



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002101/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/06/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR030930/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.281973/2025-94  
DATA DO PROTOCOLO: 18/06/2025

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

MOVEIS VAIRES LTDA, CNPJ n. 94.684.818/0001-14, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). ROGERIO LUIZ GOTTEMS;

MOVEIS VAIRES LTDA, CNPJ n. 94.684.818/0005-48, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). ROGERIO LUIZ GOTTEMS;

E

SINDICATO TRAB IND CONSTRE MOBILIARIO DE VENANCIO AIRES, CNPJ n. 89.715.056/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO CESAR FURTADO;

SIND DOS TRAB NAS IND DA CONSTR E MOB DE S CRUZ DO SUL, CNPJ n. 95.439.774/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JACSON PAPPIS;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos colaboradores na Indústria de fabricação de móveis**, com abrangência territorial em **Mato Leitão/RS e Venâncio Aires/RS**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO CONTRATUAL

O salário contratual é a importância fixa definida na admissão do colaborador. As regras de pagamento são definidas de acordo com as seguintes conformidades:

Parágrafo primeiro: Fica estabelecido que o salário contratual é uma forma de remuneração mensal da empresa, podendo ser proporcional de acordo com a jornada de trabalho.

Parágrafo segundo: O índice de reajuste salarial global será realizado de acordo com índice INPC/IBGE, acumulado nos últimos 12 meses, adicionando-se ganho real, sendo o total de 7%, a incidir sobre os salários que seriam devidos em 01 de maio de 2024.

Parágrafo terceiro: Não existe reajuste proporcional por data de admissão, sendo aplicado o índice nas faixas salariais.

Parágrafo quarto: Não existe impedimento de profissional mais antigo no mesmo cargo, ganhar valor inferior ao mais recente, por força de avaliações internas do plano de cargos e salários.

Parágrafo quinto: Para evolução das faixas de salários, são considerados critérios internos de desenvolvimento individual e do time, mas também são analisados fatores externos à empresa, de mercado e, da economia. Não é requisito de análise tempo de trabalho e sim, o mérito pelos resultados.

Parágrafo sexto: Fica definido que o salário mínimo ou normativo da empresa, é a importância de R\$8,37 por hora, sendo o valor de R\$1.841,40 mensal (220 horas). Em 180 dias de contrato o salário passará para R\$ 8,99 por hora, sendo o valor de R\$1.977,80 mensal (220 horas). Caso os 180 dias terminarem até o dia 15, a alteração será no mês corrente, se for após o dia 15 a alteração irá ocorrer no dia 01 do mês seguinte.

Parágrafo sétimo: Para fins de pagamento de adicional de insalubridade, caso seja identificado risco conforme laudo técnico do ambiente de trabalho, a base de cálculo fica definida como sendo o salário mínimo nacional. E a regra de cálculo é que seja pago proporcional de acordo com as horas de trabalho.

Parágrafo oitavo: O pagamento é realizado por meio de conta salário, até o 5º dia útil do mês subsequente da prestação de serviços, sendo os recibos com a discriminação dos valores entregues e assinados. Na falta do cartão da conta salário, o pagamento será realizado em dinheiro.

Parágrafo nono: O salário do menor aprendiz será conforme o salário mínimo nacional.

Parágrafo décimo: Caso ocorrer atraso superior a 30 (trinta) dias no pagamento dos salários ao trabalhador, ficam as empresas obrigadas a pagar uma multa de 1/120 (um cento e vinte avos) do salário contratual do trabalhador prejudicado, por dia de atraso, a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de atraso.



## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

Poderão ser descontados do salário mensal dos empregados os valores destinados às associações, fundações, seguros, alimentação, convênios saúde, aquisições do Sesi, vendas próprias da empresa ou grupo econômico e outros benefícios utilizados e/ou autorizados pelo empregado, bem como aqueles aprovados em assembleias dos sindicatos profissionais convenientes.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias, realizadas de segunda a sexta-feira, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) e as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados, com o adicional de 65% (sessenta e cinco por cento), incidindo o adicional sobre o salário contratual.

Parágrafo primeiro: As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), independentemente do pagamento do repouso remunerado, exceto se for concedido descanso em outro dia da semana.

Parágrafo segundo: Quando o feriado ocorrer no sábado, as horas compensadas durante a semana serão remuneradas ao adicional de 50% (cinquenta por cento) ou a jornada de trabalho será reduzida para que não ocorra a compensação das 4 horas do sábado. Da mesma forma, quando o feriado ocorrer em outro dia da semana, a empresa poderá exigir a compensação de até 48 (quarenta e oito) minutos relativos a esse dia.

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

Prêmio assiduidade é um acréscimo mensal e, também, um valor adicional por semestre, quando existe pontualidade, demonstrando dessa forma comprometimento com os resultados da empresa.

Parágrafo primeiro: O valor mensal é equivalente a R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais), quando tiver 100% de pontualidade, nenhuma falta mensal. O valor será equivalente a 75% do total, ou seja, R\$187,50 (cento e oitenta e sete reais e cinquenta centavos), quando existir até 4:24h de faltas. Com quantidade maior ou igual a 5 faltas ou atrasos (acima da tolerância de 10 minutos diários), o valor reduz em 50%, sendo o total do prêmio R\$125,00 (Cento e vinte e cinco reais). Com apresentação de comprovante e/ou atestado médico, faltas entre 4:24h até 8:48h, o valor também representa 50% do valor total sendo R\$125,00 (Cento e vinte e cinco reais). E quando existir falta maior que período de 8:48h, justificada ou não, acomete-se a perda do prêmio.

Parágrafo segundo: Fica estabelecido que, mesmo mediante a apresentação de comprovantes previstos no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), caso o número de ausências ultrapasse os limites estabelecidos no primeiro parágrafo, o empregado não fará jus ao pagamento do prêmio de assiduidade. Tal prêmio tem como finalidade reconhecer e incentivar a presença constante dos empregados ao trabalho, sendo, portanto, condicionado à manutenção da assiduidade nos termos previamente definidos.

Parágrafo terceiro: Fica acordado que, caso o empregado necessite se ausentar do trabalho para atendimento médico em decorrência de acidente ocorrido nas dependências da empresa ou no exercício de suas funções, e retorne ao trabalho no mesmo dia, não haverá desconto no prêmio concedido.

Na hipótese de não ser possível o retorno no mesmo dia, os descontos serão aplicados conforme as disposições previstas no parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo quarto: Caso o empregado se atrase em decorrência de problemas comprovados com o transporte público ou com o transporte fretado fornecido pela empresa, não haverá desconto no prêmio por assiduidade.

Parágrafo quinto: Em cada semestre, é possível o recebimento de um valor acumulado de R\$600,00 (Seiscentos reais), representado pelo acumulado mensal de R\$100,00 (Cem reais), observado o percentual mensal que recebeu efetivamente, sendo esse aplicado ao valor que vai acumular.

Parágrafo sexto: Fica definido que o pagamento do prêmio semestral será no 5º dia útil de janeiro e 5º dia útil de julho. E o pagamento do prêmio mensal será no 5º dia útil do mês subsequente ao da prestação dos serviços, no cartão de benefícios, na modalidade premiações.

Parágrafo sétimo: No mês da admissão e da demissão (independente se o desligamento ocorrer por iniciativa da empresa ou do empregado) não recebe, pois é necessário o trabalho durante todo o mês. Em caso de desligamento, também não recebe o prêmio semestral, de valores acumulados, pois só serão pagos no 5º dia útil de julho e janeiro de cada ano, para quem estiver com vínculo empregatício ativo.

Parágrafo oitavo: O recebimento desse prêmio é indicador e parâmetro de análise de evolução salarial, considerando que possuir assiduidade contribui com a produtividade e resultados da empresa.

Parágrafo nono: Fica acordado que as importâncias do prêmio assiduidade mensal e semestral, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário. É um valor de incentivo para que execute o trabalho com maior comprometimento e pontualidade, pagos na modalidade premiações no cartão de benefícios, em moeda corrente.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PRÊMIO DE ANIVERSÁRIO**

A empresa concederá, no mês de aniversário do empregado, um prêmio no valor de R\$ 100,00 (cem reais), a ser pago na forma de premiação por meio de cartão de benefícios.

Para os empregados admitidos ao longo do ano, cujo aniversário ocorra antes de completarem 6 (seis) meses de efetivo trabalho, o valor do prêmio será de R\$50,00 (cinquenta reais). Considerar-se-á como mês integral, para fins de contagem, aquele em que o empregado tiver laborado por, no mínimo, 15 (quinze) dias.

Parágrafo primeiro: Fica acordado que a importância do prêmio de aniversário, não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário. É um valor de presente para celebração de seu dia.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA OITAVA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DE RESULTADOS**

O Programa de Participação de Resultados - PPR é um instrumento de integração entre capital e trabalho, servindo como incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal. O critério adotado para fins de pagamento, é o indicador faturamento, que impacta diretamente na lucratividade da empresa.

Parágrafo primeiro: Para os cargos operacionais, caso o indicador faturamento seja mais de 80%, o valor do PPR semestral, pago em recibo de pagamento, será de 25% sobre o salário contratual.

Parágrafo segundo: Para os cargos tático-operacionais, caso o indicador faturamento seja entre 60% a 80%, o valor do PPR semestral, pago em recibo de pagamento, será de 50% sobre o salário contratual. Quando o faturamento for mais de 80%, o valor do PPR semestral, será de 100% sobre o salário contratual.

Parágrafo terceiro: Para os cargos tático-estratégicos, caso o indicador faturamento seja entre 60% a 80%, o valor do PPR semestral, pago em recibo de pagamento, será de 70% sobre o salário contratual. Quando o faturamento for mais de 80%, o valor do PPR semestral, será de 120% sobre o salário contratual.

Parágrafo quarto: Para os cargos estratégicos, caso o indicador faturamento seja entre 60% a 80%, o valor do PPR semestral, pago em recibo de pagamento, será de 100% sobre o salário contratual. Quando o faturamento for mais de 80%, o valor do PPR semestral, será de 200% sobre o salário contratual.

Parágrafo quinto: Fica estabelecido que o valor da participação nos resultados não terá incidência sobre adicionais de qualquer natureza, tais como adicional de insalubridade, periculosidade, horas extras, adicional noturno, ou qualquer outro de igual natureza, não integrando, portanto, a base de cálculo desses pagamentos.

Parágrafo sexto: O pagamento do PPR será realizado semestralmente, sendo pagos nas competências após fechamento do semestre, na folha de julho e janeiro de cada ano, podendo ser em recibo separado, ou juntamente com recibo da folha de pagamento.

Parágrafo sétimo: Os pagamentos serão efetuados na mesma conta salário que é realizada o pagamento do salário.

Parágrafo oitavo: As partes fixam a vigência do Programa o ano calendário anual, de janeiro a dezembro de cada ano. A revisão do Programa poderá ser realizada em janeiro de cada ano.

Parágrafo oitavo: Fica estabelecido que o pagamento será proporcional aos meses trabalhados no ano, sendo devido quando o empregado tiver trabalhado 15 dias ou mais dentro do mês. Não será devido o pagamento quando o contrato de trabalho estiver suspenso durante o recebimento de benefício previdenciário (doença ou acidente) ou, durante a licença maternidade.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

A empresa fornecerá uma ajuda de custo educacional de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), por filho de funcionários, limitada a 2 cotas por funcionários. Para receber essa ajuda, os funcionários devem comprovar a matrícula de seus filhos na pré-escola (crianças de 4 a 5 anos) e/ou no ensino fundamental. Essa ajuda será disponibilizada na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2026 e destina-se à compra de material escolar.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - CONVÊNIO MÉDICO**

A empresa firmará convênio médico com a empresa Dinda Card, com vigência a partir de junho de 2025, disponibilizando-o aos empregados.

Parágrafo primeiro: A empresa custeará 100% (cem por cento) do valor da mensalidade do convênio para cada empregado.

Parágrafo segundo: O empregado poderá incluir como dependentes no convênio seu cônjuge e filhos de até 18 (dezoito) anos, sendo que o valor da mensalidade referente aos dependentes será integralmente custeada pelo empregado.

Parágrafo terceiro: Fica estabelecido que a empresa poderá extinguir o convênio médico firmado com a empresa Dinda Card, mediante comunicação prévia aos empregados e ao sindicato, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

A extinção do convênio não gera obrigação de substituição por outro benefício, nem qualquer tipo de indenização ou compensação.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Fica negociado, como regra geral, que as rescisões e pagamento das verbas rescisórias podem ser realizadas na sede da empresa, sem necessidade de assistência ou homologação sindical, sendo observados alguns requisitos.

Parágrafo primeiro: O prazo para pagamento das verbas rescisórias é de 10 dias corridos, para todas modalidades de rescisões.

Parágrafo segundo: Nos casos de estabilidade e ocorrer pedido de demissão, fica autorizada a assistência sindical pela modalidade virtual, com uso de plataforma ou tecnologia, por exemplo, google meet ou zoom, ou ainda, por e-mail.

Parágrafo terceiro: Para as rescisões de trabalhadores da Filial de Mato Leitão/RS, que possuem período superior a 12 meses de trabalho, é necessária a assistência sindical na homologação, podendo ser presencial na empresa ou com uso de tecnologia.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

Fica estabelecido que a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de trinta dias.

Parágrafo primeiro: A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito à remuneração correspondente ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

Parágrafo terceiro: O término antecipado do empregado durante contrato de experiência dá ao empregador o direito de descontar a metade dos dias que faltam para o término do contrato.

Parágrafo quarto: No caso de aviso prévio trabalhado, por iniciativa do empregador, o empregado que comprovar a obtenção de novo trabalho, pode ser dispensado do cumprimento do restante do prazo do aviso.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa deve colocar em lugar visível e de fácil acesso aos trabalhadores, um quadro onde o sindicato obreiro possa afixar avisos, comunicações, convocações para assembleias, circulares, cópia de decisões normativas, entre outros. O não cumprimento, enseja multa de um salário mínimo nacional, a ser pago para o Sindicato.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - UNIFORMES**

A empresa fornecerá gratuitamente uniforme a seus trabalhadores, quando exigido para prática laboral.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

A empresa possui local adequado e com condições para aquecer as refeições, bem como conforto para a realização.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA**

A jornada normal pode ser prorrogada além das 8 (oito) horas normais, no máximo de duas horas, sem o pagamento da hora extraordinária, desde que, observado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. O acréscimo de trabalho diário objetiva compensar, total ou parcialmente, o trabalho aos sábados.

Parágrafo primeiro: Fica estabelecido essa autorização de acréscimo na jornada diária além das 8 horas, para empregados que percebam insalubridade ou periculosidade.

Parágrafo segundo: Uma vez estabelecido este regime de jornada, não pode mais ser alterado, sem a concordância por escrito dos empregados.

Parágrafo terceiro: Fica acordado que é possível a realização de horas extras, além da jornada normal de trabalho. E ainda, em casos excepcionais, pactuam as partes, na forma do disposto no artigo 61 da CLT, que poderá a duração do trabalho exceder do limite de 10 (dez) horas, sendo que todas as horas acima do horário normal serão remuneradas como hora extraordinária.

Parágrafo quarto: Fica acordado para cargos estratégicos, a realização da jornada normal pela modalidade remota. Isso será definido mediante necessidade, podendo ser de forma híbrida e contínua, ou por um tempo determinado.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESLIGAMENTOS PROLONGADOS DE ENERGIA**

Quando a empresa receber comunicação da RGE informando sobre desligamentos prolongados de energia elétrica, com duração superior a 1 (uma) hora, a empresa poderá liberar os funcionários afetados, ficando acordado que as horas não trabalhadas poderão ser compensadas em outra data, conforme orientação interna ou acordo entre as partes.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FALTAS ABONADAS**

As faltas abonadas são as previstas pela legislação e ocorrem quando o trabalhador recebe salário mesmo quando ausente.

Parágrafo primeiro: É falta abonada a ausência do trabalhador, por um dia, no caso de falecimento de genro, nora, sogro ou sogra, mediante apresentação de certidão de óbito.

Parágrafo segundo: Serão abonadas as faltas para o trabalhador estudante em dia de provas escolares, no turno (manhã ou tarde) em que as mesmas ocorrerem, desde que regularmente matriculado em escolas oficiais ou reconhecidas, mediante comunicação ao empregador, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e comprovação posterior em 72 (setenta e duas) horas, inclusive para exames vestibulares.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Fica instituída a contribuição mensal no valor de R\$20,00 (vinte reais) a título de contribuição assistencial.

Parágrafo primeiro: Os trabalhadores poderão opor-se ao referido desconto de forma escrita, podendo ser a manifestação eletronicamente por e-mail, encaminhando a sua oposição ao sindicato profissional no prazo de 10 dias após o primeiro pagamento reajustado do acordo. E para as futuras admissões durante a vigência do acordo, o prazo para oposição será de 10 dias a partir do primeiro dia de trabalho na empresa.

Parágrafo segundo: Fica acordado que, quando o empregado estiver afastado do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias no mês, a cobrança da taxa assistencial ficará suspensa durante esse período de afastamento.

Parágrafo terceiro: O Sindicato se compromete a informar à empresa, por escrito, os nomes dos empregados que apresentarem oposição ao desconto. A empresa fará a regularização na folha de pagamento após receber essa comunicação.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL**

Aos filiados, é autorizado o desconto da contribuição mensal associativa no valor estabelecido pelo sindicato. O Sindicato se compromete a informar à empresa o valor da mensalidade sindical, bem como a data de início da vigência da associação de cada empregado.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIA E CASOS OMISSOS**

Os casos omissos serão regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho e por toda legislação que regula a matéria. E as divergências serão resolvidas pela Justiça do Trabalho.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APLICAÇÃO DO ACORDO**

Fica estabelecido que as regras passam a ter eficácia desde a data base.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REVISÃO DO ACORDO COLETIVO**

Esse acordo coletivo é instrumento dinâmico e pode ser revisado parcial ou total nos 60 (sessenta) dias anteriores ao seu término.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA ULTRATIVIDADE**

Considerando que é vedada a ultratividade, das normas coletivas, bem como que, em regra, as negociações coletivas envolvendo novo período somente se encerram após a vigência da norma anterior, ajustam as partes que o pagamento de qualquer benefício previsto na presente norma coletiva após a sua vigência não gera direito adquirido aos empregados da empresa, podendo referidos benefícios ser suprimidos caso não contemplados no acordo posterior, ou mesmo no caso de inexistência deste último.

}

**ROGERIO LUIZ GOTTEMS  
SÓCIO  
MOVEIS VAIRES LTDA**

**PAULO CESAR FURTADO  
PRESIDENTE  
SINDICATO TRAB IND CONSTRE MOBILIARIO DE VENANCIO AIRES**

**JACSON PAPPIS  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB NAS IND DA CONSTR E MOB DE S CRUZ DO SUL**

**ROGERIO LUIZ GOTTEMS  
SÓCIO  
MOVEIS VAIRES LTDA**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA SINDICATO CNPJ 95.439.774/0001-20**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA SINDICATO CNPJ 89.715.056/0001-36**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.