

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDBOMBEIROCIVIL – RJ REALIZADA NO DIA 13/02/2023, EXTRAORDINARIAMENTE EM AMBIENTE HÍBRIDO (PRESENCIAL E VIRTUAL)

Aos treze dias do mês de fevereiro de 2023, instalada às 15h30 minutos, em segunda chamada, após a primeira não apresentar quórum estatutário, realizou-se a Assembleia Geral Extraordinária do SINDBOMBEIROCIVIL – RJ, do Município do Rio de Janeiro, conforme edital publicado no jornal Extra, de 9 de fevereiro de 2023, para discussão e votação da seguinte Ordem do Dia: 1) Aprovação da forma de assembleia no formato híbrido, por ambiente virtual simultaneamente ao presencial, em razão da situação excepcional da pandemia; 2) Informe sobre a proposta de convenção coletiva e discussão acerca da negociação coletiva com a entidade patronal para o biênio 2023/2024; 3) Aprovação da proposta para convenção coletiva de trabalho, incluindo a proposta de aumento e reajuste salarial, benefícios e da campanha salarial; 4) Autorização para a Diretoria do Sindicato negociar com o Sindicato Patronal, visando o Acordo Salarial para o ano de 2023/2024, ou suscitar Dissídio Coletivo, caso não haja Acordo, em face do SINDICATO DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DE BRIGADA DE INCÊNDIO E INSTALAÇÃO E MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – SINESB - RJ; 5) Autorização para a cobrança de Contribuição Negocial de todos os trabalhadores da categoria a favor do SINDBOMBEIROCIVIL; 6) Autorização para a Diretoria do Sindicato firmar diretamente com as empresas, ou com o Sindicato(s) Patronal(is), Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho; 7) Assuntos gerais. A mesa foi presidida pelo Sr. Marcelo Camello de Andréa, Presidente da entidade, e secretariada por mim, Tatiana Soraia Soares Carvalho, Secretária-Geral. Deixo registrado desde já que a Assembleia foi realizada para apresentar as propostas referentes às seguintes categorias: Bombeiro Civil, Bombeiro Civil de Aeródromo, Salva-Vidas Civil, maqueiros e trabalhadores de oficinas de manutenção de extintores. Abrindo os trabalhos a Secretária-Geral realizou a leitura integral do edital para os presentes (presencial e zoom), que foi redigida nos seguintes termos: ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA - EDITAL DE CONVOCAÇÃO Através do presente edital, o SINDBOMBEIROCIVIL, CNPJ nº 35.812.189/0001-00, localizado na Rua Pedro Lessa nº35, sala 407, Centro, Rio de Janeiro/RJ, por seu Presidente MARCELO CAMELLO DE ANDREA, CONVOCA todos os trabalhadores e trabalhadoras abrangidos pela representação da base deste Sindicato a reunirem-se em ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA no dia 13 DE FEVEREIRO DE 2023, segunda-feira, às 15:00h, em primeira convocação, e, em segunda convocação, caso não haja quórum estatutário para a primeira, às 15:30h do mesmo dia, na Rua André Cavalcanti, 33, 4º andar, Bairro de Fátima, Rio de Janeiro, RJ. Tendo em vista a Pandemia e o Estado de Calamidade Pública declarado renovado pelo Decreto estadual nº 47.973, de 03.03.2022, a assembleia se realizará extraordinariamente de forma híbrida. A Assembleia Geral Extraordinária terá a seguinte ORDEM DO DIA: 1) Aprovação da forma de assembleia no formato híbrido, por ambiente virtual simultaneamente ao presencial, em razão da situação excepcional da pandemia; 2) Informe sobre a proposta de convenção coletiva e discussão acerca da negociação coletiva com a entidade patronal para o biênio 2023/2024; 3) Aprovação da proposta para convenção coletiva de trabalho, incluindo a proposta de aumento e reajuste salarial, benefícios e da campanha salarial; 4) Autorização para a Diretoria do Sindicato negociar com o Sindicato Patronal, visando o Acordo Salarial para o ano de 2023/2024, ou suscitar Dissídio Coletivo, caso não haja Acordo, em face do SINDICATO DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DE BRIGADA DE INCÊNDIO E INSTALAÇÃO E MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – SINESB - RJ; 5) Autorização para a cobrança de Contribuição Negocial de todos os trabalhadores da categoria a favor do SINDBOMBEIROCIVIL; 6) Autorização para a Diretoria do Sindicato firmar diretamente com as empresas, ou com o Sindicato(s) Patronal(is), Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho; 7) Assuntos gerais. Para participar da assembleia em ambiente virtual, clique neste link: <https://meet.google.com/zhe-kgxh-yfk>. Para participar no ambiente virtual, os participantes deverão fornecer o próprio nome e o CPF, além do nome e o CNPJ da empresa em que trabalham, e confirmar a autenticidade das informações prestadas sob as penas da lei. No ambiente presencial, para participar, deverão apresentar carteira de trabalho ou contracheque do mês de dezembro de 2022. A votação será aberta simultaneamente nos ambientes virtual e presencial. Da Assembleia poderão participar, deliberar e votar todos os integrantes da categoria dos bombeiros civis representados por este Sindicato. Marcelo Camello de Andrea. Presidente do SINDBOMBEIROCIVIL. Dando continuidade o presidente Marcelo Camello de Andrea colocou em votação a aprovação da forma de assembleia híbrida, solicitando a aprovação desta forma pela categoria presente, tendo em vista a Pandemia do COVID19 ainda não estar completamente derrotada. Colocada esta proposta em votação, **FOI APROVADA POR UNANIMIDADE A REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIA EM FORMATO HÍBRIDO**. Dando prosseguimento à assembleia, passou o

Presidente à leitura e esclarecimento das cláusulas das Pautas de reivindicações, a seguir transcritas:

Em primeiro lugar, foi lida e esclarecida a **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS BOMBEIROS CIVIS EM GERAL**

O presente documento tem por objetivo servir como base para início de debates com a finalidade de celebrarmos Convenção Coletiva entre o SINDBOMBEIROCIVIL/RJ e o sindicato PATRONAL para o período compreendido entre 1º de março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 1º de março, nos seguintes termos.

CLÁUSULA PRIMEIRA-VIGÊNCIA E DATA-BASE As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA-ABRANGÊNCIA A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados e trabalhadores Bombeiros Civis do município do Rio de Janeiro, com exceção aos Bombeiros Civis de Aeródromo, que serão regulados em Convenção Própria.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA-PISO SALARIAL DA CATEGORIA A a partir de 1º de março de 2022, serão garantidos os salários normativos abaixo:

Predial		
Função Profissional	Piso salarial	Periculosidade
Bombeiro Civil	R\$ 2.200,00	30%
Bombeiro Civil Líder	R\$ 2.530,00	30%
Bombeiro Civil Supervisor	R\$ 2.640,00	30%
Coordenador Bombeiros	R\$ 3.960,00	30%
Bombeiro Civil Mestre	R\$ 6.600,00	30%

Ferrovias		
Função Profissional	Piso salarial	Periculosidade
Bombeiro Civil	R\$ 2.200,00	30%
Bombeiro Civil Líder	R\$ 2.530,00	30%
Bombeiro Civil Supervisor	R\$ 2.640,00	30%
Coordenador Bombeiros	R\$ 3.960,00	30%
Bombeiro Civil Mestre	R\$ 6.600,00	30%

Função Profissional	Diária (12 horas) – valor fixo geral – diária + 30% + passagem + refeição
Bombeiro Civil	R\$317,00
Bombeiro Civil Supervisor	R\$317,00 + 10%

Curso de Formação		
Função Profissional	Piso salarial	Periculosidade
Bombeiro Civil Monitor	R\$ 2.200,00	30%
Bombeiro Civil Instrutor	R\$ 2.860,00	30%

Florestal

Função Profissional	Piso salarial	Periculosidade
Bombeiro Civil	R\$ 2.530,00	30%
Bombeiro Civil Condutor	R\$ 2.909,50	30%
Bombeiro Civil Líder	R\$ 2.909,50	30%
Bombeiro Civil Supervisor	R\$ 3.036,00	30%
Coordenador Bombeiros	R\$ 4.554,00	30%
Bombeiro Civil Mestre	R\$ 7.590,00	30%

Industrial		
Função Profissional	Piso salarial	Periculosidade
Bombeiro Civil	R\$ 2.750,00	30%
Bombeiro Civil de contingência emergencial	R\$ 2.750,00	30%
Bombeiro Civil Portuário-Naval	R\$ 2.750,00	30%
Bombeiro Civil Condutor	R\$ 3.162,50	30%
Bombeiro Civil Líder	R\$ 3.162,50	30%
Bombeiro Civil Supervisor	R\$ 3.300,00	30%
Coordenador Bombeiros	R\$ 4.950,00	30%
Bombeiro Civil Mestre	R\$ 8.250,00	30%

Plataforma de Petróleo		
Função Profissional	Piso salarial	Periculosidade
Bombeiro Civil	R\$ 2.750,00	30%
Bombeiro Civil Líder	R\$ 3.162,50	30%
Bombeiro Civil Supervisor	R\$ 3.300,00	30%
Coordenador Bombeiros	R\$ 4.950,00	30%
Bombeiro Civil Mestre	R\$ 8.250,00	30%

Brigada de Contingência

Função Profissional	Piso salarial	Periculosidade
Gestor de Contingência	R\$ 6.200,00	30%
Técnico de Contingência	R\$ 3.800,00	30%
Auxiliar Téc. De Contingência	R\$ 2.800,00	30%
Motorista de Contingência	R\$ 2.500,00	30%
Bombeiro de Contingência	R\$ 2.200,00	30%

Parágrafo primeiro Os Bombeiros Civis Condutores de Autobomba (BC-MC), terão o piso diferenciado no valor de R\$ 2.761,05, não influenciando no piso salarial do BC-MC Industrial e Florestal. Parágrafo segundo As empresas poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais retroativas a março de 2023, em até 2 parcelas iguais, iniciando pelo primeiro contracheque subsequente ao registro da presente Convenção Coletiva no M.T.E. Parágrafo terceiro A presente Convenção Coletiva de Trabalho é um instrumento legal e capaz para solicitação de reequilíbrio financeiro nos Contratos de prestação de serviços cujo processo licitatório possa ser utilizado a CTT do ano anterior.

CLÁUSULA QUARTA – HABILITAÇÃO DAS EMPRESAS Somente as empresas Prestadoras de Serviço de Bombeiro Civil, devidamente habilitadas e registradas pelo CBMERJ e que possuam a Certidão de Regularidade Sindical - CERSIN junto ao SINESB-RJ, se encontram nas condições de prestar serviço de Bombeiro Civil e prestar serviços em eventos. Cabe à empresa remunerar o trabalhador seguindo a CCT 2023/2024.

CLÁUSULA QUINTA – FISCALIZAÇÃO E CONTROLE Os Sindicatos Laboral e Patronal irão atuar em conjunto no sentido de coibir a atuação de empresas que não atendam ao pressuposto para prestar serviço de Bombeiro Civil e prestar serviços em eventos, conforme as condições contidas no 3º parágrafo, enviando Ofício Conjunto ao CBMERJ, M.T.E e, caso necessário, ajuizando uma ação judicial perante o Poder Judiciário. A pesquisa por empresas habilitadas e registradas no CBMERJ pode ser realizada no site do CBMERJ ou no SINESB-RJ, através do e-mail contato@sinesb.com.br ou pelos telefones 2667-8243 ou 97047-5607.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS O pagamento mensal de salários será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se coincidir com sábado, devendo neste caso ser pago no 1º (primeiro) dia útil imediatamente anterior.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIO E OUTROS

CLÁUSULA SÉTIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO As empresas devem pagar a primeira parcela do décimo terceiro salário em 50% até ao dia 30 de novembro e a segunda parcela em 50% até ao dia 20 de dezembro. No contracheque deverá ser mencionado a rubrica como adiantamento do 13º.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA- DOS POSTOS ESPECIAIS É facultado à empresa conceder gratificações ou remunerações diferenciadas a seu critério, assim como benefícios, em razão de postos considerados especiais pela empresa, sendo estas gratificações, remunerações diferenciadas ou benefícios, circunscritas exclusivamente a postos especiais, assim nomeados e classificados pela empresa ou, ainda em decorrência de contrato com clientes que assim o exijam.

Parágrafo primeiro Os postos considerados especiais pela empresa, não poderão ser objeto de isonomia ou paridade por outros bombeiros civis que trabalham em postos que não tenham as mesmas condições. Assim, visando um melhor atendimento às necessidades contratuais das empresas e de situação diversa, fica autorizado que, num mesmo posto, haja uma gratificação diferenciadas para os bombeiros civis que exerçam a função de supervisor.

Parágrafo segundo Fica assegurado aos bombeiros civis o direito de só perder os postos Especiais por justo motivo.

CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO NATALINA As empresas fornecerão aos seus empregados, no período de 01 a 20 de dezembro, uma Cesta de Natal, não podendo ser inferior a R\$ 200,00 (duzentos reais) em forma de brinde. Esta cesta poderá ser em espécie, sob forma de crédito eletrônico ou em produto “in natura”. PS: retirar o §1º da Cláusula 7ª da CCT 2021/2022

CLÁUSULA DÉCIMA-ADICIONAL NOTURNO As horas efetivamente laboradas, no período compreendido entre as 22h00 min e as 05h00 min, serão remuneradas com adicional de 20% (vinte pontos percentuais), incidente sobre o salário base do empregado.

Parágrafo Primeiro Conforme disposto na Súmula nº 60, II, do TST o empregado que trabalhar na escala 12x36 e sua jornada for realizada durante todo o período do trabalho noturno previsto na Legislação, terá direito ao adicional mesmo após as 5h.

Parágrafo Segundo O horário de refeição dos profissionais que laborarem na escala noturna deverá ser concedido até as 23:00h.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA-ADICIONAL DE PERICULOSIDADE As empresas obrigam-se ao pagamento do Adicional de Periculosidade, em 30% (trinta pontos percentuais), para os empregados mencionados na Cláusula Segunda que fazem jus à percepção

do aludido adicional, em conformidade com o estabelecido no inciso III do Art. 6º da Lei 11.901 de 12 de janeiro de 2009, calculado sobre o salário base do empregado. CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA-AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO As empresas ficam obrigadas a conceder a partir do dia 01 de março de 2023 o auxílio alimentação, seja em forma de cartão alimentação (VA) ou refeição (VR) bem como em pecúnia, com valor correspondente a R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) por dia trabalhado, ficando as mesmas autorizadas a descontar de cada empregado, mensalmente, o valor de R\$1,00 (um real), permitindo-se o desconto superior ao valor supracitado face a legislação em vigor que regulamenta o PAT. Parágrafo primeiro O auxílio alimentação ou equivalente somente será devido por dia de trabalho, com carga horária acima de 6 horas de efetivo trabalho, com exclusão dos dias de suspensão ou interrupção do contrato, afastamento, licenças, benefício previdenciário ou ausência por qualquer outra causa. Parágrafo segundo Em caso de transferência de posto de trabalho, o valor poderá variar em função de previsão contratual, desde que observado o mínimo estabelecido nesta cláusula. Parágrafo terceiro O auxílio alimentação/refeição será concedido mediante o fornecimento de ticket eletrônico de empresas especializadas, credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT - ou, excepcionalmente em dinheiro, podendo, ainda, acontecer em forma mista, sempre a critério da empresa. Parágrafo quarto O auxílio alimentação a que se refere esta cláusula, não se incorpora à remuneração do empregado sob qualquer efeito, tendo em vista que não possui natureza salarial. Parágrafo quinto As empresas ficam desobrigadas do fornecimento deste benefício, se fornecerem ou se vierem a fornecer alimentação no local de trabalho ou local da prestação dos serviços, ou ainda no caso desta obrigação ser cumprida pelo tomador de serviço. O Sindicato Laboral poderá fiscalizar o devido cumprimento deste fornecimento. AUXÍLIO TRANSPORTE CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA-VALE TRANSPORTE O vale-transporte, concedido na forma da lei, deverá ser pago no valor equivalente à passagem do dia, conforme necessidade de locomoção do empregado, sendo 01 (uma) ou mais conduções, devendo ser pago de forma mensal ou quinzenal. Parágrafo primeiro As empresas, com base no parágrafo único, do Art.5º, do Decreto 95.247/87, mediante concordância expressa dos empregados, com a assistência e homologação pelo Sindicato Laboral, poderá fornecer a parcela de sua responsabilidade correspondente ao Vale Transporte em pecúnia, vale, cartão ou outro tipo de modalidade que vier a ser criada, tal como definido pela legislação, tendo em vista as dificuldades administrativas para a aquisição e distribuição do mesmo, decorrentes das peculiaridades próprias do setor profissional, no que diz respeito às constantes transferências dos empregados para as diversas frentes de trabalho da empresa, por força do próprio processo de prestação de serviços. Parágrafo segundo O empregado que tiver o seu posto de trabalho alterado terá a garantia do pagamento integral das passagens necessárias para o seu deslocamento. Parágrafo terceiro Na hipótese prevista nesta cláusula, o empregado assinará um termo de compromisso pela opção acordada, estabelecendo que o pagamento será feito em folha, sob o título -Auxílio Transporte, e terá como único objetivo o ressarcimento, não tendo natureza salarial, nem se incorporando à remuneração para qualquer efeito, e, portanto, não se constituindo base da incidência de contribuição previdenciária ou FGTS. Parágrafo quarto Ocorrendo majoração na tarifa as empresas obrigam-se a complementar a diferença devida ao empregado. AUXÍLIO SAÚDE CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE / ODONTOLÓGICO As empresas comprometem-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, desde que devidamente autorizado, por empregado que aderir ao Plano de Saúde e ou Plano Odontológico (dental) eventualmente oferecidos pelo sindicato Laboral. CONTRATO DE TRABALHO -ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – CONTRACHEQUE As empresas fornecerão os contracheques ou acesso eletrônico via internet, que deverão discriminar o salário profissional, as horas extras, os adicionais, demais proventos e os descontos efetuados. Parágrafo único As empresas que vierem a efetuar o pagamento do salário através de crédito e/ou depósito em conta bancária, cartão salário ou outra modalidade eletrônica de crédito, fica desobrigada de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento o comprovante de depósito bancário. OBS: RETIRADA INTEGRAL DA CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – REAPROVEITAMENTO PROFISSIONAL, DA CCT DE 2021 MODIFICAÇÃO DA CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DEMISSÃO/GARANTIA GESTANTE – CONSTANTE DA CCT/2021 RETIRADA DO CAPUT DA CLÁUSULA MANUTENÇÃO DO PARÁGRAFO PRIMEIRO, SEM O TRECHO “ou indenizá-la do período de estabilidade” E SOMANDO-SE O TRECHO “ao final do contrato, na ocorrência de nova rescisão”. RETIRADA TOTAL DO PARÁGRAFO SEGUNDO A Cláusula permanece nos seguintes termos: Havendo a constatação do estado gestacional da empregada, após a sua demissão, sem que a empresa tivesse à época, conhecimento de tal fato, a empresa compromete-se a reintegrar a empregada em seu quadro funcional, descontando-se as verbas rescisórias eventualmente já pagas, ao final do contrato, na ocorrência de nova rescisão. AVISO PRÉVIO CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO O

empregado que estiver em cumprimento de aviso prévio, só poderá ser transferido do setor onde exerce suas funções para outro posto equivalente, ou para a sede do domicílio da empresa. Parágrafo único Nos casos de rescisão de Contrato de Trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios: Será comunicado pela empresa, por escrito, e contra-recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado; A redução de 02 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante a opção única do empregado por um dos períodos ou optar por 7 (sete) dias corridos durante o período; Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado solicitar seu desligamento ao empregador por escrito, fica garantido seu imediato desligamento de acordo com a legislação vigente. O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI do artigo 7º (sétimo) da Constituição Federal, ficando garantido aqueles mais favoráveis ao empregado; Em face da redução da jornada de trabalho, as empresas que compensam o sábado, a redução da hora diária no período do aviso prévio é de 02 (duas) horas e 24 (vinte e quatro) minutos, correspondente ao sábado compensado; Em conformidade com a Lei Federal nº 12.506, de 2011, fica instituída a proporcionalidade do aviso prévio, à razão de 3 dias por ano trabalhado.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA- CONTRATAÇÃO DE PCD Considerando a função de Bombeiro Profissional Civil pela Lei 11.901/2009, o profissional tem a função legal de inibir focos de incêndio, atender pessoas com problemas de saúde, sendo treinado para tais fins, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93, da Lei 8.213/91 e arts. 136 e 141 do Decreto 3.048/99, com relação a admissão de pessoa com deficiência, habilitada ou reabilitada, tomará como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (art. 37, VIII/CF), o dimensionamento relativo ao pessoal da administração, ressalvado o comparecimento de profissionais atendo a publicação da empresa, que comprove ter o curso de formação de Bombeiro Profissional Civil, e que porte o Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de Bombeiro Profissional Civil (Art. 140 e 141 do Decreto nº 3.048/99). Fica facultado à empresa submeter antes ao CBMERJ, conforme a Lei 11.901/2009, e não se aplicará o aproveitamento em outras funções, porque mais de 99% (noventa e nove pontos percentuais) de seus empregados são Bombeiros Profissionais Civis (Processo nº TST-RO- 76-64.2016.5.10.0000).

MÃO-DE-OBRA FEMININA CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA FEMININA As empresas se comprometem a manter a contratação de mão-de-obra feminina, nos termos do art. 5.º, II, da Lei 9.112/2020, que determina que deve haver, “pelo menos, um bombeiro civil do sexo feminino na equipe”. Parágrafo único – as empresas disponibilizarão um alojamento feminino ou um vestiário exclusivo para que seja possível a troca de roupa do efetivo feminino, sem qualquer constrangimento.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DO CONTRATO DE TRABALHO O contrato individual de trabalho será acordado expressamente, por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho. Parágrafo primeiro O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário das bases salariais da presente CCT, e será regido pelo artigo 452-A da CLT. Parágrafo Segundo Considerando como intermitente o contrato de trabalho na qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de período de prestação de serviços e de inatividade, o funcionário contratado nesta modalidade não incidirá para apuração de dimensionamento para o SESMET, CIPA, cota de Aprendiz e cota de PCD. Parágrafo Terceiro O número de trabalhadores intermitentes não poderá exceder a 10% da mão de obra da empresa. Parágrafo Quarto Fica vedada a utilização de mão de obra intermitente em shows e eventos. Parágrafo Quinto No prazo de até 01 (um) ano da data da dispensa, é vedado a empresa firmar contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados na mesma função. Parágrafo Sexto No prazo de até 6 meses da data da dispensa, é vedado à empresa firmar contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados na mesma função. Parágrafo Sétimo O contrato de experiência não poderá exceder os 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA QUE ANTECEDE A DATA BASE O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua rescisão contratual, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, como previsto na Lei 7.238/84, devendo ser observado à projeção do aviso prévio para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA- HOMOLOGAÇÕES Nos moldes da Lei nº 13.467/2017, a liquidação das verbas trabalhistas resultante da rescisão do contrato de trabalho, e, a entrega ao empregador de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, deverão ser efetuados em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho. Parágrafo Primeiro Os sindicatos

convenientes acordam que as empregadoras farão a homologação das rescisões contratuais de seus empregados obrigatoriamente na sede do SINDBOMBEIROS RJ. Parágrafo Segundo Se no ato homologatório verificar-se a existência de incorreções, ficará a empresa obrigada ao pagamento da multa prevista no artigo 477, §8º, da CLT, se não proceder à correção no respectivo ato. Parágrafo Terceiro Deverá a empresa custear e apresentar toda documentação necessária solicitada pela Entidade Sindical para a homologação. O valor para custeio da homologação será de R\$20,00 (vinte reais) por rescisão homologada. Parágrafo Quarto Estando a empresa regular junto às Entidades Laboral e Patronal, poderá solicitar a esta, declaração de não comparecimento do empregado ao ato homologatório, desde que comprovada a convocação formal e por escrito do trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA -DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas no art. 7º, inciso I; art. 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º, da referida Lei, que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviços, operadora/administradora de benefícios, sindicatos laborais, cursos de formação, CBMERJ e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que solicitado ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou à sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal, a quem der causa.

TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CAPACITAÇÃO DOS EMPREGADOS As empresas comprometem-se a capacitar e desenvolver os seus empregados. Parágrafo primeiro - da formação Os cursos de formação, necessários para o desempenho da função, deverão ser custeados pelas empresas, inclusive os valores de deslocamento, alimentação e hospedagem. Parágrafo segundo - da reciclagem As empresas comprometem-se a reciclar os seus empregados a fim de atender às exigências legais e capacitá-los a desempenhar adequadamente as suas atividades profissionais. Todos os treinamentos e/ou simulados necessários para o desempenho das funções, mesmo que em Postos Especiais, serão administrados às custas das empresas e poderão ser em dias e horas de folga, mediante pagamento de horas extras, além dos valores de deslocamento, alimentação e hospedagem, caso necessários. Parágrafo terceiro - da certificação Após publicado pelo CBMERJ, as empresas comprometem-se a entregar de imediato o Certificado ao empregado, logo após a reciclagem. Parágrafo quarto Em caso de dispensa imotivada, com 4 (quatro) meses de antecedência ao vencimento da reciclagem do Bombeiro Profissional Civil, o empregador ficará obrigado a reciclar o funcionário ou indenizá-lo no valor da reciclagem. Ficará dispensado dessa obrigação o empregador caso o funcionário demitido seja de imediato contratado pela outra empresa que venha assumir o posto de serviço, passando a referida obrigação para a empresa que venha admiti-lo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DE FORMAÇÃO DE LÍDERES E LIDERANÇAS As empresas poderão encaminhar os trabalhadores da categoria que estiverem a ser promovidos a cargos de chefia para a formação de Líderes e Lideranças oferecidos pelo Sindicato Laboral. Parágrafo único O curso de qualificação visa a aprimorar os trabalhadores nas suas novas funções, dando um maior conhecimento na sua nova função, protegendo a ele e a empresa na qual trabalha. *

RETIRADA DA CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA DA CCT DE 2021 – CARTEIRA FUNCIONAL ESTABILIDADE GESTANTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA- ESTABILIDADE DAS GESTANTES A empregada gestante não será dispensada sem justa causa, desde o início da gestação até o término da estabilidade legal.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA -PRÉ APOSENTADORIA Gozará de garantia de emprego o empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos de trabalho para o empregador e, cumulativamente, faltarem 12 (doze) meses ou menos para completar o tempo necessário para obter o direito à aposentadoria integral.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS, CONTROLE DA JORNADA

CLAUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA- JORNADA O Bombeiro Civil que passar das 156h laborais mensais deverá ser remunerado com hora extra a 100%.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESCALA DE REVEZAMENTO Ficam as empresas obrigadas a cumprir a jornada 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), totalizando 36 horas semanais e 156 mensais. Parágrafo Primeiro – ultrapassada a 36ª hora, o empregador saldará com hora extra nos termos da respectiva cláusula convencional, ou seja, com o adicional de 100% (cem por cento). Parágrafo Segundo – Serão admitidas outras escalas, mediante acordo entre o sindicato laboral e a empresa, as escalas de trabalho em face das características e singularidades da atividade, desde que, não haja extrapolação do

limite ora estabelecido de 36 horas semanais. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento das horas excedentes como extraordinárias, com os respectivos adicionais, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTROLE DE PONTO As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle da jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto Art. 74º, parágrafo 2º da CLT, que determina o controle da jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico.

Parágrafo primeiro Fica assegurada a remuneração de hora extra com acréscimo de 100% (cem por cento) para os empregados que laborarem na jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, quando convocados para plantões extras em sua folga, no limite de seis plantões extras por mês, verificada a concordância do empregado e respeitado o descanso interjornada de doze horas. Todo plantão extra será integralmente pago como hora extra com acréscimo de 100%, qualquer que seja o dia da semana, garantidos, ainda, os benefícios do ticket refeição/alimentação e do vale transporte da atual Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo A atividade de Bombeiro Profissional Civil é contínua e não pode sofrer interrupção, assim, em caso de força maior ou de caso fortuito, o empregado Bombeiro Civil que estiver no posto de serviço deverá aguardar a sua substituição. A empresa fica obrigada a providenciar a substituição em no máximo 01 hora, o período que o profissional aguardou a substituição será remunerado como labor extraordinário com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo terceiro Será concedido intervalo intrajornada para repouso ou alimentação de acordo com o Art. 71º da CLT. Durante o usufruto do intervalo previsto, fica facultado ao Bombeiro Civil permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será remunerado nos termos do Art. 71º, § 4º da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PERMUTA DE TURNOS Os empregados poderão, excepcionalmente e de forma exclusivamente voluntária, permutar de turno para fins de atendimento a eventuais compromissos particulares. Os empregados interessados deverão solicitar a permuta à empresa com, no mínimo, 2 (dois) dias úteis de antecedência, podendo a empresa concordar, ou não, com a permuta solicitada, desde que observado o descanso mínimo de 24 horas entre turnos, para o empregado que concordar em cobrir a permuta do empregado solicitante, e que a devida compensação pelo empregado solicitante ocorra dentro do mesmo mês em que ocorrer a permuta, para que seja respeitada a carga horária.

LICENÇA PATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA- LICENÇA PATERNIDADE A licença paternidade deverá ser concedida, conforme dispõe a lei.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PROTEÇÃO NO TRABALHO As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (luvas próprias para o trabalho de bombeiro, cinto de segurança, máscaras, etc.) adequados aos devidos riscos, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de origem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, nos termos dos Art. 166, da Portaria nº 3214 de 08/06/78.

Parágrafo primeiro O Equipamento de Proteção Individual (EPI), fornecido obrigatoriamente pela empresa empregadora, é de uso obrigatório do empregado, sendo considerada falta punível a sua não utilização, e a reincidência é considerada falta grave nos termos do Art. 482, da CLT. As empresas são obrigadas a fornecer roupa de aproximação completa (calça, casaco, luvas, balaclava, botas e capacete) e equipamento de respiração autônoma para cada bombeiro que estiver no posto.

Parágrafo segundo As empresas tomadoras de serviços se obrigam a fornecer Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC - aos Bombeiros Civis que ali prestarem serviço. Se a contratante não possui tal EPC a mesma poderá alugar da empresa contratada ou outra da sua preferência. Como Equipamentos de Proteção Coletiva as Empresas tomadoras de serviços deverão manter nas suas dependências extintores de incêndio das classes apropriadas para o local para combate a princípio de incêndio.

Parágrafo terceiro As empresas podem constituir SESMT COMUM, organizado e administrado pelo Sindicato Laboral, conforme o item 4.14.3 da Norma Regulamentadora 4-NR4 do Ministério do Trabalho e Emprego. O Sindicato Laboral regulamentará o uso do SESMT COMUM pelas empresas através de Regimento próprio.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO E MANUTENÇÃO DO UNIFORME As empresas fornecerão gratuitamente 02 (dois) jogos de uniforme na admissão do empregado, que deverá ser devolvido, no estado de conservação que se encontrar, por ocasião da rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro Entende-se por uniforme a indumentária completa exigida para execução dos serviços.

Parágrafo segundo Os uniformes fornecidos pelas empresas aos funcionários devem ser diferentes dos uniformes utilizados pelos Bombeiros Militares do CBMERJ.

Parágrafo terceiro A utilização do uniforme será restrita ao local de

trabalho, incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de advertência, suspensão e demissão por justa causa. Parágrafo quarto A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DOS ATESTADOS MÉDICOS As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos justificando a ausência ao trabalho.

Parágrafo único A ausência ao trabalho por motivo de doença deve ser comprovada mediante atestado médico, no prazo de até 10 (dez) dias úteis após sua emissão, podendo ser entregue por e-mail, WhatsApp, demais meios eletrônicos, ou por outra pessoa, contra recibo. Caso contrário, a falta será tida como injustificada e acarretará a perda da remuneração dos dias.

RELAÇÕES SINDICAIS CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA- MENSALIDADE SINDICAL (CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA) As empresas deverão descontar 3,5% (três pontos e meio percentuais) do piso da categoria profissional, em folha de pagamento, a mensalidade dos associados e repassá-las ao Sindicato Laboral da categoria, devendo ao respectivo Sindicato apresentar à empresa, em tempo hábil, a relação dos seus associados.

Parágrafo primeiro O repasse da mensalidade, deverá ser efetuado até ao 5º dia útil subsequente à competência do desconto, tendo, a partir daí, o prazo de até 5 (cinco) dias para a empresa enviar ao SINBOMBEIROS, os comprovantes do repasse, através do e-mail faleconosco@sinbombeirocivil.org.br. O atraso no repasse desta mensalidade incorrerá em multa de 10% (dez pontos percentuais) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária.

Parágrafo segundo É vedado à empresa deixar de descontar a mensalidade sindical, mesmo que a Convenção Coletiva de Trabalho esteja em negociação.

REPRESENTANTE SINDICAL CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIRETORES SINDICAIS As empresas liberarão até 01 (um) membro da Diretoria do Sindicato Laboral, ou do Conselho Fiscal, sem prejuízo do pagamento de seus vencimentos integrais, tais como: vantagens, benefícios, gratificações, inclusive abono de ponto, tempo de serviço de contribuição, enquanto estiverem à disposição do Sindicato no exercício de seus mandatos.

Parágrafo primeiro Os membros da Diretoria do Sindicato Laboral e do Conselho Fiscal somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada.

Parágrafo segundo Os Diretores do Sindicato não amparados pelo Caput desta Cláusula e os Delegados sindicais terão direito a 01 (um) dia de abono mensal, a serviço do Sindicato Laboral, desde que solicitado por escrito pelo Sindicato, avisando à empresa com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e só poderão ser demitidos por justa causa, dentro do período estatutário.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL As Empresas descontarão mensalmente, a importância de R\$ 5,00 (cinco reais) por mês, de cada integrante da categoria profissional, para os benefícios sociais oferecidos pela Entidade Sindical Laboral, bem como serviços jurídicos (área trabalhista, previdenciária e homologações); serviços de fiscalização trabalhista (conferência de cálculos trabalhistas, cálculos para aposentadoria, trâmites para aposentadoria junto ao INSS e, acompanhamento do processo) e balcão de emprego, além da manutenção e incremento tecnológicos dos cursos de treinamentos para qualificação da mão-de-obra, conforme estabelecida na presente Convenção Coletiva de Trabalho. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT. Fica assegurado aos empregados, a qualquer tempo, o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado individual e pessoalmente, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato Laboral, com cópia para o departamento pessoal da empresa, o qual terá eficácia a contar da data de entrega do Termo de Oposição Individual ao Desconto.

Parágrafo primeiro A empresa deverá efetuar o depósito da Contribuição Negocial Laboral no Banco Itaú S.A., agência 0313, conta corrente nº 31413-0, ou em boleto bancário emitido pelo Sindicato Laboral, até ao 5º dia útil do mês subsequente ao desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, a cópia do recibo bancário acompanhado da relação dos empregados descontados, no prazo máximo de 10 (dez) dias. O atraso no repasse incorrerá em multa de 5% (cinco pontos percentuais) ao mês sobre o valor da Contribuição Negocial Laboral.

Parágrafo segundo Em caso de não recolhimento da Contribuição Negocial Laboral, prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer a via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL As Empresas descontarão de cada empregado, em folha de pagamento, a quantia total de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sendo em duas parcelas de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) a serem descontados em contracheque nos meses de _____ e _____ de 2023 (dois meses seguintes à assinatura da CCT), a fim de custear a campanha salarial objeto da presente Convenção Coletiva. Fica assegurado aos empregados, a qualquer tempo, o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado individual e pessoalmente, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato Laboral, o qual terá eficácia a contar da data da entrega do Termo de Oposição Individual ao Desconto, não ensejando qualquer ressarcimento ou devolução do que foi descontado. Este valor deverá ser repassado pela empresa mediante depósito no BANCO ITAÚ S.A, agência 0313, conta corrente nº 31413-0, ou em boleto bancário

emitido pelo Sindicato Laboral, até ao 5º dia útil de cada mês subsequente à competência de cada desconto. Caso contrário, será cobrado da empresa multa de 5% (cinco pontos percentuais) ao mês sobre o valor da mensalidade não repassada, com os acréscimos legais. Parágrafo primeiro Em caso de não recolhimento da Contribuição Assistencial Laboral, prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer à via judicial para o cumprimento do inteiro teor da mesma. Parágrafo segundo A referida Contribuição Negocial Laboral foi devidamente aprovada em assembleia de trabalhadores, estando fundamentada na Nota Técnica Nº 02/2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL - CONALIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa um direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal, manifestar-se-á junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente tomador de serviços, principalmente, do Sindicato Laboral, visando alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexecutável) de cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21/06/93. (retirar esta parte da Cláusula 42ª da CCT 2021) * RETIRAR A INTEGRALIDADE DO DISPOSTO NA CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA DA CCT DE 2021 DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO Diante da nova relação normativa estabelecida pelo Art. 620 da Lei nº 13.477/2017, fica convencionado que os Acordos Coletivos de Trabalho não poderão estabelecer condições menos favoráveis às estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho. Parágrafo Único Quando houver a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho deverá o Sindicato Laboral dar ciência ao Sindicato Patronal. * RETIRA-SE A INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA DA CCT 2021 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INTERSINDICAL CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO As empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, contratado com empresa seguradora escolhida pelo empregador, observadas as seguintes coberturas mínimas: I – Dezesseis vezes o piso salarial do Bombeiro Civil, em caso de morte do(a) empregado(a), independentemente do local ocorrido; II - Dezesseis vezes o piso salarial do Bombeiro Civil em caso de invalidez permanente (total ou parcial) causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente. III – Ocorrendo a morte do Segurado, a empregadora garantirá o pagamento da prestação dos serviços com sepultamento no valor de até R\$ 3.000,00 (três mil reais). Para solicitar a Assistência Funeral, o (s) beneficiário (s) do seguro deverá (ão) entrar em contato com a Central de Atendimento pelos telefones indicados no Certificado do Seguro e após acionada a Central, serão tomadas todas as providências para o funeral, respeitando o limite da assistência contratada. Caso o serviço não seja acionado o reembolso dos gastos com sepultamento poderá ser solicitado, observados os limites de capitais e itens contratados. IV– ASSISTÊNCIA SOCIAL, PSICOLÓGICA E NUTRICIONAL (ASPN): Deverá ser disponibilizado pela seguradora ao empregado (a) e/ou a seus respectivos cônjuges/companheiras e filhos, apoio psicológico, social e nutricional, a ser prestado, obrigatoriamente, por profissionais vinculados às áreas de atuação de cobertura desta cláusula (psicólogos, assistentes sociais e nutricionistas), por meio de sistema operacional simplificado, sem custo adicional ao solicitante do serviço, através da plataforma de 0800 ou de outras tecnologias colocadas à disposição pela prestadora do serviço, cuja finalidade precípua é a de proporcionar amparo ao empregado (a) e a seus dependentes, ajudando-os na resolução de problemas diversos de ordem pessoal, familiar e profissional orientando em situações cotidianas enfrentadas, sendo garantido ao usuário do serviço sigilo total das informações prestadas. Não poderá haver limite de consultas determinado pela seguradora, ficando livre o trabalhador e seus dependentes para utilizar o serviço sempre que necessário, entretanto no caso da Assistência Psicológica, seguindo as determinações do Conselho de Psicologia o limite máximo será de 20 (vinte) atendimentos por cada problema/situação apresentado. Em caso de desligamento da empresa, o empregado imediatamente perde o direito a este serviço, entretanto em casos de morte ou invalidez do titular do seguro os beneficiários terão direito a mais 6 (seis) meses de utilização do serviço

de Assistência Psicológica para dar suporte no período do luto, sem ônus para o empregador e nem para o empregado. Este serviço deverá também estar disponível para os departamentos de RH, Administrativo e de Pessoal (ou gestor responsável na empresa) para apoiá-los e orientá-los em quaisquer questões de ordem psicológica, social e nutricional vinculado ao empregado titular do seguro. Parágrafo único: Entende-se por Assistência Psicológica serviço que tem por finalidade aliviar e assessorar ao segurado e seus dependentes, que estejam em situação de forte impacto emocional, decorrente inclusive, mas não restringindo, de doenças crônicas, invalidez, envolvimento com álcool e drogas, luto, acidente, violência, vítima de crime, aposentadoria e envelhecimento. Entende-se por Assistência Social, o serviço que presta atendimento ao segurado e dependentes que se encontram em situação de risco e de vulnerabilidade social, para prestar informações, orientações e encaminhamentos relacionados em como acessar obrigações, serviços e direitos (estarão exclusas deste serviço questões trabalhistas relacionadas diretamente ao empregador). Entende-se por Assistência Nutricional, o serviço que prestará informações e esclarecimentos ao segurado e seus dependentes de possíveis dúvidas e dicas nutricionais, bem como nutrição e saúde, esporte, estética entre outras, em situações específicas de doenças tais como: hipertensão, diabetes, doenças metabólicas, cardiopatias, câncer, alergias alimentares, doença celíaca, orientação para cuidadores ou familiares sobre dúvidas com alimentação por sonda enteral ou parental. – As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora, os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA, ou outros valores que vierem a serem considerados pelas entidades signatárias neste acordo. – Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados(as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo. – As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra. – A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO A infração a qualquer das cláusulas deste instrumento, com exceção das cláusulas que tenham previsão de penalidade específica, sujeitará a empresa infratora à multa de 01 (um) piso vigente do Bombeiro Profissional Civil, por funcionário quantitativo total da empresa obtido através do CAGED devidamente atualizado. Na reincidência, o total deverá ser acrescido de 50% (cinquenta por cento). As importâncias reverterão em favor do Sindicato Laboral. Parágrafo Único: Verificado o descumprimento a qualquer das cláusulas aqui contratadas, o representante credenciado do Sindicato dos Empregados notificará a empresa da correspondente aplicação da penalidade. A empresa terá 10 (dez) dias para o cumprimento da notificação, ou justificá-la. Na notificação deverá constar a indicação da empresa, estabelecimento e a cláusula infringida. OUTRAS DISPOSIÇÕES CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA-DANOS PATRIMONIAIS As empresas poderão descontar dos empregados o valor correspondente a qualquer material, peça, equipamento, instalação e outros, danificados total ou parcialmente desde que devidamente comprovado e assentido pelo empregado. Tal desconto poderá ser parcelado em até dez vezes, desde que haja concordância pelo empregador. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS A entrega de quaisquer documentos ou sua devolução deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pela empresa e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA-DIVERGÊNCIAS As divergências surgidas na vigência desta Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO BOMBEIRO CIVIL A qualificação profissional do Bombeiro Civil deve seguir à risca a NBR nº 16.877-ABNT, que especifica os requisitos de competências profissionais dos Bombeiros Cívicos, Classes I, II e III, para proteger a vida e o patrimônio, bem como reduzir as consequências sociais e os danos ao meio ambiente. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS As empresas poderão formalizar, com a assistência obrigatória dos sindicatos convenientes, acordos coletivos que regulamentem a participação dos empregados nos resultados e nos lucros. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes. Parágrafo Primeiro A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá

como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao. Parágrafo Segundo Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/03/2023, o valor total de R\$10,00 (dez reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar e Empresarial será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Parágrafo Terceiro Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado. Parágrafo Quarto Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas. Parágrafo Quinto O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização. Parágrafo Sexto O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes. Parágrafo Sétimo Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT. Parágrafo Oitavo Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado. Parágrafo Nono O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial. Parágrafo Décimo Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade. Parágrafo Décimo Primeiro Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus

direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia. Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados. Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas. Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO ACIDENTE	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR ACIDENTE, SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	3X	R\$ 600,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	3X	R\$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	3X	R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.

BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUIRÁ TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	PARTICIPATIVO SEM UNIDADE MÓVEL		SERÁ DISPONIBILIZADO DESCONTOS SIGNIFICATIVO PARA TODOS OS SERVIÇOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL.VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

Terminada a leitura e esclarecimento das cláusulas da proposta de Convencção Coletiva relativa aos bombeiros civis em geral, passou o Presidente a ler e esclarecer a proposta de **PAUTA DE REIVINDICAÇÃO BOMBEIROS CIVIS DE AERÓDROMO**: O presente documento tem por objetivo servir como base para início de debates com a finalidade de celebrarmos Convenção Coletiva entre o SINDBOMBEIROCIVIL/RJ e o sindicato PATRONAL para o período compreendido entre 1º de março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 1º de março, nos seguintes termos.

CLÁUSULA PRIMEIRA-VIGÊNCIA E DATA-BASE As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 1 de março.

CLÁUSULA SEGUNDA-ABRANGÊNCIA A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados e trabalhadores Bombeiros Civis de Aeródromo do município do Rio de Janeiro.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA-PISO SALARIAL A partir de 1º de março de 2023, serão garantidos aos bombeiros civis os salários normativos abaixo:

Bombeiros de Aeródromo			
Função Profissional	Piso salarial	Periculosidade	Gratificação
BA2 – Responsável pelo resgate de pessoas e combate a incêndio	R\$ 2.567,40	30%	25%
BA - MC – Bombeiro de aeródromo motorista/ operador de CCI	R\$ 3.221,23	30%	25%
BA – LR – Bombeiro de aeródromo líder de Resgate	R\$ 3.221,23	30%	25%
BA – CE – Bombeiro de aeródromo chefe de equipe de serviços	R\$ 3.705,57	30%	25%
OC – Operador de sistema de comunicação	R\$ 2.567,40	30%	25%
GS – Gerente de sessão contra incêndio	R\$ 20.560,00	30%	25%
BA – RE – Bombeiro de aeródromo resgatista	R\$ 2.567,40	30%	25%

Parágrafo segundo A presente Convenção Coletiva de Trabalho é um instrumento legal e capaz para solicitação de reequilíbrio financeiro nos Contratos de prestação de serviços cujo processo licitatório

possa ser utilizado a CTT do ano anterior. Parágrafo terceiro As empresas poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais retroativas a março de 2023, em até 5 parcelas iguais nos contra cheques subsequentes ao registro da presente Convenção Coletiva no MTE. CLÁUSULA QUARTA – HABILITAÇÃO DAS EMPRESAS Somente as empresas Prestadoras de Serviço de Bombeiro Civil, devidamente habilitadas e registradas pelo CBMERJ e que possuam a Certidão de Regularidade Sindical - CERSIN junto ao SINESB-RJ, se encontram nas condições de prestar serviço de Bombeiro Civil e prestar serviços em eventos. Cabe à empresa remunerar o trabalhador seguindo a CCT 2023/2024. CLÁUSULA QUINTA – FISCALIZAÇÃO E CONTROLE Os Sindicatos Laboral e Patronal irão atuar em conjunto no sentido de coibir a atuação de empresas que não atendam ao pressuposto para prestar serviço de Bombeiro Civil e prestar serviços em eventos, conforme as condições contidas no 3º parágrafo, enviando Ofício Conjunto ao CBMERJ, M.T.E e, caso necessário, ajuizando uma ação judicial perante o Poder Judiciário. A pesquisa por empresas habilitadas e registradas no CBMERJ pode ser realizada no site do CBMERJ ou no SINESB-RJ, através do e-mail contato@sinesb.com.br ou pelos telefones 2667-8243 ou 97047-5607. CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS O pagamento mensal de salários será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se coincidir com sábado, devendo neste caso ser pago no 1º (primeiro) dia útil imediatamente anterior. GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIO E OUTROS 13º SALÁRIO CLÁUSULA SÉTIMA -DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO As empresas devem pagar a primeira parcela do décimo terceiro salário em 50% até ao dia 30 de novembro e a segunda parcela em 50% até ao dia 20 de dezembro. No contracheque deverá ser mencionado a rubrica como adiantamento do 13º. OUTRAS GRATIFICAÇÕES CLÁUSULA OITAVA- DOS POSTOS ESPECIAIS É facultado à empresa conceder gratificações ou remunerações diferenciadas a seu critério, assim como benefícios, em razão de postos considerados especiais pela empresa, sendo estas gratificações, remunerações diferenciadas ou benefícios, circunscritas exclusivamente a postos especiais, assim nomeados e classificados pela empresa ou, ainda em decorrência de contrato com clientes que assim o exijam. Parágrafo primeiro Os postos considerados especiais pela empresa, não poderão ser objeto de isonomia ou paridade por outros bombeiros civis que trabalham em postos que não tenham as mesmas condições. Assim, visando um melhor atendimento às necessidades contratuais das empresas e de situação diversa, fica autorizado que, num mesmo posto, haja uma gratificação diferenciadas para os bombeiros civis que exerçam a função de supervisor. Parágrafo segundo Fica assegurado aos bombeiros civis o direito de só perder os postos Especiais por justo motivo. CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO NATALINA As empresas fornecerão aos seus empregados, no período de 01 a 20 de dezembro, uma Cesta de Natal, não podendo ser inferior a R\$ 200,00 (duzentos reais) em forma de brinde, paga em espécie, sob forma de crédito eletrônico. CLÁUSULA DÉCIMA – PRÊMIO ASSIDUIDADE As empresas ficam obrigadas a conceder prêmio assiduidade no valor mensal de R\$ 500,00 (quinhentos reais), para os empregados que não tiverem nenhuma falta ao trabalho, justificada ou não, durante o mês, podendo tal cesta básica ser concedida mediante o fornecimento de vale alimentação, refeição ou pecúnia, a critério do empregador, nos termos da legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT em vigor. Parágrafo único O prêmio-assiduidade a que se refere esta cláusula, não se incorpora a remuneração do empregado sob qualquer efeito, tendo em vista que não possui natureza salarial. O prêmio poderá ser pago até o dia 20 do mês subsequente a apuração. ADICIONAL NOTURNO CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA-ADICIONAL NOTURNO As horas efetivamente laboradas, no período compreendido entre as 22h00 min e as 05h00 min, serão remuneradas com adicional de 20% (vinte pontos percentuais), incidente sobre o salário base do empregado. Parágrafo Primeiro Conforme disposto na Súmula nº 60, II, do TST o empregado que trabalhar na escala 12x36 e sua jornada for realizada durante todo o período do trabalho noturno previsto na Legislação, terá direito ao adicional mesmo após as 5h. PS: retirar o Parágrafo Único da Cláusula 8ª da CCT 2021/2022 anterior (60 minutos) ADICIONAL DE PERICULOSIDADE CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA-ADICIONAL DE PERICULOSIDADE As empresas obrigam-se ao pagamento do Adicional de Periculosidade, em 30% (trinta pontos percentuais), para os empregados mencionados na Cláusula Segunda que fazem jus à percepção do aludido adicional, em conformidade com o estabelecido no inciso III do Art. 6º da Lei 11.901 de 12 de janeiro de 2009, calculado sobre o salário base do empregado. CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA-AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO As empresas ficam obrigadas a conceder a partir do dia 01 de MARÇO de 2023 o auxílio alimentação, seja em forma de cartão alimentação (VA) ou refeição (VR) bem como em pecúnia, com valor correspondente a R\$ 66,00 (sessenta reais) por dia trabalhado, ficando as mesmas autorizadas a descontar de cada empregado, mensalmente, o valor de R\$ 1 (um real), permitindo-se o desconto superior ao valor supracitado face a legislação em vigor que regulamenta o PAT. Parágrafo primeiro O auxílio alimentação ou equivalente somente será devido por dia de trabalho, com carga

horária acima de 6 horas de efetivo trabalho, com exclusão dos dias de suspensão ou interrupção do contrato, afastamento por cessão, licenças, benefício previdenciário ou ausência por qualquer outra causa. Parágrafo segundo Em caso de transferência de posto de trabalho, o valor poderá variar em função de previsão contratual, desde que observado o mínimo estabelecido nesta cláusula. Parágrafo terceiro O auxílio alimentação/refeição será concedido mediante o fornecimento de ticket eletrônico de empresas especializadas, credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT - ou, excepcionalmente em dinheiro, podendo, ainda, acontecer em forma mista, sempre a critério da empresa. Parágrafo quarto O auxílio alimentação a que se refere esta cláusula, não se incorpora à remuneração do empregado sob qualquer efeito, tendo em vista que não possui natureza salarial. Parágrafo quinto As empresas ficam desobrigadas do fornecimento deste benefício, se fornecerem ou se vierem a fornecer alimentação no local de trabalho ou local da prestação dos serviços, ou ainda no caso desta obrigação ser cumprida pelo tomador de serviço. O Sindicato Laboral poderá fiscalizar o devido cumprimento deste fornecimento. AUXÍLIO TRANSPORTE CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA-VALE TRANSPORTE O vale-transporte, concedido na forma da lei, deverá ser pago no valor equivalente à passagem do dia, conforme necessidade de locomoção do empregado, sendo 01 (uma) ou mais conduções, devendo ser pago de forma mensal ou quinzenal. Parágrafo primeiro As empresas, com base no parágrafo único, do Art.5º, do Decreto 95.247/87, mediante concordância expressa dos empregados, com a assistência e homologação pelo Sindicato Laboral, poderá fornecer a parcela de sua responsabilidade correspondente ao Vale Transporte em pecúnia, vale, cartão ou outro tipo de modalidade que vier a ser criada, tal como definido pela legislação, tendo em vista as dificuldades administrativas para a aquisição e distribuição do mesmo, decorrentes das peculiaridades próprias do setor profissional, no que diz respeito às constantes transferências dos empregados para as diversas frentes de trabalho da empresa, por força do próprio processo de prestação de serviços. Parágrafo segundo O empregado que tiver o seu posto de trabalho alterado terá a garantia do pagamento integral das passagens necessárias para o seu deslocamento. Parágrafo terceiro Na hipótese prevista nesta cláusula, o empregado assinará um termo de compromisso pela opção acordada, estabelecendo que o pagamento será feito em folha, sob o título –Auxílio Transporte, e terá como único objetivo o ressarcimento, não tendo natureza salarial, nem se incorporando à remuneração para qualquer efeito, e, portanto, não se constituindo base da incidência de contribuição previdenciária ou FGTS. Parágrafo quarto Ocorrendo majoração na tarifa as empresas obrigam-se a complementar a diferença devida ao empregado. AUXÍLIO SAÚDE CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE / ODONTOLÓGICO As empresas comprometem-se a proceder ao desconto, em folha de pagamento, desde que devidamente autorizado, por empregado que aderir ao Plano de Saúde e ou Plano Odontológico (dental) eventualmente oferecidos pelo sindicato Laboral. CONTRATO DE TRABALHO -ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA-CONTRACHEQUE As empresas fornecerão os contracheques ou acesso eletrônico via internet, que deverão discriminar o salário profissional, as horas extras, os adicionais, demais proventos e os descontos efetuados. Parágrafo único As empresas que vierem a efetuar o pagamento do salário através de crédito e/ou depósito em conta bancária, cartão salário ou outra modalidade eletrônica de crédito, fica desobrigada de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento o comprovante de depósito bancário. OBS: RETIRADA INTEGRAL DA CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – REAPROVEITAMENTO PROFISSIONAL, DA CCT DE 2021 MODIFICAÇÃO DA CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DEMISSÃO/GARANTIA GESTANTE – CONSTANTE DA CCT/2021RETIRADA DO CAPUT DA CLÁUSULA, MANUTENÇÃO DO PARÁGRAFO PRIMEIRO, SEM O TRECHO “ou indenizá-la do período de estabilidade” E SOMANDO-SE O TRECHO “ao final do contrato, na ocorrência de nova rescisão”.RETIRADA TOTAL DO PARÁGRAFO SEGUNDO A Cláusula permanece nos seguintes termos: CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DEMISSÃO/GARANTIA GESTANTE – CONSTANTE DA CCT/2021 Havendo a constatação do estado gestacional da empregada, após a sua demissão, sem que a empresa tivesse à época, conhecimento de tal fato, a empresa compromete-se a reintegrar a empregada em seu quadro funcional, descontando-se as verbas rescisórias eventualmente já pagas, ao final do contrato, na ocorrência de nova rescisão AVISO PRÉVIO CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO O empregado que estiver em cumprimento de aviso prévio, só poderá ser transferido do setor onde exerce suas funções para outro posto equivalente, ou para a sede do domicílio da empresa. Parágrafo ÚnicoO Nos casos de rescisão de Contrato de Trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso obedecerá aos seguintes critérios: Será comunicado pela empresa, por escrito, e contra-recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado; A redução de 02 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante a opção única do empregado por um dos

períodos ou optar por 7 (sete) dias corridos durante o período; Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado solicitar seu desligamento ao empregador por escrito, fica garantido seu imediato desligamento de acordo com a legislação vigente; O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI do artigo 7º (sétimo) da Constituição Federal, ficando garantido aqueles mais favoráveis ao empregado; Em face da redução da jornada de trabalho, as empresas que compensam o sábado, a redução da hora diária no período do aviso prévio é de 02 (duas) horas e 24 (vinte e quatro) minutos, correspondente ao sábado compensado; Em conformidade com a Lei Federal nº 12.506, de 2011, fica instituída a proporcionalidade do aviso prévio, à razão de 3 dias por ano trabalhado.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) CLÁUSULA DÉCIMA NONA-CONTRATAÇÃO DE PCD Considerando a função de Bombeiro Profissional Civil pela Lei 11.901/2009, o profissional tem a função legal de inibir focos de incêndio, atender pessoas com problemas de saúde, sendo treinado para tais fins, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93, da Lei 8.213/91 e arts. 136 e 141 do Decreto 3.048/99, com relação a admissão de pessoa com deficiência, habilitada ou reabilitada, tomará como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (art. 37, VIII/CF), o dimensionamento relativo ao pessoal da administração, ressalvado o comparecimento de profissionais atendo a publicação da empresa, que comprove ter o curso de formação de Bombeiro Profissional Civil, e que porte o Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de Bombeiro Profissional Civil (Art. 140 e 141 do Decreto nº 3.048/99). Fica facultado à empresa submeter antes ao CBMERJ, conforme a Lei 11.901/2009, e não se aplicará o aproveitamento em outras funções, porque mais de 99% (noventa e nove pontos percentuais) de seus empregados são Bombeiros Profissionais Cíveis (Processo nº TST-RO- 76-64.2016.5.10.0000).

MÃO-DE-OBRA FEMININA CLÁUSULA VIGÉSIMA-CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA FEMININA As empresas se comprometem a manter a contratação de mão-de-obra feminina, nos termos do art. 5.º, II, da Lei 9.112/2020, que determina que deve haver, “pelo menos, um bombeiro civil do sexo feminino na equipe”. Parágrafo único – as empresas disponibilizarão um alojamento feminino ou um vestiário exclusivo para que seja possível a troca de roupa do efetivo feminino, sem qualquer constrangimento.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA– DO CONTRATO DE TRABALHO O contrato individual de trabalho será acordado expressamente, por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo primeiro O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário das bases salariais da presente CCT, e será regido pelo artigo 452-A da CLT.

Parágrafo Segundo Considerando como intermitente o contrato de trabalho na qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de período de prestação de serviços e de inatividade, o funcionário contratado nesta modalidade não incidirá para apuração de dimensionamento para o SESMET, CIPA, cota de Aprendiz e cota de PCD.

Parágrafo Terceiro O número de trabalhadores intermitentes não poderá exceder a 10% da mão de obra da empresa.

Parágrafo Quarto Fica vedada a utilização de mão de obra intermitente em shows e eventos.

Parágrafo Quinto No prazo de até 01 (um) ano da data da dispensa, é vedado a empresa firmar contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados na mesma função.

Parágrafo Sexto No prazo de até 6 meses da data da dispensa, é vedado à empresa firmar contrato de experiência nos em casos de readmissão de empregados na mesma função.

Parágrafo Sétimo O contrato de experiência não poderá exceder os 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA QUE ANTECEDE A DATA BASE O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua rescisão contratual, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, como previsto na Lei 7.238/84, devendo ser observado à projeção do aviso prévio para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA- HOMOLOGAÇÕES Nos moldes da Lei nº 13.467/2017, a liquidação das verbas trabalhistas resultante da rescisão do contrato de trabalho, e, a entrega ao empregador de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, deverão ser efetuados em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho.

Parágrafo Primeiro Os sindicatos convenientes acordam que as empregadoras farão a homologação das rescisões contratuais de seus empregados obrigatoriamente na sede do SINDBOMBEIROS RJ.

Parágrafo Segundo Se no ato homologatório verificar-se a existência de incorreções, ficará a empresa obrigada ao pagamento da multa prevista no artigo 477, §8º, da CLT, se não proceder à correção no respectivo ato.

Parágrafo Terceiro Deverá a empresa custear e apresentar toda documentação necessária solicitada pela Entidade Sindical para a homologação. O valor para custeio da

homologação será de R\$20,00 (vinte reais) por rescisão homologada. Parágrafo Quarto Estando a empresa regular junto às Entidades Laboral e Patronal, poderá solicitar a esta, declaração de não comparecimento do empregado ao ato homologatório, desde que comprovada a convocação formal e por escrito do trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA -DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS- LGPD Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas no Art. 7º, Inciso I, Art. 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem e todos os dados necessários para atender às normas regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviços, operadora/administradora de benefícios, sindicatos laborais, cursos de formação, CBMERJ e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que solicitado ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou à sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal, a quem der causa.

TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA -CAPACITAÇÃO DOS EMPREGADOS As empresas comprometem-se a capacitar e desenvolver os seus empregados.

Parágrafo primeiro - da formação Os cursos de formação, necessários para o desempenho da função, deverão ser custeados pelas empresas, inclusive os valores de deslocamento, alimentação e hospedagem.

Parágrafo segundo - da reciclagem As empresas comprometem-se a reciclar os seus empregados a fim de atender às exigências legais e capacitá-los a desempenhar adequadamente as suas atividades profissionais. Todos os treinamentos e/ou simulados necessários são desempenho das funções, mesmo que em Postos Especiais, serão administrados às custas das empresas e poderão ser em dias e horas de folga, mediante pagamento de horas extras, inclusive os valores de deslocamento, alimentação e hospedagem, caso necessários.

Parágrafo terceiro - da certificação Após publicado pelo CBMERJ, as empresas comprometem-se a entregar de imediato o Certificado ao empregado, logo após a reciclagem.

Parágrafo quarto Em caso de dispensa imotivada, com 4 (quatro) meses de antecedência ao vencimento da reciclagem do Bombeiro Profissional Civil, o empregador ficará obrigado a reciclar o funcionário ou indenizá-lo no valor da reciclagem. Ficarà dispensado dessa obrigação o empregador, caso o funcionário demitido seja de imediato contratado pela outra Empresa que venha assumir o porto de serviço, passando a referida obrigação para a Empresa que venha admiti-lo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA -CURSO DE FORMAÇÃO DE LÍDERES E LIDERANÇAS As empresas poderão encaminhar os trabalhadores da categoria que estiverem a ser promovidos a cargos de chefia para a formação de Líderes e Lideranças oferecidos pelo Sindicato Laboral.

Parágrafo único O curso de qualificação visa aprimorar os trabalhadores nas suas novas funções, dando um maior conhecimento na sua nova função, protegendo a ele e a empresa na qual trabalha.

* RETIRADA DA CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA DA CCT DE 2021 – CARTEIRA FUNCIONAL ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA-ESTABILIDADE DAS GESTANTES A empregada gestante não será dispensada sem justa causa, desde o início da gestação até ao término da estabilidade legal.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA -PRÉ APOSENTADORIA Gozará de garantia de emprego o funcionário que contar com mais de 05 (cinco) anos de trabalho para o empregador e, cumulativamente, faltar 12 (doze) meses ou menos para completar o tempo necessário para obter o direito à aposentadoria integral.

JORNADA DE TRABALHO -DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTA S CONTROLE DA JORNADA

CLAUSULA VIGÉSIMA NONA- JORNADA A escala do Bombeiro Civil de Aeródromo deverá ser de 24 (vinte e quatro) horas de trabalho por 72 (setenta e duas) horas de descanso. O Bombeiro Civil de Aeródromo que passar das 156h laborais mensais deverá ser remunerado com hora extra a 50%.

Parágrafo Único: O Sindicato Patronal se compromete a partir de 1º de março de 2024, a respeitar as 156 horas mensais, conforme artigo 5º da Lei 11.901/09.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA– ESCALA DE REVEZAMENTO Ficam as empresas obrigadas a cumprir a jornada 24X72 (vinte e quatro) e 156 mensais.

Parágrafo Primeiro – ultrapassada a 36ª hora, o empregador saldarà com hora extra nos termos da respectiva cláusula convencional, ou seja, com o adicional de 100% (cem por cento).

Parágrafo Segundo – Serão admitidas outras escalas, mediante acordo entre o sindicato laboral e a empresa, as escalas de trabalho em face das características e singularidades da atividade, desde que, não haja extrapolação do limite ora estabelecido de 36 horas semanais. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento das horas excedentes como extraordinárias, com os respectivos adicionais, sem que isso implique em descaracterização do

regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito. CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA -CONTROLE DE PONTO As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle da jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto Art. 74º, parágrafo 2º da CLT, que determina o controle da jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico. Parágrafo primeiro Fica assegurada a remuneração de hora extra com acréscimo de 100% (cem por cento) para os empregados que laborarem na jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, quando convocados para plantões extras em sua folga, no limite de seis plantões extras por mês, verificada a concordância do empregado e respeitado o descanso interjornada de doze horas. Todo plantão extra será integralmente pago como hora extra com acréscimo de 100%, qualquer que seja o dia da semana, garantidos, ainda, os benefícios do ticket refeição/alimentação e do vale transporte da atual Convenção Coletiva de Trabalho. Parágrafo segundo A atividade de Bombeiro Profissional Civil é contínua e não pode sofrer interrupção, assim, em caso de força maior ou de caso fortuito, o empregado Bombeiro Civil que estiver no posto de serviço deverá aguardar a sua substituição. A empresa fica obrigada a providenciar a substituição em no máximo 01 hora, o período que o profissional aguardou a substituição será remunerado como labor extraordinário com acréscimo de 50% (cinquenta por cento). OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA-PERMUTA DE TURNOS Os empregados poderão, excepcionalmente e de forma exclusivamente voluntária, permutar de turno para fins de atendimento a eventuais compromissos particulares. Os empregados interessados deverão solicitar a permuta à empresa com, no mínimo, 2 (dois) dias úteis de antecedência, podendo a empresa concordar, ou não, com a permuta solicitada, desde que observado o descanso mínimo de 24 horas entre turnos, para o empregado que concordar em cobrir a permuta do empregado solicitante, e que a devida compensação pelo empregado solicitante ocorra dentro do mesmo mês em que ocorrer a permuta, para que seja respeitada a carga horária. FÉRIAS E LICENCAS LICENÇA PATERNIDADE CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA-LICENÇA PATERNIDADE A licença de paternidade deverá ser concedida, conforme dispõe a lei. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA -PROTEÇÃO NO TRABALHO As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (luvas próprias para o trabalho de bombeiro, cinto de segurança, máscaras, etc.) adequados aos devidos riscos, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de origem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, nos termos dos Art. 166, da Portaria nº 3214 de 08/06/78. Parágrafo primeiro O Equipamento de Proteção Individual (EPI), fornecido obrigatoriamente pela empresa empregadora, é de uso obrigatório do empregado, sendo considerada falta punível a sua não utilização, e a reincidência é considerada falta grave nos termos do Art. 482, da CLT. As empresas são obrigadas a fornecer roupa de aproximação completa (calça, casaco, luvas, balaclava, botas e capacete) e equipamento de respiração autônoma para cada bombeiro que estiver no posto. Parágrafo segundo As empresas tomadoras de serviços se obrigam a fornecer Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC - aos Bombeiros Civis que ali prestarem serviço. Se a contratante não possui tal EPC a mesma poderá alugar da empresa contratada ou outra da sua preferência. Como Equipamentos de Proteção Coletiva as Empresas tomadoras de serviços deverão manter nas suas dependências extintores de incêndio das classes apropriadas para o local para combate a princípio de incêndio. Parágrafo terceiro As empresas podem constituir SESMT COMUM, organizado e administrado pelo Sindicato Laboral, conforme o item 4.14.3 da Norma Regulamentadora 4-NR4 do Ministério do Trabalho e Emprego. O Sindicato Laboral regulamentará o uso do SESMT COMUM pelas empresas através de Regimento próprio. UNIFORME CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA-FORNECIMENTO E MANUTENÇÃO DO UNIFORME As empresas fornecerão gratuitamente 02 (dois) jogos de uniforme na admissão do empregado, que deverá ser devolvido, no estado de conservação que se encontrar, por ocasião da rescisão de contrato de trabalho. Parágrafo primeiro Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços. Parágrafo segundo Os uniformes fornecidos pelas empresas aos funcionários devem ser diferentes dos uniformes utilizados pelos Bombeiros Militares do CBMERJ. Parágrafo terceiro A utilização do uniforme será restrita ao local de trabalho, incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de advertência, suspensão e demissão por justa causa. Parágrafo quarto A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador. ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICO CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA-DOS ATESTADOS MÉDICOS As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos justificando a ausência ao trabalho. Parágrafo único A ausência ao trabalho por motivo de doença deve ser comprovada mediante atestado médico, no prazo de até 10 (dez) dias úteis após sua emissão, podendo ser entregue por e-mail, WhatsApp, demais meios eletrônicos, ou por outra pessoa, contra

recibo. Caso contrário, a falta será tida como injustificada e acarretará a perda da remuneração dos dias.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS) CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA-MENSALIDADE SINDICAL As empresas deverão descontar 3,5% (três pontos e meio percentuais) do piso da categoria profissional, em folha de pagamento, a mensalidade dos associados e repassá-las ao Sindicato Laboral da categoria, devendo ao respectivo Sindicato apresentar à empresa, em tempo hábil, a relação dos seus associados. Parágrafo primeiro O repasse da mensalidade, deverá ser efetuado até ao 5º dia útil subsequente à competência do desconto, tendo, a partir daí, o prazo de até 5 (cinco) dias para a empresa enviar ao SINBOMBEIROS, os comprovantes do repasse, através do e-mail faleconosco@sinbombeirocivil.org.br. O atraso no repasse desta mensalidade incorrerá em multa de 10% (dez pontos percentuais) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária. Parágrafo segundo É vedado à empresa deixar de descontar a mensalidade sindical, mesmo que a Convenção Coletiva de Trabalho esteja em negociação.

REPRESENTANTE SINDICAL CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA-DIRETORES SINDICAIS As empresas liberarão até 01 (um) membro da Diretoria do Sindicato Laboral, ou do Conselho Fiscal, sem prejuízo do pagamento de seus vencimentos integrais, tais como: vantagens, benefícios, gratificações, inclusive abono de ponto, tempo de serviço de contribuição, enquanto estiverem à disposição do Sindicato no exercício de seus mandatos. Parágrafo primeiro Os membros da Diretoria do Sindicato Laboral e do Conselho Fiscal somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada. Parágrafo segundo Os Diretores do Sindicato não amparados pelo Caput desta Cláusula e os Delegados sindicais terão direito a 01 (um) dia de abono mensal, a serviço do Sindicato Laboral, desde que solicitado por escrito pelo Sindicato, avisando à empresa com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e só poderão ser demitidos por justa causa, dentro do período estatutário.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA-CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL As Empresas descontarão mensalmente, a importância de R\$ 5,00 (cinco reais) por mês, de cada integrante da categoria profissional, para os benefícios sociais oferecidos pela Entidade Sindical Laboral, bem como serviços jurídicos (área trabalhista, previdenciária e homologações); serviços de fiscalização trabalhista (conferência de cálculos trabalhistas, cálculos para aposentadoria, trâmites para aposentadoria junto ao INSS e, acompanhamento do processo) e balcão de emprego, além da manutenção e incremento tecnológicos dos cursos de treinamentos para qualificação da mão-de-obra, conforme estabelecida na presente Convenção Coletiva de Trabalho. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT. Fica assegurado aos empregados, a qualquer tempo, o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado individual e pessoalmente, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato Laboral, com cópia para o departamento pessoal da empresa, o qual terá eficácia a contar da data de entrega do Termo de Oposição Individual ao Desconto. Parágrafo primeiro A empresa deverá efetuar o depósito da Contribuição Negocial Laboral no Banco Itaú S.A., agência 0313, conta corrente nº 31413-0, ou em boleto bancário emitido pelo Sindicato Laboral, até ao 5º dia útil do mês subsequente ao desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, a cópia do recibo bancário acompanhado da relação dos empregados descontados, no prazo máximo de 10 (dez) dias. O atraso no repasse incorrerá em multa de 5% (cinco pontos percentuais) ao mês sobre o valor da Contribuição Negocial Laboral. Parágrafo segundo Em caso de não recolhimento da Contribuição Negocial Laboral, prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer a via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL As Empresas descontarão de cada empregado, em folha de pagamento, a quantia total de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sendo em duas parcelas de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) a serem descontados em contracheque nos meses de _____ e _____ de 2023 (dois meses seguintes à assinatura da CCT), a fim de custear a campanha salarial objeto da presente Convenção Coletiva. Fica assegurado aos empregados, a qualquer tempo, o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado individual e pessoalmente, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato Laboral, o qual terá eficácia a contar da data da entrega do Termo de Oposição Individual ao Desconto, não ensejando qualquer ressarcimento ou devolução do que foi descontado. Este valor deverá ser repassado pela empresa mediante depósito no BANCO ITAÚ S.A, agência 0313, conta corrente nº 31413-0, ou em boleto bancário emitido pelo Sindicato Laboral, até ao 5º dia útil de cada mês subsequente à competência de cada desconto. Caso contrário, será cobrado da empresa multa de 5% (cinco pontos percentuais) ao mês sobre o valor da mensalidade não repassada, com os acréscimos legais. Parágrafo primeiro Em caso de não recolhimento da Contribuição Assistencial Laboral, prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer à via judicial para o cumprimento do inteiro teor da mesma. Parágrafo segundo A referida Contribuição

Negocial Laboral foi devidamente aprovada em assembleia de trabalhadores, estando fundamentada na Nota Técnica Nº 02/2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL - CONALIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA- DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa um direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal, manifestar-se-á junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente tomador de serviços, principalmente, do Sindicato Laboral, visando alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexecutável) de cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21/06/93. (retirar esta parte da Cláusula 42ª da CCT 2021)* RETIRAR A INTEGRALIDADE DO DISPOSTO NA CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA DA CCT DE 2021. DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA-ACORDO COLETIVO DE TRABALHO Diante da nova relação normativa estabelecida pelo Art. 620 da Lei nº 13.477/2017, fica convencionado que os Acordos Coletivos de Trabalho não poderão estabelecer condições menos favoráveis às estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho. Parágrafo Único Quando houver a celebração de Acordo Coletivo do Trabalho deverá o Sindicato Laboral dar ciência ao Sindicato Patronal. * RETIRA-SE A INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA DA CCT 2021 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INTERSINDICAL CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA- SEGURO DE VIDA EM GRUPO As empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, contratado com empresa seguradora escolhida pelo empregador, observadas as seguintes coberturas mínimas: I – Dezesesseis vezes o piso salarial do Bombeiro Civil, em caso de morte do(a) empregado(a), independentemente do local ocorrido;II - Até dezesesseis vezes o piso salarial do Bombeiro Civil em caso de invalidez permanente (total ou parcial) causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.III – Ocorrendo a morte do Segurado, a Seguradora garante a prestação dos serviços com sepultamento no valor de até R\$ 3.000,00 (três mil reais). Para solicitar a Assistência Funeral, o (s) beneficiário (s) do seguro deverá (ão) entrar em contato com a Central de Atendimento pelos telefones indicados no Certificado do Seguro e após acionada a Central, serão tomadas todas as providências para o funeral, respeitando o limite da assistência contratada. Caso o serviço não seja acionado o reembolso dos gastos com sepultamento poderá ser solicitado, observados os limites de capitais e itens contratados.IV– ASSISTÊNCIA SOCIAL, PSICOLÓGICA E NUTRICIONAL (ASPN): Deverá ser disponibilizado pela seguradora ao empregado (a) e/ou a seus respectivos cônjuges/companheiras e filhos, apoio psicológico, social e nutricional, a ser prestado, obrigatoriamente, por profissionais vinculados às áreas de atuação de cobertura desta cláusula (psicólogos, assistentes sociais e nutricionistas), por meio de sistema operacional simplificado, sem custo adicional ao solicitante do serviço, através da plataforma de 0800 ou de outras tecnologias colocadas à disposição pela prestadora do serviço, cuja finalidade precípua é a de proporcionar amparo ao empregado (a) e a seus dependentes, ajudando-os na resolução de problemas diversos de ordem pessoal, familiar e profissional orientando em situações cotidianas enfrentadas, sendo garantido ao usuário do serviço sigilo total das informações prestadas. Não poderá haver limite de consultas determinado pela seguradora, ficando livre o trabalhador e seus dependentes para utilizar o serviço sempre que necessário, entretanto no caso da Assistência Psicológica, seguindo as determinações do Conselho de Psicologia o limite máximo será de 20 (vinte) atendimentos por cada problema/situação apresentado. Em caso de desligamento da empresa, o empregado imediatamente perde o direito a este serviço, entretanto em casos de morte ou invalidez do titular do seguro os beneficiários terão direito a mais 6 (seis) meses de utilização do serviço de Assistência Psicológica para dar suporte no período do luto, sem ônus para o empregador e nem para o empregado. Este serviço deverá também estar disponível para os departamentos de RH, Administrativo e de Pessoal (ou gestor responsável na empresa) para apoiá-los e orientá-los em quaisquer questões de ordem psicológica, social e nutricional vinculado ao empregado titular do seguro. Parágrafo único: Entende-se por Assistência Psicológica serviço que tem por finalidade aliviar e assessorar ao segurado e

seus dependentes, que estejam em situação de forte impacto emocional, decorrente inclusive, mas não restringindo, de doenças crônicas, invalidez, envolvimento com álcool e drogas, luto, acidente, violência, vítima de crime, aposentadoria e envelhecimento. Entende-se por Assistência Social, o serviço que presta atendimento ao segurado e dependentes que se encontram em situação de risco e de vulnerabilidade social, para prestar informações, orientações e encaminhamentos relacionados em como acessar obrigações, serviços e direitos (estarão exclusas deste serviço questões trabalhistas relacionadas diretamente ao empregador). Entende-se por Assistência Nutricional, o serviço que prestará informações e esclarecimentos ao segurado e seus dependentes de possíveis dúvidas e dicas nutricionais, bem como nutrição e saúde, esporte, estética entre outras, em situações específicas de doenças tais como: hipertensão, diabetes, doenças metabólicas, cardiopatias, câncer, alergias alimentares, doença celíaca, orientação para cuidadores ou familiares sobre dúvidas com alimentação por sonda enteral ou parental.V– As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora, os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA, ou outros valores que vierem a serem considerados pelas entidades signatárias neste acordo.VI– Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.VII– As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.VIII– A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – DO CONVÊNIO MÉDICO/ ODONTOLÓGICO As empresas se obrigam a manter e custear, integralmente, convênios de assistência médico-hospitalar e odontológico, com empresas autorizadas pela ANS (Agência Nacional de Saúde) aos empregados e seus dependentes. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA– DO VALE CULTURA As empresas se obrigam a custear um valor de R\$500,00 (quinhentos reais) a título de vale cultura para os trabalhadores. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO A infração a qualquer das cláusulas deste instrumento sujeitará a empresa infratora à multa de 01 (um) piso vigente do Bombeiro Profissional Civil de Aeródromo, por funcionário, sendo o quantitativo total da empresa obtido através do CAGED devidamente atualizado. Na reincidência, o total deverá ser acrescido de 50% (cinquenta por cento). As importâncias reverterão em favor do Sindicato Laboral. Parágrafo Único: Verificado o descumprimento a qualquer das cláusulas aqui contratadas, o Sindicato Laboral notificará a empresa da correspondente aplicação da penalidade. A empresa terá 10 (dez) dias para o cumprimento da notificação, ou justificá-la. Na notificação deverá constar a indicação da empresa, estabelecimento e a cláusula infringida. OUTRAS DISPOSIÇÕES CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA-DANOS PATRIMONIAIS As empresas poderão descontar dos empregados o valor correspondente a qualquer material, peça, equipamento, instalação e outros, danificados total ou parcialmente desde que devidamente comprovado e assentido pelo empregado. Tal desconto poderá ser parcelado em até dez vezes, desde que haja concordância pelo empregador. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS A entrega de quaisquer documentos ou sua devolução deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pela empresa e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA-DIVERGÊNCIAS As divergências surgidas na vigência desta Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA-QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO BOMBEIRO CIVIL A qualificação profissional do Bombeiro Civil deve seguir à risca a NBR nº 16.877-ABNT- Esta norma especifica os requisitos de competências profissionais dos Bombeiros Cíveis, Classes I, II e III, para proteger a vida e o patrimônio, bem como reduzir as consequências sociais e os danos ao meio ambiente. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS As empresas poderão formalizar, com a assistência obrigatória dos sindicatos convenientes, acordos coletivos que regulamentem a participação dos empregados nos resultados e nos lucros. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA- BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes. Parágrafo Primeiro A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores

e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao. Parágrafo Segundo Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/03/2023, o valor total de R\$10,00 (dez reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar e Empresarial será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Parágrafo Terceiro Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado. Parágrafo Quarto Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas. Parágrafo Quinto O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização. Parágrafo Sexto O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes. Parágrafo Sétimo Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT. Parágrafo Oitavo Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado. Parágrafo Nono O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial. Parágrafo Décimo Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade. Parágrafo Décimo Primeiro Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos

até o retorno de sua eficácia. Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados. Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas. Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO ACIDENTE	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR ACIDENTE, SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	3X	R\$ 600,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	3X	R\$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	3X	R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.

BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUIRÁ TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	PARTICIPATIVO SEM UNIDADE MÓVEL		SERÁ DISPONIBILIZADO DESCONTOS SIGNIFICATIVO PARA TODOS OS SERVIÇOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL.VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

Terminada a leitura e esclarecimento das cláusulas da proposta de Convenção Coletiva relativa aos

bombeiros civis de aeródromo, passou o Presidente a ler e esclarecer a proposta de PAUTA DE REIVINDICAÇÕES OPERADORES DE PISCINA, SALVA – VIDAS CIVIS E SUPERVISORES DE PISCINA O presente documento tem por objetivo servir como base para início de debates com a finalidade de celebrarmos Convenção Coletiva entre o SINDBOMBEIROCIVIL/RJ e o sindicato PATRONAL para o período compreendido entre 1º de março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 1º de março, nos seguintes termos. CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de março. CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados e trabalhadores operadores de piscina, salva – vidas civis e supervisores de piscina com abrangência territorial no município do Rio de Janeiro/RJ. CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL DA CATEGORIA A partir de 1º de março de 2023, serão garantidos os salários normativos abaixo:

OPERADOR DE PISCINA	R\$ 2.001,87
SALVA-VIDAS CIVIL	R\$ 2.354,59
SUPERVISOR DE PISCINA	R\$ 3.178,81

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A RESOLUÇÃO SEDEC nº 63 de 28/01/2015 do CBMERJ, em seu art. 1º regulamenta que o guardião de piscina (salva-vidas civil) é a pessoa habilitada pelo Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro, nos termos do Decreto nº 4.447, de 04 de agosto de 1981, e desta Resolução, para exercer esta atividade. Ademais, a vigência da LEI Nº 3728, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2001, obriga a contratação de salva-vidas em piscinas de clube, prédio residenciais, além de regular outras exigências legais. PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais retroativas a março de 2023, em até 2 parcelas iguais nos contra cheques subsequentes ao registro da presente Convenção Coletiva no MTE. PARÁGRAFO TERCEIRO: A função de salva-vidas civil (CBO 517115) não se confunde com a função de operador de piscina (CBO 514330), pois se tratam de funções distintas, sendo proibido o acúmulo de função. PARÁGRAFO QUARTO: Somente profissionais devidamente habilitados pelo CBMERJ e ou formados pelo Curso de Formação de Guardião de Piscina -CFGP, com certificado homologado pelo CBMERJ, poderão exercer as atividades de Guardião de Piscina. Todos os profissionais devem ser cadastrados no Sindbombeirocivil-RJ, através de Identidade Funcional, para a prestação deste serviço. PARÁGRAFO QUINTO: O Sindicato Patronal e Laboral irão atuar em conjunto no sentido de coibir a atuação de Guardiões de Piscina não habilitados, nos estabelecimentos que possuem piscinas de uso coletivo, tais como clubes, sociedades recreativas, condomínios, clínicas, academias, hotéis e similares, estabelecimentos de ensino e demais entidades públicas e privadas, enviando Ofício Conjunto ao CBMERJ, M.T.E. e se for o caso ajuizando competente ação judicial perante o Poder Judiciário. A pesquisa por empresas habilitadas e registradas no CBMERJ para ministrarem o curso de Guardião de Piscina, podem ser realizadas no site do CBMERJ e ou no SINESB-RJ, através dos telefones (21) 2667-8243 ou (21) 97047-5607, ou pelo e-mail contato@sinesb.com.br. PARÁGRAFO SEXTO: A presente Convenção Coletiva de Trabalho é instrumento legal e capaz para solicitação de reequilíbrio financeiro nos Contratos de prestação de serviços cujo processo licitatório possa ter sido utilizado a CCT ano anterior. SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO CLÁUSULA QUARTA – CONTRACHEQUE As empresas fornecerão os contracheques ou acesso eletrônico via internet, que deverão discriminar o salário profissional, as horas extras, os adicionais, demais proventos e os descontos efetuados. PARÁGRAFO ÚNICO As empresas que vierem a efetuar o pagamento do salário através de crédito e/ou depósito em conta bancária, cartão salário ou outra modalidade eletrônica de crédito, fica desobrigada de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento o comprovante de depósito bancário. CLÁUSULA QUINTA – EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS Para os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas na Cláusula Terceira, os salários também serão corrigidos em 40% (quarenta por cento), a partir de 01 de março de 2023. PARÁGRAFO PRIMEIRO: fica assegurado que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso de sua categoria profissional. GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS CLÁUSULA SEXTA – DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO As empresas devem pagar a primeira parcela do décimo terceiro salário em 50% até ao dia 30 de novembro e a segunda parcela em 50% até ao dia 20 de dezembro. No contracheque deverá ser mencionado a rubrica como adiantamento do 13º. ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA SÉTIMA – ADICIONAL NOTURNO As horas efetivamente laboradas, no período compreendido entre 22:00 horas e 5:00 horas, serão remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento), incidente sobre o salário base do empregado. ADICIONAL ALIMENTAÇÃO CLÁUSULA OITAVA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO As empresas ficam obrigadas a conceder a partir do dia 01 de MARÇO de 2023 o auxílio alimentação, seja em forma de cartão alimentação (VA) ou refeição (VR) bem como em pecúnia, com valor correspondente a R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) por dia trabalhado, ficando as mesmas autorizadas a descontar de cada empregado, mensalmente, o valor de R\$ 1 (um real). PARÁGRAFO PRIMEIRO: O auxílio alimentação ou equivalente somente será devido por dia de trabalho, com carga horária acima de 6 horas de efetivo trabalho, com exclusão dos dias de suspensão ou interrupção do contrato, afastamento por cessão, licenças, benefício previdenciário ou ausência por qualquer outra causa. PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de transferência de posto de trabalho, o valor poderá variar em função de previsão contratual, desde que observado o mínimo estabelecido nesta cláusula. PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados que trabalhem em regime de escala/plantão, receberão o respectivo auxílio somente para os dias efetivamente trabalhados. PARÁGRAFO QUARTO: A concessão do auxílio-alimentação ou refeição não será obrigatória se a empresa contratante franquear, sob qualquer condição, as refeições aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços. PARÁGRAFO QUINTO: Fica facultado às empresas a concessão de auxílio alimentação ou alimentação em valores superiores ao previsto no caput, seja em virtude de exigência de contrato de prestação de serviços ou por mera liberalidade do empregador. AUXÍLIO TRANSPORTE CLÁUSULA NONA – VALE-TRANSPORTE As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, instituído pela Lei nº 7.418/85, com alteração da Lei nº 7.619/87, da forma regulamentada pelo Decreto 95.247/87. PARÁGRAFO ÚNICO: Ocorrendo majoração de tarifa, as empresas obrigam-se a complementar a diferença devida ao empregado. AUXÍLIO EDUCAÇÃO CLÁUSULA DÉCIMA – BOLSAS DE ESTUDOS As empresas poderão efetuar convênio junto ao MEC, para obter o benefício do Salário Educação para seus empregados, devendo comunicar aos mesmos sobre a abertura de convênio e de como devem inscrever-se para recebimento do respectivo benefício. AUXÍLIO SAÚDE CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – PLANO DE SAÚDE / ODONTOLÓGICO As empresas se obrigam a manter e custear, integralmente, convênios de assistência médico-hospitalar e odontológico, com empresas autorizadas pela ANS (Agência Nacional de Saúde) aos empregados e seus dependentes. EMPRÉSTIMOS CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de pagamento, nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003. CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO CONTRATO DE TRABALHO O contrato individual de trabalho será acordado expressamente, por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho. Parágrafo primeiro O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário das bases salariais da presente CCT, e será regido pelo artigo 452-A da CLT. Parágrafo Segundo Considerando como intermitente o contrato de trabalho na qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de período de prestação de serviços e de inatividade. Parágrafo Terceiro O número de trabalhadores intermitentes não poderá exceder a 10% da mão de obra da empresa. Parágrafo Quarto No prazo de até 01 (um) ano da data da dispensa, é vedado a empresa firmar contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados na mesma função. Parágrafo Quinto No prazo de até 6 meses da data da dispensa, é vedado à empresa firmar contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados na mesma função. Parágrafo Sexto O contrato de experiência não poderá exceder os 90 (noventa) dias. CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS Considerando a função de Guardião de Piscina pelo Decreto 4.447 de 04 de agosto de 1981. tem a função legal de inibir afogamentos em piscinas, atender pessoas com problemas de saúde, sendo treinado para tais fins de atender pessoas, necessitando assim, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93 da Lei 8.213/91 e arts. 136 e 141 do Decreto 3.048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, tomará como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (Art. 37, VIII/CF), o dimensionamento relativo ao pessoal da administração, ressalvado o comparecimento de profissionais atendendo a publicação da empresa, que comprove ter curso de formação de Guardião de Piscina, e que porte Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de Guardião de Piscina (art. 2º Resolução Sedec nº 63 de 28/01/2015). Fica facultado a empresa submeter antes ao CBMERJ, conforme Decreto 4.447, e não se aplicará o aproveitamento em outras funções, porque mais de 99% (noventa e nove por

cento) de seus empregados são Guardiões de Piscina. (Processo nº TST-RO-76- 64.2016.5.10.0000)

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – CARTEIRA DE TRABALHO – CTPS Serão anotadas nas CTPS dos empregados, além do salário, todas as gratificações recebidas tais como triênio e outras vantagens, conforme legislação em vigor. PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas fornecerão aos seus empregados os extratos do FGTS, sempre que emitidos pelo Banco Depositário. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA- DISPENSA QUE ANTECEDE A DATA BASE O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, como previsto na Lei 7.238/84, devendo ser observado à projeção do aviso prévio para todos os efeitos legais. CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA- DEMISSÃO/GARANTIA GESTANTE A empregada gestante não será dispensada sem justa causa, desde o início da gestação até ao término da estabilidade legal. CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA -PRÉ APOSENTADORIA Gozará de garantia de emprego o funcionário que contar com mais de 05 (cinco) anos de trabalho para o empregador e, cumulativamente, faltar 12 (doze) meses ou menos para completar o tempo necessário para obter o direito à aposentadoria integral. CLÁUSULA DÉCIMA NONA- HOMOLOGAÇÕES Nos moldes da Lei nº 13.467/2017, a liquidação das verbas trabalhistas resultante da rescisão do contrato de trabalho, e, a entrega ao empregador de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, deverão ser efetuados em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho. Parágrafo Primeiro Os sindicatos convenientes acordam que as empregadoras farão a homologação das rescisões contratuais de seus empregados obrigatoriamente na sede do SINDBOMBEIROS RJ. Parágrafo Segundo Se no ato homologatório verificar-se a existência de incorreções, ficará a empresa obrigada ao pagamento da multa prevista no artigo 477, §8º, da CLT, se não proceder à correção no respectivo ato. Parágrafo Terceiro Deverá a empresa custear e apresentar toda documentação necessária solicitada pela Entidade Sindical para a homologação. O valor para custeio da homologação será de R\$20,00 (vinte reais) por rescisão homologada. Parágrafo Quarto Estando a empresa regular junto às Entidades Laboral e Patronal, poderá solicitar a esta, declaração de não comparecimento do empregado ao ato homologatório, desde que comprovada a convocação formal e por escrito do trabalhador. CLÁUSULA VIGÉSIMA– DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicatos laborais, curso de formação, CBMERJ e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que solicitado ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal, a quem der causa. CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS entrega de quaisquer documentos, ou sua devolução, à empresa ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte. JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA– COMPENSAÇÃO DE JORNADA A jornada semanal será de de até 44:00 horas. PARÁGRAFO PRIMEIRO A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, até o máximo legalmente permitido como compensação para supressão, total ou parcial de trabalho aos sábados. PARÁGRAFO SEGUNDO Na forma do artigo 611 A inciso XI da Lei 13.467/2017, fica estabelecido que o empregador poderá efetuar a troca do feriado, somente do pessoal administrativo, dentro da própria semana e com aviso aos funcionários com mútuo consentimento, com no mínimo 30 dias de antecedência. PARÁGRAFO TERCEIRO Dado a natureza do trabalho, a partir de acordo específico entre empresa e sindicato laboral, poderá se aplicar o regime de escala de 12 (vinte e quatro) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, obedecendo, neste caso, o limite mensal de horas efetivamente trabalhadas. PARÁGRAFO QUARTO Fica assegurada a remuneração de hora extra com acréscimo de 100% (cem inteiros por cento) para os empregados que laborarem na jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, quando convocados para plantões extras em sua folga, no limite de seis plantões extras por mês, verificada a concordância do empregado e respeitado o descanso interjornada de doze horas. Todo plantão extra será integralmente pago com hora extra com acréscimo de 100%, qualquer que seja o dia da semana, garantido ainda os benefícios do tíquete

refeição/alimentação e do vale transporte da atual Convenção Coletiva de Trabalho. PARÁGRAFO QUINTO Será concedido intervalo intrajornada para repouso ou alimentação de acordo com o Art. 71º da CLT. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será remunerado nos termos do artigo 71, § 4º da CLT. CONTROLE DA JORNADA CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – CONTROLE DE PONTO As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO Nas atividades em que o trabalho for desenvolvido através da escala de revezamento com compensação, esta deverá ser de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso. Somente serão consideradas como horas extras aquelas que excederem a 180 (cento e oitenta) horas mensais efetivamente trabalhadas. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão admitidas outras escalas, mediante acordo entre o sindicato laboral e a empresa, as escalas de trabalho em face das características e singularidades da atividade, desde que, não haja extrapolação do limite ora estabelecido. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento das horas excedentes como extraordinárias, com os respectivos adicionais, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito. PARÁGRAFO SEGUNDO: É facultado às empresas estabelecer fechamento de suas folhas de pagamento em qualquer data antes do último dia do mês, sendo que as horas extras, adicional noturno, faltas e atrasos que tenham ocorrido após o fechamento da folha, serão pagos ou descontados na folha do mês subsequente. OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – ARTIGO 59 DA CLT (BANCO DE HORAS) Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos do Art. 59, da CLT, já com alteração prevista pela Lei nº 9.601, de 28.01.1998, ficando restrito, tão-somente, aos empregados lotados no mesmo setor de serviços. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – PERMISSÃO DE TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS Fica assegurado ao trabalhador das empresas de Guardiões de Piscinas que atuem na jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que pela natureza do contrato, devam exercer suas funções aos domingos, tais como, em clubes, associações recreativas, condomínios e outros locais inerentes à atividade da empresa, o descanso semanal em outro dia da semana, conforme previsto no § Único, do Art. 68, da CLT. PARÁGRAFO ÚNICO: Da mesma forma fica permitido o trabalho em dias de feriados nacionais e religiosos, respeitando, no entanto, os acréscimos legais, que neste caso, será de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, conforme previsto no Art. 70 da CLT. CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL A jornada de trabalho diária do empregado será de oito horas com intervalo de uma hora para refeição e/ou descanso, ou jornada ininterrupta de seis horas, percebendo seus salários no 5º dia útil do mês subsequente, em conformidade com o total de horas mensais trabalhadas no período de apuração do ponto, conforme estabelecido pela empresa. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – CONDIÇÕES DE TRABALHO As empresas deverão implantar medidas que visem a melhoria de suas instalações, bem como das condições de trabalho dos empregados, nos vestiários e refeitórios. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – PROTEÇÃO AO TRABALHO As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (ombrelone, blusa UV, cadeira de observação, barracas, protetor solar, luva de borracha, cinto de segurança, máscaras e outros) adequados aos riscos, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de origem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, nos termos do Art. 166, da Portaria nº. 3214 de 08.06.78. PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Equipamento de Proteção Individual – EPI, quando fornecido pelas empresas, é de uso obrigatório do empregado, sendo considerada falta punível a sua não utilização, e a reincidência considerada falta grave nos termos do Art. 482, da CLT. UNIFORME CLÁUSULA TRIGÉSIMA – UNIFORME As empresas fornecerão gratuitamente 04 (quatro) uniformes por ano a seus empregados, quando obrigatório o seu uso, da seguinte forma: 01 (um) uniforme na admissão e mais 01 (um) a cada três meses. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços. PARÁGRAFO SEGUNDO: Os uniformes e EPI's, ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho. PARÁGRAFO TERCEIRO: Considera-se falta grave do trabalhador, a recusa injustificada do uso de uniformes e

equipamentos de proteção individual, fornecidos na forma estabelecida no “caput” desta cláusula, permitindo a dispensa por Justa Causa pelo empregador.

INSALUBRIDADE CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA– DA INSALUBRIDADE/ PERICULOSIDADE As empresas obrigam-se ao pagamento do Adicional de Periculosidade ou Insalubridade, de acordo com a Lei.

PARÁGRAFO ÚNICO Caberá as empresas quando constatado uso de produto químico usados pelos Guardiões de Piscinas requerer Laudo de Exame para verificar se existe grau de exposição que venha gerar adicional de insalubridade.

EXAMES MÉDICOS CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – EXAMES MÉDICOS As empresas realizarão exames médicos periódicos em todos os empregados, conforme legislação em vigor, bem como os exames admissionais e demissionais, conforme a Norma Regulamentadora 7 – NR 7.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA-DOS ATESTADOS MÉDICOS As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos justificando a ausência ao trabalho. Parágrafo único A ausência ao trabalho por motivo de doença deve ser comprovada mediante atestado médico, no prazo de até 10 (dez) dias úteis após sua emissão, podendo ser entregue por e-mail, WhatsApp, demais meios eletrônicos, ou por outra pessoa, contra recibo. Caso contrário, a falta será tida como injustificada e acarretará a perda da remuneração dos dias.

PRIMEIROS SOCORROS CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS As empresas manterão nos locais de serviço, um estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – MENSALIDADE SINDICAL As empresas deverão descontar 3,5% (três pontos e meio percentuais) do piso da categoria profissional, em folha de pagamento, a mensalidade dos associados e repassá-las ao Sindicato Laboral da categoria, devendo o respectivo Sindicato apresentar à empresa, em tempo hábil, a relação dos seus associados. Parágrafo primeiro O repasse da mensalidade, deverá ser efetuado até ao 5º dia útil subsequente à competência do desconto, tendo, a partir daí, o prazo de até 5 (cinco) dias para a empresa enviar ao SINBOMBIEIROS, os comprovantes do repasse, através do e-mail faleconosco@sinbombeirocivil.org.br. O atraso no repasse desta mensalidade incorrerá em multa de 10% (dez pontos percentuais) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária. Parágrafo segundo É vedado a empresa deixar de descontar a mensalidade sindical, mesmo que a Convenção Coletiva de Trabalho esteja em negociação.

REPRESENTANTE SINDICAL CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA-DIRETORES SINDICAIS As empresas liberarão até 01 (um) Diretor Sindical que participe da administração do Sindicato, sem prejuízo do pagamento de seus vencimentos integrais, tais como: vantagens, benefícios, gratificações, inclusive abono de ponto, tempo de serviço de contribuição, enquanto estiverem à disposição do Sindicato no exercício de seus mandatos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os Diretores Sindicais indicados pelo Sindicato Laboral somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada.

PARÁGRAFO SEGUNDO Os Diretores e Delegados sindicais, terão direito a 01 (um) dia de abono mensal, a serviço do Sindicato Laboral, desde que solicitado por escrito, avisando a empresa com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e só poderão ser demitidos por justa causa, dentro do período estatutário.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL As Empresas descontarão mensalmente, a importância de R\$ 5,00 (cinco reais) por mês, de cada integrante da categoria profissional, para os benefícios sociais oferecidos pela Entidade Sindical Laboral, bem como serviços jurídicos (área trabalhista, previdenciária e homologações); serviços de fiscalização trabalhista (conferência de cálculos trabalhistas, cálculos para aposentadoria, trâmites para aposentadoria junto ao INSS e, acompanhamento do processo) e balcão de emprego, além da manutenção e incremento tecnológicos dos cursos de treinamentos para qualificação da mão-de-obra, conforme estabelecida na presente Convenção Coletiva de Trabalho. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT. Fica assegurado aos empregados, a qualquer tempo, o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado individual e pessoalmente, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato Laboral, ou email: faleconosco@sindbombeirocivil.org.br com cópia para o departamento pessoal da empresa, do qual terá eficácia a contar da data de entrega do Termo de Oposição Individual ao Desconto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO A empresa deverá efetuar o depósito da Contribuição Negocial Laboral no Banco Itaú S.A., agência 0313, conta corrente nº 31413-0, ou em boleto bancário emitido pelo Sindicato Laboral, até ao 5º dia útil do mês subsequente ao desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, a cópia do recibo bancário acompanhado da relação dos empregados descontados, no prazo máximo de 10 (dez) dias. O atraso no repasse incorrerá em multa de 5% (cinco pontos percentuais) ao mês sobre o valor da Contribuição Negocial Laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO Em caso do não recolhimento da Contribuição Negocial Laboral, prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer á via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA– CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL As Empresas descontarão de cada

empregado, em folha de pagamento, a quantia total de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sendo em duas parcelas de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) a serem descontados em contracheque nos meses de _____ e _____ de 2023 (dois meses seguintes à assinatura da CCT), a fim de custear os Serviços Assistenciais do Sindicato Laboral. Fica assegurado aos empregados, a qualquer tempo, o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado individual e pessoalmente, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato Laboral, o qual terá eficácia a contar da data da entrega do Termo de Oposição Individual ao Desconto, não ensejando qualquer ressarcimento ou devolução do que foi descontado. Este valor deverá ser repassado pela empresa mediante depósito no BANCO ITAÚ S.A, agência 0313, conta corrente nº 31413-0, ou em boleto bancário emitido pelo Sindicato Laboral, até ao 5º dia útil de cada mês subsequente à competência de cada desconto. Caso contrário será cobrada multa de 5% (cinco pontos percentuais) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada. Parágrafo primeiro Em caso de não recolhimento da Contribuição Assistencial Laboral, prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer à via judicial para o cumprimento do inteiro teor da mesma. Parágrafo segundo A referida Contribuição Negocial Laboral, foi devidamente aprovada em assembleia de trabalhadores estando fundamentada na Nota Técnica Nº 02/2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL - CONALIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CLÁUSULA TRIGÉSIMA

NONA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa um direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal, manifestar-se-á junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA-ACORDO COLETIVO DE TRABALHO Diante da nova relação normativa estabelecida pelo art. 620 da Lei 13.467 de 2017, fica convencionado que os Acordos Coletivos de Trabalho não poderão estabelecer condições menos favoráveis às estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho, para tanto, a celebração dos instrumentos normativos coletivos deverão contar com a anuência dos sindicatos Patronal e Laboral, este da base territorial onde o empregado atingido labora. PARÁGRAFO ÚNICO Tal disposição será exigida para a celebração de acordo individual que deverão contar com a anuência dos sindicatos Patronal e Laboral. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - Do CONVÊNIO MÉDICO/ ODONTOLÓGICO As empresas se obrigam a manter e custear, integralmente, convênios de assistência médico-hospitalar e odontológico, com empresas autorizadas pela ANS (Agência Nacional de Saúde) aos empregados e seus dependentes. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - Da multa por descumprimento A infração a qualquer das cláusulas deste instrumento, com exceção das cláusulas que tenham previsão de penalidade específica, sujeitará a empresa infratora à multa de 01 (um) piso vigente de Operador de Piscina, por funcionário do quantitativo total da empresa obtido através do CAGED devidamente atualizado, por funcionário quantitativo total da empresa obtido através do CAGED devidamente atualizado. Na reincidência, o total deverá ser acrescido de 50% (cinquenta por cento). As importâncias reverterão em favor do Sindicato Laboral. PARÁGRAFO ÚNICO: Verificado o descumprimento a qualquer das cláusulas aqui contratadas, o representante credenciado do Sindicato dos Empregados notificará a empresa da correspondente aplicação da penalidade. A empresa terá 10 (dez) dias para o cumprimento da notificação, ou justificá-la. Na notificação deverá constar a indicação da empresa, estabelecimento e a cláusula infringida. OUTRAS DISPOSIÇÕES CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA- DANOS PATRIMONIAIS As empresas poderão descontar dos empregados o valor correspondente a qualquer material, peça, equipamento, instalação e outros, danificados total ou parcialmente desde que devidamente comprovado e assentido pelo empregado. Tal desconto poderá ser parcelado em até dez vezes, desde que haja concordância pelo empregador. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA -RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS A entrega de quaisquer documentos ou sua devolução deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pela empresa e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – DIVERGÊNCIAS As divergências surgidas na vigência desta Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS As empresas poderão formalizar, com a assistência obrigatória dos sindicatos convenientes, acordos coletivos que regulamentem a participação dos empregados nos resultados e nos lucros. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL As Entidades Sindicais

Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes. Parágrafo Primeiro A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao. Parágrafo Segundo Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/03/2023, o valor total de R\$10,00 (dez reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar e Empresarial será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Parágrafo Terceiro Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomar o recolhimento relativo ao trabalhador afastado. Parágrafo Quarto Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas. Parágrafo Quinto O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização. Parágrafo Sexto O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes. Parágrafo Sétimo Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT. Parágrafo Oitavo Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado. Parágrafo Nono O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial. Parágrafo Décimo Fica desde

já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade. Parágrafo Décimo Primeiro Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia. Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados. Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas. Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO ACIDENTE	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR ACIDENTE, SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	3X	R\$ 600,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	3X	R\$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	3X	R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.

BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM	TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	PARTICIPATIVO SEM UNIDADE MÓVEL		SERÁ DISPONIBILIZADO DESCONTOS SIGNIFICATIVO PARA TODOS OS SERVIÇOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL.VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.

BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.
--	-----	--

Terminada a leitura e esclarecimento das cláusulas da proposta de Convenção Coletiva relativa aos OPERADORES DE PISCINA, SALVA – VIDAS CIVIS E SUPERVISORES DE, passou o Presidente a ler e esclarecer a proposta de PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS MAQUEIROS. O presente documento tem por objetivo servir como base para início de debates com a finalidade de celebrarmos Convenção Coletiva entre o SINDBOMBIEIROCIVIL/RJ e o sindicato PATRONAL para o período compreendido entre 1º de março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 1º de março, nos seguintes termos. CLÁUSULA PRIMEIRA – As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de março. CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados e trabalhadores maqueiros com abrangência territorial no município do Rio de Janeiro/RJ. SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS PISO SALARIAL CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL DA CATEGORIA A a partir de 1º de março de 2023, serão garantidos os salários normativos abaixo:

MAQUEIRO	R\$ 1.984,38
MAQUEIRO EM CLUBES ESPORTIVOS	R\$ 1984,38
MAQUEIRO EM EVENTOS	R\$ 112,12 + R\$ 41,00

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A presente Convenção Coletiva de Trabalho é instrumento legal e capaz para solicitação de reequilíbrio financeiro nos Contratos de prestação de serviços cujo processo licitatório possa ter sido utilizado a CCT ano anterior. PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais retroativas a março de 2023, em até 2 parcelas iguais, iniciando pelo primeiro contracheque subsequente ao registro da presente Convenção Coletiva no M.T.E. SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO CLÁUSULA QUARTA – CONTRACHEQUE As empresas fornecerão os contracheques ou acesso eletrônico via internet, que deverão discriminar o salário profissional, as horas extras, os adicionais, demais proventos e os descontos efetuados. PARÁGRAFO ÚNICO As empresas que vierem a efetuar o pagamento do salário através de crédito e/ou depósito em conta bancária, cartão salário ou outra modalidade eletrônica de crédito, fica desobrigada de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento o comprovante de depósito bancário. CLÁUSULA QUINTA – EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS Para os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas na Cláusula Terceira, os salários também serão corrigidos em 40% (quarenta por cento), a partir de 01 de março de 2023. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso de sua categoria profissional. GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS CLÁUSULA SEXTA – DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO As empresas devem pagar a primeira parcela do décimo terceiro salário em 50% até ao dia 30 de novembro e a segunda parcela em 50% até ao dia 20 de dezembro. No contracheque deverá ser mencionado a rubrica como adiantamento do 13º. ADICIONAL NOTURNO CLÁUSULA SÉTIMA – ADICIONAL NOTURNO As horas efetivamente laboradas, no período compreendido entre 22:00 horas e 5:00 horas, serão remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento), incidente sobre o salário base do empregado. ADICIONAL ALIMENTAÇÃO CLÁUSULA OITAVA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO As empresas ficam obrigadas a conceder a partir do dia 01 de MARÇO de 2023 o auxílio alimentação, seja em forma de cartão alimentação (VA) ou refeição (VR) bem como em pecúnia, com valor correspondente a R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) por dia trabalhado, ficando as mesmas autorizadas a descontar de cada empregado, mensalmente, o valor de R\$ 1 (um real). PARÁGRAFO PRIMEIRO: O auxílio alimentação ou equivalente somente será devido por dia de trabalho, com carga horária acima de 6 horas de efetivo trabalho, com exclusão dos dias de suspensão ou interrupção do contrato, afastamento por cessão, licenças, benefício previdenciário ou ausência por qualquer outra causa. PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de transferência de posto de trabalho, o valor poderá variar em função de previsão contratual, desde que observado o mínimo estabelecido nesta cláusula. PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados que trabalhem em regime de escala/plantão, receberão o respectivo auxílio somente para os dias efetivamente trabalhados. PARÁGRAFO QUARTO: A concessão

do auxílio-alimentação ou refeição não será obrigatória se a empresa contratante franquear, sob qualquer condição, as refeições aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços. PARÁGRAFO QUINTO: Fica facultado às empresas a concessão de auxílio alimentação ou alimentação em valores superiores ao previsto no caput, seja em virtude de exigência de contrato de prestação de serviços ou por mera liberalidade do empregador. AUXÍLIO TRANSPORTE CLÁUSULA NONA – VALE-TRANSPORTE As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, instituído pela Lei nº 7.418/85, com alteração da Lei nº 7.619/87, da forma regulamentada pelo Decreto 95.247/87. PARÁGRAFO ÚNICO: Ocorrendo majoração de tarifa, as empresas obrigam-se a complementar a diferença devida ao empregado. AUXÍLIO EDUCAÇÃO CLÁUSULA DÉCIMA – BOLSAS DE ESTUDOS As empresas poderão efetuar convênio junto ao MEC, para obter o benefício do Salário Educação para seus empregados, devendo comunicar aos mesmos sobre a abertura de convênio e de como devem inscrever-se para recebimento do respectivo benefício. AUXÍLIO SAÚDE CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – PLANO DE SAÚDE / ODONTOLÓGICO As empresas se obrigam a manter e custear, integralmente, convênios de assistência médico-hospitalar e odontológico, com empresas autorizadas pela ANS (Agência Nacional de Saúde) aos empregados e seus dependentes. EMPRÉSTIMOS CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de pagamento, nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003. CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA– DO CONTRATO DE TRABALHO O contrato individual de trabalho será acordado expressamente, por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho. Parágrafo primeiro O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário das bases salariais da presente CCT, e será regido pelo artigo 452-A da CLT. Parágrafo Segundo Considerando como intermitente o contrato de trabalho na qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de período de prestação de serviços e de inatividade. Parágrafo Terceiro O número de trabalhadores intermitentes não poderá exceder a 10% da mão de obra da empresa. Parágrafo Quarto No prazo de até 01 (um) ano da data da dispensa, é vedado a empresa firmar contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados na mesma função. Parágrafo Quinto No prazo de até 6 meses da data da dispensa, é vedado à empresa firmar contrato de experiência nos em casos de readmissão de empregados na mesma função. Parágrafo Sexto O contrato de experiência não poderá exceder os 90 (noventa) dias. CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – CARTEIRA DE TRABALHO – CTPS Serão anotadas nas CTPS dos empregados, além do salário, todas as gratificações recebidas tais como triênio e outras vantagens, conforme legislação em vigor. PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas fornecerão aos seus empregados os extratos do FGTS, sempre que emitidos pelo Banco Depositário. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO O contrato individual de trabalho deverá ser acordado, expressamente, por escrito expressamente por prazo determinado ou indeterminado. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA QUE ANTECEDE A DATA BASE O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, como previsto na Lei 7.238/84, devendo ser observado à projeção do aviso prévio para todos os efeitos legais. CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA-DEMISSÃO/GARANTIA GESTANTE A empregada gestante não será dispensada sem justa causa, desde o início da gestação até ao término da estabilidade legal. CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRÉ APOSENTADORIA Gozará de garantia de emprego o funcionário que contar com mais de 05 (cinco) anos de trabalho para o empregador e, cumulativamente, faltar 12 (doze) meses ou menos para completar o tempo necessário para obter o direito à aposentadoria integral. CLÁUSULA DÉCIMA NONA- HOMOLOGAÇÕES Nos moldes da Lei nº 13.467/2017, a liquidação das verbas trabalhistas resultante da rescisão do contrato de trabalho, e, a entrega ao empregador de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, deverão ser efetuados em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho. Parágrafo Primeiro Os sindicatos convenientes acordam que as empregadoras farão a homologação das rescisões contratuais de seus empregados obrigatoriamente na sede do SINDBOMBEIROS RJ. Parágrafo Segundo Se no ato homologatório verificar-se a existência de incorreções, ficará a empresa obrigada ao pagamento da multa prevista no artigo 477, §8º, da CLT, se não proceder à correção no respectivo ato. Parágrafo Terceiro Deverá a empresa custear e apresentar toda documentação necessária solicitada pela Entidade Sindical para a homologação. O valor para custeio da homologação será de R\$20,00 (vinte reais) por rescisão homologada Parágrafo Quarto Estando a empresa regular junto às Entidades Laboral e Patronal, poderá solicitar a esta, declaração de não comparecimento do empregado

ao ato homologatório, desde que comprovada a convocação formal e por escrito do trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigos 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicatos laborais, curso de formação, CBMERJ e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que solicitado ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal, a quem der causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS A entrega de quaisquer documentos, ou sua devolução, à empresa ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA– COMPENSAÇÃO DE JORNADA A jornada semanal será de até 44:00 horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, até o máximo legalmente permitido como compensação para supressão, total ou parcial de trabalho aos sábados.

PARÁGRAFO SEGUNDO Na forma do artigo 611 A inciso XI da Lei 13.467/2017, fica estabelecido que o empregador poderá efetuar a troca do feriado, somente do pessoal administrativo, dentro da própria semana e com aviso aos funcionários com mútuo consentimento, com no mínimo 30 dias de antecedência.

PARÁGRAFO TERCEIRO Dado a natureza do trabalho, a partir de acordo específico entre empresa e sindicato laboral, poderá se aplicar o regime de escala de 12 (vinte e quatro) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, obedecendo, neste caso, o limite mensal de horas efetivamente trabalhadas.

PARÁGRAFO QUARTO Fica assegurada a remuneração de hora extra com acréscimo de 100% (cem inteiros por cento) para os empregados que laborarem na jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, quando convocados para plantões extras em sua folga, no limite de seis plantões extras por mês, verificada a concordância do empregado e respeitado o descanso interjornada de doze horas. Todo plantão extra será integralmente pago como hora extra com acréscimo de 100%, qualquer que seja o dia da semana, garantido ainda os benefícios do tíquete refeição/alimentação e do vale transporte da atual Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO Será concedido intervalo intrajornada para repouso ou alimentação de acordo com o Art. 71º da CLT. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será remunerado nos termos do artigo 71, § 4º da CLT.

CONTROLE DA JORNADA CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA– CONTROLE DE PONTO As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO Nas atividades em que o trabalho for desenvolvido através da escala de revezamento com compensação, esta deverá ser de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso. Somente serão consideradas como horas extras aquelas que excederem a 180 (cento e oitenta) horas mensais efetivamente trabalhadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão admitidas outras escalas, mediante acordo entre o sindicato laboral e a empresa, as escalas de trabalho em face das características e singularidades da atividade, desde que, não haja extrapolação do limite ora estabelecido de 36 horas semanais. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento das horas excedentes como extraordinárias, com os respectivos adicionais, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É facultado às empresas estabelecer fechamento de suas folhas de pagamento em qualquer data antes do último dia do mês, sendo que as horas extras, adicional noturno, faltas e atrasos que tenham ocorrido após o fechamento da folha, serão pagos ou descontados na folha do mês subsequente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA– ARTIGO 59 DA CLT (BANCO DE HORAS) Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos do Art. 59, da CLT, já

com alteração prevista pela Lei nº 9.601, de 28.01.1998, ficando restrito, tão-somente, aos empregados lotados no mesmo setor de serviços. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – PERMISSÃO DE TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS Fica assegurado ao trabalhador que atue na jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que pela natureza do contrato, devam exercer suas funções aos domingos, tais como, em clubes, associações recreativas, condomínios e outros locais inerentes à atividade da empresa, o descanso semanal em outro dia da semana, conforme previsto no § Único, do Art. 68, da CLT. PARÁGRAFO ÚNICO: Da mesma forma fica permitido o trabalho em dias de feriados nacionais e religiosos, respeitando, no entanto, os acréscimos legais, que neste caso, será de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, conforme previsto no Art. 70 da CLT. CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL A jornada de trabalho diária do empregado será de oito horas com intervalo de uma hora para refeição e/ou descanso, ou jornada ininterrupta de seis horas, percebendo seus salários no 5º dia útil do mês subsequente, em conformidade com o total de horas mensais trabalhadas no período de apuração do ponto, conforme estabelecido pela empresa. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – CONDIÇÕES DE TRABALHO As empresas deverão implantar medidas que visem a melhoria de suas instalações, bem como das condições de trabalho dos empregados, nos vestiários e refeitórios. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – PROTEÇÃO AO TRABALHO As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequados aos riscos, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de origem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, nos termos do Art. 166, da Portaria nº. 3214 de 08.06.78. PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Equipamento de Proteção Individual – EPI, quando fornecido pelas empresas, é de uso obrigatório do empregado, sendo considerada falta punível a sua não utilização, e a reincidência considerada falta grave nos termos do Art. 482, da CLT. UNIFORME CLÁUSULA TRIGÉSIMA – UNIFORME As empresas fornecerão gratuitamente 04 (quatro) uniformes por ano a seus empregados, quando obrigatório o seu uso, da seguinte forma: 01 (um) uniforme na admissão e mais 01 (um) a cada três meses. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços. PARÁGRAFO SEGUNDO: Os uniformes e EPI's, ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho. PARÁGRAFO TERCEIRO: Considera-se falta grave do trabalhador, a recusa injustificada do uso de uniformes e equipamentos de proteção individual, fornecidos na forma estabelecida no “caput” desta cláusula, permitindo a dispensa por Justa Causa pelo empregador. INSALUBRIDADE CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DA INSALUBRIDADE – PERICULOSIDADE As empresas obrigam-se ao pagamento do Adicional de Periculosidade ou Insalubridade, de acordo com a Lei. EXAMES MÉDICOS CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – EXAMES MÉDICOS As empresas realizarão exames médicos periódicos em todos os empregados, conforme legislação em vigor, bem como os exames admissionais e demissionais, conforme a Norma Regulamentadora 7 – NR 7. ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – DOS ATESTADOS MÉDICOS As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos justificando a ausência ao trabalho. PARÁGRAFO ÚNICO A ausência ao trabalho por motivo de doença deve ser comprovada mediante atestado médico, no prazo de até 10 (dez) dias úteis após sua emissão, podendo ser entregue por e-mail, WhatsApp, demais meios eletrônicos, ou por outra pessoa, contra recibo. Caso contrário, a falta será tida como injustificada e acarretará a perda da remuneração dos dias. PRIMEIROS SOCORROS CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS As empresas manterão nos locais de serviço, um estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros. CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – MENSALIDADE SINDICAL (CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA) As empresas deverão descontar 3,5% (três pontos e meio percentuais) do piso da categoria profissional, em folha de pagamento, a mensalidade dos associados e repassá-las ao Sindicato Laboral da categoria, devendo ao respectivo Sindicato apresentar à empresa, em tempo hábil, a relação dos seus associados. Parágrafo primeiro O repasse da mensalidade, deverá ser efetuado até ao 5º dia útil subsequente à competência do desconto, tendo, a partir daí, o prazo de até 5 (cinco) dias para a empresa enviar ao SINBOMBEIROS, os comprovantes do repasse, através do e-mail faleconosco@sinbombeirocivil.org.br. O atraso no repasse desta mensalidade incorrerá em multa de 10% (dez pontos percentuais) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária. Parágrafo segundo É vedado a empresa deixar de descontar a mensalidade sindical, mesmo que a Convenção Coletiva de Trabalho esteja em negociação. REPRESENTANTE SINDICAL CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DIRETORES SINDICAIS As empresas liberarão até 01 (um) membro da Diretoria do Sindicato Laboral, ou do Conselho Fiscal, sem prejuízo do

pagamento de seus vencimentos integrais, tais como: vantagens, benefícios, gratificações, inclusive abono de ponto, tempo de serviço de contribuição, enquanto estiverem à disposição do Sindicato no exercício de seus mandatos. Parágrafo primeiro Os membros da Diretoria do Sindicato Laboral e do Conselho Fiscal somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada. Parágrafo segundo Os Diretores do Sindicato não amparados pelo Caput desta Cláusula e os Delegados sindicais terão direito a 01 (um) dia de abono mensal, a serviço do Sindicato Laboral, desde que solicitado por escrito pelo Sindicato, avisando à empresa com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e só poderão ser demitidos por justa causa, dentro do período estatutário. CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL As Empresas descontarão mensalmente, a importância de R\$ 5,00 (cinco reais) por mês, de cada integrante da categoria profissional, para os benefícios sociais oferecidos pela Entidade Sindical Laboral, bem como serviços jurídicos (área trabalhista, previdenciária e homologações); serviços de fiscalização trabalhista (conferência de cálculos trabalhistas, cálculos para aposentadoria, trâmites para aposentadoria junto ao INSS e, acompanhamento do processo) e balcão de emprego, além da manutenção e incremento tecnológicos dos cursos de treinamentos para qualificação da mão-de-obra, conforme estabelecida na presente Convenção Coletiva de Trabalho. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT. Fica assegurado aos empregados, a qualquer tempo, o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado individual e pessoalmente, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato Laboral, com cópia para o departamento pessoal da empresa, o qual terá eficácia a contar da data de entrega do Termo de Oposição Individual ao Desconto. Parágrafo primeiro A empresa deverá efetuar o depósito da Contribuição Negocial Laboral no Banco Itaú S.A., agência 0313, conta corrente nº 31413-0, ou em boleto bancário emitido pelo Sindicato Laboral, até ao 5º dia útil do mês subsequente ao desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, a cópia do recibo bancário acompanhado da relação dos empregados descontados, no prazo máximo de 10 (dez) dias. O atraso no repasse incorrerá em multa de 5% (cinco pontos percentuais) ao mês sobre o valor da Contribuição Negocial Laboral. Parágrafo segundo Em caso de não recolhimento da Contribuição Negocial Laboral, prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer a via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma. CLÁUSULA

TRIGÉSIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL As Empresas descontarão de cada empregado, em folha de pagamento, a quantia total de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sendo em duas parcelas de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) a serem descontados em contracheque nos meses de _____ e _____ de 2023 (dois meses seguintes à assinatura da CCT), a fim de custear a campanha salarial objeto da presente Convenção Coletiva. Fica assegurado aos empregados, a qualquer tempo, o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado individual e pessoalmente, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato Laboral, o qual terá eficácia a contar da data da entrega do Termo de Oposição Individual ao Desconto, não ensejando qualquer ressarcimento ou devolução do que foi descontado. Este valor deverá ser repassado pela empresa mediante depósito no BANCO ITAÚ S.A, agência 0313, conta corrente nº 31413-0, ou em boleto bancário emitido pelo Sindicato Laboral, até ao 5º dia útil de cada mês subsequente à competência de cada desconto. Caso contrário, será cobrado da empresa multa de 5% (cinco pontos percentuais) ao mês sobre o valor da mensalidade não repassada, com os acréscimos legais. Parágrafo primeiro Em caso de não recolhimento da Contribuição Assistencial Laboral, prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer à via judicial para o cumprimento do inteiro teor da mesma. Parágrafo segundo

A referida Contribuição Negocial Laboral foi devidamente aprovada em assembleia de trabalhadores, estando fundamentada na Nota Técnica Nº 02/2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL - CONALIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa um direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e, nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal, manifestar-se-ão junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexequível, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente-tomador de serviços, principalmente, do Sindicato Laboral, visando alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexequível) de cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666

de 21/06/93. DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA-ACORDO COLETIVO DE TRABALHO Diante da nova relação normativa estabelecida pelo art. 620 da Lei 13.467 de 2017, fica convencionado que os Acordos Coletivos de Trabalho não poderão estabelecer condições menos favoráveis às estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho, para tanto, a celebração dos instrumentos normativos coletivos deverão contar com a anuência dos sindicatos Patronal e Laboral, este da base territorial onde o empregado atingido labora. PARÁGRAFO ÚNICO Tal disposição será exigida para a celebração de acordo individual que deverão contar com a anuência dos sindicatos Patronal e Laboral. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - Da multa por descumprimento A infração a qualquer das cláusulas deste instrumento, com exceção das cláusulas que tenham previsão de penalidade específica, sujeitará a empresa infratora à multa de 01 (um) piso vigente de Maqueiro, por funcionário do quantitativo total da empresa obtido através do CAGED devidamente atualizado, Na reincidência, o total deverá ser acrescido de 50% (cinquenta por cento). As importâncias reverterão em favor do Sindicato Laboral. PARÁGRAFO ÚNICO: Verificado o descumprimento a qualquer das cláusulas aqui contratadas, o representante credenciado do Sindicato dos Empregados notificará a empresa da correspondente aplicação da penalidade. A empresa terá 10 (dez) dias para o cumprimento da notificação, ou justificá-la. Na notificação deverá constar a indicação da empresa, estabelecimento e a cláusula infringida. OUTRAS DISPOSIÇÕES CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA-DANOS PATRIMONIAIS

As empresas poderão descontar dos empregados o valor correspondente a qualquer material, peça, equipamento, instalação e outros, danificados total ou parcialmente desde que devidamente comprovado e assentido pelo empregado. Tal desconto poderá ser parcelado em até dez vezes, desde que haja concordância pelo empregador. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA -RECIBO

DE ENTREGA DE DOCUMENTOS A entrega de quaisquer documentos ou sua devolução deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pela empresa e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – DIVERGÊNCIAS As divergências surgidas na vigência desta Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS As empresas poderão formalizar, com a assistência obrigatória dos sindicatos convenientes, acordos coletivos que regulamentem a participação dos empregados nos resultados e nos lucros. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes. Parágrafo Primeiro A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao. Parágrafo Segundo Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/03/2023, o valor total de R\$10,00 (dez reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar e Empresarial será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Parágrafo Terceiro Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado. Parágrafo Quarto Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como

se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas. Parágrafo Quinto O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização. Parágrafo Sexto O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes. Parágrafo Sétimo Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT. Parágrafo Oitavo Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado. Parágrafo Nono O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial. Parágrafo Décimo Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade. Parágrafo Décimo Primeiro Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia. Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados. Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas. Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES
--

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES		
BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO

BENEFÍCIO ACIDENTE	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR ACIDENTE, SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	3X	R\$ 600,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	3X	R\$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	3X	R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO

CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUIRÁ TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
------------------------	-----	---

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	PARTICIPATIVO SEM UNIDADE MÓVEL		SERÁ DISPONIBILIZADO DESCONTOS SIGNIFICATIVO PARA TODOS OS SERVIÇOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL.VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

Terminada a leitura e esclarecimento das cláusulas da proposta de Convenção Coletiva relativa aos maqueiros, passou o Presidente a ler e esclarecer a proposta de **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES EMPREGADOS E TRABALHADORES DE OFICINA DE MANUTENÇÃO E EXTINTORES**: O presente documento tem por objetivo servir como base para início de debates com a finalidade de celebrarmos Convenção Coletiva entre o SINDBOMBEIROCIVIL/RJ e o sindicato PATRONAL para o período compreendido entre 1º de março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 1º de março, nos seguintes termos. CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de março. CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados e trabalhadores de oficina de manutenção de extintores com abrangência territorial no município do Rio de Janeiro/RJ. SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL DA CATEGORIA A a partir de 1º de março de 2023, serão garantidos os salários normativos abaixo:

CARGO	SALÁRIO
-------	---------

Ajudante instalação/Manutenção contra Incêndio	R\$2.427,70
Almoxarife/ Manutenção contra Incêndio	R\$2.635,42
Almoxarife instalação/Manutenção contra Incêndio	R\$3.770,17

Analista operacional / Manutenção contra Incêndio	R\$3.203,20
Assistente de Manutenção / Manutenção contra Incêndio	R\$2.722,72
Auxiliar de almoxarifado instalação/Manutenção contra Incêndio	R\$2.161,50
Auxiliar de Manutenção I Instalação/Manutenção contra Incêndio	R\$1.997,20
Auxiliar de Manutenção II Instalação/Manutenção contra Incêndio	R\$2.362,36
Auxiliar de Manutenção III Instalação/Manutenção contra Incêndio	R\$2.562,56
Auxiliar de oficina / Manutenção contra Incêndio	R\$1.921,92
Aux. de serviços gerais Instalação/ Manutenção contra Incêndio	R\$2.042,04
Bombeiro Hidráulico Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$3.185,26
Cadista Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$3.264,93
Chefe De Setor / Manutenção Contra Incêndio	R\$4.324,32
Eletricista Instalação I/Manutenção Contra Incêndio	R\$2.772,28
Eletricista Instalação II/Manutenção Contra Incêndio	R\$3.304,71
Encanador 1/2 Oficial Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$2.518,75
Encanador II -Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$3.873,34

Encarregado De Compras / Manutenção Contra Incêndio	R\$4.004,00
Encarregado De Manutenção II /Manutenção Contra Incêndio	R\$4.164,16
Encarregado De Montagem De Andaime Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$4.804,80
Encarregado De Oficina / Manutenção Contra Incêndio	R\$4.004,00
Encarregado Líder Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$4.804,80
Engenheiro De Instalação De Combate De Incêndio	R\$9.590,38
Engenheiro Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$9.590,38
Engenheiro Mecânico De Combate De Incêndio Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$9.590,38
Gesseiro Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$3.185,26
Montador De Andaime Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$2.209,75
Montador De Forro Líder Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$3.843,84
Operador CCO / Manutenção Contra Incêndio	R\$2.082,08
Pedreiro Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$3.185,26
Pintor I - Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$2.510,77

Pintor II- Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$2.947,97
Servente Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$2.307,90
Soldador Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$3.556,94
Supervisor De Obra I - Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$5.292,39
Supervisor De Obra II Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$6.086,08
Supervisor De Obra III - Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$7.470,82
Tec. De Planejamento Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$5.605,60
Tec. Manutenção I - Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$2.308,05
Tec. Manutenção II - Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$2.730,64
Tec. Manutenção III - Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$3.441,30
Tec. Manutenção IIII - Instalação/Manutenção Contra Incêndio	R\$3.825,14
Vistoriador I / Manutenção Contra Incêndio	R\$3.682,80
Vistoriador II / Manutenção Contra Incêndio	R\$4.164,16

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas poderão efetuar o pagamento das diferenças salariais retroativas a março de 2023, em até 2 parcelas iguais nos contra cheques subsequentes ao registro da presente Convenção Coletiva no MTE. PARÁGRAFO SEGUNDO: A presente Convenção Coletiva de Trabalho é instrumento legal e capaz para solicitação de reequilíbrio financeiro nos Contratos de prestação de serviços cujo processo licitatório possa ter sido utilizado a CCT ano anterior. SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO CLÁUSULA QUARTA– CONTRACHEQUE As empresas fornecerão os contracheques ou acesso eletrônico via internet, que deverão discriminar o salário profissional, as horas extras, os adicionais, demais proventos e os descontos efetuados. PARÁGRAFO ÚNICO As empresas que vierem a efetuar o pagamento do salário através de crédito e/ou depósito em conta bancária, cartão salário ou outra modalidade eletrônica de crédito, fica desobrigada de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento o comprovante de depósito bancário.

CLÁUSULA QUINTA –EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS Para os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas na Cláusula Terceira, os salários também serão corrigidos em 40% (quarenta por cento), a partir de 01 de março de 2023. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso de sua categoria profissional. GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS CLÁUSULA SEXTA – DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO As empresas devem pagar a primeira parcela do décimo terceiro salário em 50% até ao dia 30 de novembro e a segunda parcela em 50% até ao dia 20 de dezembro. No contracheque deverá ser mencionado a rubrica como adiantamento do 13º. ADICIONAL NOTURNO CLÁUSULA SÉTIMA – ADICIONAL NOTURNO As horas efetivamente laboradas, no período compreendido entre 22:00 horas e 5:00 horas, serão remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento), incidente sobre o salário base do empregado. ADICIONAL ALIMENTAÇÃO CLÁUSULA OITAVA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO As empresas ficam obrigadas a conceder a partir do dia 01 de MARÇO de 2023 o auxílio alimentação, seja em forma de cartão alimentação (VA) ou refeição (VR) bem como em pecúnia, com valor correspondente a R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) por dia trabalhado, ficando as mesmas autorizadas a descontar de cada empregado, mensalmente, o valor de R\$ 1 (um real). PARÁGRAFO PRIMEIRO: O auxílio alimentação ou equivalente somente será devido por dia de trabalho, com carga horária acima de 6 horas de efetivo trabalho, com exclusão dos dias de suspensão ou interrupção do contrato, afastamento por cessão, licenças, benefício previdenciário ou ausência por qualquer outra causa. PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de transferência de posto de trabalho, o valor poderá variar em função de previsão contratual, desde que observado o mínimo estabelecido nesta cláusula. PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados que trabalhem em regime de escala/plantão, receberão o respectivo auxílio somente para os dias efetivamente trabalhados PARÁGRAFO QUARTO: A concessão do auxílio-alimentação ou refeição não será obrigatória se a empresa contratante franquear, sob qualquer condição, as refeições aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviços. PARÁGRAFO QUINTO: Fica facultado às empresas a concessão de auxílio alimentação ou alimentação em valores superiores ao previsto no caput, seja em virtude de exigência de contrato de prestação de serviços ou por mera liberalidade do empregador. AUXÍLIO TRANSPORTE CLÁUSULA NONA – VALE-TRANSPORTE As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, instituído pela Lei nº 7.418/85, com alteração da Lei nº 7.619/87, da forma regulamentada pelo Decreto 95.247/87. PARÁGRAFO ÚNICO: Ocorrendo majoração de tarifa, as empresas obrigam-se a complementar a diferença devida ao empregado. AUXÍLIO EDUCAÇÃO CLÁUSULA DÉCIMA – BOLSAS DE ESTUDOS As empresas poderão efetuar convênio junto ao MEC, para obter o benefício do Salário Educação para seus empregados, devendo comunicar aos mesmos sobre a abertura de convênio e de como devem inscrever-se para recebimento do respectivo benefício. AUXÍLIO SAÚDE CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – PLANO DE SAÚDE / ODONTOLÓGICO As empresas se obrigam a manter e custear, integralmente, convênios de assistência médico-hospitalar e odontológico, com empresas autorizadas pela ANS (Agência Nacional de Saúde) aos empregados e seus dependentes. EMPRÉSTIMOS CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de pagamento, nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003. CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA– DO CONTRATO DE TRABALHO O contrato individual de trabalho será acordado expressamente, por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho. Parágrafo primeiro O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário das bases salariais da presente CCT, e será regido pelo artigo 452-A da CLT. Parágrafo Segundo Considerando como intermitente o contrato de trabalho na qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de período de prestação de serviços e de inatividade. Parágrafo Terceiro O número de trabalhadores intermitentes não poderá exceder a 10% da mão de obra da empresa. Parágrafo Quarto No prazo de até 01 (um) ano da data da dispensa, é vedado a empresa firmar contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados na mesma função. Parágrafo Quinto No prazo de até 6 meses da data da dispensa, é vedado à empresa firmar contrato de experiência nos em casos de readmissão de empregados na mesma função. Parágrafo Sexto O contrato de experiência não poderá exceder os 90 (noventa) dias. CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – CARTEIRA DE TRABALHO – CTPS Serão anotadas nas CTPS dos empregados, além do salário, todas as

gratificações recebidas tais como triênio e outras vantagens, conforme legislação em vigor. PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas fornecerão aos seus empregados os extratos do FGTS, sempre que emitidos pelo Banco Depositário. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO O contrato individual de trabalho deverá ser acordado, expressamente, por escrito expressamente por prazo determinado ou indeterminado. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA- DISPENSA QUE ANTECEDE A DATA BASE O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, como previsto na Lei 7.238/84, devendo ser observado à projeção do aviso prévio para todos os efeitos legais. CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA- DEMISSÃO/GARANTIA GESTANTE A empregada gestante não será dispensada sem justa causa, desde o início da gestação até ao término da estabilidade legal. PARÁGRAFO ÚNICO A empregada gestante deverá ser remanejada para o setor administrativo, não perdendo o direito ao seu adicional de periculosidade. CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA -PRÉ APOSENTADORIA Gozará de garantia de emprego o funcionário que contar com mais de 05 (cinco) anos de trabalho para o empregador e, cumulativamente, faltar 12 (doze) meses ou menos para completar o tempo necessário para obter o direito à aposentadoria integral. CLÁUSULA DÉCIMA NONA- HOMOLOGAÇÕES Nos moldes da Lei nº 13.467/2017, a liquidação das verbas trabalhistas resultante da rescisão do contrato de trabalho, e, a entrega ao empregador de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, deverão ser efetuados em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho. PARÁGRAFO PRIMEIRO Os sindicatos convenientes acordam que as empregadoras farão a homologação das rescisões contratuais de seus empregados junto ao SINDBOMBEIROS. PARÁGRAFO SEGUNDO Se no ato homologatório verificar-se a existência de incorreções, ficará a empresa obrigada ao pagamento da multa prevista no artigo 477, §8º, da CLT, se não proceder à correção no respectivo ato. PARÁGRAFO TERCEIRO Deverá a empresa custear e apresentar toda documentação necessária solicitada pela Entidade Sindical para a homologação. O valor para custeio da homologação será de R\$20,00 (vinte reais) por rescisão homologada. PARÁGRAFO QUARTO Estando a empresa regular junto às Entidades Laboral e Patronal, poderá solicitar a esta, declaração de não comparecimento do empregado ao ato homologatório, desde que comprovada a convocação formal e por escrito do trabalhador. CLÁUSULA VIGÉSIMA – DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicatos laborais, curso de formação, CBMERJ e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que solicitado ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal, a quem der causa. CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS A entrega de quaisquer documentos, ou sua devolução, à empresa ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte. JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA– COMPENSAÇÃO DE JORNADA A jornada semanal será de de até 44:00 horas. PARÁGRAFO PRIMEIRO A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, até o máximo legalmente permitido como compensação para supressão, total ou parcial de trabalho aos sábados. PARÁGRAFO SEGUNDO Na forma do artigo 611 A inciso XI da Lei 13.467/2017, fica estabelecido que o empregador poderá efetuar a troca do feriado, somente do pessoal administrativo, dentro da própria semana e com aviso aos funcionários com mútuo consentimento, com no mínimo 30 dias de antecedência PARÁGRAFO TERCEIRO Dado a natureza do trabalho, a partir de acordo específico entre empresa e sindicato laboral, poderá se aplicar o regime de escala de 12 (vinte e quatro) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, obedecendo, neste caso, o limite mensal de horas efetivamente trabalhadas. PARÁGRAFO QUARTO Fica assegurada a remuneração de hora extra com acréscimo de 100% (cem inteiros por cento)

para os empregados que laborarem na jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, quando convocados para plantões extras em sua folga, no limite de seis plantões extras por mês, verificada a concordância do empregado e respeitado o descanso interjornada de doze horas. Todo plantão extra será integralmente pago como hora extra com acréscimo de 100%, qualquer que seja o dia da semana, garantido ainda os benefícios do tíquete refeição/alimentação e do vale transporte da atual Convenção Coletiva de Trabalho. PARÁGRAFO QUINTO Será concedido intervalo intrajornada para repouso ou alimentação de acordo com o Art. 71º da CLT. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será remunerado nos termos do artigo 71, § 4º da CLT. CONTROLE DA JORNADA CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA– CONTROLE DE PONTO As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO Nas atividades em que o trabalho for desenvolvido através da escala de revezamento com compensação, esta deverá ser de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso. Somente serão consideradas como horas extras aquelas que excederem a 180 (cento e oitenta) horas mensais efetivamente trabalhadas. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão admitidas outras escalas, mediante acordo entre o sindicato laboral e a empresa, as escalas de trabalho em face das características e singularidades da atividade, desde que, não haja extrapolção do limite ora estabelecido. Em havendo extrapolção do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento das horas excedentes como extraordinárias, com os respectivos adicionais, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito. PARÁGRAFO SEGUNDO: É facultado às empresas estabelecer fechamento de suas folhas de pagamento em qualquer data antes do último dia do mês, sendo que as horas extras, adicional noturno, faltas e atrasos que tenham ocorrido após o fechamento da folha, serão pagos ou descontados na folha do mês subsequente. OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA– ARTIGO 59 DA CLT (BANCO DE HORAS) Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, nos termos do Art. 59, da CLT, já com alteração prevista pela Lei nº 9.601, de 28.01.1998, ficando restrito, tão-somente, aos empregados lotados no mesmo setor de serviços. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – PERMISSÃO DE TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS Fica assegurado ao trabalhador que atue na jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que pela natureza do contrato, devam exercer suas funções aos domingos, tais como, em clubes, associações recreativas, condomínios e outros locais inerentes à atividade da empresa, o descanso semanal em outro dia da semana, conforme previsto no § Único, do Art. 68, da CLT. PARÁGRAFO ÚNICO: Da mesma forma fica permitido o trabalho em dias de feriados nacionais e religiosos, respeitando, no entanto, os acréscimos legais, que neste caso, será de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, conforme previsto no Art. 70 da CLT. CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL A jornada de trabalho diária do empregado será de oito horas com intervalo de uma hora para refeição e/ou descanso, ou jornada ininterrupta de seis horas, percebendo seus salários no 5º dia útil do mês subsequente, em conformidade com o total de horas mensais trabalhadas no período de apuração do ponto, conforme estabelecido pela empresa. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – CONDIÇÕES DE TRABALHO As empresas deverão implantar medidas que visem a melhoria de suas instalações, bem como das condições de trabalho dos empregados, nos vestiários e refeitórios. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA– PROTEÇÃO AO TRABALHO As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequados aos riscos, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de

origem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, nos termos dos Art. 166, da Portaria nº. 3214 de 08.06.78. PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Equipamento de Proteção Individual – EPI, quando fornecido pelas empresas, é de uso obrigatório do empregado, sendo considerada falta punível a sua não utilização, e a reincidência considerada falta grave nos termos do Art. 482, da CLT. UNIFORME CLÁUSULA TRIGÉSIMA – UNIFORME As empresas fornecerão gratuitamente 04 (quatro) uniformes por ano a seus empregados, quando obrigatório o seu uso, da seguinte forma: 01 (um) uniforme na admissão e mais 01 (um) a cada três meses. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços. PARÁGRAFO SEGUNDO: Os uniformes e EPI's, ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho. PARÁGRAFO TERCEIRO: Considera-se falta grave do trabalhador, a recusa injustificada do uso de uniformes e equipamentos de proteção individual, fornecidos na forma estabelecida no “caput” desta cláusula, permitindo a dispensa por Justa Causa pelo empregador. INSALUBRIDADE CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DA INSALUBRIDADE – PERICULOSIDADE As empresas obrigam-se ao pagamento do Adicional de Periculosidade ou Insalubridade, de acordo com a Lei. EXAMES MÉDICOS CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – EXAMES MÉDICOS As empresas realizarão exames médicos periódicos em todos os empregados, conforme legislação em vigor, bem como os exames admissionais e demissionais, conforme a Norma Regulamentadora 7 – NR 7. ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – DOS ATESTADOS MÉDICOS As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos justificando a ausência ao trabalho. Parágrafo único A ausência ao trabalho por motivo de doença deve ser comprovada mediante atestado médico, no prazo de até 10 (dez) dias úteis após sua emissão, podendo ser entregue por e-mail, WhatsApp, demais meios eletrônicos, ou por outra pessoa, contra recibo. Caso contrário, a falta será tida como injustificada e acarretará a perda da remuneração dos dias. PRIMEIROS SOCORROS CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS As empresas manterão nos locais de serviço, um estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros. CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – MENSALIDADE SINDICAL As empresas deverão descontar 3,5% (três pontos e meio percentuais) do piso da categoria profissional, em folha de pagamento, a mensalidade dos associados e repassá-las ao Sindicato Laboral da categoria, devendo ao respectivo Sindicato apresentar à empresa, em tempo hábil, a relação dos seus associados. Parágrafo primeiro O repasse da mensalidade, deverá ser efetuado até ao 5º dia útil subsequente à competência do desconto, tendo, a partir daí, o prazo de até 5 (cinco) dias para a empresa enviar ao SINBOMBEIROS, os comprovantes do repasse, através do e-mail faleconosco@sinbombeirocivil.org.br. O atraso no repasse desta mensalidade incorrerá em multa de 10% (dez pontos percentuais) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária. REPRESENTANTE SINDICAL CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DIRETORES SINDICAIS As empresas liberarão até 01 (um) Diretor Sindical que participe da administração do Sindicato, sem prejuízo do pagamento de seus vencimentos integrais, tais como: vantagens, benefícios, gratificações, inclusive abono de ponto, tempo de serviço de contribuição, enquanto estiverem à disposição do Sindicato no exercício de seus mandatos. PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os Diretores Sindicais indicados pelo Sindicato Laboral somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada. PARÁGRAFO SEGUNDO Os Diretores e Delegados sindicais, terão direito a 01 (um) dia de abono mensal, a serviço do Sindicato Laboral, desde que solicitado por escrito, avisando a empresa com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e só poderão ser demitidos por justa causa, dentro do período estatutário. CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL As Empresas descontarão mensalmente, a importância de R\$ 5,00 (cinco reais) por mês, de cada integrante da categoria profissional, para os benefícios sociais oferecidos pela Entidade Sindical Laboral, bem como serviços jurídicos (área trabalhista, previdenciária e homologações); serviços de fiscalização trabalhista (conferência de cálculos trabalhistas, cálculos para aposentadoria, trâmites para aposentadoria junto ao INSS e,

acompanhamento do processo) e balcão de emprego, além da manutenção e incremento tecnológicos dos cursos de treinamentos para qualificação da mão-de-obra, conforme estabelecida na presente Convenção Coletiva de Trabalho. O aludido desconto será efetuado nas folhas de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT. Fica assegurado aos empregados, a qualquer tempo, o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado individual e pessoalmente, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato Laboral, com cópia para o departamento pessoal da empresa, o qual terá eficácia a contar da data de entrega do Termo de Oposição Individual ao Desconto. Parágrafo primeiro A empresa deverá efetuar o depósito da Contribuição Negocial Laboral no Banco Itaú S.A., agência 0313, conta corrente nº 31413-0, ou em boleto bancário emitido pelo Sindicato Laboral, até ao 5º dia útil do mês subsequente ao desconto em folha, e enviar ao Sindicato Laboral, a cópia do recibo bancário acompanhado da relação dos empregados descontados, no prazo máximo de 10 (dez) dias. O atraso no repasse incorrerá em multa de 5% (cinco pontos percentuais) ao mês sobre o valor da Contribuição Negocial Laboral. Parágrafo segundo Em caso de não recolhimento da Contribuição Negocial Laboral, prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer a via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma. CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL As Empresas descontarão de cada empregado, em folha de pagamento, a quantia total de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sendo em duas parcelas de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) a serem descontados em contracheque nos meses de _____ e _____ de 2023 (dois meses seguintes à assinatura da CCT), a fim de custear a campanha salarial objeto da presente Convenção Coletiva. Fica assegurado aos empregados, a qualquer tempo, o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado individual e pessoalmente, com identificação e assinatura do opoente, na sede do Sindicato Laboral, o qual terá eficácia a contar da data da entrega do Termo de Oposição Individual ao Desconto, não ensejando qualquer ressarcimento ou devolução do que foi descontado. Este valor deverá ser repassado pela empresa mediante depósito no BANCO ITAÚ S.A, agência 0313, conta corrente nº 31413-0, ou em boleto bancário emitido pelo Sindicato Laboral, até ao 5º dia útil de cada mês subsequente à competência de cada desconto. Caso contrário, será cobrado da empresa multa de 5% (cinco pontos percentuais) ao mês sobre o valor da mensalidade não repassada, com os acréscimos legais. Parágrafo primeiro Em caso de não recolhimento da Contribuição Assistencial Laboral, prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Laboral recorrer à via judicial para o cumprimento do inteiro teor da mesma. Parágrafo segundo A referida Contribuição Negocial Laboral foi devidamente aprovada em assembleia de trabalhadores, estando fundamentada na Nota Técnica Nº 02/2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL - CONALIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa um direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal, manifestar-se-á junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexequível, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA-ACORDO COLETIVO DE TRABALHO Diante da nova relação normativa estabelecida pelo art. 620 da Lei 13.467 de 2017, fica convencionado que os Acordos Coletivos de Trabalho não poderão estabelecer condições menos favoráveis às estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho, para tanto, a celebração dos instrumentos normativos coletivos deverão contar com a anuência dos sindicatos Patronal e Laboral, este da base territorial onde o empregado atingido labora. PARÁGRAFO ÚNICO Tal disposição será exigida para a celebração de acordo individual que deverão contar com a anuência dos sindicatos Patronal e Laboral. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - Da multa por descumprimento A infração a qualquer das

cláusulas deste instrumento, com exceção das cláusulas que tenham previsão de penalidade específica, sujeitará a empresa infratora à multa de 01 (um) piso vigente de Auxiliar de Manutenção, por funcionário quantitativo total da empresa obtido através do CAGED devidamente atualizado, por funcionário quantitativo total da empresa obtido através do CAGED devidamente atualizado. Na reincidência, o total deverá ser acrescido de 50% (cinquenta por cento). As importâncias reverterão em favor do Sindicato Laboral. PARÁGRAFO ÚNICO: Verificado o descumprimento a qualquer das cláusulas aqui contratadas, o representante credenciado do Sindicato dos Empregados notificará a empresa da correspondente aplicação da penalidade. A empresa terá 10 (dez) dias para o cumprimento da notificação, ou justificá-la. Na notificação deverá constar a indicação da empresa, estabelecimento e a cláusula infringida. OUTRAS DISPOSIÇÕES CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA-DANOS PATRIMONIAIS As empresas poderão descontar dos empregados o valor correspondente a qualquer material, peça, equipamento, instalação e outros, danificados total ou parcialmente desde que devidamente comprovado e assentido pelo empregado. Tal desconto poderá ser parcelado em até dez vezes, desde que haja concordância pelo empregador. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA -RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS A entrega de quaisquer documentos ou sua devolução deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pela empresa e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – DIVERGÊNCIAS As divergências surgidas na vigência desta Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS As empresas poderão formalizar, com a assistência obrigatória dos sindicatos convenientes, acordos coletivos que regulamentem a participação dos empregados nos resultados e nos lucros. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes. Parágrafo Primeiro A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao. Parágrafo Segundo Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/03/2023, o valor total de R\$10,00 (dez reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar e Empresarial será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Parágrafo Terceiro Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado. Parágrafo Quarto Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e

cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo Sexto O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

Parágrafo Sétimo Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Oitavo Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

Parágrafo Nono O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo Décimo Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia. Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados. Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas.

Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO ACIDENTE	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR ACIDENTE, SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	3X	R\$ 600,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	3X	R\$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	3X	R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.

BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUIRÁ TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIÇÃO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	PARTICIPATIVO SEM UNIDADE MÓVEL		SERÁ DISPONIBILIZADO DESCONTOS SIGNIFICATIVO PARA TODOS OS SERVIÇOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

Após, Seguindo a ordem do dia, O Presidente do SINDBOMBEIROCIVIL – RJ, Marcelo Camello abriu para a fala dos presentes para se manifestarem acerca das propostas de pauta das Convenções Coletivas de Trabalho. Após as falas, seguindo para o Item 3 da pauta, foi colocada em votação a aprovação das propostas de pauta acima transcritas, incluindo a proposta de aumento e reajuste salarial, e da campanha salarial tendo sido as mesmas aprovadas por unanimidade. Passando para o Item 4 - Autorização para a Diretoria do Sindicato negociar com os Sindicatos e Federação Patronais,

para a fala dos presentes para se manifestarem acerca das propostas de pauta das Convenções Coletivas de Trabalho. Após as falas, seguindo para o Item 3 da pauta, foi colocada em votação a aprovação das propostas de pauta acima transcritas, incluindo a proposta de aumento e reajuste salarial, e da campanha salarial tendo sido as mesmas aprovadas por unanimidade. Passando para o Item 4 - Autorização para a Diretoria do Sindicato negociar com os Sindicatos e Federação Patronais, visando o Acordo Salarial para o ano de 2023/2024, ou suscitar Dissídio Coletivo, caso não haja Acordo, contra o Sindicato Patronal – SINDICATO DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DE BRIGADA DE INCÊNDIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – SINESB – foi a mesma aprovada por unanimidade. Passou, então, o Presidente Marcelo Camello à votação do Item 5 - Autorização expressa para a cobrança de Contribuição Negocial de todos os trabalhadores bombeiros do Rio de Janeiro, foi aprovada por unanimidade. Passando à votação do Item 6 - Autorização para a Diretoria do Sindicato firmar diretamente com as empresas, ou com o Sindicato(s) Patronal(is), Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho, após debates, foi a mesma aprovada por unanimidade; Por fim, passando ao Item 7 do Edital de Convocação. Verificando-se que não havia outros assuntos a serem tratados e seguindo o rito extraordinário da assembleia híbrida, o Presidente deu por encerrada a Assembleia.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente Ata, que vai assinada pelo Presidente da mesa, Sr. Marcelo Camello de Andréa Marcelo Camello de Andréa e por mim, Tatiana Soraia Soares Carvalho, Secretária- Geral Tatiana Soraia Soares Carvalho. Rio de Janeiro, 13 de fevereiro de 2023.