

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026

Entre o

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGUROS PRIVADOS E CAPITALIZAÇÃO, DE SEGURO SAÚDE, DE PREVIDÊNCIA PRIVADA E DE AGENTES AUTÔNOMOS DE SEGUROS PRIVADOS E DE CRÉDITO NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDSECURITARIOSESTSP

e, de outro lado, o

SINDICATO DE EMPRESÁRIOS E PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS DA CORRETAGEM E DISTRIBUIÇÃO DE TODOS OS RAMOS DE SEGUROS, RESSEGUROS E CAPITALIZAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINCOR-SP

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA BASE

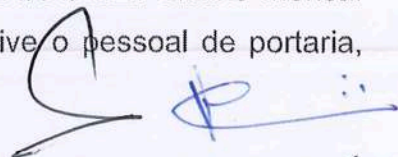
As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026**, e ratificam a data base da categoria em 01 de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os Empregados, exceto aprendizes e estagiários, das Empresas representadas pelo Sindicato de Empresários e Profissionais Autônomos da Corretagem e da Distribuição de todos os ramos de Seguros, Resseguros e Capitalização do Estado de São Paulo Sincor-SP, estabelecidas no Estado de São Paulo.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO/PISO SALARIAL

Nenhum empregado pertencente à categoria profissional dos securitários poderá ser admitido, promovido ou permanecer no exercício de suas funções a partir de 01/01/2026 salário mensal inferior a R\$ 1.686,00 (mil seiscientos e oitenta e seis reais), inclusive o pessoal de portaria,



limpeza, vigias, contínuos e assemelhados, por uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais, com exceção:

- I. R\$ 1.744,00 (mil setecentos e quarenta e quatro reais) para Empregados que atuam nas funções de callcenter, teleatendimento e assemelhados, considerando jornada proporcional de 36 (trinta e seis) horas semanais;
- II. R\$ 2.032,00 (dois mil e trinta e dois reais) para Empregados que atuam na função de Técnico de Seguros.

Parágrafo ÚNICO – Caso o Salário Mínimo Federal para o segmento da categoria profissional seja maior que o estabelecido no "caput", convencionam as partes, a aplicação do Salário Mínimo Federal.

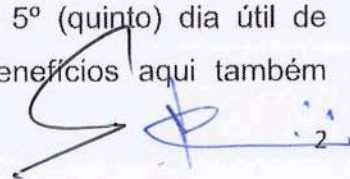
CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01 de janeiro de 2026, os Corretores de Seguros, Empresas Corretoras de Seguros, Resseguros, de Vida, de Capitalização e Previdência Privada no Estado de São Paulo, concederão aos Empregados, integrantes da categoria profissional dos Securitários, o reajuste de **4% (quatro por cento)**, incidente sobre o salário vigente em dezembro de 2025, este decorrente da aplicação da Convenção Coletiva vigente naquele ano e legislação salarial subsequente:

Parágrafo 1º - 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 2025. Excetua-se dessas compensações 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.

Parágrafo 2º - Para os empregados admitidos após 01/01/2025, os reajustamentos previstos nesta cláusula serão proporcionais ao número de meses de trabalho, considerando como mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo 3º - Considerando-se a data de assinatura da presente Convenção Coletiva, as empresas pagarão ou creditarão as correspondentes diferenças salariais resultantes desse reajuste retroativo a janeiro/2026, sem quaisquer acréscimos, até o 5º (quinto) dia útil de junho/2026, assim como complementar eventuais diferenças dos benefícios aqui também



corrigidos, podendo compensar eventuais antecipações realizadas em salários ou benefícios, ressalvadas as condições mais favoráveis e as rescisões já ocorridas, que poderão ser pagas mediante Termo Rescisório Complementar.

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O empregador deverá fornecer ou disponibilizar acesso ao Empregado comprovante do pagamento de salários, com discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados. Em 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-A da Lei n.º 8.036 de 11/05/1990 e regulamentado pelo Artigo 33 do Decreto n.º 99.684 de 08/11/1990.

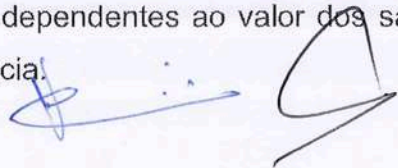
CLÁUSULA SEXTA – DESCONTOS EM FOLHA

As Empresas poderão, mediante autorização dos Empregados, efetuar desconto em folha de pagamento da remuneração líquida mensal disponível para o Empregado. Os descontos não poderão ultrapassar o limite máximo de 40% (quarenta por cento) dos valores pagos ao trabalhador, conforme Artigo 3º, II, do Decreto nº 4.840 de 17/09/2003.

Parágrafo 1º - O desconto de consignações voluntárias autorizadas pelo Empregado, tais como parcelas relativas às mensalidades sindicais de Empregados associados, financiamentos das despesas de estada de colônia de férias da instituição, outras despesas consequentes de promoções de órgão de classe, empréstimo consignado, plano de saúde e odontológico, deverá ser somado para fins de cálculo do limite estabelecido pelo “*caput*” desta cláusula;

Parágrafo 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 amortize a totalidade dos valores devidos;

Parágrafo 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 01/01/2026 a 31/12/2026, readequar os planos de saúde e odontológico de todos os seus Empregados e dependentes ao valor dos salários por eles recebidos, sem a necessidade de qualquer anuência.



CLÁUSULA SÉTIMA – REMUNERAÇÃO MISTA

Para os empregados que percebem salário misto, parte fixa e parte variável, o aumento incidirá apenas sobre a parte fixa.

CLÁUSULA OITAVA – SALÁRIO DO ADMITIDO

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

CLÁUSULA NONA – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As Horas Extraordinárias, isto é, aquelas excedentes da jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias, se e quando trabalhadas, serão remuneradas com o acréscimo de 55% (cinquenta e cinco) até 02 (duas) horas e, desde que a Empresa atenda as condições do Artigo 61 da CLT e seus parágrafos, de 100% (cem por cento) pelas excedentes em relação ao valor pago pela hora normal.

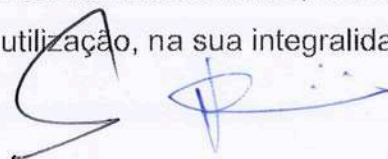
Parágrafo 1º - Fica facultado a cada Empresa adotar sistema alternativo de compensação de horas extras, nos termos da legislação vigente;

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

Parágrafo 3º - Ficam as Empresas, em relação ao pagamento das horas extraordinárias e do adicional noturno, conforme § 2º desta cláusula, desobrigadas do cumprimento do disposto no § 1º do Artigo 459 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA – VALE-REFEIÇÃO

As Empresas que não fornecerem alimentação própria aos seus Empregados integrantes da categoria dos Securitários obrigam-se a conceder, alternativa e não cumulativamente, devendo estar disponível ao empregado até o primeiro dia útil do mês de utilização, na sua integralidade,



vale-refeição ou vale-alimentação, no valor de R\$ 38,32 (trinta e oito reais e trinta e dois centavos), por dia trabalhado, sem ônus para o empregado. O benefício aqui previsto poderá ser concedido por meio de cartão magnético.

Parágrafo 1º - 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;

Parágrafo 2º - Ficam desobrigadas da concessão estipulada no "caput" as Empresas que puserem a disposição de seus Empregados restaurantes próprios ou de terceiros, onde seja fornecida refeição a preço subsidiado;

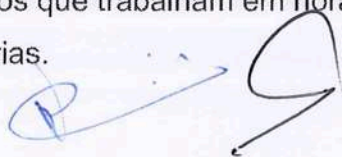
Parágrafo 3º - Na hipótese de rescisão contratual por iniciativa da Empresa ou do Empregado, exceto na demissão por justa causa, o Vale-Refeição, proporcionalmente aos dias não trabalhados no mês, não poderão ser devolvidos à Empresa e nem descontado qualquer valor referente aos mesmos, salvo o previsto no "caput".

Parágrafo 4º - Os auxílios previstos nesta cláusula não terão natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321/1976 e seus Decretos regulamentadores, especialmente Art. 178 do Decreto nº 10.854/2021, da alínea "c", Parágrafo Nono, Art. 28 da Lei nº 8.212, de 24/07/1991 e do inciso III, Parágrafo Nono, Art. 214 do Decreto nº 3048, de 06/05/1999, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas, independentemente do momento do início de seu pagamento, se anterior ou posterior à inscrição da empresa no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador);

Parágrafo 5º - O Vale-Refeição poderá ser convertido em Vale Alimentação, por solicitação escrita pelo Empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, podendo alterar somente a cada 4 (quatro) meses, garantindo-se às empresas a manutenção de prática mais favorável aos empregados.

Parágrafo 6º - Estão excluídos da vantagem prevista nesta cláusula:

- a) os empregados que percebam remuneração superior a 10 (dez) salários-mínimos, incluindo a parte fixa e a variável, ressalvadas as situações já existentes;
- b) os empregados que trabalham em horário corrido de expediente único, jornada reduzida de 6 (seis) horas diárias.



CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO TRANSPORTE

As Empresas concederão o vale-transporte, ou a seu critério o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do Art. 7º, da Constituição Federal, e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16/12/1985, com a redação dada pela Lei nº 7.619, de 30/09/1987, e, ainda, em conformidade com a decisão do CTST no Processo TSTAA-366.360/97.4 (AC. SDC), publicada no DJU 07/08/1998, seção 1, p. 314. Cabe ao Empregado comunicar, por escrito, à Empresa, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Para cada período de 3 (três) anos de serviços prestados na empresa, contados a partir da data de admissão ou readmissão, o empregado receberá a quantia de R\$ 124,25 (cento e vinte e quatro reais e vinte e cinco centavos) por mês, limitada a 30% (trinta por cento) do salário nominal do empregado, a título de triênio, o qual integrará a remuneração para todos os efeitos legais.

Parágrafo ÚNICO - Não se aplica esta vantagem aos empregados que já percebam importância proporcionalmente maior como adicional por tempo de serviço.

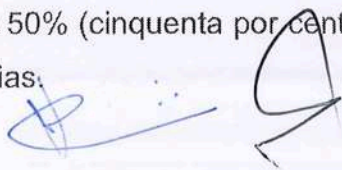
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AFASTAMENTO POR AUXÍLIO-DOENÇA

O trabalhador que, recebendo alta médica após afastamento do trabalho por motivo de doença, por período contínuo igual ou superior a 6 (seis) meses, vier a ser dispensado pela empresa, terá direito a uma verba indenizatória correspondente a 1,5 (um e meio) rendimento mensal, ressalvadas as hipóteses de justa causa ou mútuo acordo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AUXÍLIO-DOENÇA

Os empregados que não fizerem jus à concessão do Auxílio-Doença, por não terem completado o período de carência exigido pela Previdência Social receberão da Empresa 50% (cinquenta por cento) do valor do Auxílio-Doença que seria devido hipoteticamente pelo INSS, equivalente a 50% (cinquenta por cento) sobre o seu salário de contribuição pelo período de 60 (sessenta) dias.

dias.



CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AUXÍLIO CRECHE / BABÁ

Em atendimento à Lei nº 14.457/2022 e durante a vigência da presente Convenção, as Empresas reembolsarão a seus Empregados, que tenham a guarda dos filhos inclusive adotivos, e **trabalhem na base territorial das entidades sindicais acordantes**, para cada filho, as despesas realizadas e comprovadas com o seu ingresso em creches, maternal, pré- escolar ou instituições análogas, de sua livre escolha, inclusive no período de férias dessas instituições de ensino/aprendizagem, nas seguintes condições:

- Crianças com idade até 6 (seis) meses, reembolso integral;
- Crianças com idade acima de 6 (seis) meses até 5 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, reembolso de até **R\$ 281,64 (duzentos e oitenta e um reais e sessenta e quatro centavos)** mensais para cada filho.

Parágrafo 1º - Da mesma forma e alternativamente ao previsto no caput, as empresas reembolsarão seus empregados com comprovadas despesas a título de **Auxílio babá**, nas seguintes condições:

- Crianças com idade de até 6 (seis) meses, até o limite máximo de **R\$ 563,28 (quinhentos e sessenta e três reais e vinte e oito centavos)** por mês, independentemente do número e de filhos;
- Crianças com idade acima de 6 (seis) meses até 5 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, reembolso de até **R\$ 281,64 (duzentos e oitenta e um reais e sessenta e quatro centavos)** mensais, também independentemente do número de filhos, aplicando-se o valor único aqui previsto;

Parágrafo 2º- O “auxílio creche” não será acumulativo com o “auxílio babá” devendo o beneficiário fazer a opção por escrito (auxílio creche ou babá), obedecendo as condições de acordo com a regra do benefício vigente;

Parágrafo 3º - Quando ambos os cônjuges forem Empregados da mesma Empresa, os pagamentos aqui previstos não serão cumulativos e somente será efetuado mediante entrega do comprovante original, constituindo falta grave, passível de demissão por justa causa, a tentativa ou o recebimento em duplicidade do benefício previsto no “caput”.



Parágrafo 4º - Quando Empregados de Empresas diferentes, mas da mesma categoria de Securitários, ambos os cônjuges poderão habilitar-se ao reembolso previsto no "caput" limitado, no entanto, ao valor do auxílio em cada mês;

Parágrafo 5º - Para o reembolso de despesas com babá previsto no § 1º acima, faz-se ainda necessária a comprovação do vínculo legal de emprego entre a babá e o Empregado da Empresa, mediante apresentação da carteira profissional de trabalho regularizada, bem como do recibo salarial respectivo;

Parágrafo 6º - Os signatários convencionam que a concessão da vantagem contida nessa Cláusula atende ao disposto nos Parágrafos 1º e 2º do Art. 389 da CLT, Portaria nº 3.296/1986, Lei 14.457/2022 e Arts. 121 e 122 da Portaria nº 671 de 08/11/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência;

Parágrafo 7º - Ficam as empresas autorizadas a praticarem as regras de apoio à parentalidade, flexibilização de regime de trabalho previstas na Lei nº 14.457/2022, podendo realizar acordos individuais para atenderem às condições especiais que cada caso venha a exigir.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIO FUNERAL

Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas se obrigam a fornecer auxílio funeral no valor de um piso salarial conforme Cláusula Terceira, em caso de falecimento do(a) empregado(a), a ser pago ou reembolsado aos dependentes legais deste, sendo devido a partir do vencimento do contrato de experiência do(a) empregado(a) e desde que este receba remuneração mensal até o valor de R\$ 2.612,50 (dois mil seiscentos e doze reais e cinquenta centavos), podendo estender este benefício aos respectivos dependentes legais.

Parágrafo ÚNICO – Caso a empresa possua cobertura de seguro ou benefício que cubra este benefício ou faça reembolso das despesas, ficará então dispensada desta obrigação.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – QUALIFICAÇÃO/REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas poderão promover a qualificação e capacitação de seus empregados com cursos, treinamentos, orientações, conhecimento e atividades de adaptação na sua área, adequando-se às modificações e inovações tecnológicas nos seus locais de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA – APOSENTADORIA

Os empregados e empregadas gozarão de estabilidade provisória quando estiverem completando tempo de serviço para aposentadoria na forma do disposto nos parágrafos seguintes:

Parágrafo 1º – Não poderão ser dispensados, salvo por motivo de acordo rescisório, falta grave ou por motivo de força maior, nos 12 (doze) meses que antecederem a data em que vierem a adquirir o direito à aposentadoria proporcional ou integral, os empregados e as empregadas optantes pelo FGTS, que contarem com 15 (quinze) anos ou mais de serviço na mesma empresa.

Parágrafo 2º – Para que possa gozar da estabilidade a que assevera o parágrafo 1º acima, o empregado deverá, no mês que antecede seu final ano contributivo, comunicar formalmente o empregador de tal condição, sob pena de perder o direito ora convencionado.

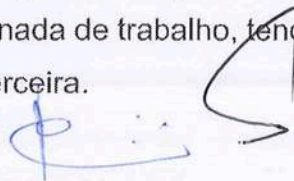
Parágrafo 3º – Aos empregados e empregadas com 15 (quinze) anos ou mais de serviço na mesma empresa, se quando completado o tempo indispensável para aquisição do direito ao benefício de aposentadoria proporcional ou integral dela vierem a desligar-se definitivamente, por motivo exclusivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente à sua última remuneração mensal.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – PROMOÇÕES

Aos empregados promovidos a funções em que não haja paradigma será garantido aumento nunca inferior a 7% (sete por cento), que deverá ser anotado na Carteira de Trabalho, e não será compensável ou dedutível.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregados pertencentes à categoria econômica representada pelo Sindicato terão sua jornada de trabalho semanal, de segunda a sexta-feira, podendo ser avençado diferentemente entre as empresas e seus empregados em razão da natureza do trabalho, preservado o número máximo de 5 (cinco) dias e 40 (quarenta) horas da jornada semanal. As empresas poderão contratar empregados em horário corrido de expediente único, jornada reduzida de 6 (seis) horas diárias, conforme a Lei Trabalhista Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, respeitando a jornada de segunda a sexta-feira, com remuneração salarial proporcional à nova jornada de trabalho, tendo como parâmetro para cálculo, o piso da categoria definido na cláusula terceira.



CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Conforme disposto na Portaria nº 1486/2022, de 03 de junho/2022, do Ministério do Trabalho e Previdência, que alterou a Portaria MTP-671/2021, as Empresas poderão, a seu critério e desde que regulamentado por Acordo Coletivo, utilizar um Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho dos seus Empregados registrando apenas as

ocorrências que ocasionarem alteração em sua remuneração, com a anuência do Empregado. Por força da presente disposição, as ocorrências que não alterarem a remuneração do Empregado ficam dispensadas do registro.

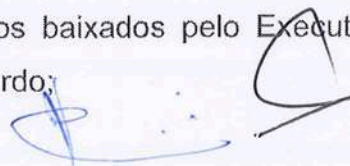
Parágrafo 1º – As Empresas que adotam o Sistema Alternativo Eletrônico de Ponto para Controle da Jornada de Trabalho, ficam dispensadas da adoção de outras exigências contidas na Portaria nº 1486/2022 do Ministério do Trabalho e Previdência;

Parágrafo 2º – Fica acordado que o Sistema Alternativo Eletrônico, agora, estabelecido com amparo na Portaria nº 1486/2022 do Ministério do Trabalho e Previdência, não deverá admitir:

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

Parágrafo 3º – Para fins de fiscalização do Ministério do Trabalho e Previdência, o Sistema Alternativo Eletrônico ora ajustado deverá estar disponível no local de trabalho e deverá permitir a identificação do Empregado e da Empresa ora acordante, além de possibilitar através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo Empregado;

Parágrafo 4º – Fica ajustado que eventual alteração da Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência nº 1486/2022 por instrumentos normativos baixados pelo Executivo, durante a vigência deste instrumento, não alterará o presente acordo;



Parágrafo 5º – As Empresas poderão firmar um único Acordo Coletivo com o Sindicato em que está estabelecida a sua matriz e protocolar cópia do mesmo documento em cada Sindicato dos Securitários das outras bases de representação territorial em que tiver estabelecimento e empregados, sendo assegurado o seu reconhecimento e validade pelos sindicatos das localidades.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DO EMPREGADO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas dado por escrito, será abonada, sem desconto, ausência do empregado no dia de prova escolar obrigatória por lei, quando comprovada tal finalidade.

Parágrafo ÚNICO - Aceita a comprovação, a ausência será enquadrada no artigo 131, inciso IV, da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III, do artigo 473 da CLT, ficarão ampliadas, por força do presente Acordo, para:

I - 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho, viva sob sua dependência econômica;

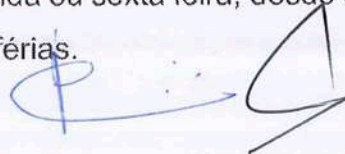
II - 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DIA DO SECURITÁRIO

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

Parágrafo ÚNICO – Nas hipóteses de regime de Turnos e/ou Plantões Operacionais, o DIA DO SECURITÁRIO poderá ser compensado numa segunda ou sexta feira, desde que, dia útil, e que também não poderá coincidir com o início ou fim de férias.



CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DA EMPREGADA GESTANTE

Na forma prevista no artigo 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DO FORNECIMENTO DE UNIFORME

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ATESTADO MÉDICO

A ausência do empregado por motivo de doença, atestada pelo médico do Sindicato ou, em casos de urgência por dentista deste, será abonada inclusive para os fins previstos no artigo 131, item III, da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – SINDICALIZAÇÃO / ASSOCIAÇÃO

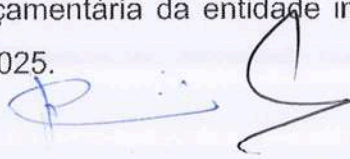
As empresas facilitarão às entidades sindicais profissionais a realização de campanha de sindicalização, a cada 12 (doze) meses, em dia, local e horário previamente acordados com a direção da Empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – FREQUÊNCIA DE DIRETOR SINDICAL

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os corretores de seguros concederão frequência livre aos seus empregados atualmente eleitos, que vierem a ter exercício efetivo nas diretorias da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito, da Federação Nacional dos Securitários e do Sindicato dos Empregados em Empresas de Seguros Privados e Capitalização, de Agentes Autônomos de Seguros Privados e de Crédito e em Empresas de Previdência Privada no Estado de São Paulo, até o limite de 05 (cinco) por entidade e 01 (um) por empregador, os quais gozarão dessa franquia sem prejuízo do cômputo do tempo de serviço.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS

As Empresas descontarão de todos os seus Empregados, beneficiados com esta norma coletiva, 01 (um) dia do valor da remuneração (salário + triênio) no mês de maio de 2026, a título de Custeio Sindical e formação da receita orçamentária da entidade independente de quaisquer aumentos e antecipações concedidas em 2025.



Parágrafo 1º - O Sindicato Profissional declara que o desconto que trata esta cláusula foi desejo da categoria manifestado em Assembleia Geral Extraordinária, especialmente convocada, nos termos dos art. 612 da CLT, combinado com o parágrafo 2º do art. 617 do mesmo diploma consolidado e de acordo com as prerrogativas na letra "e" do art. 513, da CLT e art. 8º inciso IV da Constituição Federal.

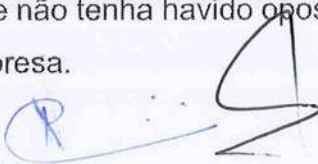
Parágrafo 2º - O recolhimento dos valores mencionados no "caput" será feito pela entidade empregadora em guia própria do Sindicato Profissional, **até o 2º dia útil após o desconto**, diretamente na Tesouraria da entidade, situada à Avenida Nove de Julho, 40 – 8º andar, ou depósito junto à Caixa Econômica Federal na Agência 1004, Operação 003, Conta Corrente 1489-2 – São Paulo/SP, sendo de inteira responsabilidade desse Sindicato qualquer pendência, judicial ou não, suscitada pelo Empregado decorrente desta disposição;

Parágrafo 3º - Para a única contribuição da categoria profissional prevista na presente cláusula aprovada na Assembleia Geral Extraordinária, **realizada em 09 de outubro de 2025**, regularmente convocada por edital, publicado no jornal "Folha de São Paulo", **página A20, edição do dia 22 de setembro de 2025**, foi deliberado o exercício do direito de oposição aos beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho e que será considerado no período de **01/01/2026 a 31/01/2026** para apresentação de carta de oposição, protocolada na Sede ou Subsede do sindicato pessoalmente e a via protocolada será encaminhada pelo empregado ao empregador para que não ocorra o desconto.

Parágrafo 4º - A Contribuição Assistencial faz parte da Convenção Coletiva de Trabalho nacional, democraticamente discutida e aprovada pelas respectivas assembleias, contendo ata e lista de presença registradas em cartório, sendo, portanto, devida por todos os integrantes da categoria, por se tratar de decisões coletivas e soberanas da categoria profissional.

Parágrafo 5º - A deliberação dos trabalhadores em assembleia devidamente registrada em cartório juntamente com sua ata, será tida como fonte de anuência prévia e expressa dos empregados para efeito de desconto.

Parágrafo 6º - Fica estabelecido que o trabalhador que tenha seu contrato de trabalho rescindido com a empresa a partir de 01/01/2026, a Contribuição Assistencial do mesmo terá que ser descontada no termo da rescisão, desde que não tenha havido oposição do mesmo protocolada por este Sindicato e entregue ao RH da empresa.



Parágrafo 7º - Os valores retidos serão passados junto com os demais conforme data estipulada na CCT/2026. x

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A Assembleia Geral Extraordinária do Sincor-SP realizada no dia 13/11/2025, regularmente convocada por edital, publicado no jornal "O Estado de São Paulo", edição do dia 30/10/2025, instituiu, de acordo com o artigo 513, alínea "e" da CLT, que todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente, seriam obrigadas a recolher a Contribuição Assistencial Patronal, passando a constar desde então no Estatuto Social da Entidade.

Parágrafo 1º – A Contribuição Assistencial patronal tem como base de recolhimento valor fixo estipulado em R\$ 228,00 (duzentos e vinte e oito reais);

Parágrafo 2º – Todas as empresas representadas pela entidade sindical patronal conveniente, associadas e não associadas, se obrigam ao pagamento da contribuição negocial patronal, criada com força de Lei, conforme o caput do Artigo 611 da CLT, uma vez que beneficiárias diretas do presente instrumento;

Parágrafo 3º – O recolhimento deve ser feito por estabelecimento / unidade / CNPJ, ou seja, as empresas que possuem filiais na base de representação devem efetuar o recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal tanto da matriz quanto das filiais;

Parágrafo 4º – O recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal será feito através de boleto bancário que deverá ser gerado pela respectiva Corretora de Seguros, com prazo de pagamento até 30/06/2026, para todas as empresas que constarem cadastradas até 30/05/2026.

Parágrafo 5º – As empresas constituídas ou cadastradas na entidade após 30/05/2026 recolherão a Contribuição Assistencial Patronal até o último dia útil do mês subsequente à sua constituição;

Parágrafo 6º – Expirados os prazos mencionados nos parágrafos anteriores sem o pagamento devido, incidirá multa de 2%, juros pro-rata die e 1% ao mês e correção monetária pelo IGP-M/FGV;

Parágrafo 7º – A empresa corretora de seguros que desejar oposição à Contribuição Assistencial Patronal 2026 deverá fazê-la até 30/05/2026, por escrito, através de instrumento firmado por seu

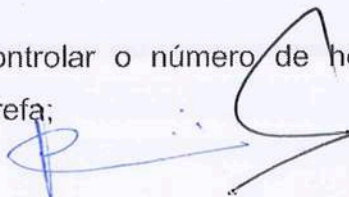
administrador responsável, direcionando-a pessoalmente para a presidência do SINDICATO DE EMPRESÁRIOS E PROF. AUTÔNOMOS DA CORRET. E DA DISTRIB. DE TODOS OS RAMOS DE SEG. RESSEG. E CAP. DO ESTADO DE SAO PAULO - SINCOR-SP - Endereço: Rua Libero Badaró, nº 293 – 29º andar - Centro – São Paulo (SP) CEP 01009-907.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – CONTRATO DE TRABALHO – HOME OFFICE

A ocorrência da pandemia provocou grandes transformações nas organizações e na vida dos trabalhadores visando conciliar a necessidade de manutenção da atividade econômica das organizações e da renda do trabalhador apoiando as medidas de proteção individual aderentes às recomendações médicas das autoridades especializadas. Entre as mudanças verificadas está a consolidação do teletrabalho ou trabalho remoto que passou a ser difundido e praticado de maneira ampla, reforçando uma nova forma de trabalho que já vinha crescendo no país. Diante disso, as partes estabelecem que as condições do teletrabalho não só apoiam as medidas de proteção à pandemia, mas se consolida como um modelo de atividade laboral contemporânea adequada à realidade das organizações.

Parágrafo ÚNICO - As Empresas que tiverem interesse em adotar o teletrabalho como prática comum, independentemente da condição do cenário de pandemia, poderão fazê-lo através de aditivo ao contrato de trabalho individual ou através de acordo coletivo com a instituição sindical, devendo serem observadas, no mínimo, as seguintes condições:

- a) O regime de teletrabalho alterará o local de trabalho dos Empregados elegíveis, de tal forma que as atividades profissionais dos Empregados não mais se desenvolverão exclusivamente na matriz e/ou nos escritórios e filiais da Empresa;
- b) A presença do trabalhador no ambiente de trabalho para tarefas específicas, ainda que de forma habitual, não descaracteriza o trabalho remoto;
- c) As Empresas promoverão orientações a todos os empregados em regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho;
- d) O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro;
- e) As empresas fornecerão aos empregados em regime de teletrabalho, quando aplicável, notebook ou desktop ficando o empregado responsável pela guarda, conservação e devolução dos equipamentos fornecidos;
- f) Os empregadores são dispensados de controlar o número de horas trabalhadas por empregados contratados por produção ou tarefa;



- g) O contrato poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais;
- h) O uso de infraestrutura e ferramentas digitais pelo empregado fora da jornada não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver acordo;
- i) O regime de trabalho também poderá ser aplicado a aprendizes e estagiários;
- j) O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento;
- k) O empregado admitido no Brasil que pratique teletrabalho fora do país está sujeito à legislação brasileira, exceto em caso de legislação específica ou acordo entre as partes;
- l) O empregador não será responsável pelas despesas ao retorno presencial do empregado que mora fora da sede, salvo acordo;
- m) Terão prioridade no teletrabalho os empregados com deficiência ou empregados que tenham filhos ou crianças sob guarda judicial de até 4 (quatro) anos de idade;
- n) As regras quanto à disponibilização e o uso dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura para o trabalho serão previstas em contrato escrito em até 30 dias do início do trabalho em home office;
- o) Os equipamentos e as despesas reembolsadas com o uso do home office não têm natureza salarial, ficando afastada a incidência de Contribuições Previdenciárias.

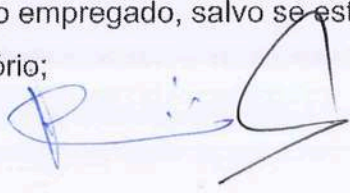
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – HOMOLOGAÇÕES

Nos casos de demissão sem justa causa, pedido de demissão de empregados ou por comum acordo (art. 484-A da CLT), para empregados com mais de 12 (doze) meses na empresa, quando por opção do empregado, as homologações nos termos da Lei, poderão ser realizadas no sindicato profissional, podendo estas serem realizadas de forma remota, virtualmente, sem necessidade de deslocamento do empregado solicitante. As demais ocorrerão conforme a Lei Trabalhista Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. O procedimento ocorrerá da seguinte forma:

I – O pagamento a que fizer jus o empregado, será efetuado no prazo de até 10 dias da data da rescisão do contrato de trabalho;

II – As empresas terão um prazo adicional de até 10 (dez) dias, para fazer a homologação, conforme os prazos retro discriminados no Inciso I.

III – A inobservância dos prazos retro discriminados sujeitará o infrator à multa administrativa e o valor equivalente ao último salário ao empregado, salvo se este, comprovadamente der causa ou não comparecer no ato homologatório;



Parágrafo 1º - As empresas deverão fazer constar por escrito ou por meio eletrônico o dia, a hora e o local da homologação.

Parágrafo 2º - No caso de não comparecimento do ex-empregado para homologação, as empresas ficarão automaticamente eximidas de responsabilidade e desobrigadas das multas e cominações legais, devendo comunicar o fato sob protocolo ao Sindicato.

Parágrafo 3º - Caso a homologação seja efetuada nas dependências dos Sindicatos profissionais, as despesas decorrentes de deslocamento e da taxa cobrada para este procedimento, será de responsabilidade do empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – TRANSITÓRIA

Durante a vigência deste Acordo, em caso de dispensa sem justa causa de empregados com tempo de serviço igual ou superior a 4 (quatro) anos, será paga, além dos demais direitos assegurados por lei, uma indenização especial de valor igual ao último salário nominal recebido pelo dispensado. Entretanto, se durante o período de vigência do presente acordo, houver regulamentação do inciso I do artigo 7º da Constituição Federal ou nova legislação que, de qualquer forma, obrigue a empresa a pagar percentual superior ao previsto no Parágrafo primeiro do artigo 9º do Decreto nº 99.684, de 08.11.90, os efeitos desta cláusula cessarão automaticamente, independentemente de adendo ao presente Acordo.

Parágrafo ÚNICO. Ficam excluídos do benefício do Caput, os empregados admitidos após 01/01/2002.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – REVISÃO DE CLÁUSULAS

O SINDICATO patronal se compromete a, quando da renovação desta convenção, para 2027, ao receber a pauta de reivindicações, reunir-se com o SINDICATO PROFISSIONAL, para debater a revisão das cláusulas sociais e atualização de seus textos, como forma de evoluir nas tratativas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – REPÚDIO À DISCRIMINAÇÃO

As partes signatárias desta convenção declaram repúdio a qualquer forma de discriminação salarial e de critérios remuneratórios em razão de sexo, raça, etnia, origem, idade, orientação sexual, identidade de gênero e deficiência.



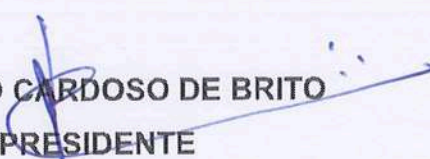
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – APOIO À IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS

As partes signatárias desta convenção declaram apoio à mitigação da desigualdade salarial entre homens e mulheres, bem como à prevenção de qualquer forma de discriminação salarial em razão de sexo, raça, etnia, origem, idade, orientação sexual, identidade de gênero e deficiência.

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

São Paulo, 28 de Abril de 2026.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGUROS PRIVADOS E CAPITALIZAÇÃO, DE SEGURO SAÚDE, DE PREVIDÊNCIA PRIVADA E DE AGENTES AUTÔNOMOS DE SEGUROS PRIVADOS E DE CRÉDITO NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDSECURITARIOSESTSP


CALISTO CARDOSO DE BRITO
PRESIDENTE

SINDICATO DE EMPRESÁRIOS E PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS DA CORRETAGEM E DISTRIBUIÇÃO DE TODOS OS RAMOS DE SEGUROS, RESSEGUROS E CAPITALIZAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINCOR-SP


BORIS BER
PRESIDENTE