



UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**  
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS  
**GOOGLE**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**  
**PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**  
**GOOGLE**

MÓDULO DE GESTÃO DE CARREIRA

CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA – PROF<sup>a</sup> LEONOR  
CRISTINA BUENO

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS –  
PROF<sup>a</sup> JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES

JULIANA RENESTO CORREA BISCAINO, RA: 1012019100702  
LEANDRO MARCOS VERDENACE JÚNIOR, RA: 1012020100776  
RAFAEL FRANÇA PIRES PALHUCA, RA: 1012021100338

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2022

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA .....</b>	<b>4</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO .....</b>	<b>5</b>
3.1. CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA .....	5
3.1.1. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS .....	6
3.1.2. DESCRIÇÃO DOS CARGOS .....	7
3.2. ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS .....	9
3.2.1. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO .....	9
3.2.2. DEVOLUTIVA DE PROCESSO SELETIVO .....	10
3.3. CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA VIDA: GERENCIANDO A SUA CARREIRA .....	11
3.3.1. GERENCIANDO SUA CARREIRA .....	11
3.3.2. ESTUDANTES NA PRÁTICA .....	13
<b>4. CONCLUSÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>15</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>16</b>

# **1. INTRODUÇÃO**

Esta atividade irá apresentar o plano de cargo e salário da empresa Google em objetivo de descrever o seu formato funcional para aplicação dos cargos, salários, processo de recrutamento e dentre demais funções por meio das unidades Cargos, Salários e Plano de Carreira e Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A empresa mais conhecida mundialmente por seu maior produto ser um site de busca que traz resultados em segundos, nasceu da parceria dos estudantes Larry Page e Sergey Bri da Universidade de Standford.

O Google foi fundado em 4 de setembro de 1998 e foi inspirado da ideia de gerar um motor de busca aprimorado.

Sua razão social é GOOGLE BRASIL INTERNET BRASIL LTDA, o nome fantasia é Google, localizado na Av. Brig.Faria Lima, 3477 – Itaim Bibi – São Paulo – SP, CEP: 04.538.133 e CNPJ: 06.990.590/0001-23.

O Google está classificado como Sociedade Empresária Limitada, atuando no ramo de portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet e algumas de suas atividades são: comércio varejista especializado de equipamentos e suprimentos de informática e desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis.

## **3. PROJETO INTEGRADO**

### **3.1. CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA**

A globalização trouxe mudanças significativas no mercado de trabalho, devido a isso houve uma competitividade maior, assim havendo uma necessidade de Gestão de Pessoas para a permanência e sucesso das organizações. Dessa forma, as empresas passaram a encarar os colaboradores como os principais responsáveis pelos resultados que almejam. Então, nada mais coerente do que efetuar um planejamento que faça com que esses trabalhadores se sintam reconhecidos, motivados e mantenham-se nas empresas por um período mais prolongado

Antes de mais nada, precisamos saber se a empresa está preparada para uma implantação de novas políticas e procedimentos de RH, para só assim, pensar em uma estrutura de Cargos, Salários E Planos de Carreira. Para a implantação é necessário algum requisito, é necessário um planejamento adequado da Gestão de Recursos Humanos, para se ter motivação, integração e produtividade. Com ele se dá subsídios para demais planos de gestão de pessoas, como treinamento, desenvolvimento, avaliação de desempenho, movimentação de pessoal, recrutamento e seleção.

A preocupação central do Plano de Cargos e Salários é o equilíbrio interno e externo, de forma a manter uma hierarquia internamente, e externamente, uma adequação salarial diante do mercado de trabalho, sendo assim, é necessário um programa criterioso para obter credibilidade com os colaboradores.

Atualmente as organizações procuram desenvolver seus planos de cargos e salários deixando transparente o que é exigido em cada cargo e a respectiva contrapartida salarial. Além disso, buscam definir os pré-requisitos para que seus funcionários cresçam e avancem em suas carreiras.

Definindo os colaboradores em suas respectivas áreas de atuação e os motivando, trazem à organização grandes benefícios tanto para a empresa quanto para o colaborador, que com sua ambição, trazem grandes ideias e grandes negócios!

Com a empresa Google não é diferente. Eles têm uma ampla e extensa lista de cargos, e remunerações atrativas, que geram muito interesse entre as pessoas que buscam um crescimento profissional. Eles contratam desde Estagiários, para

quem está começando e quer aprender, desde um Gerente de Parcerias, um dos cargos mais bem remunerados da Corporação.

### **3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

O plano de cargos e salários é um documento onde são descritas as funções, atribuições e responsabilidades de cada cargo, além da especificação salarial. Uma de suas principais características é a igualdade, ou seja, o plano deve ser desenvolvido e implementado sem nenhum preconceito ou favorecimento.

Vejamos aqui um modo de Implantação de Cargos e Salários:

- Planejamento estruturado;
- Motivação e produtividade através da colaboração da gerência;
- Aprovação;
- Divulgação aos colaboradores.

Análise de Cargos:

- Descrição dos cargos;
- Especificação dos cargos;
- Titulação dos cargos;
- Classificação dos cargos conforme grupos ocupacionais.

Avaliação dos Cargos:

- Escolha de cargos-chave;
- Formação do comitê de avaliação;
- Escolha do método de avaliação;
- Avaliação dos demais cargos.

Pesquisa salarial:

- Escolha dos cargos e empresas;
- Elaboração do manual de coleta de dados;
- Coletas de dados e tabulação;
- Análise dos resultados;
- Relatos às empresas participantes.

Tabelas salariais:

- Cálculo da curva básica;
- Determinação do número de graus;
- Cálculo das amplitudes dos graus;
- Análise da sobreposição dos graus.

Política salarial:

- Salário de Admissão;
- Promoção horizontal e vertical;
- Reavaliação de cargos;
- Reajustes salariais;
- Nível hierárquico das aprovações.

Com esse exemplo, ajuda os desenvolvedores a se organizarem e implantarem um plano eficaz e que gere motivação aos colaboradores a crescerem e junto à organização.

### **3.1.2. DESCRIÇÃO DOS CARGOS**

No Google há inúmeros cargos, então para não ficarmos cansados, vamos ver os 10 cargos mais bem remunerados dessa Companhia:

- Gerente de Parcerias 33100,00 - Responsáveis pela implantação e evolução de nossas soluções em clientes estratégicos, sendo a ponte entre cliente, equipe de produto, vendas, time técnico e parceiros. (Gerencial)
- Executivo de Vendas 26700,00 - Identifica e prospecta clientes em potencial para desenvolver novos negócios, a fim de atender suas necessidades e garantir a satisfação. Analisa a concorrência e tendências e condições do mercado para aceitação de produtos e/ou serviços. (Operacional)
- Diretor de Criação 25800,00 - O diretor de criação é figura fundamental para uma agência de comunicação, pois gerencia e dá mentorias para todo o time criativo. (gerencial)
- Senior Software Engineer 23557,00 - Desenvolve softwares e aplicativos, realiza a análise de requisitos, define arquitetura de produtos, testes unitários e funcionais. Aplica as melhores práticas para gerenciamento do ambiente de dados e sua integração. (Operacional)
- Gerente de Programas 23000.00 - Responsável por habilitar, planejar, executar e/ou implementar programas e fluxos de trabalho para promover a representação em todo o portfólio de pessoal, com foco na parceria com as equipes de recrutamento e sourcing. (Gerencial)
- Desenvolvedor 20600,00 - E alguém que projeta, desenvolve e implementa. (Operacional)



- Desenvolvedor de Software 18200,00 - Desenvolvedor de software é o profissional responsável por planejar, escrever, desenvolver e testar uma aplicação web, seja ela um software, um aplicativo, um website ou um sistema operacional, entre outras opções. (Operacional)
- Executivo de Contas 15162,00 - Administra e desenvolve contas estratégicas e identifica oportunidades de novos negócios por meio do levantamento de informações sobre o mercado. Analisa a concorrência e tendências e condições do mercado para aceitação de produtos ou serviços. (Operacional)
- Engenheiro Pleno 14669,00 - O Engenheiro Civil Pleno é o profissional responsável por atuar em projetos de grande porte. (Operacional)
- Analista Programador 15500,00 - O analista programador é um profissional de TI especialista em tecnologias, constantemente atualizado, que participa da fase de desenvolvimento de requisitos e da programação de computadores, incluindo desenvolvimento, testes e implementação. (Operacional)

Na empresa Google há inúmeros cargos bem definidos. A importância do plano de cargos e salários para um negócio pode ser maior do que imaginamos.

Além de aumentar a motivação e o engajamento dos colaboradores, a empresa aprimora o seu employer branding. Com isso, facilita-se a busca e aquisição por novos talentos, além de reter aqueles que já fazem parte do quadro de colaboradores. Um ponto que merece destaque nesse processo é o planejamento financeiro. Uma vez que os próximos degraus das funções desempenhadas dentro da empresa estão bem definidos, é possível fazer uma projeção futura mais eficiente e facilitar os processos de tomada de decisão. Todas essas questões, juntas, ajudam a manter o clima organizacional em equilíbrio, otimizam os processos de recrutamento, evitam os desvios de função e o acúmulo de tarefas.

## **3.2. ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Parte dos deveres do empregador está em cumprir com as obrigações trabalhistas impostas pela lei. Isso é válido a partir do momento em que a empresa registra seu primeiro colaborador.

Sendo assim, ela precisa passar a conhecer essas obrigações para estar em dia com a lei e evitar a aplicação de multas e ações trabalhistas.

Essas obrigações têm como finalidade garantir alguns direitos aos profissionais, como aposentadoria e seguro-desemprego.

Ainda, servem também para evitar que a empresa contratante exerça práticas ilegais e abusivas. As obrigações mais básicas a ser cumpridas ao contratar um funcionário para a empresa seria; FGTS, INSS, IRRF, PIS.

### **3.2.1. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Uma empresa de recrutamento e seleção é um agente terceirizado que ficará responsável por fazer a atração dos candidatos e a seleção dos mais aptos a preencher as vagas existentes dentro da sua empresa. Mas não se limita apenas a essa atividade.

A empresa de recrutamento e seleção irá fazer uma análise profunda da situação atual do quadro da sua empresa e das necessidades dela. Um grande diferencial em contratar uma empresa de recrutamento e seleção está na experiência que esse tipo de empresa possui, são diversas outras empresas clientes e muitas podem inclusive atuar no mesmo nicho que a sua, o que garante a empresa de recrutamento e seleção um domínio das necessidades e um preparo que a diferencia de um setor de recursos humanos interno. Além de um diagnóstico preciso que será feito, a empresa de recrutamento e seleção pode ser uma das maiores parceiras que o seu negócio pode ter. Consultoria a respeito de recursos humanos, testes psicológicos e profissionais, contratação, benefícios e outros temas pertinentes a essa área estarão ao seu alcance também, tornando a tomada de decisões importantes em um processo muito mais fácil de se lidar.

E não só isso, uma empresa de recrutamento e seleção é formada por diversos profissionais competentes com funções diferentes e que podem ajudar a trazer o que há de melhor em termos de evolução para a sua empresa.

### **3.2.2. DEVOLUTIVA DO PROCESSO SELETIVO**

A expectativa gerada em quem está em busca por recolocação no mercado de trabalho é grande. Neste cenário, a devolutiva de um processo seletivo é essencial, independentemente se um candidato foi ou não o escolhido para ocupar um cargo.

Os profissionais, no geral, se preparam para participar de todo o processo até o fechamento da vaga. É normal que, considerando a experiência e o perfil procurados pela empresa, o número seja reduzido à medida que as etapas vão avançando.

Quem nunca passou dias à espera de um telefonema do RH de uma empresa após ter participado de um processo seletivo.

São momentos angustiados. O telefone toca e lá vem o frio na espinha, uma dor na boca do estômago, que chega a nos dar enjoo.

## **3.3. CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA VIDA: GERENCIANDO A SUA CARREIRA**

### **3.3.1. GERENCIANDO SUA CARREIRA**

#### **Biografia Profissional:**

-A Biografia Profissional ajuda a nos conhecermos melhor, nossos pontos fortes e fracos, facilitando como escolher e tomar decisões em relação a nossa carreira. O erro não é conhecido como um fracasso, mas sim como uma experiência para errarmos menos, aprender a fazer diferente.

O Autoconhecimento te leva a ser protagonista de você mesmo, saber fazer escolhas que goste e te direcione para o sucesso.

Há alguns exemplos de Perfil Comportamental que ajuda mais no nosso autoconhecimento: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade, com ajuda de um profissional, você reconhece qual perfil é, seus pontos fortes e fracos, se atentando aos fracos para não representar uma ameaça aos seus objetivos profissionais.

Para seu desenvolvimento pessoal, um feedback é sempre bem-vindo das pessoas mais próximas, te ajudando a analisar o que precisa ser mudado.

“O que você gosta de fazer? O que te traz energia? Das matérias que você tem, em qual delas você consegue o melhor desempenho sem muito esforço? No seu curso, no que você se destaca? O que você admira nos outros? O que os outros admiram em você? As respostas para estas questões são indicativos de seus interesses, seus talentos e de atividades e áreas nas quais vale a pena você dedicar atenção para se desenvolver cada vez mais.” Unifeob, Gerenciando Sua Carreira

Reconhecemos pontos fortes que nos ajudam a direcionar nossa vida e carreira, mas existem os pontos fracos também, que são grandes sabotadores, como o medo, a ansiedade e a insegurança, que se não controlarmos, se tornam grandes obstáculos em nossa vida, que muitas vezes, faz com que desistimos do nosso sonho.

Identificar o que te limita, quais atitudes te prejudicam, te permite acreditar diferente e traçar um plano de mudança. Somos nosso maior aliado, mas também nosso pior inimigo. Identifique seus sabotadores, seus medos e diga a eles quem manda em quem.

### **Fatores de sucesso na carreira:**

Do início ao fim no ciclo da vida, o ser humano nasce aprendendo os fundamentos básicos para futuramente exercer determinada função no mercado de trabalho, sendo a escrita, leitura e fala para que se capacite no decorrer de sua trajetória desde o ensino primário até ingressar em algum serviço de uma empresa.

Onde, ele sempre será testado e observado no meio em que atua no objetivo de gerar resultados e obter melhorias dia após dia.

A tendência do mercado de trabalho gradativamente vem se tornando mais rígida, pois nesse meio um dos fatores que o torna assim é ele está mais competitivo, em que cada pessoa que entra nele tem de apresentar destaque para ser escolhido e ocupar o cargo.

Atitudes como: Liderança, oferecer ajuda, ter iniciativa e se comunicar com clareza o fazem ser diferenciado dos demais “candidatos futuros” a disputar uma vaga em determinada empresa.

Um caso comum que nos pode ilustrar como funciona o mercado de trabalho, seria a atividade em grupo da faculdade, pois nela você terá de desenvolver comunicação com clareza a equipe, ter iniciativa e demonstrar interesse, sendo a todo minuto avaliado pelo professor que depois lhe dará a nota dizendo a sua desenvoltura obtida mostrando por meio da nota, o que no serviço, você seria avaliado pelo seu chefe, receberia dele o feedback que resultaria numa possível promoção no plano de carreira da empresa em que você atua.

### **Como construir um currículo de destaque:**

O currículo é utilizado como um “cartão de visita” para empresa em que você deseja trabalhar, porém há o processo seletivo, onde é escolhido o candidato que apresenta maior destaque por meio da sua apresentação.

No currículo você demonstra parte da sua jornada, abordando suas qualidades que apontam as suas capacidades, como experiência profissional, cursos preparatórios e trabalhos voluntários.

Dessa maneira, cada empresa adota um padrão para receber e avaliar o currículo, como acontece nas redes sociais, onde a Coca Cola utiliza a rede Facebook para candidatos interessados se inscreverem: colocando os seus nomes, idades, cidades, entre outras informações para enviarem a ela, ela recebe o currículo, avaliar ele e depois retornar aos candidatos que foram aprovados passando o resultado e marcando a data da entrevista para a vaga solicitada.

### **Fui chamado para uma entrevista de trabalho. E agora?**

A entrevista é a reta final do processo seletivo antes de iniciar a jornada de trabalho na empresa, caso o candidato seja escolhido.

Mas, para que isso aconteça, ele deve buscar estudar o local que pretende trabalhar, entender a rotina de serviços da companhia e seus produtos, conhecer alguém para indicação, estar preparado caso a vaga exija alguma habilidade técnica e apresentar pontualidade ou avisar com antecedência em caso de imprevisto, o quanto antes.

Durante a entrevista, após cada candidato ter realizado a sua apresentação, dizendo seu nome, idade e demais informações que a empresa pede. Entra a dinâmica em grupo, nela o recrutador explica como será o processo aos candidatos que serão avaliados em todo o momento, analisando o seu comportamento e a comunicação e respeito com a equipe.

Após a dinâmica em equipe, o recrutador diz a remuneração que a empresa irá oferecer, porém caso ele não fale, o candidato tem a liberdade de perguntar.

A timidez é um dos fatores que quando tratamos de entrevista de emprego, é bom evitar, assim busque trabalhar este aspecto de comportamento, pensando em quais emoções podem te atrapalhar durante a entrevista e dinâmica em grupo.

Entretanto, temos de estar preparados nos resultados negativos da entrevista também, caso o candidato não seja aprovado na entrevista, ele deve aprender com os seus erros e procurar se preparar para a próxima entrevista.

### **3.3.2. ESTUDANTES NA PRÁTICA**

O possível vídeo iria apresentar dicas para melhorar na elaboração do currículo para tornar-se um currículo de destaque visto pela empresa e como obter sucesso numa entrevista de emprego.

## **4. CONCLUSÃO**

O Projeto Integrado demonstrou como a empresa Google opera o seu plano de cargos e salários e descreveu o seu processo de recrutamento e seleção.

Os principais pontos foram encontrar a descrição dos cargos, recrutamento e seleção e devolutiva do processo seletivo.

As dificuldades encontradas foram conciliar o tempo entre os integrantes da equipe para realizar reuniões e encontrar fontes confiáveis e acadêmicas para realização dos textos no projeto.

## REFERÊNCIAS

Google: história, curiosidades e TUDO sobre empresa. **SEGREDOS DO MUNDO**. Disponível em: <<https://segredosdomundo.r7.com/historia-do-google/>>. Acessado em: 14/09/2022.

CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA. **REDESIM**. Disponível em: <[https://servicos.receita.fazenda.gov.br/servicos/cnpjreva/Cnpjreva\\_Erro.asp?erro=Acesso%20n%E3o%20permitido.>](https://servicos.receita.fazenda.gov.br/servicos/cnpjreva/Cnpjreva_Erro.asp?erro=Acesso%20n%E3o%20permitido.>). Acessado em: 14/09/2022.

FUKS, Rebeca. A história dos fundadores do Google: conheça o percurso de Larry Page e Sergey Brin. e **biografia**. Disponível: <[https://www.ebiografia.com/fundadores\\_google/](https://www.ebiografia.com/fundadores_google/)>. Acessado em: 14/09/2022.

MIOZZO, Júlia. Os 30 salários mais altos que o Google paga no Brasil. **InfoMoney**, 04 de junho de 2018. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/carreira/os-30-salarios-mais-altos-que-o-google-paga-no-brasil/>>. Acessado em: 15/09/2022.

Obrigações trabalhistas: veja quais deve ser cumpridas. **OMIE**. Disponível em: <<https://blog.omie.com.br/blog/obrigacoes-trabalhistas>>. Acessado em: 19/09/2022.

TRIGO, Roberta. DEVOLUTIVAS DE PROCESSOS SELETIVOS. **Linkedin**, 11 de outubro de 2016. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/devolutivas-de-processos-seletivos-roberta-trigo/?originalSubdomain=pt>>. Acessado em: 19/09/2022.

GERENCIANDO SUA CARREIRA. **UNIFEOB**. Disponível em: <<https://unifeob.grupoa.education/plataforma/course/50104/content/1512720>>. Acessado em: 22/09/2022.



# ANEXOS

18/09/2022 08:27

about:blank

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL			
CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA			
NÚMERO DE INSCRIÇÃO <b>06.990.590/0001-23</b> MATRIZ	COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL	DATA DE ABERTURA 01/09/2004	
NOME EMPRESARIAL <b>GOOGLE BRASIL INTERNET LTDA.</b>			
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) *****		PORTE <b>DEMAIS</b>	
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL <b>63.19-4-00 - Portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet</b>			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS <b>73.19-0-04 - Consultoria em publicidade</b> <b>47.51-2-01 - Comércio varejista especializado de equipamentos e suprimentos de informática</b> <b>62.02-3-00 - Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis</b> <b>62.01-5-01 - Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda</b> <b>63.11-9-00 - Tratamento de dados, provedores de serviços de aplicação e serviços de hospedagem na internet</b> <b>64.62-0-00 - Holdings de instituições não-financeiras</b>			
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA <b>206-2 - Sociedade Empresária Limitada</b>			
LOGRADOURO <b>AV BRIG FARIA LIMA</b>	NÚMERO <b>3477</b>	COMPLEMENTO <b>ANDAR 17A20 TSUL 2 17A20</b>	
CEP <b>04.538-133</b>	BAIRRO/DISTRITO <b>ITAIM BIBI</b>	MUNICÍPIO <b>SÃO PAULO</b>	UF <b>SP</b>
ENDEREÇO ELETRÔNICO <b>GOOGLEBRASIL@GOOGLE.COM</b>		TELEFONE <b>(11) 2395-8400</b>	
ENTE FEDERATIVO RESPONSÁVEL (EFR) *****			
SITUAÇÃO CADASTRAL <b>ATIVA</b>		DATA DA SITUAÇÃO CADASTRAL <b>01/09/2004</b>	
MOTIVO DE SITUAÇÃO CADASTRAL			
SITUAÇÃO ESPECIAL *****		DATA DA SITUAÇÃO ESPECIAL *****	

Aprovado pela Instrução Normativa RFB nº 1.863, de 27 de dezembro de 2018.

Emitido no dia **18/09/2022** às **08:27:21** (data e hora de Brasília).

Página: 1/1

about:blank

1/1