

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001409/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/06/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR030694/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.274913/2026-14  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/05/2026

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

SINDICATO TRABALHADORES INDUSTRIAS CONSTRUCAO CIVIL, MOBILIARIO E SIMIL. DE LAJEADO E V. TAQUARI, CNPJ n. 95.285.359/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VILSON LUIZ LUFT;

E

ARTE CUBICA INDUSTRIA DE MOVEIS LTDA, CNPJ n. 05.074.518/0001-93, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). EVANDRO DE LAZZARI;

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 2026 a 30 de abril de 2027 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) **Profissionais da Construção Civil, Mobiliário e Categorias Similares (3. Grupo do quadro de profissões de que dispunha o art. 577 da CLT)**, com abrangência territorial em **Anta Gorda/RS, Arroio do Meio/RS, Capitão/RS, Cruzeiro do Sul/RS, Doutor Ricardo/RS, Encantado/RS, Ilópolis/RS, Lajeado/RS, Marques de Souza/RS, Muçum/RS, Nova Brésia/RS, Pouso Novo/RS, Progresso/RS, Putinga/RS, Relvado/RS, Roca Sales/RS, Santa Clara do Sul/RS, Sérgio/RS e Travesseiro/RS.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Ficam assegurados os seguintes pisos salariais:

**Parágrafo primeiro** - no período máximo de 60 (sessenta) dias dentro do contrato de experiência, o piso admissional será de R\$ 2.103,46 (dois mil cento e três reais e quarenta e seis centavos) por mês ou R\$ 9,56 (nove reais e cinquenta e seis centavos) por hora.

**Parágrafo segundo** - após os primeiros 60 (sessenta) dias de vigência do contrato de experiência, o piso aos Auxiliares será de de R\$ 2.164,10 (dois mil cento e sessenta e quatro reais e dez centavos) por mês ou R\$ 9,84 (nove reais e oitenta e quatro centavos) por hora.

**Parágrafo terceiro** - ao Oficial Marceneiro e Oficial Esquadreiro, desde a data de admissão, será de R\$ 3.071,24 (três mil e setenta e um reais e vinte e quatro centavos) por mês ou R\$ 13,96 (treze reais e noventa e seis centavos) por hora.

**Parágrafo quarto** - aos Profissionais, assim considerados: Serrador de Madeiras, Lixador, Lustrador, Montador de móveis, Estofador de móveis e Pintor de móveis, desde a data de admissão, será de R\$ 2.425,28 (dois mil quatrocentos e vinte e cinco reais e vinte e oito centavos) por mês ou R\$ 10,40 (dez reais e quarenta centavos) por hora.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Em 1º de Maio de 2026, as empresas integrantes da categoria econômica representada pelo SEGUNDO CONVENENTE concederão aos empregados integrantes da categoria profissional, representada pelo PRIMEIRO CONVENENTE, correção salarial de **6,00 % (seis por cento)**, a ser aplicada sobre salários-base de 1º de Maio de 2025, já reajustado pela norma coletiva anterior.

**Parágrafo único** - Serão compensados todos os reajustes e aumentos salariais concedidos no período revisando, exceto os deficiências e incompensáveis pela Instrução Normativa nº 4/1993 do TST.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA QUINTA - DOS OBJETIVOS

Firmam o presente acordo de participação nos resultados atendendo o disposto na Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, art. 7º, inciso XI da Constituição Federal e art. 611-A, inciso IX da CLT, o qual, além das normas aplicadas na espécie reger-se-á pelas seguintes cláusulas:

Este Programa de Participação nos Resultados (PPR) tem como objetivos:

- a) Gerar um incremento real nos resultados da empresa Arte Cúbica Indústria de Móveis Ltda., através de adoção de remuneração variável, atrelados ao desempenho de seus funcionários;
- b) Obter melhores índices de resultados em todos os setores da organização;
- c) Consolidar uma política de gestão participativa, que reconheça o esforço coletivo assim como o individual e o comprometimento com o desenvolvimento do negócio.

### CLÁUSULA SEXTA - DA ABRANGÊNCIA

**Parágrafo Primeiro:** O programa vigorará pelo prazo de 01 (um) ano, a partir de 01 de maio de 2026 até 30 de abril de 2027. A distribuição será realizada mensalmente.

**Parágrafo Segundo:** Participam do programa todos os funcionários da empresa Arte Cúbica Indústria de Móveis Ltda. Destaca-se que funcionários contratados durante o período apurado, receberão proporcional ao período trabalhado.

**Parágrafo Terceiro:** Não participam nem serão integrados neste programa:

- a) Os funcionários contratados como estagiários;
- b) Os funcionários que estão em contrato de experiência (após este período e em caso de prorrogação do contrato, vindo o mesmo a se tornar por prazo indeterminado, participarão normalmente); e
- c) Os funcionários que forem desligadas ou se desligarem da empresa antes no final do mês em que os indicadores do programa estiverem sendo calculados.

### CLÁUSULA SÉTIMA - DA DISTRIBUIÇÃO

**Parágrafo Primeira:** Os recursos serão distribuídos mensalmente, baseados nas avaliações que terão como base o mês anterior, a empresa pagará o valor no mesmo dia em que efetuar o pagamento da remuneração mensal.

**Parágrafo Segundo:** Os valores serão calculados com base no salário nominal de cada funcionário, em forma de PONTOS. No final do período (mensal) serão multiplicados pelo valor monetário do ponto de cada funcionário (a variação existe em função das diferenças no salário nominal) objetivando obter-se o valor Participação a ser paga.

**Parágrafo Terceiro:** Os recursos pagos aos trabalhadores a título de participação de resultados não possuem natureza salarial, correspondente a parcela indenizatória que não gera reflexos legais trabalhistas e previdenciários, conforme interpretação da maioria dos integrantes da Seção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, RR – 36100-71.2005.5.02.0462 e previsão expressa no art. 3º da Lei nº 10.101/2000.

**Parágrafo Quarto:** A base de cálculo utilizada para fins de apuração do valor a ser adimplido à título de Participação poderá alcançar valor em torno de um salário nominal e meio por ano.

**Parágrafo Quinto:** O valor do ponto define o montante a que o funcionário terá direito no final do mês. Este valor poderá ser aumentado ou diminuído pela direção da empresa quando entender necessário, mesmo antes da renovação do acordo (anual).

**Parágrafo Sexto:** A quantidade de pontos e consequentemente o valor que será distribuído a cada funcionário se dará conforme a performance dos indicadores de desempenho estabelecidos pela empresa (a empresa pode acrescentar novos indicadores se entender necessário).

**Parágrafo único:** Os indicadores de desempenho utilizados como base para a distribuição de resultados são os seguintes:

1. ASSIDUIDADE AO TRABALHO;
2. PONTUALIDADE;
3. ORGANIZAÇÃO E LIMPEZA DA FÁBRICA E SETORES;
4. USO CORRETO DO EPI (EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL) E SEGURANÇA;

5. PRODUTIVIDADE;

6. RENDIMENTO NO SETOR.

**Parágrafo Sétimo:** A distribuição dos recursos financeiros, baseados nos Resultados, só e apenas se dará nas ocasiões em que uma performance adequada ser alcançada pelos indicadores de desempenho e a empresa apresentar os resultados conforme Tabela 01.

Tabela 01. Tabela com informações referentes aos critérios que quantificam o pagamento do Plano de Participação nos Resultados da empresa.

RESULTADO GERAL DA EMPRESA	VALOR DO RESULTADO A SER DISTRIBUIDO NO MÊS
LAJIDA igual ou maior que 30%	Valor máximo determinado
LAJIDA menor que 30%	0 (zero)

§1º - LAJIDA – Lucro antes de juros, impostos (sobre o lucro), depreciação e amortização. O LAJIDA representa o lucro da empresa em suas atividades operacionais. Faturamento (-) Tributos sobre Vendas (-) Custos e Despesas (+) Depreciação/Amortização.

§2º - As metas gerais relacionadas aos Indicadores de Desempenho (base para distribuição de resultados) serão estipuladas mensalmente, divulgadas para conhecimento dos funcionários e aprovada pela comissão do sistema de participação nos resultados da empresa.

## CLÁUSULA OITAVA - DAS DEDUÇÕES

As deduções serão calculadas individualmente e/ou em grupo, seguindo critérios específicos para cada funcionário, conforme Tabela 02.

Tabela 02. Tabela com informações referentes aos critérios que quantificam as deduções do benefício de Resultados.

<b>Nº 1 - INDICADOR DE DESEMPENHO: ASSIDUIDADE AO TRABALHO</b>
<b>CONCEITO:</b> Este indicador é contabilizado conforme a assiduidade do funcionário ao trabalho. Leva em consideração o número de presenças durante o mês.
<b>FORMA DE PONTUAÇÃO:</b> Para cada dia do mês o funcionário recebe 2 pontos, podendo totalizar até 44 pontos durante o mês.
<b>DESCONTO:</b> Na ocorrência de falta justificada o funcionário deixará de receber 20% (período inteiro) e/ou 10% (meio período) do total de pontos a que tem direito no mês correspondente (leva em consideração todos os demais prêmios). Já na ocorrência de falta não justificada, o funcionário deixará de receber 50% (meio período) e/ou 100% (período integral) do total de pontos a que tem direito no mês correspondente (leva em consideração todos os demais prêmios).
<b>CONTROLE:</b> Mensal
<b>FUNCIÓNÁRIO QUE RECEBERÁ A DEDUÇÃO:</b> Todos

<b>Nº 2 - INDICADOR DE DESEMPENHO: PONTUALIDADE</b>
<b>CONCEITO:</b> Este indicador é contabilizado conforme o cumprimento da jornada exata de trabalho estabelecida pela empresa.
<b>FORMA DE PONTUAÇÃO:</b> Para cada período (manhã e tarde) que o funcionário cumprir o horário estabelecido pela empresa recebe 0,50 pontos, podendo totalizar até 20 pontos durante o mês.
<b>DESCONTO:</b> Não haverá pontuação caso o funcionário chegar atrasado ao período e/ou ausentar-se parcialmente em relação ao período integral, por motivo particular (mesmo que justificado), durante o horário de expediente.
<b>CONTROLE:</b> Mensal
<b>FUNCIÓNÁRIO QUE RECEBERÁ A DEDUÇÃO:</b> Todos

<b>Nº 3 - INDICADOR DE DESEMPENHO: ORÇANIZAÇÃO E LIMPEZA DA FÁBRICA E SETORES</b>
<b>CONCEITO:</b> Este indicador é contabilizado para fins de premiar o funcionário e equipe por manter o local de trabalho organizado.
<b>FORMA DE PONTUAÇÃO:</b> Em anexo segue tabela, na qual estabelece o número de pontos passíveis de recebimento pelo funcionário, conforme auditorias realizadas.
<b>DESCONTO:</b> Será realizada auditoria, que terá como base uma lista de atribuições a serem cumpridas pelo funcionário (ver anexo 2) e equipe, que terá como consequência uma nota de zero a dez.
<b>CONTROLE:</b> Mensal
<b>FUNCIÓNÁRIO QUE RECEBERÁ A DEDUÇÃO:</b> Todos

<b>Nº 4 - INDICADOR DE DESEMPENHO: USO CORRETO DO EPI (EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL) E SEGURANÇA</b>
<b>CONCEITO:</b> Este indicador é contabilizado para fins de premiar o funcionário que estiver utilizando o EPI conforme estabelecido pela empresa.
<b>FORMA DE PONTUAÇÃO:</b> Para cada dia do mês o funcionário recebe 1 ponto, podendo totalizar até 22 pontos durante o mês.
<b>DESCONTO:</b> Haverá desconto de 15 pontos acumulados no mês para cada situação em que o funcionário é flagrado operando sem o equipamento.
<b>CONTROLE:</b> Mensal
<b>FUNCIONÁRIO QUE RECEBERÁ A DEDUÇÃO:</b> Todos

<b>Nº 5 - INDICADOR DE DESEMPENHO: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO</b>
<b>CONCEITO:</b> Este indicador visa beneficiar o funcionário que objetiva realizar suas atividades do dia a dia de acordo com o que a empresa espera dele.
<b>FORMA DE PONTUAÇÃO:</b> Em anexo (anexo 3) segue tabela, na qual estabelece o número de pontos passíveis de recebimento pelo funcionário, conforme avaliação realizada pelo supervisor.
<b>DESCONTO:</b> Será realizada avaliação, que terá como base uma lista de itens básicos a serem cumpridas pelo funcionário (anexo 4), que terá como consequência uma nota de zero a dez.
<b>CONTROLE:</b> Mensal
<b>FUNCIONÁRIO QUE RECEBERÁ A DEDUÇÃO:</b> Todos

<b>Nº 6 - INDICADOR DE DESEMPENHO: RENDIMENTO POR SETOR</b>
<b>CONCEITO:</b> Este indicador visa fazer com que os funcionários tenham a preocupação em realizar com a melhor performance possível suas atividades no setor, realizando as mesmas dentro dos padrões de qualidade estabelecidos.
<b>FORMA DE PONTUAÇÃO:</b> Esse prêmio será controlado diariamente e faz relação entre os minutos trabalhados (isso é determinado pela quantidade de peças produzidas multiplicado pelo tempo de cada uma) e os minutos disponíveis (relacionado a quantidade de minutos que o setor tem disponível para trabalhar acrescido dos minutos trabalhados extraordinariamente).
<b>DESCONTO:</b> Através do controle diário realizado no final do dia é necessário estabelecer a quantidade de peças prontas (por modelo) no final do período de produção. Cada peça pronta (as peças refugadas por algum motivo não devem ser consideradas no cálculo), deverá ter seu tempo de fabricação multiplicado pela sua quantidade isso estabelecerá os minutos produzidos. O segundo valor é a quantidade de horas ou minutos trabalhados no dia, isso determinará o segundo valor da equação. A quantidade de pontos será determinada pela tabela que segue em anexo (anexo 5).
<b>CONTROLE:</b> Mensal
<b>FUNCIONÁRIO QUE RECEBERÁ A DEDUÇÃO:</b> Todos

## CLÁUSULA NONA - DO ACOMPANHAMENTO

A avaliação que dará origem à efetiva parcela destinada à distribuição entre os funcionários, será realizada através dos índices e parâmetros específicos descritos no item referente a distribuição.

**Parágrafo único:** O resultado dos índices será originário de um sistema (software) desenvolvido especificamente para este fim.

**Parágrafo Primeiro:** O acompanhamento dos índices será mensal e será exposto de forma gráfica em local apropriado e de fácil acesso visual.

**Parágrafo Segundo:** O valor referente a quantidade de pontos acumulados e alcançados no mês e a quantidade de pontos ou percentual descontados neste período, será informada mensalmente ao funcionário através de um extrato.

## CLÁUSULA DÉCIMA - DISPOSIÇÕES LEGAIS

A distribuição do valor do prêmio está condicionada ao resultado da empresa Arte Cúbica Industria de Móveis Ltda., nos termos da Cláusula 7ª parágrafo 7º.

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA 2026/2027

Convencionam as partes em manter todas as cláusulas existentes na convenção coletiva da categoria, já negociada e homologada perante os órgãos competentes, sobrepondo-se e/ou complementando apenas as cláusulas constantes do presente acordo coletivo de trabalho.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA E EFICÁCIA**

As partes fixam a vigência do presente acordo coletivo de trabalho no período de 01 de Maio de 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01 de maio.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONCLUSÃO**

E, por estarem, assim, justos e acertados, firmam o presente instrumento que é transmitido pelo SISTEMA MEDIADOR, o qual é validado em seu teor e forma pelo requerimento assinado pelos representantes supra qualificados e seu devido depósito junto a SRTE/RS.

Lajeado, 27 de Maio de 2026

}

**VILSON LUIZ LUFT**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO TRABALHADORES INDUSTRIAS CONSTRUCAO CIVIL, MOBILIARIO E SIMIL. DE LAJEADO E V. TAQUARI**

**EVANDRO DE LAZZARI**  
**DIRETOR**  
**ARTE CUBICA INDUSTRIA DE MOVEIS LTDA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA - STICMLVT**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - PONTUAÇÃO**



NOTA	PONTOS
9,5 a 10	26
9,0 a 9,4	24
8,5 a 8,9	22
8,0 a 8,4	20
7,5 a 7,9	18
7,0 a 7,4	16
6,5 a 6,9	14
6,0 a 6,4	12
5,5 a 5,9	10
5,0 a 5,4	8
4,5 a 4,9	6
4,0 a 4,4	- 2
3,5 a 3,9	- 3
3,0 a 3,4	-4
2,5 a 2,9	-6
2,0 a 2,4	-8
1,5 a 1,9	-10
<1,5	Zera pontuação acumulada

**ANEXO III - PLANILHA DE ANÁLISE DA PONTUAÇÃO**



### PLANILHA DE ANÁLISE DE ORGANIZAÇÃO E LIMPEZA (ÁREA INDUSTRIAL)

Obs.: a auditoria poderá ser realizada em qualquer momento durante o expediente de trabalho.  
Observação: MARQUE COM UM CÍRCULO A NOTA CORRESPONDENTE.

#### SETOR:

Nº	DESCRIÇÃO DA INCONFORMIDADE	INCIDÊNCIA / NOTA												
		INCIDÊNCIA	0	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	+10
01	Corredores obstruídos (quando a ação está em andamento - desconsiderar obstrução).	INCIDÊNCIA	0	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	+10
		NOTA	10	7	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0
02	Sujeira visível no piso da fábrica (considerar também embaixo de equipamentos). Ex.: pedaços de papel, couro, material sintético, fitas, poeira acumulada, etc.	INCIDÊNCIA	0	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	+10
		NOTA	10	8	6	4	2	0	0	0	0	0	0	0
03	Empilhamentos desalinhados em relação a parede ou linha amarela (caixas, bandejas, corrugados e outros).	INCIDÊNCIA	0	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	+10
		NOTA	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	0
04	Objetos em locais errados (inapropriados) - cada objeto deve estar em seu lugar definido e apropriado.	INCIDÊNCIA	0	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	+10
		NOTA	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	0
05	Gavetas desorganizadas (mesas, armários, máquinas e local de manutenção).	INCIDÊNCIA	0	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	+10
		NOTA	10	8	6	4	2	0	0	0	0	0	0	0
06	Resíduos em coletores errados.	INCIDÊNCIA	0	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	+10
		NOTA	10	8	6	4	2	0	0	0	0	0	0	0
07	Quadro informativo com informações desatualizadas.	INCIDÊNCIA	0	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	+10
		NOTA	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	0

Sistema de Participação nos Resultados ARTE CÚBICA – REPRODUÇÃO PROIBIDA  
Projeto desenvolvido por Hélio Diedrich - Me. Eng. Prod. UFRGS



08	Em caso de uso: Uniforme desabotoado ou rasgado.	INCIDÊNCIA	0	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	+10
		NOTA	10	8	6	4	2	0	0	0	0	0	0	0
09	Linhas de demarcação danificadas (linhas amarelas, brancas, etc.)	INCIDÊNCIA	0	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	+10
		NOTA	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	0
10	Organização do Pátio (pontos fora do padrão)	INCIDÊNCIA	0	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	+10
		NOTA	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0	0

NOTA FINAL

Data: \_\_\_/\_\_\_/20\_\_

ASSINATURA AVALIADOR

ASSINATURA RESPONSÁVEL FÁBRICA

## ANEXO IV - PREMIAÇÃO

### PREMIO AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

9,5 a 10	53
9 a 9,4	42
8,5 a 8,9	39
8 a 8,4	36
7,5 a 7,9	28
7 a 7,4	21
6,5 a 6,9	13
6 a 6,4	7
5,5 a 5,9	4
5 a 5,4	2
4,5 a 4,9	1
0 a 4,4	0

## ANEXO V - NOTA DE PERFORMANCE DE FUNCIONÁRIO



### NOTA DE PERFORMANCE DE FUNCIONÁRIO

OBS.: anote uma nota de zero a dez de acordo com sua percepção. Sendo a nota zero como sendo MUITO RUIM e a nota dez como sendo ÓTIMO.

DATA: / /	Nome Funcionário:	Nome do Supervisor:			
<b>SETOR:</b>					
N°	ITEM A SER ANALISADO	AUTO AVALIAÇÃO	10/23	11/23	12/23
1	COMPROMETIMENTO COM A EMPRESA " FALTAS, ATRASOS E SAÍDAS"				
2	CAPRICHOS NA REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DO DIA A DIA ( CONSIDERAR POSTO DE TRABALHO )				
3	DISPONIBILIDADE E INTERESSE EM CONTRIBUIR COM O TRABALHO EM HORAS EXTRAS				
4	INTERESSE E FACILIDADE EM AUXILIAR E TRABALHAR EM OUTRO SETOR				
5	INICIATIVA DE FAZER AS COISAS SEM TER SIDO SOLICITADO				
6	EDUCAÇÃO NO TRATO COM OS COLEGAS DE TRABALHO ( RESPEITO, CORDIALIDADE, ETC )				
7	FOCO E ATENÇÃO NO QUE ESTÁ FAZENDO OU NO QUE ESTÁ SENDO ENSINADO				
<b>MÉDIA</b>					
<b>RUBRICA</b>					

**OBSERVAÇÃO:** em caso de necessidade, registre os comentários no verso da folha. Não entregar a folha para funcionário. Somente realize a devolutiva ao funcionário após coletar assinatura do Diretor.

\_\_\_\_\_  
Assinatura Supervisor

\_\_\_\_\_  
Assinatura Gerente

\_\_\_\_\_  
Assinatura Diretor

**ANEXO VI - RENDIMENTO - PONTUAÇÃO**

<b>Rendimento</b>	<b>Qt. Pontos diários</b>
98% a 100%	3,50
96% a 97,9%	3,40
94% a 95,9%	3,20
92% a 93,9%	3,10
90% a 91,9%	3,00
88% a 89,9%	2,90
86% a 87,9%	2,80
84% a 85,9%	2,70
82% a 83,9%	2,60
80% a 81,9%	2,50
78% a 79,9%	2,40
76% a 77,9%	2,30
74% a 75,9%	2,20
72% a 73,9%	2,10
70% a 71,9%	2,00
68% a 69,9%	1,80
66% a 67,9%	1,60
64% a 65,9%	1,40
62% a 63,9%	1,20
60% a 61,9%	1,00
58% a 59,9%	0,50
<58%	Zero

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

