

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS



PLANO DE
PROJETO ESTRATÉGICO
CONJUNTO



SINDICALISMO
E
DIVERSIDADE



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

Maio
2021



1. INFORMAÇÕES GERAIS

TÍTULO DO PROJETO –

Sindicalismo e diversidade

GERANTE DO PROJETO –

Viviann Brito Mattos

VICE-GERENTE DO PROJETO –

Priscila Moreto de Paula

COORDENADORES E COORDENADORAS NACIONAIS –

CONALIS

Ronaldo Lima dos Santos (Coordenador nacional)

Jefferson Luiz Maciel Rodrigues (Vice-Coodenador nacional).

COORDIGUALDADE

Adriane Reis de Araújo (Coordenadora Nacional)

Ana Lúcia Stumpf Gonzalez (Vice-coordenadora nacional)

PATROCINADOR DO PROJETO –

Procuradoria Geral do Trabalho

2. PARCERIAS

PARCERIAS EXTERNAS

PARCEIROS
<p>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO - ANPT MINISTÉRIO DA ECONOMIA – SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO SUPERINTENDÊNCIAS REGIONAIS DO TRABALHO TRIBUNAIS SUPERIORES e TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO ESCOLAS JUDICIAIS CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA e CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO MINISTÉRIOS PÚBLICO FEDERAL E ESTADUAIS DEFENSORIA PÚBLICA FEDERAL E ESTADUAL ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – OAB SECRETARIAS DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E DO TRABALHO ESTADUAIS E MUNICIPAIS ENTIDADES SINDICAIS SISTEMA S PESSOAS JURÍDICAS DE DIREITO PÚBLICO E PRIVADO UNIVERSIDADES DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE)</p>

PARCERIAS INTERNAS

ÁREAS
<p>ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA COORDENADORIA DE ANÁLISE E PESQUISA DE INFORMAÇÕES GABINETE DA VICE-PROCURADORA-GERAL DO TRABALHO COORDENADORIAS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO COORDENADORIAS REGIONAIS DA COORDIGUALDADE COORDENADORIAS REGIONAIS DA CONALIS COMITE DE DIVERSIDADE DA PGT ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS DA PGT ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO – ESMPU</p>

3. JUSTIFICATIVA DO PROJETO

“O sindicalismo é manifestação do espírito associativo do homem”. (Aristóteles)

As mutações socioeconômicas das sociedades contemporâneas fizeram com que o modelo contestatório das configurações institucionais, em que os grupos de interesse contam com a mobilização ou com a sua base para defesa dos seus interesses, tivessem sua pertinência comprometida, pela crise do sindicalismo e o patrocínio de atos antissindiais fortíssimos para as novas gerações.

Várias constatações fáticas mostram que a crise do sindicalismo conta com três aspectos essenciais: altíssima dessindicalização, colapso das práticas das “coordenações” na condução dos movimentos sociais e o enfraquecimento dos sindicatos diante da aparição de novas organizações e de estratégias empresariais antissindiais. No Brasil a estes aspectos se soma fatores de natureza político-institucional, como a ascensão de governos hostis e a uma legislação antissindical.

Esse quadro decorre de uma mudança do modelo de organização socioeconômica que levou ao recuo do emprego industrial, a elevação do desemprego, a globalização, que impulsiona as empresas a aumentar sua capacidade competitiva por meio da redução das garantias reconhecidas aos trabalhadores (precarização e flexibilidade do emprego); o enfraquecimento da solidariedade interprofissional em torno da qual se constrói o sindicalismo e a diminuição das estratégias de defesa corporativa; o declínio da cultura operária e o refluxo do engajamento militante.

Em sua crise, o sindicalismo tem buscado alternativas visando manter o poder de barganha e preservar a capacidade de exercício da ação política de conjunturas anteriores que muitas vezes levam a uma postura discriminatória, se afastando de mobilizações coletivas de grande amplitude para se concentrar em (a) respostas de

natureza coletiva, dirigidas para os trabalhadores como grupo, com a utilização de estratégias sindicais clássicas de mobilização, com componente político, quando implicam a busca de apoio em partidos ou no governo; (b) respostas orientadas para o trabalhador individual; e (c) respostas organizatórias referentes a modificações na própria estrutura sindical.

Não obstante, os conflitos sociais aparecem nas sociedades pós-modernas não só ligados ao trabalho, à produção, mas também, e com um reclame transnacional, mais a temas gerais e transversais, concernentes à saúde, ao ambiente, à qualidade de vida, e, sobretudo, aos direitos humanos de grupos vulneráveis e minorais sociais.

Entende-se aqui grupos vulneráveis e minorias sociais do ponto de vista qualitativo - referente às formas de sua inserção social no mundo do trabalho e nas relações políticas e sociais - e não a partir do ponto de vista quantitativo, uma vez que essas minorias e grupos vulneráveis atualmente apresentam expressiva representatividade numérica virtual e efetivamente ameaçados de exclusão do mercado de trabalho, por serem considerados inaptos ou indesejáveis para nele permanecer embora sejam, na lógica capitalista, cada vez mais passíveis de uma inclusão excludente de direitos sociais, pelo fato de preferencialmente serem inseridos em relações informais de trabalho - como é o caso das mulheres, das pessoas com deficiência, pessoas negras, LGBTQIA+ e dos jovens trabalhadores.

A Constituição Federal brasileira trouxe inúmeros avanços ao sindicalismo brasileiro, entre eles, a declaração que “é livre a associação profissional ou sindical”, a proclamação de vedação a interferência e a intervenção do Poder público na organização sindical”, a estabilidade do dirigente sindical e o direito de definição da base territorial sindical pelos trabalhadores.

O Texto Magno teve com isso em mira assegurar a liberdade das organizações sindicais perante o Estado, colocando-os como interlocutores necessários dos governantes para a definição dos grandes equilíbrios sociais e econômicos, facultando-lhes a organização de associações entre sindicatos e a formação de grupos sindicais,



bem como a participação em organismos internacionais de representação de empregadores e empregados.

Os sindicatos, por sua origem histórica, têm por finalidade institucional a defesa dos interesses comuns da coletividade que abrangem, inicialmente dos trabalhadores e posteriormente de empresas.

O cenário de perda do monopólio das lutas sociais e sucessão de uma militância sindical sucedida por apoiadores voláteis, porém, impõe ao sindicalismo uma mutação em profundidade, visando dar efetividade às regras constitucionais que tratam do sistema sindical, voltando-se a defesa dos interesses em comuns da coletividade olhando o trabalhador como cidadão e em toda as suas dimensões, posto que indissociáveis do fundamento maior desta defesa: a dignidade humana.

Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho, na qualidade de instituição incumbida da defesa da dignidade da pessoa humana trabalhadora e do regime democrático nas relações sindicais e de trabalho, pretende atuar para colaborar com o fortalecimento sindical mediante ampliação da democracia e da diversidade nas pautas sindicais e nas estruturas internas das entidades sindicais, objetivando, com isso, atrair para o movimento sindical as minorias étnicas, os trabalhadores marginalizados e os não-organizados, com atenção a questões que se referem especificamente às mulheres, às pessoas negras, às pessoas com deficiência, às pessoas jovens, às pessoas LGBTQIA+ trabalhadoras e às reivindicações democráticas como um todo, pensando na pessoa trabalhadora não apenas em termos de trabalho, mas como uma cidadã em sua ampla concepção.

Isso porque, todos os seres humanos são diferentes, mas com igual valor e, por isto mesmo devem ter direitos e oportunidades iguais, o que obriga o mercado de trabalho a ser aberto e inclusivo, e, por via de consequência, o mesmo caminho deve ser trilhado pelo movimento sindical, que deve ser uma comunidade inclusiva e redistributiva, com espaço para a diversidade e que proporcione acesso igual aos recursos sociais fundamentais.

Ademais, toda pessoa humana tem direito a um trabalho digno em que a participação e o desenvolvimento de habilidades andem de mãos dadas com salários e condições de trabalho decentes, sendo desejável que as pautas identitárias sejam objeto de tutela pelo movimento sindical para que os grupos de trabalhadores marginalizados e vulneráveis sejam integrados e as condutas discriminatórias obstativas de acesso às estruturas sindicais ou que negociam *in pejus* ações afirmativas normativamente asseguradas tenham fim, resultando em fortalecimento sindical e ampliação da democracia e diversidade sindicais.

4. ESCOPO DO PROJETO

O escopo do presente projeto é a atuação concertada do Ministério Público do Trabalho voltada

- (i) DIVERSIDADE INTERNA: à conscientização das entidades sindicais para a adoção de uma política organizacional voltada a implementação de uma Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade cuidando para que as chapas concorrentes, o ingresso e ocupação de cargos de relevância na cúpula sindical, bem como qualquer cargo de gestão sejam oportunizados, inclusive com incentivo à participação na formação das chapas, de forma equânime entre todas as pessoas sem qualquer discriminação;
- (ii) DIVERSIDADE EXTERNA: ao incentivo às entidades sindicais à busca da promoção da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade nas relações sociais e de trabalho estabelecendo princípios, diretrizes e ações que favoreçam, assegurem e promovam a equidade de gênero, raça e diversidade na militância sindical;
- (iii) DIVERSIDADE NEGOCIAL: à promoção do efetivo combate à discriminação de todo o tipo nas empresas englobadas pela categoria, visando a garantir ambiente de trabalho saudável e seguro a todos que colaboram com sua missão, mostrando-se decisivo para a construção de cultura empresarial



fundada no respeito mútuo, inclusive por meio das negociações coletivas para que não sejam incluídas em normas coletivas cláusulas restringindo o cumprimento da cota legal ou de ações afirmativas ou que, acaso exista tal previsão, para que sejam excluídas dos instrumentos normativos.

O projeto terá abrangência nacional, com a atuação de membras e membros de todas as Procuradorias Regionais do Trabalho (PRTs), inicialmente, de cunho promocional, por meio da instauração de PROMO pelos Coordenadores Regionais para realização de audiências públicas visando aproximar as entidades sindicais de organizações sociais que tenham enfoque específico de minorias e grupos vulneráveis e eventos conjunto entre CONALIS e COORDIGUALDADE regionais de conscientização e incentivo às boas práticas sindicais em relação à diversidade.

Com foco na inclusão social e no combate à discriminação e o preconceito, o Ministério Público do Trabalho atuará mediante atividade promocional, em articulação com a Coordenadora Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - COORDIGUALDADE, buscando que as normas coletivas trabalhistas não contenham critérios restritivos ao cumprimento da cota legal e às ações afirmativas, mediante a realização de eventos que aproximem as entidades sindicais e as organizações sociais que representam as minorias sociais e os grupos vulneráveis, além das providências constantes do PLANO DE PROJETO Acessibilidade e Inclusão no Mercado de Trabalho de Pessoas com Deficiência e Reabilitadas – PAIPCD.

5. OBJETIVO GERAL

O projeto tem por objetivo geral colaborar com a construção de uma cultura organizacional sindical com foco na diversidade como meio de expandir a militância e as suas possibilidades de atuação, de gerar um sindicalismo enriquecido e proativo, que incentiva trocas mútuas e aprendizagem, aliando a defesa dos interesses da categoria com um ideal ou missão social voltada para a diversidade.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos para a implementação de um sindicalismo com foco na diversidade são os seguintes:

(A) DIVERSIDADE INTERNA - inclusão na organização sindical de pessoas diferentes, com histórias de vida distintas e que pensam de formas diferentes, dentro de um conjunto que agrega tanto a maioria, como a representação das minorias sociais e grupos vulneráveis de modo a gerar novos conhecimentos e de alcançarem resultados e saídas mais eficazes e diversificadas.

Para tanto, o Ministério Público do Trabalho deverá

a. Realizar levantamento individualizado das maiores organizações sindicais existentes e a composição de sua gestão nos últimos 10 anos;

b. Verificar a forma de construção das chapas e a participação das minorias sociais e grupos vulneráveis na categoria e proporcionalmente na gestão da entidade.

c. Análise de eventual compromisso ou política interna de promoção da Equidade de Gênero, Raça e Diversidade.

Com base nos dados coletados propor as entidades sindicais –

. Desenvolvimento de um projeto de cultura organizacional engajado na diversidade;

. Definir perfis funcionais baseados na diversidade, inclusive nos processos seletivos, válidos para a formação de chapas para eleição da gestão sindical;

(B) DIVERSIDADE EXTERNA – Fortalecer as bases de solidariedade sindical com a ampliação da militância com base na diversidade a partir do melhoramento do recrutamento ou da retenção por meio de

a. realização de atividades integradas com participação de jovens e trabalhadores e entidades da sociedade civil organizada representante dos grupos vulneráveis e minorias;

b. realização de um "mapeamento" cuidadoso das características dos trabalhadores-alvo, independentemente do vínculo de trabalho, inclusive dos

trabalhadores precários. e das vulnerabilidades dos empregadores, o "enquadramento" de suas queixas de maneira a criar solidariedade coletiva e campanhas agressivas de recrutamento individual.

c. desenvolver ações contínuas que promovam a educação e o diálogo a fim de propagar uma nova cultura sindical de diversidade com Eventos, semanas temáticas, treinamentos, palestras, patrocínio de iniciativas externas, fóruns digitais, e-mails, recepção de novos funcionários, ações de marketing e outras ações.

(C) DIVERSIDADE NEGOCIAL - Os sindicatos devem atuar como protagonistas da diversidade empresarial, cabendo-lhes promover ações afirmativas negociais e envolver os membros coletivamente no desenvolvimento de suas próprias capacidades representativas, para que grande parte do trabalho diário de representação e negociação possa ser realizado a partir de baixo, com o aparato sindical fornecendo apoio em segundo plano, cabendo-lhe, para tanto,

a. reforçar o trabalho com as lideranças;

b. criar uma estrutura de comunicação interna por meio de recursos tecnológicos e principalmente de metodologias e ferramentas de gestão que aproximem as pessoas e promovam o diálogo, a troca de experiências e aprendizados, de informações e que aumentem a participação dos dirigentes sindicais;

c. promover treinamentos e capacitações em prol da diversidade com os dirigentes sindicais

7. CRONOGRAMA DE AÇÕES

Entregas	Período	Responsáveis
<i>1. Iniciação do Projeto</i>		
1.1 Plano de Projeto Elaborado	Abril de 2021	Coordenadores Nacionais e Gerentes de Projeto
1.2. Plano de Projeto aprovado	Maior de 2021	PGT
<i>2. Planejamento</i>		

Definição dos grupos vulneráveis que serão alvo da atuação do MPT	Abril de 2021	Gerentes de Projeto
Definição dos meios de diálogo institucionais	Abril de 2021	Gerentes de Projeto
Planejamento e organização do evento de encerramento do projeto	Janeiro de 2022 a dezembro de 2022	Coordenadores Nacionais e Gerentes de Projeto
3. Execução		
Instauração de procedimentos promocionais para a realização de audiências públicas.	Durante a execução do projeto	Coordenadores Regionais
Levantamento individualizado das maiores organizações sindicais existentes e a composição de sua gestão nos últimos 10 anos.	Junho a dezembro de 2021	Gerentes do Projeto
Análise das informações e da forma de construção das chapas e a participação das minorias sociais e grupos vulneráveis na categoria e proporcionalmente na gestão da entidade	Janeiro de 2022 a dezembro de 2022	Gerentes do Projeto
Evento de abertura do Projeto: Lançamento dos Diálogos Institucionais na campanha Maio Lilás	Maio de 2021	Coordenadores Nacionais e Gerentes do Projeto
Lançamento de CARDS, com periodicidade trimestral	Maio de 2021 a dezembro de 2022	Coordenadores Nacionais, Gerentes do Projeto, ASCOM PGT
Realização de lives	Maio de 2021 a dezembro de 2022	Coordenadores Nacionais, Gerentes do Projeto, ASCOM PGT
Audiências Públicas	Maio de 2021 a dezembro de 2022	Coordenadores Nacionais, Gerentes do Projeto
Produção de mídia impressa	Julho de 2021 a dezembro de 2022	Gerentes do Projeto, ASCOM PGT
Produção de vídeos	Julho de 2021 a dezembro de 2022	Gerentes do Projeto, ASCOM PGT

Minuta do Protocolo de Intenções e Boas Práticas de Promoção da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade	Julho a dezembro de 2022	Coordenadores Nacionais e Gerentes do Projeto
Divulgação do evento de encerramento	Julho a dezembro de 2022	Coordenador Nacional, Gerentes do Projeto, ASCOM PGT
Relatórios		
Avaliação anual do projeto	Janeiro de 2022	Gerentes do Projeto
Avaliação anual do projeto	Janeiro de 2023	Gerentes do Projeto
4. Finalização		
Evento de encerramento	Maior de 2023	Coordenadores Nacionais, Gerentes do Projeto, ASCOM/PGT e DTI/ PGT
Relatório final de avaliação do projeto ou termo de prorrogação	Maior de 2023	Coordenadores Nacionais, Gerentes do Projeto e SGE
Término administrativo do projeto	Maior de 2023	Procurador-Geral do Trabalho

8. INDICADORES E METAS

Indicadores

INDICADOR	DESCRIÇÃO	FONTE
1	Percentual de organizações sindicais definidas como prioritárias que aderiram ao projeto	Controle do gerente do projeto

Metas

META	DESCRIÇÃO DAS METAS
1	40% das organizações sindicais definidas como prioritárias que aderiram ao projeto até janeiro de 2023

* Entende-se por adesão ao projeto a organização sindical que assinou o Protocolo de Intenções e/ou realizou ao menos um evento em parceria com o MPT alinhado ao objetivo do projeto.

9. CUSTOS DO PROJETO

Reuniões, Audiências e Campanhas Integradas



Grande parte das etapas de execução do Projeto se dará sem qualquer custo, pois contará apenas com extração de dados, pesquisa, estudos, requisição e análise de informações e expertise dos Gerentes do Projeto, dos membros e servidores envolvidos, e com as atividades de comunicação da ASCOM/PGT já contratadas. Para a realização de campanhas, estima-se:

Confecção de 2(dois) gibis: R\$ 34.000,00, valor unitário (17.000,00)

Produção de 5(cinco) vídeos (1-3min): R\$ 20.000,00 valor unitário (4.000,00)

Para campanhas de promoção do Projeto Sindicalismo e Diversidade estima-se um custo aproximado de R\$ 54.000,00 (cinquenta mil reais).

Evento Prêmio Boas Práticas Sindicalismo e Diversidade

Para fins de estimativa de custos, considerar-se-á que o evento Prêmio Boas Práticas Sindicalismo e Diversidade, com a previsão de um público de 300 pessoas, contará com a participação de 10 (dez) membros do MPT. Considera-se, assim, o valor da diária de Procurador do Trabalho (R\$ 1.122,97), em conformidade com a Portaria PGR 41/2014 e suas alterações. Por outro lado, os custos com valores dispendidos com passagens aéreas, ante a variação de custo a depender da volatilidade anual de preços e locais de origem e destino, é apenas estimado.

Exemplo:

Diárias de Membros (10): R\$ 1.122,97 x 2 dias = R\$ 2.245,94 x 10 membros = 22.459,40.

Estimativa de passagens aéreas (ida e volta) = R\$ 2.000,00 x 10 = 20.000,00

Mestre de Cerimônias: R\$ 300,00

Tradutor de libras: R\$ 550,00

Coffee-Break para 300 pessoas: R\$ 6.900,00

Placa para o Prêmio (10): R\$ 300,00

Logo, estima-se um gasto de R\$ 50.509,40, com o evento proposto de finalização do Projeto, considerando a diária de 10 membros, por 2 (dois) dias, mais a passagem ida e volta, além das placas que serão entregues aos vencedores, a contratação de um tradutor de libras que torne acessível a transmissão online do evento pela internet, e o coffee-break para o público estimado.

Custo Total do Projeto: A + B = R\$ 104.509,40

10. LEGISLAÇÃO PERTINENTE

- ✓ Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- ✓ Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH);
- ✓ Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher;
- ✓ Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial;
- ✓ Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo;
- ✓ Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância;
- ✓ Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência;
- ✓ Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher - “Convenção de Belém do Pará” (1994);
- ✓ Declaração de Pequim adotada pela IV Conferência sobre as mulheres: ação para igualdade, desenvolvimento e paz (1995).
- ✓ Convenções n. 87, 98, 100, 111 e 159 da OIT;
- ✓ Lei 7.716/1989 (institui crime de homotransfobia);



- ✓ Lei nº 8.213/1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social, institui a cota legal de inclusão de pessoas com deficiência e reabilitadas e cria os serviços de habilitação e reabilitação profissional prestados pela Previdência Social);
- ✓ Lei nº 8.742/1993 (Lei Orgânica da Assistência Social, regulamenta o BPC);
- ✓ Lei 9.029/1995 (proíbe práticas discriminatórias para efeitos de admissão ou permanência no emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade);
- ✓ Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso);
- ✓ Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha);
- ✓ Lei 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial);
- ✓ Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência);

11. APROVAÇÃO DO PROJETO

VIVIANN BRITO MATTOS

Gerente do projeto

PRISCILA MORETO DE PAULA

Vice-gerente do projeto

RONALDO LIMA DOS SANTOS

Coordenador nacional – CONALIS

JEFFERSON LUIZ MACIEL RODRIGUES

Vice-Coodenador nacional - CONALIS

ADRIANE REIS DE ARAÚJO

Coordenadora Nacional

COORDIGUALDADE

ANA LÚCIA STUMPF GONZALEZ

Vice-coordenadora nacional

COORDIGUALDADE



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 007494.2020.00.900/4 Relatório de Atividade nº 005382.2021**

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

Data e Hora: **27/05/2021 19:32:12**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **27/05/2021 20:21:53**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **PRISCILA MORETO DE PAULA**

Data e Hora: **28/05/2021 10:29:58**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **31/05/2021 16:16:05**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **VIVIANN BRITO MATTOS**

Data e Hora: **31/05/2021 16:23:58**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **01/06/2021 09:52:55**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=6251099&ca=ZVXN3HGQUL9XS9HD