

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001547/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/06/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025389/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.265667/2024-73  
DATA DO PROTOCOLO: 10/06/2024

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

SIND EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PELOTAS, CNPJ n. 92.236.983/0001-88, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JAIR UBIRAJARA DA SILVA e por seu Presidente, Sr(a). SIMONE MORALES GOULART;

E

SIND DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMIL DE PELOTAS, CNPJ n. 87.688.537/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO OLIVEIRA CURI HALLAL;

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 dezembro de 2023 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Pelotas/RS**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O salário normativo da categoria, a partir de 1º de dezembro de 2023, será de R\$ 1.636,00 (Hum mil, seiscentos e trinta e seis reais). E, a partir de 1º de março de 2024, será de R\$ 1.660,00 (Hum mil, seiscentos e sessenta reais).

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão aos empregados contratados anteriormente a **1º de dezembro de 2023, a partir de 1º de dezembro de 2022**, reajuste salarial de 5,55% (cinco vírgula cinquenta e cinco por cento) a ser aplicado sobre os salários vigentes em 1º de dezembro de 2022.

Parágrafo Único – Para os empregados admitidos no período de dezembro de 2022 a novembro de 2023 terão reajustes proporcionais, conforme tabela abaixo:

<b>Admitidos em:</b>	<b>Índice Reajuste</b>	<b>% Reajuste</b>
dez/22	1,05500	5,5500%
jan/23	1,08750	5,0875%
fev/23	1,06250	4,6250%
mar/23	1,01625	4,1625%
abr/23	1,07000	3,7000%
mai/23	1,02375	3,2375%
jun/23	1,07550	2,7550%
jul/23	1,03125	2,3125%
ago/23	1,08500	1,8500%
set/23	1,03875	1,3875%
out/23	1,00925	0,9250%
nov/23	1,00462	0,4625%

#### **CLÁUSULA QUINTA - CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais decorrentes desta Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento de salários do mês de fevereiro de 2024.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SÁLARIO**

O pagamento dos salários dos empregados, quando não efetuados através de depósito bancário, deverá ser efetuado dentro da jornada de trabalho. Caso sua não ocorrência, o horário que permanecerem à disposição será considerado como extraordinário.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBOS DE PAGAMENTOS**

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados, copias dos recibos de pagamentos dos salários, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, bem como cópia do recibo de quitação, para os empregados que tenham seus contratos de trabalho rescindidos, por qualquer motivo, mesmo antes de completarem um ano de serviço.

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

#### **Prêmios**

## **CLÁUSULA OITAVA - CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIO**

Será concedido, a título de prêmio, um salário nominal pago de uma única só vez quando o empregado completar 15 (quinze) anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa.

#### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA NONA - CLÁUSULA NONA - VALE ALIMENTAÇÃO**

O empregador que fornece refeição, vale refeição ou vale alimentação subvencionado, desde que inscrito no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), o é como forma de incentivo do empregador para que propicie melhores condições de alimentação e saúde aos seus empregados, de sorte que, em qualquer hipótese o valor da refeição, subsidiada pelo empregador, não será considerado salário para nenhum efeito, pelo que não poderá ser integralizado ao salário.

#### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - CLÁUSULA DÉCIMA - AUXILIO TRANSPORTE**

As empresas integrantes da categoria fornecerão vale-transporte, na forma da lei, a todos os empregados, desde que devidamente comprovada a sua utilização.

## **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

As empresas, no mês de julho, concederão aos empregados estudantes dos estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, desde que devidamente comprovado, o **correspondente a R\$ 500,00** (quinhentos reais), para atendimento de despesas de ensino, não integralizando o salário e sobre ela não incidindo obrigações de qualquer ordem.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado em virtude de acidente de trabalho, as empresas pagarão um auxílio funeral, diretamente à funerária, no valor de R\$ 3.000,00 (Três mil reais).

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

### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - JUSTA CAUSA**

O empregado demitido por justa causa deverá ser cientificado da dispensa por escrito, no prazo de 24 horas, sob pena de não o fazendo, ser considerada injusta a despedida.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VERBAS RESCISÓRIAS**

Nos casos de rescisão sem justa causa, ou pedido de demissão, se as verbas rescisórias não forem pagas no prazo da lei específica ora em vigor, por culpa das empresas, estas se obrigarão ao pagamento de multa no valor de um salário/dia, por dia de atraso, em favor do empregado.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Será fornecido pela empresa cópia do contrato de trabalho, sempre que este for formalizado, devendo ser entregue ao empregado contra recibo, que ficara em poder da empresa.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EMPREGADOS SUBSTITUÍDOS**

Os empregados substitutos e os empregados que vierem a ser admitidos em decorrência de demissão sem justa causa de outro empregado, serão regidos, respectivamente, pelas disposições da Súmula nº. 159 do Tribunal Superior do Trabalho, ou seja:

- a) Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído;
- b) Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

Nas anotações da CTPS do empregado deverá constar a função por ele efetivamente exercida.

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

#### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUADROS DE AVISO**

As empresas se comprometem a fixar nos quadros de aviso pelo prazo de 90 (noventa) dias, cópias do acordo ou decisão normativa, bem como permitir a colocação de comunicações, convocações, informações e avisos de interesse dos empregados, desde que aprovados pela empresa.

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

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SISTEMA 12 POR 36**

É facultado aos empregadores adotarem o sistema de jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso. Nesta hipótese não haverá incidência de pagamento de horas extras.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO**

É permitida a prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem licença previa das autoridades competentes do Ministério do Trabalho na forma do art. 611-A, inciso XIII da CLT.

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E REFEIÇÃO**

O intervalo para repouso e refeição entre um turno e outro de trabalho, quando a jornada de trabalho contínuo exceder a 6 (seis) horas, terá duração de **meia hora** até **quatro horas**, não computados na duração do trabalho, conforme fixar o empregador na forma do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MARCAÇÃO DE PONTO**

Para melhor aproveitamento do tempo e lazer dos trabalhadores, as empresas poderão dispensar a marcação do ponto no horário de intervalo para repouso e alimentação, de forma impressa ou por meios mecânicos. As empresas que optarem pela adoção do sistema aqui referido deverão fazer constar no respectivo cartão ponto essa condição.

### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REPOUSOS REMUNERADOS**

Será incluído nos cálculos dos repouso remunerados semanais, a remuneração das horas extras prestadas habitualmente.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTÕES OU LIVRO PONTO**

Os cartões ou livros de pontos adotados pelas empresas deverão ser marcados ou assinados pelos próprios empregados, não sendo admitida a participação de outros, sob pena de nulidade.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS**

Abono de faltas aos empregados estudantes, nos turnos das provas escolares, inclusive vestibulares, desde que estejam matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos, e façam comunicação prévia de até 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, com comprovação de até 72 (setenta e duas) horas após a realização dela, mediante atestado fornecido pelo estabelecimento educacional.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOMINGOS E FERIADOS**

Será pago aos empregados que eventualmente trabalharem aos domingos e feriados um acréscimo de 100% (cem por cento) sobre os salários contratuais e adicionais que porventura percebam desde que não compensados na forma da lei.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA FLEXÍVEL**

As empresas poderão adotar a implantação da jornada flexível de trabalho, tanto para empregados homens quanto para mulheres, controlada por Sistema de Crédito de Horas Trabalhadas- Banco de Horas, em que as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal em determinados dias ou períodos sejam compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou períodos. O sistema poderá ser adotado para todos os empregados ou para o setor ou setores da empresa.

Parágrafo 1º- A apuração e liquidação do saldo de horas será feita a cada período de 1 (um) ano, devendo a periodicidade ser fixada pelo empregador, com prévia Comunicação aos empregados. A data de início e encerramento do período coincidirá com os dias de abertura e fechamento do registro de frequência (cartão, livro ou folha de ponto).

Parágrafo 2º- No final do semestre, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva. Se o empregado for devedor de horas de trabalho não poderá sofrer qualquer desconto, iniciando-se nova contagem.

Parágrafo 3º- A jornada de trabalho não poderá exceder o limite de 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo 4º- Os empregadores que adotarem a jornada flexível ficam obrigados a manter registro de frequência, bem como controle de crédito ou débito de horas, que deverá ser informado ao empregado mensalmente por escrito.

Parágrafo 5º- Na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador e sem que se tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, no curso do semestre, será adotado o procedimento ajustado no parágrafo segundo supra. Se a iniciativa de rescisão for do empregado, antes do encerramento do registro de frequência do semestre, e ele for devedor de horas de trabalho, será descontado o valor correspondente.

Parágrafo 6º- A faculdade estabelecida nesta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas insalubres, independente da autorização a que se refere o artigo 60 (sessenta) da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo 7º- As empresas para adotar a jornada flexível de trabalho deverão ter no mínimo um ano ininterrupto de funcionamento e dez empregados registrados em sua folha de pagamento.

Parágrafo 8: - As empresas com menos de um ano ininterrupto de funcionamento ou menos de dez empregados registrados em sua folha de pagamento ainda assim poderão adotar a jornada flexível de trabalho se houver a concordância de seu quadro funcional, por escrito, com o acordo dos sindicatos laboral e patronal.

## **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GRATIFICAÇÃO NATALINA**

Desde que requerido com antecedência pelo empregado, será pago o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina por ocasião do gozo das férias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE**



## **TRABALHO**

Os empregadores fornecerão gratuitamente os uniformes, calçados, roupas próprias, materiais e utensílios, sempre que exigirem o seu uso. O empregado ficará obrigado a devolver o material recebido no estado que estiver, quando da substituição do mesmo ou no caso de ser rescindido o respectivo pacto laboral.

**Parágrafo único** - Em caso de não devolução, a empresa poderá descontar do empregado o valor correspondente ao equipamento fornecido.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas que, sob qualquer forma, oferecerem atendimento médico a seus empregados, inclusive através de contrato de prestação de serviço com empresas especializadas, poderão exigir que os atestados médicos apresentados pelos empregados sejam homologados pelos profissionais que a ela prestam serviço. Entretanto fica assegurado que não poderão ser recusados, para justificar ausências ao trabalho e pagamento salário-doença, os atestados fornecidos por médicos de entidade oficial de saúde pública.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MÉDICOS DA ENTIDADE SINDICAL**

As empresas vinculadas à categoria reconhecerão e aceitarão, para justificar ausências ao trabalho e pagamento de salário-doença, os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais contratados pelo Sindicato profissional acordante, desde que conveniados com órgão oficial do Governo Federal.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PORTARIA 3214/74**

As empresas que conforme o Quadro 1 na NR 4, Portaria 3214/74, estiverem classificadas como em grau e risco 1 e 2 e tiverem até 50 (cinquenta) empregados, ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO.

### **Relações Sindicais**

## Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADE SINDICAL

As empresas, na forma preceituada em lei, cederão ao Sindicato os empregados que sejam eleitos para administração deste, sempre que isso seja indispensável à prestação de serviços para o Sindicato.

### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Nos termos do inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, combinado com as previsões do caput e parágrafo 4º do art. 462 c/c art. 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, por determinação e autorização em assembleia geral realizada no dia 31 de outubro de 2023 - Em consonância com o julgamento do Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida pelo (Tema 935), do Supremo Tribunal Federal – STF – “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.” Considerando que foi convocada Assembleia Geral Extraordinária pelo Sindicato Profissional com o específico fim de discutir sobre a Contribuição Negocial Laboral dos(as) trabalhadores(as) da categoria, sendo convocada toda a categoria, a saber: “filiados” e “não filiados”, na forma do artigo 617, parágrafo 2.º da CLT.

A fim de que o Sindicato Laboral possa assistir aos empregados beneficiados pela presente Convenção, não apenas nesta negociação, mas também política, jurídica e clinicamente é instituída na forma do art. 513, “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, os empregadores descontarão de todos os seus funcionários, nas folhas de pagamento dos meses de janeiro, abril e julho de 2024, o valor equivalente a um dia de salário em cada mês, já corrigidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

1- O Sindicato Laboral consigna que a presente contribuição é adotada com fundamento na Súmula nº 86 do TRT-4, na Nota Técnica nº 02/2018 da CONALIS, bem como o Acordão proferido pelo (STF) Supremo Tribunal Federal, em 30/10/2023 e em conformidade com a deliberação da Assembleia Geral realizada no dia 31 de outubro de 2023.

2- Os empregadores recolherão os valores descontados a favor do Sindicato Laboral, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do desconto, através de depósito em conta corrente, em nome do **Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Pelotas**, junto a **Caixa Econômica Federal, Agência 0495 Conta Corrente 000.00015-6**, ou chave **PIX 92.236.983/0001-88**, ou ainda por **Boleto Bancário**, mediante solicitação da empresa ou escritório junto ao Sindicato.

3- O comprovante de depósito, caso feito em conta corrente ou PIX, deverá ser remetido ao endereço eletrônico **contato@sintraturhpel.com.br**, juntamente com **cartão do CNPJ**, para identificação da empresa. O não recolhimento dos valores nas datas aprezadas implicará no pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor que deveria ter sido recolhido, sem prejuízo de juros e correção monetária a ser pago pela empresa inadimplente.

4 - Na hipótese de admissão do(a) funcionário(a) ocorrer posterior aos meses dos descontos estabelecidos na presente cláusula e no curso da validade da CCT, a empresa fica obrigada a

**descontar e fazer o recolhimento das parcelas posteriores a sua contratação e repassar ao Sindicato Laboral.**

**5** - Foi assegurado aos trabalhadores da categoria não associados do Sindicato Profissional o direito de oposição ao desconto assistencial previsto nessa cláusula, até dez dias posterior a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, **o que ocorreu em 02.01.2024**, desde que respeitado o seguinte requisito:

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) Havendo comprovada prática de patrocínio, incentivo ou realização de campanha pelas empresas, escritórios contratados, gerentes, administradores, chefes, subchefes ou cargo superior, no sentido de fomentar a oposição assegurada no Parágrafo Primeiro da presente cláusula, a mesma será desconsiderada e a empresa será multada em valor correspondente a 05 (cinco) vezes o valor devido pelo empregado a título de Taxa Negocial, revertida em favor do Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato patronal acordante recolherão aos cofres deste, a título de Contribuição Negocial, até 31 de maio de 2024, a importância equivalente a:

a) R\$ 200,00 (duzentos reais) se tiver até 5 (cinco) empregados;

b) R\$ 300,00 (trezentos reais) se tiverem de 6 (seis) até 10 (dez) empregados;

c) R\$ 500,00 (quinhentos reais) se tiverem 11 (onze) empregados ou mais.

### **Disposições Gerais**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA**

Multa de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) por infração de quaisquer cláusulas constantes da presente convenção coletiva, à exceção das cláusulas que possuem multa prevista neste acordo, desde que seja o empregador notificado previamente e por escrito pelo Sindicato profissional acordante.

**SIND DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMIL DE PELOTAS,**

Marcelo Oliveira Curi Hallal - Presidente

**SIND EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PELOTAS**

Simone Morales Goulart - Presidente

Jair Ubirajara da Silva - Procurador

}

**JAIR UBIRAJARA DA SILVA**

Procurador

**SIND EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PELOTAS**

**SIMONE MORALES GOULART**

Presidente

**SIND EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PELOTAS**

**MARCELO OLIVEIRA CURI HALLAL**

Presidente

**SIND DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMIL DE PELOTAS**

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - EDITAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - PROCURAÇÃO SINDICATO LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO IV - ATA DE SINDICATO PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO V - ELEIÇÃO DA DIRETORIA**

[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>.