



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021

MANIFESTAÇÃO SOBRE OS PONTOS MAIS RELEVANTES DO PLV

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)**, no exercício das suas atribuições estatuídas no art. 127 da Constituição da República de 1988 e nos arts. 5º, III, “e”, 6º, XX, 83, V, e 84, *caput*, da LC nº 75/93, expede a presente manifestação sobre os pontos mais relevantes do Projeto de Lei de Conversão (PLV) nº 17/2021, referente à Medida Provisória (MP) nº 1.045/2021.

1. INTRODUÇÃO

A MP nº 1.045/2021 instituiu “o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho”. Teve por desiderato, principalmente, retomar a possibilidade temporária de suspensão de contratos e de redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, considerando-se a perda da vigência da Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, no dia 31 de dezembro de 2020.

No PLV, sugere-se, como se extrai da própria ementa, a ampliação do objeto inicial da MP para contemplar três novos programas - denominados “Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego (Priore)”; “Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva (Requip)” e “Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário” -, bem como para promover alterações de caráter definitivo (não adstritas ao período da pandemia) em regras de direito material e processual constantes na CLT, no CPC e nas leis de números 5.010/66, 10.259/01 e 5.584/70.

Ampliações substanciais do objeto originário de medidas provisórias conflitam, entretanto, com jurisprudência do STF consolidada em controle concentrado de constitucionalidade. Segundo já decidiu, “viola a Constituição da República, notadamente o princípio democrático e o devido processo legislativo (arts. 1º, *caput*, parágrafo único, 2º, *caput*, 5º, *caput*, e LIV, CRFB), a prática da inserção, mediante emenda parlamentar no processo legislativo de conversão de medida provisória em lei, de matérias de conteúdo temático estranho ao objeto originário da medida provisória” (ADI 5127, Rel. Min. Rosa Weber, Rel. p/ Acórdão Min. Edson Fachin, Tribunal Pleno, julgado em 15/10/2015).

Nesse mesmo sentido, a Resolução nº 1, de 2002, do Congresso Nacional, é incisiva ao preceituar, no seu art. 4º, § 4º, que “é vedada a apresentação de emendas que versem sobre matéria estranha àquela tratada na Medida Provisória, **cabendo ao Presidente da Comissão o seu indeferimento liminar**”.

Por esse motivo, de forma a evitar nulidades formais, que trariam insegurança jurídica, entende o Ministério Público do Trabalho que matérias não diretamente relacionadas ao objeto da MP nº 1.045/2021 deveriam ser apreciadas em propostas legislativas específicas, que permitiriam amplo debate nas Casas do Congresso Nacional.

Além disso, cabe destacar que a Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, exige a consulta tripartite entre representantes do governo, empregadores e trabalhadores (art. 2º, item 1 c/c art. 5º, item 1, “b”) em caso de edição de normas sobre assuntos relacionados com as atividades da OIT, a exemplo das alterações sugeridas na CLT, que afetam temas versados por suas convenções e recomendações internacionais. Desse modo, a ausência de uma efetiva



consulta tripartite, ainda que de modo breve e desburocratizado, desobedece a tratado internacional de observância obrigatória no país.

2. DO TERMO DE COMPROMISSO COMO TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL

O PLV busca alterar o art. 627-A para conferir aos Auditores-Fiscais do Trabalho atribuições para assinatura de verdadeiros termos de ajuste de conduta (termos de compromisso com eficácia de títulos executivos extrajudiciais) com prazos e multas muito limitados. Semelhante proposta, quando da análise da MP 905/2019 pela Câmara dos Deputados, foi objeto de destaque pelo Exmo. Deputado Federal Leó Moraes (PODE/RO), que se pronunciou no seguinte sentido:

- Sr. Presidente, acredito ser de vital importância este destaque. É uma questão meramente processual, a fim de mantermos a força, a unidade e a capacidade operacional do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho. Ela resguarda a diferença que temos hoje e também o papel do Ministério Público do Trabalho, haja vista que o Relator trata do termo de ajustamento de conduta do MP da mesma forma que trata do termo de compromisso. Essas são questões processuais de negociação coletiva dentro das ações civis públicas. Já o termo de compromisso representa um instrumento de fiscalização e poder de polícia no âmbito administrativo do Ministério do Trabalho. Hoje essa função é exercida pelo Ministério da Economia.

Tal destaque veio a ser acolhido à unanimidade, inclusive pelo Exmo. Deputado Federal Relator, Dr. Christino Aureo, com conseqüente rejeição do dispositivo.

Com efeito, a alínea “b” do inciso I do art. 62 veda, expressamente, a edição de Medidas Provisórias sobre Direito Processual Civil, inserindo-se nessa regulamentação os títulos executivos extrajudiciais, como os termos de ajuste de conduta.

Cumpra esclarecer que o termo de compromisso firmado pela autoridade trabalhista (previsto no art. 627-A da CLT) é instituto de direito administrativo, que tem como objetivo limitar futura atuação da fiscalização do trabalho durante a sua vigência. Significa que, após a sua formalização, não pode haver nova ação fiscal ou atuação daquele estabelecimento quando cumpridas as obrigações constantes do termo de compromisso. É, dessa forma, um documento negocial que limita a ação do poder de polícia.

O termo de ajuste de conduta – TAC, por sua vez, é instituto de direito processual coletivo (título executivo extrajudicial), previsto no art. 5º, § 6º, da Lei de Ação Civil Pública. Pode ser firmado pelos órgãos legitimados processuais para o ajuizamento dessa ação - em especial o Ministério Público, único legitimado apto a firmar o termo no bojo de inquérito civil -, como mecanismo pré-processual apto a pacificar conflitos coletivos. A sua assinatura resolve conciliatoriamente a demanda coletiva, impedindo que uma ação seja proposta tendo como objeto obrigação convencionada no termo. Jamais pode ser manejado, por conseguinte, por agentes públicos sem capacidade postulatória, como é o caso dos Auditores-Fiscais do Trabalho, e sem legitimidade e atribuição constitucional para representação e defesa judicial e extrajudicial de direitos coletivos ou individuais indisponíveis.

É importante esclarecer que, embora possam os Auditores assinar termo de compromisso administrativo (art. 627-A), não lhes é lícito firmar termo de ajuste de conduta. Isso porque as autoridades aptas a firmar TAC são unicamente os órgãos públicos que constam do rol do art. 5º da LACP (Ministério Público, Defensoria Pública, União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios).



3. DA FISCALIZAÇÃO DE NORMAS DE PROTEÇÃO AO LABOR

O projeto também sugere alterar o art. 626 da CLT, no que incorre em flagrante atecnia e inconstitucionalidade, ao buscar atribuir exclusivamente aos Auditores-Fiscais do Trabalho a realização de inspeções para “verificação do cumprimento das normas de proteção ao trabalho, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde do trabalho”. Deveras, tal previsão malferde atribuições constitucionais de numerosos órgãos públicos, a exemplo do próprio Ministério Público do Trabalho, que tem o mister de “defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos direitos sociais e individuais indisponíveis”, no âmbito das relações laborais (art. 127 da CF/88) e, para tanto, dispõe de poderes investigatórios conferidos diretamente pelo art. 129 da Carta Magna e pela LC nº 75/93, inclusive a prerrogativa de “realizar inspeções e diligências investigatórias”, com “livre acesso a qualquer local público ou privado, respeitadas as normas constitucionais pertinentes à inviolabilidade do domicílio”.

Entre outros órgãos com atribuições constitucionais e legais que o projeto cercearia indevidamente, destacam-se a Polícia Federal e o Ministério Público Federal, com poderes para investigar crimes contra a organização do trabalho e o próprio crime de redução de trabalhador a condição análoga à de escravo; a Vigilância em Saúde do Trabalhador, no âmbito do Sistema Único de Saúde (art. 200, II e VIII, da CF/88); a Vigilância Sanitária, com poder de polícia para, por exemplo, apreender alimentos estragados ou fora da validade eventualmente fornecidos a trabalhadores; o Corpo de Bombeiros Militar e a Defesa Civil, que possuem poder de polícia para interdição de estabelecimentos geradores de riscos graves e iminentes aos cidadãos trabalhadores, como de incêndio e desabamento; os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST); a Receita Federal, considerando-se as repercussões tributárias de ilícitos trabalhistas, tudo a revelar a completa falta de mínima base jurídica da proposta normativa sugerida.

4. DAS ALTERAÇÕES NO REGRAMENTO DA GRATUIDADE DA JUSTIÇA (art. 88)

No que diz respeito ao tema em epígrafe, tem-se nova violação ao art. 62, I, “b”, da CF/88, que proíbe medidas provisórias sobre matérias processuais. As alterações propostas, ademais, vulneram o direito de ação dos cidadãos, na medida em que buscam limitar a concessão do benefício da assistência judiciária gratuita apenas para pessoas em situação de miserabilidade (excluindo-se, assim, todos aqueles que vierem a passar por dificuldades financeiras, em virtude, por exemplo, de recente desemprego, o que pode ocorrer em qualquer classe social), ampliar a possibilidade de condenação de beneficiários da Justiça gratuita a honorários sucumbenciais e impor a inscrição dessas pessoas em cadastros governamentais.

Importante assinalar que a inconstitucionalidade dos dispositivos celetistas que, atualmente, permitem a condenação de beneficiários da Justiça Gratuita a honorários sucumbenciais foi abordada pela Procuradoria-Geral da República ao ajuizar a ADI nº 5766, da qual se extrai o seguinte excerto:

[...] Os dispositivos apontados apresentam inconstitucionalidade material, por impor restrições inconstitucionais à garantia de gratuidade judiciária aos que comprovem insuficiência de recursos, na Justiça do Trabalho, em violação aos arts. 1º, incisos III e IV; 3º, incs. I e III; 5º, caput, incs. XXXV e LXXIV, e § 2º; e 7º a 9º da Constituição da República.

Ao impor maior restrição à gratuidade judiciária na Justiça do Trabalho, mesmo em comparação com a Justiça Comum, e ao desequilibrar a



paridade de armas processuais entre os litigantes trabalhistas, as normas violam os princípios constitucionais da isonomia (art. 5º, caput), da ampla defesa (art. 5º, LV), do devido processo legal (art. 5º, LIV) e da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV). [...]

O conteúdo do PLV, contudo, representa aprofundamento do cerceio, já inconstitucional, que ora consta na CLT do direito de acesso à Justiça pelos necessitados, em violação ao art. 5º, XXXV e LXXIV, da CF/88. Pretende-se retirar a presunção de hipossuficiência para estabelecer a presunção de má-fé na realização do pedido, obrigando-se a prova de inscrição em cadastro oficial do governo federal instituído para programas sociais, a qual dificilmente poderá ser produzida, ilustrativamente, pelas vítimas de trabalho escravo, as quais, por vezes, chegam a não ter sequer carteira de identidade ou número de inscrição no CPF.

Em sociedades democráticas, todos os cidadãos, inclusive os mais humildes e vulneráveis, como moradores de rua, crianças e adolescentes em situação de violência e privação de direitos, entre outros, devem ter plenamente assegurado o acesso ao Poder Judiciário. Criar barreiras que, na prática, inviabilizem essa mais básica garantia de cidadania contraria a própria concepção da República Federativa do Brasil como Estado Democrático de Direito, estatuída pelo art. 1º da Constituição Federal de 1988. Implicaria, outrossim, violação a numerosos tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro – que ostentam, nos termos da jurisprudência do STF (RE nº. 466.343), hierarquia supralegal -, a exemplo da Convenção Americana de Direitos Humanos e do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos da ONU, de 1966.

5. DA PREVISÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDIAIS COM CLÁUSULA DE QUITAÇÃO GERAL (art. 88)

O art. 88 do PLV insere três parágrafos ao art. 855-D da CLT, os quais alteram disposições relativas ao processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Novamente, trata-se de matéria processual, a respeito da qual é vedada a edição de Medida Provisória, segundo o art. 62, I, “b”, da CF/88.

Inicialmente, é importante registrar que o processo de homologação de acordo extrajudicial foi inserido na CLT pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Desde que houve essa alteração, o Ministério Público do Trabalho vem constatando realidade com relação à qual já havia externado preocupação no momento da Reforma: em inúmeras situações, tem havido o emprego desse instituto como procedimento ordinário de pagamento de verbas incontroversas no momento de encerramento de contratos de trabalho, buscando-se converter o Poder Judiciário numa extensão do setor de recursos humanos das empresas ou, ainda, numa alternativa à homologação por sindicatos profissionais, muitas vezes com o encaminhamento de minutas de acordos que desrespeitam os requisitos estatuídos nos atuais arts. 855-B e seguintes da CLT e implicam mera renúncia de direitos trabalhistas.

Em potencial estímulo ao manejo fraudulento da homologação judicial, com cerceamento de posterior acesso à Justiça por trabalhadores com direitos desrespeitados, busca o projeto de conversão inserir a possibilidade de se pactuar a quitação geral do contrato. Essa previsão afronta os princípios da hipossuficiência do empregado e da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas e poderia inviabilizar o exercício do direito



constitucional de acesso à Justiça (art. 5º, XXXV), sobretudo em situações não passíveis de previsão no momento de celebração do acordo, como doença profissional que manifeste sintomas apenas após o encerramento do vínculo.

Tenta-se, ademais, inserir regras que impedem a ampla cognição a respeito do acordo pelo Poder Judiciário, o que poderia vir a prejudicar também as empresas, e não somente os trabalhadores. Exemplifica-se: se o empregado é terceirizado e celebra acordo extrajudicial de quitação total, mas com recebimento de metade das verbas trabalhistas, e a tomadora de serviços (que pagou integralmente o valor do serviço), por seu setor de *compliance*, descobre a avença prejudicial aos seus interesses, não terá a empresa tomadora, se prevalecer o texto da MP, condições de levar ao Poder Judiciário o pleito de anulação do ajuste. Ainda assim, correrá o risco de ser responsável subsidiária pela má fiscalização do contrato.

Resguardando relações sem assimetrias, o Código Civil prevê que é sempre possível perquirir se, em um negócio jurídico, as cláusulas espelham ou não a verdade dos fatos. Em relações assimétricas, como a de trabalho, com maior razão a lei deveria assegurar a ampla análise dos fatos pelo Poder Judiciário. Justamente no momento de término da relação de emprego, o empregado, necessitado das verbas rescisórias para se manter, está em estado de maior fragilidade e sujeito a coações, que também podem ocorrer no curso do contrato e cuja análise não pode ficar infensa ao Poder Judiciário.

6. DO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO INCENTIVADO, QUALIFICAÇÃO E INCLUSÃO PRODUTIVA (REQUIP)

O Requip é uma modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado trazida pelo PLV, com prazo de 3 (três) anos e destinada a jovens entre 18 e 29 anos, pessoas sem registro em CTPS há mais de 2 (anos) anos, ou pessoas de baixa renda oriundas de programas federais de transferência de renda.

6.1. Da natureza do contrato e efeitos

Quanto à previsão de que a relação estabelecida por meio do Requip “não acarretará reconhecimento de vínculo empregatício de qualquer natureza.” (art. 45) - mesmo que presente a subordinação (admitida pelo § 3º do art. 43) e todos os demais pressupostos fático-jurídicos da relação empregatícia -, ela padece de inconstitucionalidade. Deveras, o dever de registro de vínculos empregatícios emana de normas de ordem pública e que, ainda, geram efeitos que desbordam da relação individual de emprego, a exemplo de consequências tributárias e previdenciárias. O reconhecimento do vínculo de emprego, ademais, atrai a incidência do rol de direitos humanos e fundamentais mínimos elencados nos arts. 7º e seguintes da Constituição da República e nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil. O afastamento artificial da natureza do vínculo firmado encontra-se em rota de colisão com o próprio princípio do valor social do trabalho, em que se funda a República Federativa do Brasil (art. 1º, IV, da CF/88), e estimularia a prática de fraudes, inclusive em prejuízo aos cofres da Previdência Social.

Impende sobrelevar que a Carga Magna é incisiva ao proclamar, em seu art. 170, que a Ordem Econômica é fundada na “valorização do trabalho humano” e deve “assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”, bem como observar os princípios da função socioambiental da propriedade (incisos III e VI) e da “busca



do pleno emprego” (inciso VIII). A qualificação dos vínculos referentes ao Requip como de natureza civilista afronta tais previsões, entre outras, e, portanto, comporta atecnia, ensejando grande insegurança jurídica para empresas e trabalhadores.

Em rota de colisão com os preceitos constitucionais, o Requip, se aprovado da forma proposta, ficaria completamente à margem da legislação trabalhista, já que não haveria vínculo empregatício (art. 45), o qual não seria reconhecido mesmo se descumpridas limitações de jornada (art. 55, § 2º); não haveria salário, mas apenas o pagamento de “bônus de inclusão produtiva” ou BIP (pago com recursos públicos – art. 52) e de “bolsa de incentivo à qualificação” ou BIQ (pago pela empresa); não haveria recolhimento previdenciário ou fiscal (art. 70); não haveria férias, já que o trabalhador teria direito apenas a um recesso de trinta dias, parcialmente remunerado e sem o terço constitucional (art. 67); o vale-transporte seria garantido apenas parcialmente (art. 68), não sendo assegurado para as atividades de qualificação profissional, quando o trabalhador terá que se valer dos seus próprios recursos para tanto. Seria consubstanciada, portanto, literal transgressão a direitos consagrados nos incisos do art. 7º da Lei Maior, bem como em seu art. 227, que insere, entre os aspectos do “direito a proteção especial” do adolescente e do jovem, a “garantia de direitos previdenciários e trabalhistas” com “absoluta prioridade”.

O Requip se anuncia como modalidade de trabalho associada à qualificação profissional, mas estipula carga horária de somente 180 horas anuais de formação, sem previsão de nenhuma diretriz curricular programática ou vinculação entre atividades teóricas e práticas e sem computar esse tempo na jornada (art. 57), diversamente do que se observa na aprendizagem. Permite, outrossim, que as próprias empresas possam ministrar a carga teórica (arts. 59 e 65), o que abre flanco para qualificações profissionais de fachada. Trata-se, pois, de forma de trabalho altamente precarizada, impactando, sobretudo, a juventude na fase etária de 18 a 29 anos, em clara discriminação negativa em função da idade.

Não há, no projeto, nenhum mecanismo para evitar que os empregados atuais, contratados pelas regras vigentes, sejam substituídos pelos trabalhadores admitidos via Requip, sendo que, durante a vigência do regime (três anos), a cota máxima de admissões será de 10% do total de empregados no primeiro ano, 15% no segundo ano e 20% (ou seja, um quinto do total de empregados) no terceiro ano. Desse modo, as empresas poderão dispensar seus atuais empregados e contratar admitidos via Requip, contando ainda com subsídio da União Federal e dos recursos do Sistema S. Somando-se os trabalhadores do Priore (tratado abaixo), quase metade (45%) das vagas de labor das empresas poderão ser ocupadas por meio de vínculos temporários. Em agravamento a esse contexto, na eventualidade de, ao longo da vigência dos contratos do Requip e do Priore, haver redução da quantidade de empregados formais das empresas, será possível que mais da metade do quadro de pessoal corresponda a contratados por essas vias precárias (art. 48, § 5º), com menos direitos trabalhistas e enormes impactos tributários e na Previdência Social.

Outro prejuízo consiste na vedação de organização sindical dos contratados por meio do Requip, nos moldes do art. 45, § 2º, do projeto de conversão, o que representa grave inconstitucionalidade. Intencionar-se a exclusão de trabalhadores da sua respectiva categoria profissional equivale a negar-lhes o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, como previsto em vários dos incisos do art. 7º da CF/88, máxime o inciso XXXVI. Também viola liberdades sindicais individuais e coletivas, previstas no art. 8º da CF/88, tendo em vista que lhes retira a possibilidade de serem representados pelo sindicato da categoria, bem como ofende a autonomia privada coletiva dos trabalhadores reunidos em sindicatos, principalmente as liberdades de criação e de autodeterminação. Trata-se de legislação estatal antissindical, por meio da qual se propõe uma interferência do Estado na organização dos sindicatos, em flagrante transgressão ao art. 8º, I, da CF/88.

Também seria cerceada, por meio do Requip, a garantia constitucional do



adicional de periculosidade (art. 7º, XXIII, da CF/88), pois o PLV, apesar de proibir o exercício de atividades perigosas a trabalhadores admitidos por esse programa, adota, em seu art. 71, § 1º, conceito de periculosidade mais restrito do que o da CLT, dele excluindo as “atividades de trabalhador em motocicleta” (art. 193, § 4º, da CLT).

Além disso, não há previsão de nenhum direito ao trabalhador em caso de rescisão antecipada do contrato pelo seu contratante (art. 73), em nítida ofensa ao art. 7º, I, da CF/88, e em estímulo a dispensas arbitrárias, as quais seriam totalmente desoneradas.

6.2. Da aprendizagem profissional

O projeto, ademais, traz o risco de comprometer o instituto da aprendizagem profissional, dado o desestímulo que gera para a contratação de aprendizes em quantidade superior à cota legal mínima, ao introduzir a possibilidade de admissão de jovens sem nenhum direito trabalhista ou previdenciário. Como corolário, diversas vagas de aprendizagem poderão desaparecer do mercado de trabalho, com sérios prejuízos à educação e profissionalização de jovens, em desacordo com os direitos assegurados não só na CLT, mas também nos arts. 205 e 227 da Constituição da República, XXVI da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, 4º e 69 do Estatuto da Criança e do Adolescente, 14 e 155, V, do Estatuto da Juventude.

Com efeito, considerando que o Requip é uma modalidade de trabalho com menos direitos e subsidiada pelo Estado, a tendência é que empregadores passem a optar por essa forma de admissão de trabalhadores em situação de vulnerabilidade. Vale lembrar que a cota mínima legal de aprendizagem prevista no art. 429 da CLT é de 5% sobre o total de funções que demandam formação profissional, mas a cota máxima é de 15%, havendo o risco de que empresas não mais ofereçam vagas que superem o mínimo legal.

Importante ressaltar que a aprendizagem profissional se dirige ao público de 14 a 24 anos (art. 428 da CLT), mas é prioritária a contratação na faixa etária de 14 a 18 anos (art. 53 do Decreto n. 9.579/2018), justamente para combater o trabalho irregular e informal de adolescentes que precisam se inserir no mercado de trabalho mais precocemente. A vingar o Requip, muitos adolescentes ficarão desprovidos dessa oportunidade de trabalho protegido, o que implica evidente retrocesso social, não permitido pela Constituição Federal (arts. 227 e 7º, *caput*, conforme o qual os atos normativos devem buscar a melhoria da condição social), especialmente quando se trata de crianças, adolescentes e jovens

Segundo dados estatísticos da PNADC divulgados em dezembro de 2020 pelo IBGE, 78,7% dos casos de trabalho infantil estão na faixa etária de 14 a 17 anos de idade, idades compatíveis com a possibilidade de inserção produtiva na aprendizagem profissional. A profissionalização da vítima do trabalho infantil e de outras vulnerabilidades sociais, via aprendizagem profissional, é um instrumento fundamental para combater, inclusive sobre o aspecto da prevenção, situações de trabalho proibido e irregular de adolescentes. A aprendizagem assegura que essas pessoas possam ingressar de forma protegida no mercado de trabalho e com uma formação técnico-profissional. Ao aliar uma oportunidade de renda a uma formação profissional que pode potencializar as chances de empregabilidade futura, promove, ainda, o ingresso/reingresso escolar, sendo forte incentivo a continuidade dos estudos e o desenvolvimento da formação cidadã.

O Requip, por outro lado, implicaria a discriminação de jovens, relegando-os a trabalhos com poucos direitos e desprovidos de qualificação profissional de qualidade, e redundaria em forte encolhimento da aprendizagem profissional, política de profissionalização histórica voltada à inserção protegida de adolescentes e jovens vulneráveis e de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.



7. DO “PROGRAMA PRIMEIRA OPORTUNIDADE E REINserÇÃO NO EMPREGO (PRIORE)”

O Priore, mencionado nos arts. 24 e seguintes do PLV, propõe, como forma de estimular a empregabilidade, a contratação de trabalhadores com idades entre 18 e 29 anos ou mais de 55 anos, por prazo determinado, com menos direitos do que demais empregados.

Inicialmente, cumpre destacar que, apesar de o projeto indicar, no art. 25, que o Priore teria por objetivo preencher somente novos postos de labor, há contradição logo em seguida, na medida em que o § 1º do mesmo dispositivo prevê que um quarto (25%) do total do quadro de empregados da empresa pode ser ocupado por essa via. Mais adiante, esclarece que esse percentual, na realidade, pode ser calculado sobre a média de todos os empregados registrados desde antes do reconhecimento oficial do início da pandemia no Brasil (1º de janeiro de 2020) até 31 de dezembro de 2020, o que pode terminar por ensejar uma quantidade de contratados pelo Priore superior a um quarto dos trabalhadores atuais de determinadas empresas.

Admite-se, ademais, a recontração, pelo Priore, de pessoas antes contratadas por outras modalidades contratuais, ou, até mesmo, por intermédio desse mesmo programa, desde que respeitado um intervalo de 180 (cento e oitenta) dias da data da dispensa. Quanto a trabalhadores antes admitidos como aprendizes, avulsos, intermitentes ou por meio de contratos de experiência, chega-se a estabelecer que não é preciso sequer esperar esse prazo mínimo após serem dispensados (art. 25, §§ 4º e 5º). Todas essas previsões vão na contramão do objetivo, descrito no *caput* do art. 25, de admissão “exclusivamente para novos postos de trabalho”, gerando, então, antinomias normativas e conseqüente foco de insegurança jurídica quanto à licitude dos contratos a serem pactuados.

Com efeito, há o fundado risco de haver, em verdade, grande quantidade de dispensas de trabalhadores atuais, com substituição por outros com menos direitos e que, assim, gerem menos custos.

O projeto prevê, ainda, que o contrato por prazo determinado do Priore pode ter duração de até 24 (vinte e quatro) meses (art. 28). Posteriormente, contudo, permite adotar essa modalidade de contratação por 36 (trinta e seis) meses após a vigência da lei (art. 39). Logo, há desestímulo à manutenção, pelas empresas, de trabalhadores contratados por meio Priore como empregados por prazo indeterminado após o advento do termo final dessa contratação, haja vista que eles poderão ser dispensados com poucos custos e, ato contínuo, trocados por outros também admitidos por essa via. Não bastasse isso, são aceitas sucessivas prorrogações dessa modalidade contratual, com afastamento da incidência do art. 451 da CLT (art. 28, § 2º). Tal constatação reforça o risco de haver, em verdade, rebaixamento de direitos sem incremento de empregos formais.

Observa-se, igualmente, que os extensos prazos dos contratos – de até 24 (vinte e quatro) meses – são demais delongados para fazer frente aos objetivos declarados da proposta, alusivos à contenção emergencial de repercussões trabalhistas ensejadas pela pandemia. Isso fica mais evidente ao se levar em consideração que, como o programa tem duração prevista de 36 meses, seria possível, conforme o art. 39, § 1º, um contrato do Priore estar em curso mesmo passados 60 meses da publicação da lei.

Além disso, ao possibilitar tratamento diferenciado, sobretudo quanto ao aspecto remuneratório, entre trabalhadores jovens ou idosos admitidos via Priore e demais empregados da mesma empresa, o projeto, caso aprovado, pode vir a promover discriminação inconstitucional, ofensiva aos arts. 3º, III e IV, 5º *caput*, e 7º, *caput* e XXX, da



Ministério Público da União
Ministério Público do Trabalho
Procuradoria-Geral do Trabalho

CRFB/88, e a grande miríade de normas internacionais, como o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, de 1966, a Convenção nº 111 da OIT e a Convenção Americana de Direitos Humanos. Geraria, outrossim, desarmonia normativa com os Estatutos da Juventude e do Idoso, fundados no princípio da não discriminação, e que admitem estímulos do Poder Público para admissão de jovens e idosos por empresas, os quais, porém, não devem se traduzir em mitigação de direitos. A gravidade de tal discriminação é ainda maior ao se ter em mente que alcançaria empregados com salário-base de até 2 salários mínimos, justamente aqueles mais vulneráveis, podendo levar à piora de condições sociais dos trabalhadores mais pobres e menos favorecidos.

Outro risco da criação dessa nova modalidade de contrato de trabalho é o desestímulo à admissão na forma de aprendizagem, em prejuízo à relevante qualificação profissional que esta proporciona à juventude brasileira, porquanto prevê direitos reduzidos, quando comparados ao contrato normal de trabalho e a possibilidade de uma jornada de trabalho maior do que a do aprendiz. Para piorar, tal jornada poderia, por meio de negociação coletiva ou mesmo acordos individuais, ser ampliada em 2 (duas) horas extras diárias, com prazos de compensação elastecidos mediante bancos de horas (art. 31).

Entre os direitos diminuídos, ressalta-se a possibilidade de diluição mensal do 13º salário e do terço das férias dos trabalhadores (art. 29), o que contraria a razão de ser desses institutos, que decorrem expressamente da Constituição da República. Na prática, o que ocorrerá é o pagamento, de forma dissimulada, de uma remuneração mensal superior ao salário registrado em CTPS e o não recebimento efetivo dessas duas parcelas de assento constitucional pelos trabalhadores. A natureza jurídica e objetivo do 13º salário, de fazer frente a despesas usualmente acrescidas nas rotinas de todos os cidadãos, por ocasião do encerramento dos exercícios anuais, justifica o seu pagamento em época própria. Com relação às férias, o pagamento do terço volta-se a possibilitar o descanso, lazer e a recuperação física e mental do trabalhador naquele período de repouso.

A faculdade de pagamento antecipado da indenização sobre o saldo do FGTS (art. 29, § 1º) incorre na mesma incoerência ontológica, já que o seu objetivo é resguardar o sustento do trabalhador e sua família após a ruptura do vínculo, até que consiga novo emprego. Com a sua diluição mensal, haveria absorção no cômputo do salário em si.

Outros rebaixamentos de direitos consistem na redução da indenização sobre os depósitos de FGTS de 40% para 20% e na redução das alíquotas de FGTS para percentuais que variam de 2 a 6% (art. 30). Promove-se, nesse sentido, significativo barateamento de dispensas sem justa causa, o que, mais uma vez, contradiz o objetivo declarado do projeto de incentivo à empregabilidade. Em acréscimo, gera-se discriminação ilegítima entre trabalhadores contratados por empregadores com enquadramentos fiscais distintos, ainda que desempenhem o mesmo tipo de trabalho, como ilustra a tabela a seguir, que considera o salário-base de R\$ 2.200,00:

Alíquota de 8% - atual	6% - Priore (regra geral)	4% - Priore (EPP)	2% - Priore (ME)
R\$ 176,00 de FGTS	R\$ 132,00 de FGTS	R\$ 88,00 de FGTS	R\$ 44,00 de FGTS

Nos arts. 32 e 52, o projeto traz a previsão do benefício de inclusão produtiva (BIP), que complementaria a renda dos trabalhadores contratados pelo Priore, mas não chega a trazer - assim como não o faz quanto ao Requip - estudo do impacto orçamentário e financeiro para custeio dessa política pública, nos termos do art. 126, II, "b", da Lei nº 14.116/2020 (LDO 2021) e do art. 16 da Lei Complementar nº 101/00 (LRF), tampouco sobre o orçamento das entidades integrantes do Sistema S. Não elucidada, por exemplo, quanto a estas últimas, se o custeio do BIP poderia comprometer o oferecimento de cursos ou vagas suficientes para atender à demanda de aprendizagem das empresas. Do mesmo



modo, não são esclarecidos o impacto orçamentário e financeiro da renúncia fiscal inserta nos arts. 32, 52, 54, III a V e 70, concernente à redução dos recolhimentos de imposto de renda, de contribuições previdenciárias e das contribuições sociais das empresas ao Sistema S, nem quais as repercussões sobre as atividades desse sistema, especialmente a aprendizagem.

O art. 39, § 2º, por sua vez, prevê a possibilidade de conversão do contrato de trabalho por meio do Priore em contrato por prazo indeterminado se inobservados os limites constantes no art. 25. Desconsidera, porém, o cabimento de tal conversão na hipótese de descumprimento de outros critérios de enquadramento no programa, como público alvo, inexistência de vínculo prévio para fins de caracterização do primeiro emprego, prazo mínimo para reinserção no mercado, prazos de quarentenas e limite de salário base. Há, por conseguinte, a previsão de parâmetros para uso do programa sem a correspondente fixação de consequências para seu descumprimento.

8. DO PROGRAMA NACIONAL DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO SOCIAL VOLUNTÁRIO

O art. 77 do PLV cria o Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário, vinculado ao Ministério do Trabalho e Previdência, o qual contempla modalidade inconstitucional de trabalho voluntário remunerado. Tal programa foi inserido no relatório do PLV na mesma semana em que este foi votado na Câmara dos Deputados, de modo que não houve tempo hábil para mínimo aprofundamento dos debates em derredor dessa temática, que poderá trazer graves e deletérios efeitos à coletividade.

A Lei nº 9.608/2020 regulamenta o trabalho voluntário no Brasil e prevê que será sempre não remunerado, além de descrever as espécies de atividades voluntárias (“objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa). O trabalho voluntário pressupõe uma atividade altruística voltada a objetivos pré-definidos, o que não foi observado na PLV, que, além de prever remuneração - afastando o ânimo de vontade característico da voluntariedade e introduzindo, em verdade, vínculos de labor subordinado na Administração Pública sem os direitos mínimos previstos no art. 39, § 3º, da CF/88 -, remeteu aos Municípios, a definição das atividades a serem executadas.

Os únicos direitos assegurados em contrapartida pelos serviços prestados pelos “voluntários” seriam o valor horário do salário mínimo, o vale-transporte e, apenas eventualmente, alimentação, em total desacordo com o referido art. 39, § 3º, da CF/88.

A contratação por meio do Programa em exame seria, caso aprovado, destinada a jovens entre 18 ou 29 anos ou a pessoas com mais de 50 anos. Mais uma vez, portanto - ante o afastamento de direitos legais e constitucionais e a desequiparação remuneratória com servidores públicos ou mesmo empregados terceirizados que desempenhassem as mesmas funções -, haveria discriminação inconstitucional em função da idade, ofensiva aos arts. 3º, III e IV, 5º *caput*, e 7º, *caput* e XXX, da CRFB/88, e a numerosas normas internacionais, como o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos da ONU, de 1966, a Convenção nº 111 da OIT e a Convenção Americana de Direitos Humanos, bem como em dissonância com as previsões dos Estatutos da Juventude e do Idoso. Malfere-se, outrossim, a previsão constitucional de que aos jovens devem ser assegurados, com absoluta prioridade os “direitos previdenciários e trabalhistas” (art. 227, § 3º, II, da CF/88)

Vale lembrar que a Constituição Federal de 1988 elegeu, como um dos fundamentos da República, ao lado da dignidade humana, o valor social do trabalho (art. 1º, IV), consagrando, ainda, a liberdade de trabalho, ofício ou profissão (art. 5º, XIII), elencando os direitos mínimos dos trabalhadores e servidores públicos, dentre outros que visem à



melhoria de sua condição social (arts. 6º, 7º e 39, § 3º) e estabelecendo o direito à liberdade, organização e atuação sindical como instrumento de promoção do trabalho socialmente protegido (arts. 8º ao 11). Noutra senda, a centralidade do trabalho é sentida no art. 170, o qual estabelece que a Ordem Econômica deve observar o princípio da valorização do trabalho humano, o direito à existência digna, a justiça social, a função socioambiental da propriedade (incisos III e VI) e a busca do pleno emprego (inciso VIII).

Outra inconstitucionalidade consiste na violação à regra do concurso público consagrada no art. 37, II e § 2º, da CF/88 (a qual não permite admissão de pessoal subordinado pela Administração Pública sob a premissa de “voluntariado”), bem como ao princípio da ampla acessibilidade a cargos e empregos públicos, estatuído pelo art. 37, I, CF/88, e pelo art. 21 (2) da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948. Com efeito, o Programa passa a admitir a prática de atos atualmente definidos como ímprobos pelo art. 11, V, da Lei nº 8.429/92 (“frustrar a licitude de concurso público”). Sob o argumento de incluir pessoas de determinadas faixas etárias no mercado de trabalho, alijaria outras tantas de seu direito humano de ingressar nos quadros de pessoal de Municípios pela via legítima do concurso público, pois estes deixarão de admitir servidores públicos para contratar “voluntários” por uma remuneração muito menor.

Com uma remuneração baixa, o afastamento de direitos fundamentais e uma contraprestação da União, “observadas suas disponibilidades orçamentárias e financeiras”, limitada a apenas R\$ 125,00, não há, no Programa, sequer a cobertura previdenciária obrigatória. Se os “voluntários” sofrerem acidentes de trabalho ou contraírem doenças ocupacionais, não haverá sequer a proteção de um seguro do INSS. Essa falta de trabalho protegido pode gerar, assim, sérios riscos para os próprios Municípios contratantes, que assumirão totalmente os ônus por eventuais acidentes e doenças do trabalho.

Embora, no art. 79, II, “a”, seja ressalvado que os “voluntários” não podem atuar em profissões regulamentadas por lei ou em cargos e empregos públicos, sabe-se que a abertura do trabalho “voluntário” em 5.570 Municípios ensejará dificuldades de fiscalização, além de permitir que cargos e empregos sejam colocados em extinção, para que, após, sejam providos por essa forma “voluntária”, menos onerosa para a administração pública e sem concurso público. Ademais, Municípios que já violam essa regra constitucional, seja por meio de contratações temporárias desvirtuadas, funções comissionadas ofensivas ao art. 37, V, da CF/88, terceirizações ou contratos de estágio ilegais, encontrariam, nesse “voluntariado” sem respaldo constitucional, mais uma alternativa para a perpetração de fraudes ao certame público, em ofensa aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência administrativas (art. 37, caput, da CF/88). Diante da dispensa de concurso público, afinal, pode haver toda forma de favorecimento, nepotismo e agraciamento de apadrinhados ou grupos políticos.

Por fim, o Programa, se aprovado, tende a romper com um dos princípios estruturantes da administração pública, segundo o qual o serviço público para ser bem prestado, e não sofrer solução de continuidade, deve ter quadro de pessoal de carreira, qualificado e constantemente avaliado e capacitado (art. 39, § 2º, da CF/88).

9. DAS DEMAIS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

9.1 Da redução do adicional de horas extras para jornadas diferenciadas (art. 86)

O art. 86 do projeto de conversão também desborda do objeto originário da MP nº 1.045/2021 para prever a possibilidade da extensão continuada da duração normal do



trabalho em jornadas diferenciadas, com o pagamento de adicional de horas-extras de somente 20%. Tal previsão é explicitamente inconstitucional, por malferir o percentual mínimo de 50% imposto pelo art. 7º, XVI, da Lei Maior. Ultrapassada a jornada contratada, ainda que não corresponda à jornada máxima legalmente possível de se pactuar, o pagamento do percentual mínimo é imperativo, com base em regra constitucional expressa, inafastável pela legislação ordinária ou pela vontade das partes.

Ressalta-se, ainda, que o legislador fixou jornadas especiais de trabalho para certas categorias de trabalhadores não por capricho, mas em razão das condições especiais inerentes ao exercício de suas atribuições, com sobrecarga física e mental diferenciadas em relação aos demais. Para tais situações, a previsão legal de jornadas de trabalho reduzidas constitui importante medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, contribuindo para a prevenção de doenças físicas e psíquicas.

Ademais, a Constituição estabelece, como direito fundamental, o “ piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho ” (art. 7º, V). A extensão da duração do labor dos empregados com jornada especial nunca poderia ser majorada sem que o piso salarial atualmente previsto em lei fosse também majorado. Logo, eis mais um fundamento para inconstitucionalidade do aventado adicional de 20%.

9.2 Da usurpação de competência do Poder Legislativo (art. 87)

O art. 87 do projeto de conversão concede ao Poder Executivo “ carta branca ” para dispor sobre regras jurídicas incidentes sobre as relações de emprego do país em situações de emergência de saúde pública ou estado de calamidade pública de âmbito nacional, estadual ou distrital - e com impactos no orçamento da União -, sem a necessária atuação do Poder Legislativo. Trata-se de indubitosa usurpação da competência legislativa estatuída no art. 22, I, da Constituição da República, com a qual não se pode compactuar.

Vale lembrar que o Poder Executivo já dispõe de mecanismos para enfrentamento de situações de relevância e urgência, a exemplo da própria medida provisória (art. 62 da CF/88).

9.3 Da extensão de jornadas de trabalhadores em minas de subsolo (art. 88)

Observa-se, ainda, que o PLV se propõe a alterar a jornada especial de trabalhadores em minas de subsolo prevista no art. 293 da CLT – atualmente de 6h e 36h semanais – para admitir labor diário de até 12h. Ademais, elimina a obrigatoriedade de intervalo de 15 minutos a cada 3h de labor, estipulada pelo art. 298, parágrafo único, da CLT, e essencial à recuperação biopsicofisiológica de tais funcionários.

Ofende-se, desse modo, o dever constitucional de “ redução dos riscos inerentes ao trabalho ” (art. 7º, XXII, da CF/88), pois o labor desses mineiros é notoriamente insalubre e penoso, ocorrendo sob baixa luminosidade, reduzidos níveis de oxigênio, elevadas temperaturas e riscos mais acentuados de acidentes, como quedas, soterramentos e intoxicações, que podem vir a ser sobremaneira majorados com a fadiga dos empregados. Tal extensão da jornada, assim, agravada pela possibilidade de redução de intervalos, certamente redundaria em aumento de doenças, acidentes e mortes no trabalho. Aumentaria, até mesmo, riscos de contaminação por Covid-19, considerando-se que tais atividades ocorrem em ambientes fechados e nos quais, em virtude da sudorese dos trabalhadores, a eficácia de máscaras é prejudicada ao longo do tempo.



9.4 Da alteração de regramentos de verbas trabalhistas e de receitas sindicais (art. 88)

A proposta de introdução do art. 457-A da CLT, que busca regulamentar o pagamento de prêmios (verbas sem caráter salarial), não apresenta relação com o objeto originário da MP, circunscrito às medidas emergenciais de manutenção do emprego e renda no contexto da pandemia do coronavírus.

Também não guarda pertinência com o objeto da MP 1.045/21 a previsão de inclusão, no patrimônio de sindicatos regido pelo art. 548 da CLT, de “receitas decorrentes do exercício de atividades econômicas, desde que não configure ato de concorrência às empresas que integram a respectiva categoria econômica”. Tal previsão promoveria desvirtuamento das atividades de sindicatos profissionais, de “defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria”, para que passassem a desenvolver atividades tipicamente empresariais, em transgressão ao art. 8º, III, da CF/88. Conflitaria, ademais, com o art. 564 da CLT, que veda às entidades sindicais, “direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica”, bem como com a imunidade tributária reconhecida pelo art. 150, VI, “c”, da CF/88, a qual se funda, justamente, na impossibilidade de exercício de atividades de natureza econômica.

9.5 Dos prejuízos à Inspeção do Trabalho (art. 88)

O projeto de conversão, em linha de fragilização da atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho (tutelada pela Convenção 81 da OIT), pretende alterar o art. 627 da CLT para reduzir a possibilidade de imposição de multas administrativas, preconizando a dupla visita como critério geral a ser adotado em diversas empresas, mesmo para hipóteses de violação de normas de saúde e segurança no labor, com riscos de doenças e acidentes.

Chega-se ao cúmulo de impor a dupla visita até mesmo para ilícitos verificados em casos de trabalho análogo ao de escravo ou infantil, ressaltando-se apenas as “irregularidades diretamente relacionadas à configuração da situação”. A atecnia, inconstitucionalidade, insegurança jurídica e prejuízos aos trabalhadores e à política pública de erradicação da escravidão contemporânea decorrentes de tal proposta são evidentes, sobretudo porque, sendo o vínculo de trabalho escravo resultado de crime do empregador, não há nenhuma irregularidade trabalhista atinente à vítima que não esteja diretamente relacionada com essa prática delituosa.

Outro prejuízo à efetividade da Inspeção do Trabalho e, logo, à garantia dos direitos trabalhistas fundamentais, consiste na previsão, para casos de “elevados níveis de acidentalidade ou adoecimentos ocupacionais” da marcação de visitas técnicas meramente orientativas, desprovidas do poder de polícia e com impedimento de lavratura de auto de infração (proposta de inserção do art. 628-B na CLT). Retiram-se, assim, poderes punitivos e inibitórios da Inspeção do Trabalho, o que pode resultar em estímulo à prática de ilícitudes e incremento de acidentes, mortes e adoecimentos nas relações laborais.

Em agravamento a esse quadro, o projeto sugere alterar o art. 635 celetista para que recursos contra autos de infração – que são documentos públicos com caráter técnico – passem julgados por um conselho sem a necessária capacidade técnica, inclusive integrado por representantes dos empregadores. Gera-se o risco de se submeter a análise de tais documentos a critérios políticos e de conveniência e, novamente, com perigo de fragilização da política pública de erradicação do trabalho escravo, pois também se submeteriam a esse procedimento autos de infração que consubstanciam resgates de trabalhadores. Viola-se, em especial, o art. 6 da Convenção nº 81 da OIT, com hierarquia supralegal e que proíbe, no exercício das funções dos Auditores-Fiscais do Trabalho, “qualquer influência externa indevida”, como a que seria desempenhada por esse conselho revisor.



10. CONCLUSÃO

Por todo o exposto - e considerando os vícios de constitucionalidade e convencionalidade formais e materiais acima expostos -, o Ministério Público do Trabalho entende que a proposta em comento tem o risco de gerar insegurança jurídica e consequências altamente danosas para a sociedade, oferecendo os presentes argumentos fáticos e jurídicos que alicerçam o seu posicionamento.

Brasília/DF, 16 de agosto de 2021.

JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA
Procurador-Geral do Trabalho

JEFFERSON LUIZ MACIEL RODRIGUES
Procurador do Trabalho

ANA MARIA VILLA REAL F. RAMOS
Procuradora do Trabalho

LUCIANA MARQUES COUTINHO
Procuradora do Trabalho

ANA LÚCIA STUMPF GONZÁLEZ
Procuradora do Trabalho

LUCIANO LIMA LEIVAS
Procurador do Trabalho

ADRIANE REIS DE ARAUJO
Procuradora Regional do Trabalho

LYS SOBRAL CARDOSO
Procuradora do Trabalho

CAROLINA DE PRÁ CAMPOREZ
BUARQUE
Procuradora do Trabalho

MARCIA CRISTINA KAMEI LÓPEZ
ALIAGA
Procuradora Regional do Trabalho

FLÁVIA OLIVEIRA VEIGA BAULER
Procuradora do Trabalho

MARIANA CASAGRANDA
Procuradora do Trabalho

ILEANA NEIVA MOUSINHO
Procuradora Regional do Trabalho

RONALDO LIMA DOS SANTOS
Procurador do Trabalho

ITALVAR FILIPE DE PAIVA MEDINA
Procurador do Trabalho

TADEU HENRIQUE LOPES DA CUNHA
Procurador do Trabalho



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 007411.2021.00.900/9 Trabalho Técnico nº 000344.2021**

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

Data e Hora: **16/08/2021 22:13:03**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **16/08/2021 22:24:37**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **16/08/2021 22:28:31**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **MARIANA CASAGRANDA**

Data e Hora: **16/08/2021 22:32:13**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **16/08/2021 22:33:28**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **17/08/2021 08:08:55**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **17/08/2021 08:09:18**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **17/08/2021 08:11:57**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA**

Data e Hora: **17/08/2021 08:29:49**

Assinado com login e senha

.....

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

Data e Hora: **17/08/2021 08:37:50**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **17/08/2021 08:45:33**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **17/08/2021 08:58:15**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **17/08/2021 09:19:19**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **17/08/2021 09:31:39**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **17/08/2021 09:47:38**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **JEFFERSON LUIZ MACIEL RODRIGUES**

Data e Hora: **17/08/2021 10:40:38**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=6614399&ca=J5MYE6GQREYQH5Y8