



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA JURÍDICA JUNTO AO MINISTÉRIO DA DEFESA
CGDAM - COORDENAÇÃO-GERAL DE DIREITO ADMINISTRATIVO E MILITAR
ESPLANADA DOS MINISTÉRIOS, BLOCO Q, SALA 735, CEP: 70049-900, BRASÍLIA-DF TELEFONE:
61-3312-4123. EMAIL: CONJUR@DEFESA.GOV.BR

PARECER n. 00065/2025/CONJUR-MD/CGU/AGU

NUP: 60090.000226/2025-37

**INTERESSADOS: CENTRO GESTOR E OPERACIONAL DO SISTEMA DE PROTEÇÃO DA AMAZÔNIA
- CENSIPAM (MINISTÉRIO DA DEFESA)**

ASSUNTOS: DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO

EMENTA: NOMEAÇÃO DE CANDIDATOS COTISTAS E CANDIDATOS DE AMPLA CONCORRÊNCIA. ORDEM DE CHAMAMENTO COM RESPEITO AOS PERCENTUAIS LEGAIS E DUPLA CLASSIFICAÇÃO PARA COTISTAS.

I - Caso um candidato que foi classificado na ampla concorrência desista do concurso, deverá ser chamado outro candidato de ampla concorrência, pois o estabelecimento da ordem de chamamento a partir da consideração dos percentuais devidos a candidatos negros e pardos e candidatos portadores de deficiência juntamente com a garantia de dupla classificação dos cotistas - ou até mesmo tripla caso se trate de um candidato negro e portador de deficiência - constituem instrumento suficiente para o respeito aos percentuais da cota e a não preterição de candidatos que podem se beneficiar desta ação afirmativa.

II - Caso um candidato que foi classificado dentro do percentual de cotas desista do concurso, deverá ser chamado outro candidato do mesmo sistema de cotas.

1. DO CASO DOS AUTOS

1. Trata-se do Despacho nº 47/COGEST/DIRAF/DIGER/CENSIPAM/SG-MD (78136765), da Coordenação de Gestão do CENSIPAM - Centro Gestor e Operacional do Sistema de Proteção da Amazônia, destinado a esta Consultoria Jurídica, a respeito da ordem de nomeação de candidatos (de ampla concorrência, negros ou pardos e PCDs - pessoas com deficiências) em concursos público.

2. O referido Despacho traz os seguintes questionamentos:

No caso de vacância de um cargo originalmente destinado à ampla concorrência, a administração deve:

a) Nomear o próximo candidato da lista geral de convocação, conforme tabela constante do item 3 deste documento, independentemente de sua categoria (ampla concorrência ou vaga reservada)?

b) Nomear um candidato de ampla concorrência, mantendo a paridade com a vaga original?

Se um candidato de ampla concorrência for desclassificado, desistir ou não tomar posse por qualquer outro impedimento, a administração deve:

a) Nomear o próximo candidato da lista geral de convocação, conforme tabela constante do item 3 deste documento, independentemente de sua categoria (ampla concorrência ou vaga reservada)?

reservada)?

b) Nomear um candidato da ampla concorrência, mantendo a paridade com a vaga original?

No caso de vacância de um cargo originalmente destinado a cotistas (PCD ou PPP), a administração deve:

a) Nomear o próximo candidato da lista geral de convocação, conforme tabela constante do item 3 deste documento, independentemente de sua categoria (ampla concorrência ou vaga reservada)?

b) Nomear um candidato cotista, mantendo a paridade com a vaga original?

Se um candidato cotista (PCD ou PPP) for desclassificado, desistir ou não tomar posse por qualquer outro impedimento, a administração deve:

a) Nomear o próximo candidato da lista geral de convocação, conforme tabela constante do item 3 deste documento, independentemente de sua categoria (ampla concorrência ou vaga reservada)?

b) Nomear um candidato cotista, mantendo a paridade com a vaga original?

3. Assim, os autos foram encaminhados à esta Coordenação Geral de Direito Administrativo e Militar para a emissão de Parecer.

4. É o relato do essencial.

2. DOS FUNDAMENTOS

5. Inicialmente, cumpre observar que a análise deste órgão de assessoramento jurídico se insere no âmbito da competência que lhe é atribuída pelo art. 11 da Lei Complementar 73/93, que institui a Lei Orgânica da Advocacia-Geral da União, c/c o art. 9º do Anexo I ao Decreto 11.337/2023, estando, pois, adstrita aos limites impostos por essas normas, não abrangendo análises que impliquem considerações de ordem técnica e de âmbito discricionário do administrador público.

6. Considera-se que a análise das normas que regem a ação afirmativa de cotas destinadas para pessoas com deficiências e para pessoas negras e pardas terá o condão de levar à conclusão aos questionamentos indicados.

7. A reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, no âmbito da Administração Pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União está disciplinada pela Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.

8. Os arts. 1º e 3º da referida legislação assim disciplinam as cotas para as pessoas negras:

Art. 1º Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei.

Art. 3º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

9. Já a reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência está garantida pelo art. 37, VIII da Constituição Federal. *Ex vi:*

Art. 37.

(...)

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

10. A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Estatuto do Servidor), em seu art. 5º, § 2º estabelece o percentual máximo dessas cotas, nos seguintes termos:

Art. 5º

(...)

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

11. Observa-se que tais normas são expressão de um entendimento político-governamental no sentido de considerar necessária a existência de ações afirmativas para a população negra e parda e para os portadores de deficiência.

12. Ao tratar sobre o conteúdo jurídico do princípio da igualdade, Celso Antônio Bandeira de Mello [1] explica que pessoas em situações idênticas devem receber o mesmo tratamento e que a situação distinta é o que legitima o fator discriminante:

É inadmissível, perante a isonomia, discriminar pessoas ou situações ou coisas (o que resulta, em última instância, na discriminação de pessoas) mediante traço diferencial que não seja nelas mesmas residentes. Por isso, são incabíveis regimes diferentes determinados em vista de fator alheio a elas; quer-se dizer: que não seja extraído delas mesmas.

Em outras palavras: um fator neutro em relação às situações, coisas ou pessoas diferenciadas é inidôneo para distingui-las. Então, não pode ser deferido aos magistrados ou aos advogados ou aos médicos que habitem em determinada região do País – só por isto – um tratamento mais favorável ou mais desfavorável juridicamente. Em suma, discriminação alguma pode ser feita entre eles, simplesmente em razão da área especial em que estejam sediados.

Poderão, isto sim – o que é coisa bastante diversa – existir nestes vários locais, situações e circunstâncias, as quais sejam, elas mesmas, distintas entre si, gerando, então, por condições próprias suas, elementos diferenciais pertinentes. Em tal caso, não será a demarcação espacial, mas o que nelas exista, a razão eventualmente substantiva para justificar discriminação entre os que se sujeitam – por sua presença contínua ali – àquelas condições e as demais pessoas que não enfrentam idênticas circunstâncias. (grifos inexistentes no original)

13. Identificada a desigualdade de oportunidades que a população negra e parda e os portadores de deficiência historicamente estavam submetidos, o legislador refletiu sobre a necessidade de ações afirmativas enquanto uma missão do Estado brasileiro.

14. Nesse contexto foi o entendimento do Plenário do Supremo Tribunal Federal ao julgar a ADPF nº 186, de Relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski, que, apesar de tratar das cotas em universidades públicas, trata de ações afirmativas por parte do Estado, aplicando-se, portanto, *mutatis mutandis*, ao caso em tela.

15. O mencionado precedente considera que ações afirmativas permitem a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas, restando assim ementado:

ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RACIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 1º, CAPUT, III, 3º, IV,

4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE.

I – Não contraria - ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminados de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares.

II – O modelo constitucional brasileiro incorporou diversos mecanismos institucionais para corrigir as distorções resultantes de uma aplicação puramente formal do princípio da igualdade.

III – Esta Corte, em diversos precedentes, assentou a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa.

IV – Medidas que buscam reverter, no âmbito universitário, o quadro histórico de desigualdade que caracteriza as relações étnico-raciais e sociais em nosso País, não podem ser examinadas apenas sob a ótica de sua compatibilidade com determinados preceitos constitucionais, isoladamente considerados, ou a partir da eventual vantagem de certos critérios sobre outros, devendo, ao revés, ser analisadas à luz do arcabouço principiológico sobre o qual se assenta o próprio Estado brasileiro.

V - Metodologia de seleção diferenciada pode perfeitamente levar em consideração critérios étnico-raciais ou socioeconômicos, de modo a assegurar que a comunidade acadêmica e a própria sociedade sejam beneficiadas pelo pluralismo de ideias, de resto, um dos fundamentos do Estado brasileiro, conforme dispõe o art. 1º, V, da Constituição.

VI - Justiça social, hoje, mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, muitas vezes considerados inferiores àqueles reputados dominantes.

VII – No entanto, as políticas de ação afirmativa fundadas na discriminação reversa apenas são legítimas se a sua manutenção estiver condicionada à persistência, no tempo, do quadro de exclusão social que lhes deu origem. Caso contrário, tais políticas poderiam converter-se benesses permanentes, instituídas em prol de determinado grupo social, mas em detrimento da coletividade como um todo, situação – é escusado dizer – incompatível com o espírito de qualquer Constituição que se pretenda democrática, devendo, outrossim, respeitar a proporcionalidade entre os meios empregados e os fins perseguidos.

VIII – Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada improcedente. (grifos inexistentes no original)

16. Dentro deste cenário é que se observa que as cotas visam trazer benefícios aos candidatos negros e pardos e aos portadores de deficiência.

17. Em assim sendo estes candidatos inseridos em situações que possuem cotas reservadas devem possuir dupla classificação (classificação nas vagas de ampla concorrência e classificação nas vagas para PCD ou classificação nas vagas de ampla concorrência e classificação nas vagas para pessoas negras ou pardas) ou até mesmo, tripla classificação (classificação nas vagas de ampla concorrência, classificação nas vagas para PCD e classificação nas vagas para pessoas negras ou pardas).

18. Tal providência - a dupla ou a tripla classificação - é o que garante que um candidato que possui direito a cota não será preterido por um candidato que concorre apenas nas vagas de ampla concorrência.

19. Em assim sendo, andou bem o concurso do CENSIPAM que quando da Publicação do Edital nº, de 19 de setembro de 2023 para o concurso público de provas para o provimento de vagas no cargo de ANALISTA EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA, Classe JÚNIOR, Padrão I, e formação de cadastro reserva, da carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia, estabeleceu, em seus itens 6.11, 7.9, 7.10 e 7.11, que candidatos que concorrem em sistema de cotas também devem figurar na lista dos candidatos que se submetem a ampla concorrência.

20. Observe-se, por oportunos, as aludidas disposições normativas contidas nos itens 6.11, 7.9, 7.10 e 7.11 do certame do CENSIPAM, respectivamente:

6.11 O candidato que, no ato da inscrição, declarar ser pessoa com deficiência, se aprovado e classificado no concurso público, terá seu nome publicado em lista à parte e, caso obtenha classificação necessária, figurará também na lista de classificação geral.

(...)

7.9 Os candidatos negros poderão concorrer concomitantemente ao cadastro reservado às pessoas com deficiência, se atenderem a essa condição, e ao cadastro destinado à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso público.

7.10 As pessoas negras que obtiverem pontuação suficiente para aprovação em ampla concorrência não serão contabilizadas no quantitativo total de aprovados para as vagas reservadas a pessoas negras, na forma do § 1º do art. 9º da Instrução Normativa MGI nº 23/2023.

7.11 As pessoas negras que obtiverem pontuação suficiente para aprovação em ampla concorrência deverão figurar tanto na lista de classificados dentro das vagas reservadas, quanto na lista de classificados da ampla concorrência.

21. Tal expediente que determina que os candidatos cotistas figurem nas duas listas de aprovados - caso atinjam índices nas tanto nas vagas reservadas às cotas quanto nas vagas de ampla concorrência - é o que garante que as legislações que reservam percentuais para pessoas negras ou pardas e pessoas com deficiências estarão resguardadas e tais pessoas não serão preteridas no provimento de cargos.

22. O candidato cotista, aprovado no certame, deve ocupar as duas listas até o deslinde do certame: a de ampla concorrência e a de cotas, até que ocorra a sua nomeação em uma das duas (a que sobrevier primeiro). Assim, não pode ser excluído de quaisquer listagens, sob pena de subverter a lógica do sistema de cotas.

23. Em assim sendo, caso um candidato que foi classificado na ampla concorrência desista do concurso, deverá ser chamado outro candidato de ampla concorrência, pois o estabelecimento da ordem de chamamento a partir da consideração dos percentuais devidos a candidatos negros e pardos e candidatos portadores de deficiência juntamente com a garantia de dupla classificação dos cotistas - ou até mesmo tripla caso se trate de um candidato negro e portador de deficiência - constituem instrumento suficiente para o respeito aos percentuais das cotas e a não preterição de candidatos que podem se beneficiar desta ação afirmativa.

24. De igual forma, caso um candidato que foi classificado dentro do percentual de cotas desista do concurso, deverá ser chamado outro candidato do mesmo sistema de cotas.

25. Inclusive, o Supremo Tribunal Federal se manifestou expressamente sobre a constitucionalidade da Lei de Cotas n. 12.990, de 2014, por ocasião do julgamento da ADC nº 41/DF, consignando expressamente que a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas.

26. Eis a ementa do julgamento proferido pelo Plenário da Suprema Corte, nos autos daquela ADC nº 41/DF, com grifos relativos ao tema em pauta:

Direito Constitucional. Ação Direta de Constitucionalidade. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Procedência do pedido. 1. É constitucional a Lei nº 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, por três fundamentos. 1.1. Em primeiro lugar, a desequiparação promovida pela política de ação afirmativa em questão está em consonância com o princípio da isonomia. Ela se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a igualdade

material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente. 1.2. Em segundo lugar, não há violação aos princípios do concurso público e da eficiência. A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso público. Como qualquer outro candidato, o beneficiário da política deve alcançar a nota necessária para que seja considerado apto a exercer, de forma adequada e eficiente, o cargo em questão. Além disso, a incorporação do fator “raça” como critério de seleção, ao invés de afetar o princípio da eficiência, contribui para sua realização em maior extensão, criando uma “burocracia representativa”, capaz de garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam considerados na tomada de decisões estatais. 1.3. Em terceiro lugar, a medida observa o princípio da proporcionalidade em sua tríplice dimensão. A existência de uma política de cotas para o acesso de negros à educação superior não torna a reserva de vagas nos quadros da administração pública desnecessária ou desproporcional em sentido estrito. Isso porque: (i) nem todos os cargos e empregos públicos exigem curso superior; (ii) ainda quando haja essa exigência, os beneficiários da ação afirmativa no serviço público podem não ter sido beneficiários das cotas nas universidades públicas; e (iii) mesmo que o concorrente tenha ingressado em curso de ensino superior por meio de cotas, há outros fatores que impedem os negros de competir em pé de igualdade nos concursos públicos, justificando a política de ação afirmativa instituída pela Lei nº 12.990/2014. 2. Ademais, a fim de garantir a efetividade da política em questão, também é constitucional a instituição de mecanismos para evitar fraudes pelos candidatos. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação (e.g., a exigência de autodeclaração presencial perante a comissão do concurso), desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa. 3. Por fim, a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas. 4. Procedência do pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Tese de julgamento: “É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa”.

(STF - ADC: 41 DF 0000833-70.2016.1.00.0000, Relator: ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 08/06/2017, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 17/08/2017; grifos inexistentes no original)

27. Assim, por exemplo, um candidato negro que tomou posse e posteriormente pediu exoneração do cargo deverá ter a vaga ocupada também por um candidato negro. Um candidato portador de deficiência que desistiu de sua vaga, deve ter a vaga ocupada por outro candidato portador de deficiência. E, quando um candidato de ampla concorrência desiste da vaga, esta vaga deve ser ocupada por outro candidato aprovada nas vagas de ampla concorrência.

28. A partir destas considerações, as respostas aos questionamentos elaborados pelo CENSIPAM são uma decorrência lógica do sistema de proteção de cotas e da forma como a Administração age para o respeito a estas cotas, estabelecendo uma ordem de chamamento que respeita as proporções legislativas das cotas e elaborando listas duplas ou até mesmo triplas classificação para os candidatos beneficiários de cotas de vagas em concursos públicos.

29. Neste contexto, respondendo-se individualmente a cada indagação tem-se que:

a) No caso de vacância de um cargo originalmente destinado à ampla concorrência, a Administração deve nomear um candidato de ampla concorrência, mantendo-se a paridade com a vaga original;

b) Se um candidato de ampla concorrência for desclassificado, desistir ou não tomar posse por

qualquer outro impedimento, a Administração deve nomear um candidato da ampla concorrência, mantendo-se a paridade com a vaga original;

c) No caso de vacância de um cargo originalmente destinado a cotistas (PCD ou PPP), a Administração deve nomear um candidato da cota específica (PCD ou PPP), mantendo-se a paridade com a vaga original;

d) Se um candidato cotista (PCD ou PPP) for desclassificado, desistir ou não tomar posse por qualquer outro impedimento, a Administração deve nomear um candidato da cota específica (PCD ou PPP), mantendo-se a paridade com a vaga original.

3. DA CONCLUSÃO

30. Diante de todo o exposto considera-se que caso um candidato que foi classificado na ampla concorrência desista do concurso, deverá ser chamado outro candidato de ampla concorrência, pois o estabelecimento da ordem de chamamento a partir da consideração dos percentuais devidos a candidatos negros e pardos e candidatos portadores de deficiência juntamente com a garantia de dupla classificação dos cotistas - ou até mesmo tripla caso se trate de um candidato negro e portador de deficiência - constituem instrumento suficiente para o respeito aos percentuais da cota e a não preterição de candidatos que podem se beneficiar desta ação afirmativa.

31. De igual forma, entende-se que caso um candidato que foi classificado dentro do percentual de cotas desista do concurso, deverá ser chamado outro candidato do mesmo sistema de cotas.

32. Respondendo-se individualmente a cada indagação tem-se que:

a) No caso de vacância de um cargo originalmente destinado à ampla concorrência, a Administração deve nomear um candidato de ampla concorrência, mantendo-se a paridade com a vaga original;

b) Se um candidato de ampla concorrência for desclassificado, desistir ou não tomar posse por qualquer outro impedimento, a Administração deve nomear um candidato da ampla concorrência, mantendo-se a paridade com a vaga original;

c) No caso de vacância de um cargo originalmente destinado a cotistas (PCD ou PPP), a Administração deve nomear um candidato da cota específica (PCD ou PPP), mantendo-se a paridade com a vaga original;

d) Se um candidato cotista (PCD ou PPP) for desclassificado, desistir ou não tomar posse por qualquer outro impedimento, a Administração deve nomear um candidato da cota específica (PCD ou PPP), mantendo-se a paridade com a vaga original.

33. Assim, se aprovado o presente Parecer, solicita-se que seja dada ciência de seus termos à Coordenação de Gestão do CENSIPAM - Centro Gestor e Operacional do Sistema de Proteção da Amazônia, a fim de atender ao pedido contido no Despacho nº 47/COGEST/DIRAF/DIGER/CENSIPAM/SG-MD (78136765).

À consideração superior.

Brasília, 10 de março de 2025.

JULIANA GOMES FALLEIROS CAVALHEIRO
ADVOGADA DA UNIÃO
COORDENADORA-GERAL DE DIREITO ADMINISTRATIVO E MILITAR SUBSTITUTA

[1] MELLO, Celso Antônio Bandeira de. O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade. São Paulo: Malheiro, 2011, p. 29-30.

Atenção, a consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supersapiens.agu.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 60090000226202537 e da chave de acesso 1937a3f5



Documento assinado eletronicamente por JULIANA GOMES FALLEIROS CAVALHEIRO, com certificado A1 institucional (*.AGU.GOV.BR), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 1878751088 e chave de acesso 1937a3f5 no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): JULIANA GOMES FALLEIROS CAVALHEIRO, com certificado A1 institucional (*.AGU.GOV.BR). Data e Hora: 11-03-2025 16:12. Número de Série: 24688056426646610828629120681. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO Final SSL.



Documento assinado eletronicamente por KARINE ANDREA ELOY BARROSO, com certificado A1 institucional (*.AGU.GOV.BR), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 1878751088 e chave de acesso 1937a3f5 no endereço eletrônico <https://sapiens.agu.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): KARINE ANDREA ELOY BARROSO, com certificado A1 institucional (*.AGU.GOV.BR). Data e Hora: 14-03-2025 11:51. Número de Série: 24688056426646610828629120681. Emissor: Autoridade Certificadora do SERPRO Final SSL.
