



Metodologia que transforma pessoas, comunidades e territórios.

InstitutoElos.org

ANEXO VI

IN 05 - Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Direitos Humanos do Instituto Elos



Metodologia que transforma pessoas, comunidades e territórios.

InstitutoElos.org

Sumário

1. *Introdução*
2. *Objetivo Geral*
3. *Objetivos Específicos*
4. *Abrangência*
5. *Contexto*
6. *Diretrizes Estratégicas*
7. *Diretrizes Específicas*
8. *Compromissos de Diversidade, Equidade e Inclusão*
9. *Governança e Responsabilidades*
10. *Orientações Práticas para a Equipe*
11. *Condutas Esperadas*
12. *Quando nossos valores são violados*
13. *Índices e Metas*
14. *Disposições Gerais*



Metodologia que transforma pessoas, comunidades e territórios.

InstitutoElos.org

1. Introdução

Pelo mundo que sonhamos, somos Elos.

Somos uma organização de educação social que fortalece a capacidade das pessoas de transformar realidades. Influenciamos pessoas que transformam o mundo e, intencionalmente, fazemos isso a partir de uma postura declaradamente diversa, equitativa e inclusiva.

Assumimos o compromisso de adotar práticas que expandem a consciência inclusiva em geral, e étnico-racial em particular.

Nossa atuação se baseia na Metodologia Elos, orientada por princípios humanistas, que só podem ser compreendidos na prática. Cada parte dessa metodologia nos convida à auto-reflexão crítica, ao reconhecimento da humanidade da outra pessoa e à construção de conexões profundas e autênticas. Acreditamos que o desconforto também pode ser um território fértil para transformação nas relações.

Somos uma organização defensora dos Direitos Humanos, e por isso mesmo consideramos que uma Política de Diversidade, Equidade e Inclusão é também um instrumento de manutenção e garantia desses direitos básicos, essenciais e inalienáveis de toda pessoa. Esta política se expressa em documentos formais e também em práticas e vivências que integram o cotidiano da equipe.

Nosso impacto é sistêmico.

Ele se estende a todas as pessoas que aplicam a Metodologia e a Filosofia Elos para fortalecer vínculos, promover convivência e reduzir vulnerabilidades. Em mais de 25 anos de atuação, construiu experiências transformadoras com governos, empresas, organizações da sociedade civil e iniciativas territoriais. Parte dessa transformação se expressa na ampliação da capacidade de reconhecer as diferenças – de gênero, cultura, etnia, entre outras – como potência colaborativa.

Ao experimentar a diversidade, enfrentar desafios e alcançar soluções coletivas, transformamos também crenças e valores. Nossos princípios estão presentes na prática cotidiana, orientam decisões e sustentam vínculos.

Esta Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Direitos Humanos é uma sistematização do que construímos ao longo da nossa história. Ela está alinhada ao nosso Manifesto, aos nossos Valores, Crenças e Propósito. Reafirmamos, de forma inequívoca: somos uma organização orientada pela diversidade.

Além de nos orientar internamente, esta política é uma diretriz para nossas relações com organizações parceiras, fornecedoras, contratantes e pessoas beneficiadas pelas nossas ações.

Esta edição foi aprovada na Assembléia 22/04/2026, e compõe juntamente com as instruções normativas o regimento interno do Instituto Elos Brasil.



Metodologia que transforma pessoas, comunidades e territórios.

InstitutoElos.org

2. Objetivo Geral

Contribuir para a disrupção de sistemas opressores, atuando intencionalmente na construção de um mundo libertário que celebre a diversidade e a unicidade de cada pessoa, grupo e comunidade – reconhecendo seus potenciais, investindo na equidade e promovendo a inclusão de forma criativa, empática e efetiva.

3. Objetivos Específicos

- *Criar condições que favoreçam a diversidade, a equidade e a inclusão na equipe do Instituto Elos;*
- *Contribuir para a criação de um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de opressões;*
- *Formalizar práticas já adotadas e estabelecer novas diretrizes para orientar o comportamento esperado de todas as pessoas que integram a organização;*
- *Desenvolver orientações objetivas para atuação em situações de discriminação, prevendo medidas cabíveis com base nos princípios da justiça restaurativa, em articulação com a legislação vigente.*

4. Abrangência

Esta política se aplica a todas as pessoas que integram a equipe do Instituto Elos, sejam elas colaboradoras fixas, temporárias, prestadoras de serviço ou voluntárias – independentemente de vínculo jurídico, função ou tempo de atuação.

Também pode orientar as relações com pessoas e organizações fornecedoras de bens e serviços, organizações parceiras, financiadoras e pessoas beneficiadas pelas nossas ações.

A partir de diagnósticos internos e externos, incluindo a consultoria especializada do CEERT, definimos os seguintes temas prioritários a serem abordados nesta política:

- **Antirracismo:** *fomentar uma cultura organizacional antirracista, com ações contínuas de formação e enfrentamento ao racismo estrutural;*
- **Equidade de Gênero:** *garantir um ambiente livre de violências de gênero e promover a igualdade de oportunidades para todas as identidades de gênero;*
- **Direitos LGBTQIA+:** *construir um espaço de trabalho que reconhece, protege e valoriza a diversidade de orientação afetivo-sexual e identidade/expressão de gênero;*
- **Pessoas com Deficiência:** *ampliar o acesso, a permanência e o protagonismo de pessoas com deficiência por meio de medidas de inclusão e acessibilidade;*
- **Diversidade Etária:** *valorizar a diversidade geracional, promovendo a troca entre diferentes*



Metodologia que transforma pessoas, comunidades e territórios.

InstitutoElos.org

idades, com oportunidades para juventudes e para pessoas com mais de 55 anos;

- **Culturas, Territórios e Espiritualidades:** *respeitar e proteger a pluralidade de saberes, origens, práticas espirituais e vínculos territoriais das pessoas com quem nos relacionamos.*

5. Contexto

Esta política está alinhada aos princípios nacionais e internacionais dos Direitos Humanos, reafirmando o direito à dignidade, à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, independentemente de raça, cor, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, religião, nacionalidade, opinião política, condição socioeconômica, deficiência ou origem geográfica.

*Destacamos como referência a **ODS 10 da Agenda 2030 da ONU**, que propõe:*

“Empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todas as pessoas, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.”

Nosso propósito – fazer acontecer já o mundo que todas as pessoas sonham – nos compromete com a construção de um mundo coletivo, plural, justo e inclusivo. Por isso, a Política de Equidade, Diversidade e Inclusão integra um conjunto de instrumentos institucionais, ao lado de:

- *Manifesto Elos;*
- *Código de Ética Elos - em processo de desenvolvimento;*
- *Código de Conduta Elos - em processo de revisão;*
- *Política de Cuidado à Infância – Quartinho;*
- *Protocolo de Prevenção ao Assédio e à Discriminação;*

6. Diretrizes Estratégicas

Para realizarmos nossos compromissos e dar concretude às aspirações expressas no Manifesto Elos, estruturamos esta política em quatro eixos estratégicos, organizados em torno dos seguintes verbos:

Aprender

Oferecer oportunidades de letramento racial, desconstrução de visões estereotipadas sobre grupos minorizados e contato com conteúdos que estimulem a descolonização do conhecimento.

Praticar

Integrar ações e práticas que ampliem a consciência racial e interseccional em nossos ritos, processos e estruturas, contribuindo para dismantelar lógicas coloniais e supremacistas.

Restaurar



Metodologia que transforma pessoas, comunidades e territórios.

InstitutoElos.org

Criar espaços seguros de cuidado, reflexão e escuta para pessoas e grupos que tenham vivenciado experiências de preconceito ou exclusão, promovendo processos restaurativos e fortalecendo vínculos.

Integrar

Revisar e transformar procedimentos institucionais, decisões e políticas internas com base nos aprendizados e compromissos firmados ao longo desse processo.

7. Diretrizes Específicas

Acreditamos que esta Política contribui diretamente para que no Elos possamos:

- **Garantir um ambiente de trabalho inclusivo**, que valorize a singularidade de cada pessoa e combata qualquer forma de discriminação e preconceito;
- **Exercer uma liderança inclusiva**, capaz de tomar decisões sensíveis e empáticas, promover a escuta ativa, desenvolver equipes diversas e se posicionar de forma firme diante de condutas excludentes;
- **Assegurar processos internos inclusivos e afirmativos**, nas práticas de atração, seleção, desenvolvimento, reconhecimento e retenção de pessoas;
- **Valorizar a diversidade em todas as relações institucionais**, inclusive com pessoas fornecedoras e parceiras, promovendo uma cultura de respeito às individualidades e encorajando a replicação de boas práticas;
- **Viabilizar a participação da equipe em ações de DEI**, como comitês, grupos de trabalho ou formações periódicas.

8. Compromissos de Diversidade, Equidade e Inclusão do Elos

Nosso propósito abraça um desafio intencionalmente utópico e global: impulsionar pessoas, instituições e comunidades que sonham e atuam para transformar o mundo.

Reconhecemos que vivemos em uma sociedade estruturada por sistemas de opressão que operam continuamente em todas as relações. Nosso compromisso é contribuir para a ruptura desses sistemas, atuando de forma intencional e coletiva na construção de um mundo que celebra a diversidade e reconhece a unicidade de cada pessoa.



Metodologia que transforma pessoas, comunidades e territórios.

InstitutoElos.org

Estamos comprometidas a:

- **Estabelecer processos livres de preconceitos** em todas as etapas da jornada institucional – desde recrutamento até decisões de liderança – assegurando igualdade de oportunidades, equidade salarial e respeito à dignidade de todas as pessoas;
- **Atuar de forma ativa no enfrentamento ao preconceito, discriminação e assédio**, prevenindo e reagindo diante de qualquer situação de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, microagressão ou constrangimento – inclusive por raça, etnia, gênero, orientação sexual, deficiência, origem social, idade, religião ou classe;
- **Promover uma cultura de antirracismo, equidade e inclusão** por meio de campanhas internas, ações educativas, formações periódicas e práticas institucionais que estimulem o diálogo e o respeito;
- **Assegurar igualdade de oportunidades** para o desenvolvimento pessoal e profissional, com foco em ampliar a diversidade da equipe em todos os níveis hierárquicos;
- **Estimular a educação continuada**, garantindo acesso universal da equipe aos conteúdos sobre diversidade, equidade e inclusão, e formando lideranças conscientes da pluralidade de perfis com os quais nos relacionamos;
- **Implementar um Plano Anual de Diversidade**, com objetivos, metas e ações integradas ao planejamento estratégico da organização;
- **Manter ambientes de trabalho livres de violência**, assegurando condições físicas e emocionais seguras, com mecanismos eficazes de prevenção, apuração e responsabilização diante de qualquer forma de abuso;
- **Promover segurança psicológica** nos espaços institucionais, garantindo que todas as pessoas se sintam respeitadas em sua identidade, livres para expressar ideias e limites com autonomia e acolhimento;
- **Disponibilizar espaços de cuidado coletivo e individual**, fortalecendo a saúde mental das pessoas da equipe, por meio de escuta, jogos na natureza, imersões e ações de convivência que favoreçam vínculos saudáveis.



Metodologia que transforma pessoas, comunidades e territórios.

InstitutoElos.org

9. Governança e Responsabilidades

A implementação desta política é responsabilidade de todas as pessoas no Instituto Elos, com papéis específicos para:

- **Gestão e Futuro:** Liderar e apoiar as iniciativas de DEI.
- **Comitê de Equidade:** Propor, acompanhar e avaliar ações estratégicas.
- **Gestão de Pessoas:** Integrar a DEI nos processos de RH.
- **Todas as pessoas colaboradoras:** Praticar os princípios de DEI no dia a dia e contribuir para um ambiente inclusivo.

10. Orientações Práticas para a Equipe

Nós, do Elos, acreditamos que a prática cotidiana é onde os compromissos ganham forma concreta. Por isso, estabelecemos algumas orientações práticas que sustentam nossa política de diversidade, equidade e inclusão:

- Solicitamos que todas as pessoas respondam ao nosso **formulário de Diversidade, Equidade e Inclusão** ao ingressarem na equipe. A autodeclaração nos ajuda a compreender melhor o nosso contexto e avançar com intencionalidade.
- Respeitamos e utilizamos **nome social e pronomes escolhidos** nas comunicações institucionais, garantindo que cada pessoa seja reconhecida como deseja ser chamada.
- Contamos com uma **política de desenvolvimento e remuneração baseada em cargos e funções**, comprometida com a **equidade salarial**.
- Mantemos uma **estratégia de cuidado com a infância**, por meio da iniciativa **Quartinho**, que apoia a parentalidade de pessoas com crianças na primeira infância, com atenção especial às mulheres.
- Em nosso **planejamento estratégico**, pessoas autodeclaradas negras, com deficiência e/ou LGBTQIA+ possuem **voto complementar** nos processos decisórios internos.
- Não toleramos discriminação ou preconceito de qualquer natureza. Toda situação que viole os direitos das pessoas será apurada com responsabilidade por meio dos canais previstos nesta política.



Metodologia que transforma pessoas, comunidades e territórios.

InstitutoElos.org

11. Condutas Esperadas

Papel da Liderança

A liderança no Elos é um papel de responsabilidade ética e política. Esperamos que cada pessoa em posição de liderança:

- Se posicione sempre que presenciar condutas discriminatórias ou excludentes;
- Busque continuamente ampliar seus conhecimentos sobre diversidade, equidade e inclusão;
- Pratique escuta ativa e valorize opiniões diversas, com sensibilidade e abertura;
- Reconheça seus próprios vieses e trabalhe para superá-los nas decisões do cotidiano;
- Crie e preserve ambientes de segurança psicológica;
- Atue junto à área de gestão de pessoas na contratação e desenvolvimento de equipes diversas;
- Acompanhe e contribua com o alcance de metas institucionais de DEI;
- Se comunique de forma inclusiva;
- Acione os canais adequados quando houver qualquer violação à presente política.

Condutas esperadas de todas as pessoas da equipe

Esperamos que todas as pessoas que atuam no Elos, independentemente do vínculo, conheçam e se orientem por esta política e pelo Código de Ética e Postura da organização.

Reforçamos as seguintes condutas como práticas fundamentais:

- **Educar-se:** Assistir a Trilha de Equidade, Diversidade e Inclusão da SimbiOsc, disponível para todas as pessoas da equipe, especialmente no processo de acolhimento.
- **Evitar linguagem discriminatória:** Não utilizar termos capacitistas, sexistas, racistas, nem fazer piadas ofensivas relacionadas a características físicas, identidade de gênero, orientação sexual, religião ou idade.



Metodologia que transforma pessoas, comunidades e territórios.

InstitutoElos.org

- **Reconhecer e reparar erros:** Ao perceber que cometeu um erro, ofereça reparação sincera. Assuma responsabilidade, peça desculpas e revise sua conduta.
- **Oferecer devolutivas construtivas:** Caso identifique uma atitude discriminatória, contribua com uma devolutiva respeitosa ou utilize os canais apropriados.
- **Receber devolutivas com abertura:** Encare como oportunidade de crescimento quando alguém da equipe te der um retorno sobre comportamentos inadequados.
- **Acolher o desconforto:** Conversas sobre diversidade podem gerar desconforto, e isso faz parte do processo de transformação. Mantenha abertura e sinalize seus limites com respeito.
- **Perguntar com respeito:** Em caso de dúvida sobre como alguém deseja ser chamada ou identificada, pergunte com delicadeza. A autodeclaração deve ser sempre respeitada.
- **Compartilhar ou preservar sua identidade:** Dentro da sua autonomia, sinta-se à vontade para declarar seus marcadores (como pronomes, raça, orientação sexual) ou, se preferir, manter sua privacidade. Ambas as posturas são legítimas.
- **Estabelecer limites:** Se algum tema for sensível ou gerar gatilhos, comunique isso às pessoas ao seu redor. Cultivar um ambiente respeitoso depende de trocas transparentes.

12. Quando nossos valores são violados

Nós, do Elos, criamos esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão como um instrumento para tornar possível o mundo que acreditamos: um mundo onde a dignidade de todas as pessoas é respeitada, suas potências são reconhecidas e as diferenças, valorizadas.

Sabemos, no entanto, que a existência de princípios não impede, por si só, a ocorrência de violações. Ambientes pautados na diversidade e na liberdade também precisam de mecanismos claros para agir com firmeza e cuidado diante de situações de violência, assédio ou discriminação.

Por isso, desenvolvemos uma política complementar e articulada a esta: ao **Protocolo de Prevenção e Enfrentamento de Assédios e Discriminação do Instituto Elos**.

Este protocolo detalha o que fazemos quando nossos valores são desrespeitados. Ele define conceitos, qualifica nossos canais de escuta, orienta o acolhimento, a apuração e os fluxos de responsabilização, sempre com o cuidado como princípio.



Metodologia que transforma pessoas, comunidades e territórios.

InstitutoElos.org

Mais do que um protocolo reativo, é uma prática de coerência: cuidar das pessoas feridas, acolhendo suas vivências e oferecendo caminhos de escuta e reparação, sem deixar de oferecer também cuidados à pessoa que causou o dano, visando interromper o ciclo de violência. Os encaminhamentos propostos seguem uma lógica restaurativa – e não punitiva –, com foco na responsabilização consciente e na transformação das relações e dos ambientes.

Nosso protocolo de enfrentamento é, assim, parte essencial do compromisso ético que sustenta a existência de uma organização verdadeiramente diversa, equitativa e inclusiva.

13. Índices e Metas

- Percentagem de mulheres em cargos de liderança;
- Percentagem de pessoas negras em cargos de liderança;
- Percentagem de pessoas negras no quadro de contratação;
- Diversidade etária
- Tempo de permanência de mulheres que retornam da licença maternidade
- Participação de lideranças em processos de letramento
- Participação de pessoas da equipe em processos de letramento

14. Disposições Gerais

Essa política deve ser revisada anualmente para inserção do plano de ação do ano vigente, o que deve ocorrer até o mês de fevereiro daquele ano.

A revisão da política é responsabilidade da área jurídica associada à área de pessoas e Comitê de DEI a aprovação das alterações é responsabilidade do grupo gestor.

As alterações devem ser submetidas à Assembleia Geral Anual e publicadas na página de Transparência do Instituto Elos.

ANEXO VII - Pedido de desligamento da Sra Renata Minerbo Strengerowski do quadro de pessoas associadas do Instituto Elos Brasil



Thais Polydoro <thais@institutoelos.org>

NOTIFICAÇÃO DE EXCLUSÃO DO QUADRO ASSOCIATIVO – ELOS

3 mensagens

Renata Strengerowski <renata@betheearth.foundation> 21 de abril de 2026 às 09:38
Para: Thais Polydoro <thais@institutoelos.org>, "elos@institutoelos.org" <elos@institutoelos.org>

Prezada Thais,

Eu, Renata Minerbo Strengerowski, brasileira, solteira, arquiteta, RG 44.082.610-x, CPF 228.780.458-74, residente na R. Dona Ana Helena de Salles Gusmão, 52 (São Paulo), venho por meio desta comunicar formalmente o pedido de **minha exclusão do quadro de pessoas associadas** do Instituto Elos.

Agradeço a oportunidade destes anos como pessoa associada.

Atenciosamente,

Franschhoek - Western Cape, África do Sul, 21 de Abril de 2026.

Renata Minerbo Strengerowski

RG 44.082.610-x

CPF 228.780.458-74

Att,



Renata Minerbo
Head of Community & Partnerships
betheearth.foundation
7 Cavendish Square, London, UK



Working from London or Cape Town? Discover our BE Hives



Metodologia que transforma pessoas, comunidades e territórios.

InstitutoElos.org

DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE DE QUÓRUM

Eu, **Thaís Polydoro Ribeiro**, na qualidade de Diretora Executiva do Instituto Elos Brasil e Presidente da Assembleia Geral Extraordinária do **Instituto Elos**, realizada em **22/04/2026**, declaro para os devidos fins de direito e sob as penas da lei, que as deliberações tomadas nesta data observaram estritamente as formalidades e o quórum exigidos pelo **Artigo 17, Parágrafo Único**, do Estatuto Social da organização.

1. Dos Presentes e do Direito a Voto

Certifico que a assembleia contou com a presença de:

- **10 (dez) pessoas associadas com direito a voto:** Thaís Polydoro Ribeiro, Paulo Farine, Val Rocha, Leandro Mafra, Rodrigo Rubido Alonso, Natasha Mendes Gabriel, Ariane Mates, Silvana Contreras, Andre Luiz Pascoal e Alexandre Alessio.
- **07 (sete) pessoas não associadas (ouvintes/convidados):** Gabriela Moço, Yasmin Nascimento, Cláudia Ferreira, João Nascimento, Alexandre (Big Z), Rebeca Alonso e Pamela Gaino.

2. Do Quórum Estatutário

De acordo com o Art. 17, Parágrafo Único, as deliberações sobre alteração do Estatuto Social (alínea "d") e vacância/eleição de conselheiros (alínea "c") exigem a anuência de **2/3 (dois terços) das pessoas associadas presentes**.

Considerando a presença de 10 associados votantes, o quórum necessário para aprovação era de, no mínimo, **07 (sete) votos favoráveis**.

3. Das Deliberações e Aprovação

Informo que as seguintes matérias foram postas em votação e aprovadas pela totalidade dos associados presentes :

1. **Alteração do Estatuto Social:** O novo texto estatutário foi lido, debatido e integralmente acolhido.
2. **Renúncia de Conselheiro Consultivo:** Foi formalizado o acolhimento da renúncia de membro do Conselho Consultivo.

Por ser a expressão da verdade, firmo a presente declaração.

Santos, 07 de maio de 2026.

Thaís Polydoro Ribeiro

Diretora Executiva e Presidente da Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária do Instituto Elos de 22/04/2026



Certifico e dou fé que o documento eletrônico anexo, contendo **45 (quarenta e cinco) páginas**, foi apresentado em **30/04/2026**, o qual foi protocolado sob nº **97.865**, tendo sido registrado eletronicamente sob nº **78.199** em 12/05/2026 e averbado no registro nº 76.188 de 04/06/2025 no Livro de Registro A deste Oficial de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da Comarca de Santos - SP. Assinado eletronicamente por: Andreia Barros da Costa - Substituta.

Página 044 de 045.

ANEXO IV

A DIRETORA EXECUTIVA DO INSTITUTO ELOS DO BRASIL

REF. CARTA DE RENÚNCIA

Eu, **ANDRÉ MELMAN**, brasileiro, maior, solteiro, administrador, com identidade RG n.o 18138992-7 SSP SP, inscrito no CPF sob o n.o 214.138.088-08, residente e domiciliado na Rua Patapio Silva, n.o 241, apto 91, Jardim das Bandeiras, CEP: 05436-010, São Paulo, SP, venho, apresentar a minha renúncia ao cargo de Conselheiro Consultivo do INSTITUTO ELOS DO BRASIL, inscrito no CNPJ sob o n.o 04.241.216/0001-08, com sede na Rua Marechal Hermes, no 37, Boqueirão, CEP: 11025-040, na cidade de Santos, SP, que ocupo até a presente data, agradecendo a equipe pela colaboração durante o período que estive ocupando o cargo.

Termos em que,

Peço Deferimento.

Santos, 13 de ABRIL de 2026.

ANDRÉ MELMAN



Certifico e dou fé que o documento eletrônico anexo, contendo **45 (quarenta e cinco) páginas**, foi apresentado em **30/04/2026**, o qual foi protocolado sob nº **97.865**, tendo sido registrado eletronicamente sob nº **78.199** em 12/05/2026 e averbado no registro nº 76.188 de 04/06/2025 no Livro de Registro A deste Oficial de Registro Civil de Pessoas Jurídicas da Comarca de Santos - SP. Assinado eletronicamente por: Andreia Barros da Costa - Substituta.

Página 045 de 045.

Relatório de Assinaturas

Datas e horários em UTC-0300 (America/Sao_Paulo)
Última atualização em 22 Abril 2026, 11:44:02



Status: Assinado

Documento: 20264carta De Renuncia_CC_anexoIV.Docx

Número: 869f1ebe-658b-45ea-b178-299e2230b9e7

Data da criação: 17 Abril 2026, 23:31:01

Hash do documento original (SHA256): 6226c90aec6b74063922ee71791583df3ace5a79e9b1e0f4e1e509683f30c7f2



Assinaturas

1 de 1 Assinaturas

Assinado via ZapSign by Truora	Assinatura
ANDRÉ MELMAN Data e hora da assinatura: 22/04/2026 11:43:47 Token: 82f8e4ef-a680-4442-9134-65576809e6bf	 André Melman
Pontos de autenticação: Telefone: 5511976177043 E-mail: andre.melman@gmail.com	IP: 177.26.230.112 Dispositivo: Mozilla/5.0 (Linux; Android 10; K) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/147.0.0.0 Mobile Safari/537.36

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 869f1ebe-658b-45ea-b178-299e2230b9e7, segundo os [Termos de Uso da ZapSign](#), disponíveis em zapsign.com.br

ZapSign 869f1ebe-658b-45ea-b178-299e2230b9e7. Documento assinado eletronicamente, conforme MP 2.200-2/2001 e Lei 14.063/2020.