



VOTO

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA

Processos:	00191.001633/2023-30 (principal), 00191.001761/2023-83 (conexo), e 00191.000120/2024-92 (conexo)
Interessado:	FRANCISCO LEITE MARTINS NETO
Cargo:	Diretor-Presidente da PortosRio
Assunto:	Denúncias anônimas. Suposto assédio moral contra membros de um grupo de trabalho. Suposto não cumprimento do horário de trabalho e constrangimento aos empregados ao marcar reunião em local inadequado. Suposto favorecimento da alta cúpula da empresa ao criar nova modalidade de trabalho.
Relator:	CONSELHEIRO MANOEL CAETANO FERREIRA FILHO

DENÚNCIAS ANÔNIMAS. SUPOSTO ASSÉDIO MORAL CONTRA MEMBROS DE UM GRUPO DE TRABALHO. SUPOSTO DESCUMPRIMENTO DO HORÁRIO DE TRABALHO E CONSTRANGIMENTO AOS EMPREGADOS. SUPOSTO FAVORECIMENTO DA ALTA CÚPULA DA EMPRESA AO CRIAR NOVA MODALIDADE DE TRABALHO. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE. ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES PRESTADOS. INOCORRÊNCIA DE INFRAÇÃO ÉTICA. ARQUIVAMENTO.

I - RELATÓRIO

1. Trata-se de uma primeira denúncia anônima recebida na Comissão de Ética Pública (CEP), n o dia 30 de outubro de 2023, em face do interessado **FRANCISCO LEITE MARTINS NETO, Diretor-Presidente da PortosRio**, por suposto assédio moral, decorrente da convocação de uma reunião com os membros de um grupo de trabalho, no final de semana, para tratar sobre a criação da Política de Alçada da Companhia, sem consultar os referidos membros com relação à disponibilidade e ignorando o fato de que todos estavam presentes e disponíveis durante toda a semana de trabalho (SUPER n° 4692490).

2. Em relação à acusação supracitada, o interessado foi oficiado a apresentar esclarecimentos preliminares por meio do Despacho (SUPER n° 4708404), o que foi respondido por intermédio da Carta n° 37/2024/PROT-PORTOSRIO/SUPGAB-PORTOSRIO/DIRPRES-PORTOSRIO (SUPER n° 4944892), com a juntada dos respectivos anexos (SUPER n°s 4944897, 4944900 e 4944903).

3. Em seus esclarecimentos preliminares o interessado, sinteticamente, aduz que: **(i)** a convocação do Grupo de Trabalho (GT) está dentro do poder diretivo do Diretor-Presidente da PortosRio, nos termos do art. 2° da CLT c/c o art. 88, inciso I, do Estatuto Social da PortosRio; **(ii)** a criação do instrumento que visava regulamentar a política de alçadas da PortosRio estava parada desde 9 de outubro de 2020, quando o GT foi constituído pela Portaria n° 115/2020 (Anexo I, SUPER n° 4944897);

(iii) assim, isso foi o que motivou para a convocação do GT para finalização do documento dada a importância para a gestão da companhia e interesse público; (iv) o trabalho foi concluído e formalizado pela publicação da Política de Alçada da PortosRio, pela Resolução DIREXE nº 001/2023, de 8 de dezembro de 2023 (Anexo II, SUPER nº 4944900); (v) o GT convocado para, excepcionalmente, se reunir para conclusão do instrumento normativo, foi reconduzido pela Portaria - PortosRio nº 244/2023 (Anexo III, SUPER nº 4944903), tendo em sua composição seis empregados, todos ocupantes de cargos comissionados, isentos de ponto, à exceção de uma empregada não ocupante de cargo em comissão, que registrou sua frequência no relógio de ponto, sendo devidamente remunerada pelo trabalho extraordinário; (vi) a reunião ocorreu apenas no sábado pela manhã, de forma colaborativa e produtiva por parte dos participantes, sem transtornos de qualquer natureza, o que causa estranheza tal denúncia.

4. No dia 6 de dezembro de 2023, esta CEP recebeu uma segunda denúncia anônima, sob o protocolo nº 00191.001761/2023-83, na qual o denunciante relatou, em síntese, que: (i) o interessado não estaria cumprindo o seu horário de trabalho previsto na legislação trabalhista; (ii) realiza despachos com seus assessores e arrendatários em local inadequado, a exemplo do [REDACTED], a partir da [REDACTED], onde consomem bebidas alcólicas, localizada nas proximidades da sede da empresa; e (iii) essa situação tem causado constrangimento aos empregados convocados para reuniões em locais públicos e não destinados a atividades institucionais (SUPER nº 4918036).

5. No dia 23 de janeiro de 2024, esta CEP recebeu um terceira denúncia anônima, sob o protocolo nº 00191.000120/2024-92, na qual o denunciante relatou, em síntese, que: (i) o interessado criou uma nova modalidade de trabalho apelidada de CHARUTO-OFFICE, a qual somente é usufruída pela alta cúpula da empresa, tais como presidente, assessores e superintendentes; e (ii) os demais empregados são obrigados a trabalhar na sede no sistema coworking (SUPER nº 4918036).

6. Tendo em vista a conexão das matérias, os Processos nºs 00191.001761/2023-83 e 00191.000120/2024-92 foram anexados ao presente Processo, o qual passou a tramitar como principal.

7. Na sequência, oficiou-se o interessado, com o fito de instá-lo a apresentar os esclarecimentos complementares acerca dos novos fatos relatados, o que foi respondido, por meio da Carta nº 113/2024/PROTOSRIO/SUPGAB-PORTOSRIO/DIRPE-PORTOSRIO (SUPER nº 5064776), acompanhado do anexo (SUPER nº 5064788).

8. Em seus esclarecimentos complementares, o interessado, sinteticamente, afirma que: (i) foi nomeado como Diretor-Presidente da Companhia Docas do Rio de Janeiro, no Conselho de Administração, em sua 856ª Reunião, ocorrida no dia 11 de outubro de 2023, e desde então cumpre com as suas obrigações regimentais previstas no Estatuto Social da empresa e demais legislações vigentes; (ii) a agenda de compromissos e atividades são amplamente divulgadas no sítio da companhia, em cumprimento à Lei de Acesso à Informação; (iii) não há expediente laboral fora da agenda prevista; (iv) houve um encontro, excepcional, com alguns representantes da [REDACTED], onde estava tomando café com seu assessor e alguns Superintendentes, na [REDACTED], em frente ao prédio da PortosRio, não havendo qualquer consumo de bebidas alcólicas; (v) nunca houve reuniões laborais em locais públicos e tampouco convocação de empregados para nela comparecerem; (vi) o fato de tomar café, eventualmente, no início do expediente, após almoço ou final de expediente, na cafeteria em frente ao prédio da PortosRio, onde na sua parte superior funciona uma tabacaria, não configura uma nova modalidade laboral ou reunião para consumo de bebidas ou cigarros; (vii) os empregados da PortosRio laboram na modalidade híbrida, contemplando dois dias de trabalho remoto e três dias presenciais, mediante acordo feito entre o empregado e a sua chefia imediata, nos termos do Instrumento Normativo GERARH 05.019 (Anexo I, SUPER nº 5064788).

9. É o que importa relatar. Passo ao exame dos fatos.

II - FUNDAMENTAÇÃO

10. Após exame dos documentos juntados aos autos, entendo ser possível firmar juízo de admissibilidade.

11. É oportuno enfatizar que para o recebimento das denúncias há necessidade de se perquirir a

existência de justa causa, que se consubstancia nos indícios mínimos de autoria e de materialidade, considerando que a abertura de procedimento de apuração ética tem como efeito colateral a afetação do *status dignitatis* das autoridades envolvidas.

12. Acerca da competência para processamento do feito, vale registrar que a denúncia foi feita em face do interessado **FRANCISCO LEITE MARTINS NETO, Diretor-Presidente da PortosRio**, cargo submetido à CEP por força do art. 2º, III, do CCAAF, *in verbis*:

Art. 2º As normas deste Código aplicam-se às seguintes autoridades públicas:

I - Ministros e Secretários de Estado;

II - titulares de cargos de natureza especial, secretários-executivos, secretários ou autoridades equivalentes ocupantes de cargo do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, nível seis;

III - **presidentes** e diretores de agências nacionais, autarquias, inclusive as especiais, fundações mantidas pelo Poder Público, **empresas públicas** e sociedades de economia mista." (grifos nossos)

13. Portanto, restando confirmada a competência da CEP para investigar as supostas infrações éticas praticadas pelo interessado, passo a analisar os fatos relatados nas denúncias.

14. Numa análise preliminar, verifica-se que a primeira denúncia gira em torno de um suposto assédio moral praticado pelo interessado contra um grupo de trabalho, composto por empregados da empresa pública, ao convocá-los para uma reunião, no final de semana, para tratar da criação da Política de Alçada da Companhia, sem consultar os referidos membros com relação à disponibilidade e ignorando o fato de que todos estavam disponíveis durante toda a semana de trabalho.

15. Neste ponto, inicialmente vale à pena trazer a definição de assédio moral apresentada na Cartilha do Ministério Público do Trabalho (https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf), *in verbis*:

"O assédio moral no trabalho é um tipo de violência psicológica que se configura por meio de conduta abusiva, quando, de forma reiterada e sistemática, expõem-se trabalhadoras e trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, interferindo na liberdade, na dignidade e nos seus direitos de personalidade".

16. Em sua argumentação, o interessado sustenta que *"a criação do instrumento que visava regulamentar a política de alçadas da PortosRio estava parada há anos, mais precisamente desde 9 de outubro de 202, quando o GT foi constituído pela Portaria nº 115/2020 (anexo 1). Tal fato foi a motivação deste signatário para convocação do GT para finalização do documento dada a importância da polícia para a gestão da companhia e interesse público"*, bem como que *"o GT convocado para, excepcionalmente, se reunir para conclusão do instrumento normativo, foi reconduzido pela Portaria - PortosRio nº 244/2023 (anexo 3), tendo em sua composição 6 (seis) empregados, com excessão de 1 (uma), todos ocupantes de cargos comissionados, isentos de ponto, conforme normativo interno vigente. A empregada não ocupante de cargo em comissão registrou sua frequência no relógio de ponto, sendo devidamente remunerada pelo trabalho extraordinário."*

17. Veja-se o teor da Portaria - PortosRio nº 244/2023 (SUPER nº 4944903), que reconduziu o aludido GT:

Reconduzir Grupo de Trabalho Alçada de
Aprovação (Ref. Processo nº
50905.001982/2020-93).

A SUPERINTENDENTE DE GABINETE DA PRESIDÊNCIA DA PORTOSRIO AUTORIDADE PORTUÁRIA, no cumprimento das atribuições delegadas pela Portaria - PortosRio nº 186, de 17 de maio de 2023,

CONSIDERANDO a Deliberação Nº 004/2023/CONSAD/CDRJ,

CONSIDERANDO a Deliberação DIREXE, em sua 2579ª Reunião, de 26/01/2023, e

CONSIDERANDO o exposto no Processo nº 50905.001982/2020-93.

RESOLVE:

Art. 1º Reconduzir o Grupo de Trabalho, constituído pela Portaria nº 116/2020, já reconduzido pelas Portarias CDRJ nº 120/2021, nº 300/2022, nº 395/2022, nº 43/2023 e nº 211/2023, para, sob a coordenação do primeiro, atender à Deliberação Nº 004/2023/CONSAD/CDRJ.

EMPREGADO	REG.

Art. 2º O Grupo de Trabalho terá 15 (quinze) dias para conclusão dos trabalhos.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de 19/06/2023, em substituição a Portaria CDRJ nº 211/2023.

18. Pelo exposto, vê-se que há mais de três anos havia sido constituído o GT para a criação do instrumento que visava regulamentar a política de alçadas da PortosRio e, justificado a importância do caso e o interesse público, excepcionalmente, o interessado marcou a reunião no sábado, no período matutino, de forma a concluir o referido instrumento normativo, não se vislumbrando, no caso, nenhum tipo de conduta abusiva e muito menos assédio moral, na forma descrita na Cartilha do Ministério Público do Trabalho.

19. Sobre o assunto, registra-se que não cabe à CEP analisar a legalidade dos atos administrativos realizados pelos gestores públicos, no âmbito de sua competência legal, em respeito à autonomia administrativa dos órgãos e à discricionariedade inerente ao cargo de administrador público, sob pena de realizar ingerência indevida em questões consideradas de natureza *interna corporis*, conforme destacado em alguns dos precedentes abaixo colecionados, a saber:

Processo 00191.000453/2017-92 - Denúncia contra Presidente Anatel. Relator Conselheiro José Saraiva. Seleção interna de candidatos para provimento de cargo em comissão. Discricionariedade do gestor. Instância administrativa. Matéria extrapola a competência desta CEP. Arquivamento.

Processo 00191.000199/2020-28. Consulta formulada pela Comissão de Ética da Universidade Federal do Triângulo Mineiro. Relator: Conselheiro Ruy Altenfelder. Dúvida jurídico-administrativo. Organização administrativa nos órgãos e entidades. Matéria interna corporis. Extrapola a competência da Comissão de Ética Pública.

Processo 00191.000193/2021-31 - Denúncia contra autoridades da UFVJM. Relator: Conselheiro Antônio Carlos Vasconcellos Nóbrega. Nomeação de servidores para cargos de confiança é ato discricionário do gestor, sempre nos limites de sua competência e respeitados os preâmbulos legais, estando afastada desse tipo de matéria qualquer interferência por parte da CEP.

20. No que se refere às condutas atribuídas ao interessado na segunda denúncia anônima, de que:

I - Não estaria cumprindo o seu horário de trabalho previsto na legislação

trabalhista, constou nos esclarecimentos preliminares que desde a sua nomeação "*cumpra com as suas obrigações regimentais previstas no Estatuto Social da empresa e demais legislações vigentes*", bem como que "*as atividades desempenhadas por este Diretor-Presidente, representante legal da PortosRio, não se restringe à agenda institucional, por se tratar de cargo de alta gestão que exige dedicação ininterrupta dentro e fora da instituição*";

II - **Realiza despachos com seus assessores e arrendatários em local inadequado, a exemplo do [REDACTED], a partir da [REDACTED], onde consomem bebidas alcólicas, localizada nas proximidades da sede da empresa**, o interessado esclarece que houve "*um encontro excepcional com alguns representantes da [REDACTED], onde este signatário estava tomando café com meu assessor [REDACTED] e meus Superintendentes [REDACTED], na cafeteria [REDACTED], em frente ao prédio da PortosRio. Não houve qualquer consumo de bebidas alcólicas*"; e

III - **Essa situação tem causado constrangimento aos empregados convocados para reuniões em locais públicos e não destinados a atividades institucionais**, o interessado argumenta que "*nunca houve reuniões laborais em locais públicos e tampouco convocação de empregados para comparecerem.*"

21. Observa-se que todas as acusações foram veementemente negadas pelo interessado, sendo certo que o levantamento de suspeita de irregularidades éticas, sem apresentar provas, baseando-se apenas em suposições e percepções pessoais, não pode sustentar a instauração de processo ético.

22. Nesses termos, vê-se que a alegação de falta ética, decorrente do descumprimento de horário de trabalho, da realização de reuniões em locais inapropriados e do constrangimento aos empregados, imputadas ao interessado, carece de materialidade apta a sustentar a instauração de processo de apuração ética.

23. Com relação às condutas atribuídas ao interessado, na terceira denúncia anônima, de que:

I - **Criou uma nova modalidade de trabalho apelidada de CHARUTO-OFFICE, a qual somente é usufruída pela alta cúpula da empresa, tais como presidente, assessores e superintendentes**, o interessado aduz que além de não fumar, "*o fato de tomar café, eventualmente, no início do expediente, pós almoço ou final de expediente, na cafeteria em frente ao prédio da PortosRio, localizada na [REDACTED], onde na sua parte superior funciona uma tabacaria, não configura, sob nenhuma hipótese, em uma nova modalidade laboral ou reunião para consumo de bebidas ou cigarros*"; e

II - **Os demais empregados são obrigados a trabalhar na sede no sistema coworking**, o interessado justifica que os empregados "*laboram na modalidade híbrida, regida pelo Instrumento Normativo GERARH 05.019 (anexo 1), contemplando 2 (dois) dias de trabalho remoto (home-office) e 3 (três) dias presenciais na sede da Companhia, acordados entre o empregado e sua chefia*".

24. Nesse ponto, traz-se à colação os principais trechos do Instrumento Normativo - PortosRio GERARH 05.019 (SUPER nº 5064788), que implementou o trabalho híbrido no âmbito da Companhia Docas do Rio de Janeiro:

INSTRUMENTO NORMATIVO - PORTOSRIO

Rio de Janeiro, 13 de novembro de 2023.

Diretoria Responsável: DIRAFI	Gerência Responsável: GERARH	Elaboração: GERARH
Data de criação: 25/09/2023	Início da vigência: 06/11/2023	Próxima revisão: 06/11/2025
Assunto: Implementação do Trabalho Híbrido	Código: 05.019	Validação: DIRAFI
		Versão: 3.0

IMPLEMENTAÇÃO DO TRABALHO HÍBRIDO

1. OBJETIVO

Estabelecer, observando as demandas operacionais e administrativas, as diretrizes e critérios relativos à implementação do trabalho híbrido no âmbito da Companhia Docas do Rio de Janeiro, observando o disposto no Capítulo II-A, dos art. 75-A ao 75-F da CLT, assim como os termos e condições deste instrumento normativo.

2. ABRANGÊNCIA

Este Instrumento Normativo abrange todas as áreas, empregados, estagiários e aprendizes, da Companhia Docas do Rio de Janeiro – PortosRio.

[...]

5. DIRETRIZES

- 5.1. Utiliza-se o trabalho telepresencial, previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, como referência para o trabalho híbrido, uma vez que esta modalidade ainda não possui regulamentação em leis trabalhistas;
- 5.2. O trabalho híbrido, inicialmente, será cumprido na forma presencial e remota, sendo o empregado obrigado a comparecer presencialmente, pelo menos, 03 (três) dias na semana;

- 5.2.1. Diariamente, deverá ser mantida, por Superintendência, a plena capacidade de funcionamento do atendimento ao público interno e/ou externo;
- 5.3. A prestação dos serviços na modalidade de trabalho híbrido deverá constar expressamente no Contrato Individual de Trabalho do empregado, por meio do Aditivo Contratual, descrito no Anexo I deste Normativo;
- 5.3.1. É prerrogativa do empregador oferecer a forma de trabalho híbrido, que poderá ser aceita ou não pelo empregado;
- 5.3.2. Caso o empregado não deseje trabalhar sob o regime híbrido deverá cumprir sua carga horária de forma presencial e fazer uma declaração dessa opção;
- 5.3.3. É obrigatória a alteração do Contrato de Trabalho dos empregados optantes pelo regime híbrido;
- 5.3.4. As tarefas da unidade organizacional devem ser compatíveis com a forma de trabalho híbrido, excluindo-se, portanto, os setores que possuem as tarefas exclusivamente presenciais, conforme anexo IV deste Normativo;
- 5.4. Caberá à cada Superintendente gerir a distribuição dos dias de trabalho, de forma remota e presencial, a fim de que todos os empregados, que optarem pelo regime híbrido, cumpram o previsto nos itens 5.2 e 5.2.1;
- 5.5. O empregado, ao aderir ao regime híbrido, tomará ciência da responsabilidade por seguir as instruções fornecidas pelo empregador a título de segurança e saúde do trabalho, observando-se, inclusive, a Norma Regulamentadora nº 17, expedida pela Portaria 3751/90, do extinto Ministério do Trabalho e Previdência Social, conforme previsto nos anexos;
- 5.6. O empregado, tanto em regime de trabalho híbrido, como no presencial, ficará a disposição da PortosRio nos dias úteis, dentro de uma das quatro faixas de horários previstas, observando, em todas elas, 1 (uma) hora de almoço: 7h às 16h, 8h às 17h, 9h às 18h, ou 10h às 19h, conforme previsto no anexo II, Tempo a Disposição da Companhia - TDC;
- 5.7. O empregado mantém o direito ao benefício do vale alimentação/refeição, independente da opção do regime de trabalho;
- 5.8. O benefício relativo ao vale-transporte será concedido de forma proporcional aos dias em que o labor for presencial;
- 5.9. O local onde o empregado exerce suas funções, quando em trabalho presencial, será o foro competente para dirimir questões trabalhistas, ainda que parte da jornada seja exercida de forma remota;
- 5.10. A aferição da frequência dos empregados permanecerá sendo realizada mediante registro na folha de frequência, sempre que o empregado estiver cumprindo sua rotina de forma presencial;
- 5.11. Nos dias em que estiver atuando na modalidade remota, a chefia imediata do empregado, deverá registrar no sistema de ponto a programação de "Home Office";
- 5.12. A qualquer tempo, o gestor imediato poderá solicitar o retorno do empregado para o regime presencial, respeitando o prazo mínimo de 15 dias de transição, conforme estabelecido no Art 75-C, § 2º - CLT, elaborando novo aditivo de contrato;
- 5.13. O empregado poderá solicitar o retorno para o regime presencial a qualquer tempo;
- 5.14. Nos casos em que o empregado deseje trabalhar de forma presencial todos os dias, havendo estação de trabalho disponível, estará previamente autorizado;
- 5.15. O modelo híbrido, adotado pela PortosRio, deverá ser revisto dentro de 06 (seis) meses e poderá ser atualizado sempre que necessário; e
- 5.16. Os casos omissos neste Normativo e/ou requerimentos individuais para jornada de trabalho exclusivamente em home office, deverão ser encaminhados pelos Superintendentes das áreas, com emissão de parecer e posicionamento, para decisão do respectivo Diretor da Área do empregado.
- 5.17. A manutenção da jornada de trabalho exclusivamente em home office, poderá ser autorizada por prazo determinado, podendo ser revista a qualquer momento à pedido do Superintendente da área, garantindo o prazo mínimo de 15 dias de transição.

[...]

25. Assim, observa-se que a realização do trabalho híbrido, no âmbito da Companhia Docas do Rio de Janeiro, fica a critério do empregado, que inclusive ao optar em não usufruí-lo, deverá cumprir a carga horária de forma presencial, restando evidente que se trata de uma escolha dos empregados, não havendo, portanto, a alegada obrigatoriedade de "*trabalhar na sede no sistema coworking*".

26. Além disso, a peça acusatória não tem força suficiente para demonstrar a intenção do interessado em criar uma nova modalidade de trabalho (CHARUTO-OFFICE) direcionada à alta cúpula da empresa.

27. Objetivamente, ao examinar o caderno probatório, a denúncia anônima não trouxe nenhum documento que comprove a prática de ilícitos éticos por parte do interessado. Nesse ponto, ressalta-se o art. 18 do CCAAF, que dispõe que "*O processo de apuração de prática de ato em desrespeito ao preceituado neste Código será instaurado pela CEP, de ofício ou em razão de denúncia fundamentada, desde que haja indícios suficientes*" (grifos nossos).

28. Em resumo, não vislumbro, no caso concreto, elementos mínimos quanto ao possível desrespeito aos padrões éticos vigentes, não cabendo instaurar processo de apuração ética nesta CEP, visto que, em análise preliminar, **não foram identificados indícios de materialidade de prática de infração ética** nos autos, por parte do interessado **FRANCISCO LEITE MARTINS NETO**, Diretor-Presidente da PortosRio.

III - CONCLUSÃO

29. Ante o exposto, considerando ausentes os indícios de materialidade de conduta contrária ao Código de Conduta da Alta Administração Federal, proponho o **ARQUIVAMENTO** das denúncias em desfavor do interessado **FRANCISCO LEITE MARTINS NETO, Diretor-Presidente da PortosRio**, sem prejuízo de possível reapreciação do tema por esta CEP, caso surjam fatos específicos e elementos suficientes para tanto.

30. É como voto.

31. Dê-se ciência ao interessado.

MANOEL CAETANO FERREIRA FILHO
Conselheiro Relator

[1] KNIJINIK, Danilo. *A prova nos juízos cível, penal e tributário* - Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 40.



Documento assinado eletronicamente por **Manoel Caetano Ferreira Filho**, **Conselheiro(a)**, em 28/05/2024, às 17:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida informando o código verificador **5112422** e o código CRC **D940BC5E** no site:

https://super.presidencia.gov.br/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0

Referência: Processo nº 00191.001633/2023-30

SUPER nº 5112422