

PARECER

Conselheira Relatora: Dariane Carlesso

Processo: 23205.026165/2024-96

Assunto: Solicitação de análise de recurso em face de decisão referente ao Programa de Gestão e Desempenho da UFFS.

Interessada: Silvana Lúcia Rodrigues Ecco

I Histórico

O processo eletrônico 23205.026165/2024-96 versa sobre **solicitação de análise de recurso em face de decisão referente ao Programa de Gestão e Desempenho da UFFS**, decorrente de pedido, motivado por questões de saúde, da servidora Silvana Lúcia Rodrigues Ecco, para realização de atividades laborais em regime de teletrabalho integral.

Trata-se de processo autuado na data de 24/09/2024 e endereçado ao Gabinete do Reitor da Universidade Federal da Fronteira Sul, no qual a servidora, por intermédio de seu procurador, contextualiza o estado de saúde à época e, portanto, **solicita autorização para exercer suas atividades laborais em regime de teletrabalho integral**. Os laudos médicos, de especialistas nas áreas, apontam para uma condição de saúde que produz danos progressivos e irreversíveis, mas que poderiam ser mitigados se o esforço laboral ocorresse em situações adaptadas de trabalho.

Em 29/04/2024 o processo recebe Despacho do Reitor (Evento 2) em que é solicitada análise e manifestação da Direção do *Campus* Chapecó, local de lotação da servidora, ocupante do cargo desde 01/06/2011.

Em 25/09/2024 a Direção do *Campus* Chapecó inclui no processo Despacho Padrão (Evento 3) no qual aponta importante arrazoado sobre o baixo quantitativo de servidores técnico-administrativos em educação e a necessidade de presencialidade para alguns serviços inerentes às áreas fins. Diante disso, a Direção de *Campus* reconhece a condição de saúde da servidora e propõe realização de permuta com servidor da Reitoria, uma vez que nessa Unidade Organizacional há maior possibilidade de teletrabalho integral.

Em 01/10/2024 o processo recebe novo Despacho do Reitor (Evento 4) para que a PROGESP avalie as possibilidades de atendimento do pedido da Direção do *Campus* Chapecó.

A então Pró – reitora de Gestão de Pessoas, no dia 02/10/2024, encaminha solicitação à DPAM, conforme Evento 5 deste processo.

Em 16/10/2024 a DPAM inclui Despacho Padrão no processo (Evento 6) contextualizando a dificuldade de implementar a dinâmica de movimentação de servidores na UFFS e observando que o pedido original da servidora foi de usufruir do teletrabalho integral.

Sequencialmente, em 17/10/2024, a Pró-reitora de Gestão de Pessoas responde à demanda do Gabinete do Reitor, através do Evento 7, no qual aponta, além de outros

elementos, aspectos do regramento institucional para ingresso no PGD. Aqui é importante frisar que a servidora está em PGD - teletrabalho parcial e o pleito é pelo PGD - teletrabalho integral.

Em 06/11/2024 há um Despacho do Reitor para que a Direção de *campus* conduza nova análise do pedido da servidora (Evento 8).

Em 09/11/2024 a Direção de *Campus* aciona a Coordenação Acadêmica do *campus* Chapecó para que estabeleça diálogo com a servidora e os formalize no processo em tela. Diante de afastamentos da servidora, por motivos de saúde e gozo de férias, há encaminhamento para Perícia Oficial (Eventos 9, 10, 11, 12, 13).

Em 07/08/2025, dia de realização da primeira Perícia Oficial, o SIASS inclui no processo Laudo Médico Pericial, no qual consta que a servidora está em condições de manter o teletrabalho parcial que já realiza atualmente (Evento 14).

Em 29/09/2025 a servidora inclui novo laudo médico especializado (Evento 15), no qual consta:

Atesto para os devidos fins que SILVANA LUCIA RODRIGUES ECCO está em tratamento para Lombalgia crônica. Cervicalgia, Fibromialgia, Síndrome do manguito rotador bilateral. Também apresenta Esponiloartrite axial, com lombalgia de caráter inflamatório. Está em uso de certolizumabe. Ainda muito sintomática. Declaro que a dor pode piorar ao ficar muito tempo na mesma posição, como muito tempo sentada ou de pé; Sugiro manutenção do trabalho online (remoto) para que sejam amenizadas as questões posturais e mecânicas. CID M54.5/M79.7/M15.0/M75/M46.8. (Médica reumatologista)

Em 11/11/2025 nova Perícia Oficial é realizada e então o SIASS inclui no processo Laudo Médico Pericial, no qual consta que a servidora não apresenta incapacidade laborativa e que deve retornar ao trabalho (Evento 16).

Em 05/12/2025 a Coordenação Acadêmica do *campus* Chapecó inclui no processo Despacho Padrão trazendo um histórico dos fatos e remetendo para o Gabinete do Reitor para análise e adoção das medidas que julgar necessárias (Evento 17).

Em 21/12/2025 o Reitor da UFFS demanda à Direção do *campus* tomada de decisão sobre a permanência da servidora no PGD, bem como em qual regime de trabalho (parcial ou integral) (Evento 18).

Em 19 de janeiro de 2026, a Diretora do *campus* Chapecó, considerando especialmente os laudos emitidos pelo SIASS, profere decisão sobre o pedido da servidora, negando-o. A decisão foi comunicada à servidora em 27/01/26 (Eventos 19 e 20).

Em 27/01/2025 a servidora, através de seu procurador, inclui no processo recurso em face da decisão proferida pela Direção de *campus*. Em 05/02/2026 o *campus* mantém a posição inicial de indeferimento, conforme consta nos Evento 21 deste processo.

Em 05/02/2026 a Direção do *campus* Chapecó manifesta-se ratificando a decisão inicial de indeferimento do pedido da servidora, alegando não terem sido apresentados fatos novos que ensejassem reconsideração (Evento 22).

Assomam-se ao processo, no Evento 23, quatro cartas de Manifestação Profissional, proferidas por servidores, Coordenadores de Curso, que trabalharam ou ainda trabalham diretamente com a servidora Silvana Lúcia Rodrigues Ecco. Nelas constam informações sobre atuação da servidora e, principalmente, sobre a possibilidade de desempenho de todas as atividades em formato não presencial, em teletrabalho, sem prejuízo:

As atividades desempenhadas pela servidora são plenamente compatíveis com a modalidade de

teletrabalho, uma vez que envolvem atendimento remoto, organização de documentos, tramitação de processos eletrônicos, elaboração de expedientes, acompanhamento de sistemas institucionais e suporte administrativo às atividades acadêmicas.

Em 10/03/2025 é incluído no processo novo Despacho do Reitor, para fins de análise e deliberação na CAPGP do CONSUNI (Evento 24).

Em 13/03/2025, por meio do Ofício nº3/2026 – CONSUNI – CAPGP, foi designada esta relatoria para o processo em tela (Evento 25).

Após a designação desta relatoria, ainda foram inclusos no processo os seguintes documentos (recebidos por e-mail, por esta Relatora):

1- Carta de Manifestação Profissional da Coordenação do Curso de Engenharia Civil do *campus* Chapecó, sinalizando ciência das condições de saúde enfrentadas pela servidora Silvana Lúcia Rodrigues Ecco e manifestando-se favoravelmente à manutenção de suas atividades em regime de teletrabalho integral (Evento 26, datado de 27/03/26).

Laudos médicos especializados que corroboram o quadro de saúde pregresso e apontam para a continuidade do tratamento físico e mental, além da necessidade de medidas preventivas para diminuição das dores e agravamento do estado de saúde, em especial os cuidados decorrentes da possibilidade de teletrabalho (Eventos 27, 28, 29, 30, datados de 27/03/26).

II Relatório Técnico

A. Parâmetros legais do Programa de Gestão e Desempenho:

Através da Portaria nº 3698/GR/UFGS/2024, publicada em 09 de outubro de 2024, fica autorizada a implantação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito da Universidade Federal da Fronteira Sul. Desta Portaria nos importa observar que

I - Programa de Gestão e Desempenho (PGD): instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

II - Trabalho Presencial: modalidade de trabalho em que a totalidade da jornada de trabalho do participante ocorre nas dependências da UFGS ou, no interesse da Administração, em outro local determinado por esta;

III - Teletrabalho: modalidade de trabalho em que as atividades desenvolvidas são realizadas em local a critério do participante;

IV - Teletrabalho Integral: quando a totalidade da jornada de trabalho ocorre em local a critério do participante;

V - Teletrabalho Parcial: quando parte da jornada de trabalho ocorre em local a critério do participante e parte nas dependências ou em local indicado pela UFGS; **(Art. 3º)**

Dentre os objetivos do PGD:

V - oportunizar melhoria da qualidade de vida do servidor da UFGS no trabalho;

XIV - promover a otimização de tempo, a racionalização de custos e a redução de riscos em deslocamento. **(Art. 4º)**

Das modalidades de teletrabalho e dos regimes de execução:

Art. 10. A modalidade de teletrabalho na UFGS pode ocorrer nos seguintes regimes de execução:

I - parcial; e

II - integral.

Art. 11. Compete ao gestor máximo da Unidade Organizacional, ou seja, ao Reitor, na Reitoria, e ao Diretor de *Campus*, nos *campi*, definir quais Unidades de Execução poderão adotar o

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CÂMARA DE ADMINISTRAÇÃO, PLANEJAMENTO E GESTÃO DE PESSOAS
Avenida Fernando Machado, 108-E, Centro, Chapecó-SC, CEP 89802-112, 49 2049-3752
consuni.capgp@uffs.edu.br, www.uffs.edu.br

teletrabalho e quais as modalidades de execução, conforme Artigo 10.

§ 1º A modalidade de teletrabalho somente é facultada ao servidor que já tenha cumprido um ano de estágio probatório ou ao estagiário que já tenha cumprido três meses do contrato de estágio.

§ 2º A modalidade de teletrabalho somente é facultada ao servidor que tenha se movimentado de outro órgão ou entidade para a UFFS, após, seis meses do início do exercício, independentemente da modalidade em que se encontrava antes da movimentação.

§ 3º Na modalidade de teletrabalho, o participante deve utilizar sistema de comunicação que permita transmissão de imagem e voz e deve manter a câmera de vídeo ligada durante reuniões e treinamentos que ocorrerem de forma remota.

§ 4º É obrigatória a manutenção do atendimento presencial ao público, interno e externo da UFFS, o que deve ser organizado no âmbito da Unidade de Execução.

§ 5º Poderão ser dispensadas do disposto nos parágrafos 1º e 2º as pessoas:

I - com deficiência;

II - que possuam dependente com deficiência;

III - idosas;

IV - acometidas de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, ou síndrome da imunodeficiência adquirida;

V - gestantes; e

VI - lactantes de filha ou filho de até dois anos de idade.

Das Regras Especiais da Modalidade de Teletrabalho

Art. 12. A adoção da modalidade de teletrabalho é facultada sob as seguintes condições:

I - as atividades desenvolvidas são passíveis de serem adequadamente executadas de forma remota, síncrona ou assincronamente;

II - o cargo e a função do participante envolvem atividades que podem ser realizadas mediante teletrabalho;

III - existir disponibilidade de condições física e tecnológica compatível com a função e com as atividades a serem realizadas;

IV - o participante deve permanecer disponível para contato/consulta, no período correspondente a sua jornada de trabalho, definido pela chefia imediata, observado o horário de expediente da unidade administrativa, por meio que permita chamadas com voz e imagem.

§ 1º Considerando o disposto no Inciso III, havendo disponibilidade, o gestor da Unidade de Execução poderá autorizar a retirada de equipamentos pelos participantes em teletrabalho integral, mediante termo de guarda e responsabilidade firmado entre as partes e desde que não ocorra aumento de despesa por parte da administração pública federal, inclusive em relação a seguros ou transporte de bens.

§ 2º Considerando o disposto no Inciso IV, do caput, compete à autoridade máxima da Unidade Organizacional publicar o horário de expediente de cada unidade de execução a ela vinculada.

Art. 13. A realização de atividades na modalidade de teletrabalho é vedada quando identificadas uma ou mais das seguintes situações:

I - abranger atividades cuja natureza não permitam a efetiva mensuração da produtividade, dos resultados e do desempenho em relação às entregas;

II - abranger atividades cuja natureza exija a presença física do participante nas dependências da Universidade ou outro local designado pela Universidade;

III - reduzir a capacidade de atendimento ao público interno e externo da unidade de execução;

IV - não existir viabilidade técnica de acesso aos sistemas institucionais com a devida segurança da informação, de acordo com a Política de Segurança da Informação da UFFS.

§ 1º No caso do estagiário o tempo de trabalho presencial não pode ser menor do que 40% da carga horária de trabalho prevista para o período de abrangência no Plano de trabalho.

§ 2º É obrigatório o supervisor de estágio comparecer presencialmente ao trabalho nos mesmos dias e horários que o estagiário estiver em trabalho presencial.

Art. 14. Além do disposto nos Art. 12 e 13, quando da adoção do regime de teletrabalho, devem ser considerados os seguintes aspectos adicionais, priorizando:

I - pessoa com mobilidade reduzida, nos termos da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000;

II - demais pessoas com deficiência;

III - pessoa que possua dependente com deficiência;

IV - pessoa acometida de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, ou síndrome da imunodeficiência adquirida;

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CÂMARA DE ADMINISTRAÇÃO, PLANEJAMENTO E GESTÃO DE PESSOAS
Avenida Fernando Machado, 108-E, Centro, Chapecó-SC, CEP 89802-112, 49 2049-3752
consuni.capgp@uffs.edu.br, www.uffs.edu.br

- V - gestante;
- VI - lactante de filha ou filho de até dois anos de idade;
- VII - pessoa idosa;
- VIII - pessoa com direito a horário especial, nos termos dos §§ 2º e 3º do Art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- IX - pessoa que reside com maior número de dependentes em idade escolar (ensino fundamental);
- X - pessoa que reside com pessoas do grupo de risco para doenças infectocontagiosas;
- XI - servidor que acompanhará cônjuge ou companheiro que foi deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo, nos termos do Art. 84 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

No *Campus* Chapecó, a Portaria nº 180/2024 – CCH, emitida pela Direção de *campus* em 26 de novembro de 2024, acresce informações sobre o PGD no *campus*:

III - Das Regras Especiais da Modalidade de Teletrabalho: A adoção do teletrabalho é permitida se: as atividades podem ser realizadas remotamente; o cargo e função do participante permitem teletrabalho; há condições físicas e tecnológicas adequadas; o participante deve estar disponível para contato durante sua jornada de trabalho. O gestor pode autorizar a retirada de equipamentos, desde que não aumente custos para a administração. A chefia do setor deve publicar os horários de expediente das unidades. O teletrabalho é proibido em situações onde: a produtividade não pode ser mensurada; a presença física é necessária; o atendimento ao público é afetado; não há acesso seguro aos sistemas. Estagiários devem trabalhar presencialmente. Supervisores devem se organizar para estarem presentes nos mesmos dias e horários que os estagiários. Devem ser considerados aspectos adicionais para grupos prioritários, como pessoas com deficiência, gestantes, idosos e lactantes. Os participantes devem comparecer presencialmente quando convocados, com aviso prévio. A falta pode resultar na suspensão do teletrabalho, salvo justificativas aceitas. **(Art. 2º)**

Art. 3º As vagas destinadas ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) do *Campus* Chapecó devem respeitar o limite máximo de até 60% da carga horária do servidor, na modalidade de teletrabalho parcial.

Os excertos normativos aqui expostos visam esclarecer terminologias e apontar os limites e as possibilidades presentes nos regramentos institucionais, com vistas a assegurar a tomada de decisão frente ao caso em tela.

Há que se destacar, neste aspecto, a amplitude da Portaria nº 3698/GR/UFFS/2024, para usufruto do teletrabalho no regime de execução integral, com vedações bem demarcadas e ainda passíveis de serem excetuadas (Art. 11 e Art.14). A vedação do teletrabalho aparece, em ambas as normas, quando, por exemplo, a presença física é necessária e o atendimento ao público é afetado. Especialmente por estas razões e pelas características inerentes às atividades desenvolvidas nos *campi*, a execução do teletrabalho integral em larga escala, como o é na Reitoria, precisa ser limitada através de normativas específicas construídas em cada Unidade Organizacional.

Entendo que a chegada deste processo à CAPGP sinaliza a complexidade do caso, uma vez que a situação transita também pela excepcionalidade da norma e, portanto, nos coloca diante da tênue linha divisória daqueles que podem ou não usufruir o teletrabalho na sua integralidade (aqui me refiro aos Incisos do §5º, Art.11 e aos Incisos do Art. 14 da Portaria nº 3698/GR/UFFS/2024). Proponho, portanto, a esta Câmara, que seja aberta a perspectiva de olhar pelo viés da qualidade de vida no trabalho da servidora, uma vez que as peças documentais deste processo atestam o exemplar cumprimento das suas atribuições e possibilidade de continuar contribuindo com a força de trabalho da UFFS, sem prejuízo de afastamentos frequentes ou, pior, sem contribuir para que danos irreversíveis à saúde da servidora ocorram, uma vez que as doenças citadas, corroboradas nos últimos e atualizados

laudos médicos, tendem a um quadro que se não bem tratado e acompanhado levam à maiores complicações.

A UFFS, na sua busca por ser uma força motriz de produção de conhecimento e vidas que consigam romper com a lógica massacrante da organização do trabalho na atualidade, por coerência, poderia e, quiçá, deveria oportunizar a seus servidores em sofrimento físico/mental possibilidades de estar em trabalho com o máximo de qualidade de vida possível. Especialmente pelo fato de que no caso em tela há recomendação médica de que estar em trabalho (ainda que de forma remota) auxilia na própria recuperação da saúde mental da servidora.

B. Aspectos da condição de saúde da servidora:

As doenças que acometem a servidora, segundo documentos constantes no Evento 1 (corroboradas pelos últimos documentos recebidos), deste processo, são:

fibromialgia (CID: M797);
dor lombar baixa (CID: M545);
síndrome cervicocraniana (CID: M530);
transtorno de disco intervertebral (CID: M519);
estenose da coluna vertebral (CID: M480);
lumbago com ciática (CID: m544);
síndrome do manguito rotador (CID: M751);
epicondilite lateral (CID: M771);
síndrome do túnel do carpo (CID: G560);
trastorno de ansiedade generalizada (CID: F411);
transtorno depressivo recorrente (CID: F331); e
distúrbio da atividade e da atenção (CID: F900).

Em decorrência deste quadro, conforme apontam os documentos constantes no Evento 1 deste processo, acometem a servidora **“crises de dor aguda, limitando a lombar e o quadril, não conseguindo ficar muito tempo em pé e nem mesmo sentada. Faz acompanhamentos neurológicos por quadro de doença crônica intratável (CID: R521).”** Neste mesmo Evento 1 consta a informação de que a condição de debilidade da servidora vem sendo tratada desde o ano de 2021, conforme Laudo do SIASS/UFFS, o que tem gerado afastamentos frequentes do trabalho, por licença médica.

Considerando que o processo tramita há mais de 18 meses, houve atualização de laudos médicos, emitidos pelos profissionais especialistas que acompanham a condição de saúde da servidora. Conforme consta no processo, na data de 27/03/26 foram incluídos novos documentos, a pedido da servidora demandante, onde o quadro de adoecimento é corroborado:

Lombalgia crônica

Cervicalgia

Fibromialgia

Síndrome do manguito roteador bilateral

Espondiloartrite axial, com lombargia de caráter inflamatório

(CID M54.5/M79.7/M15.0/M75/M46.8)

Consta ainda, no laudo da médica reumatologista:

Ainda muito sintomática. Declaro que a dor pode piorar ao ficar muito tempo na mesma posição, como muito tempo sentada ou de pé. Isto pode acarretar piora do quadro clínico e piora também do quadro de saúde mental, em tratamento com psiquiatra. Sugiro manutenção do trabalho online (remoto) para que sejam amenizadas as questões posturais e mecânicas.

Com base nas prerrogativas de bem estar da servidora, possibilidade de reduzir danos à saúde, minimizar possíveis afastamentos e também aumentar a produtividade, a requerente solicita o ingresso no PGD na modalidade de teletrabalho e em execução integral.

Importante observar a legislação recente no que se refere a Fibromialgia, pois essa passa a figurar como deficiência: [LEI Nº 15.176, DE 23 DE JULHO DE 2025](#) - Altera a Lei nº 14.705, de 25 de outubro de 2023, para prever programa nacional de proteção dos direitos da pessoa acometida por Síndrome de Fibromialgia ou Fadiga Crônica ou por Síndrome Complexa de Dor Regional ou outras doenças correlatas.

C. A previsão de recurso à CAPGP

Do Recurso às Decisões Relativas ao Programa de Gestão e Desempenho

Art. 40. Das decisões relativas ao Programa de Gestão cabe recurso, que deve ser interposto via sistema eletrônico, no prazo de até 5 (cinco) dias após o registro do conhecimento da decisão recorrida.

Parágrafo único. Recebido o recurso a autoridade que proferiu a decisão inicial tem 5 (cinco) dias para reconsiderar ou, no caso de manter a decisão inicial, encaminhar para decisão da:

- a) autoridade máxima da Unidade Organizacional, sendo o Reitor, no caso da Reitoria, e Diretor de *Campus*, no caso dos *Campi*;
- b) à Câmara de Administração, Planejamento de Gestão de Pessoas do Conselho Universitário, como última instância administrativa

Fica claro o direito da servidora de interpôr recurso à CAPGP, uma vez que lhe foi negado o pedido e também a reconsideração no âmbito máximo da Unidade Organizacional a que pertence.

III Voto da Relatora

Considerando que o pedido da servidora vai ao encontro de dois importantes objetivos do PGD: V - oportunizar melhoria da qualidade de vida do servidor da UFFS no trabalho; XIV - promover a otimização de tempo, a racionalização de custos e a redução de riscos em

deslocamento (Portaria nº 3698/GR/UFFS/2024, Art. 4º);

Considerando que para a adoção do regime em teletrabalho devem ser priorizadas pessoas que estejam acometidas de algumas doenças (Art. 14 Inciso IV) e que esta condição, nas normativas, não está atrelada a parecer da junta médica oficial;

Considerando que, conforme preconiza o Art. 12 da Portaria nº 3698/GR/UFFS/2024: I - as atividades desenvolvidas são passíveis de serem adequadamente executadas de forma remota, síncrona ou assincronamente; Situação essa corroborada pelas Cartas de Manifestação Profissional das Coordenações de Curso com as quais a servidora trabalha ou trabalhou;

Considerando que o regime de execução em teletrabalho não reduzirá a capacidade de atendimento às demandas inerentes à função da servidora atualmente;

Considerando que nas manifestações das chefias da servidora, em que lhe é negado o pedido de teletrabalho integral, não constam informações relativas ao prejuízo que o teletrabalho geraria para os cursos a que a servidora atende (uma vez que atua na Secretaria Geral de Cursos) e tampouco para o *campus* de lotação;

Considerando o quantitativo de laudos médicos especializados apresentados, a necessidade de uso permanente e crescente de medicações, as características de dores e desconfortos que acompanham doenças como a Fibromialgia e a Espondiloartrite axial, ambas em cura;

Considerando que um possível agravamento do quadro de saúde da servidora potencializa a possibilidade de afastamentos do trabalho, gerando com isso um prejuízo ainda maior para o *campus* que busca incessantemente mitigar os prejuízos com a carência de TAEs;

Considerando que, como instituição, nos cabe avaliar e decidir sobre como potencializar e não precarizar a atuação da servidora;

Voto pelo **deferimento** do pedido original de servidora Silvana Lúcia Rodrigues Ecco, para que possa continuar atendendo as demandas do *campus* Chapecó, em teletrabalho integral, conforme os termos da Portaria nº 3698/GR/UFFS/2024, para este regime de execução do PGD.

DARIANE CARLESSO
Relatora



Parecer N° 2/2026 - ASSPED - CH (10.41.13.36)

(N° do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 27/03/2026 17:12)

DARIANE CARLESSO

PEDAGOGO-AREA

ACAD - CH (10.41.13)

Matrícula: ###639#3

Visualize o documento original em <https://sipac.uffrs.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: 2, ano: 2026, tipo: **Parecer**, data de emissão: 27/03/2026 e o código de verificação: **9d5a5edb4c**