

AO

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

Att. Pregoeiro

Ref.: PREGÃO ELETRÔNICO Nº. 90026/2024

PEDIDO DE IMPUGNAÇÃO

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DA BAHIA – **SINDESP-BA**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº. 15.678.543/0001-30, sediada na Avenida Tancredo de Neves, nº 274, Centro Empresarial Iguatemi, Bloco B, Salas 421/424, Salvador, Bahia, através de seu representante legalmente constituído, vem apresentar **IMPUGNAÇÃO** ao Edital do Pregão Eletrônico nº. 90026/2024, de acordo exposição dos fatos e fundamentos a seguir:

DOS FATOS E FUNDAMENTOS

a) DA AUSÊNCIA DE CONSIDERAÇÃO NO EDITAL DE DIREITOS COLETIVOS CONQUISTADOS PELA CATEGORIA DE VIGILÂNCIA – DESCONSIDERAÇÃO DE INCLUSÃO NO CÁLCULO DO VALOR MÁXIMO ADMITIDO

Inicialmente, importante salientar que a norma coletiva que rege é a Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025, entabulada pelos seguintes sindicatos: SINDICATO DAS EMPRESAS SEGURANÇA PRIVADA ESTADO BAHIA; SIND DOS EMP DE EMPRESAS DE SEG E VIGILANCIA DO EST BA; SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILANCIA DE FEIRA DE SANTANA E REGIAO - ESTADO DA BAHIA; SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILANCIA DE ITABUNA DO ESTADO DA BAHIA; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILANCIA, cujo NÚMERO DE REGISTRO NO MTE é o BA000094/2024 e com DATA DE REGISTRO NO MTE em 26/02/2024.

O instrumento convocatório é omissivo no cálculo do valor máximo admitido quanto a direitos coletivos da categoria de vigilância, a saber: **boa permanência, assistência médica e jovem aprendiz** para os postos 12x36. Notadamente deve ser respeitado a CCT da categoria, incluindo no cálculo do valor máximo admitido no Edital, já que são direitos mínimos dos trabalhadores previstos em norma coletiva.

A convenção coletiva é expressa e não deixa dúvidas em seu texto da instituição desses direitos e da forma que serão pagos/calculados, senão vejamos a seguir:

CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIO DE BOA PERMANÊNCIA

Ficam instituídos os Prêmios de Boa Permanência níveis I ou II ou III destinados a premiar unicamente o empregado da atividade fim, que na empresa onde trabalha, completar três meses de efetivo serviço sem cometer falta injustificada, os quais serão pagos na forma do regulamento abaixo:

1 – Prêmio de Boa Permanência Nível I – Prêmio de 8,50% (oito, vírgula cinquenta por cento) do Piso Salarial do Vigilante, exclusivo para os empregados da atividade fim que prestem serviços em contratos licitados e/ou contratados até 13/04/2022 e não se enquadrem na condição para recebimento do nível II. Entendendo-se por licitado e/ou contratados os serviços cujas propostas foram apresentadas até 13/04/2022, ainda que o contrato seja assinado em data posterior bem como suas renovações e/ou prorrogações.

2 - Prêmio de Boa Permanência Nível II – Prêmio de 22,84% (vinte e dois, vírgula oitenta e quatro por cento) do Piso Salarial do Vigilante, exclusivo para os empregados da atividade fim que prestem serviços em contratos onde os contratantes paguem a seus próprios funcionários/empregados o adicional de periculosidade em virtude de estarem expostos a inflamáveis e explosões e/ou recebam, cumulativamente, periculosidade e risco de vida, extinto em 03 de dezembro de 2013, data da regulamentação da lei 12.740/12 e que continuem desempenhando suas atividades no mesmo posto de trabalho.

3 - Prêmio de Boa Permanência Nível III – Prêmio de 22,00% (vinte e dois por cento) do Piso Salarial do Vigilante, exclusivo para os empregados da atividade fim que prestem serviços em contratos novos, licitados e/ou contratados a partir de 13/04/2022 e não se enquadrem na condição para recebimento do nível II.

Entendendo-se por novo contrato aquele licitado e/ou contratados os serviços cujas propostas foram apresentadas a partir 13/04/2022.

3.1 – A partir de 01/02/2025 ficarão extintos os Prêmios de Boa Permanência Níveis I e II, os quais serão substituídos pelo Prêmio de Boa Permanência Nível III, no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) do piso salarial do vigilante.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O prêmio de boa permanência NIVEL I, NIVEL II e NIVEL III NÃO SÃO CUMULATIVOS ENTRE SI, ou seja, não pode haver o recebimento de mais de um prêmio de boa permanência ao mesmo tempo e não se incorporam ao salário quando o empregado for transferido, prevalecendo a regra do parágrafo seguinte.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O vigilante que for transferido receberá o mesmo percentual de prêmio de boa permanência pago aos demais do novo posto onde for exercer suas atividades, considerando a data da transferência.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O vigilante que for contratado deve receber, na forma regulamentada na convenção, o mesmo percentual do prêmio de boa permanência já pago aos demais do posto onde exercer suas atividades.

PARÁGRAFO QUARTO - Acordam as partes que os ganhos reais nos referidos prêmios visam quitar os pleitos objeto das ações judiciais em curso contra as empresas de segurança do Estado da Bahia e seus contratantes, que visam a remuneração do dia do vigilante como jornada extraordinária e pagamento em dobro nos feriados trabalhados na escala 12x36h (súmula 444 do TST), devendo tais ações ser imediatamente encerradas pelos sindicatos laborais, quitando-se dessa forma os períodos em questionamento, naquilo que cabe aos sindicatos e as empresas, na forma da lei.

PARÁGRAFO QUINTO - Devido ao acordo ora firmado, caso os sindicatos laborais intentem ações com causa de pedir ou pedidos iguais ou similares aos descritos no parágrafo quarto, com a assinatura da presente convenção coletiva ficarão obrigados ao

pagamento de multa correspondente ao dobro do valor de eventual condenação, em favor da empresa acionada,

PARÁGRAFO SEXTO - Embora a vigência de todas as Cláusulas desta CCT seja de 01/01/2024 à 31/12/2025, excepcionalmente o sindicato patronal e de trabalhadores, poderão reavaliar por acordo entre ambos, o valor da multa referida no Parágrafo Quinto acima, em janeiro de 2025.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Fica convencionado que o direito ao prêmio de boa permanência é adquirido quando o empregado completar 03 (três) meses de efetivo serviço sem cometer falta, e que sua percepção ocorrerá durante os meses subsequentes e enquanto perdurar a relação de emprego, sem a ocorrência de falta injustificada.

PARÁGRAFO OITÁVO – O empregado, que vier a cometer falta injustificada, após adquirir o direito ao prêmio fixado no caput desta cláusula, terá esse direito suspenso no mês da falta e no mês subsequente. Na reincidência de falta injustificada, o trabalhador terá suspenso esse benefício no mês da falta e nos três meses subsequentes. Esta regra aplicar-se-á durante a relação de emprego, após a conquista do primeiro período aquisitivo.

PARÁGRAFO NONO – Os referidos prêmios de boa permanência nível I, II e III, não incorporam ao salário para nenhum efeito de cálculo, não servindo de base para pagamento de 13º salário, férias, aviso prévio, horas extras, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, adicional noturno, hora noturna reduzida, prêmio do trabalho noturno, nem quaisquer outras verbas, não possuindo caráter remuneratório, nos termos do § 2º, do art. 457 da CLT.

PARÁGRAFO DÉCIMO – A presente cláusula não se aplica aos contratos de aprendizagem.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIO PARA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA E MÉDICA

Ficam as empresas obrigadas a firmar convênio com empresa de Plano de Assistência Odontológica e Assistência Médica, desde

que homologadas pelos sindicatos laborais, em conjunto com o sindicato patronal e que estejam regulares perante a Agência Nacional de Saúde Complementar - ANS, para atendimento de seus empregados, os quais com a adesão ao plano autorizam o desconto que vier a ser fixado em folha de pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Fica convencionado que o benefício estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula, passará a ter vigência, unicamente, para os contratos novos, firmados após 01 de fevereiro de 2012.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica convencionado que contratos novos são aqueles que forem licitados e assinados após 01 de fevereiro de 2012.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A prorrogação dos contratos celebrados antes de 01 de fevereiro de 2012, não obriga as empresas a concederem o plano de assistência médica, excetuando-se os casos em que este já seja disponibilizado aos vigilantes lotados nos referidos contratos.

PARÁGRAFO QUARTO – Fica convencionado que a participação do vigilante no custeio do Plano de Assistência a Médica, será feita com a contribuição mensal equivalente a 1/3 (um terço) da despesa total com o convênio médico previsto no parágrafo sexto da presente cláusula. A participação da empresa no custeio do Plano de Assistência Médica será de 2/3 da despesa total com o benefício. Fica convencionado que os custos com dependentes e assistência odontológica serão integralmente arcados pelo Vigilante.

PARÁGRAFO QUINTO – Fica convencionado, ainda, que a concessão do plano de assistência médica previsto no caput desta cláusula, será devida na forma já regulamentada no “Termo Aditivo” registrado no MTE em 03/09/2012, sob o nº BA000525/2012, documento que fica revalidado, por acordo entre as partes, durante o período de vigência da presente CCT.

PARÁGRAFO SEXTO – Fica convencionada a atualização do valor mínimo mensal do Plano de Saúde definido na Cláusula

Segunda do “Termo Aditivo” mencionado no parágrafo anterior, para o período de 01/01/2024 à 31/12/2024 será de R\$ 233,73 (duzentos e trinta e três reais e setenta e três centavos), e para o período de 01/01/2025 à 31/12/2025 será de R\$ 280,47 (duzentos e oitenta reais e quarenta e sete centavos).

PARÁGRAFO SÉTIMO – A presente cláusula não se aplica aos contratos de aprendizagem.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – CONTRATAÇÃO

Os Profissionais de Segurança Privada /Vigilante possuem formação técnica específica, fixada na lei federal nº 7.102/83 e Decreto nº 89.056/83, inclusive com previsão de uso de arma de fogo e outros instrumentos de defesa, além de classificada legalmente como atividade periculosa, com exposição a roubos ou outras espécies de

violência, com regulação e expressa autorização do departamento da Polícia Federal, entre outros requisitos.

Assim, as empresas só poderão contratar vigilantes se atendido todos os dispositivos da Lei 7.102/83 e suas alterações, em especial a portaria DPF nº 3233/12 que regula a Carteira Nacional do Vigilante.

Página 19 de 49 PARÁGRAFO PRIMEIRO – No ato da contratação de novos empregados, ficam as empresas recomendadas a consultar o banco de emprego mantidos pelos Sindicatos.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas, respeitadas as restrições profissionais, os aspectos de segurança e integridade do trabalhador e as disponibilidades do mercado de trabalho, devem cumprir a lei e realizar a contratação de jovem aprendiz.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Dada as possibilidades adicionais a Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente no seu art. 611-A, fortalecendo e privilegiando os instrumentos normativos resultantes de negociações coletivas, os Sindicatos convenientes resolvem, observando as especificidades do setor, fixar bases para

o cumprimento da lei que regula a contratação do Jovem Aprendiz, no parágrafo seguinte;

PARÁGRAFO QUARTO - Considerando a obrigação legal da reserva de cargo de jovem aprendiz, previsto no art. 429 da CLT, bem como imposições contratuais contidas nos art. 92, inciso XVII e art. 116 da Lei Federal 14.133/2021 (NOVA LEI DE LICITAÇÕES), as empresas deverão obrigatoriamente:

1 - Incluir nos seus orçamentos e planilhas de custo o valor mensal mínimo de R\$ 84,00 (oitenta e quatro reais) o qual será multiplicado pela quantidade de empregados previstas no orçamento/contrato;

2 - Serão objeto de revisão os contratos firmados, os quais deverão ser aditivados para inclusão do quanto disposto nessa cláusula;

3 - Caso a empresa não inclua em seus novos orçamentos o quanto previsto no item 1, do parágrafo quarto, desta cláusula, o contratante fica autorizado a desclassificar sua proposta de preços por descumprimento de norma coletiva, e eventual contratação será considerada irregular autorizando os sindicatos a informar aos órgãos

competentes para fiscalização da contratada e tomador dos serviços, para cumprimento da legislação de regência.

Da leitura dos dispositivos coletivos supradescritos e compulsando o Edital, depreende-se que há omissão no instrumento convocatório quanto a esses direitos coletivos, normas coletivas que são consideradas pela IN 05/2017, Anexo VII-B, 2.1, “b” como imprescindíveis, ante o seu texto: “2.1. É vedado à Administração fixar nos atos convocatórios: b) os benefícios, ou seus valores, a serem concedidos pela contratada aos seus empregados, **devendo adotar os benefícios e valores previstos em Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho, como mínimo obrigatório**, quando houver;”.

Importante destacar que essas normas coletivas acima mencionadas influenciarão no valor das propostas, haja vista que possuem valoração em seu próprio texto, o que fatalmente culminará em aumento no valor máximo estipulado em Edital, já que deverão ser cotadas obrigatoriamente pelas licitantes.

Portanto, deve o Edital ser retificado, para que sejam incluídos no cálculo do valor máximo

admitido no Edital as normas coletivas contidas nas Cláusulas **OITAVA, TRIGÉSIMA OITAVA E SEPTAGÉSIMA QUARTA DA CCT**, sob pena de ferir a legalidade.

DA NATUREZA DOS ITENS COMO VERBAS TRABALHISTAS

Os direitos coletivos dos trabalhadores, a exemplo do benefício de boa permanência e de assistência médica são conquistas inestimáveis dos trabalhadores da área de vigilância ao longo da história. Estes benefícios não são apenas privilégios, mas direitos coletivos que refletem os avanços das lutas trabalhistas e a constante busca por melhores condições de trabalho. Eles são garantias essenciais que visam assegurar a dignidade, a saúde e o bem-estar dos empregados, repercutindo diretamente na produtividade e na qualidade dos serviços prestados.

No contexto de contratação pública, especialmente no caso em tela referente ao Tribunal Regional Eleitoral (TRE), é imperativo que tais benefícios sejam respeitados e observados na determinação do preço máximo admitido para contratação no Edital pela Administração Pública Federal. Desconsiderar esses direitos ao calcular os custos de contratação seria não apenas um retrocesso social, mas também uma violação das normativas que regem as relações trabalhistas e a valorização do trabalho humano. A inclusão desses benefícios nos parâmetros de contratação assegura que a Administração Pública valorize e respeite as conquistas trabalhistas, promovendo um ambiente de trabalho justo e equilibrado.

Adicionalmente, a obrigatoriedade de cotação de jovem aprendiz, conforme prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reforça o compromisso com a formação profissional e a inserção dos jovens no mercado de trabalho. Este mandamento legal é uma importante ferramenta de política pública que visa combater o desemprego juvenil e proporcionar aos jovens oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal. A CLT estabelece diretrizes claras para a contratação de aprendizes, garantindo que as empresas colaborem com a formação de novos profissionais e contribuam para o desenvolvimento sustentável do mercado de trabalho.

DA OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO DA CCT POR TODOS OS ATORES ENVOLVIDOS NA CONTRATAÇÃO

Importante esclarecer que a hipótese em tela é uma das mais frequentes, tem por motivação os custos de matéria trabalhista da categoria profissional que realiza o objeto do contrato consequentes de Convenções, Acordos e Dissídios Coletivos de Trabalho.

Sobre estes acordos normativos, definiu a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu art. 611, que:

“Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de

categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”

O art. 622 da CLT, além disso, preceitua:

“Art. 622. Os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa neles fixada.”

O doutrinador Amauri Mascaro Nascimento explica a natureza jurídica destes acordos:

“a) Natureza autocompositiva e consensual das convenções coletivas, que são ato negocial bilateral, resultando, portanto, do ajuste de vontade entre os representantes dos grupos trabalhistas e empresariais; b) a natureza de norma jurídica, apesar de não ser elaborada pelo Estado, mas por ele autorizado e reconhecida...”

Desta forma, pelo que foi exposto, conclui-se que nas relações de trabalho, empregado, empregador e tomador de serviço estão totalmente vinculados às Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, indubitavelmente, figurando como obrigatório o seu cumprimento.

DA CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA DA CCT – OBRIGATORIEDADE DE INCLUIR EM PLANILHA E NOVOS ORÇAMENTOS OS CUSTOS DA APRENDIZAGEM – SOB PENA DE CONTRATAÇÃO IRREGULAR E DENÚNCIA EM ÓRGÃOS FISCALIZADORES – INEXISTÊNCIA DE DISTINÇÃO PARA CUMPRIMENTO DA NORMA ENTRE PÚBLICO E PRIVADO

A Convenção Coletiva da Categoria, através dos sindicatos que representam as empresas e os empregados, utilizando do permissivo legal trabalhista instituído pelo art. 611-A da CLT, determinou às empresas da categoria a obrigação de incluir em planilha e orçamentos os custos da aprendizagem, de acordo estabelecido na Cláusula Trigésima Oitava da CCT.

A obrigatoriedade da norma sindical quanto a inclusão dos custos da aprendizagem tem por esteio a previsão dos artigos 429 da CLT e art. 59 do Decreto 9.579/2018.

A CLT, por meio do art. 429, não deixou margem de dúvida de que as empresas deverão contratar aprendizes entre os percentuais de 5% a 15% com base na quantidade de trabalhadores existentes no estabelecimento e também matriculá-los em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem. Em complemento a previsão da CLT, o Decreto 9.579/2018 previu uma questão importante dos

diretos trabalhistas dos aprendizes, estabeleceu como se daria a remuneração e a possibilidade de estipulação de condição mais favorável em CCT, senão vejamos:

“Art. 59. Ao aprendiz, exceto se houver condição mais favorável, será garantido o salário mínimo-hora.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste Capítulo, entende-se por condição mais favorável aquela estabelecida no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, em que se especifique o salário mais favorável ao aprendiz e o piso regional de que trata a Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000.”

Imbuído nos artigos 429 da CLT e 59, parágrafo único, do Decreto nº. 9.579/2018 é que os sindicatos convenentes da CCT/2023 da segurança privada do Estado da Bahia objetivaram unificar a forças para que seja dado um fomento mais palpável para a contratação de aprendizes pelas empresas do setor, criando então as disposições a seguir transcritas do texto da CCT.

“Cláusula Trigésima Oitava

PARÁGRAFO QUARTO - Considerando a obrigação legal da reserva de cargo de jovem aprendiz, previsto no art. 429 da CLT, bem como imposições contratuais contidas nos art. 92, inciso XVII e art. 116 da Lei Federal 14.133/2021 (NOVA LEI DE LICITAÇÕES), as empresas deverão obrigatoriamente:

1 - Incluir nos seus orçamentos e planilhas de custo o valor mensal mínimo de R\$ 84,00 (oitenta e quatro reais) o qual será multiplicado pela quantidade de empregados previstas no orçamento/contrato;

2 - Serão objeto de revisão os contratos firmados, os quais deverão ser aditivados para inclusão do quanto disposto nessa cláusula;

3 - Caso a empresa não inclua em seus novos orçamentos o quanto previsto no item 1, do parágrafo quarto, desta cláusula, o contratante fica autorizado a desclassificar sua proposta de preços por descumprimento de norma coletiva, e eventual contratação

será considerada irregular autorizando os sindicatos a informar aos órgãos competentes para fiscalização da contratada e tomador dos serviços, para cumprimento da legislação de regência.”

Da leitura da norma coletiva acima, percebe-se que os sindicatos convenientes obrigaram através da CCT a inclusão em planilha de preços de contratos privados e licitações públicas e orçamentos, seja em licitações públicas/privadas ou contratos públicos/privados dos custos da aprendizagem como forma de assegurar a fiscalização do cumprimento da contratação de aprendizes.

Tanto isso é verdade que a falta de inclusão em planilhas e orçamentos dos custos da aprendizagem resultarão nas penas de contratação irregular, adoção de denúncias pelos sindicatos aos órgãos públicos fiscalizadores (MPT, MTE e etc) do descumprimento pela empresa e pelo tomador de serviços, bem como em desclassificação de proposta caso seja praticado em fase licitatória, conforme item 3 do parágrafo quarto, da Cláusula acima transcrita.

Frise-se que o texto do normativo coletivo agasalha os contratos públicos e privados, não havendo discriminação na norma coletiva entre público e privado, ao tempo em que também assegura que quando da revisão dos contratos firmados (sejam eles públicos ou privados), estes deverão ser aditivados para inclusão dos custos da Cláusula Trigésima Oitava, parágrafo quarto, “1”, da CCT.

Portanto, inexistindo distinção para cumprimento da norma entre público e privado, havendo expressa previsão de obrigatoriedade de inclusão na planilha e orçamento dos custos da aprendizagem pelas empresas vinculadas à CCT, sob pena de penalidades previstas na CCT, e também devido ao fato de que nas relações de trabalho, empregado, empregador e tomador de serviço estão totalmente vinculados às Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, indubitavelmente, figurando como obrigatório o seu cumprimento, é que se justifica a observância das determinações contidas na Cláusula Trigésima Oitava da CCT, dada a sua natureza de norma jurídica trabalhista, autorizada e reconhecida pelo Estado.

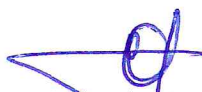
Portanto, a observância dos benefícios trabalhistas e a inclusão de jovens aprendizes são não apenas obrigações legais, mas também práticas que promovem a justiça social e o desenvolvimento econômico. A Administração Pública, ao considerar esses fatores na formulação dos editais de contratação, demonstra seu compromisso com a ética, a legalidade e a valorização do trabalho, assegurando que os direitos conquistados pelos trabalhadores sejam devidamente respeitados e aplicados.

CONCLUSÃO

À vista do exposto, com a finalidade de se preservar o princípio da isonomia, o caráter competitivo do certame, o respeito aos direitos mínimos de norma coletiva da categoria e principalmente o interesse público envolvido na licitação, requer sejam consideradas as razões aqui postas à apreciação de Vossa Senhoria para que retifique o Edital, considerando a imprescindibilidade de previsão no cálculo do valor máximo admitido no Edital das normas coletivas contidas nas Cláusulas **OITAVA (prêmio de boa permanência), TRIGÉSIMA OITAVA (aprendiz), E SEPTAGÉSIMA QUARTA (assistência odontológica e médica) DA CCT**, atentado-se ao fato de que influenciarão no valor das propostas.

Nestes termos,
Pede Deferimento.

SALVADOR/BA, 27 de junho de 2024.



Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado da Bahia - SINDESP-BA
PAULO ROBERTO DA CRUZ AZEVEDO
PRESIDENTE
CPF: 229.412.155-49