



PORTO ALEGRE

## **SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS**

E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE SERRARIA, MOVEIS DE MADEIRA, JUNCO E VIME, VASSOURAS, PINCÉIS, CORTINADOS, ESTOFOS, LUSTRADORES, LAQUEADORES, MONTADORES E TRABALHADORES EM MADEIREIRAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS, LAMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRA DE PORTO ALEGRE - **SINDIMARCENEIROS** – Fone: **(051)3264-6609**

BASE TERRITORIAL NOS MUNICÍPIOS DE ALVORADA, AMARAL FERRADOR, ARAMBARÉ, ARROIO DOS RATOS, BARRA DO RIBEIRO, BUTIÁ, CACHOEIRINHA, CAMAQUÃ, CANOAS, CARAÁ, CERRO GRANDE DO SUL, CHARQUEADAS, CRISTAL, DOM FELICIANO, ELDORADO DO SUL, GLORINHA, GRAVATAÍ, GUAÍBA, MARIANA PIMENTEL, NOVA SANTA RITA, PORTO ALEGRE, SANTO ANTÔNIO DA PATRULHA, SÃO JERÔNIMO, SENTINELA DO SUL, SERTÃO SANTANA E TAPES – RS

MR036130/2013

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

### **FIBRAPLAC 01/05/2013 – 30/04/2014**

**SINDICATO OFIC MARC TRAB INDS SER R M M M J V V E P C E P A**, CNPJ nº 92.979.251/0001-88, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). Aroldo Pinto da Silva Garcia;

E

**FIBRAPLAC – PAINES DE MADEIRA S/A**, CNPJ 04.176.791/0002-47, neste ato representado (a) por seu Gerente, Sr(a). Mauricio Larratea Echeverria;

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 1º de maio de 2013 até 30 de abril de 2014 e a data-base da categoria em 1º 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) de Trabalhadores na Indústria de Aglomerados e Chapas de Fibras de Madeira, com abrangência territorial em Glorinha/RS.

## **SALÁRIOS, REAJUSTE E PAGAMENTO**

### **PISO SALARIAL**

#### **Cláusula Terceira – Salário Normativo**

Aos empregados admitidos após a data-base e aos que vierem a ser admitidos na vigência do presente Acordo, fica instituído um Salário Normativo de **R\$ 786,81** (setecentos e oitenta e seis reais e oitenta e hum centavos), para uma jornada de 220 horas mensais.

O Salário Normativo não será considerado salário profissional ou substituto do salário mínimo legal.

### **REAJUSTE/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **Cláusula Quarta – Reajuste Salarial**

A empresa concederá a todos os seus empregados admitidos até 01 de maio de 2012, uma variação salarial, para efeito da revisão do Acordo Coletivo de Trabalho de **7,40%** (sete vírgula quarenta por cento), a incidir sobre os salários resultantes do Acordo Coletivo do ano anterior.

A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base, será proporcional ao tempo de serviço, contados da data de admissão até data base do presente acordo (01 maio 2013) com percentuais incidentes sobre o salário da admissão, tendo como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base, conforme tabela abaixo.

#### **TABELA DE PROPORCIONALIDADE**

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Mai/2012	7,40%	Novembro/2012	3,70%
Junho/2012	6,79%	Dezembro/2012	3,09%
Julho/2012	6,17%	Janeiro/2013	2,47%
Agosto/2012	5,55%	Fevereiro/2013	1,86%
Setembro/2012	4,94%	Março/2013	1,24%
Outubro/2012	4,32%	Abril/2013	0,62%

#### **Cláusula Quinta – Quitação do Período Revisando**

Com a concessão das variações mencionadas acima, fica integralmente cumprida pela empresa toda a legislação aplicável até 30 de abril de 2013, ficando estipulado que os salários dos empregados são legalmente considerados atualizados e recompostos pela presente transação, até 30 de abril de 2013. Os salários resultantes da aplicação dos percentuais supra formarão base para procedimento coletivo revisional futuro.

#### **Cláusula Sexta – Pagamento dos Reajustes**

O pagamento de eventuais diferenças deverá ser realizado juntamente com a folha de pagamento do mês maio de 2013, zerando quaisquer índices inflacionários até 30 de abril de 2013.

### **Cláusula Sétima - Compensações**

Poderão ser compensados nos reajustes previstos no presente acordo, os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos concedidos durante o período revisando.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXILIARES E OUTROS**

### **13º SÁLARIO**

### **Cláusula Oitava – Gratificação do 13º Salário**

Por ocasião das férias a serem concedidas a contar do mês de março de cada ano e, desde que solicitado por escrito pelo empregado até 31 de janeiro de 2014, a empresa adiantará 50% (cinquenta por cento) da gratificação do décimo terceiro salário.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **Cláusula Nona - Quinquênio**

Fica assegurado o pagamento de adicional por tempo de serviço de **3%** (três por cento) incidente sobre o salário base, a título de quinquênio, aos empregados que tenham 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa.

Considerar-se-á também tempo de serviço contínuo o período anterior quando o empregado for readmitido no prazo de 180 (cento e oitenta) dias do desligamento.

## **PRÊMIOS**

### **Cláusula Décima – Prêmio Assiduidade**

A empresa fornecerá aos empregados a partir do mês de Junho/2013, uma Cesta de Alimentos não perecíveis, sem caráter salarial e sem custo ao empregado, A Cesta de Alimentos será entregue sempre na primeira semana do mês e a concessão do benefício fica vinculada à assiduidade, conforme parágrafo primeiro e segundo desta cláusula.

**Parágrafo Primeiro?** A Cesta de Alimentos não será concedida se:

- a) o funcionário tiver mais de 3 (três) atrasos ou se a soma dos 3 (três) atrasos for maior que 1h e 30min (uma hora e trinta minutos) dentro do período de apuração do ponto (do dia 16 do mês anterior até o dia 15 do mês de pagamento);
- b) o funcionário deixar de registrar seu ponto mais de 3(três) vezes;
- c) o funcionário tiver uma ou mais faltas injustificadas;
- d) o funcionário estiver afastado ou se o retorno for até o dia 15 do mês anterior a data de entrega.
- e) as faltas ou atrasos, ainda que abonados pela chefia, serão considerados para a concessão do prêmio assiduidade.

**Parágrafo Segundo?** Faltas justificadas de acordo com a previsão legal da CLT não serão consideradas como falta para fins de verificação dos requisitos para a concessão do prêmio assiduidade.

A Cesta de Alimentos a que se refere esta cláusula conterá a seguinte composição:

<b>Quantidade</b>	<b>Item</b>
01	Achocolatado em Pó 400g
03	Açúcar Refinado 1kg
02	Arroz Tipo 1 - 1kg
01	Arroz Tipo 1 – 5kg
01	Biscoito Água e Sal 400g
01	Biscoito Maria 400g
01	Café em Pó a Vácuo 500g
01	Extrato de Tomate 340g
02	Farinha de Trigo Especial – 1kg
02	Feijão Preto Tipo 1 – 1kg
01	Goiabada 400g
01	Leite em Pó Integral Inst. – 200g
01	Massa c/ovos Parafuso – 500g
02	Massa c/ovos Espaguete – 500g
04	Óleo de Soja – 900ml
01	Sal Refinado – 1kg

### **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

#### **Cláusula Décima Primeira – Ajuda de Custo Educacional**

Fica instituído através do presente e na sua vigência, o seguinte plano educacional para os empregados em atividades na empresa na data da concessão do benefício:

- a) a ajuda educacional a qual prevista será concedida aos trabalhadores estudantes ou que tenham filhos em idade escolar e que solicitem de forma escrita;
- b) somente será paga a ajuda educacional aos trabalhadores estudantes que estejam matriculados até a 8º série do ensino fundamental, ou que tenham filhos matriculados nas mesmas condições;
- c) os empregados deverão comprovar, perante a empresa a sua aprovação, ou de seus dependentes legais, como tal àqueles cadastrados para fins da Previdência Social, nas provas de curso de ensino oficial, relativa ao ano anterior à data do pagamento da ajuda educacional aqui prevista;
- d) poderá ser substituída a comprovação da aprovação acima referida pelo certificado de, no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano anterior à data de pagamento desta ajuda;
- e) deverá, ainda, ser apresentado à empresa a comprovação de matrícula em estabelecimento de ensino oficial referente ao ano ou semestre em curso na data do pagamento da ajuda educacional

#### **DAS CONDIÇÕES**

Mediante o atendimento integral dos critérios acima previstos, será concedida uma ajuda de custo educacional pela empresa no valor de **R\$ 159,00** (cento e cinquenta reais), em duas parcelas de **R\$ 79,50** (setenta e nove reais e cinquenta centavos), aos trabalhadores estudantes e seus filhos em idade escolar, matriculados até a 8º (oitava) série do primeiro grau, respeitando o limite de 01 (um) benefício por empregado.

Referida vantagem não possui natureza salarial não integrando o salário para qualquer fim.

O Pagamento será feito da seguinte forma: a primeira parcela de **R\$ 79,50** (setenta e nove reais e cinquenta centavos) será paga no mês de agosto de 2013, informado pelo empregado através do estado de matrícula; A segunda parcela de **R\$ 79,50** (setenta e nove reais e cinquenta centavos) será paga no mês de março de 2014, mediante apresentação do boletim escolar ou atestado de matrícula.

## **SEGURO DE VIDA**

### **Cláusula Décima Segunda – Seguro de Vida em Grupo**

A Empresa contratará em favor de seus empregados, seguro de vida de grupo, por morte natural no valor de **R\$ 16.666,00** (dezesseis mil seiscentos e sessenta e seis reais); Auxílio funeral no valor de **R\$ 4.080,00** (quatro mil e oitenta reais); Por morte acidental ou invalidez permanente o prêmio será de **R\$ 29.649,00** (vinte e nove mil seiscentos e quarenta e nove reais);

Fica facultado a empresa negociar o custo mensal do seguro com seus empregados.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **Cláusula Décima Terceira - Aniversariantes**

A empresa por ocasião da data de aniversário do empregado(a) concederá um Vale-Presente (cartão) no valor de R\$ 100,00 (Cem reais), sem caráter salarial ao aniversariante. O Vale-Presente será entregue no último dia útil do mês anterior ao da data de aniversário, independente do dia.

### **Cláusula Décima Quarta – Auxílio Maternidade – Paternidade**

Quando do nascimento de filho (a) do empregado (a), a mesma fornecerá, a título de doação, pelo período de 3 (três) meses a quantidade de 150 (cento e cinquenta) fraldas descartáveis por mês, em marca a ser escolhida pela empresa. Para ter direito a este benefício é necessário que o empregado (a) comunique o nascimento em até 30 (trinta) dias.

- a) A comunicação referida no *caput* da cláusula deve ser feita diretamente no RH, com a certidão de nascimento da criança.
- b) No caso de se tratar de empregada, a comunicação pode ser feita por terceiros, desde que por esta esteja devidamente autorizado (a) por escrito.
- c) O benefício será concedido a partir do 15º dia a partir da comunicação, quando as fraldas deverão ser retiradas no almoxarifado.
- d) A doação é mensal, de forma que o (a) empregado (a) deve fazer a retirada uma vez por mês.

**Parágrafo único?** A quantidade de fraldas a ser fornecida é para cada filho, no caso de nascimento de múltiplos.

### **Cláusula Décima Quinta – Auxílio Previdenciário**

Ao empregado que ingressar em gozo de benefício previdenciário em decorrência de por acidente do trabalho com emissão de CAT expedida pelo empregador, fica garantida a continuidade do pagamento de seu salário até 60 (sessenta) dias a percepção do benefício previdenciário. Compromete-se o empregado a ressarcir a empresa dos valores por ele recebido nessas condições, quando de seu retorno ao trabalho. O ressarcimento será efetuado através de descontos em folha mediante parcelas que não ultrapassem a 50% (cinquenta por cento) do salário base do empregado.

Se houver um saldo a pagar quando da demissão, este será descontado na totalidade na rescisão contratual.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO, CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL ESTABILIDADEAE**

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **Cláusula Décima Sexta – Gestante - Estabilidade**

É assegurado às empregadas gestantes nas empresas abrangidas pela presente Convenção, durante a vigência da mesma, a garantia de emprego de 150 (cento e cinquenta) dias a contar da data do parto, facultando à empregada renunciar ou transacionar a garantia de emprego.

A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se à empregadora para ser readmitida, se for o caso, até o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados da data da concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular, entendendo-se a garantia inexistente se não efetivada a apresentação no prazo antes previsto.

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS / PORTADORES DOENÇAS PROFISSIONAL**

#### **Cláusula Décima Sétima – Estabilidade Provisória Após Retorno de Acidente/Doença Profissional**

Aos empregados vítimas de acidente do trabalho ou doença profissional devidamente comprovada e após a alta do órgão previdenciário competente que tenham sofrido redução permanente de sua capacidade laborativa, será assegurado retorno ao trabalho em função compatível á exercida anteriormente a redução, sem redução da remuneração após o retorno ao trabalho, por um período máximo de 12(doze) meses.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a 12(doze) meses de sua possível aposentadoria, por idade ou tempo de serviço, terão neste período garantia de emprego condicionada a:

Tenham uma efetividade mínima de 05 (cinco) anos na empresa;

Comuniquem e comprovem o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício assinado por si, assistido pelo Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa;

A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável e garantia de emprego em causa;

A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;

O empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

## **JORNADA DE TRABALHO DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **Cláusula Décima Oitava – Banco de Horas**

A empresa poderá, mediante Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional, implantar banco de horas, pelo qual o excesso ou redução de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela diminuição ou acréscimo de horas de trabalho em outro dia, respeitadas as disposições da Lei 9.601/98.

As condições para implementação do Banco de Horas de que trata o “caput”, serão fixadas no Acordo Coletivo de Trabalho, desde que não contrarie o disposto na Lei 9.601-98.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **Cláusula Décima Nona – Compensação de Horário**

Com vistas ao disposto nos artigos 59 e seu §2º, 374 e 413, inciso I, todos da CLT, a prorrogação, até o máximo de duas horas diárias, da jornada normal de trabalho, nos 05 (cinco) primeiros dias úteis da semana, não terá qualquer acréscimo salarial, desde que esse tempo excedente seja compensado pela equivalente diminuição e/ou supressão do trabalho nos sábados, de modo que a prestação de serviços durante a semana? como tal entendido o somatório das jornadas normais e as respectivas prorrogações? não ultrapasse o limite de 44 horas, ou outro inferior legalmente fixado. A faculdade outorgada às empresas nesta cláusula restringe-se a adoção de sistema de compensação, o qual, adotado, não poderá ser alterado ou suprimido sem a prévia e expressa concordância dos empregados.

Poderá a empresa de acordo com as conveniências de seus serviços, promover a compensação de dias úteis intercalados entre feriados e/ou entre feriados, e dias de repouso, desde que haja concordância expressa de mais de 50% dos empregados.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **Cláusula Vigésima – Dispensa do Registro Ponto no Intervalo para Repouso e Alimentação**

Os empregados que tem a obrigação de registrar o ponto manual, mecânica ou eletrônico, na forma prevista no parágrafo 2º do artigo 74 da CLT, ficam dispensados do registro destinado a intervalo para repouso e alimentação quando no próprio recinto da empresa, conforme preceitua o artigo 71 e respectivos parágrafos da mesma Consolidação

Eventual horário extraordinário realizado em tais períodos deverá ser registrado pelos empregados em cartão ponto para ser posteriormente reconhecido.

Os empregados continuam obrigados ao registro do ponto no início e no fim das suas respectivas jornadas de trabalho, conforme previsão contratual.

Para efeito da cláusula, os horários são assim compreendidos:

Intervalo para almoço das 11h30min às 14h30min;

Intervalo para janta das 19h00 às 22h00;

Intervalo para ceia das 02h00 às 05h00.

## FALTAS

### **Cláusula Vigésima Primeira – Abono de Falta ao Empregado Estudante**

As empresas concederão licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisada a empresa com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e mediante comprovação, ressalvada a hipótese regulada no artigo 473, inciso VII, da CLT.

## FÉRIAS E LICENÇAS

### DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### **Cláusula Vigésima Segunda – Férias – Início do Período**

As férias somente poderão ter início no primeiro dia útil posterior ao repouso semanal remunerado, exceção feita às férias coletivas, sendo que a data do retorno ao trabalho ficará a critério da chefia e do empregado.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### **Cláusula Vigésima Terceira – Férias Proporcionais**

A empresa pagará férias proporcionais aos empregados que pedirem demissão e que tiverem menos de 12 (doze) meses de trabalho.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

### **Cláusula Vigésima Quarta – Equipamentos de Proteção**

O empregador, na hipótese de previsão legal de fornecimento de equipamento de proteção, alcançara aos seus empregados Equipamento de Proteção Individual, cujo uso será obrigatório, ficando estabelecido que serão devolvidos, nas hipóteses de substituição e extinção do relacionamento.

### EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### **Cláusula Vigésima Quinta - Uniforme**

A empresa acordante fica obrigada a fornecer gratuitamente a seus empregados uniforme para o trabalho sempre que for exigido o seu uso exclusivo em serviço, na base de 02 (dois) conjuntos por ano, devendo o(s) mesmo(s) ser (em) devolvido(s) em caso de rescisão do contrato de trabalho.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### **Cláusula Vigésima Sexta – Contribuição Assistencial**

A empresa procederá ao desconto mensal no salário de seus empregados do percentual de **1% (hum por cento)** do salário nominal, a ser recolhido aos cofres do Sindicato Profissional até o dia 07 (sete) do mês seguinte ao débito.



O Sindicato Profissional deverá informar os empregados e a empresa o valor do referido desconto, sendo que fica assegurado o direito dos empregados se manifestarem contra o desconto previsto nesta cláusula, por escrito em 02 (duas vias) e protocolada individualmente, perante o Sindicato Profissional, em até 10 (dez) dias após a informação aos empregados e a empresa do referido desconto.

**Parágrafo Único?** O empregado que for admitido após a data-base de sua categoria, poderá manifestar a sua oposição ao desconto na forma acima citada, no prazo de 05 (cinco) dias úteis após a data de sua admissão.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **Cláusula Vigésima Sétima - Exigibilidade de Cláusulas Previstas no Presente Acordo**

Fica convencionado que as cláusulas constantes do presente Acordo serão exigíveis, três dias após o depósito do mesmo, perante o órgão do Ministério do Trabalho e do Emprego na forma prevista pelo art. 614, §1º, da CLT.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **Cláusula Vigésima Oitava – Divergências**

Eventuais divergências serão dirimidas exclusivamente pela Justiça do Trabalho, vedadas greves com base nos termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho, e até a nova data das categorias envolvidas.

#### **Cláusula Vigésima Nona – Cominações**

Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, eventuais infrações ao seu conteúdo serão penalizadas conforme previsão legal específica, quando houver.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **Cláusula Trigésima – Quadro de Avisos**

Serão permitidos pela empresa a utilização de seus quadros de avisos para a fixação de boletins, avisos, circulares do Sindicato, quando solicitado por seu Presidente, desde que não tenham conteúdo político partidário, expressões ofensivas ou de desrespeito a pessoas físicas ou jurídicas e ao regimento da empresa, submetida ainda, a aprovação de sua Direção.

#### **Cláusula Trigésima Primeira – Atestados Médicos e Odontológicos**

Enquanto vigorar convênio do Sindicato Profissional com o INSS, a empresa reconhecerá a validade de atestados médicos e odontológicos para justificar as faltas ao serviço, desde que preencham todos os requisitos abaixo:

- a) sejam expedidos por facultativos contratados pelo Sindicato Profissional e na forma dos convênios firmados pelo mesmo com o INSS;
- b) mantenham o CID (Código Internacional de Doenças);
- c) sejam vistos pelo médico credenciado pela empresa.

### **Cláusula Trigésima Segunda – Autorização de Descontos**

Serão permitidos em folha de pagamento, os descontos previstos no art. 462, da CLT e outros já contidos em ordenamento vigente, como seguro de vida, vale-farmácia, plano de saúde, fornecimento de cesta de alimentos do SESI ou subvencionada pela própria empresa, vale-mercado, e outros, bem como a participação do empregado no custeio de transporte especial que poderá ser fornecido pela empresa, devendo em qualquer caso, haver a autorização expressa e por escrito do trabalhador.

### **Cláusula Trigésima Terceira – Transporte pela Empresa**

A empresa manterá, sem qualquer caráter integrativo da remuneração, conforme Lei n. 10.243/01 sistema de transporte especial pra seus empregados, pra deslocamentos de ida e volta ao local de trabalho e em rota a ser estabelecida pela mesma, conforme a necessidade da maioria de seus empregados, durante a vigência deste Acordo.

Para os trabalhadores que ficarem fora da rota ou tiverem necessidade de utilizar outro meio de transporte para chegar ao trabalho, serão fornecidos vales-transporte.

Não serão considerados horários de trabalho para quaisquer efeitos, o tempo despendido pelo empregado para se deslocar a sua residência até a empresa e vice-versa.

Em caso de acidente no local de trabalho; é de responsabilidade da empresa o transporte do trabalhador para o primeiro atendimento, desde que este não tenha condições para sua remição até o local do atendimento.

### **Cláusula Trigésima Quarta - Forma**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, instituído com os documentos necessários é formalizado em 03 (três) vias de igual teor e uma só finalidade.

Porto Alegre, 22 de maio de 2013.

À Direção.

