ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

Pelo presente instrumento, de um lado, representando a categoria profissional, o **SINDICATO DOS JORNALISTAS DE MATO GROSSO**, CNPJ nº 03.990.454/0001-45, localizado à Avenida Erico Gonçalves Preza, nº 905, Bairro Jardim Itália, CEP 78.060-755, Cuiabá/MT, neste ato, representado por seu presidente, o jornalista **ITMAR PERENHA**, CPF nº 408.194.858-53, e pelo Advogado WALDEX MOREIRA DE MATTOS, OAB/MT 24500, CPF nº 496.461.841-20, e, de outro lado, representando a categoria econômica, as empresas: **RDNEWS SITE DE NOTÍCIAS LTDA**, CNPJ nº 08.604.674/0001-07, com endereço na Rau C, nº 86, Bairro Cidade Alta, Cuiabá/MT, representada pela Sra. **MARCIA LUIZA DO CARMO**, CPF nº 987.671.601-82; **KC VIDEO PRODUÇÕES LTDA.**, CNPJ nº 01.891.351/0001-00, com endereço na Av. Ercio Gonnçalves Preza, nº 905, Jadim Itália, Cuiabá/Mt, representado por **ANA PAULLA MOURA MATTOS**, CPF nº 054.602.581-11, celebram o presente acordo nos seguintes termos:

DATA BASE E ABRANGÊNCIA

1ª – VIGÊNCIA E DATA BASE – Fica fixada a data base para o dia 01 (um) de maio de cada ano, oportunidade em que será tratdo o novo piso salarial e aditivos, vigorando o presente Acordo Coletivo de Trabalho pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses, ressalvada a possibiliddade de extensão por mais 12 (doze) meses,caso não seja aditivado ou celebrado um novo Acordo Coletivo de Trabalho durante o período regular de vigência, mediante correção, em carater singular, do Piso /salarial e da Contribuição Confederativa, com valores atualizados pelo INPC do período, ou, excepcionalmente, em caso de impasse, enquanto durarem as negociações, caso se estendam além do previsto, e, nesse caso, obedecida a proporcionalidade tempo/valor e a compensação retrotiva à data base;

2ª - ABRANGÊNCIA - O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os Municípios do Estado de Mato Grosso;

3ª – CATEGORIAS PROFISSIONAIS ADMITIDAS E AGREGADAS - O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) de jornalistas, diagramadores, diagramadores de cópias reprográficas, programadores visuais, editores de imagens, editores de VTS, repórteres–fotográficos e repórteres–cinematográficos, ilustradores, videografistas, animadores em película ou digital, analistas e operadores de mídias sociais e outras profissões correlatas devido a convergência digital ou mídias surgentes, em todo o território estadual;

§1º – A organização interna da empresa ou seus descritivos de cargos, funções e habilidades serão elementos definidores da contratação de jornalistas para postos de analistas ou operadores de mídias sociais quando trabalharem em caráter exclusivo e não se configurarem meras inserções em plataformas digitais;

§2º - A produção de conteúdo, sob qualquer ótica, será definidora do caráter jornalístico da contratação e configura o Código Brasileiro de Ocupação (CBO) a ser inserido na carteira de trabalho em casos de dúvida, com as anotações devidas, com abrangência territorial em MT;

4ª – JORNADA DE TRABALHO – A jornada de trabalho do jornalista é de 05 (cinco) horas diárias, conforme artigos 303 e 305 da CLT;

§1° - Fica resguardada a possibilidade de elevação de jornada para 07 (sete) horas diárias, conforme artigo 304 da CLT, desde que acrescido, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal e 100% (cem por cento) quando feriados, domingos ou folgas coincidentes com o descanso semanal remunerado, nas horas estendidas mediante contrato individual de extensão de jornada, assistido pelo SINDJOR/MT, em situações específicas;

§ 2° - A Empresa controlará o horário de trabalho dos jornalistas mediante apontamento de controle das horas trabalhadas, na forma estabelecida em lei;

§3° - A implementação de **Banco de Horas** depende de acordo setorial, contemplando as especificidades da empresa e a vinculação ou não ao ramo de comunicação social considerando-se que diversas tarefas ligadas à difusão de notícias valem-se de outros meios, instrumentos e novas tecnologias;

§4° - Os Bancos de Horas devem ser escrutináveis com a individuação dos registros de forma a permitir a conferência das informações pelos interessados ou, a pedido destes, por pessoa habilitada na empresa e no ente sindical de forma a permitir a compensação horária ou retribuição pecuniária com periodicidade máxima de 60 (sessenta) dias desde que apurada na forma devida com os respectivos reflexos;

§5° - A "zeragem" dos Bancos de Horas deverá acontecer, no limite, em até 06 (seis) meses sob pena dos saldos apurados serem computados em dobro;

§6°- Os Bancos de Horas serão objeto de estudo entre empregadores e Sindicato para a compreensão de que tenham se prestado ao atendimento de maior demanda ocasional de serviços e não à conveniência que redunde na supressão de vagas de trabalho passíveis de contratação;

§7° - Empresas e Sindicato se comprometem a sistematizar as respectivas experiências no que possam contribuir para que este instrumento seja aperfeiçoado melhorando a sua eficácia e adequação;

§8°- É vedada a utilização dos **Bancos de Horas** para incrementos remuneratórios permanentes, com esta (s) conduta (s), a depender da burla ou da natureza infracional, comunicadas à autoridade competente para apuração e eventual instrução do devido processo legal;

PISO - REAJUSTE SALARIAL - PLR – PCS.

5ª - REAJUSTE SALARIAL - A partir de 1° de maio de 2023, os salários dos empregados representados pelo SINDJOR-MT terão, para a jornada de 05 (cinco) horas diárias, o piso mensal reajustado para R$3.475,29 (três mil, quatrocentos e setenta e cinco reais e vinte e nove centavos), incorporada a Contribuição Confederativa (Art. 8°, IV, CF/88) no valor de R$50,00 (cinquenta reais) com esta descontada mensalmente na folha de pagamento e depositada na conta corrente indicada pelo Sindicato;

§1° - O piso normativo segue a seguinte formula de cálculo: piso anterior R$3.347,10 (três mil, trezentos e quarenta e sete reais e dez centavos), com o acréscimo de 3,83% (três virgula oitenta e três por cento), relativo ao INPC anual, perfazendo o total de R$3.475,29 (três mil, quatrocentos e setenta e cinco reais e vinte e nove centavos), aplicando-se o fator de 1,03829882 sobre a remuneração anterior, descontada a contribuição confederativa;

§2° - Será concedido igual reajuste aos jornalistas abrangidos pelo presente instrumento admitidos após a data base (1° de maio de 2023) garantido o percentual proporcionalmente ao período, nos termos do item X da Instrução Normativa Número 01 do TST;

§3° - Como o SINDJOR é, ainda, a única entidade com carta sindical válida para todo o território estadual, a base sindical conflui para todos os empregados registrados na área de abrangência da Cláusula 2a que serão beneficiados pelo reajuste recomendando-se, por disposição estatutária, a devida filiação;

§4° - As dispensas por iniciativa do empregador ficam suspensas no trintídio, 30 (trinta) dias, anteriores à data base, conforme legislação (art. 9º da Lei 6.078/79 e art. 9º da Lei 7.238/84), estendendo-se através deste acordo, o período vedado até a data em que forem divulgados os índices de inflação anual pelo IBGE, em especial o INPC, estipulando-se o término da primeira quinzena da data base, enquanto prazo definido, e, a partir do qual dispensam-se as multas e correções das verbas rescisórias e seus reflexos, explicitando-se que tais penalidades serão também aplicáveis quando as dispensas configurarem "surpresa" e/ou "dispensa emboscada";

6ª - PISO SALARIAL - Fica estabelecido para jornada de trabalho de cinco horas diárias - o piso salarial no valor de R$3.475,29 (três mil, quatrocentos e setenta e cinco reais e vinte e nove centavos), nas condições já dispostas, com vigência a partir do dia 1° de maio de 2023, estipulando-se a possibilidade de pagamento retroativo ou compensatório em razão de prazos para inserção de dados nos sistemas do Ministério do Trabalho e Emprego ou em instancia judicial trabalhista quando for o caso;

7ª - PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E PARÂMETROS - As empresas que não tiverem Plano de Cargos, Salários e Parâmetros comprometem-se, a seu critério, a procurar, dentro das respectivas capacidades económicas, elaborar tais planos, com critérios

objetivos, para incentivar reconhecimento, valorização e progressão profissional, não estando as empresas obrigadas a implementar;

§1° - O Sindicato, ao buscar ampliar as unidades de representação no espaço territorial que lhe foi atribuído por carta sindical e, como tem feito, pode celebrar acordos setoriais contemplando as condições económicas e sociais próprias de cada empresa ou local em que se inserem as atividades do ramo, levando em consideração a capacidade retributiva da praça, a formalização do trabalho e a geração de mais empregos com os respectivos benefícios estruturados;

§2° - O Sindicato, avaliando as singularidades de empresas, grupos económicos, associações, autarquias e entes do serviço público, poderá celebrar Acordos Setoriais que contemplem especificidades de forma a garantir as partes, mesmo em caráter exceptivo, na medida em que estas se demonstrem necessárias;

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS - PRAZOS

8ª - DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO - O empregador fica obrigado a pagar o salário até o 5° dia útil de cada mês subsequente ao trabalhado com as cominações legais em hipótese de atraso injustificável;

9ª - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DE SALÁRIO - Todas as empresas são obrigadas a disponibilizar aos empregados membros da categoria profissional comprovantes (holerites) de pagamento salarial com a discriminação, parcela a parcela, das importâncias pagas e dos Descontos efetuados

10ª - PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - Fica estabelecido que o 13° (décimo terceiro) salário (gratificação natalina) será pago, nos termos da legislação vigente, até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, na proporção a que fizer jus o empregado e, à conveniência do empregador, com antecipação de parcelas reservando-se sempre a última até o prazo final;

JORNADA DE TRABALHO – ESCALAS - HORAS EXTRAS – FALTAS - INTERVALOS

11ª - ESCALA DE TRABALHO - Ficam as empresas obrigadas a comunicar aos empregados jornalistas, com antecedência, eventuais alterações nos horários das escalas de trabalho;

12ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - As horas extraordinárias serão remuneradas com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em dias úteis e 100% (cem por cento) em repousos semanais e feriados, com registro obrigatório de ponto;

Parágrafo Único - Em caso de viagem, o ponto deverá ser registrado em guia específica com o registro das horas extras a serem calculadas para pagamento;

13ª - FALTAS E HORAS ABONADAS OU NÃO COMPARECIMENTO JUSTIFICADO - Serão disciplinadas de acordo com o estabelecido na CLT;

14ª - DESCANSO (INTRAJORNADA) - Fica assegurada, em comum acordo com a empresa, a possibilidade de os jornalistas realizarem até 07 (sete) horas diárias de trabalho, resguardando o pagamento de horas extras a partir da 6ª (sexta) hora, sendo que o intervalo será de no mínimo 30 (trinta) minutos, não excedendo de 02 (duas) horas, conforme a nova redação da legislação trabalhista (caput do artigo 71 da CLT), no momento em que for mais conveniente à prática jornalística;

15ª - FOLGA AOS DOMINGOS - É assegurado a todos os jornalistas em escala de plantão aos domingos o direito ao gozo de folga remunerada em 02 (dois) domingos por mês, no mínimo, e o pagamento dobrado de salário em tais dias de folga, caso a empresa tenha necessidade de seus serviços, sem prejuízo da folga durante a semana seguinte;

16ª - TRANSPORTE - A despesa de transporte do jornalista em trabalho externo é de responsabilidade do empregador, que deverá garantir a segurança e a qualidade do serviço;

17ª - APLICAÇÃO DIFERENCIADA - Tais regras contemplam especificamente as empresas de comunicação e, no caso de organizações de natureza diversa que empreguem profissionais vinculados às carreiras jornalísticas em suas diversas modalidades, sujeitam-se a acordos setoriais que as harmonizem com o ambiente profissional e meios empregados;

GRATIFICAÇÕES - ACÚMULO DE FUNÇÕES - TRABALHOS REPRODUZIDOS

18ª - SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO - Na substituição temporária, o empregado substituto deverá imediatamente receber o mesmo salário do profissional substituído, proporcionalmente aos dias trabalhados em substituição;

19ª - ACÚMULO DE FUNÇÃO - Ao empregado que acumular mais de uma função além da que for estabelecida em contrato de trabalho, conforme o art. 6º do Decreto-Lei nº 972/69, será concedido um acréscimo de 40% (quarenta por cento) da remuneração a título de gratificação, enquanto perdurar o acúmulo desde que este seja eventual, correlato ou em apoio à atividade jornalística;

20ª - TRABALHOS REPRODUZIDOS - As empresas proprietárias de jornais e revistas, radiodifusão, televisão e veículos da internet se obrigam, por seus profissionais, a identificarem os autores dos trabalhos, com citação, na seguinte ordem, autoria, fonte e data (quando esta for possível);

Parágrafo Único - Ocorrendo plágio ou ausência de citação de autoria e fonte pelo uso de texto, fotos ou elementos produzidos, independente de ação na órbita penal, a juízo do detentor de legitimidade ativa para a propositura da ação, fica estipulada a multa em caráter administrativo, mediada pelo SINDJOR/MT, no valor de R$ 300,00 (trezentos

reais), elevada para R$ 800,00 (oitocentos reais) em caso de reincidência, com rateio na seguinte proporção: 70% (setenta por cento) ao autor do trabalho reproduzido e 30% (trinta por cento) ao Sindicato para cobrir os **custos** da cobrança cujo valor será imputado ao plagiador que obrigará, também, a quem ou quantos tenham determinado, consentido ou se omitido na ação;

CONTRATO DE TRABALHO

21ª - CARTEIRAS DE TRABALHO - A empresa anotará na CTPS a função exercida pelo empregado, obedecendo à nomenclatura das funções reconhecidas na legislação que regulamenta a profissão de Jornalista;

22ª - HOMOLOGAÇÕES - As rescisões de contrato de trabalho serão homologadas pelo Sindicato, somente a pedido do empregado, mediante participação de forma ativa na conferência das verbas rescisórias;

23ª - AVISO DE DISPENSA - O empregado demitido por justa causa deverá ser comunicado por escrito, do fato gerador desta decisão, sob pena de nulidade do ato;

24ª - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL - Fica assegurado, ao jornalista demitido sem justa causa, o pagamento do aviso prévio correspondente a um mês de salário e mais 03 (três) dias para cada ano de serviço completos na empresa, considerando o tempo de vínculo pelo aviso prévio;

25ª - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS - As empresas poderão realizar descontos dos salários do\o até 30% do salário-base, desde que autorizado pelo mesmo quando inscritos em programa de benefícios do Sindicato ou naqueles que forem do próprio interesse;

CONDIÇÕES DE TRABALHO -ESTÁGIO - EXERCÍCIO PROFISSIONAL

27ª - NOVAS TÉCNICAS E EQUIPAMENTOS - A empresa fornecerá a seus empregados a oportunidade de sua adaptação às novas técnicas de equipamentos. O processo de adaptação constitui encargo da empresa, de sorte que as despesas com eventuais cursos e aprendizagem correrão por conta da empresa. No sentido de proporcionar maior condição para elevação da qualificação profissional do empregado, os treinamentos realizados em horários diversos ao acordado em contrato de trabalho não serão considerados horas extras trabalhadas, não cabendo, portanto, nenhuma remuneração a esse título, desde que a participação nos treinamentos e cursos não seja obrigatória;

28ª - ESTÁGIO - Fica estabelecido que o estágio de estudantes de jornalismo será acompanhado pelo Sindicato, empresas e cursos de Comunicação, dentro das normas pré-estabelecidas pelo programa de qualidade de ensino da Federação Nacional dos Jornalistas (FENAJ), aprovadas por deliberações do XXXIII Congresso Nacional dos Jornalistas com os seguintes critérios:

§1° - Termo assinado entre entidade fornecedora do estágio (quando houver), instituição de ensino, sindicato, empresa e estagiário;

§2° - Jornada de trabalho máxima de 25 (vinte e cinco) horas semanais;

§3° - Função não pode ser desempenhada nos fins de semana, feriados e à noite;

§4° - Remuneração não inferior a uma bolsa PIBIC, R$ 700,00 (setecentos reais) mensais;

§5° - Ficam impedidas atividades não inerentes;

§6° - Número total de estagiários não superior a 20% (vinte por cento) do total dos profissionais do setor ou no máximo dois estagiários para empresas pequenas e médias e meios de comunicação de pequeno porte;

29ª - SEGURANÇA EM VEÍCULOS - As empresas ficam obrigadas a implantar dispositivos de segurança no interior dos veículos, separando o transporte dos jornalistas do transporte dos equipamentos para uso profissional na produção de reportagens e materiais jornalísticos. A empresa também deve utilizar veículos adequados ao transporte de equipamentos e profissionais com segurança;

30ª - SEGURANÇA NO TRABALHO - A empresa se compromete a fornecer coletes salva-vidas e/ou colete à prova de balas para coberturas que exijam o seu uso em trabalhos que colocam em risco a integridade física do profissional, bem como equipamentos de proteção individual de demanda do exercício da função;

31ª - ASSÉDIO MORAL - Fica vedado qualquer tipo de comportamento que produza a prática do abuso e do assédio moral, condenada nos demais tribunais do país;

32ª - ASSÉDIO SEXUAL - As empresas pelas respectivas direções e os próprios (as) empregados (as) se obrigam a manter conduta respeitosa no ambiente de trabalho e a se abster de atitudes diretas ou artificiosas passíveis transporem os limites da importunação também indesejável, para se configurarem assédio sexual. A autoridade de recursos humanos deverá ser informada de fato (s) dessa natureza para devida continência;

33ª - ÉTICA DOS JORNALISTAS - Todo jornalista profissional está desobrigado de cumprir qualquer ordem superior que contrarie o Código de Ética da categoria, sem qualquer tipo de sanção ao trabalhador.

BENIFICIOS E OUTRAS OBRIGAÇÕES

34ª- AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO - É opcional as empresas a adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT);

35ª - ALIMENTAÇÃO - Quando a prorrogação da jornada de trabalho ultrapassar 2 (duas) horas em pauta excepcional e ainda coincidir com horário de refeição, as empresas ficam obrigadas ao fornecimento ou pagamento da alimentação, nesta se compreendendo almoço, jantar, lanche noturno ou café da manhã;

36ª - CRECHES - As empresas com sede no estado, que possuam mais de 30 (trinta) jornalistas do sexo feminino, se obrigam a manter creches ou a subsidiar o pagamento de vagas em creches para filhos (as) de jornalistas de O (zero) a 5 (cinco) anos com o "quantum" a ser definido por termo aditivo ao presente acordo;

37ª - AMAMENTAÇÃO - Fica assegurada à jornalista empregada, o direito de amamentar o filho durante a jornada de trabalho, até que este complete 12 (doze) meses de vida, com um descanso especial de 30 (trinta) minutos diários;

38ª - LICENÇA MATERNIDADE - Fica assegurada a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias para as jornalistas, inclusive as mães adotantes;

39ª - LICENÇA PATERNIDADE - A licença paternidade será de 5 (cinco dias) corridos, conforme a legislação;

40ª - SEGURO DE VIDA -A contratação de seguro de vida para todos os profissionais da empresa tem caráter facultativo;

41ª - GARANTIA PARA APOSENTADORIA - Aos empregados jornalistas, no período de 01 (um) ano precedente à data de obtenção da aposentadoria por tempo de serviço, fica garantido o emprego ou salário até completar o tempo necessário, cessando esse direito ao fim do prazo especificado no caso de não ser requerida a aposentadoria ou pela ocorrência de despedida por justa causa;

RELAÇÕES SINDICAIS e GARANTIAS DE DIREITOS SINDICAIS

42ª - DIREITO DE DIVULGAÇÃO E ACESSO AS REDAÇÕES - É assegurado aos dirigentes sindicais, no exercício de sua função, acesso aos locais de trabalho sem impedimento para divulgar ações ou realizar reuniões com jornalistas sobre o tema de interesse da categoria, desde que comunicado de forma expressa à empresa empregadora;

43ª - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - Além da Contribuição Confederativa, as empresas farão o desconto em folha de pagamento da contribuição negocial no valor de R$ 50,00 (cinquenta reais) para cobrir os custos relacionados à concretização do acordo coletivo, acordos setoriais ou termos aditivos, numa única parcela no mês subsequente à assinatura do instrumento próprio, com o depósito na conta indicada pelo Sindicato, com a abrangência definida no preâmbulo;

Parágrafo Único - À falta dessa possibilidade por circunstâncias do próprio local de atividade, pode-se estipular outro meio eletrônico de pagamento capaz de proporcionar a mesma segurança e comprovação;

44ª - ESTABILIDADE SINDICAL - É assegurada estabilidade no emprego pelo prazo de 01 (um) ano após o encerramento do mandato da gestão para os representantes sindicais, conforme disposição legal;

45ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - O presidente eleito da Diretoria Executiva do SINDJOR/MT fica liberado da prestação de serviço a seu empregador, com pagamento integral de sua remuneração, à disposição do seu cargo sindical, conforme Lei n° 9073 de 1990;

46ª - QUADRO DE AVISO - As empresas permitirão o uso do mural disposto em tocai apropriado e acessível para divulgar notícias sindicais ou outro instrumento que facilite esse intercâmbio de informações mediante contato prévio e com os meios compatíveis com os praticados pelas próprias organizações;

47ª - CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO - As empresas permitirão a realização de reuniões semestrais para tratar de assuntos sindicais em suas dependências, desde que comunicado com antecedência de 48 horas;

48ª - LIBERAÇÃO DE JORNALISTA - As empresas considerarão justificadas as faltas dos jornalistas, membros da Diretoria do SINDJOR/MT, para participarem de congressos, seminários e atividades afins de interesse do sindicato e da categoria, nos limites da programação do respectivo evento. As empresas deverão ser avisadas com antecedência de 08 (oito) dia;

49ª - EXEMPLAR DO SINDICATO - As empresas acordantes disponibilizarão ao SINDJOR/MT, sem ónus para este, um exemplar de edição periódica dos veículos que publicam;

DISPOSITIVOS GERAIS

50ª - DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO - Considerando o disposto no art. 8°, inc. III e VI, da Constituição Federal, a inobservância de qualquer cláusula contida neste Acordo Coletivo de Trabalho, levado a juízo, acarretará multa no valor de R$500,00 (quinhentos reais) por empregado da empresa e serão revertidas, descontados honorários, custas etc., ao Programa de Assistência Social, Ocupacional e Lazer dos empregados do seguimento;

§1° - Objetivando resguardar os interesses coletivos e individuais da categoria como um todo e por força deste instrumento reconhecido no art. 7° inciso XXVI da Constituição Federal, fica pactuado que as ações de cumprimento que objetivarem o pagamento da multa prevista no "caput" desta cláusula poderão ser propostas na forma individual;

§2° - Considerando o disposto no art. 8°, inc. III e VI da constituição Federal e a presente cláusula, fica pactuado que toda e qualquer ação de cumprimento deverá ser precedida de 01 (uma) tentativa de conciliação junto às empresas ou aos empregados representados pelo Sindicato laborai. As cópias das atas, resultante das tentativas

frustradas, deverão ser juntadas à ação aqui pactuada, sob pena de invalidade desta cláusula para efeitos legais;

§3º - Institui o SISTEMA DE ADESÃO PURA E SIMPLES, para outras empresas que desejarem participar deste Acordo Coletivo de Trabalho mediante assinatura do Termo de Adesão.

E por estarem assim justos e acordados, firmam o presente Acordo para que produzam os efeitos jurídicos.

Cuiabá/MT, 02 de agosto de 2023.

ITAMAR PERENHA
CPF: 408.194.858-53
PRESIDENTE DO SINDJOR/MT

MARCIA LUIZA DO CARMO
CPF: 987.671.601-82
RDNEWS SITE DE NOTÍCIAS LTDA

ANA PAULLA MOURA MATTOS
CPF: 054.602.581-11
KC VIDEO PRODUÇÕES LTDA

WALDEX MOREIRA DE MATTOS
OAB/MT 24500
ADVOGADO SINDJOR/MT