



ATA DA 9ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DO COLÉGIO DE DIRIGENTES

Aos vinte e oito de maio de dois mil e vinte, às nove horas e doze minutos, por webconferência, realizou-se a Nona Reunião Extraordinária do Colégio de Dirigentes (Codir) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul (IFMS), presidida pela Reitora Elaine Borges Monteiro Cassiano, na presença dos demais membros: Angela Kwiatkowsk, Diretora-Geral do *Campus* Coxim; Carlos Vinícius da Silva Figueiredo, Diretor-Geral do *Campus* Dourados, Claudio Zarate Sanavria, Diretor-Geral do *Campus* Nova Andradina; Dejahyr Lopes Júnior, Diretor-Geral do *Campus* Campo Grande; Hilda Ribeiro Romero, Diretora-Geral do *Campus* Aquidauana; Izidro dos Santos de Lima Junior, Diretor-Geral do *Campus* Ponta Porã; Matheus Bornelli de Castro, Diretor-Geral do *Campus* Naviraí; Sirley da Silva Rojas Oliveira, Diretora-Geral do *Campus* Jardim; Walterisio Carneiro Junior, Diretor-Geral do *Campus* Três Lagoas; Wanderson da Silva Batista, Diretor-Geral do *Campus* Corumbá; Cláudia Santos Fernandes, Pró-Reitora de Ensino; Danilo Ribeiro de Sá Teles, Pró-Reitor de Pesquisa, Inovação e Pós Graduação; Diego Henrique Pereira de Viveiros, Pró-Reitor de Administração; João Massuda Júnior, Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional e Paula Luciana Bezerra da Silva Fernandes, Pró-Reitora de Extensão.

I - Abertura. A presidente verificou o quórum regimental para início da reunião, tendo sido computada a presença de dez dirigentes, o que permitiu a instalação dos trabalhos. Posteriormente verificou-se que todos os demais membros haviam se conectado, contabilizando dezesseis membros. **II - Expediente. 2. Justificativas de ausências:** Leandro Lima, período de férias. **3. Presença dos Convidados.** Carlitos Fioravante Vieira de Oliveira, Diretor de Tecnologia da Informação (Dirti); Juliana Danielly de Rezende Miguel, Diretora Executiva de Desenvolvimento Institucional (Dirdi); Fabiola da Silva Gerike, Diretor-Executivo da Reitoria em exercício (Diret); Marcio Jose Rodrigues Amorim, Diretor do Centro de Referência em Tecnologias Educacionais e Educação a Distância (Cread); Paulo Ricardo dos Santos Gomes, Assessor de Comunicação (Ascom); Pedro Henrique Sant'Ana Rissato, Diretor de Gestão de Pessoas (Digep), Suelen Aguenta Sales Lapa (Digep) e Taline de Lima e Costa (Digep). **II - Ordem do dia. 1.1 Processo 23347.024026.2019-46 - Política de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual. Relatoria: Paula Luciana Bezerra da Silva Fernandes.** A relatora listou todo o histórico de forma sucinta, e que em sua análise foram consultados os seguintes documentos, Resolução 001/2017 - Regulamento disciplinar do estudante do IFMS; Lei 8.112/90 - trata sobre as responsabilidades dos servidores federais; Lei n.13.178/18; Tipificação dos crimes de importunação sexual e de cena de estupro; Regimento da Comissão de ética do IFMS/2013; Lei n. 12.288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial; Em análise aos documentos supracitados, a proposta seguiu os trâmites processuais de acordo com os procedimentos do IFMS. Paula sugeriu a inclusão da Comissão de Ética junto ao

GT-PEA da reitoria e de seus representantes locais nos *campi*. Conforme atribuições previstas no Regimento Interno da Comissão de ética da Instituição no art. 5º pag.7 e 8, esta poderá contribuir e participar das ações de prevenção, considerando que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei nº 8.112/90; sugeriu também a inclusão no Capítulo I no Art. 2º da minuta, o item discriminação e sua definição. Embora alguns de seus critérios já estejam apontados no art.3º inciso III, observou a necessidade de definição deste item a fim de esclarecer a compreensão do termo pela instituição, conforme foi realizado para o conceito de importunação sexual, acolhimento, assédio moral e assédio sexual. Desta forma Assim sendo, sugere-se a inserção do seguinte texto: “O item discriminação deverá ser retratado no contexto de compreender toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável”. Paula prosseguiu dizendo que tão importante quanto os demais itens citados, as práticas da discriminação também afetam a vida do servidor podendo ocasionar danos a sua saúde mental e física o que podem interferir em seu desenvolvimento profissional. Para assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual solicitou que no decorrer do texto onde estiver sendo mencionado assédio moral e /ou sexual passar a incluir da seguinte forma: “a discriminação, aos assédios moral e sexual inclusive no próprio nome do documento: Política de Prevenção e Enfrentamento da Discriminação, Assédios Moral e Sexual no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul”. Elaine reiterou dizendo que a instituição precisa de um documento norteador sobre o assunto, para que possamos melhorar não só como indivíduo, mas como servidor, visto que tenha ocorrido com uma certa frequência. Hilda considerou que esse documento vem para atender os anseios da instituição, e que há uma cobrança de resposta rápida. Sugeriu que o texto faça uma referência ao Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Hilda questionou se no item V do artigo 2º, a ação se estenderá fora do IFMS, qual o papel do Núcleo de Gestão Administrativa e Educacional (NUGED) descrito no artigo 7º, e por que no grupo de trabalho (GT) está incluído um servidor de comunicação e não um membro da comissão de ética. Paula sugeriu que cada ponto seja discutido, e sobre a inclusão de consulta ao ECA, houve uma aprovação no pleno; no segundo ponto, se o estudante está em estágio em uma empresa externa, este deverá responder pelo estudante, sem impedimento de apoio do IFMS neste processo. Carlos entendeu que a forma como está escrito, o documento não atende o estudante estagiário fora da instituição e considerou importante essa colocação para que o aluno se sinta acolhido. Hilda relatou que na prática, se não houver vínculo com o professor, coordenador e supervisor e o aluno sentirá desprotegido. Matheus receia a elaboração de um regimento para todos os âmbitos, pois este documento se trata apenas de uma política de prevenção interna. Matheus considerou que ao ser

citado aluno, está abrangendo o estudante estagiário, e que estagiário de que trata este item, são estagiários externos. Hilda sugeriu que seja retirado o termo “frequentem” para melhor entendimento. Carlos sugeriu que seja alterado para: “independente de qualquer tipo de vínculo com a instituição”. O pleno aprovou esta sugestão de alteração. Em relação ao questionamento do NUGED, Matheus também questionou se esse grupo de trabalho no *campus*, pois o caput do artigo 7º entendeu que seria apenas na Reitoria, e sugeriu a retirada do parágrafo 5º. Claudio questionou como serão os procedimentos e formalização pós-denúncia, por ser um ponto diferente de prevenção. Além disso, o documento afirma que é a ouvidoria, mas ele considerou importante a comunicação com a instituição, pois no *Campus Nova Andradina* ocorreu que o aluno antes da comunicação formal, e após orientação verbal por um servidor, abordou o tema com outras pessoas, sugerindo a negligência da instituição. Neste caso, questionou qual a obrigação do servidor formalizar na ouvidoria, pois antes do enfrentamento, há dúvida de como formalizar. Paula explicou que o enfrentamento deve ser contínuo e que o canal é a ouvidoria. Claudio questionou de que maneira o denunciado é resguardado até a verificação dos fatos. Hilda complementou que grande parte desta denúncia não tem materialização dos fatos, bem como é sabido que há denúncias sem ocorrência real. A psicóloga do IFMS, Taline informou que participou do grupo de trabalho que elaborou o documento e se dispôs esclarecer alguns pontos questionados, e entendeu que a formalização da denúncia pode ser feita pela equipe Nuged, em acordo com o *know-how* da equipe que o compõe. A equipe de comunicação foi solicitada para compor a equipe a fim de trabalhar de forma preventiva e promover este debate. Em relação à apuração dos fatos, Taline esclareceu que o fluxo após a formalização da denúncia, com a legítima manifestação da defesa já foi estabelecida e por isso não está descrito neste documento. Elaine questionou o que é preciso fazer, como servidora, quando houver apenas um rumor do fato. Taline considerou que este documento, por si só não é capaz de garantir a manutenção da moral a partir de um “burburinho”, mas que ele seja capaz de garantir uma conduta acolhedora na denúncia dos casos. Claudio relatou que no caso citado, a gestão teve que tomar providências antes da formalização da denúncia, pois os rumores se estenderam rapidamente. No entanto, quando eles formalizaram a denúncia para ouvidoria, esta questionou quais providências foram tomadas sobre o fato. Considerou que a partir da denúncia, a ouvidoria pode fazer uma comunicação para gestão para a tomada de providências. Paula sugeriu uma alteração no texto da Seção II – De Registro e encaminhamento da denúncia, para que pudessem fazer um primeiro registro escrito, sem ficar a critério do Diretor-Geral, e então, a possibilidade de seguir com a denúncia. Wanderson considerou que a partir da comunicação informal do fato é necessário fazer com que o aluno formalize a denúncia, e sendo menor, chamar os responsáveis e então a tomada das providências como gestão. Matheus reiterou que o que está sendo analisada é uma política de enfrentamento e prevenção, e que não se trata de fluxo ou operacionalização. Carlos reiterou que muito do que está sendo preconizado aqui, já existe em lei, como por exemplo, o que o servidor deve fazer a partir de uma denúncia ouvida no corredor já está descrito no Código de Ética do servidor público. Paula entendeu que em si tratando da análise de uma política, este documento está apto em ser aprovado, e considerou que pode ser inserido o termo denunciante e denunciado para resguardar ambas as partes.

Claudio entendeu que talvez não seja necessária a diligência, se houver uma recomendação da relatoria de que seja revisado o documento apenas como política de enfrentamento sem conter qualquer ideia de fluxo. Hilda é a favor da diligência, pois este é um documento esperado e considerou que seja inadequado por não subsidiar totalmente os gestores. Paula não considerou viável a retomada do documento, uma vez que as ações já são realizadas nos *campi*. Izidro considerou que apesar de não ser uma crítica pessoal, o documento precisa de uma revisão e que foi analisado por um número pequeno de pessoas, sem entender como o documento foi construído diante do fluxo do processo. Matheus reiterou as falas dos demais membros, afirmando que se trata de uma política, com uma visão macro, e que a sua inexistência não inviabiliza as ações a partir da denúncia na prática. Dejahyr observou que caso seja dado o encaminhamento de prosseguimento com as sugestões de alterações ou mesmo se for aprovado a diligência do processo para verificação de documentos de instituições parceiras, não entendeu que seja depreciativo. Pedro sugeriu que no encaminhamento da relatoria, os fluxos sejam estabelecidos pelo GT juntamente com as Nugged. Hilda sugeriu que seja feita uma consulta com a equipe que compõe o Nugged. Paula indagou que diante do retorno do processo, quais são as contribuições para melhoria do processo. Elaine questionou que tipo de consulta pode ser feita com a equipe do Nugged. Hilda relatou que conversou com a psicóloga do *Campus* Aquidauana e entendeu que a política, sendo elaborada de baixo pra cima, expõe a Nugged como atores principais na execução sem qualquer consulta a eles. Elaine solicitou que seja realizado um trabalho de contribuições entre Diretores Gerais e Nugged nos *campi*, para melhoria do documento. Carlos fez considerações de flexões de gênero no artigo 1º, e questionou sobre o assédio moral ser por exposição prolongada e repetitiva, no artigo 2º, inciso I. No inciso II, ele questionou sobre o termo superior hierárquico, pois pode acontecer da maneira inversa também. E solicitou padronizar assédio moral e sexual, que muitas vezes descreve como “assédios”. Reiterou a necessidade da comissão de ética no grupo de trabalho. Paula informou que isso já está incluso na relatoria, e que muitas vezes há apenas um servidor nos *campi* e que os demais servidores desconhecem. Carlos indagou se no artigo 20, que trata o encaminhamento da denúncia ao GT e não mais à Direção Geral. Paula questionou se caso houver uma denúncia a um professor, que vai para o Nugged, mas este é subordinado ao Dirge, este teria conhecimento. Carlos informou que isso ocorre desde que não venha pela ouvidoria, pois toda denúncia na ouvidoria deve passar pelo Dirge. Paula entendeu que o papel do Nugged seria realizar as tratativas de negociação entre denunciante e denunciado, mas não vê que o documento exclui o papel do Diretor Geral, uma vez que o Nugged é subordinado a ele. Carlos explicou que o problema deste documento tratar da operacionalização é que ele está alterando o já estabelecido pela instituição, e complementou que o sigilo está inerente à função do Diretor-Geral. Carlos leu o artigo 21, e questionou a quem caberá a comunicação ao Conselho Tutelar. Carlos também observou o parágrafo 4º, que para abertura de Processo Administrativo Disciplinar, tem que ser passado pela ouvidoria e Diretor-Geral, e não ao Nugged ou GT. Paula e Carlos discordaram se a abertura do processo deve ser passado pelo Conselho de Ética ou pode ser encaminhado diretamente para ao Núcleo de Apoio à Correição (Nurei). Claudia sugeriu que sejam encaminhados a política e os procedimentos, separadamente, para análise

e contribuições de construção do documento. Elaine tem o entendimento de que o processo ao ser encaminhado aos colegiados já tenha sido discutido com a equipe. Claudio questionou se esse documento foi feito por um grupo de trabalho, pois no processo não há portaria, e questionou o relato já inserido no processo, sem possibilidade de alteração. Pedro explicou que foi a partir de uma demanda que surgiu pela reitoria que o grupo de trabalho, sem portaria, formado por ele; Taline Costa (psicóloga); Juliana Miguel (Diretoria de Assuntos Estudantis); Paulo Gomes (Assessoria de Comunicação); Ida (Ouvidoria) e Paulo Sérgio (Núcleo de Apoio à Correição). Claudio entendeu que seja inserido no processo. A secretária do Codir informou a todos que embora seja solicitada a inclusão de minuta do parecer antes da reunião, há possibilidade de exclusão e justificativa de novo parecer pós-reunião. Matheus sugeriu a retirada do inciso VII, do artigo 3º, por considerar “subestimar” é muito subjetivo. Paula colocou em votação essa sugestão, e a supressão foi aprovada pelo pleno. Matheus questionou a inclusão de relevantes serviços aos membros do GT-PEA nos assentos funcionais, pois acha algo muito específico. Paula colocou e aprovação à sugestão de exclusão do parágrafo único do artigo 8º. A supressão foi aprovada pelo pleno. Paula retomou o posicionamento da professora Hilda, sobre o membro da Comunicação no grupo de trabalho. Paulo, da Ascom informou que o propósito é a para ajudar na construção de estratégias, bem como atuar na prevenção, e ainda na colaboração das providências que serão tomadas. Elaine entendeu que o trabalho do Paulo, na assessoria, preserva e resguarda a imagem da Reitoria e Dirges, como representante institucional. Izidro questionou se já não é atribuição da assessoria de comunicação. Elaine entendeu que por ser um tema sensível, não seria apenas uma sugestão de pauta, além de trabalhar no resguardo da imagem de quem representa. Danilo entendeu ser um privilégio contar com esse profissional, e todos concordaram com esse posicionamento. Walterisio questionou se houve um entendimento comum de se manter um GT-PEA nos *campi*. Paula colocou em votação, e a retirada do Grupo de Trabalho para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual nos *campi* (GT-PEA), sobre a retirada do parágrafo 5º, artigo 7º, sendo aprovada pelo pleno. João explicou que para se configurar assédio moral, ela deve ser uma conduta reiterada. Carlos discordou. Paula explicou que deve ser divulgado o esclarecimento destes conceitos. João esclareceu ao apontamento do Carlos sobre nível hierárquico, que a conduta inversa, é prevista como importunação. Carlos concordou. Paula sugeriu que se baseie o artigo 3º na lei vigente, e foi aprovado pelo pleno. Hilda acrescentou a importância de ser inserido o parecer da Procuradoria Jurídica no processo. Paula de manifestou favorável à aprovação, desde que sejam atendidas todas as contribuições dos membros nesta reunião. A presidente colocou o processo em votação o parecer da relatora. Contabilizando nove votos não favoráveis ao parecer, três votos favoráveis e uma abstenção. O processo será encaminhado para diligência.

1.2 Processo 23347.006511.2020-71 - Edital de Afastamento para pós-graduação de técnicos-administrativos com apresentação do Pedro Henrique Sant'Ana Rissato, Taline Costa e Suelen Aguenta Sales Lapa. Suelen descreveu um breve histórico do processo, quando a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CIS) trouxe essa necessidade em 2018 após a aprovação da Instrução de Serviço (IS nº1). O

documento foi compartilhado para a sugestão do Colégio de Dirigentes, e ele ainda está aberto para colaboração. Taline informou que o Edital está embasado na Lei 9.991/2019 e IS nº1, e apresentou o número de servidores que poderão ser afastados em cada *campus* e Reitoria. Claudio questionou se essa porcentagem é contabiliza o número de vagas total, ou apenas os ativos. A presidente considerou que deve ficar bem claro no texto, pois em outro cenário, o entendimento deverá ser o mesmo. Colocar o documento norteador da Digep, para a base de cálculo. Suelen relatou que na Instrução de Serviços é claro de que seja até cinco por cento de servidores efetivos. Claudio considerou que em alguma situação peculiar essa porcentagem não seja atendida. Pedro sugeriu que pode se colocar no texto, que o total de cinco por cento pode não ser atingido caso haja qualquer excepcionalidade no número de servidores como cedência, cooperação técnica, afastamento médico. Izidro e Walterísio solicitou que seja descrito de forma mais direta, que o cálculo levará em conta essas variáveis. Claudio também questionou sobre o cálculo feito por setor na tomada de decisão, principalmente em algumas peculiaridades e questionou se no momento que está concorrendo é no setor de origem ou no setor temporário, pois isso influencia na tomada de decisão. Pedro sugeriu que se coloque abaixo do item 6.5 a informação de que deverá ser pela natureza do cargo. Elaine questionou a possibilidade de realocação para melhoria na classificação. Pedro informou que o item 6.3 descreve que no momento do afastamento, o servidor deverá estar em exercício no mesmo setor em que foi classificado. Claudio questionou como será o tratamento em relação aos cargos únicos. Pedro sugeriu uma parceria entre os *campi*, ou um acordo de cooperação, em uma prefeitura, ou uma ajuda parcial do servidor no *campus*, pois considerou que o servidor deverá procurar outras alternativas que possibilitem esse afastamento. Claudio questionou o prazo e flexibilidade para a liberação destes servidores. Pedro considerou que deve deixar claro que a classificação não significa liberação de imediato. Suelen esclareceu que o Edital ocorreria em dois ciclos, e que seria sempre no final do semestre. Pedro sugeriu que a liberação deveria acontecer até o final da validade do edital. Matheus considerou que a subjetividade no texto pode tornar as decisões ainda mais difíceis. Considerou que os critérios sejam bem objetivos. Dejahyr identificou uma dificuldade de contribuições entre os técnicos seja maior do que o grupo docente e considera mais fácil que o documento tenha critérios objetivos e possibilitem a escolha do servidor afastado. Ângela também pontuou que o edital deveria ser mais claro em relação ao afastamento dos servidores que tenham função única no *campus*. Sirley questionou se quem já foi contemplado em afastamento parcial, conseguirá um afastamento total, e a possibilidade de uma decisão do grupo de servidores que irão de alguma forma substituir o servidor interessado. Claudio informou que muitos servidores de Nova Andradina já tiraram a licença capacitação e não poderão se afastar pelo prazo mínimo de dois anos, mas que os servidores contemplados neste novo Edital, poderão fazê-lo. Pedro esclareceu que isso está estabelecido na Lei 8112. Mas Claudio considerou que deveria suprimir a possibilidade para permitir a prorrogação. A presidente solicitou prorrogação de horário. O pleno aprovou a prorrogação. Pedro esclareceu ainda que quem estiver fazendo uso das vinte horas poderá concorrer ao afastamento do novo Edital e contemplou que o profissional poderá fazer um acordo dentro do próprio setor para obter auxílio no trabalho. Claudio questionou ainda como funcionará o afastamento

para doutorado, pois uma solicitação para afastamento imediato poderia implicar em uma negativa da chefia, pois aceitar um afastamento de dois anos é mais fácil do que aceitar um afastamento de servidor único de quatro anos. Pedro e Claudio discutiram a possibilidade de acordo da chefia ou não concessão. Suelen considerou colocar no texto que a esta concessão dependeria da autorização da chefia, mas incluir o servidor na possibilidade de discutir a melhor forma de aplicar o afastamento e a substituição. Dejahyr demonstrou preocupação na forma que isso for colocado, pois poderá implicar em uma interpretação diferente, como possíveis obstáculos inseridos no texto. Matheus questionou, para esclarecimento, se o edital possibilitaria a negativa do afastamento. Claudio considerou que a anuência será definida pela chefia antes da publicação de um resultado, na classificação interna. Matheus considerou que deveria seguir apenas os critérios estabelecidos no Edital, para esta decisão. Pedro afirmou que há possibilidade de negar, baseado no interesse institucional, mas que deverá haver um alinhamento. Carlos entendeu que o texto deverá ser apresentado de forma que a negativa institucional ou do gestor seja mais tranquila. João considerou que os cargos que não poderão se afastar já esteja definido no Edital, pela dificuldade de negar o afastamento para um servidor já classificado. Matheus considerou que uma vez que o Edital seja publicado, o próprio afastamento já pode ser considerado interesse institucional, e verificou uma possível subjetividade na escolha. Pedro e Claudio concordaram em adicionar critérios para que a concessão seja realizada. A presidente apresentou o caso de uma instituição que realiza um contrato de gaveta, não regulamentado, que possibilita um acordo com o servidor afastado, e contemplou que embora isso não seja aplicado no IFMS, o edital deverá apresentar os servidores “aptos” antes de efetivar o afastamento. Izidro considerou a necessidade de garantir o afastamento do servidor apto e defendeu que o servidor, uma vez classificado, cria expectativas e a negativa do afastamento poderia acarretar em licença médica. Pedro esclareceu que de toda forma o acordo deverá ser feito no setor para garantir a possibilidade de afastamento. Carlos afirmou que no *Campus* Dourados já houve uma tentativa frustrada de organização interna para garantir o afastamento, e considerou a possibilidade de futuramente haver um afastamento de fluxo contínuo, com poderes dos *campi*, mas que no momento o edital deve garantir credibilidade institucional para a anuência do afastamento, ou não. Danilo citou um exemplo do edital do *Campus* Parnamirim, Rio Grande do Norte. Walterisio considerou alguns critérios que possibilitem um acordo mútuo entre servidor e instituição, desde que possua respaldo legal da contribuição. Pedro sugeriu colocar como encaminhamento a aprovação do Edital com contribuições e parecer jurídico da análise do retorno parcial e critérios elencados. A presidente solicitou o compartilhamento do documento para melhoria das contribuições e posterior análise jurídica das sugestões. Pedro afirmou que haverá o compartilhamento do documento por dois dias, e solicitou que todos os *campi*, informem o número de vagas. Carlos considerou o documento do *Campus* Parnamirim bastante interessante, pois se refere a apenas um *campus*, sendo bem conciso. Elaine concordou na possibilidade de aplicação futura destes editais. Izidro questionou o sistema de pontuação e classificação. A presidente solicitou que Pedro encaminhe os esclarecimentos sobre este ponto. **IV – Encerramento.** Nada mais havendo a tratar, às treze horas e vinte e cinco minutos, a presidente declarou encerrada a 9ª Reunião Extraordinária do Colégio de Dirigentes, da qual

eu, Silvia Aratani Marinho, secretária *ad hoc* deste Conselho, lavrei a presente ata que vai assinada por mim, pela presidente e pelos demais membros presentes do Colégio de Dirigentes do IFMS.

Documento assinado eletronicamente por:

- **Joao Massuda Junior, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 03/09/2020 21:42:18.
- **Claudia Santos Fernandes, PRO-REITOR - CD2 - PROEN**, em 03/09/2020 15:40:38.
- **Silvia Aratani Marinho, ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO**, em 03/09/2020 15:31:28.
- **Carlos Vinicius da Silva Figueiredo, DIRETOR GERAL - CD2 - DR-DIRGE**, em 02/09/2020 08:50:47.
- **Sirley da Silva Rojas Oliveira, DIRETOR GERAL - CD2 - JD-IFMS**, em 01/09/2020 10:08:35.
- **Danilo Ribeiro de Sa Teles, PRO-REITOR - CD2 - PROPI**, em 31/08/2020 15:51:57.
- **Paula Luciana Bezerra da Silva Fernandes, PRO-REITOR - CD2 - PROEX**, em 31/08/2020 11:07:22.
- **Angela Kwiatkowski, DIRETOR GERAL - CD2 - CX-DIRGE**, em 31/08/2020 08:50:19.
- **Wanderson da Silva Batista, DIRETOR GERAL - CD2 - CB-IFMS**, em 29/08/2020 08:54:53.
- **Paulo Ricardo dos Santos Gomes, ASSESSOR DE COMUNICACAO - CD3 - ASCOM**, em 29/08/2020 01:32:04.
- **Matheus Bornelli de Castro, DIRETOR GERAL - CD2 - NV-DIRGE**, em 28/08/2020 19:42:42.
- **Dejahyr Lopes Junior, DIRETOR GERAL - CD2 - CG-IFMS**, em 28/08/2020 14:33:55.
- **Hilda Ribeiro Romero, DIRETOR GERAL - CD2 - AQ-DIRGE**, em 28/08/2020 09:19:40.
- **Diego Henrique Pereira de Viveiros, PRO-REITOR - CD2 - PROAD**, em 28/08/2020 09:06:12.
- **Marcio Jose Rodrigues Amorim, DIRETOR - CD3 - CREAD**, em 28/08/2020 09:03:06.
- **Carlitos Fioravante Vieira de Oliveira, DIRETOR - CD3 - DIRTI**, em 28/08/2020 08:54:57.
- **Walterisio Goncalves Carneiro Junior, DIRETOR GERAL - CD2 - TL-IFMS**, em 28/08/2020 08:53:29.
- **Izidro dos Santos de Lima Junior, DIRETOR GERAL - CD2 - PP-DIRGE**, em 28/08/2020 08:40:26.
- **Claudio Zarate Sanavria, DIRETOR GERAL - CD2 - NA-DIRGE**, em 28/08/2020 08:37:07.
- **Elaine Borges Monteiro Cassiano, REITOR - CD1 - IFMS**, em 28/08/2020 08:05:04.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 27/08/2020. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifms.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 141923

Código de Autenticação: 020a515027

