

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAI**

CNPJ nº 76.701.549/0001-75

Rua Jose Pereira Liberato, nº 716 - São João  
CEP 88304-401 - ITAJAI - SC - Fone/Fax: 47 3348-3757  
sitrvest@sitrvest.com.br- e [www.sitrvest.com.br](http://www.sitrvest.com.br)

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAI**

CNPJ nº 76.705.458/0001-08

Rua José Ferreira da Silva, nº 43 - 2º andar - Centro  
CEP 88.301-335 - ITAJAI - SC - Fone: 47 3241-0300  
[www.intersindical.com.br](http://www.intersindical.com.br) - [patronal@intersindical.com.br](mailto:patronal@intersindical.com.br)

Convenção está disponível nos sites [www.intersindical.com.br](http://www.intersindical.com.br) e [www.sitrvest.com.br](http://www.sitrvest.com.br)

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2019/2020**

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAI**, inscrito no CNPJ nº 76.705.458/0001-08, com sede em Itajai, SC, na Rua José Ferreira da Silva, 43 - centro, com registro no MTb nº 24430.004702/90, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Luiz Afonso Coelho portador do CPF nº 543.276.529-20, com base territorial abrangendo os municípios de Itajai, Balneário Camboriú, Camboriú, Navegantes, Penha, Piçarras, Itapema, Luiz Alves, Ilhota e Porto Belo e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE ITAJAI**, inscrito no CNPJ nº 76.701.549/0001-75, com sede em Itajai, SC, na Rua José Pereira Liberato, nº 716, Bairro São João, com registro no MTb nº 004.16289429-8, neste ato representado por sua Presidente, Sra. Berta de Oliveira portadora do CPF nº 712.803.409-91, com base territorial nos municípios Itajai, Balneário Camboriú, Camboriú, Itapema, Luiz Alves, Navegantes, Penha, Piçarras e Porto Belo, com as cláusulas e condições que mutuamente aceitam e outorgam, conforme abaixo:

**01 - DA VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva do Trabalho terá vigência de doze (12) meses, iniciando-se em 01 de março de 2019 e findando-se em 28 de fevereiro de 2020.

**02 - DA DATA BASE**

A data-base da categoria fica fixada como sendo 01 de março de cada ano.

**03 - CORREÇÃO SALARIAL**

A partir de 01/03/2019 as empresas que compõem a categoria econômica estabelecidas na base territorial respectiva, reajustarão os salários de seus empregados integrantes da categoria profissional correspondente, até o valor de R\$ 7.779,00 (sete mil, setecentos e setenta e nove reais), o índice negociado de **4,25%** (quatro virgula vinte e cinco por cento) sobre os salários de fevereiro/2019, excetuando-se as vantagens pessoais ou funcionais do empregado.



**Parágrafo primeiro:** Para os salários cujo valor exceda o teto máximo de R\$ 7.779,00 (sete mil, setecentos e setenta e nove reais), será repassada a parcela fixa de R\$ 318,00 (trezentos e dezoito reais), em parcela única, a título de reajuste salarial na data base.

**Parágrafo segundo:** O limite salarial de R\$ 7.779,00 não será aplicado automaticamente para o próximo ano, devendo as partes negociar, se for o caso, um novo valor especificamente para a próxima data base.

**Parágrafo terceiro:** As empresas poderão compensar as antecipações salariais permitidas em lei, concedidas após 01 março de 2018.

**Parágrafo quarto -** O empregado que não possuir 12 meses na empresa na data-base receberá o aumento aqui convencionado proporcionalmente ao tempo de serviço, à razão de 1/12 avos por mês trabalhado.

#### 04 – SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA

A partir de 1º março de 2019, o salário normativo da categoria fica fixado nos seguintes valores:

##### Piso da Categoria

##### Costureira

Admissão até 90 dias..... R\$ 1.214,00, sendo R\$ 5,52 por hora  
Após 90º dia..... R\$ 1.321,00, sendo R\$ 6,00 por hora

##### Manual

Até 90 dias..... R\$ 1.201,20, sendo R\$ 5,46 por hora  
Após 90 dias..... R\$ 1.216,00, sendo R\$ 5,52 por hora

**Parágrafo primeiro -** Para fins de nomenclatura funcional, fixam as partes abaixo as diversas funções que compreendem os designativos de "costureira" e "manual":

##### Costureira

Costureira  
Bordadeira  
Operadora de máquina de costura e industrial  
Passadeira  
Cortadeira e Talhadeira  
Revisora/Controle de qualidade

##### Manual

Acabamento/limpeza  
Embaladeira  
Auxiliar de produção  
Encestador  
Office boy  
Serviços de limpeza  
Controle de expedição  
Controle de almoxarifado

**Parágrafo segundo -** Excetua-se desta obrigação os menores aprendizes, assim considerados segundo a lei.

#### 05 – JORNADA EXTRAORDINÁRIA

A jornada extraordinária será remunerada com 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.



**Parágrafo primeiro** – Quando o empregado trabalhar mais de duas horas extra de forma habitual ou eventual, fica a empresa obrigada a fornecer gratuitamente o lanche após a jornada normal de trabalho, sendo que o percentual de acréscimo será de 70% (setenta por cento) após a segunda hora de trabalho extraordinário.

**Parágrafo segundo** - As horas extras prestadas habitualmente integrarão, por média, a remuneração do empregado para efeito de cálculo da gratificação natalina, férias e repouso semanal remunerado.

## 06 – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Faculta-se às empresas celebrar acordo individual com seus empregados, para prorrogação e compensação de jornada, sendo obrigatória a forma escrita para compensação em até 6 meses, e, escrita ou tácita para compensação dentro do mês da respectiva prestação, nos termos §§ 5º e 6º do art. 59 da CLT

**Parágrafo primeiro** – Caso ocorra a rescisão do contrato de trabalho do empregado antes da compensação das horas extas prestadas, essas lhe serão pagas juntamente com as demais verbas rescisórias, nos termos do § 3º do art. 59 da CLT.

**Parágrafo segundo** – Nas compensações mensais relativas a pequenos lapsos de tempo por atraso ou outros motivos, as compensações poderão ocorrer isoladamente no âmbito das empresas.

## 07 – CONCESSÃO DE FÉRIAS

O início do período de férias individuais ou coletivas, não poderá iniciar no período de dois dias que antecede feriados ou dia de repouso semanal remunerado.

**Parágrafo primeiro** - O empregado que solicitar seu desligamento da empresa, fará jus às férias proporcionais.

**Parágrafo segundo** - A Empregadora poderá fracionar as férias do empregado, na forma da lei.

## 08 - ANTECIPAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS

As empresas poderão de comum acordo entre as partes, antecipar total ou parcialmente, as férias de empregados que não possuem o período aquisitivo anterior, desde que o pedido seja feito por escrito.

**Parágrafo primeiro:** a antecipação do período de férias aqui referido não intervirá no período aquisitivo do empregado solicitante.

**Parágrafo segundo:** a empresa que conceder a antecipação de férias aos empregados sem período aquisitivo completo comunicará o fato, por escrito, ao Sindicato Laboral, remetendo-lhe uma relação dos beneficiários deste benefício.

**Parágrafo terceiro:** caso o pedido de antecipação de férias se fundamentarem em comprovada força maior, poderá o empregado ser assistido na negociação pelo seu sindicato de classe.

## 09 – GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

Serão garantidos o emprego ou o salário dos empregados nas seguintes condições:



a)- Da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

b)- Do empregado com 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, nos 24 meses que faltar para obtenção do direito à aposentadoria plena, devendo, no prazo de 30 (trinta) dias, informar por escrito à empresa, sua condição de pré-aposentado, quando adquirir o direito, com demonstrativo fornecido pelo INSS, indicando o tempo de serviço reconhecido e o tempo faltante para completar o período, sob pena de perda deste benefício, ficando certo que a garantia se extinguirá na data em que atingir aquele direito.

**Parágrafo único** – Para que o empregado tenha direito à garantia de emprego ou o salário fundamentado no **caput** desta cláusula, é condição indispensável que apresente à empresa prova escrita da contagem do tempo de serviço fornecida pelo órgão previdenciário.

c)- Ao empregado que possua um ano na mesma empresa e que vier a entrar em gozo de auxílio-doença concedido pelo INSS com afastamento superior a 30 (trinta) dias ininterruptos, serão garantidos emprego ou o salário pelo período de sessenta dias contados a partir da alta médica concedida pelo órgão previdenciário, admitida a rescisão contratual por "comum acordo", nos termos do art. 484-A da CLT, quando não será devida a indenização.

## 10- UNIFORME E UTENSÍLIO

Quando exigido o uso de uniforme, macacão, calçado de segurança e outra vestimenta ou equipamento de proteção individual, bem como tesoura, agulha e demais ferramentas e utensílios para o desempenho da função, a empresa deverá fornecer sem qualquer ônus para o empregado.

**Parágrafo primeiro** – Se ocorrer extravio, dano ou qualquer lesão aos materiais e equipamentos cedidos por culpa do empregado, deverá este adquiri-los, às suas expensas, nas mesmas quantidades, tipo, condições e preços daqueles que lhe foram cedidos pela empresa.

**Parágrafo segundo** – Todos os materiais e utensílios de que trata o **caput** desta cláusula, deverão ser entregues ao empregado discriminadamente mediante recibo, podendo a empresa estabelecer normas ou regulamentos a respeito deste assunto.

## 11 – ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE/VESTIBULANDO

Fica assegurado o abono de falta ao empregado estudante ou vestibulando para o dia de exame oficial, desde que comunique ao empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprove, através de declaração do estabelecimento respectivo, a realização daquele exame. Este abono fica limitado a dois vestibulares por ano.

## 12- EXAMES MÉDICOS

O exame médico ocupacional exigido na admissão, na demissão e os periódicos previstos em lei, serão custeados pelo empregador.

## 13- PERÍODO DE APROVAÇÃO

Com exceção dos cargos de chefia, o período de aprovação para uma nova função não poderá exceder a 90 (noventa) dias, findo os quais deverá o empregado ser efetivado.



## 14- DAS MULTAS

Fica instituída a multa equivalente ao maior piso salarial da categoria por infração, cujo valor reverterá em favor do obreiro prejudicado, a ser paga pela empresa que descumprir obrigação de fazer prevista nesta convenção.

**Parágrafo primeiro** - Em caso de ação de cumprimento e/ou ação coletiva, a multa de que trata esta cláusula, reverterá em favor do sindicato profissional.

**Parágrafo segundo** - A aplicação da multa e o ajuizamento de ações de cumprimento ficam condicionados a notificação por escrito do sindicato profissional à empresa inadimplente, concedendo-lhe um prazo de 30 dias para sanar a irregularidade.

## 15 – HOMOLOGAÇÃO DO TRCT

Visando a maior segurança para a empresa e para o empregado na rescisão do contrato de trabalho, estabelecem as partes que as rescisões de contratos após 08 (oito) meses de vigência, serão homologadas com a assistência sindical profissional.

## 16 – REEMBOLSO CRECHE

A empresa que não tiver ou não possuir convênio com creche, concederá ao **Responsável Legal** com filho, desde o nascimento até 04 (quatro) anos de idade completos, o reembolso de **R\$ 120,00 (cento e vinte reais)** por mês do valor que eventualmente tenha pago à creche legalmente constituída.

**Parágrafo primeiro** – Para fazer jus ao benefício a empregada, deverá entregar no RH da empresa, o comprovante de pagamento da creche até o dia 20 de cada mês, sob pena de perda do direito, devendo a empresa fazer o reembolso fixado no “caput”, até o 5º. Dia útil subsequente.

**Parágrafo segundo** - O reembolso somente se efetivará mediante declaração do estabelecimento ou instituição de que o filho menor está sob sua guarda, bem como mediante recibo ou nota fiscal de serviço onde conste a razão social ou nome do emitente, bem como CNPJ ou CPF.

## 17 – SALÁRIO BENEFÍCIO

Ao empregado com mais de 06 (seis) meses de serviço na empresa, e em gozo de benefício acidentário ou de doença do trabalho, cujo período de afastamento seja superior a 30 (trinta) dias, fica assegurada a complementação salarial pela diferença entre o auxílio previdenciário e seu salário efetivo, por um período máximo de 05 (cinco) meses.

## 18 – CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA

Quando o empregado for convocado para serviços especiais ou de emergência, fora de seu horário normal de trabalho, será garantida, para efeito do pagamento de horas extras, a base de cálculo de no mínimo duas horas, quando o trabalho realizado for inferior a esse período de tempo.

## 19 – FILIAÇÃO AO SINDICATO

A empresa no ato da admissão do empregado apresentará juntamente com os demais documentos necessários ao registro, a proposta de filiação ao sindicato profissional, resguardada a liberdade associativa prevista no *caput* do art. 8º da Constituição Federal.

**Parágrafo único** – A filiação sindical deverá ser ato espontâneo do empregado, não podendo se constituir em imposição ou condição indispensáveis a sua admissão.

## 20 – TRABALHADORA GESTANTE

Fica assegurado à empregada grávida o direito de trabalhar sentada ou em pé, alternadamente, desde que tal necessidade seja comprovada por atestado médico específico.

## 21 – PRIMEIROS SOCORROS

A empresa manterá em seu estabelecimento material necessário à prestação de primeiros socorros, e para aquela com mais de 100 (cem) empregados, será obrigatório o treinamento de um funcionário para prestação deste serviço.

## 22 – AUXILIO FUNERAL

A empresa pagará ao dependente do empregado falecido, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho respectivo, o valor correspondente ao salário nominal que recebeu no último mês na empresa.

## 23 – ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

O atestado médico e odontológico fornecido por profissional do INSS, sindicato dos trabalhadores e particular, será plenamente aceito pela empresa, desde que não fique evidenciada a prática de abuso, dolo ou fraude.

## 24- ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento), e compreende o período entre às 22:00 e 5:00 horas.

**Parágrafo único** – Para os empregados admitidos de 01.05.2001 em diante, o adicional noturno será de 20% (vinte por cento).

## 25 – FALTA JUSTIFICADA

Será considerada justificada a falta do empregado ao trabalho, nos seguintes casos:

- a)- Falecimento do cônjuge, desde que conviva sob o mesmo teto, de ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva comprovadamente sob a dependência econômica do empregado - até dois dias consecutivos.
- b)- Casamento do empregado - até 03 (três) dia úteis.
- c)- Internamento hospitalar do cônjuge ou filho de 14 a 18 anos - por um dia.
- d)- Casamento de filho - por (1) um dia.
- e)- Nascimento de filho - por cinco dias consecutivos, no decorrer da primeira semana.

f)- Falecimento de sogro (a) ou avô (ó), por um dia.

g) - No caso de acompanhamento de filho (a) enfermo (a), menor que 14 (quatorze) anos para consultas médicas e/ou exames, terá o(a) empregado(a) liberação de até 16 (dezesesseis) horas de trabalho, na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, mediante comprovação médica ou hospitalar, no dia seguinte ao fato.

## 26 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

O diretor ou delegado sindical será liberado para comparecimento em assembleia, congresso e reunião sindical, por 12 (doze) dias no ano, sucessivos ou alternados, sem prejuízo de sua remuneração do repouso semanal remunerado, 13º salário e demais direitos durante a vigência da presente convenção.

**Parágrafo primeiro** – A liberação de dirigente sindical e o abono de falta de que trata o **caput** desta cláusula, fica condicionada a prévia e escrita comunicação à empresa com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, bem como da comprovação de participação posterior.

**Parágrafo segundo** – Quando se tratar de dirigente sindical que ocupe cargo de chefia à comunicação prévia escrita deverá ser de 03 (três) dias.

## 27 – REPOUSO REMUNERADO E FERIADO

O trabalho realizado em dia de repouso, feriado e domingo, será remunerado com 100% (cem por cento) de acréscimo sobre a hora normal, sem prejuízo do salário mensal, desde que não compensado com igual período de repouso em dia útil.

## 28 – CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Será obrigatório o registro de ponto, mecanizado ou manual, pelo empregador que possua mais de 03 (três) empregados.

## 29 – JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS/FERIADOS.

As empresas que compensarem o trabalho aos sábados, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerarão como horas extraordinárias esta prorrogação se algum feriado recair no sábado, assim como não exigirão que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, quando ocorrer feriado de segunda a sexta-feira.

## 30 – REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO – REP

A empresa que optar pelo registro eletrônico de ponto nos termos da Portaria 1.510/2009, desde que não tenha firmado acordo coletivo mais favorável com o SITRAVEST, fica autorizada a emitir relatório mensal para cada empregado, onde conste o dia, hora e jornada laborada, dispensando-se a impressão a cada registro, com as limitações impostas pela Portaria 373 de 25/02/2011.

## 31 – DESCONTO DE MENSALIDADES

Atendendo-se ao disposto no art. 8, IV, da Carta Federal, a empresa obriga-se a descontar da folha de pagamento em favor do sindicato dos empregados, mediante

 7

autorização prévia, o valor relativo a mensalidade fixada aos associados, no prazo máximo de 10 (dez) dias do efetivo desconto, através de guia própria fornecida pelo sindicato profissional.

**Parágrafo primeiro:** A Empresa se compromete a preencher a guia de recolhimento da contribuição associativa ao sindicato profissional, fornecida pelo mesmo, e recolher, quando devida, os respectivos valores até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, garantido o direito de oposição pelo empregado.

**Parágrafo segundo** – O Sindicato laboral responsabiliza-se por todo e qualquer valor que for exigido a título de devolução das mensalidades sindicais que forem descontadas dos empregados, seja por parte destes, órgão público ou sentença judicial, liberando a empresa de todas as responsabilidades decorrente do procedimento.

### **32 – MORA SALARIAL**

No caso de mora salarial, a empresa se sujeitará ao pagamento em favor do empregado, de uma multa correspondente a variação do INPC/IBGE ou outro índice que o substitua, incidente sob sua remuneração total, a partir do 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

### **33 – REUNIÃO**

A reunião convocada pela empresa, que tenha caráter obrigatório, deverá ser realizada durante a jornada normal de trabalho, sob pena de pagamento das horas extras respectivas ao período.

### **34 – LICENÇA MATERNIDADE – ADOÇÃO**

A empregada que adotar criança com idade inferior a 01 (um) ano, através de processo legal, gozará de licença maternidade de dois meses, a contar do ato judicial de adoção plena.

### **35 – REDUÇÃO DE INTERVALO PARA REFEIÇÃO E REPOUSO**

É facultado as empresas reduzir o intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, nos termos do inciso III do art. 611-A da CLT.

Parágrafo primeiro - Reconhecem as partes que não são consideradas horas suplementares, as horas extras praticadas na forma da lei (até duas horas por dia), uma vez que reconhecidas constitucionalmente, bem como aquelas destinadas a compensação do sábado, pelo que não invalidam a redução do intervalo.

### **36 – TROCA DO DIA DE FERIADO**

É facultado às empresas mediante acordo com seus empregados, a troca do dia de feriado por outro que melhor atenda o interesse das partes, nos termos do inciso XI, art. 611-A da CLT, ficando o empregador desonerado do pagamento das horas extras respectivas, em face à compensação nos termos do referido acordo.

Parágrafo primeiro – A decisão pela troca do dia de feriado, será tomada entre a empresa e a maioria simples de seus empregados, mediante acordo coletivo com o Sindicato Profissional.

### **37 – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

No caso de concessão do aviso prévio pela empresa, o empregado ficará dispensado de cumpri-lo se antes do seu término conseguir novo emprego, devidamente comprovado por documento escrito recebendo as verbas correspondentes ao período trabalhado, devendo as verbas rescisórias serem pagas em 10 dias da data da comunicação de novo emprego.

### **38 - FÉRIAS COLETIVAS**

Para efeito de férias coletivas que forem concedidas pelas empresas na vigência da presente convenção coletiva de trabalho, não será computado o dia 25 de dezembro no período de férias concedido.

### **39 – HORAS EXTRAS EM AMBIENTES INSALUBRES**

As empresas poderão convocar seus empregados, independente de autorização prévia, para jornada extraordinária em ambientes insalubres, até 02 (duas) horas diárias, com acompanhamento do Sindicato Laboral.

Parágrafo primeiro – a convocação acima prevista, não invalidará a cláusula de redução do intervalo intrajornada constante na cláusula 35ª desta Convenção Coletiva.

Parágrafo segundo – O acompanhamento sindical laboral deverá ser precedido de prévio agendamento ao qual fixará dia e hora para a visita solicitada.

### **40 – BASE DE CÁLCULO DE COTA DE EMPREGADOS COM NECESSIDADES ESPECIAIS E MENORES APRENDIZES**

Para efeito da base de cálculo da cota para o preenchimento das vagas destinadas às pessoas com necessidades especiais ou de menores aprendizes, será considerada somente a mão de obra efetivamente ativa.

### **41 – ALTA MÉDICA EM AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

O empregado que receber alta médica de benefício previdenciário, deverá apresentar-se à empresa empregadora para retorno ao trabalho, no primeiro dia útil após a mencionada alta.

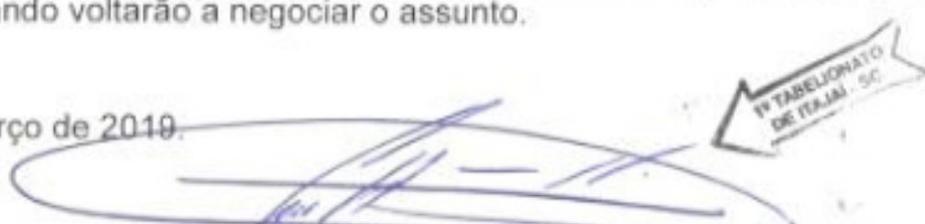
Parágrafo primeiro – Essa obrigação também é exigida dos empregados que tenham ingressado com eventual recurso administrativo ou medida judicial contra a alta médica.

Parágrafo segundo – Ocorrendo a hipótese de ser enviada carta/convite ao empregado, após a alta médica, para reassumir imediatamente suas funções habituais, deverá a empresa enviar cópia da correspondência ao sindicato laboral.

## 42 – CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS/ NEGOCIAL PATRONAL E LABORAL.

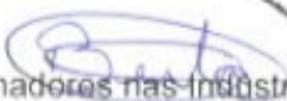
Atendendo ao que dispõe a MP 873/19 e demais legislação que tem por objeto as contribuições destinadas ao custeio das entidades sindicais, as partes convenientes deverão decidir sobre a questão no prazo de até 60 (sessenta) dias, aguardando-se a manifestação do STF relativamente a constitucionalidade especialmente dos termos da MP 873/19, quando voltarão a negociar o assunto.

Itajaí, 29 de março de 2019.



Sindicato das Indústrias do Vestuário de Itajaí  
Luiz Afonso Coelho – Presidente  
CPF: 543.276.529-20

1º TABELIONATO DE ITAJAÍ - SC



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Itajaí  
Berta de Oliveira – Presidente  
CPF: 712.803.409-91

### Testemunhas:

Nome: \_\_\_\_\_  
CPF: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_  
CPF: \_\_\_\_\_

RECONHECIMENTO Nº 824021 - Reconheço a(s) assinatura(s) por AUTÊNTICA de (BERTA DE OLIVEIRA)

Destinatário deverá conter poderes  
Data: 16 de abril de 2019. Em testemunho de verdade  
Emolumentos: R\$ 3,25 + selo R\$ 1,95 – Total: R\$5,20  
Selo Digital de Fiscalização - Selo normal  
FK098332-57XF  
Confira os dados do ato em: [sco.jus.br](http://sco.jus.br)



RECONHECIMENTO Nº 825748 - Reconheço a(s) assinatura(s) por AUTÊNTICA de (LUIZ AFONSO COELHO)

Destinatário deverá conter poderes  
Data: 24 de abril de 2019. Em testemunho de verdade  
Emolumentos: R\$ 3,25 + selo R\$ 1,95 – Total: R\$5,20  
Selo Digital de Fiscalização - Selo normal  
FLF45710-EJGS  
Confira os dados do ato em: [sco.jus.br](http://sco.jus.br)

