



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

NOTA TÉCNICA CONJUNTA 08/2020

PGT/COORDIGUALDADE/CONALIS

Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho na promoção de medidas de prevenção e ao enfrentamento da violência e assédio nas relações de trabalho diante de medidas governamentais para a contenção da pandemia da doença infecciosa COVID 19

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO, pelo Procurador Geral do Trabalho *in fine* assinado, a COORDIGUALDADE – Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, instituída pela Portaria 273/2002, e a CONALIS – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical, instituída pela Portaria 211/2009, com fundamento na Constituição da República, artigos 1º, III, 5º, I e X, 7º, caput, IV, VI, VII, IX, XXII, XXIII, XXV, XXX, XXXI, XXXII, parágrafo único, 127, 170, *caput*, e 196, na Lei Complementar n. 75/93, artigos 5º, III, alínea “e”, 6º, XX, 10, 83, V, e 84, *caput*, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto n. 6949/2009), artigos 8.1 e 11, na Lei 13.146/2015 (Lei n. Brasileira de Inclusão), artigo 10, na Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), artigo 2º, na Lei n. 9029/95, no Decreto-lei n. 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho), artigos 389, I, 391 e 394-A, no Decreto n. 9.571/2018, artigos 6º e 7º, na Lei n 11e na Convenção n. 190 da OIT, em razão da declaração de pandemia do novo coronavírus (SARS-COV-2) pela Organização Mundial da Saúde, ocorrida em 11 de março de 2020, bem como das medidas de contenção da doença anunciadas até o momento pelos órgãos governamentais, **expedem a presente Nota Técnica, com o objetivo de indicar as diretrizes a serem observadas por empresas, pessoas físicas empregadoras, sindicatos e órgãos da Administração Pública, nas relações de trabalho, a fim de garantir a proteção de trabalhadoras e trabalhadores contra violência e assédio no trabalho.**

Diante da declaração de transmissão comunitária no Brasil, têm sido recomendadas pelo Ministério da Saúde, e acolhido por diversos governos estaduais, medidas de isolamento e distanciamento social a fim de reduzir o risco da contaminação e prolongar a capacidade de ação



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

do sistema nacional de saúde e de seus profissionais. As medidas de segurança têm sido atualizadas, razão pela qual o presente documento deve ser acompanhado da atualização dos canais oficiais da Organização Mundial da Saúde (OMS), do Ministério da Saúde (MS) e da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), bem como das decisões administrativas adotadas pelos órgãos locais.

Os impactos econômicos já verificados em razão das ações de enfrentamento da pandemia, bem como os impactos futuros, têm reflexos diretos no emprego, na renda das trabalhadoras e trabalhadores implicam sério risco de incremento de atos de hostilidade, constrangimento e humilhação, sem contar as irregularidades trabalhistas. A necessidade de adaptação da prestação de serviços às orientações das autoridades públicas, como também a redução temporária das atividades produtivas não essenciais, deve caminhar ao lado do reconhecimento da importância de uma cultura do trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade do ser humano.

Para tanto, devem ser observados os princípios constitucionais que regem a ordem econômica (art. 170, *caput*, CR), fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, a fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observada a função social da propriedade (III), a defesa do meio ambiente (VI), a redução das desigualdades regionais e sociais (VII), a busca do pleno emprego (VIII), com tratamento diferenciado e favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no país (IX).

Conforme a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho – Decreto Legislativo n.º 2, de 17/03/1992 e Decreto n.º 1.254/84, o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam o ser humano e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho. A saúde psicossocial, portanto, é tutelada pelo ordenamento jurídico internacional e nacional, requerendo a adoção de medidas de prevenção e repressão à violência e ao assédio (tais como, violência psicológica, física, sexual, afronta à integridade moral ou à dignidade) no ambiente de trabalho.

A violência e o assédio, segundo a Convenção n. 190 da OIT, aprovada na assembleia geral da 108ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho em 2019, *designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, seja*



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

quando eles se manifestam uma única vez ou de maneira repetida, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico; por sua vez, a violência e o assédio por razão de gênero designa a violência e o assédio que vão dirigidos contra as pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou que afetam de maneira desproporcionada a pessoas de um sexo ou gênero determinado e inclui o assédio sexual (art. 1º).

A proteção contra a violência e assédio abrange a todas as pessoas do mundo do trabalho, empregados ou não, ou seja, qualquer que seja a sua situação contratual: as pessoas trabalhadoras em geral, estagiários, aprendizes e trabalhadores despedidos, voluntários, as pessoas que buscam emprego ou candidatos a emprego, as pessoas que exercem função de autoridade, funções ou as responsabilidades de um empregador (C. 190/OIT, art. 2º).

Da mesma forma, é importante ressaltar que essa normativa considera a violência e assédio nos mais diversos espaços relacionados ao ambiente de trabalho, tais como: o lugar de trabalho (públicos ou privados), os locais em que se realizam pagamentos, repouso, refeitórios, sanitários, vestuários, os deslocamentos, espaços de formação, as comunicações relacionadas ao trabalho (incluindo aquelas difundidas por tecnologias da informação e comunicação), o alojamento e os trajetos da casa para o trabalho (C. 190/OIT, art. 3º).

Reconhecendo que a violência e o assédio podem afetar grupos com maior vulnerabilidade, tais como mulheres, crianças e adolescentes, pessoas com deficiência ou pessoas idosas, negras, migrantes, é indispensável a adoção de um enfoque inclusivo e integrado que leve em conta o gênero, identidade de gênero, orientação sexual, as barreiras sociais, a idade, raça e a origem, entre outras, em qualquer medida empresarial de contingenciamento e reorganização da mão de obra. Vale lembrar que a Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ainda que não ratificada pelo Brasil, constitui marco normativo a ser utilizado como parâmetro para a interpretação legal e adoção de políticas públicas ou decisões pelos poderes públicos em todas as suas instâncias para garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento a trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares, integrando o conteúdo do princípio da igualdade e não discriminação previsto no art. 5º da Constituição da República. Em consequência, todas as empresas, empregadoras ou empregadores tem obrigação de adotar medidas necessárias para facilitar a compatibilidade da vida profissional e familiar em face das medidas adotadas pelos poderes públicos para a contenção da disseminação da doença COVID-19.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Importa ainda não esquecer que a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade assim como a segurança e saúde, principalmente, de trabalhadoras, e que os governos, as organizações de empregadores e profissionais e as instituições do mercado de trabalho podem contribuir para reconhecer, enfrentar e atuar contra o ciclo da violência doméstica. Nesses termos, vale lembrar que o art. 9º, parágrafo 2º, II, da Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) assegura a manutenção da relação de trabalho pelo prazo de 6 meses quando necessário à vítima de violência doméstica o afastamento do trabalho, como medida protetiva.

Por fim, vale lembrar a responsabilidade empresarial em não violar os direitos fundamentais de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, a qual requer a adoção de medidas de controle de riscos e de enfrentamento aos impactos adversos em direitos humanos decorrentes de atos ou decisões com as quais tenham algum envolvimento, bem como a obrigação das empresas de monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva a ela vinculada, conforme as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, regulada no Decreto n. 9.571/2018. Assim, compete-lhe garantir condições decentes de trabalho, por meio ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança, com acessibilidade, liberdade sindical, respeito à jornada de trabalho legal, aos direitos humanos, entre outros (artigos 6º e 7º, Decreto n. 9.571/2018).

Nesse contexto de esforço coletivo em prol de toda a sociedade brasileira, o Ministério Público do Trabalho ressalta que a valorização do trabalho é um princípio fundamental da sociedade brasileira (art. 1º da Constituição da República), cuja continuidade e estabilidade na prestação de serviços são fatores indispensáveis à paz social. O trabalho é um determinante social que não pode ser esquecido (art. 3º da Lei n. 8.080/90) na aplicação das medidas governamentais e empresariais de contenção da disseminação da doença COVID-19, devendo, na medida do possível, serem adotadas ações que garantam a manutenção do vínculo de emprego a fim de evitar a desmobilização da mão de obra e favorecer o rápido restabelecimento do setor econômico.

Ante o exposto, diante da necessidade da adoção de medidas coletivas de reorganização e contenção da disseminação do COVID-19 no ambiente de trabalho, bem como de cuidado com a saúde no mundo do trabalho, **ORIENTA-SE A ATUAÇÃO DAS PROCURADORAS E PROCURADORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, em especial das Coordenadorias Regionais da COORDIGUALDADE e da CONALIS, da seguinte forma:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

1. Recomendar às empresas, órgãos públicos, empregadores pessoas físicas, sindicatos patronais e profissionais, de todos os setores econômicos ou entidades sem fins lucrativos, que, nas ações, protocolos e diretrizes de contingenciamento ou reorganização da atividade produtiva, essenciais ou não, previnam a violência e assédio no ambiente de trabalho e o adoecimento mental de seus integrantes, adotando, dentre outros, os seguintes princípios:

A. RISCOS PSICOSSOCIAIS: considerar a violência e assédio, bem como os riscos psicossociais associados, na gestão das medidas de segurança e medicina do trabalho, adotando uma estratégia integral de prevenção e repressão a essa prática, inclusive com a aplicação de sanções; lembrando-se que o assédio sexual pode configurar crime nos termos do art. 216-A do Código Penal;

B. PREVENÇÃO E REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO:

1. elaborar o plano de contingenciamento, medidas de distanciamento e isolamento social e a reorganização da prestação de serviços, inclusive quanto ao retorno ao trabalho, em conformidade com a orientação das autoridades públicas, preferencialmente em diálogo com o grupo de trabalhadoras e trabalhadores, comissões internas ou entidades representativas, independente da modalidade contratual em vigência entre as partes (contrato de trabalho a prazo indeterminado ou determinado, contrato intermitente, estágio, contrato de aprendizagem, terceirização, entre outros) ou momento contratual (seleção, pré-contratação, execução ou extinção contratual), observando as condições reguladas pelo contrato de trabalho e a jornada máxima legal;

2. afastar as pessoas do grupo de risco, gestantes, lactantes, pessoas com deficiência e pessoas acima de 60 anos, levando em conta igualmente a compatibilidade da vida familiar e profissional (Notas Técnicas/MPT 4 e 7/2020) e priorizando o atendimento aos grupos com maior vulnerabilidade social – gênero, identidade de gênero, barreiras sociais, a idade, raça e a origem, entre outros -, àquelas pessoas que atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo COVID-19 ou que atuem em obediência às demais orientações dos serviços de saúde;

3. considerar as orientações das autoridades públicas na implementação de medidas preventivas e de autocuidado para enfrentamento do COVID-19, adotando medidas, tais como: fretamento de transporte, oferta de alojamento para repouso em caso de jornada superior a oito horas diárias, locais arejados para descanso, alimentação, vestuário, bem como flexibilidade dos horários de entrada e saída das unidades de serviço a fim de evitar aglomerações;



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

4. estabelecer política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas, bem como orientar sobre as formas de prevenção, com observância da acessibilidade na comunicação e informação para as pessoas com deficiência.
5. garantir que as pessoas trabalhadoras, estagiários, aprendizes, voluntários, entre outros, recebam treinamento para utilização de EPIs, com observância da acessibilidade na comunicação para as pessoas com deficiência;
6. manter informação clara, precisa e visível aos clientes e fornecedores sobre as medidas e protocolos que são utilizados para prevenir a contaminação do COVID-19 dentro do ambiente de trabalho, incentivando-os aos cuidados relacionados à higienização e distanciamento social;
7. comunicar empresas prestadoras de serviços terceirizados quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para a proteção da saúde de trabalhadoras e trabalhadores em face do COVID-19 e da obrigação de notificação da empresa contratante quando do diagnóstico de trabalhador ou trabalhadora por COVID-19 que tenha trabalhado dentro das dependências da contratante;

C. DIÁLOGO SOCIAL (Nota Técnica/MPT 06/2020):

1. adotar os planos de contingenciamento, medidas de afastamento, suspensão ou de garantia de emprego e renda por meio de negociação coletiva com a representação profissional;
2. adotar grupos de deliberação ou comitês de crise (Nota Técnica/MPT 06/2020) composto por representantes de trabalhadoras e trabalhadores e administração, que reúna as informações dos casos de contaminação individual e principalmente os casos fatais, para que identifiquem os pontos críticos de contaminação, bem como analisem de forma permanente a estratégia de enfrentamento ao COVID-19 no desenvolvimento das atividades produtivas;

D. EQUIDADE DE TRATAMENTO: observar equilíbrio/equivalência das medidas para o conjunto dos trabalhadores (diretoria, gerência e pessoas trabalhadoras subordinadas: empregados, estagiários, terceirizados, aprendizes, entre os outros), mantendo-se a mesma proporção – com possibilidade de redução escalonada do percentual em favor dos grupos de menor remuneração - , em caso de redução salarial em todos os níveis, inclusive com repercussão dos dividendos, honorários, de acordo com os artigos 5º, I, 7º, XXX, XXXI, XXXII, XXXIV, a Constituição da República.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

E. TRANSPARÊNCIA E DIREITO DE INFORMAÇÃO:

1. construir critérios claros e objetivos para a adoção das medidas de reorganização, contingenciamento, suspensão do trabalho e medidas afins, principalmente na seleção do grupo de trabalhadoras e trabalhadores diretamente afetados;
2. garantir o direito de informação por escrito, em meio digital ou analógico, de todas as pessoas em atuação no mundo do trabalho (pessoas trabalhadoras, empregadas, estagiárias, aprendizes, terceirizadas, por meio de ampla divulgação de normas, ações, planos de contingenciamento, deliberações relacionadas ao uso de Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva, home office, licenças, entre outros, protocolos de prevenção, de identificação dos casos de suspeita ou de contaminação (Notas Técnicas/MPT 01 e 02/2020) sejam elaboradas de forma clara e precisa, identificando um setor ou pessoa(s) responsável(is) por esclarecimentos ou encaminhamento de denúncias de descumprimento das normas, de modo acessível para a pessoa com deficiência;
3. informar amplamente ao grupo de trabalhadores sobre a possibilidade de justificar a ausência ao serviço por meio da autodeclaração dos sintomas do COVID-19 ou de atestado familiar (Portaria MS nº 454, de 20 de março de 2020, artigo 3º, parágrafo 1º: *o atestado emitido pelo profissional médico que determina a medida de isolamento será estendido às pessoas que residam no mesmo endereço, para todos os fins, incluindo o disposto no parágrafo terceiro do artigo terceiro da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020*), contribuindo para evitar a sobrecarga e saturação do sistema de saúde;
4. estipular prazos razoáveis para manifestação dos interessados, sempre cuidando para que as normas sejam claras, precisas e acessíveis às pessoas com deficiência.

F. PROTEÇÃO DO TRABALHO:

1. as ausências ao trabalho ou a adaptação da prestação de serviços por parte de trabalhadoras e trabalhadores não poderão ser considerados como justa motivação para sanção disciplinar ou para o término de uma relação de emprego, podendo a dispensa ou sanção configurar ato discriminatório, nos termos do artigo 373-A, II e III, da CLT, artigo 4º da lei n. 9.029/95.
2. no retorno ao trabalho deverão ser asseguradas todas as vantagens à trabalhadora ou trabalhador, aprendizes, estagiários, que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria (art. 471, CLT).

G. PRESERVAÇÃO DO PODER AQUISITIVO:

1. adotar, preferencialmente, mediante prévia negociação coletiva, medidas que preservem a remuneração das pessoas trabalhadoras, reduzindo ao máximo o impacto econômico, desde que



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

comprovado o impacto negativo na atividade empresarial (art. 501, parágrafo 2º, CLT), observando-se as condições de trabalho, nos termos do artigo 7º, IV, VI, VII, IX, XXIII, XXX, XXXI, XXXII, parágrafo único, a Constituição da República;

2. considerar como falta justificada, as medidas de isolamento, quarentena ou determinação compulsória de realização de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas ou tratamentos médicos específicos diante de casos de suspeita ou contaminação comprovada de trabalhadores, nos termos da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, artigo 3º, § 3º;

H. ADAPTAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO:

1. adequar as jornadas de trabalho e metas de produção, levando em conta a demanda atual, as dificuldades técnicas dos trabalhos remotos e a necessidade de compatibilizar a vida profissional e familiar das trabalhadoras e trabalhadores, evitando a sobrecarga de trabalho ou jornadas extraordinárias (Notas Técnicas/MPT 3 e 4/2020);

2. assegurar o direito à desconexão das pessoas que trabalham na modalidade remota ou home office, durante as medidas de enfrentamento ao COVID-19, respeitando as normas contratuais e legais relacionadas à jornada de trabalho;

3. informar previamente e por escrito os direitos e deveres dos trabalhadores que realizam a atividade no modelo do teletrabalho, home office, firmando contrato de trabalho nos termos dos artigos 75-A a 75-E da CLT.

I. VIOLENCIA DOMÉSTICA: orientar, quando identificar sinais de violência doméstica em alguém de seu grupo de trabalho, sobre os serviços públicos de enfrentamento à violência doméstica (disque 180, Defensoria Pública, Casa da Mulher Brasileira, Delegacia da Mulher), a fim de que a vítima possa adotar medidas protetivas previstas na Lei n. 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), assegurando, quando necessário, o afastamento do ambiente de trabalho pelo prazo de 6 meses, com garantia da manutenção da relação de trabalho (art. 9º, paragrafo 2º, II, da Lei n. 11.340/2006).

J. ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA: disponibilizar ou indicar serviços de assistência psicológica para as trabalhadoras e trabalhadores, mediante solicitação da trabalhadora ou trabalhador interessado ou constatação de risco à saúde mental, em decorrência das atividades ou local da prestação de serviços.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

K. RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL: a inobservância das diretrizes de A a J pode estimular a insegurança e hostilidade no ambiente de trabalho, podendo configurar ato de violência e assédio passível de responsabilização trabalhista, civil, nos termos do art. 5º, X, CRFB, artigo 927 do Código Civil.

2. Aproximar-se, na condição de órgão articulador, das autoridades públicas locais, universidades, serviços de saúde, para que, na organização dos serviços públicos essenciais e medidas de enfrentamento ao COVID-19 adotem as seguintes medidas:

- a) **ZELAR** pelo respeito, promoção e efetivação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, buscando a proteção às trabalhadoras e trabalhadores informais, a eliminação de todas as formas de trabalho em condições análogas a escravo, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, estimulando a ação dialogada com entidades sindicais ou representação dos trabalhadores, como meio de fomento do trabalho decente e seguro;
- b) **ZELAR** para que a inspeção do trabalho e outras autoridades pertinentes atuem nos casos de violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo a elaboração de diretrizes, que requeiram a adoção de medidas efetivas que imponham parâmetros mínimos para o respeito aos direitos fundamentais ou a interrupção da atividade produtiva em caso de perigo iminente para a vida, a saúde ou a segurança das trabalhadoras e trabalhadores;
- c) **ESTIMULAR E DIFUNDIR** amplamente serviços públicos e voluntários de assistência psicológica para as trabalhadoras e trabalhadores, composto, preferencialmente, por equipe multidisciplinar, a ser disponibilizado a custo acessível ou gratuitamente, para situações de risco psicossocial à saúde mental, em decorrência das atividades ou local da prestação de serviços.
- d) **OFICIAR** o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES e o Ministério Público Federal com o intuito de informar sobre os casos em que os dirigentes de empresas privadas tenham sido condenados por assédio moral ou sexual,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

racismo, trabalho infantil e trabalho escravo a fim de obstar a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos, de acordo com o art. 4º da Lei n. 11.948/2009, entre outras medidas cabíveis.

Feitas essas considerações, o Procurador-Geral do Trabalho, a COORDIGUALDADE e a CONALIS, no âmbito de suas atribuições, orientam as procuradoras e procuradores do Ministério Público do Trabalho a acolher as sugestões supra elencadas, sem prejuízo de outras medidas pertinentes à espécie, de acordo com o caso concreto, como forma de atuação resolutiva deste *parquet* a contribuir decisivamente nos esforços de todos os órgãos vocacionados à contenção da disseminação do COVID-19.

Brasília-DF, 15 de abril de 2020.

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO
Procurador-Geral do Trabalho

ADRIANE REIS DE ARAUJO
Coordenadora Nacional
da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades
e Eliminação da Discriminação no Trabalho

ANA LUCIA STUMPF GONZALEZ
Vice Coordenadora Nacional da
Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades
e Eliminação da Discriminação no Trabalho

RONALDO LIMA DOS SANTOS
Coordenador Nacional da
Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical -

CAROLINA PEREIRA MERCANTE



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Vice-Coordenadora Nacional da
Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical - CONALIS



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 003743.2020.00.900/6 Outras Providências nº 003390.2020**

Signatário(a): **ANA LÚCIA STUMPF GONZÁLEZ**

Data e Hora: **20/04/2020 19:12:13**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **ADRIANE REIS DE ARAUJO**

Data e Hora: **20/04/2020 20:45:15**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **RONALDO LIMA DOS SANTOS**

Data e Hora: **20/04/2020 21:05:29**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **ALBERTO BASTOS BALAZEIRO**

Data e Hora: **20/04/2020 21:35:24**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **CAROLINA PEREIRA MERCANTE**

Data e Hora: **21/04/2020 09:45:22**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=4658293&ca=Z6P8VJZHQL9C6V9K