

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000537/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/08/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR046660/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.210467/2025-62
DATA DO PROTOCOLO: 06/08/2025

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

SIND NACIONAL EMPR ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA, CNPJ n. 59.940.957/0001-60, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). EDUARDO STAHLHOEFER;

E

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO DF, CNPJ n. 01.006.908/0001-75, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). WELLINGTON SIQUEIRA DE MEDEIROS;

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 maio de 2025 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Técnicos Industriais de Nível Médio e demais empregados de nível médio e básico, assalariados pelas empresas associadas ao Sindicato Nacional das Empresas de Engenharia e Arquitetura Consultiva, Regional do Distrito Federal, exceto o município de Limeira no Estado de São Paulo, e exceto a categoria econômica de Engenharia Consultiva no município de Novo Hamburgo no Estado do Rio Grande do Sul, com abrangência territorial em DF.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA TERCEIRA - CONDIÇÕES GERAIS****SALÁRIOS DO SUCESSOR**

Admitido ou promovido empregado para o cargo de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao inicial da faixa do Plano de Cargos e Salários das empresas associadas.

No caso de a empresa associada não possuir Plano de Cargos e Salários fica estabelecida a livre negociação entre as partes.

REAJUSTE SALARIAL

Os salários de maio de 2024, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral dos índices de reajuste salarial, serão corrigidos, na data base de **1º de maio de 2025**, em 5,32% (cinco vírgula trinta e dois por cento).

PISO SALARIAL

O piso salarial dos Técnicos Industriais de Nível Médio e demais empregados de nível médio e básico, assalariados pelas empresas associadas ao Sindicato Nacional das Empresas de Arquitetura e Engenharia Consultiva, Regional do Distrito Federal, passará a obedecer à seguinte tabela de remuneração mensal

- Técnico(a) Industrial	R\$ 3.126,40
- Técnico(a) Termografista.....	R\$ 3.126,40
- Técnico(a) Projetista/Cadista/Desenhista.....	R\$ 3.126,40
- Técnico(a) Orçamento/Compras/Licitações.....	R\$ 3.126,40
- Auxiliar de Topografia.....	R\$ 1.591,80
- Auxiliar Técnico.....	R\$ 1.591,80
- Auxiliar Administrativo.....	R\$ 1.591,80
- Mensageiro, Contínuo, Office-boy, Auxiliar.....	R\$ 1.591,80
- Motorista.....	R\$ 1.868,27.

Ficam preservados os aumentos ocorridos no período de maio de 2024 a abril de 2025, a título de mérito, promoção, transferência, implemento de idade, inclusive aumentos reais concedidos pela empresa associada, em caráter incompensável.

Para os empregados admitidos após a data-base referido reajuste de que trata o *caput* desta cláusula deverá ser aplicado com o critério de proporcionalidade, observado o disposto no art. 461 da CLT, respeitada a isonomia salarial de cada empresa, bem como o piso salarial da categoria.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

MÊS DE ADMISSÃO

MAIO 2024

JUNHO 2024

JULHO 2024

AGOSTO 2024

SETEMBRO 2024

OUTUBRO 2024

NOVEMBRO 2024

DEZEMBRO 2024

JANEIRO 2025

FEVEREIRO 2025

MARÇO 2025

ABRIL 2025

ATUALIZAÇÃO (%)

5,3200

4,8767

4,4334

3,9901

3,5468

3,1035

2,6602

2,2169

1,7736

1,3303

0,8870

0,4437.

As antecipações salariais concedidas entre 01/05/2024 e 30/04/2025 poderão ser compensadas.

As diferenças salariais resultantes da aplicação do índice de reajuste previsto neste instrumento, bem como da atualização dos pisos salariais, poderão ser pagas, sem qualquer acréscimo, até a folha de pagamento dos 2 (dois) meses subsequentes à assinatura desta Convenção.

PREVISÃO DE TERMO ADITIVO A ESTA CONVENÇÃO

As partes firmarão, em 2026, termo aditivo a esta Convenção fixando os critérios de atualização das cláusulas econômicas que vigorarão a partir da nova data-base a ser implementada em 01º de maio do referido ano de 2026.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - CONDIÇÕES GERAIS

HORAS EXTRAS

As Horas Extras serão remuneradas com os seguintes adicionais:

A – 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados de segunda a sábado;

B – 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados aos domingos e feriados.

Na hipótese da prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados, exceto quando concedida folga compensatória, as horas trabalhadas estarão sujeitas ao adicional previsto no *caput*, além do pagamento da jornada de folga.

Deverá ser observado pelas empresas o limite máximo de que trata o art. 59 da CLT.

O pagamento (ou desconto) das horas extras (ou horas de ausência) será feito respeitando o valor de salário do mês de execução.

REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO AVISO PRÉVIO

A média das horas extras, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, décimo terceiro salário e verbas rescisórias.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Enquanto as empresas não possuírem restaurante ou fornecimento de refeição, deverão fornecer a todos os seus empregados Auxílio-Alimentação através de Vale Refeição, no valor de R\$ 42,13 (quarenta e dois reais e treze centavos), por dia trabalhado, subsidiando, no mínimo, 90% (noventa por cento) deste valor, percentual que não poderá sofrer redução.

É facultado às empresas efetuar, se assim se tornar necessário, recomendado ou adequado à suas operações, ou para facilidade dos empregados, o pagamento total ou parcial do Auxílio-Alimentação em dinheiro.

O benefício do Auxílio-Alimentação pago em dinheiro tem caráter meramente indenizatório, para todos os fins.

O benefício do Auxílio-Alimentação não se caracteriza, para todos os efeitos, como salário utilidade.

VALE TRANSPORTE

É facultado às empresas efetuar, se assim se tornar necessário, recomendado ou adequado às suas operações, ou facilidade dos empregados, o pagamento do Vale Transporte em dinheiro, respeitados os direitos e limites estabelecidos pela Lei nº 7.418 de 16/12/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 17/01/87.

O pagamento do Vale Transporte feito em espécie não integrará o salário, por ser indispensável à prestação do serviço.

AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa pagará aos seus beneficiários valor equivalente ao seu último salário contratual, juntamente com as demais verbas rescisórias, auxílio este com características estritamente indenizatórias.

O auxílio funeral não será devido quando for mantida apólice de Seguro de Vida em Grupo ou Acidente paga integralmente pela empresa.

REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão aos seus empregados, sem distinção de sexo, na vigência do contrato de trabalho, a importância de até o limite de R\$ 386,52 (trezentos e oitenta e seis reais e cinquenta e dois centavos), mensalmente, para cada filho (inclusive adotivo) de até 6 (seis) anos, mediante solicitação escrita e entregue ao setor de Recursos Humanos da empresa associada ao SINAENCO, devendo constar cópia da certidão de nascimento ou sentença concessiva de adoção e recibo de comprovação da despesa com o serviço, pagamento este que fica condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha do(a) empregado(a), admitindo-se, também, que esse custeio poderá ocorrer nos casos de contratação de profissional, pessoa física, que preste o serviço de babá na residência do(a) empregado(a), desde que esse vínculo empregatício doméstico seja comprovado mediante a apresentação de guia de pagamento mensal dos encargos do eSocial correspondente a esse vínculo.

PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários manterão Plano de Assistência Médica, podendo ser incluída a assistência odontológica, a critério de cada empresa.

Os empregadores se obrigam a contratar o Plano de Assistência Médica cobrindo, pelo menos 20% (vinte por cento) do custeio deste plano de cada empregado titular.

O empregado que não desejar aderir ao Plano de Assistência Médica oferecido pela empresa deverá efetuar a sua renúncia ao benefício, por escrito, ficando a empresa, desta forma, desobrigada ao disposto nesta cláusula.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - MODALIDADES

RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas deverão proceder à competente quitação das rescisões contratuais nos prazos do art. 477 da CLT. Os pagamentos efetuados com atraso estarão sujeitos à correção monetária idêntica à prevista na legislação vigente para atualização de débitos trabalhistas.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência se o empregado for readmitido num prazo inferior a 12 (doze) meses de sua demissão.

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

CLÁUSULA SEXTA - NORMAS GERAIS

BANCO DE HORAS

Fica firmado o Banco de Horas, que permite acumular saldo de horas positivas e negativas, quer na prestação de serviços em jornadas extraordinárias de trabalho para atender necessidades contratuais de empregador, quer para atender ausências particulares de empregados.

O Banco de Horas terá como limite o total de 32h/mês positivas ou negativas, que se acumularão durante o período de 12 (doze) meses ou 1 (um) ano, findo o qual deverá ser zerado no mês subsequente, por meio do pagamento ou desconto do saldo de horas remanescentes, iniciando-se então novo período.

O excedente às 32 horas no mês deverá ser remunerado, se positivo, com acréscimo percentual estabelecido nesta Convenção Coletiva; ou se negativo, descontado como hora normal, no mês seguinte ao de sua apuração.

Poderão as partes, empregado e empregador, se assim convier, negociar para que o saldo de horas possa ser transferido para outro período de apuração. Se positivo, para que possa ser compensado em correspondente período de faltas total ou parcial e na forma ordinária; ou, em se tratando de saldo negativo, para que seja descontado, também na forma ordinária, de uma só vez ou parceladamente.

Salvo as exceções previstas no art. 61 da CLT, a jornada diária de trabalho não poderá ultrapassar o limite de 10h, compreendendo-se nesse limite a compensação do sábado, objeto da duração semanal da jornada de trabalho.

Ocorrendo rescisão contratual, as horas de saldo positivas, então existentes, serão remuneradas com o acréscimo conforme percentual estabelecido nesta Convenção, ou descontadas como horas normais, se negativas.

DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

As empresas manterão, sem redução dos salários, jornada real de trabalho cuja duração será de 44 (quarenta e quatro horas) semanais.

Para os profissionais que presentemente trabalham ou venham a trabalhar fora da sede das empresas associadas, compreendendo-se aqui tanto campo, canteiro de obras e escritórios, bem como a sede de clientes, independentemente inclusive da denominação de função ou cargo que é desempenhado pelo empregado, prevalecerá a jornada de trabalho praticada no local até o limite constitucional.

As horas de ausência na duração do trabalho semanal, inclusive as pontes de feriados, poderão ser compensadas com prorrogação do horário de trabalho nos outros dias úteis, através da formação do Banco de Horas.

CONTROLE DE PONTO

Para o registro da jornada dos trabalhadores poderão ser adotados controles manuais, mecânicos e eletrônicos por meios digitais e geolocalização conforme Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego.

DISPENSA DE EMPREGADOS EM ÉPOCA DE APOSENTADORIA

As empresas garantirão emprego ou salário aos empregados com mais de 4 (quatro) anos de trabalho na mesma empresa e que estejam a menos de 1 (um) ano do direito à aposentadoria e que, enquanto mantido o vínculo empregatício, tenham declarado, previamente, por escrito, e comprovado esta condição junto à área de Recursos Humanos; sendo adquirido este direito, cessa a estabilidade.

Para efeito desta cláusula, entende-se como direito à aposentadoria aquela que se dá em seus prazos mínimos legais, excetuando as aposentadorias especiais.

Esta garantia não prevalecerá para os empregados demitidos por justa causa ou acordo entre as partes.

LICENÇA MATERNIDADE

Em atendimento ao preceito constitucional, as empresas associadas concederão licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

De acordo com a Lei nº 10.421, de 15/04/2002, que estende à mãe adotiva o direito à licença maternidade, fica estabelecido que em caso de adoção ou guarda judicial o período de gozo da licença maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

GARANTIA À GESTANTE

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante desde o início da gestação até 30 (trinta) dias após o término do período de afastamento compulsório, ressalvados os casos de rescisão por justa causa, término de contrato a prazo determinado, pedido de demissão e acordo entre empregados e a empresa, sendo nesses dois últimos casos com assistência do SINTEC/DF.

A garantia prevista no *caput* é extensiva às empregadas que adotem criança com até 6 (seis) meses de idade ou que tenham abortado, pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da data da adoção, devidamente comprovada, ou da data do aborto.

GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Garantia de emprego ou salário ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de doença, pelo prazo de 30 (trinta) dias contados do término do afastamento.

Esta garantia será concedida por uma única vez durante a vigência desta Convenção, exceto para os casos de afastamento por cirurgia.

RENEGOCIAÇÃO

Caso ocorram alterações significativas no cenário que interfiram diretamente nas regras estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho e/ou alteração na legislação salarial vigente, as partes se comprometem a renegociar as condições, de modo a restabelecer o equilíbrio das relações trabalhistas.

AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

- a) 02 (dois) dias corridos, por motivo de falecimento do cônjuge, pais ou filhos;
- b) 02 (dois) dias corridos, por motivo de falecimento de irmãos ou pessoas que, devidamente comprovado, vivam sob sua dependência econômica;
- c) 03 (três) dias consecutivos em caso de núpcias;
- d) 05 (cinco) dias corridos na semana em caso de nascimento de filho(a).

DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR

As empresas descontarão no DSR, na justa proporção, os dias ou horas não trabalhadas, respeitando a política de compensação praticada.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - CONDIÇÕES GERAIS

ESPECIFICIDADE DA ABRANGÊNCIA DA CATEGORIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se à categoria profissional diferenciada dos Técnicos Industriais, vinculados ao Plano da Confederação Nacional dos Profissionais Liberais – CNPL, que exerçam as suas atividades nas empresas dos ramos da engenharia, consultoria e arquitetura estabelecidas no Distrito Federal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; da Lei nº 5.524, de 5 de novembro de 1968; do Decreto nº 90.922, de 6 de fevereiro de 1985; e da Lei nº 13.639, de 26 de março de 2018.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Por deliberação da Assembleia Geral do SINTEC/DF, realizada em 11 de março de 2025, e em conformidade com a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do ARE 1018459 (Tema 935 de Repercussão Geral), fica instituída a Contribuição Assistencial, destinada ao custeio das atividades negociais e assistenciais do sindicato laboral, a ser paga por todos os empregados integrantes da categoria profissional beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

VALOR E SISTEMÁTICA DE COBRANÇA

As empresas descontarão de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, o percentual de 2% (dois por cento) do salário bruto referente ao mês do desconto, em parcela única, observando os seguintes

critérios:

I – Para os empregados ativos na data da assinatura desta Convenção, o desconto será efetuado no primeiro mês subsequente à sua vigência.

II – Para os empregados admitidos após a assinatura desta Convenção, o desconto será efetuado no primeiro mês subsequente ao da sua contratação.

DIREITO DE OPOSIÇÃO

É assegurado ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial, a ser exercido nos seguintes termos:

I – A oposição deverá ser manifestada de forma individual e por escrito do próprio punho, em carta legível e assinada, contendo nome completo, CPF, cargo/função e o nome da empresa empregadora.

II – A carta de oposição deverá ser enviada ao SINTEC/DF para o e-mail sintec.dfoposicao@gmail.com.

III – O prazo para o exercício do direito de oposição é de 15 (quinze) dias corridos, improrrogáveis, contados a partir da data de assinatura (registro no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho) da presente Convenção.

IV – O SINTEC/DF informará a confirmação formal de recebimento para os respectivos e-mails dos empregados, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas úteis, para efeito de aceitação ou não em caso de descumprimento da referida cláusula.

V – Encerrado o prazo, o SINTEC/DF consolidará a relação nominal dos empregados que exerceram o direito de oposição e a encaminhará formalmente a cada empresa em até 10 (dez) dias úteis, para que o desconto não seja realizado, excetuados os demais empregados abrangidos pela presente Convenção que não manifestaram a oposição.

RECOLHIMENTO E REPASSE

I - Os valores descontados deverão ser repassados pelas empresas em favor do SINTEC/DF até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente ao do desconto, via depósito/transferência ou Pix, para a seguinte conta:

Banco: Caixa Econômica Federal (104)

Agência: 104

Conta Corrente: 5775721620

Pix: 010069080001-75

Titular: Sindicato dos Técnicos Industriais de Nível Médio do Distrito Federal – SINTEC/DF.

II - O não recolhimento no prazo estipulado sujeitará a empresa infratora à multa de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sem prejuízo da atualização monetária.

Após constatado o repasse o SINTEC/DF enviará guia de quitação da referida contribuição.

RESPONSABILIDADE E EXCLUSÃO DE ÔNUS PARA AS EMPRESAS

I - A instituição e a cobrança da Contribuição Assistencial são de responsabilidade exclusiva do SINTEC/DF, em decorrência de decisão soberana de sua assembleia.

II – As empresas atuarão como meras agentes de arrecadação e repasse, não lhes cabendo qualquer ônus ou responsabilidade sobre a legalidade e legitimidade da cobrança.

III – Em eventual ação judicial movida por empregado que questione o desconto, a empresa promoverá a denúncia da lide ao SINTEC/DF, nos termos do art. 125, II, do Código de Processo Civil, para que este assumo o polo passivo da demanda e a responsabilidade por seu resultado.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIALSINAENCO

	CLASSE VALOR CAPITAL SOCIAL (R\$)	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (R\$)	
A	ACIMA DE 8.100.001,00	R\$	400,00
B	DE 2.700.001,00 a 8.100.000,00	R\$	300,00
C	DE 900.001,00 a 2.700.000,00	R\$	200,00
D	DE 100.001,00 a 900.000,00	R\$	100,00
E	Até 100.000,00	R\$	60,00
F	Empresas sem Empregados	R\$	35,00

A Contribuição deverá ser paga por meio de boleto bancário de uma única vez, com vencimento em até 30 (trinta) dias a contar da assinatura desta Convenção. Os valores pagos em atraso sofrerão multa de 2% (dois por cento) e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

DESPESAS DE VIAGENS

As empresas se comprometem a arcar com as despesas de viagens em objeto de trabalho antecipando parte destas, devendo o empregado prestar contas dentro da sistemática e prazos estipulados por essas.

Quando for utilizado, a serviço, o veículo de propriedade do empregado o valor do reembolso pelo quilômetro rodado será de pelo menos R\$ 1,30 (um real e trinta centavos).

MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida a multa no valor equivalente a 2% (dois por cento) do salário da categoria, por empregado, por infração e por dia, nos casos de descumprimento das obrigações de fazer, constantes da presente Convenção Coletiva, revertendo o pagamento em favor da parte prejudicada e não podendo exceder o principal nos termos do art. 920 do Código Civil.

RECICLAGEM TECNOLÓGICA (APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO)

As empresas, de acordo com a conveniência e necessidade, proporcionarão treinamento tecnológico para os profissionais da área técnica, entendendo-se, como tal, a participação em cursos ministrados pelas próprias empresas ou terceiros, participação em seminários, congressos técnicos ou eventos similares de interesse do setor.

As empresas divulgarão amplamente sua política de treinamento, bem como as previsões anuais de realização de cursos, eventos, seminários, etc., incentivando a participação de seu corpo técnico.

As empresas incentivarão intercâmbio tecnológico de profissionais da área técnica, entre as empresas do setor.

As empresas envidarão esforços na criação de mecanismos que possibilitem a adequada inovação tecnológica do quadro técnico e a transferência de conhecimento nas várias áreas das empresas.

PUBLICIDADE

As empresas concordam em divulgar, por meio de seus quadros de avisos, sob a inteira responsabilidade do SINTEC/DF, informativos que tratem de interesses da Entidade, desde que sejam encaminhados formalmente para afixação, através do órgão de pessoal da empresa.

MUDANÇA DE LOCAL

Nos casos em que houver mudanças de endereço das empresas, estas se obrigam a estudar formas que minimizem eventuais transtornos decorrentes dessa mudança, bem como a efetuar comunicação prévia ao Sindicato.

JUÍZO COMPETENTE

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

}

EDUARDO STAHLHOEFER
DIRETOR
SIND NACIONAL EMPR ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA

WELLINGTON SIQUEIRA DE MEDEIROS
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO DF

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL SINTEC

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

ANEXO II - RESOLUÇÃO 085.2019

[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>.