CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR010321/2026
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 16/03/2026 ÀS 15:31
SIND DOS EMP EM TURISMO E HOSP DE SAO JOSE DO RIO PRETO, CNPJ n. 51.859.429/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO DA SILVA PARANHOS;

E

SINDICATO DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, FILANTROPICAS E RELIGIOSAS DE SAO JOSE DO RIO PRETO, CNPJ n. 05.907.715/0001-46, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAIME MARQUES RODRIGUES;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 2026 a 31 de janeiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS**, com abrangência territorial em **São José do Rio Preto/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A) Fica assegurado a **todos os empregados que laboram em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas, que exerçam atividades de creches, institutos, centros de recuperação, asilos, casas lares, OSCIPs (Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público), ONGs (Organizações Não Governamentais), OSCs (Organizações da Sociedade Civil), OS (Organizações Sociais), instituições, fundações privadas, entidades voltadas à área de filantropia devidamente reconhecida como tal pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), igrejas, cultos e templos de qualquer religião, associações, congregações e irmandades constituídas sem fins lucrativos que visam a prestação de serviço social, de caridade ou assistência de cunho beneficente e filantrópico, que prestam e/ou ofertam serviços nas áreas de Assistência Social, Saúde e Educação Infantil (Pré-Escolas), Ensino Fundamental, Contraturno Escolar, conveniadas ou não com órgãos da Administração Pública direta ou indireta (federal, estadual ou municipal), admitidos a partir de 01/02/2026** que cumpram jornada **superior a 4 (quatro) horas diárias,** os pisos salariais mínimos abaixo discriminados por função, sendo que nenhum empregado poderá perceber valor inferior ao estipulado:

A partir de 1º de fevereiro de 2026	
Agente de Saúde	R$ 2.060,64
Assistente Administrativo	R$ 2.219,64
Assistente Social (jornada máxima de 6 horas diárias e 30 horas semanais)	R$ 4.429,91
Auxiliar de Cozinha	R$ 1.998,10
Auxiliar de Enfermagem	R$ 2.204,80
Auxiliar de Limpeza	R$ 1.902,70
Auxiliar de Manutenção	R$ 1.980,08

Coordenador(a) Administrativo	R$ 5.942,50
Coordenador(a) Pedagógico	R$ 5.942,50
Coordenador(a) Geral Escolar (gestor de 3 ou mais unidades)	R$ 6.858,20
Cozinheira(o)	R$ 2.332,00
Cuidador	R$ 1.964,18
Encarregado(a) Administrativo	R$ 3.032,66
Escriturário(a)	R$ 1.980,08
Instrutor(a)	R$ 2.316,10
Lactarista	R$ 1.936,62
Mãe Social	R$ 3.180,00
Mãe Social Residente	R$ 4.346,00
Monitor(a) / Educador(a) Social	R$ 2.312,92
Monitor Escolar	R$ 2.338,36
Operador(a) de Telemarketing (jornada máxima diária de 6 horas)	R$ 1.967,36
Oficineiros de Artes Marciais/Cênicas/Musicais/Informática (salário hora/aula)	R$ 21,52 + 1/6 de DSR Semanal
Pedagogo	R$ 2.563,08
Psicólogos	R$ 4.429,91
Porteiro	R$ 1.910,12
Recepcionista	R$ 1.980,08
Técnico em Enfermagem	R$ 2.415,74
Vigia	R$ 1.910,12
Zelador	R$ 2.536,02
Demais Funções	R$ 1.964,18

* A descrição sumária atribuída a essa família ocupacional (CBO 5162-15) caracteriza atividade de cuidado/assistência, voltada ao bem-estar, saúde, alimentação, higiene, educação e rotinas da pessoa assistida, em domicílios ou instituições cuidadoras, com variações de jornada/turnos conforme o arranjo do serviço.

* Mãe Social: profissional que atua em "casas-lares" ou instituições, proporcionando ambiente familiar, cuidados, educação e reintegração social a crianças, jovens ou adultos sob proteção. Ela administra o lar, zela pela saúde, higiene e alimentação, acompanhando o desenvolvimento integral dos assistidos.

* Mãe Social Efetiva (residente/titular): responsável pela unidade “casa-lar”, exerce as atribuições do art. 4º da Lei 7.644/87; reside na casa-lar com os acolhidos; detém a guarda provisória dos acolhidos conforme determinação legal.

* Mãe Social Auxiliar (substituta): destinada a auxiliar e substituir a Mãe Social Efetiva conforme escala de trabalho e nos afastamentos/folgas/férias/impedimentos, nos termos do art. 10 da Lei 7.644/87, durante a substituição, assume as atribuições e responsabilidades da titular.

PISO PARA OS TRABALHADORES QUE REALIZAM JORNADA DE ATÉ 4 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS:

A.1) Para os empregados que cumprem jornada diária de **até 4 (quatro) horas,** fica assegurado a partir de **1º de fevereiro de 2026**, o salário hora proporcional ao piso mínimo da função exercida, observando-se a jornada máxima de 100 (cem) horas mês, já incluído o DSR.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregadores que possuam planos de cargos e salários já implantados e, desde

que a menor faixa de salário seja igual ou superior ao piso salarial constante da presente cláusula deverão aplicar o índice de **6% (seis por cento)** a partir de **1º de fevereiro de 2026**, sobre as faixas existentes. Os empregadores enquadrados nesta situação deverão, em um prazo de **30 (trinta)** dias, dar ciência à Entidade Sindical Profissional do plano de cargos e salários praticado para ratificação por acordo coletivo de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregadores que venham implantar plano de cargos e salários deverão formalizá-lo através de acordo coletivo de trabalho com a Entidade Sindical Profissional.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As **ENTIDADES MANTENEDORAS** e os trabalhadores obrigam-se a adotar, respeitar e cumprir no âmbito de suas atividades precípuas, em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO (Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – www.mte.gov.br).

PARÁGRAFO QUARTO: Os pisos salariais aqui estabelecidos serão reajustados na forma da legislação vigente, não podendo ter valores inferiores ao estabelecidos para o salário mínimo (federal ou estadual).

PARÁGRAFO QUINTO: Entende-se como Coordenador Geral aquele que tem sob sua responsabilidade a coordenação e supervisão, a partir de 03 unidades.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de **todos** os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data-base em **1º de fevereiro de 2026**, terão um reajuste salarial de **6% (seis por cento)**, calculado sobre os salários vigentes em **31/01/2026**, com vigência a partir de **1º de fevereiro de 2026.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os salários dos empregados admitidos antes da data-base terão seus salários reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados, na razão de **1/12 avos** (um doze avos) por mês, garantindo-se o piso salarial da função.

CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE

Os salários dos empregados admitidos após **01/02/2025** serão reajustados de forma proporcional ao tempo de serviço, na razão de **1/12 avos** por mês trabalhado, respeitando-se o limite dos empregados mais antigos, na mesma função.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Faculdade do empregador em conceder aos empregados, no 15º dia subsequente à data de pagamento da remuneração referente ao mês anterior, adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) do salário do empregado, podendo ser fornecido em dinheiro ou através de cartão magnético de benefícios.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DA PARCELA DO 13º SALÁRIO

Os empregadores pagarão, antecipadamente, **50% (cinquenta por cento)** do 13º salário quando do início do gozo de férias do empregado, desde que solicitado pelo mesmo por escrito, no mês de janeiro.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO 13º SALÁRIO

Os empregadores efetuarão o pagamento do 13º salário de seus empregados nos prazos estabelecidos em Lei, ou seja, metade até **30/11** e a outra metade até **20/12**.

PARÁGRAFO ÚNICO: A falta de pagamento nos prazos estipulados em Lei acarretará para o empregador multa de **5% (cinco por cento)**, além de juros e correção monetária.

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DO SALÁRIO

Os empregadores ficam obrigados a pagar aos empregados a remuneração mensal até o **5º (quinto)** dia útil do mês subsequente ao vencido.

PARÁGRAFO ÚNICO: A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará ao empregador uma multa a favor do empregado, correspondente a **1/30 (um trinta avos)** da remuneração devida, por dia de atraso, independente das demais cominações de direito.

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE

Os empregadores que não efetuarem o pagamento dos salários em moeda corrente, considerando o **"cheque salário"** como tal, ou que efetuarem depósito em conta do empregado, deverão proporcionar ao mesmo tempo hábil para o recebimento no Banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição/descanso, mediante escala determinada pelo empregador.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS / ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras e do adicional noturno, habitualmente trabalhadas, será computada para pagamento de férias, 13º salário e indenização integral ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários e no adicional por tempo de serviço.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Garantia ao empregado substituto do mesmo salário percebido pelo empregado substituído, desde que esteja exercendo a mesma função do substituído por período superior a **30 (trinta) dias**.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO ADMISSÃO

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, tais como plano de carreira, adicional por tempo de serviço e outros.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregadores que praticam faixas salariais por cargo, ficam autorizadas a admissão pelo salário referente ao cargo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RECIBO DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, recibo de pagamento, contendo a identificação do empregador, discriminação dos valores pagos, inclusive os adicionais de quaisquer naturezas, descontos efetuados e depósitos ao FGTS.

PARÁGRAFO ÚNICO: A entrega do recibo de pagamento deverá ser feita no ato do pagamento dos salários.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

Concessão de **50% (cinquenta por cento)** de adicional para as duas primeiras horas, e de **100% (cem por cento)** para as demais.

PARÁGRAFO ÚNICO: As jornadas realizadas em dias de Folga ou Feriados serão remuneradas com acréscimo de **100% (cem por cento)**, quando não compensadas, de acordo com disposição prevista na **Súmula 146 do TST.**

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Os empregadores se obrigam ao pagamento de um adicional por tempo de serviço, para cada lapso de **02 (dois)** anos de efetivo trabalho do empregado para o mesmo empregador, um adicional por tempo de serviço à razão de **2% (dois por cento)**, limitado ao máximo de **10% (dez por cento)** o qual deverá constar de forma destacada no recibo de pagamento do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os funcionários que em **30/06/2008** já vinham recebendo adicional por tempo de serviço superior a **10% (dez por cento)** terão o percentual atual mantido.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A referida gratificação tem natureza salarial, devendo à mesma ser incorporada para efeito de cálculo das horas extras, feriados, folgas, adicional noturno, 13º salário e férias.

OBS: Exemplo – Empregados com 02 (dois) anos ou mais completos de registro:

Como Ficou:
a) 02 anos – 2%
b) 04 anos – 4%
c) 06 anos – 6%
d) 08 anos – 8%
e) 10 anos – 10%

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL TRABALHO NOTURNO

Pagamento de **30% (trinta por cento)** de adicional para o trabalho prestado entre 22:00 e 05:00 horas, bem como sobre as horas prorrogadas, de acordo com o art. 73, § 5º da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica assegurado aos empregados admitidos no período anterior a **01/02/2003** o recebimento de **50% (cinquenta por cento)** a título de Adicional Noturno, como garantia de irredutibilidade salarial.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Aos empregados que exercerem atividades ou laborarem em ambientes em que haja caracterização de insalubridade e/ou periculosidade, nos termos da legislação trabalhista vigente, será devido o pagamento do respectivo adicional, calculado sobre o piso salarial da categoria, no percentual e grau definidos em laudo técnico ou pericial, observadas as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A caracterização, classificação e gradação da insalubridade e/ou periculosidade observarão, obrigatoriamente: as Normas Regulamentadoras, em especial as NR-15 (Insalubridade) e NR-16 (Periculosidade); o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, previsto na NR-1; os registros técnicos correlatos, tais como Inventário de Riscos, Plano de Ação, PCMSO e, quando aplicável, LTCAT; e, nos termos do art. 195 da CLT, laudo técnico ou pericial elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho, observado os termos do item II da Súmula 448 do TST.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados e/ou a Entidade Sindical Profissional poderão requerer, junto aos órgãos competentes ou por meio de perícia técnica, a verificação da existência, manutenção, neutralização ou eliminação de condições de insalubridade e/ou periculosidade nos diversos setores do local de trabalho, inclusive para fins de revisão do grau (máximo, médio ou mínimo) ou do percentual devido.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregador que possuir ou venha a elaborar laudo técnico, relatório do PGR ou documento equivalente que trate da caracterização de insalubridade e/ou periculosidade compromete-se a:

a) Disponibilizar cópia do laudo ou relatório técnico em local acessível aos empregados, inclusive por meio físico ou eletrônico;

b) Comunicar os Sindicatos Acordantes, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, acerca da emissão, atualização ou revisão do respectivo laudo ou relatório técnico;

c) Encaminhar cópia dos documentos técnicos aos Sindicatos Acordantes no prazo máximo de 10 (dez) dias, quando formalmente solicitado.

PARÁGRAFO QUARTO: O não cumprimento das obrigações previstas no parágrafo anterior, sem justificativa técnica ou legal devidamente apresentada, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, sujeitará o empregador à multa prevista na cláusula de PENALIDADES da presente Norma Coletiva, revertida em favor da parte requerente, sem prejuízo das demais medidas administrativas e judiciais cabíveis.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE CARGO

Desde que devidamente autorizado pela entidade, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função fará jus ao percentual de adicional correspondente a **20% (vinte por cento)** do respectivo salário contratual, no mínimo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento do adicional aqui previsto, cessará no momento em que o empregado deixar de exercer a função que estiver acumulando.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não é devido adicional de acúmulo de cargo quando o trabalhador realizar outros trabalhos totalmente compatíveis com o seu cargo, dentro da hipótese do “jus variandi”.

Auxílio Habitação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SALÁRIO HABITAÇÃO

Para os empregados residentes no local de trabalho será computado **25% (vinte e cinco por cento)** de seu salário a título de habitação, nos termos da **Lei 8.860 de 24/03/94,** exceto aos empregados que atuarem na função de mãe social cujas atividades são previstas em legislação própria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nas folhas de pagamento e nos respectivos recibos deverá constar, com destaque, a parcela fixada para o salário habitação, tanto na coluna de verba a receber, como na coluna de desconto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este desconto não será processado no pagamento de férias indenizadas, aviso prévio indenizado e 13º salário.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O salário mais habitação servirão de base para o pagamento das verbas previdenciárias, FGTS, PIS e Imposto de Renda.

PARÁGRAFO QUARTO: Para os empregados residentes no emprego, fica assegurado um prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do trabalho, se o aviso prévio não for trabalhado, e de 60 (sessenta) dias, contados do início do aviso prévio, se o mesmo for trabalhado, para que o imóvel seja desocupado, ressalvadas disposições em contrário acordadas, por escrito, em termo de compromisso, entre o empregador e o empregado para a ampliação destes períodos.

PARÁGRAFO QUINTO: Nos casos de dispensa por justa causa, a desocupação do imóvel deverá ser imediata.

PARÁGRAFO SEXTO: Superado os prazos e condições previstos no parágrafo quarto desta cláusula, será concedida uma tolerância máxima de **10 (dez)** dias para a desocupação do imóvel. Transcorrido esse prazo, o empregado residente fica sujeito a uma multa diária de 10% (dez por cento) de seus vencimentos até a entrega das chaves do imóvel, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis na espécie.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Aos dependentes do empregado falecido, como tais considerados a viúva(o) ou a companheira(o) e/ou filhos que com ele estejam coabitando no local de trabalho, será assegurado o prazo de **60 (sessenta)** dias contados da data do óbito para a desocupação do imóvel cedido pelo empregador para sua residência, o não cumprimento do prazo ora estabelecido, sujeitará a viúva(o) ou a companheira(o) e/ou filhos, multa diária de **10%** (dez por cento) dos vencimentos do empregado falecido até a entrega das chaves do imóvel, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis na espécie.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO VALE-REFEIÇÃO

Os empregadores fornecerão, mensalmente e gratuitamente, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado, vale-refeição aos trabalhadores que laborarem jornada superior a 04 (quatro) horas diárias, no valor de **R$ 29,70 (vinte e nove reais e setenta centavos) por dia efetivamente trabalhado**, por meio de cartão eletrônico ou magnético, operacionalizado por administradoras de benefícios regularmente inscrita no PAT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, pelas entidades sem fins lucrativos, é facultativa, sendo realizada exclusivamente para fins de conformidade legal, organização operacional e preservação da natureza não salarial do benefício, não implicando, em nenhuma hipótese, expectativa de fruição de incentivos fiscais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O benefício será concedido por dia efetivamente trabalhado, facultando-se ao empregador o desconto do valor correspondente nos casos de faltas justificadas ou injustificadas, no mês subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para todos os efeitos legais, **o vale-refeição não possui natureza salarial**, não se incorpora à remuneração do trabalhador e não repercute sobre quaisquer verbas trabalhistas ou previdenciárias, tais como aviso-prévio, horas extras, férias, 13º salário, FGTS ou contribuições previdenciárias, nos termos do art. 457, §2º, da CLT e da legislação do PAT.

PARÁGRAFO QUARTO: O benefício será operacionalizado por administradoras de benefícios devidamente registradas no PAT, de livre escolha pelos empregados beneficiados pelo vale-refeição, observadas as normas legais e regulamentares vigentes, vedadas as Entidades Empregadoras e respectivas administradoras realizarem práticas comerciais que impliquem deságio, "cashback", prazos excessivos de repasse, antecipações condicionadas ou concessão de vantagens estranhas à finalidade alimentar do benefício, **devendo a gestão ser realizada a título gratuito, sem qualquer ônus aos empregados, nos termos do Decreto Lei n.º 11.678/2023 e Lei nº 14.442/2022.**

PARÁGRAFO QUINTO: A qualquer momento, o Sindicato Profissional poderá exigir da Entidade Empregadora, para fins de fiscalização do cumprimento integral dos requisitos, condições e garantias estabelecidos nesta cláusula, a apresentação de documentos comprobatórios da(s) administradora(s) contratada(s) para operacionalização do benefício, assegurando o cumprimento de todas as disposições previstas na presente cláusula e garantindo, ainda, que o valor do benefício não seja inferior ao estabelecido, sem qualquer desconto ao empregado.

Para fins de análise e validação dessa comprovação, o empregador deverá encaminhar ao Sindicato Profissional, por meio de correio eletrônico, a seguinte documentação:

a) cópia do contrato firmado com a administradora prestadora de serviços;

b) relação nominal dos empregados beneficiários e consequentes valores de recargas mensais;

c) comprovante dos pagamentos efetuados a administradora, com autenticação bancária legível e respectivas Notas Fiscais;

d) documentos que evidenciem a inexistência de ônus aos empregados;

e) comprovação anual da manutenção dos empregados no benefício contratado.

f) declaração de anuência do trabalhador em relação a administradora escolhida/contratada.

Penalidade: O não atendimento integral das exigências documentais previstas neste parágrafo, bem como a apresentação de informações incompletas, inconsistentes ou insuficientes para comprovar o cumprimento das condições estabelecidas, acarretará a imediata **exigibilidade da presente cláusula**. Nessa hipótese, após

comunicação formal do Sindicato Profissional, o empregador ficará sujeito ao **cumprimento integral da forma preferencial de concessão do benefício**, sem prejuízo das demais sanções previstas, inclusive a responsabilização **pelo pagamento em dobro das garantias ao empregado** em caso de prejuízo decorrente do descumprimento ou inadimplência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DO VALE-ALIMENTAÇÃO

Os empregadores ficam obrigados a conceder mensalmente, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado, independentemente da jornada de trabalho e sem ônus aos empregados, vale-alimentação no valor de **R$ 429,60 (quatrocentos e vinte e nove reais e sessenta centavos**), por meio de cartão eletrônico ou magnético, operacionalizado por administradoras de benefícios regularmente inscrita no PAT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado que tiver registrada **mais de 02 (dois) dias** de faltas injustificadas no mês perderá o direito ao recebimento do benefício previsto na presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O benefício previsto nesta cláusula será concedido aos empregados por ocasião das férias, da licença-maternidade, da licença-paternidade, do auxílio-doença e do acidente de trabalho, sendo que, nos dois últimos casos (auxílio-doença e acidente de trabalho), a concessão será garantida pelo prazo de 06 (seis) meses.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A concessão objeto da presente cláusula tem por base orientação jurisprudencial no sentido de que a cesta básica, concedida através de cartão alimentação, não possui natureza salarial, cuidando-se, pois de cláusula social.

PARÁGRAFO QUARTO: O benefício será operacionalizado por administradoras de benefícios devidamente registradas no PAT, de livre escolha pelos empregados beneficiados pelo vale-alimentação, observadas as normas legais e regulamentares vigentes, vedadas as Entidades Empregadoras e respectivas administradoras realizarem práticas comerciais que impliquem deságio, “cashback”, prazos excessivos de repasse, antecipações condicionadas ou concessão de vantagens estranhas à finalidade alimentar do benefício, **devendo a gestão ser realizada a título gratuito, sem qualquer ônus aos empregados, nos termos do Decreto Lei n.º 11.678/2023 e Lei nº 14.442/2022.**

PARÁGRAFO QUINTO: A qualquer momento, o Sindicato Profissional poderá exigir da Entidade Empregadora, para fins de fiscalização do cumprimento integral dos requisitos, condições e garantias estabelecidos nesta cláusula, a apresentação de documentos comprobatórios da(s) administradora(s) contratada(s) para operacionalização do benefício, assegurando o cumprimento de todas as disposições previstas na presente cláusula e garantindo, ainda, que o valor do benefício não seja inferior ao estabelecido, sem qualquer desconto ao empregado.

Para fins de análise e validação dessa comprovação, o empregador deverá encaminhar ao Sindicato Profissional, por meio de correio eletrônico, a seguinte documentação:

a) cópia do contrato firmado com a administradora prestadora de serviços;

b) relação nominal dos empregados beneficiários e consequentes valores de recargas mensais;

c) comprovante dos pagamentos efetuados a administradora, com autenticação bancária legível e respectivas Notas Fiscais;

d) documentos que evidenciem a inexistência de ônus aos empregados;

e) comprovação anual da manutenção dos empregados no benefício contratado.

f) declaração de anuência do trabalhador em relação a administradora escolhida/contratada.

Penalidade: O não atendimento integral das exigências documentais previstas neste parágrafo, bem como a

apresentação de informações incompletas, inconsistentes ou insuficientes para comprovar o cumprimento das condições estabelecidas, acarretará a imediata **exigibilidade da presente cláusula**. Nessa hipótese, após comunicação formal do Sindicato Profissional, o empregador ficará sujeito ao **cumprimento integral da forma preferencial de concessão do benefício**, sem prejuízo das demais sanções previstas, inclusive a responsabilização **pelo pagamento em dobro das garantias ao empregado** em caso de prejuízo decorrente do descumprimento ou inadimplência.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE-TRANSPORTE OU VALE COMBUSTÍVEL

Aos empregados que optarem por receber o benefício do vale-transporte previsto na Lei 7.418/85, terá o desconto limitado ao **máximo de 4% (quatro por cento),** calculados sobre os salários-base dos mesmos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estabelecido que, a critério de cada empregador, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale-transporte poderá ser feita através de pagamento em dinheiro, sendo que neste caso, deverá constar discriminadamente do recibo de pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O valor constante a este título do recibo de pagamento, não tem natureza salarial para qualquer efeito.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese de elevação de tarifa o empregador se obriga a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso o empregado não tiver no curso de sua locomoção do trabalho para sua casa, ou vice-versa, transporte coletivo, nem a entidade oferecer transporte próprio que faça este percurso, o empregador poderá optar em substituir o vale-transporte pelo vale combustível, sendo que o mesmo deverá firmar acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional, obedecendo no mínimo os mesmos valores do transporte público.

PÁRAGRAFO QUINTO: Em caso de desconto superior ao estipulado na presente cláusula, fica o empregador obrigado a restituir a quantia, sem prejuízo de arcar ainda com a multa estipulada na cláusula de "Penalidades" da presente CCT.

PARÁGRAFO SEXTO: A ausência ao serviço do empregado optante ao vale-transporte, em razão do não fornecimento do mesmo, não deverá ser considerado falta.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO E PROTEÇÃO A SAÚDE/NR-1

O seguro estabelecido na presente cláusula visa garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos trabalhadores e empregadores.

Fica instituída a obrigatoriedade de contratação pelos empregadores, de seguro de acidentes pessoais e programa de assistências voltadas à saúde e bem-estar do trabalhador ao custo mensal de **R$ 55,80 (cinquenta e cinco reais e oitenta centavos)** por empregado ativo, a ser pago diretamente via boleto bancário à empresa prestadora de serviços, seguradora ou estipulante de seguros, desde que esta contemple todo o rol de benefícios exigido nesta CCT, proporcionando assim, segurança e benefícios aos trabalhadores e empregadores, tendo o presente programa foco e apoio para auxílio no cumprimento da NR-1, em conformidade com as diretrizes previstas nesta cláusula, integralmente custeado pelo empregador:

PLANO DIAMANTE

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
KIT NATALIDADE	R$ 450,00	-	Nascimento ou adoção de filho(a) da empregada titular, por filho.
CESTA BÁSICA	R$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias deferido pelo INSS com os códigos 31 e 91. Limitado a (01) ocorrência por ano.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias deferido pelo INSS com os códigos 31 e 91. Limitado a (02) ocorrências por ano em caso de novo Deferimento /benefício dado pelo INSS.
REEMBOLSO CRECHE	R$ 600,00	1	Matrícula ou primeira mensalidade em creche particular para cada filho(a)de até 36 meses de idade limitado a (02) filhos, uma única vez por ano.
CASAMENTO ou UNIÃO ESTÁVEL	R$ 900,00	1	Em caso de casamento civil ou união estável firmado em cartório, do titular.
APOSENTADORIA	R$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular por tempo de contribuição por idade ou invalidez, a partir do deferimento pelo INSS.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R$ 500,00	1	Aquisição de material escolar, em até (90) dias corridos a partir da data da matrícula, de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano), uma vez por ano.
ASSISTÊNCIA REEMBOLSO EMERGÊNCIA RESIDENCIAL	R$ 200,00	-	Concede ao titular um auxílio financeiro, na forma de reembolso de valores pagos exclusivamente para emergências residenciais, limitados a (02) ocorrências por ano, com intervalo mínimo de (180) dias.
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	SIM	-	Ao titular, por atendimento pelo telefone e videochamada com periodicidade de 01 (um) atendimento por mês, com duração de até 30 minutos, prestado por profissionais legalmente habilitados.
ASSISTÊNCIA FITNESS	SIM	-	Assistência em treinamento físico ao titular, com atendimento pelo telefone e videochamada com periodicidade de 01 (um) atendimento por mês.

ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	SIM	-	Disponibiliza Assistência psicológica ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental com até (45min) de duração com periocidade de (02) utilizações no período de (30) dias.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	SIM	-	Disponibiliza até (02) orientações jurídicas por mês on-line ao titular (chat ou parecer), exclusivamente nas áreas previdenciária, família e Direito Consumidor
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA	SIM	-	Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.
Assistência CDB Saúde (TELEMEDICINA)	SIM	-	Concede ao titular um serviço de atendimento médico on-line, pelo celular ou computador, 24 (vinte e quatro) horas por dia, 7 (sete) dias por semana. Atendimento por agendamento com especialidades Clinica Geral, Cardiologia, Dermatologia, Gastroenterologia Ginecologia, Oftalmologia, Ortopedia, Otorrinolaringologista, Pediatra, Angiologia, Neurologia, Urologia, Geriatria, Psiquiatria, Psicologia e Nutrição. Assistência devidamente autorizada pela Agência Nacional de Saúde Complementar – ANS com a devida comprovação de Certidão de Situação Cadastral de Operadora ou de Administradora de Saúde.
CDB QUALIFICA Curso Plataforma EAD (on-line) gratuito aos Trabalhadores	SIM	-	Acesso a plataforma de aprendizagem através de login e senha em EAD (ON-LINE), com mais de 300 cursos (soft skills, atendimento, liderança, LGPD, diversidade, bem-estar e finanças), com emissão de certificado e atualização contínua.
CLUBE DE VANTAGENS	SIM	-	Rede nacional de descontos em educação, saúde, serviços, lazer e comércio, através do site: www.centraldosbeneficios.com.br
COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR		DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R$ 15.000,00		Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos conforme informações constatastes no Manual de

			Regras e Orientações.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R$ 200,00 cada		Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos. Acessar através de login e senha as informações constatastes no Manual de Regras e Orientações.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R$ 500,00		Valores líquidos de Imposto de Renda. Conforme informações constatastes no Manual de Regras e Orientações.
ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT. limitado a (01) ocorrência por ano, por CNPJ.
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	R$ 1.500,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário, essa assistência está limitada a 03 (três) ocorrências por ano, por empresa (CNPJ)
LICENÇA-PATERNIDADE	R$ 600,00	1	licença-paternidade, em razão do nascimento ou adoção de filho do colaborador titular limitado a (04) ocorrências por ano, por empresa (CNPJ)
LICENÇA-MATERNIDADE	R$ 600,00	1	licença-maternidade ou por adoção de colaboradora titular que já possua, no mínimo, (06) meses de vínculo empregatício quando da gravidez, limitado a 04 (quatro) ocorrências por ano, por empresa (CNPJ).
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R$ 2.000,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias limitado a 04 (quatro) ocorrências por ano, por empresa (CNPJ).
ASSISTÊNCIA JURÍDICA EMPRESARIAL	SIM	-	Consultoria jurídica ao representante legal em até (02) atendimentos mês, por telefone/videochamada, com duração média de 30min. por sessão, em caráter informativo e preventivo.
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA EMPRESARIAL	SIM	-	Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.

COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos conforme informações constatastes no Manual de Regras e Orientações.

SERCIÇOS ADICIONAIS *		
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
ASSISTENTE SOCIAL	SIM	Serviço voltado ao acolhimento e suporte integral em momentos críticos, como falecimento, afastamento ou nascimento, garantindo orientação social, emocional e prática à família e ao colaborador, com acompanhamento de assistente social.
PLATAFORMA DE ANÁLISE E MONITORAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS	SIM	Permite a identificação, acompanhamento e mitigação de fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho, em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).
BEM + RH	SIM	Ferramenta de suporte técnico e administrativo às empresas, com ênfase ao RH, com ferramentas sobre gestão ocupacionais e adequação às normas trabalhistas.
PLATAFORMA DE BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL / ACADEMIAS DIGITAIS ON LINE SEM CUSTO / PACOTES PERSONALIZADOS COM DESCONTOS ESPECIAIS EM ACADEMIAS PRESENCIAIS ATRAVES DE PLATAFORMA DIGITAL	SIM	Ferramenta digital que oferece conteúdo, programas e atividades voltados ao equilíbrio emocional e à qualidade de vida do trabalhador, com acompanhamento e suportes on-line, incluindo exercícios de relaxamento, meditação, técnicas de respiração, educação em saúde mental e hábitos saudáveis. Disponível por aplicativo ou portal, com acesso individual, login seguro, promovendo autocuidado, redução de estresse e bem-estar. Conta também com ampla rede de academias parceiras, incentivando a prática de atividade física com valores de mensalidades com descontos ou subsidiadas.

ESPECÍFICA DE ATENDIMENTO EM BEM ESTAR PESSOAL		
PLATAFORMA DE SAÚDE OCUPACIONAL	SIM	Plataforma facilitadora na gestão da saúde do trabalhador, com foco no monitoramento ocupacional, na promoção do bem-estar e na integração de ações preventivas. Permite o controle de exames obrigatórios, PCMSO e laudos ocupacionais, com suporte operacional e atendimento em rede credenciada. Disponibiliza ASO gratuito para exames admissionais, demissionais, periódicos, de retorno ao trabalho e de mudança de risco, garantindo conformidade às normas de segurança e medicina do trabalho e reduzindo custos para as empresas.

* Os serviços adicionais descritos nesta cláusula possuem natureza não securitária, não constituem cobertura indenizatória e não são objeto de regulação da SUSEP. Tais serviços são ofertados por prestadores independentes, sem responsabilidade securitária ou financeira da seguradora.

** Todos os seguros, assistências e serviços adicionais previstos na tabela acima fazem parte da contratação e deverão ser ofertados em sua integralidade às empresas e trabalhadores da categoria.

*** As entidades signatárias indicam a Central dos Benefícios como gestora administrativa do programa, responsável pela operacionalização e interface com as seguradoras e prestadores, sem assunção de risco ou responsabilidade securitária, que permanecem a cargo das seguradoras e prestadores contratados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em razão de sua capilaridade nacional e da segurança jurídica no cumprimento das obrigações previstas nesta cláusula, é indicada, para fins de referência, a empresa Central Clube de Seguros como prestadora apta à operacionalização do programa. O empregador que optar por essa contratação deverá realizar o procedimento por meio do site https://centraldosbeneficios.com.br/, onde constam as informações completas sobre as coberturas, assistências e canais de atendimento pelos números (31) 3297-5353 e 0800-9410-123.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para a aquisição dos benefícios prevista na presente cláusula, os empregadores e empregados também deverão acessar o Manual de Regras e Condições de utilização dos serviços previstos, através do seguinte link: Manual de Regras 2026, ou através dos telefones: (31) 3297-5353 e 0800-9410-123.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os pedidos de ativação ou utilização dos benefícios previstos nesta cláusula, quando exigida a apresentação de documentação, deverão ser encaminhados pelo trabalhador ao setor de Recursos Humanos da empresa, exclusivamente para fins de conferência e encaminhamento à Central dos Benefícios, a quem compete a análise, liberação e operacionalização dos serviços, nos termos e condições de cada benefício.

Ficam excluídos desse procedimento os benefícios e serviços de natureza on-line, cujos agendamentos e utilizações deverão ser realizados diretamente pelos trabalhadores, por meio dos canais disponibilizados pelos respectivos prestadores.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregadores que já oferecerem o seguro e as assistências vinculadas à apólice previstas nesta cláusula aos seus empregados, ou desejarem fazê-lo por meio de outro prestador, serão

considerados em cumprimento da presente obrigação, desde que comprovem ao sindicato laboral que:

I – O seguro foi contratado com seguradora devidamente registrada na SUSEP – Superintendência de Seguros Privados;

II – As coberturas securitárias e assistências vinculadas ao seguro são equivalentes ou superiores às previstas nesta cláusula, sem prejuízo aos empregados.

III – A Assistência Telemedicina contratada com empresas devidamente autorizada pela AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR – ANS devidamente comprovada por CERTIDÃO DE SITUAÇÃO CADASTRAL DE OPERADORA OU DE ADMINISTRADORA DE BENEFÍCIOS;

IV - Os empregadores deverão enviar ao sindicato os documentos comprobatórios da contratação do programa completo previsto nesta cláusula, abrangendo o seguro, as assistências vinculadas à apólice, e os serviços adicionais referente a NR-1, e demais benefícios e assistências tanto para os empregados ou para os empregadores para os e-mails Sindicato Profissional (dpsocial@sindicatoseth.com.br / presidencia@sindicatoseth.com.br) e ao Sindicato Patronal (contato@sinbfirriopreto.org.br), a fim de permitir a análise e verificação do integral cumprimento da obrigação.

PARÁGRAFO QUINTO:

I – Após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores terão prazo de 30 (trinta) dias corridos para comprovarem o cumprimento da presente cláusula, enviando documento hábil à comprovação da adesão para os e-mails do Sindicato Profissional (dpsocial@sindicatoseth.com.br / presidencia@sindicatoseth.com.br) e ao Sindicato Patronal (contato@sinbfirriopreto.org.br), sob pena de aplicação das penalidades de descumprimento previstas neste instrumento.

II - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, este configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente convenção coletiva de trabalho, assumindo todo o ônus previsto nesta convenção pelo indevido descumprimento.

III - Os recolhimentos e a definição do número de empregados abrangidos pelo presente programa deverão tomar por base o quantitativo de empregados ativos declarados no eSocial, considerando-se o relatório do mês imediatamente anterior, vinculado ao CNPJ do empregador na respectiva base territorial. A responsabilidade pelas informações declaradas ao eSocial é exclusiva do empregador, podendo ser exigido o envio do respectivo espelho para fins de conferência e fiscalização do cumprimento da presente cláusula.

PARÁGRAFO SEXTO: Em caso de prejuízo ao empregado, quando da ocorrência dos eventos cobertos, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento e/ou inadimplência da presente cláusula.

PARÁGRAFO SETIMO: O descumprimento da presente cláusula constante da Convenção Coletiva de Trabalho, acarreta ao empregador o pagamento de multa pecuniária, a favor do Sindicato Profissional, de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante dos valores do benefício mensal não recolhidos, devendo ainda o benefício ser reativado de imediato junto à parceira indicada.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

Os empregadores que não possuírem creches próprias, pagarão a suas empregadas-mães, um auxílio creche equivalente a **20%** (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 06 (seis) anos de idade, **mediante apresentação de requerimento de matrícula em instituição educacional**.

PARÁGRAFO ÚNICO: O auxílio creche poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches particulares ou públicas, sem nenhum ônus para a empregada-mãe.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO

Todo empregado que for readmitido, na mesma função em um prazo de até **03 (três)** meses após a sua demissão, estará desobrigado de firmar contrato de experiência, não caracterizando fraude trabalhista nem mesmo infração a Portaria 384/92.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FAIXA ETÁRIA

O fator etário não impedirá na contratação do empregado, salvo se existirem impedimentos legais para tanto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO

O empregador ao reter a carteira de trabalho para anotações, deverá fornecer recibo aos empregados e proceder às anotações no prazo de **48 (quarenta e oito)** horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A anotação de ocupação deverá corresponder à realidade das funções exercidas pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O não registro no prazo estabelecido acarretará para o empregador multa de **30% (trinta por cento)** do salário nominal do empregado, a título indenizatório com os devidos recolhimentos de obrigações sociais.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A carteira de trabalho do empregado deverá ter obrigatoriamente anotações da data de admissão, a remuneração detalhada, a forma do pagamento, a declaração de opção do FGTS, anotações do PIS e outras condições especiais que venham a existir, a Função ou Cargo.

PARÁGRAFO QUARTO: As anotações na carteira de trabalho serão feitas, ainda, obrigatoriamente, pelo empregador:

a) Na data-base

b) A qualquer tempo por solicitação do empregado

c) Na rescisão contratual

d) Na necessidade de comprovação perante a Previdência Social

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RECONTRATAÇÃO EM PROJETOS FINANCIADOS POR PARCERIAS COM O PODER PÚBLICO

Todo empregado que for readmitido pela mesma Entidade, na mesma função, no prazo de até 90 (noventa) dias contados da data de sua demissão, ficará dispensado de novo contrato de experiência, mantendo-se o vínculo como contrato por prazo indeterminado, não se presumindo, por si só, fraude trabalhista, desde que integralmente quitadas as verbas rescisórias do vínculo anterior, observado o disposto na Portaria MTP nº 671/2021 e na legislação aplicável.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Extinção de contratos ao término das parcerias

As Entidades Sem Fins Lucrativos que mantiverem contratos de trabalho custeados, total ou parcialmente, por recursos financeiros provenientes de parcerias com o Poder Público (Lei nº 13.019/2014, Lei nº 13.204/2015 e normas estaduais/municipais correlatas) poderão rescindir os contratos de trabalho vinculados ao respectivo Termo de Colaboração, Convênio ou instrumento congênere, por ocasião do seu término, em razão da extinção ou ausência de fonte de custeio, sem que tal prática, por si só, configure fraude trabalhista, assegurado o pagamento integral e tempestivo de todas as verbas rescisórias devidas, inclusive depósitos de FGTS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Recontratação em nova parceria com o Poder Público

Nos casos previstos no parágrafo anterior, a recontratação de empregados anteriormente desligados em razão do término do projeto para atuação em nova parceria com o mesmo ente público, ainda que dentro do prazo de 90 (noventa) dias, não será presumida fraudulenta nem caracterizará, por si só, infração aos arts. 311 a 313 da Portaria MTP nº 671/2021, desde que cumulativamente observados os seguintes requisitos:

I – O término do instrumento de parceria anterior esteja formalmente comprovado (termo de encerramento, relatório final ou documento equivalente), com quitação integral das verbas trabalhistas e rescisórias do contrato extinto;

II – O novo instrumento de parceria (Termo de Colaboração, Convênio ou congênere) possua objeto, metas, indicadores e orçamento próprios, ainda que na mesma área de política pública, com fonte de custeio identificada para a remuneração da equipe;

III – Haja justificativa técnica para a recontratação do trabalhador, em razão de sua experiência, especialidade profissional e aderência ao novo plano de trabalho, podendo a função ser a mesma ou correlata, desde que compatível com as atribuições do projeto;

IV – Não exista simulação de continuidade contratual, sendo efetivamente observados o encerramento do vínculo anterior (com pagamento de todas as parcelas devidas e baixa em CTPS/ eSocial) e o início de novo vínculo, com novo registro e anotação;

V – Não haja qualquer ajuste, formal ou informal, que condicione a rescisão do contrato anterior à futura recontratação, devendo a eventual nova admissão decorrer de necessidade real do novo projeto e de processo seletivo ou justificativa interna devidamente registrada;

VI – A Entidade mantenha, em arquivo físico ou eletrônico, pelo prazo mínimo legal, “Dossiê do Término e Nova Parceria”, contendo, no mínimo:

a) Cópia do instrumento de parceria anterior e de seus documentos de encerramento/prestação de contas;

b) TRCT, GRRF, comprovantes de pagamento das verbas rescisórias, guias de FGTS e demais documentos rescisórios;

c) Cópia do novo Termo de Colaboração/Convênio, plano de trabalho e orçamento;

d) Nota Técnica interna de Justificativa de Recontratação, indicando o perfil do empregado, sua experiência e a pertinência com o novo projeto;

e) Referência expressa a esta cláusula e à Convenção Coletiva aplicável;

f) Quando cabível, comunicação formal ao sindicato profissional acerca da recontratação em nova parceria.

VII - Garantia do último salário contratual à época da rescisão do término do instrumento de parceria anterior com o ente público ao qual era vinculado, desde que esteja dentro do prazo de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Reconhecimento setorial da boa-fé

Atendidos os requisitos do parágrafo anterior, as partes signatárias desta Convenção (SINBFIR e SETH) reconhecem, no âmbito setorial, que a rescisão dos contratos ao término de cada parceria e a recontratação em novo projeto:

I – Decorrem das peculiaridades do regime jurídico das parcerias com o Poder Público (Lei nº 13.019/2014 e alterações), que impede a assunção de obrigações trabalhistas sem fonte de custeio definida;

II – Constituem prática compatível com a boa-fé objetiva, a transparência e a continuidade dos serviços de interesse público, não se confundindo com despedidas simuladas para levantamento indevido de FGTS ou seguro-desemprego;

III – Afastam, no âmbito das relações entre as partes desta Convenção, a presunção automática de fraude prevista na Portaria MTP nº 671/2021, devendo eventual irregularidade ser analisada caso a caso, à luz da documentação comprobatória exigida nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: Fiscalização e cooperação institucional

O disposto nesta cláusula não afasta a competência dos órgãos de fiscalização do trabalho e de controle externo, perante os quais as Entidades se comprometem a apresentar o Dossiê do Término e Nova Parceria, quando solicitado, como prova da licitude da dinâmica adotada e do atendimento às normas legais e convencionais. O sindicato profissional compromete-se, por sua vez, a cooperar na orientação das Entidades e trabalhadores quanto ao correto cumprimento desta cláusula.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

Qualquer que seja o tempo de serviço do empregado, a comunicação de sua dispensa só poderá ocorrer por escrito e mediante protocolo de entrega, devendo o empregador explicar o motivo, e se não houver justa causa, esclarecer se o empregado deverá ou não continuar desempenhando as suas atribuições durante o prazo de aviso prévio.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA POR FALTA GRAVE

Ao empregado dispensado sob alegação de falta grave ou justa causa será entregue carta-aviso com os motivos da dispensa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO CONTRATUAL

Aos empregados que contarem com mais de 12 (doze) meses completos de contrato de trabalho poderão solicitar que a homologação da rescisão do contrato de trabalho seja realizada no Sindicato Profissional.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

Aos trabalhadores dispensados sem justa causa, que contarem com **05 (cinco)** anos ou mais de serviços ininterruptos, e tiverem **55 (cinquenta e cinco) anos ou mais de idade**, fica garantida no aviso prévio, o acréscimo de 15 dias pagos de forma indenizada não computando como tempo de serviço.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O aviso prévio, quando trabalhado, não poderá ter início no último dia útil da semana, nem em domingos e feriados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio concedido pelo empregador, na hipótese de obtenção de novo emprego, antes do seu término, sem quaisquer ônus para o empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A redução de 02 (duas) horas diárias (Artigo 488 da CLT), será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única daquele por um dos períodos, exercidos no ato do recebimento do pré-aviso.

PARÁGRAFO QUARTO: No caso da concessão do aviso prévio na forma da Lei nº 12.506, de 11/10/2011, ou outra que a substitua, prevalecerão sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação dos benefícios ou dos direitos previstos no caput desta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO: O período de aviso prévio trabalhado concedido pelo empregador que exceder os 30 (trinta) dias nos termos da Lei 12.506/11, será sempre indenizado e nunca trabalhado.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Considerando que o reconhecimento da terceirização está normatizado na Lei 6.019/1974 c/c alterações da Lei 13.429/2017 e, ainda, considerando a prevalência do negociado sobre o legislado previsto na Lei 13.467/2017, para melhor esclarecimento e definição de parâmetros a serem observadas na contratação de mão-de-obra terceirizada de categorias profissionais abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, as Entidades Sindicais subscritoras do presente instrumento autorizam a contratação de mão-de-obra própria e de empresas prestadoras de serviços, desde que a Entidade celebre obrigatoriamente Acordo Coletivo Especifico com o Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As partes convenentes estabelecem, com esteio no §1º do artigo 4º-C da Lei 6.019/74 e artigos 611-A da CLT, 5º "caput", inciso I e 7º, inciso XXXII da CF/88; que na hipótese de contratação de mão-de-obra para as funções e atividades descritas no quadro específico presente na cláusula de Pisos Salariais e demais serviços voltados a assistência e ao atendimento direto da Instituição, ou seja de sua atividade fim, através de empresa prestadora de serviços, os trabalhadores terceirizados terão garantidos pelos Contratantes, os mesmos direitos trabalhistas previstos para os integrantes da categoria econômica da Entidade Contratante, sem nenhuma distinção, restando, portanto, assegurada a observância da CCT da categoria preponderante de forma integral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O descumprimento da previsão contida na presente cláusula ensejará a Entidade infratora a obrigação de pagamento de 7 (sete) pisos salariais da categoria para cada empregado dispensado ou contratado de forma irregular, que não sejam nessas condições, revertido ao empregado prejudicado, além da obrigatoriedade de contratação direta de empregados, sem prejuízo do ajuizamento de medidas cabíveis na justiça do trabalho em cada caso concreto.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTÁGIO REMUNERADO

O estágio será efetuado por contrato escrito, para a carga horária de acordo com a lei vigente, com bolsa auxílio correspondente ao salário mínimo vigente em lei federal.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregador não poderá exigir responsabilidade que não estiverem no contrato de estágio.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA CONTRATAÇÃO DO MENOR APRENDIZ (BOLSISTA)

Nos termos do Artigo 403 da CLT e seu Parágrafo Único, as Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas, poderão contratar menores aprendizes com registro efetuado pelas entidades, com recebimento do valor equivalente ao salário mínimo, com embasamento na nova redação dos artigos 428 e 433 da CLT, alteração e acréscimo de dispositivos-Conversão, com emendas, da MP n.º 251/2005, Lei 11/180 de 23/09/2005, sendo que a entidade compromete proporcionar trabalho educativo e aprendizagem profissional mediante frequência no Programa Menor Aprendiz. As atividades de formação profissional operar-se-ão nas dependências da entidade e, principalmente, nas empresas mediante supervisão de educadores próprios ou cedidos por terceiros, entidades governamentais ou não.

PARÁGRAFO ÚNICO: A entidade que adotar o programa do menor aprendiz será obrigatório a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho com a entidade sindical profissional; só será aplicado ao menor em Formação Profissional nos termos da legislação vigente, com objetivo de promover o desenvolvimento pessoal e profissional do menor carente, na condição de adolescente assistido, pôr intermédio de ações que lhes assegurem a aquisição de hábitos, experiências e atitudes indispensáveis à formação humana e social, bem como a sua inserção no mercado de trabalho formal.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Os empregadores se comprometem a possibilitar a admissão de pessoas portadoras de necessidades especiais.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA

Os empregadores aqui abrangidos não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção.

PARÁGRAFO ÚNICO: A carta de referência será fornecida ao ex empregado caso o mesmo necessite para ingresso em empresas não abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da comunicação de dispensa, sob pena do pagamento de 01 (um) salário do empregado.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Estabilidade provisória a empregada gestante desde o início da gravidez até **60 (sessenta)** dias após o término da licença compulsória.

PARÁGRAFO ÚNICO: O aviso prévio começará a contar a partir da data de término do período de estabilidade estipulado na presente cláusula, ressalvadas as disposições contrárias em lei.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até **30** (trinta) dias após a liberação da incorporação, sem prejuízo do aviso prévio.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO

Fica estabelecida a garantia de emprego de **12 (doze)** meses ao empregado vítima de acidente de trabalho, após a alta médica, nos termos do artigo 118 da Lei do Plano e Benefícios da Previdência Social - Lei nº 8.213/91**, desde que o afastamento seja igual ou superior a 15 (quinze) dias, independente da percepção de auxílio-acidente do INSS.**

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

Ao empregado afastado por motivo de doença, por período superior a **90 (noventa)** dias, será assegurada estabilidade provisória de emprego e/ou de salário de **60 (sessenta) dias**, após a alta médica.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Fica assegurada a garantia provisória de emprego e/ou de salário aos empregados, salvo nos casos de dispensa por justa causa, desde que contem com mais de 03 (três) anos de vínculo empregatício contínuo com o mesmo empregador e estejam a menos de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, seja por idade ou por tempo de contribuição, nos termos da legislação previdenciária vigente, desde que comprovada, de forma inequívoca, pelo próprio empregado, a anterioridade do tempo faltante para a aposentadoria. Adquirido o direito previdenciário à aposentadoria, cessa automaticamente a garantia de estabilidade prevista nesta cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para o exercício do direito à estabilidade pré-aposentadoria, o empregado deverá comunicar formalmente a instituição empregadora, mediante protocolo, a ocorrência do período estabilitário, mediante a apresentação de documento oficial que comprove o tempo faltante para a aposentadoria, o qual deverá ser emitido pela Previdência Social (INSS) ou por profissional legalmente habilitado e credenciado junto ao órgão previdenciário, com base em informações constantes dos sistemas oficiais, podendo contar com a assistência administrativa da instituição empregadora, limitada esta ao apoio formal e documental, sem que disso decorra responsabilidade quanto à certificação do tempo de contribuição.

PARAGRAFO SEGUNDO: A instituição empregadora fica obrigada a entregar cópia do documento protocolado, sem ônus, a seus empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A instituição empregadora não possui competência legal, técnica ou administrativa para certificar, apurar ou validar tempo de contribuição previdenciária, períodos concomitantes, vínculos pretéritos, atividades especiais ou qualquer outro elemento que interfira no direito à aposentadoria, competindo-lhe apenas receber, protocolar e arquivar a documentação apresentada pelo empregado. Eventuais inconsistências, lacunas ou pendências junto ao INSS não poderão ser imputadas à empregadora, inexistindo responsabilidade solidária ou subsidiária quanto à certificação do tempo previdenciário.

PARÁGRAFO QUARTO: Atendidos os requisitos do caput e respeitados os prazos previstos nos parágrafos anteriores, o empregado fará jus à garantia provisória de emprego pelo período máximo de até 18 (dezoito) meses, contado exclusivamente a partir da data oficialmente comprovada como tempo faltante para a aposentadoria.

PARÁGRAFO QUINTO: O contrato de trabalho do empregado poderá ser rescindido por mútuo acordo entre as partes, por pedido de demissão do empregado devidamente formalizado por justa causa quando caracterizada nos termos da CLT.

PARÁGRAFO SEXTO: Mediante acordo formal entre as partes, o empregado em período de estabilidade pré-aposentadoria poderá exercer outras funções compatíveis com sua qualificação e capacidade laboral, sem prejuízo de seus direitos contratuais e convencionais.

PRARÁGRAFO SÉTIMO: O tratamento de dados previdenciários, pessoais e sensíveis observará rigorosamente a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018), sendo vedada à empregadora qualquer utilização diversa daquela estritamente necessária à análise administrativa da estabilidade prevista nesta cláusula.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SERVIÇOS EXTERNOS

Caso haja prestação de serviços externos, eventuais, que resulte ao empregado despesas superiores aos habituais, no que se refere a transporte, estadia e alimentação e desde que tais despesas estejam anteriormente contratadas, o empregador reembolsará a diferença mediante comprovação.

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DE FÉRIAS

O empregado terá estabilidade até **30 (trinta)** dias após o retorno de férias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DIRIGENTE SINDICAL

Fica vedada a dispensa do dirigente sindical, desde o momento de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, até 12 (doze) meses após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometido falta grave apurada através de Inquérito Judicial.

PARÁGRAFO ÚNICO: A estabilidade prevista no caput da presente cláusula abrange os diretores (titulares e suplentes), membros do conselho fiscal (titulares e suplentes), inclusive delegados sindicais.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO E ESCALA DE REVEZAMENTO

A duração normal da jornada de trabalho para todos os empregados será de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salvo as jornadas especiais previstas em lei, nesta Norma Coletiva ou em instrumentos coletivos específicos. Podendo ocorrer a compensação semanal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: DESCANSO DOMINICAL DAS MULHERES

O empregador deverá organizar escala de revezamento de modo a assegurar às empregadas mulheres o repouso semanal coincidente com o domingo, no mínimo uma vez a cada 15 (quinze) dias, em conformidade com o art. 386 da CLT, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: TRABALHO NOTURNO

Deverá ser respeitada a hora noturna de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos para a jornada realizada entre 22h e 5h, nos termos do art. 73 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: JORNADA 12x36

Para a prestação de serviços em jornada 12x36, poderá ser adotado o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo, nos termos do art. 59-A da CLT, devendo constar do contrato de trabalho específico assinado pelo empregado. Na remuneração mensal pactuada para o regime 12x36, consideram-se abrangidos o descanso semanal remunerado e os feriados, e consideram-se compensadas as prorrogações de trabalho noturno, na forma da legislação aplicável e do entendimento firmado pelo STF sobre a constitucionalidade do art. 59-A.

PARÁGRAFO QUARTO: INTERVALO INTRAJORNADA NA 12x36

Na jornada de 12x36, deverá ser respeitado o intervalo intrajornada mínimo de 1 (uma) hora, sendo que a sua não concessão implicará o pagamento de 1 (uma) hora extra, acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO QUINTO: MÃE SOCIAL RESIDENTE (REGIME ESPECIAL – LEI Nº 7.644/1987)

A função de Mãe Social Residente é regida por regime jurídico especial, compatível com o sistema de casa-lar e com a finalidade socioeducativa do acolhimento. Para todos os fins, o termo “caráter intermitente” empregado pela Lei nº 7.644/1987 deve ser interpretado no sentido próprio da atividade de cuidado em convivência residencial, em que as tarefas se distribuem de forma variável ao longo do dia, realizando-se pelo tempo necessário ao desempenho das atribuições, não se confundindo e não se convertendo no contrato de trabalho intermitente previsto na CLT (art. 443, §3º e art. 452-A).

Em razão dessa natureza residencial e finalística, a prestação da Mãe Social Residente não se estrutura por “jornada fixa” típica, devendo ser organizada por escala de permanência/convivência e plano de rotinas, com substituição programada, assegurando-se descanso efetivo e a continuidade do serviço.

PARÁGRAFO SEXTO: ESCALAS, FOLGAS, SUBSTITUIÇÃO E FORMALIZAÇAO (ACORDO COLETIVO) DA MÃE SOCIAL.

Considerando a especificidade da função, a implantação e/ou alteração de escalas da Mãe Social Residente, bem como os critérios de folgas, descanso, revezamento, substituições e coberturas emergenciais, serão obrigatoriamente disciplinados por Acordo Coletivo de Trabalho específico com o Sindicato Profissional, o qual deverá conter, no mínimo:

a) definição objetiva do ciclo de permanência (dias corridos), das folgas e do revezamento, com antecedência mínima de divulgação;

b) previsão de descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e de períodos diários de repouso, com substituição integral durante o descanso, de forma a garantir repouso real;

c) regras de substituição pela Mãe Social Auxiliar/Substituta, inclusive hipóteses de convocação e limites;

d) instrumentos de registro (escala, livro de ocorrências/plantão, plano de rotinas) e critérios de transparência e segurança jurídica;

e) critérios objetivos de enquadramento remuneratório (piso, níveis/faixas, adicionais e condições), evitando assimetria e litígio por equiparação.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - HORA EXTRA / REFEIÇÃO

Aos empregados com regime de trabalho extraordinário além das 19:00 horas, será fornecido um lanche composto de café, leite, pão e margarina.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO BANCO DE HORAS/BANCO DE DIAS

A flexibilização da jornada de trabalho e a implantação do banco de horas / banco de dias será efetuada de conformidade e nos moldes da legislação vigente, da seguinte forma:

a) É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a

compensação no mesmo mês.

b) As horas suplementares da jornada de trabalho normal, não excedentes a 02 (duas) horas diárias, poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

c) O banco de horas de que trata a alínea (b) da presente cláusula, quando estipulado pelas partes no período máximo de seis meses (180 dias), deverá ser obrigatoriamente pactuado por acordo individual escrito, não podendo haver prorrogação.

d) O banco de horas celebrado pelo período superior a seis meses, deverá ser obrigatoriamente pactuado com a entidade sindical profissional sob pena de invalidade.

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATRASOS

A ocorrência de **01 (um)** atraso mensal ao trabalho, que não ultrapasse a **30 (trinta)** minutos e, seja devidamente justificado, por escrito, pelo empregado, não acarretará o desconto do DSR correspondente, sendo que, neste caso o empregador não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Serão **abonadas** as faltas ou horas não trabalhadas do(a) empregado(a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos a médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, posteriormente através de atestado médico emitido por conveniados com a Previdência, podendo o empregador, a seu critério, solicitar que se compense a falta na semana ou no mês.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo dos salários, nas seguintes condições:

a) Por **03 (três)** dias consecutivos nos casos de falecimento do cônjuge ou companheiro(a) reconhecido(a), filhos, pai, mãe, irmão(ã), sogro(a), genro ou nora, bem como aquelas especificadas em Lei.

b) Por **05 (cinco)** dias consecutivos em virtude de casamento.

c) Por **05 (cinco) dias por ano** para acompanhar seus pais maiores de 60 anos de idade a médicos, realização de exames e consultas odontológicas, devidamente comprovado.

d) Demais ausências asseguradas por lei como: licença paternidade, doação de sangue, alistamento militar, alistamento eleitoral.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FALTAS JUSTIFICADAS DO DIRETOR DO SINDICATO PROFISSIONAL

O empregado, Diretor do Sindicato Profissional quando no exercício de seu mandato, desde que tenha sido devidamente convocado por seu Sindicato e tenha comunicado ao seu empregador com antecedência mínima de **03 (três) dias**, poderá deixar de comparecer ao trabalho no limite máximo de **5 (cinco) dias por mês**, sem

prejuízo dos salários, para que participe de reuniões, cursos, seminários, congressos, encontros e assembleias.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MARCAÇÃO DE PONTO

Na marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição ou descanso será observada a legislação pertinente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PONTO FACULTATIVO PARA EDUCAÇÃO

Para as Entidades que ministram Educação e possuem Termo de Colaboração com o município, será considerado suspensão de atividade remunerada para os empregados, os dias em que for decretado ponto facultativo no município de acordo com o calendário escolar municipal vigente.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábado, domingo e 02 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A concessão das férias será participada por escrito ao empregado, com antecedência de no mínimo **30 (trinta)** dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No prazo de **48 (quarenta e oito)** horas após o recebimento da comunicação do início do período de gozo de férias, o empregado deverá optar pela conversão de parte das férias em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O pagamento das férias deverá ser feito com antecedência de **02** (dois) dias, inclusive com o valor equivalente a **1/3 (um terço**) previsto na Constituição, sob pena de o empregador incorrer na multa prevista por descumprimento de cláusula contida na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregador por ocasião do pagamento das férias deverá fazer a anotação respectiva na carteira de trabalho do empregado.

Licença Remunerada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE

Concede-se licença remunerada nos dias de provas escolares (vestibular e prova final) ao empregado estudante, desde que avisado o empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante comprovação.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica permitido a prorrogação da jornada de trabalho ao empregado estudante, ressalvadas as hipóteses de conflito com horário de frequência às aulas.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA ADOTANTE

Nos termos da Lei n.º 12.010 de 03/08/2009, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, fará jus a licença-maternidade nos termos do art. 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, de **120 (cento e vinte) dias.**

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FERIADOS PONTES

Faculta-se aos empregadores a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados em começo e fins de semana, através de compensação anterior e/ou posterior dos respectivos dias, desde que aceita por, no mínimo 2/3 (dois terços) dos seus empregados e anuência da Entidade Sindical Profissional, mediante acordo escrito.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

Os empregadores concederão aos seus empregados licença paternidade de 05 (cinco) dias, sem prejuízo da remuneração, conforme garantido pela Constituição Federal.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DO RECESSO ESCOLAR

Fica estabelecido a concessão de recesso escolar para os funcionários que atuam exclusivamente nas Creches, Pré-Escolas e Ensino Fundamental pelo período de 05 (cinco) dias no mês de julho de cada ano, sem prejuízo de seus salários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os empregados que exerçam as funções de **COORDENADOR PEDAGOGICO**, fica garantido o acréscimo de mais 05 (cinco) dias, totalizando 10 (dez) dias de recesso escolar no mês de julho de cada ano, sem prejuízo de seus salários.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A entidade fará escalonamento dentro do mês de julho de forma que possa manter o atendimento do público se necessário.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O escalonamento deverá ser comunicado aos funcionários com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO QUARTO: Ficam excluídos da contagem do recesso os dias de feriado, não podendo o período ter início em véspera de dia de descanso semanal remunerado.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - REFEITÓRIO / VESTIÁRIO

Os empregadores deverão manter acomodações apropriadas para os seus empregados fazerem suas refeições, em perfeitas condições de higiene, de conformidade com a legislação e normas de segurança, higiene e medicina do trabalho vigente, mantendo ainda, vestiários e banheiros masculino e feminino.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - BEBEDOUROS (ÁGUA POTAVEL)

Os empregadores deverão instalar bebedouros em local de fácil acesso aos seus empregados.

Uniforme

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, os uniformes considerados de uso obrigatório, incluindo luvas, botas, aventais, guarda-pó ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MEMBROS DA CIPA

Garantia de emprego aos membros da CIPA nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA, PROCESSO ELEITORAL E ACOMPANHAMENTO SINDICAL

CONSIDERANDO que a NR-5 impõe às organizações que possuam empregados regidos pela CLT a constituição e manutenção da CIPA, quando legalmente exigível, bem como atribui à própria organização a convocação do processo eleitoral para escolha dos representantes dos empregados;

CONSIDERANDO que a NR-5 exige a comunicação prévia do início do processo eleitoral ao sindicato da categoria preponderante, admite o encaminhamento da documentação eleitoral por meio eletrônico e estabelece regras mínimas de validade do processo, inclusive edital, prazo de inscrição, liberdade de candidatura a todos os empregados do estabelecimento, voto secreto e apuração regular;

CONSIDERANDO que, nos estabelecimentos não enquadrados no Quadro I da NR-5 e não atendidos por SESMT, a organização deve nomear representante da NR-5 dentre seus empregados, podendo adotar mecanismos de participação por negociação coletiva;

CONSIDERANDO que a NR-1 determina a implementação do gerenciamento de riscos ocupacionais por estabelecimento, por meio do PGR, abrangendo também os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, com participação e consulta dos trabalhadores e utilização das manifestações da CIPA, quando houver;

Os Empregadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho obrigam-se a cumprir a NR-5, a

NR-1 e as demais normas de segurança e saúde no trabalho, promovendo a constituição, manutenção e regular funcionamento da CIPA, quando legalmente exigível, e, nos casos previstos na legislação, a indicação de representante, assegurando a adoção das medidas de prevenção dos riscos ocupacionais no respectivo estabelecimento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Compete ao Empregador convocar e conduzir o processo eleitoral da CIPA, na forma da NR-5, assegurando a publicação do edital, o prazo para inscrição de candidatos, a liberdade de candidatura a todos os empregados do estabelecimento, o voto secreto, a regular apuração e a lavratura das atas correspondentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Sem prejuízo da comunicação obrigatória ao sindicato da categoria preponderante, na forma da NR-5, o Empregador comunicará, por meio idôneo, inclusive eletrônico, aos sindicatos signatários das normas coletivas aplicáveis no respectivo estabelecimento, o início do processo eleitoral da CIPA, facultando-lhes o acompanhamento, na qualidade de observadores, sem interferência nos trabalhos da comissão eleitoral, na votação e na apuração.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando solicitada, o Empregador encaminhará a documentação relativa ao processo eleitoral da CIPA, inclusive edital, atas e demais documentos pertinentes, admitido o envio por meio eletrônico, observadas as disposições legais e regulamentares aplicáveis.

PARÁGRAFO QUARTO: A presente cláusula não implica segmentação da CIPA por categoria profissional, permanecendo sua constituição, abrangência e atuação vinculadas ao estabelecimento, na forma da NR-5, em benefício de todos os empregados da unidade.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados, nos termos da legislação pertinente.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os empregadores se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço emitido pelo médico do órgão previdenciário e/ou seus conveniados bem como os emitidos pelo serviço médico e odontológico autorizados pela Entidade Sindical Profissional.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ENTREGA DE DOCUMENTOS

Os empregadores fornecerão protocolo das documentações entregues pelos empregados, inclusive dos atestados médicos e odontológicos.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregador necessite de cópia dos documentos solicitados deverá o mesmo providenciar referidas cópias sem quaisquer custos aos empregados.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS

Os empregadores se comprometem a fornecer quadrimestralmente **(nos meses de abril, agosto e dezembro, até o 5º (quinto) dia útil dos mesmos)**, à Entidade Sindical Profissional, relação contendo todos os empregados**:**

a) Admitidos;

b) Demitidos;

c) Afastados por motivo de doença (auxílio-doença/acidente de trabalho) e;

d) Relação dos pagamentos referentes às Contribuições Sindicais da Categoria Profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Passado o prazo de entrega, o Sindicato Profissional notificará o empregador concedendo um prazo de 48 (quarenta e oito) horas para apresentar justificativa, e de 15 (quinze) dias para que a mesma apresente a relação devida.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregador que deixar de cumprir as disposições previstas nesta cláusula, expirados os prazos concedidos na notificação apresentada pelo Sindicato Profissional, pagará a multa prevista na cláusula da presente Norma Coletiva referente à **"PENALIDADES"**, que se reverterá em favor da parte requerente.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

Obrigam-se os empregadores a admitirem a fixação do quadro de avisos nos locais de trabalho e de fácil acesso aos trabalhadores para comunicação de publicações, avisos, convocações, boletins informativos e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado e informado em relação a assuntos de seu interesse e/ou do Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Sindicato Profissional se responsabilizará de fornecer à instituição, logomarca para ser afixada neste quadro de avisos, nos termos da legislação vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica proibido a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região realizada em 10/11/2025.

Considerando a Nota Técnica nº 9 e a Orientação nº 13, ambas da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e o Artigo 513, letra "e", da CLT, fica

estabelecida a contribuição assistencial dos empregados (associados e não associados), da seguinte forma:

A) A partir do mês da data-base 01/02/2026, todos os empregados representados pelo Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região na convenção coletiva de trabalho, contribuirão com um percentual mensal de 1% (um por cento), a ser aplicado sobre os salários, devendo os descontos ser procedidos em folha de pagamento e recolhidos até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, a favor do sindicato profissional, em guias próprias encaminhadas pelo mesmo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica limitado o desconto máximo de R$ 65,00 (sessenta e cinco reais) por parcela e por empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A falta do desconto e o não recolhimento da contribuição referida acarretará para o empregador a obrigação de indenizar o Sindicato o valor correspondente ao desconto, acrescido de multa de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante devido e não recolhido, juros de 1% (um pôr cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

Fica estabelecido que as **ENTIDADES,** representadas pelo **SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, FILANTRÓPICAS E RELIGIOSAS DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO / SINBFIR – RIO PRETO**, conforme estabelecido em Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato Patronal Signatário realizadas nos dias 10 e 11 de fevereiro de 2026 e com fundamento no **artigo 513, letra "e" da CLT,** serão obrigadas a recolher em favor dos Sindicatos Acordantes, até o dia 10 (dez) de cada mês, a título de Taxa Negocial, sem ônus para o empregado, os seguintes valores:

ENTIDADES COM:	
ATÉ 10 EMPREGADOS	**R$ 150,00 (cento e cinquenta reais)**
A PARTIR DE 11 EMPREGADOS	**R$ 200,00 (duzentos reais)**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento deverá ser feito através de guias próprias ou boletos bancários fornecidos pelo Sindicato Patronal SINBFIR.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregadores que não efetuarem o recolhimento da taxa no prazo citado incidirão em multa de **20%** (vinte por cento) sobre o total devido, além de juros e correção monetária e, no caso de cobrança judicial, a honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica ressalvado o direito de apresentação de Declaração de Oposição ao aludido desconto, por escrito, junto a Sede do Sindicato Patronal, no prazo de 10 (dez) dias após a data da Assembleia que deliberou sobre a mesma, sendo vedado às comunicações efetuadas pelos **EMPREGADORES**, por meio de correio, e-mail ou diretamente (verbal).

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - OPOSIÇÃO DO EMPREGADO

Considerando a Nota Técnica nº 9 e Orientação nº 13, ambas da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho), e o Tema nº 935 de Repercussão Geral do TST, a presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de São José do Rio Preto e Região realizada em 10/11/2025.

Ao empregado é assegurado o direito de oposição aos descontos, desde que ele tenha se manifestado na assembleia que deliberou sobre a contribuição assistencial e, até 20 (vinte) dias após a realização da

assembleia, ou seja, até 30/11/2025.

PARÁGRAFO ÚNICO: A oposição do empregado deverá ser feita através de documento assinado, individual e de próprio punho, e entregue na sede do sindicato, ou enviado pelo correio com cópia do contrato de trabalho e com postagem até o último dia aprovado para exercer o direito de oposição (30/11/2025), a qual será recebida para verificação, não sendo aceitas as “oposições padronizadas” ou “incentivadas por terceiros” e/ou entregues diretamente ao empregador, que possam caracterizar atitudes antissindicais.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Os empregados, em número máximo de até 05 (cinco), escolhidos em assembleia geral para fazer parte de comissão de negociação, desde que instalada, terão garantia de emprego e salário desde a data de sua escolha até 90 (noventa) dias após o término das negociações e o julgamento de dissídio coletivo.

PARÁGRAFO ÚNICO: O Sindicato Profissional deverá comunicar ao empregador os nomes dos empregados que se encontrarem nas condições estabelecidas no “caput” da presente cláusula, limitando-se a um empregado por entidade.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DO CAPITAL SOCIAL E/OU MOVIMENTO ECONÔMICO

Os empregadores se comprometem a fornecer a época da data-base (1º de fevereiro) cópia da publicação do Balanço Patrimonial referente ao exercício anterior do demonstrativo do Capital Social da Entidade e/ou o Movimento Econômico registrado no exercício imediatamente anterior (receita bruta) para as Entidades que não estejam obrigadas ao Registro do Capital Social, conforme disposições do artigo 580, inciso III, § 5º da CLT, à Entidade Sindical Patronal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Passado o prazo de entrega o Sindicato Patronal notificará o empregador concedendo um prazo de 48 (quarenta e oito) horas para apresentar justificativa, e de 15 (quinze) dias para que a mesma apresente a relação devida.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregador que deixar de cumprir as disposições previstas nesta cláusula, expirados os prazos concedidos na notificação apresentada pelo Sindicato Profissional, pagará a multa prevista na cláusula da presente Norma Coletiva referente à “**PENALIDADES”**, que se reverterá em favor da parte requerente.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - APLICABILIDADE

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, se aplica a todos os empregados que laboram em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas, que exerçam atividades de creches, institutos, centros de recuperação, asilos, casas lares, OSCIPs (Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público), ONGs (Organizações Não Governamentais), OSCs (Organizações da Sociedade Civil), OS (Organizações Sociais), instituições, fundações privadas, entidades voltadas à área de filantropia devidamente reconhecida como tal pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), igrejas, cultos e templos de qualquer religião, associações, congregações e irmandades constituídas sem fins lucrativos que visam a prestação de serviço social, de caridade ou assistência

de cunho beneficente e filantrópico, que prestam e/ou ofertam serviços nas áreas de Assistência Social, Saúde e Educação Infantil (Pré-Escolas), Ensino Fundamental, Contraturno Escolar, conveniadas ou não com órgãos da Administração Pública direta ou indireta (federal, estadual ou municipal), independentemente da função ou da forma de contratação, na forma da lei, na base territorial dos Sindicatos acordantes.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - PENALIDADES

Fica estabelecida multa de **20%** (vinte por cento) do piso salarial, por empregado e por infração, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

PARÁGRAFO ÚNICO: A multa prevista no caput não tem caráter cumulativo com relação às demais cláusulas com penalidades específicas.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - COMPETÊNCIA

O cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como as dúvidas oriundas da mesma, será intentado perante a Justiça do Trabalho.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISÃO DA CONVENÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado, em qualquer caso, a aprovação da Assembleia Geral da Entidade Sindical Profissional convenente, com observância do artigo 612 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em virtude do surgimento de normas legais pertinentes aos assuntos constantes das cláusulas desta norma as mesmas poderão ser reexaminadas para as devidas adequações, na próxima data-base.

Outras Disposições

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

Em observância às determinações contidas na Lei nº 13.709/18 (LGPD), considerando a necessidade de tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores para efetivo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecido que os Sindicatos signatários, se comprometem a garantir a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no Artigo 2º da Lei 13.709/18 (LGPD).

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - PERÍODO DE NEGOCIAÇÃO – GARANTIA DE CONDIÇÕES PRE-EXISTENTE

Fica estabelecido que, desde o início das negociações coletivas de trabalho até a formalização de novo instrumento coletivo, seja por Convenção Coletiva de Trabalho ou por decisão judicial, ficam garantidos o cumprimento integral dos benefícios sociais, demais garantias e cláusulas constantes na última Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: O início da negociação coletiva será comprovado através do protocolo de entrega da pauta de reivindicações pelo Sindicato Profissional junto ao Sindicatos Patronal.

SERGIO DA SILVA PARANHOS
Presidente
SIND DOS EMP EM TURISMO E HOSP DE SAO JOSE DO RIO PRETO

JAIME MARQUES RODRIGUES
Presidente
SINDICATO DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, FILANTROPICAS E RELIGIOSAS DE SAO JOSE DO RIO PRETO

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)