



Nota Técnica SEI nº 53333/2024/MGI

Assunto: Trata-se de consulta quanto à possibilidade de concessão de licença para capacitação com carga horária proporcional para servidora com jornada reduzida para 20 horas semanais, com base no art. 98, §2º e 3º da Lei nº 8.112/90, considerando as particularidades do caso e a necessidade de interpretação sistemática da legislação vigente.

Referência: **Processo nº 14022.086509/2024-73 (Processo ANP nº 48610.2220214/2024-24).**

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. A Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos— CONJUR/MGI, por intermédio do Parecer nº 01246/2024/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 11 de dezembro de 2024 (SEI nº [47015831](#)), aprovado pelos Despachos n. 19798/2024/CONJUR-MGI/CGU/AGU e DESPACHO n. 19800/2024/CONJUR-MGI/CGU/AGU, respectivamente, de 11 e 12 de dezembro de 2024, restitui os autos a esta Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP do MGI após manifestação acerca da consulta formulada pela Nota Técnica SEI nº 49227/2024/MGI, de 28 de novembro de 2024 (SEI nº [46512222](#)), especificamente acerca da possibilidade de “*redução da carga horária da licença capacitação para a servidora em questão na medida da proporcionalidade em que ocorreu a redução de sua jornada de trabalho*”, bem como quanto a proporção da redução a ser aplicada, em caso afirmativo.
2. Após análise, sugere-se a restituição dos autos à Coordenação de Aprendizagem Organizacional da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis — CAO/SGP/ANP-RJ, para conhecimento e providências subsequentes.

ANÁLISE

3. A presente demanda se iniciou a partir da consulta formulada pela Coordenação de Aprendizagem Organizacional, da Superintendência de Gestão de Pessoas e do Conhecimento da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis - CAO/SGP/ANP-RJ, que encaminhou NOTA TÉCNICA Nº 20/2024/SGP-CAO/SGP/ANP-RJ, de 08 de outubro de 2024 (SEI nº [45898244](#)), solicitando manifestação conclusiva acerca da possibilidade de conceder o direito de “*redução da carga horária da licença capacitação para a servidora em questão na medida da proporcionalidade em que ocorreu a redução de sua jornada de trabalho*”, bem como quanto à proporção da redução a ser aplicada, em caso afirmativo.
4. Em análise ao pedido de informação, a Coordenação-Geral de Desempenho e Desenvolvimento de Pessoas desta Diretoria — CGDDP/DECAR/SGP/MGI emitiu a Nota Técnica SEI nº 49227/2024/MGI, de 28 de novembro de 2024 (SEI nº [46512222](#)), na qual se posicionou favorável à redução da carga horária da licença para capacitação de forma proporcional para os servidores que estejam submetidos à jornada de trabalho reduzida. Atinente ao caso em tela, observou-se a carga mínima de 15 (quinze) horas para a realização de ação ou conjunto de ações de desenvolvimento. Posteriormente, submeteu a demanda à CONJUR/MGI com vistas à manifestação jurídica acerca da questão.

5. Por conseguinte, a CONJUR/MGI assim aduziu em seu Parecer nº01246/2024/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 11 de dezembro de 2024 (SEI nº47015831), aprovado pelos Despachos n. 19798/2024/CONJUR-MGI/CGU/AGU e DESPACHO n. 19800/2024/CONJUR-MGI/CGU/AC respectivamente, 11 de dezembro de 2024 e 12 de dezembro de 2024:

[...]

2. ANÁLISE JURÍDICA

[...]

13. No caso concreto, tem-se que a servidora exerce, em jornada reduzida, a carga laboral de 20 horas semanais. Em razão disso, questionou-se se seria possível conceder-lhe a licença para capacitação, tendo em vista que o Decreto n. 9.991/2019, que regulamenta o instituto, determina que a carga horária mínima da atividade de capacitação deverá ser de 30 horas semanais.

14. A resposta, adianta-se, é positiva.

15. Isso porque a exigência de carga horária mínima de 30 horas semanais, conforme prevista no art. 26 do Decreto n. 9.991/2019, deve ser interpretada à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

16. Explica-se: segundo o escólio de **José dos Santos Carvalho Filho** para que a conduta estatal observe o princípio da proporcionalidade, há de revestir-se de tríplice fundamento: (i) adequação, significando que o meio empregado na atuação deve ser compatível com o fim colimado; (ii) exigibilidade, porque a conduta deve ter-se por necessária, não havendo outro meio menos gravoso ou oneroso para alcançar o fim público; (iii) proporcionalidade em sentido estrito, quando as vantagens a serem conquistadas superarem as desvantagens.[2]

17. Ora, a possibilidade de ajustar proporcionalmente a carga horária mínima exigida para a concessão da licença para capacitação é **adequada**, pois compatível com o fim colimado, que é permitir o desenvolvimento profissional do servidor sem comprometer sua jornada reduzida, concedida em atenção às suas necessidades ou às de seus dependentes. A medida também é necessária, pois não há outro meio menos gravoso de garantir o direito ao benefício sem inviabilizar seu acesso para servidores com carga horária reduzida. Por fim, observa-se a **proporcionalidade em sentido estrito**, já que as vantagens obtidas — como a manutenção do direito à capacitação, a valorização do servidor e a melhoria dos serviços públicos — superam as desvantagens, se é que estas existem, de ajustar a carga horária proporcionalmente à jornada semanal do servidor.

18. Além disso, aplicar a norma de forma literal no presente caso poderia inviabilizar o exercício do direito à licença para capacitação, ferindo o propósito do instituto e comprometendo a inclusão e a equidade no ambiente de trabalho. Assim, reconhece-se que, **em certas situações, a rigidez normativa deve ceder espaço à análise das circunstâncias concretas que envolvem a atuação administrativa.**

19. Sob outro prisma, não se olvida que seria possível defender a exigência do cumprimento da carga horária estabelecida no Decreto, considerando que a redução da jornada de trabalho, embora legítima, não se confunde com a licença para capacitação. Tratam-se, afinal, de institutos distintos, de maneira que, em tese, pode-se argumentar que a regra geral deveria ser aplicada de forma uniforme a todos os servidores, independentemente de suas jornadas específicas.

20. Essa, contudo, não é a solução mais adequada.

21. É que não faria sentido conceder a redução da jornada de trabalho para 20 horas semanais, em razão de uma necessidade genuína amparada pela legislação, e, ao mesmo tempo, exigir que o curso de capacitação possua uma carga horária mínima de 30 horas semanais, excedendo a jornada efetiva do servidor. Tal exigência criaria uma **incompatibilidade prática**, desconsiderando a realidade funcional do profissional e esvaziando o propósito da redução da jornada, que é garantir condições adequadas para o desempenho de suas funções sem comprometer sua saúde ou a assistência necessária a dependentes com deficiência.

22. A propósito, o **Supremo Tribunal Federal**, no seio do Recurso Extraordinário 1.237.867, com repercussão geral reconhecida (Tema 1097), debruçou-se a respeito da relevância da possibilidade de redução da carga horária de servidor público que tenha filho ou dependente portador de deficiência. Confira-se:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIMENTO DE RELEVÂNCIA. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. TRATADO EQUIVALENTE À EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45. PROTEÇÃO INTEGRAL E PRIORITÁRIA À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE. RESOLUÇÃO Nº 12.764/2012. POLÍTICA NACIONAL DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. PROTEÇÃO E ASSISTÊNCIA DA FAMÍLIA. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM ALTERAÇÃO NOS VENCIMENTOS. SERVIDORA ESTADUAL CUIDADORA DE FILHO AUTISTA. INEXISTÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESTADUAL. ANALOGIA AO ART. 98, § 3º, DA LEI Nº 8.112/1990. LEGITIMIDADE DA APLICAÇÃO DE LEGISLAÇÃO FEDERAL QUANDO A OMISSÃO ESTADUAL OU MUNICIPAL OFENDE DETERMINAÇÃO CONSTITUCIONAL AUTOAPLICÁVEL QUE NÃO ACARRETE AUMENTO DE GASTOS AO ERÁRIO. PRINCÍPIO DA IGUALDADE SUBSTANCIAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO A QUE SE REFERE. FIXAÇÃO DE TESE DE REPERCUSSÃO GERAL.

I – A Carta Política de 1988 fixou a proteção integral e prioritária à criança e ao adolescente, cujas garantias têm sido reiteradamente positivadas em nossa legislação, a exemplo do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8069/1990) e da promulgação da Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança (Decreto 99.170/1990).

II – A Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, no § 2º do art. 1º da Lei 12.764/2012, estipulou que eles são considerados pessoas com deficiência, para todos os efeitos legais.

Assim, é incontestável que a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência aplicam-se também a eles.

III – A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) foi assinada pelo Brasil e, por ter sido aprovada de acordo com os ritos previstos no art. 5º, § 3º da Constituição Federal de 1988, suas regras são equivalentes a emendas constitucionais, o que reforça o compromisso internacional assumido pelo País na defesa dos direitos e garantias das pessoas com deficiência.

IV – A CDPD tem como princípio geral o “respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade” (art. 3º, h) e determina que, nas ações relativas àquelas com deficiência, o superior interesse dela receberá consideração primordial (art. 7º, 2).

V – No Preâmbulo (item X), o Tratado é claro ao estabelecer que a família, núcleo natural e fundamental da sociedade, tem o direito de receber não apenas a proteção de todos, mas também a assistência necessária para torná-la capaz de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência.

VI – Os Estados signatários obrigam-se a “adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção” (art. 4º, a).

VII – A omissão do Poder Público, portanto, não pode justificar afronta às diretrizes e garantias constitucionais.

Assim, a inexistência de lei estadual específica que preveja a redução da jornada de servidores públicos que tenham filhos com deficiência, sem redução de vencimentos, não serve de escusa para impedir que seja reconhecido a elas e aos seus genitores o direito à dignidade da pessoa humana e o direito à saúde.

VIII – A convivência e acompanhamento familiar para o desenvolvimento e a inclusão das pessoas com deficiência são garantidos pelas normas constitucionais, internacionais e infraconstitucionais, portanto, deve-se aplicar o melhor direito em favor da pessoa com deficiência e de seus cuidadores.

IX – O Superior Tribunal de Justiça já reconheceu que é legítima a aplicação da Lei 8.112/1990 nos casos em que a legislação estatal e municipal for omissa em relação à determinação constitucional autoaplicável que não gere aumento ao erário. Precedentes.

X – Tendo em vista o princípio da igualdade substancial, previsto tanto em nossa Carta Constitucional quanto na Convenção Internacional sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, se os servidores públicos federais, pais ou cuidadores legais de pessoas com deficiência têm o direito a horário especial, sem a necessidade de compensação de horário e sem redução de vencimentos, os servidores públicos estaduais e municipais em situações análogas também devem ter a mesma prerrogativa.

XI – Recurso extraordinário a que se dá provimento. **Fixação de tese: “Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112/1990”.**[3] (grifos adotados)

23. Por sua pertinência, toma-se a liberdade de destacar o seguinte trecho do voto relator:

[...] há, no senso comum, a ideia de que “filhos especiais nascem em famílias especiais” ou de que os pais de indivíduos com deficiência são heróis. Entendo, sim, com base em tudo o que foi exposto, que eles mereçam ser qualificados desse modo, sobretudo as mães, que historicamente são as heroínas protagonistas das histórias de cuidado e da luta pelos direitos dos filhos atípicos. **A questão é que o heroísmo não pode servir para romantizar a realidade e mascarar a obrigação que todos têm, sobretudo o Estado, em garantir que as PcDs e suas famílias possam criar e ajudar seus filhos a se desenvolver com dignidade.**

24. No julgamento, a Corte enfatizou que a ausência de previsão legal específica não pode ser utilizada como justificativa para negar direitos que assegurem o cuidado e o acompanhamento familiar de pessoas com deficiência, baseando-se nos princípios constitucionais da **igualdade substancial**, da **dignidade da pessoa humana** e do **direito à saúde**. Esse entendimento reflete um compromisso com a aplicação do “melhor direito” em favor da pessoa com deficiência e de seus cuidadores, considerando as normas constitucionais, internacionais e infraconstitucionais que garantem o apoio à família como **núcleo fundamental da sociedade**.

25. Desse modo, é possível ajustar proporcionalmente a carga horária exigida para a licença de capacitação, de tal sorte a compatibilizá-la com a jornada reduzida da servidora, assegurando-lhe o **pleno exercício do direito ao desenvolvimento profissional sem prejuízo à finalidade da redução de jornada**.

26. Ademais, interpretação diversa da que se propõe resultaria em **ignominiosa dicotomia** com o universo dos servidores que não têm sua jornada laboral reduzida, punindo-se aquele servidor que, por razões legítimas e fundamentadas, obteve a redução de sua carga horária com respaldo na legislação. Tal entendimento criaria uma **situação paradoxal** em que servidores que já enfrentam desafios adicionais seriam prejudicados no acesso a direitos e benefícios garantidos aos demais, em evidente afronta ao princípio da isonomia.

27. Essa dicotomia seria ainda mais grave ao se considerar que a redução da jornada visa atender a necessidades especiais que exigem a atenção e dedicação do servidor, sendo, portanto, um direito, e não um privilégio. Negar a licença pretendida equivaleria a penalizar esse servidor por exercer uma prerrogativa reconhecida, criando um cenário de exclusão e desvalorização e contrariando os fundamentos de um Estado Democrático de Direito.

28. Ao mais, deve-se ressaltar que o art. 26 do Decreto n. 9.991/ 2019, que estabelece que o órgão poderá conceder licença para capacitação somente quando a carga horária total da ação de desenvolvimento seja igual ou superior a trinta horas semanais, **permanece válido e vigente**. A conclusão a que se chegou neste Parecer foi apenas a de que **a norma não é aplicável de forma rígida e uniforme aos servidores com jornada reduzida por razões específicas e devidamente amparadas na legislação**, como no caso daqueles que possuem dependentes com deficiência.

29. Por fim, adotando-se a sugestão contida na Nota Técnica SEI n. 49227/2024/MGI (SEI 46512222), a proporção de redução da carga horária mínima da capacitação a que estará submetido o servidor interessado deverá ocorrer **nos mesmos termos da redução da carga horária laboral**. Assim, *“para servidor com carga horária reduzida por junta médica oficial de 40 horas semanais para 20 horas semanais, deverá ser observada a carga horária mínima de*

15 horas semanais para a realização de ação ou conjunto de ações de desenvolvimento para a concessão da licença para capacitação".

3. CONCLUSÃO

30. Ante o exposto, conclui-se que:

a) o Decreto n. 9.991/2019 determina que a licença para capacitação só poderá ser concedida quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja igual ou superior a trinta horas semanais;

b) art. 98 da Lei n. 8.112/1990 traz consigo a possibilidade de concessão de horário especial (reduzido) ao servidor portador de deficiência ou àquele que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência, desde que comprovada a necessidade por junta médica oficial;

c) a exigência de carga horária mínima de 30 horas semanais para a concessão da licença para capacitação, conforme prevista no art. 26 do Decreto n. 9.991/2019, deve ser interpretada à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade;

d) a possibilidade de ajustar proporcionalmente a carga horária mínima exigida para a concessão da licença para capacitação é **adequada**, pois compatível com o fim colimado, que é permitir o desenvolvimento profissional do servidor sem comprometer sua jornada reduzida, concedida em atenção às suas necessidades ou às de seus dependentes. A medida também é **necessária**, pois não há outro meio menos gravoso de garantir o direito ao benefício sem inviabilizar seu acesso para servidores com carga horária reduzida. Por fim, observa-se a **proporcionalidade em sentido estrito**, já que as vantagens obtidas — como a manutenção do direito à capacitação, a valorização do servidor e a melhoria dos serviços públicos — superam as desvantagens, se é que estas existem, de ajustar a carga horária proporcionalmente à jornada semanal do servidor;

e) desse modo, é possível ajustar proporcionalmente a carga horária exigida para a licença de capacitação, de tal sorte a compatibilizá-la com a jornada reduzida da servidora, assegurando-lhe o pleno exercício do direito ao desenvolvimento profissional sem prejuízo à finalidade da redução de jornada;

f) o art. 26 do Decreto n. 9.991/ 2019, que estabelece que o órgão poderá conceder licença para capacitação somente quando a carga horária total da ação de desenvolvimento seja igual ou superior a trinta horas semanais, permanece válido e vigente. A conclusão a que se chegou neste Parecer foi apenas a de que a norma não é aplicável de forma rígida e uniforme aos servidores com jornada reduzida por razões específicas e devidamente amparadas na legislação; e

g) adotando-se a sugestão contida na Nota Técnica SEI n. 49227/2024/MGI (SEI 46512222), a proporção de redução da carga horária mínima da capacitação a que estará submetido o servidor interessado deverá ocorrer nos mesmos termos da redução da carga horária laboral. Assim, *"para servidor com carga horária reduzida por junta médica oficial de 40 horas semanais para 20 horas semanais, deverá ser observada a carga horária mínima de 15 horas semanais para a realização de ação ou conjunto de ações de desenvolvimento para a concessão da licença para capacitação"*. (destaques do original)

6. De acordo com o explanado pela Consultoria Jurídica no Parecer acima citado, o instituto da licença para capacitação deve ser interpretado sob os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, uma vez que a sua finalidade principal é o desenvolvimento profissional do servidor e a melhoria dos serviços públicos.

7. Dessa forma, em análise ao caso concreto, conforme observado pela NOTA TÉCNICA Nº 20/2024/SGP-CAO/SGP/ANP-RJ, da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis, e repisado pela CONJUR/MGI, a literalidade da lei inviabilizaria o gozo da referida licença, comprometendo a inclusão e equidade no ambiente de trabalho, além de impor à servidora uma carga horária de capacitação maior que sua jornada semanal de trabalho.

8. Há de se observar que a motivação para a redução da jornada de trabalho é a garantia de *"condições adequadas para o desempenho de suas funções sem comprometer sua saúde ou a assistência necessária a dependentes com deficiência"*. Isto posto, a CONJUR/MGI ressalta que a negativa ao pedido da licença para capacitação baseada na carga horária mínima exigida pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 – 30 horas semanais – seria penalizar o servidor por exercer seu direito ao horário especial.

9. Ao final, o órgão consultivo deixa claro que a regra elencada no art. 26 do Decreto nº 9.991 de 2019 permanece válida e vigente, apenas devendo ser flexibilizada aos servidores que possuem a jornada reduzida por situações específicas positivadas em lei.

10. Ante todo o exposto, o entendimento desta Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP do MGI, ratificado pela CONJUR/MGI, é pela possibilidade da redução da carga horária exigida para a concessão da licença para capacitação na mesma proporção da redução da jornada laboral realizada por junta médica oficial. À luz da situação fática em questão, a redução seria de 25% (vinte e cinco por cento) da carga horária semanal total do servidor, ou seja, 15 (quinze) horas semanais.

11. Entretanto, cabe mencionar que, embora não haja óbices na concessão da licença para capacitação com carga horária inferior às 30 horas semanais estipuladas no Decreto nº 9.991, de 2019, o seu deferimento está condicionado ao cumprimento de todos os demais requisitos, conforme disposto na legislação vigente. Ademais, considerando-se ainda os critérios e/ou procedimentos a seguir transcritos, e que devem ser observados a fim de se evitar a restituição ao erário dos gastos com a capacitação, sugere-se, que o servidor verifique previamente, junto à instituição de ensino que disponibilizará a capacitação se, com a carga horária reduzida será possível a obtenção da certificação que comprove a conclusão, com aproveitamento, da ação ou do conjunto de ações de desenvolvimento. Em reforço, destaca-se o que dispõe o art. 30 da Instrução Normativa SGP-Enap/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021:

Art. 30. O servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de até trinta dias da data de retorno às atividades, devendo apresentar:

I - certificado ou documento equivalente que comprove a participação;

II - relatório de atividades desenvolvidas; e

III - cópia de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral com assinatura do orientador, quando for o caso.

Parágrafo único. A não apresentação da documentação de que tratam os incisos I, II e III do caput sujeitará ao servidor o ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente.

CONCLUSÃO

12. Diante do exposto, sugere-se a restituição dos autos à Coordenação de Aprendizagem Organizacional, da Superintendência de Gestão de Pessoas e do Conhecimento da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis - CAO/SGP/ANP-RJ, para conhecimento e providências subsequentes.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

THALYTA GÉSSICA E SILVA CAMPOS

Administradora

De acordo. À consideração da Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas.

Documento assinado eletronicamente

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA

Coordenadora-Geral

Documento assinado eletronicamente

PRISCILA DE OLIVEIRA

Coordenadora-Geral Substituta

De acordo. Encaminhe-se à consideração da Secretaria de Gestão de Pessoas.

Documento assinado eletronicamente

EDUARDO VIANA ALMAS

Diretor

Aprovo. Restitua-se à Coordenação de Aprendizagem Organizacional, da Superintendência de Gestão de Pessoas e do Conhecimento da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis - CAO/SGP/ANP-RJ, na forma proposta

Documento assinado eletronicamente

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Viana Almas, Diretor(a)**, em 03/01/2025, às 16:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cleonice Sousa De Oliveira, Coordenador(a)-Geral**, em 06/01/2025, às 20:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Thalyta Gessica e Silva Campos, Administrador(a)**, em 07/01/2025, às 10:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Regina Coeli Moreira Camargos, Secretário(a) Substituto(a)**, em 07/01/2025, às 15:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **47126199** e o código CRC **6A780FA3**.

Referência: Processo nº 14022.086509/2024-73.

SEI nº 47126199