

**TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP002831/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/04/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR003856/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.106543/2022-46  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/04/2022

**NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 10260.102561/2021-78  
**DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 11/02/2021

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

FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM TURISMO HOSPIT EST S PAULO, CNPJ n. 62.197.975/0001-09, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DETURISMO NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 60.748.811/0001-05, neste ato representado(a) por seu ;

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

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

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TURISMO NOS MUNICÍPIOS INORGANIZADOS EM SINDICATOS REPRESENTADOS PELA FEDERAÇÃO CONVENIENTE**, com abrangência territorial em **Águas da Prata/SP, Cunha/SP, Guaratinguetá/SP, Igaratá/SP, Ilhabela/SP, Jacarei/SP, Jambeiro/SP, Lagoinha/SP, Piquete/SP e São Pedro/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS - REGIME GERAL**

Para as empresas não aderentes ao REPIS – Regime Especial de Pisos Salariais – a partir de 01 de novembro de 2021, ficam estabelecidos, para a categoria profissional, os seguintes pisos salariais para admissão de empregados em jornadas de 44 (quarenta e quatro) horas semanais:

**a) R\$ 1.556,00 (um mil, quinhentos e cinquenta e seis reais)** para os empregados exercentes das funções de faxineiros, office-boys, copeiras e recepcionistas.

**b) R\$ 1.729,00 (um mil, setecentos e vinte e nove reais)** para os demais empregados.

**Parágrafo Único** – Os pisos salariais aqui estabelecidos não poderão ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário mínimo (Federal e/ou Estadual).

**CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS - REPIS**

Com o objetivo de conferir tratamento diferenciado às **Microempresas (ME's)** e **Empresas de Pequeno Porte (EPP's)** conforme preconiza o Inciso IX, do Artigo 170 da Constituição Federal e a Lei Complementar 123/2006, com fundamento no princípio da autonomia coletiva dos particulares, na Lei 13.874/2019 e na Lei 13.467/2017, com vistas a geração de emprego, renda e produtividade nas categorias econômica e profissional, fica instituído o **Regime Especial de Piso Salarial – REPIS**, que será regido pelas normas a seguir estabelecidas.

**Parágrafo Primeiro – Para efeito do REPIS** considera-se: **Microempresa (ME)** a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual de **até R\$ 396.000,00 (trezentos e noventa e seis mil reais)** e **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual **até R\$ 5.280.000,00 (cinco milhões, duzentos e oitenta mil reais)**, independente do regime tributário e do tipo societário.

**Parágrafo Segundo – Para adesão ao REPIS** as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo primeiro desta cláusula deverão requerer ao **SINDETUR-SP** a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, através de encaminhamento de formulário próprio, que deverá estar assinado por representante legal da empresa, contendo as seguintes informações e documentos:

**I – Razão Social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas (NIRE); Capital Social registrado na JUCESP; Número de Empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE); Endereço Completo; Identificação do Sócio da Empresa e do Contabilista Responsável;**

**II – Declaração, sob as penas da lei, de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempresa (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP) no Regime Especial de Piso Salarial –REPIS;**

**III – Declaração, sob as penas da lei, de adesão voluntária ao REPIS e ao cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo as cláusulas de contribuições laboral e patronal relacionadas no instrumento.**

**IV – Comprovante de recolhimento das contribuições patronais e laborais vencidas até a data de adesão, de caráter retributivo das negociações da Convenção Coletiva 2021, devidamente previstas em normas legais e estatutárias, bem como aprovadas em regulares assembleias.**

**Parágrafo Terceiro – A entrega dos documentos para comprovação da condição estabelecida para se enquadrar na condição de usar o REPIS será feita por meio do **site do SINDETUR-SP** ou **e-mail saa@sindetursp.org.br**.**

**Parágrafo Quarto – Atendidos os requisitos acima, o SINDETUR-SP** emitirá no prazo de até 15 (quinze) dias úteis o Certificado de Enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** – com validade coincidente com a da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que facultará a empresa praticar os pisos salariais com os valores diferenciados para os empregados contratados na validade do certificado, a saber:

**a) R\$ 1.418,00 (um mil, quatrocentos e dezoito reais)** para os empregados exercentes das funções de faxineiros, office-boys, copeiras e recepcionistas.

**b) R\$ 1.579,00 (um mil, quinhentos e setenta e nove reais)** para os demais empregados.

**Parágrafo Quinto – Em se constatando qualquer irregularidade no requerimento e/ou documentação apresentada, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação no prazo de até 10 (dez) dias úteis.**

**Parágrafo Sexto – A falsidade das declarações ou descumprimento do compromisso do inciso III do parágrafo 2º, uma vez constatados, ocasionará o imediato desenquadramento da empresa do REPIS, o cancelamento do certificado, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de eventuais diferenças salariais e o cumprimento das cláusulas normativas não respeitadas, sem prejuízo do pagamento da multa por descumprimento de cláusulas normativas.**

**Parágrafo Sétimo – Visando proporcionar segurança jurídica para as partes envolvidas, as rescisões dos contratos de trabalho com vigência igual ou superior a 01 (um) ano dos empregados contratados com piso salarial diferenciado pelo REPIS serão assistidas pelo Sindicato de trabalhadores, que poderá cobrar da empresa taxa de serviço pela assistência não superior a 10% (dez por cento) do maior piso salarial do REPIS.**

**Parágrafo Oitavo** – Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

**Parágrafo Nono** – Nos atos de assistência de rescisão de contrato de trabalho e para comprovação perante a Justiça do Trabalho ao direito do pagamento dos salários de menor valor, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS válido no período da contratação**.

**Parágrafo Décimo** – O **SINDETUR-SP** encaminhará ao Sindicato Profissional, no mesmo prazo do parágrafo quarto, para fins estatísticos e de verificação em procedimentos de assistência de rescisão dos contratos de trabalho, cópias dos **CERTIFICADOS DO REPIS** expedidos em favor de cada empresa aderente ao Regime.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – **As empresas que não aderirem ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS** ou que tiverem o pedido de adesão indeferido ou, ainda, o Certificado cancelado, deverão praticar os valores dos pisos salariais estabelecidos na Cláusula “PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL”.

**Parágrafo Décimo Segundo** – As empresas que contratarem empregados com os pisos salariais previstos no Parágrafo Quarto sem o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS ou com o certificado vencido ou cancelado, ficam sujeitas ao pagamento das diferenças salariais apuradas entre o valor praticado e o valor estabelecido na cláusula “PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL” , sem prejuízo da multa prevista para descumprimento de Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – Não será admitida a adoção do REPIS de que cuida a presente cláusula para o fim de redução salarial dos empregados com contratos já vigentes.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica estabelecido que a partir de 01 de novembro de 2021 os salários de todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados em 10% (dez inteiros por cento), a título de atualização salarial, retroativos ao mês de novembro de 2021.

As empresas poderão optar pela aplicação do reajuste, de forma parcelada, desde que respeitado o seguinte:

- a) Em 01/03/2022, os salários serão majorados em 5,00% (cinco inteiros por cento) retroativamente aos salários de 01 de novembro de 2021;
- b) Em 01/06/2022, os salários serão majorados em mais 5,00% (cinco inteiros por cento) retroativamente aos salários de 01 de março de 2022.

**Parágrafo Primeiro** – Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado fará jus ao pagamento do reajuste total, ou da parcela do reajuste que faltar, cujo valor deverá ser pago junto com as verbas rescisórias.

**Parágrafo Segundo** – Serão compensadas as antecipações, espontâneas ou compulsórias, concedidas no período de 01/11/2020 até 31/10/2021, exceto os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem, aumento real e/ou mérito.

**Parágrafo Terceiro** – Os salários dos empregados admitidos após 01 de novembro de 2021 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados a razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado.

**Parágrafo Quarto** – Os empregados têm garantido o direito de livre negociação com o empregador para estabelecer melhores condições salariais segundo ajuste das partes e suas conveniências.

**Parágrafo Quinto** – Os reajustes de comissão serão pactuados livremente entre empregado e empregador e independentemente do percentual ou valor acordado, seja ele qual for, deverá constar, obrigatoriamente, no contrato de trabalho, na carteira de trabalho e nos recibos de pagamento.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA SEXTA - PRÊMIO MENSAL DE PERMANÊNCIA

Nos contratos de trabalho superiores a 36 (trinta e seis) meses, o empregado faz jus ao recebimento do prêmio mensal de permanência no valor de **R\$ 36,00 (trinta e seis reais)**, correspondente a cada ano trabalhado, ou seja:

TEMPO DE SERVIÇO	CÁLCULO	VALOR MENSAL
3 anos trabalhados	3 x R\$ 36,00	R\$ 108,00
4 anos trabalhados	4 x R\$ 36,00	R\$ 144,00
5 anos trabalhados	5 x R\$ 36,00	R\$ 180,00
e assim sucessivamente		

### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

#### CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (VALE-CESTA)

A partir de 01/01/2021, fica garantido o fornecimento de vale-alimentação mensal, (vale cesta) no valor de **R\$ 269,00 (duzentos e sessenta e nove reais)**, como prêmio pela assiduidade a todos os empregados.

**Parágrafo Primeiro** – O benefício previsto nesta cláusula deverá ser concedido aos empregados (as) por ocasião das férias, da licença maternidade, do auxílio doença e do acidente de trabalho, sendo que nestes dois últimos casos (auxílio doença e acidente de trabalho) a concessão do benefício será garantida por um período de até 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo Segundo** – O auxílio alimentação (vale cesta) deverá ser entregue ao empregado até o 5º (quinto) dia útil de cada mês.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

#### CLÁUSULA OITAVA - COVID-19-TELETRABALHO - HOME OFFICE

Em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

Os trabalhadores já contratados nessa modalidade e/ou os que tiveram seus contratos de trabalho aditados anteriormente, não sofrerão alteração nas condições atuais.

**Parágrafo Primeiro** – Os trabalhadores cujas atividades sejam compatíveis com o teletrabalho poderão ser colocados em “*home office*”, para atendimento da situação emergencial, mediante formalização dessa alteração temporária da execução do contrato, por meio de comunicado da implantação desse regime que deverá observar antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, podendo valer-se o empregador da internet, que terá efeito de aditivo ao contrato de trabalho para efeitos de cumprimento da exigência do Artigo 75-C, § 1º da CLT.

**Parágrafo Segundo** – O trabalhador, dentro do possível, continuará desempenhando as mesmas atividades que realizava presencialmente.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas representadas pagarão aos trabalhadores ajuda de custo mensal no valor de, no mínimo, **R\$ 121,00 (cento e vinte e um reais)** com a finalidade de cobrir as despesas de internet, telefone e energia elétrica, material de escritório, podendo tal ajuda ser acordada em valor maior ao estabelecido mediante negociação entre as partes.

**Parágrafo Quarto** – Não será devido ao trabalhador o vale transporte pelo período em que durar o regime de teletrabalho, respeitada a vigência desta cláusula.

**Parágrafo Quinto** – O retorno ao regime de trabalho presencial deverá garantir um prazo de transição mínimo de 05 (cinco) dias úteis.

**Parágrafo Sexto** – Recomenda-se que as empresas observem, no que couber, as orientações contidas na **NOTA TÉCNICA 17/2020 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020)** de 10/09/2020.

## **CLÁUSULA NONA - TELETRABALHO - HOME OFFICE**

As empresas poderão pactuar com os trabalhadores a adoção do regime de teletrabalho ou home office, especificando em contrato individual as atividades que serão realizadas pelo empregado, podendo ainda alterar o trabalho presencial para remoto e vice-versa, registrando tais alterações por aditivo contratual.

**Parágrafo Primeiro** – A adoção ou alteração do regime de teletrabalho para o presencial ou vice-versa observará o prazo mínimo de 15 dias para início ou encerramento do regime.

**Parágrafo Segundo** – O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou home office.

**Parágrafo Terceiro** – As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, serão previstas em contrato individual escrito, cujo eventual fornecimento pelo empregador não integram a remuneração do empregado, que ainda responsabilizar-se-á pelo uso adequado e conservação dos equipamentos fornecidos pelo empregador, com base no §2º do art. 457 da CLT.

**Parágrafo Quarto** – As empresas representadas pagarão aos trabalhadores ajuda de custo mensal no valor de, no mínimo, **R\$ 121,00 (cento e vinte e um reais)** com a finalidade de cobrir as despesas de internet, telefone, energia elétrica E material de escritório, podendo tal ajuda ser acordada em valor maior ao estabelecido mediante negociação entre as partes.

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, em cada empresa, com preservação dos valores superiores ao estabelecido neste parágrafo.

**Parágrafo Quinto** – O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

**Parágrafo Sexto** – Visando a proteção de dados a que tenha acesso em função de seu contrato de trabalho, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade e termo de confidencialidade e sigilo desses dados, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

**Parágrafo Sétimo** – Não será devido ao trabalhador em home office o vale transporte, salvo nas situações previstas no parágrafo segundo.

**Parágrafo Oitavo** – Conforme dispõe o inc. III, do art. 62 da CLT, o trabalhador em regime de teletrabalho ou home office não está sujeito a controle de jornada, permanecendo à disposição do empregador no horário contratualmente pactuado.

**Parágrafo Nono** – Recomenda-se que as empresas observem, no que couber, as orientações contidas na **NOTA TÉCNICA 17/2020 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020)** de 10/09/2020.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES

#### CONTRIBUIÇÃO PATRONAL – SINDETUR–SP

As empresas (matriz e filial) representadas recolherão ao SINDETUR-SP, conforme deliberado na AGE- Assembleia Geral Extraordinária que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável aos integrantes da categoria econômica, destinada ao custeio das negociações coletivas, com fulcro no Art. 513, “e”, da CLT, as contribuições previstas na seguinte tabela de faixas de faturamento:

FAIXAS DE FATURAMENTO EM 2021	VALOR INTEGRAL A VISTA	PAGAMENTO EM 05 PARCELAS COM VENCIMENTOS EM:  25/02/2022 – 25/03/2022 – 26/04/2022 – 25/05/2022 – 25/06/2022
Zero até R\$ 360.000,00	R\$ 500,00	R\$ 100,00
R\$ 360.000,01 até R\$ 3.600.000,00	R\$ 650,00	R\$ 130,00
Acima de R\$ 3.600.000,00	R\$ 1.150,00	R\$ 230,00

**Parágrafo Único** – O recolhimento da contribuição patronal efetuado fora do prazo será acrescido da multa de 2% (dois por cento) no primeiro mês, mais 1% (um por cento) ao mês subsequente de atraso, limitado a 10% (dez por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, conforme Artigo 600 da CLT, através de guias a serem fornecidas pelo SINDETUR–SP.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS

A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária do Egrégio Conselho de Representantes da Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo realizada no dia 10/08/2021, através da plataforma digital Zoom de videoconferências, Link da reunião <https://zoom.us/j/99056696192?pwd=eWt3OG1ld2xUbHVEbkdSSG1WncxQT09>, ID da reunião: 990 5669 6192, Senha de acesso: 660910, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

#### CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A título de contribuição assistencial, todos os trabalhadores beneficiados e abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho levada a efeito na concretização das negociações coletivas referentes à data base de 01/11/2021 contribuirão com o percentual de 12% (doze por cento) dividido em 04 (quatro) parcelas de 3% (três por cento) cada uma.

**Parágrafo Primeiro:** O percentual da 1ª (primeira) parcela deverá ser aplicado sobre os salários reajustados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Segundo:** O percentual das demais parcelas deverão ser aplicados com intervalos de 03 (três) meses após o desconto da 1ª (primeira) parcela sobre o salário nominal do empregado.

**Parágrafo Terceiro:** Os descontos deverão ser procedidos pelos empregadores em folha de pagamento e recolhidos a favor da Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo em guias próprias encaminhadas pela mesma.

**Parágrafo Quarto:** A inadimplência do empregador quanto aos recolhimentos acarretará multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da Lei.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - OPOSIÇÃO DO TRABALHADOR**

A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária do Egrégio Conselho de Representantes da Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo realizada no dia 10/08/2021, através da plataforma digital Zoom de videoconferências, Link da reunião <https://zoom.us/j/99056696192?pwd=eWt3OG1ld2xUbHVebkdSSGI1WncxQT09>, ID da reunião: 990 5669 6192, Senha de acesso: 660910, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

Fica assegurado ao trabalhador o direito de apresentar oposição, através de carta escrita de próprio punho, até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DIGNIDADE E DIVERSIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

As empresas da categoria se comprometem a respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, proporcionando ambiente seguro e saudável para seus empregados, respeitando a liberdade de associação e o reconhecimento do direito a negociação coletiva, comprometendo-se ainda ao combate de todas as formas de trabalho forçado, infantil ou degradante, devendo atuar na disseminação da cultura da tolerância à diversidade e em busca da eliminação de quaisquer formas de discriminação no ambiente de trabalho quer seja em virtude de raça, gênero, sexo, cor, origem, religião, condição social, idade, porte ou presença de deficiência física ou mental, ou qualquer tipo de doença, exaltando a cidadania e a meritocracia tanto nas políticas de recursos humanos quanto na execução das atividades laborativas.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RATIFICAÇÃO DE CLÁUSULAS**

Permanecem válidas as demais cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, cuja vigência está estabelecida até 31 de outubro de 2022.

**ROGERIO JOSE GOMES CARDOSO  
PRESIDENTE  
FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM TURISMO HOSPIT EST S PAULO**

**CARLOS DE SOUZA SCHWARTZMANN  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMPRESAS DETURISMO NO ESTADO DE SAO PAULO**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA AGE FETHESP**

[Anexo \(PDF\)](#)

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