



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES BOMBEIROS CIVIS

Ata de Assembleia Geral Extraordinária da FENABCI – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES BOMBEIROS CIVIS.

Aos 08 (oito) dias do mês de Abril de 2016 (dois mil e dezesseis), precisamente as 15:00 (quinze) horas em segunda e última convocação, reuniram em Assembleia Geral Extraordinária os integrantes da categoria **TRABALHADORES BOMBEIROS CIVIS DO ESTADO DO CEARÁ**, cuja Lista de Presença encontra-se anexa, conforme Edital de Convocação publicado junto ao Jornal Diário do Nordeste, do dia 30/03/2016, página 4 – PUBLICIDADE, na sede do SINDIBOMBEIROS CEARÁ, sito a Rua Floriano Peixoto, 187 – Sala 504 – 5º. Andar – CEP 60025-130- Centro – Fortaleza – CE. Com a palavra, o Sr. DERIVALDO ALVES DO NASCIMENTO - Presidente da FENABCI presidiu a Assembleia e, convidou a compor a mesa o Sr. SAMUEL DOS SANTOS para secretariar a presente ata. Dando início a referida Assembleia, o Sr. Derivaldo agradeceu a presença de todos os BOMBEIROS CIVIS DO ESTADO DO CEARÁ presentes e, explanou acerca da criação e constituição da FENABCI que fora criada e adveio para representar os BOMBEIROS CIVIS NAS BASES INORGANIZADAS, OU SEJA, ONDE NÃO HÁ SINDICATO ESPECIFICO QUE TUTELE OS INTERESSES DESSES COLABORADORES. Ademais e, ainda esclareceu que, o SINDIBOMBEIROS CEARÁ já está com sua documentação no Ministério do Trabalho e Emprego, mas pelo fato de ainda não deter CERTIDÃO SINDICAL, haja vista ainda estar no processo de requerimento da Certidão Sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego e, considerando ao final que os trabalhadores deste Estado do Ceará não podem ficar desagasalhados de uma norma coletiva, considerando o simples fato do Registro Sindical do SINDIBOMBEIROS CEARÁ ainda não ter sido concedido, se fez necessária que esta federação FENABCI viesse compor na Região, na qual fez publicar o presente Edital, visando retirar uma PAUTA DE NEGOCIAÇÃO a ser encaminhada a Entidade Patronal, visando confeccionarmos uma Convenção Coletiva de Trabalho para atender a todos os BOMBEIROS CIVIS DESTE ESTADO DO CEARÁ. Feitos os esclarecimentos acima, o Sr. Presidente pediu ao Sr. Secretario para que procedesse a leitura do EDITAL DE CONVOCAÇÃO, que assim passou a leitura: declinando a seguinte ordem do dia: **a) Discussão e Aprovação da Pauta de Reivindicação a ser encaminhada à Entidade Patronal, com vistas as negociações coletivas referente ao ano de 2016; b) Autorização para a Diretoria da FENABCI conduzir o processo negocial, bem como instaurar Dissídio Coletivo caso malogrem as negociações; c) valor e forma da contribuição a ser descontada dos trabalhadores para a manutenção do sistema sindical; d) prazo para oposição dos descontos e, e) Demais assuntos gerais.** Dando por iniciadas as ordens do dia, inicia-se pela leitura do item a) da pauta: **a) Discussão e Aprovação da Pauta de Reivindicação a ser encaminhada à Entidade Patronal, com vistas as negociações coletivas referente ao ano de 2016;** Nesse ponto, foram colocadas algumas situações específicas e, em seguida passaram-se a elaboração da pauta de reivindicações, sendo os tópicos: Bombeiro Civil Aeródromo - R\$ 1.549,00 - 15% (quinze por cento) de gratificação; Bombeiro Civil Aeródromo Condutor - R\$ 1.882,63 - 25% (vinte e cinco por cento) de gratificação; Bombeiro Civil Aeródromo Líder - R\$ 2.073,00 - 25% (vinte e cinco por cento) de gratificação; Bombeiro Civil Aeródromo Inspetor - R\$ 2.414,23 - 25% (vinte e cinco por cento) de gratificação; Bombeiro Civil Aeródromo Chefe -



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES BOMBEIROS CÍVIS

R\$ 2.565,89 - 25% (vinte e cinco por cento) de gratificação; Bombeiro Civil - R\$ 1.549,00 (Sem gratificação); Bombeiro Civil Condutor - R\$ 1.882,63 (Sem gratificação); Bombeiro Civil Líder - R\$ 2.073,00 (Sem gratificação); Bombeiro Civil Mestre - R\$ 6.356,22 (Sem gratificação); Bombeiro Civil que atende Heliponto - R\$ 1.645,51 - 10% (dez por cento) de gratificação; Salva-Vidas / Guarda-Vidas - R\$ 1.549,00 (Sem gratificação) - Salva-Vidas/ Guarda Vidas Líder - R\$ 2.073,00 - (Sem gratificação). **VALE REFEIÇÃO:** R\$ 22,00 - **CESTA BASICA:** R\$ 100,00 - **DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS** - As empresas poderão efetuar o pagamento do salário através de depósitos bancários, em conta própria do trabalhador, independentemente de sua autorização. **Parágrafo Único:** As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores, sem prejuízo da remuneração, tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e no horário bancário, excluindo-se os horários de refeição. - **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. **ADIATAMENTO DE SALÁRIO/VALE** - As empresas poderão antecipar, aos empregados que solicitarem, um adiantamento quinzenal de salário de até 40% (quarenta por cento) do salário base. **COMPROVANTE DE PAGAMENTO** - Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da empresa e o valor do depósito do FGTS. **ATRASOS DE PAGAMENTOS** - O não pagamento sem motivos justificados dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado acarretará em multa de 0,5% (meio por cento) do salário devido, por dia de atraso, revertida esta em favor do empregado prejudicado. A mesma multa será aplicada quando do atraso do 13º Salário. **Parágrafo único** - Caso ocorra atraso superior a 30 (trinta) dias, a multa prevista no caput passará a ser de 1% (um por cento), sendo superior a 60 (sessenta) dias, a multa passará a 2% (dois por cento). - **AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO** - Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção, quando oferecido contra prestação, o desconto em folha de pagamento da participação de empregados nos custos de alimentação, convênios com supermercados, farmácias e agremiações, quando expressamente autorizados pelo empregado. - **ADMISSÃO APÓS A DATA BASE** - O salário dos empregados admitidos após a data base 01/06/2016 até 31/05/2017, quando admitidos em função com paradigma, terá por limite o mesmo percentual de correção concedido ao paradigma após o período de experiência até o limite do menor salário da função, respeitando sempre o piso salarial vigente. - **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. - **ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO** - O adiantamento do 13º salário será garantido ao empregado nos moldes da legislação vigente. - **DO 13º SALÁRIO** - Ao empregado afastado a partir de 01/06/2016 percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º salário, no primeiro ano de afastamento do empregado, desde que tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta dias). Essa complementação será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o 13º Salário devido, caso não houvesse afastamento. - **HORAS EXTRAS** - As horas extras trabalhadas nos D.S.Rs./folgas, feriados serão pagas com adicional de 100% (cem por cento). - **REFLEXOS DE HORAS EXTRAS / ADICIONAL NOTURNO** - As empresas deverão fazer incidir a média das horas extras e do adicional noturno, para cálculo e pagamento das férias, 13º salário e repouso semanais remunerados devidos aos empregados, inclusive nas rescisões contratuais - **ADICIONAL NOTURNO** - A hora noturna, trabalhada entre 22h00 e 05h00 horas, será remunerada com o adicional de 30% (trinta por cento), sobre o valor da hora normal. - **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE** - Aos empregados que prestam ou que



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES BOMBEIROS CIVIS

venham a prestar serviços em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, farão jus a um adicional, incidente sobre o salário mínimo vigente, correspondente a 40% (quarenta por cento) no grau de risco máximo, 20% (vinte por cento) no grau de risco médio e 10% (dez por cento) no grau de risco mínimo, deixando de perceber o respectivo adicional, aquele empregado que deixar de prestar serviços em condições insalubres, conforme reza a lei. - **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE** - De acordo com o inciso III do artigo 6º da Lei 11.901/2009, serão assegurados aos empregados a percepção do adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) sobre o salário mensal, sem os acréscimos resultantes de gratificação, prêmios ou participações nos lucros da empresa. - **ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA** - Aos empregados que forem transferidos para estabelecimentos fora do município para onde foi contratado ou onde efetivamente iniciou a prestação dos serviços, fica assegurado um adicional mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) de seu salário básico. - **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** - Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente PR – Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000. - a) Período de Apuração e Prazo para Pagamento: Período de Apuração: Exercício 2016 - O período de apuração do PR – Participação nos Resultados será de 01 de Março de 2016 até 31 de Fevereiro de 2017. Prazo para pagamento: O pagamento se dará em 02 (duas) parcelas. A 1ª parcela corresponderá ao período de apuração de Janeiro de 2016 até Junho de 2016 e o pagamento se dará, impreterivelmente, até o dia 31 de julho de 2016. A 2ª parcela corresponderá ao período de apuração de Julho de 2016 até Dezembro de 2016 e o pagamento se dará, impreterivelmente, até o dia 28 de fevereiro de 2017. b) Condições Gerais: Faltas: O empregado(a) não poderá ter nenhuma falta no período (Março a Fevereiro de 2016), havendo qualquer ausência, o empregado(a) perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período. Serão consideradas tanto as faltas injustificadas como as justificadas, ou seja: o empregado(a) começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PR – Participação nos Resultados e perderá a percentual de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando ao trabalho; Parágrafo Primeiro: Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PR – Participação nos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho). c) Valor do PLR: O valor da PR – Participação nos Resultados é de R\$ 384,30 (trezentos e oitenta e quatro reais e trinta centavos) por empregado, a ser pago em 02 (duas) parcelas semestrais de R\$ 192,15 (cento e noventa e dois reais e quinze centavos) cada por trabalhador, sendo que a 1ª parcela deverá ser paga até 31 de julho de 2016 e a 2ª parcela até o dia 28 de fevereiro de 2017. d) Penalização: A título de penalização para as empresas que não pactuarem o Acordo de PR – Participação nos Resultados, fica estabelecido o pagamento de R\$ 192,15 (cento e noventa e dois reais e quinze centavos) por empregado, por semestre, sendo que a 1ª parcela deverá ser paga até 31 de julho de 2016 e a 2ª parcela até o dia 28 de fevereiro de 2017, totalizando o valor de R\$ 384,30 (trezentos e oitenta e quatro reais e trinta centavos) anual por empregado. d.1) Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações: d.1.1) Sendo este valor maior aquele estipulado no item acima, "Valor da PR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o Direito Adquirido do empregado sobre a PR concedida pela Empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este. d.1.2)

Rua Gabriel Prestes, 201 - Carandiru - CEP 02032-020 - São Paulo - SP
Fones: (11) 2221-1463 / 2221-0957 / 2251-0995



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES BOMBEIROS CIVIS

Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o Empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento. e) Conciliação: Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si. Comprometem-se os representantes sindicais (laboral e patronal), ao final de cada período estabelecido desta Clausula, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, a analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar está PLR - Participação nos Resultados.

- **VALE ALIMENTAÇÃO** - As empresas fornecerão o benefício de ticket refeição ou vale alimentação, conforme manifestação do Empregado no valor unitário mínimo R\$ 22,00 (vinte e dois reais), por dia efetivamente trabalhado, de forma que não será devido esse benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias. Parágrafo Primeiro - Ficam autorizados os descontos na folha de pagamento do trabalhador até o limite previsto em Lei, devendo para tanto, as empresas providenciarem a sua inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT. Parágrafo Segundo - Estão desobrigadas do fornecimento desse benefício, as empresas que fornecem ou vierem a fornecer alimentação no local de trabalho ou local da prestação de serviços, ou ainda no caso do cumprimento da obrigação ser efetuado diretamente pelo tomador de serviços. - Parágrafo Terceiro - O benefício de ticket refeição ou vale alimentação somente será devido quando a jornada de trabalho diária for superior a 6 (seis) horas, ressalvadas as condições mais favoráveis e eventualmente praticadas pelas empresas. **CESTA BÁSICA:** As empresas fornecerão mensalmente e sem ônus para o(s) trabalhador (es), independentemente da jornada de trabalho, cartão alimentação magnético em valor nominal de R\$ 100 (cem reais). Parágrafo Primeiro - A concessão do benefício estabelecido nesta cláusula não exclui a obrigatoriedade da observância da cláusula sobre **VALE REFEIÇÃO**. - Parágrafo Segundo - Às empresas que já praticam esse benefício, ficam asseguradas as condições mais vantajosas aos empregados, inclusive para os casos de fornecimento in natura. - Parágrafo Terceiro - Fica garantida a concessão deste benefício para os empregados que possuam até 01 (uma) falta injustificada. **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, podendo ser pago de forma semanal, quinzenal ou mensal. - Parágrafo Único - A base de cálculo para o desconto do fornecimento do vale - transporte, será o percentual legal, sobre o salário básico, de acordo com o parágrafo único do art. 4º da Lei 7.418/85. - **REGULAMENTAÇÃO DOS EVENTOS** - As empresas que trabalham com serviços eventuais terão que pagar uma diária equivalente ao valor de uma folga trabalhada, com base no piso salarial da categoria, vale-transporte e vale-refeição. **AUXÍLIO CRECHE** - As empresas que tenham empregadas que não possuam creches próprias, poderão optar por celebrar o convênio previsto no § 2º do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e a assistência do filho legítimo ou legalmente adotado em creches credenciadas, a sua escolha, até o limite do valor correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês, para cada filho com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) anos. Na falta dos comprovantes de despesas, será pago diretamente às empregadas o valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria, por mês, para cada filho entre 0 (zero) e 6 (seis) anos de idade. - **SEGURO DE VIDA EM GRUPO** : Em cumprimento a Lei 11.901/2009 fica convencionado que as empresas contratarão Seguro de Vida em Grupo para os seus empregados efetivos, dando-se preferência às seguradoras homologadas pelas entidades sindicais, com as seguintes coberturas mínimas: - I - Em CASO DE MORTE ACIDENTAL OU INVALIDEZ PERMANENTE POR ACIDENTE do empregado segurado será disponibilizada ao responsável a importância total de R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil, reais), após a entrega dos documentos exigidos pela seguradora. - Parágrafo Primeiro - A Federação Laboral poderá criar através de corretora credenciada, uma apólice

Rua Gabriel Prestes, 201 - Carandiru - CEP 02032-020 - São Paulo - SP
Fones: (11) 2221-1463 / 2221-0957 / 2251-0995



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES BOMBEIROS CIVIS

coletiva de seguros para atender os objetivos desta cláusula, sendo facultativa às empresas a adesão à mesma.

Parágrafo Segundo - As empresas deverão encaminhar a Federação cópia da apólice da contratação de seguros.

Parágrafo Terceiro - As empresas deverão adiantar ao responsável, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas a importância de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), para as despesas de sepultamento, valor este que será ressarcido pela seguradora à empresa, no ato do pagamento do prêmio ao responsável. - **ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA** - A Federação Profissional atenderá ou firmará convênios para atendimento odontológico, exceto prótese, a todos os funcionários, cabendo às empresas a responsabilidade de fornecer todos os meses a listagem de todos os empregados e sua constante manutenção. - **Parágrafo Primeiro** - Para a manutenção destes benefícios, as empresas pagarão a Federação Profissional, o valor mensal de R\$ 24,15 (vinte e quatro reais e quinze centavos) por trabalhador, através de guias próprias, podendo ser descontado do mesmo o valor máximo de R\$ 12,07 (doze reais e sete centavos). - **Parágrafo Segundo** - As empresas fornecerão relação atualizada dos empregados, por mês, sob pena de multa de 5% (cinco por cento) do maior salário normativo da categoria, a ser revertida a favor da Federação. - **CONVÊNIO FARMÁCIA** - As empresas firmarão convênio farmácia para todos os trabalhadores desta categoria, para a compra de remédio, limitado a 15% (quinze por cento) do piso salarial do Bombeiro Civil, com o desconto em folha de pagamento. - **Parágrafo Único** - Serão garantidas as condições atuais desde que sejam mais benéficas aos trabalhadores; - **COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**: - Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário fica garantida entre 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre, para efeito da complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária. Não sendo conhecido o valor do benefício, a complementação deverá ser paga em valores estimados, se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, estas deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior. O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados. - **AJUDA A FILHO DEFICIENTE**: O empregado que tenha filho deficiente devidamente comprovado, fará jus a um auxílio especial de 10% (dez por cento) do piso da categoria em que estiver enquadrado, para que possa ajudar nos tratamentos especializados. - **ASSISTÊNCIA JURÍDICA PELAS EMPRESAS** - As empresas se obrigam a prestar assistência jurídica compatível e gratuita aos seus empregados Bombeiros Civis, quando estes incidirem na prática de atos que os levem a responder por ação judicial, quando em serviço e em defesa dos bens patrimoniais resguardados. - **ASSISTÊNCIA MÉDICA AMBULATORIAL** - As empresas terão que fornecer assistência médica ambulatorial a todos os trabalhadores abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, sem ônus ao empregado. - **Parágrafo Primeiro** - Salvo os contratos em andamento que permanecem inalterados, os empregadores concordam em contratar preferencialmente empresas prestadoras de serviços de assistência médica, que sejam homologadas pelas entidades sindicais. - **Parágrafo Segundo** - As partes acordam o direito de oposição pelos trabalhadores, caso não queiram usufruir da assistência médica concedida, por escrito. - **Parágrafo Terceiro** - Havendo mudança na legislação em vigor que trata dos planos de saúde, bem como do custeio, que venham impactar substancialmente a manutenção do plano de assistência médico ambulatorial previsto na presente cláusula, as partes acordam em suspender e reavaliar suas condições. - **ABONO POR APOSENTADORIA** - O empregado que contar com 12 (doze) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vier a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a cinco anos prestados na mesma empresa. - **GARANTIA CONTRA DESPEDIDA ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**: Gozará de garantia de emprego ou salário, salvo por pedido de demissão ou dispensa por força maior, o(a) empregado(a)

Rua Gabriel Prestes, 201 - Carandiru - CEP 02032-020 - São Paulo - SP

Fones: (11) 2221-1463 / 2221-0957 / 2251-0995



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES BOMBEIROS CIVIS

em vias de aposentadoria que tiver acima de 05 (cinco) anos de vínculo empregatício com a empresa nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo mínimo para aposentadoria pela Previdência Social em seu máximo. - **Parágrafo Primeiro** - A garantia de emprego ou salário vigorará a partir do recebimento pelo empregador de comunicação do(a) empregado(a) por escrito e sem efeito retroativo de reunir ele(a) às condições previstas, sendo de total responsabilidade as informações prestadas. - **Parágrafo Segundo** - O direito à garantia de emprego ou salário se extinguirá se não for requerida a aposentadoria, imediatamente, após completado o tempo necessário à sua aquisição. - **CARTA DE AVISO DE DISPENSA** - O empregado dispensado sob a alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra-recibo, esclarecendo os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada. - **AVISO PRÉVIO** : Nos casos de rescisão de Contrato de Trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso obedecerá aos seguintes critérios: I) Será comunicado pela empresa, por escrito, e contra-recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado; II) 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; III) 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. IV) 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; V) 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; VI) O empregado demitido sem justa causa com mais de 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, terá direito a um adicional de 50% (cinquenta por cento) do seu salário, a ser pago juntamente com suas verbas rescisórias. VII) Em conformidade com a Lei Federal nº 12.206, de 2011, ficou instituído a proporcionalidade do aviso prévio, à razão de 3 dias por ano trabalhado. Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação. - **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**: O Contrato de Experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, de acordo com a legislação vigente. O Contrato de experiência não será permitido na readmissão de funcionários dentro do prazo de seis meses contados da data de encerramento do contrato de trabalho, desde que na mesma função exercida anteriormente ou no aproveitamento de funcionários contratados através da mão-de-obra temporária em idêntica função. - **HOMOLOGAÇÕES**: A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no 1º (primeiro) dia útil após o término do Contrato de Trabalho, ou dentro de 10 (dez) dias a contar da data de notificação da dispensa, na hipótese de aviso prévio indenizado ou com dispensa de seu cumprimento. **Parágrafo Primeiro** - Todas as homologações de rescisão contratual serão realizadas na Federação do Estado do Ceará, e suas respectivas sub-sedes ou delegacias. Está sujeita a homologação a rescisão contratual a partir de 1 (um) ano do início do contrato de trabalho. **Parágrafo Segundo** - O saldo de salário do período de aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não se verificar antes dessa data. **Parágrafo Terceiro** - Se no ato homologatório verificar-se a existência de pequenas incorreções, ficará a empresa obrigada do pagamento das multas previstas nesta Convenção e no artigo 477, § 8º da CLT, facultando-lhe o pagamento das diferenças no prazo de 03 (três) dias úteis, o que a desobrigará da multa retro mencionada, sob pena de não o fazendo, tornar válida a homologação apenas com os valores pagos ao empregado. **Parágrafo Quarto** - A Federação, quando das homologações nas rescisões de contrato de trabalho, deverá exigir da empresa a apresentação de certidão de débito com o Federação, relativa ao ano anterior. **Parágrafo Quinto** - Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as Empresas efetuem a

Rua Gabriel Prestes, 201 - Carandiru - CEP 02032-020 - São Paulo - SP
Fones: (11) 2221-1463 / 2221-0957 / 2251-0995



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES BOMBEIROS CÍVIS

homologação do TRCT e entreguem a comunicação de dispensa e requerimento de seguro desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo, sem prejuízo da multa estipulada no artigo 477 da CLT. No ato do agendamento, a Federação é obrigada a fornecer comprovante contendo data/horário, servindo como comprovante e-mail. Estará a Empresa desobrigada da multa acima estipulada, caso a Federação dê causa ao atraso na homologação. **TREINAMENTO, CURSO, RECICLAGEM, QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO.** - O treinamento, curso e reciclagem dos Bombeiros Civis serão sempre por conta das empresas, sem ônus para os trabalhadores. Sendo obrigatório o pagamento de todas as horas em que o trabalhador estiver empenhado no curso, estando contemplado os Vale Alimentação e o Vale Transporte. Parágrafo Primeiro - Fica convencionado que a reciclagem deverá ser renovada a cada período de 12 (doze) meses. Outros cursos e/ou treinamentos específicos que sejam necessários ou inerentes a categoria poderão ser realizados a qualquer tempo. Parágrafo Segundo - Caso, antes de completar um ano na empresa o trabalhador se demita ou ocorra a sua dispensa por justa causa, deverá o mesmo reembolsar o custo com treinamento, curso ou reciclagem à empresa na base de 1/12 (um doze avos) do piso atualizado por mês não trabalhado, assegurado o máximo de desconto de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial. Parágrafo Terceiro - O trabalhador dispensado sem justa causa, três meses antes do término de validade do treinamento, curso ou reciclagem, caberá à empresa custear a integralidade do respectivo treinamento, curso ou reciclagem, salvo, se a dispensa ocorrer por justa causa ou por pedido de demissão. **COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA PENALIDADE** : As empresas comunicarão por escrito ao empregado os motivos de sua dispensa, no caso de justa causa, bem como nos casos de suspensões disciplinares e advertências que lhe forem aplicadas, sob pena da mesma ser presumida injustificada e improcedente. **Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades - PREENCHIMENTO DE VAGAS:** As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimentos de vagas de níveis superiores. Sempre que possível, as empresas darão preferência à readmissão de ex-empregados. - **APROVEITAMENTO DE DEFICIENTE FÍSICO:** As empresas, conforme legislação vigente, promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis. Parágrafo único - As partes acordam que buscarão junto a Secretaria de Relações do Trabalho e Emprego - SRTE/CE, formas para cumprir as exigências da Lei no cumprimento das cotas de deficientes. - **ESTABILIDADE EM CASO DE ABORTO:** Em caso de aborto não provocado, não criminoso, nos termos legais, devidamente comprovado e desde que, comunicada a gravidez pela empregada à empresa, a empregada terá direito a uma estabilidade de 30 (trinta) dias a contar-se da data do aborto. **SALÁRIO DO SUBSTITUTO:** Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo Contrato de Trabalho tenha sido rescindido sobre qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais. - **SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL** - Em havendo necessidade de substituição de empregado afastado por gozo de férias ou por incapacidade laboral, doença ou acidente de trabalho, gestação e parto, por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por empregado do próprio quadro, as empresas garantem ao substituto o mesmo salário do substituído, pelo período que durar a substituição. Devendo essa substituição ser autorizada por escrito pela empresa. - **PROMOÇÕES** - A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 30 (trinta) dias e, vencido o prazo experimental, a promoção proporcionará um aumento salarial nunca inferior a 10% (dez por cento), fazendo-se a respectiva anotação na CTPS. Parágrafo Único - Excluem-se desta obrigação as empresas que possuem quadro próprio de carreira, devidamente registrado na Federação, na Superintendência Regional do Trabalho/CE e Gerências Regionais do Trabalho - **REGISTRO NA CTPS:** As empresas farão registrar na CTPS, a profissão, cargo ou função dos empregados: Bombeiro Civil Aeródromo; Bombeiro Civil Aeródromo Condutor; Bombeiro Civil Aeródromo Líder; Bombeiro Civil Aeródromo Inspetor; Bombeiro Civil



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES BOMBEIROS CIVIS

Aeródromo Chefe; Bombeiro Civil; Bombeiro Civil Condutor; Bombeiro Civil Líder; Bombeiro Civil Mestre; Bombeiro Civil que atende Heliponto; Bombeiro Civil que trabalha na Indústria, Bombeiro Civil Industrial Líder, Atendente de Emergência; Salva-Vidas; Salva-vidas Líder; Monitor Aquático; Inspetor de Prevenção de Risco, vedadas outras expressões que descaracterizem as atividades exercidas. Parágrafo Primeiro - A contratação de bombeiros civis, industriais, líderes, líderes de brigada e afins deve obedecer aos requisitos de conhecimentos técnicos para o exercício da função. Parágrafo Segundo - Para o salva-vidas ou monitor aquático que exerça a função de liderança o registro na CTPS deverá obedecer a seguinte nomenclatura: "salva-vidas líder" ou "monitor aquático líder".

EXTINÇÃO DE CONTRATO ENTRE EMPRESA CONTRATADA E A CONTRATANTE: Na hipótese de troca de empresa prestadora de serviços para a mesma tomadora, a nova empresa prestadora de serviços manterá, obrigatoriamente, o salário e benefícios sociais obtidos pelos trabalhadores da empresa substituída, independentemente, do aproveitamento ou não dos empregados pela nova empresa. Parágrafo Único - A sucessora admitirá, preferencialmente, os trabalhadores da antecessora. Os salários e benefícios sociais serão aqueles de 60 (sessenta) dias antes da troca da empresa.

GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA: Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário será garantido emprego ou salário, a partir da alta por um período igual ao do afastamento, até o limite de 30 (trinta) dias. Dentro do prazo acima esses empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de falta grave ou mútuo acordo entre as partes ou ainda por força do término de contrato com a empresa prestadora de serviço e seu cliente, junto ao qual o empregado esteja vinculado.

GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE: Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, excetuando-se as provas regulares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisando o empregador com no mínimo 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Essa garantia é extensiva aos exames vestibulares, onde o empregado poderá faltar no máximo 05 (cinco) dias úteis por ano.

OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS: Ressalvados os casos mencionados no artigo 473 da CLT, cujas ausências são remuneradas, as empresas não descontarão o DSR e os feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivado pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º Salário.

GARANTIA À COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO: As empresas asseguram estabilidade por 03 (três) meses, com direito ao emprego e salário, aos membros da comissão de negociação, eleitos em Assembleia Geral Extraordinária, para acompanhamento de negociações da Convenção Coletiva da Categoria desde que comunicado ao empregador.

TESTE: A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 4 (quatro) horas.

REVISTA - As empresas que adotarem o sistema de revista de trabalhadores, o farão por pessoa do mesmo sexo e de maneira respeitosa.

HORÁRIO DE TRABALHO: Não serão descontadas, nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 10 (dez) minutos diários. Parágrafo Único - As empresas poderão fazer redução no horário de refeição e descanso nas empresas tomadoras que tiverem comprovada autorização do Ministério do Trabalho e Emprego.

ESCALA DE REVEZAMENTO: Ficam as empresas obrigadas a cumprirem a jornada 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), totalizando 36 horas semanais.

Parágrafo Único - Ultrapassada a 36ª hora, o Empregador saldará com HORA EXTRA nos termos da respectiva cláusula convencional ou concederá a respectiva folga ao trabalhador.

FÉRIAS: I) Nos termos do artigo 135 da CLT as empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, à data do início do período de gozo de férias individual; II) O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do 1º (primeiro) dia útil da semana; III) No prazo de 48 (quarenta e oito) horas, após receber o aviso de férias o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES BOMBEIROS CIVIS

abono pecuniário, conforme dispõe o artigo 143 da CLT; IV) É vedado às empresas interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados; V) As empresas que cancelarem as férias, já comunicadas, conforme o item "I" acima ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas; VI) Ao empregado estudante, preferencialmente, as férias deverão coincidir com as férias escolares; Parágrafo Único - As empresas poderão, desde que com anuência do empregado, conceder as férias em dois períodos, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior à 20 (vinte) dias.- **LICENÇA PARA CASAMENTO** : No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 03 (três) dias úteis consecutivos ou 05 (cinco) dias corridos à critério do empregado, contando a partir da data do casamento ou dia imediatamente anterior. - **AUSÊNCIA JUSTIFICADA**: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até: a) 04 (quatro) dias corridos, no caso de falecimento de esposa(o) ou filho(a); b) 02 (dois) dias corridos, no caso de falecimento de ascendente, pai, mãe, bem como irmão(ã) e pessoa que viva comprovadamente sob sua dependência econômica; c) 01 (um) dia, no caso de falecimento de sogro ou sogra; em cada 12 (doze) meses de trabalho, para doação voluntária de sangue devidamente comprovada e para internação hospitalar de dependentes legais - **LICENÇA MATERNIDADE / PATERNIDADE**: A licença-maternidade será concedida na forma da lei e a licença-paternidade será de 05 dias consecutivos, a partir do nascimento do filho, a todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva. - **LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**: A empregada segurada da Previdência Social, que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será devido salário-maternidade, pelo período de 120 (cento e vinte) dias se a criança tiver até 1 (um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias se a criança tiver a partir de 1 (um) até 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias se a criança tiver a partir de 4 (quatro) até 8 (oito) anos de idade, conforme a Lei 10.421/2002. - **FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO**: As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados uniformes (inclusive bota e capacete) e equipamentos de trabalho, e outras peças de vestimenta quando por ela exigidas na prestação de serviço ou se as condições de trabalho assim determinarem. Parágrafo Primeiro - Os uniformes e equipamentos devem estar em perfeitas condições de uso, devendo obedecer aos prazos de validade. Parágrafo Segundo - Os uniformes deverão obedecer as Leis, Regras e Normas Reguladoras vigentes. - **EXAMES MÉDICOS**: As empresas se obrigam a realizar por sua conta, sem ônus para os empregados, todos os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, nos termos da NR-7 e da Portaria 3.214/1978. - Parágrafo Único - O exame médico demissional será dispensado sempre que houver sido realizado qualquer outro exame médico obrigatório em período inferior a 135 dias, para empresas de grau de risco 1 ou 2 e inferior a 90 dias para empresas de grau de risco 3 ou 4, conforme item 7.4.3.5 da NR-7. Esses prazos poderão ser ampliados em até mais 135 dias ou mais 90 dias, respectivamente, em decorrência de negociação coletiva, com assistência de profissional indicado de comum acordo entre as empresas e a Federação, conforme o item 7.4.3.5.1 da NR-7 - **ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**: Os atestados médicos e odontológicos deverão constar o código do CID e o CRM do médico para que possam ser reconhecidos pelas empresas para a justificativa de falta e atrasos, quando forem emitidos por hospitais da rede pública, integrados ao sistema SUS e, ou de hospitais ou profissionais médicos da rede particular ou vinculados aos convênios, e quando emitidos por profissionais que atendam pelos convênios firmados com a empresa, e os seus empregados e/ou contratados pela Federação dos Empregados e/ou pelos próprios empregadores. - **PRIMEIROS SOCORROS**: As empresas manterão à disposição de seus empregados, caixa de primeiros socorros, equipadas com medicamentos necessários para ocorrências emergenciais. - **PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL** - As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada pelo empregado, e fornecê-la nos seguintes prazos máximos: I) Para fins de auxílio doença 05 (cinco) dias úteis; II) Para fins de aposentadoria 10 (dez) dias úteis; III)

Rua Gabriel Prestes, 201 - Carandiru - CEP 02032-020 - São Paulo - SP
Fones: (11) 2221-1463 / 2221-0957 / 2251-0995



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES

BOMBEIROS CIVIS

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes. – **SINDICALIZAÇÃO:** Com o objetivo de sindicalizar os empregados, as empresas colocarão à disposição da Federação Representante da Categoria Profissional duas vezes por ano, meio para esse fim, em local previamente autorizado e preferencialmente nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho. Parágrafo Único - O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar. - **REPRESENTAÇÃO SINDICAL:** Ao empregado eleito para cargo de direção ou representação Sindical, quando não afastado de suas atividades laborais da empresa, serão abônadas, para todos os fins, as ausências em decorrência de convocação da Federação, desde que a empregadora seja avisada por escrito, pela Entidade Profissional, com no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas de antecedência. **FREQUÊNCIA LIVRE DE DIRIGENTES SINDICAIS** - Respeitando os limites abaixo as empresas concederão licença remunerada como se estivesse no exercício efetivo de suas funções, aos empregados eleitos a cargo de direção sindical, sem prejuízo de suas remunerações ou verbas salariais. Parágrafo Primeiro - Será concedida licença remunerada para o cargo de Presidente, Secretário e Tesoureiro respeitando o limite de um por empresa. Parágrafo Segundo - As liberações excepcionais acima do limite previsto serão negociadas com cada empresa. **PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS** - Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 10 (dez) dias úteis por ano, sem prejuízo nas férias, 13º Salário, feriado e descanso remunerado, desde que pré-avisado à empresa, por escrito, pelo respectivo Federação Representativa da Categoria Profissional com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, sendo uma pessoa por empresa. – **RECOLOCAÇÃO** - As Empresas que optarem para que o trabalhador aguarde novo posto em sua residência, deverão fornecer documento comprobatório ao trabalhador que ficar aguardando recolocação e/ou posto de trabalho, sem prejuízo de seus consectários legais. **QUADRO DE AVISOS** - Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão em suas dependências à disposição da Federação, quadro bem visível para a fixação de comunicação de interesse dos empregados. Os comunicados serão encaminhados às empresas já para os devidos fins, incumbindo-se esta de afixá-los num prazo de 12 (doze) horas a contar do recebimento, e mantendo-se pelo prazo que for necessário para que todos os empregados tomem conhecimento do mesmo. - **CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO:** As entidades sindicais profissionais estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, certidão negativa da inexistência de débito junto às mesmas, relativo às contribuições dos empregados das empresas abrangidas pela presente Convenção. Para fazer jus a tal certidão, as empresas requerentes deverão comprovar no mesmo prazo, a regularidade dos recolhimentos sindical e assistencial, devido até o mês imediatamente anterior. - **BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR** - A entidade Sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a essa Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filhos, incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física ou falecimento, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade sindical Patronal. Parágrafo Primeiro – A prestação dos benefícios sociais iniciará à partir de 01/06/2016, na forma, valores, requisitos, beneficiários de penalidades previstas no Manual de orientação e/ou registrado em cartório, parte integrante desta cláusula. - **JUÍZO COMPETENTE** - Para dirimir quaisquer divergências surgidas da relação de trabalho da categoria e da aplicação desta Convenção, fica estabelecido que, não sendo possível a conciliação prévia dos conflitos, as partes resolverão preferencialmente via arbitragem. Não havendo esta possibilidade, poderão recorrer à Justiça do Trabalho do Ceará-CE. - **BENEFICIÁRIOS** - Os beneficiários do presente instrumento abrangem a categoria profissional representada e beneficiará todos os Bombeiros Profissionais Civis e Salva Vidas do Estado do Ceara representados por esta Entidade Sindical, atualmente em atividades e os que vierem a ser admitidos na vigência da Convenção, estendendo seus



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES BOMBEIROS CIVIS

efeitos por igual, às empresas que vierem a se constituir ou instalar no período da Convenção. **PRAZOS E OUTRAS MULTAS** - As empresas se obrigam a cumprir rigorosamente, os prazos estabelecidos na presente Convenção, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento. No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas a empresa pagará em favor dos empregados prejudicados multa de 2% (dois por cento) sobre o montante eventualmente devido, sem prejuízo de outras penalidades previstas em lei. Todos os tópicos acima, foram aprovados por unanimidade dentre os presentes, restando composta a PAUTA DE REIVINDICAÇÃO a ser encaminhada ao Sindicato Patronal. **b) Autorização para a Diretoria da FENABCI conduzir o processo negocial, bem como instaurar Dissídio Coletivo caso malogrem as negociações.** Aprovada a autorização para o fechamento de acordo ou a instauração de Dissídio Coletivo, caso malogrem as negociações. **Aprovado de forma unanime.** Outro item da pauta: **c) valor e forma da contribuição a ser descontada dos trabalhadores para a manutenção do sistema sindical;** Neste tópico da Assembleia ficou ajustado que as Contribuições Sindicais serão: **CONTRIBUIÇÃO DOS SÓCIOS – ASSOCIATIVA (BOMBEIROS CIVIS)**, em 2% (dois por cento) para cada sócio, assim como - **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL:** a) A Contribuição Sindical de que trata o artigo 582 da CLT à razão de 1 (um) dia de trabalho a cada ano, descontada dos empregados bombeiros será repassado ao Federação Nacional dos Trabalhadores Bombeiros Civis, que se responsabilizará pelo rateio da mesma, competindo-lhe ainda, fornecer as empresas Certidão Negativa que se possibilite participar de Licitações e/ou Concorrências Públicas. b) Os bombeiros contribuirão igualmente com a Contribuição Sindical, sendo que está só será devida a partir do 15º (décimo quinto) dia de trabalho na mesma empresa tomadora. c) Após o desconto e o repasse, os empregadores deverão anotar na CTPS dos trabalhadores o referido desconto, o ano a que refere e o código da Federação Nacional dos Trabalhadores Bombeiros Civis. - **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS** - As empresas descontarão de todos os trabalhadores sindicalizados ou não, uma contribuição de 1.5% (um e meio por cento), do salário nominal, mensalmente, de cada empregado, aprovada pela Assembleia Geral realizada na forma legal, sob a rubrica de Contribuição Assistencial/Negocial e será recolhida em conta bancária especial da Federação Nacional dos Trabalhadores Bombeiros Civis, mediante guia fornecida às empresas. Parágrafo Único – Podendo o trabalhador se manifestar pelo direito de oposição por escrito e individualmente na sede da entidade 10 (dez) dias antes do primeiro desconto ou pelo correio por sedex ou AR. - **RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES PRAZOS E PENALIDADES** - O recolhimento da arrecadação mensal das contribuições em cada empresa, nos termos da cláusula CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS, será efetuado em favor da entidade sindical dos empregados até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido. Após este prazo haverá atualização na forma do parágrafo único da presente cláusula. Parágrafo Único - A falta de recolhimento das contribuições fixadas na presente Convenção ou seu recolhimento após o prazo, serão corrigidas com juros capitalizados de 1% (um por cento) ao mês, acrescida de multa de 10% (dez por cento) até 30 (trinta) dias de atraso e 20% (vinte por cento) após este prazo. Após, fora aprovada por unanimidade, a **integra das cláusulas acima requeridas, dentro da realidade vivenciada pelos Bombeiros Civis do Estado do Ceará,** d) **prazo para oposição dos descontos:** neste item, deixou claro que os trabalhadores interessados em se opor, deveram encaminhar a FENABCI, 10 (dez) dias antes do primeiro desconto, suas cartas de oposições por escrito e de forma individual. Ficando todos os presentes bem entendidos, assim como esclarecido de forma bem clara. Após que foi aprovado por unanimidade. Passando-se então, ao último item da pauta **e) Demais assuntos gerais.** Em continuidade o Sr. Presidente colocou a palavra franca a quem dela quisesse fazer uso e, não havendo mais nada a ser tratado, encerrou-se a presente reunião, agradecendo mais uma vez a presença e colaboração de todos os presentes, assim como e ainda RATIFICANDO que a FENABCI fora criada e formada para melhor atender o trabalhador e buscar melhores condições de vida e de trabalho e, ainda esclareceu que, após obter o



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES BOMBEIROS CIVIS

SINDIBOMBEIROS CEARÁ sua respectiva CERTIDÃO SINDICAL expedida pelo MTE poderá atuar como Entidade Sindical de 1º. Grau, assim como proceder a confecção das negociações coletivas e procedimentos derivados, momento em que não mais estará esta FENABCI frente as negociações deste Estado. Assim após lida e aprovada a presente Ata de Reunião, vai por mim Secretário Geral, pelo Sr. Presidente da entidade e dos trabalhos. São Paulo, 08 (oito) de abril de 2016 (dois mil e dezesseis).

DERIVALDO ALVES DO NASCIMENTO

Presidente da FENABCI

SAMUEL DOS SANTOS

Secretário da FENABCI