



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

**NOTA TÉCNICA 17/2020
DO GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020**

Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou *home office*

O **GRUPO DE TRABALHO GT COVID-19**, instituído pela Portaria n. 470/2020, bem como o **GRUPO DE TRABALHO GT NANOTECNOLOGIA** da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho, instituído pela Portaria n. 1927/2018, com fundamento na Constituição da República, artigos 1º, IV, 3º, II e III, 5º, 7º, VI, XIII, XIV, XXII e XXXIII, 127, 196, 200, 205, 218 e 227, na Lei Complementar n. 75/93, artigos 5º, III, alínea “e”, 6º, XX, 83, V, e 84, *caput*, na Lei 12.965/2014 (Marco Civil da Internet), na Lei n. 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), nas Convenções n. 142, 156 e 159 da OIT, Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto 6949/2009), no art. 10 da Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/2015), na Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), na Lei n. 8080/90 (Lei Orgânica da Saúde), em razão da declaração de pandemia do novo coronavírus (SARS-COV-2) pela Organização Mundial da Saúde, ocorrida em 11 de março de 2020, bem como das medidas de contenção da doença anunciadas até o momento pelos órgãos governamentais, expedem a presente **Nota Técnica, com o objetivo de indicar as diretrizes a serem observadas nas relações de trabalho por empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública, a fim de garantir a proteção de trabalhadoras e trabalhadores no trabalho remoto ou *home office*.**

CONSIDERANDO que neste período das medidas de contenção da pandemia do novo coronavírus, o teletrabalho é atividade a ser favorecida, por garantir a saúde pública, medidas de isolamento, continuidade do trabalho e da atividade econômica em efetivo cumprimento ao princípio fundamental de valorização social do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, IV, CRFB);

CONSIDERANDO que para a efetividade dos direitos sociais, dentro de cenários de extremas e sistêmicas mudanças imprevistas nas relações de trabalho, há que se reconhecer a progressividade dos direitos sociais, econômicos e culturais, por todos os meios apropriados, com a devida ponderação dos recursos disponíveis, sempre com a prioridade de efetivação dos mesmos direitos sociais, na forma do artigo 2º, 1, do Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (incorporado na ordem jurídica nacional através do decreto n.º 591 (6/7/1992);

CONSIDERANDO que em recente pesquisa e nota técnica (Potencial do teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo) do IPEA (2020), mostra-se que no Brasil o teletrabalho é possível para 22,7% das ocupações, abaixo inclusive na América do Sul, do Chile (25,7%) e de países desenvolvidos como Luxemburgo (53,4%), e pode aprofundar as desigualdades entre as unidades da federação, pois



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

estados como DF (31,6%), SP (27,7%) e RJ (26,7%) podem ser favorecidos em detrimento de Estados como PI (15,6%), PA (16%) e RO (16,7%);

CONSIDERANDO que na forma do artigo 218 da CRFB, a prioridade do teletrabalho digital requer a promoção e incentivo pelo Estado do desenvolvimento científico, da pesquisa, da capacitação científica e tecnológica e da inovação, inclusive com apoio à formação de recursos humanos e a omissão do Estado pode prejudicar o desenvolvimento nacional (artigo 3º, II, CRFB) e agravar desigualdades sociais e regionais (artigo 3º, III, CRFB);

CONSIDERANDO, que dentre as medidas fundamentais para a efetividade do teletrabalho, é indispensável a cidadania digital, a ser compreendida, como a necessidade de inclusão e de educação digital, na forma do artigo 4º do Marco da Internet (Lei 12.965/2014), no qual se reconhece o direito do acesso à internet a todas as pessoas, o que compreende o acesso à informação, ao conhecimento, à participação na vida cultural e na condução dos assuntos públicos; a promoção da inovação e do fomento à ampla difusão de novas tecnologias e modelos de uso e acesso, e, por fim, a adesão a padrões tecnológicos abertos que permitam a comunicação, a acessibilidade e a interoperabilidade entre aplicações e bases de dados;

CONSIDERANDO que o teletrabalho deverá necessariamente abranger atividade educativa para o trabalhador, ainda mais em momento de contexto e adaptação forçada à pandemia da COVID 19, dentro do tríptico republicano: pleno desenvolvimento da pessoa, preparo para o exercício da cidadania e qualificação para o trabalho (artigo 205, CRFB);

CONSIDERANDO que a Educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais (artigo 1º, *caput*, Lei n. 9.394/1996 - LDB);

CONSIDERANDO que o teletrabalho deverá ser favorecido como matéria a ser ensinada no ensino médio, bem como para as milhares ou milhões de pessoas que ingressaram nesta nova modalidade de trabalho, seja por conta da pandemia da COVID 19, seja por conta do impacto de tecnologias convergentes e habilitadoras (exemplificativamente, nanotecnologia, inteligência artificial, internet das coisas, aplicativos digitais, robotização), de forma a garantir a preparação básica para o trabalho e a cidadania do educando, para continuar aprendendo, de modo a ser capaz de adaptar com flexibilidade a novas condições de ocupação ou aperfeiçoamento posteriores; o aprimoramento do educando como pessoa humana, incluindo a formação ética e o desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico; e por fim, a compreensão dos fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos, relacionando a teoria com a prática (artigo 35, LDB);

CONSIDERANDO que a adoção do teletrabalho, em sua forma digital, também necessariamente deverá observar os parâmetros e fundamentos da disciplina do uso da internet, previstos no artigo 2º da Lei 12.965/2014 (Marco Civil da Internet), a saber: I – o reconhecimento da escala mundial da rede; II – os direitos humanos, o desenvolvimento da personalidade e o exercício da cidadania em meios digitais; III – a pluralidade e a diversidade; IV – a abertura e a colaboração; V – a livre



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250

Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e VI – a finalidade social da rede;

CONSIDERANDO que a ética digital é o sistema de valores e princípios adotados por uma empresa na condução de interações digitais entre as pessoas, em que se pondera sobre as possibilidades da tecnologia digital e o que é moralmente desejável, encontrando sua melhor expressão a aplicação do princípio da proporcionalidade (necessidade, utilidade, adequação e proporcionalidade);

CONSIDERANDO que o teletrabalho, na forma da Convenção 142 da OIT, ratificada pelo Brasil (Decreto 10.088/2019), em seu artigo 2º, inciso XL e anexo XL, deverá ser organizado dentro de políticas e programas coordenados e abrangentes de orientação profissional e de formação profissional, sendo que estas políticas e programas deverão ter em devida conta: a) as necessidades de emprego, oportunidades e programas em âmbito regional; b) o estágio e o nível de desenvolvimento econômico, social e cultural; e, por fim, o relacionamento recíproco entre o desenvolvimento de recursos humanos e outros objetivos econômicos, sociais e culturais, bem como que as políticas e os programas deverão ser destinados a melhorar a capacidade do indivíduo de compreender e influenciar, individual ou coletivamente, o trabalho e o meio ambiente social, a ser desenvolvida gradualmente por todo membro em seus sistemas de orientação profissional, incluindo informação constante sobre emprego, com vistas a possibilitar a disponibilidade de informações abrangentes e de orientação mais ampla possível para todas as crianças, jovens e adultos, incluindo programas apropriados para pessoas com deficiência e incapazes;

CONSIDERANDO que o teletrabalho, na forma da Convenção 156 da OIT (aplicável ao ordenamento jurídico brasileiro, por força do artigo 8º da CLT) deverá ser fomentado de forma a garantir prioridade àqueles trabalhadores nos quais o mesmo favoreça a igualdade de tratamento por possuírem responsabilidades ou encargos familiares, seja no acompanhamento ou tratamento de crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência ou pessoas enfermas e que deverá ser fomentada ainda no processo educacional a divisão de responsabilidades e encargos familiares entre todos os membros da família, de forma a impedir que o teletrabalho torne-se encargo severo para aqueles que já concentram demasiadamente as responsabilidades familiares;

CONSIDERANDO que o teletrabalho deverá ser oferecido às pessoas com deficiência, na forma da Convenção 159 da OIT (aplicável na ordem jurídica brasileira, por força do artigo 2º, XLV e anexo XLV do Decreto 10.088/2019) sempre que lhe favorecer a obtenção, conservação e progressão em um emprego, com reintegração da pessoa na sociedade, garantindo-se adaptação razoável (modificação e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais) e desenho universal (concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico, permitindo ajudas técnicas às pessoas com deficiência quando necessárias), conforme artigo 2º do Decreto 6.949/2009 (Convenção sobre os



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250

Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

Direitos das Pessoas com Deficiência), com status de Emenda Constitucional, na forma do artigo 5º, § 3º, da CRFB;

CONSIDERANDO que o teletrabalho, seja na residência da trabalhadora ou trabalhador, seja em telecentro, deve ser considerado como local de trabalho onde a pessoa deve permanecer ou tem de comparecer, sob controle, direto ou indireto, da empresa ou pessoa do empregador, devendo ser adaptada às diretrizes da NR 17 (telemarketing) para a realidade do teletrabalho nos pontos em que há similitude das condições de trabalho;

CONSIDERANDO que no direito brasileiro, o teletrabalho está regulado pelos artigos 75-A a 75-E, requerendo expressa previsão contratual em que serão especificadas as atividades a serem realizadas pela empregada ou empregado, por mútuo acordo e que a definição de seu conteúdo pode tomar por base o artigo 166 do Código de Trabalho Português (artigo 8º da CLT), de modo a ser objetivo, favorecer a boa fé e a cooperação entre as partes, com proteção social, profissionalismo e produtividade, contendo: A – Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; B – Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição; C – Indicação do período normal de trabalho; D – Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período; E – Propriedade dos Instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização; F – Indicação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contatar no âmbito da prestação do trabalho;

CONSIDERANDO que o artigo 6º da CLT equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio;

CONSIDERANDO que o teletrabalho digital deve ser realizado de forma a garantir a excelência e condições de qualidade quanto ao seu desempenho, favorecendo a proteção social do trabalho, o que exige necessária observância aos parâmetros da ergonomia e, em especial, à NR 17, seja quanto aos equipamentos (mesas, assentos etc), seja quanto à postura física, e, principalmente quanto à organização do trabalho que leve em consideração os seguintes aspectos: a – normas específicas de produção; b – operações a serem realizadas; c – exigência de tempo; d - determinação do conteúdo de tempo; e – ritmo de trabalho; f – conteúdo das tarefas;

CONSIDERANDO que deve ser priorizada e implementada, ainda que de forma gradual, análise ergonômica do teletrabalho quanto aos aspectos anteriormente citados, pois a observância das normas ergonômicas, desta forma, garante, concilia, pondera e otimiza a eficiência econômica e a proteção social do teletrabalho, garantindo a valorização social do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, IV, CRFB);

CONSIDERANDO que o IV relatório da Declaração do Centenário da OIT expressamente aduz a necessidade de reforçar as instituições do trabalho para



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250

Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

garantir a proteção adequada de todos os trabalhadores num contexto caracterizado por formas de trabalho novas e emergentes e que independentemente da sua situação profissional ou vínculo contratual, todos os trabalhadores devem ter como garantia: (i) o respeito pelos seus direitos fundamentais; (ii) um salário que assegure condições de vida adequadas; (iii) limites à duração máxima do trabalho; (iv) a segurança e saúde no trabalho; (v) a proteção da privacidade e dos dados pessoais; e (vi) oportunidades para conciliar melhor a vida pessoal e profissional graças a um maior controle sobre o seu tempo de trabalho, em condições que respeitem as necessidades da empresa e promovam uma eficiência produtiva e benefícios comuns;

CONSIDERANDO que no Brasil, a Lei Orgânica da Saúde – Lei n. 8.080/90 prevê que a saúde é direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (artigo 2º, caput), sem excluir o dever *das pessoas, da família, das empresas e da sociedade* (parágrafo 2º);

CONSIDERANDO que a saúde, na forma trazida pelos padrões internacionais da OMS, é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou enfermidade e que bem estar, neste mesmo padrão, é um constructo de natureza subjetiva, com fortes componentes culturais;

CONSIDERANDO que saúde mental, ainda neste mesmo quadro conceitual, é um estado de bem estar no qual um indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com os estresses cotidianos, pode trabalhar produtivamente e é capaz de contribuir para sua comunidade;

Diante dos fundamentos expostos, o GRUPO DE TRABALHO – GT COVID-19 e o GRUPO DE TRABALHO GT NANOTECNOLOGIA, a fim de garantir a proteção de trabalhadoras e trabalhadores no trabalho remoto ou *home office*, instam as empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, observadas, quanto a estes, a legislação específica e as determinações dos órgãos de controle, tais como os Tribunais de Contas, a adotarem as seguintes medidas e diretrizes:

- 1. RESPEITAR a ética digital** no relacionamento com os trabalhadores e trabalhadoras, preservando seu espaço de autonomia para realização de escolhas quanto à sua intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar, bem como em relação à obtenção, armazenamento e compartilhamento de dados fornecidos pelos empregados e empregadas, sem prejuízo, neste último caso, das exigências legais aplicáveis (artigos 216, III, 221, IV, da CRFB);
- 2. REGULAR** a prestação de serviços em regime de teletrabalho, mesmo no período de medidas de contenção da pandemia da COVID-19, por meio de contrato de trabalho aditivo por escrito, tratando de forma específica sobre a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas relacionadas ao trabalho realizadas pelo empregado, nos termos da legislação trabalhista, da legislação aplicável à administração pública e das limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle, observando que:

- 2.1.** O teletrabalho deve ser exercido em condições de qualidade de vida e de saúde do trabalhador, abrangendo não só a ausência de afecção



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250

Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho;

2.2. O teletrabalho exige necessariamente adaptação e treinamento (principal e complementar necessário), incluindo treinamento mínimo para o teletrabalho para fins de qualificação e motivação das pessoas, de forma a que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;

2.3. O teletrabalho exige comunicação e cooperação em toda a rede na qual se insere, seja no âmbito das equipes, dos grupos de trabalho, das chefias e de todos os demais níveis, inclusive o direito de o trabalhador ser informado periodicamente sobre o resultado do seu trabalho, atividades a desempenhar, e outras questões objetivas;

3. **OBSERVAR** os parâmetros da ergonomia, seja quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho (por exemplo, mobiliário e equipamentos de trabalho, postura física, conexão à rede, design das plataformas de trabalho online), quanto à organização do trabalho (o conteúdo das tarefas, as exigências de tempo, ritmo da atividade), e quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho (formatação das reuniões, transmissão das tarefas a ser executadas, *feedback* dos trabalhos executados), oferecendo ou reembolsando os bens necessários ao atendimento dos referidos parâmetros, nos termos da lei, bem como limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle, tais como Tribunais de Contas no caso da Administração Pública.
4. **GARANTIR** ao trabalhador em teletrabalho e em especial no telemarketing, a aplicação da NR 17, anexo II, prevendo-se períodos e procedimentos adequados de capacitação e adaptação, para introdução de novos métodos ou dispositivos tecnológicos que traga alterações sobre os modos operatórios dos trabalhadores (no item 3.4), a garantia de pausas e intervalos para descanso, repouso e alimentação, de forma a impedir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombro, dorso e membros superiores; com a devida adequação da equipe às demandas da produção, de forma a impedir sobrecarga habitual ao trabalhador (5.2 a 5.4).
5. **OFERECER** apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação às trabalhadoras e aos trabalhadores para realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais, nos termos da Convenção 142 da OIT e art. 205 da Constituição da República.
6. **INSTRUIR** os empregados, de maneira expressa, clara e objetiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças, físicas e mentais e acidentes de trabalho, bem como adotar medidas de segurança como intervalos e exercícios laborais.
7. **OBSERVAR** a jornada contratual na adequação das atividades na modalidade de teletrabalho e em plataformas virtuais, com a compatibilização das necessidades empresariais e das trabalhadoras e trabalhadores responsabilidades familiares



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250

Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

(pessoas dependentes sob seus cuidados) na elaboração das escalas laborais que acomodem as necessidades da vida familiar, especialmente nutrizes, incluindo flexibilidade especial para trocas de horário e utilização das pausas (NR 17, Anexo II, 5.1.2.1).

8. **ADOTAR** modelos de **etiqueta digital** em que se oriente toda a equipe, com especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão, bem como medidas que evitem a intimidação sistemática (Bullying) no ambiente de trabalho, seja verbal, moral, sexual, social, psicológica, físico, material e virtual, que podem se caracterizar por insultos pessoais, comentários sistemáticos e apelidos pejorativos, ameaças por quais meios, expressões preconceituosas, pilhérias, memes, por aplicação analógica dos artigos 3º e 4º da Lei n. 13.185/2015.
9. **GARANTIR** o respeito ao direito de imagem e à privacidade das trabalhadoras e trabalhadores, seja por meio da orientação da realização do serviço de forma menos invasiva a esses direitos fundamentais, oferecendo a realização da prestação de serviços preferencialmente por meio de plataformas informáticas privadas, avatares, imagens padronizadas ou por modelos de transmissão online.
10. **ASSEGURAR** que o uso de imagem e voz, seja precedido de consentimento expresso das trabalhadoras e trabalhadores, principalmente quando se trata de produção de atividades a ser difundido em plataformas digitais abertas em que seja utilizado dados pessoais (imagem, voz, nome) ou material produzido pelo profissional.
11. **GARANTIR** a observação de prazo específicos e restritos ao período das medidas de contenção da pandemia da COVID-19 para uso do material produzido pela mão de obra subordinada, quando tiver havido alteração da forma de prestação contratual por força daquelas medidas.
12. **GARANTIR** o exercício da liberdade de expressão da trabalhadora ou trabalhador, ressalvadas ofensas que caracterizem calúnia, injúria e difamação;
13. **ESTABELEECER** política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas de COVID-19, com garantia de posterior isolamento e contato dos serviços de saúde na identificação de casos suspeitos.
14. **GARANTIR** que o teletrabalho, na forma da Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso) seja oferecido ao idoso sempre de forma a favorecer a sua liberdade e direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.
15. **ASSEGURAR** que o teletrabalho favoreça às pessoas com deficiência, obtenção e conservação do emprego e progressão na carreira, com reintegração da pessoa na sociedade, garantindo-se acessibilidade, adaptação e desenho universal, conforme artigo 2º do Decreto 6.949/2009 (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência), com status de Emenda Constitucional, na forma do artigo 5º, § 3º, da CRFB e Lei 13.146/2015.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250

Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

- 16. ADOPTAR** mecanismo de controle da jornada de trabalho da trabalhadora ou trabalhador para o uso de plataformas digitais privadas ou abertas na realização de atividade capacitação, a qual é incompatível com medidas de redução da jornada de trabalho ou de suspensão do trabalho, nos termos da Medida Provisória n. 936/2020.
- 17. ESTIMULAR** a criação de programas de profissionalização especializada para a mão de obra dispensada, podendo contar com apoio do poder público, para o caso de a automação e a automatização das atividades resultar em eliminação ou substituição significativa da mão de obra, nos termos do art. 7º, XXVII, da CRFB.

Brasília, 10 de setembro de 2020.

RONALDO LIMA DOS SANTOS Coordenador do GT COVID 19 Coordenador Nacional da CONALIS	MARCIA CRISTINA KAMEI LOPEZ ALIAGA Vice-Coordenadora do GT COVID 19 Coordenadora Nacional da CODEMAT
ILEANA NEIVA MOUSINHO Vice-Coordenadora do GT COVID 19 Coordenadora Nacional da CONAP	MARIANA CASAGRANDA Vice-Coordenadora Nacional da CONAP
LUCIANO LIMA LEIVAS Vice- Coordenador Nacional da CODEMAT	JEFFERSON LUIZ MACIEL RODRIGUES Vice-Coordenador Nacional da CONALIS



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250
Telefone: (61) 3314 831, e-mail: mpt.conalis@mpt.mp.br

ADRIANE REIS DE ARAUJO Coordenadora Nacional da COORDIGUALDADE	ANA LUCIA STUMPF GONZALEZ Vice-Coordenadora Nacional da COORDIGUALDADE
ANA MARIA VILLA REAL FERREIRA RAMOS Coordenadora Nacional da COORDINFÂNCIA	LUCIANA MARQUES COUTINHO Vice-Coordenadora Nacional da COORDINFÂNCIA
FLÁVIA VEIGA BAULER Coordenadora Nacional da CONATPA	DALLIANA VILAR LOPES Vice-Coordenadora Nacional da CONATPA
GISELE SANTOS FERNANDES GÓES Procuradora Regional do Trabalho Coordenadora Nacional de 2º grau	TERESA CRISTINA D'ALMEIDABASTEIRO Procuradora Regional do Trabalho Vice-Coordenadora Nacional de 2º Grau
LYS SOBRAL CARDOSO Coordenadora Nacional da CONAETE	ITALVAR FILIPE DE PAIVA MEDINA Vice-Coordenador Nacional da CONAETE
TADEU HENRIQUE LOPES DACUNHA Coordenador Nacional da CONAFRET	CAROLINA DE PRA CAMPOREZ BUARQUE Vice-Coordenadora Nacional da CONAFRET
PATRICK MAIA MERISIO Gerente do GT NANOTECNOLOGIA	GUILHERME KIRTSCHIG Vice- Gerente do GT NANOTECNOLOGIA



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 008033.2020.00.900/0 Outras Providências nº 007482.2020**

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

Data e Hora: **10/09/2020 20:46:49**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **11/09/2020 09:09:37**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **11/09/2020 09:26:01**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **11/09/2020 09:37:12**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **11/09/2020 10:20:03**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **11/09/2020 12:17:13**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **11/09/2020 12:23:00**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **11/09/2020 12:29:16**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **DALLIANA VILAR LOPES**

Data e Hora: **11/09/2020 12:42:15**

Assinado com login e senha

.....

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

Data e Hora: **11/09/2020 12:45:48**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **11/09/2020 15:22:08**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **11/09/2020 15:49:18**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **11/09/2020 15:50:42**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **GUILHERME KIRTSCHIG**

Data e Hora: **11/09/2020 16:07:40**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **11/09/2020 16:12:26**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **PATRICK MAIA MERISIO**

Data e Hora: **11/09/2020 16:15:49**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **11/09/2020 16:16:31**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **11/09/2020 16:17:39**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **11/09/2020 16:37:14**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **11/09/2020 17:49:14**

Assinado com login e senha
