

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

RAYRA GABRIELLY RODRIGUES CARDOSO SERAFIM

CAGEPAR - UMA ANÁLISE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM UMA
AUTARQUIA MUNICIPAL DE REGIME ESPECIAL

MATINHOS

2022

RAYRA GABRIELLY RODRIGUES CARDOSO SERAFIM

CAGEPAR - UMA ANÁLISE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM UMA
AUTARQUIA MUNICIPAL DE REGIME ESPECIAL

Artigo apresentado ao curso de Bacharelado em
Administração Pública da Universidade Federal do
Paraná – Setor Litoral, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Administração
Pública.

Orientadora: Prof^a Dr^a Mariana Bettega Braunert

MATINHOS

2022

RESUMO

O presente artigo analisa as condições e relações de trabalho em uma autarquia municipal responsável pela prestação de serviços de abastecimento de água e saneamento básico no litoral do Paraná, a CAGEPAR. Nosso objetivo é contribuir, a partir de uma perspectiva empírica, para um maior conhecimento dos reais dilemas e dificuldades enfrentados pelos trabalhadores do setor público brasileiro, em sua prática cotidiana de trabalho. Com base em entrevistas realizadas com servidores da CAGEPAR, identifica-se que apesar dos mesmos possuírem estabilidade no cargo e salários adequados, também enfrentam uma série de dificuldades, como a falta de estrutura física apropriada para a realização das suas atividades e de cursos de capacitação profissional. Outro aspecto negativo apontado pelos servidores foi a excessiva interferência política na agência, que leva, entre outros problemas, à ocupação de cargos de chefia por profissionais não qualificados tecnicamente.

Palavras-chave: Relações de trabalho; setor público; CAGEPAR

1 INTRODUÇÃO

O setor público brasileiro emprega, atualmente, cerca de 11,9 milhões de trabalhadores¹, o que corresponde a pouco mais de 15% do total de ocupados formalmente no conjunto da economia. Com o aumento do desemprego e a degradação do mercado de trabalho no setor privado, a busca por carreiras na área pública aumenta, principalmente em virtude da estabilidade assegurada aos trabalhadores do setor público, que constitui um forte atrativo.

Apesar disso, pouco se conhece sobre os reais dilemas, particularidades e desafios da gestão do trabalho no setor público, em função da relativa escassez de pesquisas científicas que tenham como objeto essa categoria de trabalhadores, que é bastante heterogênea.

Visando suprir essa lacuna e contribuir nesse sentido, o presente artigo tem como objetivo geral analisar as condições e relações de trabalho em uma autarquia municipal de regime especial, a CAGEPAR – Central de Água, Esgoto e serviços Concedidos do Litoral do Paraná. Os objetivos específicos da nossa pesquisa são

¹ Dados da PNAD Contínua do terceiro trimestre de 2021.

caracterizar a companhia, descrever as condições gerais de trabalho e identificar quais são os principais problemas das condições de trabalho e da gestão da autarquia do ponto de vista dos seus servidores.

Para tanto, foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa, entrevistando 4 trabalhadores da referida companhia.

Acredita-se que a pesquisa é relevante por permitir conhecer de forma mais profunda a realidade do serviço público brasileiro no âmbito municipal, bem como os principais dilemas, desafios e problemas enfrentados por seus servidores no cotidiano de trabalho.

A Agência reguladora municipal CAGEPAR - Central de água, esgoto e serviços concedidos do litoral do Paraná foi escolhida como objeto de estudo em decorrência de uma experiência pessoal, a qual vivenciei no período de março de 2018 a março de 2020, quando atuei na agência como estagiária. Essa experiência foi enriquecedora, e me permitiu conhecer o funcionamento da administração pública na prática, da mesma forma que também foi responsável por despertar o meu interesse em realizar a presente pesquisa.

O artigo está organizado da seguinte forma: após uma breve caracterização da companhia pesquisada, discorre-se sobre os aspectos metodológicos da pesquisa e na sequência, segue para a apresentação e discussão dos resultados, fazendo os diálogos que é considerado pertinente com a literatura acerca do tema. Apresenta-se, por fim, as considerações finais.

2 BREVE HISTÓRICO E CARACTERIZAÇÃO DA CAGEPAR

A antiga Companhia de Água e Esgoto de Paranaguá, também conhecida como CAGEPAR, foi fundada em dezembro de 1965. Uma empresa de economia mista, considerada de porte médio, onde mais de 300 pessoas faziam parte do corpo de funcionários e colaboradores. Inicialmente, a empresa era totalmente responsável pelo gerenciamento e operação de sistemas de abastecimento de água e de esgotamento sanitário de todo o Município, inclusive de Alexandra, que na época não era considerada um distrito, e também a área rural que contemplava as duas comunidades da Ilha do mel: Brasília e Encantadas.

A CAGEPAR vinha sentindo prejuízos em seu financeiro, visto que o valor arrecadado era inferior ao valor que era necessário para investimentos e para uma prestação de serviço de qualidade, por isso a CAGEPAR subconcedeu seus serviços para uma concessionária.

Em 1997 foi celebrado o contrato com a empresa Águas de Paranaguá, a partir de um processo licitatório, que subconcedeu a prestação dos serviços da CAGEPAR para a empresa ÁGUAS DE PARANAGUÁ/SA, que ficou responsável pelo abastecimento do Município de Paranaguá. Enquanto isso a CAGEPAR ficou responsável pela prestação de serviço na Alexandra, onde possuía uma estação de tratamento de água, e na Ilha do Mel, onde possuía duas estações de tratamento, uma em Brasília e a outra em Encantadas.

Alguns problemas foram surgindo no decorrer do tempo, como por exemplo, a inadimplência por partes de cidadãos que tinham algum contato ou vínculo político, que também incentivaram outras pessoas a não efetuar os pagamentos à Companhia, fazendo com que a arrecadação fosse menor do que o esperado. Portanto, visto que o valor arrecadado era inferior ao valor que era necessário para investimentos e para uma prestação de serviço de qualidade, o prefeito Mário Roque, a favor da privatização do serviço de Abastecimento e Saneamento do Município, mobilizou-se para transformar a Companhia em uma Agência Regulatória, que atuaria somente na regulação e na fiscalização dos serviços, e passaria totalmente a prestação dos serviços para uma Concessionária. O que conseguiu realizar no ano de 2012, transferindo a prestação de serviço na Ilha do Mel e na Alexandra que ainda era da CAGEPAR para a concessionária CAB ÁGUA DE PARANAGUÁ,

Para os funcionários da CAGEPAR foi disponibilizado um programa de demissão voluntária, um processo seletivo realizado pela CAB, onde os funcionários que foram aprovados continuaram desenvolvendo suas atividades. Durante essa transição, foi firmado um acordo entre a CAGEPAR e a CAB, onde a CAB ofereceu uma estabilidade de dois anos aos funcionários, e a CAGEPAR cedeu todos os equipamentos, visto que, em função dessa transição não teriam mais utilidade para a mesma.

No decorrer desse tempo, enquanto não reconhecida como uma agência, a CAGEPAR ficou atuando apenas na fiscalização da prestação desses serviços, no que totalizou três anos de espera.

Foi então que em 23 de Novembro de 2015, a ideia que partiu da gestão do Prefeito Mário Roque, foi executada já na gestão do então Prefeito Edison Kersten, quando a Companhia de Água e Esgoto de Paranaguá foi transformada em Autarquia de regime especial por força de Lei Complementar nº 181, sendo reconhecida como uma Agência Reguladora, podendo exercer as suas atribuições com independência decisória, sendo dotada de autonomia administrativa, orçamentária e financeira, com a finalidade de dar cumprimento às políticas e desenvolver ações voltadas para a regulação, o controle e a fiscalização dos sistemas de abastecimento de água, esgotamento sanitário, limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos, drenagem e manejo das águas pluviais urbanas do Município de Paranaguá.

A partir disso, ficou também possível em atender outros Municípios do litoral do Paraná, através de contratação e convênios. Sendo assim, a partir dessa data, a companhia passou a ser chamada Central de Água, Esgoto e Serviços concedidos do Litoral do Paraná, mantendo sua sigla original CAGEPAR².

Em dezembro de 2015, durante uma assembleia extraordinária, os colaboradores da CAGEPAR se reuniram para discutir questões legais e indenizatórias das transições, tais como indenizações trabalhistas e demais questões de ordem societária.

Conforme a transição e a redução de funcionários, a CAGEPAR realizou um concurso público a fim de fortalecer sua atuação como agência e começar se reestruturar. O concurso aconteceu em setembro de 2016 e contratou profissionais da área de biologia, engenharia, direito, tecnologia da informação, auxiliar administrativo e serviços gerais.

Atualmente, a companhia conta com 16 servidores públicos, sendo 13 ocupantes de cargos efetivos e 3 de cargos comissionados, conforme quadro a seguir:

² Informações recolhidas através de entrevistas com os funcionários da Companhia em 2019 na ocasião do relatório de estágio.

QUADRO 1 – CARGOS EFETIVOS E COMISSIONADOS DA CAGEPAR

Cargos efetivos	Advogado
	Auxiliar administrativo
	Auxiliar de fiscalização
	Auxiliar de serviços gerais
	Biólogo
	Contador
	Diretor de normatização
	Diretor geral
	Economista
	Engenheiro ambiental
	Engenheiro civil e sanitarista
	Secretaria
	Técnico de saneamento
Cargos comissionados	Diretos de administração e finanças
	Diretor de fiscalização
	Ouvidor

FONTE: Portal da Transparência da CAGEPAR³

Os servidores públicos ocupantes de cargos efetivos são contratados pelo regime estatutário, mediante prestação de concurso público e possuem estabilidade no cargo após três anos de efetivo exercício (art. 41, Constituição Federal)

Já os cargos comissionados são de livre provimento e exoneração, isto é, acessíveis sem concurso público e providos por nomeação política, podendo ser ocupados por indivíduos sem qualquer relação permanente com o Estado (MAZZA, 2021).

A Companhia não possui trabalhadores contratados temporariamente nem terceirizados, e atualmente possui 4 estagiários de nível superior, contratados através de convênio com a Secretaria Municipal de Trabalho, Emprego e Assuntos sindicais, conforme informações obtidas nas entrevistas realizadas.

³ Disponível em: < <https://cagepar.atende.net/?pg=transparencia#!/grupo/4/item/2/tipo/1>>. Acesso em 25 mar. de 2022.

3 METODOLOGIA

Para cumprir com os objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa de caráter qualitativo, já que o intuito é compreender de forma mais aprofundada a realidade das condições e relações de trabalho da CAGEPAR. Sobre a pesquisa qualitativa, Gil (2021) explica que:

Sua utilização não se deve a uma opção preferencial pelos procedimentos qualitativos, mas à dificuldade para obtenção de resultados quantitativos em determinados campos. É o que ocorre quando se busca, por exemplo, conhecer a essência de um fenômeno, descrever a experiência vivida de um grupo de pessoas, compreender processos integrativos ou estudar casos em profundidade. O que se busca com a pesquisa qualitativa é, mediante um processo não matemático de interpretação, descobrir conceitos e relações entre os dados e organizá-los em um esquema explicativo. Trata-se, portanto, de uma modalidade de pesquisa de caráter essencialmente interpretativo (GIL, 2021, p. 15).

A principal técnica empregada foi a realização de entrevistas em profundidade com trabalhadores da CAGEPAR. A entrevista, segundo Lakatos (2021, p. 101), “é uma forma de conversa que se dá em um encontro entre duas pessoas, em que uma, estimulada por questionamentos do entrevistador, fornece informações a respeito de determinado assunto”.

Foi elaborado um roteiro semiestruturado de entrevista (que segue em anexo) que continha questões que foram agrupadas em 5 grandes “blocos”: trajetória profissional, condições de trabalho, relações interpessoais, segurança e estabilidade no emprego e satisfação com o trabalho.

De posse desse roteiro, foram dois os critérios utilizados para estabelecer a escolha dos entrevistados. O primeiro, foi selecionar trabalhadores de áreas distintas, para que permitisse captar a experiência individual em diversos setores da companhia. O segundo critério, foi o período de atuação que os servidores possuem na CAGEPAR, para buscar equilíbrio entre servidores que estão há anos no serviço público e os que ingressaram na companhia recentemente.

Em virtude de o meu estágio ter sido realizado na companhia, o contato com os servidores para solicitar a entrevista foi de forma acessível. Todos foram muito receptivos e demonstraram prazer em colaborar com a pesquisa.

A única dificuldade identificada, foi a de alinhar um horário com os servidores, uma vez que possuíamos o mesmo expediente de trabalho e nossos horários na maioria das vezes conflitavam.

Para que os entrevistados se sentissem confortáveis em conceder a entrevista, elas foram realizadas em um ambiente diferente ao do local de trabalho. Portanto, os lugares foram definidos à preferência de cada um, e foram agendadas com antecedência por mensagem via whatsapp.

Ao total, foram realizadas 4 entrevistas. Todas aconteceram de forma presencial, com duração média de 15 a 30 minutos cada uma, e foram posteriormente transcritas e analisadas para compor este trabalho. Ademais, todas as informações utilizadas nesse artigo foram adquiridas através da vivência com os servidores durante a realização do estágio.

Para garantir o anonimato dos entrevistados, todos serão identificados no decorrer desta pesquisa como servidor 1, servidor 2, servidor 3 e servidor 4. Embora tenham sido entrevistados servidores do sexo masculino e feminino, todos serão identificados como “servidor” e será evitado fazer menção ao cargo que ocupam, pois como a companhia é pequena a menção ao sexo e ao cargo poderiam levar facilmente a uma identificação dos entrevistados.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 AS CONDIÇÕES GERAIS DE TRABALHO NA CAGEPAR E AS DEMANDAS POR MELHOR ESTRUTURA FÍSICA E CURSOS DE CAPACITAÇÃO

Os servidores da CAGEPAR ingressaram na agência através de concurso público e estão submetidos ao regime estatutário, como já dito acima.

A jornada de trabalho varia de acordo com o que foi estabelecido no edital do concurso de cada um dos servidores, sendo que alguns tem um expediente de 6 horas, enquanto outros de 8 horas.

Todos possuem remuneração fixa, além de benefícios como vale refeição e auxílio saúde; exceto aqueles servidores que possuem alguma função comissionada e recebem gratificação pela sua atuação. Os salários são relativamente bons, chegando a quase R\$ 8.000 para profissionais de nível superior e passando de R\$

10.000 para os que ocupam cargos de diretoria, conforme foi identificado no Portal Transparência.

A respeito de horas extras, a CAGEPAR não permite que os servidores trabalhem a mais do que o estipulado em sua carga horária, e mesmo que isso pudesse acontecer, não há uma remuneração extra por horas trabalhadas ou compensação como banco de horas.

Com relação à estrutura física da CAGEPAR, todos os servidores afirmaram que a estrutura física da companhia é ruim. Não há salas separadas ou individuais para os setores que precisam de uma concentração maior e a companhia possui um único banheiro para 16 servidores usarem, além de não disponibilizar materiais adequados. Todos os servidores entrevistados afirmaram que precisam levar seu notebook de uso pessoal para poder desenvolver suas funções profissionais durante o expediente, gerando certa frustração, como é possível identificar no relato a seguir do servidor 3:

Primeiro que você não tem uma estrutura boa de trabalho, quando tudo gira hoje, por exemplo, na questão de computadores. Você tem que trazer computador de casa para trabalhar, a internet cai e você tem que comprar uma internet plugada pra continuar trabalhando. Se você precisa ir ao banheiro... agora só estamos com um banheiro sabe, então tem que ir lá no administrativo pegar uma chave porque é de uso comum de todos, isso é muito complicado. (Entrevista nº 3, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 01 de Abril de 2022).

Já o servidor 4, quando foi questionado se considerava a estrutura física da CAGEPAR como boa, reage de forma bem negativa e relata a dificuldade que enfrenta todas as vezes que chega até o seu local de trabalho e precisa adequar seu material pessoal ao seu ambiente de profissional:

É horrível, nem uma coisa e nem outra. Isso afeta bastante, desde a hora que eu saio de casa, que eu preciso levar meu material, como meu notebook pessoal que eu levo todo dia e trago todo dia, porque a gente não tem equipamento de trabalho, a gente não tem segurança do trabalho. São situações difíceis, por exemplo, eu chego no meu trabalho uma hora da tarde, mas até instalar e conectar meu computador, aí eu vou começar a trabalhar uma hora e meia, e pra quem tem que trabalhar seis horas, meia hora já foi. São coisas que acabam desgastando. (Entrevista nº 4, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 01 de abril de 2022).

Nesse sentido, o servidor 1 também afirmou que “A estrutura é bem precária, precisa de uma reforma urgente no prédio, de computadores para servidores...”

(Entrevista nº 1, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 17 de fevereiro de 2022).

Quanto a cursos e treinamentos, todos os entrevistados afirmaram nunca terem participado de nenhum curso ou treinamento ofertado pela CAGEPAR como um incentivo para o desenvolvimento técnico de suas funções, e que essa evolução profissional fica a critério do interesse de cada servidor buscar seus próprios aperfeiçoamentos: “O problema do serviço público é oferecer pouca capacitação e cursos pra você aperfeiçoar a melhorar, vai muito à raça de cada servidor.” (Entrevista nº 3, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 01 de abril de 2022).

Observa-se inclusive certa frustração do servidor 4 quanto à falta de capacitação:

Eu acho muito insatisfatório a situação da CAGEPAR hoje, com relação ao que é exigido, a falta de você conseguir se especializar e se atualizar pra exercer a função, porque você precisa desse tempo pra ler e assimilar e na CAGEPAR não existe esse tempo. (Entrevista nº 4, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 01 de abril de 2022).

O mesmo servidor relatou que a Prefeitura de Paranaguá estava oferecendo uma capacitação no momento da entrevista, mas os trabalhadores da companhia foram “excluídos” por serem da administração pública indireta:

Nós temos a prefeitura que faz todo o orçamento do município, mas que não tem um planejamento. Por exemplo, hoje o município está fazendo uma capacitação, e ela não chama todos os servidores municipais para essa capacitação... Eu falo que a Prefeitura é aquele pai que teve um filho, mas não reconhece o filho que tem. “Eu vou fazer uma capacitação, mas só pra quem ta aqui comigo. Ah mas você faz parte da adm direta ou indireta?” A gente é uma adm indireta, então pra gente não tem essa capacitação. Há uma exclusão. (Entrevista nº 4, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 01 de abril de 2022)

Sobre o ritmo de trabalho, não houve consenso entre os trabalhadores entrevistados, pois alguns afirmaram que o ritmo é tranquilo enquanto outros relataram oscilações, afirmando que em alguns períodos do mês há pressões e que a demanda é maior.

O servidor 3, atualmente também constitui a comissão de licitação como um dos membros, relata que sua rotina é cansativa e nada simples, e que no momento a sua atuação na comissão é mais exaustiva que suas atividades no cargo ao qual é efetivo:

Já houve momentos no setor XXX que já foi muito puxado... porque ela tem uma demanda muito grande quando tem obras grandes na cidade que envolve saneamento básico, ou questões que violem leis ambientais, que aí toda a população corre para nós. Mas hoje a comissão é mais exaustiva. (Entrevista nº 3, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 01 de abril de 2022).

O servidor 4 também afirmou considerar seu ritmo de trabalho intenso, uma vez que ele é submetido a prazos.

Ou seja, dos relatos transcritos até o momento, é possível aferir que embora os servidores da CAGEPAR realizem um trabalho sujeito a prazos e que em alguns momentos possui ritmo intenso, os mesmos não possuem estrutura física adequada para realizar suas atividades, tampouco lhes são oferecidos cursos de capacitação que os instrumentalizem para melhor exercer suas funções.

Acerca desse aspecto, cabe lembrar que o atual discurso hegemônico de gestão de pessoas para o setor público aponta que a solução para o aprimoramento da prestação de serviços públicos seria a incorporação de métodos de gestão típicos do setor privado, que visam o aumento da produtividade, com foco no discurso em prol da busca pela eficiência e pelo bom desempenho. Paes de Paula (2005) explica que a aplicação desse modelo no Brasil foi idealizado na década de 1990, pelo então ministro Bresser-Pereira:

No que se refere à dimensão cultural, Bresser-Pereira aponta a necessidade de transformar a 'cultura burocrática' do Estado em 'cultura gerencial'. Para o autor, caberia aos administradores públicos explorar a dimensão gestão, colocando em prática novas ideias gerenciais para oferecer um serviço público de melhor qualidade e de menor custo do 'cidadão-cliente', termo cunhado por Bresser-Pereira, que gerou polêmica pela sua aproximação da lógica de mercado. Essa transformação ocorreria pela utilização das ideias e ferramentas de gestão mais recentes do setor privado 'criticamente adaptadas' ao setor público" (PAES DE PAULA, 2005, p. 130.)

Sobre a reforma gerencial, Ribeiro e Mancebo (2013, p. 196) apontam que "o princípio básico era tornar a administração pública brasileira mais flexível, eficiente,

com serviços de melhor qualidade e custos reduzidos, em contraposição à administração burocrática, caracterizada como rígida, hierarquizada, autocentrada, onerosa, pesada, ineficiente e prestadora de maus serviços”.

Alexandrino e Paulo (2019) também ressaltam a incorporação de métodos de gestão típicos do setor privado como característica da administração pública gerencial, orientada pela noção de eficiência:

A ideia básica é que os controles a que está sujeita a administração pública, e os métodos de gestão que utiliza, acarretam morosidade, desperdícios, baixa produtividade, enfim, grande ineficiência, em comparação com a administração de empreendimentos privados. Propõe-se, por essa razão, que a administração pública se aproxime o mais possível da administração das empresas do setor privado. É esse modelo de administração pública, em que se privilegia a aferição dos resultados, que se identifica com a noção de ‘administração gerencial’, a qual tem como postulado central exatamente o princípio da eficiência (ALEXANDRINO, PAULO, 2019, p. 259).

Para Siqueira e Mendes, a incorporação de técnicas de procedimentos de gestão do setor privado está associada, no discurso dominante, à noção de modernização do Estado:

Ao se falar em modernização do Estado, depara-se com a ênfase dada em especial à construção de arcabouço gerencial que permita trazer do setor privado inspirações de técnicas e procedimentos administrativos que possam estabelecer um governo mais eficiente e eficaz, ou seja, que esteja preocupado com o aumento constante da produtividade e com a obtenção de resultados relevantes para a população (SIQUEIRA; MENDES, 2009, p. 242).

Os autores enfatizam ainda que “a gestão privada é percebida como sendo a principal solução para o Estado e para o terceiro setor. Apenas existiria a efetivação do processo de modernização no momento e que a lógica do setor privado estivesse presente” (SIQUEIRA; MENDES, 2009, p. 243).

Analisando criticamente a proposta do modelo gerencial, Siqueira e Mendes entendem, assim como outros autores (por exemplo, Azevedo & Loureiro, 2003), que o aprimoramento da gestão pública não pode passar pela mera “importação” dos métodos de gestão típicos do setor privado para o setor público de maneira acrítica e sem considerar suas especificidades.

Seguindo essa perspectiva, nos parece importante que a busca pela melhora na gestão pública passe por uma análise e avaliação dos reais problemas do serviço

público brasileiro. Nesse sentido, a julgar pela realidade por nós analisada, qual seja, a dos servidores da CAGEPAR, antes de pensar na implementação de técnicas que visem o aumento da produtividade no setor público, alguns problemas elementares precisam ser enfrentados, como a disponibilização de estrutura e equipamentos adequados para a realização do trabalho, e, sobretudo, a oferta de cursos de aperfeiçoamento e capacitação técnica aos servidores.

4.2 “NA POLÍTICA AS PESSOAS NOS JULGAM POR ELAS MESMAS”: AS INFLUÊNCIAS POLÍTICAS NA CAGEPAR NA VISÃO DOS SERVIDORES

Como uma agência reguladora, a CAGEPAR deveria ser um órgão independente do Executivo e da empresa responsável pela prestação do serviço, porém, quando os servidores entrevistados foram questionados se a agência é regida mais por critérios técnicos ou por influência política, todos afirmaram haver muita influência política, e que essa sobressai em relação os critérios técnicos, como é possível perceber no relato do servidor 4:

Com certeza é política, Para dizer que é critério técnico, é quando você tem um corpo técnico trabalhando, do meu ponto de vista. Então quando você pergunta se é uma questão política, é sim uma questão política, porque quem está ali é um cargo político, vai ver você como alguém da política, quem é você, o que você faz... Na verdade pouco se pensa na área técnica, é pensado mais com quem você tá envolvido, politicamente falando. (Entrevista nº 4, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 01 de abril de 2022).

Inclusive, no relato do servidor 3, há um incomodo quanto à influência política dentro da agência e as consequências que isso traz, como por exemplo, nomear pessoas em cargos de diretorias, que não possuem conhecimento específico para essa competência, prejudicando o desenvolvimento da agência:

Existe interferência política e muito. Os critérios técnicos são a última questão, talvez não a última, mas não é levado tão a sério. E os interesses políticos ou interferências políticas sem nenhum cunho técnico atrapalha bastante o desempenho da agência. Os cargos chaves de diretorias geralmente são ocupados com pessoas com baixíssima capacitação técnica para aquela função. Isso é péssimo. Eu acho que não teria problema ser um diretor através de um cargo comissionado desde que ela tivesse um conhecimento naquela área. O problema é quando aparece alguém de paraquedas e é completamente analfabeto daquele assunto ou função.

(Entrevista nº 3, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 01 de abril de 2022).

O entrevistado nº 1 também considera como um dos principais problemas da companhia a falta de pessoas qualificadas para exercer cargos de chefia, como relata:

A desvantagem é não ter diretorias técnicas, como por exemplo, no privado, a pessoa só ocupa um cargo ou uma vaga porque ela tem conhecimento e é capacitada para exercer a função, e no serviço público como falei, são cargos rotativos e não tem conhecimento na área. (Entrevista nº 1, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 22 de fevereiro de 2022).

Assim como o servidor 1, o servidor 4 também considera uma grande desvantagem em relação à iniciativa privada, os cargos de comissão de chefias serem ocupados por pessoas que não são qualificadas profissionalmente para tal e que conseguem obter esse cargo por meio de afinidade política:

Hoje em dia as pessoas são colocadas na posição de comissionados e de chefias não por capacidade técnica, mas por evolução dentro do palanque e campanhas, isso é muito prejudicial pra administração pública, o que não acontece no celetista. (Entrevista nº 4, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 01 de abril de 2022).

Além da ocupação de cargos de direção por pessoas pouco qualificadas, um aspecto bastante mencionado pelos entrevistados foi a instabilidade e mesmo o medo gerado entre os servidores pela troca de gestão que ocorre a cada 4 anos. Acerca desse aspecto, o servidor 1 relatou:

Como é uma indicação política, se entra, por exemplo, um prefeito com uma visão totalmente diferente e nomear uma pessoa que tenha uma visão diferente também, eles vão querer fazer mudanças, não de pessoal porque não dá, mas tipo "a partir de hoje a gente vai trabalhar assim", passar a cobrar mais, ou cobrar menos (...) E o pessoal que tá ali, como teve eleição ano passado, tinha uns que tinham muito medo de trocar a diretoria, tipo como se fosse vir um monstro de diretor, então eles tinham medo. (Entrevista nº 1, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 17 de fevereiro de 2022).

Semelhantemente, o servidor 4 que já presenciou diversas trocas de gestão, também afirmou o quanto isso afeta os servidores e a falta de continuidade é, na sua opinião, prejudicial para a administração pública:

Com certeza, porque para quem está como efetivo, você tem que se adaptar ao ritmo de cada gestor que entra. Então tem gestores que entram e tem uma dinâmica de trabalho, tem gestores que vão confiar no teu trabalho, tem gestores que por questões políticas não vão confiar, entendeu? Eu acho que essa falta de continuidade é prejudicial pra toda a administração pública (Entrevista nº 4, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 01 de abril de 2022).

Para o servidor 3, que atua diretamente na área técnica da agência, algo que muito o preocupa é a rotatividade das chefias e principalmente quando as mesmas assumem um cargo e não dispõem um conhecimento técnico, deixando os servidores sem um norte para onde direcionar suas atividades. Para ele, seria de extrema importância ter chefias com formação ou experiência técnica para atuar na área. Indagado sobre os principais problemas da CAGEPAR, ele respondeu:

Como já repeti pra você ver que não estou mentindo, seria a estrutura física do ambiente, como o prédio ser mais decente, ter banheiros, ter uma sala com um computador... E possuir chefia com conhecimentos técnicos. No meu departamento eu levo sorte que a diretoria tem um conhecimento técnico, mas também é rotativo, daqui a pouco ela sai, e quem vem depois é que é minha preocupação (Entrevista nº 3, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 01 de abril de 2022).

Um problema muito comum relato pelos trabalhadores da CAGEPAR foi a questão do assédio moral, pois 3 dos 4 trabalhadores entrevistados relataram já terem sofrido assédio moral e condutas abusivas em seu ambiente de trabalho, tanto por parte de chefias quanto de colegas. Em um dos relatos obtidos, o assédio aparece relacionado justamente à mudança de política e consequente desconfiança gerada em relação a trabalhadores que possuíam cargo de chefia na gestão anterior:

(...) Mas eu já estive numa chefia que existia assédio moral. Na época mudou a política, e como a gente já foi cargo de chefia, a chefia que entrou fez uma auditoria porque começaram a achar que a gente tinha desviado dinheiro e fizeram um levantamento. E daí surge toda uma questão que se a gente fosse levar isso pra um assédio moral, se eu fosse entrar na justiça contra a CAGEPAR eu teria ganhado um bom dinheiro, mas eu não quis mexer nisso. Na política as pessoas nos julgam por elas mesmas, e como existe essa situação que um político entra com uma chefia numa gestão, eles acham que você pode estar colaborando com um desvio, seja na parte de licitação, seja na parte contábil. Na época eu fiquei numa sala que não tinha telefone, não tinha computador, não tinha nada, só tinha uma porta. E foi uma soma, em parte dos colegas e em parte da nova chefia da época (Entrevista nº 4, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 01 de abril de 2022).

O servidor 4 relatou inclusive já ter visto colega pedir demissão por uma espécie de “medo” do que poderia acontecer na mudança de gestão: “Eu já vi um colega pedir demissão, não digo que foi por assédio moral, mas acredito que ele visualizou o que ia acontecer na mudança de gestão e ele pediu a conta por conta dessa mudança de gestão” (Entrevista nº 4, realizada com trabalhador da CAGEPAR em 01 de abril de 2022).

Dos relatos acima transcritos observa-se, portanto, que os servidores da CAGEPAR possuem uma visão bastante negativa acerca das interferências políticas dentro da agência, principalmente porque isso leva à ocupação de cargos de direção por pessoas com pouca qualificação técnica, além de gerar descontinuidade no trabalho, insegurança e instabilidade entre o corpo técnico em relação às mudanças na direção da companhia, e até mesmo, em situações limites, levar à práticas de assédio moral, como relatado.

Relativamente a esse aspecto, acredita-se que não cabe aqui reforçar uma visão dicotômica entre “técnica” e “política, que acaba por prevalecer não apenas no senso comum mas também entre muitos estudiosos, que possuem uma visão “benigna” dos técnicos e “maligna” dos políticos (ABRÚCIO; LOUREIRO, 2018). A política e a técnica acabam sendo analisadas muitas vezes como esferas opostas e conflitantes, de forma polarizada e ressaltando-se a antiga ideia de que políticos decidem e burocratas executam, como agentes técnicos e neutros, o que é insuficiente para entender a realidade da direção pública contemporânea (OLIVIERI, 2011; ABRÚCIO; LOUREIRO; PACHECO, 2010; BONIS; PACHECO, 2010).

Acerca da politização da gestão pública, Lopez (2015) afirma que o debate político traz à baila, recorrentemente, a discussão sobre a politização da gestão pública e seus efeitos sobre a qualidade e a eficiência das políticas públicas, o que ocorre quase sempre em tom negativo. Porém, segundo o autor,

Este debate é atravessado pelo calor das disputas políticas e interesses partidários e corporativos não explicitados, que não contribui para dimensionar e avaliar de modo realista quais são as características e padrões de articulação entre burocracia e política na alta gestão, as concessões da técnica à política e da política à técnica, e quando ambas caminham ou deveriam caminhar de mãos dadas (LOPEZ, 2015, p. 7)

Lopez ressalta ainda os cargos em confiança como um espaço de conexão intrínseca entre política e burocracia e esclarece que há duas posições no debate sobre a relação entre burocracia de nomeação discricionária e política no Brasil: uma que considera o espaço destinado ao livre provimento como excessivamente amplo e indevidamente politizado, o que geraria ineficiência e descontinuidade administrativa; e outra, mais “otimista”, que sustenta que as nomeações discricionárias constituem canal relevante para atrair bons quadros dirigentes à alta burocracia e inovar nas estratégias de gestão.

No entendimento de Barbosa (2014), a visão prevalecente acerca da forma de preenchimento de cargos e funções de confiança no Brasil é bastante negativa, pois entre nós a meritocracia ainda é um critério formal e eventual em permanente disputa com o nepotismo, o fisiologismo e os privilégios corporativos:

Expressões e eufemismos do tipo "ministro da cota do presidente", "cargo ou ministério técnico", "política de reciprocidade", "é dando que se recebe", "QI (quem indica)", "entrar pela janela", "amigos do rei", "apadrinhados", "afilhados", entre outros, são utilizados frequentemente no linguajar político, organizacional e cotidiano para ilustrar as lógicas e as práticas de preenchimento, promoção e reconhecimento de cargos e funções que as pessoas julgam ser prevalecentes entre nós, tanto nas organizações públicas como privadas, e que soam, pelo menos discursivamente, de maneira condenatória. (BARBOSA, 2014, p. 81).

Bonis e Pacheco (2010, p. 319) também afirmam que a permissão da entrada de “outsiders”, isto é, profissionais não integrantes de carreiras públicas, em postos de direção no Brasil é algo tradicionalmente associado a práticas clientelistas no Estado, sendo esta ainda a visão predominante entre analistas e comentaristas políticos.

Lopez adverte, contudo, que a natureza discricionária da nomeação dos cargos comissionados não a torna naturalmente um objeto de apropriação político-partidária e explica que “a presunção de haver vínculo negativo entre nomeação baseada em escolhas discricionárias e a conexão destas com a esfera político-partidária decorre da histórica patrimonialização do Estado em nosso processo de desenvolvimento político, que se traduziu em diferentes formas de clientelismo e patronagem.” (LOPEZ, 2015, p. 12 - 13). Porém, ele afirma que “não há relação necessária, ainda que frequentemente possa haver associação entre politização, patronagem e clientelismo político” (LOPEZ, 2015, p. 23)

O autor considera que essa conexão entre nomeação e patrimonialismo acabou por retirar a legitimidade da esfera política como instância de controle e definição dos rumos das políticas públicas e seu direito de definir os nomes que exercerão o comando político dos órgãos. Esse cenário se mantém, segundo Lopez, porque carecemos de avaliação empírica sistemática sobre os efeitos da politização no serviço público, “nas diversas acepções que o termo politização possa assumir” (LOPEZ, 2015, p. 13), havendo uma lacuna de estudos sobre as relações entre a esfera política e a burocrática na América-latina como um todo.

Olivieri (2011) também aponta para o quanto a relação entre política e burocracia é tema negligenciado pela literatura nacional:

Os temas da relação entre política e burocracia e dos controles democráticos sobre a burocracia têm sido praticamente negligenciados pela literatura nacional, a despeito de sua importância para a compreensão de questões atuais como qualidade e eficiência da gestão pública, responsabilização dos governantes perante a sociedade e democratização do Estado (OLIVIERI, 2011, p. 1396)

Situando o debate de maneira crítica e sem o objetivo de reforçar estereótipos negativos relacionados ao papel da política na gestão pública, nos cabe ressaltar que ao menos no âmbito da companhia municipal objeto da presente pesquisa constatei entre os servidores entrevistados muitas críticas no que se refere às influências políticas na CAGEPAR, que gera problemas de diversas ordens para os servidores que ocupam cargos estáveis dentro da agência. Entre os principais problemas apontados estão a presença de chefias pouco capacitadas tecnicamente, a falta de continuidade na gestão e a instabilidade, bem como práticas de assédio verificadas quando ocorrem mudanças no comando da companhia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar as relações de trabalho dentro de uma agência reguladora, que inicialmente era uma empresa responsável pelo abastecimento de água na cidade de Paranaguá, e que foi transformada em autarquia municipal de regime especial no ano de 2015, através da Lei Complementar 181, intitulada CAGEPAR – Central de Água, Esgoto e Serviços Concedidos do Litoral do Paraná.

Nesta transição, os empregados públicos da antiga companhia que eram submetidos ao regime celetista, foram convertidos cargos públicos e para o regime administrativo-estatutário. Portanto, seu quadro atual é composto por servidores efetivos que obtiveram seu ingresso na companhia através de concurso público e servidores que ingressaram em cargos comissionados através de nomeação.

Através de entrevistas e conversas informais com os servidores no período da realização do estágio, é perceptível que a Cagepar vem passando por inúmeras alterações ao longo do tempo. Sua atuação como agência reguladora é recente e ainda está buscando a adaptação como um órgão que é denominado independente.

É de grande influência para que o trabalhador possua um bom ambiente de trabalho, existir um diálogo entre os trabalhadores, uma chefia competente, com experiência para atuar na área e com conhecimento técnico, local adequado para cada setor ficar acomodado e outras diversas características. Porém, muitas vezes na prática essas questões não são efetivadas.

Um aspecto muito indicado para o bom funcionamento da agência e para proporcionar boas condições de trabalho aos servidores seria o local físico, visto que a agência ainda é sediada no mesmo prédio de quando funcionava como companhia, a qual tem uma estrutura antiga e depredada, sendo este motivo, o maior descontentamento de todos os servidores entrevistados.

Algo imprescindível para que os servidores possam desempenhar suas atividades é disponibilizar equipamentos adequados para que não fiquem dependentes de seus próprios materiais. É perceptível o quanto isso é frustrante para os profissionais.

Além da falta de estrutura física e disponibilização de materiais adequados, os servidores da CAGEPAR mostraram grande insatisfação por conta da falta de oferta de cursos de aperfeiçoamento e capacitação.

Por fim, é notável o descontentamento dos servidores da CAGEPAR em relação à ocupação dos cargos comissionados por profissionais muitas vezes não qualificados, indicados por critérios meramente políticos e não técnicos. As interferências políticas na agência foram em geral avaliadas de maneira bastante negativas pelos entrevistados, por gerarem insegurança nos servidores, descontinuidade na gestão e não raro acarretarem práticas de assédio moral no trabalho.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, Fernando Luiz; LOUREIRO, Maria Rita. BUROCRACIA E ORDEM DEMOCRÁTICA: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS E EXPERIÊNCIA BRASILEIRA. In: PIRES, Roberto; LOTTA, Gabriela; OLIVEIRA, Vanessa. **Burocracia e políticas públicas no Brasil: intersecções analíticas**. Brasília: IPEA/ENAP, 2018.

ABRUCIO, Fernando Luiz; LOUREIRO, Maria Rita; PACHECO, Regina Silvia. **Burocracia e política no Brasil: desafios para o Estado democrático no século XXI**. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2010.

AZEVEDO, Clovis; LOUREIRO, Maria Rita. Carreiras públicas em uma ordem democrática: entre os modelos burocrático e gerencial. In: **Revista do serviço público**, ano 54, n. 1, p. 47 – 61, jan./mar 2003.

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. São Paulo: Método, 2019.

BARBOSA, Livia. Meritocracia e sociedade brasileira. **RAE - Revista de Administração de Empresas** | FGV-EAESP. São Paulo, v. 54, n. 1, jan-fev 2014, p. 80-85.

BONIS, Daniel de; PACHECO, Regina Silva. Nem político nem burocrata: o debate sobre o dirigente público. In: ABRUCIO, Fernando Luiz; LOUREIRO, Maria Rita; PACHECO, Regina Silvia. **Burocracia e política no Brasil: desafios para o Estado democrático no século XXI**. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2010.

GIL, Antonio C. **Como Fazer Pesquisa Qualitativa**. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2021.

LAKATOS, Eva M. **Técnicas de Pesquisa**. Disponível em: Minha Biblioteca, (9th edição). Grupo GEN, 2021.

LOPEZ, Felix. **Cargos de confiança no presidencialismo de coalizão brasileiro**. Brasília: IPEA, 2015.

MAZZA, Alexandre. **Manual de direito administrativo**. Disponível em: Minha Biblioteca, (11th edição). Editora Saraiva, 2021.

OLIVIERI, Cecília. Os controles políticos sobre a burocracia. In: **RAP – Revista de administração pública**. Rio de Janeiro, v 45, n 5, p. 395-1424, Set./out. 2011.

PAES DE PAULA, Ana Paula. **Por uma nova gestão pública**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

RIBEIRO, Carla; MANCEBO, Deise. O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI. In: **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013.

SIQUEIRA, Marcus; MENDES, Ana Magnólia. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. In: **Revista do serviço público**, Brasília, v. 60, n. 30, p. 241-250, jul./set. 2009.

ANEXO I

Eu, _____, de nacionalidade _____, RG nº: _____, profissão: _____, estou sendo convidado(a) a participar da pesquisa científica sobre as relações de trabalho na Companhia de Água e Esgotos de Paranaguá - Cagepar, orientada pela Profª Drª Mariana Bettega Braunert e realizada pela aluna Rayra Gabrielly Rodrigues Cardoso Serafim, regularmente matriculada no Curso de Bacharelado em Administração Pública da Universidade Federal do Paraná Programa – Setor Litoral.

Os dados e informações por mim fornecidos, mediante questionário e/ou entrevista, serão utilizados na pesquisa mencionada, que resultará em Trabalho de Conclusão de Curso - TCC. Estou ciente de que minha privacidade será respeitada e meu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa me identificar será mantido em absoluto sigilo, evitando a minha exposição pessoal, social ou profissional. Estou certo de que poderei interromper a entrevista a qualquer momento, solicitar a retirada de trechos da mesma ou me recusar a prestá-la.

Sei que me é garantido livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre a pesquisa e suas consequências e a tudo o que eu queira saber antes, durante e depois da minha participação.

Enfim, tendo sido orientado quanto ao conteúdo deste termo, que foi lido e compreendido, assim como a natureza e o objetivo do estudo, manifesto meu livre consentimento em participar da pesquisa, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico a receber ou a pagar por minha participação, conforme resolução nº 196/96.

Matinhos, ____ de _____ de 2022.

Pesquisado (a):

Pesquisadora:

Nome: _____

Nome: Rayra G. R. C. Serafim

Assinatura: _____

Assinatura: _____

ANEXO II

ROTEIRO DE ENTREVISTA

DADOS GERAIS

Nome completo:

Idade:

Gênero:

Escolaridade:

TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

- Qual seu cargo na Cagepar e há quanto tempo você o ocupa?
- Qual sua formação?
- Qual sua forma de contratação? (CLT, estatutário, comissionado)
- Seu ingresso na companhia foi através de concurso?
- A Cagepar já te ofertou algum tipo de treinamento ou capacitação profissional para que você pudesse exercer melhor sua função? (Cursos, visitas técnicas, etc)
- Dentro da agência, você sempre trabalhou no mesmo setor? Já exerceu uma função diferente?
- Já teve algum tipo de cargo em comissão ou função comissionada?

CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Quais são as atividades que você realiza dentro da agência? Fale um pouco sobre.
- Qual é sua jornada de trabalho diária? Costuma fazer hora extra ou levar trabalho pra casa?
- Se sim, de que forma é compensada essas horas extras? Você tem liberdade para escolher ou a Companhia é quem estabelece?
- Você recebe por horas extras ou elas são transformadas em banco de horas?
- Você considera o seu trabalho exaustivo, cansativo, estressante? O ritmo é tranquilo ou intenso?
- Quais as atividades que você realiza no seu trabalho? (Descrever sua rotina, sua dia-a-dia.)
- Sobre sua remuneração, possui um valor fixo ou variável? (Bonificações, gratificações, pagamento de horas extras).
- Como você considera a estrutura física da Cagepar: boa ou ruim? Acha que isso afeta no desenvolvimento do seu trabalho?
- A Companhia disponibiliza equipamentos e materiais adequados para que você possa exercer sua função?
- Na execução do seu trabalho, você é cobrado pelo cumprimento de metas, para apresentar bom desempenho e possuir alta produtividade? Seu trabalho é sujeito ao cumprimento de prazos?

RELAÇÕES INTERPESSOAIS

- Você observa a existência de interferências políticas dentro da Companhia ou suas ações são orientadas mais por critérios técnicos?
- Como você avalia as relações entre os trabalhadores efetivos e comissionados? São tranquilas ou existem tensões?
- Há uma boa relação entre os funcionários e as chefias dentro da agência?

- Como é a sua relação com a atual chefia? E com as chefias anteriores, como você se relacionava?
- Você possui algum problema de saúde que considera relacionado às suas condições de trabalho?
- Você já sofreu algum tipo de assédio moral ou sexual no seu trabalho? De chefia ou colegas de trabalho?

SEGURANÇA E ESTABILIDADE NO EMPREGO

- Você se considera seguro no seu emprego ou tem medo de ser mandado embora?
- Você já viu colegas serem demitidos da empresa ou pedirem demissão? Por qual motivo?
- A cada 4 anos existe mudança na Direção da Autarquia. Você acha que isso afeta os trabalhadores e a forma como o trabalho é executado? De que forma?

SATISFAÇÃO COM O TRABALHO

- Em termos gerais, como você avalia as suas condições de trabalho (em termos de remuneração, carga horária, estrutura física adequada, ritmo de trabalho, relações com os colegas e a chefia, etc.)?
- Você vê vantagens e desvantagens de ser um empregado público em relação aos trabalhadores de outras categorias?
- Em sua opinião, há algo que poderia ser melhorado?



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ATA DE REUNIÃO

ATA DE AVALIAÇÃO DA DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos quatro dias do mês de maio de dois mil e vinte dois, às dezenove horas, na sala virtual <http://encurtador.com.br/gkmHZ>, reuniu-se a banca avaliadora do trabalho de conclusão de curso, constituída pela **Profa. Dra. Daniela Resende Archanjo**, pelo **Prof. Dr. Clóvis Wanzinack**, sob a presidência da orientadora **Profa. Dra. Mariana Bettega Braunert**. O Trabalho de Conclusão do Curso de Bacharelado em Administração Pública, da estudante Rayra Gabrielly Rodrigues Cardoso Serafim, sob o título: "**CAGEPAR - UMA ANÁLISE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM UMA AUTARQUIA MUNICIPAL DE REGIME ESPECIAL**", foi **aprovada** e obteve o conceito AS. A estudante deverá efetuar as correções solicitadas pela banca e entregar a versão final em formato digital para o orientador e para a assessoria da Câmara do curso de Administração Pública, no prazo determinado pela banca.

Profa. Dra. Mariana Bettega Braunert
Orientadora

Profa. Dra. Daniela Resende Archanjo
Membro da banca avaliadora

Prof. Dr. Clóvis Wanzinack
Membro da banca avaliadora

Rayra Gabrielly Rodrigues Cardoso Serafim
Acadêmica



Documento assinado eletronicamente por **CLOVIS WANZINACK, COORDENADOR(A) DE CURSO DE GRADUACAO (CURSO DE ADMINISTRACAO PUBLICA)** - SL, em 04/05/2022, às 20:09, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **DANIELA RESENDE ARCHANJO, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 04/05/2022, às 20:15, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **MARIANA BETTEGA BRAUNERT, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 04/05/2022, às 20:17, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **RAYRA GABRIELLY RODRIGUES CARDOSO SERAFIM, Usuário Externo**, em 10/05/2022, às 20:43, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador **4461177** e o código CRC **CCEA83E3**.

Referência: Processo nº 23075.026632/2022-49

SEI nº 4461177