



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si fazem, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DISTRIBUIDORAS E CORRETORAS DE TÍTULOS, VALORES MOBILIÁRIOS E CÂMBIO E DE AGENTES AUTÔNOMOS DE INVESTIMENTOS DO MERCADO FINANCEIRO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, CNPJ Nº 32.243.230/0001-78, com sede na Av. Presidente Vargas, n.º 446 sala 901, Centro, Rio de Janeiro e, de outro lado, **SINDICATO DAS CORRETORAS E DISTRIBUIDORAS DE TÍTULOS E VALORES MOBILIÁRIOS DO RIO DE JANEIRO**, CNPJ Nº 34.115.238/0001-84, com sede a Rua Sete de Setembro, 71 / 19º andar, Centro, Rio de Janeiro, mediante as seguintes condições:

**Cláusula 1ª – VIGÊNCIA:**

A presente Convenção Coletiva de trabalho terá vigência de 1 (um) ano, a contar de 1º de abril de 2023 a 31 de março de 2024, mantendo a ultratividade até as próximas negociações.

**Cláusula 2ª - ABRANGÊNCIA:**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de empregados em empresas Distribuidoras de Títulos e Valores Mobiliários, Corretoras de Câmbio Título e Valores Mobiliários, Corretoras de Commodities, de Crédito, de Mercadoria, Administração e Consultoria de Recursos Financeiros e de Investimentos, de Asset Management e Empresas de Empreendimentos e Participações Financeiras, inclusive aqueles empregados apontados no artigo 444, parágrafo único, da Lei 13.467/2017.

**Cláusula 3ª - PISOS SALARIAIS:**

Os pisos salariais, atendida a definição Constitucional, serão fixados, a partir de 1º de abril de 2023 em:

- 1) Auxiliares de serviços gerais, liquidantes ou similares - **R\$ 1.570,00**
- 2) Auxiliares, assistentes, recepcionistas, escriturários – **R\$ 1.870,00**
- 3) Analistas, operadores, chefes, encarregados, gerentes e supervisores - **R\$ 3.500,00**

**Avenida Presidente Vargas, 446 - Sala 901- Centro- RJ- CEP: 20071-000**

**Tel: (21) 2283-3712/0103- 2253-9826**

**[www.semcrj.org.br](http://www.semcrj.org.br) – e-mail: [semcrj@semcrj.org.br](mailto:semcrj@semcrj.org.br)**



#### Cláusula 4ª - CORREÇÃO SALARIAL:

Os salários dos empregados serão corrigidos a partir de 1º de abril de 2023, pelo Índice de **6.% (seis por cento)**, sobre os salários vigentes em 01/04/2022, podendo ser compensados os aumentos espontâneos ou legais concedidos pelo empregador desde aquela data, exceto se decorrentes de promoção, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

**Parágrafo único:** O percentual de reajustamento dos salários do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data base, conforme tabela abaixo:

Mês/Ano de admissão	Atualização Salarial
Abril/2022	6,00%
Maiio/2022	5.50%
Junho/2022	5,00%
Julho/2022	4.50%
Agosto/2022	4,00%
Setembro/2022	3.50%
Outubro/2022	3,00%
Novembro/2022	2.50%
Dezembro/2022	2,00%
Janeiro/2023	1.50%
Fevereiro/2023	1,00%
Março/2023	0.50%



### **Cláusula 5ª - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO:**

Será assegurado ao empregado substituto salário igual ao empregado substituído, excluído as vantagens de caráter pessoal, paga a diferença a título de gratificação de substituição, atendendo ao que garante o enunciado n.º 159 do TST, cessando quando do retorno às funções primitivas.

**Parágrafo único:** A gratificação de que trata o “caput” não se integrará, em nenhuma hipótese, ao salário do substituto, devendo ser paga em rubrica destacada, como vantagem pessoal, nominalmente identificada.

### **Cláusula 6ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO:**

As empresas pagarão aos seus funcionários até o 5º (quinto) dia do mês de julho ou no período de férias, caso aconteça antes de julho, de cada ano, 50% (cinquenta por cento) do salário então recebido, a título de adiantamento de 13º salário.

### **Cláusula 7ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE:**

Considerando o previsto no art. 7º, do inciso XI, da Constituição Federal de 1988, que determina pagamento de PLR aos empregados, as empresas que ainda não praticam a determinação constitucional poderão implantar os referidos programas no decorrer da vigência da presente Convenção, com percentuais de participação e setores produtivos negociados.

§ 1º. As empresas que já possuem programas próprios de PLR deverão observar o que dispõe o inciso I, do art. 2º, da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, no que se refere à participação obrigatória do Sindicato.

§ 2º. Observadas as disposições legais previstas na Lei nº 10.101, de 19/12/2000, os valores pagos aos empregados a título de PLR não substituem ou complementam a remuneração dos empregados, nem constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e a eles não se aplicam o princípio da habitualidade.



### **Cláusula 8ª - VALE REFEIÇÃO:**

As empresas concederão aos seus empregados nos doze (12) meses de vigência desta Convenção auxílio refeição de valor facial unitário correspondente a **R\$ 46,00** por dia de trabalho, sem a participação dos empregados no seu custeio, sob a forma de cartão refeição, em espécie (dinheiro) ou cartão alimentação, ressalvadas as situações mais favoráveis, não tendo natureza salarial.

§ 1º: Excluem-se da vantagem acima:

- a) os empregados que, em viagem, têm diárias reembolsadas;
- b) os que recebam salário igual ou superior a 20(vinte) salários mínimos.

§ 2º: Na hipótese de dispensa sem justa causa a empresa não poderá descontar qualquer valor e nem exigir a devolução dos vales refeições/alimentação, proporcionalmente aos dias não trabalhados no mês da demissão.

### **Cláusula 9ª - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO:**

As empresas concederão aos seus empregados auxílio alimentação mensal sob a forma de cartão alimentação ou em espécie (dinheiro) no valor **R\$ 600,00** que deverão ser entregues na mesma ocasião em que o vale refeição.

§ 1º - O benefício ora concedido será devido aos empregados que estiverem no efetivo exercício de suas funções na empresa, incluindo-se neste caso as gestantes, mesmo em fase de afastamento temporário, e os empregados que estiverem afastados temporariamente do trabalho nos casos legalmente previstos, inclusive férias.

§ 2º - A presente concessão não tem natureza remuneratória, nos termos da Lei n.º 6.321 de 14.04.1976 de seus Decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTB n.º 1.156 de 17.09.1993 (D.O.U. 20.09.1993).

§ 3º - A participação dos empregados no custeio desse benefício fica limitada a 2% (dois por cento) do que resultar a seu favor, a ser descontado mensalmente.

### **Cláusula 10ª - VALE-TRANSPORTE:**

As empresas concederão o vale-transporte, ou o seu valor correspondente por meio de pagamento em espécie (dinheiro), observando os descontos permitidos por Lei.



**Parágrafo único:** Na hipótese de dispensa sem justa causa a empresa não poderá descontar qualquer valor e nem exigir a devolução do vale transporte, proporcionalmente aos dias não trabalhados no mês da demissão.

#### **Cláusula 11ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA:**

Durante o período do auxílio doença igual ou que exceda a 90 (noventa) dias consecutivos, concedidos pela Previdência Social, o empregado com mais de 1 (um) ano de trabalho na empresa, dela receberá uma suplementação salarial, equivalente à diferença entre o valor pago pelo INSS e o valor que receberia se em atividade estivesse, durante 03 (três) meses.

#### **Cláusula 12ª - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO:**

As empresas pagarão mensalmente, a partir da vigência da presente Convenção Coletiva, ao Sindicato Profissional, o Convênio Odontológico que o mesmo mantém com clínicas especializadas, para os seus empregados, cônjuges, companheiros (as), filhos (as), sendo estes com idade entre 10 (dez) e 18 (dezoito) anos ao custo total de 10% (dez por cento) do salário mínimo "per capita".

§ 1º - Os cônjuges e dependentes referidos no "caput", da cláusula, são aqueles assim considerados pela Previdência Social;

§ 2º - Os dependentes com idade até 10 (dez) anos incompletos serão beneficiários do convênio, independentemente de qualquer custo para as empresas;

§ 3º - O pagamento do Convênio Odontológico deverá ser efetuado junto ao Sindicato Profissional, até o quinto dia útil subsequente ao mês a que se referir.

#### **Cláusula 13ª - AUXÍLIO CRECHE:**

As empresas reembolsarão os seus pelas despesas comprovadamente realizadas com creche ou instituição análoga de sua livre escolha, até o valor mensal de um (1) salário mínimo federal, limitado a 1 (um) filho com idade menor ou igual a 36 (trinta e seis) meses.

§1: O mesmo valor do auxílio creche será pago aos empregados que contratarem babá para cuidar de seu filho, da idade prevista no caput, sendo que o pagamento a título de reembolso será condicionado à comprovação de regularização da contratação pela anotação da CTPS e/ou na forma de nota fiscal emitida pelo Micro Empresário Individual (MEI).



**§2:** Visando registrar o entendimento das partes em negociações e normas coletivas anteriores sobre o presente benefício, fica expressamente previsto que em havendo cônjuges ou companheiros (as) trabalhando no mesmo empregador ou em empresa do mesmo grupo econômico apenas 01 (um) deles fará jus ao Auxílio Creche.

**§3:** Na hipótese do parágrafo anterior o auxílio será concedido por requerimento promovido por ambos os cônjuges ou companheiros, que indicará o efetivo beneficiário. Não havendo consenso, o empregador promoverá o pagamento em favor do empregado que tiver a guarda do menor e, na hipótese de guarda compartilhada, o benefício será concedido para ambos, segundo a regra *pro rata temporis* segundo a sentença ou norma estabelecidora.

#### **Cláusula 14ª - SEGURO DE VIDA:**

As empresas pagarão, mensalmente, a partir da vigência desta Convenção Coletiva, ao Sindicato Profissional, o valor de **R\$ 35,00** por empregado registrado, a título de seguro de vida, comprometendo-se o Sindicato Profissional, na vigência da presente, a garantir aos empregados um seguro de vida com as seguintes coberturas:

- a) Morte Natural: R\$ 35.000,00
- b) Morte Acidental: R\$ 35.000,00
- c) Invalidez por Acidente: R\$ 35.000,00
- d) Invalidez por Doença: R\$ 35.000,00
- e) Auxílio funeral: Prestação de serviços por ocasião do óbito sem nenhuma despesa para a família, limitada ao máximo de R\$ 3.000,00 (três mil reais)
- f) Cobertura Cônjuge em 50% (cinquenta por cento) do valor coberto por morte.
- g) Cobertura para filhos de até 18 (dezoito) anos de 10% (dez por cento) do valor coberto por morte.

#### **Cláusula 15ª: GARANTIA DE RECOLHIMENTO DO INSS/ APOSENTADORIA:**

A empresa empregadora garantirá o recolhimento integral do INSS, aos empregados dispensados sem justa causa que, comprovadamente estejam no prazo de 36 (trinta e seis) imediatamente anteriores a aquisição do direito ao benefício de aposentadoria da previdência social, quando cumprido os requisitos próprios da lei, respeitado o direito adquirido anterior a entrada da EC 103/2019, como também, os critérios estabelecidos pela legislação vigente, tomando-se como referência a faixa de benefício onde o empregado se encontra no momento da dispensa.

**§ Único:** Atendidos os requisitos previstos no *caput* serão aceitos para fins de comprovação do direito previsto, os extratos emitidos pela Previdência Social, seja através de sistemas, aplicativos ou qualquer outro meio proveniente das bases do sistema da Previdência Social, sendo dispensada a exigência de certidões, carimbos e/ou assinaturas do órgão emissor.

Avenida Presidente Vargas, 446 - Sala 901- Centro- RJ- CEP: 20071-000

Tel: (21) 2283-3712/0103- 2253-9826

[www.semcrj.org.br](http://www.semcrj.org.br) – e-mail: [semcrj@semcrj.org.br](mailto:semcrj@semcrj.org.br)



#### **Cláusula 16ª - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA AO RECÉM-DEMITIDO:**

A empresa ao demitir empregado sem justa causa que percebam até **R\$ 3.500,00** assegurará por 03 (três) meses, a continuação do Plano de Assistência Médica se já a concedia e o Plano Odontológico, como se mesmo empregado estivesse, desde que comprove mensalmente que continua desempregado.

§ 1º - Poderá a empresa participar com a totalidade dos pagamentos ou manter a participação que o mesmo fazia à época em que estava ativo na empresa, hipótese em que o ex-empregado deverá fazer o pagamento à empresa, da referida participação e contra recibo específico, até o último dia útil do mês a que se referir à manutenção da vantagem. Não o fazendo perderá de imediato esta benesse.

§ 2º Referido Programa não se aplica àqueles que pedirem demissão ou cujo término do Contrato de Trabalho decorra da expiração de contrato a prazo certo, exceto se o empregador expressamente o consentir por mera liberalidade.

#### **Cláusula 17ª - CURSOS:**

As empresas farão mensalmente um repasse para o SEMCRJ, no valor de R\$ 300,00 a título de coparticipação no custeio de cursos e treinamentos a serem concedidos através do sindicato da categoria profissional, com o objetivo de: disseminação da educação financeira para a sociedade, através do desenvolvimento dos atuais e futuros profissionais do Mercado Financeiro, fomentando o setor econômico através da promoção, captação, divulgação e realização de cursos e treinamentos; ações educacionais e de marketing que possam influenciar na adesão da sociedade para conhecer e investir no Mercado de Capitais; qualificações e certificações em conformidade com as exigências dos órgãos reguladores do setor econômico.

**Parágrafo Primeiro:** O repasse de que trata o *caput* não integrará ao salário dos empregados.

**Parágrafo Segundo:** A coparticipação prevista no *caput* não exclui a participação dos interessados no custeio de cada curso ou treinamento, à exceção daqueles exclusivamente gratuitos.



#### **Cláusula 18ª - GARANTIA DE EMPREGO/DEMISSÃO:**

Os empregados que venham a se tornarem sujeitos à demissão em razão da automação deverão ser aproveitados em funções similares àsquelas exercidas até então.

#### **Cláusula 19ª - GARANTIA DE EMPREGO/GESTANTE:**

As empregadas grávidas terão garantia de emprego e salário de 90 (noventa) dias após o prazo do auxílio maternidade, excluídas as hipóteses de falta grave, devidamente comprovada nos termos da CLT.

#### **Cláusula 20ª - GARANTIA DE EMPREGO/AUXÍLIO-DOENÇA:**

Os empregados que, possuindo mais de 24 (vinte e quatro) meses de serviço ao mesmo empregador, e que obtiveram benefício do auxílio-doença previdenciário pelo período mínimo de 6 (seis) meses consecutivos, terão garantia de emprego e salário nos 60 (sessenta) dias subsequentes ao término do período garantido pela CLT, excluídas as hipóteses de cometimento de falta grave, que venham a ensejar a justa causa resolutória, capitulada na CLT.

#### **Cláusula 21ª - CONDIÇÕES MAIS VANTAJOSAS:**

As empresas que já concediam aos seus empregados benefícios em condições mais vantajosas do que aquelas previstas nesta convenção ficam obrigadas a manter tal situação.

#### **Cláusula 22ª - HORA EXTRA / BANCO DE HORAS:**

Considerando que a jornada é de 8 (oito) horas diárias para a categoria profissional, de segunda a sexta-feira, fica estabelecida a criação de um Banco de Horas, que consistirá de um sistema de compensação de horas trabalhadas além da jornada normal do empregado, será compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

**§ 1º – DA ACUMULAÇÃO:** O banco de horas será formado no sistema de acumulação do tempo trabalhado além da jornada normal da seguinte forma: Toda fração de hora trabalhada, será acumulativa até formar uma hora para compensação da hora cheia.





**§ 2º – DA COMPENSAÇÃO:** A compensação das horas extras registradas no Banco de Horas, em descanso ou folga, se dará na proporção de descanso para uma hora trabalhada.

**§ 3º – DO CONTROLE:** A área de pessoal da empresa manterá controle sobre o disposto nas Cláusulas anteriores, informando periodicamente aos empregados através de relatório, ou sempre que solicitado pelos mesmos.

**§ 4º – DOS EMPREGADOS ABRANGIDOS PELO ACORDO:** O disposto neste Acordo aplica-se aos empregados contratados por prazo determinado e indeterminado.

**§ 5º - DO PERÍODO PARA COMPENSAÇÃO:** Observada a legislação em vigor, as horas extraordinárias acumuladas deverão ser compensadas no prazo máximo de 01 (um) ano.

**§ 6º - DESCUMPRIMENTO:** A não observância do disposto no parágrafo anterior desta cláusula importará no pagamento das horas extras não compensadas com remuneração adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário-hora da jornada normal, e deverá ser feito na folha de pagamentos imediatamente posterior ao vencimento do prazo.

**§ 7º - DO PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS:** Antes de completados 01 (um) ano previstos na Cláusula anterior, a Empresa poderá optar, caso julgue conveniente, por efetuar o pagamento, no todo ou em parte, das horas acumuladas no Banco de Horas, com adicional de 70% (setenta por cento) sobre as horas normais, calculadas sobre o valor da remuneração na data do efetivo pagamento.

**§ 8º - DOS REFLEXOS:** As horas extras compensadas não terão reflexo no repouso semanal remunerado, nas férias, aviso prévio, 13º salário ou qualquer outra verba salarial.

**§ 9º - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E AS HORAS EXTRAS:** Havendo a rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado receberá o pagamento das horas extras remanescentes calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, acrescidas do adicional de 100% (cem por cento).

**§ 10º - DAS HORAS NEGATIVAS:** Caso ocorra rescisão do contrato de trabalho e o empregado tenha horas negativas no banco de horas, não será permitido o desconto na rescisão dessas horas, cabendo às empresas gerirem essas horas para que haja compensação antes da demissão.



**§ 11º - DOS FERIADOS:** Nos dias em que não houver expediente para o setor econômico ou que a empresa opte por não funcionar, não será permitido debitar do banco de horas os dias não trabalhados.

Exemplo: Dias 24 e 31 de dezembro.

**Cláusula 23ª - AUSÊNCIAS LEGAIS:**

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do art. 473 da C.L.T., por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficam ampliadas para 5 (cinco) dias úteis em casos de casamento, 5 (cinco) dias úteis em caso de nascimento ou adoção de filho, 3 (três) dias úteis em caso de falecimento de filho, de pais, irmãos ou dependentes, estes, reconhecidos como tais pela Previdência Social e declarados na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado.

**Cláusula 24ª – FÉRIAS CONVERTIDAS EM PECÚNIA E FÉRIAS NÃO-GOZADAS NA HOMOLOGAÇÃO:**

As férias convertidas em pecúnia, por força do § 4º do art. 19, da Lei nº 10.522, de 19/07/2002, combinado com “Solução de Divergência nº 1, de 02/01/2009” publicada no DOU, Seção 1, de 06/01/2009, pág. 9, não estão sujeitos à incidência tributária de Imposto de Renda.

**Parágrafo único.** Por força dos mesmos dispositivos legais constantes do *caput*, não haverá incidência de Imposto de Renda, também, sobre férias integrais, proporcionais ou em dobro, assim como o adicional de um terço constitucional, quando indenizados e pagos com as verbas rescisórias.

**Cláusula 25ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS:**

Os empregados eleitos, como Presidente, Secretário de Finanças e mais um membro da diretoria efetiva de livre escolha do presidente do sindicato Profissional, para a administração do Sindicato, limitados a 1 (um) por empresa, serão liberados da prestação de serviços, sem prejuízo da remuneração mensal ou de quaisquer outras vantagens asseguradas aos demais empregados e da contagem do tempo de serviço, durante todo o período de mandato, a fim de que se dediquem exclusivamente ao exercício de suas funções de representação da categoria.

**Cláusula 26ª - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS:**

As empresas nos termos do art. 545 da CLT descontarão em folha de pagamento, mediante expressa autorização do empregado, as contribuições associativas mensais de 5% (cinco por cento) do salário mínimo federal, em favor do Sindicato Profissional e recolhidas até o quinto dia útil subsequente ao desconto.



### **Cláusula 27ª – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL:**

As empresas, cumprindo o que foi estabelecido por decisão de assembleia da categoria e o que estabelece o art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, combinado com o art. 513, alínea “e”, e o art. 612 da CLT, descontarão dos salários de todos os seus empregados **NÃO SINDICALIZADOS**, em favor do sindicato, a importância de R\$ 60,00 mensais, que deverão ser repassadas ao SEMCRJ nos dias 5 (cinco) dos meses subsequente à assinatura da presente CCT.

**§ 1º:** O empregado sindicalizado ou ao sindicalizar-se ficará isento do recolhimento da taxa referida no caput durante todo tempo que permanecer sindicalizado.

**§ 2º:** Fica ressalvado o direito do empregado se opor a qualquer tempo na vigência da presente CCT, para que não se proceda o desconto salarial acima especificado, desde que se manifeste por escrito, e entregue pessoalmente na sede do SEMCRJ, sua carta de oposição e que no ato sejam devolvidas as carteiras do titular e seus dependentes que garantam o acesso aos benefícios ofertados pelo sindicato, excepcionando os benefícios custeados pela empresa, como seguro de vida, plano odontológico e cursos de especialização.

### **Cláusula 28ª - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL:**

De conformidade com o aprovado em Assembleia Geral Extraordinária, as empresas (sede ou dependência), deverão recolher uma Contribuição Assistencial até o dia 30 do mês de maio, a favor do **SINDICATO DAS CORRETORAS E DISTRIBUIDORAS DE TITULOS E VALORES MOBILIARIOS DO RIO DE JANEIRO**, sendo que da referida Contribuição Assistencial, será deduzida a mensalidade paga pela empresa associada. As empresas não associadas recolherão a respectiva Contribuição em seu valor integral.

A Contribuição Assistencial será efetuada conforme tabela abaixo e apurada pelo enquadramento de seu capital social com base em 31 de dezembro de 2022 e emitidas diretamente no site [www.sindicorj.com.br](http://www.sindicorj.com.br).

		<b>FAIXA DE CAPITAL (R\$)</b>		<b>VALOR CONTRIBUIÇÃO</b>
<b>Até</b>	<b>500.000,00</b>			R\$ 500,00
<b>De</b>	<b>500.000,01</b>	<b>A</b>	<b>1.000.000,00</b>	R\$ 800,00
<b>Acima de</b>			<b>1.000.000,00</b>	R\$ 1.200,00

**Avenida Presidente Vargas, 446 - Sala 901- Centro- RJ- CEP: 20071-000**

**Tel: (21) 2283-3712/0103- 2253-9826**

**[www.semcrj.org.br](http://www.semcrj.org.br) – e-mail: [semcrj@semcrj.org.br](mailto:semcrj@semcrj.org.br)**



#### **Clausula 29ª - DESCONTOS AUTORIZADOS:**

Serão autorizados os descontos salariais ou em sua rescisão contratual pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de associação do empregado ao sindicato da categoria, e compras em lojas, farmácias ou supermercados conveniados com o SEMCRJ, ou ainda, outros descontos referentes a benefícios que forem comprovadamente utilizados pelo empregado em seu proveito.

**§ Único:** Fica ressalvado o direito de o empregado cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais, acima especificados respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

#### **Clausula 30ª – DIA DO PROFISSIONAL DO MERCADO DE CAPITAIS:**

Com exceção das empresas que exploram exclusivamente a atividade de câmbio, as partes estabelecem que o dia 25 de janeiro, passa a ser reconhecido como o “DIA DO PROFISSIONAL DO MERCADO DE CAPITAIS”, o qual será feriado e considerado como dia de repouso remunerado e computado no tempo de serviço para todos os efeitos legais.

#### **Cláusula 31ª – HOMOLOGAÇÃO:**

O SEMCRJ disponibilizará ambiente adequado e estrutura, de forma facultativa e gratuita, para realização de homologação nos casos de pedido de demissão ou de dispensa de empregado.

#### **Cláusula 32ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES DE FAZER:**

As empresas que deixarem de cumprir quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva, que já não estabeleçam multa específica, ficarão obrigadas ao pagamento de multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do maior piso salarial desta Convenção Coletiva..

**§ Único:** A multa, quando aplicada reverterá a favor do (a) empregado (a) prejudicado (a).

#### **Cláusula 33ª – DAS CONDIÇÕES PARA O ENFRENTAMENTO DE SITUAÇÕES DE IMPOSSIBILIDADE OU DE GRAVE DIFICULDADE DE EXERCÍCIO DA ATIVIDADE ECONÔMICA:**

Para o enfrentamento de situações de calamidade pública, emergência, planos de contingenciamento ou outras medidas editadas pelas autoridades competentes e que



impeçam o exercício da atividade econômica, total ou parcialmente, fica autorizada, com vistas à preservação do emprego e da renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:

- I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- II – comunicação do empregado com antecedência mínima de 10 (dez) dias; e
- III - redução da jornada de trabalho e de salário, até: a) vinte e cinco por cento;

**§1º**– O empregador poderá optar por aplicar reduções de jornada e salário maiores, na forma das normas editadas pelo Poder Público ou por meio de Acordo Coletivo.

**§2º** – A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contados:

I- da cessação do ato impeditivo do exercício da atividade econômica e do restabelecimento das condições para a retomada das atividades; ou

II- da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

**§3º** - Para a validade da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário o empregador deverá dar ciência ao trabalhador, no mesmo prazo de 10 (dez) dias, por notificação física ou eletrônica, e ao SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DISTRIBUIDORAS E CORRETORAS DE TITULOS, VALORES MOBILIARIOS E CAMBIO E DE AGENTES AUTONOMOS DE INVESTIMENTOS DO MERCADO FINANCEIRO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, que poderá solicitar informações e fiscalizar a correta adoção da medida.

**§4º**– Para o enfrentamento de situações de calamidade pública, emergência, planos de contingenciamento ou outras medias editadas pelas autoridades competentes e que impeçam o exercício das atividades profissionais nas empresas, total ou parcialmente, o empregador poderá adotar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, desde que sejam mantidos os benefícios já concedidos e observados os seguintes requisitos:

I – O empregador deverá dar ciência ao trabalhador, no mesmo prazo de 10 (dez) dias, por notificação física ou eletrônica, e ao SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DISTRIBUIDORAS E CORRETORAS DE TITULOS, VALORES MOBILIARIOS E CAMBIO E DE AGENTES AUTONOMOS DE INVESTIMENTOS DO MERCADO FINANCEIRO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, que poderá solicitar informações e fiscalizar a correta adoção da medida;



II - A suspensão não poderá extrapolar o período de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

III - O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contados:

a) Da cessação do ato impeditivo do exercício da atividade econômica e do restabelecimento das condições para a retomada das atividades; ou

b) Da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

**§5º** Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I- Ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; e

II - Às sanções previstas na presente convenção.

#### **Cláusula 34ª – DA GARANTIA PROVISÓRIA:**

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que tiver estabelecida a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e/ou a suspensão temporária do seu contrato de trabalho, nos seguintes termos:

I - Durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - Após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

**§1º** - A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:



I- cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual a vinte e cinco por cento;

II – Para percentuais de redução de jornada superiores a vinte e cinco por cento as indenizações serão calculadas na forma da lei aplicável.

§2º - O disposto nesta cláusula não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido, por comum acordo ou por justa causa do empregado.

**Cláusula 35ª – DO ACESSO A BENEFÍCIOS EDITADOS PELAS AUTORIDADES EM SITUAÇÕES DE IMPOSSIBILIDADE OU GRAVE DE DIFICULDADE DE EXERCÍCIO DA ATIVIDADE ECONÔMICA:**

A adoção de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e/ou da suspensão temporária do contrato de trabalho aqui previstas não implicará em renúncia a benefícios que venham a ser editados pelas autoridades competentes para enfrentamento da situação de impossibilidade do exercício da atividade econômica.

**Parágrafo único-** O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a noventa dias, salvo previsão legal diversa ou Acordo Coletivo.

**Cláusula 36ª – TRABALHO EM HOME OFFICE - AJUDA DE CUSTO PROVISÓRIA:**

Fica previsto o pagamento de uma ajuda de custo provisória na ordem de **R\$ 180,00** mensais para os trabalhadores destacados para realização de trabalho através do sistema “Home Office”, sem prejuízo de ajustes complementares na forma do artigo 75-D, da CLT.

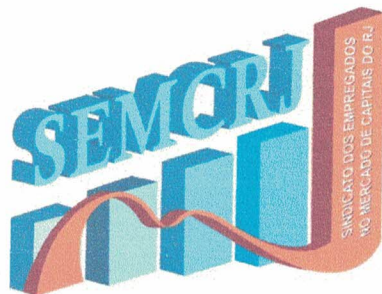
§1º – A ajuda de custo será implementada em caráter provisório, indenizatório, proporcional e de periodicidade mensal, observada a base de cálculo *pro-rata* a cada dia útil de trabalho nessas condições.

§2º – A ajuda de custo poderá figurar nos registros internos ou folha de pagamento simplesmente como Ajuda de Custo.

§3º – O pagamento da ajuda de custo será realizado em conjunto com pagamento do salário, de forma única e virá discriminada em contracheque.

§4º– Com o recebimento da ajuda de custo, o empregado dará quitação geral, a cada período correspondente dos custos do trabalho em “Home Office”, não havendo que se falar em outros reembolsos ou indenização suplementar de qualquer natureza.

§5º– – A ajuda de custo deixará de ser paga quando não mais sujeito ao regime “Home Office” ou quando terminar a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.



### **Cláusula 37ª – DA CAMPANHA DE PREVENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR:**

Considerando que os Exames preventivos fazem parte da saúde global do trabalhador, as empresas, em parceria com o SEMCRJ, farão campanhas informativas e educativas ao longo do ano para incentivar seus trabalhadores a realizarem consultas médicas, exames de prevenção e check-ups.

**Parágrafo Único:** Sem prejuízo de que tais medidas adotadas ao longo do ano, fica convencionado o mês de SETEMBRO como o mês da prevenção da saúde dos trabalhadores do Mercado de Capitais.

### **Cláusula 38ª – DO LIMITE DE CONTRIBUIÇÃO AO PLANO DE SAÚDE:**

As empresas que já fornecem ou venham a fornecer plano de saúde aos seus empregados e/ou dependentes, na hipótese de praticarem a concessão através da modalidade de contribuição do trabalhador no seu custeio, observarão o desconto de no máximo de 2% (dois por cento) do salário base do trabalhador, por mês.

**Parágrafo Único:** Excetua-se da regra do *caput* os planos concedidos na modalidade de coparticipação.

### **Cláusula 39ª – CESTA NATALINA:**

As empresas e/ou empregadores fornecerão a todos os seus empregados, exclusivamente no mês de dezembro, até o dia 20 de dezembro, uma Cesta Natalina, no valor de **R\$ 600,00** sob a forma de crédito deste valor em seu cartão alimentação.

**§1º** – A Cesta Natalina não se confunde ou substitui o valor devido no mês de dezembro relativos ao Tíquete Refeição ou ao Auxílio Alimentação previstos nas Cláusulas específicas relativas ao “VALE REFEIÇÃO” e ao “AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO” desta Convenção, devendo ser paga de forma cumulativa a esses benefícios.

**§2º** – O valor da Cesta Natalina não integrará a remuneração para nenhum efeito.

**§3º** – Em caso de demissão sem justa causa ou pedido de demissão ocorrido entre 01º de dezembro a 31 de dezembro de 2023, não excluirá o trabalhador de receber a Cesta Natalina de forma integral.





**Cláusula 40ª – DISPOSIÇÕES GERAIS:**

As partes firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em tantas vias que acharem necessárias, de igual teor, que passam a surtir seus efeitos legais e jurídicos independente de quaisquer outros registros perante órgãos do Governo Federal, Estadual ou Municipal ou qualquer outro tipo de cartório de registro, visto que estabelece o acordado entre as partes representantes dos trabalhadores e patronal, em consonância com o Artigo 611- A da Lei 13.467/2017.

Rio de Janeiro, 28 de março de 2023

  
**Geraldo Soares**

Presidente do Sindicato Profissional

  
**Marjô Celso Coutinho de Souza Dias**

Presidente do Sindicato da Categoria Econômica