

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si fazem, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGUROS PRIVADOS E CAPITALIZAÇÃO E DE AGENTES AUTÔNOMOS DE SEGUROS PRIVADOS E DE CRÉDITO E EM EMPRESAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA DO DISTRITO FEDERAL**, inscrito no CNPJ sob o nº 01.912.740/0001-67, neste ato representado por seu Presidente, Isaú Joaquim Chacon, inscrito no CPF sob o nº 098.781.221-15, denominado SINDICATO DOS SECURITÁRIOS DO DISTRITO FEDERAL, e de outro lado o **SINDICATO NACIONAL DAS ENTIDADES ABERTAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR - SINAPP**, inscrito no CNPJ sob o nº 29.962.479/0001-29, neste ato representada por seu Presidente, Francisco Alves de Souza, CPF nº 087.135.291-53, Identidade nº 11043934-6, expedida pelo IFP/RJ, mediante as seguintes cláusulas e condições:

**CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL.** A partir de 1º de janeiro de 2024, as Entidades Abertas de Previdência Complementar estabelecida no Distrito Federal, abrangidas por esta Convenção, concederão aos empregados, integrantes da categoria profissional “previdência complementar aberta”, uma recomposição salarial de 4,00% (quatro por cento) incidente sobre o salário vigente em janeiro de 2023.

§ 1º - Pela aplicação do percentual de recomposição salarial de 4,00% (quatro por cento) previsto no caput, as empresas têm como cumpridas as exigências previstas na legislação vigente;

§ 2º - Poderão ser compensados todos os reajustes, aumentos, adiantamentos, abonos ou antecipações concedidas pelo empregador no período, compulsória ou espontaneamente.

§ 3º - Para os empregados admitidos após 01/01/2023, 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;

**CLÁUSULA 2ª - SALÁRIO NORMATIVO/PISO SALARIAL.** Nenhum empregado da categoria profissional “previdência complementar aberta” 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 01/01/2024, receberá salário inferior a R\$ 1.826,57 (um mil oitocentos e vinte e seis reais e cinquenta e sete centavos), com exceção dos empregados que atuam nas

funções de agentes de serviços gerais (portaria, limpeza, vigias, contínuos e assemelhados), que terão salário de R\$ 1.482,85 (um mil quatrocentos e oitenta e dois reais e oitenta e cinco centavos).

**CLÁUSULA 3ª - 13º SALÁRIO - PARCELAMENTO.** O EMPREGADOR poderá parcelar o pagamento da gratificação natalina de 2024 (13º salário), na seguinte proporção:

- Na ocasião da concessão de férias – ½ do salário-base;
- até 20/12/2024 - deverá ser efetuado o pagamento da gratificação natalina, na forma da lei, deduzidas todas as parcelas eventualmente antecipadas;

**Parágrafo único** - Os adiantamentos efetuados não sofrerão incidência de contribuições sociais, as quais incidem apenas no pagamento da última parcela.

**CLÁUSULA 4ª - 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 mesma 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-base do substituído, excluídas todas as vantagens de caráter pessoal, gratificações, adicionais e todas as demais parcelas remuneratórias, sendo paga a diferença a título de “salário substituição”.

§ 1º - O “salário substituição” previsto nesta cláusula será devido apenas e unicamente se o substituto assumir completa e totalmente as atividades do substituído;

§ 2º - A substituição por ocasião de férias do substituído não será considerada para os efeitos desta cláusula.

§ 3º - Não será considerada para os efeitos desta cláusula a substituição por ocasião de licença-maternidade ou por doença, desde que inferiores a 60 (sessenta) dias corridos;

§ 4º - O “salário substituição” previsto nesta cláusula não se integrará, em nenhuma hipótese, ao salário do substituto, sendo devido apenas e unicamente enquanto perdurar a substituição não eventual.

**CLÁUSULA 6ª - JORNADA DE TRABALHO SEMANAL.** As empresas de previdência complementar aberta terão sua jornada de trabalho de 40 horas semanais, de segunda à sexta-feira, com intervalo mínimo de 01 (uma) hora;

§ 1º - O limite semanal de jornada a que se refere o caput não se aplica aos setores específicos das 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 na Cláusula 46.

**CLÁUSULA 7ª - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO.** Conforme disposto no § 4º do art. 74 da CLT, as empresas de previdência complementar aberta 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 de previdência complementar aberta que adotarem 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 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 - 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 das empresas ora acordante, além de possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado;

**CLÁUSULA 8ª - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS.** As horas extraordinárias, isto é, aqueles excedentes da jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias se e quando trabalhadas, serão remuneradas com os seguintes acréscimos:

- 50% (cinquenta por cento) para o trabalho extraordinário de segunda a sábado, ressalvada a hipótese de compensação;
- 100% (cem por cento) para o trabalho extraordinário em domingos e feriados, ressalvada a hipótese de compensação;

§ 1º - Ficam as empresas de previdência complementar aberta autorizada a estabelecer sistema de compensação de horas extraordinárias, na forma do art. 59 e §§ da CLT (“banco de horas”), compensando-se cada hora extra com uma hora de folga.

§ 2º - As horas extras só poderão ser realizadas e pagas mediante autorização PRÉVIA da Diretoria. Nos casos de emergência, poderá ser autorizada posteriormente a sua realização, mediante justificativa do gestor responsável.

§ 3º - Para as empresas de previdência complementar aberta, o sábado é considerado dia útil.

**CLÁUSULA 9ª – INTERVALOS PARA AMAMENTAÇÃO DE FILHO PRÓPRIO.** Em cumprimento do disposto no art. 396 da CLT, para amamentar o próprio filho, a mulher empregada, mediante comprovação com certidão de nascimento ou sentença de adoção, terá direito a redução da jornada de trabalho em 01 (uma) hora diária.

**Parágrafo único** - O benefício estabelecido nesta cláusula vigorará apenas e unicamente no período até que o filho menor complete 6 (seis) meses de idade, independentemente da data de admissão da mãe-empregada.

**CLÁUSULA 10 - TROCA E COMPENSAÇÃO DE FERIADOS REGIONAIS, DIAS PONTES E OUTRAS SITUAÇÕES ATÍPICAS.** Fica acertado que todas as entidades abertas de previdência complementar

poderão, de acordo com sua conveniência e necessidade, determinar a troca de gozo de feriados regionais, de dias pontes e outras situações atípicas, bem como a compensação desses dias no gozo das férias e/ou horas extras acumuladas (banco de horas) por empregado.

**CLÁUSULA 11 - CONTRATAÇÃO DE AUTÔNOMOS OU PROFISSIONAIS LIBERAIS.** A contratação de autônomos ou profissionais liberais pelas entidades abertas de previdência complementar, incluindo todas as categorias profissionais regulamentadas ou não por lei, cumpridas todas as formalidades legais, sem exclusividade, de forma contínua ou não, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante, afasta de modo absoluto a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT.

**CLÁUSULA 12 - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE.** Ficam autorizadas as entidades abertas de previdência complementar a estabelecer, mediante acordo individual com o empregado, a transformação do regime de trabalho para TRABALHO INTERMITENTE, na forma do § 3º do art. 443, bem como do art. 452-A e seguintes da CLT.

§ 1º - O EMPREGADOR poderá excluir ou alterar os benefícios previstos nesta convenção, bem como aqueles concedidos espontaneamente aos demais empregados, ao empregado contratado em regime de TRABALHO INTERMITENTE, ou concedê-los de modo proporcional ao serviço prestado, antes, durante ou após a prestação.

§ 2º - O EMPREGADO contratado na modalidade prevista nesta cláusula está obrigado a observar todas as normas de segurança e medicina do trabalho que sejam aplicáveis, podendo o EMPREGADOR estabelecer cursos específicos para elucidação e treinamento.

§ 3º - Uma vez que o EMPREGADO contratado na modalidade prevista nesta cláusula é livre para prestar serviços a outros empregadores, na ocorrência de acidente de trabalho, a CIPA e o SESMT do EMPREGADOR reunir-se-ão extraordinariamente para analisar o evento e especificar as suas causas e, especialmente se o acidente se deu na execução do contrato de trabalho intermitente com o EMPREGADOR signatário desta convenção, de tudo fazendo relatório detalhado e, se for o caso, indicando propostas de solução dos problemas identificados e recomendações para prevenir acidentes semelhantes.

§ 4º - O relatório previsto no § 3º identificará cada uma das obrigações legais eventualmente descumpridas e/ou inobservadas, das quais resultaram,

no todo ou em parte, o acidente, para efeito de eventual responsabilização civil.

**CLÁUSULA 13 - CONTRATO DE TRABALHO PARA EMPREGADOS COM NÍVEL SUPERIOR.** Ficam autorizadas as entidades abertas de previdência complementar a estabelecer contratos de trabalho com cláusulas diferenciadas e específicas, para os empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

**Parágrafo único** - A livre estipulação a que se refere o caput desta cláusula aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A da CLT, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre a lei, acordos e convenções coletivos de trabalho.

**CLÁUSULA 14 - PROGRAMA DE PRÊMIOS.** Ficam autorizadas as entidades abertas de previdência complementar a estabelecer “programas de prêmios” visando o incentivo dos empregados e estagiários, de periodicidade trimestral, semestral ou anual, de acordo com metas, desempenho, resultados ou outros parâmetros estabelecidos soberanamente pelo EMPREGADOR.

**Parágrafo único** - O benefício previsto nesta cláusula não tem natureza remuneratória, não se integrando ao salário do empregado para nenhum fim.

**CLÁUSULA 15 - APRENDIZES.** Fica convencionado que, nas entidades abertas de previdência complementar, não serão considerados, para fins de estabelecimento da quota de aprendizes prevista no art. 429 da CLT, os cargos e funções que não demandem formação profissional estrita, tais como (mas não limitado a): auxiliar de serviços gerais, servente, faxineiro, motorista, auxiliar de motorista, varredor, lixeiro, copeiro, bem como as seguintes:

- a) as funções que não demandem formação profissional;
- b) as funções que, em virtude de lei, exijam formação profissional de nível técnico;
- c) as funções que demandem formação de nível superior;
- d) as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança (CLT, art. 62, II, e § 2º do art. 224);
- e) os contratados sob regime de trabalho temporário, e
- f) os aprendizes já contratados.



§ 1º - A Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, não será utilizada para determinação da quota de aprendizes, no EMPREGADOR signatário desta convenção.

§ 2º - A EMPRESA poderá formalizar contrato com entidades específicas para o cumprimento da obrigação da quota de aprendiz, na forma do Dec. nº 8.740/2016.

**CLÁUSULA 16 - CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.** Fica convencionado que, nas entidades abertas de previdência complementar, não serão considerados, para fins de estabelecimento da quota de Pessoas com deficiência (PCD) prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, os seguintes cargos e funções:

- a) segurança e/ou vigilância patrimonial;
- b) motoristas, seus ajudantes e auxiliares;
- c) todas as atividades consideradas perigosas ou insalubres;
- d) os aprendizes já contratados;

§ 1º - O provimento de cargos por PCDs dependerão de anterior verificação de que tal função admite pleno exercício pelo trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado.

§ 2º - Se o quadro de recursos humanos já estiver preenchido, sem, no entanto, atender ao percentual de reserva de vagas, a empresa promoverá o preenchimento do mesmo de forma gradativa, a medida em que surjam as vagas;

§ 3º - Embora tenha sido constatada a existência de trabalhadores reabilitados ou deficientes no quadro da empresa em número menor que o exigido por lei, esse fato não se consubstancia em ilegalidade, e tampouco discriminação, sem prova de que, deliberadamente, as novas vagas houvessem deixado de ser providas por pessoas reabilitadas ou deficientes habilitados;

§ 4º - Demonstrado que o EMPREGADOR buscou preencher as vagas destinadas aos portadores de deficiência através dos meios à sua disposição, sem, entretanto, obter êxito, não se considerará descumprida a norma legal.

§ 5º - As entidades abertas de previdência complementar poderão formalizar contrato com entidades específicas para o cumprimento da obrigação da quota de PCDs.

**CLÁUSULA 17 - CESSAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA E IMPEDIMENTO DE RETORNO AO TRABALHO.** Cessado o benefício o auxílio-doença, deverá o EMPREGADO apresentar-se à empresa, no prazo de até 30 (trinta) dias, sob pena de restar configurado o abandono de emprego.

§ 1º - Havendo justo motivo impedindo-o de fazê-lo, deverá ele comunicar à empresa, a fim de que não reste configurado o abandono de emprego.

§ 2º - No retorno ao emprego, o EMPREGADO será avaliado pelo médico reconhecido pela empresa, dentre os quais aqueles que realizam o seu PCMSO, o qual atestará, ou não, a aptidão para o trabalho.

§ 3º - No caso de médico da empresa atestar que o EMPREGADO ainda não se encontra apto para o trabalho, fica a empresa desobrigada a recebê-lo para trabalhar, devendo fornecer-lhe cópia do atestado, para que este possa tomar as medidas judiciais ou extrajudiciais cabíveis em face do Órgão Previdenciário.

§ 4º - Pelo período de 02 (dois meses), após o atestado de inaptidão fornecido pelo médico da empresa, o EMPREGADO fará jus a um abono emergencial pago pela ENTIDADE, sem natureza salarial, de valor igual ao seu salário contratual no mês da concessão do auxílio-doença previdenciário;

§ 5º - Findo o período estabelecido no parágrafo anterior, a entidade deixa de ter qualquer responsabilidade pela manutenção do EMPREGADO, até decisão final do processo administrativo.

**CLÁUSULA 18 - VALE REFEIÇÃO.** As entidades abertas de previdência complementar que não fornecerem alimentação própria aos seus empregados integrantes da categoria dos previdenciários obrigam-se lhes conceder vale refeição no valor de R\$ 47,37 (quarenta e sete reais e trinta e sete centavos) por dia útil trabalhado no mês de referência, sem a participação dos empregados no seu custeio.

§ 1º - O benefício previsto nesta cláusula poderá ser concedido pelo EMPREGADOR por meio de cartão magnético ou em dinheiro, diretamente no recibo de pagamento do empregado, mediante rubrica própria.

§ 2º - Na admissão e na dispensa do empregado, o benefício será concedido proporcionalmente aos dias trabalhados (sem consideração de projeção de aviso prévio indenizado).



§ 3º - As faltas ao serviço em um mês, serão deduzidas na quantidade de vale-refeição do mês subsequente, na proporção de um dia de falta para um vale-refeição.

§ 4º - O benefício previsto nesta cláusula não será devido, nas seguintes hipóteses:

- no período em que a empregada estiver em gozo de licença maternidade;
- após o 15º dia de afastamento por auxílio-doença/acidente do trabalho;
- no período de férias do empregado, ainda que coletivas ou parciais.

§ 5º - 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;

§ 6º - Ficam desobrigadas da concessão estipulada no *caput* as entidades abertas de previdência complementar que disponibilizarem a seus empregados restaurantes próprios ou de terceiros, onde seja fornecida refeição a preço subsidiado;

§ 7º - Na hipótese de rescisão contratual por iniciativa das empresas ou do empregado, inclusive na demissão por justa causa, o Vale Refeição será deduzido dos valores devidos ao empregado, proporcionalmente aos dias não trabalhados no mês, e descontados na TRCT;

§ 8º - O benefício previsto nesta Cláusula não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei Federal nº 6.321 de 14/04/1976 (DOU de 19/04/1976) e seus Decretos regulamentadores.

**CLÁUSULA 19 - VALE ALIMENTAÇÃO.** As entidades abertas de previdência complementar concederão aos seus empregados Vale Alimentação no valor total de R\$ 792,10 (setecentos e noventa e dois reais e dez centavos) por mês.

§ 1º - O benefício previsto nesta cláusula poderá ser concedido pelo EMPREGADOR por meio de cartão magnético ou em dinheiro, diretamente no recibo de pagamento do empregado, mediante rubrica própria.

§ 2º - Na admissão e na dispensa do empregado, o benefício será concedido proporcionalmente aos dias trabalhados (sem consideração de projeção de aviso prévio indenizado).

§ 3º - O benefício previsto nesta cláusula não será devido após o 15º dia de afastamento por auxílio-doença/acidente do trabalho;

§ 4º - Na hipótese de rescisão contratual por iniciativa das entidades abertas de previdência complementar ou do empregado, exceto na demissão por justa causa, o Vale Alimentação, proporcionalmente aos dias não trabalhados no mês, não poderá ser devolvido às empresas e nem descontado qualquer outro valor referente ao mesmo;

§ 5º - Poderá o empregador, por decisão soberana de sua Diretoria, estabelecer vale alimentação em valor superior ao estabelecido no caput desta cláusula para determinados empregados;

§ 6º - O benefício previsto nesta cláusula não tem natureza remuneratória, nos termos da Lei Federal nº 6.321 de 14/04/1976 (DOU de 19/04/1976) e seus Decretos regulamentadores.

**CLÁUSULA 20 - DA CONVERSÃO DO VALE REFEIÇÃO/VALE ALIMENTAÇÃO.** Será possível ao empregado durante a vigência desta CCT, requerer a conversão do valor de seus vales-alimentação em vale-refeição ou vale-refeição em vales-alimentação.

§ 1º - A conversão será requerida pelo EMPREGADO, expressamente, ao Setor de Recursos Humanos, dentro dos 30 (trinta) dias anteriores a carga do vale-alimentação ou do vale-refeição.

§ 2º - A conversão só poderá ser requerida pelo EMPREGADO uma vez a cada 180 (cento e oitenta) dias.

§ 3º - Essa conversão sempre dependerá de aprovação do EMPREGADOR.

§ 4º - Não será permitida a alteração de valores unitários dos vales-alimentação ou vale-refeição.

§ 5º - A conversão prevista nesta cláusula não altera a natureza não-remuneratória de ambos os benefícios.

**CLÁUSULA 21 - AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ.** Durante a vigência da presente Convenção, as entidades abertas de previdência complementar que não possuem creche própria ou convênio creche, concederão um “auxílio-creche”, aos seus empregados, na importância de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais), mensalmente, para cada filho, inclusive o adotivo, com idade inferior a 60 (sessenta) meses.

§ 1º - Na admissão e na dispensa do empregado, o benefício será concedido proporcionalmente aos dias trabalhados (sem consideração de projeção de aviso prévio indenizado).

§ 2º - O benefício previsto nesta cláusula não será devido após o 15º dia de afastamento do/a empregado/a pôr auxílio doença/acidente do trabalho;

§ 3º - No caso dos pais (genitores ou adotivos) serem empregados da mesma empresa, o benefício será concedido apenas à mãe (genitora ou adotiva).

§ 4º - O benefício previsto nesta cláusula estará limitado ao máximo de 02 (dois) filhos, no caso dos filhos com idade superior a 06 (seis) meses.

§ 5º - O benefício previsto nesta cláusula terá início a partir do mês do requerimento do benefício, mediante apresentação de certidão de nascimento, carteira de vacinação e demais documentos requeridos pela empresa.

§ 6º - No caso de adoção, guarda ou tutela, a concessão do auxílio-creche terá início a partir da data do requerimento, mediante apresentação do Termo de Adoção ou do documento judicial de Guarda ou Tutela;

§ 7º - O benefício previsto nesta 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);

§ 8º - Constitui FALTA GRAVE a ensejar a rescisão justificada do contrato de trabalho do empregado, qualquer tentativa de recebimento indevido ou em dobro, ou qualquer falsidade que induza em erro o EMPREGADOR, relativamente ao benefício previsto nesta cláusula.

§ 9º - O benefício previsto nesta cláusula não tem natureza remuneratória, não se integrando ao salário do empregado para nenhum fim.

**CLÁUSULA 22 - VALE TRANSPORTE.** As entidades abertas de previdência complementar concederão o vale-transporte, ou a seu critério o seu valor correspondente em dinheiro, mediante rubrica específica, no recibo de salário.

§ 1º - Cabe ao empregado comunicar, por escrito, à entidade, as alterações nas condições declaradas inicialmente;

§ 2º - O valor da participação das entidades abertas de previdência complementar 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.

§ 3º - O benefício previsto nesta cláusula não tem natureza remuneratória, não se integrando ao salário do empregado para nenhum fim.

**CLÁUSULA 23 - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS.** As entidades abertas de previdência complementar farão, às suas expensas, Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, a favor de seus empregados garantindo as seguintes indenizações mínimas:

- no valor de R\$ 46.162,00 (quarenta e seis mil cento e sessenta e dois reais) para o caso de morte natural ou para o caso de invalidez permanente;
- no valor de R\$ 92.324,00 (noventa e dois mil trezentos e vinte e quatro reais) para o caso de morte por acidente;

§ 1º - Os valores das indenizações previstas nesta cláusula serão deduzidos de toda e qualquer indenização pelo acidente, determinada em processo judicial, em favor do empregado ou a herdeiro/dependente seu;

§ 2º - O seguro previsto nesta cláusula só será concedido enquanto o empregado mantiver o contrato de trabalho com o empregador;

§ 3º - No caso da entidade arcar com os custos do velório e/ou enterro do ex-empregado, os custos correspondentes serão deduzidos da indenização prevista nessa cláusula;

§ 4º - O benefício previsto nesta cláusula não tem natureza remuneratória, não se integrando ao salário do empregado para nenhum fim.

**CLÁUSULA 24 - ABONO DE FALTA DE PROVA PARA EXAME VESTIBULAR.** Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, dado por escrito, será abonada, sem desconto, a ausência de empregado no dia de provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (CLT, art. 473, VII).

**CLÁUSULA 25 - ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO(A), DE IDOSO OU DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA QUE SEJAM DEPENDENTES DO EMPREGADO.** Ficam abonadas as ausências do(a) empregado(a) nas seguintes hipóteses:

- nos dias de consulta médica 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;
- 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;
- nos dias de consulta médica e/ou internação de *pessoa com deficiência*, na forma da Lei n. 13.146/2015, que seja dependente do empregado, comprovadamente através de atestado médico e demais documentos, limitados a 2 (dois) dias por ano, sem limite de idade;
- nos dias de internação de *pessoa idosa*, na forma da Lei n. 10.741/2003, que seja dependente do empregado, comprovadamente através de atestado médico e demais documentos, e limitados a 4 (quatro) dias por ano, sem limite de idade;

**CLÁUSULA 26 - ATESTADOS MÉDICOS.** Para abono de ausências ao trabalho, serão aceitos apenas atestados de médicos do Plano de Saúde e/ou Assistência Médica oferecido pelas entidades abertas de previdência complementar ou, na sua ausência, de Médico Público (SUS), devidamente datados e assinados pelos médicos, com carimbos de identificação.

**CLÁUSULA 27 - AUSÊNCIAS LEGAIS.** É permitido aos empregados ausentarem-se do trabalho, sem prejuízo da sua remuneração, nas seguintes hipóteses:

- I - 2 (dois) dias corridos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- II - 3 (três) dias corridos, em virtude de casamento;
- III - 5 (cinco) dias corridos, para o pai empregado, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana de vida do filho;

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

§ 2º - O empregado homem 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 Securitários do Distrito Federal, para demissão:

- **Gestante:** a gestante, desde a confirmação da gravidez (a qual se dará mediante entrega de atestado médico ao empregador ou seu representante autorizado), até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade;

- **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;

- **Alistado:** o alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa.

**CLÁUSULA 30 - 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 31 - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO.** O empregado demitido poderá ser dispensado do cumprimento do aviso prévio pelo EMPREGADOR, por decisão soberana deste, ou se comprovar ter obtido novo emprego. O empregado que pedir demissão poderá ser dispensado do cumprimento do aviso prévio pelo EMPREGADOR, por decisão soberana deste.

**Parágrafo único** - Não havendo dispensa do aviso prévio pelo EMPREGADOR, o empregado que pedir demissão deverá indenizá-lo do valor correspondente, o qual será deduzido diretamente das verbas rescisórias devidas ao EMPREGADO.

**CLÁUSULA 32 - DAS FÉRIAS ANUAIS.** As entidades abertas de previdência complementar poderão, de acordo com suas disponibilidades, fracionar as férias dos empregados, em até 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 1º - Ficam autorizadas as entidades abertas de previdência complementar a estabelecer dias diferentes para o início da fruição das férias, de acordo com suas necessidades e com o interesse do empregado em férias, não se aplicando no caso o § 3º do art. 134 da CLT.

§ 2º - A critério das empresas, as férias poderão ser pagas de dois modos:

- a) Proporcionalmente a cada um dos períodos de fracionamento;
- b) De uma só vez, em seu valor integral, independente do fracionamento previsto no *caput*.

§ 3º - Os “dias-ponte” não trabalhados entre feriados (que não tenham sido compensados) poderão ser deduzidos, mediante acordo entre as partes, do período de fruição de férias do empregado.

**CLÁUSULA 33 - 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.

**Parágrafo único** - Para efeito desta Cláusula, é considerado mês completo de serviço o período igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho efetivo.

**CLÁUSULA 34 - GRATIFICAÇÃO DE RETORNO DAS FÉRIAS ANUAIS.** As entidades abertas de previdência complementar poderão, de acordo com a sua disponibilidade, gratificar os empregados, em até 100% (cem por cento) da remuneração mensal, quando do retorno das férias anuais.

**CLÁUSULA 35 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES.** Se as entidades abertas de previdência complementar exigir o uso de uniformes para os seus empregados, ficam responsáveis pelo seu fornecimento, sem ônus para os mesmos.

§ 1º - A utilização do uniforme, com ou sem logotipo do EMPREGADOR ou propaganda de produtos/serviços, não concede ao empregado direito a qualquer indenização.

§ 2º - A conservação, guarda e higienização do uniforme é de responsabilidade do empregado.

§ 3º - O benefício previsto nesta cláusula não tem natureza remuneratória, não se integrando ao salário do empregado para nenhum fim.

**CLÁUSULA 36 - DIRIGENTE SINDICAL - GARANTIA DE EMPREGO.** É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação no sindicato representativo da categoria profissional da empresa e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

§ 1º - A garantia prevista nessa cláusula fica limitada a até 7 (sete) Diretores, no máximo, por sindicato profissional (CLT, art. 522);

§ 2º - Para aquisição do direito à estabilidade no emprego, é indispensável a comunicação, pela entidade sindical, da eleição ou

candidatura do empregado ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT.

§ 3º - O Dirigente deverá optar pela manutenção do recebimento do salário pela empresa, ou pelo recebimento do *pró-labore* pago pelo Sindicato, sendo vedada a cumulação de ambos os pagamentos.

§ 4º - A percepção de salários e *pró-labore* acumulados pelo empregado eleito dirigente sindical, constitui em crime de estelionato (CP, art. 171), bem como falta grave trabalhista (CLT, art. 493), podendo o dirigente ser demitido por justo motivo assim que descoberta a prática do ilícito, sendo desnecessária a instauração de inquérito judicial. O empregado estará ainda sujeito as sanções civis, especialmente a repetição de indébito (CC, art. 876).

**CLÁUSULA 37 - FREQUÊNCIA DE DIRIGENTE SINDICAL.** Durante a vigência da presente Convenção, as empresas concederão frequência livre a seus empregados em exercício efetivo nas Diretorias do Sindicato dos Securitários do Distrito Federal.

**CLÁUSULA 38 - ABONO DE PARTICIPAÇÃO SINDICAL.** As empresas abonarão, durante a vigência do presente Acordo, até 3 (três) dias de ausência ao serviço, de um empregado por empresa, que participar de encontros regionais, estaduais ou nacionais e congressos promovidos pelas entidades sindicais representativas da categoria profissional.

**Parágrafo único** - O benefício previsto nesta cláusula não se aplica aos dirigentes sindicais que laborem em filiais, agências ou sucursais com 6 (seis) ou menos empregados.

**CLÁUSULA 39 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.** A partir de janeiro de 2023, 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 40 - DIA DO PREVIDENCIÁRIO.** O dia do Previdenciário será comemorado, anualmente, na 3ª segunda-feira do mês de outubro.

**Parágrafo único** - As entidades abertas de previdência complementar poderão estabelecer turmas ou grupos para trabalho no Dia do Previdenciário, sendo garantido aos empregados que trabalharem nesse feriado a compensação em outro dia útil.

**CLÁUSULA 41 - 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 42 - DESCONTOS EM FOLHA.** As entidades abertas de previdência complementar 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).

§ 1º - O desconto de consignações voluntárias autorizadas pelo empregado, tais como parcelas relativas às mensalidades sindicais de empregados associados, financiamento das despesas de estada na colônia de férias do Sindicato, outras despesas consequentes de promoções de órgãos de classe, empréstimo consignado, plano de saúde e odontológico, deverão ser somados para fins de cálculo do limite estabelecido pelo caput desta Cláusula;

§ 2º - Caso a soma dos valores a serem descontados em determinado mês exceda o limite permitido, o valor excedido deverá ser descontado nos meses subsequentes, até que o empregado arque com 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 a 31/12/2024, 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 43 - PROSPECTOS INFORMATIVOS/QUADRO DE AVISOS E DISTRIBUIÇÃO DE JORNAIS.** As entidades abertas de previdência complementar, 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 do Sindicato e/ou da Federação dos Securitários (FENESPIC), devidamente assinados para conhecimento dos seus empregados.

§ 1º - As empresas poderão permitir que os jornais e prospectos informativos do Sindicato e/ou da FENESPIC sejam entregues diretamente aos empregados na portaria da empresa; desde que o material divulgado (jornal/prospecto/revista/etc.) não contenha ofensas ou artigos que denigram a imagem ou ofendam a honra da empresa, de seus dirigentes ou acionistas;

§ 2º - As empresas, a seu critério exclusivo e desde que seja julgado de interesse para seus empregados em comum acordo com a FENESPIC e o Sindicato, 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 44 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO.** Se violada qualquer Cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado à multa no valor de R\$ 44,90 (quarenta e quatro reais e noventa 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.

**Parágrafo único** - As multas previstas nesta cláusula não possuem natureza salarial e não integrarão o salário do empregado para nenhum fim.

**CLÁUSULA 45 - 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 mediante contrato ou declaração de União estável, registrada em Cartório.

**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 46 - ACORDOS COLETIVOS.** Os Acordos Coletivos de Trabalho eventualmente firmados pelas entidades abertas de previdência complementar com o SINDICATO DOS SECURITÁRIOS DO DISTRITO FEDERAL tem prevalência sobre todas as cláusulas, termos, direitos, benefícios e obrigações previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho, firmadas pelo mesmo Sindicato.

**CLÁUSULA 47 - NOVAS NORMAS JURÍDICAS TRABALHISTAS.** Fica convenicionado que as novas normas jurídicas trabalhistas estabelecidas por lei ou acordo coletivo têm vigência e eficácia imediata para todos os contratos de trabalho em curso quando de sua entrada em vigor, sem necessidade de alterações individuais dos contratos de trabalho.

**CLÁUSULA 48 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.** As partes têm por acertada a criação de uma CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, custeada por empregados e empregadores, nas seguintes condições:

§ 1º - Os Empregadores descontarão dos Empregados associados ao Sindicato, no mês posterior a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, valor correspondente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário, sendo o mínimo de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) e o máximo de R\$ 100,00 (cem reais);

§ 2º - Para os empregados não associados do Sindicato, o desconto e a contribuição serão efetuados apenas mediante autorização expressa do empregado, inclusive por meio de e-mail, direcionado para o Departamento de Recursos Humanos do Empregador, com cópia para o Sindicato;

§ 3º - O repasse da contribuição prevista nesta cláusula será feito pelo Empregador em guia própria do Sindicato, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente após os respectivos eventos, diretamente na Tesouraria do Sindicato, situada no SCS, Quadra 02, Bloco "C", nº 22, sala 518, CEP 70300-902, Brasília/DF, ou no Banco Bradesco, na conta corrente nº 154802-6, agência nº 606-8, Brasília/DF;

§ 4º - Os Empregadores enviarão ao Sindicato, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente aos descontos, um relatório contendo a identificação de cada empregado contribuinte, com o respectivo valor descontado;



§ 5º - Será de inteira responsabilidade do Sindicato qualquer pendência judicial ou não, suscitada pelo Empregado, decorrente desta disposição, isentando os Empregadores de qualquer responsabilidade, quando da efetivação do respectivo desconto em folha de pagamento.

§ 6º - Os Empregadores contribuirão com o valor equivalente a R\$ 100,00 (cem reais) por cada empregado representado pelo Sindicato subscritor desta Convenção Coletiva de Trabalho, existentes no mês de janeiro de 2024.

§ 7º - O repasse da contribuição dos Empregadores se dará nos mesmos moldes previstos no parágrafo 3º desta cláusula.

**CLÁUSULA 49 - HOMOLOGAÇÃO.** A critério das entidades abertas de previdência complementar, a assistência sindical poderá ser prestada nos casos de pedido de demissão ou de dispensa de empregado (homologação), e será realizada de acordo com as seguintes normas:

- Os empregadores entrarão em contato com o setor de homologação do Sindicato profissional, requerendo data e hora para proceder a assistência;
- As empresas comunicarão ao ex-empregado no prazo máximo de 3 (três) dias antes, o dia, hora e local da homologação;
- Os empregadores e ex-empregados deverão, então, estar presentes no dia e hora indicados pelo Sindicato profissional, com toda a documentação necessária;
- A documentação exigida para a homologação será apenas a seguinte:

- ✓ Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em quatro vias;
- ✓ Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
- ✓ notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
- ✓ extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada;
- ✓ guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social;
- ✓ Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;

✓ Atestado de Saúde Ocupacional Demissional ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora - NR 7;

✓ prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência.

- Caso a data para a assistência exceda aos limites legais previstos no art. 477 da CLT, deverão as empresas depositar o valor das verbas rescisórias dentro desses prazos, nas contas correntes bancárias dos ex-empregados, ficando com um comprovante, o qual será exibido ao agente sindical, no dia da homologação;

- O depósito dos valores devidos pelas verbas rescisórias na conta corrente do ex-empregado elide o empregador das penalidades previstas nos §§ dos art. 477 da CLT;

- No caso de não comparecimento do ex-empregado para homologação, o agente homologador, no mesmo ato, fornecerá uma declaração nesse sentido, ficando o empregador automaticamente eximido de responsabilidade e desobrigado das multas e cominações legais.

**CLÁUSULA 50 - ABRANGÊNCIA.** Esta Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os empregados das Entidades abertas de previdência complementar aqui representado.

**CLÁUSULA 51 - VIGÊNCIA.** A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará pelo prazo de 1 (um) ano, a contar de 1º de janeiro de 2024.

Brasília/DF, 20 de maio de 2024.

Francisco Alves de Souza  
Presidente do SINAPP  
CNPJ 29.962.479/0001-29

Isaú Joaquim Chacon  
Presidente do Sindicato dos  
Securitários do DF  
CNPJ 34.490.094/0001-46

DocuSigned by:  
*Isaú Joaquim Chacon*  
8D31FABAEF86485...