



AO EXPEDIENTE

Em: 15/12/21

Governo do Estado de

RONDÔNIA

Presidência

GOVERNADORIA - CASA CIVIL

MENSAGEM Nº 351, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2021.

ESTADO DE RONDÔNIA
Assembleia Legislativa

15 DEZ 2021

Protocolo: 148/21

Processo: 148/21



EXCELENTÍSSIMOS SENHORES MEMBROS DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA:

Tenho a honra de submeter à elevada apreciação e deliberação dessa Ínclita Assembleia Legislativa, nos termos do artigo 65, inciso III da Constituição do Estado, o Anexo Projeto de Lei Complementar que “Altera e acresce dispositivos às Leis Complementares nº 746, de 16 de dezembro de 2013 e nº 874, de 14 de julho de 2016 e cria e extingue cargos na estrutura do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia - IPERON.”.

Senhores Parlamentares, o Projeto em questão tem por objetivo o desenvolvimento de um modelo referencial para o regime Previdenciário, implementando uma gestão de pessoas com perfil canalizadora de talentos, utilizando técnicas que incluem capacitações, incentivos e valorização que ajudam a entender a importância do papel do servidor dentro da instituição e assim, atribuir sentido à atividade realizada, buscando a concessão de incentivo ao quadro funcional, proporcionando maior qualidade de vida e motivação, por meio de remuneração compatível com as atribuições inerentes aos cargos ocupados e as funções desempenhadas.

Importante destacar que, a Lei Complementar nº 746, de 2013, adota como princípios norteadores a valorização do servidor por meio de implantação de políticas voltadas ao desenvolvimento profissional e ao crescimento funcional baseado no reconhecimento da qualificação, mediante a adoção do sistema de avaliação de desempenho e qualidade, produtividade e profissionalização das atividades desenvolvidas pelo Instituto. Além disso, é importante considerar o aumento do custo de vida vivenciado nos últimos anos, associado ao fato de que o Instituto não concede nenhum reajuste salarial desde 2013, ocasionando uma defasagem de mais de 42% (quarenta e dois por cento) na remuneração dos seus servidores.

Dessa forma, fica evidente a necessidade de uma reestruturação da Autarquia para fins de atendimento às exigências do Pró-Gestão, isto porque, o processo de certificação proporciona benefícios internos e externos à organização. Externamente, ela pode obter maior credibilidade e aceitação perante outras organizações com as quais se relaciona. Internamente, obter um certificado de conformidade ajuda a conhecer, organizar e melhorar os processos da Instituição, evitar o retrabalho, reduzir custos e alcançar maior eficiência e racionalização.

Outrossim, quanto à necessidade de aumento nos quantitativos de cargos de nível superior é importante mencionar que os serviços prestados pelo IPERON compreendem a execução de atividades de nível superior de complexidade e responsabilidade elevadas, compreendendo supervisão, coordenação, direção e execução de trabalhos em uma linha de trabalho interdisciplinar, utilizando métodos participativos e continuados, objetivando a concessão de benefícios previdenciário. Assim, torna-se necessário ter nos quadros de servidores do Instituto um maior número de servidores de nível superior que possuam certificação em áreas de interesse.

Diante disso, faz-se necessário alteração dos quantitativos de cargos em que se contemple o aumento de cargos de nível superior com a consequente eliminação de cargos de nível fundamental e médio, sendo a presente proposição resultado de estudos e discussões no âmbito do Instituto, correspondendo às necessidades e possibilidades institucionais, a fim de que as funções essenciais continuem a ser prestadas com qualidade e eficiência.

Certo de ser honrado com a elevada compreensão de Vossas Excelências e, consequentemente à pronta aprovação do mencionado Projeto de Lei Complementar, antecipo sinceros agradecimentos, subscrevendo-me com especial estima e consideração.

MARCOS JOSÉ ROCHA DOS SANTOS
Governador



Documento assinado eletronicamente por **Marcos José Rocha dos Santos, Governador**, em 13/12/2021, às 13:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site portal do SEI, informando o código verificador **0022367489** e o código CRC **9B5375AD**.

Referência: Caso responda esta Mensagem, indicar expressamente o Processo nº 0016.489301/2021-34

SEI nº 0022367489

GOVERNADORIA - CASA CIVIL

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR DE 13 DE DEZEMBRO DE 2021.

Altera e acresce dispositivos às Leis Complementares nº 746, de 16 de dezembro de 2013 e nº 874, de 14 de julho de 2016 e cria e extingue cargos na estrutura do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia - IPERON.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DECRETA:

Art. 1º O parágrafo único do art. 8º, o art. 9º e o **caput** e o § 3º do art. 10 da Lei Complementar nº 746, de 16 de dezembro de 2013, que “Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira, Cargos e Salários dos servidores do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia - IPERON e dá outras providências.”, passam a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 8º

Parágrafo único. O Auxílio Alimentação é destinado a subsidiar as despesas com alimentação do servidor e corresponderá a 15% (quinze por cento) do vencimento da referência B da Classe II da carreira de Nível Superior e estará sujeito à revisão geral de remuneração aplicada aos servidores do Poder Executivo.

.....

Art. 9º O sistema de desenvolvimento e acompanhamento de carreiras dos cargos de provimento efetivo do IPERON visa garantir a valorização do servidor, mediante a igualdade de oportunidades e do desenvolvimento profissional, que associem a progressão funcional e a promoção a um sistema de qualificação e avaliação de desempenho por competência e mérito

Art. 10. A progressão funcional dependerá de avaliação de desempenho que será realizada a cada 18 (dezoito) meses e limitar-se-á a 1 (uma) referência por vez.

.....

§ 3º O servidor aprovado no estágio probatório de 3 (três) anos, terá direito à progressão funcional prevista neste artigo, devendo permanecer na referência B da Classe I por um período de 6 (seis) meses, desde que atendido ao disposto no § 2º.” (NR)

Art. 2º Acresce o inciso VII ao art. 2º, o parágrafo único ao art. 9º, as Seções I e II ao Capítulo VII, os §§ 4º, 5º e 6º ao art. 10 e o art. 12-A à Lei Complementar nº 746, de 2013, com as seguintes redações:

“Art. 2º

.....

VII - promoção, a elevação do servidor pertencente à última referência de uma classe para a primeira referência salarial da classe imediatamente superior.

.....
Art. 9º

Parágrafo único. O Desenvolvimento funcional do servidor dependerá, cumulativamente, do cumprimento do interstício mínimo de permanência em cada referência salarial, ou em cada classe, bem como dos critérios constante nesta Lei Complementar e em regulamento específico do IPERON.

Seção I

Da Progressão

Art. 10.



.....
§ 4º Somente poderá progredir ou ser promovido, o servidor que, na data de início do processo de progressão ou de promoção, atender, cumulativamente, às seguintes condições:

I - estar em efetivo exercício funcional;

II - não estar em disponibilidade;

III - não estar na última referência salarial do cargo ocupado, para o caso de progressão, ou não estar na última classe do cargo, para o caso de promoção;

IV - não ter sofrido penalidade disciplinar nos 12 (doze) meses anteriores à promoção ou à progressão; e

V - não estar cumprindo pena.

§ 5º O Presidente do IPERON constituirá comissão que coordenará os processos de progressão, conforme regulamento específico.

§ 6º A homologação da progressão far-se-á por ato específico do Presidente do IPERON, que deverá ser publicado no Diário Oficial do Estado de Rondônia.

.....

Seção II

Da Promoção

Art. 12-A. A promoção, que é a elevação do servidor pertencente à última referência de uma classe para a primeira referência salarial da classe imediatamente superior, depende do preenchimento dos requisitos fixados nesta Lei Complementar e dos critérios constantes em regulamento próprio.

§ 1º Os ocupantes dos cargos de nível superior serão promovidos para a referência salarial inicial das classes indicadas, após preencherem cumulativamente os seguintes requisitos:

I - promoção para a Classe II:

a) 72 (setenta e dois) meses de efetivo exercício na Classe I;

b) participação em cursos ou eventos de capacitação e/ou aperfeiçoamento, em área de interesse do IPERON, com somatório de, no mínimo, 120 (cento e vinte) horas, no período de permanência na Classe I;

c) pontuação média no último triênio de avaliação igual ou superior a 80 (oitenta) pontos nos fatores de promoção, como ocupante da Classe I, conforme regulamento; e

d) aprovação em processo de avaliação dos conhecimentos necessários ao desenvolvimento das atividades exigidas para a Classe II, conforme regulamento e instruções da comissão de promoção;

II - promoção para a Classe III:

a) 72 (setenta e dois) meses de efetivo exercício na Classe II;

b) participação em cursos ou eventos de capacitação e/ou aperfeiçoamento, em área de interesse do IPERON, com somatório de, no mínimo, 120 (cento e vinte) horas, no período de permanência na Classe II;

c) pontuação média no último triênio de avaliação igual ou superior a 80 (oitenta) pontos nos fatores de promoção, como ocupante da Classe II, conforme regulamento;

d) certificação em cursos de pós-graduação **lato sensu** ou **stricto sensu**, reconhecida pelo Ministérios da Educação - MEC, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, em área de interesse do IPERON;

e) elaboração de trabalho contendo sugestão de melhoria dos serviços da área de atuação, envolvendo temas definidos pela comissão de promoção, considerando o período de permanência na Classe II; e

f) aprovação em processo de avaliação dos conhecimentos necessários ao desenvolvimento das atividades exigidas para a Classe II, conforme regulamento e instruções da comissão de promoção;

III - promoção para a Classe Especial:

a) 72 (setenta e dois) meses de efetivo exercício na Classe III;

b) participação em cursos ou eventos de capacitação e/ou aperfeiçoamento, em área de interesse do IPERON, com somatório de, no mínimo, 120 (cento e vinte) horas, no período de permanência na Classe III;

c) pontuação média no último triênio de avaliação igual ou superior a 80 (oitenta) pontos nos fatores de promoção, como ocupante da Classe III, conforme regulamento;

d) elaboração de trabalho contendo sugestão de melhoria dos serviços da área de atuação, envolvendo temas definidos pela comissão de promoção, considerando o período de permanência na Classe III; e

e) aprovação em processo de avaliação dos conhecimentos necessários ao desenvolvimento das atividades exigidas para a Classe III, conforme regulamento e instruções da comissão de promoção.

§ 2º Os ocupantes dos cargos de nível médio serão promovidos para a referência salarial inicial das Classes indicadas, após preencherem cumulativamente os seguintes requisitos:

I - promoção para a Classe II:

a) 72 (setenta e dois) meses de efetivo exercício na Classe I;

b) participação em cursos ou eventos de capacitação e/ou aperfeiçoamento, em área de interesse do IPERON, com somatório de, no mínimo, 80 (oitenta) horas, no período de permanência na Classe I;



c) pontuação média no último triênio de avaliação igual ou superior a 80 (oitenta) pontos nos fatores de promoção, como ocupante da Classe I, conforme regulamento; e

d) aprovação em processo de avaliação dos conhecimentos necessários ao desenvolvimento das atividades exigidas para a Classe II, conforme regulamento e instruções da comissão de promoção;

II - promoção para a Classe III:

a) 72 (setenta e dois) meses de efetivo exercício na Classe II;

b) participação em cursos ou eventos de capacitação e/ou aperfeiçoamento, em área de interesse do IPERON, com somatório de, no mínimo, 80 (oitenta) horas, no período de permanência na Classe II;

c) pontuação média no último triênio de avaliação igual ou superior a 80 (oitenta) pontos nos fatores de promoção, como ocupante da Classe II, conforme regulamento;

d) elaboração de trabalho contendo sugestão de melhoria dos serviços da área de atuação, envolvendo temas definidos pela comissão de promoção, considerando o período de permanência na Classe II; e

e) aprovação em processo de avaliação dos conhecimentos necessários ao desenvolvimento das atividades exigidas para a Classe II, conforme regulamento e instruções da comissão de promoção;

III - promoção para a Classe Especial:

a) 72 (setenta e dois) meses de efetivo exercício na Classe III;

b) participação em cursos ou eventos de capacitação e/ou aperfeiçoamento, em área de interesse do IPERON, com somatório de, no mínimo, 80 (oitenta) horas, no período de permanência na Classe III;

c) pontuação média no último triênio de avaliação igual ou superior a 80 (oitenta) pontos nos fatores de promoção, como ocupante da Classe III, conforme regulamento;

d) elaboração de trabalho contendo sugestão de melhoria dos serviços da área de atuação, envolvendo temas definidos pela comissão de promoção, considerando o período de permanência na Classe III; e

e) aprovação em processo de avaliação dos conhecimentos necessários ao desenvolvimento das atividades exigidas para a Classe III, conforme regulamento e instruções da comissão de promoção.

§ 3º Os ocupantes dos cargos de nível auxiliar serão promovidos para a referência salarial inicial das Classes indicadas, após preencherem cumulativamente os seguintes requisitos:

I - promoção para a Classe II:

a) 72 (setenta e dois) meses de efetivo exercício na Classe I;

b) participação em cursos ou eventos de capacitação e/ou aperfeiçoamento, em área de interesse do IPERON, com somatório de, no mínimo, 60 (sessenta) horas, no período de permanência na Classe I; e

c) pontuação média no último triênio de avaliação igual ou superior a 80 (oitenta) pontos nos fatores de promoção, como ocupante da Classe I, conforme regulamento;

II - promoção para a Classe III:



a) 72 (setenta e dois) meses de efetivo exercício na Classe II;

b) participação em cursos ou eventos de capacitação e/ou aperfeiçoamento, em área de interesse do IPERON, com somatório de, no mínimo, 60 (sessenta) horas, no período de permanência na Classe II; e

c) pontuação média no último triênio de avaliação igual ou superior a 80 (oitenta) pontos nos fatores de promoção, como ocupante da Classe II, conforme regulamento;

III - promoção para a Classe Especial:

a) 72 (setenta e dois) meses de efetivo exercício na Classe III;

b) participação em cursos ou eventos de capacitação e/ou aperfeiçoamento, em área de interesse do IPERON, com somatório de, no mínimo, 60 (sessenta) horas, no período de permanência na Classe III; e

c) pontuação média no último triênio de avaliação igual ou superior a 80 (oitenta) pontos nos fatores de promoção, como ocupante da Classe III, conforme regulamento.

§ 4º Os ocupantes dos cargos de nível elementar serão promovidos para a referência salarial inicial das Classes indicadas, após preencherem cumulativamente os seguintes requisitos:

I - promoção para a Classe II:

a) 72 (setenta e dois meses) de efetivo exercício na classe I;

b) participação em cursos ou eventos de capacitação e/ou aperfeiçoamento, em área de interesse do IPERON, com somatório de, no mínimo, 60 (sessenta) horas, no período de permanência na Classe I; e

c) pontuação média no último triênio de avaliação igual ou superior a 80 (oitenta) pontos nos fatores de promoção, como ocupante da Classe I, conforme regulamento;

II - promoção para a Classe III:

a) 72 (setenta e dois) meses de efetivo exercício na Classe II;

b) participação em cursos ou eventos de capacitação e/ou aperfeiçoamento, em área de interesse do IPERON, com somatório de, no mínimo, 60 (sessenta) horas, no período de permanência na Classe II; e

c) pontuação média no último triênio de avaliação igual ou superior a 80 (oitenta) pontos nos fatores de promoção, como ocupante da Classe II, conforme regulamento;

III - promoção para a Classe Especial:

a) 72 (setenta e dois meses) de efetivo exercício na Classe III;

b) participação em cursos ou eventos de capacitação e/ou aperfeiçoamento, em área de interesse do IPERON, com somatório de, no mínimo, 60 (sessenta) horas, no período de permanência na Classe III; e

c) pontuação média no último triênio de avaliação igual ou superior a 80 (oitenta) pontos nos fatores de promoção, como ocupante da Classe III, conforme regulamento.” (NR)

Art. 3º O inciso II do art. 2º da Lei Complementar nº 874, de 14 de junho de 2016, que “Dá nova redação ao artigo 8º da Lei Complementar nº 746, de 16 dezembro de 2013, e dá outras



JORNALISTA	1
MATEMÁTICO	3
MÉDICO-PERITO	4
PSICÓLOGO	3
TOTAL	46

NÍVEL MÉDIO



CARGOS	QUANT.
TÉCNICO EM SUPORTE E MANUTENÇÃO EM INFORMÁTICA	4
TÉCNICO EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	2
TÉCNICO EM PREVIDÊNCIA	150
TOTAL	156

”(NR)

ANEXO II

“ANEXO III

TABELA DE VENCIMENTOS E REFERÊNCIAS

Grupo Ocupacional	Classe	Referências			
		A	B	C	D
Nível elementar	I	2.102,46	2.186,56	2.274,03	2.364,99
	II	2.458,97	2.557,97	2.660,28	2.766,70
	III	2.877,37	2.992,46	3.112,16	3.236,65
	Especial	3.398,48	3.568,41	3.746,83	3.934,17
Nível Auxiliar	I	2.520,59	2.621,42	2.726,28	2.835,33
	II	2.948,74	3.066,69	3.189,36	3.316,94
	III	3.449,61	3.587,59	3.731,09	3.880,35
	Especial	4.054,95	4.237,43	4.428,11	4.627,37
Médio	I	3.504,11	3.644,27	3.790,04	3.941,64
	II	4.099,32	4.263,28	4.433,81	4.611,17
	III	4.795,62	4.987,43	5.186,94	5.394,41
	Especial	5.664,13	5.947,34	6.244,71	6.556,94
Superior	I	6.229,52	6.478,70	6.737,84	7.007,36
	II	7.287,65	7.579,17	7.882,33	8.197,62
	III	8.525,53	8.866,55	9.221,21	9.590,05
	Especial	9.973,66	10.372,60	10.771,55	11.310,13

”(NR)



Documento assinado eletronicamente por **Marcos José Rocha dos Santos, Governador**, em 13/12/2021, às 13:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site portal do SEI, informando o código verificador **0022364363** e o código CRC **8D43DF2F**.



Referência: Caso responda este Projeto de Lei Complementar, indicar expressamente o Processo nº
0016.489301/2021-34

SEI nº 0022364363

Instituto de Previdencia dos Servidores Publicos - IPERON

Memorando nº 57/2021/IPERON-GAB

Da: Presidência
Para: Conselho de Administração

Assunto: **Projeto de Lei Complementar - Alteração no PCCS**

Senhores,

1. Pelo presente expediente, encaminhamos anexo ao presente proposta de lei complementar tendente modificar à lei complementar nº 746, de 16 de Dezembro de 2013, que *"Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira, Cargos e Salários dos servidores do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia - IPERON e dá outras providências"*.
2. Com esta propositura, a Autarquia busca o desenvolvimento e implementação um modelo referencial de gestão Previdenciária. Diante disso, as inovações almejadas partem da implantação de uma gestão de pessoas perfil de canalizadora de talentos, forjada em uma conjuntura de descrença das pessoas em si mesmas e no serviço público. O desafio proposto é continuamente vencido com a utilização de técnicas que incluem capacitações, incentivos e valorização que ajudam a entender a importância do papel do servidor dentro da instituição e assim atribui sentido à atividade realizada e desperta o sentimento de pertencimento.
3. Nesse contexto, cabe destacar que a evolução nos processos de gestão levou a necessidade de se a investir no potencial humano por meio de estruturação de ambientes, desenvolvimento de programas de qualidade de vida no trabalho e estudos motivacionais, com a finalidade de potencializar a produtividade e qualidade dos resultados. As novas concepções de trabalho, associadas à globalização, ao modelo tecnológico e à informação, trouxeram uma revolução na forma de gerir pessoas.
4. A LC n. 746/2013 adota como princípios norteadores a valorização do servidor por meio de implantação de políticas voltadas para o desenvolvimento profissional, o crescimento funcional baseado no reconhecimento da qualificação profissional, mediante a adoção do sistema de avaliação de desempenho e qualidade, produtividade e profissionalização das atividades desenvolvidas pelo instituto,
5. Além disso, é importante considerar o aumento do custo de vida vivenciado nos últimos anos, associado ao fato de que o Instituto não concede nenhum reajuste salarial desde 2013 ocasionando uma defasagem de mais de 42% na remuneração dos seus servidores. Soma-se a isto a necessidade de uma

reestruturação da Autarquia para fins de atendimento as exigências do Pró-Gestão, isto porque, o processo de certificação proporciona benefícios internos e externos à organização. Externamente, ela pode obter maior credibilidade e aceitação perante outras organizações com as quais se relaciona. Internamente, obter um certificado de conformidade ajuda a conhecer, organizar e melhorar os processos da instituição, evitar o retrabalho, reduzir custos e alcançar maior eficiência e racionalização.

6. Assim, apresenta-se o referido projeto de lei que visa a concessão de um incentivo ao quadro funcional, proporcionando maior qualidade de vida e motivação, por meio de remuneração compatível com as atribuições inerente ao cargo ocupado e as funções desempenhadas.

7. Tal providência se justifica em razão do órgão apresentar um quadro de força de trabalho com foco na quantidade e custos de pessoal, haja vista a necessidade de identificação e redução das dificuldades existentes da força de trabalho com vistas a superação das necessidades futuras de recursos humanos. Entretanto, é de conhecimento geral que o Iperon não dispõe de um corpo funcional adequado às rotinas e responsabilidades, dependendo substancialmente de apoio de estagiários, servidores sem vínculo efetivo e funcionários em vias de aposentadoria ou transposição para o quadro federal.

8. Cabe destacar ainda que o Iperon realizou concurso público no ano de 2016 para o preenchimento de cargos vagos, todavia, o Instituto encontra dificuldade em manter em seu quadro os servidores recém contratados em razão da falta de atratividade da remuneração, de forma que a alta rotatividade impacta na especialização dos serviços prestados. Diante disso, faz-se necessário investir no retorno financeiro desses profissionais a fim de que optem por permanecer no Instituto, contribuindo para a qualidade dos serviços prestados.

9. Quanto à necessidade de aumento nos quantitativos de cargos de nível superior é importante mencionar que os serviços prestados pelo Iperon compreendem a execução de atividades de nível superior, de complexidade e responsabilidade elevadas, compreendendo supervisão, coordenação, direção e execução de trabalhos numa linha de trabalho interdisciplinar, utilizando métodos participativos e continuados, objetivando a concessão de benefícios previdenciário. Assim, torna-se necessário ter nos quadros de servidores do Instituto um maior número de servidores de nível superior que possuam certificação em áreas de interesse.

10. Diante disso, faz-se necessário alteração dos quantitativos de cargos em que se contemple aumento de cargos de nível superior com a consequente eliminação de cargos de nível fundamental e médio.

11. A presente proposição é resultado de estudo, discussão e formatação realizada no âmbito do Instituto, em essência, as alterações no Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS ora apresentado concretiza os anseios dos servidores, correspondendo às necessidades e possibilidades institucionais, a fim de que as funções essenciais continuem a ser prestadas com qualidade e eficiência, não se descuidando a Gestão do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia, da concepção de um plano voltado à realidade institucional e à eficiente e dinâmica gestão dos recursos humanos existentes.

12. Com essas considerações, encaminhamos à minuta ao Conselho de Administração da Autarquia para análise e deliberação, encaminhando também planilha de impacto financeiro da proposta.

Atenciosamente,



Maria Rejane Sampaio dos Santos Vieira
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Maria Rejane Sampaio dos Santos Vieira, Presidente**, em 12/09/2021, às 10:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no artigo 18 caput e seus §§ 1º e 2º, do Decreto nº 21.794, de 5 Abril de 2017.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site portal do SEI, informando o código verificador **0020593467** e o código CRC **687F41E8**.

Referência: Caso responda este Memorando, indicar expressamente o Processo nº 0016.418254/2021-44

SEI nº 0020593467

