CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000020/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/01/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001351/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.200072/2024-45
DATA DO PROTOCOLO: 15/01/2024

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDUSTRIA GRAFICA, DA COMUNICACAO GRAFICA E DOS SERVICOS GRAFICOS DO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 07.344.294/0001-18, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADRIANO SENA GUEDES;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS GRAFICAS NO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 07.346.372/0001-13, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUCIANO ARAGAO BEZERRA;

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 janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

INSTRUMENTO REGISTRADO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas indústrias gráficas, da comunicação gráfica e dos serviços gráficos; trabalhadores em indústrias de gravura, do acabamento e dos serviços gráficos; trabalhadores em indústrias de carimbos e clicherias em geral; trabalhadores em empresas de produtos impressos em serigrafia (screensaver); trabalhadores em empresas de serviços de pré-impressão; trabalhadores em indústrias de formulários contínuos convencionais e eletrônicos e em dados variáveis; trabalhadores em indústrias de produtos gráficos editoriais; trabalhadores em indústrias de produtos gráficos para acondicionamento; embalagens impressas por qualquer processo em geral; trabalhadores em indústrias de etiquetas adesivas impressas por qualquer processo; trabalhadores em reprografia em geral e impressão digital eletrônica (gráficas rápidas (cópias em impressoras tipo xerox) - impressão digital híbrida em dados variáveis, reprografia; trabalhadores em empresas de serviços gráficos em brindes promocionais e dos trabalhadores em empresas de produtos gráficos comerciais e promocionais e impressos para fins publicitários; trabalhadores em empresas de impressos de segurança - reprografia, tendo como definição as etapas das atividades gráficas de pré-impressão, impressão e acabamento gráfico, usando os sistemas de impressão que utilizam as tecnologias digital e eletrônica, híbrida e com conteúdo variável, flexoffset, ploter, holografia, talho doce, jato de tinta, relevografia, flexografia, tipografia, letterset, litografia, off-set, rotogravura, calcografia, tampografia, serigrafia por estênceis (silk-screen) hot-stamping, transfer, alta frequência, aplicação de alto e baixo relevo - compreendendo os produtos resultantes das atividades e dos seguimentos gráficos como: livros, revistas, guias, manuais, rótulos convencionais, rótulos com efeitos especiais, etiquetas, etiquetas auto-adesivas, decalques embalagens cartotécnicas semi-rígidas convecionais, cartuchos, embalagens semi-rígidas convencionais com efeitos especiais; embalagens laminadas em papelão ondulado, embalagens sazonais; embalagens impressas em suportes rígidos não celulósicos; embalagens flexíveis laminadas; embalagens flexíveis impressas, para produtos alimentícios, farmacêuticos, vestuário, embalagens flexíveis em laminados plásticos impressos por qualquer processo, polímeros, rótulos plásticos encolhíveis, laminados sacos e sacolas; embalagens flexíveis impressas em geral; embalagens impressas metálicas em processo litográfico, metal gráfica, (folhas de flan, etiquetas metálicas em pano, alumínio, couro, plástico, pvc); sacolas, pôsteres e cartazes, catálagos promocionais, relatórios de**

empresas, tablóides e folhetos publicitários, malas diretas, folhetos, folders, banners, kits promocionais, displays, móbiles e materiais de ponto de venda e de mesa, displays e materiais de ponto de venda de chão, calendário de mesa, calendário de parede, cartão de mensagem, convites, diplomas, cartões de visita, materiais de papelaria, envelopes, formulários contínuos, plano, jato, contínuo e mailer, impressos de segurança, cheques, boletos de cobrança, carnês de cobrança, cartões magnéticos, vale (ticket), refeição, vale-transporte, alimentação, pedágio, transportes (metrô-ônibus-trem), identificação, cartão de crédito, telefônico e impressão eletrônica em geral; cadernos, agendas, jogos (baralhos, quebra-cabeças); cardápios, produtos para festa, papel de parede; sinalização; loterias; jogos promocionais; cheques; boletos de cobrança; carnês de cobrança; booklet; faturas telefônicas; extratos e faturas de cartões; cartões magnéticos e eletrônicos; cartas de cobrança; holerites; extratos de contas e outros, confeccionados conforme os sistemas de impressão acima citados, entre outros produtos gráficos existentes; e dos exercentes de todas as atividades descritas no grupo 9.2 e do grande grupo 7 da C.B.O.-Classificação Brasileira de Ocupação do Ministério do Trabalho e Emprego, e todas as atividades e produtos gráficos impressos mencionados no CNAE-IBGE - Indústria da Transformação, Impressão e Reprodução de Gravações, Atividades de Impressão, e os trabalhadores que desenvolvem atividades gráficas nas oficinas e do departamentos gráficos das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas classificadas no 3º grupo do plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicação e Publicidade, inclusive os que exercem atividades no processo convencional a quente composição, paginação, fotomecânica e impressão; e os processos computadorizados a frio como: pré-impressão, fotomecânica, fotocomposição e editoração eletrônica, scaner, past-up, processamento e tratamento de imagem, composição e diagramação em terminal de vídeo em processos gráficos, digitação de material redacional, formatação e diagramação por programas de computação gráfica, como: PageMaker, CorelDraw, Macintosh, Quark, InDesign, quando não executado por jornalistas profissionais legalmente credenciados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, acabamento, expedição, remessa, entregadores, encartes manual e automáticos e atividades gráficas realizadas nos departamentos gráficos das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas conforme resolução do MTPS 322656/73, DOU de 20/02/74, página 2009 - 316455/74, datado de 10/09/75 e MTB - 317525/75, datado de 24/10/78, e como Categoria Profissional Diferenciada no termos do artigo 511 da CLT, processo MTPS 319819/73, DOU de 03/10/1974, página 11.231, independentemente da atividade principal da empresa, com abrangência territorial em **Abaiara/CE, Acarape/CE, Acaraú/CE, Acopiara/CE, Aiuaba/CE, Alcântaras/CE, Altaneira/CE, Alto Santo/CE, Amontada/CE, Antonina do Norte/CE, Apuiarés/CE, Aquiraz/CE, Aracati/CE, Aracoiaba/CE, Ararendá/CE, Araripe/CE, Aratuba/CE, Arneiroz/CE, Assaré/CE, Aurora/CE, Baixio/CE, Banabuiú/CE, Barbalha/CE, Barreira/CE, Barro/CE, Barroquinha/CE, Baturité/CE, Beberibe/CE, Bela Cruz/CE, Boa Viagem/CE, Brejo Santo/CE, Camocim/CE, Campos Sales/CE, Canindé/CE, Capistrano/CE, Caridade/CE, Cariré/CE, Cariríaçu/CE, Cariús/CE, Carnaubal/CE, Cascavel/CE, Catarina/CE, Catunda/CE, Caucaia/CE, Cedro/CE, Chaval/CE, Choró/CE, Chorozinho/CE, Coreaú/CE, Crateús/CE, Crato/CE, Croatá/CE, Cruz/CE, Deputado Irapuan Pinheiro/CE, Ererê/CE, Eusébio/CE, Farias Brito/CE, Forquilha/CE, Fortaleza/CE, Fortim/CE, Frecheirinha/CE, General Sampaio/CE, Graça/CE, Granja/CE, Granjeiro/CE, Groaíras/CE, Guaiúba/CE, Guaraciaba do Norte/CE, Guaramiranga/CE, Hidrolândia/CE, Horizonte/CE, Ibaretama/CE, Ibiapina/CE, Ibicuitinga/CE, Icapuí/CE, Icó/CE, Iguatu/CE, Independência/CE, Ipaporanga/CE, Ipaumirim/CE, Ipu/CE, Ipueiras/CE, Iracema/CE, Irauçuba/CE, Itaiçaba/CE, Itaitinga/CE, Itapajé/CE, Itapipoca/CE, Itapiúna/CE, Itarema/CE, Itatira/CE, Jaguaretama/CE, Jaguaribara/CE, Jaguaribe/CE, Jaguaruana/CE, Jardim/CE, Jati/CE, Jijoca de Jericoacoara/CE, Juazeiro do Norte/CE, Jucás/CE, Lavras da Mangabeira/CE, Limoeiro do Norte/CE, Madalena/CE, Maracanaú/CE, Maranguape/CE, Marco/CE, Martinópole/CE, Massapê/CE, Mauriti/CE, Meruoca/CE, Milagres/CE, Milhã/CE, Miraíma/CE, Missão Velha/CE, Mombaça/CE, Monsenhor Tabosa/CE, Morada Nova/CE, Moraújo/CE, Morrinhos/CE, Mucambo/CE, Mulungu/CE, Nova Olinda/CE, Nova Russas/CE, Novo Oriente/CE, Ocara/CE, Orós/CE, Pacajus/CE, Pacatuba/CE, Pacoti/CE, Pacujá/CE, Palhano/CE, Palmácia/CE, Paracuru/CE, Paraipaba/CE, Parambu/CE, Paramoti/CE, Pedra Branca/CE, Penaforte/CE, Pentecoste/CE, Pereiro/CE, Pindoretama/CE, Piquet Carneiro/CE, Pires Ferreira/CE, Poranga/CE, Porteiras/CE, Potengi/CE, Potiretama/CE, Quiterianópolis/CE, Quixadá/CE, Quixelô/CE, Quixeramobim/CE, Quixeré/CE, Redenção/CE, Reriutaba/CE, Russas/CE, Saboeiro/CE, Salitre/CE, Santa Quitéria/CE, Santana do Acaraú/CE, Santana do Cariri/CE, São Benedito/CE, São Gonçalo do Amarante/CE, São João do Jaguaribe/CE, São Luís do Curu/CE, Senador Pompeu/CE, Senador Sá/CE, Sobral/CE, Solonópole/CE, Tabuleiro do Norte/CE, Tamboril/CE, Tarrafas/CE, Tauá/CE, Tejuçuoca/CE, Tianguá/CE, Trairi/CE, Tururu/CE, Ubajara/CE, Umari/CE, Umirim/CE, Uruburetama/CE, Uruoca/CE, Varjota/CE, Várzea Alegre/CE e Viçosa do Ceará/CE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos os pisos salariais constantes das tabelas abaixo, parte integrante da Convenção Coletiva de Trabalho firmada, com validade a partir de 1º de janeiro de 2024, observando as seguintes regras:

§1º – Os pisos salariais previstos na tabela abaixo não servirão de base para cálculo do adicional de insalubridade, devendo ser observado o salário-mínimo para fins de base de cálculo do referido adicional, salvo se vier a ser sancionada lei que estabeleça outra base de cálculo para o adicional de insalubridade, devendo as empresas, neste caso, observarem a base de cálculo legalmente estabelecida.

§2º – Os pisos salariais para os empregados contratados somente terão aplicabilidade após o cumprimento de eventual contrato de experiência. Para os trabalhadores com experiência mínima de 01 (um) ano, comprovada em CTPS, os pisos salariais terão aplicabilidade imediata.

§3º – Aos empregados efetivos na empresa e que venham a ser promovidos para funções com pisos salariais diferenciados, o novo valor do piso salarial somente será exigível após o prazo mínimo de 03 (três) meses de efetivo exercício da nova função.

§4º – Somente serão devidas diferenças salariais em razão de eventual substituição de empregado por outro com salário superior ao constante na tabela anexa, quando a eventual substituição ultrapassar 30 (trinta) dias ininterruptos, ou nos casos previstos no parágrafo único da cláusula oitava – DA SUBSTITUIÇÃO da Convenção Coletiva de Trabalho.

§5º – Para efeito de cumprimento dos pisos salariais constantes da tabela abaixo, as empresas se obrigarão a registrar e/ou atualizar as CTPSs dos trabalhadores de acordo com as respectivas funções constantes da tabela de pisos, correspondente à função desempenhada pelos empregados, bem como anotar o número correspondente da função de acordo com o Código Brasileiro de Ocupações – CBO.

§6º – Os valores de pisos salariais das funções que não constarem na tabela abaixo, bem como as funções que vierem a ser criadas pela automação tecnológica serão definidos em comum acordo pelas partes aqui signatárias, por ocasião da renovação doInstrumento Coletivo de Trabalho.

SETOR	FUNÇÃO	VALOR
Administrativo	Orçamentista	R$ 1.939,71
	Design Gráfico	R$ 1.745,73
	Aux. Design Gráfico	R$ 1.454,77
Pré-impressão	Ilustrador	R$ 1.939,71
	Gravador de Chapa	R$ 1.448,00
Impressão	Impressor de rotativa banda larga 4 ou + cores	R$ 3.491,47
	Impressor de rotativa banda estreita 4 ou + cores	R$ 2.909,57
	Impressor de rotativa banda estreita até 3 cores	R$ 2.327,68
	Impressor Offset Plana T1 4 ou + cores	R$ 2.909,57
	Impressor Offset Plana T1 até 3 cores	R$ 2.327,68
	Impressor Offset Plana T2 4 ou + cores	R$ 2.327,68
	Impressor Offset Plana T2 até 3 cores	R$ 2.133,68
	Impressor Offset Plana T4 4 ou + cores	R$ 2.133,68
	Impressor Offset Plana T4 até 3 cores	R$ 1.551,76
	Impressor Offset Plana T8 até 3 cores	R$ 1.551,76
	Impressor Serigráfico	R$ 1.745,73
	Aux. de Impressão	R$ 1.454,77
	Impressor de Copiadora	R$ 1.454,77
	Impressor Flexográfico	R$ 1.551,76
	Impressor Tipográfico	R$ 1.454,77
	Impressor Digital	R$ 1.454,77
Acabamento	Operador de Guilhotina	R$ 1,745,73
	Operador de Corte e Vinco	R$ 1.454,77
	Operador de Máquina de Costura	R$ 1.745,53
	Operador de Dobradeira	R$ 1.551,76
	Operador de Alceadeira	R$ 1.745,73
	Operador de Coladeira de Capa	R$ 1.454,77
	Operador de Máquina de Verniz	R$ 1.454,77

Operador de Plastificação	R$ 1.454,77
Operador de Acabamento Manual	R$ 1.448,00
Cortador de Bobina	R$ 1.454,77
Rebobinador	R$ 1.454,77
Cortador a Laser	R$ 1.454,77
Cortador de Etiqueta de Nylon	R$ 1.454,77

§ 10º - Os valores de pisos salariais constantes das tabelas acima, sem cumulatividade com o reajuste salarial previsto na cláusula quarta, formarão base para a próxima revisão prevista para 01 de janeiro de 2025, restando quitada a inflação acumulada do período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

§ 11º - Eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação dos pisos salariais previstos nesta cláusula e relativas ao mês de janeiro de 2024 até o mês de registro da presente convenção, serão pagas até e/ou juntamente com a folha salarial do mês seguinte ao do registro da presente convenção no órgão competente.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica ajustado, em favor dos trabalhadores abrangidos por este instrumento coletivo de trabalho, cujo valor do salário em janeiro/2024 venha a ser superior ao dos pisos previstos na cláusula imediatamente anterior (TERCEIRA), reajuste salarial em janeiro de 2024, no percentual equivalente a 4,0% (quatro por cento), a incidir sobre o salário de dezembro de 2023.

Parágrafo Primeiro – Da integralidade do reajuste previsto na presente cláusula serão compensadas as antecipações salariais concedidas no período de 01 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 que não tenham sido absorvidas por ensejo da incidência dos percentuais de majoração previstos na Convenção Coletiva de Trabalho registrada no MTE em 01/02/2023, sob o NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000108/2023.

Parágrafo Segundo – Os salários dos empregados são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação em 01 de janeiro de 2024, ficando definido que as empresas poderão praticar variações superiores ao acima estabelecido.

Parágrafo Terceiro - Será observada a proporcionalidade na aplicação do reajuste salarial previsto na presente Cláusula em favor dos empregados que somente vieram a ser admitidos no período compreendido entre janeiro e dezembro/2023, ficando a eles assegurado 1/12 (um duodécimo) da taxa de reajustamento salarial, por mês ou fração superior a 15 (quinze) dias, com aplicação sobre o salário da época da contratação, observadas as mesmas regras estabelecidas nas alíneas “a” a “b” desta Cláusula.

Parágrafo Quinto - Eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação do reajuste previsto nesta cláusula e relativas ao mês de janeiro de 2024 até o mês de registro da presente convenção, serão pagas até e/ou juntamente com a folha salarial do mês seguinte ao do registro da presente convenção no órgão competente.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIO

As empresas que pagam semanalmente continuam sua forma de pagamento e as que pagam por mês, se obrigam a conceder um adiantamento de 40% (quarenta por cento) até o dia 20 (vinte) de cada mês e efetuarem o pagamento do salário até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao vencido.

CLÁUSULA SEXTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores ficam obrigados a fornecer aos seus empregados, através de envelopes de pagamento timbrados ou contracheques, semanal ou mensal, demonstrativos das importâncias que lhes forem pagas, com os descontos efetivados, o valor do FGTS a ser depositado e outras vantagens se existentes, efetivamente até a data do respectivo pagamento.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As empresas se obrigam, até o dia 20 de dezembro de cada ano, ao pagamento de seus empregados, da gratificação natalina (Décimo Terceiro Salário).

§ 1º?- Entre os meses de fevereiro e novembro, o empregador se obrigará como adiantamento do décimo terceiro salário, ao pagamento da metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

§ 2º?- O empregador se obrigará a fazer o adiantamento da metade do décimo terceiro salário do empregado, no ensejo de suas férias, caso este tenha requerido o adiantamento no mês de janeiro do correspondente ano.

§ 3º?- O adiantamento da metade do décimo terceiro salário poderá ainda, ser efetuado por ocasião da volta das férias do empregado ao trabalho, desde que, solicitado por este a empresa, por ocasião do pagamento das férias.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - DA SUBSTITUIÇÃO

Ao empregado designado para substituir outro em função superior a sua, será assegurado gratificação igual à diferença entre o salário do substituído e do substituinte quando tal substituição for superior a 30 (trinta) dias, excluídas as vantagens pessoais, e enquanto perdurar a substituição.

§ Único?– Quando houver substituição pelo período das férias totais ou parciais em decorrência da opção pelo abono pecuniário, será assegurado o salário do substituído ao substituto.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DA ALIMENTAÇÃO

As empresas abrangidas fornecerão, nos dias efetivamente trabalhados, alimentação a seus empregados, sempre em refeitórios e/ou locais que obedeçam às normas pertinentes a matéria, devendo formalizar sua adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, do Ministério do Trabalho e Emprego.

§1º – Quando a empresa não fornecer alimentação nos moldes estabelecidos acima, deverá disponibilizar vale-refeição, no valor mínimo de R$ 16,00 (dezesseis reais), por dia, a cada empregado, ficando a Empresa desobrigada de fornecer o vale-refeição aos trabalhadores que optarem por se alimentar em casa.

§2º – Em qualquer das hipóteses acima, a participação financeira do trabalhador fica limitada a até 1% (hum por cento) do valor do benefício concedido.

§3º – Para efeitos do cumprimento da cláusula supra, ficam garantidas as vantagens mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO VALE LANCHE

Fica assegurado pelas empresas, sem natureza salarial, o fornecimento de R$ 9,72 (nove reais e setenta e dois centavos), a título de vale-lanche ou a concessão de lanche em valor equivalente, ao empregado que exceda em 2 (duas) horas contínuas de trabalho efetivo a carga horária normal/compensada diária.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO VALE TRANSPORTE

As empresas se comprometem em fornecer vales-transportes a seus empregados em conformidade com a Lei, sendo que, respeitando e mantendo as condições mais favoráveis aplicadas pelas empresas, o empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) de seu salário básico.

Parágrafo Primeiro – Será facultada ao empregado a conversão do vale transporte em pecúnia, em valor equivalente ao do referido benefício, sem prejuízo do cumprimento das formalidades legais e caso venham a ser observados os seguintes requisitos:

1. Comprovação de que ele ou sua esposa(o)/companheira(o) é proprietário (a) de veículo automotor;

2. Haver optado pela utilização do vale-transporte até 31/12/2019;

3. Manifestar formalmente sua opção pelo recebimento em pecúnia do valor do Vale Transporte.

Parágrafo Segundo – O benefício de que trata o parágrafo anterior não integra o salário do trabalhador para quaisquer efeitos, quer trabalhista, previdenciário ou fiscal e sua prestação não eximirá o empregado do desconto previsto na presente cláusula.

Parágrafo terceiro – Para os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2020 e aqueles que optarem por utilização do vale transporte após 1º de janeiro de 2020, será facultado ao empregador adotar o mesmo procedimento do parágrafo anterior, observadas as mesmas regras ali previstas.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO AUXÍLIO DOENÇA

Fica assegurado ao empregado afastado do trabalho exclusivamente por acidente de trabalho, receber, após 15 (quinze) dias do benefício da Lei, a complementação de sua remuneração pela empresa, durante o período de até 90(noventa) dias.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO AUXÍLIO-FUNERAL

Fica instituído o auxílio-funeral, exclusivamente por morte do (a) empregado (a), equivalente a??2?(dois) salários nominais seja por morte natural, ou por acidente de trabalho, o qual será pago a família deste.

§ Único - Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula, na forma do caput acima, a empresas que mantenha para seus empregados apólices de seguro de vida individuais e/ou coletivas, desde que em condições mais favoráveis.

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO AUXÍLIO AMAMENTAÇÃO

Pelo período que vai do quarto mês até o oitavo mês de vida do filho (a) da empregada, as empresas deverão efetuar o pagamento à empregada que estiver amamentando, de um auxílio-amamentação no valor mensal equivalente a 10% (dez por cento) de seu salário base, sem que tal valor integre o salário para qualquer efeito.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO EMPRÉSTIMO MEDICAMENTO

As empresas fornecerão ao empregado, empréstimo medicamento, de até 40% (quarenta por cento) do seu salário líquido, desde que o empregado comprove a necessidade por receita médica oficial.

§ 1º?- No ato do recebimento dos medicamentos, será assinado um vale no valor correspondente à compra dos mesmos.

§ 2º?- O ressarcimento à empresa do valor gasto, conforme cláusula supra, será feito nos 2 (dois) meses subsequentes, no fechamento do pagamento do mês, sem juros e correção monetária, ou ainda, nas verbas indenizatórias, em caso de rescisão de contrato de trabalho.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA AO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas fornecerão aos empregados demitidos sem justa causa, uma carta de referência ao contrato de trabalho, constando a data de admissão e demissão, bem como as funções exercidas na empresa, quando por estes solicitada.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS NOVAS TECNOLOGIAS

A automação ou mudança tecnológica não serão admitidas como causas para dispensa de empregado sendo, porém, permitido seu deslocamento para outra função compatível com a sua capacitação profissional.

§ Único?- Decorridos 06 (seis) meses de trabalho na nova função, se o empregado não houver se adaptado à mesma, o empregador poderá rescindir seu contrato, sem justa causa, pagando-lhe as verbas previstas na Lei.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO COMPROVANTE PARA APOSENTADORIA

As empresas se obrigam a fornecer por ocasião da rescisão contratual, cópias devidamente autenticadas do PPP - Perfil?Profissiográfico?Previdenciário e da Folha do Livro ou Ficha de Registro de Empregados, destinadas à comprovação de tempo de serviço para aposentadoria, nos termos da legislação vigente.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - NÃO CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO

Não será considerado como tempo extra à disposição da empresa o tempo dispendido pelos empregados para participarem de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional desde que os cursos e\ou treinamentos sejam realizados fora do ambiente da empresa e sob custeio integral da mesma.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA APOSENTADORIA

Ao empregado que, comprovadamente estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses de aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que conte com um mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de trabalho contínuo na mesma empresa, fica assegurado o emprego durante o período que faltar para aposentar-se.

§ 1º?- Perderá o direito o empregado que, no período acima referido infringir qualquer um dos itens constantes do artigo 482 da CLT (justa causa).

§ 2º - Sempre que o empregador solicitar, o empregado deverá comprovar seu tempo de serviço perante a empresa, através de documento hábil emitido pelo INSS ou pelo Sindicato da Categoria profissional.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS GESTANTE

Visando a atender interesse da gestante, mediante concordância da empresa, não haverá a incidência da multa prevista no art. 137 da CLT quando as férias forem concedidas após o prazo estabelecido no art. 134 do mesmo diploma legal, desde que a aludida concessão seja no mês subsequente ao término da licença maternidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO PRAZO PARA DEVOLUÇÃO DA CTPS

As empresas terão o prazo de até 5 (cinco) dias úteis para fazer as anotações e devolver a CTPS de seus empregados.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos trabalhadores gráficos abrangidos por este instrumento coletivo de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segunda a sexta-feira, compensadas as horas de trabalho dos sábados.

§ 1º - Para efeito da compensação supramencionada, as empresas acrescerão em 48 (quarenta e oito) minutos a jornada de trabalho de segunda a sexta-feira ou, em 1 (uma) hora, a jornada diária de segunda a quinta-feira.

§ 2º - Recaindo os feriados de segundas às sextas-feiras, os Empregados não sofrerão descontos em seus salários das horas não compensadas. Consequentemente, os Empregados receberão o salário correspondente a semana de 44 horas e mais o respectivo repouso remunerado, caso preencham os requisitos legais. Por outro lado, quando os feriados recaírem em sábado, as Empresas não terão outros encargos, pagando tão somente as 44 (quarenta e quatro) horas semanais e mais o repouso remunerado aos Empregados que preencham os requisitos legais.

§ 3º - As empresas poderão ainda adotar jornada de trabalho de segunda-feira a sábado, sem a compensação supramencionada, mediante concordância por escrito de 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) dos empregados e a comunicação prévia aos sindicatos laboral e econômico, acompanhada do respectivo termo de anuência firmado pelos empregados, no prazo de 15 (quinze) dias antes do início das atividades laborais aos sábados. As empresas só poderão alterar uma única vez, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o sistema de compensação de jornada de trabalho, facultado, outrossim, o retorno ao horário anterior por única vez durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com comunicação aos Sindicatos aqui signatários no prazo de 15 (quinze) dias.

§ 4º - Sendo suprimida pela empresa a compensação das horas de trabalho aos sábados, os empregados só poderão trabalhar até o limite de 4 (quatro) horas suplementares de segunda a sexta-feira e de 2 (duas) horas aos sábados.

§ 5º - A jornada de trabalho dos empregados das empresas que não compensarem as horas de trabalho dos

sábados terá início no mesmo horário de início de trabalho nos demais dias da semana.

§ 6º - Os intervalos concedidos para lanches, pelas empresas, não serão descontados das horas obrigatórias por Lei a serem trabalhadas semanalmente, cabendo às empresas que concedem ou venham a conceder aqueles intervalos, prorrogarem o horário pelo tempo correspondente aos intervalos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL

As empresas poderão trabalhar ainda, em jornada especial de trabalho, nunca superior a 42 (quarenta e duas) horas de segunda a sábado, respeitando a jornada diária de 7 (sete) horas de trabalho.

§ 1º - As empresas que optarem pela jornada especial de trabalho, conforme *caput* acima respeitarão um intervalo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, após a 3ª (terceira) ou 4ª (quarta) hora de trabalho.

§ 2º - Nas empresas em que a jornada especial de trabalho, ocorrer no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas, de um dia e 5 (cinco) horas, do dia seguinte, será respeitado a hora noturna de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos e o respectivo pagamento do adicional noturno.

§ 3º - As empresas que optarem pela jornada especial de trabalho, enviarão ao Sindicato Laboral e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE, uma lista contendo: nome, função e horário de trabalho, incluindo o intervalo para repouso, dos trabalhadores abrangidos pela respectiva jornada especial de trabalho.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS HORAS SUPLEMENTARES

Por autorização da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares em número excedente de (duas), excepcionalmente, desde que a jornada diária não exceda a 12 (doze) horas.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS FERIADOS INTERCALADOS

As empresas poderão liberar os empregados em dias úteis intercalados com feriados e finais de semana, através de compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação através de votação aprovada por, no mínimo, 51% (cinquenta e um por cento) de seus empregados, devendo comunicar ao Sindicato Profissional, no mínimo, 10 (dez) dias antes da compensação ou do respectivo feriado.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO PIS

As empresas com 49 (quarenta e nove) empregados ou mais, se comprometem a firmar convênio com a Caixa Econômica Federal para o pagamento do Programa de Integração Social-PIS, no local de trabalho, mediante crédito dos valores na folha de pagamento.

§ 1º?- O pagamento do PIS na primeira quinzena do mês ficará subordinado ao envio dos créditos pela CEF, até 10 (dez) dias antes do pagamento da folha quinzenal, caso contrário, o referido pagamento do PIS será feito na folha de pagamento mensal até o dia 5 (cinco) do mês subsequente.

§ 2º?- As empresas que não mantiverem convênio com a Caixa Econômica Federal para pagamento do PIS no próprio local de trabalho, concederão a seus empregados?1?(um) expediente para estes poderem recebê-lo na agência pagadora, sem prejuízo dos seus salários.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO ABONO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames de 1º?Grau,?2º?Grau, Supletivos e/ou Vestibulares, desde que pré-avisado ao empregador com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior, com igual prazo.

§ Único?- Para efeito de comprovação a que esta cláusula se refere, será aceito o comprovante de inscrição do empregado estudante nos exames citados no?caput?acima.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS FÉRIAS

As empresas poderão conceder férias antecipadas a seus empregados que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento legal, não havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de demissão do empregado pela empresa antes de completado o período aquisitivo, salvo o previsto na cláusula seguinte.

§ Único – As empresas poderão conceder as férias de seus empregados em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Na hipótese de serem concedidas férias em 3 (três) períodos, o gozo das férias iniciará sempre numa segunda-feira, salvo se esta recair em dia feriado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

As empresas que não tiverem serviços médico próprio ou conveniado reconhecerão como válidos, os atestados médicos fornecidos por profissionais da Previdência Social, SUS, SESC, e SESI.

§ - Único - A comprovação de motivos justificadores da ausência ao serviço, por atestado médico, deverá ser efetuada com a apresentação deste, por ocasião do retorno do empregado ao serviço ou, no máximo, até 72 horas (setenta e duas) horas após o retorno ao trabalho, sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ACOMPANHAMENTO DOS FILHOS

Serão pagas, pela empresa, as faltas ao serviço do empregado pai, mãe ou responsável, sempre que ficar comprovado, mediante atestado médico ou de comparecimento, terem as referidas faltas relação com doença de filhos menores ou cônjuge, limitadas a 1 (uma) falta por semestre.

RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Tendo em vista o inciso IV do art. 8° da Constituição Federal, combinado com as previsões do caput e parágrafo 4° do art. 462, art. 611-A e inciso XXVI do art. 611-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, e considerando, ainda, o

entendimento firmado pelo STF em julgamento dos Embargos de Declaração que altera a decisão proferida em 2017 nos autos do Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935), os empregadores descontarão, a título de Contribuição Assistencial, 2% (dois por cento) do salário referente ao mês de fevereiro/2024 de seus empregados, sejam eles sindicalizados ou não, conforme deliberado em assembleia geral da categoria profissional realizada em 25/11/2023.

§ 1º - O recolhimento será feito diretamente à tesouraria do Sindicato Profissional ou por depósito na Conta Corrente Nº 00000829-3, operação 003 da agência 0031 da Caixa Econômica Federal, até o 5º (quinto) dia após o desconto, remetendo o comprovante do depósito, conjuntamente com a relação dos contribuintes, à Entidade Laboral, através do email: tesouraria@sintigrace.org.br.

§ 2º - O empregado não associado que desejar opor-se ao desconto previsto no caput desta cláusula deverá fazê-lo através de carta individual, escrita a punho e entregá-la ao Sindicato Laboral no período de 01 a 15 de fevereiro de 2024. Até o dia 20 de fevereiro caberá a entidade obreira promover a entrega às empresas da relação dos empregados que manifestaram oposição do desconto.

§ 3º - Ficam as empresas alertadas que, conforme Orientação n°13 da CONALIS – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social da Procuradoria Geral do Trabalho, o ato ou fato de o empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho. Da mesma forma, o ato ou fato de o empregador exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual, também constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, pois se trata de decisão pertinente à autonomia privada coletiva.

§ 4º - Caso na mesma empresa, 50% (cinquenta por cento) ou mais de seus empregados virem a manifestar oposição ao desconto da Contribuição Assistencial, será solicitado pelo SINTIGRACE o direito de reunião, com duração de, no máximo, 20 (vinte minutos) no próprio local de trabalho, preferencialmente no horário destinado a refeição ou final do expediente, tão somente com aqueles que opuseram, os quais, em documento fornecido pela própria entidade obreira, poderão reafirmar a sua oposição devendo desta, na mesma ocasião, vir a ser recebida pelo SINTIGRACE, devendo haver concordância da empresa para que a reunião ocorra.

§ 5º - Caberá a empresa decidir acerca do dia e do horário da reunião do SINTIGRACE com os empregados que manifestaram a oposição, o que deverá ser definido de modo que seja possibilitado a presença de tais trabalhadores.

§ 6º - Na hipótese de a contribuição assistencial vir a ser descontada nos termos previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho e, a despeito disso, venha a ser questionado, em sede judicial, o desconto da Contribuição Assistencial, o sindicato obreiro, na condição de destinatário do crédito deduzido, assume a responsabilidade pela eventual devolução dos valores descontados caso isso venha a ser objeto de determinação judicial.

§ 7º - No mês em que for efetuado o desconto da Contribuição Assistencial não será descontada a mensalidade sindical dos associados à entidade laboral.

§ 8º - O não recolhimento da Contribuição Assistencial por parte da empresa, dentro do prazo estipulado, acarretará uma multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Considerando o entendimento em recente julgamento do Supremo Tribunal federal (Tema 935) acerca da contribuição devida pelos integrantes da categoria aos seus Sindicatos e que foi convocada Assembleia Geral Extraordinária pelo Sindicato Patronal com o específico fim de discutir sobre a contribuição das Empresas integrantes da categoria, sendo convocada toda a categoria, a saber: “filiados” e “não filiados”, na forma do artigo 513, letra "e" da CLT, com deliberação aprovando a contribuição ora especificada, as empresas associadas ou não associadas ao SINDICATO DA INDÚSTRIA GRÁFICA NO ESTADO DO CEARA, recolherão aos cofres do mesmo Sindicato Econômico o valor de R$ 386,00 (trezentos e oitenta e seis reais), a título de Contribuição Confederativa, a ser paga até o dia 31 de julho de 2024, com repasse de 1/3 (um terço) da referida contribuição em favor da Federação das Indústrias do Estado do Ceará – FIEC.

Parágrafo único - Visando assegurar o direito de oposição dos representados a contribuição nesta cláusula prevista e constante do citado recente julgamento do Supremo Tribunal Federal (Tema 935), as empresas não associadas poderão se opor ao recolhimento da contribuição prevista nesta cláusula através de correspondência assinada por seu representante legal, com aviso de recebimento, acompanhada de cópia do documento de constituição da

empresa e cópia do documento de identidade do sócio ou proprietário que assina a correspondência. Tal correspondência, deve ser enviada ao SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS NO ESTADO DO CEARA no endereço: Edifício Casa da Indústria, Av. Barão de Studart, 1980, 1º andar, bairro Aldeota, CEP 60.120-901, no prazo de trinta dias após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Considerando o entendimento em recente julgamento do Supremo Tribunal federal (Tema 935) acerca da contribuição devida pelos integrantes da categoria aos seus Sindicatos e que foi convocada Assembleia Geral Extraordinária pelo Sindicato Patronal com o específico fim de discutir sobre a contribuição das Empresas integrantes da categoria, sendo convocada toda a categoria, a saber: “filiados” e “não filiados”, na forma do artigo 513, letra "e" da CLT, com deliberação aprovando a contribuição ora especificada, as empresas, associada e/ou não associadas, recolherão aos cofres do SINDICATO DA INDÚSTRIA GRÁFICA NO ESTADO DO CEARÁ uma contribuição assistencial anual no valor de R$ 992,00 (novecentos e noventa e dois reais), a ser pago em 3 (três) parcelas, sendo a primeira até o dia 31 de agosto de 2024, a segunda até o dia 30 de setembro de 2024 e a terceira e última, até o dia 30 de outubro de 2024.

Parágrafo único - Visando assegurar o direito de oposição dos representados a contribuição nesta cláusula prevista e constante do citado recente julgamento do Supremo Tribunal Federal (Tema 935), as empresas não associadas poderão se opor ao recolhimento da contribuição prevista nesta cláusula através de correspondência assinada por seu representante legal, com aviso de recebimento, acompanhada de cópia do documento de constituição da empresa e cópia do documento de identidade do sócio ou proprietário que assina a correspondência. Tal correspondência, deve ser enviada ao SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS NO ESTADO DO CEARA no endereço: Edifício Casa da Indústria, Av. Barão de Studart, 1980, 1º andar, bairro Aldeota, CEP 60.120-901, no prazo de trinta dias após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO DESCONTO DE MENSALIDADES

As empresas ficam obrigadas a descontar de seus empregados sindicalizados, em folha de pagamento, as mensalidades devidas ao Sindicato Laboral, conforme Artigo 545 da CLT, desde que autorizado pelo associado.

§1º - O recolhimento será feito diretamente à tesouraria do Sindicato Profissional ou por depósito na Conta Corrente Nº 00000567-7, Operação: 003 da Agência: 0031 da Caixa Econômica Federal, até o 5º (quinto) dia após o desconto, remetendo, em arquivo no formato PDF, o comprovante do depósito, conjuntamente com a relação dos contribuintes a Entidade Laboral, através do e-mail: tesouraria@sintigrace.org.br.

§ 2º - As empresas ficam obrigadas a colocar à disposição do Sindicato Laboral, as mensalidades descontadas até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente. Caso seja ultrapassado o prazo de 10 (dez) dias, após o 5º (quinto) dia útil, as mensalidades serão acrescidas em 2% (dois por cento). Acima deste prazo, o acréscimo será de 10% (dez por cento).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO ESPAÇO SINDICAL

Os empregadores concederão espaço ao Sindicato Profissional para afixação de comunicados de interesse da classe, mediante pedido deste à gerência, sendo vedada a publicação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DAS DIVERGÊNCIAS

Quaisquer divergências na aplicação das normas constantes na presente Convenção deverão ser resolvidas em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa, com 10 (dez) dias de antecedência. Caso permaneça a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, a parte interessada poderá recorrer à Justiça do Trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS PENALIDADES

Na hipótese de violação de qualquer cláusula desta Convenção, os que derem diretamente causa a infração, acordantes - empresas e empregados – comprovada a sua culpa, ficam sujeitos ao pagamento de multa no valor de R$ 1.024,05 (hum mil e vinte e quatro reais e cinco centavos), em favor da parte atingida pela violação. A presente multa somente terá aplicação após comunicação do Sindicato representativo do prejudicado ao Sindicato adverso e a Empresa envolvida e passados 10 (dez) dias sem que tenha sido a infração corrigida, quando houver possibilidade para tanto.

§ Único - Na hipótese de infração de cláusula que favoreça ao Sindicato Profissional, a multa se reverterá em favor deste.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA RENOVAÇÃO E/OU SOLUÇÃO DE PENDÊNCIAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Fica acordado entre as partes, caso as negociações não cheguem a bom termo no prazo determinado por Lei, independentemente da instauração de Dissídio Coletivo, o cumprimento de todas as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho até a conclusão e/ou da decisão judicial.

}

ADRIANO SENA GUEDES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDUSTRIA GRAFICA, DA COMUNICACAO GRAFICA E DOS SERVICOS GRAFICOS DO ESTADO DO CEARA

LUCIANO ARAGAO BEZERRA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INDUSTRIAS GRAFICAS NO ESTADO DO CEARA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA PATRONAL

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA PROFISSIONAL

Anexo (PDF)

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