

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002519/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/07/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR038294/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.105948/2022-27
DATA DO PROTOCOLO: 25/07/2022

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

ESCOLA MATERNAL CRIANCA SAPECA LTDA, CNPJ n. 02.257.739/0001-09, 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 2023 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 à hora estabelecida para jornada de 220 ou 150 horas mensal, não ultrapassando o limite máximo de 44 horas semanais.

Parágrafo único: A Instituição Empregadora pagará um dia a mais ou as horas correspondentes nos meses que contenham o 31º dia, exceto nos meses de janeiro e março. Apenas no ano de 2022 será permitido esta compensação, nos demais anos segue pagamento destes dias não sendo permitido o pagamento de horas. As admitidas em 2023 a empregadora pagará os meses que contenham o 31º dia, exceto nos meses de janeiro e março.

AUXILIAR DE EDUCADOR INFANTIL: o piso para jornada de 220 horas mensais (44 horas semanais) de R\$ 1.541,20 (Um mil, quinhentos e quarenta e um reais e vinte centavos) para o ano de 2022;

AUXILIAR DE EDUCADOR INFANTIL: o piso para jornada de 150 horas mensais (30 horas semanais) de R\$ 1.364,55 (Um mil, trezentos e sessenta e quatro reais e cinquenta e cinco centavos) para o ano de 2022.

EDUCADOR INFANTIL: Nível magistério e SETOR ADMINISTRATIVO superior incompleto: para jornada de 220 horas mensais (44 horas semanais), o valor de R\$:1850,00 (um mil oitocentos e cinquenta reais) ,para o ano de 2022.

EDUCADOR INFANTIL: Nível magistério e SETOR ADMINISTRATIVO superior incompleto: para jornada de 150 horas mensais (30 horas semanais), o valor de R\$ 1379,60 (Um mil trezentos e setenta e nove reais e sessenta centavos) para o ano de 2022.

EDUCADOR INFANTIL: Nível Superior Pedagogia e SETOR ADMINISTRATIVO superior completo: para jornada de 220 horas mensais (44 horas semanais), o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) para o ano de 2022.

EDUCADOR INFANTIL: Nível Superior Pedagogia e SETOR ADMINISTRATIVO superior completo: para jornada de 150 horas mensais (30 horas semanais), o valor de R\$ 1517,58 (Um mil, quinhentos e dezesseis reais e cinquenta e oito centavos) para o ano de 2022.

EDUCADOR INFANTIL: Nível Superior Pedagogia e SETOR ADMINISTRATIVO Pós Graduação: para jornada de 220 horas mensais, (44 horas semanais) o valor de R\$: **2050,00** (dois mil e cinquenta reais), para o ano de 2022.

EDUCADOR INFANTIL: Nível Superior Pedagogia e SETOR ADMINISTRATIVO Pós Graduação: para jornada de 150 horas mensais, (30 horas semanais) o valor de R\$ 1593,46 (um mil quinhentos e noventa e três reais e quarenta e seis centavos) para o ano de 2022.

ZELADOR: para jornada de 150 horas mensais, (30 horas semanais) o valor de R\$ 1.242,60 (Um mil, duzentos e quarenta e dois reais e sessenta centavos) para o ano de 2022; mais adicional insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

ZELADOR: para jornada de 220 horas mensais, (44 horas semanais) o valor de R\$ **1.510,25** (Um mil, quinhentos e dez reais e vinte e cinco centavos) para o ano de 2022; mais adicional insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

COZINHEIRAS: o salário, de R\$ 1.659,74 (Um mil seicentos e cinquenta e nove reais e setenta e quatro centavos) para o ano de 2022 para jornada de 220 horas mensais, (44 horas semanais) mais adicionais de insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

COZINHEIRAS: o salário de R\$ 1.422,64,00 (Um mil e quatrocentos e vinte e dois reais e sessenta e quatro centavos) para 150 horas mensal (30 horas semanais) para o ano de 2022, a partir da data-base mais adicionais de insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

AUXILIAR DE LIMPEZA: o salário de R\$ 1.541,19 (Um mil quinhentos e quarenta e um reais e dezenove centavos) para o ano de 2022; para jornada de 220 horas mensais, (44 horas semanais) mais adicional insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

AUXILIAR DE LIMPEZA: o salário de R\$ 1.333,71 (Um mil, trezentos e trinta e três reais e setenta e um centavos) para o ano de 2022; para jornada de 150 horas mensal (30 horas semanais) mais adicional insalubridade de 10% do salário mínimo nacional.

O piso salarial em hora/instrução no valor de R\$ 12,69 (doze reais e sessenta e nove centavos) para o ano de 2022, para jornada inferior a 150 horas mensais (30 horas semanais) para qualquer função.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os funcionários integrantes da categoria profissional representadas pelo SENALBA/CAX terão os seus vencimentos reajustados conforme Termo Aditivo, com base nos salários pagos em outubro de 2021.

Para o ano de 2022 fica estabelecido o percentual definido, e, reajustados com base nos salários pagos em abril de 2022, 9% por cento.

O reajuste salarial dos empregados admitidos após 01.04.2021 até 31.03.2022 será calculado proporcionalmente ao mês de admissão, seguindo a tabela abaixo:

ADMISSÃO	PERCENTUAL%
Abril de 2021	9%
Maio de 2021	8,25%
Junho de 2021	7,50%
Julho de 2021	6,75%
Agosto de 2021	6%
Setembro de 2021	5,25%
Outubro de 2021	4,50%
Novembro de 2021	3,75%
Dezembro de 2021	3%
Janeiro de 2022	2,25%
Fevereiro de 2022	1,50%
Março de 2022	0,75%

Parágrafo único: Esta proporcionalidade não se aplica para funcionários que receberem 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 ocalidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE SALARIAL

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.

CLÁUSULA SÉTIMA - FUNCIONÁRIOS COM SALÁRIO MISTO

O funcionário que receber o pagamento dos seus salários de forma mista, ou seja, salário fixo mais comissão ou, ainda, salário sob comissão, assegurado o salário mínimo regional, terão garantido:

- a)** o pagamento do repouso semanal remunerado calculado sobre o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e, o resultado, multiplicado pelos domingos e feriados existentes no mês;
- b)** o pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio e demais parcelas rescisórias, será efetuado com base na média das comissões pagas nos últimos 12 (doze) meses ou, se for mais vantajoso ao funcionário, nos últimos 6 (seis) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente;
- c)** anotação na CTPS da empregada do percentual devido pelas comissões ajustadas.

Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS EM FOLHA 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 das associadas 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 NONA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

O funcionário que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 20 (vinte) 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.

O funcionário que exercer a função de Coordenador receberá junto com seu salário o adicional de 30% (trinta por cento) sobre o piso básico do Educador Infantil.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA - REGRAS ESTABELECIDAS PARA PAGAMENTO DE GRATIFICAÇÃO

A empresa Escola Maternal Criança Sapeca Ltda., estabelece abaixo algumas regras para o pagamento da gratificação, que será pago às educadoras infantis, auxiliares de educador infantil, coordenadora, cozinheira e auxiliar de limpeza:

- 1) O valor de R\$ 100,00 (cem reais) será concedido em dinheiro, todos os meses até o dia 15 de cada mês, para cada funcionária da Escola, que exercer a função de auxiliar de educador infantil de (150 ou 220 horas mensais) que não tiverem nenhuma falta ou atraso superior a 5 (cinco) minutos.
- 2) O valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) será concedido em dinheiro, todos os meses até o dia 15 de cada mês para cada funcionária da Escola, que exercer a função de educadora infantil, cozinheira, auxiliar de limpeza e coordenadoras (150 ou 220 horas mensais), que não tiverem nenhuma falta ou atraso superior a 5 (cinco) minutos.

- 3) As horas extras trabalhadas durante atividades, reuniões ou eventos da Escola, serão controlados através do banco de horas (já existente), as quais serão pagas em folha ou através de folgas, combinadas com antecedência de 07 dias, desta forma, as funcionárias não perderão a gratificação.
- 4) Quando o banco de horas estiver negativo em mais de 10 horas (dez), o excedente será descontado em folha de pagamento.
- 5) Quando o banco de horas estiver positivo em mais de 10 horas (dez), o excedente será pago pela empresa em folha de pagamento.
- 6) As folgas deverão ser agendadas com no mínimo 07 dias de antecedência; podendo ser abatidas as horas extras, conforme banco de horas;
- 7) O valor da gratificação que não for pago, será rateado entre as demais educadoras infantis, ficando estabelecido, que no caso de faltas, os alunos da turma que estiverem sem profissional, deverão ser acolhidos integralmente pelas turmas em que mais se aproximarem as faixas etárias. No caso de haver mais de uma gratificação não paga, o montante será dividido entre todas as que cumpriram as regras estabelecidas durante o mês correspondente.
- 8) O valor da gratificação não paga à coordenadora pedagógica, coordenadora administrativa, cozinheira, auxiliar de educador infantil e auxiliar de limpeza, não será dividido entre as demais funcionárias (educadoras infantis).
- 9) Cada funcionária tem direito a 01 (um) atestado de 02 (duas) horas, à cada 06 (seis) meses, não perdendo a gratificação e nem descontado do banco de horas extras.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

A Empregadora pagará, a partir de 01 de abril de 1980, adicional de tempo de serviço no emprego, em quantia equivalente a 5% (cinco por cento) do salário-básico do funcionário que, a partir de 01 de abril de 1975, completar ou vier a completar 5 (cinco) anos de serviço no emprego e, assim sucessivamente, a cada 5 (cinco)

anos de serviços para o mesmo empregador. Ficam ressalvados os direitos dos funcionários que já percebem adicional de tempo de serviço mais vantajoso do que o ora ajustado.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

A prestação laboral entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 5 (cinco) horas do dia imediato será remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor do salário-hora normal. Neste adicional de 50% (cinquenta por cento) fica computado, para todos os efeitos legais, o adicional noturno de 20% (vinte por cento) e a contagem reduzida da hora noturna de 60 (sessenta) minutos, para 52 minutos e 30 segundos estabelecidos no art. 73 da CLT.

No caso de haver prestação laboral extraordinária, no todo ou em parte, entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 5 (cinco) horas do dia imediato, o pagamento deste trabalho extraordinário será acrescido, sobre o valor do salário-hora noturno acima fixado, o adicional de horas extras em quantia equivalente a 100% (cem por cento) na forma do inciso XVI, do art. 7º da Constituição Federal.

O pagamento do adicional noturno fixado no “*caput*”, bem como o pagamento do adicional de horas extras, deverá ser feito isolado e discriminadamente.

Noite do Pijama: O empregador que realizar a “noite do pijama” pagará aos funcionários que participarem da atividade, o valor-hora recebido, acrescido de horas extras de 50% (cinquenta por cento) mais adicional noturno, conforme a Lei.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUEBRA DE CAIXA

O funcionário que exercer também a função de receber mensalidades terá direito mensalmente, a título de quebra de caixa, à quantia equivalente a 10% (dez por cento) sobre o respectivo salário básico. Fica ressalvado o direito da empregada que já receber este adicional em percentual ou valor superior ao ora ajustado.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REFEIÇÕES

A Instituição Empregadora poderá oferecer “Auxílio Alimentação” para seus funcionários, sendo benefício de concessão facultativa, cujo valor diário não poderá ser inferior a R\$ 15,00 (quinze reais), o qual possui caráter indenizatório conforme preceitua a OJ nº 413 da SBDI-1 do TST.

A Instituição Empregadora poderá oferecer alimentação para seus funcionários no local de trabalho, sem quaisquer custos, o qual possui caráter indenizatório e não pode ser considerado *salário in natura* para nenhum efeito legal ou trabalhista.

A Instituição Empregadora que não fornecer “Auxílio Alimentação” ou alimentação gratuita para seus funcionários no local de trabalho se obriga a conceder um intervalo para refeição e descanso ao empregado não inferior a 2 (duas) horas para jornada de 08 (oito) horas diárias de trabalho ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Para a Instituição que fornece refeição gratuita no local de trabalho ou “Auxílio Alimentação” nos moldes previstos nesta Convenção, concederá o intervalo de refeição e descanso do seu funcionário a combinar entre as partes, respeitando o limite mínimo de trinta minutos para jornada superiores a seis horas, sendo que este intervalo não estará à disposição da empregadora.

Em caso de festas, reuniões pedagógicas ou atividades eventuais da empresa em período noturno (após expediente normal), a empregadora se obriga fornecer alimentação de forma gratuita ao trabalhador, quando a permanência se der em período igual ou superior a duas horas.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL

O Vale – Transporte (Lei n.º 7.418 de 16-12-1985 que “Institui o Vale-Transporte e dá Outras Providências”) será totalmente custeado pela empregadora, isto é, não haverá o desconto mensal (6%).

A obrigação patronal estabelecida pela Lei n.º 7.418 de 16-12-1985 que “Institui o Vale-Transporte e dá Outras Providências” poderá ser substituído pelo “Vale-Combustível”, mantendo-se o caráter de parcela indenizatória, e que o valor seja limitado ao valor devido de vale-transporte, 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 na substituição.

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

Os empregados participarão do custeio do vale-transporte ou vale combustível 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 de 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 com a adoção de cartões pessoais é facultado aos empregadores pagá-lo em espécie juntamente com o salário do mês que antecede a sua utilização, sem que isso caracterize salário "in natura".

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

A Entidade Empregadora concederá auxílio funeral, no caso de morte da (o) funcionária(o), pago ao seu cônjuge, dependente ou familiar responsável pelos atos funerais, mediante comprovante de pagamentos, para subsídio do mesmo, correspondente ao valor de um salário normativo da função exercida pela falecida(o).

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-CRECHE

As ESCOLAS DE EDUCAÇÃO INFANTIL que tiverem mais de 30 (trinta) funcionárias, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, deverão conceder gratuitamente uma vaga aos filhos das funcionárias com idade de até 06 (seis) anos incompletos.

O benefício de que trata esta cláusula tem natureza indenizatória e não integra o salário para qualquer efeito, bem como não tem incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

É obrigatório manter horário de amamentação em dois períodos, conforme a Lei, até o 6º (sexto) mês da criança, para atender às suas necessidades.

Os empregadores que tiverem em seu quadro de empregados, funcionárias mulheres com um filho de até a idade limite de corte disponibilizarão a empregadora a vaga na própria escola, sem nenhuma mensalidade e para os demais filhos com idade de limite de corte disponibilizarão a empregadora a vaga na própria escola pagando 60% do valor da mensalidade. Será cobrado das funcionárias a renovação de contrato (rematrícula) para o ano subsequente de todos os filhos/as.

Todas as funcionárias, após completarem 1 ano de trabalho terão o direito de escolher entre 100% do seu plano de saúde ou 100% da vaga integral de 1 filho ou 100% da vaga parcial para 2 ou mais filhos em idade compreendida entre (0 a 5 anos e 11 meses).

Os funcionários que comprovarem que já pagam de forma particular o seu plano de saúde, a Escola irá ressarcir o valor correspondente ao plano empresarial conforme a idade do funcionário. Caso o funcionário

deseje incluir dependentes e cônjuge ao plano, o mesmo deverá pagar integralmente pelos inclusos, conforme a idade.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 do 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho 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. - 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. 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 (digital) da empregada devidamente atualizada; 7 - seguro-desemprego - CD; 8 - exame médico admissional 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 feitas na sede do SENALBA Caxias, observando 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.

As homologações das rescisões contratuais que forem realizadas no SENALBA/CAXIAS, observará o valor cobrado pela referida entidade sindical e terá o seu custo integralmente pago pelo empregador, com a ressalva de que a homologação para os funcionários que forem associados ao SENALBA estarão isentos de qualquer taxa e a empresa que for associada ao SINPRÉ também terá isenção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Parágrafo primeiro: O funcionário que pedir demissão e que comprovar novo emprego, será dispensada do cumprimento do aviso prévio e do pagamento do mesmo, como também se for demitido com aviso prévio trabalhado e conseguir emprego na vigência do mesmo.

Parágrafo segundo: Para efeito desta cláusula nos pedidos de demissão, a demitida deverá trabalhar até o 10º (décimo) dia (data da demissão), se for exigido pelo empregador no ato da entrega do Aviso (o empregador deverá fazer uma ressalva no pedido de demissão apresentado pelo funcionário junto com a comprovação de novo emprego, e as duas partes deverão assinar). A não manifestação do empregador caracteriza-se como aceita a dispensa do cumprimento dos 10 (dez) dias de aviso prévio trabalhado sem recebimento do mesmo.

Parágrafo Terceiro: 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.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGRAS E FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

1) **Chegada:** o funcionário ao chegar à escola deve dirigir-se diretamente para seu ambiente de serviço devendo estar com seu avental, e estando no seu horário de entrada, iniciar sua jornada.

2) **Plano de Contingência:** ter conhecimento do plano de contingência e segui-lo.

3) **Refeições das crianças:** as educadoras deverão acompanhar as crianças em todas as refeições oferecidas pela escola, organizando e orientando, tal ação.

4) **Refeições:** o funcionário fica autorizado a comer toda a alimentação que a escola disponibilizar para as crianças no horário do almoço. É desaconselhável ingerir alimentos diferentes dos fornecidos as crianças em sua frente. Caso a funcionária queira comer algo diferente, deverá fazer no seu intervalo e/ou em separado para que as crianças não vejam.

Bebidas poderão ser consumidas em sala de aula (líquidos quentes, devem ter maior atenção, pois há o risco de queimaduras.

5) **Celular:** o uso do celular é proibido para ligações e redes sociais durante o horário de serviço, o mesmo deverá estar guardado no armário individual da funcionária. O telefone da escola fica disponível para recados caso seja necessário em qualquer momento.

6) **Roupas e calçados:** a escola disponibiliza avental para as educadoras, jaleco e touca para cozinheiras e higienizadora. Os mesmos devem ser utilizados diariamente. Evitar o uso de chinelos ou sandálias, devido ao risco de queda ou torções. A cozinheira e a auxiliar de limpeza estão proibidos de usar calçados abertos, pelo risco do ambiente e dos produtos que utilizam.

7) Cartilha: a escola disponibilizará a todas as funcionárias uma cópia da Cartilha do Dress Code onde constarão as diretrizes que passarão a reger tanto o vestir, quanto a forma de se portar de toda a equipe de colaboradores da Escola.

8) **Cabelos e adereços:** o cabelo das educadoras, cozinheiras e auxiliar de limpeza devem permanecer presos. O uso de brincos deve ser limitado a um tamanho próximo a orelha para que não haja risco da criança puxar e machucar a educadora. Assim como anéis e pulseiras não são recomendados para que as mesmas não se machuquem. As unhas devem ser curtas para que ao toque na criança, não ocorra arranhões ou machucaduras, bem como, nas trocas das fraldas. As cozinheiras e higienizadora não poderão ter as unhas compridas e não deverão fazer uso de nenhum adereço.

9) **Hora da folga (descanso):** o mesmo pode ser dentro da escola se assim for o desejo da funcionária, porém não deve ser no seu ambiente de serviço como na sala, com as crianças em horário de soninho. Permanecer em algum local agradável, para tal momento.

10) **Registro Ponto:** o mesmo deve ser registrado todos os dias (entrada, intervalo e saída), de forma digital. Atestados devem ser entregues a direção em até 48h para que os mesmos sejam processados junto à contabilidade.

11) Reunião Geral ou Pedagógica: ocorrerá sempre que houver necessidade e programado com antecedência, para todos os funcionários da escola, sendo a presença imprescindível. Caso o funcionário não possa participar, comunicar a direção com brevidade.

12) Limpeza e manutenção das salas: cada funcionário é responsável pela limpeza diária de sua área de trabalho tal como, o pó de um móvel, bancada de uso diário, passar uma vassoura na sala, passar um paninho com álcool nas mesas após as atividades e organização da mesma no final do dia.

Caso alguma criança urine no chão ou vomite, a auxiliar de limpeza é chamada para a limpeza enquanto a educadora auxilia a criança.

Zelar pelo patrimônio da escola, bem como, materiais e produtos.

13) Saídas da sala: não são permitidas saídas das educadoras para outras sala, deixando as crianças sozinhas. Se for preciso se ausentar, solicitar que algum adulto supervisione as crianças.

14) Brinquedos: os brinquedos e caixas com os mesmos não devem ser retirados das prateleiras pelas crianças e nem guardados por crianças. As educadoras são responsáveis por tais materiais e pela conservação dos mesmos, assim como dos livros.

15) Pátio: é de responsabilidade da educadora o cuidado e zelo das crianças no momento do pátio, não devendo a mesma delegar tal função para outra criança ou outro funcionário. As atividades livres e orientadas no pátio são de responsabilidade da titular da turma. Sendo assim, o mesmo não deve se afastar, neste período, deste local ou ainda ficar conversando com os colegas.

16) Planejamento Pedagógico: A educadora terá um período disponível, conforme combinação prévia, para fazer o planejamento. O mesmo deve ser entregue conforme combinado.

17) Redes sociais x família de criança: A instituição não aconselha que os funcionários tenham acesso as redes sociais das famílias das crianças, assim como o contato telefônico e whats App, para que a identidade de ambos seja preservada. Outra questão a ser evitada, é que as famílias poderão requerer informações fora do horário de serviço da educadora e da colaboradora, e não cabe aos funcionários, tal função, após, o horário de serviço.

18) Orientações Gerais: As educadoras e colaboradoras serão orientadas e receberão sugestões de atividades, recados e combinados via grupo do whatsapp. As mesmas deverão ser lidas e/ou respondidas pelas funcionárias, em seu horário de expediente.

19) Auxílio Transporte: O fornecimento do vale combustível ou transporte fretado (van) terá desconto de 2% (dois por cento) do salário básico dos funcionários e não se incorporará à remuneração para quaisquer efeitos, também não se constituindo em base de incidência da contribuição previdenciária e ao FGTS.

20) AUXÍLIO-CRECHE: Todas as funcionárias, após completarem 1 ano de trabalho terão o direito de escolher entre 100% do seu plano de saúde ou 100% da vaga integral de 1 filho ou 100% da vaga parcial para 2 ou mais filhos em idade compreendida entre (0 a 5 anos e 11 meses). Será cobrado das funcionárias a matrícula para o ano subsequente de todos os filhos/as. Os valores sobre as atividades extras e eventos são de responsabilidade de cada colaboradora.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 e até 30 (trinta) dias após o retorno ao trabalho.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA

O funcionário que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar à sua empregadora, por escrito, que falta 12 meses (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 SEXTA - JORNADA DE TRABALHO, FLEXIBILIZAÇÃO E REMUNERAÇÃO

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.

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

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).

Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do funcionário estudante que comprovada a sua situação escolar, manifestar, por escrito, o seu desinteresse na referida prorrogação.

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

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 8h e 48 min diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 100% (cem por cento) devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. Caso do funcionário encontrar-se em débito com a jornada, as horas serão abonadas pela empregadora, mas se pedir demissão, as horas faltantes serão descontadas no valor normal nas verbas a que o empregado tiver direito na rescisão.

As escolas poderão diluir ou compensar o mesmo número de horas trabalhadas pelos funcionários por ocasião de festas, jornadas 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.

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, ou através de folgas semanais.

Em caso de festas ou atividades eventuais da ESCOLA em dia de DOMINGO, como forma de contraprestação ao pagamento, a empregadora pagará a quantidade de horas trabalhadas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

A escola de educação infantil (privadas) poderão adotar regime de compensação horária com o prazo final até dezoito meses em períodos de epidemia, hipótese em que a duração normal diária não poderá ser ultrapassada em até 02 (duas) horas. As horas que ficarem em débito, que não foram compensadas, poderão ser descontadas em folha de pagamento em até 3 parcelas, após término do banco de horas. Havendo rescisão, do funcionário encontrar-se em débito com a jornada de trabalho, feitas pela empregadora serão descontadas 50% das horas negativas, mas se pedir demissão, as horas faltantes serão descontadas no valor normal nas verbas a que o empregado tiver direito na rescisão.

O teletrabalho poderá ser solicitado pelo empregador a qualquer momento, não será analisado por tarefa e sim por hora. O funcionário deverá registrar numa planilha ou tirar prints de início e fim da plataforma que foi contatado para fins de registro de horas. Estas horas serão abonadas do banco de horas com acréscimo de 50%.

O critério da contagem para efeito de compensação de horas junto ao banco de horas, será o de “horas por horas” mantendo-se o salário, pago integralmente pelo empregador, observando horas geradas no período do Covid -19, nos setes dias da semana, independente se houver descanso semanal remunerado ou feriado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TELETRABALHO

O trabalho à distância pode ser classificado em duas espécies: externo, realizado em casa (home office) ou em outro local fixo ou não.

O teletrabalho somente se caracteriza quando a prestação de serviços se der preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Os empregados podem ser colocados em regime de trabalho domiciliar, caso em que se recomenda a elaboração de um aditivo contratual por escrito e por tempo determinado.

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 empregador). Pode-se afastar tal formalidade (acordo entre as partes), diante da gravidade e urgência da situação.

Em ambos os casos de trabalho à distância, a regra é que os empregados não se submetam ao regime de duração do trabalho. Mas, caso seja evidenciada alguma forma de controle de horário de entrada e saída, o empregado passa a ser submetido às regras de duração do trabalho e, pode, se for o caso, fazer justo ao adicional por labor extraordinário.

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 o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 oficializadas, 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 – A Escola dispõe na sala das educadoras, um armário para a guarda dos seus pertences de cada funcionária, no qual poderão mantê-lo trancado com cadeado particular.

ABONO DE FALTA – Assegura-se o direito à ausência remunerada, conforme segue:

ACOMPANHAMENTO MÉDICO DE MENOR: Assegura-se o direito à ausência remunerada de 2 (dois) por semestre à (ao) funcionária (o), para levar ao médico 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 da funcionária deverá ser entregue no mesmo prazo.

* **FALECIMENTO:** A (o) funcionária(o) terá faltas abonadas, em caso de falecimento de familiares, na seguinte proporção: *cônjuge ou companheiro(a), pai, mãe, filhos, netos, irmãos: 4(quatro) dias úteis*

- *Avós e sogros: 2 (dois) dias úteis;*

- *bisnetos, sobrinhos, primos e tios: 1(um) dia útil consecutivo.*

CASAMENTO/UNIÃO ESTÁVEL(registrado por escritura pública): terá falta abonada por 3 (três) dias úteis consecutivos.

DOAÇÃO DE SANGUE: 1 (um) dia por ano.

ALISTAMENTO MILITAR E ELEITORAL: 2 (dois) dias consecutivos.

ACIDENTE DO TRABALHO (CAT): conforme atestado médico.

COMPARECIMENTO EM JUÍZO: conforme comprovante judicial.

LICENÇA PATERNIDADE: Os empregadores concederão a seus empregados, por ocasião de nascimento de filho, licença-maternidade remunerada de 07 (sete) dias.

EDUCADOR INFANTIL- A Instituição Empregadora dispensará das atividades laborais os Educadores, bem como os demais trabalhadores no dia 15 (quinze) de outubro – DIA DO EDUCADOR INFANTIL, sendo que poderá ser móvel, de março até outubro, com a negociação livre e direta entre empregador e funcionário. Se houver compensação das horas, as mesmas serão pagas como horas extras com adicional de 50% (cinquenta por cento).

QUALIFICAÇÃO PARA A FUNÇÃO-Para a função de EDUCADOR INFANTIL é imprescindível à apresentação da HABILITAÇÃO para o exercício do cargo conforme a exigência legal.

SINDICATO DA CATEGORIA – A empregadora no ato da admissão da funcionária terá que informar os benefícios que o SENALBA oferece e apresentar uma cópia da Convenção Coletiva de Trabalho para que o recém-admitido tenha conhecimento do Sindicato representativo da categoria profissional e de seus benefícios. A escola disponibilizará para os educadores infantis 30 (trinta) minutos por semana para realização do planejamento das atividades com coordenação ou em grupos ou individuais, sendo que tal período será durante a jornada de trabalho, ou então poderá ser realizado fora da jornada de trabalho, conforme solicitação da coordenação pedagógica, com data pré estabelecida, sendo pago como horas extras, ou colocado no banco de horas.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORME

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.

Em caso de demissão, no ato da assinatura dos documentos legais rescisórios, deverá o trabalhador devolver o uniforme.

Parágrafo único. No não cumprimento do caput, será descontado o valor de R\$ 100,00 (cem reais) do trabalhador.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RAIS

A Instituição Empregadora deverá fornecer ao SENALBA/CAX, 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIRETORES 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.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COLABORAÇÃO DOS EMPREGADOS (AS) AO SENALBA/CAX

A Instituição Empregadora descontará dos empregados, a título de contribuição negocial, a importância correspondente a 6% (seis) por cento sobre o salário da folha, já reajustada pelo presente acordo coletivo limitando o valor máximo em duzentos reais (R\$ 200,00), no mês de firmamento do acordo coletivo/2022, e recolhido até o mês subsequente, será emitido boleto único pelo Sindicato para a entidade.

Parágrafo Primeiro: Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto, serão descontados no primeiro mês seguinte ao do reinício do trabalho, procedendo-se o recolhimento até o décimo dia do mês subsequente.

Parágrafo Segundo: Dos empregados admitidos a partir de 01/04/2022 até 31/03/2023, deverá ser descontado o mesmo índice em seu salário referente ao mês da contratação.

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

Parágrafo Quarto: 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, em até 10 dias da publicação pela entidade laboral do extrato do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Os prazos de direito de oposição vão ocorrer do dia 21 de junho de 2022 a 30 de julho de 2022.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA PENAL

A Empregadora que deixar de proceder aos recolhimentos das contribuições assistenciais devidas ao SENALBA/CAX nos prazos fixados, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) a mês em multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido em favor do Sindicato prejudicado.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PREÂMBULO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem como pressupostos a ordem econômica solidária em que funcionária e empregador 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DIREITOS E DEVERES

Além das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva 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) e legislação complementar.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA

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

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**

THAIS PIVOTO

Empresário

ESCOLA MATERNAL CRIANCA SAPECA LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

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