



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS

GRUPO DE TRABALHO

PORTARIA N° 83/2021/PRODEGESP e inclusões e prorrogações

RELATÓRIO FINAL

Florianópolis, 26 de maio de 2022.

1. INTRODUÇÃO

Este relatório apresenta os resultados do Grupo de Trabalho designado pela Portaria nº 83/PRODEGESP/2021, de 10 de novembro de 2021, que visou estudar e analisar a implementação do Programa de Gestão na Universidade Federal de Santa Catarina, de acordo com a Instrução Normativa nº 65 (IN 65/2020), de 30 de julho de 2020, do Ministério da Economia.

O Grupo de Trabalho finalizou suas atividades em 26 de maio de 2022 e foi formada pelos seguintes membros, os quais se encontravam semanalmente via reunião realizada pela plataforma Google Meet:

1. Nadia Cristina Zunino Simone – DAP/PRODEGESP;
2. Georgia Rafaela Batista Silva – DAP/PRODEGESP;
3. Thalita Bez Batti de Souza – DAP/PRODEGESP;
4. Cristiane Seide - DDP/PRODEGESP;
5. Emanuel Martins Burigo – DDP/PRODEGESP;
6. Roberta Fischer Casagrande – DGPS/PRODEGESP;
7. Monique Regina Bayestorff Duarte – DGE/SEPLAN;
8. Thiago De Oliveira Ressureição – DPGI/SEPLAN;
9. Iolanda de Azevedo Simão – PF/GR;
10. Thayse Kiatkoski Neves – CGP/GR;
11. Juliane de Oliveira – CIS;
12. Helio Rodak de Quadros Junior – CIS – Suplente;
13. Karine Albrescht Kerr - SINTUFSC; e
14. Humberto Roesler Martins - SINTUFSC - Suplente.

O prazo inicial para conclusão dos trabalhos, estipulado pela Portaria nº 83/PRODEGESP/2021, foi de 60 (sessenta) dias após a publicação desta. No entanto, foram solicitadas duas outras prorrogações, com o intuito de finalizar as atividades, de acordo com as Portarias nº 1/2022/PRODEGESP, de 11 de janeiro de 2022, e nº 5/2022/PRODEGESP, de 05 de abril de 2022.

Além dos participantes denominados pelas portarias, o Grupo de Trabalho contou com a participação de outros servidores, que acompanhavam as atividades com o intuito de atuar quando da ausência dos membros titulares, como é o caso o servidor Lucas dos Santos

Matos, do Departamento de Gestão Estratégica (DGE/SEPLAN), e da servidora Paula Debiasi Reynaud, do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP/PRODEGESP).

2. OBJETIVO

Este grupo de trabalho teve como objetivo estudar e analisar a Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, a qual regulamenta o Programa de Gestão na Administração Pública Federal.

Além disso, o grupo estudou como se daria a adoção da IN 65/2020 na UFSC, buscando a opinião dos servidores sobre o assunto, bem como atuando na construção de uma minuta própria de resolução normativa a ser apresentada ao Conselho Universitário.

3. CARACTERIZAÇÃO DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 65/2020

Publicada em 30 de julho de 2020, a Instrução Normativa nº 65, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, estabelece critérios e procedimentos para a implementação do Programa de Gestão.

Em seu art. 6º, a IN 65/2020 apresenta quais são os objetivos do Programa de Gestão proposto:

- I - promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes;
- II - contribuir com a redução de custos no poder público;
- III - atrair e manter novos talentos;
- IV - contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição;
- V - estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital;
- VI - melhorar a qualidade de vida dos participantes;
- VII - gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos; e
- VIII - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade.

O referido Programa de Gestão traz a possibilidade de implementação do teletrabalho, modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada de trabalho pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão de lotação.

A realização desta forma de trabalho já estava prevista no Decreto nº 1.590/1995, em seu artigo 6º:

Art. 6º Em situações especiais em que os resultados possam ser efetivamente mensuráveis, o Ministro de Estado poderá autorizar a unidade administrativa a realizar programa de gestão, cujo teor e acompanhamento trimestral deverão ser publicado no Diário Oficial da União, ficando os servidores envolvidos dispensados do controle de assiduidade.

Bem como na Instrução Normativa nº 01, de 31 de agosto de 2018, editada pela Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que previa a normatização do Plano de Gestão, referindo-se ao artigo supracitado do Decreto nº 1.590/1995. O texto desta normativa é muito semelhante ao que está disposto na IN 65/2020, diferindo-se no entanto, na utilização de um sistema informatizado que permita a definição, acompanhamento e aferição das entregas. Com a publicação da Instrução Normativa nº 65 de 2020, a normativa anterior foi revogada.

O texto proposto pela IN 65/2020, assim como em sua antecessora, prevê a execução de atividades fora do espaço físico do órgão de lotação, casos nos quais que o participante fica dispensado do controle de frequência - a menos que opte pelo teletrabalho parcial quando, nos dias em que estiver presencialmente, precisa utilizar-se de mecanismos de controle de jornada. Além disso, a normativa aborda a possibilidade de realização de teletrabalho de acordo com a natureza das atividades desempenhadas, isto é, atividades:

- I - cuja natureza demande maior esforço individual e menor interação com outros agentes públicos;
- II - cuja natureza de complexidade exija elevado grau de concentração; ou
- III - cuja natureza seja de baixa a média complexidade com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.

De forma análoga, a IN 65/2020 também prevê atividades que não podem ser incluídas no programa de gestão, conforme disposto no art. 2º do parágrafo 5º:

O teletrabalho não poderá:

- I - abranger atividades cuja natureza exija a presença física do participante na unidade ou que sejam desenvolvidas por meio de trabalho externo; e
- II - reduzir a capacidade de atendimento de setores que atendam ao público interno e externo.

Em seu texto, a Instrução Normativa informa que é facultativo ao interesse da Administração Pública a adesão ou não ao programa de gestão e que, em caso de aderência, que este não se configura direito adquirido de nenhum dos participantes:

Art. 18. O dirigente da unidade poderá, por razões técnicas devidamente fundamentadas, estabelecer hipóteses de vedação à participação no programa de gestão.

Art. 19. O dirigente da unidade deverá desligar o participante do programa de gestão:

I - por solicitação do participante, observada antecedência mínima de dez dias;

II - no interesse da Administração, por razão de conveniência, necessidade ou redimensionamento da força de trabalho, devidamente justificada, observada antecedência mínima de dez dias; (...)

Além de estabelecer critérios que precisam ser minimamente cumpridos pelas adotantes do Programa de Gestão, a normativa estabelece atribuições e responsabilidades mínimas esperadas pelos participantes, chefias imediatas e gestores das unidades, bem como a forma como deve se dar o acompanhamento dos resultados aferidos após a adoção do programa de gestão.

4. RESULTADOS

Uma das ações realizadas pelo grupo de estudo foi a realização de uma pesquisa de opinião, elaborada com o intuito de conhecer a opinião dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina a respeito da Instrução Normativa nº 65/2020, bem como para verificar seu interesse quanto à implementação do Programa de Gestão inerente à referida norma. Portanto, uma das entregas deste grupo é o resultado da pesquisa de opinião, bem como o relatório de análise das respostas recebidas.

O relatório da pesquisa de opinião demonstra que há interesse entre os servidores em aderir ao Programa de Gestão proposto pela IN 65/2020, uma vez que 82,24% dos gestores respondentes afirmaram que solicitariam a participação se suas unidades no referido programa, caso instituído pela instituição. Além disso, o relatório de análise das respostas recebidas traz aspectos importantes sobre a realidade de seus servidores, os propósitos e as inseguranças sobre a normativa. Os resultados constam no anexo deste relatório e sugerimos a ampla divulgação do documento.

Durante as reuniões realizadas semanalmente, tendo em vista o cumprimento de um dos objetivos pelos quais o grupo foi criado, ou seja, a análise da implementação da IN 65/2020 na Universidade Federal de Santa Catarina, o grupo de trabalho leu e analisou resoluções elaboradas por outras instituições federais de ensino superior para que, a partir do texto base da IN, pudesse elaborar uma minuta de resolução normativa própria, adequada aos interesses e necessidades da UFSC. Por conseguinte, ao fim das atividades, o grupo entrega, além dos resultados da pesquisa de opinião, uma minuta de resolução normativa para ser analisada pelo Conselho Universitário desta Universidade.

Por fim, como resultado das discussões advindas da elaboração da resolução normativa da UFSC, o grupo julgou necessário elaborar uma proposta de fluxo para adesão ao programa de gestão pelas unidades, o qual também se encontra em anexo a este Relatório.

5. ENCAMINHAMENTOS PARA RESOLUÇÃO

A partir das discussões advindas das reuniões realizadas pelos grupos, foram elaborados materiais (conforme disposto no item 4 deste relatório) que servem para pautar a adoção do Programa de Gestão proposto pela IN 65/2020 na UFSC e, portanto, o grupo acredita que há medidas que precisam ser tomadas para esta finalidade.

Em caso de aprovação pelo Conselho Universitário da minuta de resolução proposta, o grupo sugere que sejam elaborados documentos que deleguem responsabilidades, bem como que estipulem fluxos próprios a cada uma das unidades adotantes, tendo em vista as peculiaridades e particularidades existentes em cada uma delas.

6. DIFICULDADES ENCONTRADAS

A proposição da minuta de resolução normativa, bem como a possível adesão ao Programa de Gestão é um passo inovador para a Universidade, uma vez que altera a forma como a execução das atividades é encarada, bem como a maneira pela qual as relações de trabalho ocorrem dentro do ambiente universitário.

A medida que a IN 65/2020 propõe a adoção de metas esperadas para a entrega de demandas padrão, nasce a perspectiva da construção de uma nova cultura organizacional na UFSC, sobretudo no que tange o controle da jornada que, em vez de ser medido em horas trabalhadas, passa a ser aferido a partir das entregas realizadas, as quais devem ser, antecipadamente, combinadas entre servidor e chefia.

Ao mesmo tempo em que pode ser vista como inovadora, o estudo para verificar a viabilidade da adoção do Programa de Gestão proposto pela Instrução Normativa apontou a necessidade de serem estudados e revistos outros procedimentos dentro da Universidade como a organização estrutural, isto é, por vezes o organograma da UFSC não reflete a realidade vivida dentro das unidades.

A estrutura da UFSC é complexa e sua compreensão é fundamental para a elaboração de uma resolução normativa abrangente e que propõe alterações tão significativas, como é o caso da resolução normativa que nasce a partir da IN 65/2020. Desta forma, em alguns

momentos, o Grupo de Trabalho encontrou dificuldade em pensar em como se daria a adesão do Programa de Gestão nas unidades da UFSC, bem como nos seus impactos e consequências.

O próprio caráter inovador desta Instrução apresentou-se como um desafio para o grupo, uma vez que, ao mesmo tempo em que o Decreto nº 1.590/1995 e a Instrução Normativa 01/2018 já preconizavam a possibilidade de adesão a um programa de gestão que visava a execução de atividades pautadas em metas e resultados, bem como a adoção do teletrabalho, foi só a partir da pandemia causada pelo COVID-19 que os órgãos de fato adotaram, integral ou parcialmente, o trabalho fora das dependências físicas da instituição. Portanto, não há um outro cenário comparativo, bem como não existia antes uma política implementada para que se discutissem os pontos que precisam de melhorias de fluxo, ou que apresentassem consequências danosas à instituição e/ou ao servidor que carecessem de uma nova política.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mesmo com a existência de diversos desafios que virão com a adoção do Programa de Gestão na UFSC, percebe-se que há o interesse da maioria de seus servidores na sua utilização, pois, com a premissa do controle das entregas e não da frequência, é possível obter maior flexibilidade e inovação nos arranjos de trabalho, tanto em relação aos locais de realização das tarefas, quanto aos horários de execução.

A pandemia causada pelo COVID-19 intensificou o uso de tecnologias digitais na UFSC e possibilitou a continuidade do serviço público em trabalho remoto. As atividades ou processos que antes tramitavam somente por meio físico foram adaptadas para formas *online*, em que todos os sistemas utilizados na Instituição foram aperfeiçoados para atender às novas necessidades. Hoje, praticamente todos os processos administrativos da UFSC são digitais, o que ocasiona para a Instituição um custo-benefício enorme, em razão de uma diminuição relevante nas impressões e uso de papel. Também, com a utilização da forma de trabalho remota, a UFSC teve uma economia muito grande em energia elétrica, água, itens de higiene, manutenções, dentre outros.

De acordo com o relatório de análises de respostas da pesquisa de opinião, a maioria dos respondentes revela uma melhoria na qualidade de vida durante o trabalho remoto. Melhorias como a flexibilização na agenda, no qual o servidor pode conciliar melhor os horários com a família e consultas médicas, por exemplo. Melhorias na alimentação, em

virtude da possibilidade de cozinhar ou comer em casa. Diminuição do estresse, pois com o trabalho remoto não há o deslocamento diário para o ambiente presencial de trabalho e trânsito é um dos maiores causadores de estresse relacionado ao ambiente de trabalho presencial. O aumento na prática de atividades físicas, visto que a ausência do deslocamento até o trabalho proporciona mais tempo para se dedicar à saúde. Com a viabilidade do trabalho remoto, as pessoas também puderam escolher melhor seus locais de moradia, não ficando reféns de morar próximo ao trabalho para que não haja necessidade de deslocamento. Além disso, o trabalho remoto possibilitou maior convivência com a família e, no caso de mães e de pais de crianças pequenas, a oportunidade de ver de perto seu crescimento.

A pandemia do COVID-19 impulsionou a adoção de práticas inovadoras e com a IN 65/2020 e a Portaria 267/2021, do Ministério da Educação, o Governo Federal propiciou e permitiu a adoção do teletrabalho em Instituições Universitárias. Alguns Institutos e Universidades Federais inclusive já se encontram em etapas mais avançadas do que a UFSC na implementação do teletrabalho, com a publicação da normativa interna, testes no sistema, elaboração da tabela de atividades, elaboração dos editais de seleção e implantação efetiva do programa de gestão. O Instituto Federal do Sul de Minas, por exemplo, já possui autorização do MEC para a realização de programa de gestão na modalidade teletrabalho. O Instituto Federal do Sertão Pernambucano, já está em fase de implantação do programa de gestão. E a Universidade Federal de São Paulo, Universidade de Brasília, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, Instituto Federal do Paraná e Instituto Federal Fluminense já possuem normativa interna aprovando o programa de gestão e a adoção da forma de teletrabalho. O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima, Instituto Federal de Roraima, Instituto Federal de Tocantins e Instituto Federal Catarinense, além de já possuírem a normativa interna aprovada, dispõem de tabela de atividades divulgada em sítio eletrônico próprio.

Recentemente, o governo federal incentivou, mais uma vez, a adoção do teletrabalho na Administração Pública, por meio da publicação do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que regulamenta o teletrabalho e estabelece as normas para a instituição e o acompanhamento do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) nos órgãos do Poder Executivo Federal. O ato normativo aprimora as regras relacionadas ao teletrabalho e a gestão de resultados e proporciona maior segurança jurídica às orientações, critérios e procedimentos gerais, constantes na IN 65/2020. Uma das grandes inovações introduzidas pelo Decreto consiste na autonomia para os dirigentes máximos das entidades da Administração Pública Federal Indireta (autarquias e fundações públicas federais)

autorizarem a implementação do PGD. Antes, essa autonomia era conferida apenas aos Ministros de Estado, ficando estas entidades subordinadas aos seus respectivos ministérios. Portanto, com a publicação do Decreto nº 11.072/2022, caso esta minuta de resolução seja aprovada, não será necessário o envio para o Ministro do Estado. O Conselho Universitário e/ou Reitor possuem a autonomia de aprovação e implementação do Programa de Gestão e Desempenho na UFSC.

Quando da publicação deste Decreto, este grupo já havia finalizado a minuta de Resolução Normativa a ser encaminhada ao Conselho Universitário para análise. Deste modo, o Decreto nº 11.072/22 não consta no preâmbulo e no texto da minuta. Entretanto, a avaliação do grupo é de que o Decreto acrescentou e especificou alguns itens da IN 65/2020 e, em uma última revisão da minuta proposta, não há nada em discrepância. Uma vez que ambos os atos normativos estão em consonância, o grupo acredita que isto não prejudica a aprovação do texto enviado.

No entanto, sugere-se que as inovações trazidas pelo Decreto nº 11.072/22 sejam oportunamente objeto de discussão acerca da conveniência de sua adoção no âmbito da UFSC e, conseqüentemente, aprimoramento da minuta de resolução proposta por este GT.

A implantação do programa de gestão na UFSC dependerá de algumas etapas que virão após a aprovação da minuta de resolução no Conselho Universitário. Uma delas é a construção da tabela de atividades, que é a etapa mais desafiadora para a implementação do programa de gestão na UFSC. O Governo Federal indica algumas formas de construção da tabela de atividades e este grupo de trabalho considera a sugestão de similaridade a que mais se encaixa na realidade da nossa Instituição. Com este método, a UFSC se basearia na tabela de atividades de outra Instituição, fazendo a sua adaptação, no todo ou em parte. A vantagem na utilização deste método é a rapidez para sua construção, tendo em vista que alguns Institutos já possuem uma tabela de atividades desenvolvida e que já está sendo aplicada. A tarefa seria adaptar a tabela de atividades para a realidade da UFSC, com o auxílio das unidades de lotação.

A outra etapa é a definição do sistema que a UFSC irá utilizar para possibilitar a adoção do programa de gestão. A sugestão do Governo Federal e deste grupo de trabalho é o uso do Sistema PGD. O Sistema PGD (versão SUSEP) é um sistema utilizado para pactuação e monitoramento dos resultados do Programa de Gestão, seguindo as diretrizes da IN 65. Ele foi desenvolvido pela Superintendência de Seguros Privados (Susep) e está disponível sem custos para ser usado por qualquer órgão interessado. O sistema possui manual de uso e

vídeos instrutivos, sendo o sistema escolhido pelos órgãos públicos que estão adotando o programa de gestão.

A pandemia causada pelo COVID-19 provou que o trabalho remoto é possível de ser executado, além de proporcionar uma excelente redução de despesas administrativas, especialmente com aluguéis, diárias e passagens. A melhoria na qualidade de vida dos servidores também deve ser considerada, visto que servidores mais felizes são mais produtivos.

A perspectiva deste grupo de trabalho é a implementação do programa de gestão e seu acompanhamento constante, com proposições de melhorias, sugestões de adaptação, se necessário e aperfeiçoamentos após a vivência na prática desta nova forma de trabalho.

Após terem sido realizadas amplas discussões sobre a implementação do Programa de Gestão na Universidade, o Grupo de Trabalho finalizou suas atividades entregando documentos e ideias que precisam ser analisadas pelas instâncias superiores, conforme destacado anteriormente.

Além disso, como encaminhamento de curto prazo, sugere-se que os resultados advindos da pesquisa de opinião e deste relatório sejam publicados para conhecimento da comunidade, sobretudo daqueles que dela participaram. A longo prazo, o Grupo de Trabalho acredita que será necessário realizar uma nova rodada de discussões, visando a adequação de pontos que podem não ter sido atendidos neste primeiro momento, uma vez que, conforme já mencionado, a resolução propõe a implantação de uma cultura que até o momento não existe na universidade.

8. REFERÊNCIAS

BRASIL . Presidência da República. **Decreto nº 1.590**, de 10 de agosto de 1995. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1590.htm/>. Acesso em: 16 mai 2022.

_____. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Instrução Normativa nº 1**, de 31 de agosto de 2018. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704/>. Acesso em: 16 mai 2022.

_____. Ministério da Economia. **Instrução Normativa nº 65**, de 30 de julho de 2020. 2020d. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação do Programa de Gestão. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395/>>. Acesso em: 19 nov. 2021.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 11.072**, de 17 de maio de 2022. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11072.htm> Acesso em: 20 mai 2022.

ASSINATURAS



Documento assinado digitalmente
Roberta Fischer Casagrande
Data: 31/05/2022 09:00:06-0300
CPF: 014.842.360-41
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>



Documento assinado digitalmente
Nadia Cristina Zunino Simone
Data: 26/05/2022 15:16:30-0300
CPF: 601.238.859-49
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>



Documento assinado digitalmente
THIAGO DE OLIVEIRA RESSUREICAO
Data: 26/05/2022 16:38:35-0300
CPF: 049.376.589-13
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>



Documento assinado digitalmente
Georgia Rafaela Batista Silva
Data: 26/05/2022 14:49:03-0300
CPF: 070.727.669-10
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>



Documento assinado digitalmente
IOLANDA DE AZEVEDO SIMAO
Data: 26/05/2022 15:04:44-0300
CPF: 063.735.129-08
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>



Documento assinado digitalmente
Thalita Bez Batti de Souza
Data: 26/05/2022 14:39:27-0300
CPF: 049.262.219-18
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>



Documento assinado digitalmente
Thayse Kiatkoski Neves
Data: 26/05/2022 17:48:33-0300
CPF: 064.864.769-23
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>



Documento assinado digitalmente
Juliane de Oliveira
Data: 26/05/2022 17:21:29-0300
CPF: 042.949.029-14
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Cristiane Seide - DDP/PRODEGESP



Documento assinado digitalmente
Helio Rodak de Quadros Junior
Data: 26/05/2022 18:32:33-0300
CPF: 039.875.429-26
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Emanuel Martins Burigo

DDP/PRODEGESP



Documento assinado digitalmente
Emanuel Martins Burigo
Data: 26/05/2022 15:38:17-0300
CPF: 035.477.689-42
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Karine Albrescht Kerr - SINTUFSC

Roberta Fischer Casagrande

DGPS/PRODEGESP

Humberto Roesler Martins - SINTUFSC -
Suplente

Monique Regina Bayestorff Duarte

DGE/SEPLAN

Lucas dos Santos Matos - DGE/SEPLAN



Documento assinado digitalmente
Paula Debiasi Reynaud
Data: 26/05/2022 15:09:42-0300
CPF: 049.371.259-31
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>



Documento assinado digitalmente
Cristiane Seide
Data: 26/05/2022 15:36:15-0300
CPF: 003.689.229-79
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>