

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PE001277/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 15/12/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR063447/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.127699/2022-18  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/12/2022

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 10.579.332/0001-26, neste ato representado(a) por seu ;

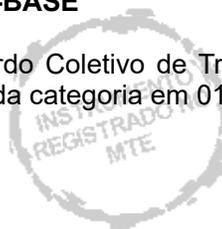
E

THOUGHTWORKS BRASIL SOFTWARE LTDA, CNPJ n. 10.564.976/0002-21, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**, com abrangência territorial em PE.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

**CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados abrangidos pelo presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, vigentes em agosto de 2022, serão reajustados com o percentual de 9%, aplicado da seguinte forma:

a) 70% do reajuste previsto no caput da presente cláusula, na folha correspondente ao mês de setembro de 2022, paga em outubro de 2022, respeitada a proporcionalidade prevista na tabela abaixo, excepcionalmente aplicada em virtude da mudança de data-base:

<b>Admitidas</b>	<b>Percentual antecipação na folha de Setembro/22</b>
até 16/09/2021	6,30%
de 17/09 à 17/10/2021	5,78%
de 18/10 à 16/11/2021	5,25%

de 17/11 à 17/12/2021	4,73%
de 18/12 à 17/01/2021	4,20%
de 18/01 à 14/02/2022	3,68%
de 15/02 à 17/03/2022	3,15%
de 18/03 à 16/04/2022	2,63%
de 17/04 à 17/05/2022	2,10%
de 18/05 à 16/06/2022	1,58%
de 17/06 à 17/07/2022	1,05%
de 18/07 à 17/08/2022	0,53%
de 18/08/22 em diante	0%

b) os 30% restantes, em novembro de 2022, de forma retroativa a setembro, e;

c) a complementação do percentual de reajuste previsto no caput da presente cláusula, para os empregados impactados pela aplicação do critério de proporcionalidade, mencionado no item 'a', em novembro de 2022, garantindo assim o mesmo índice de reajuste para todos os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo.

**§1º** - Não serão compensados os aumentos decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, implemento de idade, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, podendo ser compensados os demais.

**§2º** - Restam válidas as demais estipulações presentes em convenção coletiva vigente acerca do tema.

**§3º**- Em havendo variação do INPC maior do que a correspondente ao reajuste estipulado no caput, entre os meses de setembro e novembro de 2022, estas diferenças serão objeto de complementação do reajuste fixado. Na hipótese de deflação, nenhuma dedução dos valores será objeto de realização.

**§4º**- O Reajuste Salarial/Dissídio anual aplicável aos profissionais da empresa será feito com a data-base da categoria, disposta na Cláusula Primeira, através da aplicação da variação do INPC acumulado do período.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA QUARTA - HORA EXTRAORDINÁRIA**

A remuneração adicional por hora extraordinária será de 50% (cinquenta por cento) do salário-hora, nos dias úteis, independentemente da quantidade.

**§1º** - Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de sábado, em dias de domingo, feriados, decorrendo tal labor de mera disposição da empregadora, a remuneração adicional será de 100% (cento por cento).

**§2º** - O trabalhador que exercer atividade no período noturno, assim considerado por este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO o interregno das 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, vindo a prestar horas extras, no período diurno, fará jus, além do adicional de sobrejornada, também ao adicional noturno, cumulativamente.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA QUINTA - QUINQUÊNIOS

Os empregados abrangidos por este Acordo receberão quinquênio de 3% (três por cento) sobre o valor do salário nominal, para cada período completado de 60 (sessenta) meses de efetivo exercício.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA SEXTA - HORAS NOTURNAS

As horas noturnas previstas pelo artigo 73 da CLT ficam, por força do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, ampliadas para o período das 22:00 (vinte e duas) horas de um dia às 05:00 (cinco) horas do dia seguinte e serão remuneradas com adicional de 40% (quarenta por cento).

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO E/OU AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A Empresa manterá o fornecimento do Auxílio Refeição e/ou Auxílio Alimentação no valor mínimo de R\$45,00 (quarenta e cinco reais) por dia, considerados 22 dias úteis em cada mês, sendo mantido o respectivo pagamento inclusive durante o período de férias.

**§1º** - Faculta-se à Empresa os benefícios da Lei do PAT - Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, regulamentada pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991.

**§2º** - A Empresa poderá optar pelo Auxílio Alimentação, com valor correspondente ao do Vale Refeição fornecido, pagos antecipadamente, para jornada de oito horas diárias.

**§3º** - Fica estabelecida a participação dos empregados no benefício, no percentual de 15% sobre o valor ofertado.

**§4º** - Fica estabelecido que, na eventualidade da Convenção Coletiva fixar valor maior do que o valor líquido hoje praticado pela empresa, passa a valer o valor firmado em convenção.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

Durante a vigência do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, se a Empresa não dispuser de creche própria ou convênios com creches autorizadas, manterá o reembolso de suas empregadas e empregados, o valor de R\$ 450,00, para cada filho com até 7 (sete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade, desde que mantidos em creche ou instituição análoga de sua livre escolha, ou

sob os cuidados de profissional regularmente inscrita como autônoma ou de babá devidamente registrada.

**§1º** - Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa o pagamento será cumulativo.

**§2º** - Os signatários convencionam que as concessões contidas no "caput" desta Cláusula, atendem ao disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 389 da CLT, da Portaria nº 01, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15.01.69, D.O.U. de 24.01.69, bem como da Portaria nº 3296, do Ministério do Trabalho, D.O.U. De 05.09.86, alterada pela Portaria nº 670/97, do mesmo Ministério.

**§3º**- Fica estabelecido que, na eventualidade da Convenção Coletiva fixar valor maior do que o valor hoje praticado pela empresa, passa a valer o valor firmado em convenção.

**§ 4º**- Em razão de sua natureza social, o benefício de que trata esta Cláusula não tem caráter salarial, não se integra ao salário do empregado para nenhum efeito, valor ou forma, inclusive tributário e previdenciário.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS E ATRASOS**

A Empresa poderá compensar as horas extras, faltas, atrasos e horas normais através do BANCO DE HORAS, formado pelas HORAS POSITIVAS (horas extras) e HORAS NEGATIVAS (faltas injustificadas) da jornada de trabalho determinada por este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, e de acordo com a necessidade de serviço da Empresa, disciplinado da seguinte forma:

**§ 1º** - O acerto do BANCO DE HORAS deverá ser feito quadrimestralmente, sendo o pagamento efetuado considerando o seguinte: até 120 (cento e vinte) horas remanescentes serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento). As horas remanescentes acima de 120 (cento e vinte) horas serão pagas com o acréscimo de 70% (setenta por cento).

**§ 2º** - Na hipótese de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, se o empregado tiver horas positivas, a Empresa quitará junto com as demais verbas rescisórias o saldo credor de horas, e, se ao contrário, tiver horas negativas, a Empresa, também, descontará o saldo devedor, juntamente com as verbas rescisórias.

**§ 3º** - O empregado que, por motivos injustificados, deixar de cumprir a jornada diária, terá o tempo não trabalhado debitado do seu BANCO DE HORAS (horas negativas) e repostado posteriormente em horas trabalhadas a mais, até que o saldo devedor fique zerado. Entretanto, caso não seja possível a compensação no próprio mês, o saldo poderá ser transportado para o mês subsequente e, na eventual hipótese de seguir negativo o saldo, até o fechamento do BANCO DE HORAS, a empresa poderá realizar o desconto destas horas, na forma expressa no caput.

**§ 4º** - Além das horas de reposição, o empregado poderá trabalhar horas extras, desde que o serviço assim o exija. Tais horas, que dependerão de autorização prévia da Empresa, serão creditadas no BANCO DE HORAS (horas positivas).

**§ 5º** - Os empregados com horas negativas DEVERÃO zerar o saldo antes de serem autorizados a efetuar horas extras.

**§ 6º** - A Empresa acordará com seus empregados, com antecedência mínima de 1 (um) dia, as folgas a serem gozadas, quando estas implicarem em compensação diária, quinzenal ou ponte de feriado. O mesmo tratamento será dado quando a compensação for em regime de meio período ou período inferior.

**§ 7º** - A Empresa deverá fornecer aos empregados extrato para conferência dos saldos do BANCO DE HORAS.

**§ 8º** - A Empresa poderá compensar as faltas e atrasos para todo o quadro, por departamento ou até por setor, devendo comunicar ao SINDPD a utilização do previsto nesta Cláusula.

**§ 9º** - Para efeito do cumprimento do horário de funcionamento, mesmo com a adoção do BANCO DE HORAS, a Empresa terá um HORÁRIO BASE de funcionamento, com intervalo de uma hora para refeição.

**§ 10º** - As partes estabelecem que as horas serão incluídas no BANCO DE HORAS, para compensação, apenas, da seguinte forma:

a) Horas laboradas em dias úteis são lançadas à fração de 1/1;

b) Horas laboradas em sábados, domingos e feriados, são lançadas à fração de 1 para 2 (uma hora trabalhada para duas horas lançadas no banco);

**§ 11º** - Em não havendo a compensação no período estipulado, para fins de pagamento da jornada extraordinária, aplica-se o disposto no §1º da presente cláusula, excluídos os percentuais de compensação.

**§ 12º** - As partes esclarecem que, em havendo alterações de feriados, antecipando ou postergando os mesmos, sendo tais alterações oriundas de decretos governamentais, fica assegurada, a critério da empresa, a prestação de serviços nas datas convencionadas, sem qualquer acréscimo sobre as horas laboradas, mantendo-se os feriados nas datas originais, podendo tal prática ser aplicada a parte dos profissionais afetados pelo Decreto.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA - SISTEMA ALTERNATIVO DE JORNADA

A empresa poderá adotar sistema alternativo de controle de jornada, de forma manual, mecânica ou informatizada, estando inclusive autorizada a adotar sistema alternativo eletrônico e controle eletrônico de jornada nos termos da Portaria MTE – 671/2021, bem como viabilizar a adoção de sistema de trabalho com horário flexível conforme estabelecido nos parágrafos abaixo:

**§1º** - Serão beneficiários desta cláusula, os empregados submetidos ao controle de ponto e que em razão de suas atividades diárias, não permite a marcação de ponto usual, aplicando-se inclusive aos que vierem a ser contratados posteriormente, excetuados aqueles inseridos no artigo 62, I e II, da CLT.

**§ 2º** - As partes esclarecem que o sistema alternativo selecionado para cumprimento da presente cláusula é o Apontatu, podendo ser este substituído por outro que atenda aos ditames legais contidos na Portaria.

**§ 3º** - Os horários de entrada e saída, bem como o intervalo para refeição serão pré-anotados, devendo o profissional proceder na confirmação pessoal dos mesmos, mediante acesso diário ao ponto.

**§ 4º** - Sempre que os empregados tiverem necessidade de se ausentar do serviço ou nele permanecer, após o horário normal, deverão preencher documentos de justificativa de ausência ou anotar as horas extras no registro diário do ponto, na medida em que tais eventos se constituem exceção à regra do cumprimento do horário normal de trabalho fixado em até 40 horas semanais, para todos os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, inclusive com intervalo de 01h00min para refeição e descanso.

**§ 5º** - Fica possibilitado ao empregado que tiver necessidade de se ausentar ou permanecer após o horário normal de trabalho, compensar ou ser compensado das respectivas horas, nos termos da cláusula relativa ao Banco de Horas, contida na Convenção Coletiva da categoria.

**§ 6º** - As horas não compensadas, conforme política de banco de horas vigente serão pagas com o adicional previsto em convenção coletiva, ou seja:

a) 60% para as 120 primeiras horas extras;

b) 70% após as 120 primeiras horas;

**§7º** Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa de qualquer uma das partes, será efetuado o pagamento das horas com o adicional previsto em norma coletiva vigente.

**§8º** - O ponto alternativo não altera as jornadas contratadas, de forma que eventual realização de jornada, fora dos horários pactuados (diurno para noturno, por exemplo), por liberalidade do profissional, não ensejarão a percepção de adicionais, salvo quando tal alteração for exigida pela empresa ou restar oriunda de atividades diversas das usuais, mediante autorização do superior hierárquico.

**§ 9º** - As partes esclarecem que os registros em ponto somente poderão ser realizados pelo próprio profissional, vedada a anotação do ponto por qualquer outro meio, bem como restando impossibilitada a alteração dos registros efetivados.

**§ 10º** - Os profissionais terão acesso ao extrato dos registros, de forma a proceder no controle das suas jornadas e anotações produzidas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TELETRABALHO**

Durante a vigência deste ACT, por iniciativa da Empresa ou do Empregado, poderá ser adotado o regime de trabalho à distância, em qualquer de sua modalidade – teletrabalho, trabalho em domicílio ou trabalho remoto – regulado em Acordo Coletivo ou Individual que obedecerá, no mínimo, o prescrito nesta cláusula. Aos empregados optantes ao regime de teletrabalho integral, ficará facultada sua reversão e retorno à modalidade habitual, de trabalho presencial. Na hipótese do retorno ao trabalho presencial, por exigência do empregador, fica assegurado ao empregado, o prazo mínimo de 15 dias corridos, para retomada da prestação do serviço presencial.

**§ 1º** - A empresa compromete-se a realizar treinamentos e instruções sobre como o ambiente de trabalho deverá observar as Normas de Saúde e Segurança, em especial as relativas a mobiliário e iluminação.

**§ 2º** - Será garantido o direito à desconexão, ao empregado, entendido como nenhuma obrigação ou responsabilidade de utilizar quaisquer aplicativos ou meios de comunicação fora de sua jornada de trabalho.

**§ 3º** - Os profissionais em regime de teletrabalho serão tratados em igualdade de condições no que se refere ao acesso e participação em atividades profissionais ou sociais da empresa, nas mesmas condições dos demais trabalhadores com mesmas atribuições, inclusive os que atuam de forma presencial.

**§ 4º** - As partes estabelecem que o regime de teletrabalho terá a mesma sistemática de controle de jornada aplicada na prestação de serviços presenciais, aplicando-se aos trabalhadores em tal regime o ponto por exceção, banco de horas e adimplemento de horas extras previstos neste ACT.

**§ 5º** - Nos contratos firmados na modalidade de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, o tempo despendido no uso de aplicativos e/ou programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição do empregador, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se este tempo despendido tenha sido exigência expressa do empregador, por qualquer meio de comunicação.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AJUDA DE CUSTO**

As partes esclarecem que, em conformidade com a cláusula 75-D, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecida a seguinte política de ajuda de custo, adequada a cada espécie de relação contratual possível em trabalho remoto.

**§ 1º** - Os profissionais que optarem pela prestação de serviços em Home Office, passarão a receber o valor de R\$ 300,00 mensais a título de reembolso de despesas porventura arcadas pelo empregado, tais como internet, luz, água, espaço de coworking ou outras necessidades aqui não descritas.

**§ 2º** - O valor indicado no parágrafo anterior, bem como outros relacionados à estrutura de prestação de serviços em regime de Home Office que porventura sejam pagos pela empresa aos empregados terão natureza indenizatória.

**§ 3º** - Profissionais vinculados a modalidade de teletrabalho em estrutura híbrida, deverão optar, mediante preenchimento de formulário específico, disponibilizado pela empresa, entre a percepção de vale-transporte ou ajuda de custo do contrato híbrido.

**§ 4º** - Na opção por ajuda de custo do contrato híbrido, o profissional receberá o valor de R\$ 300,00, pagos mensalmente em folha de pagamento, sem incidências de impostos e encargos trabalhistas, valor este destinado a cobrir despesas de internet, luz e coworking, quando as profissionais optarem por não trabalharem presencialmente no escritório.

**§ 5º** - Na hipótese de opção pela prestação de trabalho de forma híbrida, o fornecimento do Vale-transporte pelo empregador não será devido, sendo que as despesas para as oportunidades de prestação de serviço presencial, já estão englobadas nos valores da ajuda de custo. A despesa de deslocamento oriunda de viagens, atendimento a clientes, que ocasionem deslocamentos serão custeadas pelo empregador. Também será custeado pelo empregador os deslocamentos de casa para o trabalho e vice-versa, quando a prestação de serviços presencial decorrer de exigência do empregador e ultrapassar mais de duas oportunidades na semana.

**§ 6º** - Durante o período de vigência do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficam mantidos inalterados os demais aspectos do contrato individual de trabalho, inclusive no que concerne ao fornecimento do Vale-refeição/Alimentação, o qual não poderá ser suspenso.

**§ 7º** - Os empregados declaram ter ciência e sua concordância com relação à aplicação integral de todas as políticas da empresa durante o trabalho remoto de maneira integral ou temporária, naquilo que não contrariar as regras contidas neste ACT.

## **FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS**

O início das férias individuais ou coletivas não poderá recair nas sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

**§1º** - A Empresa informará ao empregado, com 30 (trinta) dias de antecedência, o início do gozo das férias.

**§2º** - O pagamento das verbas referentes às férias deverá ser efetuado até o 2º dia útil anterior ao início do gozo.

**§3º** - É facultado ao empregado, desde que não conflite com as necessidades da empresa, solicitar o gozo de férias em até 03 (três) períodos, sendo um deles não inferior a 10 (dias) dias e os demais não inferiores a 05 (cinco) dias cada um deles.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

A empresa descontará dos salários de todos os seus empregados, na folha do mês de dezembro de 2022, a título de taxa de fortalecimento sindical, a ser revertida para o sindicato da categoria profissional, o valor correspondente a 1% (hum por cento) do salário nominal.

**§ 1º** - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto, a ser exercido em até 07 (sete) dias após o registro do requerimento na SRTE-PE (Superintendência Regional de Trabalho e Emprego) e homologação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, comprometendo-se o Sindicato Profissional a encaminhar a respectiva objeção à Empresa, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

**§ 2º** - A manifestação de oposição deverá ser feita através de comunicação enviado por e-mail pessoal do interessado para o endereço [convencao2022@sindpdpe.org.br](mailto:convencao2022@sindpdpe.org.br), sendo aceitos os comunicados individuais e não de grupos de trabalhadores, que atenderem as seguintes regras:

a) Dados pessoais do/a empregado/a, quais sejam:

Nome completo,

CPF,

Matrícula na empresa,

Local de prestação de serviços;

b) Dados de identificação da empresa, quais sejam:

Razão social,

Local de trabalho.

c) Assinatura digital ou cópia de um documento que confirme a identidade do remetente;

d) Não utilização de e-mail institucional pelo empregado para envio do comunicado de oposição.

**§ 3º** - Fica garantido o uso dos dados fornecidos pelos trabalhadores exclusivamente para a efetivação de seu direito à oposição.

**§ 4º** - Havendo decisão judicial transitada em julgado que implique em devolução dos valores alusivos ao caput desta cláusula, a empresa poderá cobrar do Sindicato Profissional os valores efetivamente descontados ou compensar esses valores das contribuições associativas devidas ao Sindicato, devendo a empresa notificar o SINDPD acerca de ação com referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA MUDANÇA DA DATA-BASE**

As partes alteram a data-base da categoria, para fins de cumprimento das disposições contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre si, a partir de 2022, de 1º de setembro para 1º de novembro.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA CONVENÇÃO COLETIVA VIGENTE**

As partes estabelecem que todas as demais cláusulas contidas em Convenção Coletiva, que não conflitem com as aqui presentes, seguem absolutamente válidas aos contratos de trabalho dos profissionais.

**REINALDO MELO SOARES**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA**  
**INFORMAÇÃO DO ESTADO DE PERNAMBUCO**

**MARTA SAFT VALLI**  
**DIRETOR**  
**THOUGHTWORKS BRASIL SOFTWARE LTDA**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA EM 25/10/2022**

[Ata da Assembleia em 25/10/2022 \(PDF\)](#)

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