

Documento Institucional - 2026

# POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

---

*Diretrizes institucionais para relações respeitosas, práticas inclusivas e equidade de oportunidades em todos os ambientes de atuação do Instituto da Providência.*

**VERSÃO**  
**2026**

**SEDE**  
**Rio de Janeiro**

**STATUS**  
**Vigente**

## Ficha Técnica

## Controle do Documento

<b>Campo</b>	<b>Informação</b>
<b>Documento</b>	Política de Diversidade, Equidade e Inclusão
<b>Organização</b>	Instituto da Providência (Banco da Providência – CNPJ 33.645.086/0001-69)
<b>Versão</b>	2026
<b>Status</b>	Atualizado em maio de 2026
<b>Instância responsável</b>	Diretoria Executiva, com apoio das lideranças e áreas responsáveis
<b>Revisão</b>	Preferencialmente a cada 2 anos ou sempre que necessário
<b>Articulação normativa</b>	Estatuto Social, especialmente os Arts. 5º e 25 · Código de Ética e Conduta, especialmente as Diretrizes 1, 2, 6 e 7.

*Esta Política integra o sistema de governança do Instituto da Providência e deve ser lida em conjunto com o Estatuto Social, o Código de Ética e Conduta e demais documentos institucionais aplicáveis.*

## Índice

# Sumário

- 01. Apresentação Institucional
- 02. Finalidade
- 03. Abrangência
- 04. Base Institucional e Articulação Normativa
  - 4.1. Conexão com o Estatuto Social
  - 4.2. Conexão com o Código de Ética e Conduta
- 05. Conceitos e Princípios Orientadores
- 06. Compromissos Institucionais
- 07. Diretrizes de Aplicação
  - 7.1. Governança e Liderança
  - 7.2. Gestão de Pessoas e Voluntariado
  - 7.3. Ambiente Seguro e Relações de Trabalho
  - 7.4. Atuação com Pessoas Atendidas e Comunidades
  - 7.5. Comunicação Institucional
  - 7.6. Parceiros, Fornecedores e Financiadores
  - 7.7. Proteção de Dados e Informações Sensíveis
- 08. Grupos Prioritários de Atenção
- 09. Condutas Esperadas e Condutas Vedadas
  - 9.1. Condutas Esperadas
  - 9.2. Condutas Vedadas
- 10. Acolhimento, Canais de Denúncia e Encaminhamento
  - 10.1. Compromisso no Tratamento de Relatos
  - 10.2. Canais de Denúncia e Orientação
  - 10.3. Prazo de Resposta e Encaminhamento
- 11. Responsabilidades
- 12. Monitoramento e Melhoria Contínua
- 13. Vigência, Revisão e Aprovação
- 14. Declaração Institucional e Assinaturas



# Apresentação Institucional

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) orienta a forma como o Instituto da Providência se relaciona com suas equipes, pessoas atendidas, comunidades, parceiros, fornecedores, financiadores e demais públicos de interesse. O documento organiza diretrizes para fortalecer relações respeitadas, práticas inclusivas, equidade de oportunidades, prevenção à discriminação e acolhimento responsável de relatos relacionados a preconceito, assédio, exclusão, abuso de poder ou violação de direitos.

A atuação do Instituto da Providência dialoga com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, especialmente por sua contribuição para:

**ODS 1 · Erradicação da Pobreza**

**ODS 4 · Educação de Qualidade**

**ODS 5 · Igualdade de Gênero**

**ODS 8 · Trabalho Decente**

**ODS 10 · Redução das Desigualdades**

**ODS 17 · Parcerias e Meios de Implementação**

## Finalidade

Esta Política aprofunda compromissos já estabelecidos no Estatuto Social e no Código de Ética e Conduta do Instituto da Providência, traduzindo-os em diretrizes práticas para todos os públicos que se relacionam com a organização.

Seu objetivo é orientar decisões e condutas concretas, prevenindo discriminação, preconceito, exclusão, assédio e qualquer forma de violência, ao mesmo tempo em que fortalece uma cultura institucional baseada no respeito, na não discriminação, na escuta responsável e na equidade de oportunidades.

---

*Esta Política aprofunda os compromissos já estabelecidos no **Estatuto Social** (especialmente Arts. 4º e 5º) e no **Código de Ética e Conduta** (especialmente Diretrizes 1, 2, 6 e 7), traduzindo-os em diretrizes práticas para todos os níveis de atuação institucional.*

## Abrangência

Esta Política se aplica a todas as pessoas e instituições que se relacionam com o Instituto da Providência, independentemente do tipo de vínculo estabelecido:

- Colaboradores e colaboradoras em todos os níveis hierárquicos
- Diretoria, gerências, coordenações e lideranças
- Membros do Conselho de Administração, Conselho Diretor, Conselho Fiscal e Conselho Consultivo
- Estagiários(as), jovens aprendizes, voluntários(as) e consultores(as)
- Prestadores(as) de serviço, fornecedores e terceirizados
- Parceiros, financiadores, apoiadores e representantes institucionais
- Pessoas atendidas pelos projetos sociais, famílias e comunidades envolvidas

---

*Todos esses públicos devem observar esta Política nas relações estabelecidas com o Instituto, especialmente quando envolverem pessoas atendidas, equipes, dados pessoais, imagens, recursos institucionais ou representação da organização.*

## Base Institucional e Articulação Normativa

Esta Política integra o conjunto de instrumentos institucionais do Instituto da Providência. Seu objetivo é organizar e tornar mais explícitos compromissos já presentes no Estatuto Social, no Código de Ética e Conduta e nas práticas de gestão da organização.

### Conexão com o Estatuto Social

O Estatuto Social do Instituto da Providência (registrado no RCPJ-RJ em 19/09/2024, Matrícula 7032) estabelece os fundamentos legais e organizacionais que amparam esta Política:

#### Art. 4º, I

Prestação de serviços de assistência e capacitação profissional com finalidade social e de promoção humana, base para práticas inclusivas nos projetos e para a atuação com pessoas atendidas.

#### Art. 5º, I

O Instituto não fará qualquer distinção de raça, cor, sexo, condição social, credo político ou religioso, ou discriminação em função de deficiência. Fundamento direto do princípio de não discriminação desta Política.

#### Art. 5º, II

Observância dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade e eficiência, base para práticas transparentes e equitativas de gestão.

#### Art. 5º, IV

Prestação de serviços permanentes e sem qualquer discriminação de clientela, garantia de atendimento equânime a todas as pessoas.

### Conexão com o Código de Ética e Conduta

O Código de Ética e Conduta do Instituto da Providência (versão 2025) reforça e articula os compromissos que fundamentam esta Política:

**Diretriz 1 · Respeito e Dignidade**

Vedação a qualquer forma de discriminação, assédio moral ou sexual, preconceito ou exclusão por motivo de raça, gênero, orientação sexual, deficiência, religião, origem social ou condição econômica.

**Diretriz 2 · Ambiente Saudável**

Garantia de relações profissionais pautadas no respeito mútuo, não hierarquizadas de forma abusiva, com bem-estar coletivo e confiança, diretamente alinhada às diretrizes 8.2 e 8.3 desta Política.

**Diretriz 6 · Transparência**

Adoção de critérios objetivos para admissão, promoção e desligamento com políticas de diversidade e inclusão, e estímulo à escuta ativa, base das seções 8.2 e 12 desta Política.

**Diretriz 7 · Proteção de Dados**

Proteção de dados pessoais e sensíveis em conformidade com a LGPD, essencial para o tratamento responsável de informações sobre diversidade (seção 8.7).

---

*Os **valores institucionais**, como respeito à dignidade da pessoa humana, promoção da equidade e da diversidade, crença no potencial transformador de cada ser humano, solidariedade, justiça social, ética, integridade e sustentabilidade, constituem a base desta Política. Cada diretriz aqui estabelecida busca traduzir esses valores em práticas institucionais concretas.*

## Conceitos e Princípios Orientadores

Para fins desta Política, os conceitos e princípios abaixo orientam a interpretação e a aplicação das diretrizes institucionais:

### **Diversidade**

Reconhecimento e valorização das diferenças entre pessoas, incluindo raça, cor, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, religião, território, origem social, condição econômica, escolaridade, trajetória de vida e cultura.

### **Equidade**

Adoção de medidas que reconhecem desigualdades históricas e estruturais, buscando criar condições justas de acesso, permanência, participação, desenvolvimento e reconhecimento.

### **Inclusão**

Construção de ambientes, relações e processos nos quais as pessoas sejam respeitadas, escutadas, protegidas e tenham condições reais de participação e pertencimento.

### **Dignidade Humana**

Todas as pessoas devem ser tratadas com respeito, escuta e reconhecimento de sua trajetória, identidade e condição de vida.

### **Não Discriminação**

Não serão toleradas práticas de discriminação, preconceito ou tratamento desigual por raça, cor, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, religião, território, aparência, origem social, condição econômica ou qualquer outra condição pessoal ou social.

### **Discriminação**

Qualquer distinção, exclusão, restrição ou tratamento desigual que prejudique, constranja ou limite direitos, oportunidades ou dignidade de uma pessoa ou grupo, seja de forma direta ou indireta.

**Assédio Moral**

Condutas que exponham pessoas a constrangimento, humilhação, intimidação, pressão abusiva ou isolamento, especialmente quando associadas a relações de poder hierárquico ou institucional.

**Assédio Sexual**

Abordagens, insinuações, comentários ou comportamentos de conotação sexual não desejados, que causem desconforto, constrangimento, medo ou violação da dignidade da pessoa.

**Interseccionalidade**

Reconhecimento de que desigualdades podem se sobrepor e interagir. Uma mesma pessoa pode enfrentar barreiras simultâneas relacionadas à raça, gênero, renda, deficiência, orientação sexual, território, religião, idade e outras condições.

**Segurança Psicológica**

Condição em que as pessoas se sentem seguras para se expressar, compartilhar ideias, fazer perguntas e relatar problemas sem medo de retaliação, julgamento ou humilhação.

**Transparência e Responsabilidade**

A aplicação desta Política deve ser conduzida com seriedade, confidencialidade, proteção de dados pessoais, coerência institucional e compromisso com a melhoria contínua.

**Coerência Institucional**

A diversidade, a equidade e a inclusão devem estar conectadas à atuação do Instituto da Providência, especialmente ao compromisso com a redução das desigualdades, a ampliação de oportunidades e a inclusão social produtiva de pessoas em situação de vulnerabilidade.

# Compromissos Institucionais

O Instituto da Providência assume, de forma pública e verificável, os seguintes compromissos com a Diversidade, Equidade e Inclusão:

## Com as pessoas

- Promover ambiente institucional respeitoso, seguro e livre de discriminação e assédio
- Valorizar a diversidade nas equipes, lideranças, conselhos e voluntariado
- Adotar critérios objetivos e transparentes nos processos de seleção, desenvolvimento, avaliação e promoção
- Prevenir, acolher e encaminhar com seriedade situações de discriminação, assédio ou violência
- Proteger a dignidade, a imagem e os dados pessoais de todos os públicos envolvidos

## Com os Projetos Sociais

- Incorporar perspectivas de gênero, raça, território e deficiência ao desenho, monitoramento e avaliação de projetos
- Representar pessoas e comunidades com respeito, autonomia e protagonismo — evitando narrativas que reforcem estigmas
- Garantir acessibilidade nas formações, comunicações e materiais produzidos
- Fortalecer redes e alianças com organizações comprometidas com os direitos humanos e a justiça social

## Com a Governança e Gestão

- Considerar diversidade, equidade e inclusão como dimensões relevantes nas práticas institucionais.
- Revisar periodicamente esta Política, considerando aprendizados, escutas internas e necessidades da organização.
- Estimular que parceiros, financiadores e fornecedores respeitem os princípios desta Política nas relações estabelecidas com o Instituto.
- Fortalecer canais de acolhimento e encaminhamento de relatos, assegurando confidencialidade, boa-fé e vedação a qualquer forma de retaliação.

## Diretrizes de Aplicação

### Governança e Liderança

As instâncias de governança, a Diretoria Executiva e as lideranças do Instituto devem atuar como referências na promoção de relações éticas, respeitadas e não discriminatórias, observando os valores institucionais e as diretrizes desta Política.

- Promover decisões responsáveis, coerentes com os valores institucionais e livres de discriminação.
- Estimular escuta, participação e respeito nas relações de trabalho e governança.
- Encaminhar com seriedade relatos de discriminação, assédio ou violação de direitos.
- Considerar diversidade, equidade e inclusão como dimensões relevantes na gestão institucional.

### Gestão de Pessoas e Voluntariado

Os processos de gestão de pessoas devem ser orientados por critérios claros, acessíveis e não discriminatórios:

- Divulgar oportunidades com linguagem respeitosa, inclusiva e não discriminatória
- Valorizar experiências profissionais, comunitárias, territoriais e de vida compatíveis com a função
- Evitar exigências desnecessárias que possam criar barreiras injustificadas a grupos sub-representados
- Promover oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento de forma equitativa
- Realizar avaliações e feedbacks com base em critérios objetivos, conduta ética e entregas pactuadas
- Implementar práticas de acolhimento (onboarding) que favoreçam o pertencimento desde o início

### Ambiente Seguro e Relações de Trabalho

O Instituto deve preservar um ambiente de trabalho saudável, colaborativo e seguro. São condutas incompatíveis com esta Política e com a Diretriz 2 do Código de Ética e Conduta:

- Assédio moral, assédio sexual, intimidação ou humilhação de qualquer natureza
- Comentários, piadas, insinuações ou imagens ofensivas dirigidas a qualquer pessoa
- Perseguição, constrangimento ou isolamento de colaboradores ou parceiros
- Retaliação contra quem apresente manifestações, denúncias ou sugestões de boa-fé
- Uso indevido de posição institucional para obter vantagens ou impor comportamentos

### **Atuação com Pessoas Atendidas e Comunidades**

As pessoas atendidas pelos projetos devem ser reconhecidas como sujeitos de direitos, trajetórias, conhecimentos e potência. A atuação do Instituto deve fortalecer autonomia, autoestima e oportunidades reais:

- Acolher pessoas atendidas com respeito, sem favorecimento, discriminação ou exposição indevida
- Considerar barreiras sociais, raciais, territoriais, religiosas, geracionais e de gênero no desenho dos projetos
- Usar linguagem acessível e postura respeitosa nos atendimentos e formações
- Proteger imagem, voz, nome, história e dados pessoais das pessoas participantes
- Evitar narrativas que reforcem estigmas sobre pobreza, favela, periferia, raça, gênero ou vulnerabilidade

### **Comunicação Institucional**

- Utilizar linguagem respeitosa, acessível e não discriminatória em todos os canais
- Representar pessoas atendidas como protagonistas de suas trajetórias
- Evitar sensacionalismo, estereótipos ou exposição da vulnerabilidade como recurso de comoção
- Obter autorizações para uso de imagem, voz, nome e depoimentos (em consonância com a LGPD)
- Garantir coerência entre campanhas, relatórios, redes sociais e práticas internas

### **Parceiros, Fornecedores e Financiadores**

O Instituto priorizará parceiros, fornecedores e financiadores que respeitem os direitos humanos, a integridade, a diversidade e as condições dignas de trabalho.

### **Proteção de Dados e Informações Sensíveis**

Em consonância com a Diretriz 7 do Código de Ética e Conduta e com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), dados sobre raça/cor, deficiência, religião, orientação sexual, identidade de gênero ou condição socioeconômica devem ser:

- Coletados somente quando houver finalidade clara, legítima e adequada
- Tratados com confidencialidade, cuidado e respeito à privacidade das pessoas
- Utilizados exclusivamente para diagnóstico institucional, planejamento e melhoria de práticas

- Jamais utilizados para gerar exposição, constrangimento ou tratamento discriminatório

## Grupos Prioritários de Atenção

- Mulheres em situação de vulnerabilidade social
- Jovens em busca de formação e inserção produtiva
- Pessoas negras, indígenas e grupos racializados
- Moradores de favelas, periferias e territórios vulnerabilizados
- Pessoas LGBTQIAPN+
- Pessoas com deficiência
- Pessoas idosas
- Pessoas em situação de pobreza ou extrema pobreza
- Pessoas com baixa escolaridade ou trajetórias de exclusão
- Famílias impactadas por desigualdades estruturais

---

*A definição desses grupos orienta o olhar institucional, mas não limita o compromisso de respeito e inclusão a todas as pessoas que se relacionam com o Instituto da Providência.*

## Condutas Esperadas e Condutas Vedadas

### Condutas Esperadas

- Tratar todas as pessoas com respeito, escuta ativa e responsabilidade.
- Observar esta Política, o Código de Ética e Conduta e as demais diretrizes institucionais aplicáveis.
- Comunicar situações de discriminação, assédio, abuso de poder, exclusão ou violação de direitos.
- Zelar pela proteção da imagem, dos dados e da dignidade das pessoas atendidas.
- Atuar para que ambientes e processos sejam mais acessíveis, inclusivos e seguros.
- Reconhecer erros, aprender e contribuir para a melhoria contínua da cultura institucional.
- Participar, quando disponibilizados, de espaços de formação, integração, diálogo e sensibilização sobre DEI, ética e cultura institucional.

### Condutas Vedadas

São condutas incompatíveis com esta Política, com o Código de Ética e Conduta e com o Estatuto Social:

- Praticar ou tolerar discriminação, preconceito, exclusão ou tratamento desigual por qualquer motivo
- Praticar assédio moral, assédio sexual, intimidação, humilhação ou violência de qualquer natureza
- Fazer piadas, comentários ou insinuações ofensivas relacionadas a raça, gênero, sexualidade, deficiência, religião, território, aparência ou condição social
- Expor indevidamente pessoas atendidas — suas histórias, imagens, dados ou condições de vulnerabilidade
- Usar poder hierárquico, institucional ou econômico para constranger, favorecer ou discriminar pessoas
- Retaliar quem apresente manifestação, denúncia ou sugestão de boa-fé
- Descumprir a LGPD no tratamento de dados pessoais de colaboradores, beneficiários e parceiros

## Acolhimento, Canais de Denúncia e Encaminhamento

Toda situação de discriminação, assédio, preconceito, exclusão, abuso de poder, exposição indevida, violação de direitos ou descumprimento desta Política deve ser comunicada por meio dos canais institucionais disponíveis. O Instituto da Providência oferece mais de um canal para que cada pessoa possa escolher a forma que lhe pareça mais segura, considerando a natureza da situação, o grau de sigilo necessário e sua relação com as pessoas envolvidas.

### Compromisso do Instituto no Tratamento de Relatos

O Instituto da Providência compromete-se a tratar cada relato com: confidencialidade e proteção à identidade da pessoa que relata; escuta responsável e sem julgamento; imparcialidade na análise da situação; encaminhamento proporcional à gravidade do caso; não retaliação contra quem agir de boa-fé; e registro e aprendizado institucional para prevenção de recorrências.

### Prazo de Resposta e Encaminhamento

**Canal:** Liderança direta

**Contato:** Presencialmente ou por mensagem

**Quando usar:** Situações do cotidiano que não envolvam a própria liderança direta.

**Canal:** Diretoria Executiva

**Contato:** [ouvidoria@institutodaprovidencia.org.br](mailto:ouvidoria@institutodaprovidencia.org.br)

**Quando usar:** Quando a liderança direta estiver envolvida ou o relato exigir maior sigilo.

**Canal:** Conselho Diretor

**Contato:** [conselho.diretor@institutodaprovidencia.org.br](mailto:conselho.diretor@institutodaprovidencia.org.br)

**Quando usar:** Quando o relato envolver a Diretoria Executiva ou instâncias de gestão.

O canal da Diretoria Executiva será acompanhado pela Diretoria Executiva ou por pessoa formalmente designada para esse fim. O canal do Conselho Diretor será acompanhado por representante(s) definido(s) pelo próprio Conselho, especialmente nos casos que envolvam a Diretoria Executiva ou instâncias de gestão.

### **Compromisso do Instituto no Tratamento de Relatos**

A pessoa que realizar uma denúncia ou manifestação receberá uma resposta inicial em até 10 dias úteis, informando o recebimento do relato e, quando aplicável, o andamento inicial do processo. A resposta inicial não significa conclusão da apuração, mas confirma que o relato foi recebido e será encaminhado conforme sua natureza.

Nenhuma pessoa poderá sofrer retaliação por apresentar relato, denúncia, manifestação ou sugestão de boa-fé. Condutas de retaliação também deverão ser comunicadas e serão tratadas como violação desta Política.

## **Responsabilidades**

### **Instâncias de Governança**

- Cabe às instâncias competentes de governança apoiar a validação, o acompanhamento e a revisão desta Política, observando os valores institucionais, a realidade organizacional e a confidencialidade dos temas tratados.

### **Conselho Diretor**

- Cabe ao Conselho Diretor receber e encaminhar, quando aplicável, relatos que envolvam a Diretoria Executiva ou instâncias de gestão, garantindo tratamento responsável e sigiloso.

### **Diretoria Executiva**

- Cabe à Diretoria Executiva liderar a implementação desta Política, orientar lideranças e equipes, acompanhar relatos recebidos pelo canal de ouvidoria e encaminhar à governança os casos que exijam apreciação institucional.

### **Lideranças e Coordenações**

- Cabe às lideranças e coordenações orientar suas equipes sobre as diretrizes desta Política, zelar por decisões coerentes com os valores institucionais, acolher relatos com seriedade e encaminhá-los aos canais adequados quando necessário.

### **Colaboradores, Voluntários, Prestadores de Serviço e Parceiros**

- Cabe a todas as pessoas e instituições que se relacionam com o Instituto conhecer, cumprir e respeitar esta Política, reportar condutas incompatíveis com seus princípios e contribuir para ambientes mais respeitosos, seguros e inclusivos.

## **Monitoramento e Melhoria Contínua**

O Instituto da Providência compromete-se com a melhoria contínua de suas práticas de DEI, por meio de:

### **Indicadores e Diagnóstico**

- Mapeamento periódico do perfil de diversidade de colaboradores, lideranças e instâncias de governança
- Identificação de barreiras de acesso e permanência para grupos sub-representados
- Avaliação da percepção de inclusão e segurança psicológica por meio de escutas e pesquisas internas

### **Relatório e Transparência**

- Divulgação de indicadores de diversidade nos relatórios institucionais a partir de 2027
- Alinhamento com frameworks de reporte como GRI (Global Reporting Initiative) e ODS da ONU

### **Formação e Sensibilização**

- O Instituto poderá promover, conforme sua capacidade e prioridades institucionais, espaços de formação, diálogo e sensibilização sobre temas como diversidade, equidade, inclusão, letramento racial, equidade de gênero, prevenção de assédio, direitos humanos, ética e cultura institucional, além de buscar apoio de especialistas e organizações de referência em DEI para qualificar a aplicação prática desta Política, especialmente por meio de formações, palestras e rodas de conversa com as equipes.

## Vigência, Revisão e Aprovação

Esta Política consolida diretrizes já presentes na cultura e nas práticas institucionais do Instituto da Providência e passa a contar com validação formal da organização a partir de sua aprovação institucional. A Política poderá ser atualizada sempre que houver necessidade institucional, legal, estratégica ou operacional.

Sua revisão deverá ocorrer preferencialmente a cada 2 anos, ou antes disso, caso a organização identifique necessidade de ajuste, amadurecimento ou atualização de suas diretrizes.

### Vigência a partir de

**Rio de Janeiro, 2026**

### Última revisão

**Maio, 2026**

### Próxima revisão prevista

**2028 (ou quando necessário)**

## Declaração Institucional

*“O Instituto da Providência reafirma seu compromisso com a dignidade humana, a justiça social, a igualdade de oportunidades e a não discriminação. Diversidade, equidade e inclusão orientam a construção de relações mais respeitadas, ambientes mais seguros e oportunidades mais acessíveis para as pessoas atendidas, equipes, voluntários, parceiros, fornecedores, financiadores e demais públicos de interesse. Esta Política expressa o compromisso institucional com uma atuação ética, inclusiva e coerente com a trajetória do Instituto na redução das desigualdades e na promoção da inclusão social produtiva”.*

**Instituto da Providência · Rio de Janeiro, 2026**

Assinaturas da Diretoria :

- Alessandra Eloy Gadelha
- Ana Cecília da Costa Carvalho Melo
- Daniella Fonseca Raimundo
- Lívia de Sá Baião
- Maria Garibaldi Pinto

Política de DEI - Instituto da Providência 2026 pdf  
Código do documento e7cad001-88aa-4e73-9fa8-7ba9ef317355



## Assinaturas



Livia De Sa Baiao  
livia.baiao@riomemorias.com.br  
Assinou

Livia De Sa Baiao



Ana Cecilia da Costa Carvalho Melo  
acecilia.melo@uol.com.br  
Assinou



Maria Garibaldi Pinto  
maria.garibaldi@providencia.org.br  
Assinou

Maria Garibaldi Pinto



Daniella Fonseca Raimundo  
daniraimundo@yahoo.com  
Assinou



Alessandra Eloy Gadelha  
alessandra.gadelha@gmail.com  
Assinou

Alessandra Eloy Gadelha

## Eventos do documento

### 14 May 2026, 15:22:09

Documento e7cad001-88aa-4e73-9fa8-7ba9ef317355 **criado** por JEFFERSON DE MELO E SILVA (26fc5cb6-eb8d-4015-b6bf-ea6922974b4e). Email: jefferson.melo@providencia.org.br. - DATE\_ATOM: 2026-05-14T15:22:09-03:00

### 14 May 2026, 15:26:21

Assinaturas **iniciadas** por JEFFERSON DE MELO E SILVA (26fc5cb6-eb8d-4015-b6bf-ea6922974b4e). Email: jefferson.melo@providencia.org.br. - DATE\_ATOM: 2026-05-14T15:26:21-03:00

### 14 May 2026, 15:28:25

JEFFERSON DE MELO E SILVA (26fc5cb6-eb8d-4015-b6bf-ea6922974b4e). Email: jefferson.melo@providencia.org.br. **ALTEROU** o signatário **lessandra.gadelha@gmail.com** para **alessandra.gadelha@gmail.com** - DATE\_ATOM: 2026-05-14T15:28:25-03:00

### 14 May 2026, 16:01:29

MARIA GARIBALDI PINTO **Assinou** (3bc0953a-cc36-462d-ba56-ee9f64d851ca) - Email: maria.garibaldi@providencia.org.br - IP: 177.47.113.82 (177.47.113.82 porta: 43970) - Documento de identificação

informado: 009.155.614-76 - DATE\_ATOM: 2026-05-14T16:01:29-03:00

**14 May 2026, 17:41:54**

DANIELLA FONSECA RAIMUNDO **Assinou** - Email: daniraimundo@yahoo.com - IP: 179.218.15.153 (b3da0f99.virtua.com.br porta: 3796) - Documento de identificação informado: 018.150.387-56 - DATE\_ATOM: 2026-05-14T17:41:54-03:00

**14 May 2026, 18:14:31**

LIVIA DE SA BAIÃO **Assinou** (0e94fc66-fc09-484d-b5b4-e9cd95b86595) - Email: livia.baiao@riomemorias.com.br - IP: 104.28.113.94 (104.28.113.94 porta: 10736) - [Geolocalização: -22.983783487800167 -43.212027975420675](#) - Documento de identificação informado: 809.129.077-20 - DATE\_ATOM: 2026-05-14T18:14:31-03:00

**14 May 2026, 18:42:40**

ALESSANDRA ELOY GADELHA **Assinou** - Email: alessandra.gadelha@gmail.com - IP: 179.176.56.190 (179.176.56.190.dynamic.adsl.gvt.net.br porta: 18688) - Documento de identificação informado: 021.092.597-36 - DATE\_ATOM: 2026-05-14T18:42:40-03:00

**14 May 2026, 18:52:41**

ANA CECILIA DA COSTA CARVALHO MELO **Assinou** (f8b30bda-3579-4fa4-bc24-792b44a7aa77) - Email: acecilia.melo@uol.com.br - IP: 200.192.20.129 (200.192.20.129 porta: 8594) - [Geolocalização: -22.984388590483942 -43.20547828556802](#) - Documento de identificação informado: 013.828.357-52 - DATE\_ATOM: 2026-05-14T18:52:41-03:00

Hash do documento original

(SHA256):86e7dfd096911cbf907b99e60e34ce7e98b777f689091f502cb4b12bf99be0de  
(SHA512):02967d831761825263d0c11a4b79d67ca415c41175086ff62906620798698f42667c411a735aab0fd6bdca4e4a5d37dc9ade4d84372e27c6c633e2da5524efcc

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima



**Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign**

**Integridade certificada no padrão ICP-BRASIL**

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme **MP 2.200-2/2001** e **Lei 14.063/2020**.