



Ministério da Educação
Universidade Federal Fluminense

PROGEPE, 18/02/20169

Senhor(a) Procurador(a):

1. Considerando a minuta de Norma de Serviço - NS para implantação da jornada de trabalho flexibilizada dos servidores técnico-administrativos da UFF;
2. Considerando a iminente publicação da citada NS e as dúvidas ainda existentes na Comissão Permanente de Flexibilização;
3. A Comissão Permanente de Flexibilização levantou alguns questionamentos a fim de esclarecer a comunidade universitária acerca do tema, assim, submete a essa douda Procuradoria solicitando manifestação quanto às implicações legais relacionadas às referidas dúvidas. Na apresentação das respostas que julgaram pertinentes em alguns itens, solicita a análise quanto à legalidade do entendimento firmado, quanto aos itens q, r, s, t e u, a Comissão entende oportuna a manifestação da Procuradoria, conforme segue:
 - a. Os técnico-administrativos lotados na UORG só podem flexibilizar se, necessariamente, ocuparem rigorosamente o mesmo cargo, conforme as situações abaixo descritas?
 - i. Cargos distintos, com atividades de atendimento ao público totalmente idênticas;
 - ii. Cargos distintos, com atividades de atendimento ao público parcialmente distintas;
 - iii. Cargos distintos, com atividades de atendimento ao público totalmente distintas.

RESPOSTA: Se as atividades previstas para o cargo na descrição de cargos estiverem sendo cumpridas e essas forem as efetivamente executadas pelos servidores dos cargos distintos nos atendimentos prestados pelo setor, respeitados os outros critérios da NS xxx, será possível flexibilizar. Ressalta-se a necessidade de que todos os servidores com carga horária

flexibilizada no setor sejam capazes de prestar o mesmo tipo de atendimento. Desta forma, a resposta para o item i é sim e para ii e iii, não.

- b. Cargos extintos, cujas atividades originais do cargo não existem mais na Universidade, poderão flexibilizar?

RESPOSTA: Se as atividades exercidas pelo ocupante desse cargo extinto forem do mesmo nível de classificação e de complexidade do cargo original, não caracterizará desvio de função, podendo, portanto, ter sua jornada de trabalho flexibilizada, uma vez atendidos os demais critérios da NS xxx.

- c. Para que a UORG seja flexibilizada é necessário que todos os técnicos dela trabalhem na mesma sala?

RESPOSTA: Sim, para garantir a efetividade dos atendimentos, inclusive na cobertura de rendição, exceto em situações em que o atendimento ao público seja prestado no local onde ocorrer a demanda, como por exemplo: equipe de nutrição no HUAP.

- d. O servidor pode optar livremente pelas modalidades de flexibilização?

RESPOSTA: Não há modalidades distintas de flexibilização. Ele poderá optar por cumprir 40h ou 30h, caso a UORG atenda aos critérios de flexibilização.

- e. Funções gratificadas poderão optar também pela flexibilização?

RESPOSTA: Não.

- f. As 30 horas deverão ser cumpridas obrigatoriamente em todos os dias da semana ou poderão ser pactuadas com chefia, em esquema de compensação?

RESPOSTA: De acordo com o decreto, a jornada de trabalho flexibilizada deverá ser cumprida em seis horas diárias, conforme disposto em seu artigo 3º:

“Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições.”

- g. Existirá um padrão institucional de horário para o cumprimento da jornada de trabalho flexibilizada para os setores (8h/20h; 7h/19h, etc.)?

RESPOSTA: Cada setor demandante estipulará, em acordo com sua necessidade de atendimento ao público, o horário a ser estabelecido.

- h. Haverá possibilidade de cumprimento da jornada de trabalho flexibilizada em horários intermediários (10h às 16h; 9h às 15h; etc.)?

RESPOSTA: Sim, desde que a necessidade justifique e o quantitativo de servidores contemple o atendimento ao público do setor.

- i. Haverá tratamento diferenciado para horários especiais (tipo "horário de funcionamento das secretarias da unidade durante o recesso")?

RESPOSTA: Não. O setor deverá seguir o horário previamente estipulado.

- j. A Unidade que tem aulas de 07h até 22h, portanto, com atendimento de todas as secretarias administrativas e acadêmicas nesse período. Pode-se indicar 30 horas para todos os seus servidores, pois são três turnos de atendimento, ou isto não será possível, sendo necessário, obrigatoriamente, fazer uma limitação de número de servidores com jornada flexibilizada? Qual o cálculo dessa limitação no quantitativo da Unidade ou mesmo setor, se for o caso?

RESPOSTA: Se todos os servidores e setores da Unidade atenderem aos critérios dispostos na NS xxx, não existe qualquer impedimento à flexibilização.

- k. Temos servidores que atuam manhã e tarde ou tarde e noite. A aplicação de 30 horas independe de turno? Ou haveria preferência apenas para os do turno tarde/noite (com menos servidores atuando)?

RESPOSTA: Atendendo-se a todos os critérios da NS xxx, a UORG poderá ser flexibilizada. Ressalte-se que um dos critérios é o atendimento ao público, ininterruptamente, por, no mínimo, 12 horas, ficando o horário de atendimento a critério da unidade, em função de sua demanda.

- l. Servidor que faz curso de graduação ou pós-graduação (fora ou dentro da UFF) tem direito a fazer a jornada flexibilizada, já que, trabalhando 40h, não terá tempo para estudar?

RESPOSTA: O servidor estudante não poderá ter a jornada de trabalho flexibilizada, se optar pelo horário especial a que tem direito, de acordo com o disposto no artigo 98, da Lei nº 8.112/90.

- m. Os servidores que optarem pela flexibilização poderão ter redução do seu vencimento na mesma proporção da redução da carga horária?

RESPOSTA: A atual gestão da Universidade está implantando procedimentos que julga compatíveis com o preconizado pela legislação vigente, contado, inclusive, com pareceres da Procuradoria Federal junto a UFF, que vão ao encontro desse entendimento, não cabendo, portanto, devolução ao erário, segundo nosso juízo.

- n. É possível o pagamento de horas-extras a servidores com jornada flexibilizada que cumpram entre 6h e 8h de trabalho num dia?

RESPOSTA: Não, porque o contrato de trabalho do servidor prevê 40h para o cumprimento de sua jornada semanal.

- o. É possível o pagamento de horas-extras a servidores com jornada flexibilizada que cumpram mais de 8h de trabalho num dia?

RESPOSTA: A título de exceção, sim, desde que obedecida a regulamentação da Universidade sobre horas-extras. Se houver, no entanto, habitualidade na realização de horas-extras, a jornada flexibilizada poderá ser revista.

- p. Além dos servidores efetivos RJU, os empregados públicos da EBSEH, os contratados temporariamente pela Lei nº 8.745/93 e os prestadores de serviço contratados por empresas terceirizadas podem flexibilizar?

RESPOSTA: A exceção dos prestadores de serviço contratados por empresas flexibilizadas, todos os demais podem ter suas jornadas flexibilizadas por se tratarem de servidores/empregados públicos.

- q. Profissionais não flexibilizados podem dar cobertura em jornadas flexibilizadas para fins de atendimento ao público nos termos do Decreto nº 1590/95?
 - r. É possível a categoria da enfermagem ser toda flexibilizada ou terá que ser por UORG, considerando que estes profissionais atendem a todo o HUAP independentemente das respectivas UORGs onde estejam lotados (por exemplo, o enfermeiro pode estar lotado na CTI, mas ser colocado para atender na Emergência, por uma necessidade de serviço)?
 - s. Os APHs que são utilizados para cobertura de licenças e férias serão impeditivos para os servidores terem flexibilizadas suas jornadas de trabalho?
 - t. O servidor que estiver com jornada de trabalho flexibilizada poderá incorrer lícitamente em acumulação de cargo?
 - u. Ao servidor plantonista em escalas de 12 horas será permitido flexibilizar sua jornada de trabalho?
4. Colocamo-nos à disposição para prestarmos demais esclarecimentos que se fizerem necessários.

5. À PF/UFF p/ manifestações.



Ana Cristina Monteiro Milani
SIAPE: 1836576
Gestora de Gestão de Pessoas
PROGEPE/UFF



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
PROCURADORIA-GERAL FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL JUNTO À UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
Rua Miguel de Frias, nº 09 – Prédio Anexo, Icaraí, Niterói-RJ. CEP 24220-900
Tel.: 021.2629.5020/5021 – E-mail pfrj.uff@agu.gov.br

19 de fevereiro de 2019

DISTRIBUIÇÃO

Distribua-se, para exame e pronunciamento, ao **DR. JONAS DE JESUS RIBEIRO**.


SANDRA QUINTEIRO CORRÊA
PROCURADOR-CHEFE
MAT. SIAPE Nº 755.936



Advocacia–Geral da União
Procuradoria–Geral Federal
Procuradoria Federal junto à Universidade Federal Fluminense
Coordenadoria de Consultoria Jurídico–Administrativa
Rua Miguel de Frias nº 09, prédio anexo, Icaraí/Niterói/RJ – CEP 24220-900

NOTA nº 00077/2019/JR/CCJA/PFUFF/PGF/AGU

NUP: 23069.000650/2019-84

Interessado: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE/UFF

Assunto: Jornada de Trabalho

1. Trata o processo da implantação da jornada de trabalho flexibilizada dos servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal Fluminense, objetivando a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da autarquia federal – PROGEPE/UFF, ao promover seu retorno a esta Procuradoria Federal, **exame e pronunciamento em razão de questionamentos formulados pela Comissão Permanente de Flexibilização, nos termos dos itens ‘q’, ‘r’, ‘s’, ‘t’, e ‘u’ do documento de fls. 24/28, verbis:**

“q. Profissionais não flexibilizados podem dar cobertura em jornadas flexibilizadas para fins de atendimento ao público nos termos do Decreto nº 1590/95?

r. É possível a categoria da enfermagem ser toda flexibilizada ou terá que ser por UORG, considerando que estes profissionais atendem a todo o HUAP independentemente das respectivas UORGs onde estejam lotados (por exemplo, o enfermeiro pode estar lotado na CTI, mas ser colocado para tender na Emergência, por uma necessidade de serviço)?

s. Os APHs que são utilizados para cobertura de licenças e férias serão impeditivos para os servidores terem flexibilizadas suas jornadas de trabalho?

t. O servidor que estiver com jornada de trabalho flexibilizada poderá incorrer licitamente em acumulação de cargo?

u. Ao servidor plantonista em escalas de 12 horas será permitido flexibilizar sua jornada de trabalho?”

2. Situada a questão, impõe registrar que a atuação desta Procuradoria Federal – limitando-se à consultoria e assessoramento jurídico, com escopo de assistir a autoridade assessorada no controle interno da legalidade administrativa dos atos a serem praticados ou já efetivados, por ser função desta Procuradoria Federal apontar possíveis

riscos do ponto de vista jurídico e recomendar providências, para salvaguardar a autoridade assessorada, a quem compete avaliar a real dimensão do risco e a necessidade de se adotar ou não a precaução recomendada –, decorre dos termos da **Lei nº 10.480, de 2002**, que dispõe, que,

“Art. 10 [...]”

§ 1º No desempenho das atividades de consultoria e assessoramento, à Procuradoria-Geral Federal aplica-se, no que couber, o disposto no art. 11 da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993.”

3. Por sua vez, o **art. 11 daquela LC nº 73, de 1993**, dispõe, que,

“Art. 11. Às Consultoria Jurídicas, órgãos administrativamente subordinados aos Ministros de Estado, ao Secretário-Geral e aos demais titulares de Secretarias da Presidência da República e ao Chefe do Estado-Maior das Forças Armadas, compete, especialmente:

[...]

V – assistir a autoridade assessorada no controle interno da legalidade administrativa dos atos a serem por ela praticados ou já efetivados, e daqueles oriundos de órgão ou entidade sob sua coordenação jurídica”.

4. Porém, nos termos da **Portaria PGF/AGU nº 526, de 2013**, do Procurador-Geral Federal,

“Art. 4º O encaminhamento de consulta jurídica ou a solicitação de assessoramento jurídico deverá ser feito por órgão da autarquia ou da fundação pública federal que detenha competência para exarar manifestação ou para proferir decisão acerca da matéria em relação a qual haja dúvida jurídica a ser dirimida.

Parágrafo único. Observado o disposto no caput deste artigo, a definição da autoridade ou dos servidores competentes para encaminhamento de consulta jurídica ou para a solicitação de assessoramento jurídico decorrerá das atribuições previstas no regimento interno ou em ato normativo próprio da autarquia ou da fundação pública federal.

Art. 5º Não são competentes para solicitar o exercício de atividade de consultoria e assessoramento jurídicos diretamente ao órgão de execução da PGF pessoas físicas ou jurídicas, incluindo órgãos ou entidades públicas diversos da respectiva autarquia ou fundação pública federal assessorada.”

5. No caso concreto, a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas da Universidade Federal Fluminense é competente para submeter a consulta a esta Procuradoria Federal.

6. Contudo, cabe esclarecer que, via de regra, não é papel do órgão de assessoramento jurídico exercer a auditoria quanto à competência de cada agente público para a prática de atos administrativos. Incumbe a cada um destes observar se os seus atos estão dentro do seu espectro de competências. De lembrar que, consoante **art. 11 da Lei nº 9.784, de 1999**,

“A competência é irrenunciável e se exerce pelos órgãos administrativos a que foi atribuída como própria, salvo os casos de delegação e avocação legalmente admitidos.”

7. A respeito, de entender que, conforme o **Enunciado nº 07 do Manual de Boas Práticas Consultivas da Advocacia-Geral da União**,

“A manifestação consultiva que adentrar questão jurídica com potencial de significativo reflexo em aspecto técnico deve conter justificativa da necessidade de fazê-lo, evitando-se posicionamentos conclusivos sobre temas não jurídicos, tais como os técnicos, administrativos ou de conveniência ou oportunidade, podendo-se, porém, sobre estes emitir opinião ou formular recomendações, desde que enfatizando o caráter discricionário de seu acatamento”.

8. Portanto, o exame a ser realizado estará limitado aos aspectos jurídicos da possibilidade de flexibilização, não podendo ser objeto de análise as questões fáticas, técnicas, financeiras e orçamentárias, dentre outras de competência exclusiva, no caso, da Administração da Universidade Federal Fluminense.

9. Ultrapassadas as considerações iniciais, passa-se ao exame solicitado esclarecendo, por oportuno, que **por se tratar de consultoria em matéria de pessoal, a atuação desta Procuradoria Federal junto à Universidade Federal Fluminense é limitada**, por ser da **Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, que é o atual órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – Sipec**, a competência normativa em relação à matéria de pessoal civil da Administração Pública Federal, cujos atos administrativos normativos praticados têm por objetivo dar executoriedade à norma legal sobre assuntos relativos ao pessoal civil do Poder Executivo da União, que deverão ser observados pela Administração Pública Federal direta e indireta, evitando, assim, entendimentos divergentes entre os órgãos e entidades públicas no que tange à matéria mencionada. Neste sentido, o art. 30, § 1º, do Decreto-lei nº 200/67, c/c o art. 17 da lei nº 7.923/1989 e o art. 132, II e III do Anexo I do Decreto nº 9.679/2019, nos seguintes termos, *verbis*:

a) Decreto-lei nº 200/1967: “Art. 30. Serão organizadas sob a forma de sistema as atividades de pessoal, orçamento, estatística, administração financeira, contabilidade e auditoria, e serviços gerais, além de outras atividades auxiliares comuns a todos os órgãos da Administração que, a critério do Poder Executivo, necessitem de coordenação central. § 1º Os serviços incumbidos do exercício das atividades de que trata este artigo consideram-se

integrados no sistema respectivo e ficam, consequentemente, sujeitos à orientação normativa, à supervisão técnica e à fiscalização específica do órgão central do sistema, sem prejuízo da subordinação ao órgão em cuja estrutura administrativa estiverem integrados”;

b) Lei nº 7.923/1989: “Art. 17. Os assuntos relativos ao pessoal civil do poder Executivo, na Administração Direta, nas autarquias, incluídas as em regime especial, e nas fundações públicas, são da competência privativa dos Órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, observada a orientação normativa do Órgão Central do Sistema, revogadas quaisquer disposições em contrário, inclusive as de leis especiais. *Parágrafo único.* A orientação geral firmada pelo Órgão Central do SIPEC tem caráter normativo, respeitada a competência da Consultoria-Geral da República e da Consultoria Jurídica da SEPLAN”; e,

c) Anexo I do Decreto nº 9.679/2019: “Art. 132. À Secretaria de Gestão de Desempenho de Pessoal compete: [...] II – atuar como órgão central do Sipec e de seus subsistemas e promover a integração de suas unidades; III – exercer a competência normativa e orientadora em matéria de pessoal civil no âmbito da administração federal direta, autárquica e fundacional;”.

10. Em razão da competência normativa do Órgão Central do Sipec em relação à matéria de pessoal civil da Administração Pública Federal, a competência para prestar consultoria na respectiva área suscitou muitas dúvidas no âmbito da Advocacia-Geral da União, e a própria Administração, ainda hoje, oscila na análise cotidiana de processos em matéria de pessoal. É importante assinalar que, por meio do **Parecer AGU nº GQ-46** (aprovado pelo Presidente da República e publicado no Diário Oficial da União de 21.12.1994, com caráter normativo e efeito vinculante a todos os órgãos e entidades da Administração Federal), **firmou-se o entendimento quanto à competência exclusiva da então Secretaria da Administração Federal** (atual Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoal do Ministério da Economia, conforme art. 132, II e III do Anexo I do Decreto nº 9.679/2019) **para tratar da matéria de pessoal civil do Poder Executivo, cabendo à Consultoria Jurídica junto ao referido Ministério e, em última instância, ao Advogado-Geral da União, dirimir as controvérsias jurídicas, em atenção ao que prevê o parágrafo único do art. 17 da Lei nº 7.923, de 1989, acima transcrito.**

11. E, **diante de dúvidas decorrentes da aplicação do Parecer AGU nº GQ-46**, pois possibilitou entendimento no sentido de que não mais caberia ao órgão jurídico local a consultoria em matéria de servidor público –, **a Consultoria-Geral da União, através da Nota DECOR/CGU/nº 45/2009-SFT** (aprovada pelo Advogado-Geral da União em 14/10/2009), concluiu não só pela desnecessidade de revisar o precitado Parecer, mas reafirmou, que,

“[...] havendo divergência de entendimento entre os órgãos jurídicos e as orientações normativas do SIPEC, será necessário que se faça o encaminhamento da questão controvertida à Consultoria-Geral da União”.

12. E, nos termos do item 31 da referida Nota,

“O que está sendo colocado vem apenas a confirmar o disposto no art. 17, parágrafo único, da Lei nº 7.923, de 1989, pois a competência do SIPEC em expedir orientações de caráter normativo em nada se confunde com as atribuições eminentemente jurídicas exercidas pela Advocacia-Geral da União. Aquele órgão tem que respeitar essas atribuições desempenhadas por essa Instituição, conforme foi disciplinado naquele artigo.”

13. No mesmo sentido, a **NOTA nº 11/2013/DEPCONSU/PGF/AGU**, através da qual foi firmado o entendimento de que *“a) a competência normativa do Órgão Central do SIPEC não afasta as atividades de consultoria e assessoramento jurídicos prestadas pela Advocacia-Geral da União.”*

14. Entendida, portanto, a limitação da atuação desta Procuradoria Federal em relação à matéria de pessoal civil da Administração Pública Federal, de ratificar o posicionamento já adotado nos autos, através do pronunciamento de fls. 20/22v, no sentido de que qualquer análise jurídica tem de partir, necessariamente, da **Constituição da República**. Pouco importa se o problema jurídico a ser resolvido é simples ou possui complexidade, é pelo texto constitucional que se deve iniciar toda e qualquer análise de cunho jurídico. Sendo assim, é preciso registrar que, **à luz do texto constitucional**,

“Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.”

15. A partir do comando constitucional, a **Lei nº 8.112, de 1990**, ao dispor sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, determina, **em relação à jornada de trabalho**, e nos termos de sua atual redação, que,

“Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.

§ 1º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais”.

16. A precitada Lei dispõe, também, que,

“Art. 75. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia

seguinte, terá o valor-hora acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Parágrafo único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre a remuneração prevista no art. 73."

17. Por sua vez, o **Decreto nº 1.590, de 1995**, em sua atual redação, assim dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Público Federal direta, das autarquias e das fundações públicas, *verbis*:

"Art. 1º A jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, será de oito horas diárias e:

I - carga horária de quarenta horas semanais, exceto nos casos previstos em lei específica, para os ocupantes de cargos de provimento efetivo;

II - regime de dedicação integral, quando se tratar de servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de direção, chefia e assessoramento superiores, cargos de direção, função gratificada e gratificação de representação.

Parágrafo único. Sem prejuízo da jornada a que se encontram sujeitos, os servidores referidos no inciso II poderão, ainda, ser convocados sempre que presente interesse ou necessidade de serviço.

Art. 2º Para os serviços que exigirem atividades contínuas de 24 horas, é facultada a adoção do regime de turno ininterrupto de revezamento.

Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições.

§ 1º Entende-se por período noturno aquele que ultrapassar às vinte e uma horas.

*§ 2º Os dirigentes máximos dos órgãos ou entidades que autorizarem a flexibilização da jornada de trabalho a que se refere o **caput** deste artigo deverão determinar a afixação, nas suas dependências, em local visível e de grande circulação de*

usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem neste regime, constando dias e horários dos seus expedientes.

[...]

Art. 5º Os Ministros de Estado e os dirigentes máximos de autarquias e fundações públicas federais fixarão o horário de funcionamento dos órgãos e entidades sob cuja supervisão se encontrem.

§ 1º Os horários de início e de término da jornada de trabalho e dos intervalos de refeição e descanso, observado o interesse do serviço, deverão ser estabelecidos previamente e adequados às conveniências e às peculiaridades de cada órgão ou entidade, unidade administrativa ou atividade, respeitada a carga horária correspondente aos cargos.

§ 2º O intervalo para refeição não poderá ser inferior a uma hora nem superior a três horas.

[...].”

18. Da **Instrução Normativa nº 02, de 12.09.2018**, da então Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão – Órgão Central do Sipec à época –, vale destacar:

“Art. 1º Esta Instrução Normativa tem por objetivo orientar, uniformizar e estabelecer critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à jornada de trabalho, ao controle da compatibilidade de horários na acumulação remunerada de cargos, empregos e funções, à instituição do banco de horas e ao sobreaviso aplicáveis aos servidores públicos em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Art. 2º A jornada de trabalho dos servidores públicos em exercício na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional será de no mínimo 6 (seis) e de no máximo 8 (oito) horas diárias, até o limite de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as jornadas previstas em legislação específica.

Parágrafo único. As viagens a serviço serão consideradas como jornada regular.

Art. 3º O horário de funcionamento dos órgãos ou entidades deverá ser fixado por ato do Ministro de Estado e dos dirigentes máximos de autarquias e fundações públicas federais.

Art. 4º A contagem da jornada de trabalho somente ocorrerá a partir do início do horário de funcionamento do órgão ou entidade.

Parágrafo único. Em casos excepcionais e justificados, poderá ser autorizado pela chefia imediata o exercício das atribuições do cargo por servidores públicos em horário diverso ao do funcionamento do órgão ou entidade ou em finais de semana.

19. A então Coordenação-Geral de Aplicação das Normas do Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, , através da Nota Técnica nº 58/2015/CGNOR/DENOP/SEGE/MP, tendo como assunto “Jornada de Trabalho – Flexibilização”, e, como interessado, o Ministério Público Federal, assim sinalizou, *verbis*:

“1. Trata-se de consulta proveniente do [...], encaminhada a esta Secretaria de Gestão Pública – SEGE/MP, [...], para manifestação acerca da legalidade e da legitimidade de ato interno do [...] que determinou aos servidores públicos federais civis a redução da jornada diária de trabalho nas sextas-feiras mediante o cumprimento de jornada superior ao estabelecido no artigo 19 da Lei nº 8.112, de 1990.

[...]

6. Especificamente, quanto à possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho, prevista no artigo 3º do Decreto nº 1.590, de 1995, tem-se que este confere prerrogativa ao dirigente máximo do órgão ou entidade de autorizar os servidores a cumprirem jornada de 6 (seis) horas diárias e carga horária de 30 (trinta) horas semanais, **somente nos casos em que os serviços exijam atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 (doze) horas ininterruptas, em função da necessidade de atendimento ao público ou de trabalho no período noturno.**

7. Não se configura despiciendo anotar que o referido entendimento consubstanciou-se nas manifestações jurídicas exaradas pela Advocacia-Geral da União, por intermédio da Consultoria Jurídica desta Pasta Ministerial, no PARECER Nº 08/2011/MCA/CGU/AGU, no qual firmou-se o entendimento jurídico de que **a exceção do artigo 3º do Decreto 1.590, de 1995, deve ser aplicada apenas em casos bem específicos, sendo vedada sua utilização como regra geral, indistintamente aplicada a todos os servidores de um órgão, sem atenção aos requisitos estabelecidos no referido artigo.”**

20. Da mesma CGNOR/DENOP/SEGE/MP vale transcreve, também, a NOTA TÉCNICA Nº 41/2014/CGNOR/DENOP/SEGE/MP, que tratou da “Jornada de Trabalho dos servidores técnico-administrativos – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina”, *verbis*:

“1. Cuida de análise da Portaria nº 3.287/2013 que regulamentou a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação do Instituto Federal Catarinense e resposta aos questionamentos efetuados pela Procuradoria Federal junto ao IF.

2. Entendemos que **compete ao órgão analisar as situações fáticas que se amoldam aos preceitos legais**, observando os critérios objetivos especificados no art. 3º do Decreto nº 1.590/95 e nas manifestações já exaradas por este departamento para aferir quais os serviços/unidades que podem implementar a jornada de trabalho flexibilizada, sendo vedada a delegação dessa decisão para responsável diferente do prevista em lei, a saber, o dirigente máximo do órgão.

[...]

8. Entendemos então que a flexibilização da jornada de trabalho não pode ser concedida, indiscriminadamente, a todos os servidores de determinado departamento ou unidade. Este é o posicionamento consolidado no PARECER Nº 08/2011/MCA/CGU/AGU, a saber:

14. A exceção prevista no art. 3º, portanto, deve ser aplicada apenas em casos bem específicos. É necessário atentar para a ilegalidade de eventual estabelecimento de jornada prevista no artigo 3º do Decreto 1.590/95 como regra geral, indistintamente a todos os servidores de um órgão e sem atenção aos requisitos exigidos. (...)

9. Em referência ao questionamento efetuado pela Procuradoria Federal junto ao IF Catarinense é necessário salientar que é competência do órgão definir quais os serviços/unidades que se amoldam aos preceitos legais no caso concreto. **A Lei, os regulamentos e as manifestações técnicas até aqui produzidas e citadas estabelecem conceitos objetivos que devem ser aplicados a cada situação fática a fim de aferir a legalidade ou não da alteração da jornada de trabalho.**

10. Assim, reiteramos quais os requisitos que autorizam a flexibilização aqui tratada: “os serviços prestados devem exigir atividades continuadas de regime de turno ou escala, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no turno noturno”.

11. Destaque-se ainda, que “a alteração deve se dar no interesse da Administração Pública, consubstanciado na faculdade atribuída pela lei ao dirigente máximo do órgão ou da entidade para autorizar o cumprimento da jornada especial.”

[...]

13. Por fim, a Nota Técnica nº 150 /2012/CGNOR/DENOP/SEGE/MP, consignou entendimento que

o Decreto nº 1.590/95 “facultou ao dirigente máximo dos órgãos ou das entidades autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições (...)”, ou seja, a definição compete ao dirigente máximo do órgão e não pode ser delegada, sob pena de desvirtuamento do instituto.

14. Pelo exposto, **entendemos que compete ao órgão analisar as situações fáticas que se amoldam aos preceitos legais**, observando os critérios objetivos especificados no art. 3º do Decreto nº 1.590/95 e nas manifestações já exaradas por este departamento para aferir quais os serviços/unidades que podem implementar a jornada de trabalho flexibilizada."

21. Portanto, de frisar o **âmbito nitidamente excepcional de aplicação do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 1995**, sendo que a redução de carga horária do servidor de oito para seis horas diárias (com a dispensa do horário para refeição) somente pode ocorrer quando a situação concreta apresentar os seguintes requisitos: *[a]* autorização do dirigente máximo do órgão ou da entidade; *[b]* o serviço desempenhado pelo servidor deve exigir atividades contínuas da Administração Pública; *[c]* deve haver a divisão do serviço em turnos ou escalas entre os servidores, os quais devem totalizar período igual ou superior a doze horas ininterruptas; *[d]* o serviço prestado pelo servidor deve envolver atendimento ao público ou trabalho em período noturno (entendendo-se como tal aquele que supera as 21 horas); e, *[e]* determinação do dirigente máximo do órgão ou entidade a fim de que haja a afixação nas dependências da Administração, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços de quadro permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem neste regime, constando seus dias e horários de expediente.

22. Nesse sentido, é necessário frisar que a jurisprudência do Tribunal de Contas da União rechaça a aplicação indiscriminada do art. 3º do Decreto nº 1.590, de 1995, a todos os servidores públicos de forma generalizada e indiscriminada, aceitando-a apenas nas hipóteses especificamente discriminadas no aludido ato regulamentar: *"O cumprimento de jornada de trabalho em regime de seis horas ininterruptas é permitido, apenas, para os serviços que exijam atividades contínuas de atendimento ao público ou trabalho noturno, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas"*, conforme Acórdão 3646/2012 - Primeira Câmara | Relator: Walton Alencar Rodrigues.

23. De ratificar, contudo, “[...] **que compete ao órgão analisar as situações fáticas que se amoldam aos preceitos legais**, observando os critérios objetivos especificados no art. 3º do Decreto nº 1.590/95 e nas manifestações já exaradas por este departamento para aferir quais os serviços/unidades que podem implementar a jornada de trabalho flexibilizada”, conforme item 14 da NOTA TÉCNICA Nº 41/2014/CGNOR/DENOP/SEGE/MP, transcrita no item 20, acima, reafirmando o que já foi assentado no item 8 deste pronunciamento, no sentido de que o **exame a ser realizado estará limitado aos aspectos jurídicos da possibilidade de flexibilização, não podendo ser objeto de análise as questões fáticas, técnicas, financeiras e orçamentárias, dentre outras de competência exclusiva**, no caso, da Administração da Universidade Federal Fluminense.

24. Especificamente em relação aos questionamentos formulados, este Procurador Federal expõe o seguinte entendimento:

24.1. Questionamento: *“q. Profissionais não flexibilizados podem dar cobertura em jornadas flexibilizadas para fins de atendimento ao público nos termos do Decreto nº 1590/95?”*

Resposta: Não há previsão legal para que um servidor que não tenha tido reconhecida a possibilidade de ter sua jornada de trabalho flexibilizada, atuar como se a tivesse, pois caracterizaria uma redução indevida da sua jornada.

Aqui, impõe introduzir a seguinte irregularidade apontada pela Controladoria Regional da União no Estado de Alagoas em Auditoria realizada na Universidade Federal de Alagoas (Relatório nº 201702017): *“Verificou-se, com base nas informações prestadas pelo gestor, a concessão supostamente indevida de jornada reduzida aos servidores técnico-administrativos em educação nos setores e/ou atividades a seguir listados devido a existência de apenas um servidor no respectivo cargo/função, ou de quantitativo de servidores em número ímpar, isto é, há servidores em regime de turnos que não possuem outro servidor no quadro para substituí-los no turno anterior/posterior [...]”*

Todavia, na hipótese de superveniência de fato excepcional ou imprevisível, estranho à vontade dos servidores e da Administração, a situação fática deverá ser alvo de exame concreto.

24.2. Questionamento: *“r. É possível a categoria da enfermagem ser toda flexibilizada ou terá que ser por UORG, considerando que estes profissionais atendem a todo o HUAP independentemente das respectivas UORGs onde estejam lotados (por exemplo, o enfermeiro pode estar lotado na CTI, mas ser colocado para tender na Emergência, por uma necessidade de serviço)?”*

Resposta: A possibilidade de flexibilização da carga horária do servidor público federal, independentemente do cargo que ocupa, depende diretamente da sua UORG de lotação. Neste sentido, as respostas já apresentadas para os itens ‘c’ e ‘d’, às fls. 25.

24.3. Questionamento: *“s. Os APHs que são utilizados para cobertura de licenças e férias serão impeditivos para os servidores terem flexibilizadas suas jornadas de trabalho?”*

Resposta: O Adicional por Plantão Hospitalar – APH foi instituído pela Lei nº 11.907, de 02.02.2009, nos seguintes termos, *verbis*:

“Art. 298. Fica instituído o Adicional por Plantão Hospitalar – APH devido aos servidores em efetivo exercício de atividades hospitalares, desempenhadas em regime de plantão nas áreas indispensáveis ao funcionamento ininterrupto dos hospitais universitários vinculados ao Ministério da Educação [...] (Redação dada pela Lei nº 12.155, de 2009)

Parágrafo único. Farão jus ao APH os servidores em exercício nas unidades hospitalares de que trata o caput deste artigo quando trabalharem em regime de plantão:

I - integrantes do Plano de Carreiras dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, titulares de cargos de provimento efetivo da área de saúde;

II - integrantes da Carreira de Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, que desenvolvam atividades acadêmicas nas unidades hospitalares;

[...]

Art. 300. Para os efeitos deste Capítulo, considera-se:

I - Plantão Hospitalar aquele em que o servidor estiver no exercício das atividades hospitalares, além da carga horária semanal de trabalho do seu cargo efetivo, durante 12 (doze) horas ininterruptas ou mais;

[...]

Art. 301. Para os efeitos deste Capítulo, **cada plantão terá duração mínima de 12 (doze) horas ininterruptas.**

§ 1º O servidor deverá cumprir a jornada diária de trabalho a que estiver sujeito em razão do cargo de provimento efetivo que ocupa, independentemente da prestação de serviços de plantão.

§ 2º As atividades de plantão não poderão superar 24 (vinte e quatro) horas por semana.

[...].”

Portanto, em razão do que dispõe a precitada Lei, especialmente no § 1º do art. 301, os APHs não seriam impeditivos, pois não dispensam o servidor do cumprimento da sua jornada diária de trabalho.

24.4. Questionamento: *“t. O servidor que estiver com jornada de trabalho flexibilizada poderá incorrer lícitamente em acumulação de cargo?”*

Resposta: As questões pertinentes à acumulação de cargos, lícita ou ilícita, devem ser examinadas caso a caso. Contudo, o PARECER-PLENÁRIO Nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, de 29/03/2017, deu uma nova interpretação ao Parecer-AGU nº

GQ-145, possibilitando que no limite das 60 horas em caso de **acumulação de cargos**, observe-se a efetiva carga horária prestada pelo servidor **quando este tenha sido autorizado por meio de legislação vigente. Referido Parecer** pacificou o tema e orientou da seguinte maneira:

“II.IX Aplicação do limite de 60 horas aos servidores legalmente autorizados a cumprir carga horária reduzida em relação à carga horária prevista para o cargo

Em razão de ter o Parecer GQ-145 recebido, à época de sua edição, a aprovação da Presidência da República, nos termos do art. 40 da Lei Complementar nº 73/93, o entendimento proposto no item anterior somente entrará em vigor caso seja aprovado pela mesma instância do Poder Executivo federal. Faz-se necessária, portanto, por medida de precaução, a análise da segunda questão submetida a esta CNU/CGU, definindo-se se o limite de 60 (sessenta) horas para a acumulação de cargos se refere à jornada abstrata dos cargos públicos ou à jornada efetivamente exigida do servidor.

Trata-se, conforme visto, de controvérsia apontada pela CONJUR/MS, tendo em vista as hipóteses de servidores regularmente autorizados a realizar jornada de trabalho reduzida em relação à carga horária prevista para o cargo, sem redução da remuneração, a exemplo do que autoriza o Decreto nº 1.590/95. A problemática encontra-se devidamente equacionada no já mencionado Parecer nº 0961-2.3/2014/HTM/CONJUR-MP/CGU/AGU, no qual concluiu a CONJUR/MP, com base em leitura precisa do Parecer GQ-145, pela prevalência, para a finalidade destacada, da carga horária efetivamente exigida do servidor. Esse o teor do opinativo:

5. No que concerne inicialmente ao primeiro questionamento, é preciso compreender a situação. Uma eventual diferença entre a Carga Horária do Cargo e a Jornada efetivamente cumprida pode decorrer de três situações, sendo a resposta distinta a depender de qual está presente no caso. São elas:

- a) Existência de Ato Administrativo regular, fundamentado em Normativo específico que permite a modificação da jornada do cargo para uma jornada distinta excepcional (caso, por exemplo, do artigo 3º do Decreto nº 1590/95);*
- b) Mera Tolerância da chefia imediata (Art. 7º do Decreto nº 1590/95);*
- c) Descumprimento irregular, pelo servidor, da jornada de trabalho.*

6. No primeiro caso, respondendo inclusive o questionamento da alínea "d" supra, a jornada a ser considerada é a resultante da mudança empreendida e não a jornada original do "cargo". No momento em que a Legislação abarca e legitima a exceção, em

especial em sendo o mesmo decreto que prevê a carga horária básica de 40 horas, esta passa a ser autônoma em relação à regra principal. Em outras palavras, o cargo/função/emprego específico daquele agente público sob regime excepcional passa a ser de 30 horas, sendo essa a carga horária a ser considerada.

7. Tal conclusão é corroborada com a leitura do Parecer nº GQ-145/1998. Todo o parecer baseou-se na premissa de que seria faticamente impossível trabalhar de forma adequada por 80 horas, haja vista as necessidades biológicas do corpo humano. A compatibilidade de horários se centrou em uma análise fática, ainda que em caráter geral. Por isso, caso a jornada do mundo dos fatos, em situação autorizada e legitimada pela legislação, seja distinta da jornada a que normalmente se submete o ocupante de referido cargo público, deve prevalecer a jornada efetiva, excepcional.

8. Ressalte-se, apenas, que, em se tratando de exceção, a concessão de tal regime especial deve se cingir à hipóteses previstas na legislação e deve ser precedida de justificativa robusta demonstrando tanto a presença dos requisitos normativos de que esta seria a opção mais eficiente (considerando eficiência não só como produtividade, mas também como vedação ao desperdício) a ser tomada no caso. Não se deve banalizar tal possibilidade utilizando-a apenas como forma de evitar a carga horária máxima de 60 horas.

9. No entanto, se a diferença entre a jornada esperada e a efetiva resultar de abonos ou de tolerância da chefia imediata, o referencial a ser considerado é o da Jornada Esperada (Carga Horária do Cargo). É que, ainda que haja a tolerância, ainda assim se presume que o servidor está, pelo menos, a disposição do respectivo órgão ou entidade pela integralidade da Carga Horária Prevista. Considerando que o costume não é apto a modificar, dessa forma, o regime jurídico do servidor, a tolerância da chefia imediata representa um irrelevante jurídico.

10. Por fim, se a diferença entre a jornada efetiva e a jornada prevista for irregular, então a solução é a instauração de Procedimento Administrativo Disciplinar para aplicação das penalidades respectivas, não sendo possível sequer vislumbrar qualquer possibilidade remota de essa conduta mudar, ainda que minimamente, os parâmetros para aferição da compatibilidade de horários. O Servidor não pode se beneficiar de sua própria torpeza.

Assim sendo, é de se recomendar, na mesma linha do posicionamento adotado pela CONJUR/MP no Parecer nº 0961-2.3/2014/HTM/CONJUR-MP/CGU/AGU, a adoção do entendimento de que, para o servidor público autorizado, nos termos da legislação vigente, a cumprir carga horária reduzida em relação à carga horária prevista para o cargo, deve ser levada

em consideração, para a finalidade da limitação da jornada de trabalho total dos cargos acumulados em 60 (sessenta) horas, a carga horária efetivamente exigida do servidor.

III. CONCLUSÃO

(...)

Sugere-se, por fim, que, enquanto não modificado o Parecer GQ-145, ou no caso de não vir a sê-lo, seja adotado o entendimento, na mesma linha do Parecer nº 0961-2.3/2014/HTM/CONJUR-MP/CGU/AGU, da CONJUR/MP, de que, para o servidor público autorizado, nos termos da legislação vigente, a cumprir carga horária reduzida em relação à carga horária prevista para o cargo, deve ser levada em consideração, para a finalidade da limitação da jornada de trabalho total dos cargos acumulados em 60 (sessenta) horas, a carga horária efetivamente exigida do servidor.

[...].”

Por conseguinte, a fim de atender à orientação do PARECER-PLENÁRIO Nº 01/2017/CNU-DECOR/CGU/AGU, acima exposta, a Administração da Universidade Federal Fluminense, na análise de casos concretos abordando acumulação de cargos, nas hipóteses permitidas constitucionalmente, conforme o inciso XVI do artigo 37 da Constituição da República, deverá entender que, mesmo havendo diferença entre a jornada abstrata do cargo ou a efetivamente prestada pelo servidor (dentro das hipóteses legalmente admitidas), o cálculo da jornada total do servidor considerará, necessariamente, a carga horária efetiva, permitida por ato normativo, para os referidos cargos. Assim, nessas situações, se a soma das cargas horárias efetivas dos cargos acumulados não ultrapassar 60 (sessenta) horas - enquanto não modificado o Parecer GQ nº 145, ou no caso de não vir a sê-lo - considerar-se-ão lícitas essas acumulações de cargos específicas.

24.5. Questionamento: *“u. Ao servidor plantonista em escalas de 12 horas será permitido flexibilizar sua jornada de trabalho?”*

Resposta: O Decreto nº 1.590, de 1995, também previu a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho, para 30 (trinta) horas semanais, para servidores que trabalhem em função de atendimento ao público, em regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, conforme se extrai do seu art. 3º, em sua atual redação conferida pelo Decreto nº 4.836, de 2003, *verbis*:

“Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada

de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições.

[...]

§ 2º Os dirigentes máximos dos órgãos ou entidades que autorizarem a flexibilização da jornada de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverão determinar a afixação, nas suas dependências, em local visível e de grande circulação de usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem neste regime, constando dias e horários dos seus expedientes."

25. À consideração da Senhora Procuradora–Chefe, *sub censura*.

Niterói/RJ, 24.01.2019.

Jonas de Jesus Ribeiro
Procurador Federal
OAB/RJ 62822 - SIAPE 7574835

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <http://sapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 23069000650201984 e da chave de acesso 94c90ad2

Documento assinado eletronicamente por JONAS DE JESUS RIBEIRO, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 234606225 no endereço eletrônico <http://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): JONAS DE JESUS RIBEIRO. Data e Hora: 11-03-2019 12:03. Número de Série: 69219994706004083948451536216730844833. Emissor: AC OAB G2.



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
PROCURADORIA-GERAL FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL JUNTO À UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
COORDENADORIA DE CONSULTORIA JURÍDICO ADMINISTRATIVO

RUA MIGUEL DE FRIAS, Nº 09 - PRÉDIO ANEXO - ICARAÍ - NITERÓI - RJ CEP 24220-900

DESPACHO DE APROVAÇÃO n. 00267/2019/SQC/CCJA/PFUFF/PGF/AGU

NUP: 23069.000650/2019-84

INTERESSADOS: PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEPE/UFF

ASSUNTOS: JORNADA DE TRABALHO

1. Aprovo a NOTA nº 00077/2019/JR/CCJA/PFUFF/PGF/AGU, de 11 de março de 2019, da lavra do Procurador Federal Dr. JONAS DE JESUS RIBEIRO.

2. À Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas/PROGEPE/UFF.

Niterói, 11 de março de 2019.

SANDRA QUINTEIRO CORRÊA
PROCURADORA-CHEFE

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <http://sapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 23069000650201984 e da chave de acesso 94c90ad2

Documento assinado eletronicamente por SANDRA QUINTEIRO CORREA, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 234816619 no endereço eletrônico <http://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): SANDRA QUINTEIRO CORREA. Data e Hora: 11-03-2019 13:32. Número de Série: 117005536442153519938834998397180494040. Emissor: AC Certisign RFB G5.

