ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013_2014, FIRMADO ENTRE O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA E A MITRA DIOCESANA DE APUCARANA.

Pelo presente instrumento, de um lado, representando os empregados e devidamente autorizados pelos mesmos, em assembleia realizada no dia 11 (onze) de Março de 2013, **O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA,** inscrito no CNPJ sob nº. 78.636.057/0001-79 – Código Sindical Nº. 020.232.884.74-3, com sede na Rua Piauí, nº. 211, 8º Andar – Sala 82 – Fone: (43)3323-0155, Centro, nesta cidade de Londrina, Estado do Paraná, através de seu Presidente o **Sr. LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA**, brasileiro, casado, dirigente sindical, portador do CPF sob nº. 362.262.549-04, residente e domiciliado nesta cidade, e do outro lado representando a **MITRA DIOCESANA DE APUCARANA**, inscrito no CNPJ sob nº. 75.283.564/0001-88, com sede na Rua Professor João Cândido Ferreira, nº.14, Centro, nesta cidade de Apucarana, Estado do Paraná, através de seu Procurador legalmente constituído, o **PADRE MARCOS DONIZETE BERTANHA**, brasileiro, vigário ecônomo, inscrito no CPF sob nº.028.326.119-66, residente e domiciliado na cidade de Apucarana – Paraná, firmam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, nos termos do artigo 611, § 1º da CLT, e os artigos 7º, XXVI e 8º, VI da CF/88, estabelecendo as condições contidas nas cláusulas que seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGENCIA – Este Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, iniciando a partir de 1º de junho de 2013 até 31 de maio de 2014.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA – Este Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os trabalhadores de Paróquias pertencentes à Mitra Diocesana de Apucarana e demais municípios a seguir mencionados: **ARAPONGAS, APUCARANA, ASTORGA, ARAPUÃ, ARIRANHA DO IVAÍ, BORRAZÓPOLIS, CAFEARA, CALIFORNIA, CAMBIRA, CRUZMALTINA, FAXINAL, GODOY MOREIRA, GRANDES RIOS, GUARACI, ITAGUAJÉ, IVAIPORÃ, JARDIM ALEGRE, LIDIANÓPOLIS, LUNARDELI, MARILÂNDIA DO SUL, MAUÁ DA SERRA, MUNHOZ DE MELLO, NOSSA SENHORA DAS GRAÇAS, NOVO ITACOLOMI, PITANGUEIRAS, RIO BOM, SABAUDIA, SANTA INÊS, SANTO INÁCIO E SÃO JOÃO DO IVAÍ.**

CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL – Fica assegurado a partir de 1º de junho de 2013 aos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, o reajuste salarial de **10% (dez por cento);**

Parágrafo Primeiro: Os salários serão calculados, incidindo o percentual do caput desta cláusula, sobre a importância fixa estipulada em 1º de junho de 2013.

Parágrafo Segundo: A correção salarial ora estabelecida compensa a todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador desde junho de 2012. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade;

CLÁUSULA QUARTA – PISO SALARIAL MÍNIMO – Assegura-se a todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, a partir de 1º de junho de 2013, os seguintes pisos salariais:

A) Aos empregados que exerçam com habitualidade atividades em COPA, COZINHA, FAXINEIRA(o), VIGIA, GUARDA, GERO-SISTER(cuidador de idosos), JARDINEIRO, OFFICE-BOYS, PORTEIROS e ZELADOR (a).....R$ 940,00 (Novecentos e quarenta reais);

B) Aos empregados que exerçam suas atividades em ESCRITURÁRIO (a).....R$ 1.067,00..... (Mil e sessenta e sete reais);

C) Aos empregados que exerçam suas atividades em AUXILIAR DE ESCRITÓRIO.....R$ 1.001,00 .....(Mil e um reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos demais salários aplicam-se o percentual estipulado na cláusula terceira e parágrafo primeiro.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – SRTE/PR

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013_2014, FIRMADO ENTRE O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA E A MITRA DIOCESANA DE APUCARANA.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado no presente Acordo, a garantia mínima para o Piso Salarial da categoria de 15% (quinze por cento) sobre o salário-mínimo, caso venha a ultrapassar o piso.

CLÁUSULA QUINTA – ANUÊNIO - Fica convencionado que a partir de 01 de Junho de 2013 a **MITRA DIOCESANA DE APUCARANA** implantará o Anuênio no percentual de 2% (dois por cento) aos empregados que completarem 01(um) ano na data da implantação, limitado a 05 (cinco) anos.

CLÁUSULA SEXTA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS - Fica estabelecido no presente Acordo Coletivo de Trabalho que as empresas deverão efetuar o desconto em folha de pagamento da Contribuição Negocial dos Empregados em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA**, no valor equivalente a 12% (Doze por cento) sobre a remuneração, dividido em duas parcelas de 6% (seis por cento), sendo a primeira parcela sobre a remuneração do mês de Junho de 2013 e recolhida até o dia 10 de Julho de 2013 e a segunda parcela sobre a remuneração do mês de Dezembro de 2013 e recolhida até o dia 10 de Janeiro de 2014, limitado até o valor de R$ 95,00 (Noventa e cinco reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica estabelecido o prazo de 30 (trinta) dias após o registro deste Acordo Coletivo de Trabalho, para os integrantes da categoria fazerem oposição quanto à referida contribuição. Findo o prazo fica preclusa qualquer manifestação, conforme Termo de Ajuste de Conduta firmado com a Procuradoria Regional do Trabalho;

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, tanto aqueles que trabalham no Município de Londrina, bem como aqueles de outros municípios abrangidos pela jurisdição do Sindicato Profissional signatário, a oposição deverá ser feita por escrito de próprio punho e entregue pessoalmente ou por terceiros na Sede do Sindicato Profissional; bem como poderá ser enviada por correios. Com relação ao empregado não alfabetizado, este poderá firmar a rogo a carta de oposição e utilizar-se dos mesmos meios para conhecimento do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA SÉTIMA – COMPENSAÇÃO DE UM DOMINGO – Na superveniência de ocorrer trabalho em um dos domingos de que cogita a cláusula 28 do Texto Convencional, fica assegurado ao empregado o respectivo descanso compensatório dentro de 15 (quinze) dias a contar da ocorrência do labor, mediante homologação do Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não havendo a compensação do domingo trabalhado de que trata o caput da presente cláusula, o mencionado dia laborado, será pago de forma dobrada.

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO: O serviço executado a partir das 22h00mim até o final da jornada terá um adicional de **30% (trinta por cento)**, considerado como adicional noturno.

CLÁUSULA NONA - DO AVISO PRÉVIO/ALTERAÇÃO NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: Durante o prazo de Aviso Prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, horário ou qualquer outra alteração sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso-prévio e verbas rescisórias.

Parágrafo Primeiro - Os empregados com fração superior a 06 (seis) meses farão jus ao acréscimo de 03 (três) dias, conforme Lei 12.506/11.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No Caso De Aviso Prévio, Aplica-se A Súmula Nº. 380 Do Tribunal Superior Do Trabalho Ou Instrução Normativa Nº 04 Do MTE.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – SRTE/PR

Pe. ADB.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013_2014, FIRMADO ENTRE O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA E A MITRA DIOCESANA DE APUCARANA.

CLÁUSULA 24 - AVISO PRÉVIO: O Aviso Prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço como segue:

TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO	AVISO PRÉVIO Nº DE DIAS	TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO	AVISO PRÉVIO Nº DE DIAS
00 ano	30 dias	11 anos	63 dias
01 ano	33 dias	12 anos	66 dias
02 anos	36 dias	13 anos	69 dias
03 anos	39 dias	14 anos	72 dias
04 anos	42 dias	15 anos	75 dias
05 anos	45 dias	16 anos	78 dias
06 anos	48 dias	17 anos	81 dias
07 anos	51 dias	18 anos	84 dias
08 anos	54 dias	19 anos	87 dias
09 anos	57 dias	20 anos	90 dias
10 anos	60 dias		

Parágrafo Primeiro - O empregado que não tiver interesse ao cumprimento do aviso-prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.

Parágrafo Segundo - O tempo do aviso-prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias, será indenizado.

Parágrafo Terceiro – Na dispensa sem justa causa, ocorrida no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, é devido o pagamento de indenização adicional equivalente a 01(uma) remuneração mensal do empregado, nos termos do Artigo 9º da Lei 7.238/84. Se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio, será devida a indenização em referência. Se ocorrer após ou durante a data-base, o empregado não tem direito à indenização, mas fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura dos empregados deverá ser sobreposta à data.

Parágrafo Primeiro: Fica convencionado que o contrato de experiência somente poderá ser celebrado com o prazo mínimo de 30 (trinta) dias e no máximo de 90 (noventa) dias, e não podendo ser celebrado na readmissão.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE: Os empregadores fornecerão Vale-transporte aos seus empregados, até o último dia do mês anterior ao que se referir o benefício, não se caracterizando neste caso em salário "in natura", não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

Parágrafo Primeiro – O desconto dos salários dos empregados beneficiados terá limite máximo de **3% (três por cento)** sobre o salário-base por parte do empregador.

Parágrafo Segundo - AUXÍLIO TRANSPORTE – Fica facultado aos empregadores a conceder aos empregados que se utilizarem de transporte próprio, pactuados por escrito com os empregadores, auxílio-transporte no valor de **R$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais)** mensais, quando estes utilizarem como meio de transporte veículos autos motores próprio.

Parágrafo Terceiro - O referido benefício será obrigatório a sua concessão nos locais em que não possuam transporte público regular, não se caracterizando neste caso em salário "in natura", não se incorporando,

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – SRTE/PR

dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, não havendo desconto dos salários dos empregados beneficiados.

Cláusula DECIMA SEGUNDA: AMAMENTAÇÃO – Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de (01) uma hora cada um.

Parágrafo Único: Quando exigir a saúde do filho, o período de seis (6) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Cláusula DECIMA TERCEIRA: AUSÊNCIAS LEGAIS: Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos:

A) **06** dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento, para o titular, descendentes e ascendentes.
B) **05** dias no caso de falecimento de cônjuge, descendentes e ascendentes, tio(a), irmão(ã), mais o dia da ocorrência do fato;
C) **02** dias no caso de falecimento de sogro (a);
D) Os dias necessários para internamento hospitalar de cônjuge e para obtenção de documentos legais; desde de que comprovado;
E) Serão abonadas as faltas do empregado estudante vestibulando;
F) **05** dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade);
G) Abono das faltas, De acordo com o **ECA** - Estatuto da Criança e do Adolescente, em vista da medida que elegem como princípio fundamental da criança e proteção integral incumbido pelos pais, igualmente, os deveres impostos nos artigos 1.643 e 1.635 do Código Civil, o empregado, pai, mãe ou responsável legal poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período até **15 (quinze) dias**, para acompanhar e cuidar de filho menor de até 16 (dezesseis) anos, no caso de internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.
H) Em caso de aborto, comprovado por atestado médico oficial, conforme Decreto nº. 3.668 de 23/11/2000, a mulher terá um repouso remunerado de **15 (quinze) dias** remunerados, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Cláusula DECIMA QUARTA: – QUEBRA DE CAIXA: Fica assegurado aos empregados caixas, tesoureiros e outras que manipulem exclusivamente valores, um acréscimo de **15% (quinze por cento)** no salário a título de quebra de caixa.

Cláusula DECIMA QUINTA: HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RECISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO A PARTIR DE 11 (ONZE) MESES E 15 (QUINZE) DIAS: Fica o empregador obrigado a proceder junto à entidade representativa dos empregados as homologações do Termo de Contrato de Trabalho de seus empregados, cuja duração exceder 11 meses e 15 dias de contrato de trabalho.

Cláusula DECIMA SEXTA: PROTEÇÃO A IGUALDADE:

a) As empresas incentivarão e garantirão a participação das mulheres em cursos de formação profissional, treinamentos e requalificação, ministrados pelas empresas ou por outras entidades;
b) As empresas não admitirão discriminação de qualquer natureza, em especial ao que se refere a sexo, etnia, idade, estado civil, ter ou não filhos (as), tanto para admissão quanto para preenchimento de cargos;
c) Fica garantido recebimento de salário igual para trabalho de igual valor entre homens e mulheres conforme a Convenção 100 da OIT, bem como comissões, horas extras ou quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa.

CLÁUSULA DECIMA SETIMA: CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS – O presente Acordo não implica na renúncia de benefícios e condições mais favoráveis existentes ou que venham a serem concedidas, e que deverão ser mantidas.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – SRTE/PR

CLÁUSULA DECIMA OITAVA: SUPRESSÃO DAS HORAS EXTRAS: Na hipótese de supressão parcial ou integral das horas extras, deverão os empregadores observar o estabelecido no Enunciado da Súmula nº. 291 do Tribunal Superior do Trabalho que assim dispõe: "A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão", mesmo quando da implantação do banco de horas.

Parágrafo Único – em caso de supressão das horas extras a indenização correspondente deverá ser paga ao empregado no mês subsequente da data da supressão, sob pena da média das horas extras dos últimos 12 meses ser incorporada no salário do empregado.

CLÁUSULA DECIMA NONA: CESTA BÁSICA: O empregador fornecerá aos seus empregados mensalmente e a título gratuito, uma cesta básica no valor mínimo de **R$ 165,00 (Cento e sessenta e cinco reais)**, podendo tal benefício ser substituído pelo fornecimento de ticket's no valor equivalente, a critério do empregador. O referido benefício será concedido mesmo quando da suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, ou seja, (Licença Maternidade, Auxílio-doença ou Auxilio Acidentário) e inclusive no gozo de férias.

Parágrafo Primeiro – Aos empregados contratados exclusivamente em regime de Diarista ou Horista ou com carga horária inferior a 220 horas mensais, fará jus à cesta básica proporcionalmente a carga horária trabalhada, não podendo receber um valor inferior a **R$ 100,00 (Cem reais) mensal;**

Parágrafo Segundo – O benefício acima descrito não caracterizará salário "in natura", não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado por quaisquer efeitos legais, devendo o empregador proceder à respectiva inscrição no **PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).**

CLÁUSULA VIGÉSIMA: ESTABILIDADE/DOENÇA: Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego, pelo prazo de 30 (trinta) dias, após a alta médica, aos empregados que tenham ficado afastados por doença de qualquer natureza.

Parágrafo Primeiro – A referida estabilidade aplica-se aos empregados que ficarem afastados por um período superior à 15 (quinze) dias, ou seja, encaminhados para perícia junto ao INSS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: ESTABILIDADE DA GESTANTE: Fica assegurada à empregada gestante, estabilidade provisória desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após a estabilidade prevista no Art. 10 letra B das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: DIAS DE REPOUSOS E FERIADOS: O trabalho realizado nos dias destinados ao descanso **(Domingos e feriados),** terá a compensação no mesmo mês. Não compensados, serão remunerados em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

Parágrafo Primeiro – Para efeitos da presente cláusula será considerado feriado, além daqueles dias fixados em lei federal, estadual e municipal, a terça-feira de carnaval e o dia de finados (02 de Novembro).

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: FÉRIAS – REGIME PARCIAL: Para os empregados contratados sob regime de tempo parcial, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – SRTE/PR

Pe. JADB.

JORNADA SEMANAL DE TRABALHO	DIAS CORRIDOS DE FÉRIAS	DIAS CORRIDOS DE FÉRIAS HAVENDO MAIS DE 7 FALTAS INJUSTIFICADAS
MAIS DE 22 HORAS ATÉ 25 HORAS	18	9
MAIS DE 20 HORAS ATÉ 22 HORAS	16	8
MAIS DE 15 HORAS ATÉ 20 HORAS	14	7
MAIS DE 10 HORAS ATÉ 15 HORAS	12	6
MAIS DE 5 HORAS ATÉ 10 HORAS	10	5
ATÉ 5 HORAS	8	4

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA: ESTABILIDADE QUANDO DO RETORNO DAS FÉRIAS: É vedada a despedida injustificada do trabalhador pelo período de 30 (trinta dias) dias contados de seu retorno das férias, não podendo ser concedido aviso-prévio neste período.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: ESCALA DE FOLGAS - Os empregadores deverão dar ciência da escala de folgas com antecedência mínima de 07 (sete) dias do início das mesmas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: DIA DO TRABALHADOR DA CATEGORIA – Fica instituído o Dia Nacional dos Trabalhadores em Entidades Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas (Igrejas, Paróquias e Mitras, Creches, Asilos, Orfanatos, Casas de Menores e Casas de Idosos) em 08 de Dezembro. Os empregados que, por força de suas funções necessitarem laborar neste dia, fará jus ao pagamento de horas extras em dobro (100%), não podendo haver compensação das mesmas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA: COBRANÇA DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E CONFEDERATIVA: As partes convenentes, pela presente convenção, estabelecem como competente a Justiça do Trabalho para processar as ações de cumprimento, visando à cobrança de Contribuição Negocial, Contribuição Sindical e Confederativa e matéria relativa ao descumprimento das cláusulas convencionais, independente das condições de associado sindicalizado ou não, pelos empregados e empregadores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA: RATIFICAÇÃO DAS CCTs - 2012/2013 e 2013/2014 – Permanecem em vigor e ratificadas todas as cláusulas das Convenções Coletiva de Trabalho com vigência de 2012/2013 e 2013/2014, que não contrariem o disposto neste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA: DESCUMPRIMENTO – Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa equivalente a 1/2 (meio) salário-mínimo, devido à época e local da liquidação dos débitos, que reverterá em prol da parte prejudicada pela violação, sejam empregados, sejam as entidades sindicais signatárias do presente instrumento. Tal penalidade aqui prevista será devida por empregados reclamantes, e por cláusula infligida, podendo ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independente da outorga de mandato pelos empregados.

Por estarem justos e contratados, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 06 (seis) vias de igual forma e teor, para que surtam os efeitos legais perante a lei.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – SRTE/PR

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013_2014, FIRMADO ENTRE O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA E A MITRA DIOCESANA DE APUCARANA.

Londrina-PR, 01 de Junho de 2013.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE LONDRINA.
CNPJ sob nº. 78.636.057/0001-79
LUIZ CARLOS GARCIA DUENHA
CPF sob nº. 362.262.549-04
Diretor-Presidente

MITRA DIOCESANA DE APUCARANA
CNPJ sob nº. 75.283.564/0001-88
PADRE MARCOS DONIZETE BERTANHA
CPF sob nº. 028.326.119-66
Vigário Ecônomo

Autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na internet, no endereço http://www.mte.gov.br/mediador.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – SRTE/PR