

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001438/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/11/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR070577/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.205612/2025-78
DATA DO PROTOCOLO: 13/11/2025

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

SINDICATO DA INDUSTRIA DE DOCES E CONSERVAS ALIMENTÍCIAS DE, CNPJ n. 11.010.063/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HUGO GONCALVES DE SOUZA;

E

STI PROD CACAU BALAS DOCE CONS ALIMs NO ESTADO DE PE, CNPJ n. 11.011.772/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA DO SOCORRO DE ESPINDOLA AMARAL;

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 novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas indústrias de Produtos de Cacau e Balas e de Doces e Conservas Alimentícias**, com abrangência territorial em **PE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

1 - Fica elevado o piso salarial da categoria profissional, a partir de 1º de novembro de 2025, para R\$ 1.631,00 (hum mil seiscentos e trinta e um reais) mensais;

2 – Fica garantido que durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o piso salarial da categoria não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo acrescido de R\$ 17,00 (dezessete reais);

3 - O piso salarial ora acordado somente será devido aos empregados, após o cumprimento do prazo experimental de que trata a letra "c" do § 2º do art. 443 da CLT, combinado com o parágrafo único do art. 445 também da CLT, ou para aqueles que, durante a vigência da presente Convenção, trabalhem, para a mesma empresa, mais de 90 dias, consecutivos ou não;

4 - A despeito da menção feita ao valor mensal deste piso, o modo de pagamento (mensal, quinzenal, semanal, diário, p/hora, por produção, por peça ou tarefa, etc...) será o que melhor convier à empresa, respeitados, porém, os direitos dos atuais empregados.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

1 - Os salários vigentes em 1º de novembro de 2024, serão reajustados em 1º de novembro de 2025, mediante aplicação do percentual de 4,50% (quatro vírgula cinquenta por cento);

2 - O percentual constante do item 1 desta cláusula, será aplicado até a parcela máxima correspondente a R\$ 3.825,75 (três mil oitocentos e vinte e cinco reais setenta e cinco) do salário do empregado;

3 - O empregado que perceba salário mensal superior a R\$ 3.825,75 (três mil oitocentos e vinte e cinco reais setenta e cinco), poderá negociar diretamente com a empresa o índice correspondente a parcela excedente àquele valor;

4 - A fixação do percentual de reajuste salarial, orientou-se pelo princípio da livre negociação, de maneira que nestes percentuais estão incluídos, aumentos reais e reposições de perdas, a qualquer título, ficando assim, transacionado, por essa via, todo e qualquer resíduo salarial porventura devido até 31.10.2025, o que reconhecem as partes expressamente;

5 - Os salários dos empregados admitidos após 1º de novembro de 2024, serão reajustados em 1º de novembro de 2025, proporcionalmente ao número de meses trabalhados;

6 - Todos os aumentos e adiantamentos concedidos pelas empresas a partir de 01.11.2024, serão deduzidos do reajuste salarial previsto no item 1 desta cláusula.

DESCONTOS SALARIAIS**CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS**

1 - Na forma do artigo 462 da CLT, ficam permitidos descontos sobre os salários do empregado, desde que originários de convênios médicos, farmacêuticos, óticas e de alimentação, seguros gerais, associação recreativa da empresa, fundação de seguridade social, de empréstimos pessoais concedidos pela a empregadora, sendo suficiente uma única autorização individual e escrita do empregado;

2 - Também podem ser objeto de desconto, os valores decorrentes de adiantamentos, de dispositivo de lei, de contrato coletivo e de dissídio ou convenção coletiva.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
ADICIONAL NOTURNO****CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

O pagamento das horas à título de adicional noturno obedecerá às regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**CLÁUSULA SÉTIMA - REFEIÇÕES GRATUITAS**

As empresas fornecerão, dentro de suas possibilidades, café gratuito para os seus empregados que iniciem a jornada de trabalho entre o horário das 20:00 às 24:00 horas.

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

CLÁUSULA OITAVA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

As homologações das rescisões de Contrato de Trabalho serão realizadas, preferencialmente pelo Sindicato Obreiro, devendo, assim, comprovar junto a este, o pagamento da Taxa Assistencial. Quando por ocasião da homologação do contrato de trabalho do empregado no Sindicato Obreiro, deverão as empresas recolher a importância de R\$ 30,00, por cada instrumento rescisório, a título de taxa de expediente.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA NONA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

1 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez a 05 (cinco) meses após o parto;

2 - A empregada gestante terá garantida remoção para outro setor da empresa caso através de atestado médico, declare que o seu ambiente de trabalho é prejudicial ao seu estado de gravidez.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA - UNIFORMES

As empresas deverão fornecer, gratuitamente, uniformes, quando o seu uso por elas for exigido.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REFEITÓRIO

De acordo com as suas possibilidades, as empresas se obrigam a reservar local condigno para o preparo das refeições dos seus empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CBO

As empresas estarão obrigadas a anotar na CTPS as funções de seus empregados de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupação - CBO.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

1 - As empresas afixarão, em seu quadro de avisos, comunicações oficiais do sindicato, que não verse, sobre assuntos políticos ou atentem contra a empresa, seu funcionamento ou seus prepostos, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa, incumbindo-se esta da afixação em até 24 (vinte quatro) horas de seu recebimento;

2 - Os comunicados deverão ser efetuados em papel timbrado do sindicato e assinado por seu Presidente, e os cartazes deverão vir acompanhados de ofício, solicitando sua afixação.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada semanal de trabalho das empresas representadas pelo Sindicato Patronal será de 44 horas semanais, podendo ser cumprida em regime de turnos por revezamento, bem como em compensação de horário, preferencialmente dentro da mesma semana ou até a semana seguinte. Para encontrar o valor da hora normal, no caso do salário mensal, este será dividido pôr 220 horas.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - UTILIZAÇÃO DO BANCO DE HORAS

O trabalhador que tiver direito ao gozo de horas em virtude de banco de horas deverá comunicar com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas ao empregador para ter seu benefício aprovado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO DO SÁBADO

É possível a extinção total do trabalho aos sábados, através de acordos individuais ou coletivos entre empregadores e empregados.

Parágrafo Primeiro: Nessa hipótese, a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas poderá ser distribuída, dentre outras hipóteses, em:

- a) 08h00 (oito horas) em um dia da semana e 09h00 (nove horas) em outros quatro dias, ficando a critério do empregador a fixação dos dias da semana com 09h00 (nove horas);
- b) 08h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) em cinco dias da semana.

Parágrafo Segundo: Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes para compensação das horas do sábado, em decorrência da extinção do expediente nesse dia da semana;

Parágrafo Terceiro: A utilização do regime de compensação de horas de trabalho para extinção de trabalhos aos sábados, não impede a realização de trabalhos extraordinários, mesmo nesses dias, sendo tais horas remuneradas como extras e mantidas a validade e eficácia do acordo de compensação;

Parágrafo Quarto: Sempre que a empresa mantiver em seu quadro, mulher (es) trabalhadora (s) e ou menor (es) serão observadas as disposições legais;

Parágrafo Quinto: Faculta-se a empresa, independente da adoção ou não do regime de trabalho compensatório, mediante ajuste escrito com o seu empregado, estabelecer intervalo alimentar inferior a 01 hora, respeitado o mínimo de 00h30 minutos, bem assim faculta-se, mediante ajuste com o empregado, a troca do dia de feriado.

Parágrafo Sexto: Considerando as características da atividade empresarial, com postos de trabalho pulverizados, faculta-se a apuração de jornada, aos fins de contagem dos dias trabalhados, horas extras e outros adicionais, a apuração do mês contado, dentro do período de um dia do mês em curso e o dia imediatamente anterior do mês

seguinte, como exemplo, a partir do dia 20 de um até 19 do mês seguinte e, assim sucessivamente de 21, 22, 23, 24, 25 a 20, 21, 22, 23 e 24 de outro.

Parágrafo Sétimo: A opção por qualquer das hipóteses de compensação de horas de trabalho prevista nas letras “a” e “b” do parágrafo primeiro, deverá ser pactuada entre empregado e empregador, através de acordo de compensação individual ou diretamente em contrato de trabalho individual, tendo-se assim como cumprida as formalidades legais;

Parágrafo Oitavo: Sempre que adotado o regime de compensação de horas com a supressão total do trabalho aos sábados, fica assegurada aos empregados a remuneração dos sábados que coincidam com feriados, como se trabalhados fossem, respeitados os critérios de compensação específicos de cada empresa.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas ficam autorizadas a adotar horário com intervalo intrajornada de no mínimo 30 minutos e no máximo de 4 (quatro) horas.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

- 1-** É facultado à empresa, a implantação da Jornada Flexível de Trabalho – Banco de Horas, controlado pelo sistema “débitos e créditos”, onde o excesso de horas em 1 (hum) dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período de 1 (hum) ano de sua utilização, à soma de jornadas semanais de trabalhos previstos, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias;
- 2 -** A duração de trabalho semanal no período considerado normal de trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas, recaiando o descanso semanal remunerado, preferencialmente, aos domingos;
- 3 -** As horas trabalhadas a menor que a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, serão normalmente pagas pelas empresas e levadas a débito dos empregados sendo posteriormente compensadas até o limite e forma fixados no item 1 desta cláusula, da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- 4 -** As horas trabalhadas além da jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, não serão pagas pela empresa mas, levadas a crédito dos empregados e deduzidas de eventual saldo, conforme previsto no item 3 desta cláusula, desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- 5 -** Vencido o prazo de 1 (hum) ano a contar da data de realização do evento, e não tendo havido a competente compensação, adotar-se-à, o seguinte critério:
 - I) Caso o empregado tenha horas em crédito com a empresa, as mesmas serão pagas na folha de pagamento do mês subsequente, sob o título de horas extraordinárias, com acréscimo legal de 50%;
 - II) A empresa informará mensalmente ao empregado o saldo do banco de horas, podendo a informação ser através de “espelho de ponto”, planilha ou qualquer outro meio à critério da empresa.
 - III) A empresa, quando julgar necessário, poderá convocar o empregado para compensar as horas em débito no banco de horas. Caso o empregado seja convocado

e não compareça, as horas negativas constantes no banco de horas, serão debitados de seu salário ao final do período de vigência do banco de horas;

IV) Também poderá ser debitado do salário do funcionário, as horas negativas do banco de horas, quando da rescisão do contrato de trabalho, desde que o funcionário tenha sido convocado para abater o saldo devedor e não tenha comparecido para tanto..

6 – A compensação das horas extras se dará na proporção de 1 (uma) hora trabalhada por 1 (uma) hora de folga;

7 – Nas Rescisões Contratuais adotar-se-ão os seguintes critérios:

I) – Nas Rescisões por iniciativa da empresa:

- a) havendo saldo credor para o empregado, será pago como horas extraordinárias, com acréscimo legal de 50%;
- b) havendo saldo devedor em favor da empresa, o mesmo não poderá ser compensado.

II) - Nas Rescisões por iniciativa do empregado, ou por Justa Causa:

- a) havendo saldo credor para o empregado, será pago como horas extraordinárias, com acréscimo legal de 50%;
- b) havendo saldo devedor em favor da empresa, o mesmo será compensado, sem acréscimo, das verbas que o empregado tiver direito a receber.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA 12 X 36 HORAS

1 – As empresas poderão adotar, para os empregados, a jornada de trabalho em regime de escala de 12 x 36 horas, já estando incluído neste horário o período de refeição;

2 – O horário de trabalho mediante a escala de 12 x 36 horas, já consagra a compensação dos dias de repouso, não sendo devido ao empregado a dobra, em virtude do trabalho nos domingos, dias santos e feriados;

3 – A observância da escala de 12 x 36 horas não gera direito ao empregado do recebimento de horas extras.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE 6 DIAS DE TRABALHO POR 2 DE FOLGA

1 – As empresas poderão adotar a jornada de trabalho de 6 (seis) dias de 8 (oito) horas trabalhadas por 2 (dois) dias de folga;

2 – O horário de trabalho mediante o aqui acordado consagra a compensação dos dias de repouso, não sendo devido ao empregado a dobra, em virtude do trabalho nos domingos, dias santos e feriados;

3 – A observância da escala de 6 dias de trabalho por 2 dias de folga não gera direito ao empregado do recebimento de horas extras.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE INFORMATIZADO DA JORNADA DE TRABALHO

A empresa fica autorizada, nos termos das Portarias expedidas pelo Ministério do Trabalho, a introduzir como sistema alternativo de controle de jornada de trabalho de seus empregados, o sistema informatizado de ponto que consiste em leitura nas entradas e saídas da empresa do crachá pessoal do empregado e/ou outro tipo de identificação, devidamente identificado por nome, foto e número de registro. Se o empregado tiver qualquer dúvida ou mesmo discordância em relação à remuneração que lhe foi atribuída em decorrência da jornada anotada, deverá formalizar sua dúvida junto a EMPRESA em até 72 (setenta e duas) horas após o recebimento de seu pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FERIADOS

1 – As empresas estão autorizadas a trocar a folga dos feriados de acordo com suas necessidades.

2 – Para efetivação da troca, basta que a empresa acorde diretamente com seus empregados, com antecedência mínima de 2 (dois) dias da data do feriado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS EXCEDENTES NO REGISTRO DE PONTO

1 - Não serão computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 15 minutos, observado o limite máximo de trinta minutos diários.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
INSALUBRIDADE****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INSALUBRIDADE**

1 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura ao empregado a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo;

2 - A eliminação da insalubridade, contudo, seja pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo, seja pela adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância, excluem o direito de perceber o adicional que trata o item 1 desta cláusula.

**RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

As empresas descontarão em folha de pagamento de seus empregados associado ao Sindicato Profissional, a mensalidade social no valor equivalente a 2% (dois por cento) do salário mínimo, que deverá ser recolhida ao referido órgão de classe até o dia 15 do mês subsequente, desde que autorizado pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TAXA ASSISTENCIAL OBREIRA

As empresas pagarão ao Sindicato Obreiro, uma contribuição assistencial correspondente R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), quando a empresa tiver de 1 a 100 empregados, R\$ 40,00 (quarenta reais), quando as empresas tiverem de 101 a 500 empregados e de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) quando a empresa tiver mais de 500 funcionários, por cada

empregado até 15.04.2026, para fazer face às despesas com o custeio das atividades sindicais e execução de programas de interesse da Categoria Profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DA CATEGORIA PATRONAL

1 – As empresas representadas pelo Sindicato da categoria patronal conveniente, contribuirão anualmente com o pagamento de uma taxa a título de Contribuição Assistencial, conforme disposto em assembleia, com a finalidade de custear as ações e operacionalidade do sindicato Patronal, conforme artigo 8ª da Constituição Federal e alínea “e” do artigo 513 da CLT.

2 - O valor da referida taxa será determinada em tabela específica, com base no porte das Empresas em relação ao seu faturamento anual determinado pela Receita Federal na data da convenção coletiva, devidamente aprovada e definida em assembleia geral extraordinária destinada especificamente para este fim.

3 – A contribuição do que trata o item 1 desta cláusula, será cobrada através de boleto emitido por rede bancaria em favor do Sindicato da Indústria de Doces e Conservas Alimentícia de Pernambuco em uma única parcela a ser paga até o dia 31 de abril do ano corrente.

4 - A tabela de valores aprovada na AGE para a presente convenção coletiva é a que segue abaixo:

ANUIDADE PATRONAL 2026 - EMPRESAS NÃO ASSOCIADAS

100%

PORTE	VALOR R\$
ASSOCIADO (MEI)	R\$ 650,00
ASSOCIADO (MICRO EMPRESA)	R\$ 1.500,00
ASSOCIADO (PEQUENA EMPRESA)	R\$ 2.300,00
ASSOCIADO (MEDIA EMPRESA)	R\$ 4.600,00
ASSOCIADO (DEMAIS)	R\$ 6.500,00

ANUIDADE PATRONAL 2026 - EMPRESAS ASSOCIADAS

50%

PORTE	VALOR R\$
ASSOCIADO (MEI)	R\$ 325,00
ASSOCIADO (MICRO EMPRESA)	R\$ 750,00
ASSOCIADO (PEQUENA EMPRESA)	R\$ 1.150,00
ASSOCIADO (MEDIA EMPRESA)	R\$ 2.300,00
ASSOCIADO (DEMAIS)	R\$ 3.250,00

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JUÍZO COMPETENTE - CONTROVÉRSIAS

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - OBJETO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho baseada, no art. 611 da CLT e demais legislações pertinentes, tem por finalidade a concessão de aumentos de salários e a estipulação de

condições especiais de trabalho, aplicáveis no âmbito das respectivas representações, especificamente às relações individuais de trabalho mantidas entre as empresas industriais representadas por este Sindicato, em conformidade com sua categoria econômica e com atividade na base territorial do Estado de Pernambuco, e os seus empregados definidos na cláusula BENEFICIÁRIOS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários deste negócio jurídico os empregados que abrangidos na representação Sindical Obreira - trabalhem para as empresas cuja categoria econômica é representada pelo Sindicato Patronal (22º sub-grupo do 1º grupo da CNI - indústrias da alimentação: indústria de doces e conservas alimentícias - cf. quadro a que se refere o art. 577 da CLT), excetuados aqueles que - embora laborando para elas - pertençam à categorias profissionais diferenciadas (§ 3º do art. 511 da CLT), ou, nelas exerçam, ainda que como empregados, atividades correspondentes à profissão liberal (Lei nº 7.316, de 28.05.85).

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

A inobservância do ajustado nesta Convenção, nas obrigações de fazer, acarretará multa no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) para o empregador, reduzida à metade se a violação partir do empregado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DISPOSIÇÕES FINAIS

E por estarem assim justos e combinados, assinam os convenientes este documento para que produza os efeitos legais.

}

HUGO GONCALVES DE SOUZA
PRESIDENTE
SINDICATO DA INDUSTRIA DE DOCES E CONSERVAS ALIMENTICIAS DE

MARIA DO SOCORRO DE ESPINDOLA AMARAL
PRESIDENTE
STI PROD CACAU BALAS DOCE CONS ALIM NO ESTADO DE PE

ANEXOS

ANEXO I - ATA AGE

[Anexo \(PDF\).](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

[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>.

