



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA PRIMEIRA REGIÃO

PETIÇÃO N. 0058915-23.2013.4.01.0000/DF (d)

RELATOR : DESEMBARGADOR FEDERAL NÉVITON GUEDES
REQUERENTE : UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS - UFMG
PROCURADOR : ADRIANA MAIA VENTURINI
REQUERIDO : SINDICATO DOS SERVIDORES DAS INSTITUICOES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR - SINDIFES/MG

DECISÃO

Cuida-se de pedido antecipação de tutela formulado pela UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS, em ação declaratória de ilegalidade de greve, com Cominatória de obrigação de fazer e não-fazer, além de pedido de condenação, objetivando a suspensão do movimento grevista dos servidores técnico-administrativos em educação da referida Universidade, iniciado em 09 de setembro de 2013, bem como a declaração de sua ilegalidade.

Preliminarmente, alega a competência originária deste Tribunal para processar e julgar a presente ação, com fundamento em precedente do Supremo Tribunal Federal, onde ficou assentado, por ocasião do julgamento do Mandado de Injunção n. 708, o entendimento no sentido de fixar a atribuição dos **Tribunais Regionais Federais para o ajuizamento de ações contra movimentos paredistas circunscritos às suas competências territoriais**. Assim, considera inequívoca a competência desta egrégia Corte, uma vez que o movimento questionado está limitado ao Estado de Minas Gerais.

Em síntese, a Universidade aduz que o real motivo da greve dos servidores é obstar a implantação do **controle eletrônico de frequência** dos servidores técnico-administrativos em educação, e não em virtude do descumprimento por parte da Universidade do acordo firmado que pôs fim à greve da categoria no ano passado (fl. 32/34), como afirma o sindicato em ofício encaminhado à universidade comunicando a deflagração da greve (fl. 22)

Sustenta a autora que todas as determinações acordadas ao final da greve anterior vêm sendo cumpridas, especialmente o "Estudo de viabilidade de implantação da jornada de trabalho de 30 horas na UFMG (fls. 60/75)". E ainda, afirma que a implantação do ponto eletrônico tem respaldo no inciso II do art. 6º do Decreto n. 1.590/95.

Destaca a autora que o Ministério da Educação, referindo-se à análise feita pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, afirma que: "apesar do silêncio da Lei n. 11.091/05, a jornada a ser cumprida pelos referidos servidores é de 40 horas semanais, nos termos do art. 1º do Decreto n. 1.590/95, sendo possível a flexibilização nos casos em que o serviço exigir atividades continuadas de regime de turno ou escala, em período igual ou superior a 12 (doze) horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho noturno, vedada a sua adoção como regra geral". (fls. 54/59). Com isso, a autora considera ilegal a pauta de greve apresentada pelo sindicato, no sentido de implantação imediata e indistinta de jornada flexibilizada de 30 (trinta) horas semanais.

Segundo a autora a greve está ocasionando inúmeros danos às diversas unidades da UFMG, como unidade de pesquisas, atendimentos médicos não realizados, além do prejuízo causado a todos os alunos que já foram afetados pela greve anterior.

fls.1/8

PETIÇÃO N. 0058915-23.2013.4.01.0000/DF (d)

Por fim, requer a concessão de liminar para suspender a greve dos servidores técnico-administrativos em educação, cominando-se multa diária, em desfavor do Sindicato-Réu, seus filiados e demais servidores que aderirem ao movimento; ou caso não seja assim decidido, requer liminarmente que sejam estabelecidos os limites do movimento grevista, com determinação de que seja mantida no serviço, nos dias de paralisação, equipe com no mínimo de 80% dos servidores, sob pena de multa diária no valor de R\$100.000,00(cem mil reais);

Ao final, requer a procedência dos pedidos, confirmando-se a liminar, para se declarar a ilegalidade/abusividade da greve ora em andamento, bem como a condenação dos réus ao pagamento de indenização correspondente aos danos causados aos cofres públicos.

É o relatório. Decido.

Como passo a demonstrar, merece provimento o pedido cautelar agora sob consideração. Vejamos.

O direito de greve é, como se sabe, uma das maiores conquistas das sociedades democráticas, por meio do qual a classe trabalhadora pode desenvolver com alguma eficácia a concretização de seus mais legítimos interesses. Aliás, é precisamente por sua importância e, logicamente, pelos efeitos colaterais que a greve impõe aos demais cidadãos, que se impõe a quem o exerce a máxima responsabilidade no seu uso, bem como a consciência de saber que, sendo a arma mais valiosa à conta dos trabalhadores, não pode ser empregada a qualquer momento e, sobretudo, sem fundamento que indique com suficiência a gravidade e a seriedade dos interesses que por seu intermédio intenta perseguir.

Considerada sua máxima grandeza e importância normativa, o direito de greve encontra-se positivado em nossa Constituição Federal, sendo que a partir do Mandado de Injunção n. 708, o Supremo Tribunal determinou a aplicação também para os servidores públicos do regime legal previsto na Lei nº 7.783/89. De outro lado, a própria Constituição, em seu art. 9º, §2º, revela que não é absoluto esse direito, prescrevendo a possibilidade de punição aos grevistas que dele abusarem.

Como se sabe, o abuso de direito caracteriza-se pela incompatibilidade da conduta de quem afirma o direito exercido com o que aquilo que, de fato, é prescrito pela ordem jurídica. O abuso de direito importa na verdade em negar o direito e fundamentalmente em afrontar a própria ordem jurídica, criando uma situação de exceção que não é abrigada pelo Direito. Acarreta, ao contrário, a sua violação. No caso, o abuso de direito de greve é conduta que se coloca contra o próprio direito constitucionalmente consagrado, sendo que politicamente depõe contra os próprios interesses dos trabalhadores, pois, na utilização indevida do seu direito, acabam deslegitimando suas reivindicações, abrindo a porta para que interesses eventualmente legítimos sejam, pelo emprego errado de um instrumento tão sério – a greve –, infelizmente, rejeitados. Portanto, não é difícil perceber que, em primeiro lugar, é do interesse dos próprios trabalhadores não serem levados indevidamente a uma greve que não se suporta nem se legitima do ponto de vista do direito.

Orlando Teixeira da Costa, grande estudioso do Direito do Trabalho, como Ministro do TST, assim se manifestou sobre o abuso do direito de greve¹:

Procurando pautar-se pelo mesmo estilo, a Lei n. 7.783, que regula o exercício do direito de greve, preceitua em seu artigo 6º, § 1º, que “em nenhuma hipótese, os meios adotados por **empregados e empregadores** poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem”, expressando, objetivamente, a noção de abuso no exercício do direito de greve e contra esse

¹ <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1334969/2.+Do+Abuso+de+Direito+na+Greve>, acesso no dia 10.10.2013
fls.2/8

PETIÇÃO N. 0058915-23.2013.4.01.0000/DF (d)

exercício da parte dos antagonistas, pois, como se costuma dizer, o direito de uma pessoa acaba onde começa o da outra.

Assim, a greve é um **direito** que pode ser usado pelos trabalhadores, como meio de pressão, como instrumento coercitivo e até com **animus nocendi**, mas não pode ser praticado, como diz Hélène Synay, “sem limites, sob pena de se instaurar a razão da força, com todos os seus desmandos”. Em contraposição, os empregadores podem obstaculizá-la, mas, também, sem se excederem.

3. O abuso do direito **na** greve, e não, especificamente, o abuso de direito **de** greve, foi tratado pela Lei n. 7.783, de modo **direto** e **indireto**. De maneira **direta**, quando ela previu, afirmativamente, em seu artigo 14, que o abuso se configura, se mantida a paralisação, após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho e, **negativamente**, quando estabeleceu que não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que: a) tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição; b) seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho. **Indiretamente**, quando proibiu a inobservância das normas nela previstas, bem como a violação ou o constrangimento dos direitos e garantias fundamentais, sem enumerá-los explicitamente.

“Portanto, como se vê, não é a greve um instrumento de livre utilização pelos trabalhadores. Em conformidade com a própria lei, há requisitos e condições que devem ser implementados, sem os quais a greve poderá se revelar ilegítima. Por exemplo, não pode o trabalhador manter a greve após acordo ou decisão da justiça e, não obstante possa a greve justificar-se para exigir o cumprimento de acordo anterior, ela também será ilegítima quando, afirmando-se necessária para tal cumprimento de acordo, conflagra-se quando, na verdade, o acordo esteja sendo inteiramente cumprido.

De outro lado, o art. 3º, da L. 7.783/89, claramente impõe como condição de qualquer greve a necessidade de prévia tentativa de negociação, sendo que o seu *parágrafo único* exige, como condição formal, que a Administração – ou seja, no dizer da lei, entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados – seja notificada no prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

No caso, pelos documentos trazidos com a inicial tudo indica que não há razão que justifique a paralisação agora em curso. Haveria no mínimo dois vícios: (1) de um lado, não se mostra verdadeira a motivação comunicada à Universidade pelo Sindicato como suporte da insatisfação dos trabalhadores; (2) de outro, se a Universidade vem cumprindo o acordo anteriormente estabelecido, obviamente, mostra-se ilegítima a greve que se suporta na afirmação de que tal acordo esteja sendo descumprido. Vejamos.

No documento que dirige ao Reitor para comunicar sua determinação de dar início ao movimento grevista, o Sindicato dos servidores deixa claros os motivos de sua irrisignação coletiva, que, basicamente, consistem na exigência de imediate implementação da flexibilização do horário dos servidores, consoante o que estabelecido no art. 3º, do Decreto 1.590/95, com a redação conferida pelo Decreto 4.836/2003 (fl. 22, destes autos eletrônicos). Mais especificamente, exige o Sindicato a imediate “implantação das propostas contidas no Relatório da Comissão da Jornada Flexibilizada”, à luz do referido Decreto.

Em documento de fls. 55/59, datado de 19 de julho de 2013, há expressa manifestação do Ministério da Educação, ao responder à consulta formulada pela Universidade, no sentido de que não é possível conceder jornada reduzida de 30 horas, na forma do art. 3º, do

PETIÇÃO N. 0058915-23.2013.4.01.0000/DF (d)

Decreto 1.590/95, de forma indiscriminada para todos os servidores. Esse documento demonstra duas realidades, uma fática e outra jurídica.

Demonstra ele, do ponto de vista fático, que, ao contrário do que sugerido pelo Sindicato, a Universidade vem tomando todas providências que lhe incumbe para implementar o regime flexibilizado da jornada de trabalho. Já do ponto de vista jurídico, demonstra o documento conclusão óbvia, que não deveria escapar aos dirigentes sindicais, de que o Decreto 1.590/95 não autoriza – porque não poderia autorizar – jornada de 30 horas indiscriminada para o servidor da Universidade.

De fato, o que o Decreto autoriza é, em circunstâncias bem específicas e excepcionais, o Dirigente máximo da Universidade permitir aos servidores – mas apenas aquele que preenchem as excepcionais circunstâncias do seu art. 3º -, a jornada de 30 horas (cito):

Art. 3º Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao dirigente máximo do órgão ou da entidade autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, devendo-se, neste caso, dispensar o intervalo para refeições. (Redação dada pelo Decreto nº 4.836, de 9.9.2003).

Como se vê, em primeiro lugar, não é qualquer servidor, nem em qualquer circunstância, que poderá ter a sua jornada de 40 (quarenta) horas reduzida para jornada de 30 (trinta) horas, mas apenas “Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno”.

Portanto, seja dito, a jornada regular do servidor público é e continua sendo, conforme o art. 1º, I, do mesmo Decreto 1.590/95, conjugado com o art. 19, da Lei 8.112/90, com a redação da L. 8.270/91, de 40 (quarenta) horas semanais. O decreto apenas faculta ao Reitor a possibilidade de reduzir a jornada de trabalho para 30 (trinta) horas, mas repita-se, apenas diante de circunstâncias de casos específicos e excepcionais, não sendo uma faculdade que se possa generalizar. Não é, aliás, uma faculdade que deva, propriamente, ser exercitada no interesse do trabalhador, mas, sobretudo, no interesse do próprio serviço.

Cuidando-se de Universidade Pública, não é de se esperar que a maior parte dos servidores – porém, apenas uma minoria – desempenhe suas funções em serviços que exijam “atividades contínuas de regime de turnos e ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno”. Só nessas condições é que se faculta à autoridade pública a jornada especial de 30 (trinta) horas. Fora de tais requisitos, como indicou o Ministério da Educação, na resposta que formulou à autoridade, a redução da jornada seria ilegal e contra o próprio Decreto 1.590/95.

Como também indicado pelo Ministério da Educação, caso haja extrapolação dos limites expressos do Decreto, em seu art. 3º, ficariam tanto o dirigente como os próprios servidores, eventualmente, expostos e sujeitos à responsabilização e à devolução da remuneração recebida fora dos limites legais e regulamentares (fl. 58 deste processo eletrônico). Também como indicado na resposta formulada pelo MEC, a mesma orientação já havia sido promovida à Administração por parecer da Advocacia Geral da União.

Demonstrando a determinação da Administração em cumprir suas obrigações com os trabalhadores, já em 1º de Novembro de 2012, o Reitor constituía, mediante portaria, comissão destinada à análise da implantação da Jornada flexibilizada, sendo que, em Julho de 2013, a Comissão responsável pelo estudo de viabilidade da jornada reduzida entregava, cfe. documento de fls. 60/77 destes autos eletrônicos, o resultado final de seu trabalho.

PETIÇÃO N. 0058915-23.2013.4.01.0000/DF (d)

Tudo demonstra, pois, que a Universidade tem se empenhado para a concretização do regime flexibilizado de 30 (trinta) horas, onde os serviços daquela instituição de ensino superior apresente as características do art. 3º, do Decreto 1.590/95. E, ao que parece, o faz de maneira célere, já que, obviamente, tais estudos e reestruturação administrativa não se fazem do dia para noite.

Além disso, segundo aquele relatório, às fls. 70 destes autos eletrônicos, afirma-se que a jornada especial já teria sido implantada no Hospital Universitário, sobretudo nas unidades de internação e atendimento de emergências e urgências, onde, pois, parecem preenchidas as condições daquele Decreto 1.590/95. Não está em causa aqui certificar a qualidade e o acerto das conclusões daquele documento, mas apenas demonstrar que, nesse ponto, ao contrário do que sugerido pela associação sindical, não prospera a alegação de que a Universidade não vem cumprindo o acordo quanto à implementação da flexibilização da jornada, nos termos do Decreto 1.590/95. Não se pode esquecer que é esse o fundamento principal – na verdade, único - do movimento grevista, pelo menos, segundo o que informou à Reitoria o próprio Sindicato.

Por outro turno, não é de se esperar que uma mudança tão profunda – como o da implantação da jornada reduzida - na prestação de serviços da Universidade e na vida funcional dos servidores, com grave repercussão no atendimento ao público, seja promovida de forma precipitada, imprudente e impensada. Por isso, não obstante, o acordo com os servidores falasse de um prazo de 3 meses entre a instituição da comissão de estudos e a entrega do seu resultado, obviamente, ninguém poderá negar que um estudo dessa magnitude e com essas conseqüências andou mesmo de forma célere, quando já em Julho de 2013, chegou ao seu resultado final.

Além disso, ainda que não se cuide de emprestar legitimidade jurisdicional àquele estudo de viabilidade, deve-se concordar que o cronograma de implantação sugerido, às fls. 75 deste autos, revela uma necessária prudência administrativa, ao que tudo indica recomendável. Aliás, o próprio acordo com os trabalhadores previa a indicação de um cronograma, não se entendendo, pois, que o Sindicato agora reclame de inércia da Administração ou exija a implantação imediata – na verdade, precipitada - da jornada de trabalho reduzida.

De outro lado, o Sindicato de Servidores Públicos – formado certamente por profissionais intensamente qualificados, tanto do ponto de vista técnico como político - deve, obviamente, compreender que, não obstante a greve seja um direito, submete-se aos limites e condições indicados pela Lei. Certamente, a associação sindical não espera que o Reitor atenda suas reivindicações de forma imprudente, sem ampla consideração administrativa e estudos técnicos, ou, pior ainda, acreditar que o Reitor possa promover as suas reivindicações por meio de ação ilegal – no caso, a extensão indiscriminada, ou sem fundamento, da jornada reduzida de 30 (trinta) horas.

Como se vê, num olhar provisório, próprio dos juízos de urgências, há suficientes elementos probatórios nos autos a demonstrar plausibilidade na tutela invocada pela Administração (*fumus boni iuris*). De fato, há nos autos prova inequívoca, consoante o art. 273, do CPC, que não se sustenta legitimamente o único motivo apresentado pelo Sindicato à Reitoria para a deflagração da greve, ou seja, a sua insatisfação quanto a um suposto descumprimento ou atraso por parte da Administração daquela instituição de ensino em relação à implementação da jornada flexibilizada de 30 horas, onde isso se revele possível. De outro lado, não houve qualquer fato novo que justificasse a greve depois do acordo com a Administração. Nesses termos, o movimento grevista parece incidir no que previsto no art. 14, I e II, da L. 7.783/89, em contrário sentido.

Portanto, há elementos de prova suficientes a indicarem que o Sindicato não tem razão para afirmar desídia da Administração em dar efetividade – onde se mostre possível – ao regime diferenciado de 30 (trinta) horas, o que, pelo menos nesse juízo de cognição sumária, está

PETIÇÃO N. 0058915-23.2013.4.01.0000/DF (d)

a indicar eventual abuso do direito de greve por parte do Sindicato, o que autoriza a aplicação do art. 273, II, do CPC.

Cuidando-se de serviço público essencial, como é o ensino superior, na parte que diz com o atendimento ao público, a envolver os diversos setores da Universidade, inclusive, os serviços hospitalares, tenho para mim que também se mostra evidente o prejuízo ao serviço público, inclusive hospitalar (art. 10, II, da L. 7783/89), o que caracteriza o *periculum in mora* que autoriza a tutela de urgência agora intentada. Também presente, pois, no caso, consoante o art. 273, I, do CPC, “fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação” à prestação do serviço público.

No que tange à alegação de que o Sindicato estaria promovendo a greve por contrariedade à implantação do ponto eletrônico, não obstante não haja prova nestes autos, suficientes à demonstração dessa alegação – já que o documento do Sindicato que comunica à Administração a disposição para a greve volta-se apenas ao tema da redução da jornada de trabalho -, devo dizer que, se fosse esse o fundamento do Sindicato, também aqui não parece haver razão para a sua insatisfação. É que, tendo sido judicializada a questão do ponto eletrônico, há prova nos autos de que não há, neste momento, qualquer decisão judicial a impedir que a Administração implante a certificação eletrônica do horário. Pelo contrário, nos autos, há cobranças de outras instituições, inclusive do Ministério Público, no sentido de que a Administração promova o controle da jornada de trabalho dos seus servidores. Portanto, não se pode entender qual seria a ilegalidade promovida pela Administração ao instituir a fiscalização eletrônica dos servidores.

No Mandado de Injunção nº 708, Relator Ministro Gilmar Mendes, deixou assentado o nosso Supremo Tribunal que o exercício do direito de greve não pode – como, aliás, não é possível a nenhum direito - ser exercido de forma absoluta em sem nenhum condicionamento. Mais do que isso, o Supremo Tribunal Federal consignou expressamente que, na aplicação da Lei nº 7.783/89 aos servidores públicos, não deve desconsiderar que, cuidando de serviço público, o regime de greve submete-se a limites bem mais estreito e a condições bem mais sérias e severas do que aquelas destinadas a conformar a greve na iniciativa privada (cito):

4.3 Em razão dos imperativos da continuidade dos serviços públicos, contudo, não se pode afastar que, de acordo com as peculiaridades de cada caso concreto e mediante solicitação de entidade ou órgão legítimo, seja facultado ao tribunal competente impor a observância a regime de greve mais severo em razão de tratar-se de “serviços ou atividades essenciais”, nos termos do regime fixado pelos arts. 9º a 11 da Lei nº 7.783/1989. Isso ocorre porque não se pode deixar de cogitar dos riscos decorrentes das possibilidades de que a regulação dos serviços públicos que tenham características afins a esses “serviços ou atividades essenciais” seja menos severa que a disciplina dispensada aos serviços privados ditos “essenciais”.

O STJ também tem encarecido o fato de que a greve, não obstante um direito, submete-se a um regime de condicionamentos e limitações, de modo, inclusive, a permitir a responsabilização civil dos dirigentes e associações sindicais por eventuais abusos cometidos (cito):

“(…)

3. A entidade sindical responde civilmente por abuso de direito, na forma de “operação tartaruga”, que cause danos a terceiros (arts. 9º, § 2º, da Constituição Federal, 159 e 1.518 do Código Civil de 1916 e arts. 11 e 15 da Lei nº 7.783/89).

PETIÇÃO N. 0058915-23.2013.4.01.0000/DF (d)

4. Apesar de a adesão à greve não constituir falta grave (Súmula nº 316/STF) tal direito não é absoluto, encontrando limites no sistema jurídico, como no direito à vida, à segurança, à livre expressão e difusão do pensamento, à livre circulação, à propriedade privada e à liberdade de trabalho, limitadores do direito, o qual deve conviver harmonicamente no caso de colisão com as demais garantias no ordenamento jurídico.

(...)

(REsp-207555-MG-1999/0021951-1 – MIN. Ministro RICARDO VILLAS BÔAS CUEVA (1147) T3 - TERCEIRA TURMA 06/12/2012 - DJe 13/12/2012)

Nesse julgado, o STJ, pela esclarecida relatoria do Min. RICARDO VILLAS BÔAS CUEVA, deixou assentada a possibilidade até mesmo de responsabilização civil por eventuais abusos praticados em movimento grevistas que, entre outros, não respeitem direitos e valores fundamentais que estão também protegidos na Constituição, como são o direito à vida, à segurança, à livre expressão e difusão do pensamento, à **livre circulação**, à **propriedade privada**, e à **liberdade de trabalho**.

Como viu, no caso concreto, pois, deve-se reconhecer que, no âmbito provisório de um regime de urgência próprio dos provimentos cautelares, que – à luz de farta prova trazida aos autos - não se sustentam os motivos invocados pelo Sindicato para a deflagração da greve, indicando que não houve preenchimento dos requisitos legais.

De fato, a inexistência de motivo para a greve como comunicado à Administração da UFMG indica que o Sindicato não se prestou, seriamente, à prévia negociação com a Administração Pública, não se mostrando existente o fundamento de fato – luta pelo descumprimento de acordo – indicado como legitimador da paralisação –, já que a Universidade vem desenvolvendo esforços para a implantação de sua maior reivindicação, que é, precisamente, a jornada reduzida de trabalho. De outro lado, a greve sacrifica serviços essenciais da Universidade (como os hospitalares e os de ensino). Assim não se mostram preenchidas condições do art. 3º, parágrafo único, e 10, II, da L. 7.783/89, havendo suficiente elementos probatórios a indicar, outrossim, que se esteja configurando no caso autêntica incidência do que disposto no art. 14 da mesma L. 7.783/89.

Tudo considerado, **defiro a antecipação da tutela de urgência requerida**, determinando a imediata suspensão do movimento de greve a partir da ciência desta decisão, sob pena de multa diária no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), em caso de descumprimento.

Dê-se ciência, COM A MÁXIMA URGÊNCIA, do inteiro teor desta decisão ao Sindicato dos Servidores das Instituições Federais de Ensino Superior - SINDIFES/MG, para fiel cumprimento, certificando nestes autos.

Comunique-se, imediatamente, a Reitoria da UFMG, bem como a Advocacia-Geral da União.

Cite-se o requerido para, querendo, apresentar resposta.

Publique-se. Intime-se.

Brasília, 10 de outubro de 2013.



PETIÇÃO N. 0058915-23.2013.4.01.0000/DF (d)

Desembargador Federal **NÉVITON GUEDES**

Relator



Documento contendo 8 páginas assinado digitalmente pelo(a) DESEMBARGADOR FEDERAL NÉVITON GUEDES, conforme MP nº 2.200-2, de 24/08/2001, que instituiu a infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileiras - ICP-Brasil e Res. nº 397, de 18/10/2004, do Conselho da Justiça Federal. A autenticidade do documento pode ser verificada no site www.trf1.jus.br/autenticidade, informando o código verificador 8.724.206.0100.2-33.