



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

MINISTÉRIO PÚBLICO

PROMOTORIA DE JUSTIÇA DE DEFESA DO PATRIMÔNIO PÚBLICO DE PORTO ALEGRE

Procedimento nº **01413.000.346/2019** — Inquérito Civil

RECOMENDAÇÃO

As **PROMOTORIAS DE JUSTIÇA DE DEFESA DO PATRIMÔNIO PÚBLICO e DE DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS**, atuando pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, no curso das investigações realizadas no Inquérito Civil nº 01413.000.346/2019, apuraram que o Estado do Rio Grande do Sul, em quase sua totalidade, não observa o regime de reserva de vagas para pessoas com deficiência, negros e pardos nos seus processos seletivos simplificados para contratação temporária.

Assim,

CONSIDERANDO o disposto na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto n.º 6.949/2009, em especial, o disposto no seu artigo 27, alíneas "g" e "h"[1];

CONSIDERANDO que a Constituição Federal, no seu art. 7º, inciso XXXI, veda qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência e, no seu artigo 37, VIII, estabelece que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

CONSIDERANDO que a Lei n.º 7.853/89 assegura o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, inclusive direito ao trabalho (art. 1º e 2º);



CONSIDERANDO que é compromisso do Poder Público atuar com empenho na criação e manutenção de empregos às pessoas portadoras de deficiência, inclusive de tempo parcial, à luz do artigo 2º, III, "b", da Lei n.º 7.853/89;

CONSIDERANDO que o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146/2015), em seu art. 34, § 3º, prevê expressamente que "é vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exame admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena";

CONSIDERANDO que, segundo o mesmo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146/2015), em seu art. 38, "a entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância "do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes;

CONSIDERANDO o regramento estadual sobre a matéria (Lei Estadual n.º 13.320/2006):

Art. 105 - As deficiências físicas, intelectuais e sensoriais não são consideradas causas impeditivas para admissão no serviço público estadual.

Parágrafo único - À pessoa com deficiência é assegurado o direito de inscrição em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portadora.

Art. 107 - Os concursos para provimento de cargo público destinarão, na forma do parágrafo único do art. 105, no mínimo, 10% (dez por cento) das vagas para pessoas com deficiência.

§ 1º - Não ocorrendo a aprovação de candidatos com deficiência em número suficiente para ocupar os cargos previstos em reserva de mercado, estes serão preenchidos pelos demais aprovados.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

MINISTÉRIO PÚBLICO

PROMOTORIA DE JUSTIÇA DE DEFESA DO PATRIMÔNIO PÚBLICO DE PORTO ALEGRE

Procedimento nº **01413.000.346/2019** — Inquérito Civil

§ 2º - Caso o número de vagas oferecidas impossibilite a obtenção do percentual de 10% (dez por cento) previsto no "caput", no mínimo uma delas será destinada ao concurso de deficientes.

Art. 108 - À pessoa com deficiência serão assegurados meios adequados para a prestação das provas requeridas no concurso, de acordo com as peculiaridades de sua deficiência.

CONSIDERANDO a regulamentação trazida pelo Decreto Federal n.º 3.298/99 e, posteriormente, pelo Decreto Federal n.º 9.508/18, em seu artigo 1º, inciso II, que estabeleceu percentual de cargos a serem ofertados para pessoas portadoras de deficiência em concursos públicos e, no âmbito da Administração Pública, processos seletivos federal, direta e indireta, inclusive nas hipóteses de contratação por tempo determinado, nos termos da Lei n.º 8.745/93, indicando a interpretação constitucional adequada à questão apurada no presente feito;

CONSIDERANDO que, embora não exista regra equivalente na Lei Estadual n.º 13.320/09 do Estado do Rio Grande do Sul, outras unidades da Federação editaram norma específica prevendo a reserva de vagas a pessoas com deficiência na contratação de pessoal também por tempo determinado (ex: Lei Municipal n.º 1.978 /1993 da cidade do Rio de Janeiro, nos seus artigos 1º, 3º e 11º, o Decreto nº 15.547 /2014 do Estado do Piauí, no seu artigo 11);

CONSIDERANDO que o Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina já tem jurisprudência garantindo a reserva de percentual mínimo assegurado constitucionalmente para deficientes em processos seletivos simplificados:

PROCESSUAL CIVIL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO. LEGITIMIDADE. "LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO. INDISCUTIBILIDADE DA AFIRMAÇÃO, MORMENTE SE PROPOSTA A AÇÃO EM DEFESA DE FAVORECIMENTO CONSTITUCIONAL DIRIGIDO, DENTRE OUTRAS, ÀS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. LEI 7.347/1985, A QUE FAZ REMISSÃO A LEI 7.853/1989" (REsp. 74235/RS,



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

MINISTÉRIO PÚBLICO

PROMOTORIA DE JUSTIÇA DE DEFESA DO PATRIMÔNIO PÚBLICO DE PORTO ALEGRE

Procedimento nº 01413.000.346/2019 — Inquérito Civil

rel. Min. José Dantas). CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. **EDITAL QUE INSTAURA PROCESSO SELETIVO PARA A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE SERVIDORES, SEM, TODAVIA, A RESERVA DE PERCENTUAL MÍNIMO PARA OS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. DIREITO ASSEGURADO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E PELA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL.** NULIDADE DO ATO BEM PRONUNCIADA. PROCEDÊNCIA DA AÇÃO. REEXAME DESPROVIDO. (TJSC, Reexame Necessário n. 2009.019237-9, de Rio Negrinho, rel. Des. Vanderlei Romer, j. 23-06-2009) (Grifo nosso);

CONSIDERANDO que, no mesmo sentido, o Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, em sede da Representação n.º 886945 do Ministério Público de Contas mineiro, considerou procedente a aplicação de multa ao Prefeito do Município de São Gonçalo do Pará ao averiguar que, em processo seletivo para a admissão de servidores públicos temporários, não fora respeitada reserva de vagas para pessoas com deficiência;

CONSIDERANDO que, já em 2012, a Advocacia-Geral da União manifestou-se, no Parecer n.º 61, pela necessidade de aplicar ao processo seletivo simplificado para contratação por tempo determinado a reserva de vagas a pessoas portadoras de deficiência, *in verbis*:

Interpretação restritiva quanto ao âmbito de aplicação do art. 37, VIII, da Constituição Federal de 1988, do art. 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/1990 e da regulamentação prevista nos arts. 37 seguintes do Decreto nº 3.298 /1999 acabaria por comprometer toda a sistemática de garantia de integração social à pessoa portadora de deficiência, tendo em vista que Estado, embora protagonista dessa proteção, teria imposto aos seus servidores estatutários até mesmo à iniciativa privada a reserva de vaga no mercado de trabalho, sem prever o mesmo para os contratados temporariamente ou para os empregados públicos, afrontando o princípio da isonomia e da máxima efetividade da Constituição.

(...)

CONCLUSÃO



Pelo exposto, entendo aplicável ao processo seletivo simplificado para contratação por tempo determinado de que trata art. 37, IX, da Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 8.745/1993, a reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência, nos moldes do art. 5º, §2º, da Lei nº 8.112/1990 e dos arts. 37 e seguintes do Decreto nº 3.298/1999. O percentual de reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência deverá incidir sobre o total de vagas disponibilizadas em cada seleção, considerando, para tanto, as atribuições e responsabilidades da função a ser desempenhada, e, ainda, eventual diferenciação quanto à área de conhecimento e/ou localidade de lotação previamente estabelecida (Grifo nosso);

CONSIDERANDO que a Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho – OIT (1958), promulgada no Brasil pelo Decreto nº 62, de 19 de janeiro de 1968, estabelece no plano internacional que seus Membros comprometem-se a formular e aplicar uma política com o fim de promover igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego (ar. 2º e 3º, g [2]);

CONSIDERANDO que a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (1965), aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 23, de 21 de junho de 1967, refere que seus Membros comprometem-se a proibir e a eliminar a discriminação racial em todas suas formas e a garantir o direito de cada um à igualdade perante a lei sem distinção de raça, de cor ou de origem nacional ou étnica, inclusive naquilo que tange ao direito ao trabalho [3];

CONSIDERANDO que a Constituição Federal estabelece no artigo 5º *caput* que “todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza [...]” e que a promoção da igualdade é o norte de todas as medidas afirmativas;

CONSIDERANDO, ainda, que o texto constitucional prevê que é competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios “combater as



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

MINISTÉRIO PÚBLICO

PROMOTORIA DE JUSTIÇA DE DEFESA DO PATRIMÔNIO PÚBLICO DE PORTO ALEGRE

Procedimento nº **01413.000.346/2019** — Inquérito Civil

causas da pobreza e os fatores de marginalização, promovendo a integração social dos setores desfavorecidos" (art. 23, X);

CONSIDERANDO que o Estatuto da Igualdade Racial - Lei n.º 12.288/2010 - destina-se a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica (art. 1º) e que consagra a adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa como forma de participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País (ar. 4º, II);

CONSIDERANDO que, no Estado do Rio Grande do Sul, a Lei n.º 13.694/2011 (Estatuto Estadual da Igualdade Racial) estabelece nos artigos 17 e 18, naquilo que tange ao acesso ao mercado de trabalho:

Art. 17 - O Poder Público deverá promover políticas afirmativas que assegurem igualdade de oportunidades aos negros no acesso aos cargos públicos, proporcionalmente a sua parcela na composição da população do Estado, e incentivará a uma maior equidade para os negros nos empregos oferecidos na iniciativa privada.

Parágrafo único - Para enfrentar a situação de desigualdade de oportunidades, deverão ser implementadas políticas e programas de formação profissional, emprego e geração de renda voltadas aos negros.

Art. 18 - A inclusão do quesito raça, a ser registrado segundo a autoclassificação, será obrigatória em todos os registros administrativos direcionados a empregadores e trabalhadores dos setores **público e privado**;

CONSIDERANDO o Decreto do Poder Executivo Estadual nº 52.223/2014, que dispõe:



Art. 1º A reserva de vagas para pessoas negras, consideradas pretas e pardas, nos **concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos da Administração Pública Direta, das Autarquias, das Fundações Públicas, das Empresas Públicas e das Sociedades de Economia Mista controladas pelo Estado do Rio Grande do Sul**, será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas em concursos públicos da Administração Pública Estadual for igual ou superior a três;

CONSIDERANDO que o TCE MG decidiu que “a expressão concurso público [...] deve ser interpretada de forma ampla”, **contemplando também o processo seletivo simplificado** para contratação temporária [4];

CONSIDERANDO a adoção do regime de **cotas para negros e pardos em sede de seleção simplificada para contratação temporária**, em outras unidades da federação, mostrando a possibilidade fática da adoção da medida, tais como:

1. Estado da Bahia - Lei nº 13.182/2014 - Institui o estatuto da igualdade racial e de combate à intolerância religiosa do Estado da Bahia e dá outras providências:

Art. 49 Fica instituída a reserva de vagas para a população negra nos concursos públicos e processos seletivos para provimento de pessoal no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta Estadual, correspondente, no mínimo, a 30% (trinta por cento) das vagas a serem providas.

§ 1º A reserva de vagas de que trata o caput deste artigo aplica-se aos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, **bem como aos processos seletivos para contratações temporárias, sob Regime Especial de Direito Administrativo - REDA**, promovidos pelos órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado da Bahia.

[...]

§ 4º O Estado garantirá a igualdade de oportunidades para o acesso da população negra **aos cargos de provimento temporário**, assegurando-se a reserva de vagas para o acesso de pessoas negras a



estes cargos, observada a equidade de gênero da medida, que será definida em decreto do Chefe do Poder Executivo Estadual. (grifei);

2. Estado de Espírito Santo- Lei 11.094/2020:

Art. 1º Ficam reservadas aos negros 17% (dezesete por cento) e aos indígenas 3% (três por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos e processos seletivos para provimento de cargos efetivos, **de contratação temporária** e empregos públicos no âmbito da administração pública no Estado do Espírito Santo, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pelo Estado do Espírito Santo, conforme, simetricamente, estabelece a Lei Federal nº 12.990, de 09 de junho de 2014, no âmbito federal, e incluem-se também os indígenas, na forma desta Lei. (grifei);

CONSIDERANDO que há entendimento doutrinário no sentido de que “não há nenhum argumento razoável a justificar a diferenciação entre a necessidade de reserva em concursos ou em processos seletivos simplificados”, visto que “a Constituição Federal fala em reserva de percentual dos cargos e empregos públicos, **sendo indiferente o fato de o provimento ocorrer na forma efetiva ou temporária**” [5] e que “apesar de não haver menção expressa à reserva de vagas para portadores de necessidades especiais nos processos seletivos para contratação temporária (art. 37, inciso IX, CF), diante do sistema de proteção e garantia de integração social destas pessoas criado pela Constituição Federal e pela legislação infraconstitucional, tal providência se impõe” [6];

CONSIDERANDO que, ao final, concursos e seleções públicas simplificadas implicam a contratação de pessoal para o setor público, com a diferença mais latente de que na segunda hipótese o contrato tem prazo determinado para encerrar; e principalmente



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

MINISTÉRIO PÚBLICO

PROMOTORIA DE JUSTIÇA DE DEFESA DO PATRIMÔNIO PÚBLICO DE PORTO ALEGRE

Procedimento nº **01413.000.346/2019** — Inquérito Civil

CONSIDERANDO que os regramentos respectivos às políticas afirmativas e de igualdade constituem-se em resposta à implementação de normas de Direitos Humanos, vige *in casu*, o princípio interpretativo da primazia da norma mais favorável à pessoa humana, uma vez que se tratando de princípio *pro homine*, a baliza de aplicabilidade deve pender para a garantia do desfrute do direito com maior amplitude, não restringindo o exercício do direito ou impondo condições que levem a esta restrição; e

CONSIDERANDO que as normas que garantem direitos fundamentais devem ser interpretadas de forma a beneficiar na maior medida seus destinatários e que interpretação restritiva, excluindo as contratações temporárias da aplicação do regime de cotas, está em dissonância com a proteção conferida pelo ordenamento jurídico - nos planos internacional e interno - às pessoas com deficiência, negras ou pardas.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, por suas Promotoras de Justiça signatárias, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo artigo 129 da Constituição Federal de 1988, artigos 26, inciso I, alínea "a", e 27, incisos I e II, e parágrafo único, inciso IV, da Lei Federal n.º 8.625/93 (Lei Orgânica Nacional do Ministério Público), artigo 32, inciso IV, da Lei Estadual n.º 7.669/82 (Lei Orgânica Estadual do Ministério Público), e artigo 29 do Provimento nº 26/2008 da Procuradoria-Geral de Justiça, **RECOMENDA**

ao Estado do Rio Grande do Sul observar nos **processos seletivos simplificados** para a **contratação temporária de servidores a serem deflagrados pela administração direta e indireta do Estado a partir desta recomendação, a reserva de vagas prevista na Lei Estadual n.º 13.320/2006 (pessoas com deficiência) e no Decreto do Poder Executivo Estadual nº 52.223/2014 (negros e pardos).**



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

MINISTÉRIO PÚBLICO

PROMOTORIA DE JUSTIÇA DE DEFESA DO PATRIMÔNIO PÚBLICO DE PORTO ALEGRE

Procedimento nº **01413.000.346/2019** — Inquérito Civil

Requisita-se, nos termos da lei, seja dada divulgação imediata **às Secretarias de Estado e aos Órgãos da administração pública indireta do Estado do Rio Grande do Sul** da presente recomendação e adotadas as providências necessárias à sua implementação, devendo ser apresentada resposta sobre o acatamento do recomendado no prazo de 30 dias.

O desatendimento à presente Recomendação poderá implicar a adoção das medidas legais e judiciais cabíveis.

Porto Alegre, 07 de julho de 2020.

Josiene Menezes Paim,
Promotora de Justiça - PJDPP
Gisele Müller Monteiro,
Promotora de Justiça - PJDDH

[1] Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros: [...] g) Empregar pessoas com deficiência no setor público; h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas.

[2] Art. 2º - Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Art. 3º Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e os usos nacionais: d) *Seguir a referida*



política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional;

[3] Art. II, 2) Os Estados Partes tomarão, se as circunstâncias o exigirem, nos campos social, econômico, cultural e outros, as medidas especiais e concretas para assegurar como convier o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais ou de indivíduos pertencentes a estes grupos com o objetivo de garantir-lhes, em condições de igualdade, o pleno exercício dos direitos do homem e das liberdades fundamentais. Artigo V - De conformidade com as obrigações fundamentais enunciadas no artigo 2, Os Estados Partes comprometem-se a proibir e a eliminar a discriminação racial em todas suas formas e a garantir o direito de cada uma à igualdade perante a lei sem distinção de raça, de cor ou de origem nacional ou étnica, principalmente no gozo dos seguintes direitos: i) direitos ao trabalho, a livre escolha de seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho à proteção contra o desemprego, a um salário igual para um trabalho igual, a uma remuneração equitativa e satisfatória;

[4] TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - PROCESSO Nº: 997.714. TRECHO DA DECISÃO: No que concerne à ausência de reserva de vagas para candidatos com deficiência, apesar de não haver legislação contendo menção expressa à reserva de vagas para portadores de necessidades especiais nos processos seletivos para contratação temporária (art. 37, inciso IX, CF), entende-se que, diante do sistema de proteção e garantia de integração social destas pessoas criado pela Constituição Federal e pela legislação infraconstitucional, tal providência se impõe. Da interpretação do art. 38 do Decreto nº 3.298/99, verifica-se que foram excluídas da obrigatoriedade de reserva de vagas apenas as contratações para cargos em comissão e funções de confiança e para a investidura de cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato, o que equivale a dizer que deve haver reserva de vagas nos processos seletivos para contratação temporária [...]

Neste sentido, o Tribunal de Justiça de Santa Catarina decidiu no bojo da Remessa Necessária nº 2009.019237-9, confirmando sentença de juiz de 1º grau que anulou processo seletivo para contratação temporária para município daquele estado em razão da inexistência de previsão no edital de reserva de vagas para portadores de necessidades especiais. O julgador argumentou que o fato de não haver lei municipal determinando a reserva de vagas não pode legitimar a omissão do município, diante das normas constitucionais e federais acerca da temática.

Por todo o exposto, entende-se que a expressão concurso público contida no art. 37 do Decreto nº 3.298/99 deve ser interpretada de forma ampla, de modo a incluir a obrigação de reserva de vagas para deficientes nos processos seletivos para contratação temporária. Assim, em conformidade, notadamente, com os arts. 7º, inciso XXXI, e 37, inciso VIII, ambos da CF, com o art. 2º da Lei nº 7.853/89, com os arts. 37 e 38 do Decreto nº 3.298/99, entende-se que devem ser aplicadas as normas que



garantem aos portadores de deficiência a reserva de vagas nos concursos públicos também aos processos seletivos para contratação temporária.

Procede a denúncia quanto à ausência de reserva de vagas para candidatos com deficiência no processo seletivo simplificado regido pelo Edital n. 001/2016.

[5] ANDRADE, Nidiane Morais Silvano de. A Reserva de Vagas para Pessoas Portadoras de Deficiência e os Processos Seletivos para Contratações Temporárias. Disponível em:

<http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/41/docs>

[/comentario_a_jurisprudencia_reserva_vagas_para_andrade.pdf](#). Acesso em 21/11/2014.

[6] QUEIROZ, Yury Rufino. A obrigatoriedade da reserva de vagas aos portadores de necessidades especiais em contratações temporárias. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3796, 22 nov. 2013. Disponível em: < <http://jus.com.br/artigos/25925> >. Acesso em: 21 nov. 2014.

Documento assinado digitalmente por (verificado em 08/07/2020 14:46:01):

Nome: **Josiene Menezes Paim**

Data: **07/07/2020 15:05:44 GMT-03:00**

Nome: **Gisele Muller Monteiro**

Data: **08/07/2020 10:16:07 GMT-03:00**

Documento eletrônico assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil. A conferência de autenticidade do documento está disponível no endereço eletrônico:

"<http://www.mprs.mp.br/autenticacao/documento>"

informando a chave **SPU000001283431** e o CRC **8.0960.2844**.

1/1