



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

**MENSAGEM DE VETO**

**Nº 01, DE 8 DE AGOSTO DE 2017**

Prezados Senhores Conselheiros do Conselho Universitário da Universidade Federal da Fronteira Sul (CONSUNI):

Com base no Inciso XVII do Artigo 18 do Estatuto da Universidade Federal da Fronteira Sul (Res. nº 31/2015-CONSUNI, de 13 de outubro de 2015; Portaria MEC nº 1.083, de 23 de dezembro de dezembro de 2015) e no Artigo 82 do Regimento Interno do Conselho Universitário (Res. nº 10/2016-CONSUNI, de 14 de abril de 2016), considerei necessário VETAR vários dispositivos da Resolução nº 4/2017-CONSUNI/CAPGP, de 4 de julho de 2017, por colidirem com a legislação vigente, segundo o Parecer nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU, de 14 de julho de 2017.

Cumprindo o disposto no Estatuto e no Regimento Interno do CONSUNI, estou remetendo os vetos, esta mensagem de veto e Parecer Jurídico ao Conselho Universitário.

**DOS ANTECEDENTES**

Na 1ª Sessão Extraordinária, em 4 de julho de 2017, a Câmara de Administração, Planejamento e Gestão de Pessoas do CONSUNI (CAPGP) aprovou a Resolução nº 4/2017-CONSUNI/CAPGP que "institui o regulamento para os programas de desenvolvimento de pessoas para os ocupantes de cargos na carreira técnico-administrativa em educação, na modalidade de educação formal, no regime de concessão de horas e afastamento integral." Percebendo a importância de obter o exame e parecer da Procuradoria Federal junto à UFFS quanto à matéria, a referida Câmara, em vez de encaminhar a Resolução para a publicação, encaminhou-a à Procuradoria. Isso foi feito sob o respaldo do Parágrafo único do Art. 80 do Regimento Interno do CONSUNI, que diz: "O prazo estabelecido no caput será estendido caso a redação final da publicação carecer de revisão gramatical ou jurídica externa à Secretaria."

A Procuradoria Federal ultimou sua análise e emitiu o Parecer nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU em 14 de julho de 2017. Esse parecer foi repassado aos conselheiros da CAPGP e a matéria inserida na pauta da 6ª Sessão Ordinária da CAPGP, agendada para 3 de agosto de 2017. Nessa sessão, o tema foi discutido, mas a CAPGP optou por mandar publicar a Resolução aprovada em 4 de julho de 2017, sem, entretanto, incorporar as observações do Parecer nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU, de 14 de julho de 2017.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

**DOS VETOS**

Considerando o *princípio da legalidade* (estrita) que sujeita a Administração Pública, em razão do Art. 37, *caput*, da Constituição Federal;

Considerando que, segundo o princípio da legalidade (estrita), *a Administração Pública somente pode fazer o que a lei permite*;

Considerando que o Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, *não prevê o afastamento parcial para cursar graduação como forma de concretização da Política e das Diretrizes para o desenvolvimento de pessoal*;

Considerando que a Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições de Ensino Superior vinculadas ao Ministério da Educação, *não prevê o afastamento parcial ou integral para cursar graduação ou pós-graduação lato sensu*;

Considerando que a Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições de Ensino Superior vinculadas ao Ministério da Educação, *prevê, em seu Art. 1º, §2º que: "O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreira é o instituído pela Lei nº 8.112/90"*;

Considerando que a Lei nº 8.112/1990, Art. 19, parágrafo 1º, o Decreto nº 1.590/1995, Art. 1º, Inciso II e a NOTA/MP/CONJUR/SMM/Nº 0231-3.4/2009 estabelecem e reafirmam a necessidade de regime integral de dedicação ao serviço dos ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança;

Considerando que a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, *não prevê afastamento para cursar graduação e pós-graduação lato sensu*;

Considerando que a Lei nº 8.112/1990, em seu Art. 96-A, dispõe: *"O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País"*;

Considerando os apontamentos realizados no PARECER nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU;

Considerando o Inciso XVII do Artigo 18 do Estatuto da Universidade Federal da Fronteira Sul e Art. 82 da Resolução nº 10/CONSUNI/UFFS/2016 (Regimento Interno do CONSUNI);





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

Decido, no intuito de preservar a administração da UFFS no que diz respeito à legalidade de suas ações, VETAR os seguintes dispositivos da Resolução nº 4/2017-CONSUNI/CAPGP:

**Art. 5º (...)**

§2º O PLEDUCA deverá considerar duas modalidades de promoção da educação formal:

I - concessão de horas ...**(vetado)**

II - afastamento integral para mestrado e doutorado (Artigos 95 e 96-A, Lei nº 8.112/1990).

**Justificativa:** A concessão de horas não é um termo usado pela legislação, mas se trata de uma modalidade de Afastamento, no caso, Afastamento Parcial, por isso sua base legal é dada pelos Artigos 95 e 96-A, Lei nº 8.112/1990. Ver também os itens 41 a 48 do Parecer nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU, de 14 de julho de 2017.

**Art. 17. (...)**

II - 65% (sessenta e cinco por cento) para a concessão de horas ... **(vetado)**

**Justificativa:** A concessão de horas não é um termo usado pela legislação, mas se trata de uma modalidade de Afastamento, no caso, Afastamento Parcial, por isso sua base legal é dada pelos Artigos 95 e 96-A, Lei nº 8.112/1990. Ver também os itens 41 a 48 do Parecer nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU, de 14 de julho de 2017.

**Art. 18.** A concessão de horas será destinada a atender a realização de cursos de ...**(vetado)**... mestrado e doutorado, nos seguintes quantitativos:

I - ... **(vetado)**;

II - ... **(vetado)**;

III - para pós-graduação em nível de mestrado, até 30% (trinta por cento) da jornada semanal, pelo tempo de até 24 (vinte e quatro) meses;

IV - para pós-graduação em nível de doutorado, até 30% (trinta por cento) da jornada semanal, pelo tempo de até 48 (quarenta e oito) meses.

(...)

§2º ... **(vetado)**

**Justificativa:** O Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, *não prevê o afastamento parcial para cursar graduação como forma de concretização da Política e das Diretrizes para o desenvolvimento de pessoal*; a Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

Técnicos-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições de Ensino Superior vinculadas ao Ministério da Educação, *não prevê o afastamento parcial ou integral para cursar graduação ou pós-graduação lato sensu*; a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, *não prevê afastamento para cursar graduação e pós-graduação lato sensu*. Ver também itens 21 a 40 do Parecer nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU, de 14 de julho de 2017.

**Art. 25. (...)**

(...)

§4º Para obter a concessão de horas ou o afastamento, o servidor deverá estar matriculado em curso oficial reconhecido no Brasil ... **(vetado)**.

(...)

**Justificativa:** O Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, *não prevê o afastamento parcial para cursar graduação como forma de concretização da Política e das Diretrizes para o desenvolvimento de pessoal*; a Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições de Ensino Superior vinculadas ao Ministério da Educação, *não prevê o afastamento parcial ou integral para cursar graduação ou pós-graduação lato sensu*; a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, *não prevê afastamento para cursar graduação e pós-graduação lato sensu*. Ver também itens 21 a 40 do Parecer nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU, de 14 de julho de 2017.

**Art. 31. (...)**

II - Plano de Trabalho pactuado entre os servidores do setor, com a composição da jornada de trabalho semanal considerando a concessão de horas aprovada ... **(vetado)**;

(...)

**Justificativa:** O COPLE não é uma instância deliberativa, mas de assessoria, por isso não pode aprovar a concessão de horas. A LDB (Lei nº 9.394/1996) estabelece que:

"Art. 56. As instituições públicas de educação superior obedecerão ao princípio da gestão democrática, assegurada a existência de órgãos colegiados deliberativos, de que participarão os segmentos da comunidade institucional, local e regional.

Parágrafo único. Em qualquer caso, os docentes ocuparão setenta por cento dos assentos em cada órgão colegiado e comissão, inclusive nos que tratarem da



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

elaboração e modificações estatutárias e regimentais, bem como da escolha de dirigentes.”

O COPLE é um órgão colegiado mas com participação apenas de servidores técnicos administrativos, por isso não pode ter poder deliberativo.

**Art. 33.** A DDP encaminhará os resultados das análises dos processos de concessão de horas ... **(vetado)**... e os processos de afastamento com parecer favorável ao Reitor para aprovação e publicação das respectivas portarias.

**Justificativa:** A concessão de horas é uma modalidade de afastamento e os afastamentos são aprovados e publicados pelo Reitor.

**Art. 34.** Com o objetivo de avaliar o desempenho do servidor, deverão ser comprovadas as atividades correspondentes à concessão, por meio dos seguintes documentos:

(...)

§1º ... **(vetado)**

**Justificativa:** O Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, *não prevê o afastamento parcial para cursar graduação como forma de concretização da Política e das Diretrizes para o desenvolvimento de pessoal*; a Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições de Ensino Superior vinculadas ao Ministério da Educação, *não prevê o afastamento parcial ou integral para cursar graduação ou pós-graduação lato sensu*; a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, *não prevê afastamento para cursar graduação e pós-graduação lato sensu*. Ver também itens 21 a 40 do Parecer nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU, de 14 de julho de 2017.

**Art. 39.** (...)

**Parágrafo único.** Mediante justificativa fundamentada o servidor poderá requerer a ampliação do prazo de entrega da documentação comprobatória, nos seguintes quantitativos:

I - ... **(vetado)**;

II - ... **(vetado)**;

III - Pós-graduação *stricto sensu*, por até 12 (doze) meses.

**Justificativa:** O Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, *não prevê o afastamento parcial para cursar graduação como forma de*



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

*concretização da Política e das Diretrizes para o desenvolvimento de pessoal*; a Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições de Ensino Superior vinculadas ao Ministério da Educação, **não prevê o afastamento parcial ou integral para cursar graduação ou pós-graduação lato sensu**; a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, **não prevê afastamento para cursar graduação e pós-graduação lato sensu**. Ver também itens 21 a 40 do Parecer nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU, de 14 de julho de 2017.

**Art. 44. ... (vetado)**

**Justificativa:** A Lei nº 8.112/1990 diz: "Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País." O Afastamento, portanto, depende da demonstração de que a participação em curso *stricto sensu* não possa ocorrer simultaneamente ou mediante compensação. Essa aferição deve ser periódica, normalmente semestral ou respeitando outras formas de organização do curso frequentado.

**Art. 45.** Estabelecem-se as seguintes regras de transição:

I - para o primeiro edital, a ser publicado após a aprovação desta Resolução, terá prioridade o servidor que já esteja contemplado no PLEDUCA, de modo que conclua o curso iniciado ... **(vetado)**;

II - nos casos de concessão de horas, os servidores contemplados ... **(vetado)**, seguindo o disposto em regras anteriores, terão o tempo máximo descrito conforme disposto no Art. 17., descontado os prazos já usufruídos e adequando a concessão às regras de temporalidade previstas nesta Resolução;

(...)

IV - ... **(vetado)**.

**Justificativa 1:** Aluno especial contraria o próprio espírito da presente resolução que prevê apoio para aluno com matrícula regular (cf. Art. 7º). A Lei nº 8.112 no Art. 96-A diz: "O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País." Está subentendendo que a expressar "participar em programa de pós-graduação stricto sensu" quer sinalizar a participação efetiva, como aluno regularmente matriculado.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

**Justificativa 2:** O Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, *não prevê o afastamento parcial para cursar graduação como forma de concretização da Política e das Diretrizes para o desenvolvimento de pessoal*; a Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições de Ensino Superior vinculadas ao Ministério da Educação, *não prevê o afastamento parcial ou integral para cursar graduação ou pós-graduação lato sensu*; a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, *não prevê afastamento para cursar graduação e pós-graduação lato sensu*. Ver também itens 21 a 40 do Parecer nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU, de 14 de julho de 2017.

**Justificativa 3:** Os membros suplentes deverão ser escolhidos por meio dos mesmos procedimentos dos titulares.

**Art. 46.** Em situações de vacância, remoção ou pedido de redistribuição, em que o servidor participa do PLEDUCA na modalidade de concessão de horas, deverá ser observado:

(...)

II - demais casos de vacância ... **(vetado)**: o servidor deverá ressarcir ao erário caso não tenha ficado tempo equivalente na UFFS.

(...)

**Justificativa:** Diz o parágrafo 5º do Artigo 96-A da Lei nº 8.112/1990: "Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência previsto no § 4º deste artigo, deverá ressarcir o órgão ou entidade, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dos gastos com seu aperfeiçoamento." A redistribuição não é um caso dos quais a Lei exige ressarcimento.

**Art. 49.** Os ocupantes de cargos em comissão deverão abdicar do cargo, considerando:

I - ocupantes de Cargo de Direção (CD) ... **(vetado)**;

II - ocupantes de Função Gratificada (FG), ... **(vetado)**.

**Justificativa:** A Lei nº 8.112/1990, Art. 19, parágrafo 1º, o Decreto nº 1.590/1995, Art. 1º, Inciso II e a NOTA/MP/CONJUR/SMM/Nº 0231-3.4/2009 estabelecem e reafirmam a necessidade de regime integral de dedicação ao serviço dos ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança. Ver também os itens 49 a 53 do Parecer nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU, de 14 de julho de 2017.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

### I

Vale ressaltar que o termo Concessão de Horas, presente na Resolução nº 4/2017-CONSUNI/CAPGP, não aparece em nenhuma das normas legais que tratam do tema objeto da Resolução em tela. Trata-se, entretanto, de uma modalidade de AFASTAMENTO, este sim contemplado na legislação. Teremos, pois, duas modalidades de Afastamento: (1) Afastamento Integral e (2) Afastamento Parcial. Consideramos oportuno que esse ajuste seja feito no corpo da Resolução no momento em que forem examinados os vetos. Em termos práticos, a administração está tratando a Concessão de Horas como Afastamento Parcial.

### II

No que se refere aos quantitativos (percentuais) estabelecidos nos artigos 16 e 17 da Resolução, é importante que o Conselho Universitário atente para o que consta nos itens 60 e 62 do Parecer nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU, de 14 de julho de 2017, da Procuradoria Federal.

"60. Tal quadro, se convertido em expressão monetária, representa disponibilidade de grande soma de dinheiro público, em contrariedade à legislação federal, já que servidores, nomeados para uma jornada de trabalho de 40 horas semanais (e pagos por essas 40h), estariam exercendo efetivamente carga horária muito menor, quando a lei expressamente determina a imprescindibilidade de compensação de horas (justamente para não prejudicar a Administração Pública). Essa conduta é possivelmente enquadrável como ato de improbidade administrativa, não apenas atribuível ao dirigente máximo da Universidade, mas também a todos que concorrerem de qualquer forma para sua concretização.

(...)

62. Quanto aos restantes 35% para afastamento integral (arts. 21 a 24 da Resolução, e arts. 95 e 96-A da Lei no 8.112/90), impõe-se à Administração um sopesamento entre a necessidade dessa força de trabalho e o interesse na qualificação dos servidores. Em outras palavras, a concessão de afastamentos integrais pressupõe o interesse da Administração como requisito de necessária análise. Esse quantitativo deve atender ao louvável incentivo à qualificação dos servidores, mas, por outro lado, não poderá inviabilizar o funcionamento da Instituição ou de alguns de seus setores, de modo que o percentual em tela deverá ser quantificado levando-se em consideração essas circunstâncias."





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

III

Sobre a importância de a Administração de órgão público buscar sempre o respaldo da Procuradoria Federal, cabe destacar o artigo 11 da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993, que institui a Lei Orgânica da Advocacia-Geral da União:

"Art. 11 - Às Consultorias 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:

I - assessorar as autoridades indicadas no caput deste artigo;

(...)

III - fixar a interpretação da Constituição, das leis, dos tratados e dos demais atos normativos a ser uniformemente seguida em suas áreas de atuação e coordenação quando não houver orientação normativa do Advogado-Geral da União;

(...)

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;

(...)"

Chapecó-SC, 8 de agosto de 2017.

  
Jaime Giolo - Reitor da UFFS

UFFFS



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO  
PROCURADORIA-GERAL FEDERAL  
PROCURADORIA FEDERAL JUNTO À UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL  
PF-UFFS

---

**PARECER n. 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGE/AGU**

**NUP: 23205.001785/2017-93**

**INTERESSADOS: UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL - UFFS**

**ASSUNTOS: CONSELHOS - MINUTA DE RESOLUÇÃO**

I. Exame prévio de legalidade de atos normativos. Análise jurídico-formal de minuta de resolução que dispõe sobre o regulamento dos programas de desenvolvimento de pessoas para os ocupantes de cargos na carreira técnico-administrativa em educação, na modalidade de educação formal, no regime de concessão de horas e afastamento integral da Universidade Federal Fronteira Sul – UFFS.

II. Requisitos procedimentais. Recomendações. Condicionantes.

III. Minuta da resolução. Recomendações diversas.

IV. Aprovação condicionada à observância das considerações/recomendações exaradas no Parecer.

**ANALISADO EM REGIME DE URGÊNCIA**

Magnífico Reitor da UFFS,

1. Trata-se de proposta de resolução que dispõe sobre o regulamento dos programas de desenvolvimento de pessoas para os ocupantes de cargos na carreira técnico-administrativa em educação, na modalidade de educação formal, no regime de concessão de horas e afastamento integral da Universidade Federal Fronteira Sul – UFFS, conforme disposto no artigo 1º da minuta.

**I. Instrução do Processo**

2. De início, registra-se que a instrução do presente processo espelha o processo administrativo físico encaminhado pela autarquia, cuja numeração pode não ser fiel ao processo digitalizado.

3. Compõem o processo a folha de autuação (fl. s/n), o documento RE 1/CONSUNI-CAPGP/UFFS/2017 (fls. 02-18), o documento PA 9/CONSUNI-CAPGP/UFFS/2017 (fls. 21-40), a minuta da resolução (fls. 41-55), o Memorando nº 6/CONSUNI-CAPGP/UFFS/2017 (fls. 57-58) e o encaminhamento do processo em regime de urgência para análise desta procuradoria jurídica (fls. 60-61).

4. Expedientes administrativos foram acostados às fls. 19-20, 56 e 59.

5. É o breve relatório. Passo a opinar.

**II. Análise Jurídica**

6. Preliminarmente, ressalte-se que a manifestação da Procuradoria Federal possui caráter meramente opinativo, fundamentando-se no art. 11, V, c/c art. 18 da Lei Complementar nº 73/1993 (Lei Orgânica da Advocacia-Geral da União) e se restringirá ao exame e manifestação acerca da regularidade jurídico-formal da minuta de resolução.

7. Vale salientar que a presente análise se restringe aos termos da minuta do referido instrumento, bem como aos dados constantes dos autos, esquadrihados sob um único prisma: o do **controle de legalidade**. As questões relativas ao mérito administrativo não são objeto de investigação, por não se tratar de atribuição afeta a esta Procuradoria Federal.

8. Ressalte-se, ademais, que o parecer jurídico e técnico não vincula o gestor, que deve examinar a correção dos pareceres, até mesmo para corrigir eventuais disfunções na administração e, portanto, não afasta, por si só, a sua responsabilidade por atos considerados irregulares pelo Tribunal de Contas da União (Acórdãos TCU nº 206/2007 – Plenário e nº 19/2002 – Plenário).

## II. 1 – Dos elementos do ato

9. A legalidade da resolução deve ser analisada pela teoria dos elementos do ato administrativo, que constituem os pressupostos necessários para sua validade.

### II. 1. 1 – Competência

10. A competência é o círculo definido por lei dentro do qual o agente público pode exercer legitimamente sua atividade. Tal requisito (elemento ou pressuposto) do ato administrativo impõe a necessidade de o agente reunir competência legal ou regulamentar para a prática do ato.

11. Cabe destacar que, de acordo com o Regimento Interno do CONSUNI, compete ao presidente da Câmara Temática emitir as deliberações da respectiva Câmara (art. 81, §2º) e ao presidente do Conselho, no caso o Magnífico Reitor, sancioná-las (art. 5º, inciso VI c/c art. 81, §2º). Como se denota no caso dos autos, ao final da resolução consta, adequadamente, espaço destinado a assinatura de ambas as autoridades.

### II. 1. 2 – Objeto

12. Objeto, ou conteúdo, é a alteração que o ato administrativo se propõe a fazer. No geral, a minuta juntada aos autos tem conteúdo **parcialmente lícito e possível**, ou seja, suscetível de ser realizado, dentro da atuação discricionária da administração em elaborar resoluções deste tipo e prever obrigações, direitos e prazos.

13. O governo federal, por meio de inúmeros regramentos, instituiu a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional a qual tem como finalidade aperfeiçoar a qualidade dos serviços públicos prestados e valorizar o servidor público por meio de sua capacitação permanente. Esses normativos, não apenas reconhecem a importância das ações de desenvolvimento de pessoal nas instituições públicas federais, como também as confere *status* imperativo, o que exige ações específicas de desenvolvimento em cada organização.

14. Percebe-se, destarte, que a Universidade Federal da Fronteira Sul – UFFS, em consonância com tais diretrizes, reconhece a importância da capacitação de seus membros/servidores como requisito para cumprir sua missão relacionada à transformação do cenário regional em benefício da sociedade, trazendo neste momento a proposta de um regulamento para programas de desenvolvimento de pessoas para os ocupantes de cargos na carreira técnico-administrativa em educação, na modalidade de educação formal, no regime de **concessão de horas e afastamento integral**, o que, por óbvio, podemos considerar o conteúdo, ou objeto, da minuta ora analisada.

15. Salienta-se, de início que, em regra, os servidores públicos federais devem cumprir jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta horas), observados os limites mínimo e máximo de seis e oito horas, conforme estabelece o artigo 19 da Lei nº 8.112/90, *in verbis*:

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. Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional, a jornada de trabalho dos servidores, estabelecida no artigo 19 acima transcrito, foi disciplinada pelo inciso I, do artigo 1º, do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, sendo de oito horas diárias, ressalvando-se os casos previstos em leis especiais:

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.

Art. 10. O Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado fará publicar o modelo de folha de ponto para registro de frequência dos servidores, bem como a relação dos cargos efetivos cuja carga horária seja distinta da referida no inciso I do art. 1º.

17. Ao que parece, a minuta da Resolução em análise traz dois tipos de afastamento para propiciar aos servidores a possibilidade de capacitação: **afastamento integral** e **concessão de horas**.

18. Iniciemos a análise pela primeira modalidade, disposta nos Capítulos III e IV, que tratam sobre o **banco de horas para capacitação** e **concessão de horas**.

### CAPÍTULO III

#### DO BANCO DE HORAS PARA CAPACITAÇÃO

Art. 15. Fica constituído na Universidade Federal da Fronteira Sul, como instrumento de gestão do PLEDUCA, o Banco de Horas para Capacitação (BHCap).

Art. 16. O BHCap corresponde a 11% (onze por cento) do somatório da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação em efetivo exercício na UFFS, pertencentes ao quadro da UFFS.

Art. 17. O BHCap será distribuído entre as modalidades previstas, considerando a carga horária de trabalho semanal dos integrantes da carreira Técnico-Administrativa em Educação de cada Campus e Reitoria, observado as seguintes proporções:

I – 35% (trinta e cinco por cento) para afastamentos (Art. 95 e 96A, Lei nº 8.112/1990);

II – 65% (sessenta e cinco por cento) para a concessão de horas (Inciso VIII, Art. 3º, Lei nº 11.091/95).

### CAPÍTULO IV

#### DA CONCESSÃO DE HORAS

Art. 18. A concessão de horas será destinada a atender a realização de cursos de graduação, pós-graduação lato sensu, mestrado e doutorado, nos seguintes quantitativos:

I – para graduação, até 30% (trinta por cento) da jornada semanal, pelo tempo de duração regular do respectivo curso;

II – para pós-graduação lato sensu, até 10% (dez por cento) da jornada semanal, pelo tempo de até 18 (dezoito) meses;

III – para pós-graduação em nível de mestrado, até 30% (trinta por cento) da jornada semanal, pelo tempo de até 24 (vinte e quatro) meses;

IV – para pós-graduação em nível de doutorado, até 30% (trinta por cento) da jornada semanal, pelo tempo de até 48 (quarenta e oito) meses.

19. Pois bem. Como base comum das quatro hipóteses, há a constituição de um Banco de Horas para Capacitação, regulamentado no Capítulo III, arts. 15 a 17, ou seja, redução da carga horária semanal do servidor, fundada em percentuais estabelecidos por critérios aleatórios.

20. **Passamos então à análise das duas primeiras hipóteses (incisos I e II), capacitação em nível de graduação e pós-graduação lato sensu, especialmente no que tange a sua legalidade.**

21. **A concessão do horário especial para servidor estudante**, é um direito previsto pela Lei nº 8.112/90, nos termos do artigo 98 e seu parágrafo 1º, abaixo transcritos:

Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.

22. Observa-se, de plano, que o legislador não deixou espaço para a discricionariedade por parte da Administração Pública. A norma em comento tem caráter imperativo facilmente identificado pela expressão “será concedido”, que não deixa margem para outra interpretação. Obviamente, uma vez atendidos os requisitos legais. Trata-se de ato administrativo vinculado.

23. Dessa forma, pode-se resumir tais requisitos aos seguintes:

**a) comprovação de incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição,**

**b) ausência de prejuízo ao exercício do cargo e**

**c) compensação de horário no órgão em que o servidor tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.**

24. Esses requisitos estão elencados também na Nota Técnica CGNOR/DENOP/SEGEF/MP nº 90/2014:

Dessa forma, para que a Administração conceda o horário especial ao servidor estudante é necessário que sejam cumpridos cumulativamente os seguintes requisitos: comprovação de incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição; ausência de prejuízo ao exercício do cargo; e compensação de horário no órgão em que o servidor tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.

25. E é tema já abordado no Superior Tribunal de Justiça, bem como nos Tribunais Regionais Federais:

*STJ – RECURSO ESPECIAL nº 420312 / RS (2002/0031578-8). Rel. Min. FELIX FISCHER, DJ de 24.3.2003*

*O horário especial a que tem direito o servidor estudante condiciona-se ao seguinte: comprovação de incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição; ausência de prejuízo ao exercício do cargo; e compensação de horário no órgão em que o servidor tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho. Atendidos esses requisitos, deve ser concedido o horário especial ao servidor estudante, porquanto o dispositivo legal não deixa margem à discricionariedade da administração, constituindo a concessão do benefício, nesse caso, ato vinculado. Recurso não conhecido. (DJ 24/03/2003 p. 266)*

*ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO. HORÁRIO ESPECIAL DE TRABALHO. ESTUDANTE. LEI Nº 8.112/90.*

*O artigo 98 da Lei 8.112/90, determina que a Administração Pública está obrigada a conceder horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.*

*O horário de assiduidade do servidor estudante far-se-á mediante folha de ponto e os horários de entrada e saída não estão, obrigatoriamente, sujeitos ao horário de funcionamento do órgão ou entidade, a que se refere ao art. 5º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. (APELAÇÃO/REEXAME NECESSÁRIO Nº 2009.70.00.005246-7/PR)*

*ADMINISTRATIVO - SERVIDOR PÚBLICO - HORÁRIO ESPECIAL - ART.98, § 1º, LEI Nº 8.112/90 - SERVIDOR ESTUDANTE. 1- Poderá ser deferido horário especial ao servidor estudante, desde que efetuada a compensação de horários, bem como respeitada a duração semanal de trabalho. 2- In casu, o autor é Auditor Fiscal da Receita Federal, e logrou comprovar o atendimento dos requisitos estabelecidos na Lei nº 8.112/90, quais sejam: comprovação de incompatibilidade entre horário escolar, e o da repartição; ausência de prejuízo ao exercício do cargo; e compensação de horário no órgão em que está em exercício. 3- Atendidos esses requisitos, deve ser concedido o horário especial ao servidor estudante, porquanto o dispositivo legal não deixa margem à discricionariedade da administração, constituindo a concessão do benefício, nesse caso, ato vinculado. (REsp nº 420312/RS, Rel.Ministro Félix Fischer, DJ de 24/3/2003). 4- Somente se poderia falar em indeferimento se comprovado conflito entre a necessidade de prestação do serviço na jornada normalmente estabelecida e o cumprimento de horário especial pelo servidor, hipótese em que o interesse particular sucumbe perante a supremacia do interesse público. 5- Precedente desta E.Corte. 6- Remessa necessária e apelação desprovidas. (TRF 2º Região - APELREEX - APELAÇÃO / REEXAME NECESSÁRIO - 460645)*

26. **Requisito primeiro** para que o direito a horário especial seja concedido é que o servidor esteja **matriculado em cursos regulares** de ensino fundamental, médio, superior, ou de pós-graduação, e que horário de tais cursos seja incompatível com o da repartição. **Havendo possibilidade de outro horário para o estudo na respectiva instituição de ensino, descarta-se o benefício.**

27. Veja-se o conteúdo do PARECER Nº 161/1992 SRH/SAF:

*O art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990, determina se conceda 'horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo'. Não se pretendeu deferir horário diferenciado de trabalho ao servidor que se submeta a curso indiscriminadamente. O preceito pretende salvaguardar a frequência à escola daqueles que estejam cursando o ensino regular nas escolas oficiais, desde que não seja possível conciliar o horário escolar e o de repartição.*

*Assim é que se entende como abrangidos pelo referido art. 98 os cursos de 1º, 2º e 3º graus, supletivos e os de pós-graduação, compensadas as horas não trabalhadas.*

28. Mesmo entendimento é explicitado no Ofício nº 109/2002-COGLE/SRH/MP:

*1. Em atenção à consulta desse Ministério, por meio do e-mail datado de 05/04/2002, sobre concessão de horário especial de estudante, temos a informar o seguinte:*

*2. O Parecer nº 161/91-DRH/SAF é de entendimento que os estudantes de cursos de 1º, 2º e 3º graus, supletivos e os de pós-graduação, são abrangidos pelo art. 98 da Lei nº 8.112/90, desde que compensadas as*

**horas não trabalhadas.**

3. De acordo com a Lei nº 9.394, de 20/12/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, os cursos de pós-graduação, compreendendo programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização, aperfeiçoamento e outros, são abrangidos pelo conceito de educação superior, conforme prevê o art. 44 da referida Lei.

4. Diante do exposto, concluímos que o curso de mestrado é considerado curso de educação regular, desde que ministrado por entidade reconhecida pelo Ministério da Educação. Portanto, o servidor que for estudante de curso de mestrado faz jus ao horário especial, devendo compensar as horas não trabalhadas, na forma estabelecida pelo art. 98 da Lei nº 8.112/90.

29. **O segundo requisito é a ausência de prejuízo ao exercício do cargo.** Esse requisito deve ser analisado à luz do caso concreto, levando-se em consideração as atribuições do cargo, o horário de funcionamento da repartição e a proposta de compensação formulada pelo servidor.

30. Entretanto, a Administração deve pautar a análise desse requisito com base nos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e impessoalidade, de modo a não dificultar sobremaneira o pedido do servidor, garantindo-lhe o gozo efetivo do direito ao horário especial, sem que haja qualquer prejuízo à Administração.

31. Esse é precisamente o objetivo final do artigo 98 do RJU, conforme explicitado por Ivan Barbosa Rigolin:

*Através deste artigo, a União permite a seu servidor estudante, sem especificar de que nível (e, portanto, devendo entender de qualquer nível) trabalhar em horário diferente do normal em sua repartição. Demonstrando esse servidor que seu horário de estudo se sobrepõe ao de trabalho, mesmo que parcialmente, precisará a Administração designar-lhe horário compatível, que permita tanto estudo quanto trabalho, sem qualquer prejuízo recíproco.*

32. Quanto ao **terceiro e último requisito**, qual seja, **compensação de horário e observância da duração semanal do trabalho**, há de se destacar que a garantia de horário especial para o servidor estudante não o exime do cumprimento da jornada de trabalho a qual está sujeito, devendo, portanto, haver compensação das horas de ausência. Isso significa que o horário de trabalho deve ser adaptado ao escolar, mas não reduzido, cabendo apenas a compensação de horário.

33. Assim dispõe o Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996:

Art. 2º. O controle de assiduidade do servidor estudante far-se-á mediante folha de ponto e os horários de entrada e saída não estão, obrigatoriamente, sujeitos ao horário de funcionamento do órgão ou entidade, a que se refere o art. 5º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995.

34. Importante ressaltar, também, que essa compensação deve observar a duração semanal do trabalho, obedecendo-se às normas constitucionais sobre a jornada de trabalho. A compensação de horário pelo servidor deverá respeitar a jornada semanal de trabalho, bem como os limites mínimo e máximo de seis e oito horas diárias, respectivamente, a fim de não caracterizar a prestação de serviços extraordinários.

35. Ainda, de acordo com a Orientação Consultiva nº 005 /97-DENOR/SRH:

*A forma de controle dessa compensação de horas não trabalhadas pelo servidor estudante fica a critério da área de Recursos Humanos do órgão, em virtude da maior ou menor flexibilidade que se pretenda dar ao horário daquela repartição, face às necessidades específicas da mesma, motivo pelo qual foi sugerido à Coordenação de RH do órgão consulente que convoque o interessado para que ele apresente um horário de compensação dessas horas dentro da carga horária semanal de flexibilidade exigida pela legislação acima mencionada, em articulação com a unidade de lotação do servidor estudante.*

36. O legislador ordinário, portanto, preocupou-se em proteger o interesse do servidor estudante, mas também o da Administração Pública, possibilitando cumprir suas atividades profissionais em horário diferenciado, mediante compensação.

37. Compreende-se, portanto, que a Administração Pública deve investir na capacitação de seus quadros e deve reconhecer e estimular os esforços individuais que agregam conhecimento e valor aos trabalhos desenvolvidos pelo corpo técnico de seus servidores.

38. A qualificação para o trabalho também foi objeto de preocupação do legislador constituinte de 1988, que expressamente previu:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

39. Dessa forma, a flexibilização da jornada de trabalho para o servidor estudante, mediante compensação de horário a fim de permitir a frequência a curso de graduação, formação e capacitação, tem o mérito de fazer confluir os interesses tanto dos trabalhadores como da própria Administração. A *mens legis* é justamente proteger o servidor público que se dedica à sua qualificação profissional, engajando-se num projeto de estudos concomitante ao trabalho, sem, contudo, **causar prejuízos à Administração**.

40. Nesse sentido, e como exaustivamente demonstrado acima, parece-nos que **o disposto no art. 18, incisos I e II viola a regra estabelecida no §1º do art. 98 da Lei nº 8.112/90**, motivo pelo qual entende-se **inviável a possibilidade de concessão de horas aos servidores estudantes sem comprovação de incompatibilidade de horários e sem a devida compensação, opinando-se pela revisão do texto, visto que contrário à legislação federal, para indicar a necessidade de atendimento dos requisitos legais**.

41. Com relação à demais hipóteses de **concessão de horas (incisos III e IV do art. 18)**, para cursos de **mestrado e doutorado**, algumas observações também são necessárias.

42. O art. 96-A da Lei nº 8.112/90 traz permissivo para o afastamento de servidores para cursar programas de mestrado e doutorado. Esse dispositivo legal, entretanto, cuida do **afastamento integral** do servidor para tal finalidade, e **não do afastamento parcial (concessão de horas)**, como no caso do art. 18 da Resolução em análise. As hipóteses de afastamento serão tratadas no art. 21 da Resolução, motivo pelo qual a análise jurídica sobre esse ponto será realizada oportunamente.

43. Outrora o entendimento do Ministério do Planejamento era pela impossibilidade de afastamento parcial:

NOTA TÉCNICA Nº 40/2011/DENOP/SRH/MP:

Não existe no ordenamento jurídico vigente a possibilidade da concessão de afastamento parcial ao servidor que pretenda realizar curso de pós-graduação stricto sensu no país.

44. Esse posicionamento foi modificado com a Nota Técnica SEI nº 6197/2015-MP, da qual extraímos os excertos relevantes à presente análise:

Assunto: Possibilidade de Afastamento parcial para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País

(...)

10. Feitas as considerações teóricas preliminares, que sustentarão as conclusões aqui expostas, incontestável afirmar que, sem distanciar-se da lei, cabe ao gestor público, muitas vezes intérprete da norma, aplicá-la de forma a permitir que a lei atinja sua máxima eficácia, zelando pelos interesses de alta relevância social que toda norma de Direito Público encerra.

11. Tal afirmação, se aplicada à interpretação do art. 96-A e do art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990, permite inferir que o gestor de recursos humanos, na concessão do horário especial de estudante (art. 98) ou no exercício da discricionariedade relacionada à concessão do afastamento para a realização de pós-graduação stricto sensu no País, deve avaliar, antes do interesse do servidor, ainda que não caiba desconsiderá-lo, o interesse da Administração, garantindo que o direito à capacitação possa ser exercido ao menor custo para o Estado.

12. Nesse sentido, pertinente explicitar que a expressão “custo”, acima aplicada, não deve ser compreendida tão somente quanto ao custo monetário da capacitação, seja o custo direto, quando do custeio pela própria Administração, ou indireto, na manutenção da remuneração, no afastamento. **Aqui, o que se pretende defender, sob o exercício da razoabilidade é que, sempre que possível, quando a incompatibilidade entre o exercício do cargo e as atividades acadêmicas for parcial, e não se fizer possível a compensação da jornada, deve o gestor público conceder afastamento parcial, ao invés do total afastamento de que trata o art. 96-A.** Por pertinente, citem-se os artigos:

Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País.

(...)

Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo. §1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho. (Parágrafo renumerado e alterado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. (Incluído pela Lei nº

9.527, de 10.12.97)

§ 3º As disposições do parágrafo anterior são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, exigindo-se, porém, neste caso, compensação de horário na forma do inciso II do art. 44. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 4º Será igualmente concedido horário especial, vinculado à compensação de horário a ser efetivada no prazo de até 1 (um) ano, ao servidor que desempenhe atividade prevista nos incisos I e II do caput do art. 76-A desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.501, de 2007)

13. A simples leitura dos dispositivos já explicita as seguintes conclusões:

(a) a Administração pode autorizar o afastamento de servidor para capacitação (programas de pós-graduação strictu sensu);

(b) tal afastamento somente pode ser autorizado se a capacitação não puder ser feita através do exercício simultâneo do seu cargo ou se não for possível a compensação de horário;

(c) o horário especial de estudante somente pode ser concedido quando o servidor puder comprovar a possibilidade de compensação, respeitada a duração da carga horária semanal, ou seja, a compensação das horas gastas com a realização da capacitação deve ser feita na semana regular do trabalho.

(...)

**16. Assim, é forçoso entender que, sempre que a capacitação do servidor, de que trata o art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990, materialmente não puder ser feita com a compensação das horas no período da jornada semanal do cargo, mas não justificar-se um afastamento integral, ou seja, nas hipóteses de incompatibilidade parcial, impõe-se à Administração autorizar tão somente o afastamento parcial, tendo em vista que o interesse público exige que os recursos humanos à disposição da Administração sejam utilizados da forma mais eficiente.**

(...)

**18. Entretanto, a fim de garantir que essa modalidade de afastamento não se desvie de sua finalidade, deverão ser observados pelos órgãos e entidades, os seguintes requisitos, no contexto de seus planos anuais de capacitação, de que trata o art. 6º do Decreto 5.707, de 2006[6], sem prejuízo da possibilidade de determinação de outros requisitos que guardem consonância com o interesse público:**

a) Atendimento aos requisitos do art. 96-A, da Lei nº 8.112, de 1990, especialmente aqueles que tratam da permanência no cargo para a concessão de cada espécie de pós-graduação e de permanência no exercício integral das atribuições do cargo após a cessação do afastamento parcial;

b) Observância das determinações do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006;

c) Avaliação, segundo cada caso concreto, da comprovação material de impossibilidade de compensação da jornada, a fim de determinar o número de horas a serem reduzidas, desde que se permita a continuidade da realização das atribuições de responsabilidade do servidor, mesmo com a redução;

d) Modificação do fundamento legal, do art. 96-A para o art. 98, sempre que se avaliar que há possibilidade de compensação, no decorrer da realização do curso; e

e) Impossibilidade de concessão do afastamento parcial a detentor de cargo em comissão ou função comissionada, haja vista a necessidade de dedicação integral às atribuições do cargo.

(...)

20. Por todo o exposto, tem esta Secretaria de Gestão Pública, órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, no uso de suas competências normativa, de proponente de políticas públicas em matéria de gestão de pessoas, e interpretativa da legislação de pessoal, pela **possibilidade de afastamento parcial do servidor para participação em programa de pós-graduação strictu sensu no País, previsto no art. 96-A da lei nº 8.112, de 1990.**

45. Portanto, **merece reparo a redação também desses incisos do art. 18 da Resolução**, na medida em que é necessário, para a concessão de horas sem compensação (afastamento parcial), que exista comprovação de choque (incompatibilidade) de horários entre o serviço público e o curso a ser frequentado, e também comprovação quanto à impossibilidade de compensação de horas.

46. Vale repisar, com maior ênfase, os requisitos elencados pela referida Nota Técnica SEI nº 6197/2015-MP:

**sem prejuízo da possibilidade de determinação de outros requisitos que guardem consonância com o interesse público:**

a) Atendimento aos requisitos do art. 96-A, da Lei nº 8.112, de 1990, especialmente aqueles que tratam da permanência no cargo para a concessão de cada espécie de pós-graduação e de permanência no exercício



integral das atribuições do cargo após a cessação do afastamento parcial;

b) Observância das determinações do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006;

c) **Avaliação, segundo cada caso concreto, da comprovação material de impossibilidade de compensação da jornada, a fim de determinar o número de horas a serem reduzidas, desde que se permita a continuidade da realização das atribuições de responsabilidade do servidor, mesmo com a redução;**

d) Modificação do fundamento legal, do art. 96-A para o art. 98, sempre que se avaliar que há possibilidade de compensação, no decorrer da realização do curso; e

e) Impossibilidade de concessão do afastamento parcial a detentor de cargo em comissão ou função comissionada, haja vista a necessidade de dedicação integral às atribuições do cargo.

47. Portanto, **deve ser retificada também essa parcela do art. 18 (incisos III e IV), por não condicionar o afastamento parcial (concessão de horas) aos requisitos acima mencionados.**

48. **Os parágrafos do art. 18, bem como os artigos 19 e 20 deverão ser revistos, com adaptação às delimitações legais, já expostas até o momento, motivo pelo qual deixarei de realizar apontamentos específicos, no seu conteúdo, por necessitarem completa revisão.**

49. Por outro lado, nota-se da leitura do art. 18 que não há qualquer distinção entre servidores ocupantes de cargo em comissão ou função gratificada e os demais. Conquanto o art. 49 da Resolução contenha alguma previsão nesse sentido, não está ela completamente alinhada com as exigências que o tema demanda.

50. Com efeito, a Nota Técnica SEI nº 6197/2015-MP, **em relação ao afastamento** parcial foi explícita:

**Impossibilidade de concessão do afastamento parcial a detentor de cargo em comissão ou função comissionada, haja vista a necessidade de dedicação integral às atribuições do cargo.**

51. E quanto ao horário especial para servidor estudante (art. 98 da Lei nº 8.112/90 e incisos I e II do art. 18 da Resolução em análise), o Ofício COGES/SRH/MP nº 80/2008 também consignou entendimento no mesmo sentido:

Quando ao horário especial para servidor estudante, por se tratar de uma efetiva obrigação da Administração, art. 98 da Lei nº 8.112/90, condicionada contudo à compensação em horário compatível que permita tanto o estudo quanto o trabalho, sem qualquer recíproco prejuízo, **não é possível sua concessão àqueles detentores de cargo comissionado ou função de confiança, que, obrigatoriamente submetem-se ao regime de integral dedicação ao serviço, podendo também ser convocado sempre que houver interesse da Administração. § 1º do art. 19 da Lei nº 8.112/90.** (grifou-se)

52. A NOTA/MP/CONJUR/SMM/Nº 0231 - 3.4/2009 andou no mesmo sentido:

Face ao exposto passamos, finalmente, a responder aos questionamentos formulados pela COGES:

14.1.O servidor ocupante de cargo de confiança faz jus à concessão de horário especial, uma vez que o artigo 98 da Lei nº 8.112/90 não restringiu a referida concessão aos servidores ocupantes de cargo efetivo? E o servidor ocupante de função comissionada? **Resposta: O entendimento majoritário da doutrina faz-se no sentido de que o horário especial previsto no artigo 98 destina-se tão somente aos servidores ocupantes de cargo efetivo na medida em que o legislador estabeleceu a obrigatoriedade dos servidores ocupantes de cargo de confiança e função comissionada sujeitarem-se ao cumprimento de jornada integral de quarenta horas semanais de trabalho.** (grifou-se)

53. Sendo assim, o art. 49 da Resolução deve ser alinhado aos entendimentos dos órgãos superiores do SIPEC e à legislação, não podendo permanecer da forma como idealizado.

54. Também merece análise o art. 21 da Resolução:

#### CAPÍTULO V DO AFASTAMENTO PARA *STRICTO SENSU*

Art. 21. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País.

§1º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares, para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

§2º Os servidores beneficiados pelos afastamentos previstos no §1º deste artigo terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido.

§3º Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria antes de cumprido o período de permanência previsto no §2º deste artigo, deverá ressarcir o órgão ou entidade, na forma do Art. 47 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dos gastos com seu aperfeiçoamento.

§4º Aplica-se à participação em programa de pós-graduação no exterior, autorizado nos termos do Art. 95 da Lei nº 8112/1990, o disposto nos §§ 1º ao 3º deste artigo.

§5º Somente serão autorizados afastamentos para *stricto sensu* observados os seguintes prazos:

I – até 18 (dezoito) meses para mestrado, prorrogável, a pedido, por até 6 (seis) meses.

II – até 30 (trinta) meses para doutorado, prorrogável, a pedido, por até 18 (dezoito) meses.

Art. 22. É requisito para a concessão do afastamento:

I – justificativa emitida pela Coordenação do Programa descrevendo as atividades que configuram a impossibilidade de realizar a pós-graduação *stricto sensu* simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, exigindo dedicação exclusiva ao Programa, em atendimento ao disposto no Art. 96-A da Lei nº 8.112/1990.

Parágrafo único. Na justificativa deverá constar obrigatoriamente o detalhamento das atividades e seu cronograma de execução durante o período requerido para afastamento.

Art. 23. Referente aos afastamentos integrais, quando o remanescente de horas da unidade administrativa for superior à 75% (setenta e cinco por cento) da jornada de trabalho de um servidor candidato ao afastamento integral, a unidade poderá atender a demanda do servidor interessado no afastamento integral, sendo as horas concedidas em excesso computadas do BHCap referente à concessão de horas, desde que haja saldo de horas suficiente da modalidade concessão de horas.

Art. 24. Observados todos os requisitos expressos na Lei, o afastamento para *stricto sensu* somente será homologado mediante publicação de Portaria específica pelo Reitor.

55. Observa-se que grande parte do art. 21 reproduz o art. 96-A da Lei nº 8.112/90, seu fundamento legal. A propósito, seria conveniente inserir na redação do art. 21 também o §1º do art. 96-A da Lei nº 8.112/90:

§1º Ato do dirigente máximo do órgão ou entidade definirá, em conformidade com a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação no País, com ou sem afastamento do servidor, que serão avaliados por um comitê constituído para este fim.

56. Pela leitura do art. 96-A, espelho parcial do art. 21 da Resolução, temos que, para concessão do afastamento (integral) para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior no País, são requisitos:

**a) interesse da Administração;**

**b) que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário; instituição de ensino superior no País;**

**c) estar em cargo efetivo no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado (incluído o período de estágio probatório);**

**d) que não tenha se afastado por licença para tratar de assuntos particulares, para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.**

57. Quanto a esse ponto, a Resolução, a princípio, atende aos requisitos legais.

58. O §4º do art. 21, entretanto, deve ser complementado, com remissão ao art. 95 da Lei nº 8.112/90, no seguintes termos:

§4º Aplica-se à participação em programa de pós-graduação no exterior, autorizado nos termos do Art. 95 da Lei nº 8112/1990, o disposto nos §§ 1º ao 3º deste artigo, além das disposições do próprio art. 95

59. Diante de todo exposto, conclui-se que os dispositivos para **concessão de horas** estão em contrariedade com a legislação de regência, devendo ser retificados antes de sua publicação oficial. A concretização das possibilidades criadas pelo normativo interno da UFFS implicaria prejuízo à Administração Pública, além de representar grande risco ao gestor, visto que permite a **disponibilização (dispensa) de até 65% dentro de um total de 11% do somatório da jornada de trabalho dos servidores ocupantes de cargos da carreira técnico-administrativa em educação da Universidade.**

60. Tal quadro, se convertido em expressão monetária, representa disponibilidade de grande soma de dinheiro público, em contrariedade à legislação federal, já que servidores, nomeados para uma jornada de trabalho de 40 horas semanais (e pagos por essas 40h), estariam exercendo efetivamente carga horária muito menor, quando a lei expressamente determina a imprescindibilidade de compensação de horas (justamente para não prejudicar a Administração Pública). Essa conduta é possivelmente enquadrável como ato de improbidade administrativa, não apenas atribuível ao dirigente máximo da Universidade, mas também a todos que concorrerem de qualquer forma para sua concretização.

61. Interessante mencionar que, em pesquisa aos sítios eletrônicos de várias Universidades Federais e Institutos Federais, não se localizou regulamentação nos moldes pretendidos pela UFFS. Instituições Superiores de Ensino como o IFPR, a UNIVASF, UFMG, UNIFESP, IFRN, UFMS, UFMA, somente a título exemplificativo, possuem regulamentação de acordo com os lides recomendados pelo presente opinativo, sempre em harmonia com a legislação federal.

62. Quanto aos restantes 35% para afastamento integral (arts. 21 a 24 da Resolução, e arts. 95 e 96-A da Lei nº 8.112/90), impõe-se à Administração um sopesamento entre a necessidade dessa força de trabalho e o interesse na qualificação dos servidores. Em outras palavras, a concessão de afastamentos integrais pressupõe o interesse da Administração como requisito de necessária análise. Esse quantitativo deve atender ao louvável incentivo à qualificação dos servidores, mas, por outro lado, não poderá inviabilizar o funcionamento da Instituição ou de alguns de seus setores, de modo que o percentual em tela deverá ser quantificado levando-se em consideração essas circunstâncias.

## II. 1. 3 – Motivo

63. Motivo é a situação de fato, ou seja, é o objetivo imediato da vontade administrativa. Na medida em que o ato administrativo contera carga de discricionariedade, é necessária também a motivação do ato, para *“permitir-se a sindicabilidade da congruência entre sua justificativa e a realidade fática na qual se inspirou a vontade administrativa”*[1].

64. Acrescenta-se que motivar significa mencionar o dispositivo legal aplicável ao caso. Nesse sentido, o Regimento Geral da Universidade prevê que:

Art. 10. À Câmara de Administração, Planejamento e Gestão de Pessoas compete:

I - aprovar normas para acordos e convênios a serem firmados pela Instituição com entidades públicas ou privadas;

II - deliberar sobre assuntos de natureza administrativa em geral;

**III - aprovar normas referentes à admissão, à mudança da jornada de trabalho e aos incentivos funcionais do pessoal docente e técnico-administrativo, respeitada a legislação em vigor;**

IV - aprovar relatórios de atividades dos órgãos suplementares vinculados à Reitoria;

V - julgar recursos de decisão dos conselhos de campus, em matéria de sua abrangência;

VI - aprovar regras para os serviços de comunicação da UFFS;

VII - aprovar regras para a gestão de pessoas da UFFS;

VIII - aprovar serviços de consultorias, prestação de serviços e outras atividades nas interfaces entre Universidade, governos e sociedade;

IX - estabelecer normas para concursos de servidores docentes e técnico-administrativos;

X - expedir normas complementares ao Estatuto e a este Regimento Geral nas matérias de sua competência;

XI - estabelecer normas para acordos e convênios conforme legislação vigente;

XII - aprovar a política de apoio à participação de discentes, de docentes e de técnicos-administrativos em educação em eventos científicos e de formação;

XIII - estabelecer normas para regulamentar remoção e redistribuição de servidores na UFFS;

XIV - aprovar editais de concursos para servidores na UFFS.

(grifos nossos)

65. Dentro desse contexto, conforme já mencionado no tópico anterior, verifica-se que o processo está instruído com adequada motivação.

## II. 1. 4 – Finalidade

66. O ato deve ser dirigido ao interesse público. A finalidade, em sentido estrito, “*não é mais do que o resultado pretendido pelo legislador (a finalidade indicada na lei)[2]*”. O desvio de finalidade, encarado como espécie de abuso de poder, é causa de invalidade de qualquer ato da administração.

67. Considerando a instrução dos autos, que deixa clara a intenção de executar ações e atividades com o objetivo de promover programas de desenvolvimento de pessoas para os ocupantes de cargos na carreira técnico-administrativa em educação, afigura-se demonstrado o interesse público, ao menos em tese.

## II. 1. 5 – Forma

68. No presente ajuste a vontade da Administração está exteriorizada por meio de resolução. Ressalta-se que a forma utilizada obedeceu os ditames do Regimento Interno do CONSUNI, conforme previsto em seu art. 81, *in verbis*:

**Art. 81. As deliberações do Pleno e das Câmaras Temáticas do CONSUNI são publicadas em forma de resoluções e de decisões, considerando o seguinte:**

**I - matérias que consistem em regulamentos e políticas para a Universidade como um todo ou para setores específicos são publicadas por meio de resoluções;**

II - matérias que não consistem em disciplinar ou normatizar são publicadas por meio de decisões.  
(grifos nossos)

## II. 2 – Da minuta da resolução

69. Diante de todas as observações feitas neste Parecer, sugerem-se algumas alterações na minuta da resolução, a fim de adequar o instrumento ora analisado aos **impertativos da legislação** sobre o tema:

ARTIGO	ALTERAÇÃO SUGERIDA
Art. 1º, <i>caput</i>	Incluir menção também ao artigo 98 da Lei nº 8.112/1990
Art. 4º, II	Corrigir a menção ao inciso, pois o correto é o inciso II
Art. 4º, VI	Mencionar a UFFS ao invés de Instituição Federal de Ensino
Art. 4º, XI	Fazer menção ao art. 98, da Lei nº 8.112/1990
Art. 4º, XII	Fazer menção ao art. 95, da Lei nº 8.112/1990
Art. 4º	Incluir inciso XIII com referência ao afastamento parcial, de acordo com a Nota Técnica SEI nº 6197/2015-MP c/c art. 96-A da Lei nº 8.112/90
Art. 5º, §2º, I	Fazer menção ao art. 98, da Lei nº 8.112/1990
Art. 5º, §2º	Incluir inciso III com referência ao afastamento parcial para mestrado e doutorado, de acordo com a Nota Técnica SEI nº 6197/2015-MP, c/c art. 96-A da Lei nº 8.112/90
Art. 6º, §1º	Verificar se não se aplica no caso de afastamento integral e parcial tal disposição
Art. 7º	Aclarar o significado do termo “completos” para fins da presente Resolução
Art. 9º	Acertadamente o artigo confere função de assessoramento à COPLE e não caráter deliberativo, haja vista o disposto no art. 56, parágrafo único, da LDB.
Art. 11, III	Desnecessário prever que a PROGESP será instância para recurso do resultado provisório, <u>haja vista ser mais prudente uma única publicação de resultado</u>
Art. 12, I	Aclarar o inciso prevendo a possibilidade de o Reitor <u>analisar/decidir</u> o resultado dos afastamentos
Art. 12	Incluir inciso prevendo que o Reitor será o julgador dos recursos dos editais de concessão de horas (horário especial para servidor estudante art. 98 da Lei nº 8.112/90)
Art. 13, I	Complementar o inciso informando que será instância recursal do resultado dos afastamentos
Art. 13, II	Retirar tal inciso deste artigo e alocar no art. 12, como sendo competência do Reitor
Art. 14, §2º	Rever tal previsão, estabelecendo que o Reitor e o Diretor de <i>campus</i> designarão o servidor para COPLE em cada caso, excluindo o restante da redação, haja vista não haver necessidade de consulta aos servidores, já que não houve eleito
Art. 14, §4º	Esclarecer se a recondução será ou não por igual período
Art. 16	Esclarecer se a porcentagem de 11% será geral ou setorial, além de observar as recomendações/ponderações já realizadas no item <b>II. 1. 2 – Objeto</b> deste opinativo
Art. 17, II	Fazer menção ao art. 98 da Lei nº 8.112/1990
Art. 17	Incluir inciso III com o afastamento parcial (Nota Técnica SEI nº 6197/2015-MP c/c art. 96-A da Lei

	nº 8.112/90) e reavaliar/redistribuir as porcentagens nos três incisos
Art. 18	Revisar , conforme orientações contidas no item <b>II. 1. 2 – Objeto</b> deste opinativo
Art. 20	Revisar, conforme orientações contidas no item <b>II. 1. 2 – Objeto</b> deste opinativo
Art. 21	Incluir observações, conforme orientações contidas no item <b>II. 1. 2 – Objeto</b> deste opinativo
Art. 22, I	Esclarecer “Coordenação do Programa”
Art. 23, <i>caput</i>	Rever redação, aclarando a situação que pretende regular
Art. 25, <i>caput</i>	Fazer menção aos arts. 95, 96-A, 98, da Lei nº 8.112/1990 e Nota Técnica SEI nº 6197/2015-MP e revisar, conforme orientações contidas no item <b>II. 1. 2 – Objeto</b> deste opinativo
Art. 25, §2º, <i>in fine</i>	Incluir expressão “dentre outros”
Art. 25, §2º, IV	Retirar tal inciso, pois não se trata de requisito de “interesse da administração”, mas, sim, de requisito formal exigido pela legislação (art. 96-A)
Art. 26, §2º	Aperfeiçoar a redação. Por exemplo, a licença capacitação nos 2 anos anteriores à solicitação do afastamento integral obsta sua concessão
Art. 28	Revisar tal artigo, incluindo a comprovação de cumprimento dos requisitos, de acordo com o item <b>II. 1. 2 – Objeto</b> deste opinativo
Art. 28, §2º	A COPLE não tem atribuição decisória, somente deliberativa, vide art. 56, parágrafo único, da LDB
Art. 31, <i>caput</i>	Rever o trâmite estabelecido, haja vista que parece estranho o chefe imediato ser comunicado somente após a emissão do parecer da COPLE
Art. 31, §1º	As chefias deverão fundamentar suas decisões em qualquer caso
Art. 31, §4º	Alterar a instância recursal, pois compete ao Reitor julgar os recursos referente à concessão de horas, vide art. 12 da presente Resolução
Art. 33	Aclarar a redação
Arts. 28 a 33	<p>Quanto ao trâmite a ser adotado recomendamos que o requerimento, devidamente instruído com os documentos necessários e aprovação da chefia imediata, seja enviado ao Serviço de Expedição e Protocolo para atuação como processo, com posterior envio aos órgãos descentralizados da PROGESP nos <i>campi</i>.</p> <p>O órgão descentralizado da PROGESP solicita parecer à COPLE.</p> <p>Emitido o parecer, a COPLE devolve à PROGESP para <u>decidir quanto ao (in)deferimento do pedido de concessão de horas</u> (horário especial para servidor estudante). Após, é publicado o edital com os resultados, e o Reitor irá decidir eventual recurso.</p> <p>Já no caso de <u>afastamento integral ou parcial</u> a PROGESP encaminha o processo para <u>decisão do Reitor</u> (obviamente, já instruído com os documentos necessários, inclusive parece da COPLE). Ato contínuo, haverá publicação do edital com os resultados. A Câmara de Administração, Planejamento e Gestão de Pessoas julgará eventual recurso.</p>
Art. 40, <i>caput</i>	Incluir afastamento parcial (Nota Técnica SEI nº 6197/2015-MPc/c art. 96-A da Lei nº 8.112/90). Excluir a concessão de horas, pois não será aplicável, haja vista a necessidade de compensação
Art. 43	Revisar a redação, de acordo com as orientações contidas no item <b>II. 1. 2 – Objeto</b> deste opinativo
Art. 45, II	Revisar a remissão ao art. 17, pois, ao que parece, deve ser o art. 18
Art. 46, II	Aclarar o disposto no inciso
Art. 47, parágrafo único	Revisar a redação, pois como haverá o <u>dever de compensar as horas</u> , parece, <i>s.m.j.</i> não subsistir a necessidade de ressarcir
Art. 49	Revisar, conforme orientações contidas no item <b>II. 1. 2 – Objeto</b> deste opinativo

### III. Conclusão

70. Observa-se, de toda a análise, que o procedimento reveste-se parcialmente da legalidade exigida, merecendo a aprovação deste órgão de assessoria jurídica, condicionada à observância dos apontamentos realizados no decorrer do presente opinativo.

71. Com as ponderações acima, respondo a consulta na forma das orientações contidas no corpo do Parecer, encarecendo aos setores interessados que, havendo quaisquer outras dúvidas, retornem os autos a esta Procuradoria Federal para esclarecimentos.

72. É o parecer. Ao Magnífico Reitor para as providências decorrentes.

Chapecó, 14 de julho de 2017.

*(assinado eletronicamente)*  
**ROCHELE VANZIN BIGOLIN**  
Procuradora Federal  
Procuradora-Chefe em exercício

---

p. 125. [1] CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de direito administrativo. 23 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

[2] ROSA, Márcio Fernando Elias. Direito Administrativo: parte I. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 125.

---

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <http://sapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 23205001785201793 e da chave de acesso 6fdf5c6f

---

Documento assinado eletronicamente por ROCHELE VANZIN BIGOLIN, de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 57990551 no endereço eletrônico <http://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): ROCHELE VANZIN BIGOLIN. Data e Hora: 14-07-2017 11:14. Número de Série: 13733139. Emissor: Autoridade Certificadora SERPRORFBv4.

---