

# Radar Convenções Coletivas

## APRESENTAÇÃO

A Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), por meio da Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC) apresenta mais uma edição do **RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS**. O presente traz as informações das negociações concluídas no ano de 2024, até a **data-base de julho de 2024**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **31 de julho de 2024**.

Importante destacar, como critério de análise, que são verificadas as convenções coletivas firmadas pelos sindicatos associados à CBIC, cuja categoria seja a indústria da construção, infraestrutura ou montagens industriais, que estejam disponibilizadas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego ou no sítio eletrônico da entidade empresarial. Pode ocorrer, portanto, de que instrumentos firmados antes da data de referência não constem do presente boletim, por ainda não estarem disponíveis para consulta.

Também é importante pontuar que os índices e dados apresentados no Radar Convenções são **atualizados e consolidados** mensalmente, o que implicará no ajuste e alteração dos números constantes do presente informativo em relação aos anteriores, tendo em vista a conclusão de novas negociações, bem como as datas em que os instrumentos são disponibilizados para consulta. Isso significa dizer que os números consolidados não necessariamente serão uma soma dos constantes nos informativos anteriores.

## **Apresentação**

O boletim também conta com um texto informativo sobre questões relativas às negociações coletivas, notícias legislativas, decisões judiciais, conceitos e outros pertinentes ao tema, intitulado **PANORAMA CONVENÇÕES**. Assim, o informativo está dessa forma organizado:

### **Seção 1 – PRINCIPAIS DADOS DAS CONVENÇÕES COLETIVAS**

### **Seção 2 – COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS**

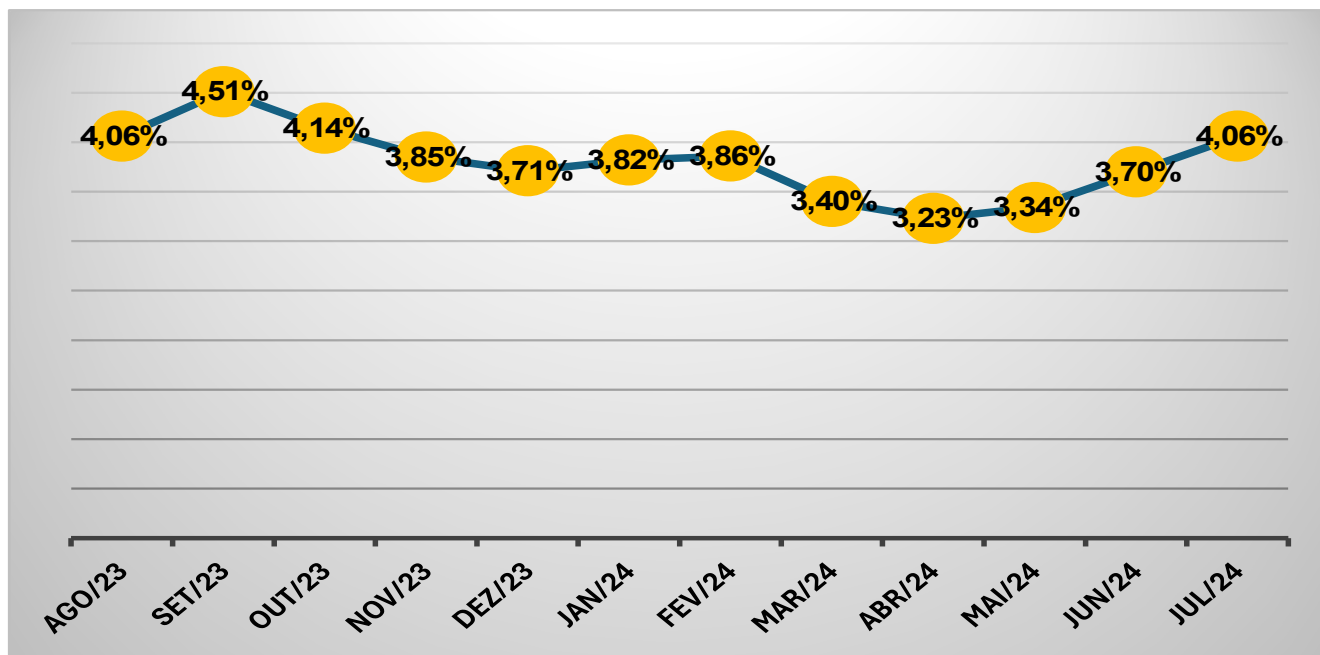
### **Seção 3 – PANORAMA CONVENÇÕES**

## PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2024

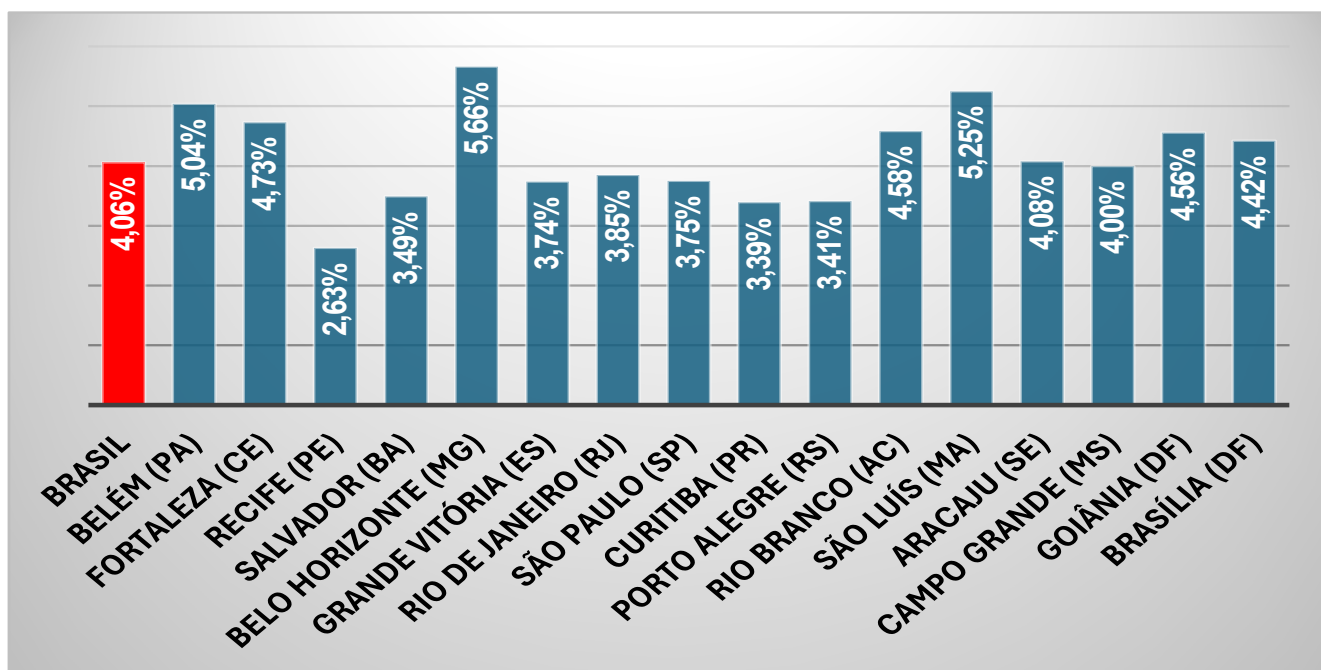
**91**Instrumentos coletivos  
registrados no Sistema  
Mediador em 2024**31**Instrumentos coletivos  
registrados no Sistema  
Mediador em julho/24**4,06%**INPC acumulado em 12  
meses até julho/2024**4**Instrumento de ju-  
lho/24 são retroativos a  
março de 2024**3,5%**Menor percentual de rea-  
juste em julho/24**7%**Maior percentual de  
reajuste em julho/24

| Pisos Salariais (julho/2024) |              |              |
|------------------------------|--------------|--------------|
| Piso                         | Menor        | Maior        |
| Servente                     | R\$ 1.453,95 | R\$ 2.101,00 |
| Meio Oficial                 | R\$ 1.641,00 | R\$ 2.513,91 |
| Oficial                      | R\$ 1.746,11 | R\$ 3.397,88 |
| Mestre                       | R\$ 2.317,00 | R\$ 5.291,00 |

Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:

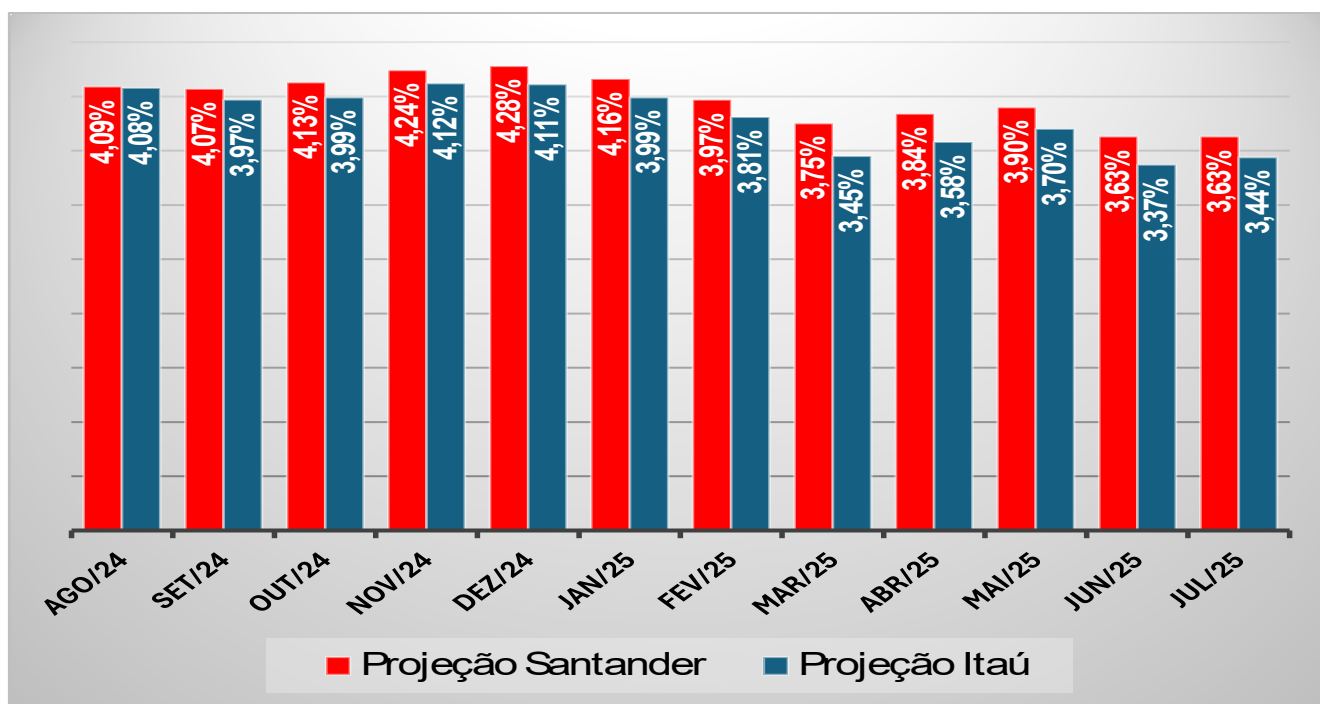


Variação do INPC estratificado por município/região metropolitana de análise, conforme divulgado pelo IBGE:





Projeção para o acumulado do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) para os próximos doze meses (elaboração FIPE):



Projeção para o Salário Mínimo de janeiro de 2025 com base na projeção do INPC e metodologia da Lei de Valorização Permanente do Salário Mínimo (Lei n.º 14.663/23):

| Salário Mínimo Janeiro de 2024 | Projeção INPC         | PIB2022 | Projeção do Salário Mínimo Janeiro 2025 |
|--------------------------------|-----------------------|---------|---|
| R\$ 1.412,00                   | 4,24% <sup>(*)</sup>  | 2,90%   | R\$ 1.512,81                            |
| R\$ 1.412,00                   | 4,12% <sup>(**)</sup> | 2,90%   | R\$ 1.511,12                            |

(\*) Projeção Santander;

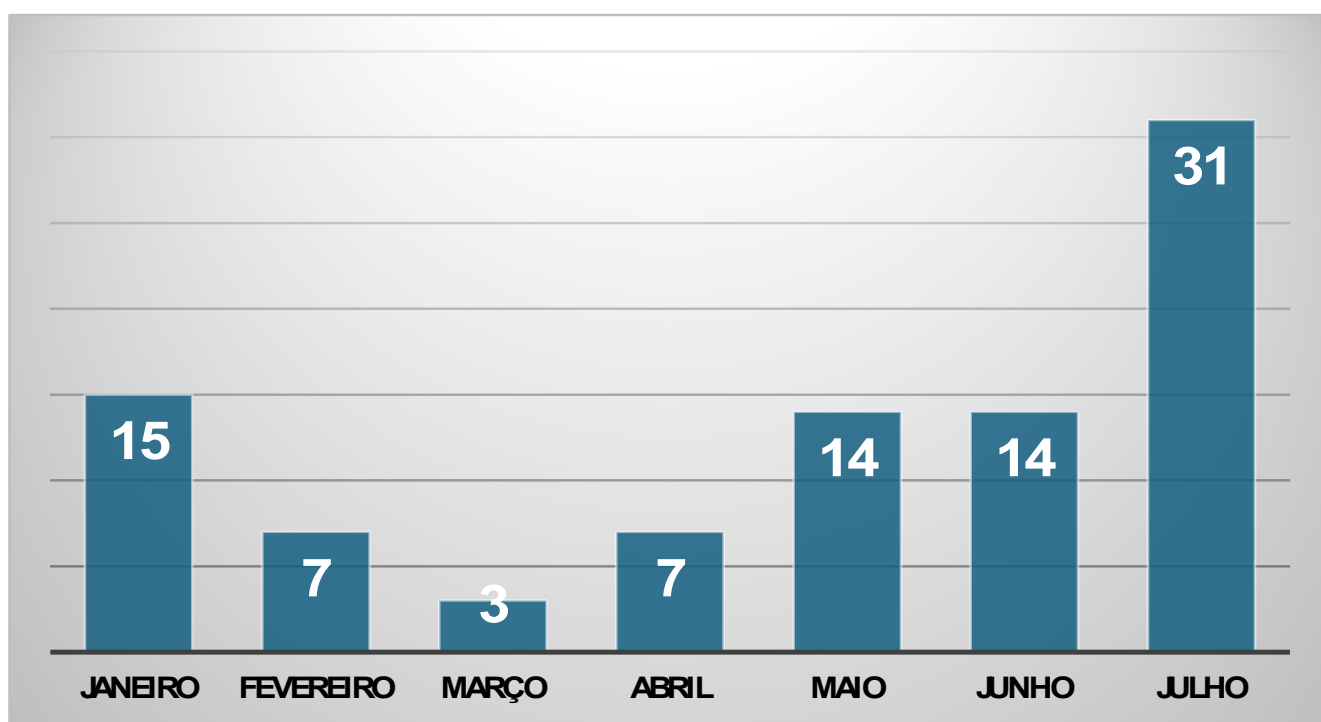
(\*\*) Projeção Itaú.

**Política de Valorização Permanente do Salário Mínimo:** INPC acumulado nos 12 (doze) meses encerrados em novembro mais o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB do segundo ano anterior ao da fixação do valor do salário mínimo.

## COMENTÁRIOS SOBRE AS NEGOCIAÇÕES ANALISADAS

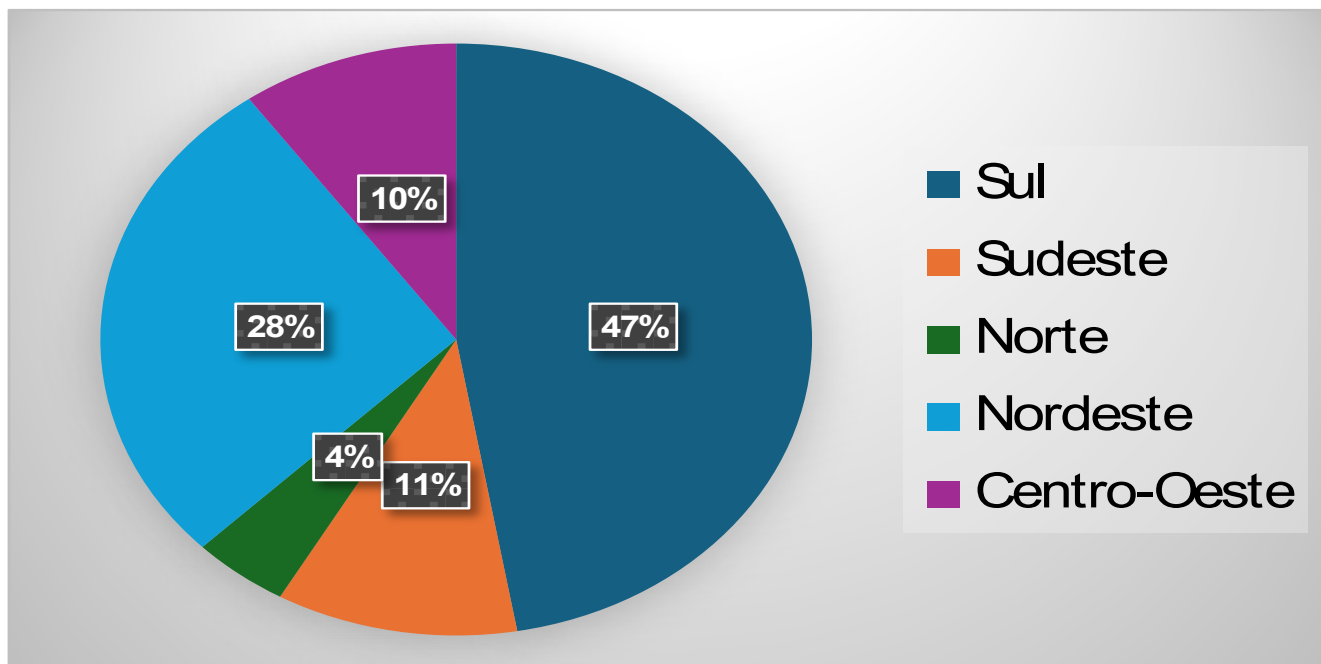
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2024, até a data-base de julho do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 91 (noventa e uma) Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego nos meses de 2024, assim divididos:

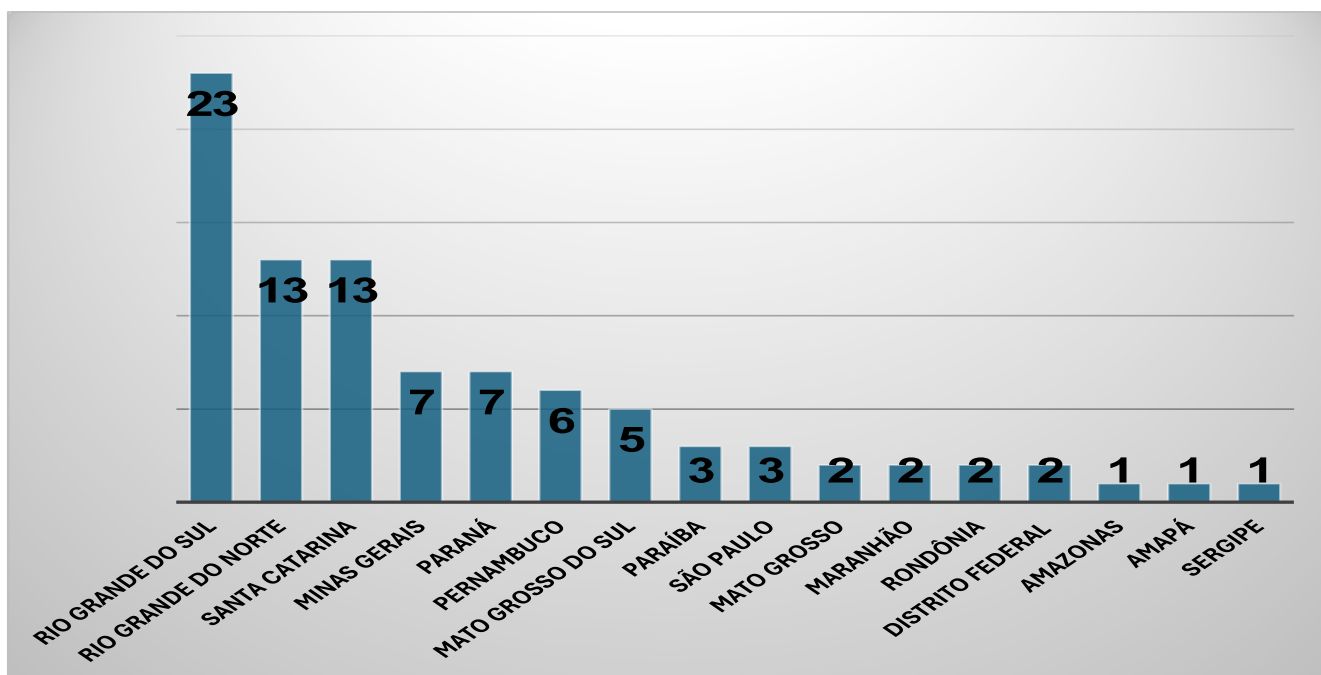


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2024, 25 foram na região nordeste, 4 na norte, 10 na região sudeste, 43 na região sul e 9 na centro oeste. A partir do mês de maio de 2024 foram registrados instrumentos coletivos de trabalho do setor da Indústria da Construção localizados em todas as regiões do Brasil.

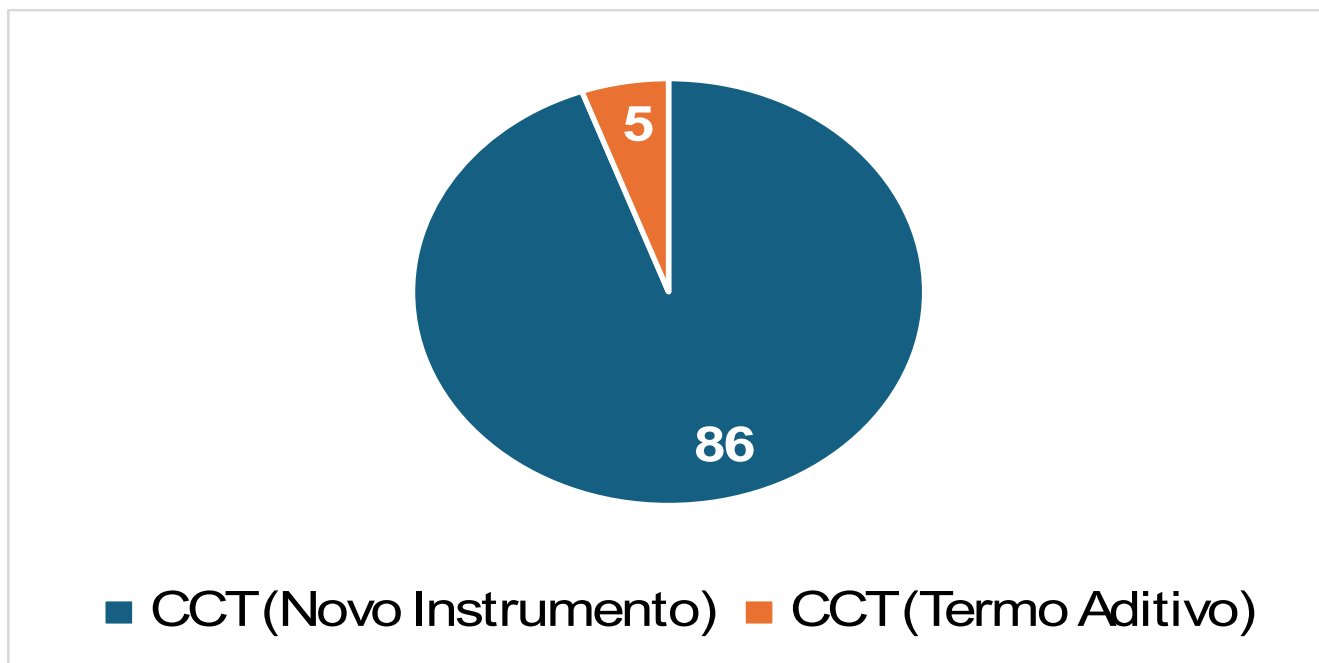
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por região em 2024:



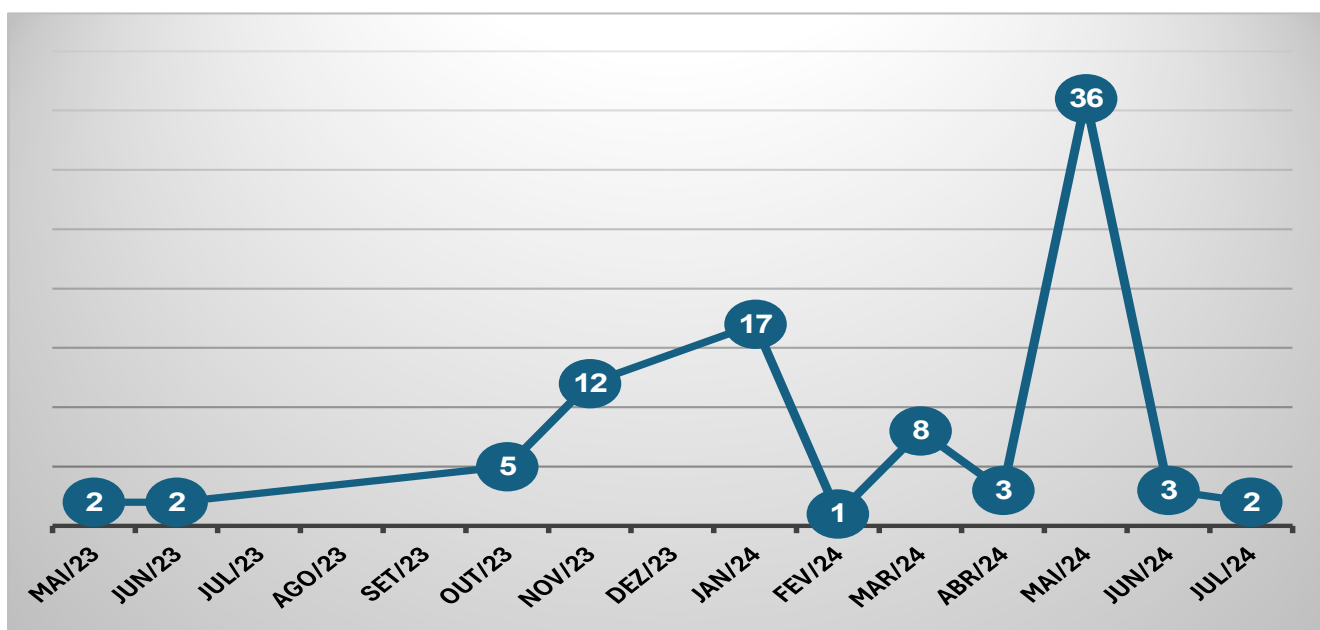
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2024:



Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2024:

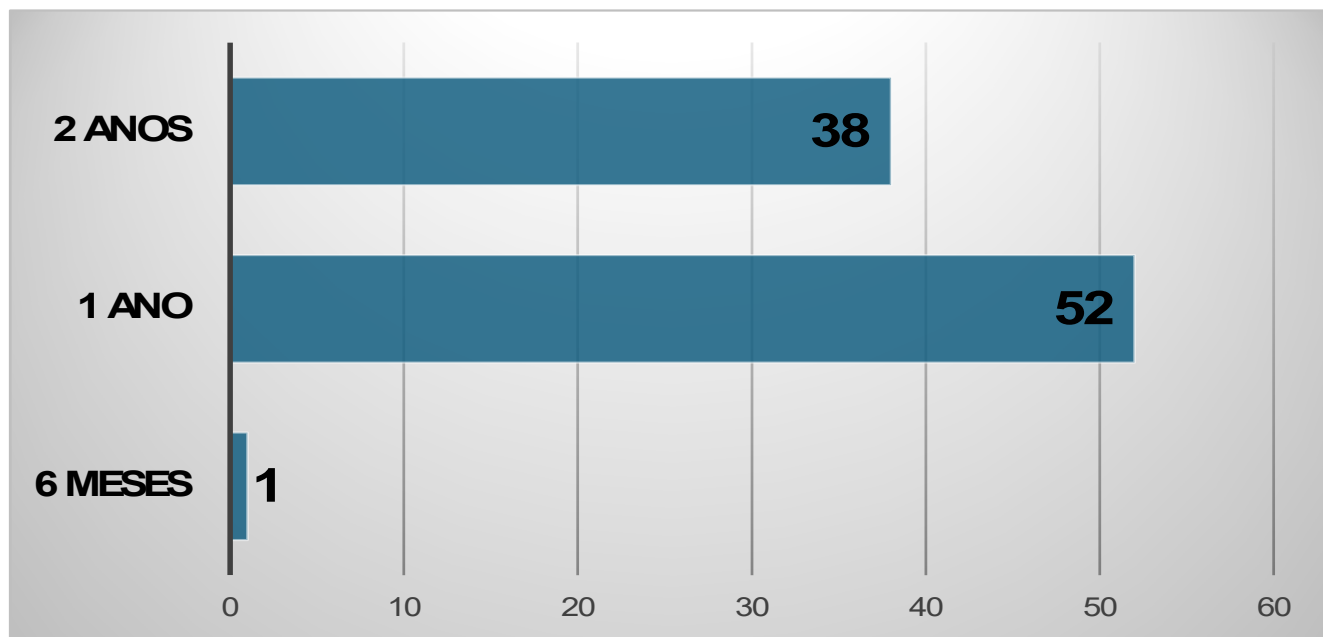


Foram encontradas 11 (onze) datas bases diferentes nas Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024:

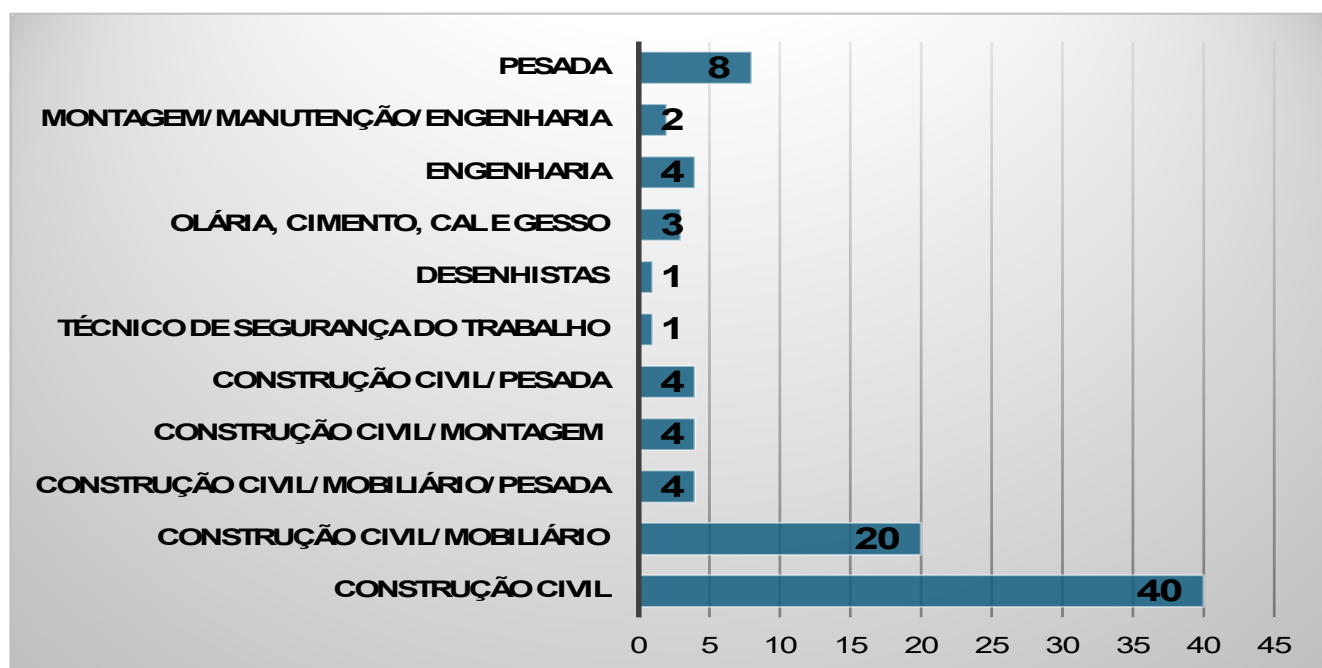




O prazo de vigência das Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024, variou de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos:



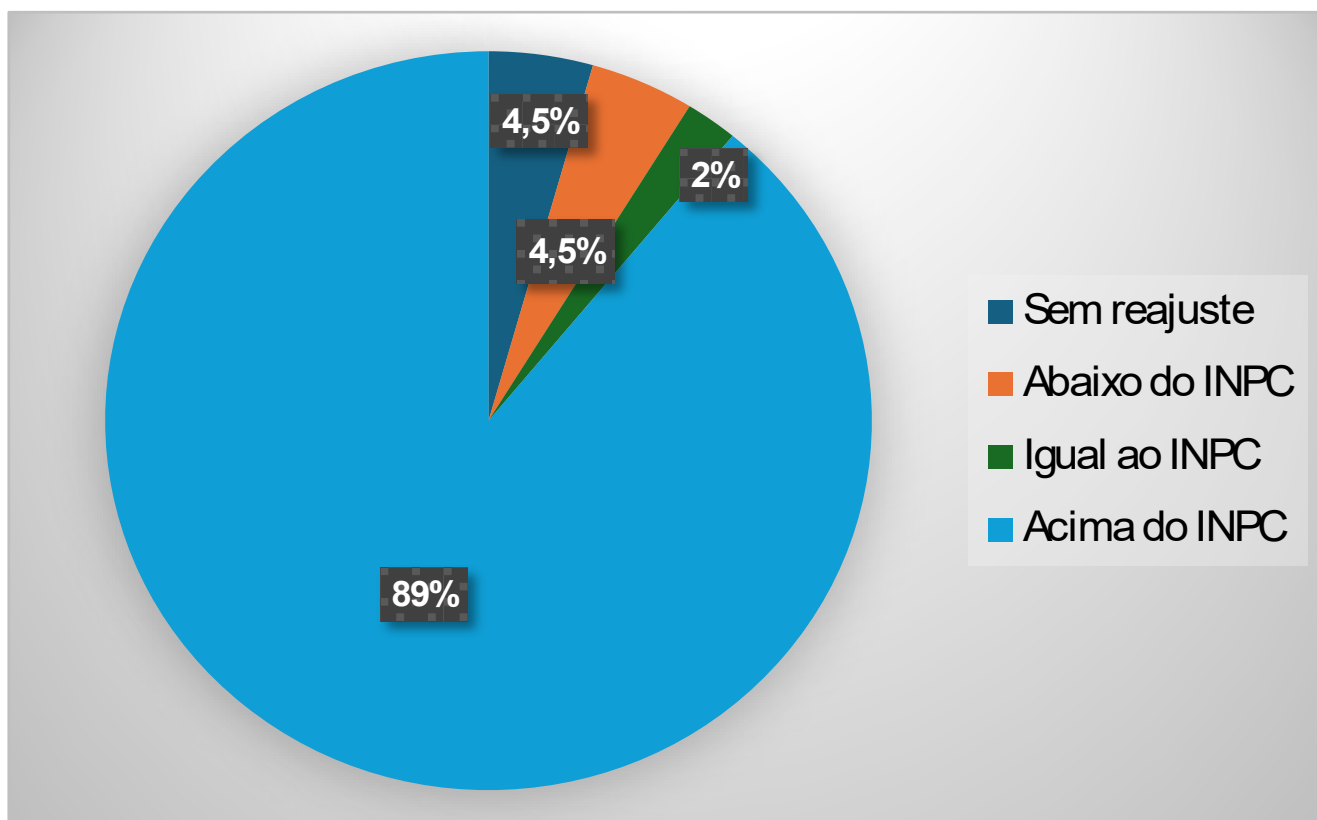
Foram identificadas diversas categorias nos Instrumentos Coletivos de Trabalho (Novos e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de julho de 2024:



Tempo de negociação, entre ao mês da data-base e o registro do Instrumento Coletivo de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024:

| <b>Tempo</b>      | <b>Meses</b>              |
|-------------------|---------------------------|
| <b>Mais Longo</b> | <b>13 meses e 20 dias</b> |
| <b>Mais Curto</b> | <b>9 dias</b>             |
| <b>Média</b>      | <b>2 meses e 27 dias</b>  |

Das negociações analisadas, 81 (89%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Outras 4 (4,5%) ficaram abaixo da variação do INPC. Duas Convenções Coletivas de Trabalho deram exatamente o valor do INPC (2%), sem ganho ou perda, e outras 4 (4,5%) não deram reajuste:



Foram identificadas Convenções Coletivas de Trabalho que preveem limitação de valores salariais para aplicação do percentual de reajuste, sendo que, acima do definido, passa a ter valor fixo de reajuste. O menor reajuste fixo encontrado foi de R\$ 260,82 (duzentos e sessenta reais e oitente e dois centavos) e o maior de R\$ 600,00 (seiscentos reais). Outros valores fixos, acima dos convencionados, foram permitidos por meio de negociação livre e direta com os empregados. Também foi prevista a livre negociação, diretamente entre a empresa e o trabalhador, para aqueles que recebem valores mensais acima de R\$ 3.500,00 (três e quinhentos reais) a R\$ 11.156,15 (onze mil, cento e cinquenta e seis reais e quinze centavos).

## **PISO SALARIAL**

Dos 91 (noventa e um) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a julho de 2024, verificou-se a definição de pisos salariais em duas modalidades, por hora de trabalho e mensalistas.

A tabela a seguir demonstra os menores e os maiores pisos salariais (mensalistas),

| <b>Pisos Salariais (91 CCTs)</b> |                     |                     |                 |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------|
| <b>Piso</b>                      | <b>Menor</b>        | <b>Maior</b>        | <b>Variação</b> |
| <b>Servente</b>                  | <b>R\$ 1.412,00</b> | <b>R\$ 2.134,60</b> | <b>51,17%</b>   |
| <b>Meio Oficial</b>              | <b>R\$ 1.435,00</b> | <b>R\$ 2.513,91</b> | <b>75,18%</b>   |
| <b>Oficial</b>                   | <b>R\$ 1.746,11</b> | <b>R\$ 3.560,00</b> | <b>103,88%</b>  |
| <b>Mestre</b>                    | <b>R\$ 2.163,00</b> | <b>R\$ 5.291,00</b> | <b>144,61%</b>  |

## Principais Benefícios

---

A análise das Convenções Coletivas Registradas no Sistema Mediador do MTE identificou, até o presente momento, 110 tipos de cláusulas diferentes nos instrumentos coletivos.

Dentre as mais frequentes, destacamos:

- Pisos Salariais;
- Adiantamentos Salariais;
- Abono de Faltas;
- Alimentação;
- Seguro de Vida;
- Auxílio Funeral;
- Estabilidade pré aposentadoria;
- Homologação no Sindicato de Trabalhadores;
- Acesso pelo Dirigente Sindical Laboral; e
- Contribuições (Mensalidade, Confederativa e Assistencial) ao Sindicato Laboral.

Os critérios para concessão de alimentação variam de forma bem significativa nos instrumentos firmados, sendo que dentre eles podem ser citados: o fornecimento de vales alimentação e/ou refeição; fornecimento de cestas básicas; alimentação in natura no local de trabalho; café da manhã, lanche da tarde e café da noite.

A maioria dos instrumentos normativos, quando não têm previsão da contratação de seguro de vida, determinam de que a indenização, no caso de morte, seja paga diretamente pelo empregador à família do empregado, normalmente com o nome de auxílio funeral.

Em relação a empregados em via de aposentadoria, normalmente os instrumentos trazem a previsão de estabilidade no período de 6 (seis) a 12 (doze) meses anteriores



a data prevista para a concessão, com algumas condições, como o tempo de trabalho na empresa.

## Outros Benefícios

---

Foram identificados instrumentos com a previsão de pagamento de auxílio educação ao empregado estudante ou a seus dependentes, em valor fixo, limitado o número de beneficiários.

Há instrumentos que trazem previsão do pagamento de anuênio, triênio e quinquênio (1%, 3% e 5% respectivamente, incidente sobre o salário do trabalhador).

Também foi identificada previsão do pagamento de adicionais por trabalho em altura (20% sobre o salário), 15% (quinze por cento) para altura entre 2 m e 7 m e 20% (vinte por cento) para altura superior a 7 m, incidentes sobre o salário base trabalhador. Em julho, verificou-se o pagamento de 25% a incidir sobre o preço da tarefa para trabalhos acima de 5 m.

Uma convenção coletiva fixa o período de estabilidade da gestante em 60 (sessenta) dias após o retorno da licença maternidade e outra prevê a estabilidade a partir do início da gravidez até cinco meses após o parto.

No tocante a adiantamentos salariais, foram encontradas três modalidades até o momento, 30% (trinta por cento) a 40% (quarenta por cento) do salário mensal até o dia 20 (vinte) do respectivo mês, 30% (trinta por cento) do último salário recebido, para realização de compra de medicamentos de uso controlado e/ou antibióticos e 40% (quarenta por cento) de forma quinzenal aos empregados que recebam seus salários por mês.

Encontrou-se a previsão de multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.

Há instrumentos que trazem cláusulas que autoriza a redução do intervalo intrajornada (almoço) para 30 (trinta) minutos, em atendimento às normas trazidas pela Reforma Trabalhista.

Concessão aos empregados que se submetam a cursos profissionalizantes do SENAI ou em escolas técnicas, e que sejam lotados em canteiros de obras (excluídos os de nível superior), um prêmio de estímulo à profissionalização equivalente a 5% (cinco por cento) do piso do profissional percebido pelo obreiro, a ser pago em rubrica própria

Quanto ao pagamento das horas extras, foram encontradas percentuais que variam de 50% a 70% nas duas primeiras horas extras ou as primeiras 35 horas extras do mês e percentual de 100% a partir da terceira hora extra ou aquelas que excederem as 35 horas extras mensais.

Mesmo sendo uma obrigação legal contida CLT e mais recentemente na Lei n.º 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Programa Emprega + Mulheres), um percentual considerável dos instrumentos coletivos não prevêem qualquer situação para a questão do auxílio creche. Dos que tratam a questão, nenhum utilizou a nomenclatura de “reembolso creche”, regulamentada pela lei.

Não há uma uniformidade quanto ao pagamento do “auxílio creche”. Alguns instrumentos limitaram o “auxílio creche” ao valor equivalente a 50% da mensalidade de creche ou pré-escola, limitada a de 10% do piso da categoria profissional e outros a valores fixos, como por exemplo, o pagamento do valor de R\$ 196,56 (cento e noventa e seis reais e cinquenta e seis centavos). No mês de julho apenas 3 instrumentos traz algum regramento para o pagamento do auxílio creche.

Também são poucos os instrumentos coletivos da Indústria da Construção que fazem previsão quanto a utilização da possibilidade contida no art. 507-B da CLT, que trata da quitação anual das obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. Apenas seis instrumentos dos trinta e um registrados no mês de julho previram o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas.

Em relação a liberação de dirigentes para a atividade sindical, não foi encontrado nos instrumentos coletivos analisados um padrão corrente. As liberações variaram de 6 (seis) dias a 60 (sessenta) dias por ano. Os instrumentos também preveem a liberação de um número superior a 7 (sete) diretores eleitos. Vale lembrar, que o ministro Toffoli do STF, em decisão proferida este ano, ratificou o entendimento da corte no

## Segurança e Saúde no Trabalho

---

Todos os instrumentos analisados trazem alguma disposição sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Uma importante é a obrigatoriedade de o empregador prestar assistência imediata ao trabalhador acidentado em serviço. Normalmente essa assistência passa pela obrigatoriedade da manutenção de kits de primeiros socorros em obra, além da responsabilidade pelo traslado do empregado acidentado para um hospital ou posto de saúde onde possa ser atendido.

A especificação do fornecimento de água potável e gelada foi identificada em instrumentos coletivos a partir do mês de abril. Também foi identificada a especificação de espessura e tipo de material para os andaimes de madeira.

Outro ponto importante encontrado, é a ratificação do fornecimento gratuito dos Equipamentos de Proteção Individual aos trabalhadores.

Ainda, existem instrumentos que possuem cláusulas que disciplinam, restringem ou simplesmente proíbem o uso de celulares ou aparelhos eletrônicos com jogos, acesso a redes sociais ou músicas durante a execução de tarefas no horário de trabalho.

Quando da proibição do uso de aparelhos celulares, em alguns instrumentos coletivos, foi normatizado a definição de um número para ligações de emergência aos trabalhadores.

A questão da aceitação de atestados médicos é também um tema recorrente nas Convenções Coletivas de Trabalho. Foram identificados mais de um tratamento neste quesito. Há, a definição da aceitação sumária de atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais contratados pelo Sindicato dos Trabalhadores. Existe a modalidade da prevalência sobre qualquer outro, os atestados médicos fornecidos pelos profissionais vinculados ao serviço de medicina ocupacional mantido, conveniados ou contratado pelas empresas empregadoras. E a mais comum, que é que o atestado médico deverá ser submetido ao médico da Empresa. Na maioria dos regulamentos há a indicação de não necessitar constar a CID no atestado médico.

## Relações Sindicais

---

Fixação de contribuições da categoria profissional

Todos os instrumentos coletivos analisados trazem em seu bojo algum tipo de contribuição ao Sindicato laboral, seja ela uma mensalidade, a contribuição confederativa ou a contribuição assistencial.

Em relação a contribuição assistencial, dos 91 instrumentos registrados no Sistema Mediador de janeiro a julho de 2024, apenas 2 instrumentos não prevêm nenhuma cláusula sobre essa modalidade.

Não há uma unanimidade quanto aos valores praticados pelas entidades laborais, variando entre 2% (dois) por cento em um mês até 24% (vinte e quatro) por cento por ano:

- 2% (1 mês) ou 2% (1 mês) mais um valor fixo mensal ou 2% ao mês ao longo do ano;
- 1 dia de trabalho ou 2 dias de trabalho (ano);
- 3% (1 mês);
- 4% (1 mês);
- 6% (parcelado);
- 8,5% (parcelado);
- 0,8% (mensal)
- 10% (em duas parcelas);
- 12% (parcelado) ou 12% (parcelado 1% mensal) mais 1% ou 3% em um mês específico;
- Valor fixo anual (R\$ 250,00) e Valor fixo mensal (R\$ 9 reais);
- 18% dividido em 12 parcelas de 1,5% ao mês ou 19,5% em 12 parcelas mais o 13º salário;
- 17,6 horas anuais.

Dos 91 (noventa e um) instrumentos coletivos analisados 78 (setenta e oito) possuem o direito de oposição, sendo que apenas 10 (dez), permitem que a manifestação do trabalhador possa ser efetivada por meio de Aviso de Recebimento - AR (ou e-mail) e 1 (um) pelo Recursos Humanos da empresa. Todas as demais, exigem que o trabalhador compareça a sede do Sindicato Laboral para exercer o seu direito de oposição. Quanto aos prazos para o exercício do direito de oposição, também não há uma posição mais uniformizada por parte das entidades laborais.



## Relações Sindicais

---

Foram encontradas as seguintes possibilidades para a manifestação do direito de oposição:

- 5 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 10 dias após a assinatura da CCT;
- 10 dias do primeiro pagamento;
- 10 dias antes do desconto;
- 10 dias antes do pagamento do reajuste do trabalhador;
- 10 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 10 dias entre datas pré fixadas;
- 18 dias entre datas pré fixadas;
- 15 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 20 dias antes do primeiro pagamento;
- 20 dias nos meses do pagamento;
- 30 dias antes do primeiro pagamento;
- 30 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 40 dias pré fixados;
- 60 dias a contar do primeiro desconto;

Importante alertar, que a regulamentação de prazos “após” a realização de descontos no salário dos trabalhadores, pode acarretar responsabilizações as empresas da Indústria da Construção. O ideal, é que o direito de oposição seja praticado antes de qualquer desconto no salário do trabalhador.

### Homologação de rescisões

Quase a totalidade dos instrumentos coletivos direcionam a homologação das rescisões trabalhistas aos Sindicato Laborais. Essa obrigação, varia entre contratos de trabalho independentemente de prazos de vigência e contratos a partir de 60 (sessenta) dias, 180 (cento e oitenta) dias e 1 (um) ano de vigência. Apenas em 2 (dois) instrumentos há a previsão que esta obrigação será “preferencialmente” realizada no Sindicato Laboral.

## Panorama Convenções

---

No mês de julho as 9 (nove) Centrais Sindicais manifestaram o seu integral apoio à Nota Técnica Conalis nº 09 de 2024, que reforça a importância da autonomia coletiva nas relações de trabalho. As contribuições assistenciais, aprovadas em assembleia e descontadas de todos os beneficiados pelos direitos assegurados pelos acordos e convenções coletivas, são instrumentos vitais para o fortalecimento das negociações coletivas e da ação sindical efetiva em defesa, conquista e manutenção de Direitos para todos os representados.

Essa manifestação foi ocasionada pelo fato da Câmara de Coordenação e Revisão (CCR) do Ministério Público do Trabalho (MPT), não ter acolhido a Nota Técnica Conalis nº 09 de 2024, que defende que o direito de oposição das Contribuições Assistenciais devam se dar de forma coletiva nas Assembleias Gerais e não de forma individual.

O Fórum das Centrais Sindicais considerou essa decisão da CCR/MPT equivocada, pois: a) desconhece o alto impacto que teve na sustentabilidade das entidades sindicais terminar com as contribuições sindicais obrigatórias, sem garantir fonte alternativa de financiamento sindical; b) estimula condutas e práticas antissindicais de parte das empresas e de seus prepostos; c) promove o individualismo e o desconhecimento dos benefícios gerados por intermédio das negociações coletivas; d) incentiva cultura de preconceito acerca da atividade sindical

O Ministério Público do Trabalho (MPT), publicou, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, a Recomendação nº 213502-2024 que orienta os contadores em relação à contribuição assistencial. De acordo com o texto, os contadores não podem coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir os trabalhadores a se oporem ou resistirem ao desconto de contribuições sindicais. A prática dessas ações poderá resultar em investigações ministeriais e até ações civis públicas movidas pelo MPT. A princípio, a recomendação deve ser adotada pelos profissionais registrados no Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo (CRCSP).

## Panorama Convenções

---

A prorrogação da jornada de trabalho como forma de compensação por horas que seriam trabalhadas aos sábados normalmente é de apenas 48 minutos, e a legislação permite o acréscimo de duas horas diárias, além da jornada normal, para compensação de horário ou horas extras. Assim, a prorrogação em 48 minutos não pode ser considerada um direito indisponível, mesmo se a atividade for insalubre.

Com esse entendimento, o Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) reconheceu a constitucionalidade do inciso XIII do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, com isso, validou normas coletivas que permitem a prorrogação da jornada para compensação semanal em atividades insalubres.

O Tribunal Superior do Trabalho abriu no mês de julho inscrições para uma audiência pública para discutir como pessoas não sindicalizadas podem exercer seu direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial. O tema é tratado num incidente de resolução de demandas repetitivas, que uniformizará o entendimento sobre o tema, delimitado pelo Tribunal como “questão exclusivamente de direito que trata sobre o modo, o momento e o lugar apropriado para o empregado não sindicalizado exercer seu direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial”. A audiência foi marcada pelo relator do caso, ministro Caputo Bastos. O objetivo é ouvir depoimentos de pessoas com experiência e conhecimento na matéria.

Foi publicada em 1º de julho, no Diário Oficial da União, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a relação das entidades sindicais com mandato da diretoria vencido há mais de oito anos no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES). As entidades constantes no Edital de Notificação terão 180 dias de prazo, até 28 de dezembro de 2024, para atualizar os dados, sob pena de ter o registro sindical cancelado. São 1.353 entidades de trabalhadores e de empregadores que precisam atualizar dados de mandatos de diretoria no site do CNES.

## Panorama Convenções

---

O STF, na Reclamação 65.626, reafirmou a constitucionalidade do artigo 522 da CLT e do item II da Súmula 369 do TST, alinhando-se ao entendimento previamente estabelecido na ADPF (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental) 276. O tribunal decidiu que a previsão legal de um número máximo de dirigentes sindicais com estabilidade no emprego é constitucional e não afeta o conteúdo da liberdade sindical.

A decisão em pauta determina que a limitação numérica de dirigentes sindicais com estabilidade é uma medida que visa equilibrar a relação entre empregadores e empregados, evitando situações de estabilidade genérica e ilimitada que poderiam prejudicar as atividades empresariais e, conseqüentemente, a economia.



## Expediente

---

### **Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC)**

Renato Correia  
Presidente

### **Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC)**

Ricardo Dias Michelin  
Vice-presidente da CPRT/CBIC

Gabriela Serafim  
Gestora de Projetos da CPRT/CBIC

### **Queiroz Neto Advogados**

Clovis Veloso de Queiroz Neto  
Consultor CBIC e Responsável Técnico

### **Projeto Gráfico**

Paulo Henrique Freitas de Paula