

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE DIFUSÃO CULTURAL E ARTÍSTICA NO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ n. 78.206.455/0001-55, neste ato representada por seu Presidente, Sr. JUVENAL PEDRO CIM;

E

SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS, CNPJ 33.591.918/0001-01, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Dante José Alexandre Cid, CPF 844.279.577-49;

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 1º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplicável no âmbito da categoria acordante, abrangerá os Empregados em Empresas Editoras de Livros e Publicações Culturais, com abrangência territorial no Estado do Paraná.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado o piso salarial mensal a todos os empregados componentes da categoria profissional representada, com carga horária de 44 horas semanais, o valor de R\$ 1.465,66 (um mil, quatrocentos e sessenta e cinco reais e sessenta e seis centavos), a partir de 1º de setembro de 2021.

§ 1º. Ao empregado que recebe exclusivamente comissões é garantido o salário normativo quando o total das comissões não atingir o valor referido.

§ 2º. Para efeito de cálculo da média salarial do comissionado destinado ao pagamento do décimo-terceiro salário e das férias, serão considerados os valores pagos nos últimos seis meses de trabalho.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de setembro de 2021, os empregados abrangidos por esta CCT terão um reajuste salarial equivalente a 5% (cinco por cento), a incidir sobre os salários do mês de agosto/2021.

§ 1º. Para os empregados admitidos após 01/09/2020, o reajuste previsto no *caput* dessa cláusula será aplicado de forma proporcional (um doze avos por mês de serviço ou fração superior a quinze dias).

§ 2º. O pagamento dos novos salários deverá ser feito ainda no mês de março de 2022, inclusive os atrasados de setembro de 2021 a fevereiro de 2022.

§ 3º. Será pago aos empregados com contrato em vigor na data base da convenção (01/09/2021) um abono indenizatório incidente sobre os salários-base devidos no mês de agosto de 2021, no percentual de 40% (quarenta por cento) na folha de pagamento do mês de março de 2022.

§ 4º. Para os empregados admitidos entre 01/09/2020 e 01/09/2021 o abono estabelecido no § 3º da presente cláusula será devido na proporcionalidade de avos compreendidos entre o mês de admissão e 01/09/2021, praticadas essas proporcionalidades de avos sobre o percentual ajustado.

§ 5º. O abono a que se refere o § 3º desta cláusula não será devido aos empregados admitidos após 01/09/2021. Os empregados cujos contratos de trabalho foram extintos antes da data estabelecida para pagamento farão jus ao abono de forma proporcional, no percentual estabelecido no § 3º da presente cláusula, que for devido até a data da extinção do contrato.

§ 6º. Não serão devidos os abonos aos empregados cujos contratos estejam interrompidos ou suspensos no 1º dia do mês previsto para cada um de seus pagamentos.

§ 7º. O pagamento do abono indenizatório fixado nesta cláusula não será compensado com nenhuma outra remuneração, a que título for, que tiver sido paga ao empregado que tiver o contrato em vigor na data de seu pagamento.

§ 8º. Os valores pagos a título de abono indenizatório não integrarão a remuneração e/ou os contratos de trabalho para qualquer finalidade, não sendo base de cálculo para qualquer outra verba de natureza trabalhista ou previdenciária.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, correções, adiantamentos, antecipações, aumentos e/ou abonos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação da legislação, sentenças normativas, concedidos a partir de 1º/09/2020 até 31/08/2021, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem e aumento real ou de mérito, concedidos expressamente com esta natureza.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Os salários serão pagos até o último dia útil do mês caso a empresa não pratique qualquer tipo de adiantamento salarial. Se a empresa praticar o adiantamento salarial,

independentemente do número de funcionários, o prazo de pagamento permanece inalterado, isto é, prevalece o prazo legal (até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencido).

§ Único. Sempre que o pagamento não for efetuado por depósito em conta bancária, a empresa adotará, dentro do possível, providências que faculte o saque correspondente ou o recebimento em espécie, no mesmo dia do pagamento normal.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá descontar dos salários dos seus empregados, consoante o art. 462 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), além do permitido por lei, também seguros de vida em grupo, alimentação, alimentos, convênios com supermercados, planos ou convênios médico-odontológicos, medicamentos, transporte, empréstimos pessoais, contribuições a associações, clubes e outras agremiações e demais benefícios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados, limitados a cinquenta por cento do valor da remuneração bruta do empregado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA OITAVA - VALE REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

O Vale Refeição ou Alimentação a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022 será de R\$ 23,78 (vinte e três reais e setenta e oito centavos) por dia de trabalho, por empregado, sendo obrigatório o seu fornecimento pela empresa para todos os trabalhadores que trabalham mais de 6 (seis) horas por dia.

§ 1º. Se a empresa optar por manter restaurante próprio e fornecer refeição no local, fica isenta do pagamento do disposto nesta cláusula.

§ 2º. As partes acordam que o benefício de Vale Refeição ou Alimentação não possui natureza salarial.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA NONA - CONVÊNIO MÉDICO

A empresa manterá convênio médico ao qual o empregado se vinculará somente por sua livre vontade.

§ 1º. O empregado que optar pelo convênio ingressará no plano básico terá descontado mensalmente em folha de pagamento o equivalente a três por cento do seu salário nominal, limitado a cinquenta por cento do valor correspondente à mensalidade do plano básico.

§ 2º. O benefício ora ajustado é limitado, exclusivamente, ao empregado da empresa, não abrangendo em nenhuma hipótese qualquer outra pessoa, inclusive os seus familiares ou dependentes legais.

§ 3º. A eventual inclusão de familiares ou dependentes legais terá seu custo integralmente pago pelo empregado, autorizado o respectivo desconto da importância total da sua remuneração mensal.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO ACIDENTE DO TRABALHO OU AUXÍLIO DOENÇA

Aos empregados afastados do serviço em razão de acidente de trabalho e que recebem o benefício previdenciário correspondente, a empresa complementarará o valor do benefício até o limite do salário-base que seria pago se estivessem trabalhando, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, a partir do décimo sexto dia do afastamento e pelo prazo máximo de seis meses.

§ 1º. Para que o empregado receba o complemento acima previsto, este deverá apresentar à empregadora o extrato de pagamento do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) relativo ao afastamento.

§ 2º. No caso de auxílio-doença, observados os mesmos critérios já mencionados, esta complementação se dará pelo prazo máximo de dois meses.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo dos salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, um salário normativo previsto na presente norma coletiva.

Parágrafo único. Não fará jus ao referido benefício o empregado que optar pelo seguro de vida em grupo oferecido pela empresa.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO CRECHE

A empresa reembolsará seus empregados, a partir da data do seu retorno ao trabalho, das despesas com creche, em acordo com o que segue:

§ 1º. Para dependentes com até três anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada a partir de 1º de setembro de 2021, o valor das mensalidades da creche comprovadamente pagas, até o limite de R\$ 684,00 (seiscentos e oitenta e quatro reais), desde que não reembolsadas por outra fonte.

§ 2º. Para dependentes com quatro ou cinco anos de idade, o empregador reembolsará à mulher empregada a partir de 1º de setembro de 2021, o valor das mensalidades da creche comprovadamente pagas, até o limite de R\$ 456,00 (quatrocentos e cinquenta e seis reais), desde que não reembolsadas por outra fonte.

§ 3º. Se a guarda judicial do filho for concedida ao pai, este, desde que o comprove e somente nesta hipótese, perceberá o benefício ora ajustado.

§ 4º. O presente reembolso deverá ser efetuado conjuntamente com o pagamento mensal dos salários.

§ 5º. A concessão do benefício contido nesta cláusula substitui o previsto nos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT, bem como na Portaria 3.296, de 03/09/86, do Ministério do Trabalho (DOU de 05/09/86).

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Durante a vigência do presente, a empresa concederá ao empregado maior de quarenta e cinco anos de idade e com mais de dez anos de serviços contínuos na empresa, a garantia de uma indenização especial equivalente ao valor do último salário do empregado beneficiário desta indenização, sem prejuízo do aviso prévio legal, no caso de dispensa sem justa causa.

Parágrafo único. A aplicação desta cláusula não é cumulativa com a Cláusula Décima Quarta, podendo, nestes casos, o empregado optar pela que lhe for mais benéfica.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, será paga indenização única aos empregados com dez ou mais anos de serviços contínuos dedicados à empresa, em valor equivalente ao seu último salário nominal, a ser paga no ato da rescisão imotivada e por iniciativa da empresa, ou, se continuarem com a prestação de serviço, quando dela se desligarem definitivamente, por motivo de aposentadoria.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO E SALÁRIO À GESTANTE

Durante a vigência do presente a empresa concederá, à empregada gestante, garantia de emprego e salário até noventa dias após o término do afastamento legal (licença de cento e vinte dias), salvo nos casos de mútuo acordo (com a assistência da entidade sindical representativa da categoria profissional), contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa e pedidos de demissão.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO POR SERVIÇO MILITAR

A empresa concederá garantia de emprego ao trabalhador em idade de prestação de serviço militar obrigatório, desde o alistamento e até sessenta dias após a ocorrência de baixa, ou expedição de certificado de reservista, ou dispensa de incorporação. Esta cláusula não se aplica aos casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão, mútuo acordo e contrato por prazo determinado (inclusive de experiência).

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – CONTRIBUIÇÕES AO INSS DO TRABALHADOR EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA INTEGRAL

As empresas realizarão o pagamento do valor equivalente às contribuições previdenciárias da quota parte do empregado, pelo período faltante para a obtenção do direito à

aposentadoria integral, nos casos em que optem por desligar o(a) trabalhador(a) que se encontre a 2 (dois) ou menos anos da aquisição ao direito à aposentadoria integral prevista na Lei, considerando-se os limites legais estabelecidos, desde que o empregado conte com no mínimo 5 (cinco) anos de serviços contínuos na mesma empresa à época de se valer do benefício, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo e pedido de demissão.

§ 1º. Os pagamentos feitos sob esta rubrica terão natureza indenizatória e serão pagos juntamente com o saldo rescisório, sendo que o valor da indenização levará em consideração a média das 6 (seis) últimas contribuições previdenciárias recolhidas pela empresa, conforme indicado nos demonstrativos de pagamento do empregado.

§ 2º. Para que o empregado faça jus ao pagamento previsto no caput, deverá comprovar sua condição ao empregador, mediante protocolo, por escrito e acompanhado de documento oficial de contagem de tempo emitido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a ser efetuado até um dia antes da data do eventual comunicado de dispensa, sob pena de perda do benefício.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIAS PONTES - BANCO DE HORAS

A empresa poderá liberar os trabalhadores em dias úteis intercalados com feriados e fins-de-semana, através da compensação anterior ou posterior dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, dois terços dos seus empregados, inclusive mulheres e menores.

Faculta-se à empresa a instituição do regime de compensação de horas, através do Banco de Horas, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT e conforme estabelecido nesta Convenção:

- a) haverá ficha individual (manual ou eletrônica) de lançamento das horas a crédito e a débito, chancelado pelo empregado, onde os registros serão confrontados com o controle de frequência mensal;
- b) serão creditadas para o empregado as horas trabalhadas além da sua jornada diária limitada ao máximo de dez horas diárias;
- c) serão debitadas ao empregado a quantidade horas relativas a atrasos, saídas antecipadas ou faltas ao trabalho, desde que o mesmo negocie com a chefia imediata, com antecedência mínima, de um dia antes do evento. A critério do empregador os dias úteis que se encontrarem entre feriados e finais de semana, ou vice-versa, poderão também ser compensados através do Banco de Horas. As faltas, atrasos ou saídas antecipadas não negociadas e não justificadas na forma legal, sofrerão o regular desconto nos termos da lei;
- d) o saldo de horas negativas existente no Banco de Horas poderá ser exigido pelo empregador com antecedência mínima de 2 (dois) dias, não podendo haver recusa na prestação do serviço, exceto por motivo justificado nos termos da lei;
- e) os saldos em favor dos empregados, mediante negociação antecipada com a chefia imediata, poderão ser compensados pela diminuição da jornada de trabalho em outro(s) dia(s);
- f) ao final de cada doze meses, das horas efetivamente trabalhadas, haverá um balanço geral das horas lançadas no Banco de Horas sendo que o saldo positivo será pago ao

empregado na folha de pagamento do mês de competência seguinte, com o adicional de horas extras previsto na legislação trabalhista;

Parágrafo único. A qualquer momento, antes do balanço, o empregador poderá, a seu exclusivo critério, pagar aos empregados, o total ou parte das horas creditadas no Banco de Horas;

g) poderá o empregado mediante manifestação por escrito solicitar o acúmulo das horas no Banco de Horas para compensação antecedente às suas férias ou subsequente a estas, de acordo com a conveniência do empregador;

h) em caso de rescisão de contrato sem que tenha havido a compensação integral das horas positivas, fará o empregado jus ao pagamento das horas extras, com os devidos acréscimos, junto com as verbas rescisórias na forma do parágrafo 3º do artigo 59 da CLT. As horas negativas existentes à época da rescisão de contrato serão remidas (abonadas).

i) eventuais divergências sobre a aplicação das regras do Banco de Horas serão solucionadas após reunião entre o SNEL e a FTEDCA-PR.

Controle de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA

A empresa poderá adotar controles alternativos de jornada de trabalho nas modalidades manual e mecânica, conforme previsto na Portaria nº 373, de 25/02/11, do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que cumpridas as disposições daquela portaria. Quanto ao controle eletrônico de jornada, será admitido somente o disposto na Portaria nº 1.510, de 21/08/09, do MTE.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FALTAS ABONADAS

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, desde que as faltas coincidam com as jornadas de trabalho, mediante comprovação:

a) até três dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, sogro ou sogra, ascendente, descendente, irmão ou irmã;

b) por um dia útil, para internação hospitalar de cônjuge, filho ou filha, dependentes;

c) até cinco dias consecutivos, para casamento;

d) por um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa.

Parágrafo único. Caso a comunicação do falecimento ocorra durante a segunda metade da jornada de trabalho, esta não será computada na contagem dos três dias previstos no item "a".

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 2 (dois) dias úteis dado pelo empregado estudante, por escrito, será abonada a sua falta no dia de prova escolar obrigatória, desde que comprovada a realização desta em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A falta assim abonada será considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS PARA ATENDIMENTO MÉDICO DE DEPENDENTES

As faltas para atendimento médico de dependentes previdenciários menores de seis anos, desde que devidamente comprovadas, no prazo de três dias, por atestado passado pelo profissional que prestou a assistência, serão abonadas pela Empresa sempre que não ultrapassar a uma falta por mês.

Turnos Ininterruptos de Revezamento**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO EM DOMINGOS**

Quando houver necessidade da prestação de serviços aos domingos, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, de modo que cada empregado, pelo menos duas vezes ao mês, tenha suas folgas coincidentes com o domingo.

Outras disposições sobre jornada**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM CASA**

Mediante aditamento ao Contrato Individual de Trabalho, empregador e empregado poderão estabelecer condições especiais para o cumprimento da jornada de trabalho em casa.

§ 1º. O trabalho em casa não ensejará qualquer outro tipo de remuneração, além do salário nominal percebido, que possa ser configurado como extraordinária, nem o empregado terá direito à percepção de qualquer outro adicional a título de hora extra, trabalho noturno, sobreavisos ou outros, seja a que título for.

§ 2º. Para o cumprimento da jornada de trabalho em casa, empregador e empregado convencionarão o reembolso de despesas inerentes a atividade e/ou trabalho desenvolvido nesta condição, como por exemplo, despesas com linha telefônica, disponibilização de equipamentos, etc.

Saúde e Segurança do Trabalhador**Equipamentos de Proteção Individual****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - VESTUÁRIO E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Caso a empresa venha estabelecer a obrigatoriedade do uso de uniformes pelos seus empregados, deverá fornecê-los gratuitamente.

Parágrafo Único. A empresa também fornecerá gratuitamente todos os EPIs (equipamentos de proteção individual) necessários ao desenvolvimento da prestação de serviços, de acordo com a legislação em vigor.

Aceitação de Atestados Médicos**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - VALIDADE DE ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos ou odontológicos, fornecidos pelos respectivos profissionais, servirão como prova idônea para justificar ausência ao trabalho. O atestado somente será

aceito se emitido por um médico do convênio médico empresarial, do SUS ou outro não privado.

Parágrafo Único. Os atestados devem ser apresentados em até três dias sob pena de não serem considerados para efeito de abono da falta ao trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As empresas da mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem na NR 04, Quadro II, podem constituir SESMT comum, organizado pelas próprias empresas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

As empresas procederão ao desconto no salário dos empregados abrangidos por esta convenção, associados ou não, a título de Contribuição Negocial, o percentual de 2% (dois por cento) da remuneração dos empregados no mês de março de 2022, com repasse até o dia 10 (dez) de maio de 2022, em uma única parcela, acompanhado da relação nominal dos empregados contribuintes.

§ 1º. O repasse à FTEDCA-PR deve ser feito até o dia 10 (dez) de maio de 2022, junto a Tesouraria da Federação ou efetuar depósito na Caixa Econômica Federal - Agência (0369) - Código de Operação (003) - C/C: 2339-8, CNPJ – 78.206.455/0001-55. Após o recolhimento encaminhar uma cópia do comprovante para o e-mail ftedcapr@gmail.com acompanhado da relação nominal dos empregados contribuintes.

§ 2º. Fica garantido ao trabalhador o amplo direito de oposição ao desconto, que poderá ser exercido de forma individual e ser manifestada de 28 de março a 1º de abril de 2022, mediante protocolo de carta de próprio punho, em 03 (três) vias, uma única vez, na sede da empresa, que devolverá uma via ao empregado e posteriormente repassará a entidade sindical dos trabalhadores.

§ 3º. As empresas deverão repassar uma via da carta de oposição dos trabalhadores à entidade Sindical até 15/04/2022, com o protocolo da empresa.

§ 4º. Fica a critério da empresa, arcar com os valores destes descontos, e repassar a entidade Sindical se a mesma assim o quiser.

§ 5º. As partes não incentivarão nem criarão obstáculos à oposição ao desconto da contribuição.

§ 6º. Quaisquer dúvidas, divergências, controvérsias, esclarecimentos ou litígios, seja qual for a sua natureza, inclusive de ordem econômica, administrativa ou judicial, a respeito da contribuição prevista nesta cláusula deverão ser tratados direta e exclusivamente com a FEDERAÇÃO, única beneficiária da aludida contribuição, o que assume toda e qualquer responsabilidade pela mesma, estando isento o Sindicato Patronal signatário da presente Convenção, bem como as empresas por ele representadas, de qualquer parcela desta responsabilidade.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MULTA

As partes se comprometem a observar as condições ora pactuadas, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta convenção coletiva e na legislação vigente.

Fica estipulada multa no valor de cinco por cento do salário normativo fixado nesta Convenção Coletiva de Trabalho em caso de descumprimento das obrigações de fazer, revertendo sempre em favor da parte prejudicada. A multa aqui prevista não se aplica às cláusulas para as quais a legislação já estabeleça penalidades ou àquelas que, nesta norma, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

JUVENAL PEDRO CIM

FEDERACAO DOS TRAB EM EMPR DE DIF CULT E A NO EST PR

DANTE JOSÉ ALEXANDRE CID

SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS