

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002796/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/08/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR024745/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.293047/2024-24  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/08/2024

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). MARIA TEREZA MENEGOTTO;

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). MAURO ADRIANO DE FREITAS;

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 2024 a 31 de março de 2025 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Grupo 4 - Empregados em Turismo e hospitalidade do Plano da CNTC**, 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**

Fica instituído o piso salarial de ingresso no valor de R\$ 1.501,07 (um mil, quinhentos e um reais com sete centavos), vigente exclusivamente durante o período do contrato de experiência, limitado a 90 (noventa) dias, nos termos da previsão instalada na CLT, a partir de 01 de abril de 2024, para empregados em geral.

Após a experiência, transformando-se o contrato de trabalho para prazo indeterminado, o piso salarial será de R\$ 1.572,53 (um mil, quinhentos e setenta e dois reais com cinquenta e três centavos), a partir de 01 de abril de 2024, para empregados em geral.

Parágrafo Único: Aos empregados vendedores e comissionados, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$ 1.572,53 (um mil, quinhentos e setenta e dois reais com cinquenta e três centavos). 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**

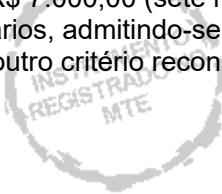
Após calculada a recomposição salarial serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o prazo de vigência do acordo coletivo anterior, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por Antigüidade ou merecimento; transferência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

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

Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados, em 1º de abril de 2024, no percentual de 3,40% (três inteiros e quarenta centésimos por cento), a incidir sobre os salários resultantes da última convenção coletiva firmada entre as partes, a serem pagos da seguinte forma:

Parágrafo Primeiro - O reajuste determinado no *caput*, bem como na Cláusula Terceira serão aplicáveis aos salários a partir de agosto de 2024, com o pagamento das diferenças salariais dos meses de abril/24, maio/24, junho/24 e julho/24 sendo realizados na forma de abono, até o mês de setembro/24

Parágrafo Segundo - A cláusula de reajuste salarial contida na presente convenção coletiva não é aplicável aos trabalhadores com salários superiores a R\$ 7.000,00 (sete mil reais) em 31/03/2024, incidindo na hipótese a livre negociação individual aos salários, admitindo-se que a mesma seja condicionada ao atingimento de metas, ou ainda por qualquer outro critério reconhecido como legítimo às relações de trabalho.



## **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.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 PGR, 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 TERCEIRA - 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.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO**

As empresas poderão optar por fornecer o vale transporte e seus empregados em dinheiro, por questões de praticidade operacional, observando o disposto na Lei 7.418/85, e no Decreto 95.247/87. O pagamento do vale transporte em dinheiro não afasta sua natureza jurídica indenizatória, conforme decidido no T.S.T (AA 366360/97.4)

## **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 conforme estabelecido pelo parágrafo sexto do artigo 477 da CLT.

#### **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 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**

Respeitadas as disposições do artigo 477 da CLT, as rescisões de contrato de trabalho de empregado com seis (06) meses de serviço ou mais poderão ser realizadas perante a entidade sindical profissional.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Em realizando a homologação perante o sindicato laboral, o empregador deverá entregar na sede da entidade sindical 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 solicitação de agendamento com o propósito de aposentadoria junto a Previdência Social, com estabilidade até o encerramento do processo administrativo que conceda ou não a aposentadoria.

**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, inclusive nas atividades insalubres, 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.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A jornada de trabalho dos empregados em lavanderia é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com uma folga semanal, essa conforme prévia escala determinada pela empresa, com possibilidade de gozo após o sétimo dia.

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

Os regimes de compensações de horas, jornada compensatória e banco de horas, estabelecidos na presente convenção, 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 de 30 (trinta) minutos 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 garantida à mãe ou ao pai trabalhador, no caso de que detenha a guarda unilateral comprovada documentalmente, o abono de falta para acompanhamento à consulta médica de filho até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação através de atestado médico, limitada a 5 (cinco) faltas por ano.

Parágrafo Único: No caso de pais de filhos com deficiência que necessitem de pleno acompanhamento, autismo e/ou doenças graves, o abono de falta para acompanhamento à consulta médico de filho será de até 10 (dez) dias por ano, mediante comprovação através de atestado médico indicando esta excepcionalidade.

## 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 feriados serão compensadas em dobro ou remuneradas com adicional de 100% (cem por cento);
- 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 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;

e) Quando a compensação do horário extraordinário for superior a três (03) dias, o empregador deverá comunicar o empregado previamente e de modo expresso, até 48 (quarenta e oito) horas antes de seu início.

## **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**

O Sindicato dos Empregados no Turismo e Hospitalidade de Canela e região ajusta o pagamento dos empregados por ela representados e alcançados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, de contribuição negocial instituída na forma do art. 8º da Constituição Federal e do art. 513, "e", da CLT, considerando como fonte de deliberação e aprovação, a assembleia da categoria profissional, os empregadores descontarão de seus empregados, a título de contribuição negocial - a ser imposta a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, estabelecida em prol, do Sindicato Laboral a



exigibilidade junto às empresas da categoria localizadas em sua base territorial do repasse do desconto de seus funcionários, na forma e condições definidas pela soberana Assembleia Geral da Categoria, mensalmente, no valor R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), 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

É assegurado a todos os trabalhadores da categoria o amplo acesso a todos os convênios e serviços disponibilizados pela entidade sindical representante, mediante a comprovação de pleno pertencimento a categoria representada.

### PARÁGRAFO SEGUNDO

Igualmente é assegurado aos trabalhadores da categoria o direito de oposição ao desconto previsto na presente cláusula, desde que manifestados individualmente, em carta escrita de próprio punho, a qual deverá ser entregue diretamente na sede do sindicato profissional, mediante contra recibo.

### PARÁGRAFO TERCEIRO

A fim de proteção contra atos antissindicais, caso haja 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 Segundo da presente cláusula, a empresa será multada em valor correspondente a 05 (cinco) vezes o valor devido pelo empregado a título de Contribuição Negocial, revertida em favor do Sindicato Profissional.

### PARÁGRAFO QUARTO

O não cumprimento da obrigação ora pactuada em sua forma acima entabulada, implicará o pagamento de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor não recolhido acrescido a juros de mora de 1% (um por cento) por mês de atraso e correção monetária pelo INPC/IBGE.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo Sindicato das Lavanderias e Similares do Rio Grande do Sul ficam obrigadas a recolher a esta entidade, até 20/09/2024, a importância equivalente ao seu regime empresarial, conforme classificação abaixo:

Regime Empresarial	Valor
MEI	R\$ 100,00
ME	R\$ 400,00 + R\$ 200,00 por Filial
EPP	R\$ 1.200,00 + R\$ 200,00 por Filial
Geral (acima de 100 empregados)	R\$ 5.000,00 + R\$ 200,00 por Filial

**PARAGRAFO UNICO:** Nenhuma pessoa física empregadora ou empresa que possua ou não empregados está dispensada de recolher a contribuição assistencial, valor este que sofrerá a incidência de correção monetária após o prazo de vencimento.

}

**MARIA TEREZA MENEGOTTO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS LAVANDERIAS E SIMILARES DO RIO GRANDE DO SUL**

**MAURO ADRIANO DE FREITAS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITA DE CANELA**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA AGO SINDLAV**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA ELEIÇÕES SETH CANELA**

[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>.