

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS ACT PPR-2024

O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINTTEL/RS, com sede na rua Washington Luiz, nº 572, em Porto Alegre/RS, inscrito no CNPJ sob número 89.623.375/0001-11, neste ato representado por seu presidente, Sr. GILNEI PORTO AZAMBUJA, inscrito no CPF sob o nº 236.073.000-20 e a empresa **TELEMONT ENGENHARIA DE TELECOMUNICAÇÕES S/A**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o n. 18.725.804/0045-34, com endereço na Avenida Cruzeiro, 271 – Cruzeiro – Cachoeirinha/RS, neste ato representada por sua Diretora de Gente, Sra. MARIA DE LOURDES DE AGUIAR, pelo seu Diretor regional RRS, Sr. OCTÁVIO CESAR CACZZI e pelo seu Diretor Adjunto de Relações Sindicais, Sr. GETULIO CARDOSO PINTO, celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – ACT PPR-2024, com fundamento nos termos abaixo:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR-2024

Considerando que o Programa de Participação nos Resultados tem a finalidade de aprimorar a integração dos trabalhadores com a TELEMONT, incentivando e motivando todos os empregados da empresa a trabalhar na busca contínua pelo atendimento de metas e resultados; e considerando que o Programa é fruto do consenso entre o SINDICATO profissional e a empresa TELEMONT, fica instituída, por acordo entre as partes, a participação dos empregados nos resultados da EMPRESA para o ano de 2024, limitando-se a abrangência única e exclusivamente aos empregados da empresa signatária, que se regerá pelas condições constantes das presentes cláusulas e parágrafos deste documento.

Parágrafo Primeiro - As partes acordam que o valor potencial (VP) máximo será estabelecido conforme o eixo da função do empregado e do segmento de atuação, seguindo os critérios definidos nas cláusulas seguintes.

Parágrafo Segundo - O valor a ser pago como PPR será proporcional ao efetivo tempo de prestação de serviços do empregado, no período de 01/01/2024 a 31/12/2024, deduzidos os períodos ausentes por afastamentos previdenciários ou suspensões do contrato de trabalho. Para apuração

do resultado ficam definidas e fixadas as metas coletivas dos indicadores qualitativos e quantitativos para a apuração dos resultados das áreas OPERACIONAIS e ADMINISTRATIVAS.

CLÁUSULA SEGUNDA – DOS CRITÉRIOS DE ABRANGÊNCIA

As partes definem que os critérios da abrangência do presente Acordo Coletivo de Trabalho para fixação do PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR 2024 serão aplicados a todos os trabalhadores, exceto aos casos específicos mencionados no presente acordo, com base nas respectivas metas definidas neste instrumento.

Parágrafo Primeiro – Para o critério condição de elegibilidade, serão considerados elegíveis todos os empregados com contrato de trabalho em vigor durante o período de vigência, desde que:

- a) não tenham sido desligados por justa causa ou tenham pedido demissão até a data do pagamento;
- b) nos casos de afastamentos por acidente de trabalho, tenham prestado algum labor no exercício de 2024, ocasião em que o empregado receberá pela média apurada do setor, independentemente do tempo trabalhado, como se na ativa estivesse;
- c) os dirigentes sindicais licenciados com ônus para a empresa, independentemente do tempo trabalhado, serão contabilizados como se na ativa estivessem;
- d) não sejam empregados com contratos firmados para atender aos programas governamentais de fixação de cotas de aprendiz, jovem aprendiz e estágio supervisionado;
- e) não sejam empregados de contratação temporária prevista em Lei ou contratação de serviços de terceiros;
- f) os empregados que estejam com contrato rescindido na data do pagamento, por dispensa ou pedido de demissão, o tempo de contrato de trabalho seja superior a 90 dias laborados;
- g) os empregados em contrato de experiência durante o período de vigência tenham ultrapassado o período de treinamento.

Parágrafo Segundo – Caso a TELEMONT venha firmar contratos com outros clientes para execução de novos projetos dentro da base territorial do SINDICATO, um Programa de Participação nos Resultados específico para aquela situação deverá ser objeto de uma nova negociação com o SINTTEL-RS para o ano subsequente, NÃO sendo consideradas para o ano vigente as médias das metas (individuais e coletivas) da cláusula quarta.

CLÁUSULA TERCEIRA – DO PAGAMENTO

O pagamento será realizado, desde que atendidas as condições estabelecidas no presente Acordo Coletivo, e após a apuração das condições de elegibilidade, critérios, indicadores, métricas e de metas individuais e coletivas, será paga e se dará da seguinte forma:

- a) Para os **empregados dos segmentos operacionais definidos no item 4.1 da cláusula quarta**, o valor final apurado, para aqueles com contrato de trabalho ativo, será quitado até o dia 31 de março de 2025.
- b) Para os **empregados dos segmentos de liderança operacional definidos no item 4.2 da cláusula quarta**, o valor final apurado, para aqueles com contrato de trabalho ativo, será quitado até o dia 31 de maio de 2025.

c) Para os **empregados dos segmentos de eixo suporte/administrativo definidos no item 5.1 da cláusula quinta**, o valor final apurado, para aqueles com contrato de trabalho ativo, será quitado até o dia 31 de maio de 2025.

d) Para os **empregados dos segmentos de liderança do eixo suporte/administrativo definidos no item 5.2 da cláusula quinta**, o valor final apurado, para aqueles com contrato de trabalho ativo, será quitado até o dia 31 de maio de 2025.

e) Para os empregados que tenham sido dispensados sem justa causa até a data do pagamento, e desde que, preenchendo os critérios de integral elegibilidade e medição de indicadores, e desde que façam junto ao RH da TELEMONT a confirmação de dados pessoais e a indicação de conta corrente bancária até o dia 28 de fevereiro de 2025, será devidamente quitado em 30 de junho de 2025.

Parágrafo Primeiro – Os benefícios resultantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho, bem como o pagamento referente à participação dos empregados nos resultados da empresa compensam qualquer condição similar sobre o assunto que venha a ser pactuada em acordo, convenção coletiva de trabalho ou dissídio coletivo de trabalho, inclusive se resultante de decisão judicial.

Parágrafo Segundo – Conforme estabelece a Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 12.832/2013 em vigência, a presente participação dos empregados nos resultados não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, bem como não integra a remuneração para quaisquer fins, não se aplicando o princípio da habitualidade e nem do direito adquirido, não havendo integração dos valores pagos à título de PPR-2024 aos salários dos empregados elegíveis para quaisquer fins.

Parágrafo Terceiro – Para os empregados contratados ao longo do exercício, assim como, para aqueles que assumirem cargos de gestão, será considerada a proporcionalidade do tempo de serviço, desde que cumpridos os demais critérios de elegibilidade, de metas e indicadores.

Parágrafo Quarto – Na forma do inciso II, do art. 2º da Lei nº 10.101/00 a empresa poderá adotar um Programa de Participação nos Resultados, substitutivo ou complementar ao presente, para ser aplicado aos níveis de gestão, que são os Gerentes, Gestores de Área e Coordenadores existentes em seu quadro de pessoal, através de Programa de Metas Individuais e critérios de avaliação de desempenho/competências, podendo também serem usadas como parâmetro as metas definidas nas cláusulas seguintes, aplicáveis aos empregados fora desse grupo.

Parágrafo Quinto - Se, eventualmente, a Empresa realizar o desenvolvimento do referido Programa para estes níveis funcionais, aplicar-se-á de forma geral a Legislação de que trata a matéria, entendendo-se desde já suprida a exigência do inciso II, do art. 2º. Da Lei no. 10.101/00.

Parágrafo Sexto – Decisões empresariais de caráter estratégico ou fatores externos que venham a ter significativa repercussão no resultado mensal, trimestral, semestral ou total, poderão eventualmente, ensejar ajustes equivalentes aos efeitos das decisões ou fatores externos. Nessa hipótese, as partes acordantes se reunirão para avaliar os impactos dessa influência.

CLÁUSULA QUARTA – EMPREGADOS DOS SEGMENTOS OPERACIONAIS

MÉTRICAS DE APURAÇÃO E PARÂMETROS DE CÁLCULO

Regra Geral: A performance dos empregados dos segmentos operacionais será medida tomando como base o resultado dos indicadores de desempenho operacional do segmento da unidade de negócio, conforme detalhamento a seguir.

4.1 - SEGMENTOS OPERACIONAIS

Público-alvo: Enquadram-se neste grupo os empregados em funções operacionais - técnicos de campo, encarregados operacionais, supervisores, e demais funções que atuam nos segmentos da operação.

Valor potencial (VP): para este grupo será de **R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais)**, proporcional ao tempo de contrato de trabalho no ano de 2024.

| SEGMENTO | Público | Meta | FÓRMULA |
|-------------------------------------|---|---|---|
| FTTH, COBRE E CONTROLE LOCAL | Empregados que atuam no segmento de Fibra para cliente final (FTTH), Cobre (FIXO, VELOX, TUP e MRA) e CL | Média do percentual de atingimento dos meses trabalhados referentes aos indicadores do programa Gol de Placa. | VP x MÉDIA MENSAL DO GOL DE PLACA x FATOR DE ABSENTEÍSMO |
| DADOS | Empregados que atuam no segmento de Dados | Percentual do Fator de Incentivo da Filial previsto no Orçamento. Ao final de cada mês da vigência, mensurada a realização nos indicadores operacionais, será gerada pelo cliente uma nota referente ao Fator de Incentivo - FI (M-1). Esta nota, apurada em formato percentual será comparada com as metas estabelecidas pela TELEMONT, em mesmo formato, na composição do orçamento anual. | VP x MÉDIA DO PERCENTUAL DE ATINGIMENTO x FATOR DE ABSENTEÍSMO |
| FIBRA ÓPTICA | Empregados que atuam no segmento de Manutenção de Rede de Fibra óptica (FO). | | |
| IMPLANTAÇÃO | Empregados que atuam no segmento Implantação e Obras (FTTH). | A apuração do resultado se dará pela medição por Filial do desempenho financeiro dos segmentos de OBRAS (IMPLANTAÇÃO e RETIRADA DE CABOS). | VP x MÉDIA DO PERCENTUAL DE ATINGIMENTO x FATOR DE ABSENTEÍSMO |
| OUTROS CLIENTES | Serão medidos os empregados que atuam em outros clientes / segmentos e que não se enquadram nas regras dos itens anteriores | A apuração do resultado se dará pela medição, na Filial, do desempenho do percentual de atingimento da Margem Bruta realizada versus a prevista no orçamento anual ou por outro indicador de performance de amplo conhecimento na unidade de negócio/segmento. | VP x MÉDIA DO PERCENTUAL DE ATINGIMENTO x FATOR DE ABSENTEÍSMO |

a) Para os empregados que atuaram em mais de um segmento durante o ano de 2024, o cálculo poderá levar em conta a participação do empregado no resultado de cada segmento, de forma a proporcionalizar, da melhor forma possível, sua participação no atingimento das metas em cada segmento.

b) Para os empregados que atuam em mais de uma filial da TELEMONT, o cálculo poderá levar em conta o resultado obtido em cada uma das localidades, de forma proporcional à representatividade da unidade de negócio no resultado global.

4.2 - LIDERANÇA OPERACIONAL

Compõe esse grupo gestores de área/coordenadores e gerentes responsáveis diretamente pela operação.

Para os líderes operacionais, o valor potencial (VP) terá como referência o salário base em 01/01/2024 ou o de contratação, para empregados admitidos após essa data.

Para os indicadores financeiros (meta individual, regional e global), caso não seja atingido o gatilho mínimo de 50% de resultado, o valor atribuído ao indicador será 0%.

| LIDERANÇA | Valor Potencial (VP) | Público | Meta | Peso | FÓRMULA |
|------------------------------------|----------------------|--|---|------|--|
| COORDENADORES/ GESTORES DE ÁREA | 1,5 salários | Coordenadores operacionais, independente do segmento | Meta Individual: % de atingimento do EBITDA da gerência à qual é subordinado, em relação ao orçamento | 50% | $((VP \times 0,5 \times \% \text{ Meta Individual}) + (VP \times 0,3 \times \% \text{ Meta Regional}) + (VP \times 0,2 \times \% \text{ Meta Global})) \times \text{Fator de Absenteísmo}$ |
| | | | Meta Regional: % de atingimento do EBITDA em relação ao orçamento da unidade de negócio | 30% | |
| | | | Meta Global: % de atingimento do EBITDA da Telemont em relação ao orçamento | 20% | |
| GERENTES | 3 salários | Gerentes operacionais, independente do segmento | Meta Individual: % de atingimento do EBITDA da respectiva área, sob a sua responsabilidade, em relação ao orçamento | 50% | $((VP \times 0,5 \times \% \text{ Meta Individual}) + (VP \times 0,3 \times \% \text{ Meta Regional}) + (VP \times 0,2 \times \% \text{ Meta Global})) \times \text{Fator de Absenteísmo}$ |
| | | | Meta Regional: % de atingimento do EBITDA em relação ao orçamento da unidade de negócio | 30% | |
| | | | Meta Global: % de atingimento do EBITDA da Telemont em relação ao orçamento | 20% | |

CLÁUSULA QUINTA - EMPREGADOS DO EIXO SUPORTE - ADMINISTRATIVO E LIDERANÇA

MÉTRICAS DE APURAÇÃO E PARÂMETROS DE CÁLCULO

5.1 - EIXO SUPORTE ADMINISTRATIVO

Público-alvo: Empregados do eixo suporte, que atuam no segmento administrativo.

Valor Potencial (VP): terá como referência o salário recebido pelo empregado em 01/01/2024, ou o salário de admissão para os empregados admitidos após essa data, com aplicação dos multiplicadores abaixo, conforme o nível da função na trilha de carreira:

| Público | Valor Potencial (VP) | Métrica | Fórmula |
|---------------|----------------------|---|---|
| Auxiliares | 0,5 salário | Meta coletiva: Percentual de atingimento do Ebitda da unidade de negócio. | Valor Potencial x Percentual médio do resultado operacional x Fator de Absenteísmo Exemplo: A média do resultado foi de 85%. O empregado teve 2 faltas não justificadas durante o ano. Cálculo: PPR = VP x 0,85 x 0,9 |
| Assistentes | 0,8 salário | | |
| Analistas | 1 salário | | |
| Consultores | 1,2 salário | | |
| Especialistas | 1,2 salário | | |

5.2 - LIDERANÇA DO EIXO SUPORTE/ADMINISTRATIVO

Público-alvo: Compõe esse grupo encarregados, supervisores, coordenadores, gerentes e *heads* responsáveis pelas áreas dos eixos suporte/administrativos.

Valor Potencial (VP): Para os líderes deste grupo o valor potencial (VP) terá como referência o salário base em 01/01/2024 ou o de contratação, para empregados admitidos após essa data.

Para os indicadores financeiros (meta individual, regional e global), caso não seja atingido o gatilho mínimo de 50% de resultado, o valor atribuído ao indicador será 0%.

| Público | Valor Potencial (VP) | Metas | Pesos | Fórmula |
|---------------|----------------------|--|------------------------|---|
| Encarregados | 1 salário | Meta Individual: % de atingimento do EBITDA da gerência à qual é subordinado ou responsável, em relação ao orçamento | Meta Individual 30% | ((VP x 0,3 x % Meta Individual) + (VP x 0,5 x Meta Regional) + (VP x 0,2 x Meta Global)) x Fator de Absenteísmo |
| Supervisores | 1,2 salário | | | |
| Coordenadores | 1,5 salário | Meta Regional: % de atingimento do EBITDA em relação ao orçamento da unidade de negócio | Meta Regional 50% | |
| Gerentes | 3 salários | Meta Global: % de atingimento do EBITDA da Telemont em relação ao orçamento | Meta Global 20% | |

CLÁUSULA SEXTA - MÉTRICAS INDIVIDUAIS GERAIS

6.1 - FATOR DE ABSENTEÍSMO E SUSPENSÃO

Para todos os empregados elegíveis no programa será aplicado o fator de absenteísmo e suspensão, que irá deflacionar o valor final a ser recebido, seguindo os percentuais estipulados na tabela abaixo:

| Nº de dias de absenteísmo + suspensões | % de Redução sobre o valor do prêmio potencial |
|---|---|
| Até 3 (três) dias | 10% |
| 4 (quatro) a 6 (seis) dias | 20% (cinquenta por cento) |
| 7 (sete) a 10 (dez) dias | 30% (cinquenta por cento) |
| Acima de 10 (dez) dias | NÃO FARÁ JUS AO RECEBIMENTO DE PPR |

Contabilizam como absenteísmo os dias de faltas injustificadas descontados da remuneração do empregado. Os dias de ausência que não geram desconto por previsão legal ou negociados em instrumento coletivos – por exemplo, dias de atestados médicos, licenças remuneradas, dias à disposição do sindicato, dias de treinamentos – não irão impactar no fator de absenteísmo.

6.2 – POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS

O valor potencial do empregado será deflacionado em 2% (dois por cento) para cada ponto acumulado durante o ano de 2024, através da Política de Consequências.

Parágrafo Único: De forma excepcional, os pontos acumulados em razão de ausência ao trabalho sem justificativa, por já estarem contemplados no item 6.1, não serão contabilizados como fator de redução do valor potencial do PPR.

CLÁUSULA SÉTIMA – DO CUMPRIMENTO

As partes se comprometem a observar fielmente os dispositivos ora pactuados, ficando certo de que a parte infratora incorrerá no pagamento da multa prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA OITAVA – DA DIVULGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

As partes comprometem-se a divulgar os termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho aos seus representados.

CLÁUSULA NONA – DO JUÍZO COMPETENTE

As controvérsias resultantes da aplicação das normas deste ACT serão dirimidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

CLÁUSULA DÉCIMA – DA VIGÊNCIA.

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá sua vigência de 1º de janeiro de 2024 até o dia 31 de dezembro de 2024.

Parágrafo primeiro – Por ocasião de seu vencimento, conforme legislação em vigor, o presente Acordo Coletivo de Trabalho poderá, mediante entendimento entre as partes, ser revisto semestralmente e prorrogado por igual período ou outro que venham a ajustar.

Parágrafo segundo – Nessa oportunidade, mediante negociações, as partes poderão incluir, excluir ou alterar as condições constantes atualmente nesse instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho.

Porto Alegre, 22 de janeiro de 2024

SINTEL-RS

Gilnei Porto Azambuja
Presidente

TELEMONT ENGENHARIA DE TELECOMUNICAÇÕES S/A

Octávio Cesar Cacozi

Diretor Regional

Maria de Lourdes de Aguiar

Diretoria de Gente

Getúlio Cardoso Pinto

Dir. Adj. Rel. Sindicais

Relatório de Assinaturas

Datas e horários em UTC-0300 (America/Sao_Paulo)

Última atualização em 05 Dezembro 2024, 15:37:44

Status: Assinado

Documento: SINTEL RS - TELEMONT ACT PPR-2024.Pdf

Número: 068c4372-b151-414a-b341-eb77a6af22eb

Data da criação: 04 Dezembro 2024, 06:53:26

Hash do documento original (SHA256): 792904f8dc227bbfd62a2e8bdf4af3eac88d1807142de80afb977b056e14dce7



Assinaturas

4 de 4 Assinaturas

| | |
|---|--|
| <p>Assinado  via ZapSign by Truora</p> <p>GETÚLIO CARDOSO PINTO</p> <p>Data e hora da assinatura: 04 Dezembro 2024, 14:14:40 Token: b3b39ad2-6843-412b-81a8-ac9b97f2e265</p> | <p>Assinatura</p> <p><i>Getúlio Cardoso Pinto</i></p> <p>Getúlio Cardoso Pinto</p> |
| <p>Pontos de autenticação:</p> <p>Telefone: + 5531989208579 E-mail: gcardoso@telemont.com.br Nível de segurança: Validado por código único enviado por e-mail</p> | <p>Localização aproximada: -29.684985, -53.796875</p> <p>IP: 189.94.236.142 Dispositivo: Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/131.0.0.0 Safari/537.36 Edg/131.0.0.0</p> |
| <p>Assinado  via ZapSign by Truora</p> <p>MARIA DE LOURDES AGUIAR</p> <p>Data e hora da assinatura: 05 Dezembro 2024, 15:37:44 Token: 2f22c98a-93e1-4117-94a3-5e1778802b2e</p> | <p>Assinatura</p> <p><i>Maria de Lourdes Aguiar</i></p> <p>Maria de Lourdes Aguiar</p> |
| <p>Pontos de autenticação:</p> <p>Telefone: + 5531985258218 E-mail: mlourdes@telemont.com.br</p> | <p>Localização aproximada: -19.957170, -43.937902</p> <p>IP: 200.216.233.197 Dispositivo: Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/131.0.0.0 Safari/537.36 Edg/131.0.0.0</p> |
| <p>Assinado  via ZapSign by Truora</p> <p>GILNEI PORTO AZAMBUJA</p> <p>Data e hora da assinatura: 04 Dezembro 2024, 10:13:33 Token: 0c24bd82-b195-4034-9624-773769eb6c20</p> | <p>Assinatura</p> <p><i>Gilnei Porto Azambuja</i></p> <p>Gilnei Porto Azambuja</p> |
| <p>Pontos de autenticação:</p> <p>Telefone: + 555199988511 E-mail: gilnei@sinttelrs.org.br</p> | <p>Localização aproximada: -29.933874, -51.723132</p> <p>IP: 189.28.217.218 Dispositivo: Mozilla/5.0 (Linux; Android 10; K) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) SamsungBrowser/27.0 Chrome/125.0.0.0 Mobile Safari/537.36</p> |

INTEGRIDADE CERTIFICADA - ICP-BRASIL

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme MP 2.200-2/2001 e Lei 14.063/2020.

[Confirme a integridade do documento aqui.](#)



Este Log é exclusivo e parte integrante do documento número 068c4372-b151-414a-b341-eb77a6af22eb, segundo os [Termos de Uso da ZapSign](#), disponíveis em zapsign.com.br

Relatório de Assinaturas

Datas e horários em UTC-0300 (America/Sao_Paulo)

Última atualização em 05 Dezembro 2024, 15:37:44

| | |
|---|---|
| <p>Assinado  via ZapSign by Truora</p> <p>OCTÁVIO CACOZZI Data e hora da assinatura: 04 Dezembro 2024, 15:20:50 Token: b4d00ad3-6189-4172-8a7a-63653ad92851</p> | <p>Assinatura</p>  <p>Octávio Cacozzi</p> |
| <p>Pontos de autenticação: Telefone: + 5519996802473 E-mail: octavio.cacozzi@telemont.com.br</p> | <p>Localização aproximada: -22.846201, -47.153633 IP: 201.63.117.237 Dispositivo: Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/131.0.0.0 Safari/537.36 Edg/131.0.0.0</p> |

INTEGRIDADE CERTIFICADA - ICP-BRASIL

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme MP 2.200-2/2001 e Lei 14.063/2020.

[Confirme a integridade do documento aqui.](#)



Este Log é exclusivo e parte integrante do documento número 068c4372-b151-414a-b341-eb77a6af22eb, segundo os [Termos de Uso da ZapSign](#), disponíveis em zapsign.com.br

ZapSign 068c4372-b151-414a-b341-eb77a6af22eb. Documento assinado eletronicamente, conforme MP 2.200-2/2001 e Lei 14.063/2020.