

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000909/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/04/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR014245/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.102600/2022-88  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/04/2022

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

SINDICATO DOS EMPREG EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOC, ORIENTACAO E FORMACAO PROF DO MUN DE CAXIAS DO SUL/RS. - SENALBA/CAXIAS, CNPJ n. 00.638.872/0001-80, neste ato representado(a) por seu ;

E

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0002-03, neste ato representado(a) por seu ;

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0003-86, neste ato representado(a) por seu ;

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0004-67, neste ato representado(a) por seu ;

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0005-48, neste ato representado(a) por seu ;

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0006-29, neste ato representado(a) por seu ;

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0007-00, neste ato representado(a) por seu ;

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0008-90, neste ato representado(a) por seu ;

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0009-71, neste ato representado(a) por seu ;

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0010-05, neste ato representado(a) por seu ;

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0011-96, neste ato representado(a) por seu ;

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0016-09, neste ato representado(a) por seu ;

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0012-77, neste ato representado(a) por seu ;

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0013-58, neste ato representado(a) por seu ;

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0014-39, neste ato representado(a) por seu ;

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0015-10, neste ato representado(a) por seu ;

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS, CNPJ n. 28.924.705/0017-81, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0014-08, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0016-70, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0006-06, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0013-27, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0005-17, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0004-36, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0002-74, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0007-89, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0011-65, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0012-46, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0015-99, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0009-40, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0008-60, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0010-84, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0003-55, neste ato representado(a) por seu ;

ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS, CNPJ n. 28.846.576/0017-50, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0007-01, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0013-50, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0015-11, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0002-05, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0003-88, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0005-40, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0008-92, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0009-73, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0010-07, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0011-98, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0012-79, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0014-30, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0016-00, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0006-20, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0017-83, neste ato representado(a) por seu ;

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON LUNDGREN, CNPJ n. 03.971.193/0018-64, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2022 a 31 de março de 2024 e a data-base da categoria em 01º de abril.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **os empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação**

**e formação profissional**, com abrangência territorial em **Caxias do Sul/RS**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Ficam estabelecidos os seguintes PISOS SALARIAIS, devidos a partir de 01 de abril de 2022 pelo que, a partir desta data os funcionários representados pelo SENALBA/CAX não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido para jornada de 200 horas mensais, não ultrapassando o limite máximo de 44 horas semanais.

<b>FUNÇÃO</b>	<b>SALÁRIO</b>
Educador (a) Infantil – 200 H	R\$: 2.089,09
Cozinheira (o) – 200 H	R\$: 1.863,86
Auxiliar de Cozinha – 200 H	R\$: 1.622,24
Auxiliar de Limpeza – 200 H	R\$: 1.622,24
Coordenador (a) – 200 H	R\$ 2.715,82
Assessor (a) Administrativo – 200 H	R\$: 2.738,30
Assistente Administrativo – 200 H	R\$ 2.704,06
Psicólogo (a) – 100 H	R\$ 1.996,64
Supervisor (a) – 200 H	R\$: 3.993,35
Menor Aprendiz – 100 H	R\$: 563,98
Auxiliar de Escritório PCDs – 100 H	R\$ 556,04
Cuidador (a) (auxiliar de apoio docente) – 200H	R\$ 1.501,18
Auxiliar administrativo – 100 H	R\$ 561,31

Parágrafo Primeiro: O Reajuste anual dos pisos salariais, do Vale Alimentação, auxílio creche e do prêmio assiduidade, devido a partir de 1º de abril de 2022, seguem o reajuste da convenção das escolas privadas de Caxias do Sul - SINPRÉ para o ano de 2022, onde será feito um Termo Aditivo após homologação no Ministério do Trabalho.

Para ao ano de 2023 será feito um novo Termo Aditivo para atualização dos pisos salariais, do Vale Alimentação, auxílio creche e do prêmio assiduidade, devido a partir de 1º de abril de 2023, com o índice a ser negociado entre as partes.

Parágrafo Segundo: A Entidade Empregadora anotará na CTPS da funcionária a função efetivamente exercida pela mesma quando sofrer alteração de função, bem como o registro de coordenação.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO**

O reajuste salarial dos empregados admitidos após 01.04.2021 até 31.03.2022 será calculado proporcionalmente ao mês de admissão.

Esta proporcionalidade não se aplica para funcionários que perceberem salário com piso básico.

## **CLÁUSULA QUINTA - PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES**

As antecipações salariais passíveis de compensação serão somente aquelas que forem dadas a todas as funcionárias, sendo que não serão admitidas como aumentos espontâneos ou coercitivos as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DO SALÁRIO**

A Instituição Empregadora fica obrigada a entregar para o funcionário, no ato do pagamento de seu salário, envelope ou comprovante de pagamento salarial, contendo as parcelas salariais pagas, bem como os respectivos descontos e o valor a ser depositado no FGTS.

O salário ajustado para pagamento mensal será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sendo que o não pagamento dos salários no prazo de lei, salvo se o atraso decorrer de problemas operacionais do banco ou de problemas na própria conta do empregado, e depois de observado o prazo de tolerância de 3 dias úteis, importará na incidência de multa em favor do empregado no valor equivalente a 1/30 avos (um trinta avos) por dia de atraso, até o limite máximo de um salário-base do empregado.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHAS DE PAGAMENTO**

Ficam as Instituições Empregadoras autorizadas a descontar de seus funcionários, em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato, os valores relativos a empréstimos e/ou adiantamentos especiais concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sociais dos associados do SENALBA, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados pelos funcionários e por escrito. A qualquer tempo o funcionário poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização.

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

## **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

O funcionário que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 15 (Quinze) dias terá o direito de receber o pagamento de salário básico igual àquele percebido pelo empregado substituído, no período de substituição, excluídas as vantagens de natureza pessoal desta. Caso não cumprido, será notificada a Entidade para fazer o pagamento de forma retroativa.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS**

Consideram-se serviços inadiáveis ou imperiosos, os casos oriundos de situações de catástrofes alheias a vontade do empregador, como por exemplo: enchentes, alagamentos, vendaval, ou por eventual mudança de endereço que necessite da colaboração de todos, nestes casos, a jornada laboral excedente há 8 (oito) horas será remunerada com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário-hora da respectiva funcionária.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

Entidade Empregadora pagará prêmio assiduidade no valor de R\$ 212,16 (duzentos e doze reais e dezesseis centavos) mensais a funcionária (o) que durante o mês não faltar ao trabalho, não chegar com atraso e não se ausentar com antecedência do local, salvo as faltas oriundas de acidentes de trabalho e as previstas em lei ou neste Acordo Coletivo sem exceção.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÕES**

A Entidade Empregadora fornecerá ticket as suas funcionárias (os) no valor de R\$ 598,25 (quinhentos e noventa e oito reais e vinte e cinco centavos).

Parágrafo Primeiro - Valor do ticket alimentação será sempre reajustado no mesmo período do reajuste salarial.

Parágrafo Segundo - Fica expressamente ajustado que a opção da Empregadora fornecer vale-alimentação subvencionado, desde que, inscrito no "Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)", o é como forma de incentivo da empregadora para que propicie melhores condições de alimentação e saúde a suas funcionárias (o) de sorte que, em qualquer hipótese, o valor do ticket, não será considerada salário para nenhum efeito, pelo que não poderá ser integralizado no salário.

Parágrafo Terceiro – Somente receberá ticket alimentação a funcionária (o) que estiver na atividade laboral. O ticket alimentação será contado de acordo com os dias úteis trabalhados. O mesmo direito estende a funcionária que tiver trabalhado no mínimo quinze dias úteis no mês, recebendo proporcionalmente aos dias trabalhados no caso de admissão. Na demissão os tickets serão pagos proporcionais aos dias úteis trabalhados no mês se inferior a quinze (15) dias.

Parágrafo Quarto – O intervalo de almoço será de 1 (uma) hora.

Parágrafo Quinto – O intervalo de almoço, deve ser observado a equidade, em casos excepcionais, deve ser negociados entre as partes, com a possibilidade de aumento do intervalo ou diminuição, acordado entre as partes.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE**

A obrigação patronal estabelecida pela Lei n.º 7.418 de 16-12-1985 que “Institui o Vale-Transporte e dá Outras Providências” possui caráter de parcela indenizatória, autorizando-se o desconto de 6% (seis por cento) do salário básico dos empregados, àqueles que forem admitidos a partir da vigência da convenção coletiva ou que já recebam o vale-transporte e manifestem, por escrito, a concordância pelo recebimento.

O fornecimento do vale-transporte não tem natureza salarial e nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não se constituindo em base de incidência da contribuição previdenciária e ao FGTS.

O vale-transporte será pago de acordo com os dias úteis do mês. Os empregados participarão do custeio do vale-transporte com o percentual de até 6% (seis por cento) do salário básico, cumprindo ao empregador o pagamento do valor excedente.

Os valores eventualmente pagos em excesso pelo empregador a título de vale-transporte, nos casos de demissão e férias, poderão ser compensados no ato da quitação ou por ocasião do pagamento salarial do trabalhador, desde que a compensação seja operada no mês imediatamente subsequente ao excesso, ou, ainda, no ato da rescisão, na hipótese deste ocorrer no mês seguinte ao do sobejo.

É assegurado ao empregado não se habilitar ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de desconto sobre o seu salário, a título de coparticipação, se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direto do transporte coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa.

Considerando as alterações estabelecidas pelas Administrações Municipais no sistema de vale-transporte, o pagamento ocorrerá somente por meio da adoção de cartões pessoais, sendo vedada a utilização de pagamento em espécie.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-CRECHE**

A entidade Empregadora adotará o sistema de reembolso-creche no valor de R\$ 244,40 (Duzentos e quarenta e quatro reais) mensais, para cada filho (a), exceto o recém-nascido que passará a receber após o fim do auxílio maternidade. Fica compreendido que o auxílio tem por finalidade ajudar nas despesas com

educação de livre escolha da empregada mãe ou responsável até o tempo permitido para que a criança permaneça na idade de frequentar a Escola de Educação Infantil, sendo concedido mediante a apresentação da Certidão de Nascimento ou Termo de guarda judicial do filho (a).

Parágrafo único: Os filhos (a) que estiverem frequentando as Escolas de Educação Infantil mantidas pelo contrato de gestão compartilhada ou pagas pelo Município de Caxias do Sul, através de credenciamento ou defensoria, não terão direito a este auxílio, independentemente da vaga ser parcial ou integral.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTA AVISO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa da empregadora, esta fica obrigada a entregar para o funcionário, mediante recibo, aviso prévio comunicando: 1 - a rescisão do contrato de trabalho se, por justa causa, o (s) motivo(s), sob pena desta, em qualquer hipótese, converter-se em despedida imotivada; 2 - dispensa do cumprimento do aviso prévio; 3 - cumprimento do aviso prévio e horário do seu cumprimento; 4 - local data e horário do pagamento das parcelas rescisórias; 5 - entrega da CTPS para atualização, contra recibo. No caso de o funcionário recusar-se a dar recibo à Empregadora na segunda via do aviso prévio ou não comparecer na Instituição, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas ou, se não comparecer no sindicato profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo Sindicato Profissional para elidir qualquer pena.

O empregado que obtiver novo emprego, mediante apresentação da carta de novo emprego, será dispensado do cumprimento e pagamento do restante do aviso prévio, tendo direito somente ao pagamento dos dias efetivamente trabalhados, e demais direitos rescisórios, nos prazos e sob as penalidades estabelecidas na Cláusula de Rescisão Contratual.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho, inclusive a multa do FGTS, quando for o caso, bem como a homologação da rescisão do contrato de trabalho, seja na empresa ou no Sindicato será efetuado até o 10º (décimo) dia do término do contrato, sob pena da empregadora responder por multa equivalente a 1 (um) salário do funcionário por atraso até 30 (trinta) dias, e mais a quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) do mesmo salário por dia de atraso a partir do 30º (trigésimo) dia de atraso, limitada ao valor máximo de 4 (quatro) salários mensais do empregado, salvo se o pagamento não se realizar por culpa do próprio empregado.

Erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência.

A multa ora estabelecida, por ser mais benéfica a ao trabalhador, substitui e tem prevalência sobre a multa estabelecida no parágrafo 8º, art. 477 da CLT, não deixando margem ou direito à cobrança concomitante das duas multas.

As partes declaram expressamente que as penalidades previstas na presente cláusula serão exigíveis independentemente do valor atribuído às verbas rescisórias, afastando a incidência de qualquer outro dispositivo legal vigente.

No ato do pagamento das verbas rescisórias, a Empregadora deverá entregar, para ter direito a assistência sindical, os seguintes documentos: 1 - apresentação da carta-aviso (aviso prévio). 2 - Recibo de quitação padronizado oficialmente em 5 (cinco) vias; 3 - Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizados; 4 - Guias de Recolhimentos (GR) do FGTS com os respectivos depósitos nos últimos 3 (três) meses, bem como a comprovação do depósito de 40% (quarenta por cento) devida pela rescisão; 5 - Relação de funcionários e o extrato do FGTS atualizado; 6 - CTPS da empregada devidamente atualizada; 7 - seguro-desemprego - CD; 8 - exame médico demissional na forma do inciso 7.1, da NR-7 - Exame Médico, com a redação dada pela Portaria n.º SSMT 12, de 06.06.83 (Portaria n.º 3214 de 08.06.78) Observação: No caso da funcionária receber remuneração variável (horas extras, adicional noturno, comissões, etc.) a Empregadora deverá elaborar no verso do recibo de quitação demonstrativo destas parcelas nos últimos 6 (seis) meses para demonstrar o cálculo das integrações feitas no salário do funcionário.

As homologações das rescisões contratuais serão realizadas no SENALBA gratuitamente, sendo observado o prazo do art. 477 da CLT para pagamento das verbas rescisórias, podendo a homologação acontecer após esse prazo, o que não acarretará o pagamento da multa pelo empregador.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS**

No ato do pagamento das verbas rescisórias a Empregadora deverá entregar para o funcionário, a relação de seus salários relativos ao período de trabalho, para fins da seguridade social.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O funcionário dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede à data de sua correção salarial terá direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a um salário mensal, na forma do artigo 9º da Lei 7.238/84. Considerar também os dias de aviso prévio adicional conforme lei 12.506/11 para quem tem mais de 1 (um) ano de registro em carteira, que também antecede o período impeditivo para mais de 30 (trinta) dias.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO - CONDIÇÕES**

Parágrafo Primeiro - O cumprimento do trabalho ou não no curso do Aviso Prévio deverá ser estabelecido expressamente. Se tal não ocorrer, considerar-se-á a funcionária (o) dispensada (o) do cumprimento;

Parágrafo Segundo - Caberá a funcionária (o), no curso do Aviso Prévio dado pela empregadora, à escolha do período de duas horas diárias de redução da jornada de trabalho, desde que seja no início ou no final do seu expediente diário.

Parágrafo Terceiro - A funcionária (o) que pedir demissão e comprovar novo emprego mediante apresentação da carta de novo emprego, fica isento do pagamento do aviso prévio. Se obtiver novo

emprego, durante o Aviso Prévio emitido por qualquer das partes, será dispensado do cumprimento do mesmo, tendo direito ao recebimento dos dias efetivamente trabalhados, além dos direitos rescisórios normais;

Parágrafo Quarto - O aviso prévio adicional será de 3 (três) dias a cada ano trabalhado. Nas demissões com aviso prévio trabalhado será sempre de 30 (trinta) dias e os demais serão indenizados. Nos pedidos de demissão não terá aviso prévio superior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo Quinto - Durante o curso do aviso prévio emitido por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações de função, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do Aviso Prévio;

Parágrafo Sexto - No caso de despedida por Justa Causa a Entidade ficará obrigada a fornecer a funcionária (o) documento especificando a falta grave que motivou a dispensa, sob pena de considerar-se nula a justa causa aplicada.

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

O funcionário poderá realizar cursos de aperfeiçoamento e formação, sem prejuízo salarial, visando ao aprimoramento do trabalho que executam no emprego, desde que dispensada para tanto pela respectiva empregadora, quando solicitado pela empresa.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GESTANTE**

A funcionária gestante, a mãe adotante ou que detenha guarda judicial de crianças, têm assegurada a estabilidade provisória no emprego ou salários correspondentes, desde a confirmação da gravidez até cinco (05) meses após o parto.

Parágrafo único: Os dois períodos de amamentação de trinta (30) minutos concedidos para amamentar, previsto na CLT, serão estendidos para até seis (06) meses de idade da criança. Os períodos poderão ser acumulados em apenas um período de 60 (sessenta) minutos, que poderá ser usufruído no início ou final do expediente, ou ainda somado ao intervalo entre turnos

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EXAME DE GRAVIDEZ**

A Entidade Empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante autorização expressa da funcionária demitida, a realização de exame de gravidez junto com o exame demissional.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APOSENTADORIA**

O funcionário que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar à sua empregadora, por escrito, que falta 1 (um) ano para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitida, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial. Perderá este direito a funcionária que comunicar sua intenção e não a concretizar no prazo estipulado ou que de próprio punho na presença do sindicato solicite a revogação deste direito.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

Durante estado de calamidade pública, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

Parágrafo Primeiro: A compensação de banco de horas deverá ocorrer em até 18 (dezoito) meses, podendo ser prorrogada, quando o empregado der causa ao não cumprimento das horas devidas.

Parágrafo Segundo: O sistema de jornada acima estabelecido deverá estar disponível ao controle e fiscalização pela respectiva funcionária.

Parágrafo Terceiro: Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre durante a jornada de trabalho, dispensa à prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho, mas o funcionário terá que receber os EPI's necessários para a realização da tarefa (incluindo luvas e máscaras também para quem trabalhar no berçário).

Parágrafo Quarto: Nos estágios curriculares obrigatórios na área da educação deverá ser usado o regime de compensação de horas entre o empregado e o empregador.

Parágrafo Quinto: Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da Empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o funcionário terá direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8 (oito) horas diárias não compensadas, devidos na data da rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo sexto: As escolas poderão diluir ou compensar o mesmo número de horas trabalhadas pelos funcionários por ocasião de festas, reuniões, pedagógicas e comemorações, em dias úteis inseridos nos intervalos entre feriados e fins ou início de semana, ou ainda, compensando em outro dia útil dentro do mesmo ano de referência.

Parágrafo sétimo: As horas dispendidas pelos funcionários para a realização das reuniões pedagógicas,

quando realizados além da jornada de trabalho do funcionário, será pago com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) ao valor da hora normal, limitada ao número de 3 (três) horas mensais, ultrapassando essa quantidade, ao valor da hora normal, podendo ser utilizado o crédito de horas decorrentes do período de calamidade pública.

## Faltas

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO AJUSTADAS

EXAMES ESCOLARES - São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do funcionário, desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e, no prazo de 72 (setenta e duas) horas, comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

ARMÁRIO PARA GUARDA DOS PERTENCES PESSOAIS - As escolas deverão disponibilizar um armário individual com chave para guarda dos pertences pessoais dos funcionários, durante a prestação laboral, sem quaisquer ônus para as mesmas, incluindo aparelho de celular e medicamentos.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA

Assegura-se o direito à ausência remunerada, conforme segue:

- a) ACOMPANHAMENTO AO MÉDICO: Assegura-se o direito à ausência remunerada de 2 (dois) dias por semestre à (ao) funcionária (o), para levar ao médico o filho menor ou dependente previdenciário de até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno. Obs.: O atestado de funcionária deverá ser entregue no mesmo prazo.
- b) FALECIMENTO: A (o) funcionária (o) terá faltas abonadas, em caso de falecimento de familiares, na seguinte proporção: filhos, cônjuge ou companheiro (a), pai, mãe, netos, irmãos: 3 (três) dias consecutivos; avós e sogros: 2 (dois) dias consecutivos, bisnetos, sobrinhos, primos e tios: 1 (um) dia consecutivo.
- c) CASAMENTO/UNIÃO ESTÁVEL (registrado por escritura pública): terá falta abonada por 5 (cinco) dias consecutivos.
- d) DOAÇÃO DE SANGUE: 1 (um) dia a cada 12 meses.
- e) ALISTAMENTO MILITAR E ELEITORAL: 02 (dois) dias consecutivos.
- f) ACIDENTE DO TRABALHO (CAT): conforme atestado médico.
- g) COMPARECIMENTO EM JUÍZO: conforme comprovante judicial.
- h) INTERNAÇÃO HOSPITALAR: 5 (cinco) dias por ano, para filhos e cônjuges (apresentando atestado de acompanhamento)

Parágrafo Primeiro: A Instituição Empregadora dispensará das atividades laborais os Educadores, bem como os demais trabalhadores, o dia em comemoração ao DIA DO EDUCADOR INFANTIL, dia 15 (quinze)

de outubro, podendo a data ser antecipada ou postergada, dentro do mês de outubro, com negociação livre e direta entre empregador e funcionário.

Parágrafo segundo: Para a função de EDUCADOR INFANTIL é imprescindível à apresentação da HABILITAÇÃO para o exercício do cargo conforme a exigência legal.

## **Férias e Licenças**

### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS FÉRIAS COLETIVAS**

O início das férias coletivas, deverá sempre começar dois dias antes de feriados ou de finais de semana:

Parágrafo Primeiro: A funcionária (o) que não tiver direito a férias coletivas na época da concessão gozará do mesmo benefício junto com as demais. Os dias faltantes serão considerados como adiantamento de férias, que poderá a critério do empregador ser descontados no ato da rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo: O novo período aquisitivo começará junto com o início das férias coletivas.

Parágrafo terceiro: O funcionário (a) que não tiver direito a férias ou tenha perdido o mesmo por benefício junto ao INSS superior a seis (6) meses durante o período aquisitivo, ou pelo número excessivo de faltas conforme art. 130 da CLT, ficará à disposição do empregador durante o período das férias coletivas para desempenhar suas atividades conforme sua função.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Quando a Empregadora exigir o uso de uniforme no trabalho deverá fornecê-lo gratuitamente para a funcionária, sendo proibida a cobrança de valores da empregada, porém, é lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, sem qualquer indenização ou valor devido pela empresa.

## **Relações Sindicais**

### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RAIS**

A Instituição Empregadora deverá fornecer ao SENALBA/CAX e a SMED, cópia da "RAIS - Relação Anual de Informações Sociais", até 30 (trinta) dias após o prazo legal de entrega deste documento, para fins de controle e estudo das categorias que os respectivos Sindicatos representam.

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIREÇÃO SINDICAL DO SENALBA/CAX.**

Serão dispensadas da assinatura ou registro de frequência ao trabalho, as diretoras do SENALBA/CAX, quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, mediante comunicação antecipada de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação do ato realizado no mesmo prazo após o retorno ao trabalho.

Os diretores do SENALBA/CAXIAS, com prévia autorização do empregador, poderão utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais para fazer divulgações sindicais e aproximar a classe operária da vida sindical, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COLABORAÇÃO DOS EMPREGADOS (AS) AO SENALBA/CAX.**

A Instituição Empregadora descontará de seus funcionários a título de Colaboração com o Sindicato para fazer frente as suas despesas, quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração, já reajustada pelo presente acordo coletivo, na folha de pagamento do mês maio/2022, e a segunda quantia equivalente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração na folha de novembro de 2022; para o ano de 2023, a instituição empregadora descontará de seus funcionários a quantia a 1/30 (um trinta avos) da remuneração já reajustada no mês de firmamento do percentual, e no mês de novembro/2023 a quantia de 1/30 (um trinta avos).

Parágrafo Primeiro: O sindicato dos empregados consigna que conforme deliberado na assembleia da categoria profissional e assegurado o direito de oposição pelo empregado, manifestando individualmente e presencial em três vias e por escrito na sede do SENALBA Caxias avenida Júlio de Castilho 2020, edifício Jaguaribe sala 605. Para o ano de 2022 os prazos de direito de oposição vão ocorrer do dia 21 de março 2022 até dia 31 de março de 2022, manifestando individualmente e presencial em três vias e por escrito na sede do Senalba Caxias. Para o ano de 2023 os prazos de direito de oposição vão ocorrer do dia 20 de março 2023 até dia 31 de março de 2023, manifestando individualmente e presencial em três vias e por escrito na sede do Senalba Caxias.

Parágrafo segundo: A Instituição Empregadora também descontará em folha de seus funcionários a mensalidade dos sócios do Sindicato, desde que seja apresentado na escola o termo por escrito autorizando o referido desconto, devidamente assinado pelo empregado.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITOS E DEVERES**

Além das cláusulas constantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais e ou coletivos das partes Convenientes e representadas, são aqueles regidos pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Medidas Provisórias e legislação complementar.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PREÂMBULO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem como pressupostos a ordem econômica solidária em que funcionárias e empregadoras tornam-se parceiras na busca do desenvolvimento empresarial, assegurado os princípios da dignidade da pessoa, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a auto-regulamentação como direito reflexivo das categorias econômicas e profissionais, bem como a solução pacífica dos conflitos individuais de trabalho.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA PENAL**

O não recolhimentos das contribuições devidas ao SENALBA/CAX nos prazos fixados, além do valor devido, serão acrescidos de juros de 1% (um por cento) ao mês e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido em favor do Sindicato prejudicado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MULTA**

A Instituição Empregadora que descumprir obrigação de fazer prevista em Lei, bem como aquelas constantes do presente ato normativo, pagará para o funcionário prejudicada multa equivalente a 10% (dez por cento) do seu salário básico.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Durante os 30 (trinta) dias de vigência que antecede a data base do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o Sindicato Profissional se obriga a formular proposta com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de novo Acordo Coletivo de Trabalho, o Sindicato Profissional ficará, automaticamente, autorizado a instaurar o competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - NOVOS CONVÊNIO**

Se no decorrer da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a Secretaria Municipal de Educação firmar novos convênios com Entidades da Categoria Econômica para desenvolvimento da Educação Infantil no município, paritária com a Categoria Profissional vinculada ao SENALBA CAXIAS, à mesma será regida pelas normas contidas neste Acordo.

Assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, os responsáveis pelos Convênios com a Secretaria Municipal de Educação – SMED de Caxias do Sul emitido pelo Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, juntamente com o Presidente do Sindicato SENALBA CAX.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TELETRABALHO – TRABALHO REMOTO OU TRABALHO À DISTÂNCIA**

O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Devem ser observadas as formalidades previstas nos artigos 75-A a 75-E da CLT, principalmente no que tange à necessidade de prévio ajuste bilateral (acordo de vontades entre empregado e empregado). Pode-se afastar tal formalidade (acordo entre as partes), diante da gravidade e urgência da situação no período de calamidade pública declarada pelos órgãos do governo.

A alteração deverá ser comunicada pelo empregador ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

No caso do teletrabalho, a regra é que os empregados não se submetam ao regime de duração do trabalho.

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata a lei, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, devendo as despesas serem previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contados da mudança do regime de trabalho.

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

CLAITON AUGUSTO VARGAS MELO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREG EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOC,  
ORIENTACAO E FORMACAO PROF DO MUN DE CAXIAS DO SUL/RS. - SENALBA/CAXIAS

ISABEL MICHELON GALLI

Presidente

ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS

ISABEL MICHELON GALLI  
Presidente  
ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS

ISABEL MICHELON GALLI  
Presidente  
ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS

ISABEL MICHELON GALLI  
Presidente  
ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS

ISABEL MICHELON GALLI  
Presidente  
ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS

ISABEL MICHELON GALLI  
Presidente  
ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS

ISABEL MICHELON GALLI  
Presidente  
ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS

ISABEL MICHELON GALLI  
Presidente  
ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS

ISABEL MICHELON GALLI  
Presidente  
ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS

ISABEL MICHELON GALLI  
Presidente  
ASSOCIACAO EDUCACIONAL JARDELINO RAMOS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

MIGUEL CHIARADIA  
Presidente  
ESCOLA DE EDUCACAO INFANTIL - EDUCAXIAS

JOAO BATISTA MONTEIRO  
Presidente  
CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON

LUNDGREN

JOAO BATISTA MONTEIRO

Presidente

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON  
LUNDGREN

JOAO BATISTA MONTEIRO

Presidente

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON  
LUNDGREN

JOAO BATISTA MONTEIRO

Presidente

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON  
LUNDGREN

JOAO BATISTA MONTEIRO

Presidente

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON  
LUNDGREN

JOAO BATISTA MONTEIRO

Presidente

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON  
LUNDGREN

JOAO BATISTA MONTEIRO

Presidente

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON  
LUNDGREN

JOAO BATISTA MONTEIRO

Presidente

CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON  
LUNDGREN

JOAO BATISTA MONTEIRO  
Presidente  
CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON  
LUNDGREN

JOAO BATISTA MONTEIRO  
Presidente  
CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON  
LUNDGREN

JOAO BATISTA MONTEIRO  
Presidente  
CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON  
LUNDGREN

JOAO BATISTA MONTEIRO  
Presidente  
CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON  
LUNDGREN

JOAO BATISTA MONTEIRO  
Presidente  
CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON  
LUNDGREN

JOAO BATISTA MONTEIRO  
Presidente  
CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON  
LUNDGREN

JOAO BATISTA MONTEIRO  
Presidente  
CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON  
LUNDGREN

JOAO BATISTA MONTEIRO  
Presidente  
CENTRO FILANTROPICO DE ASSISTENCIA SOCIAL CHARLES LEONARD SIMON  
LUNDGREN

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - VOTAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - VOTAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - VOTAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.