

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000120/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/01/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR063583/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.000259/2011-27  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/01/2011

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCACAO FISICA DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 07.276.365/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO LUIZ NASCIMENTO;

E

SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOCIAL, DE ORIENT E FORMACAO PROF DE CURITIBA E RM, CNPJ n. 03.401.024/0001-40, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). VANDERLEI QUAQUARINI;

SINDICATO ENTIDADES CULTURAIS RECR.ASS SOC FOR PROF.PR, CNPJ n.

81.105.025/0001-51, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MILTON GARCIA;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2010 a 31 de outubro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos profissionais de Educação Física, do plano da CNTEEC**, com abrangência territorial em **PR**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso para os Profissionais de Educação Física será de R\$ 1.756,00 (um mil setecentos e cinquenta e seis reais) mensais, por uma jornada semanal de 44 horas, sendo o valor da hora de R\$ 7,98 (sete reais e noventa e oito centavos).

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

O reajuste salarial da categoria profissional na data base, será de 7,5% (sete vírgula cinco por cento) a incidir em 1º de novembro, sobre os salários vigentes em 31 de outubro de 2010.

**Parágrafo Primeiro** - Aos empregados admitidos a partir de 1º de novembro de 2009, que não tenham paradigma, o reajuste salarial na data base será proporcional a 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, considerando-se a fração superior a 14 dias como um mês de trabalho;

**Parágrafo Segundo** - Este reajuste engloba e extingue todos os interesses de atualização do período revisado, sendo facultado à Entidade o desconto das antecipações legais, convencionais ou espontâneas efetuadas no período.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Os empregadores que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de intervalo para descanso e refeição.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - RETROATIVIDADE**

Por ser de aplicação retroativa, tal fato vai gerar diferenças financeiras sobre os salários dos meses de novembro e dezembro de 2009 e janeiro, fevereiro, março e abril de 2010, tais diferenças deverão ser quitadas, juntamente com o pagamento referente ao mês de maio de 2010.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DEMOSTRATIVO DE PAGAMENTOS**

Os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente demonstrativo de pagamento, com a discriminação de todos os títulos que compõem a remuneração dos empregados, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação do empregador e o valor base do recolhimento do

FGTS, podendo as folhas de pagamento elaboradas por computador, classificar os pagamentos e descontos por códigos, devidamente divulgados entre seus empregados.

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

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - HORA EXTRA**

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas de segunda a sábado;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora nominal, quando trabalhadas em dias de domingos ou feriados, salvo se houver compensação.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA NONA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS, COMISSÕES, ADICIONAIS**

O cálculo da remuneração de férias, 13º. Salário, aviso prévio e todas as demais verbas rescisórias, terão a integração pela média das horas extras e adicionais dos últimos 12 meses anteriores ao pagamento.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL NO ACIDENTE DE TRABALHO**

As entidades complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por acidente de trabalho, compreendido entre o 16º e o 60º dia, em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

**Parágrafo Único** - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrer diferença a maior ou a menor deverá ser compensado no pagamento imediatamente posterior.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo o falecimento do empregado, a Entidade envidará esforços no sentido de conceder auxílio funeral à sua família, em valor a ser estipulado pelo empregador dentro de sua disponibilidade.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE**

Após o retorno da empregada mãe do auxílio maternidade, os empregadores passarão a pagar vale creche, independente do número de empregadas, no valor de R\$ 94,00 (noventa e quatro reais) mensais, por filho de qualquer natureza, por um período de 6 (seis) meses.

**Parágrafo Único** - As entidades que fornecem vagas em creche própria ou conveniada, para os filhos dos seus empregados, estarão isentas do pagamento.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA**

A critério de cada Entidade, poderá ser contratado seguro de vida em grupo, em favor do empregado, mediante anuência prévia, por escrito, do mesmo, sendo decidido entre as partes o percentual de pagamento de cada um.

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - APOSENTADORIA**

Todo empregado que contar com mais de 10 anos de serviço na mesma empresa e por ocasião da sua aposentadoria, fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração, desde que, no prazo máximo de noventa dias, comprove a mesma junto à empresa. Não realizando a comprovação dentro deste prazo, o empregado perde o direito a percepção do benefício.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

O empregado dispensado por justa causa, deverá receber carta aviso explicando o motivo da dispensa.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA**

Ao empregado demitido que, durante o período de cumprimento de aviso prévio, obtiver novo emprego, deverá ser dispensado, desde que o requeira por escrito, anexando prova da nova colocação, ficando a Entidade desonerada do pagamento dos dias não trabalhados bem como de seus reflexos legais.

## **Contrato a Tempo Parcial**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL**

As empresas poderão contratar empregados em regime de tempo parcial cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais, nos termos do Art. 58-A da CLT:

- a) O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral;
- b) Os empregados contratados sob o regime de trabalho a tempo parcial terão expressamente ajustados em seus contratos os dias e os horários de trabalho para os quais foram contratados, não podendo em hipótese alguma fazer horas extraordinárias;
- c) Os empregados contratados sob este regime especial, terão controle escrito de jornada;
- d) Nos termos do art. 130-A, da CLT, os empregados contratados sob o regime a tempo parcial, após cada período de 12(doze) meses de vigência do contrato de trabalho, terão direito a férias, na seguinte proporção:

I) - 18(dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22(vinte e duas) horas, até 25(vinte e cinco) horas;

II - 16(dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a

20(vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;  
III - 14(quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15(quinze) horas, até 20(vinte) horas;  
IV - 12(doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10(dez) horas, até 15(quinze) horas;  
V - 10(dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 05 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;  
VI - 8(oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 05 (cinco) horas;  
VII - O empregado contratado sob o regime a tempo parcial que tiver mais de 07 (sete) faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá seu período de férias reduzido à metade;

VIII - No descumprimento do acima ajustado, o contrato a tempo parcial estará descaracterizado e, conseqüentemente será considerado contrato normal de trabalho, regido pelas regras gerais da CLT e não mais pelas previstas nos arts. 58-A e seus parágrafos, 59, par. 4º e 130-A, todos da CLT.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA MESMA FUNÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO**

Deverão ser mantidas as condições de trabalho, como deverá ser mantido o mesmo local de trabalho do empregado, durante o cumprimento do aviso prévio, sob pena de rescisão imediata do contrato, devendo o empregador pagar ao empregado o restante do aviso prévio, no prazo legal.

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

##### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Será garantido o emprego e o salário à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ficando excluídas as empregadas contratadas por prazo determinado ou experiência:

- a) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada, deverá comunicar por escrito, ao empregador, seu estado de gestação, devendo comprová-lo com atestado médico do INSS ou outro Órgão Oficial, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da dispensa, sob pena de,

não o fazendo decair desse seu direito.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE E LICENÇA MATERNIDADE**

A partir de 1º de novembro de 2009 a licença maternidade será de 4 (quatro) meses após o parto. A presente cláusula tem validade de 24 (vinte e quatro) meses, independentemente desta Convenção Coletiva de Trabalho, cuja vigência é de 12 (doze) meses.

**Parágrafo Único** - Como consequência do estabelecido na caput desta cláusula a estabilidade da gestante prevista na alínea "b" do inciso I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias é estendida para 30 dias após o retorno da licença maternidade.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO**

Garantia estabelecida pelo artigo 169 do Decreto nº 611/92 de 21/07/92. O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio acidentário.

**Parágrafo Único**- Em caso de acidente de trabalho ou auxílio doença, durante o contrato de experiência, ficará o mesmo suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, prorrogando o seu termo final por período igual ao que faltar para completá-lo no momento da concessão.

### **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que contem, no mínimo, 05 (cinco) anos de serviço na Entidade, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta à aposentadoria, considerando a legislação previdenciária, ressalvados os casos de justa causa, adquirido o direito sem que o requeira, cessará tal direito.

**Parágrafo Único** - O empregado interessado deverá informar/comprovar ao empregador o momento em que atingiu a condição prevista nesta cláusula.

## **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PERSONAL TRAINER**

Concomitantemente, o Profissional de Educação Física poderá ser empregado e Personal Trainer autônomo em Clubes Sociais, recreativos e Entidades outras integrantes desta representação econômica:

- a) Como empregado, registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definido contratualmente, prestará serviços destinados aos sócios/clientes dos integrantes da categoria;
- b) Como personal trainer autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pelos integrantes da categoria mediante contrato de mútuo consentimento, não vinculado a nenhuma das cláusulas desta convenção, prestarão serviços a clientes seus, individualmente, em horários diferentes daqueles de seu contrato de trabalho como empregado, recebendo diretamente deles pelos seus serviços prestados. Por não haver subordinação, não haver interferência na administração, metodologia e procedimentos inerentes ao seu trabalho junto aos seus clientes, não há vínculo empregatício deste com os empregadores integrantes da categoria.

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

### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

O empregador poderá alterar ou estabelecer novos critérios sobre a jornada de trabalho de seus empregados, desde que acordado com os mesmos, devendo comunicar ao Sindicato Profissional tais alterações:

- a) Para todos os casos e efeitos legais, o salário nominal será considerado com base na jornada contratual;
- b) Os empregadores poderão adotar intervalo intrajornada superior a 2 (duas) horas, sendo no máximo 4 (quatro) horas sem que o referido tempo seja computado para fins remuneratórios.

### **Descanso Semanal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO EM DOMINGOS**

Quando houver necessidade da prestação de serviços aos domingos, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, de modo que



cada empregado, pelo menos uma vez ao mês, tenha sua folga coincidente com o domingo.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS**

O empregador abonará 01 (um) dia de ausência no ano, do empregado, e o DSR correspondente e não considerará a repercussão do desconto nas férias, nos casos de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, desde que seja solicitada licença específica, por escrito, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Aos empregados estudantes fica assegurado o abono de faltas por ocasião dos exames escolares finais, quando comunicados previamente aos empregadores e desde que coincidam com o horário de sua jornada regular, mediante comprovação posterior, desde que cursando doutorado ou mestrado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA PARA MÃE TRABALHADORA**

O empregador abonará as faltas da mãe trabalhadora no caso de necessidade de consulta ou de tratamento médico do filho com até 06 (seis) anos de idade, ou no caso de inválido que esteja na sua dependência sem limite de idade, até o limite de 01 (uma) falta por trimestre.

### **Férias e Licenças**

#### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS COLETIVAS**

Os empregadores poderão conceder férias coletivas aos seus empregados por um período mínimo de 10 (dez) dias, bastando para isso comunicar com antecedência mínima de 15 (quinze dias), a DRT e o Sindicato Profissional, na forma do Art. 139 da CLT.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - OPÇÃO PELO PERÍODO DE FÉRIAS**

O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias individuais quando da elaboração da respectiva escala pela Entidade que, na medida do possível, atenderá ao pedido, sendo ressalvado o direito previsto no artigo 136, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAL PARA REFEIÇÃO EM CONDIÇÕES HIGIÊNICAS**

Os empregadores com mais de 10 empregados, com jornada de trabalho diária igual ou superior a 5 (cinco) horas, terão obrigatoriamente que instalar local para refeições de seus empregados, ao mesmo tempo em que são obrigados a manter o local na mais perfeita condição de higiene, limpeza e com instalação de equipamento para aquecimento das refeições.

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES E EPI'S**

Sempre que exigidos por força de Lei ou deliberação do empregador, os uniformes e EPI's serão fornecidos gratuitamente e substituídos por desgaste de uso normal. Ocorrendo negligência do empregado na guarda ou uso do uniforme ou EPI's, a reposição dos mesmos poderá ser cobrada.

### **Relações Sindicais**

## **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

Os empregadores disponibilizarão no edital do estabelecimento, espaço para os informes de caráter estritamente sindicais do interesse do trabalhador, vedado tacitamente quando de caráter político/partidário.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL - SECRASO**

Nos termos do artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho e conforme deliberação da Assembléia Geral Extraordinária da categoria patronal, realizada em 22 de outubro de 2010, as entidades devem recolher ao **SECRASO-PR** e **SECRASO-CRM**, até o dia **10 de dezembro de 2010**, a quantia equivalente a **4%** (quatro por cento) calculada sobre a folha de pagamento do mês de novembro/2010, já corrigida pela presente convenção, e **4%** (quatro por cento) em **10 de maio de 2011** calculada sobre a folha de pagamento do mês de abril de 2011 em guias fornecidas pelos respectivos Sindicatos. Na eventualidade da Entidade não possuir empregados, deverá recolher nos meses de dezembro/2010 e maio/2011, a quantia equivalente a meio piso salarial a título de contribuição Patronal.

**Parágrafo Único** - A inadimplência sujeitará a entidade à pena de incidência de multa idêntica à prevista no art. 600 da CLT.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS**

Os empregadores descontarão, da remuneração dos empregados sindicalizados desde que autorizado por eles e pelo Sindicato obreiro:

- a) Mensalidade associativa aprovada em assembléia geral específica dos empregados da categoria, em folha de pagamento. Os recolhimentos ao SINPEFEPAR, por parte dos empregadores, deverão ocorrer impreterivelmente até o dia 10 do mês subsequente ao desconto;
- b) Os recolhimentos deverão ser efetivados pela seguinte ordem: na rede bancária, em bloquetes fornecido pelo SINPEFEPAR ou na sede do Sindicato contra recibo;
- c) Os recolhimentos fora do prazo previsto no item "A" desta cláusula serão corrigidos na forma do Art. 600 da CLT, Revertido a favor do SINPEFEPAR.

## **Outras disposições sobre representação e organização**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TAXA DE REVERSÃO CATEGORIA PROFISSIONAL**

Os empregadores descontarão, de todos os seus empregados profissionais de educação física, sindicalizados ou não, a título de taxa de reversão, o valor equivalente a 6% (seis por cento) de suas respectivas remunerações, sendo 3% (três por cento) sobre o salário de **maio/2011** e 3% (três por cento) sobre o salário de **agosto/2011**, valor este aprovado pela assembléia geral específica dos empregados da categoria:

- a) Os recolhimentos ao **SINPEFEPAR** por parte dos empregadores deverão ocorrer impreterivelmente até o dia 10 do mês subsequente ao desconto em bloqu岸os por ele fornecido;
- b) Os recolhimentos fora do prazo terão o tratamento especificado no Art.600 da CLT;
- c) O **SINPEFEPAR** assume inteira e exclusiva responsabilidade pelo desconto da taxa de reversão, sendo que caso o empregado venha a postular em Juízo, a devolução do valor descontado, e obtenha êxito, esse se compromete a efetuar o ressarcimento dos referidos valores às entidades mediante a simples comprovação da condenação transitada em julgado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO**

As partes signatárias da presente convenção se comprometem a reunir-se, quando houver interesse de qualquer uma delas, para reexaminar as cláusulas desta convenção.

#### **Disposições Gerais**

##### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA**

Fica estabelecida a multa de 5% (cinco por cento) do piso salarial da categoria por infração e por empregado envolvido no caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta convenção, revertendo-se o benefício em favor da parte prejudicada.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CATEGORIAS E CLASSES ABRANGIDAS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abrange os associados, filiados bem como todos os empregados e empregadores pertencentes às categorias econômicas e profissionais representadas pelos convenentes, referentes aos empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, na base territorial representada pelos signatários. Os empregadores são aqui denominados de Entidades.

Por assim haverem convencionado, as partes assinam o requerimento para encaminhamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho em 2 (duas) vias de iguais teor e forma, para um só efeito, para fins de registro e arquivo, junto à Superintendência Regional do Trabalho do MTE no Estado do Paraná, de consonância com o que determina o art. 614 da C.L.T. e conforme Portaria 282 e Instrução Normativa nº 6, ambas de 06 de agosto de 2007.

**SERGIO LUIZ NASCIMENTO**

Presidente

**SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCACAO FISICA DO ESTADO DO  
PARANA**

**VANDERLEI QUAQUARINI**

Vice-Presidente

**SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST  
SOCIAL, DE ORIENT E FORMACAO PROF DE CURITIBA E RM**

**MILTON GARCIA**

Presidente

**SINDICATO ENTIDADES CULTURAIS RECR.ASS SOC FOR PROF.PR**

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