

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE ENTRE SI FAZEM, DE UM LADO O SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS ENTIDADES E EMPRESAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA FECHADA E NAS EMPRESAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA ABERTA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SINDEPPERJ, INSCRITO NO CNPJ SOB O Nº 01.412.542/0001-34, NESTE ATO REPRESENTADO POR SEU PRESIDENTE SR. ARISTÓTELES DA SILVA ARUEIRA, INSCRITO NO CPF SOB O Nº 605.637.707-59, 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 REPRESENTADO POR SEU PRESIDENTE SR. FRANCISCO ALVES DE SOUZA, INSCRITO NO CPF SOB O Nº 087.135.291-53, MEDIANTE AS SEGUINTE CLÁUSULAS E CONDIÇÕES:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2017, as Entidades Abertas de Previdência Complementar estabelecidas no Estado do Rio de Janeiro, abrangidas por esta Convenção, concederão aos empregados, integrantes da categoria profissional "previdência complementar aberta", uma recomposição salarial de 6,7% (seis vírgula sete por cento) incidente sobre o salário vigente em janeiro de 2016.

§ 1º - Pela aplicação do percentual de recomposição salarial de 6,7% (seis vírgula sete por cento) previsto no caput, 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 2016, exceto os aumentos ou reajustes decorrentes de promoção, término de aprendizagem ou experiência, equiparação salarial, recomposição ou alteração de salário resultante de majoração da jornada de trabalho.

§ 3º - Para os empregados admitidos após 01/01/2016, o reajuste previsto no caput será proporcional ao número de meses de trabalho, considerado como mês à fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

§ 4º - Para os empregados que recebe salário misto, composto de parte fixa e parte variável, o reajuste previsto no caput incidirá apenas sobre a parte fixa do salário vigente em 01.01.2016, compensando-se todos os reajustes, aumentos, abonos e antecipações.

### CLÁUSULA SEGUNDA - 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 01/01/2017, receber salário inferior a R\$ 1.292,00 (um mil duzentos e

noventa e dois reais), com exceção do pessoal de portaria, limpeza, vigia, contínuos e assemelhados, que terão seu salário de R\$ 1.046,00 (um mil quarenta e seis reais).

### **CLÁUSULA TERCEIRA – AUXÍLIO REFEIÇÃO**

As empresas que não fornecerem alimentação própria aos seus empregados integrantes da categoria profissional "previdência complementar aberta" obrigam-se lhes conceder, alternativa e não cumulativamente, vale refeição ou vale alimentação, no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por dia útil trabalhado no mês de referência, sem a participação dos empregados no seu custeio. Será permitido durante a vigência do acordo e por uma única vez a opção individual do empregado em optar por receber o vale refeição na forma de vale alimentação.

§ 1º - O benefício previsto nesta cláusula não será devido, nas seguintes hipóteses:

- a) nos períodos de férias do empregado;
- b) no período em que a empregada estiver em gozo de licença maternidade;
- c) após o 15º dia de afastamento por auxílio doença/acidente do trabalho;

§ 2º - Ficam desobrigadas da concessão estipulada no caput as empresas que puserem à disposição de seus empregados restaurantes próprios ou de terceiros, onde seja fornecida refeição a preço subsidiado;

§ 3º - Na hipótese de rescisão contratual por iniciativa da empresa ou do empregado, inclusive na demissão por justa causa, o Auxílio Refeição será deduzido dos valores devidos ao empregado, proporcionalmente aos dias não trabalhados no mês, e descontados na TRCT;

§ 4º - 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 QUARTA - AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão aos seus empregados Auxílio Cesta Alimentação no valor total de R\$ 374,00 (trezentos e setenta e quatro reais) por mês, entregues na mesma ocasião que os vales previstos na Cláusula anterior, sem ônus para o empregado.

§ 1º - O auxílio previsto no *caput* será concedido, excepcionalmente, também no período em que a empregada gestante estiver em gozo de licença maternidade.

§ 2º - Alternativamente, ao invés de utilizar o sistema de "tickets", as empresas poderão conceder o Auxílio Cesta Alimentação no valor total de R\$ 374,00 (trezentos e setenta e quatro reais) por mês, pelo sistema de cartão magnético;

§ 3º - O benefício previsto nesta cláusula não será devido aos empregados com contratos de trabalho suspensos por mais de 30 dias, por quaisquer motivos, inclusive afastados por auxílio-doença acidentário ou por aposentadoria por invalidez;

§ 4º - 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 QUINTA - CORREÇÃO DOS BENEFÍCIOS**

As condições estabelecidas em valores pecuniários das Cláusulas segunda e terceira (salário normativo e vale refeição) serão corrigidas, automaticamente, nas mesmas épocas e bases de correção de salários dos empregados, seja em decorrência de imperativo legal ou recomendação coletiva.

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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, ratificações, 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, pois que considerada eventual.

§ 3º - 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 OITAVA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

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 de 60% (sessenta por cento) pelas excedentes em relação ao valor pago pela hora normal.

#### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ**

Durante a vigência da presente Convenção, as empresas que não possuírem creche própria ou convênio creche, concederão um "auxílio-creche", aos seus empregados, na importância de R\$ 347,00 (trezentos e quarenta e sete reais), mensalmente, para cada filho, inclusive o adotivo, com idade inferior a 60 (sessenta) meses.

§ 1º - No caso dos pais (genitores ou adotivos) serem empregados da mesma empresa, o benefício será concedido apenas à mãe (genitora ou adotiva).

§ 2º - O benefício previsto nesta cláusula estará limitado ao máximo de 02 (dois) filhos, no caso dos filhos com idade superior a 06 (seis) meses.

§ 3º - 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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).

§ 6º - Constitui FALTA GRAVE motivar 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PECÚLIO**

As empresas farão, às suas expensas, Plano de Pecúlio, a favor de seus empregados garantindo as seguintes indenizações mínimas:

- a) no valor de R\$ 41.613,00 (quarenta e um mil seiscentos e treze reais) para o caso de morte natural ou para o caso de invalidez permanente;
- b) no valor de R\$ 83.226,00 (oitenta e três mil duzentos e vinte e seis 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 empresa arcar com os custos do velório e/ou enterro do empregado falecido, os custos correspondentes serão deduzidos da indenização prevista nessa cláusula;

§ 4º. O benefício previsto nesta cláusula não possui natureza salarial para nenhum fim.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 DÉCIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO SEMANAL**

As empresas integrantes da categoria econômica representadas pelo Sindicato Patronal terão sua jornada de trabalho de 40 horas semanais, de segunda à sexta-feira, com intervalo mínimo de 01 (uma) hora;

Parágrafo único - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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, para demissão:

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA/APOSENTADORIA**

Fica vedada a despedida sem justa causa, no período de 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria voluntária junto à previdência oficial, do empregado que trabalhe há mais de 5 (cinco) anos seguidos na mesma empresa, desde que comunique o fato, formalmente ao empregador.

Parágrafo Único – Adquirindo o direito à aposentadoria, seja integral ou proporcional, extingue-se a estabilidade.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DESCONTO ASSOCIATIVO EM FAVOR DO SINDEPPERJ**

As Entidades Abertas de Previdência Complementar descontarão a favor do SINDEPPERJ os descontos associativos autorizados por seus empregados, fazendo constar no contracheque à rubrica correspondente ao desconto e fazendo o pagamento do desconto diretamente na conta do SINDEPPERJ até o quinto dia útil do mês subsequente a autorização do desconto.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO**

A assistência sindical prestada nos casos de pedido de demissão ou de dispensa de empregado (homologação), será realizada de acordo com as seguintes normas:

- a) Os empregadores entrarão em contato com o setor de homologação do Sindicato profissional, requerendo data e hora para proceder à assistência;
- b) As empresas comunicarão ao ex-empregado no prazo máximo de 3 (três) dias antes, o dia, hora e local da homologação;
- c) Os empregadores e ex-empregados deverão, então, estar presentes no dia e hora indicados pelo Sindicato profissional, com toda a documentação necessária;
- d) A documentação exigida para a homologação é somente aquela prevista na INS SRT n. 5/10, especialmente em seu art. 22, a saber:
  - 1) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em quatro vias;
  - 2) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
  - 3) Livro ou Ficha de Registro de Empregados;
  - 4) notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;

- 5) 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;
  - 6) guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social;
  - 7) Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;
  - 8) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora - NR 7;
  - 9) documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;
  - 10) carta de preposto e instrumentos de mandato;
  - 11) prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;
  - 12) cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável.
- e) 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, na conta corrente bancária do ex-empregado, ficando com um comprovante, o qual será exibido ao agente sindical, no dia da homologação;
- f) 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;
- g) 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 DÉCIMA NONA - DIA DO PREVIDENCIÁRIO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS**

Os Acordos Coletivos de Trabalho eventualmente firmados pela empresa com o SINDEPPERJ tem prevalência sobre todas as cláusulas, termos, direitos, benefícios e obrigações previstas nesta Convenção.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABRANGÊNCIA DO ACORDO**

As bases da presente Convenção aplicam-se, também, aos empregados a serviços de agências e representações no Estado do Rio de Janeiro das Entidades Empregadoras, aqui representadas que trabalhem nessa atividade e a todos que estejam legalmente enquadrados na categoria profissional dos Previdenciários.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão de todos os seus empregados, beneficiados com esta Convenção Coletiva, o percentual de 2% (dois por cento) dos sócios do SINDEPPERJ e 5% (cinco por cento) dos não sócios do SINDEPPERJ, sobre o valor da remuneração (salário + Biênios), a título de Contribuição Assistencial, a ser pago até o quinto dia útil do mês subsequente à assinatura da Convenção.

Parágrafo Primeiro – O SINDEPPERJ declara que o desconto de que trata esta cláusula foi desejo da categoria manifestado pela Assembleia Geral Extraordinária especialmente convocada nos termos do Art. 612 da CLT, combinado com o parágrafo 2º do art. 617 do mesmo diploma consolidado e de acordo com as prerrogativas do Sindicato previstas na letra “e” do Art. 513 da CLT e Art. 8º, inciso IV da Constituição Federal, segundo o entendimento unânime da 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº. 189.960-3, em acórdão proferido em 07 de novembro de 2000, publicado no Diário da Justiça de 10 de agosto de 2001, no qual ficou entendido que a contribuição assistencial pode ser exigida tanto dos sócios quanto dos não sócios do Sindicato.

Parágrafo Segundo – O recolhimento dos valores estabelecidos no caput será feito pela entidade empregadora diretamente na sede do SINDEPPERJ, situado na Rua México, 111, sala 607, Centro, CEP 20031-145, Rio de Janeiro/RJ, sendo de inteira responsabilidade desse Sindicato qualquer pendência Judicial ou não, suscitada pelo Empregado, decorrente desta disposição.

Paragrafo Terceiro - Ao empregado não sindicalizado será facultado fazer a oposição ao desconto, manifestada individual, pessoalmente e com justificativas, em documento original, escrito de próprio punho, sem rasuras, em duas vias, a ser entregue, dentro do período de 10 (dez) dias a partir da assinatura deste instrumento coletivo, de segunda a sexta-feira, no horário das 12:30h às 16:00h, para protocolo na Rua México, 111, sala 607, Centro, CEP 20031-145, Rio de Janeiro/RJ. A segunda via da carta, com o carimbo do protocolo do Sindicato, deverá ser entregue pelo funcionário signatário da mesma ao Departamento de Recursos Humanos da empresa, para que esta se abstenha de efetuar o desconto da Contribuição assistencial.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL EM FAVOR DO SINDICATO PATRONAL**

Cada Entidade Aberta de Previdência Complementar, integrante da categoria econômica representada pelo SINAPP, filiada ou não, independente de ter ou não agência, filial ou representação em geral, e ainda, da quantidade de Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho ou Dissídios Coletivos celebrados, fica obrigada a recolher, de uma única vez, os montantes estabelecidos e aprovados na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 12 de junho de 2012.

Parágrafo primeiro - Os recolhimentos dos valores mencionados no *caput* serão efetuados por cada Entidade, através de boletos bancários emitidos pelo SINAPP, até o 5º (quinto) dia útil do mês de abril.

Parágrafo segundo - Os recolhimentos efetuados após o prazo mencionado no parágrafo anterior serão acrescidos de correção monetária pela variação do IGPM/FGV, juros moratórios de 1% (um por cento) a.m. e multa de 2% (dois por cento) sobre o valor corrigido.



#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA COMPENSAÇÃO DE DIAS-PONTE (ENTRE FERIADOS) NO PERÍODO DE FÉRIAS.**

Durante a vigência da presente convenção coletiva, as empresas poderão proceder à compensação dos "dias-ponte" entre feriados (que não tenham sido compensados), e outros, no período de férias do empregado, através do sistema de compensação sem prejuízo da remuneração financeira.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FÉRIAS**

O gozo de férias anuais será remunerado com pelo menos 1/3 (um terço) a mais do salário normal, conforme preceitua o Inciso XVII, do Art. 7º da Constituição Federal.

Parágrafo Único - As empresas que já concedem valor igual ou superior ao estipulado nesta Cláusula ficarão desobrigadas desta concessão.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO**

Todas as entidades pagarão aos seus empregados em efetivo exercício até 31/12/2016, um abono no valor de 30% (trinta por cento) do salário, com o reajuste fixado na Convenção Coletiva para o ano de 2016, dividido em 2 (duas) parcelas de 15% (quinze por cento) cada uma, nos meses de fevereiro e maio de 2017, observados o teto de R\$ 2.732,00 (dois mil setecentos e trinta e dois reais) e as condições seguintes:

Parágrafo 1º - Para os empregados admitidos até 31/12/2015, que se afastaram a partir de 01/01/2016, por doença, acidente do trabalho e auxílio maternidade, as Empresas efetuarão o pagamento integral do abono.

Parágrafo 2º - Para os empregados admitidos a partir de 01/01/2016, em efetivo exercício na data da assinatura desta Convenção, ou afastados por doença, acidente do trabalho e auxílio maternidade, as Empresas pagarão 1/12 (um/doze avos) do valor estabelecido, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias.

Parágrafo 3º - Para os empregados demitidos entre 20/12/2016 e a data da assinatura da presente Convenção, as Empresas pagarão 1/12 (um/doze avos) do valor estabelecido, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RATIFICAÇÃO DOS PERCENTUAIS DE RECOMPOSIÇÃO SALARIAL, DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS E DOS BENEFÍCIOS**

Fica ratificado o percentual de recomposição salarial e os valores das cláusulas econômicas e dos benefícios concedidos aos empregados, integrantes da categoria profissional "previdência complementar aberta", nos exercícios de 2014, 2015 e 2016, constantes na tabela abaixo.

Itens	Exercícios		
	2014	2015	2016
Reajuste Salarial	7,00%	7,40%	11,30%

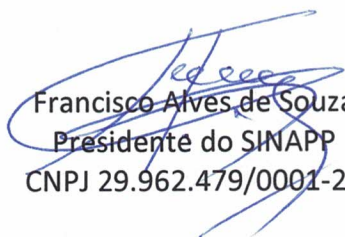
Salário Normativo			
Piso Categoria	R\$ 1.006,00	R\$ 1.086,00	R\$ 1.210,00
Vigia, Porteiro, assemelhados	R\$ 814,00	R\$ 879,00	R\$ 980,00
Vale Refeição	R\$ 27,00	R\$ 29,00	R\$ 32,28
Vale Alimentação	R\$ 290,00	R\$ 313,00	R\$ 350,00
Auxílio Creche	R\$ 270,00	R\$ 290,00	R\$ 325,00
Pecúlio			
Morte Natural	R\$ 35.000,00	R\$ 35.000,00	R\$ 39.000,00
Morte Acidental/Invalidez	R\$ 70.000,00	R\$ 70.000,00	R\$ 78.000,00
Abono	R\$ 2.140,00	R\$ 2.298,00	R\$ 2.560,00

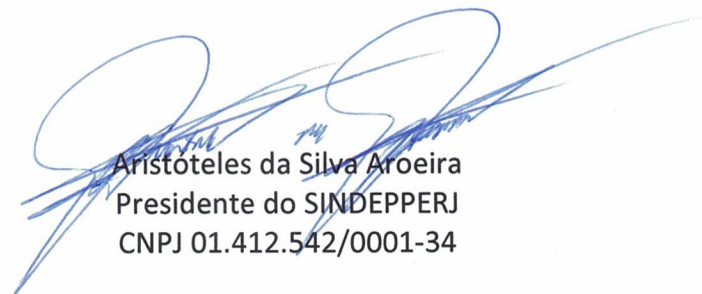
### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 01/01/2017 a 31/12/2017, permanecendo as cláusulas aqui pactuadas até a assinatura da próxima Convenção Coletiva de Trabalho.


Parágrafo único - Ocorrendo a aprovação, publicação e entrada em vigor de novos normativos que alterem qualquer das cláusulas durante a vigência desta Convenção, estas passarão a vigorar em consonância com a nova regra.

Rio de Janeiro, 23 de fevereiro de 2017.

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

  
 Aristoteles da Silva Aroeira  
 Presidente do SINDEPPERJ  
 CNPJ 01.412.542/0001-34

Testemunhas

  
 Josemar Lopes Sampaio  
 CPF 511.094.177-72

  
 Jose Luiz Manhães  
 CPF 204.929.607-04