

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003179/2016  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/12/2016  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052027/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.014672/2016-23  
DATA DO PROTOCOLO: 06/09/2016

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

SINDICATO DAS LAVANDERIAS E SIMILARES DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 04.429.935/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOLAR PAULO SPANENBERG;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CANELA, CNPJ n. 89.806.228/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DIONATAN NARCISO DE SOUZA;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2016 a 31 de março de 2017 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores em turismo e hospitalidade**, com abrangência territorial em **Bom Jesus/RS, Canela/RS, Gramado/RS, Nova Petrópolis/RS, São Francisco de Paula/RS e Taquara/RS**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais, para **empregados em geral**

a) A partir de 01/04/2016

Piso de Ingresso (durante o período de experiência) - R\$ 972,00 (novecentos e setenta e dois reais);

Normativo geral - R\$ 1.013,00 (um mil e treze reais)

b) A partir de 01/10/2016

Piso de ingresso (durante o período de experiência) - R\$ 989,00 (novecentos e oitenta e nove reais)

Normativo geral - R\$ 1.031,00 (um mil e trinta e um reais)

#### Parágrafo Primeiro

Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados, retroativamente a 1º de abril de 2016, no percentual de 8,0% (oito por cento), a incidir sobre os salários resultantes da recomposição salarial acordada na data-base anterior (abril 2015). Em 1º de outubro de 2016, os salários serão majorados em 1,9% (um virgula nove por cento), de forma a totalizar o percentual de 9,9% a incidir sobre os salários resultantes da recomposição salarial acordada na data-base anterior (abril 2015).

#### Parágrafo Segundo

Aos empregados vendedores e comissionados, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$ 1.013,00 (entre abril e setembro/2016) e R\$ 1.031,00 (entre outubro/2016 e março/2017). Esta garantia mínima será devida na hipótese do empregado não alcançar, no mês, uma remuneração igual ou superior aquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor da garantia ora fixada, considera-se incluído o repouso semanal remunerado.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADO NOVO**

Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força do presente acordo, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES**

Após calculada a recomposição salarial serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o prazo de vigência do acordo coletivo anterior, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por Antigüidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

#### **CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL**

A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo:

<b>MÊS DE INGRESSO</b>	<b>REAJUSTE PROPORCIONAL (%)</b>	<b>REAJUSTE PROPORCIONAL (%)</b>
	<b>em abril/2016 -</b>	<b>Em outubro2016</b>

<b>ABRIL/15</b>	<i>8,00</i>	<i>9,90</i>
<b>MAIO/15</b>	<i>7,50</i>	<i>9,40</i>
<b>JUNHO/15</b>	<i>7,00</i>	<i>8,32</i>
<b>JULHO/15</b>	<i>6,50</i>	<i>7,68</i>
<b>AGOSTO/15</b>	<i>6,00</i>	<i>6,72</i>
<b>SETEMBRO/15</b>	<i>5,40</i>	<i>5,76</i>
<b>OUTUBRO/15</b>	<i>4,68</i>	<i>4,80</i>
<b>NOVEMBRO/15</b>	<i>4,12</i>	<i>4,40</i>
<b>DEZEMBRO/15</b>	<i>3,55</i>	<i>3,90</i>
<b>JANEIRO/16</b>	<i>2,50</i>	<i>2,98</i>
<b>FEVEREIRO/16</b>	<i>1,67</i>	<i>2,16</i>

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

As empresas, quando do pagamento dos salários, férias, e demais parcelas remuneratórias ficam obrigadas a fornecer aos empregados cópias dos respectivos recibos.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS**

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de fundações, cooperativas, previdência privada, transporte, seguro de vida em grupo, farmácia, convênio com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casa de saúde e laboratórios, convênio com lojas, convênios com fornecimento de alimentação, seja através de supermercados ou por intermediação do SESC o SESI e cesta básica.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

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

#### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

O substituto fará jus ao salário do substituído enquanto perdurar a substituição, desde que esta seja superior ou igual a 20 (vinte) dias, excetuadas as vantagens pessoais.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As eventuais diferenças salariais decorrentes da presente convenção coletiva de trabalho serão satisfeitas conjuntamente com o pagamento da folha salarial até o mês de outubro de 2016.

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

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Os empregados que não tenham requerido o pagamento da 1ª (primeira) parcela da gratificação de natal (13º salário) no mês de janeiro, terão direito à faculdade de pedir e receber o pagamento desta parcela no dia do retorno das férias, incluindo-se no cálculo, o período de férias, até o limite de 50% (cinquenta por cento) dos duodécimos já vencidos.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUINQUÊNIOS**

Os empregados perceberão um adicional de 5% (cinco por cento) a cada 5 (cinco) anos consecutivos de trabalho efetivo para o mesmo empregador que incidirá, mensalmente, sobre o salário básico do empregado, que integrará sua remuneração para todos os efeitos legais.

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE**

As empresas pagarão o adicional de insalubridade com base no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo nacional - grau médio - a todos os empregados que especificamente exerçam, em caráter efetivo, as funções de auxiliares de lavanderia, ou ainda lavadores, ressalvadas as hipóteses de existência de válido PPRA, nos termos da NR-09, empresa por empresa, elidindo o risco nas atividades ou funções aludidas, ou, ainda, da superveniência de decisão judicial que venha a reconhecer a

inexistência de insalubridade ou a declare cabível em grau superior.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exerçam a função de caixa, exclusivamente, perceberão um adicional no valor de 10% (dez por cento) do salário normativo profissional, a título de "quebra de caixa", ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DA RESCISÃO**

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficarão as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações da CTPS nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao afastamento, quando o período do aviso prévio for trabalhado; ou
- b) até o décimo dia, contado da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio trabalhado, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator às multas previstas no parágrafo oitavo do artigo [477](#) da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Não caberá multa:

- a) se o empregado não comparecer no local, no dia e hora designados para o pagamento ou, comparecendo, negar-se a receber as importâncias que lhe são oferecidas;

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DA RESCISÃO**

A comunicação de rescisão contratual, que de parte do empregado, será feita através de carta aviso e, se por justa causa, com especificação desta, indicando em qualquer hipótese, o local e a data para o

pagamento das parcelas rescisórias. A ausência do empregado para o recebimento das parcelas rescisórias deverá ser atestada por 2 (duas) testemunhas desobrigando, no caso do empregador, ao pagamento do salário-dia.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

As rescisões de contrato de trabalho de empregado com 12 (doze) meses de serviço ou mais serão perante a entidade sindical profissional, nos termos da legislação vigente, ou na sua ausência, perante a Delegacia Regional do Trabalho do MTE.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O empregador deverá entregar na sede da entidade sindical profissional 24 (vinte e quatro) horas antes do término do prazo previsto para a homologação, todas as folhas de pagamento do empregado (no mínimo as 12 últimas); todas as guias de recolhimento de FGTS e INSS; livro de registro ou ficha do empregado; CTPS atualizada; Guia de Seguro Desemprego preenchida; atestado demissional (conforme portaria 24/94); RSC dos últimos sessenta meses ou período trabalhado; carta de preposto ou procuração do representante da empresa; comprovante de entrega da declaração da RAIS do último ano; guias de contribuição sindical dos últimos três (03) anos (ambos os Sindicatos representativos); guias de recolhimento referente as duas (02) últimas convenções coletivas das categorias (caso existam débitos, quitar os mesmos até a efetiva homologação).

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado que tiver seu contrato resiliado por iniciativa do empregador e sem justa causa, que comprovar a obtenção de novo emprego, será dispensado do cumprimento do restante do período de aviso prévio. Neste caso terá o empregado direito a satisfação dos dias já trabalhados e dos demais direitos rescisórios sem qualquer prejuízo, no prazo previsto neste acordo sob pena do pagamento da multa ali inserida.

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

Os empregados perceberão o aviso prévio proporcional nos limites disciplinados pela Lei 12.506/11

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os empregadores farão a antecipação dos primeiros 30 (trinta) dias do aviso prévio no 30º (trigésimo) dia.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Em se tratando de empregado residente, terá ele direito a indenização dos 15 (quinze) dias excedentes no 30º (trigésimo) dia, caso nesta data desocupe o imóvel.

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

**Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - UNIFORMES**

A empresa que exigir o uso de uniforme terá que fornecê-lo gratuitamente aos empregados, que devolverão o mesmo por ocasião de rescisão do contrato, ou em casos de substituição, no estado em que estiver.

**Estabilidade Mãe**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO PARA A GESTANTE**

Fica assegurada para a empregada gestante uma garantia de 90 (noventa) dias após o retorno do benefício previdenciário, de conformidade com o que dispõe o inciso XVIII, do artigo [7º](#) da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A garantia prevista no “caput” da presente cláusula não se soma a estabilidade prevista na alínea “b”, inciso II do artigo 10 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Na hipótese de despedida sem justa causa, a empregada deverá apresentar atestado médico comprobatório de gravidez anterior à data do desligamento da empresa, no prazo de 30 (trinta) dias após o término do aviso, sob pena de ineficácia desta cláusula.

**Estabilidade Aposentadoria**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE AO APOSENTANDO**

Fica assegurada a estabilidade provisória necessária à concessão do benefício da aposentadoria, ao empregado que mantenha contrato de trabalho com a mesma empresa pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Para a concessão da estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar a averbação do tempo de serviço mediante certidão expedida pela Previdência Social, exibida ao empregador com antecedência de 60 (sessenta) dias do início do prazo da estabilidade. A apresentação da certidão poderá ser dispensada caso o empregador, à vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência de tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As duas primeiras horas extras diárias trabalhadas serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) e as subsequentes com adicional de 100% (cem por cento).

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA COMPENSATÓRIA**

Respeitado o número de horas contratual semanal, poderá ser ultrapassada a duração da jornada de trabalho até o limite legal, visando a compensação das horas não trabalhadas aos sábados, sem que o acréscimo de horas a cada dia seja considerado como trabalho extraordinário, ressalvando-se, quando se tratar de menor, a exigência de autorização de médico da empresa ou do Sindicato dos Trabalhadores.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A faculdade outorgada às empresas nesta cláusula não se restringe somente ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação, o qual, uma vez adotado, poderá ser suprimido sem prévia concordância do empregado e independentemente de homologação junto ao Sindicato dos trabalhadores.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

As previsões contidas na presente cláusula encontram-se amparadas na Constituição Federal, artigo 7º, Inciso XIII.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUTORIZAÇÃO PARA COMPENSAÇÃO**

Os regimes de compensações de horas, jornada compensatória e banco de horas, estabelecidos nas cláusulas 23 e 28, significam prorrogação de horário para os fins e efeitos do art. 60 da CLT (atividade insalubre), independentemente de autorização das autoridades competentes em matéria de medicina do trabalho.

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALOS**

O intervalo entre um turno e outro de trabalho poderá ser dilatado até o máximo de 4 (quatro) horas, independentemente de acordo escrito entre empregado e empregador.

### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESCANSO**

Sempre que os empregados tiverem que trabalhar sem a devida compensação de descanso, receberão remuneração em dobro pelo dia de folga trabalhado, nos termos da Lei nº 605/49.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA - MÃE TRABALHADORA**

Fica garantido à mãe trabalhadora o abono de falta para acompanhamento à consulta médica de filho de até 07 (sete) anos de idade, mediante comprovação através de atestado médico, limitada a 5 (cinco) faltas ao ano.

### **Outras disposições sobre jornada**

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

Na forma da atual redação do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, as empresas poderão instituir banco de horas, destinado a compensação de horário, observado o seguinte:

- a) As horas extras trabalhadas serão sem qualquer adicional uma (01) por uma (01) dentro do prazo de seis (06) meses, contados do primeiro dia do mês subsequente ao seu labor;
- b) As horas extras trabalhadas em domingos e feriados serão compensadas em dobro ou remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), a critério do empregador;
- c) Caso não seja possível a compensação do horário extraordinário dentro dos seis (06) meses, o empregado receberá o seu valor correspondente, na folha de pagamento do mês imediatamente posterior ao término deste período, com adicional de 50% (cinquenta por cento), desde que não trabalhadas em domingos e feriados, cujo adicional será de 100% (cem por cento), conforme alínea anterior;
- d) Na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho sem que tenham sido compensadas as horas extras, o empregador pagará o seu valor correspondente à época da rescisão, com os adicionais referentes ao do dia em que prestadas;

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

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

Os empregados terão direito ao gozo de férias anuais com, pelo menos, 1/3 (um terço) previsto no art. [7º](#), inciso XVII, da Constituição Federal.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

As empresas concederão a seus empregados, por ocasião de nascimento de filho, licença-paternidade remunerada, de cinco dias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR4, estarão obrigadas a realizar exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias.

As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO ACIDENTE DO TRABALHO**

Ao empregado vítima de acidente do trabalho fica assegurada a garantia de emprego prevista no art. 118 da Lei [8.213/91](#).

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL EMPREGADOS**

As empresas localizadas na base territorial do Sindicato laboral descontarão, de todos os seus empregados integrantes da categoria profissional, mensalmente, o valor equivalente a 1,80% (um inteiro e oito décimos por cento) sobre o salário normativo vigente já reajustado, recolhendo ditas importâncias até o décimo dia do mês subsequente ao mês do respectivo desconto, aos cofres do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Canela - SETH CANELA, mediante guias fornecidas pelo mesmo.

Parágrafo Primeiro - O não cumprimento da obrigação ora pactuada em seus valores e vencimentos acima, implicará o pagamento de multa de dois por cento (02%) sobre o valor não recolhido, acrescido a juros de mora de um por cento (01%) por mês de atraso e correção monetária pelo INPC/IBGE.

Parágrafo Segundo - É assegurado aos trabalhadores da categoria, exclusivamente aos não sócios do sindicato profissional, o direito de oposição ao desconto assistencial previsto na presente cláusula, desde que respeitados os seguintes requisitos:

- a) O empregado deverá manifestar a oposição ao desconto individualmente, em carta escrita de próprio punho, a qual deverá ser entregue pessoalmente na sede do sindicato profissional, mediante contra-recibo;
- b) A oposição somente poderá ser exercida até 10 (dez) dias corridos à data do protocolo da Convenção Coletiva de Trabalho junto à Delegacia Regional do Trabalho.

Parágrafo Terceiro - Havendo comprovada prática de patrocínio, incentivo ou realização de campanha pelas empresas, no sentido de fomentar a oposição mencionada no Parágrafo Segundo da presente cláusula, a oposição será desconsiderada e as empresas serão penalizadas com multa correspondente a 05 (cinco) vezes o valor devido a título de Contribuição Assistencial, revertida em favor do Sindicato Profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas representadas pelo Sindicato das Lavanderias e Similares do Estado do Rio Grande do Sul -

SINDLAV ficam obrigadas a recolher aos cofres da entidade, mediante guias próprias e nos estabelecimentos bancários indicados, a importância equivalente a **02 (dois) dias de salário** de todos os seus empregados no **mês de abril/16**, já reajustado nos termos da presente convenção, devendo proceder ao recolhimento aos cofres da entidade nas datas até o dia **15 de outubro de 2016**.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Nenhuma empresa, possuindo ou não empregados, poderá contribuir a este título com importância inferior a R\$ 100,00 (cem reais), valor este que sofrerá a incidência de correção monetária após o prazo de vencimento.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O pagamento estipulado fora dos prazos estabelecidos nesta cláusula implica nas cominações previstas no artigo 600 da CLT.

JOLAR PAULO SPANENBERG  
Presidente  
SINDICATO DAS LAVANDERIAS E SIMILARES DO RIO GRANDE DO SUL

DIONATAN NARCISO DE SOUZA  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITA DE CANELA

#### **ANEXOS** **ANEXO I - EDITAL DE AGO - SINDLAV**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - ATA AGO - SINDLAV**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO III - ATA TURISMO - 01 A 04**

[Anexo \(PDF\)](#)

[Anexo \(PDF\)](#)

[Anexo \(PDF\)](#)

[Anexo \(PDF\)](#)

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