

**Relator (Comissão relatora):** Ademir Roberto Freddo; Marcio Pedroso Barbosa; Martinho Machado Júnior

**Processo:** 23205.014908/2022-13

**Assunto:** PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DA RESOLUÇÃO Nº 37/CONSUNI CAPGP/UFFS/2022

**Interessado:** PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGESP

## **I Histórico**

O processo foi aberto para apresentar proposta de alteração da Resolução Nº 37/CONSUNI/CAPGP/UFFS/2022 que vigora desde 17 de fevereiro de 2022.

Na 5ª sessão ordinária da Câmara de Administração, Planejamento e Gestão de Pessoas (CAPGP) do Conselho universitário (CONSUNI) da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), realizada em 22 de Junho de 2022, foi designada comissão relatora composta pelos conselheiros Ademir Roberto Freddo, Marcio Pedroso Barbosa e Martinho Machado Júnior para relatar a matéria constante no Processo nº 23205.014908/2022-13, devendo essa comissão providenciar a inserção de seu parecer no SIPAC, no Grupo de Trabalho da CAPGP, até o dia 1º de agosto de 2022.

## **II Relatório Técnico**

Na sequência seguem as alterações solicitadas na resolução com as justificativas. Abaixo de cada alteração solicitada, a justificativa desta comissão para aceitar ou revogar as mesmas.

### **Proposta de alteração:**

**“Art. 1º Revogar o §2º do Art. 6º da Resolução nº 37/CONSUNI CAPGP/UFFS/2022.”**

**“Justificativa:** O entendimento inicial considerava não aplicável o Programa de Gestão - PG aos servidores com CD-3 ou superior, e Docentes, uma vez que estão dispensados do controle de frequência. No entanto, em reunião com a equipe executiva do Ministério da Economia, verificou-se que o PG pode alcançar esses cargos também.”

### **Alteração aceita.**

O Art 2º da Instrução Normativa nº 65, DE 30 DE JULHO DE 2020 descreve quem pode participar do programa de gestão, entre eles, servidores públicos ocupantes de cargo efetivo e servidores públicos ocupantes de cargo em comissão.

A dispensa do controle de frequência não é o fator para recusar a participação de servidores públicos no programa de gestão. Pelo contrário, o Programa de Gestão pode regularizar atuações do servidor/chefia em teletrabalho, bem como promover uma sintonia entre chefia e subordinado.

Com relação aos docentes, também dispensados do controle de frequência (Art 8 da INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 12 DE SETEMBRO DE 2018), a participação no programa de gestão pode regularizar a atuação de 20 horas ou 40 horas da atuação docente na UFFS. O controle de frequência também não impede que o docente realize atividades presenciais na UFFS, porém apenas possibilita uma flexibilização no planejamento das atividades.

Portanto, recomenda-se que o Programa de Gestão seja ampliado para a inclusão dos docentes, possibilitando aos mesmos a descrição das suas permanências na UFFS, ministração de aulas presenciais, bem como atividades executadas a distância.

**Art. 6º** Podem aderir ao programa de gestão:

I - servidores públicos ocupantes de cargo efetivo;

II - servidores públicos ocupantes de cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração, ocupantes de cargo efetivo em exercício na UFFS;

III - empregados públicos regidos pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em exercício na UFFS;

IV - contratados temporários regidos pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

§ 1º A participação dos contratados temporários de que trata o inciso IV dar-se-á mediante observância da necessidade temporária de excepcional interesse público da contratação, das cláusulas estabelecidas em cada contrato e das normas previstas na Lei nº 8.745, de 1993.

~~§ 2º Esta Resolução não se aplica aos servidores que estão dispensados do controle de frequência, nos termos do § 7º, do Art. 6º, do Decreto nº 1.590/1995.~~

**Proposta de alteração:**

**“Art. 2º Alterar o §1º do Art. 9º da Resolução nº 37/CONSUNI CAPGP/UFFS/2022, que passa a vigorar com a seguinte redação. “§ 1º Não se aplica o disposto no inciso III aos casos em que for possível a comprovação da atividade, ainda que remota, prestada em horário compreendido entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte, desde que autorizada pela chefia imediata.”**

**“Justificativa:** Apenas ajuste de forma, a redação atual faz referência ao caput quando deveria referenciar o inciso III.”

**Alteração aceita.**

O inciso III faz referência ao adicional noturno e não ao caput do artigo.

**Art. 9º** É vedado o pagamento de:

I - auxílio transporte nos casos em que não houver deslocamento da residência do servidor para o local de trabalho e vice-versa, nos termos da Instrução Normativa nº 207, de 21 de outubro de 2019;

II - auxílio moradia ao participante em teletrabalho quando em regime de execução integral;

III - adicional noturno aos participantes do programa de gestão em regime de teletrabalho.

§ 1º Não se aplica o disposto no ~~caput~~ **no Inciso III** aos casos em que for possível a comprovação da atividade, ainda que remota, prestada em horário compreendido entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte, desde que autorizada pela chefia imediata.

§2º A autorização de que trata o §1º somente poderá ser deferida mediante justificativa quanto à necessidade da medida, considerando-se a natureza da atividade exercida.

Para essa alteração, a comissão relatora entende que está de acordo com a solicitação, considerando o disposto no Art. 14 do Decreto Nº 11072, de 17 de maio de 2022, onde trata estritamente do:

[...] “Adicional noturno

Art. 14. Não será devido o pagamento de adicional noturno aos participantes do PGD de que trata este Decreto.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica aos casos em que for comprovada a atividade, ainda que remota, prestada em horário compreendido entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte, desde que haja necessidade comprovada da administração pública federal e autorização concedida por sua chefia imediata.” [...]

**Proposta de alteração:**

**“Art. 3º Acrescentar ao Art. 9º da Resolução nº 37/CONSUNI CAPGP/UFFS/2022, o inciso IV com a seguinte redação. “IV - auxílio transporte ao participante em regime de Teletrabalho Integral.”**

**“Justificativa:** Esclarecer o alcance do pagamento do auxílio transporte.”

**Alteração não aceita.**

O teletrabalho em regime integral compreende que o servidor tem a totalidade de sua jornada de trabalho dispensado de frequência, porém pode haver deslocamento da residência ao local de trabalho quando for convocado (Art 29 da RESOLUÇÃO Nº 37/CONSUNI CAPGP/UFFS/2022) ou quando houver necessidade de utilizar as instalações físicas da UFFS (Art 18 da RESOLUÇÃO Nº 37/CONSUNI CAPGP/UFFS/2022). Portanto, o Inciso I da Resolução já trata desta situação.

**Art. 9º** É vedado o pagamento de:

I - auxílio transporte nos casos em que não houver deslocamento da residência do servidor para o local de trabalho e vice-versa, nos termos da Instrução Normativa nº 207, de 21 de outubro de 2019;

II - auxílio moradia ao participante em teletrabalho quando em regime de execução integral;

III - adicional noturno aos participantes do programa de gestão em regime de teletrabalho.

**IV** ---

§ 1º Não se aplica o disposto ~~no caput~~ **no Inciso III** aos casos em que for possível a comprovação da atividade, ainda que remota, prestada em horário compreendido entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte, desde que autorizada pela chefia imediata.

§2º A autorização de que trata o §1º somente poderá ser deferida mediante justificativa quanto à necessidade da medida, considerando-se a natureza da atividade exercida.

**Proposta de alteração:**

**“Art. 4º Acrescentar ao Art. 14 da Resolução nº 37/CONSUNI CAPGP/UFFS/2022, o inciso IV, com a seguinte redação. “IV - ter vigência de, no máximo, um mês, tendo preferencialmente o início no primeiro e final no último dia do mês.”**

**Alteração aceita.** O servidor possui atividades rotineiras, mas há algumas executadas em intervalos regulares de 30 dias. Realizar um planejamento superior a 30 dias, pode comprometer o planejamento e execução das atividades do setor, pois há demandas diárias e semanais que são executadas.

Art. 14. O plano de trabalho deve ser elaborado e acordado conjuntamente pelo servidor e chefia imediata, e deverá conter:

I - as atividades a serem desenvolvidas com as respectivas metas mensais a serem alcançadas, expressas em horas equivalentes;

II - o regime de execução em que participará do programa de gestão, indicando o cronograma em que cumprirá sua jornada em regime presencial, quando for o caso;

III - período de vigência do plano de trabalho;

**IV - ter vigência de, no máximo, um mês, tendo preferencialmente o início no primeiro e final no último dia do mês.”**

~~IV~~ **V** - os horários acordados com a chefia de permanência em disponibilidade para contato por telefonia fixa ou móvel ou outros meios institucionais, não podendo

extrapolar o horário de funcionamento do setor de lotação nem a jornada de trabalho do servidor;

¶ **VI** - o termo de ciência e responsabilidade, nos termos do art. 32;

¶ **VII** - lista de itens do patrimônio da UFFS, sob a responsabilidade do participante, autorizados para utilização fora das dependências da UFFS;

¶ **VIII** - indicação de mecanismos de aferição de resultados

**Proposta de alteração:**

**“Art. 5º Revogar o Art. 23 e seus parágrafos, da Resolução nº 37/CONSUNI CAPGP/UFFS/2022. Art. 6º Revogar o Art. 24 e seu parágrafo único, da Resolução nº 37/CONSUNI CAPGP/UFFS/2022.”**

**“Justificativa (Art 5 e 6) :** o período de vigência superior a um mês será do Programa de Gestão da unidade, e não do Plano de Trabalho. Sugere-se esta alteração por sugestão da equipe executiva do Ministério da Economia.”

**Alteração aceita.** A própria INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 65, DE 30 DE JULHO DE 2020 destaca que as metas do plano de trabalho podem ser redefinidas, com a inclusão de novas atividades. Inclusive a própria instrução normativa não declara o tempo de vigência de um plano de trabalho.

~~Art. 23. O período de vigência do primeiro plano de trabalho do servidor deve corresponder a 6 meses, podendo ser estendido para até 18 meses, caso as aferições até o quinto mês resultem em nota média igual ou superior a 5, nos termos do artigo 27.~~

~~§ 1º O disposto no caput deverá ser cumprido em cada setor de lotação.~~

~~§ 2º De acordo com a natureza e periodicidade das atividades contempladas, admite-se a proposição de plano de trabalho com tempo de vigência inferior a 6 meses, sem previsão de prolongamento imediato deste prazo.~~

~~Art. 24. A partir do segundo plano de trabalho, o período de vigência deve ser estabelecido com prazo de até 12 meses.~~

~~Parágrafo único. A vigência do plano de trabalho poderá ser repactuada, nos limites do caput.~~

**Proposta de alteração:**

**“Art. 7º Acrescentar ao Art. 27 da Resolução nº 37/CONSUNI CAPGP/UFFS/2022, o §3º com a seguinte redação: “§3º O Plano de Trabalho será considerado aprovado quando 75% ou mais das atividades do respectivo plano forem aceitas, nos termos do §2º.”**

**“Justificativa:** A IN 65, em seu artigo 14, normatiza um critério de validação das atividades, mas a IN é omissa quanto ao critério para aprovação do Plano de Trabalho. Em discussão com a equipe de suporte à implantação do Programa de Gestão, entendemos que o cumprimento de 75% ou mais do conjunto das atividades pactuadas no Plano de Trabalho seja um indicador justo para aprovação. Esta sugestão foi discutida e bem recebida pela equipe executiva do Ministério da Economia”.

**Alteração aceita.** Partindo dos princípios: que há necessidade de avaliação (aprovação ou não) de plano de trabalho mensal (rol de atividades) de servidor em programa de gestão; que a IN 65/2020 é omissa em relação a índice para aprovação de plano de trabalho; e que cada atividade desenvolvida por servidor em programa de gestão precisa ser avaliada. Sendo que a forma de avaliação deve ser condicionada ao rol de atividades, devendo esta avaliação ter uma métrica padrão (para aprovação ou não) do plano de trabalho de cada servidor. Nesse sentido, surge a necessidade de avaliar cada uma das atividades para que se tenha um percentual de aproveitamento, podendo essa avaliação definir a permanência do servidor no programa de gestão (inciso III, do Art. 36, da Resolução Nº 37/CONSUNI CAPGP/UFGS/2022).

Assim se estabelece um padrão institucional de avaliação de plano de trabalho mensal. O índice de 75% é uma linha de corte, onde poderá definir, inclusive, a tomada de decisão para a criação de novos planos de trabalho ou tomadas de decisão na execução das atividades. É importante haver um índice estabelecido para evitar entendimentos diversos acerca do assunto (uma chefia atribui um índice, ou entende diferente etc).

Todavia a comissão relatora sugere que o parágrafo terceiro do Art. 27 da Resolução Nº 37/CONSUNI CAPGP/UFGS/2022 seja redigido da forma a seguir:

**Sugestão de alteração da comissão relatora:**

**“§3º O Plano de Trabalho será considerado aprovado quando 75% ou mais do conjunto de atividades do respectivo plano forem aceitas, nos termos do §2º.”**

**Proposta de alteração:**

**“Art. 8º Alterar o Art. 30 da Resolução nº 37/CONSUNI CAPGP/UFGS/2022, que passa a vigorar com a seguinte redação: “Art. 30 A tabela de atividades da estrutura organizacional deve compor a tabela geral de atividades da UFGS, para fins dos Programas de Gestão, e ser produzida pelos servidores da respectiva estrutura.”**

**“Justificativa :** De fato, haverá vários Programas de Gestão na UFGS e não apenas um como era o entendimento anterior. Adicionalmente, a tabela de atividades específica de uma instância deve compor o que chamaremos de “Tabela Geral de Atividades para fins dos Programas de Gestão”

**Alteração aceita:** considerando que, efetivamente, os “Programas” de Gestão da UFFS são cadastrados por cada unidade organizacional tendo em vista a tabela de atividades produzidas por estas além das atividades consideradas “gerais” já homologadas e disponíveis em:

<[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1HSd2Hnn-uoqogPd0T\\_IATNUcq9PZts2iSxU\\_Hou0WHxE/edit#gid=0](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1HSd2Hnn-uoqogPd0T_IATNUcq9PZts2iSxU_Hou0WHxE/edit#gid=0)> essa proposta de alteração está de acordo com a implantação do Programa de Gestão da UFFS.

**Proposta de alteração:**

**“Art. 9º Alterar o Art. 32 da Resolução nº 37/CONSUNI CAPGP/UFFS/2022, que passa a vigorar com a seguinte redação: “Art. 32 As atividades de cada setor participante deverão ser publicadas na Tabela Geral de Atividades para fins dos Programas de Gestão em até 6 meses a partir da publicação desta resolução.”**

**“Justificativa :** adequação da redação às novas definições”.

**Alteração aceita:** apenas alteração de redação para fins de consonância em relação ao Artigo 30 da Resolução Resolução nº 37/CONSUNI CAPGP/UFFS/2022.

**Art. 32.** As atividades de cada setor deverão ser publicadas na ~~tabela de atividades~~ **Tabela Geral de Atividades para fins dos** Programas de Gestão em até 6 meses a partir da publicação desta resolução.

**Proposta de alteração:**

**“Art. 10º Acrescentar ao Art. 39 da Resolução nº 37/CONSUNI CAPGP/UFFS/2022, o inciso XI com a seguinte redação. “XI - Seguir os procedimentos descritos no Manual do Servidor e Manual de Chefias.”**

**“Justificativa:** procedimentos relativos à vida funcional, como por exemplo o registro de ocorrências serão descritos nos respectivos manuais, e atualizados conforme legislação em vigor.”

**Alteração aceita:** proposta de alteração com finalidade de adequação dos deveres do participante relativos aos manuais das chefias e servidor.

Art. 39. Constituem deveres do participante do programa de gestão:

I - cumprir a meta de desempenho estabelecida no plano de trabalho;

II - assinar termo de ciência e responsabilidade;

III - atender às convocações para comparecimento ao setor de lotação sempre que sua presença física for necessária, mediante interesse fundamentado da Administração ou pendência que não possa ser solucionada por meios telemáticos ou informatizados;

IV - manter dados cadastrais e de contato permanentemente atualizados e ativos;

V - consultar regularmente, a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional, e demais formas de comunicação institucional da UFFS, respeitada a sua carga horária;

VI - permanecer em disponibilidade constante para contato, conforme plano de trabalho;

VII - manter a chefia imediata informada, sempre que demandado ou avaliar necessário, por meio de mensagem dirigida à caixa postal individual de correio eletrônico institucional,

acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o seu andamento;

VIII - comunicar à chefia imediata a ocorrência de afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas de desempenho e prazos ou possível redistribuição do trabalho;

IX - zelar pelas informações acessadas de forma remota, mediante observância às normas internas e externas, de segurança da informação e adoção de cautelas adicionais necessárias, como as dispostas na Política de Segurança da Informação da UFFS;

X - retirar processos e demais documentos das dependências da unidade, quando necessários à realização das atividades, observando os procedimentos relacionados à segurança da informação e à guarda documental, constantes de regulamentação própria, quando houver, e mediante termo de recebimento e responsabilidade.

**XI - Seguir os procedimentos descritos no Manual do Servidor e Manual de Chefias.**

**Proposta de alteração:**

**“Art. 11º Acrescentar, imediatamente após os incisos do Art. 42 da Resolução nº 37/CONSUNI CAPGP/UFFS /2022, a sessão intitulada “DOS PROGRAMAS DE GESTÃO DE CADA ESTRUTURA” e os artigos a seguir: “Art. 42-A Cada unidade da estrutura organizacional, chefiada por FG ou CD, poderá criar Programas de Gestão. I - o período de vigência do primeiro Programa de Gestão de cada modalidade (presencial, teletrabalho parcial ou teletrabalho integral) deve ser de, no máximo, 6 (seis) meses. II - a partir do segundo Programa de Gestão de cada modalidade (presencial, teletrabalho parcial ou teletrabalho integral), a vigência dos Programas de Gestão poderão ser estabelecidos com vigência de até 18 (dezoito) meses.” §1º os programas de gestão devem ter vigência em períodos de meses completos, coincidindo com o calendário. §2º: em 2022, os programas de gestão iniciados nos meses de maio a novembro, excepcionalmente, deverão ter vigência até, no máximo, 30 de novembro de 2022, podendo desconsiderar o disposto no inciso I e §1º. §3º os procedimentos e orientações descritas no Manual do Servidor e Manual de Chefias devem ser observados.”**

**“Justificativa:** Atender a forma de operacionalização permitida pelos sistemas informáticos, e atualizar a informação antes presente nos artigos 23 e 24.”

**Alteração aceita:** em consideração a forma de operacionalização permitida pelos sistemas informáticos e atualização de informação antes presente nos artigos 23 e 24.

## CAPÍTULO XII

### DAS RESPONSABILIDADES DA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS E DAS CHEFIAS IMEDIATAS

Art. 41. Compete à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas:

I - executar a gestão estratégica do programa de gestão;

- II - atuar junto à comissão de acompanhamento no processo de avaliação de resultados do programa de gestão, observando aspectos da gestão estratégica e atenção à saúde do servidor;
- III - apresentar trilha de capacitação para gestores e participantes do programa de gestão;
- IV - manter atualizada a tabela de atividades do programa de gestão da UFFS, em ambiente público, considerando as atividades homologadas pelas chefias máximas das unidades organizacionais;
- V - sistematizar anualmente, até 30 de novembro, informações gerenciais de natureza quantitativa e qualitativa com a finalidade de conhecer os benefícios e resultados advindos da implementação do Programa de Gestão;
- VI - manter atualizados os fluxos relativos ao programa de gestão nos manuais do servidor e de chefias.

Art. 42. Compete à chefia imediata:

- I - dar ampla divulgação desta Resolução e das regras para participação no programa de gestão;
  - II - acordar as metas constantes do Plano de trabalho com o participante do Programa de Gestão;
  - II - divulgar nominalmente os participantes do programa de gestão, mantendo a relação atualizada, e informar a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, sempre que houver alteração;
  - III - acompanhar a adaptação dos participantes ao programa de gestão;
  - IV - manter contato permanente com os participantes do programa de gestão para repassar instruções de serviço;
  - V - aferir o cumprimento das metas estabelecidas e analisar resultados do programa de gestão em face das metas fixadas para o setor de lotação;
  - VI - supervisionar a aplicação e a disseminação do processo de acompanhamento de metas e resultados;
  - VII - propor e implementar ações para a melhoria contínua das atividades previstas no plano de trabalho;
  - VIII - registrar a evolução das atividades do plano de trabalho no relatório de acompanhamento periódico;
  - IX - sugerir à respectiva chefia em nível de CD-4 ou superior a suspensão, alteração ou revogação do plano de trabalho, com base no relatório de acompanhamento;
- X - estimular o convívio social no contexto laboral, colaborativo e integrado, considerando os diversos meios disponíveis, inclusive tecnológicos.

## **DOS PROGRAMAS DE GESTÃO DE CADA ESTRUTURA**

**Art. 42-A Cada unidade da estrutura organizacional, chefiada por FG ou CD, poderá criar Programas de Gestão.**

**I - o período de vigência do primeiro Programa de Gestão de cada modalidade (presencial, teletrabalho parcial ou teletrabalho integral) deve ser de, no máximo, 6 (seis) meses.**

**II - a partir do segundo Programa de Gestão de cada modalidade (presencial, teletrabalho parcial ou teletrabalho integral), a vigência dos Programas de Gestão poderão ser estabelecidos com vigência de até 18 (dezoito) meses.**

**§1º os programas de gestão devem ter vigência em períodos de meses completos, coincidindo com o calendário.**

**§2º: em 2022, os programas de gestão iniciados nos meses de maio a novembro, excepcionalmente, deverão ter vigência até, no máximo, 30 de novembro de 2022, podendo desconsiderar o disposto no inciso I e §1º.**

**§3º os procedimentos e orientações descritas no Manual do Servidor e Manual de Chefias devem ser observados**

**Proposta de alteração:**

**“Art. 12º Alterar o Anexo I, que passará a vigor com a seguinte redação”:**

**Alteração aceita:** adequação de dados para cadastro do participante em sistema informatizado institucional.

**Sugestão de alteração da comissão relatora:**

1 - Os contatos telefônicos, através do número do fone do participante ou Whatsapp, serão realizados durante o horário de expediente do setor, das 8h às 12h e das 13h às 17h, de segunda à sexta-feira, salvo para casos de exceção, que poderão ser realizados fora deste horário, **desde que autorizados pela chefia imediata;**

**Proposta de alteração:**

**“Art. 13º Alterar o Anexo II, que passará a vigor com a seguinte redação:”**

**Alteração aceita:** adequação de dados para cadastro das atividades.

### **III Voto da Comissão Relatora**

A comissão relatora se demonstra favorável às solicitações de alterações propostas pela PROGESP para a Resolução Nº 37/CONSUNI CAPGP/UFFS/2022 e apresenta no relatório técnico sugestões de alteração no texto, sem prejuízo de eventuais destaques/emendas dos demais conselheiros da CAPGP.



---

Emitido em 01/08/2022

**F0142 - PARECER RELATORIA CONSUNI Nº 2/2022 - SELAB (10.54)**

**(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)**

*(Assinado digitalmente em 01/08/2022 13:37)*

ADEMIR ROBERTO FREDDO  
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR  
ACAD - RE (10.40.07)  
Matricula: 1373639

*(Assinado digitalmente em 01/08/2022 13:38)*

MARCIO PEDROSO BARBOSA  
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO  
SELAB (10.54)  
Matricula: 1962183

*(Assinado digitalmente em 01/08/2022 14:32)*

MARTINHO MACHADO JUNIOR  
DIRETOR DO CAMPUS LARANJEIRAS DO SUL  
CLS (10.42)  
Matricula: 1039216

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.uffs.edu.br/documentos/> informando seu número: 2, ano: 2022, tipo: F0142 - PARECER RELATORIA CONSUNI, data de emissão: 01/08/2022 e o código de verificação: fb9fc7e2e4