



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS**

**RESOLUÇÃO Nº 60/2022, CONSUNI/UFAL, de 02 de agosto de 2022.**

**REGULAMENTA O PROGRAMA DE  
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS  
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
EM EDUCAÇÃO E DOS DOCENTES,  
OCUPANTES DE FUNÇÃO GERENCIAL DA  
UFAL.**

**O CONSELHO SUPERIOR UNIVERSITÁRIO da Universidade Federal de Alagoas – CONSUNI/UFAL, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pelo ESTATUTO e REGIMENTO GERAL da UFAL, tendo em vista o que consta do Processo nº 23065.021788/2019-57 e de acordo com a deliberação tomada, por ampla maioria, na sessão ordinária mensal ocorrida em 02 de agosto de 2022;**

**CONSIDERANDO** a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

**CONSIDERANDO** a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, que institui o Plano Especial de Cargos da Cultura e a Gratificação Específica de Atividade Cultural - GEAC; cria cargos de provimento efetivo; altera dispositivos das Leis Nº 10.862, de 20 de abril de 2004, 11.046, de 27 de dezembro de 2004, 11.094, de 13 de janeiro de 2005, 11.095, de 13 de janeiro de 2005, e 11.091, de 12 de janeiro de 2005; revoga dispositivos da Lei nº 10.862, de 20 de abril de 2004; e dá outras providências;

**CONSIDERANDO** o Decreto nº 5.825 de 29 de junho de 2006, que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;

**RESOLVE:**

**CAPÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Instituir o Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação e dos ocupantes de função gerencial, técnicos-administrativos e docentes, da Universidade Federal de Alagoas – UFAL, em conformidade com as Leis 8.112/1990 e 11.091/2005, alterada pela Lei nº 11.233/2005 e regulamentada pelo Decreto nº 5.825/2006.

**Art. 2º** Para efeito desta Resolução aplicam-se os seguintes conceitos:

- I. **Desempenho:** execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante do cargo e a Universidade, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;
- II. **Avaliação de desempenho:** instrumento gerencial que permite monitoramento sistemático e contínuo da atuação do servidor, tendo como referência o Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade e como perspectivas a promoção da qualidade dos serviços públicos e a oferta de subsídios à política de gestão de pessoas para o desenvolvimento institucional e do servidor;
- III. **Servidor:** pessoa legalmente investida em cargo público;
- IV. **Cargo público:** conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional as quais devem ser investidas a um servidor;



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS**

- V. **Chefia imediata:** autoridade à qual o servidor está diretamente subordinado hierarquicamente, definida na estrutura organizacional;
- VI. **Equipe de trabalho:** grupo de pessoas que conhece e compartilha o ambiente e o processo de trabalho do servidor avaliado;
- VII. **Processos de trabalho:** conjunto de atividades integradas exercidas por um servidor ou por uma equipe de trabalho que resulta em um produto ou serviço final.

**CAPÍTULO II**  
**DOS SERVIDORES SUJEITOS À AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 3º** A Avaliação de Desempenho será aplicada:

- I. Aos servidores técnico-administrativos de cargos de provimento efetivo;
- II. Aos servidores ocupantes dos cargos em comissão e funções gratificadas de direção, chefia e assessoramento.

§1º A Avaliação de Desempenho terá efeitos na progressão de carreira ou promoção funcional do servidor.

**Art. 4º** A Avaliação de Desempenho tem os seguintes objetivos:

- I. Monitorar o desenvolvimento individual dos servidores, tendo como perspectivas a promoção da qualidade dos serviços públicos e a oferta de subsídios à política de gestão de pessoas para o desenvolvimento institucional e do servidor;
- II. Oferecer ao servidor a oportunidade de conhecer suas potencialidades e de aprimorar seu desempenho na instituição;
- III. Fornecer bases para programas de desenvolvimento e capacitação de pessoal, dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas assistenciais;
- IV. Apontar indicadores que possibilitem ações voltadas à qualidade dos processos de trabalho;
- V. Incentivar e ampliar os canais de comunicação entre as equipes de trabalho, que facilitem o relacionamento interpessoal nas equipes e gerem clima organizacional favorável;
- VI. Obter dados para a efetivação da progressão de carreira ou promoção funcional do servidor.

**CAPÍTULO IV**  
**DAS COMPETÊNCIAS**

**Art. 5º** Compete à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho (PROGEP) a coordenação, a implantação, a execução, o acompanhamento e o aperfeiçoamento da Avaliação de Desempenho, devendo ainda:

- I. Encaminhar, no prazo devido, instrumentos avaliativos aos setores de lotação;
- II. Orientar os participantes do processo de avaliação;
- III. Apurar o resultado das avaliações;
- IV. Gerar relatórios anuais sobre o processo de avaliação.

**Art. 6º** Compete à Direção das Unidades Administrativas e Acadêmicas:

- I. Coordenar e acompanhar o plano de metas da unidade;



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS**

- II. Viabilizar em conjunto com o órgão de gestão de pessoas a aplicação da Avaliação de Desempenho na sua unidade;
- III. Acompanhar os prazos de aplicação da Avaliação de Desempenho.

**Art. 7º** Compete à Chefia Imediata

- I. Estabelecer, com a equipe de trabalho, as atividades a serem desenvolvidas e as metas a serem alcançadas;
- II. Acompanhar o desempenho do servidor, orientando-o em relação às atividades que desenvolverá de acordo com as atribuições do cargo efetivo;
- III. Realizar a avaliação dos servidores sob sua supervisão respeitando rigorosamente o prazo estabelecido pela PROGEP e as regras dispostas nesta Resolução;
- IV. Para fins de avaliação, considerar o trabalho desempenhado, o grau de comprometimento e a qualidade das entregas do avaliado;
- V. Garantir que a sua equipe de trabalho realize as avaliações no prazo estipulado pelo órgão de gestão de pessoas;
- VI. Conversar individualmente com o servidor acerca do resultado da sua avaliação de desempenho, com o objetivo de melhoria contínua do trabalho realizado.

**Art. 8º** Compete ao Departamento de Administração de Pessoal – DAP:

- I. Elaborar as portarias de progressão por mérito dos servidores técnico-administrativos e implantar os efeitos financeiros aos vencimentos dos servidores;
- II. Arquivar o processo de avaliação na pasta funcional do avaliado após a finalização;
- III. Elucidar, quando necessário, o interstício avaliativo e/ou vigências antigas.

**Art. 9º** Compete ao servidor avaliado:

- I. Fazer a autoavaliação de desempenho levando em conta a realidade do trabalho desempenhado, o grau de comprometimento e a qualidade das entregas;
- II. Participar da avaliação da equipe de trabalho;
- III. Submeter-se à avaliação de desempenho efetuado pela chefia imediata e pela equipe de trabalho, conforme disposto nesta Resolução.

**Art. 10** Compete à secretaria da unidade do avaliado:

- I. Preencher as informações funcionais relativas ao avaliado solicitadas no processo de avaliação;
- II. Devolver o processo de avaliação à PROGEP respeitando o prazo previsto.

**CAPÍTULO V**  
**DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 11** Constituem-se modalidades da Avaliação de Desempenho:

- I. **Autoavaliação** – é a modalidade que deve retratar a análise do servidor a respeito de seu desempenho, baseando-se nas competências requeridas para o desenvolvimento das atividades.
- II. **Avaliação do Servidor pela Chefia Imediata** – é a modalidade em que a Chefia Imediata analisa o desempenho do servidor na realização das atividades, considerando o desenvolvimento das competências durante todo o período a ser avaliado.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS**

- III. **Avaliação do Servidor pela Equipe de Trabalho** – é a modalidade realizada pelo grupo de pessoas que conhece e compartilha o mesmo ambiente e processo de trabalho, considerando determinadas competências do servidor a ser avaliado, baseando-se na sua contribuição para o alcance dos objetivos setoriais.
- IV. **Avaliação por Desempenho Acadêmico** – é a modalidade em que o servidor com afastamento superior a 06 (seis) meses para qualificação (formação na pós-graduação) é avaliado de acordo com o seu desempenho no curso.

**Art. 12** A avaliação de desempenho do técnico-administrativo em cargo de provimento efetivo será realizada na unidade em que o servidor esteja desempenhando suas atividades, por meio de formulários específicos e nas modalidades I, II e III, conforme disposto no Artigo 11.

**Parágrafo Único.** A avaliação por desempenho acadêmico será realizado por instrumento próprio disponibilizado pela PROGEP a ser preenchido pelo avaliado, pelo orientador e pela chefia imediata.

**Art. 13** Os servidores que estiverem à disposição de outras entidades por meio de cessão, cooperação técnica e de lotação provisória serão avaliados pelo órgão de lotação do servidor nos termos desta Resolução.

**Parágrafo Único.** Para os fins do disposto no *caput* deste artigo, a PROGEP deverá encaminhar os formulários de Avaliação de Desempenho correspondentes aos órgãos nos quais os servidores estiverem desenvolvendo suas atividades.

**Art. 14** A avaliação dos servidores ocupantes dos cargos em comissão e funções gratificadas de direção, chefia e assessoramento será realizada, por meio de formulários específicos, na:

- I. Unidade em que o servidor esteja desempenhando suas atividades, nas modalidades I e III, conforme disposto no Artigo 11;
- II. Unidade de atuação da chefia imediata do servidor, na modalidade II, conforme disposto no Artigo 11.

**Art. 15** No processo de Avaliação de Desempenho, a equipe de trabalho será representada por 3 (três) servidores indicados pela chefia imediata e que compartilhem o mesmo ambiente/setor de trabalho.

§1º Em setores com equipes menores, será incluída na avaliação da equipe, os servidores disponíveis indicados pela chefia imediata.

§2º Se o setor for composto apenas pelo avaliado, só ocorrerá a autoavaliação e a avaliação pela chefia imediata.

**Art. 16** Os servidores redistribuídos para a UFAL, com período inferior a 30 (trinta) dias, serão avaliados conforme Avaliação de Desempenho da instituição de origem.

**Parágrafo único.** Caberá ao servidor redistribuído a responsabilidade de encaminhar à PROGEP a Avaliação de Desempenho de que trata o *caput* deste artigo.

**Art. 17** Nos casos de remoção durante o período considerado para a avaliação, a realização desta caberá à chefia imediata e à equipe de trabalho da unidade com a qual o servidor permaneceu por maior período de tempo, devendo também realizar a autoavaliação.

**Art. 18** No caso de designação ou destituição da chefia imediata durante o período considerado para avaliação, deverá ser adotado o procedimento previsto no art. 17.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS**

**CAPÍTULO VI**  
**DA PERIODICIDADE**

**Art. 19** O servidor público será avaliado no período em que estiver em efetivo exercício nas atividades de seu cargo ou função, considerando-se as ocorrências de afastamentos ou licenças, previstos na legislação como de efetivo exercício.

**Art. 20** O ciclo de Avaliação de Desempenho ocorrerá a cada 18 (dezoito) meses de exercício no cargo de provimento efetivo ou em cargos de comissão e funções gratificadas, de direção, chefia e assessoramento.

**Parágrafo único.** Na contagem do interstício para concessão de progressão por mérito profissional, serão descontados os dias correspondentes a faltas não justificadas.

**CAPÍTULO VII**  
**DA METODOLOGIA**

**Art. 21** A Avaliação de Desempenho adotará dois tipos de indicadores:

- I. **Indicadores de Competência:** compreendem os conhecimentos, as habilidades e as atitudes do colaborador e consideram, para fins de avaliação, o período realizado (passado);
- II. **Indicadores de Potencial:** avaliam a capacidade de evolução do servidor e consideram o potencial de realização (futuro).

**Art. 22** Serão observados os seguintes indicadores de competência para avaliação dos servidores técnico-administrativos em cargos de provimento efetivo (Anexo 1):

- I. Preparo e qualificação: aspectos relativos a conhecimento técnico, capacidade analítica, organização, comunicação, capacidade de negociação, introdução de novas práticas, geração de conhecimento e autodesenvolvimento;
- II. Capacidade de trabalho em equipe: aspectos relativos a interação, interlocução, cooperação e motivação;
- III. Compromisso com resultados: aspectos relativos à orientação para eficiência e eficácia, busca de orientação e foco em superação;
- IV. Visão institucional: envolve interesse pela instituição, compromisso com valores e articulação;
- V. Características comportamentais: aspectos relacionados a equilíbrio, relacionamento interpessoal, iniciativa, automotivação, empatia, discrição, disciplina, capacidade de concentração.

**Parágrafo Único.** A cada indicador é atribuída uma pontuação, de 0 (zero) a 2 (dois) pontos, conforme definido nesta Resolução.

**Art. 23** Serão adotados os seguintes indicadores de competência para avaliação dos servidores (docentes e técnico-administrativos) ocupantes dos cargos em comissão e funções gratificadas de direção, chefia e assessoramento (Anexo 5):

- I. Capacidade de gestão: aspectos relativos à capacidade de motivação, delegação e *feedback*, monitoramento, visão estratégica, desenvolvimento e formação de sucessores, tratamento de conflitos;
- II. Preparo e qualificação: aspectos relativos à capacidade de orientação, planejamento, comunicação, capacidade de negociação, geração de conhecimento, autodesenvolvimento;
- III. Capacidade de trabalho em equipe: aspectos relativos a interação, interlocução, cooperação e motivação;



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS**

- IV. Visão institucional: envolve interesse pela instituição, compromisso com valores, articulação e normas;
- V. Características comportamentais: aspectos relacionados a equilíbrio, relacionamento interpessoal, iniciativa, automotivação, inovação, empatia, discrição.

**Parágrafo Único.** A cada indicador é atribuída uma pontuação, de 0 (zero) a 2 (dois) pontos, conforme definido nesta Resolução.

**Art. 24** Cada aspecto dos indicadores de competência oferecerá 10 (dez) níveis de avaliação:

- I. Excelente: nível 10 (2 pontos) e nível 9 (1,8 pontos);
- II. Bom: nível 8 (1,7 pontos) e nível 7 (1,4 pontos);
- III. Regular: nível 6 (1,2 pontos) e nível 5 (1 ponto);
- IV. Insatisfatório: nível 4 (0,5 ponto), nível 3 (0,25 ponto), nível 2 (0,1 ponto) e nível 1 (0 ponto)

**Art. 25** São indicadores de potencial para avaliação dos servidores técnico-administrativos em cargos de provimento efetivo (Anexo 1):

- I. Orientação para o aprendizado e autodesenvolvimento;
- II. Abrangência de análise;
- III. Compreensão interpessoal;
- IV. Capacidade de progressão;
- V. Maturidade emocional;
- VI. Flexibilidade/Adaptabilidade;
- VII. Comunicação;
- VIII. Resiliência;
- IX. Cooperação;
- X. Entusiasmo, envolvimento e inovação.

**Parágrafo Único.** A cada indicador é atribuída uma pontuação, de 0 (zero) a 1 (um) ponto, conforme definido nesta Resolução.

**Art. 26** Serão adotados os seguintes indicadores de potencial para avaliação dos servidores (docentes e técnico-administrativos) ocupantes dos cargos em comissão e funções gratificadas de direção, chefia e assessoramento (Anexo 5):

- I. Habilidade para o desenvolvimento da equipe;
- II. Orientação para o aprendizado e autodesenvolvimento;
- III. Abrangência de análise;
- IV. Compreensão interpessoal;
- V. Capacidade de progressão;
- VI. Maturidade emocional;
- VII. Flexibilidade/Adaptabilidade;
- VIII. Comunicação;
- IX. Resiliência e inovação;
- X. Entusiasmo e envolvimento.

**Parágrafo Único.** A cada indicador é atribuída uma pontuação, de 0 (zero) a 1 (um) ponto, conforme definido nesta Resolução.

**Art. 27** Cada indicador de potencial oferecerá 3 (três) níveis de avaliação:

- I. Concorda totalmente: nível 3 (1 ponto);
- II. Concorda parcialmente: nível 2 (0,5 ponto);



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS**

III. Discorda: nível 1 (0 ponto).

**Art. 28** A autoavaliação, a avaliação pela chefia imediata e pela equipe de trabalho serão efetuadas por meio de formulários de Avaliação de Desempenho constantes dos Anexos 2, 3 e 4 (servidores técnico-administrativos em cargos de provimento efetivo) e Anexos 6, 7 e 8 (servidores ocupantes dos cargos em comissão e funções gratificadas de direção, chefia e assessoramento).

§ 1º Ao procederem à avaliação, o servidor que se autoavalia, a chefia imediata e cada membro da equipe de trabalho deverão atribuir apenas uma alternativa para cada indicador, em seus respectivos formulários de Avaliação de Desempenho.

§ 2º As avaliações (de competência e de potencial) valerão 10 (dez) pontos cada uma.

**CAPÍTULO VIII**  
**DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO**

**Art. 29** O desempenho geral é obtido pelo resultado da avaliação de competências e potencial, gerando uma única nota que considera os valores atribuídos aos dois tipos de indicadores nas modalidades de avaliação.

**Art. 30** Para a composição do resultado obtido na autoavaliação, na avaliação pela chefia imediata e na avaliação pela equipe de trabalho:

- I. Multiplica-se o resultado da avaliação por competência pela quantidade de níveis de avaliação de potencial (3), obtendo-se a nota final da avaliação de competência;
- II. Multiplica-se o resultado da avaliação por potencial pela quantidade de níveis da avaliação de desempenho (10), obtendo-se a nota final da avaliação de potencial;
- III. O resultado final é composto pela soma das notas finais (competência + potencial).

**Art. 31** Para fins de cálculo do resultado individual da Avaliação de Desempenho, serão considerados os seguintes percentuais:

- I. 25% (vinte e cinco por cento) para a autoavaliação;
- II. 50% (cinquenta por cento) para a avaliação pela chefia imediata;
- III. 25% (vinte e cinco por cento) para a avaliação pela equipe.

**Art. 32** A participação do servidor em eventos relacionados ao cargo (cursos, treinamentos, simpósios, congressos, etc.), bem como sua colaboração como membro de Comissão ou de Grupo de Trabalho (GT) a serviço da Universidade, acrescentará a pontuação de 0,25 (vinte e cinco décimos) por participação, num limite máximo de 1,0 (um) ponto, para efeito do cômputo do resultado final do processo avaliativo.

§ 1º Só receberão pontuação os eventos/cursos finalizados dentro do período avaliativo.

§ 2º A Portaria de Comissão ou a Declaração de participação em Grupo de Trabalho – GT só perderá a validade, para a progressão, quando de sua revogação ou término dos trabalhos.

**Art. 33** O resultado final da Avaliação de Desempenho do servidor será assim classificado:

- I. Abaixo de 25 pontos: desempenho insuficiente;
- II. De 25 a 39,99: desempenho regular;
- III. De 40 a 54,99: desempenho bom;
- IV. De 55 a 60 pontos: desempenho excelente.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS**

**Art. 34** Terão direito à progressão por mérito os servidores que obtiverem, no mínimo, conceito de desempenho bom, com pontuação final igual ou superior a 40 (quarenta) pontos, desde que tenha completado o interstício de 18 (dezoito) meses, a contar da data de seu efetivo exercício ou última progressão por mérito.

**CAPÍTULO IX**  
**DA PROGRESSÃO POR MÉRITO**

**Art. 35** Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, efetivada através de processo de avaliação de desempenho definida pela Lei nº 11.091/2005.

**Parágrafo único.** A mudança de padrão de vencimento não acarretará em alteração do nível de capacitação.

**Art. 36** A progressão por mérito será efetivada até o último padrão de vencimento da carreira (PV 16).

**Parágrafo único.** Após atingir o PV 16, o servidor continuará sendo avaliado, uma vez que a avaliação tem por finalidade identificar as lacunas de desempenho e valorizar os pontos fortes.

**CAPÍTULO X**  
**DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DA INTERPOSIÇÃO DE RECURSO**

**Art. 37** O servidor avaliado deverá tomar ciência dos resultados obtidos na avaliação de desempenho realizada pela chefia imediata e pela equipe de trabalho.

§ 1º Caso o avaliado não concorde com o resultado da avaliação, deverá pedir a reconsideração no prazo de até 5 (cinco) dias, a partir da data de ciência. A chefia imediata e/ou a equipe de trabalho, conforme o caso, deverão se manifestar, no prazo de até 5 (cinco) dias, acerca do pedido de reconsideração, mantendo ou alterando o resultado.

§ 2º Após resposta ao pedido de reconsideração, o avaliado deverá tomar ciência, manifestando-se de acordo ou contrário.

**Art. 38** Em caso de discordância do pedido de reconsideração, o avaliado poderá interpor recurso, devidamente fundamentado, relativo ao resultado de sua avaliação de desempenho.

§ 1º O recurso de que trata o *caput* deverá ser claramente fundamentado e o recorrente deverá expor os fundamentos do pedido de reexame, contendo, em anexo, quando for o caso, documentação comprobatória.

§ 2º O pedido deverá ser encaminhado, em primeira instância, à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho e, em segunda instância, ao Gabinete Reitoral.

§ 3º O prazo para a interposição do recurso será de 10 (dez) dias, a contar da ciência de que trata o *caput* do artigo 22 ou do seu §2º, e será contado em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil seguinte, o prazo vencido em dia que não haja expediente.

§ 4º O prazo limite para a análise e julgamento do recurso será de até 30 (trinta) dias após a data de protocolização do pedido.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL**  
**SECRETARIA EXECUTIVA DOS CONSELHOS SUPERIORES – SECS**

**CAPÍTULO XI**  
**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 39** Os casos omissos serão resolvidos pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e do Trabalho (PROGEP).

**Art. 40** Fica revogada a RESOLUÇÃO Nº 10/2002-CONSUNI/UFAL.

**Art. 41** Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala Virtual do Sistema Web Conferência da RNP, em 02 de agosto de 2022.

**PROF. JOSEALDO TONHOLO**  
**PRESIDENTE DO CONSUNI/UFAL**