

## 4. POLÍTICAS DE GESTÃO E TRANSPARÊNCIA

### 4.1 Estatuto e Regimento da UFRRJ

O Estatuto e o Regimento Geral da Universidade são documentos que definem a estrutura organizacional da Instituição e a maneira pela qual o trabalho é dividido e realizado por diferentes unidades da organização. Estes documentos sofreram revisão em 2013 e, ao longo do tempo, houve 14 modificações no Estatuto e Regimento no período entre 2013 a 2021. Adicionalmente, a política de expansão universitária promovida pelo REUNI, finalizada em 2015 e outras mudanças que ocorreram no cenário externo e interno da UFRRJ, obrigou a instituição a realizar importantes modificações, inclusões e adequações nas estruturas administrativas que existem hoje. Tais ajustes têm grande relevância para que a Universidade tenha melhor desempenho na qualidade dos serviços administrativos e acadêmicos. Assim, a fim de adequar o funcionamento real com o ordenamento legal e regência da instituição, foi evidenciada a necessidade de reformular estes documentos (**Figura 23 - Obi.1**).

DIMENSÃO	TEMA ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADO	INDICADOR DE PROCESSO	METAS
Gestão	Revisar o Estatuto e o Regimento da UFRRJ	<b>Obj 1</b> Realizar a revisão e a aprovação do Estatuto e Regimento da UFRRJ	Atualização do Estatuto e Regimento em conformidade com o funcionamento da UFRRJ	NÃO SE APLICA	Revisar o Estatuto e o Regimento até 2024.

Figura 23 - Tema Estratégico: Revisar o Estatuto e Regimento da UFRRJ (Obj.1).

Outras iniciativas para melhorar a gestão universitária foram, ou estão sendo implantadas e implementadas nos últimos anos, tais como:

- 2.3.2 Política de Governança
- 2.3.3 Política de Segurança
- 2.3.4 Política de Comunicação Institucional
- 2.3.5 Política de Inovação
- 2.3.6 Política Cultural



## 4.2 Política de Governança

### 4.2.1 Descrição das Estruturas de Governança e sua atuação

De acordo com a Instrução Normativa Conjunta CGU e MPOG (atual MPO) nº1, de 10/05/2016, a governança é a combinação de processos e estruturas implantadas pela alta administração para informar, dirigir, administrar e monitorar as atividades da organização, com o intuito de alcançar os seus objetivos. Governança Pública também pode ser definida como sendo um conjunto integrado que determina a estabilidade de poder entre uma organização (órgão público) e a sociedade, com envolvimento dos cidadãos, dos representantes eleitos (governantes), da alta administração da instituição pública, dos gestores e servidores - com a finalidade de permitir que o Bem comum prevaleça sobre os interesses de pessoas ou grupo.

A Governança Pública compreende mecanismos e instrumentos de liderança, estratégia e controle, que, quando colocados em prática, possibilitam adequada prestação de serviços públicos à sociedade; e adequada alocação do orçamento e dos recursos públicos oriundos dos impostos pagos pelos cidadãos. A Governança Pública contribui na redução de fraudes, desvios do erário público e nas incidências de corrupção [Relatório de Gestão 2021, pág. 37].

Como pode ser visto na **Figura 24**, fazem parte da instância interna de governança da UFRRJ os órgãos superiores deliberativos da UFRRJ: CONSU, CEPE, CONCUR, CGRC, CGTI e CAD tendo como apoio internamente, a AUDIN, a Ouvidoria e o Comitê de Ética, e externamente, o Ministério da Educação (MEC),

Ministério de Planejamento e Orçamento (MPO), Controladoria Geral da União (CGU), Tribunal de Contas da União (TCU), Sociedade e Fundação de Apoio à Pesquisa Científica e Tecnológica da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (FAPUR).

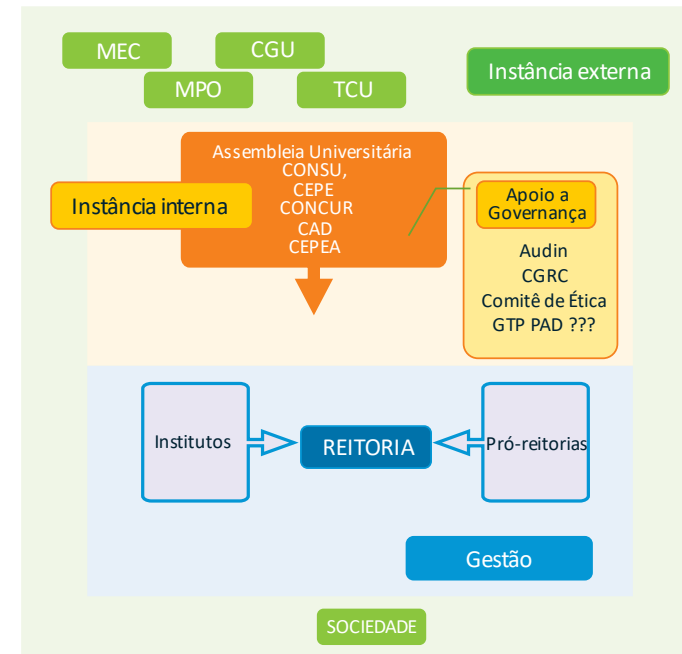


Figura 24 - Representação gráfica das Instâncias internas e externas de Governança da UFRRJ

Para estabelecer a Governança institucionalizada na UFRRJ é necessário a implantação da Política de Governança (**Figura 25 - Obj.2**), assim como: ampliar e estimular a cultura de Gestão de Riscos e Integridade; atualizar e implementar o Plano Diretor de Tecnologia de Informação e Comunicação (PDTIC) e, criar uma política de Gestão de Pessoas que se adeque aos conceitos de governança.

A partir das ações vinculadas à Governança é possível melhorar os mecanismos institucionais administrativos, e assim, a qualidade do ambiente acadêmico e administrativo, por meio de inovações no serviço público que aproximem da gestão os conceitos e a aplicação de ações nas áreas/temas tais como: *compliance*, *design thinking*, design etnográfico, gamificação, metodologias ágeis, escrita criativa/facilitação gráfica, *employee experience*, *user experience*, análise de dados design sprint e outras.



DIMENSÃO	TEMA ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADO	INDICADOR DE PROCESSO	METAS
Gestão	Governança na UFRRJ	Obj2 Implementar as práticas de mecanismos institucionais de governança	Instituição dos mecanismos de governança	Número de mecanismos administrativos do plano de governança implementados por ano	1 – Implementar a política de governança até o final de 2027. 2 - Revisar ou/e elaborar PDTIC, PDI, política de gestão de pessoas, política de transparência, gestão de riscos, integridade, Plano de Dados Abertos, outras até 2027. 3 – Elaborar a política de governança até 2024. 4 - Efetivar as ações de gestão de riscos nas unidades até 2024. 5 – Instituir uma Instância de Controladoria e Custos até o final de 2024. 6 – Instituir uma política de Integridade até 2024 7 - Atualizar o Plano de Integridade até 2024. 8 – Implementar o Plano de Integridade atualizado a partir até 2025.

Figura 25 - Tema Estratégico: Fortalecer a Governança na UFRRJ (Obj.2)

#### 4.2.2 Gestão e Gerenciamento de Riscos

Em 27 de abril de 2017, a UFRRJ instituiu sua Política de Gestão de Riscos por meio da Deliberação/CONSU nº 22/2017, definindo em linhas gerais as diretrizes para o gerenciamento dos riscos na Universidade.

O Comitê de Governança, Riscos e Controle (CGRC), foi criado pela Portaria/GR nº 358 de 10/05/2018. Este Comitê é responsável por promover a identificação, a avaliação, a estratégia de tratamento e o monitoramento dos riscos internos.

Para dar apoio ao CGRC, foi criado o Grupo Técnico Permanente de Gestão de Riscos (GTPRiscos), responsável pelas análises técnicas, sendo o atual Grupo instituído pela Portaria nº 2.155/PROPLADI, de 11/06/2020. O GTPRiscos é composto por membros representantes das áreas de planejamento, auditoria, saúde e segurança do trabalhador e dos institutos.

Diante da dificuldade de se criar uma unidade para gerir riscos e processos institucionais, a Universidade descentralizou os processos de gestão de riscos. Essa descentralização foi aprovada em 01 de julho de 2021, pela Deliberação/CONSU nº 232/2021. Para implantação do novo processo passou-se a utilizar o Sistema Ágatha, para a gestão de riscos e controles. Também foram realizadas capacitações no formato de palestras e oficinas em Gestão de Riscos para os gestores, e cursos para os servidores atuarem na análise de riscos dos processos de suas respectivas unidades de trabalho.

O Plano Institucional de Risco possui como objetivo estruturar uma orientação sistemática para a gestão de riscos na UFRRJ, envolvendo os processos de estabelecimento do contexto, identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação dos riscos da instituição, de modo a oferecer aos dirigentes as informações necessárias, que contribuam, com as tomadas de decisões e com o alcance dos objetivos institucionais, conforme preconiza a Política de Gestão de Riscos da UFRRJ.

Os processos priorizados para análise de riscos institucionais são aqueles pertencentes às áreas de Pessoal, segurança, infraestrutura e egressos, as quais foram identificadas utilizando a técnica de Matriz Swot. Dessa forma, o primeiro processo que o GTPRiscos analisou se referia ao tema de Incêndio e Pânico nos Alojamentos, área na qual, recentemente, foram implementadas algumas ações, apontadas no Quadro 8. É importante destacar que a pandemia ocasionada pela COVID-19, que suspendeu as atividades presenciais, limitou algumas atividades propostas pelos Planos de Ação (**Quadro 8**) referentes ao processo de incêndio e pânico nos alojamentos.



**Quadro 8** - Atividades propostas nos Planos de Ação para Combate de Incêndio e Pânico na UFRRJ

Nº	Plano de Ação	Status (Fev/2023)
1	Gestão dos extintores	Inventário realizado
2	Elaboração de contrato de manutenção de extintores na Instituição	Contrato de manutenção de extintores já finalizado
3	Formação da Brigada de Incêndio	Aprovada em 30 de setembro de 2021, por meio da Deliberação 354/2021 CONSU, a ser formada por servidores capacitados pelo CBMERJ, para desenvolverem as atividades relacionadas à brigada de incêndio
4	Criação de material educativo básico para distribuição à comunidade acadêmica com orientações sobre prevenção de Incêndio	Concluído em 2020 e em 2021. Os materiais educativos são: · Cartilha Combate a Incêndio e Prevenção de Acidentes; · Cartilha Noções de Primeiros Socorros; · Cartilha Educativa Prevenção de Acidentes.
5	Divulgação das matérias na Página da UFRRJ, pela Coordenadoria de Comunicação Social e Jornalística – CCSJ	Matérias: 1) Comitê de Gestão de Riscos divulga orientações sobre prevenção de acidentes em 16/12/2020. (Link da matéria) 2) UFRRJ aprimora gestão de riscos na Instituição. (Link da matéria)
6	Divulgação e orientação sobre medidas de Segurança e Prevenção de Incêndio na UFRRJ.	Realização, em 01 de dezembro de 2021, por meio do canal YouTube, com divulgação e orientação sobre medidas de Segurança e Prevenção de Incêndio na UFRRJ.

7	Instalações dos alojamentos	Desocupação de todas as cabines de energia dos alojamentos. As cabines foram devidamente limpas e fechadas com cadeado. Adequação dos disjuntores. As tubulações de água que estavam sendo utilizadas como conduítes, no alojamento F1, foram devidamente substituídas por eletrodutos, respeitando-se a taxa de ocupação de 40%. Confecção de instalação específica para o aterramento dos chuveiros do alojamento F1 e identificação dos disjuntores nos quadros internos dos alojamentos. Corredores dos alojamentos foram parcialmente desobstruídos, com a retirada dos materiais inservíveis, contudo, alguns pertences pessoais não foram retirados, pois com a pandemia da COVID-19 muitos alojados não se encontravam nos quartos.
8	Projeto Básico e Executivo de reforma elétrica dos alojamentos masculinos e femininos	Contratação de uma empresa para elaborar o Projeto Básico e Executivo de reforma elétrica dos alojamentos masculinos e femininos, realizada em 2020, por intermédio do Processo nº 23083005583201914, contrato nº 9/2020. O Projeto Executivo encontra-se em fase de ajustes finais, por solicitação da COPEA.
9	Contratação da empresa para elaboração da reforma elétrica dos alojamentos M1 e M2	Contratação da empresa para elaboração da reforma elétrica dos alojamentos M1 e M2, realizada mediante Processo nº 23083.3266/2021-70 e Contrato nº 33/2021.



O PDTIC vigente aprovado pela Deliberação/CONSU nº 35 de 14/07/2015 é datado de 2015, sendo necessária a sua reformulação e atualização nos moldes da estrutura atual da UFRRJ (Ver Figura 25 - Obj 2).

#### 4.2.4 Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)

Todas as ações e programas realizados pela Universidade estão baseadas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). O PDI possui um conjunto de objetivos, estratégias e indicadores, divididos em diferentes eixos norteadores, todos relacionados às atividades fim da Instituição. A execução do PDI ocorre por meio de ações, realizadas anualmente pelas Unidades Acadêmicas e Administrativas da Universidade, vinculadas aos Programas definidos no próprio PDI. Informações específicas do PDI anterior podem ser visualizadas no Item 8: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.

#### 4.2.5 Plano de Integridade

Um dos princípios fundamentais da governança pública definidos no Decreto Federal nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, refere-se à Integridade. Por força deste decreto, os órgãos e entidades da administração pública tiveram que instituir o programa de integridade, com o objetivo de promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e atos de corrupção, orientando-se pelos seguintes eixos:

- I - comprometimento e apoio da alta administração;
- II - existência de unidade responsável pela implementação no órgão ou na entidade;
- III - análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade; e
- IV - monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade.

A partir dessa orientação, foi criado na UFRRJ em 09 de maio de 2018, pela Portaria GABREI/356, o Comitê Técnico de Integridade, comissão permanente de suporte às ações de gestão, com o propósito de conduzir o processo de definição das diretrizes para o programa de integridade, bem como a sua condução, sendo coordenado por representantes das áreas de gestão de pessoas, planejamento, ouvidoria e ética. Como forma de orientar os órgãos e

entidades, a CGU publicou a Portaria nº 1.089/2018, com os procedimentos necessários à estruturação, à execução e ao monitoramento dos programas de integridade.

O Plano de Integridade instituído pela Deliberação/CONSU nº 69 de 27/11/2018 busca desenvolver e adequar o cotidiano da UFRRJ às orientações por ela assentada. Sua existência visa inibir e, quando for o caso, combater e punir desvios comportamentais que venham a ocorrer no serviço público, desvios esses que a própria sociedade deliberou coibir e, desde então, as diretrizes desse plano são referência para os trabalhos do Comitê Técnico de Integridade. Neste Plano são definidas as instâncias de integridade existentes na UFRRJ (Comitê Técnico de Integridade, Ouvidoria e a Comissão de Ética), além da necessidade de a instituição criar uma instância para o gerenciamento dos procedimentos de responsabilização. Seguindo essa linha, o Comitê elaborou uma proposta para a criação da Comissão Permanente de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar (CPAD), que foi aprovada por meio da Deliberação/CONSU nº 71, de 14 de dezembro de 2018.

O principal objetivo da CPAD é promover a apuração imediata de irregularidades no espaço público e a responsabilização de servidores docentes e técnicos por infração praticada no exercício de suas atividades, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos e responsabilidades. O Comitê Técnico de Integridade e a Presidente da CPAD estão elaborando o Regimento da Comissão Permanente de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar, para, então, essa instância poder ser implementada por completo na UFRRJ.

#### 4.2.6 Auditoria Interna

No que se refere a Auditoria Interna (AUDIN), ela é vinculada ao CONSU e atua na promoção da defesa do patrimônio público, acompanhando a execução dos atos administrativos e indicando, em caráter opinativo, preventiva ou corretivamente, ações a serem desempenhadas com vistas ao atendimento da legislação.



As atividades da AUDIN são pautadas no Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT) e para o ano de 2023 foi instituído o PAINT através da Deliberação/CONSU nº 668/2022 de 16/12/2022. No PAINT são definidas as áreas prioritárias de atuação da AUDIN; a forma que a auditoria executará suas atribuições (de maneira direta ou indireta); os motivos para a execução da auditoria e o período de execução da auditoria, bem como do período auditado [Fonte: Audin, 2023].

O objetivo do PAINT é a auditoria preventiva, a fim de orientar a execução das atividades desempenhadas pelos setores desta Universidade de acordo com as normas legais, com foco na Gestão Financeira; Gestão Orçamentária; Gestão Patrimonial; Gestão de Suprimentos de Bens e Serviços; Gestão Operacional; e Gestão de Pessoas [Fonte: Audin, 2023].

Observa-se que a unidade de Auditoria Interna vem se organizando e se consolidando na estrutura da UFRRJ. Em 1991 era apenas uma previsão regimental (Del. CONSU nº 16, de 16/12/1991), em 2006 foi implantada com a nomeação do primeiro responsável pela Auditoria Interna (Portaria nº 983/GR, de 01/12/2006). Em 23/03/2012, através da Del. CONSU 015, após as modificações introduzidas no Estatuto e no Regimento Geral da Universidade, a Auditoria Interna foi vinculada à mais alta instância representativa da entidade, tendo assento e voz nos mais importantes conselhos deliberativos, bem como tendo a nomeação, designação, exoneração ou dispensa do seu titular supervisionada tecnicamente pela Controladoria Geral da União.

Em 2020, por recomendação da CGU, a Auditoria Interna aprovou o Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ). Na avaliação do exercício de 2022 foi possível aferir que a Auditoria Interna observa 10 (dez) dos 16 (dezesesseis) requisitos necessários para uma boa gestão sendo necessário buscar aperfeiçoamentos nos seguintes quesitos:

- a) Mapeamento de processos e implementação da Gestão de Riscos da UAIG;
- b) Implementação de Auditoria baseada em Riscos;
- c) Revisão/padronização dos Papéis de Trabalho;
- d) Implantação de reunião de busca conjunta de soluções;
- e) Atendimento das necessidades tecnológicas da UAIG.

Outros desafios para a unidade de Auditoria Interna são: a Quantificação do Registro dos Resultados e a contabilização dos benefícios financeiros e não-financeiros da Atividade de Auditoria Interna, regulamentada pela IN/CGU n. 40

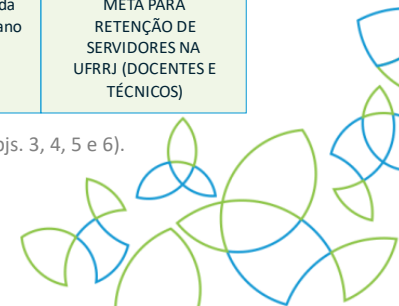
10/2020, cuja execução precisa ser aperfeiçoada e a melhoria da definição dos riscos no âmbito da gestão da UFRRJ.

#### 4.2.7 Gestão de Pessoas

A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) tem realizado diversas ações nos últimos anos com a finalidade de melhorar a qualidade de vida dos servidores e dos serviços prestados, podendo estes serem visualizadas nos subitens a seguir. Outras propostas foram sugeridas para o PDI, conforme **Figura 26 - Objs. 3, 4, 5 e 6.**

DIMENSÃO	TEMA ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADO	INDICADOR DE PROCESSO	METAS
Gestão	Política de Gestão de Pessoas	<b>Obj 3</b> Aumentar a oferta de cursos e instrutores da Codep	Seleção de instrutores, para ministrar capacitações, melhoria da infraestrutura (física e tecnológica) e estabelecimento de parcerias para capacitação dos servidores da instituição	1 – Número de novas capacitações criadas por ano. 2 – Número de parcerias firmadas por ano.	1 – Ofertar 50% das capacitações necessárias para atendimento às demandas institucionais em relação ao ano de 2022 até 2027. 2 – Implantar no mínimo um laboratório multimídia para atender as demandas da Codep até o final de 2024. 3 – Estabelecer pelo menos duas parcerias para capacitação até o final de 2024. 4 - Ampliar a diversidade de temas das capacitações ofertadas em 30% em relação ao ano de 2022 até 2027.
Acadêmica	Política de Gestão de Pessoas	<b>Obj.4</b> Aumentar a retenção dos servidores (docentes e técnicos) na Universidade	Permanência do quadro de servidores (docentes e técnicos) na Universidade	Número de servidores (docentes e técnicos) que saem da UFRRJ por ano	Realizar o diagnóstico sobre a saída de servidores (docentes e técnicos) da UFRRJ até final de 2024. A PARTIR DO DIAGNÓSTICO CRIAR META PARA RETENÇÃO DE SERVIDORES NA UFRRJ (DOCENTES E TÉCNICOS)

Figura 26 - Tema Estratégico: Elaborar Política de Gestão de Pessoas (Objs. 3, 4, 5 e 6).





		Obj.5 Ampliar o número de participantes em espaços formativos (fóruns, seminários, lives etc), com foco na ciência e do respeito à diversidade, junto à comunidade acadêmica e no respeito à diversidade, junto à comunidade acadêmica e sociedade.	Promoção da conscientização do valor da ciência e do respeito à diversidade junto à comunidade acadêmica e à sociedade utilizando tecnologias da comunicação e recursos digitais.	1 - Número de participantes do público interno atingido pelas campanhas (conscientização do valor da ciência e do respeito à diversidade) por ano  2 - Número de participantes do público externo atingido pelas campanhas (conscientização do valor da ciência e do respeito à diversidade) por ano	1 - Aumentar em 30% o número de participantes internos em espaços formativos (fóruns, seminários, lives etc) em relação aos realizados em 2022 no prazo de até 5 anos.  2 - Aumentar em 30% o número de participantes externos em espaços formativos (fóruns, seminários, lives etc) em relação aos realizados em 2022 no prazo de até 5 anos
Gestão	Política de Gestão de Pessoas	Obj.6 Promover ações que garantam o acesso e permanência de grupos socialmente marginalizados historicamente	Aumento da quantidade de servidores e estudantes deficientes, negros, indígenas e da comunidade transexual na universidade.  Diminuição do racismo, sexismo e LGBTifobia nos câmpus.	1 - Quantidade de servidores deficientes, transexuais, negros e indígenas. 2 - Quantidade de estudantes deficientes, transexuais, negros e indígenas matriculados em cursos de graduação. 3 - Quantidade de estudantes deficientes, transexuais, negros e indígenas matriculados em cursos de pós-graduação. 4 - Quantidade de estudantes deficientes, transexuais, negros e indígenas matriculados em cursos de ensino médio 5 - Quantidade de estudantes impactados por ações afirmativas e de valorização da diversidade humana realizados por ano 6 - Quantidade de servidores impactados por ações afirmativas e de valorização da diversidade humana realizados por ano	Diagnosticar a quantidade de profissionais e estudantes na UFRRJ negros, indígenas e transexuais até 2025.  Ampliar o número de servidores deficientes, negros, indígenas e transexuais aprovados em concurso público em 20% até 2027.  Ampliar o número de estudantes deficientes, negros, transexuais e indígenas matriculados em 20% até 2027.  Elaborar políticas de cotas para pessoas trans e refugiadas na graduação e pós-graduação.  ESTABELECEER META PARA AUMENTO DA COMUNIDADE TRANSEXUAIS NA UFRRJ, APÓS A ELABORAÇÃO DA POLÍTICA DE COTAS.

#### 4.2.7.1 Sobre a Carreira Docente

A Lei Federal nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, definindo que a forma de ingresso no cargo se dá por meio de concurso público de provas e títulos. Os concursos são realizados predominantemente para a classe de Professor Adjunto, o que requer do candidato o título de doutorado. Em casos específicos, com justificativa, o Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão autoriza a realização de concurso sem este requisito. Quanto à experiência profissional docente, o Acórdão 804/TCU/2019 Plenário, exigiu a retirada dos editais de quesitos que previam experiência profissional em lecionação, o que fazia parte do barema dos concursos da UFRRJ até então.

As diretrizes que regulamentam os processos de progressão e promoção docente estão em conformidade com a Legislação Federal nos termos da Lei Federal nº 9.394, de 20/12/1996, Lei Federal nº 12.772, de 28/12/2012, alterada pela Lei Federal nº 12.863/2013, Portaria MEC nº 554/2013, Portaria MEC nº 982/2013 e Ofício Circular nº 53/2018-MP, em conformidade com as regulamentações internas nos termos das Deliberações: Deliberação/CEPE nº 061, de 07/06/2013; Deliberação/CEPE nº 035, de 20/03/2015; Memorando Circular nº 61/2018-REI e Memorando Circular nº 196/2020-REI.

As classes da Carreira de Magistério Superior recebem, atualmente, as seguintes denominações de acordo com a titulação do ocupante do cargo: [Fonte: Redação dada pela Lei Federal nº 12.863, de 2013]

- I - Classe A, com as denominações de:
- Professor Adjunto A, se portador do título de doutor;
  - Professor Assistente A, se portador do título de mestre;
  - Professor Auxiliar, se graduado ou portador de título de especialista;
- II - Classe B, com a denominação de Professor Assistente;
- III - Classe C, com a denominação de Professor Adjunto;
- IV - Classe D, com a denominação de Professor Associado;
- V - Classe E, com a denominação de Professor Titular.



O acesso ao cargo de Titular ocorre por critérios e requisitos assim instituídos: título de doutor, ser aprovado em processo de avaliação de desempenho e lograr aprovação de memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou defesa de tese acadêmica inédita ([Deliberação/CEPE nº35/2015](#)).

O Capítulo II da referida Lei estabelece os critérios para o ingresso nas carreiras e cargos isolados do plano de carreiras e cargos de magistério federal.

Na Seção II, que trata da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e do Cargo Isolado de Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, fica estabelecido: “O ingresso nos cargos de provimento efetivo de Professor da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e da Carreira do Magistério do Ensino Básico Federal ocorrerá sempre no Nível 1 da Classe D I, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos. No concurso público é exigido diploma de curso superior em nível de graduação. O concurso poderá ser organizado em etapas, conforme o edital de abertura do certame. O edital do concurso público estabelece as características de cada etapa do concurso público e os critérios eliminatórios e classificatórios do certame. A Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico é composta pelas seguintes classes: - Redação dada pela Lei Federal nº 12.863, de 2013 – Art. 1º, § 3º, inciso I a IV (D I a D IV), com o cargo de Titular no topo da carreira.

#### 4.2.7.2 Sobre a carreira do Técnico-administrativo

A lei Federal nº 11.091/2005, de 12 de janeiro de 2005, dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Vale destacar que o regime jurídico dos cargos do Plano de Carreira é o instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei.

A forma de ingresso, se dará mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas, em conformidade com a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira e se dará sempre no padrão inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação do respectivo nível de classificação.

O PCCTAE é dividido em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E. Essas cinco classes são um conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir de requisitos como: escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, riscos e esforço físico, para o desempenho de suas atribuições.

Cada uma dessas classes divide-se em quatro níveis de qualificação (I, II, III e IV), sendo que cada um desses níveis tem 16 padrões de vencimento básico. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

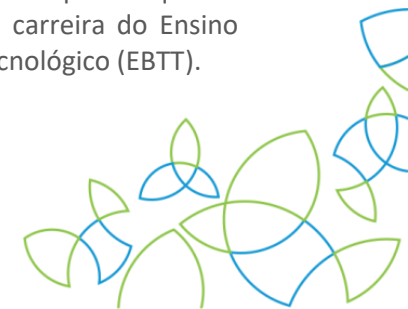
A progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III da Lei Federal no 11.091/2005.

Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

O servidor que adquirir o direito de usufruir à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação subsequente, no mesmo nível de classificação, em padrão de vencimento na mesma posição relativa a que ocupava anteriormente, mantida a distância entre o padrão que ocupava e o padrão inicial do novo nível de capacitação.

#### 4.7.2.3 Sobre critérios de seleção e contratação dos professores

A UFRRJ somente realiza contratação de professores para o quadro permanente na modalidade concurso público para a carreira do Ensino Superior e do Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT).

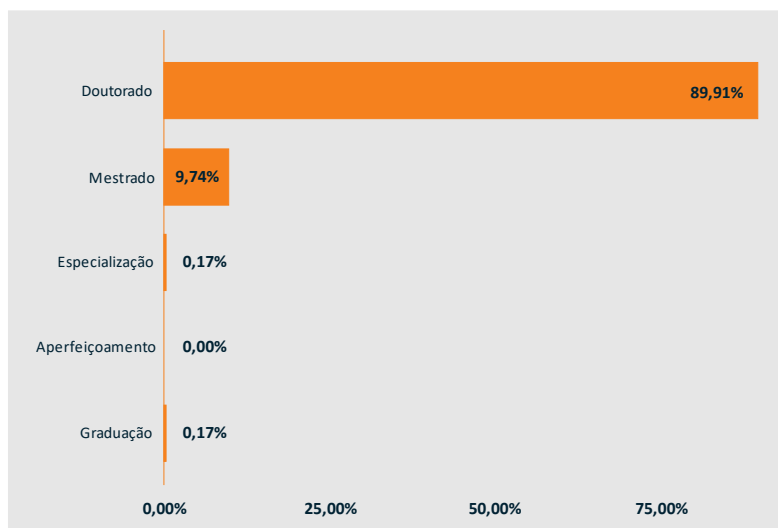




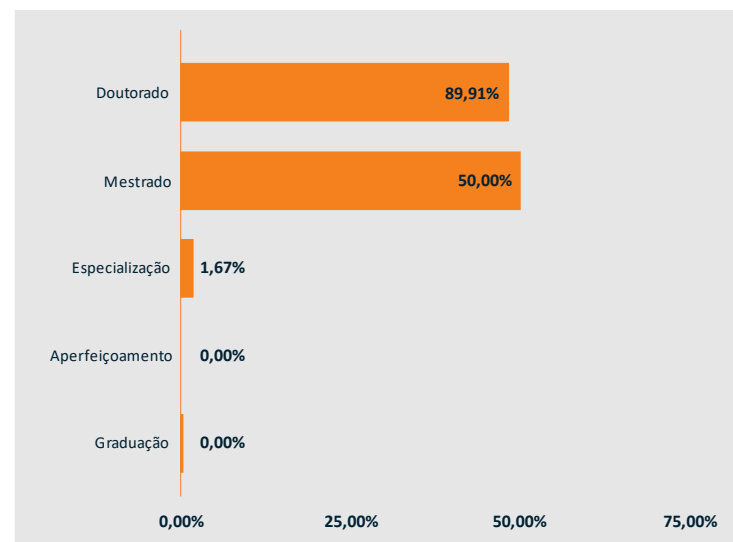
Eventualmente, ocorrem seleções e contratações de servidores docentes por meio de processos de redistribuição, em conformidade com a legislação vigente. Cada concurso dispõe de especificidades, a partir da demanda da vaga, tendo como referência os conhecimentos técnicos, comportamentais necessários e as necessidades da unidade.

A UFRRJ, de acordo com a Lei Federal nº 8.745/1993, com as modificações da Lei Federal nº 9.849/1999 e as Leis Federais nº s 12.772/2012 e 10.667/2003 e suas alterações, realiza Processo Seletivo Simplificado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, destinado a selecionar candidatos, visando contratação de professor por tempo determinado (substitutos). No ano de 2023 a UFRRJ contabilizou 49 professores substitutos no ensino superior e 7 no ensino médio, o que representa 4,6% da força de trabalho docente [Fonte: Relatório de Gestão 2022].

De acordo com dados registrados em dezembro de 2022, a UFRRJ possui um total de 1.223 docentes efetivos no Ensino Superior e 69 no Ensino Médio (CTUR). Dos docentes no Ensino Superior, cerca de (89%), possuem título de doutor e (9,7%) de mestre, de especialista (0,17%) e (0,17%) de graduação (contabilizando apenas a titulação mais elevada e não se considerando os pós-doutorado) (**Figura 27**). Dos docentes efetivos do Ensino Médio (CTUR), (48%) possuem o título de doutor, (50%) de mestre e (2%) de especialista (**Figura 28**). Assim, registra-se que cerca de 99% dos docentes efetivos da UFRRJ possuem a titulação de mestre ou doutor.



**Figura 27** - Percentual de titulação dos docentes da UFRRJ, exceto CTUR.  
Fonte: DAGP/PROGEP e CODIN/PROPLADI - Relatório de Gestão 2022



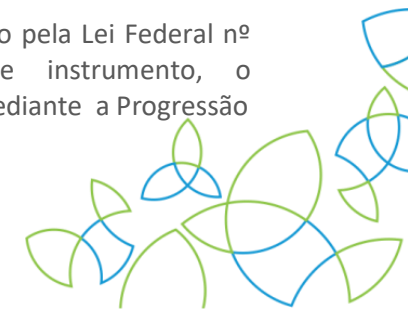
**Figura 28** - Percentual de docentes efetivos do ensino médio por qualificação.  
Fonte: CODIN/PROPLADI - Relatório de Gestão 2022.

#### 4.2.7.4 Sobre critérios de seleção e contratação dos técnico-administrativos

A forma de ingresso no cargo de técnico-administrativo se dá por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos. Eventualmente, ocorrem seleções e contratações de servidores técnico-administrativos por meio de aproveitamento de concursos de outras instituições e processos de redistribuição. A titulação exigida para cada um dos cargos técnico-administrativos é definida no instrumento convocatório do concurso, de acordo com o Plano de Carreira.

#### 4.2.7.5 Sobre políticas de qualificação e plano de carreira do corpo docente

O plano de carreira do corpo docente é definido pela Lei Federal nº 12.772/2012. Dessa forma e, conforme esse instrumento, o desenvolvimento do servidor na carreira ocorre mediante a Progressão



Funcional, que é a mudança de nível de vencimento imediatamente superior observado o cumprimento do interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício e aprovação em avaliação de desempenho individual e, por promoção, que é a passagem do docente de uma classe para outra subsequente, desde que, para as classes DII, DIII e DIV, o docente seja aprovado em processo de avaliação de desempenho. Para a Classe Titular, o servidor deve apresentar o título de doutor e aprovação de memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou de defesa de tese acadêmica inédita (para a Classe Titular).

Com a criação do Plano Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), Decreto Federal nº 9.991/2019, que regulamenta dispositivos da Lei Federal nº 8.112/1990, foi formulado o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFRRJ. As informações são coletadas internamente, via levantamento de necessidades de capacitação para a inserção dos dados no Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). O SIPEC condensa as informações, emite relatório por instituição e libera cursos, por meio das escolas de governo, relacionados por trilhas. Quanto às necessidades de capacitação, que não estão elencadas nos cursos oferecidos por escolas de governo, a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CODEP) os produz internamente. Em 2020 foram capacitados 207 docentes pela CODEP.

Além dos incentivos definidos em lei, a UFRRJ busca as seguintes garantias para a adoção de uma boa política de capacitação e de formação continuada para o corpo docente:

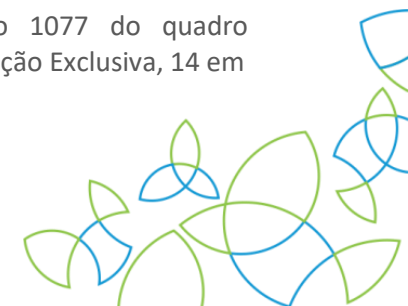
- incentivo à participação de docentes em eventos científicos e técnicos, por meio de programas de apoio financeiro para apresentação de trabalhos em eventos no exterior e no País. Os professores são contemplados mediante a inscrição em editais publicados de forma recorrente.
- a instituição incentiva a participação de docentes em eventos artísticos ou culturais e em cursos de desenvolvimento pessoal por meio de sua contabilização como atividade de trabalho regulamentada.
- a UFRRJ concede licenças e afastamentos para capacitação de docentes fundamentados, respectivamente, no art. 87 e no art. 96-A da Lei Federal nº 8.112/1990. De 2017 a 2020, 339 docentes (27,8% dos docentes da UFRRJ) foram autorizados a se licenciarem ou afastados para capacitação em suas áreas específicas de atuação profissional).

- a partir de 2018, a então Pró-Reitoria de Assuntos Administrativos (PROAD) e a Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG) realizam o Programa de Qualificação Institucional (PQI) da UFRRJ, que tem por objetivo incentivar a qualificação de servidores docentes e técnico-administrativos do quadro ativo permanente da Universidade, na formação em nível de pós-graduação stricto sensu. O PQI está vinculado ao PDI e ao Plano de Capacitação (PAC) da UFRRJ, em conformidade com a Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o Decreto Federal nº 5.507, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e o vigente Decreto Federal nº 9.991/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

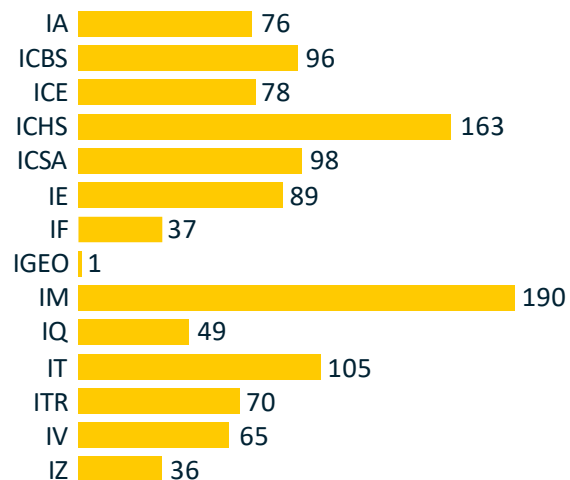
#### 4.2.7.6 Sobre regime de trabalho e procedimentos de substituição eventual de professores

Em conformidade com a Lei Federal nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, o docente ocupante de cargo efetivo do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho: (i) 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional; ou (ii) tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho. Ainda de acordo com a mencionada Lei, excepcionalmente, a Instituição poderá, mediante aprovação de órgão superior colegiado competente, admitir a adoção do Regime de 40 horas semanais de trabalho, em tempo integral, observando dois turnos diários completos, sem dedicação exclusiva, para áreas com características exclusivas.

Em 2022, a UFRRJ contava com 1153 docentes em exercício distribuídos em 14 institutos (**Figura 29**), sendo 1077 do quadro permanente do ensino superior em Regime de Dedicção Exclusiva, 14 em



regime de 40 horas e 75 em Regime de 20 horas (**Figura 30**). Parte dos docentes 20 horas são contratados [Fonte: DAGP/PROGEP e CODIN/PROPLADI - Relatório de Gestão 2022]. No ensino médio são 59 em Dedicção Exclusiva e 1 em 40 horas [Fonte: DAGP/PROGEP e CODIN/PROPLADI - Relatório de Gestão 2021].



**Figura 29** - Número de servidores docentes efetivos do ensino superior.  
Fonte: DAGP/PROGEP e CODIN/PROPLADI - Relatório de Gestão 2022

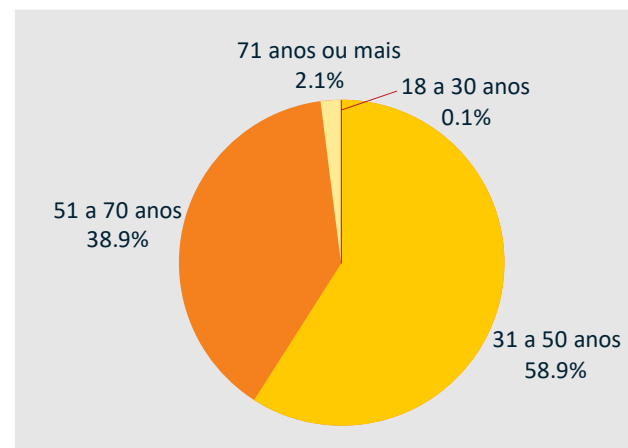
Regime de Trabalho	Peso	Total	PE
20 horas / semana	0,50	75	37,50
40 horas / semana	1,00	14	14,00
Dedicção Exclusiva	1,00	1077	1077,00
<b>Total</b>		<b>1166</b>	<b>1128,50</b>
<b>PE = 1128,50</b>			

Fonte: DAGP/PROGEP e CODIN/PROPLADI

**Figura 30** - Número de docentes por regime de trabalho.

Fonte: DAGP/PROGEP e CODIN/PROPLADI - Relatório de Gestão 2022.

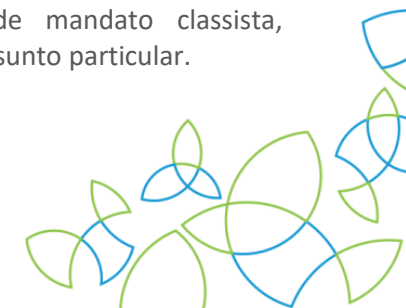
Atualmente, conforme Relatório de Gestão de 2022, cerca de 58% dos docentes em atividade estão na faixa etária de 31 a 50 anos, e cerca de 38% entre 51 a 70 anos. Apenas cerca de 2% possuem mais de 71 anos, enquanto cerca de 0,1% possuem entre 18 a 30 anos (**Figura 31**). Essas informações são relevantes para pensar no futuro da instituição, tendo em vista a aposentadoria de diversos docentes.



**Figura 31** - Percentual de servidores docentes efetivos por faixa etária.  
Fonte: DAGP/PROGEP e CODIN/PROPLADI - Relatório de Gestão 2022

Com base na Lei Federal nº 8745/1993, a contratação temporária de docentes se dá na forma de professores substitutos, selecionados por processo seletivo simplificado. Os professores substitutos são contratados em Regime de 20 horas, por no máximo 24 meses de contrato, em casos de:

- vacância por exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria, para posse em outro cargo não acumulável;
- licença à gestante, para tratamento de saúde, para acompanhamento de cônjuge, desempenho de mandato classista, convocação para serviço militar e para tratar de assunto particular.



- afastamentos para:

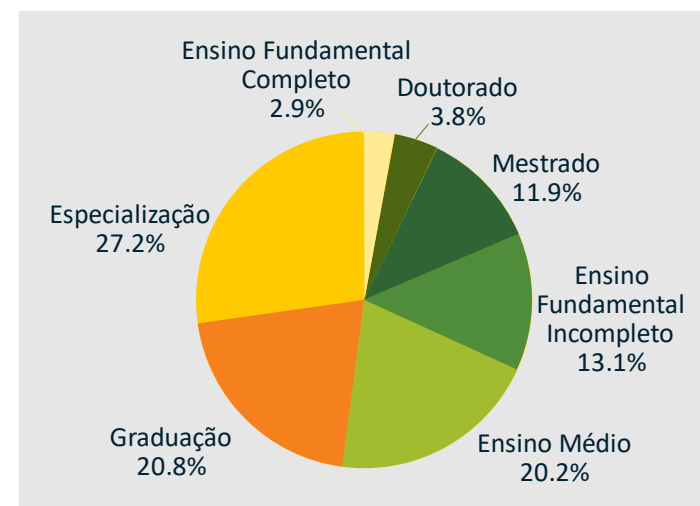
- a) participação em programa de pós-graduação Stricto Sensu no país;
- b) para servir em organismo internacional que o Brasil participe ou com o qual coopere;
- c) estudo ou missão no exterior, com ou sem ônus, ou com ônus limitado para a Instituição;
- d) exercício em outro órgão ou entidade da Administração pública, a partir da publicação da portaria de cessão, pela autoridade competente;
- e) exercício de mandato eletivo (eleição jurisdicionada pela Justiça Eleitoral);
  - nomeação para ocupar os cargos de a) Reitor; b) Vice-reitor; c) Pró-reitor; e, d) Diretor de Campus.

#### 4.2.7.7 Sobre regime de trabalho e procedimentos de substituição eventual de Técnico-Administrativos

A substituição eventual de técnico é realizada através de concurso público, entretanto, caso o técnico-administrativo queira ser transferido de unidade poderá realizar transferência a partir de edital. Este procedimento foi aprovado no ano de 2023.

No caso de afastamento para capacitação não há substituição de técnico-administrativo para setor/unidade, esta situação torna-se relevante quando consideramos a qualificação dos TAEs na UFRRJ. Atualmente, cerca de 27% dos TAEs possuem especialização, 20% são graduados e cerca de 20% possuem ensino médio. Um número relevante de TAEs possui o ensino fundamental incompleto, cerca de 13%, cerca de 2% possui ensino fundamental completo e apenas cerca de 11% possuem mestrado e 3% doutorado (**Figura 32**).

Tendo em vista os incentivos que a UFRRJ realiza para qualificação dos servidores (docentes e técnicos), é necessária a análise deste cenário devido ao trabalho administrativo executado nos setores/unidades administrativas.



Fonte: DAGP/PROGEP e CODIN/PROPLADI

**Figura 32** - Percentual de servidores técnico-administrativos por qualificação.  
Fonte: DAGP/PROGEP e CODIN/PROPLADI - Relatório de Gestão 2022.

Outra questão a ser observada é a faixa etária dos técnicos-administrativos. Segundo o Relatório de Gestão 2022, cerca de 49% dos TAEs possuem de 31 a 50 anos de idade e cerca de 43% de 51 a 70 anos, cerca de 3% possuem 71 anos ou mais, e essa mesma porcentagem possuem entre 18 a 30 anos de idade (**Figura 33**). É importante destacar que existem diferentes trabalhos laborais executados por TAEs na UFRRJ, alguns destes braços, sendo importante o mapeamento das atividades contidas no obj.4, descrito no subitem 4.2.7.8.



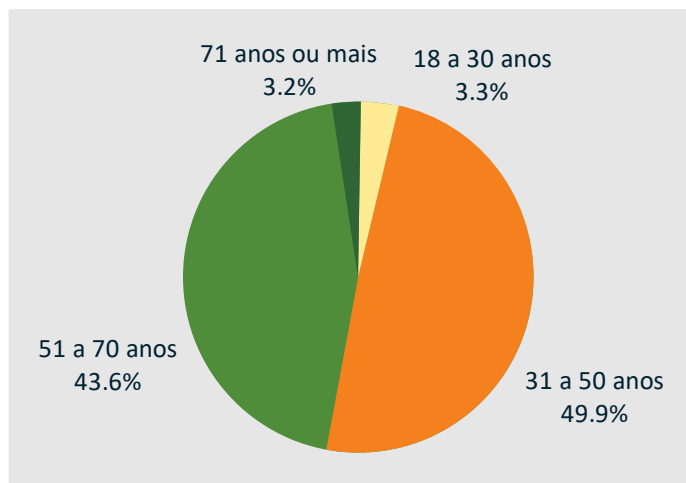


Figura 33 - Percentual de servidores técnico-administrativos por faixa etária. Fonte: DAGP/PROGEP e CODIN/PROPLADI - Relatório de Gestão 2022

#### 4.2.7.8 Desenvolvimento de Pessoas

A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CODEP), ligada à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), acompanha os afastamentos dos servidores, planeja e executa ações de capacitação, e organiza o acesso à qualificação e aperfeiçoamento dos servidores dentro e fora da Universidade. Tem como missão “viabilizar a formação integral, pessoal e profissional, dos servidores da UFRRJ, propiciando a qualidade dos serviços prestados à sociedade brasileira”. O objetivo da Unidade é propiciar processos continuados de desenvolvimento das competências e habilidades. [Fonte: Relatório de Gestão 2021]

Os afastamentos são divididos em oito modalidades: curta duração no Brasil, curta duração no exterior, média duração no Brasil, média duração no exterior, longa duração no Brasil, longa duração no exterior, licença capacitação no Brasil e no exterior e horário especial (Tabela 1). Cada modalidade reflete o período (curta, média e longa duração) e a localização do afastamento (Brasil ou Exterior), que ocorre em sua integralidade. Excetua-se o item horário especial, que ocorre parcialmente e com compensação de horário.

Em 2022 foram registrados 746 afastamentos, sendo que desse total, 24 servidores saíram por horário especial, os demais são afastamentos integrais 47 distribuídos nas suas variações, os quais são descritos no **Tabela 1**.

Tabela 1 - Número de servidores afastados em 2022 por modalidade de afastamento, no ano de 2022

Modalidade	Docentes	Técnicos	Total de afastamentos
Curta duração no Brasil	*	*	525
Curta duração no exterior	62	1	63
Média duração no Brasil	**	**	2
Média duração no exterior	11	2	13
Longa duração no Brasil	18	8	26
Longa duração no exterior	12	0	12
Licença capacitação no Brasil	12	61	73
Licença capacitação no exterior	7	1	8
Horário especial	1	23	24
<b>Total de afastamentos</b>	<b>123</b>	<b>96</b>	<b>746</b>

Fonte: Relatório CODEP/SIGRH, 30 de dez. de 2022

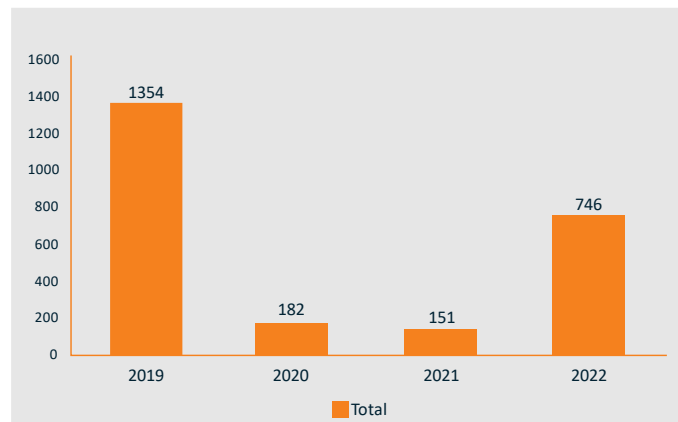
\*Não foi possível fornecer a informação acerca do número de docentes e técnico-administrativos afastados dentro da modalidade curta e média duração no Brasil, devido o SIG/SIGRH não fornecer essa informação.

\*\* Não houve registro de afastamento nesta modalidade

Segundo dados da Codep de 2022, o número de afastamentos em 2019 foi o maior dos últimos quatro anos com 1354 servidores afastados, os anos de 2020 e 2021 houve uma diminuição considerável sendo 182 servidores afastados em 2020 e 151 em 2021, essa diminuição foi consequência da pandemia de COVID-19. Em 2022 observa-se um aumento no número de servidores com 746 servidores afastados (**Gráfico 1**).



Gráfico 1 - Comparativo do total de afastamentos de 2022 com os três anos anteriores.



Embora tenha havido um significativo aumento no número de afastamentos entre 2018 e 2019, nos dois anos seguintes (2020 e 2021) houve uma queda brusca (Tabela 2). Essa queda se deveu, principalmente, ao ano de pandemia em que restrições, ao deslocamento para o exterior e no país foram adotadas, impactando assim no número de servidores afastados. Em 2022 os números voltam a subir, já superando o quantitativo de 2018 [Fonte: Relatório de Gestão 2022].

Tabela 2 - Comparativo dos servidores afastados entre os anos de 2019 a 2022

MODALIDADE	2018	2019	2020	2021	2022
Curta Duração no Brasil	318	1079	96	98	525
Curta Duração no exterior	168	149	15	3	63
Média Duração no Brasil	1	4	1	2	2
Média Duração no exterior	19	11	2	4	13
Longa Duração no Brasil	32	26	26	18	26
Longa Duração no Exterior	28	23	10	7	12
Licença Capacitação no Brasil	-	32	20	12	73
Licença Capacitação no Exterior	-	9	1	1	8
Horário Especial	40	21	11	6	24
<b>Total</b>	<b>606</b>	<b>1354</b>	<b>182</b>	<b>151</b>	<b>746</b>

Apresenta-se a seguir o número de servidores que defenderam TCC/dissertação/tese no ano de 2022, e, por conseguinte finalizaram os processos de afastamentos. Dentre os servidores afastados, 9 deles concluíram seu curso em 2022. Os concluintes, por tipos de cursos, estão descritos no **quadro 9**.

Quadro 9 - Número de servidores afastados em 2022 por modalidade de afastamento

TIPO DE AFASTAMENTO	SETOR	CARGO	TIPO DE DEFESA	TOTAL DE DEFESA	TOTAL DOCENTE	TOTAL TÉCNICO	TOTAL
Horário Especial	ICSA/CCGS	Técnico	Doutorado	1	0	2	2
	IV/DMIV	Técnica	Mestrado	1			
Longa Duração No Brasil	CTUR	Docente	Doutorado	1	2	2	4
	ICSA/CCGS	Técnica	Doutorado	1			
	IM/DAT	Docente	Doutorado	1			
	PROGEP/COCAD	Técnico	Mestrado	1			
Licença Capacitação No Brasil	PROGEP/COAPEN	Técnica	Mestrado	1	0	3	3
	COCAD	Técnica	Mestrado	1			
	PROAF/DMSA	Técnica	Mestrado	1			
<b>TOTAL</b>				<b>9</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>

Fonte: Relatório Codep, 30 de dez. de 2022

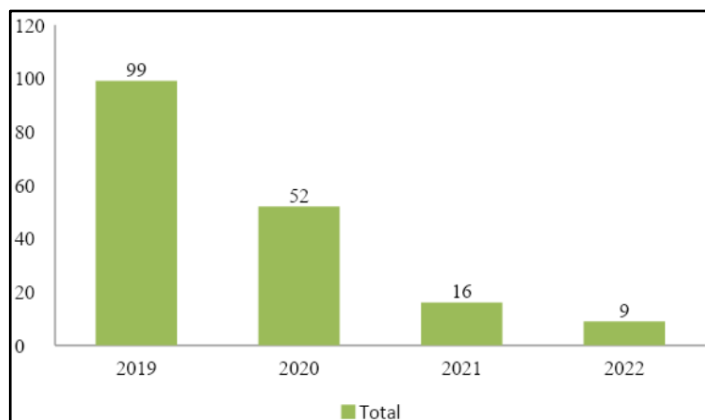
Ao comparar com anos anteriores, verifica-se que de 2019 a 2022, houve um decréscimo significativo de servidores que concluíram seus cursos (Gráfico 2).

Essa queda no quantitativo, possivelmente se deveu a pandemia da Covid19, a qual comprovadamente trouxe consequências negativas nas várias áreas da vida humana, impactando assim a conclusão dos estudos dos servidores. [Fonte: Relatório de Gestão 2022]





Gráfico 2 - Comparativo de defesas realizadas por servidores de 2019 a 2022.



As capacitações internas planejadas anualmente refletem as demandas identificadas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP 2022).

Foram realizadas, em 2022, 39 capacitações internas, sendo 30 cursos e 9 eventos. No ano de 2021 realizou-se 38 cursos de capacitação internos pela CODEP e no ano de 2022 foram realizados 39 (**Quadro 10**), sendo capacitados 76 docentes, 315 técnico-administrativos e 30 funcionários terceirizados em 2022.

Quadro 10 - Relação de cursos internos na UFRRJ realizados pela CODEP em 2022.

Nº	CURSO OU EVENTO	MODALIDADE
1	Acidente de Trabalho e Incêndios-Turma 1	Interno/Curso
2	Acidente de Trabalho e Incêndios-Turma 2	Interno/Curso
3	Acidente de Trabalho e Incêndios-Turma 3	Interno/Curso
4	Acidente de Trabalho e Incêndios-Turma 4	Interno/Curso
5	Acidente de Trabalho e Incêndios-Turma 5	Interno/Curso
6	Canvas de Projeto na Prática	Interno/Oficina
7	Capacitação na ferramenta WordPress utilizando o tema institucional dos cursos de graduação da UFRRJ	Interno/Curso
8	Capacitação na ferramenta WordPress utilizando o tema institucional dos cursos de pós-graduação da UFRRJ	Interno/Curso
9	Capacitação na ferramenta WordPress utilizando o tema institucional dos sites administrativos da UFRRJ	Interno/Curso
10	Comemoração do Dia do Servidor Público	Interno/Evento
11	Currículo Lattes – Preparação e Manutenção	Interno/Curso
12	Direito Previdenciário com foco aos RPPS (atualizado conforme EC nº 103/19)	Interno/Curso
13	Diversidade e Inclusão Turma I	Interno/Curso
14	Diversidade e Inclusão Turma II	Interno/Curso
15	Diversidade e Inclusão- Turma III	Interno/Curso
16	Elaboração de artigos científicos	Interno/Curso
17	Elaboração De Projetos De Pesquisa - Pesquisas Sociais, Humanas E Sociais Aplicadas	Interno/Curso
18	Escrita criativa: Preparação e Revisão de Textos	Interno/Evento
19	Formação de Avaliadores de Renda	Interno/Curso
20	Formação de instrutores internos da UFRRJ: didática, práticas de ensino e técnicas administrativas.	Interno/Curso
21	Gerenciando suas emoções	Interno/Curso
22	Gestão de Segurança Universitária- Módulos III e IV	Interno/Curso
23	Governança, Integridade e Gestão de Riscos utilizando o sistema Ágatha- Turma 1	Interno/Curso
24	Governança, Integridade e Gestão de Riscos utilizando o sistema Ágatha- Turma2	Interno/Curso
25	II Oficina Governança, Integridade e Gestão de Riscos utilizando o sistema Ágatha	Interno/Oficina
26	III Oficina Governança, Integridade e Gestão de Riscos utilizando o sistema Ágatha	Interno/Oficina
27	Inglês instrumental	Interno/Curso



28	Leilão de Bens Inservíveis	Interno/Curso
29	Live de Implantação do Ponto Eletrônico- I	Interno/Evento
30	Live de Implantação do Ponto Eletrônico-II	Interno/Evento
31	Currículo Lattes - Preparação E Manutenção	Interno/Evento
32	Live do Dimensionamento da Força de Trabalho da UFRRJ- Parte 1	Interno/Evento
33	Live: 1º Fórum de Patrimônio da UFRRJ	Interno/Evento
34	Live: Orientações sobre o PDP	Interno/Evento
35	Noções de Procedimentos Administrativos Disciplinares – PAD e sindicância	Interno/Oficina
36	Plano de emergência e evacuação em caso de sinistro	Interno/Oficina
37	Processo Administrativo – Atualizações das principais legislações correlatas e aplicáveis à UFRRJ	Interno/Evento
38	Programa Mais Vida: Planejamento da Aposentadoria	Interno/Curso
39	Suprimento de Fundos na Prática	Interno/Curso
40	Taxi Gov	Interno/Evento
41	Treinamento e Qualificação Profissional de Produção de Cachaça de Alambique	Externo/Curso
42	Contratação Direta em FOCO – Estudos e Resolução de Casos Práticos de Dispensa e inexigibilidade de licitação	Externo/Curso
43	Curso online: averbação de tempo de serviço e de contribuição na administração pública, atualizado com a nova portaria MTP 1. 467/2022 e IN INSS 128/2022	Externo/Curso
44	Curso e Formação Executiva em Práticas Ágeis	Externo/Curso
45	Formação e atualização em gestão de riscos, governança e compliance	Externo/Curso
46	A nova lei de licitações (lei 14.133/21)	Externo/Curso
47	Curso completo sobre a nova lei geral de licitações públicas	Externo/Curso
48	Curso completo sobre a nova lei geral de licitações públicas	Externo/Curso

Em 2022 não foi realizada nenhuma ação *In Company*, cursos realizados através da contratação de instituição de ensino que utilizam o espaço da Universidade para ministrar as atividades de capacitação, em razão da restrição orçamentária. O contingenciamento dos recursos impactou sobremaneira as capacitações externas que só foram autorizadas mediante uma justificativa de essencialidade institucional. Para compensar, foi realizado um aumento na quantidade de capacitações internas oferecidas. Entretanto, houve a necessidade de reduzir as cargas horárias dos cursos para no máximo 30 horas.

Cursos internos com carga horária maiores foram liberados, só em casos muito necessários para a instituição.

Como estratégia, ainda para compensar o impacto sofrido pela capacitação externa devido ao contingenciamento dos recursos, a CODEP divulgou semanalmente para os servidores da UFRRJ, cursos gratuitos oferecidos pelas Escolas de Governo, tendo como resultado um total de 396 certificados emitidos pela Escola Virtual de Governo (EVG) e 122 pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). Na **tabela 3** apresenta-se o número de servidores inscritos por segmento em 2022.

Apesar do número significativo de servidores docentes e TAEs inscritos em cursos de capacitação, 1.113 inscritos, sendo 421 capacitados (**Tabela 3**). Parte dos servidores fizeram mais de uma capacitação, por isso, o número total de certificados emitidos é de 726, conforme **tabela 4**.

**Tabela 3** - Número de servidores capacitados e certificados emitidos (docentes e técnico-administrativos)

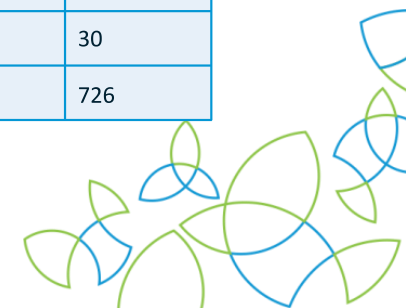
NÚMERO DE SERVIDORES CAPACITADOS POR SEGMENTO	
Técnico-Administrativos	315
Docentes	76
Terceirizados	30
TOTAL	421

Fonte: Relatório de Gestão 2022, resposta da PROGEP

**Tabela 4** - Número de certificados emitidos por segmento.

NÚMERO DE CERTIFICADOS EMITIDOS POR SEGMENTO	
Técnico-Administrativos	588
Docentes	108
Terceirizados	30
TOTAL	726

Fonte: Relatório de Gestão 2022, resposta da PROGEP



No ano de 2021 a CODEP elaborou estratégias internas para ampliar a oferta de capacitações e assim, possibilitar maior número de servidores capacitados. Neste contexto, a CODEP teve um aumento de mais de 100% no número de certificações obtidas pelos servidores em 2021 (794), em comparação com o ano de 2020 (386), conseguindo manter o número de certificações em 726, em 2022.

No início do ano de 2022 foi realizado um edital para selecionar instrutores para atuar nas capacitações internas. A seleção avaliou as competências profissionais e pedagógicas do instrutor. Ao término do processo seletivo, a CODEP promoveu uma capacitação para formar os novos instrutores. A capacitação intitulada Formação de instrutores internos da UFRRJ: didática, práticas de ensino e técnicas administrativas formou 21 instrutores para atuar nos cursos internos. Cabe ressaltar que atuaram nos cursos internos, não somente instrutores selecionados no edital, mas também em temas demandados onde não se tinha instrutores no banco ou em parceria com outras instituições.

O número de instrutores docentes em 2022 foi de 14, enquanto de técnicos 47, e no ano de 2021, foram 6 docentes e 27 técnico-administrativos (**Tabela 5**).

Tabela 5 - Números de instrutores que ministraram curso pela Codep em 2022

NÚMERO DE INSTRUTORES POR ÁREA DE ATUAÇÃO/CARREIRA	
Técnico-Administrativos	47
Docentes	14
De instituições privadas (capacitação externas em In company)	08
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>

Fonte: Relatório de Gestão 2022, resposta da PROGEP

A formação dos instrutores internos foi uma inovação trazida pela CODEP, que trouxe qualidade e efetividade na execução da capacitação interna. A formação prévia do instrutor antes do início da ação de desenvolvimento, facilita os trâmites administrativos inerentes à execução dos cursos, além de possibilitar o desenvolvimento de competências didáticas para aplicação nas 51 aulas.

Em 2022, aconteceu o processo de consolidação das adaptações feitas nos cursos para o formato online, além da retomada de algumas ações presenciais. Esse processo foi iniciado no ano de 2020 com o advento da pandemia de Covid-19. A oferta online possibilitou um maior alcance de servidores, pois ampliou a oferta para os câmpus de Nova Iguaçu, Três Rios e Campos dos Goytacazes.

A UFRRJ tem muitos desafios para serem enfrentados, pois em 2022 apresentou-se a necessidade de oferta de cursos na modalidade híbrida, mas ainda não se tem uma estrutura física para sua realização. Além disso, as sucessivas reduções orçamentárias têm dificultado realizar cursos com cargas horárias maiores ou capacitar um número maior de servidores externamente. [Relatório de Gestão 2022 e 2021, Capítulo “Gestão de Pessoas”]

Adicionalmente o Decreto Federal nº 9.991/2019 de 28 de agosto, que “dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento”, trouxe outras perspectivas para a área de desenvolvimento de pessoas que estão sendo adequadas pela PROGEP.

Portanto, a UFRRJ definiu algumas estratégias para ampliar e melhorar as ações de desenvolvimento de pessoas através da realização de capacitação dos servidores, conforme os objetivos estratégicos apresentados na **Figura 34 - Objs. 7 e 8**.



DIMENSÃO	TEMA ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADO	INDICADOR DE PROCESSO	METAS
Gestão	Capacitação de Servidores	<b>Obj 7</b> Mapear processos identificando competência necessárias para a Instituição	Mapeamento dos processos e identificação das competências na UFRRJ.  Identificação de insuficiência de pessoal nas unidades.	1 – Quantitativo de servidores, por unidade, que realizaram o curso de capacitação de mapeamento de processo por ano.  2 – Número de unidades que realizaram o mapeamento dos processos por ano.	1 - Capacitar no mínimo 2% dos servidores, de cada unidade, a realizar o mapeamento dos fluxos de processos por ano até 2027.  2 - Identificar as competências no âmbito de suas unidades até 2024.
		<b>Obj 8</b> Elaborar e executar de forma eficiente as políticas institucionais.	Capacitação de Gestores aptos a assumir a função.	1 – Número de gestores capacitados por ano.  2 – Número de cursos oferecidos aos gestores das unidades por ano.  3 – Quantitativo de servidores, por unidade, que realizaram o curso de capacitação por ano.	1 – Instituir um programa de cursos de capacitação para gestores (prioritariamente os recém nomeados) até o final de 2024.  2 – Capacitar no mínimo 20% dos gestores das Unidades a cada ano.

Figura 34 - Fortalecer a capacitação de Servidores - Objs. 7 e 8

#### 4.2.8 Ações de Transparência

A UFRRJ possui ações de transparência pertinentes aos programas, ações, projetos e atividades implementadas.

As informações referentes às principais ações e programas desenvolvidos pela UFRRJ estão inseridas em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e no Relatório de Gestão, na Carta aos Cidadãos, no PDTIC, nas Páginas da internet e redes sociais...

#### 4.2.8.1 Plano de Dados Abertos (PDA)

O Plano de Dados Abertos (PDA) tem como objetivo orientar as ações de implementação e de promoção da iniciativa de abertura de dados da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. O PDA atende as exigências estabelecidas no Decreto Federal nº 8.777 de 2016 e suas ações estão em consonância com o disposto na Lei de Acesso à Informação (LAI); Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), alterada pela Lei Federal no. 13.853/2019, no art. 48 da Lei Complementar no 101, de 4 de maio de 2000; na Instrução Normativa SLTI no 4, de 13 de abril de 2012 (que institui a Infraestrutura Nacional de Dados Abertos); no Decreto Presidencial no 6.666, de 27 de novembro de 2008 (que institui a Infraestrutura Nacional de Dados Espaciais); assim como com os compromissos assumidos pelo Executivo Federal no âmbito da Parceria para Governo Aberto (*Open Government Partnership – OGP*).

A Carta de Serviços aos Cidadãos é um documento elaborado por uma organização pública que visa informar aos cidadãos quais os serviços prestados por ela, como acessar e obter esses serviços e quais são os compromissos de atendimento estabelecidos. Com a sua elaboração, a UFRRJ firma mais uma vez seu compromisso com a população, uma vez que oferece mais informação e transparência sobre os seus serviços. A expectativa é que, mediante a Carta de Serviços, o cidadão possa, exercendo o seu controle social, ajudar a aprimorar a qualidade e a presteza do atendimento.

#### 4.2.8.2 Divulgação de informações da instituição

Além das ações de transparência, a UFRRJ possui canais de divulgação de informações da instituição destinado à comunidade, são eles: Portal da Transparência e Prestação de Contas, Ouvidoria UFRRJ, Relatório de Gestão, Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), a Coordenadoria de Comunicação Social e Jornalismo (CCSJ), Consulta de processos e Rural em Números. Todas as páginas podem ser acessadas no portal da UFRRJ no link [www.ufrrj.br](http://www.ufrrj.br) (painel Gestão Rural e Transparência). Links específicos:



- Transparência e Prestação de Contas - <https://portal.ufrj.br/pro-reitoria-de-planejamento-avaliacao-e-desenvolvimento-institucional/transparencia-e-prestacao-de-contas/>
- Ouvidoria UFRRJ - <https://portal.ufrj.br/ouvidoria/>
- Relatório de Gestão - <https://portal.ufrj.br/institucional/relatorios-de-gestao/>
- PDI - <https://institucional.ufrj.br/pdi/>
- CCSJ - <https://institucional.ufrj.br/ccsj/>
- Sipac - Consulta Processos - <https://sipac.ufrj.br/public/jsp/portal.jsf>
- Rural em números- <https://institucional.ufrj.br/ruralnumeros/>
- CPA - <https://cpa.ufrj.br/>

#### 4.2.9 Relações Interinstitucionais e Internacionalização

Na UFRRJ a Coordenadoria de Relações Internacionais e Interinstitucionais (CORIN), parte integrante da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, é o órgão da Administração Central responsável pela coordenação, supervisão, assessoramento e prestação de suporte operacional à celebração de acordos de cooperação com outras instituições, visando promover a integração e/ou a internacionalização das ações de ensino, pesquisa e extensão e o intercâmbio científico e cultural. A integração e/ou a internacionalização com outras instituições abrange a mobilidade acadêmica e técnica de servidores e discentes.

A CORIN é a porta de entrada no que tange à efetivação de parcerias que venham a contribuir com a formação e o crescimento de estudantes, docentes e pessoal técnico-administrativo da UFRRJ.

Tem, portanto, a missão de executar a política de relacionamento acadêmico e de internacionalização da UFRRJ, visando estimular a comunidade acadêmica a constituir intercâmbios técnico-científicos e culturais para o desenvolvimento institucional e regional.

Adicionalmente, em novembro de 2021, foi aprovado no CONSU, o Plano Institucional de Internacionalização da UFRRJ para o período de 2021-2025. O Plano contém as diretrizes para o aumento da internacionalização das ações acadêmicas institucionais, compreendendo 38 ações, organizadas em sete eixos: Consolidação de processos administrativos e articulação institucional; Intercâmbio, Cooperação e Mobilidade Acadêmica Internacional; Divulgação e

visibilidade; Política Linguística Institucional; Internacionalização curricular dos cursos de graduação e pós-graduação; Política de acolhimento e Ações Extensionistas.

Entre as ações mais recentes constam a criação da Comissão de Acompanhamento da Execução do Plano Institucional de Internacionalização 2021-2025; a retomada da mobilidade internacional presencial de alunos de graduação; a implementação da mobilidade internacional virtual; a criação do núcleo de acolhimento de visitantes estrangeiros (NAVE) e a publicação do “Manual de Internacionalização Institucional da UFRRJ”. Ainda sobre as ações de internacionalização, em 2021 foram firmadas 35 parcerias nacionais e internacionais, das quais 2 são acordos de cooperação, 1 acordo de parceria para pesquisa, 1 contrato de gestão, 9 contratos com a Fundação de Apoio à Pesquisa Científica e Tecnológica da UFRRJ (FAPUR), 10 convênios, 5 Termos de Execução Descentralizada, 2 termos de cooperação, sendo 1 internacional (**Figura 35**).

Pais	Instituição	Tipo	Data Assinat.	Vigência
Brasil	GDSolar Holding S.A	MOU – Memorando de Entendimento	16/08/21	15/08/23
Brasil	FIOCRUZ	TTM 20-94 – Acordo de Transferência de Material	21/09/21	20/09/23
Brasil	FIOCRUZ	TTM 21-14 – Acordo de Transferência de Material	21/09/21	20/09/24
Brasil	Sociedade Brasileira de Fisiologia – PPGMCF/SBFis	Termo de Adesão ao Programa de Pós-graduação Multicêntrico	12/05/21	11/05/26
Brasil	Secretaria de Estado de Cultura e Economia Criativa do Rio de Janeiro	Acordo de Cooperação	25/10/21	31/05/22
Brasil	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – IFSP	Termo Aditivo ao Acordo de Colaboração Técnica	03/11/21	23/11/23
Brasil	SETUR/RJ e TCE/RJ	Acordo de Cooperação	06/11/21	05/11/23
Peru	Universidad Nacional Agraria de La Selva	Termo de Cooperação (Internacional)	21/12/21	20/12/26
N/A	TOPOCART - Topografia Engenharia e Aerolevantamentos S/S LTDA	Convênio nº 06/2021	28/04/21	27/07/21
N/A	Companhia de Desenvolvimento de Maricá - CODEMAR com intervenção da Fundação de Apoio à Pesquisa Científica e Tecnológica da UFRRJ - FAPUR	Convênio nº 11/2021	06/07/21	05/07/23
N/A	Arko Fertilizantes LTDA com intervenção da Fundação de Apoio à Pesquisa Científica e Tecnológica da UFRRJ - FAPUR	Convênio nº 11/2021	09/09/21	08/09/22
N/A	Fundação de Apoio à Pesquisa Científica e Tecnológica da UFRRJ - FAPUR	Convênio nº 17/2021	14/09/21	13/03/22
N/A	Prefeitura Municipal de São José do Vale do Rio Preto com intervenção da Fundação de Apoio à Pesquisa Científica e Tecnológica da UFRRJ - FAPUR	Convênio nº 17/2021	08/10/21	08/02/23
N/A	Suzano S/A com intervenção da Fundação de Apoio à Pesquisa Científica e Tecnológica da UFRRJ - FAPUR	Acordo de Parceria para Pesquisa	14/10/21	13/10/25
N/A	Petróleo Brasileiro S/A com intervenção da Fundação de Apoio à Pesquisa Científica e Tecnológica da UFRRJ - FAPUR	Termo de Cooperação nº 0050.0118605.21.9	20/08/21	18/08/24





Pais	Instituição	Tipo	Data Assinat.	Vigência
		Convênio de Apoio Institucional nº 16/2021	10/11/21	09/11/26
		Convênio de Apoio Institucional nº 19/2021. Plataforma +Brasil nº 920429/2021	10/12/21	10/12/23
		Convênio de Apoio Institucional nº 20/2021. Plataforma +Brasil nº 920677/2021	10/12/21	09/12/25
		Convênio de Apoio Institucional nº 18/2021. Plataforma +Brasil nº 920219/2021	10/12/21	09/12/23
		Convênio de Apoio Institucional nº 22/2021. Plataforma +Brasil nº 924865/2021	30/12/21	29/12/23
		Contrato Fapur nº 04/2021	11/03/21	10/03/26
N/A	Fundação de Apoio à Pesquisa Científica e Tecnológica da UFRRJ - FAPUR	Contrato Fapur nº 26/2021	05/05/21	04/05/23
		Contrato de Gestão nº 10/2021	11/06/21	10/06/26
		Contrato Fapur nº 38/2021	11/08/21	11/02/22
		Contrato Fapur nº 40/2021	13/08/21	12/02/22
		Contrato Fapur nº 45/2021	02/09/21	02/03/22
		Contrato Fapur nº 52/2021	05/11/21	04/07/22
		Contrato nº 10/2021	05/11/21	04/11/23
		Contrato Fapur nº 53/2021	16/11/21	15/03/22
		Contrato Fapur nº 52/2021	26/11/21	25/11/22
N/A	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano	Termo de Execução Descentralizada nº 05/2021 - IF Goiano	25/08/21	25/07/24
N/A	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO)	Termo de Execução Descentralizada nº 1449494/2021	09/12/21	08/06/24
N/A	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá (IFAP)	Termo de Execução Descentralizada nº 01/2021 - IFAP	10/12/21	09/12/25
N/A	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM)	Termo de Execução Descentralizada nº 01/2021 - IFAM	10/12/21	09/12/23
N/A	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA	Termo de Execução Descentralizada nº 22/2021/DF/SEDE/INCRA-INCRA	29/12/21	28/12/23

Fonte: Coordenadoria de Relações Internacionais e Interinstitucionais

Figura 36 - Tema Estratégico: Fortalecer política e plano de internacionalização (Obj.9 e Obj.10).

DIMENSÃO	TEMA ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADO	INDICADOR DE PROCESSO	METAS
Transversal	Política/Plano de Internacionalização	<b>Obj. 9</b> Aumentar a atuação da comunidade universitária de forma conjunta com a CORIN	Implementação da política/plano de internacionalização institucional	1 - Quantidade de ações de internacionalização existentes por ano.  2 - Quantidade de ações de internacionalização prospectadas por ano.	Diagnosticar as ações de internacionalização já existentes em até 1 ano a partir da publicação do PDI 2023-2027.  2 - Prospectar possíveis ações de internacionalização até o período de 1 ano após a implementação da política/plano de internacionalização.  3 - Criar e implementar a comissão do núcleo de idiomas em até 6 meses a partir da publicação do PDI 2023-2027.
		<b>Obj. 10</b> Aumentar as ações de internacionalização frente ao ensino, à pesquisa e à extensão (nacionais e internacionais)	Aumento das ações de internacionalização no ensino, na pesquisa e na extensão (nacionais e internacionais)	Quantidade de ações de internacionalização em ensino, pesquisa e extensão existentes por ano.	ESTABELECE META APÓS O DIAGNÓSTICO DA CORIN, REFERENTE ÀS AÇÕES JUNTO AO ENSINO, À PESQUISA E À EXTENSÃO

Figura 36 - Tema Estratégico: Fortalecer política e plano de internacionalização (Obj.9 e Obj.10).

#### 4.2.10 Política de Gestão Ambiental

O Decreto Federal nº 7.746, de 5 de junho de 2012 e a Instrução Normativa SLTI/MP nº 10, de 12 de novembro de 2012 regulamentam a elaboração do Plano de Gestão de Logística Sustentável (PGLS) à luz da Lei Federal nº 8.666, de 1993. Em 2018 a COLOSUS [Relatório de Gestão da UFRRJ 2018] iniciou ações para a realização do PLS, como Plano de





Gerenciamento de Resíduos Sólidos aprovado em 2020. Iniciativa semelhante relacionada ao Gerenciamento de Resíduos Sólidos foi realizada pelo CTUR em 2019.

Em 2023 foi criado um grupo de trabalho formado pela PROEXT para a realização da Política de Gestão Ambiental da UFRRJ, que inclui o PLS (**Figura 37 - Obj.11**).

DIMENSÃO	TEMA ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADO	INDICADOR DE PROCESSO	METAS
Transversal	Política de Gestão Ambiental	<b>Obj. 11</b> Elaborar a Política de Gestão Ambiental	Elaboração da Política de Gestão Ambiental	NÃO SE APLICA INDICADOR ESPECÍFICO	1 - Elaborar a política de gestão ambiental até 2024.  2 - Elaborar a política de logística sustentável até 2024.

Figura 37 - Tema Estratégico: Elaborar Política de Gestão Ambiental (Obj.11)

#### 4.2.11 Política Cultural

A extensão universitária é o processo interdisciplinar, educativo, cultural, científico e político que se articula com o ensino e a pesquisa de forma indissociável e viabiliza a relação transformadora entre universidade e sociedade, mais informações sobre as ações de extensão, podem ser visualizadas no item 5 deste Plano. Na UFRRJ, o funcionamento dos programas e ações de extensão são coordenados pela Pró-reitoria de Extensão (PROEXT).

A PROEXT, por meio do Departamento de Arte e Cultura, também é responsável pela gestão do Centro de Arte e Cultura (câmpus Seropédica) e da Escola Popular de Artes (câmpus Nova Iguaçu) que oferecem oficinas de música, teatro, artes, literatura e dança em diversas categorias, além de outras atividades culturais oferecidas à comunidade universitária e à comunidade local, visando estimular o oferecimento de cursos de extensão pela UFRRJ, e ampliar a troca de conhecimentos dentro da Universidade assim como o acesso da comunidade aos cursos oferecidos.

Como pode ser observado na figura 38, em 2022 a Universidade concluiu 693 ações de extensão distribuídas entre cursos, eventos, produtos e projetos, tendo ainda 91 ações em andamento, atingindo números expressivos de público.

Modalidade	Ações Concluídas	Ações em Andamento	Totais	Público Atingido
Cursos	165	3	168	4802
Eventos	469	6	475	147212
Prestação de serviços	1	1	2	0
Produtos	7	4	11	12.358
Programas	1	1	2	0
Projetos	50	76	126	76.423
<b>Totais</b>	<b>693</b>	<b>91</b>	<b>784</b>	<b>240795</b>

Fonte: PROEXT

Figura 38 - Número de ações realizadas pela PROEXT no ano de 2022

Fonte: Relatório de Gestão 2022 da UFRRJ

Embora a Universidade tenha oferecido um número significativo de ações de extensão, elas não estão disseminadas de forma equitativa entre os seus campi, pois a grande maioria é oferecida em Seropédica, unidade sede, devendo, dessa forma, focar um pouco mais nos câmpus fora de sede. Como pode ser observado, nos anos de 2019 e 2020 a maioria das ações ocorreram no campus de Seropédica (**Quadro 11**), igualmente no **quadro 12** é possível verificar a participação nos eventos por segmento.



**Quadro 11** - Número de atividades de arte, cultura, esporte e lazer ofertadas aos discentes por campi

ATIVIDADES DE ESPORTE E LAZER OFERTADAS AOS DISCENTES		
Número de atividades de esporte ofertadas aos discentes em Seropédica	Número de atividades de esporte ofertadas aos discentes em Nova Iguaçu	Número de atividades de esporte ofertadas aos discentes em Três Rios
2019 – 29 2020 – 28	2019 – 0 2020 – 0	2019 – 0 2020 – 0
ATIVIDADES ARTE E CULTURA OFERTADAS		
Número de atividades de arte e cultura ofertadas aos discentes em Seropédica	Número de atividades de arte e cultura ofertadas aos discentes em Nova Iguaçu	Número de atividades de arte e cultura ofertadas aos discentes em Três Rios
2019 – 23 2020 – 66	2019 – 12 2020 – 49	2019 – 0 2020 – 0

Fonte: PROExt ( retirado do relatório final do PDI 2018 - 2022)

**Quadro 12** - Envolvimento dos três segmentos em atividades de esporte, arte e cultura oferecidas aos discentes nos campi

DOCENTES ENVOLVIDOS NA OFERTA ATIVIDADES DE ESPORTE, ARTE E CULTURA		
Seropédica (No. Indivíduos)	Nova Iguaçu (No. Indivíduos)	Três Rios (No. Indivíduos)
2019 – 06 2020 – 39	2019 – 01 2020 – 24	2019 – 03 2020 – 10
DISCENTES ENVOLVIDOS NA OFERTA DE ATIVIDADES DE ESPORTE, ARTE E CULTURA		
Seropédica (No. Indivíduos)	Nova Iguaçu (No. Indivíduos)	Três Rios (No. Indivíduos)
2019 – 63 2020 – 71	2019 – 26 2020 – 0	2019 – 10 2020 – 0
SERVIDORES TÉCNICO ADMINISTRATIVO ENVOLVIDOS NA OFERTA DE ATIVIDADES DE ESPORTE, ARTE E CULTURA		
Seropédica (No. Indivíduos)	Nova Iguaçu (No. Indivíduos)	Três Rios (No. Indivíduos)
2019 – 20 2020 – 02	2019 – 0 2020 – 0	2019 – 0 2020 – 0



A Deliberação 152/2020 - SAOC criou o Núcleo de Articulação de Acervos e Coleções (NAAC) que vem a ser um órgão vinculado à Pró-Reitoria de Extensão e tem por finalidade contribuir para divulgação extensionista dos espaços de acervos e coleções institucionais.

Os acervos e coleções da UFRRJ são:

- I - coleções de acervos históricos;
- II - coleções vivas e científicas;
- III - centros de documentação
- IV - Conjunto Arquitetônico e Paisagístico protegido por Tombamento Estadual pelo INEPAC (Instituto Estadual de Patrimônio Cultural)

Estes espaços, gradativamente, conservam, investigam, comunicam, interpretam e expõem, para fins educativos, científicos e culturais, conjuntos e coleções de valor histórico, artístico, científico, patrimonial, ambiental e tecnológico. A fim de conhecer, preservar, gerir e gerenciar melhor os acervos e coleções da UFRRJ é necessária a elaboração da Política de Cultura conforme **figura 39 - Obj.12.**

#### 4.2.12 Política de Comunicação Institucional

A UFRRJ possui dois setores responsáveis pela Comunicação Institucional com o público Interno e Externo, são eles: Coordenadoria de Comunicação Social e Jornalismo (CCSJ) e a Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicação (COTIC) as quais realizam suas ações para a melhoria da comunicação da instituição. Através dos relatórios de acompanhamento do Plano de Desenvolvimento Institucional 2018-2022 (PDI) é possível identificar todas as ações desenvolvidas, nos últimos cinco (5) anos, para cumprir a finalidade de melhorar os mecanismos de comunicação institucional, voltados para o público interno e externo (**Quadro 13 e Quadro 14**).

DIMENSÃO	TEMA ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADO	INDICADOR DE PROCESSO	METAS
Transversal	Política Cultural	<b>Obj. 12</b> Elaborar a Política Institucional de Cultura	Criação da política Institucional de Cultura. Implementação da Política Institucional de Cultura	OBS.: Estas passarão a vigorar a partir da implementação da política 1 - Quantidade de acervo mantido por ano. 2 - Quantidade de coleções mantidas por ano. 3 - Quantidade de bens imóveis catalogados por ano. 4 - Quantidade de bens integrados registrados por ano. 5 - Quantidade de expressões artísticas realizadas por ano.	1 - Realizar o diagnóstico da produção cultural (acervos, coleções, bens imóveis, bens integrados e expressões artísticas) já existente em até 1 ano a partir da publicação do PDI 2023-2027. 2 - Elaborar a política institucional de cultura até 2024. 3 - Implementar a política institucional de cultura em até 2027.

Figura 39 - Tema Estratégico: Elaborar Política Cultural (Obj. 12).



**Quadro 13** - Ações de comunicação institucional realizadas pela CCSJ nos anos de 2018 a 2022.

AÇÕES DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL REALIZADAS PELA CCSJ					
Público Interno					
*Criação do 'Portal do Servidor - junto ao Portal da Universidade - criado em 2018	*Continuação do Informativo Rural Semanal - criado em 1994 - o informativo era impresso até abril de 2019. Após, passou a ser digital devido a extinção da gráfica da universidade. Em 2020, transformou-se em newsletter para distribuir a informação por mais um canal.	*Uso das 'Redes Sociais (Facebook e Twitter, desde 2010; Instagram, desde 2014; LinkedIn e Telegram, em 2019)	*Criação do Catálogo Institucional bilíngue - 2019 - com informações sobre ensino, pesquisa e extensão	*Criação de um Portal para o câmpus de Nova Iguaçu - 2019	*Boletim de Serviço - criado em 2017 e inserido no SIPAC em 2019
Elaboração do Manual de Redação da Comunicação da UFRRJ - 2019	*Elaboração do Manual de Identidade Visual da UFRRJ - desde 2018	*Orientação a ações de comunicação conjuntas em todos os câmpus em campanhas para o uso do SIG, Setembro Amarelo, Saúde no Trabalho - desde 2017	*Orientações para publicação de informações à comunidade no Portal da Extensão - 2019	*Orientações para uso da identidade visual e publicação de informações gerais nos canais de comunicação (site e redes sociais) do câmpus de Nova Iguaçu, Campos de Goytacazes e Três Rios - desde 2017	*Criação de logomarcas para institutos, departamentos, cursos e laboratórios - desde 2018
*Criação de nova arquitetura visual e/ou elaboração de site para Fazendinha Agroecológica, Prefeitura Universitária, Jardim Botânico, Setor de Parques e Jardins, Codep entre outros - desde 2018	*Modernização dos sites das Pró-reitorias - desde 2018	*Elaboração de um site específico para a Coordenadoria de Comunicação Social - 2019 ( <a href="https://institucional.ufrj.br/ccs/">https://institucional.ufrj.br/ccs/</a> )	*Produção de vídeos com informações de medidas e posicionamento da Administração Central sobre determinados temas internos e externos	*Atendimento a demandas da Reitoria e Pró-reitorias para resoluções e divulgação específicas de comunicação institucional	Orientações para publicação de informações à comunidade no Portal da Graduação - 2019

*Criação do Portal Covid UFRRJ&#39; (coronavirus.urrj.br) - 2020	*Transformação do Informativo Rural Semanal (que era impresso) em uma newsletter semanal aberta ao público interno e externo - 2020	Curso de Fundamentos da Comunicação para todos os trabalhadores do câmpus de Campos dos Goytacazes - 2020	Criação de manual com os critérios de seleção e publicação de notícias nos canais da Universidade administrados pela CCS - 2020	Criação de guia institucional para uso das redes sociais - 2020	Prestação de consultorias a diversos setores internos (institutos, departamentos administrativos, sites de pesquisa etc.) para criação de sites, logos e publicação de informações em canais específicos - 2020
Criação de campanha de prevenção de acidentes e incêndios para os alojamentos - 2020	*Campanha de divulgação das ferramentas de comunicação institucional a pedido da nova gestão da Universidade. - 2021	*Otimizar a divulgação científica em geral. 2021	*Construção de logos para nova identidade visual de vários setores. 2021	*Preparação da comunidade interna para a	*Divulgação das ações das ações da Administração Central da UFRRJ, levando-se em conta a pouca visibilidade no ano anterior devido à pandemia. 2022
Criação de logos para identidade visual de setores diversos na UFRRJ. 2022	*Ações voltadas ao público interno e externo				
Público Externo					
Dar mais visibilidade às pesquisas / pesquisadores na mídia externa			Criação de material impresso de divulgação externa.		



**Quadro 14** - Ações de comunicação institucional realizadas pela COTIC nos anos de 2018 a 2022.

AÇÕES DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL REALIZADAS PELA COTIC					
<b>Público Interno</b>					
Divulgação e utilização da plataforma de comunicação converse.ufrjr.br - 2018	Divulgação e utilização da Conferência Web RNP (plataforma de videoconferência).	Divulgação e utilização da plataforma do GSuite for Education qu conta com as ferramentas Meet (plataforma de videoconferência), o Google Chat (mensagens diretas e salas de bate-papo) e Gmail (correio eletrônico/e-mail).	Divulgação e utilização de memorandos eletrônicos por meio do SIPAC ( <a href="http://sipac.ufrjr.br">http://sipac.ufrjr.br</a> )	Capacitação para implantação do SIG	Implantação do ÁGATHA - Sistema de Gestão de Riscos do Ministério do Planejamento.
<b>Público Externo</b>					
Divulgação e utilização da Interface de Ajuda ao Usuário SIG <a href="https://institucional.ufrjr.br/ajuda-sig/interface">https://institucional.ufrjr.br/ajuda-sig/interface</a>	Divulgação e utilização do Formulário de Solicitação para Pessoal Externo <a href="https://institucional.ufrjr.br/formulario-de-solicitacao-para-pessoal-externo">https://institucional.ufrjr.br/formulario-de-solicitacao-para-pessoal-externo</a>	Utilização do sistema SEI para comunicação da UFRRJ com outros órgãos - VER NA COTIC (Lucimere)	Portal web <a href="http://ufrjr.br">ufrjr.br</a> / Portal público: <a href="http://sipac.ufrjr.br">sipac.ufrjr.br</a> / <a href="http://sigaa.ufrjr.br">sigaa.ufrjr.br</a> / Portal de dados abertos: <a href="https://dadosabertos.ufrjr.br">https://dadosabertos.ufrjr.br</a>	Capacitação para implantação do SIG	Plataforma Webconferência RNP associada ao Stream do youtube.

Fonte: PROExt (retirado do relatório final do PDI 2018 - 2022)

DIMENSÃO	TEMA ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADO	INDICADOR DE PROCESSO	METAS
Acadêmica	Política de Comunicação	<b>Obj. 13</b> Aumentar a divulgação das ações científicas, culturais e artísticas desenvolvidas para a sociedade	Conhecimento pela sociedade das ações científicas, culturais, artísticas desenvolvidas na Universidade	1 - Número de ações científicas, culturais e artísticas (vídeos, podcast, produtos, eventos, campanhas ou similares) por ano 2 - Número de seguidores nas redes sociais por ano 3 - Número de citações nas mídias escritas e digitais por ano	1 - Aumentar em 20% a divulgação das ações científicas, culturais e artísticas desenvolvidas para a sociedade em 5 anos. 2 - Aumentar em 20% o número de seguidores nos canais de comunicação digitais em 5 anos.
Transversal	Política de Comunicação	<b>Obj. 14</b> Criar a política de Comunicação Organizacional (Institucional)	Criação da política de Comunicação Organizacional (Institucional)  Implementação da política de Comunicação Organizacional (Institucional)	NÃO SE APLICA INDICADOR ESPECÍFICO	Criar a política de Comunicação Organizacional (Institucional) até 2024  Implementar a política de Comunicação Organizacional (Institucional) até 2027

**Figura 40** - Tema Estratégico: Elaborar Política de Comunicação Institucional (Obj. 13 e 14).

#### 4.2.13 Política e Plano de Segurança

A Divisão de Guarda e Vigilância (DGV) é a unidade responsável pela segurança pessoal e patrimonial da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro em todos os campi. Suas atividades operacionais são desempenhadas por meio de regime de plantão, a fim de se manter em funcionamento 24 horas por dia durante os 365 dias do ano.

Para realizar esse trabalho de forma ininterrupta, os servidores são distribuídos em turmas de serviço. Nessa distribuição, os vigilantes atuam em postos de serviço e patrulhamento. Em cada turma existe um supervisor que coordena os vigilantes. [Fonte: Site institucional.ufrjr.br/dgv]



A DGV possui sua Missão, Visão e Objetivos, bem como o Regulamento Interno que define as atividades de gestão e operação. Estes documentos podem ser acessados no link <https://institucional.ufrj.br/dgv/>

Em relação às práticas preventivas de segurança, a DGV tem promovido as seguintes ações: 1. Distribuição de folders contendo orientações sobre segurança no campus de Seropédica; 2. Mapa da violência no campus, identificando os locais com maiores índices de ocorrências através do Geoprocessamento (exemplo **Figura 41**); 3. Treinamento de atualização para supervisores e fiscais de vigilância da DGV; 4. Treinamento de atualização de vigilantes da DGV; e 5. Curso de monitoramento por câmeras para vigilantes lotados no setor de monitoramento.

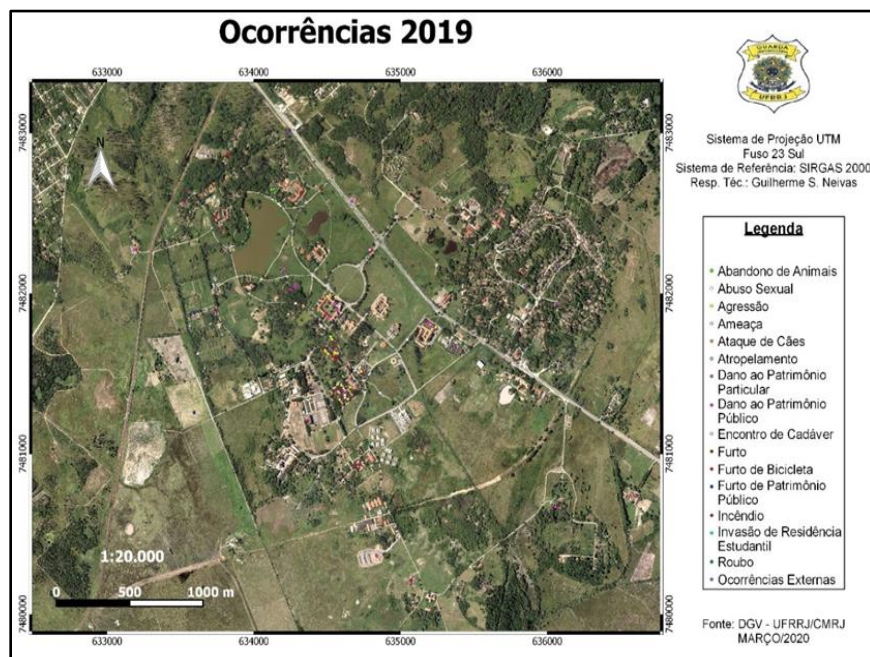
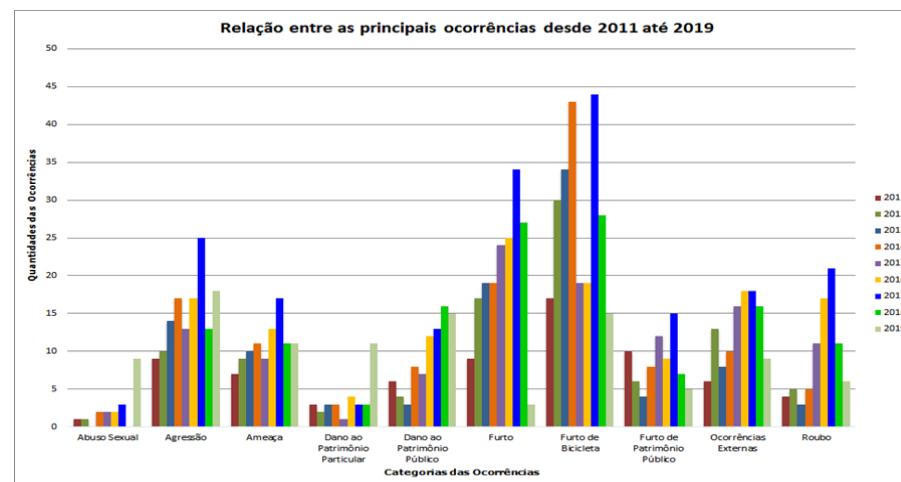


Figura 41 - Ocorrências levantadas pela DGV no Campus Seropédica. Fonte: DGV \_ (Relatório de Avaliação do PDI - ano 2019)

Ao analisar os índices do gráfico 3 de registros de ocorrência na DGV (entre 2011 e 2019), pode-se concluir que houve um resultado efetivo nas ações realizadas pela DGV, necessitando, no entanto, definir e implementar ações que diminuam, principalmente, os abusos sexuais e os danos ao patrimônio público, bem como as agressões.

Gráfico 3 - Ocorrências da DGV no Campus de Seropédica no período de 2011 a 2019.

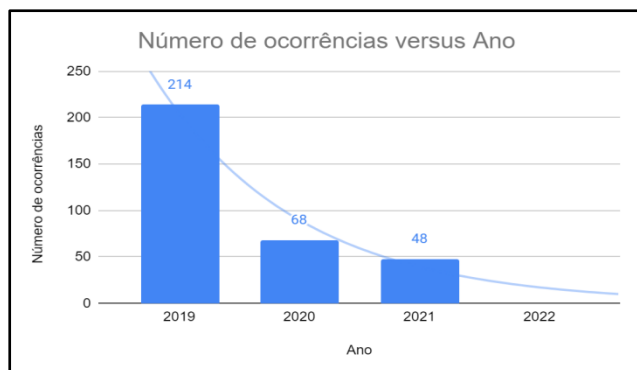


A partir do ano de 2019 as ocorrências têm caído significativamente, porém, há que se considerar o período de Pandemia da COVID-19 (**Gráfico 4**).





Gráfico 4 - Número de ocorrências notificadas pela DGV de 2019 a 2022 no Campus de Seropédica.



A DGV registrou, durante o ano de 2019, 214 ocorrências, 68 no ano de 2020, e 48 ocorrências durante o ano de 2021. Seguindo o padrão de 2020, o ano de 2021 seguiu tendência de baixa no número de ocorrências em relação a 2019. No entanto, vale ressaltar que assim como no ano anterior, o ano de 2021 foi atípico com estudantes em aula online, assim como servidores no trabalho remoto, não sendo possível concluir se os baixos números de ocorrências são somente devido a essas excepcionalidades ou se as ações de melhoria foram extremamente eficazes [Fonte: Relatório do acompanhamento do PDI 2022].

No sentido de melhorar a segurança, a Universidade investiu em obras, a saber [Fonte: Relatório de Gestão 2021]:

- Obra de construção de guarita de controle do acesso e reforma das instalações elétricas das edificações do ITR, no câmpus Três Rios, ambas proporcionando segurança patrimonial ao Instituto, pois os guardas possuem maior controle da entrada e visibilidade dos transeuntes. Reforma das instalações da própria Divisão de Guarda e Vigilância (DGV), garantindo um local adequado para o desenvolvimento de parte das atividades de responsabilidade da DGV com a melhoria das condições de alojamento, sanitárias e administrativas da equipe;
- Reforma da Guarita de Nova Iguaçu, em andamento.

Nos anos 2021 e 2022 é citado um número significativo de ações de melhorias em práticas preventivas de segurança instituídas nos câmpus de Seropédica, como: 1. Cadastramento e veículos no campus; 2. Colocação de quebra-molas na portaria principal; 3. Recebimento de viaturas para o patrulhamento ostensivo; 4. Implantação de celulares corporativos nos serviços de patrulhamento e monitoramento; 5. Instalação de novas câmeras de monitoramento (Quadro 15); 6. Colocação de placas de advertência; 7. Melhor acomodação das equipes de vigilância com a inauguração da nova sede da DGV. No quadro 16 se encontram listadas as ações de monitoramento nos quatro câmpus.

Quadro 15 - Número de câmeras de vigilância por campus.

ANO	CAMPUS	CÂMERAS
2020	Seropédica	15
	Nova Iguaçu	10
	Três Rios	20
	Campos dos Goytacazes	0
2021/2022**	Seropédica	37 câmeras no interior do campus e 35 câmeras no Colégio Técnico
	Nova Iguaçu	10 Inoperantes*
	Três Rios	4
	Campos dos Goytacazes	0

obs: \*Inoperantes, pois as mesmas não atendem aos padrões atuais de monitoramento do câmpus  
 \*\* Informações relacionadas ao número de câmeras referentes ao mês de julho de 2022

Fonte: DGV - Relatório de Acompanhamento do PDI 2022



Quadro 16 - Ações de Monitoramento da DGV por campus da UFRRJ.

Campus	Monitoramento por câmara	Monitoramento por ronda	Monitoramento por vigilância fixa
Seropédica	Principais vias de acesso ao campus	O patrulhamento por rondas são divididos em três partes, com três viaturas	É feita por vigilantes em prédios e portaria principal
Nova Iguaçu	0	Ronda é feita por motocicleta	Portaria e demais unidades do IM
ITR	Principais acessos da unidade	Ronda feita a pé no interior da unidade	Controle de acesso a unidade
Campos dos Goytacazes	0	Ronda feita a pé no interior da unidade	Controle de acesso a unidade

Conforme pode ser observado, embora em Seropédica, a DGV tem realizado diversas ações de melhorias em ações preventivas, há de se ressaltar que houve uma acentuada queda nos padrões de câmeras de monitoramento nos campus Nova Iguaçu e Três Rios, as quais encontram-se inoperantes (Quadro 17).

Quadro 17 - Equipamentos adquiridos para estruturar o setor de segurança por Câmpus

Ano / Campus	2021	2022
Seropédica	Câmeras de vigilância, Now Break, doação de cinco veículos tipo Pick-up L200, para a Central de monitoramento doação de monitores	Câmeras de vigilância, seis celulares corporativos no uso do patrulhamento e monitoramento do campus e dois computadores
IM		Construção de nova guarita
ITR	Nova guarita	
Campos dos Goytacazes		Nova guarita

Apesar de terem sido realizadas importantes aquisições de segurança nos câmpus, no período de 2018 a 2022, ainda são necessários outros equipamentos tais como: Drones, rádio comunicadores, equipamentos não letais, lanternas táticas, novas viaturas e câmeras de vigilância, para melhor estruturação da segurança nos câmpus.

É importante ressaltar que mesmo com corte orçamentário, a DGV contou com algumas melhorias para sua reestruturação, através de doações ou investimentos. Entretanto, ainda assim constata-se que carece de ferramentas básicas como, por exemplo, câmeras de vigilância, lanternas, além de uma estrutura adequada, já que a estrutura elétrica atual ocasiona diversas quedas de energia [Fonte: DGV - Relatório de Acompanhamento do PDI 2022].

Diante do exposto, observa-se a execução de diversas ações de segurança pessoal e patrimonial na UFRRJ e os números têm mostrado melhoria na segurança. Contudo, não há, até o momento, uma política e plano de segurança para nortear as ações realizadas na Universidade. Assim sendo, justifica-se a inclusão do tema estratégico: Política e Plano de Segurança no PDI 2023-2027 (Figura 42 - Obj.15).

DIMENSÃO	TEMA ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADO	INDICADOR DE PROCESSO	METAS
Transversal	Política e Plano de Segurança	<b>Obj.15</b> Elaborar uma política institucional de segurança e estabelecer normas e critérios através do plano de segurança para os câmpus.	Elaboração da política de segurança e estabelecimento de normas e critérios através do Plano de Segurança realizados nos quatro câmpus.	INDICADOR ESPECÍFICO ELABORADO APÓS ATINGIR A META	1 - Elaborar a política de segurança da UFRRJ até final de 2023 2 - Elaborar plano de segurança a ser implementado até 2027.

Figura 42 - Tema Estratégico: Elaborar Política e Plano de Segurança (Obj.15)



#### 4.2.14 Política de Inovação

A Agência de Inovação da UFRRJ é uma Unidade vinculada tecnicamente à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFRRJ, criada em consonância com os Marcos Legais da Inovação, composto pela Lei Federal nº 13.243 de 11 de janeiro de 2016, regulamentada pelo Decreto nº 9.283, de fevereiro de 2018 e com os programas de pesquisa, extensão e de qualificação profissional, a fim de implementar e gerir a Política de Inovação da UFRRJ. Foi criada em 2020, substituindo o Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT-UFRRJ), através da [Deliberação nº 224 / 2020](#) - SAOC. Tal mudança ocorreu a partir da “necessidade de revisão e atualização da estrutura organizacional e atribuições do Núcleo de Inovação Tecnológica da UFRRJ (NITUFRRJ) para adequação perante o arcabouço legal supracitado, seu reposicionamento estratégico na estrutura organizacional da UFRRJ, e tendo em vista as novas diretrizes, áreas e princípios de atuação estabelecidos na Lei Federal nº 13.243, de 11 de janeiro de 2016, bem como a maturidade do NIT-UFRRJ”.

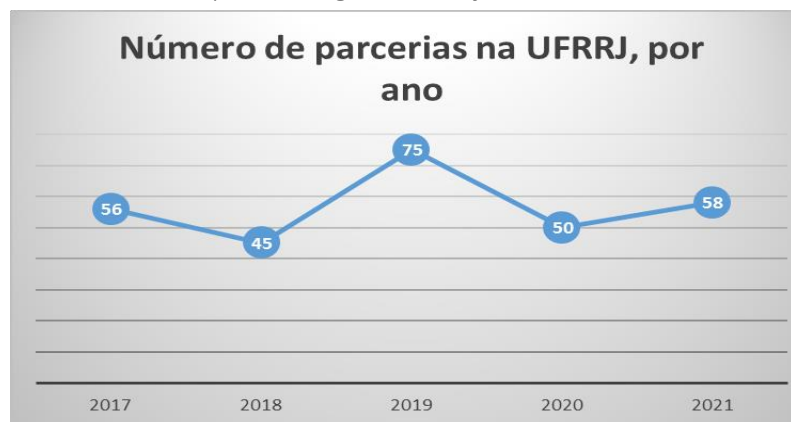
À Agência de Inovação compete coordenar as atividades de transferência de tecnologia desenvolvidas pelos corpos docente, discente e técnico-administrativo, voluntários e assemelhados, além de zelar pela proteção dos correspondentes direitos de propriedade intelectual. Foi aprovada, na mesma [Deliberação 224/2022](#), o Regimento Interno da Agência de Inovação da UFRRJ.

Embora a Agência de Inovação tenha sido criada em 2020, a Política de Inovação foi instituída em 2015, através da [Deliberação no 36 - CONSU, de 31 de julho de 2015](#), pelo qual as diretrizes da Política Institucional de Inovação e Propriedade Intelectual necessitam ser atualizadas. A Comissão instituída para sua atualização já criou o documento. Atualmente encontra-se na fase de formar o processo para avaliação do CONSU.

Segundo a Agência de Inovação UFRRJ, o setor está estruturado para a implementação da Política de Inovação que permeia o processo de inovação tecnológica iniciado na Instituição nos últimos anos, através da Pesquisa. Porém, a cultura de Inovação precisa ser iniciada na UFRRJ, para que este processo transcorra da pesquisa básica e avançada, pelo desenvolvimento tecnológico até a transferência para a sociedade, a qual fecha o ciclo de vida em um projeto. Em 2022, a Agência de Inovação investiu o montante de R\$2.500.000,00 em inovação tecnológica.

A divulgação das parcerias está pode ser encontrada no Portal da UFRRJ e FAPUR e nos canais de comunicação oficiais da UFRRJ. Entre as principais parcerias, podem ser destacados CNPq, FAPERJ, Petrobrás, Embrapii, Embrapa, Prefeituras do Estado, como Rio de Janeiro, Maricá, Seropédica, Itaguaí, Nova Iguaçu, Três Rios, Campos dos Goytacazes dentre outras (**Gráfico 5**). E quanto à iniciativa privada, são diversas parcerias que podem ser visualizadas no portal da Fundação de Apoio da Universidade Rural (FAPUR) [Fonte: Relatório de Acompanhamento do PDI 2022].

Gráfico 5 - Número de parcerias da Agência de Inovação com a UFRRJ



Fonte: Agência de Inovação/ Relatório de Acompanhamento do PDI 2022.

A participação de discentes de graduação envolvidos em iniciação tecnológica e inovação tem sido incipiente, conforme pode ser observado na **tabela 6**.



**Tabela 6** - Número de discentes de graduação envolvidos em iniciação tecnológica e inovação de 2018 a 2022.

2018	2019	2020	2021	2022
7	7	13	*	*

Observação: Este indicador é obtido a partir do número de trabalhos apresentados na Reunião Anual de Iniciação em Inovação e Desenvolvimento Tecnológico (RAIDTec). Assim, como a RAIDTec 2021 e 2022 está prevista para o início de 2023, por atrasos devido a quarentena pela pandemia COVID-19, não está disponível.

O baixo quantitativo de discentes envolvidos aponta para a necessidade de fortalecer as ações de Inovação tecnológica, física e de pessoal para avançar nos resultados esperados para os próximos anos, assim sendo, o tema estratégico de implementar a política de inovação está fundamentado e sua inclusão é legítima no plano de desenvolvimento institucional de 2023 a 2027 (**Figura 43 - Obj. 16, Obj.17 e Obj.18**) inovação tecnológica.

DIMENSÃO	TEMA ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADO	INDICADOR DE PROCESSO	METAS
Transversal	Política de Inovação	<b>Obj.16</b> Implementar a política de inovação	Aumento de parcerias e projetos de inovação	1 - Quantidade de parcerias e projetos de inovação existentes por ano. 2 - Quantidade de parcerias e projetos de inovação prospectados por ano	1 - Diagnosticar as parcerias e projetos de inovação 6 meses após a implementação da política de inovação. 2 - Prospectar possíveis parcerias e projetos de inovação até o período de 1 ano após a implementação da política de inovação. CRIAR META DE PROSPECÇÃO APÓS A ELABORAÇÃO DO DIAGNÓSTICO

DIMENSÃO	TEMA ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADO	INDICADOR DE PROCESSO	METAS
Transversal	Política de Inovação	<b>Obj.17</b> Investir na inovação de forma progressiva na infraestrutura de pessoal, física e tecnológica.	Melhoria na Infraestrutura da inovação, no que tange a pessoal, física e tecnológica.	NÃO SE APLICA INDICADOR ESPECÍFICO	1 - Diagnosticar as necessidades de infraestrutura de pessoal na inovação até 2 anos a partir da publicação do PDI 2023-2027.  2 - Diagnosticar as necessidades de infraestrutura física na inovação em até 2 anos a partir da publicação do PDI 2023-2027;  3 - Diagnosticar as necessidades de infraestrutura tecnológica na inovação em até 2 ano a partir da publicação do PDI 2023-2027
		<b>Obj.18</b> Ampliar gradativamente a infraestrutura de pessoal, física e tecnológica para a inovação.	Aumento de parcerias e projetos de inovação	AS METAS E OS INDICADORES SERÃO ELABORADOS APÓS A DIVULGAÇÃO DO DIAGNÓSTICO DAS NECESSIDADES DE INFRAESTRUTURA DE PESSOAL, FÍSICA E TECNOLÓGICA DA INOVAÇÃO	

**Figura 43** - Tema Estratégico: Implementar política de inovação (**Obj.16, Obj.17 e Obj.18**).

