



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria Geral do Trabalho

Secretaria de Relações Institucionais

SAUN Quadra 5, Lote C, Torre A - Asa Norte - Brasília/DF - CEP 70040-250

Tel. (61) 3314-8500 - portal.mpt.mp.br

NOTA TÉCNICA SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** (MPT), no exercício das suas atribuições constitucionais de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, bem como de promoção da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da justiça social, apresenta Nota Técnica acerca da Medida Provisória nº 936/2020.

Objeto de análise desta Nota Técnica: a Medida Provisória nº 936 de 1º de abril de 2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda consubstancia-se na contrapartida financeira da União para garantir a manutenção dos empregos e renda durante o estado de calamidade pública. A Medida Provisória 936 estabelece os seus requisitos e hipóteses de concessão aos trabalhadores que possuam vínculo celetista, o que resultará, por acordo individual escrito ou negociação coletiva, na suspensão do contrato de trabalho ou na redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados.

Muito embora a referida Medida Provisória 936/2020 tenha criado Benefício Emergencial a ser concedido durante a pandemia de coronavírus (COVID-19), há previsão de perda salarial para parte da classe trabalhadora durante o período de suspensão contratual ou redução proporcional de jornada e salário.

Em razão disso, ainda que se compreenda a excepcionalidade do momento atual, o Ministério Público do Trabalho deve manter o seu papel de fiel zelador do ordenamento jurídico e de fiscal da constituição e das leis. Por mais grave e excepcional que seja a presente crise, ao menos as balizas constitucionais e supralegais não de ser respeitadas pelo legislador ordinário e, notadamente, pela Chefia do Poder Executivo Federal na edição de Medidas Provisórias emergenciais.

Assim, o Ministério Público do Trabalho apresenta esta Nota Técnica, com o único

objetivo de aperfeiçoar a legislação que se nos apresenta, apontando equívocos e propondo a adequação desta norma ao nosso sistema jurídico, à luz da nossa Constituição Federal e dos Tratados Internacionais ratificados pelo Brasil, ao tempo em que se coloca sempre aberto ao diálogo com os Poderes da República para o melhor exercício das suas funções institucionais, dentre as quais a de proteção intransigente da ordem jurídica.

1. Impossibilidade de estabelecimento de ausência ou redução de salário por meio de acordo individual escrito.

Os Arts. 7º, 8º, 9º e 12 da MP 936/2020 dispõem que a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário dos trabalhadores pode ser pactuada por acordo individual escrito entre empregado e empregador.

Tais previsões são inconstitucionais, à medida que a **Constituição** prevê, como garantia, a **irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, IV)**. À toda evidência, os dispositivos não respeitam a autonomia negocial coletiva sem observância da Constituição Federal – sistema que vincula todos os Poderes Constituídos - e também a Convenção nº 98 da OIT, de caráter supralegal, com patamar normativo superior ao das medidas provisórias.

A Constituição da República também assegurou o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI) e estabeleceu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º VI). Isso significa que o único meio consensual apto a reduzir salários é a negociação coletiva, não se prestando o acordo individual para essas medidas de suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada e salário.

Isso porque as relações coletivas de trabalho têm como principais atores os sindicatos de trabalhadores e as empresas e suas representações sindicais, que personificam as vicissitudes setoriais da economia e representam os interesses da categoria instrumentalizados essencialmente nos acordos e convenções coletivas de trabalho. Em razão disso, é a norma coletiva que vai estabelecer o equilíbrio necessário entre as possíveis alternativas, desde a paralisação total de uma atividade e o seu restabelecimento, com as reduções de jornadas e salários. Essa a única medida ideal diante da necessidade de combate ao vírus, preservação de direitos sociais e a manutenção da economia.

Também a Organização Internacional do Trabalho - OIT, por meio da Recomendação nº 205 – Emprego e Trabalho Decente para a Paz e Resiliência – disciplina especificamente as relações de trabalho e seus princípios orientativos durante o enfrentamento de crises, dispondo que uma das estratégias para

promover a paz e prevenir crises é “*promover o diálogo social e a negociação coletiva*” (art. 8º, I). Ainda, assevera-se a importância do papel das organizações de trabalhadores e empregadores na resposta a crises, devendo-se “*adotar medidas para os fins acima mencionados, mediante negociação coletiva e outras formas de diálogo social*” (art. 25, “c”).

Da mesma forma, a Resolução nº 1/2020 da Comissão Interamericana de Direitos Humanos – CIDH -, em sua recomendação 5, disciplina que “*as pessoas que precisem continuar realizando as suas atividades laborais devem estar protegidas dos riscos de contágio do vírus e, em geral, deve-se dar proteção adequada aos trabalhos, salários, à liberdade sindical e negociação coletiva, aposentadorias e demais direitos sociais relacionados ao âmbito laboral e sindical*”.

Na contramão desta via jurídica, nacional e internacional, de autocomposição de litígios e pacificação de conflitos, os arts. 7º, 8º, 9º e 12 da MP/936, a um só tempo, desestimulam a negociação coletiva - facultando aos empregadores a pactuação individual – e desrespeitam o comando constitucional que determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas e seus instrumentos normativos resultantes.

Além do equívoco sob o prisma jurídica já apresentado, também sob o prisma consequencial tal medida apresenta problemas, pois direciona o trabalhador para acordos individuais sem a adequada representação e assistência dos sindicatos profissionais, atribuindo à parte mais fraca na relação o tensionamento da relação de trabalho.

Em razão do que foi exposto, entendemos que a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e a suspensão do contrato de trabalho não podem ser realizadas por acordo individual escrito, somente podendo ser objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com a participação obrigatória do sindicato da categoria profissional, em respeito ao que determina a Constituição Federal.

2. Tratamento discriminatório de trabalhadores (conceito de hipersuficiência)

O texto do Art. 12 da MP 936/2020 estabelece que o tipo de pactuação (individual ou coletivo) na redução proporcional da jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho de empregados dependerá, dentre outros fatores, do patamar salarial do trabalhador, dispondo que, para os que tenham salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, tal pactuação pode se dar por meio de acordo individual ou de negociação coletiva, e quanto aos demais empregados, as medidas referidas somente podem se dar através de convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada

de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea “a” do inciso III do caput do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual.

Além da equivocada menção a acordo individual, em franco descompasso com a nossa ordem constitucional - consoante explicado no item anterior -, tal dispositivo estabelece errônea **discriminação entre trabalhadores** que, a depender de seus salários e de outros fatores - tais como possuir diploma superior – terão tratamentos diversos para a consecução do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

A tentativa de criação do conceito de trabalhador hipersuficiente não é novidade no direito pátrio, tendo sido sempre rechaçada pelos atores sociais e instituições públicas que compõem a rede protetiva dos direitos sociais, a exemplo do Poder Judiciário do Trabalho e deste Ministério Público do Trabalho. Isso se dá em respeito à Constituição Federal, que determina aos Poderes a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

Assim, não se pode diferenciar os trabalhadores, em termos de proteção jurídica, pelo critério do valor do salário, sendo, ainda, proibida diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX). Nesse sentido, estabelecer diferentes patamares de trabalhadores para permitir o acordo individual, afastando a necessidade de negociação coletiva, acaso recebam remuneração considerada superior e tenham curso superior, importa em novo equívoco à luz da Constituição e do Direito do Trabalho. A proteção jurídica social trabalhista, como outras proteções jurídicas, é universal, e não depende do valor do salário dos cidadãos.

Em razão disso, e mais uma vez diante da imperiosa necessidade de adequação da Medida Provisória 936 ao que dispõe a Constituição Federal, entendemos que a discriminação entre “faixas” de trabalhadores estabelecida pelo art. 12 da medida deve ser retirada.

3. Da proteção ao trabalhador com deficiência

A Medida Provisória 936/2020, embora tenha criado o Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e da Renda, deixou de estabelecer a adequada proteção do trabalhador com deficiência, igualando-os aos demais trabalhadores, em descompasso com o nosso ordenamento jurídico.

Da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - incorporada ao sistema jurídico pátrio pelo rito do art. 5º, § 3º da Constituição da República - ,

decorre todo o arcabouço protetivo da pessoa com deficiência, centrado nos princípios da igualdade e da não-discriminação, devendo-se promover o “respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade” (art. 3, alínea “d” da Convenção). Esta Convenção tem com o princípio a progressividade dos direitos garantidos às pessoas com deficiência, ou seja, da vedação de retrocesso, conforme o seu art. 4, item 2.

Também a Constituição Federal, ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV) e, em relação ao trabalhador com deficiência, há expressa proteção constitucional, no artigo 7º, XXXI, que estabelece a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

No plano infraconstitucional, a Lei nº 13.146/2015 estabelece o dever de o poder público garantir a dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida, acentuando que em situações de risco, emergência ou estado de calamidade pública, a pessoa com deficiência será considerada vulnerável, devendo o poder público adotar medidas para sua proteção e segurança (artigo 10, parágrafo único).

A situação excepcional e de maior vulnerabilidade da pessoa com deficiência, portanto, demanda a sua proteção de forma ainda mais efetiva em tempos de crise, sob pena de se agravar ainda mais as dificuldades encontradas pelo trabalhador com deficiência.

Apesar da necessidade de proteção diferenciada, a MP 936/2020 deixou de estabelecer patamar mínimo para a manutenção do poder aquisitivo do trabalhador com deficiência, indo na contramão das diretrizes acima expostas e até mesmo da legislação pátria já existente - a exemplo do art. 21-A da Lei nº 12.470/2011, que prevê:

“Art. 21-A. O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual.

§ 1º Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o caput deste artigo e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim,

respeitado o período de revisão previsto no caput do art. 21.”

Dessa forma, e haja vista a ausência, no corpo da Medida Provisória 936, da proteção diferenciada que deve ser dispensada ao trabalhador com deficiência, faz-se necessária a inclusão de dispositivo a fim de consagrar a manutenção do poder aquisitivo da pessoa com deficiência que tenha o seu contrato de trabalho suspenso ou a redução de jornada e salário.

4. Da proteção do trabalho dos aprendizes e empregados com menos de 18 anos

O art. 227 da Constituição Federal estabelece que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Apesar do mandamento constitucional, a Medida Provisória 936/2020 também deixou de estabelecer medidas protetivas aos aprendizes e empregados adolescentes, seja em relação à percepção diferenciada do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, ou mesmo quanto à necessária proteção em face do contágio laboral enquanto perdurar o estado de calamidade decretado.

A Constituição, em seu artigo 70, inciso XXXIII, **também proíbe qualquer trabalho noturno, perigoso ou insalubre a pessoas com idade inferior a 18 anos**, e qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

Na mesma linha, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/90) assegura o direito de proteção à vida e à saúde da criança e do adolescente, mediante a efetivação de políticas sociais públicas que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência (art. 7º); e o artigo 67, inciso III, **veda expressamente o trabalho do adolescente realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social.**

Ademais, a interpretação das normas protetivas previstas em nosso ordenamento jurídico deverá observar a condição peculiar da criança e do adolescente como pessoas em desenvolvimento (Lei n. 8.069/90, art. 6º). Assim, a despeito dos grupos populacionais destacados como mais vulneráveis e de risco eleitos pelas autoridades de saúde, com base em fatos apurados até o momento, é precoce

afastar medidas de especial proteção das crianças e dos adolescentes, uma vez que ainda não há pesquisas consistentes acerca dos efeitos deletérios da doença e tampouco de eventuais impactos futuros na saúde dos seres humanos.

A Convenção n. 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada e adotada pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 178, de 14.12.99 e Decreto n. 3.597, de 12.09.00), em seu artigo 3º, alínea “a”, aponta como uma das piores formas de trabalho da criança e do adolescente qualquer atividade que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que é executada, seja suscetível de prejudicar a sua saúde, segurança e moral.

No Brasil, até a data de 20 de abril de 2020, já haviam sido confirmados 38.654 casos de doenças causadas pelo novo coronavírus (COVID-19), com 2.462 mortes registradas.

Há, diante disso, à luz dos princípios da precaução e da proteção integral, a necessidade premente de se adotarem medidas preventivas, de modo a evitar a exposição de adolescentes a riscos de contaminação, seja no ambiente de trabalho, seja no seu deslocamento para as empresas, órgãos públicos e demais entes e/ou entidades em que realizados tanto o estágio quanto a aprendizagem profissional. No caso específico da aprendizagem profissional, a mera interrupção da formação teórica é medida insuficiente para evitar os riscos de contaminação.

A pandemia caracteriza situação excepcional e motivo de força maior, autorizando e assegurando senão a interrupção da prestação de serviços sem implicar em redução ou não pagamento da remuneração dos aprendizes e empregados com idade inferior a 18 anos, a inserção destes empregados no programa emergencial apenas nos casos de suspensão dos contratos ou de redução proporcional de salário e jornada, neste último caso desde que os adolescentes estejam em trabalho remoto ou teletrabalho.

5. Da restrição de adesão ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

A Medida Provisória n. 936 tem o “objetivo de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades empresariais, bem como reduzir o impacto social diante da paralisação de atividades e restrição de mobilidade” diante da situação de crise econômica gerada pela pandemia da Covid-19.

As medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda têm como destinatárias unicamente as empresas que enfrentam redução de faturamento

e/ou produção em razão da situação de emergência decorrente da pandemia, seja pelas medidas de restrição de circulação de pessoas e de funcionamento de estabelecimentos, seja pela queda na demanda de determinados produtos e serviços. Assim, fica evidente que empresas que não foram impactadas expressivamente em seu faturamento não poderão lançar mão de tais medidas (Exposição de Motivos da MP 936: “*espera-se contribuir para a diminuição de despesas obrigatórias e fixas das empresas nesse momento de redução drástica de faturamento em razão da abrupta retração do consumo e da emergência em saúde pública que afeta o mundo inteiro*”).

Essa constatação é fundamental, porque não há justificativa para que se permita que empresas cujos negócios não foram afetados pela pandemia se valham das medidas previstas na MP 936 para suspender contratos de trabalho ou para reduzir salários. Permitir que empresas não impactadas negativamente pela pandemia se utilizem dos expedientes trazidos pela MP 936 acarretaria sobrecarga desproporcional ao orçamento destinado para a preservação do emprego e da renda, colocando em risco a contemplação de empresas que realmente necessitam do socorro financeiro governamental neste momento.

6. Conclusão

São essas as breves considerações iniciais, ressaltando que a posição do Ministério Público do Trabalho tem como objetivo fornecer subsídios para que os Poderes da República possam aperfeiçoar a redação da Medida Provisória nº 936/2020.

Brasília, 20 de abril de 2020

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO
Procurador-Geral do Trabalho

MARIA APARECIDA GUGEL
Vice Procuradora-Geral do Trabalho

MÁRCIO AMAZONAS CABRAL DE ANDRADE
Secretário de Relações Institucionais do MPT

MARCEL BIANCHINI TRENTIN
Secretário Adjunto de Relações Institucionais do MPT

RENAN BERNARDI KALIL

Secretário Adjunto da Secretaria de Cooperação Internacional do MPT

GISELE SANTOS FERNANDES GOES
Coordenadora – Coordenadoria Nacional de 2º Grau

TERESA CRISTINA D´ALMEIDA BASTEIRO
Vice Coordenadora – Coordenadoria Nacional de 2º Grau

MÁRCIA CRISTINA KAMEI LÓPEZ ALIAGA
Coordenadora CODEMAT - Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente
de Trabalho

LUCIANO LIMA LEIVAS
Vice Coordenador CODEMAT - Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio
Ambiente de Trabalho

LYS SOBRAL CARDOSO
Coordenadora CONAETE- Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho
Escravo

ITALVAR FILIPE DE PAIVA MEDINA
Vice Coordenador CONAETE - Coordenadoria Nacional de Erradicação do
Trabalho Escravo

TADEU HENRIQUE LOPES DA CUNHA
Coordenador CONAFRET - Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas
Relações de Trabalho

CAROLINA DE PRÁ CAMPOREZ BUARQUE
Vice Coordenadora CONAFRET - Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes
nas Relações de Trabalho

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

CAROLINA PEREIRA MERCANTE
Vice Coordenadora CONALIS - Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade
Sindical

ANA CRISTINA DESIRÉE BARRETO FONSECA TOSTES RIBEIRO
Coordenadora CONAP - Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades
Trabalhistas na Administração Pública

ILEANA NEIVA MOUSINHO

Vice Coordenadora CONAP- Coordenadoria Nacional de Combate às
Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública

FLÁVIA OLIVEIRA VEIGA BAULER

Coordenadora CONATPA - Coordenadoria Nacional de Trabalho Portuário e
Aquaviário

NICODEMOS FABRICIO MAIA

Vice Coordenador CONATPA- Coordenadoria Nacional de Trabalho Portuário e
Aquaviário

ANA MARIA VILLA REAL F. RAMOS

Coordenadora COORDINFANCIA- Coordenadoria Nacional de Combate à
Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente

LUCIANA MARQUES COUTINHO

Vice Coordenadora COORDINFANCIA- Coordenadoria Nacional de Combate à
Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente

ADRIANE REIS DE ARAUJO

Coordenadora COORDIGUALDADE- Coordenadoria de Promoção da Igualdade de
Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

ANA LUCIA STUMPF GONZÁLEZ

Vice Coordenadora COORDIGUALDADE- Coordenadoria de Promoção da
Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 003680.2020.00.900/8 Trabalho Técnico nº 000077.2020**

.....
Signatário(a): **MARCIO AMAZONAS CABRAL DE ANDRADE**

Data e Hora: **20/04/2020 10:54:40**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **LYS SOBRAL CARDOSO**

Data e Hora: **20/04/2020 10:59:13**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **20/04/2020 11:00:09**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **MARCEL BIANCHINI TRENTIN**

Data e Hora: **20/04/2020 11:06:10**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **20/04/2020 11:06:27**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **GISELE SANTOS FERNANDES GÓES**

Data e Hora: **20/04/2020 11:06:46**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **ANA MARIA VILLA REAL FERREIRA RAMOS**

Data e Hora: **20/04/2020 11:06:50**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **MARIA APARECIDA GUGEL**

Data e Hora: **20/04/2020 11:07:12**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **MARIA APARECIDA GUGEL**

Data e Hora: **20/04/2020 11:07:27**

Assinado com login e senha

.....

Signatário(a): **ANA CRISTINA DESIRÉE BARRETO FONSECA TOSTES RIBEIRO**

Data e Hora: **20/04/2020 11:07:27**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **FLÁVIA OLIVEIRA VEIGA BAULER**

Data e Hora: **20/04/2020 11:07:42**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **LUCIANO LIMA LEIVAS**

Data e Hora: **20/04/2020 11:07:54**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **CAROLINA DE PRÁ CAMPOREZ BUARQUE**

Data e Hora: **20/04/2020 11:07:56**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **LUCIANA MARQUES COUTINHO**

Data e Hora: **20/04/2020 11:10:24**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **ILEANA NEIVA MOUSINHO**

Data e Hora: **20/04/2020 11:10:50**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **ITALVAR FILIPE DE PAIVA MEDINA**

Data e Hora: **20/04/2020 11:12:41**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **20/04/2020 11:21:27**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **20/04/2020 11:29:23**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **RENAN BERNARDI KALIL**

Data e Hora: **20/04/2020 11:42:00**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **TERESA CRISTINA D ALMEIDA BASTEIRO**

Data e Hora: **20/04/2020 12:29:29**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **20/04/2020 13:22:19**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **TADEU HENRIQUE LOPES DA CUNHA**

Data e Hora: **20/04/2020 13:23:25**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **NICODEMOS FABRÍCIO MAIA**

Data e Hora: **20/04/2020 14:02:23**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **MARCIA CRISTINA KAMEI LÓPEZ ALIAGA**

Data e Hora: **20/04/2020 14:10:40**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=4654708&ca=QCGEL62BHY16PPZR