA – 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 01/01/2019, receber salário inferior a R\$ 1.681,00 (um mil seiscentos e oitenta e um reais), com exceção:

I – R\$ 1.203,41 (um mil duzentos e três reais e quarenta e um centavos) para empregados que atuam nas funções de portaria, limpeza, vigias, contínuos e assemelhados;

II – R\$ 1.481,47 (um mil quatrocentos e oitenta e um reais e quarenta e sete centavos) para empregados que atuam nas funções de *call center*, teleatendimento e assemelhados, considerando jornada proporcional de 36 (trinta e seis) horas semanais;

III – R\$ 1.849,09 (um mil oitocentos e quarenta e nove reais e nove centavos) para empregados que atuam na função de Técnico de Seguros.

Parágrafo único – Caso o Salário Mínimo Regional para o segmento da categoria profissional seja maior que o estabelecido no *caput*, convencionam as partes, a aplicação do Salário Mínimo Regional como piso mínimo da categoria obreira.

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2019, empresas de resseguros, no Estado do Rio de Janeiro, concederão aos empregados abrangidos por esta Convenção, o reajuste de 3,60% (três inteiros e sessenta centésimos por cento) incidente sobre o salário vigente em dezembro de 2018, este decorrente da aplicação da Convenção Coletiva vigente naquele ano e legislação salarial subsequente.

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

§ 2º – 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 2018, 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 2018 concederam antecipações superiores aos índices acima, poderão compensar o percentual excedente por ocasião de recomendações ou convenções futuras.

§ 4º – Para os empregados admitidos após 01/01/2018, o reajustamento 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 pelo percentual previsto no *caput*.

CLÁUSULA QUINTA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa deverá fornecer 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 n.º 99.684, de 08/11/1990 (DOU de 12/11/1990).

CLÁUSULA SEXTA – DESCONTO EM FOLHA

As empresas poderão, mediante autorização dos empregados, efetuar desconto 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 n.º 4.840 de 17/09/2013 (DOU de 18/09/2013).

§ 1º – O desconto de consignações voluntárias autorizadas pelo empregado, tais como parcelas relativas às mensalidades sindicais de empregados associados, financiamentos das despesas de estada na colônia de férias do sindicato, outras despesas consequentes de promoções de órgão de classe, empréstimo consignado, plano de saúde e odontológico, deverão ser somados para fins de cálculos do limite estabelecido pelo *caput* desta cláusula.

8 017

§ 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 arque 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 01/01/2019 a 31/12/2019, 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 SÉTIMA – REMUNERAÇÃO MISTA

Para os empregados que recebam salário misto, parte fixa e parte variável, o aumento de 3,60% (três inteiros e sessenta centésimos por cento), incidirá apenas sobre a parte fixa vigente em dezembro de 2018, compensando-se todos os reajustes, aumentos, abonos e antecipações, compulsórios e espontâneos, concedidos no período de janeiro a dezembro de 2018.

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

CLÁUSULA OITAVA – CONTRATOS ESPECIAIS

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

CLÁUSULA NONA – 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 DEZ – SALÁRIO DO ADMITIDO

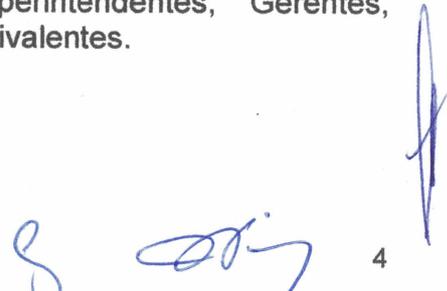
Admitido o empregado para função de outro, dispensado sem justa causa, àquele será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA ONZE – 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.

§ 1º – A gratificação de que trata o *caput* não se integrará, em nenhuma hipótese, ao salário do substituto.

§ 2º – A substituição eventual, tornando-se definitiva, passará a constituir promoção automática no cargo ou função e não será admitido rebaixamento de função, a não ser nos cargos de confiança, entendidos como: Diretores, Superintendentes, Gerentes, Coordenadores, Supervisores, Consultores, Especialistas e equivalentes.



CLÁUSULA DOZE – ADIANTAMENTO DE 13º. SALÁRIO

As empresas pagarão até o dia 31 de maio de 2019, aos seus empregados, a metade do 13º Salário (Gratificação de Natal), relativa ao ano de 2019, salvo se o empregado já tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

§ 1º – Os admitidos em data posterior a 1º de janeiro de 2019 receberão a parcela proporcionalmente ao tempo de casa.

§ 2º – O adiantamento do 13º Salário (Gratificação de Natal), previsto no Artigo 2º da Lei n.º 4.749, de 12/08/1965 (DOU de 13/08/1965), e no Artigo 4º do Decreto n.º 57.155, de 03/11/1965 (DOU de 04/11/1965), aplica-se, também ao empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro de 2019.

CLÁUSULA TREZE – 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.

§ 1º – Fica facultado a cada empresa adotar sistema alternativo de compensação de horas extras, nos termos da legislação vigente.

§ 2º – Para as empresas que optarem pelo pagamento dos salários e demais verbas no mês de prestação do serviço, as horas extraordinárias realizadas num mês e o adicional noturno poderão ser pagas até o final do mês subsequente e terão como base de cálculo o salário do mês do efetivo pagamento. Ao efetuarem o pagamento das horas extras, as empresas darão cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social), enviando as informações relativas às horas extras juntamente com os demais eventos da folha de pagamento seguindo os mesmos prazos de transmissão e sem que tal procedimento seja considerado irregular.

§ 3º – Ficam as empresas, em relação ao pagamento das horas extraordinárias, conforme § 2º desta cláusula, desobrigadas do cumprimento do disposto no § 1º do Artigo 459 da CLT.

CLÁUSULA QUATORZE – VALE REFEIÇÃO

As empresas que não fornecerem alimentação própria aos seus empregados integrantes da categoria dos Ressecuritários se obrigam a lhes conceder, alternativa e não cumulativamente, vale refeição ou vale alimentação, no valor de R\$ 32,32 (trinta e dois reais e trinta e dois centavos) por dia trabalhado, sempre a razão de 22 (vinte e dois) vales por mês, com a participação dos empregados no seu custeio de até 4%, 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\$ 32,32 (trinta e dois reais e trinta e dois centavos), poderão efetuar descontos superiores a 4%, garantindo, no entanto, aos empregados, o valor líquido mínimo de R\$ 31,03 (trinta e um reais e três 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.

8 

§ 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 o 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 a 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 salarial, nos termos da Lei nº 6.321, de 14/04/1976 (DOU de 19/04/1976) e seus Decretos regulamentadores, da Portaria GM/MTE nº 3 de 01/03/2002 (DOU 05/03/2002), da alínea C, § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212 de 24/07/1991 (DOU 25/07/1991), e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048 de 06/05/1999 (DOU 07/05/1999), ajustando e assegurando às partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independentemente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior a inscrição da empresa no PAT.

CLÁUSULA QUINZE – VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados vale alimentação no valor total de R\$ 549,49 (quinhentos e quarenta e nove reais e quarenta e nove centavos) por mês, em 5 (cinco) ou até 10 (dez) "tickets" de valores faciais de, no mínimo, R\$ 54,95 (cinquenta e quatro reais e noventa e cinco centavos), e, no máximo, de R\$ 109,90 (cento e nove reais e noventa centavos) 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 vale alimentação no valor total de R\$ 549,49 (quinhentos e quarenta e nove reais e quarenta e nove centavos) por mês, pelo sistema de cartão magnético.

§ 1º – O vale 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 um 13º vale alimentação no valor de R\$ 549,49 (quinhentos e quarenta e nove reais e quarenta e nove centavos) até 28/02/2019, utilizando os mesmos critérios constantes do *caput*. As empresas que já efetuaram o pagamento deste 13º vale 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 vale alimentação, 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 salarial, nos termos da Lei nº 6.321, de 14/04/1976 (DOU de 19/04/1976) e seus Decretos regulamentadores, da Portaria GM/MTE nº 3 de 01/03/2002 (DOU 05/03/2002), da alínea C, § 9º, art. 28 da Lei nº 8.212 de 24/07/1991 (DOU 25/07/1991), e do inciso III, § 9º, art. 214 do Decreto nº 3.048 de 06/05/1999 (DOU 07/05/1999), ajustando e assegurando às partes a sua natureza

8 2017

indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independentemente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior a inscrição da empresa no PAT, inclusive para o 13º vale alimentação.

§ 5º – O empregado poderá optar, por escrito e com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por vale refeição sendo possível mudar a opção, após o transcurso de 180 (cento e oitenta) dias.

CLÁUSULA DEZESSEIS – AUXÍLIO 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 as 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, seção 1, p. 314. Cabe ao empregado comunicar, por escrito, a 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 DEZESSETE – 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 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.

- 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.

§ 3º – A contar do vencimento de cada prazo de extensão estabelecido no § Segundo supra, passarão a fluir os prazos previstos no § 1º do Artigo 30 da Lei nº 9.656/98, 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 DEZOITO – 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).

8 08/07

CLÁUSULA DEZENOVE – 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 VINTE – AUXÍLIO CRECHE/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:

Auxílio Creche:

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\$ 420,44 (quatrocentos e vinte reais e quarenta e quatro centavos) mensais, para cada filho.

Auxílio Babá:

- Crianças com idade até 6 (seis) meses, reembolso de até R\$ 780,19 (setecentos e oitenta reais e dezenove centavos) mensais, independente do número de filhos;

- Crianças com idade acima de 6 (seis) e até 71 (setenta e um) meses, reembolso de até R\$ 420,44 (quatrocentos e vinte reais e quarenta e quatro 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 reembolso 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 reembolso.

§ 3º – Quando empregados de empresas diferentes e representadas pelo Sindicato Patronal, ambos os cônjuges poderão habilitar-se ao reembolso previsto no *caput* limitado, no entanto, ao valor do reembolso 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 (DOU de 05/09/1986) do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA VINTE E UM – 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\$ 42.114,70 (quarenta e dois mil, cento e quatorze reais e setenta centavos) para o caso de morte natural; de R\$ 42.114,70 (quarenta e dois mil, cento e quatorze reais e setenta centavos) para o caso de invalidez permanente e de R\$ 84.229,39 (oitenta e quatro mil, duzentos e vinte e nove reais e trinta e nove 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 único – A obrigação prevista nesta cláusula não se aplica às empresas que tenham feito seguro nas mesmas ou condições superiores.

CLÁUSULA VINTE E DOIS – SEGURO DE VIDA DO APOSENTADO

Enquanto vigorar a presente Convenção, as empresas que concedem aos seus empregados seguro de vida em grupo se obrigam a mantê-lo 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 VINTE E TRÊS – AUXÍLIO AOS FILHOS COM DEFICIÊNCIA

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos na cláusula AUXÍLIO CRECHE/BABÁ 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.

CLÁUSULA VINTE E QUATRO – INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado por iniciativa do empregador e sem justa causa entre janeiro e junho de 2019 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 VINTE E CINCO – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL

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

CLÁUSULA VINTE E SEIS – 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 VINTE E SETE – QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas deverão priorizar a qualificação dos empregados oferecendo cursos pertinentes às atividades exercidas, para aqueles com mais de 1 (um) ano de serviço, de acordo com seu planejamento, possibilidades e condições.

No caso de fechamento de estabelecimento (filial, sucursal, inspetoria), no período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, a empresa arcará com as despesas realizadas pelos seus empregados dispensados sem justa causa a partir de 01/01/2019, ate o limite de R\$ 656,23 (seiscentos e cinquenta e seis reais e vinte e três centavos) com Cursos de Qualificação e/ou Requalificação Profissional, ministrados por 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 entidade de ensino 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 apresentar a empresa o comprovante do pagamento realizado.

§ 4º – 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 n° 115, de 06/10/2004 (DOU de 07/10/2004), será garantida, 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 as áreas determinadas pela referida Resolução CNSP.

CLÁUSULA VINTE E OITO – 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 empregada, 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, comprometendo-se a empregada 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:**
 - a) Pré-Aposentadoria: por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, o empregado que tiver o mínimo de 5 (cinco) anos de vínculo empregatício com a empresa, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus à aposentadoria;
 - b) Pré-Aposentadoria: para o homem, por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, o empregado que tiver o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vínculo empregatício ininterrupto com a mesma empresa, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus à aposentadoria;
 - c) Pré-Aposentadoria: para a mulher, será mantido o direito a estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, a empregada que tiver o mínimo de 23 (vinte e tres) anos de vínculo empregatício ininterrupto com a mesma empresa, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando a empregada passar a fazer jus à aposentadoria.

Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, compreendidos nas letras "a", "b" e "c", de que trata esta cláusula, devem ser observadas as seguintes condições:

I a garantia somente será adquirida e passará a integrar o patrimônio jurídico do empregado, a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação escrita do empregado, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir ele integralmente as condições previstas, acompanhada desde logo dos documentos comprobatórios, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, após a empresa os exigir.

II Na vigência do contrato individual de trabalho, esta cláusula não se aplica aos empregados que já tenham adquirido o direito ao benefício da aposentadoria, nos seus prazos mínimos e nos termos da lei previdenciária em vigor, inclusive suas alterações e ainda que não o tenham requerido junto ao INSS.

8 

CLÁUSULA VINTE E NOVE – 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 TRINTA – PROMOÇÕES/BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

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

CLÁUSULA TRINTA E UM – JORNADA DE TRABALHO SEMANAL

As empresas de seguros privados e de capitalização, 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 TRINTA E DOIS – SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Conforme disposto na Portaria nº 373/2011, de 25/02/2011 (DOU de 28/02/2011), as empresas poderão, a seu critério e desde que regulamentado por acordo coletivo, utilizar um sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho 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 da jornada de trabalho, ficam dispensadas da adoção de outras exigências contidas na Portaria nº 1.510/2009, 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 eletrônico, agora, estabelecido com amparo na Portaria nº 373/2011 do MTE, de 25/02/2011 (DOU de 28/02/2011), 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 à 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 do Ministério do Trabalho, 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 nº 373/2011 de 25/02/2011 (DOU de 28/02/2011), por instrumentos normativos baixados pelo Executivo, durante a vigência deste instrumento, não alterará o presente acordo.

§ 5º – As empresas poderão firmar um único Acordo Coletivo com o sindicato em que está estabelecida a sua sede e protocolar cópia do mesmo documento em cada Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Resseguros no Estado do Rio de Janeiro de outras bases de representação territorial em que tiver estabelecimento e funcionários, sendo assegurado o seu reconhecimento e validade pelos sindicatos das localidades.

CLÁUSULA TRINTA E TRÊS – 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 TRINTA E QUATRO – 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 júízo.



§ 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 TRINTA E CINCO – ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO

Ficam abonadas as ausências do empregado 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.

CLÁUSULA TRINTA E SEIS – 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 de que trata a cláusula SALÁRIO NORMATIVO / 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 TRINTA E SETE – FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, que tiver rescindido 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 até 3 (três) períodos, desde que acordado com a empresa e observados os limites e condições da legislação vigente.

CLÁUSULA TRINTA E OITO – AMPLIAÇÃO LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

As empresas abrangidas por esta Convenção, adeptas de forma expressa ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09/09/2008 (DOU de 10/09/2008), alterada pela Lei nº 13.257, de 08/03/2016 (DOU de 09/03/2016) poderão assegurar a prorrogação da licença maternidade e da licença paternidade, prevista no inciso XVIII e XIX, do *caput* do Artigo 7º da Constituição Federal, nos termos abaixo.

§ 1º – Todas as empregadas em licença maternidade nas empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã têm oportunidade de requerer a prorrogação de sua licença

legal de 120 (cento e vinte) dias, previsto na Constituição, em mais 60 (sessenta) dias, desde que o benefício seja solicitado em documento próprio até o final do primeiro mês após o nascimento/adoção, com direito à remuneração integral.

§ 2º – Todos os empregados em licença paternidade nas empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã têm a oportunidade de requerer, a prorrogação de sua licença legal de 5 (cinco) dias, previsto na Constituição, em mais 15 (quinze) dias, desde que o benefício seja solicitado em documento próprio até o 5º (quinto) dia após o nascimento/adoção, com direito à remuneração integral.

§ 3º – Na ocorrência de gozo de férias imediatamente após o término da licença maternidade, independentemente da adesão da empresa ao Programa Empresa Cidadã, o exame médico de retorno ao trabalho poderá ser realizado após o gozo das férias.

CLÁUSULA TRINTA E NOVE – INFORMAÇÃO SOBRE SAÚDE

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

CLÁUSULA QUARENTA – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

CLÁUSULA QUARENTA E UM – ATESTADOS MÉDICOS

A ausência e/ou afastamento do empregado por motivo de acidente ou enfermidade, atestada pelo médico da empresa, do convênio de Plano de Saúde, da entidade sindical ou, em casos de emergência, por seu dentista, também será abonada inclusive com os mesmos fins previstos no Artigo 131, inciso III da CLT.

§ 1º – As empresas que não proporcionarem assistência médica para seus empregados deverão aceitar atestados e/ou declarações de convênios particulares.

§ 2º – Será abonado o período necessário para o comparecimento à consulta médica ou ao atendimento de emergência, desde que apresentada a respectiva declaração médica.

§ 3º – Os atestados médicos e odontológicos deverão ser entregues pelo empregado a empresa, até o primeiro dia útil após a sua emissão.

§ 4º – O empregado que, por motivo de doença, afastar-se do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias consecutivos ou intercalados, dentro do intervalo de 60 (sessenta) dias, independentemente da duração individual de cada afastamento, e totalizar, no somatório da duração da licença médica, período superior a 15 (quinze) dias, deverá apresentar a empresa, impreterivelmente até o 16º (décimo sexto) dia do afastamento, mediante protocolo de entrega, os atestados médicos que comprovem a sua incapacidade laborativa, respeitando as políticas internas de cada empresa.

CLÁUSULA QUARENTA E DOIS – SINDICALIZAÇÃO/ASSOCIAÇÃO

Facilitar-se-á às entidades sindicais profissionais a realização de campanha de sindicalização, a cada 12 (doze) meses, em dia, local e horário previamente acordados com a direção da empresa.

8 

CLÁUSULA QUARENTA E TRÊS – FREQUÊNCIA DE DIRIGENTE SINDICAL

Durante a vigência da presente Convenção, as empresas de resseguros 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 a 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 QUARENTA E QUATRO – 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 QUARENTA E CINCO – GARANTIA DE EMPREGO – DIRIGENTE SINDICAL

Têm a garantia de emprego os sindicalistas ressecuritários eleitos para as Diretorias do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Resseguros no Estado do Rio de Janeiro, 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 QUARENTA E SEIS – RESCISÃO DE CONTRATO – DIRIGENTE SINDICAL

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 QUARENTA E SETE – 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 QUARENTA E OITO – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL

Por decisão da Assembleia Geral Extraordinária das empresas integrantes da categoria representada pelo Sindicato das Empresas de Seguros Privados, de Resseguros e de Capitalização dos Estados do Rio de Janeiro e do Espírito Santo realizada no dia 10/12/2018, foi aprovada a instituição da Contribuição Assistencial Patronal, prevista no Artigo 513 da CLT.

A Contribuição deverá ser recolhida pelas empresas de seguros privados e de capitalização.

§ 1º – O valor a ser recolhido em 2019 é equivalente a 80% (oitenta por cento) do resultado obtido com a utilização da tabela divulgada abaixo.

Tabela para o exercício de 2019

LINHA	CLASSE DE CAPITAL R\$		ALÍQUOTA %	PARCELA A ADICIONAR R\$
1ª.	de 0,01	até 22.828,50	0	182,63*
2ª.	de 22.828,51	até 45.657,00	0,8	0
3ª.	de 45.657,01	até 454.570,00	0,2	273,95
4ª.	de 454.570,01	até 45.657.000,00	0,1	790,52
5ª.	de 45.657.000,01	até 243.504.000,00	0,02	37.256,12
6ª.	de 243.504.000,01	em diante	0	85.956,92**

*Contribuição mínima **Contribuição máxima

§ 2º – A Contribuição deverá ser recolhida através de sistema próprio disponível na página da FENASEG na internet.

§ 3º – Mediante informações inseridas pela empresa, o sistema emitirá a correspondente guia de recolhimento a ser feito na rede bancária.

§ 4º – O recolhimento deverá ser realizado até o dia 28 de fevereiro de 2019.

§ 5º – Após o vencimento, o recolhimento deverá ser feito com acréscimo de multa de 2% (dois por cento) e de juros moratórios de 0,5% (meio por cento) por mês de atraso.

§ 6º – A Empresa que venha a ser constituída ou o estabelecimento criado até o final do ano de 2019 recolherá o valor proporcional aos meses a decorrer, tomando como termo inicial a data de concessão do alvará de funcionamento.

CLÁUSULA QUARENTA E NOVE – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS PARA O DESENVOLVIMENTO TÉCNICO-PROFISSIONAL, AÇÕES SOCIAIS E ASSISTENCIAIS AO SINDICATO LABORAL

Na reunião realizada em 16 de janeiro de 2019 com executivos representantes das empresas que compõem o Comitê de Negociação Patronal foi deliberado, em caráter excepcional, único e exclusivamente para o exercício de 2019 e para auxiliar com despesas de programas de desenvolvimento técnico-profissional em especial o desenvolvimento de treinamento, ações sociais e assistenciais, bem como iniciativas de natureza recreativa promovidas pelo 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 de renovação da CCT ou demais acordos que venham a ser estabelecidos, as empresas contribuirão com R\$ 145,00 (cento e quarenta e cinco reais), por empregado sindicalizado ou não, efetivo em 01/01/2019.

§ 1º – Visando a capacitação de profissionais ressecuritários, as empresas poderão, a seu critério, financiar cursos de reciclagem e aperfeiçoamento profissional a serem administrados pelo Sindicato Profissional, em parceria com Instituições de Ensino Técnico e/ou Superior, podendo, a empresa e o sindicato, virem a assinar entre si Termo de Cooperação para este fim.

§ 2º – O recolhimento do valor mencionado no *caput* será feito pela entidade empregadora no mês de março de 2019, diretamente na tesouraria da entidade, situada na Avenida 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.

8 007

CLÁUSULA CINQUENTA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS AO SINDICATO LABORAL (CLÁUSULA REGIONAL)

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 março de 2019, e 4% (quatro por cento) da remuneração do mês de julho de 2019 limitado, cada desconto, ao máximo de R\$ 565,00 (quinhentos e sessenta e cinco reais), sendo:

I – somente dos SÓCIOS do Sindicato, a título de Contribuição Negocial;

II – somente dos NÃO-SÓCIOS do Sindicato, a título de Contribuição Negocial.

§ 1º – Para os empregados contratados durante o ano de 2019, o desconto citado no *caput* será efetuado proporcionalmente em cada semestre, à razão de 1/6 por mês, a partir do mês da admissão, inclusive. Caso o empregado comprove que sofreu o desconto desta contribuição de 2019 em outra empresa da atividade ressecuritária, fica isento do desconto no semestre correspondente.

§ 2º – Esta cláusula não se aplica ao empregado aprendiz a que se refere o Artigo 428 da CLT, pois o trabalho do aprendiz é regulado por legislação específica e não pela presente norma coletiva.

§ 3º – O Sindicato Profissional declara que os descontos de que trata esta cláusula, obedecem ao que determina o Inciso IV do Art. 8º da Constituição Federal e representam o desejo da categoria manifestado em Assembleia Geral Extraordinária especialmente convocada nos termos do art. 612 da CLT, sendo de sua inteira responsabilidade qualquer pendência judicial ou não suscitada pelo Empregado decorrente desta disposição.

§ 4º – O recolhimento dos valores mencionados no *caput* e § 1º, 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 Avenida 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 dos trabalhadores, após o recolhimento, 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 e pessoalmente, em documento original, que poderá ser escrito de próprio punho, com letra legível, sem rasuras, onde conste a identificação do empregado (nome completo e CPF) e da empresa em que trabalha, em 2 (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, no SINTRES RJ, na Avenida 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 não efetue o desconto. Se o empregado não entregar a carta protocolada pelo Sindicato ao RH da empresa e o desconto for efetuado, não será devolvido.

CLÁUSULA CINQUENTA E UM – COMISSÃO TEMÁTICA – AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS

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

CLÁUSULA CINQUENTA E DOIS – QUADRO DE AVISOS E DISTRIBUIÇÃO DE JORNAIS E PROSPECTOS INFORMATIVOS

As empresas, 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 CINQUENTA E TRES – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

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 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 CINQUENTA E QUATRO – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

Se violada qualquer Cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado à multa no valor de R\$ 48,97 (quarenta e oito reais e noventa 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 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 CINQUENTA E CINCO – EXTENSÃO DE VANTAGENS – 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 homo afetiva 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).

E por estarem acordadas, firmam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho em tantas vias quantos são os signatários e para que produzam os efeitos legais pertinentes.

Rio de Janeiro – RJ, 25 de fevereiro de 2019.

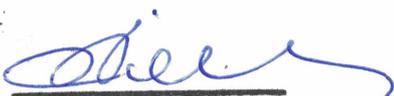


**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RESSEGUROS
NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – SINTRES RJ**
CARLOS ALBERTO CUNHA CRUZ
Presidente



**SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGUROS PRIVADOS, DE RESSEGUROS E DE
CAPITALIZAÇÃO DOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E DO ESPÍRITO SANTO**
LUCIO ANTONIO MARQUES
Vice-Presidente

 **SINDICATO DAS
SEGURADORAS**
RJ/ES



Ronaldo M. Vilela
Diretor-Executivo