

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS ACT PPR-2025

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, inscrita no CNPJ sob o nº. 89.623.375/0001-11, com endereço rua Washington Luiz, nº 572, em Porto Alegre/RS, neste ato representado por seu Presidente Sr. GILNEI PORTO AZAMBUJA, inscrito no CPF sob o nº236.073.000-20 , doravante denominado **SINTTEL-RS** e a empresa **TELEMONT ENGENHARIA DE TELECOMUNICAÇÕES S/A**, empresa inscrita no CNPJ sob o nº S 18.725.804/0045-34, com endereço na Avenida Cruzeiro, 271 – Cruzeiro – Cachoeirinha/RS, doravante denominada **TELEMONT**, neste ato representada por sua Diretora de Gente e Gestão, Sra. MARIA DE LOURDES AGUIAR e pelo Diretor Regional Sr. OCTÁVIO CESAR CACCOZZI, celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR-2025

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 2025, 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 01/01/2025 a 31/12/2025, deduzidos os períodos ausentes por afastamentos previdenciários ou suspensões do contrato de trabalho.

Parágrafo Terceiro - Para apuração do resultado ficam definidas e fixadas as metas coletivas dos indicadores qualitativos e quantitativos das áreas OPERACIONAIS e ADMINISTRATIVAS, sendo a aferição dos indicadores de forma mensal.

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 2025 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 o contrato rescindido ou pedido de demissão durante o contrato de experiência ;
- b) nos casos de afastamentos por acidente de trabalho, tenham prestado algum labor no exercício de 2025, 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) Não sejam empregados que estejam com contrato de trabalho (período inferior ou igual a 90 dias) rescindido dentro do período de vigência do Programa de Participação nos Resultados ;

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 2026.
- 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 2026.

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 2026.

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 2026.

e) Para os empregados que tenham sido dispensados sem justa causa dentro do período de vigência do presente Programa de Participação nos Resultados e desde que, preenchendo os critérios de integral elegibilidade, medição de metas, critérios e 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 2026, será devidamente quitado em 30 de junho de 2026.

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-2025 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\$1.400,00 (Hum Mil e Quatrocentos Reais)**, proporcional ao tempo de contrato de trabalho no ano de 2025.

4.1.1- GARANTIA

Se o resultado operacional ao longo de 12 meses for inferior a 20% do Valor potencial (VP) o percentual garantido será de 20% , proporcional ao tempo do contrato individual de trabalho.

SEGMENTO	Público	Meta	FÓRMULA
DADOS	Empregados que atuam no segmento de Dados	Percentual de atingimento dos indicadores de Produtividade e Qualidade estabelecidos por segmento (Planejado x Realizado)	VP X MÉDIA DO PERCENTUAL DE ATINGIMENTO = (% ATINGIMENTO PONDERADO DE PRODUTIVIDADE × PESO) + (% ATINGIMENTO PONDERADO DE QUALIDADE × PESO)X FATOR DE ABSENTEÍSMO
FIBRA ÓPTICA	Empregados que atuam no segmento de Manutenção de Rede de Fibra óptica (FO).		
FTTH	Empregados que atuam no segmento de FTTH		
COBRE E CONTROLE LOCAL	Empregados que atuam no segmento de Fibra para cliente final, Cobre (FIXO,VELOX, TUP e MRA) e CL		
IMPLANTAÇÃO	Empregados que atuam no segmento Implantação e Obras (FTTH).	Percentual de atingimento do indicador de Produtividade estabelecido por segmento (Planejado x Realizado)	VP X MÉDIA DO PERCENTUAL DE ATINGIMENTO = (% ATINGIMENTO PONDERADO DE PRODUTIVIDADE)X FATOR DE ABSENTEÍSMO
RETIRADA DE CABOS	Empregados que atuam no segmento Retirada de Cabos (RET).		

a) Para os empregados que atuaram em mais de um segmento durante o ano de 2025, 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 – COORDENADORES/GESTORES DE ÁREA E GERENTES OPERACIONAIS

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 01/01/2025 ou o de contratação, para empregados admitidos após essa data.

4.2.1-CONDIÇÕES DO GATILHO PARA PAGAMENTO DO PPR

1º O pagamento do Programa de Participação nos Resultados (PPR) estará condicionado ao atingimento do indicador financeiro **Lucro Antes do Imposto de Renda – LAIR (Global)**,

2º Para efeitos desta Cláusula, aplica-se a seguinte regra:

- a) Caso o resultado do LAIR seja negativo, não haverá pagamento de PPR, em razão da inexistência de resultado econômico mínimo que permita a distribuição.
- b) Caso o resultado do LAIR seja positivo, mas inferior a 50% (cinquenta por cento) da meta estabelecida, não haverá pagamento do PPR.
- c) Caso o resultado do LAIR seja igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) da meta estabelecida, haverá pagamento proporcional do PPR, conforme tabela de proporcionalidade definida em anexo.
- d) Caso o resultado do LAIR seja igual ou superior a 100% (cem por cento) da meta estabelecida, o pagamento do PPR será devido em sua integralidade, observadas as demais regras do Programa.

4.2.2 METAS E PESOS DAS LIDERANÇAS OPERACIONAIS

LIDERANÇA	Valor Potencia I (VP)	Público	Meta	Peso	FÓRMULA
COORDENADORES/ GESTORES DE ÁREA	1,5 salários	Coordenadores operacionais, independente do segmento	Meta Individual: % de atingimento do EBITIDA AJUSTADO da gerência à qual é subordinado, em relação ao orçamento	20%	((VP x 0,2 x % Meta Individual) + (VP x 0,3 x % Meta Regional) + (VP x 0,5 x % Meta Global)) x Fator de Absenteísmo
			Meta Regional: % de atingimento do EBITIDA AJUSTADO em relação ao orçamento da unidade de negócio	30%	
			Meta Global: % de atingimento do EBITIDA AJUSTADO da Telemont em relação ao orçamento	50%	

GERENTES	3 salários	Gerentes operacionais, independente do segmento	Meta Individual: % de atingimento do EBITDA AJUSTADO da respectiva área, sob a sua responsabilidade, em relação ao orçamento	20%	$((VP \times 0,2 \times \% \text{ Meta Individual}) + (VP \times 0,3 \times \% \text{ Meta Regional}) + (VP \times 0,5 \times \% \text{ Meta Global})) \times \text{Fator de Absenteísmo}$
			Meta Regional: % de atingimento do EBITDA AJUSTADO em relação ao orçamento da unidade de negócio	30%	
			Meta Global: % de atingimento do EBITDA AJUSTADO em relação ao orçamento da unidade de negócio	50%	

EBITDA AJUSTADO = LAIR (-) Resultado Financeiro (-) Depreciações e Amortizações (-) Outras Receita e Despesas Operacionais.

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 01/01/2025, 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 Regional: % de atingimento do EBITDA AJUSTADO em relação ao orçamento 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		

EBITDA AJUSTADO = LAIR (-) Resultado Financeiro (-) Depreciações e Amortizações (-) Outras Receita e Despesas Operacionais.

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 01/01/2025 ou o salário de contratação, para empregados admitidos após essa data.

5.2.1-CONDIÇÕES DO GATILHO PARA PAGAMENTO DO PPR

- 1º O pagamento do Programa de Participação nos Resultados (PPR) estará condicionado ao atingimento do indicador financeiro **Lucro Antes do Imposto de Renda – LAIR (Global)**,
- 2º Para efeitos desta Cláusula, aplica-se a seguinte regra:
- e) Caso o resultado do LAIR seja negativo, não haverá pagamento de PPR, em razão da inexistência de resultado econômico mínimo que permita a distribuição.
 - f) Caso o resultado do LAIR seja positivo, mas inferior a 50% (cinquenta por cento) da meta estabelecida, não haverá pagamento do PPR.
 - g) Caso o resultado do LAIR seja igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) da meta estabelecida, haverá pagamento proporcional do PPR, conforme tabela de proporcionalidade definida em anexo.
 - h) Caso o resultado do LAIR seja igual ou superior a 100% (cem por cento) da meta estabelecida, o pagamento do PPR será devido em sua integralidade, observadas as demais regras do Programa.

5.2.2 METAS E PESOS DAS LIDERANÇAS DO EIXO SUPORTE/ADMINISTRATIVO

Público	Valor Potencial (VP)	Metas	Pesos	Fórmula
Encarregados	1 salário	Meta Gerência: % de atingimento do EBITDA AJUSTADO em relação ao orçamento da unidade de negócio	Meta Gerência 20%	((VP x 0,2 x % Meta Individual) + (VP x 0,3 x % Meta Regional) + (VP x 0,5 x % Meta Global)) x Fator de Absenteísmo
Supervisores	1,2 salário			
Coordenadores	1,5 salário	Meta Regional: % de atingimento do EBITDA AJUSTADO em relação ao orçamento da unidade de negócio	Meta Regional 30%	
Gerentes	3 salários	Meta Global: % de atingimento do EBITDA AJUSTADO em relação ao orçamento da unidade de negócio	Meta Global 50%	

EBITDA AJUSTADO = LAIR (-) Resultado Financeiro (-) Depreciações e Amortizações (-) Outras Receita e Despesas Operacionais.

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% (Dez por cento)
4 (quatro) a 6 (seis) dias	20% (Vinte por cento)
7 (sete) a 10 (dez) dias	30% (Trinta 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 2025, 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 – DA RETENÇÃO E REEMBOLSO

Em caso de pagamento indevido do programa de participação nos resultados (PPR), a empresa poderá descontar o valor correspondente na folha de pagamento do empregado, sendo que o desconto obedecerá a legislação vigente e o empregado deverá ser notificado por escrito sobre o valor e a justificativa para a medida.

A mesma regra será observada para os casos de revisão de pagamento efetuado à menor.

CLÁUSULA OITAVA – 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 NONA – 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 DÉCIMA – DO JUÍZO COMPETENTE

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

da 4ª Região.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DA VIGÊNCIA.

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá sua vigência de 1º de janeiro de 2025 até o dia 31 de dezembro de 2025.

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 - RS 17, de janeiro de 2025



SINTTEL RS

Gilnei Porto Azambuja
Presidente



TELEMONTE ENGENHARIA DE TELECOMUNICAÇÕES S/A

Octávio Cesar Caczzi

Diretor Regional

Maria De Lourdes Aguiar
Maria de Lourdes Aguiar

Diretora de Gente e Gestão

Relatório de Assinaturas

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

Última atualização em 18 Dezembro 2025, 10:53:47

Status: Assinado

Documento: Minuta ACT PPR 2025 RS_101225.Pdf

Número: 8002417b-87d8-477f-bbf1-64d0961a5106

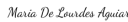
Data da criação: 15 Dezembro 2025, 11:14:43

Hash do documento original (SHA256): fb87926ef410c3ba8187b3c0dc225525a1a32c817f7e04307cd6c8be70a0a383



Assinaturas

3 de 3 Assinaturas

Assinado  via ZapSign by Truora GILNEI PORTO AZAMBUJA Data e hora da assinatura: 15/12/2025 12:18:09 Token: 957933f9-00aa-48a4-86c0-28e74db4dd58		Assinatura  Gilnei Porto Azambuja
Pontos de autenticação: Telefone: + 5551999988511 E-mail: gilnei@sinttelrs.org.br		Localização aproximada: -29.933740, -51.723123 IP: 189.28.222.220 Dispositivo: Mozilla/5.0 (Linux; Android 10; K) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) SamsungBrowser/29.0 Chrome/136.0.0.0 Mobile Safari/537.36
Assinado  via ZapSign by Truora OCTÁVIO CÉSAR CACOZZI Data e hora da assinatura: 17/12/2025 18:49:14 Token: 62049beb-03fe-463b-916c-5e2fa8b2ba56		Assinatura  Octávio César Cacozzi
Pontos de autenticação: Telefone: + 5519996802473 E-mail: octavio.cacozzi@telemont.com.br		IP: 177.79.90.100 Dispositivo: Mozilla/5.0 (iPhone; CPU iPhone OS 18_6_2 like Mac OS X) AppleWebKit/605.1.15 (KHTML, like Gecko) Version/18.6 Mobile/15E148 Safari/604.1
Assinado  via ZapSign by Truora MARIA DE LOURDES AGUIAR Data e hora da assinatura: 18/12/2025 10:53:45 Token: dd2df33d-4f38-4006-a51f-effc7eece82f		Assinatura  Maria de Lourdes Aguiar
Pontos de autenticação: Telefone: + 5531985258218 E-mail: mlourdes@telemont.com.br Nível de segurança: Validado por código único enviado por e-mail		Localização aproximada: -19.957067, -43.938049 IP: 201.28.218.197 Dispositivo: Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/143.0.0.0 Safari/537.36 Edg/143.0.0.0

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 8002417b-87d8-477f-bbf1-64d0961a5106, segundo os [Termos de Uso da ZapSign](#), disponíveis em zapsign.com.br