

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002169/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/07/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034152/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.109186/2022-15
DATA DO PROTOCOLO: 06/07/2022

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO MOBILIARIO DE ESTEIO, CNPJ n. 91.099.556/0001-32, neste ato representado(a) por seu ;

E

PAULUZZI PRODUTOS CERAMICOS LTDA, CNPJ n. 92.275.718/0001-09, neste ato representado(a) por seu ;

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 junho de 2022 a 31 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores nas indústrias da construção civil e do mobiliário**, com abrangência territorial em **Sapuçaia do Sul/RS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 31/05/2023

A partir de 1º junho de 2022, fica assegurado a todos os trabalhadores da categoria, os seguintes Salários Normativos:

a) R\$ 1.541,03 mensais para os SERVENTES.

b) R\$ 1.829,31 mensais para os PROFISSIONAIS.

Parágrafo Primeiro: Para os efeitos desta cláusula, consideram-se PROFISSIONAIS: Mecânicos, eletricitas, operadores de máquinas automotoras (trator, pá-carregadeira e similares), o responsável pelo cozimento (queimador) e controlador do equipamento de secagem.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 31/05/2023

A empresa concederá a partir de 1º de junho de 2022 um reajuste salarial de 12% (doze por cento) a incidir sobre o salário de 1 de junho de 2021.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de empregado admitido após 1º de junho de 2021, o reajuste previsto no caput desta cláusula, será calculado de forma proporcional para preservar a hierarquia salarial, ou seja, 1/12 (um doze avos), por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo Terceiro: Serão compensados todos os aumentos, adiantamentos ou abonos concedidos após 1º de junho de 2021, ressalvas as hipóteses previstas no item XXI, da Instrução Normativa 04/93 do Tribunal Superior do Trabalho.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUINTA - ENVELOPES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão os envelopes de pagamento dos salários ou similares com identificação das parcelas pagas e dos descontos efetuados.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA SEXTA - QUINQUÊNIO

A empresa concederá um adicional de 4% (quatro por cento) a título de quinquênio a incidir sobre o salário contratual, para cada 5 (cinco) anos de serviços contínuos prestados ao empregador.

Parágrafo Primeiro : Será considerado também serviço contínuo, o período anterior quando o empregado for readmitido no prazo de 180 (cento e oitenta dias) do desligamento.

Parágrafo Segundo : Este benefício fica limitado a um número máximo de 04 quinquênios , ressaltando-se os trabalhadores que na data deste Acordo estejam à 12 meses ou menos , de implementar 25 anos de serviços contínuos à empresa, ocasião em que o lhes será assegurado o quinquênio de número 05.

Outros Adicionais

CLÁUSULA SÉTIMA - ASSIDUIDADE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 31/05/2023

As partes convencionam a manutenção do prêmio assiduidade atualmente pago pela empresa no percentual de 5% sobre o salário base, assim como o fornecimento mensal de uma cesta de alimentos contendo os seguintes itens:

5 Kg Arroz Branco T1

3 Kg Açúcar Refinado

1 Kg Massa c/ovos Espaguete

500g Massa c/ovos Parafuso

3 unidades de Óleo Soja Pet

3Kg Feijão Preto T1

3 Kg Farinha de Trigo Especial

400g Biscoito água e sal

400g Biscoito Sortido

1 Kg Farinha de Milho

400g Achocolatado em pó

350g Extrato de Tomate

1 Kg Café em Pó a vácuo

400g Doce de leite

1Kg sal

200g sachê maionese

Parágrafo Primeiro: As partes ratificam as regras internas atuais da empresa para aferição do prêmio assiduidade, acrescentando que não perderá o benefício o trabalhador que tiver uma falta justificada no período de apuração, desde que exista comunicação ao gestor da necessidade da ausência e comprovação em até 48hs após o retorno.

Parágrafo Segundo : O benefício aqui convencionado não terá qualquer conotação de natureza salarial, portanto, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos.

Parágrafo Terceiro :A composição da cesta básica poderá ser alvo de ajustes, desde que previamente e diretamente acordado entre a empresa e a comissão de salários que participou da negociação que resultou na implementação deste benefício.

Quarto : Ajustam as partes que esse benefício não se aplica aos trabalhadores que exerçam cargo de gestão e de atividades incompatíveis com controle de jornada (Artigo 62, incisos I e II da CLT) bem como ao menor aprendiz.

Parágrafo Quinto : Fica acordado que a cesta correspondente ao mês do aviso prévio não será entregue e sim o valor correspondente inserido e discriminado nas verbas rescisórias, para tanto as partes convencionam que o valor mínimo da cesta é de R\$ 144,15 .

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA OITAVA - PPLR

Os critérios e metas para apuração do PPLR , referente ao ano de 2022 , foram alvo de Acordo específico , o documento firmado pela empresa , comissão de trabalhadores e representantes Sindicais .

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 31/05/2023

A empresa concederá alimentação em refeitório estabelecido nas suas dependências, aos respectivos empregados, mediante convênio firmado com empresa especializada na elaboração e preparo de alimentos, com desconto em folha de pagamento de R\$ 1,52.

Parágrafo Primeiro : O auxilio- alimentação não terá natureza remuneratória , não integrando o salário para nenhum efeito .

Parágrafo Segundo: O desconto efetuado pelo empregador no salário do empregado será válido , desde que , previa e expressamente autorizado, pelo empregado.

Parágrafo Terceiro : O desconto de R\$ 1,52 será reajustado em junho de 2022 , na exata proporção do reajuste a ser estabelecido com a empresa fornecedora de alimentação.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

As empresas pagarão um auxílio-escolar no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo, em duas parcelas iguais de 25% (vinte e cinco por cento), nos meses de setembro de 2022 e março de 2023 para o empregado que provar matrícula regular e frequência normal em escola de primeiro, segundo ou terceiro grau.

Parágrafo Único: Se o empregado não for estudante terá direito ao auxílio escolar referido no "caput" desta cláusula , desde que comprove ter 1 (um) filho de até 18 (dezoito) anos de idade, matriculado nas condições acima estabelecidas.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 31/05/2023

As empresas contratarão em favor de seus empregados seguro de vida em grupo, por morte natural, acidental ou invalidez permanente, decorrente de acidente pessoal, no limite mínimo

de R\$ 10.970,98 por empregado

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BASICA -APRENDIZES E TRABALHADORES INSERIDOS NO ARTIGO 62 CLT

Em razão do presente Acordo Coletivo , fica a empresa obrigada a fornecer , gratuitamente , nos meses de 08/2022, 11/2022. 02/2023 e 05/2023 UMA cesta básica a todos os aprendizes e trabalhadores que exerçam atividade externa não compatível com controle de jornada , enquadrados no inciso I do artigo 62 da CLT. Também em virtude da presente negociação os trabalhadores que desempenham cargo de gestão e não estejam sujeitos a controle de jornada , tipificados no inciso II do artigo 62 da CLT, receberão uma cesta básica mensal durante a vigência deste Acordo Coletivo.

ParagrafoPrimeiro : A cesta básica será do tipo Econômica, a qual será constituída no mínimo dos seguintes itens:

5 Kg Arroz Branco T1

3 Kg Açúcar Refinado

1 Kg Massa c/ovos Espaguete

500g Massa c/ovos Parafuso

3 unid Óleo Soja Pet

3Kg Feijão Preto T1

3 Kg Farinha de Trigo Especial

400g Biscoito água e sal

400g Biscoito Sortido

1 Kg Farinha de Milho

400g Achocolatado em pó

350g Extrato de Tomate

1 Kg Café em Pó a vácuo

400g Doce de leite

1kg sal

200g sachê maionese

Parágrafo Segundo: A cesta básica , prevista nesta Cláusula , não terá qualquer conotação de natureza salarial , portanto , não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO DEMISSIONAL

O exame médico demissional deverá ser realizado até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado a mais de: a) um (01) ano, para as empresas de grau de risco 1 e 2; b) 180 (cento e oitenta) dias, para as empresas de grau de risco 3 ou 4 (Quadro I da NR-4).

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Inobstante a legislação não exigir a homologação de rescisões de contratos de trabalho , as partes estabelecem que o empregador , conforme sua conveniência , poderá homologar as rescisões de contrato de trabalho no Sindicato de trabalhadores.

1.No hipótese de recusa em homologar alguma rescisão contratual , o Sindicato dos trabalhadores deverá informar à empresa , por escrito, sua decisão.

2.Não comparecendo o empregado para receber as verbas rescisórias , no dia e hora marcados , o Sindicato atestará , por escrito a presença da empresa e a ausência do empregado.

3.A homologação de rescisões contratuais por justa causa não implicará em admissão pelo empregado , da falta que lhe é imputada.

4. No ato da assistência homologatória a empresa deverá apresentar todos os documentos para a conferência dos cálculos rescisórios , bem como os comprovantes de pagamento da Contribuição Assistencial do último ano, das duas Entidades (Patronal e Trabalhadores) .

5.No caso da empresa homologar todas as rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados que vigoram por mais de 01 ano , poderá apresentar ao Sindicato dos Trabalhadores pedidos de quitação anual de débito trabalhista , na forma do artgjo 507- B , da CLT , introduzido pela Lei 13467/17 , devendo o Sindicato analisar o conteúdo do pedido e documentos submetidos à apreciação, assim como emitir parecer positivo ou negativo , conforme sua convicção .

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO DE CONTRATO- ENTREGA DE RECIBO DE QUITAÇÃO

Por ocasião da rescisão de contrato de trabalho , independentemente do tempo de vigência , a empresa fornecerá ao respectivo empregado a segunda via ou cópia do recibo de quitação.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO DE DEMISSÃO

No curso do aviso prévio dado pelo empregador, se o empregado comprovar a obtenção de novo emprego, a empresa deverá dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo do aviso prévio, desobrigando-se, contudo, do pagamento daquele período não trabalhado.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

As empresas poderão acordar com o Sindicato profissional a contratação de trabalhadores, mediante contrato por tempo determinado criado pela Lei 9.601/98, ajustadas as condições para tanto.

Parágrafo Primeiro: O acordo a que se refere o caput reger-se-á pelas normas aplicáveis ao acordo coletivo de trabalho constantes dos artigos 611 e seguintes de CLT.

Parágrafo Segundo: Quando da assinatura do contrato de trabalho por prazo determinado as empresas fornecerão ao respectivo empregado, a segunda via ou cópia do contrato assinado.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE GESTANTE

As empresas garantirão estabilidade provisória à gestante desde a confirmação da gravidez até 5(cinco) meses após o parto.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS

No caso da empresa optar pelo regime de compensação total ou parcial dos sábados , poderão ultrapassar a duração normal de 8 horas diárias , até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas , sem que este acréscimo seja considerado como horas extras. No tocante a menores , deverá haver autorização médica, de profissional contratado pela empresa , por médico credenciado através de convênio mantido pela empresa ou por médico credenciado pelo INSS , podendo inclusive , na falta destes, a autorização ser dada por médico da entidade sindical , cujas despesas serão custeadas pela empresa interessada.

Além daquela prevista no " caput" , poderá a empresa promover a compensação de horas prestadas em mais de 44 horas por semana , pela correspondente diminuição ou supressão da jornada em outros dias , dentro do período correspondente a cada ano do calendário civil , tudo na forma da atual reação dos artigos 59, 59 A e 611 A e seus incisos I,II e XII da CLT , com redação dada pela Lei 13467/2017 .

A empresa poderá adotar a compensação da jornada de trabalho , nos termos do parágrafo segundo , do artigo 59 da CLT , com a redação adotada pelo artigo 6 da Lei 9601/98 , de modo que as horas eventualmente laboradas em algum dia da semana além do horário normal do empregado , não serão consideradas como extras, desde que sejam compensadas pela correspondente diminuição em outro dia , de maneira que não exceda os limites legais (10 horas diárias) , o que se dará conforme o seguinte regramento :

1.Fica estabelecido com base na legislação trabalhista a implementação de jornada flexível de trabalho com banco de horas , administrada através de débito e crédito , com jornada máxima diária de 10 horas , em regra cumprida de segundas a sábados formando, as variações de horário de trabalho, um banco de horas.

2.A efetivação do cumprimento deste acordo far-se á quando , por conveniência do serviço , for estabelecido ao empregado à alteração de sua jornada de trabalho .

3. A empresa fica autorizada a adotar este sistema da jornada flexível de trabalho com banco de horas de até 12 meses

4.As horas trabalhadas acima da jornada normal ,serão creditadas no banco de horas e, igualmente, as horas trabalhadas abaixo da jornada normal serão debitadas no banco de horas.

5.A compensação extraordinária aqui prevista fica limitada ao período de um ano.

5.1 Alternativamente poderão ser adotados os seguintes procedimentos de compensação :

5.1.1 Folgas adicionais seguidas ou antecedidas ao período de férias individuais ou coletivas .

5.1.2 Folgas coletivas.

5.1.3 Dias de compensação de " pontes de feriados " de forma coletiva .

5.1.4 Folgas individuais , solicitadas pelo empregado interessado e estabelecidas com sua chefia .

6.Independentemente da jornada cumprida , dentro dos limite fixados no item I supra , o empregado que não registrar faltas injustificadas ao trabalho , perceberá o equivalente à sua jornada normal contratual correspondente a cada mês.

7.As ausências do empregado , desde que previamente comunicadas por ele, com no mínimo 48 horas de antecedência e autorizadas por sua chefia, serão registrados no banco de horas a débito do respectivo empregado , com base na sua jornada normal vigente. Não havendo esta autorização, será considerada falta sem justificativa , com os descontos legais.

7.1 Em caso de ausência injustificada do empregado nos dias em que foi convocado formalmente para compensação das horas devidas , será considerada falta para todos os fins legais , ocorrendo o desconto no salário do mês da mesma competência .

8.A empresa manterá o empregado permanentemente informado das horas a eles creditadas ou debitadas no banco de horas , mediante extrato mensal no cartão ponto, que consiste do saldo anterior, mais as horas creditadas e menos as horas debitadas no período, totalizando o número de horas positivas ou negativas que o colaborador tem direito a folga ou deve pagar para a empresa.

9.As férias , as gratificações natalinas , as ausências por motivo de saúde(atestados medicos) as licenças ou afastamentos previstos em lei ou na convenção coletiva , e os repousos semanais remunerados não serão afetados pela adoção deste sistema de jornada flexível com banco de horas .

10.As alterações de horários dentro do previsto neste acordo serão comunicadas ao empregado verbalmente, em condições de normalidade , com a seguinte antecedência :

10.1 Quando for a alteração para o mesmo dia: no turno imediatamente anterior .

10.2 Quando for alteração para o sábado : até o final da quinta feira anterior.

10.3Quando a alteração for para o dia seguinte: até o final da jornada do dia anterior.

11.Ao término do prazo do período de um ano e assim sucessivamente , haverá acerto de contas da seguinte forma:

12.1 Em havendo saldo credor em favor do empregado este será pago como horas normais , na folha de pagamento de salários do mês seguinte ao término do período de um ano.

12.1 Em havendo saldo devedor do empregado , o número de horas de seu débito será desconsiderado.

13.Na ocorrência de demissão, por iniciativa da empresa, o saldo credor será pago ao empregado como horas extraordinárias com adicional de 50%.

13.1 No caso de saldo devedor , serão desconsideradas para cálculo das verbas rescisórias , a que o empregado tenha direito.

14. Na ocorrência de demissão , por iniciativa do empregado , o saldo credor será pago ao empregado como horas normais.

14.1 No caso de saldo devedor, serão descontadas como horas normais para cálculo das verbas rescisórias , a que o empregado tenha direito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO PARA GOZO DE FOLGAS

Poderá haver supressão do trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias , ou com supressão de trabalho e salário , com vistas ao alargamento de períodos de repouso semanal ou de feriados, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval etc..

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALOS PARA DESCANSO

Na forma prevista no artigo 611-A da CLT combinado com o parágrafo único do artigo 611-B da CLT , poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora.

O Sindicato dos trabalhadores reconhece que a empresa possui refeitório adequado, com fornecimento de refeição , assim como há espaço para repouso , descanso e lazer no horários destinado ao intervalo.

No caso de determinação , administrativa ou judicial , de cessação , por qualquer motivo , do intervalo reduzido, não acarretará , no período em que foi observado, nenhum pagamento ou indenização aos empregados.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO FALTAS EMPREGADOS ESTUDANTES

A empresa abonará as faltas aos empregados estudantes nos dias de realização de provas escolares, no turno em que as mesmas ocorrerem, desde que regularmente matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, mediante comunicação ao empregador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e comprovação posterior dentro de 48 (quarenta e oito) horas, quando as provas se realizarem dentro do horário de trabalho.

Saúde e Segurança do Trabalhador
Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AREA DE DESCANSO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 31/05/2023

Em atenção ao presente Acordo Coletivo, atendendo a demanda da categoria, a empresa estudará a disponibilização de um novo espaço adequado para fins de descanso dos trabalhadores nos respectivos intervalos intrajornada de trabalho

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Enquanto vigorar convênio com o INSS, a empresa reconhecerá a validade aos atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais contratados pela entidade sindical dos trabalhadores, sujeitos porém, a rubrica da empresa ou da entidade conveniada, se houver.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

A empresa designará local acessível aos empregados para fixação de convocações ou avisos assinados pelo Presidente da entidade sindical convenente.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

A Assembléia dos trabalhadores autorizou a renovação da clausula pertinente a Taxa Negocial em prol do Sindicato Profissional , conforme limites e critérios abaixo .

As partes tem ciência de que o valor destina-se a ressarcir o trabalho e as despesas da entidade sindical em promover negociação coletiva exitosa, que redundou em benefício financeiro para todos os empregados integrantes da categoria, associados ou não do sindicato.

Tal entendimento está respaldado no princípio constitucional da isonomia, da solidariedade, da boa-fé objetiva da função social da contratação coletiva (incisos II e III do artigo 8º e XXVI do artigo 7º da CF/88, artigos 421 e 422 do Código Civil, assim como artigos 611-A e 611-B da CLT) e amparado no inciso XXVI do artigo 7º da CF/88, que reconhece a negociação coletiva como direito fundamental de todos os trabalhadores e não apenas dos associados.

Desta feita a empresa descontará mensalmente, no período de 01/06/22 a 31/05/2024 a importância equivalente a 1% até o limite do salário de R\$ 3.360,00, de todos os trabalhadores, sócios ou não do Sindicato.

O não recolhimento da importância supra, acarretará à empresa o pagamento de uma multa no valor da quantia descontada dos empregados, acrescida de juros de mora de 1% ao mês, sem prejuízo da correção monetária.

Fica assinado o prazo de 10 dias após o registro do ACT no MTE, para o exercício do direito de oposição por parte dos trabalhadores, pessoalmente, perante o Sindicato.

O sindicato se declara responsável pelos valores descontados a título de contribuição assistencial, de modo que em havendo ordem judicial para que a empresa devolva os valores descontados sob tal rubrica, a entidade, no prazo de até 05 dias a contar da notificação da existência da ordem de devolução, procederá o ressarcimento.

O direito de oposição é inerente a liberdade sindical individual, de modo que eventual interferência da empresa, qualquer que seja: orientação, redação, remessa, entre outros referente a oposição, constituirá conduto antisindical passível de encaminhamento às autoridades competentes.

Parágrafo Primeiro: O trabalhador poderá opor-se ao desconto, dez dias após o registro do Acordo Coletivo de Trabalho no Sistema Mediador do MTE.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MULTAS

O recolhimento fora dos prazos estabelecidos nas cláusulas anteriores está sujeito à multa de 5% e juros de mora de 1% ao mês, exigível apenas após prévia notificação do Sindicato à empresa da irregularidade e desde que a empresa não apresente justificativa ou promova recolhimento em até 10 dias da notificação.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FORMA

Este instrumento é lavrado por meio do Sistema Mediador do MTE, e o protocolo do requerimento de registro, assinado pelas partes signatárias, será depositado na DRT/RS, tendo as cópias extraídas pelo Sistema Mediador plena validade legal.

JOSE SIRLON OLIVEIRA RIBEIRO

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO
MOBILIARIO DE ESTEIO**

RENAN LEITE GERMANO

Diretor

PAULUZZI PRODUTOS CERAMICOS LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA APROVAÇÃO ACT

[Anexo \(PDF\)](#)

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