

PLANO DE GESTÃO

2022 - 2026



Chapa

3

Reitor

Roberto Salles

Vice-reitora

Izabel Paixão





SUMÁRIO

1. Apresentação da Chapa 3.....
- 2.

PLANO DE GESTÃO

2022 - 2026



Roberto de Souza Salles

O Professor Roberto Salles é Doutor e Mestre pela UFF. Professor Titular da Universidade Federal Fluminense. Foi duas vezes Reitor da UFF, no período de 2006-2014.

FORMAÇÃO ACADÊMICA

O Professor Roberto de Souza Salles é Graduado em Medicina pela Faculdade Souza Marques (1990), graduado em Medicina Veterinária pela Universidade Federal Fluminense (1981), com Mestrado em Patologia pela Universidade Federal Fluminense (1988), Doutorado em Sanidade Animal pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (2001) e Pós-Doutorado em Saúde Coletiva pelo Instituto de Medicina Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). É, atualmente, Professor Titular da Universidade Federal Fluminense. Tem experiência na área de Microbiologia, com ênfase em Microbiologia Médica.

EXPERIÊNCIA ADMINISTRATIVA NA UFF

Em 23 de novembro de 2006 foi investido no cargo de Reitor da Universidade Federal Fluminense, com mandato até 23 de novembro de 2010, reconduzido ao cargo de Reitor por mais quatro anos, terminando esse mandato em 18 de novembro de 2014. Atualmente é membro permanente do Conselho Universitário da Universidade Federal Fluminense. Foi Membro eleito para compor a Câmara de Legislação e Normas - CLN do Conselho Universitário da Universidade Federal Fluminense, até 2018. E, também, Coordenador do Grupo de Trabalho em Educação Superior instituído pela Câmara dos Deputados, além de Membro Fundador da Organização Mundial Kairós para transformação educativa.

PLANO DE GESTÃO

2022 - 2026



Izabel Palmer Paixão

A Professora Izabel Paixão é Doutora e Mestre pela UFRJ. Professora Titular do Departamento de Biologia Celular e Molecular-UFF. É Pesquisador 2 do CNPq e Cientista do Nosso Estado.

FORMAÇÃO ACADÊMICA

A Professora Izabel Paixão possui doutorado em Ciências Biológicas (Biofísica) pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1988) e mestrado em Ciências Biológicas (Biofísica) pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1981). Fez pós-doutorado na Universidade de Miami, Estados Unidos, no período de 1992-1994 e na Universidade da Flórida, Estados Unidos, em 2004. É Professora Titular do Departamento de Biologia Celular e Molecular-GCM-UFF e Chefe do Laboratório de Virologia Molecular e Biotecnologia Marinha.

EXPERIÊNCIA ADMINISTRATIVA NA UFF

Foi Pró-reitora substituta na PROPPi - Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação da UFF. Foi diretora do Instituto de Biologia da UFF (2015-2019). Foi Chefe de Departamento de Biologia Celular e Molecular da UFF. Foi Vice-Coordenadora do Programa de Pós-graduação em Ciências e Biotecnologia. Participa dos programas de pós-graduação em Ciências e Biotecnologia, Biologia Marinha-UFF e Neurologia/Neurociências da UFF. Em 1990 criou o Laboratório de avaliação de atividade citotóxica e antiviral de substâncias naturais e sintéticas, situado no Instituto de Biologia-UFF, no Departamento de Biologia Celular e Molecular. Tem experiência na área de Virologia, Bioquímica, Biologia Molecular e Biotecnologia, com ênfase em Virologia Molecular. Atua, também, na área de Biotecnologia Marinha e Virologia Marinha.

PLANO DE GESTÃO

2022 - 2026



PROGRAMA ESTRUTURANTE, PROPOSTAS E AÇÕES DIMENSÕES, EIXOS E COMPROMISSOS DE CAMPANHA

I Dimensão - Gestão para as pessoas

EIXO 1 – Relação com a comunidade acadêmica

Nos últimos anos, diversos mecanismos têm sido utilizados para reduzir a participação das pessoas nos processos decisórios da UFF, especialmente pela implantação de modelos centralizadores e autoritários das últimas gestões da nossa Universidade. Está na hora de mudar isso! A nossa proposta é caminhar de mãos dadas com as pessoas. Não há dúvida que os recursos humanos da UFF (técnicos administrativos, docentes e estudantes) formam o seu maior patrimônio! Caminharemos em busca das medidas relevantes de inclusão social da UFF. Caminharemos em busca da aposta no humanismo generoso que sempre acompanhou a tradição da nossa Universidade.

NOSSAS PROPOSTAS, NOSSOS COMPROMISSOS:

- ◇ Respeitar os Órgãos Colegiados da UFF e a participação da Comunidade Universitária nos processos decisórios da Universidade com o objetivo de fortalecer os mecanismos de uma gestão democrática;
- ◇ Estabelecer e manter canais de diálogo com as instituições internas (sindicatos e representações de técnicos administrativos e docentes), buscando incessantemente atingir as posições de consenso que atendam os anseios de todos na Universidade;



- ◇ Estabelecer e manter canais de diálogo com as entidades estudantis (Diretório Central, Diretórios Acadêmicos e coletivos de estudantes), respeitando suas opiniões e estabelecendo permanente interação na busca de soluções das demandas do corpo discente;
- ◇ Criar uma efetiva política de ações afirmativas na UFF e de direitos humanos (para combate aos diversos tipos de assédios), estabelecendo as condições necessárias para a implantação e desenvolvimento da ampla cidadania na vida cotidiana dos técnicos administrativos, docentes e estudantes da nossa Universidade;
- ◇ Lutar e valorizar as carreiras dos técnicos administrativos e dos docentes com o objetivo de garantir dignas condições para o exercício de suas atividades administrativas, acadêmicas e de pesquisa na UFF;
- ◇ Implantar um Serviço Permanente de Saúde Mental para atender as ações emergenciais da comunidade universitária, beneficiando os técnicos administrativos, docentes e estudantes da UFF.

EIXO 2 – Carreira dos técnicos administrativos

1- Condições de trabalho dos TAEs

- ◇ Garantir a JORNADA DE TRABALHO DE 30H, sem redução de salário, para os TAEs de todos os setores da UFF, respeitando as jornadas especiais garantidas em Lei;
- ◇ Extinguir o PONTO BIOMÉTRICO e implantação de outra forma de ponto eletrônico como forma de controle de frequência;
- ◇ Expandir o direito aos servidores de acesso nos veículos internos (BusUFF) que promovem a mobilidade entre os campi da UFF;
- ◇ Estimular ações que viabilizem convênios com as Prefeituras para que seja ampliado a oferta de vagas em Creches para filhos de servidores da UFF;

- ◇ Destinar recursos financeiros e de pessoal para o setor de Manutenção a fim de que possa atender as demandas dos diversos setores da UFF;
- ◇ Promover a articulação com as demais Instituições Federais de Ensino Superior e a Andifes no sentido de rever o disposto no Decreto No 10.620, de 05/02/2021 e manter as atividades de concessão e manutenção das aposentadorias e pensões das Autarquias e Fundações Públicas no órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, com os demais órgãos da administração pública federal direta;
- ◇ Possibilitar o incremento do TRABALHO REMOTO na UFF, garantindo ajuda de custo para manutenção dos equipamentos eletrônicos, mobiliário ergonômico, acesso à internet, custeio de luz, manutenção de equipamentos e tempo formal para a capacitação e qualificação.

2- Qualificação e capacitação

- ◇ Criar curso de Especialização em Gestão Universitária voltado para TAEs da UFF;
- ◇ Ampliar e fortalecer as ações de capacitação em EAD para atender aos servidores da UFF fora da sede (Volta Redonda, Campos, Macaé, Rio das Ostras, Pádua, Friburgo, Petrópolis, Angra dos Reis, Oriximiná);
- ◇ Estabelecimento de mecanismos que propiciem aos TAEs participação, elaboração, execução e coordenação de projetos de Extensão, Pesquisa, Ensino e Desenvolvimento Institucional, desde que atendam às competências exigidas para os mesmos;

PLANO DE GESTÃO

2022 - 2026



- ◇ Incrementar a ação ofertada pela PROGEPE que financia participação dos TAEs em eventos, cursos de capacitação externos, seminários e congressos por meio de destinação de verbas específicas para este fim, bem como parcerias com órgãos de fomento na ampliação desses recursos;
- ◇ Ampliar o Seminário Científico de Servidores da UFF com mais investimentos e apoios diversos para sua otimização;
- ◇ Promover consulta à comunidade interna dos setores que são integrados na maioria dos seus quadros por servidores TAEs, com a finalidade de eleger suas direções. Exemplos: Superintendências e o CEART, além das direções de Enfermagem e Nutrição do HUAP;
- ◇ Ampliar as ações de incentivo à qualificação do TAE por meio de Educação Formal nos vários níveis de ensino.

3- Saúde e qualidade de vida

- ◇ Estruturar a Comissão Interna de Saúde do servidor, para identificar e promover ações necessárias para a melhoria na política de saúde do servidor, identificar, fiscalizar e propor soluções para locais que apresentem questões relacionadas à insalubridade, à acessibilidade, à ergonomia e à segurança (prevenção de riscos), capacitando essas equipes para o trabalho ao qual faz jus ao percentual de insalubridade necessário àquele ambiente de trabalho;
- ◇ Implementar a decisão do CUV de designar uma Comissão Paritária contra o Assédio Moral constituída por profissionais de diversas áreas de Gestão de Pessoas, oriundos do quadro de pessoal da UFF e representantes dos docentes e TAEs;
- ◇ Consolidar e ampliar as ações de atenção à saúde do servidor, tais como a ampliação dos atendimentos ambulatoriais, das especialidades ofertadas, das campanhas de prevenção, de workshops presenciais ou à distância, do programa de qualidade de vida do servidor, dentre outras

4- Segurança do trabalho, sustentabilidade e acessibilidade

- ◇ Constituir comissão de avaliação ambiental nos diversos setores da UFF nos termos da legislação vigente;
- ◇ Promover as melhorias necessárias à prevenção e/ou redução de riscos;
- ◇ Prover os recursos necessários à acessibilidade e à ergonomia no ambiente de trabalho;
- ◇ Consolidar e ampliar as ações de vigilância e segurança no trabalho.

EIXO 3 – Carreira dos Docentes

- ◇ Implantar sistemas tecnológicos, ferramentas e sistemas informatizados que agilizem os processos das progressões, promoções, abono permanência, pensões e período de contagem de tempo especial. Apesar da competência e dos esforços dos docentes e TAEs que trabalham na CPPD e dos TAEs dos setores administrativos da Reitoria, os processos enfrentam diversos “gargalos” por falta de ferramentas e sistemas informatizados modernos;
- ◇ Agilizar, simplificar e padronizar procedimentos administrativos que possam dinamizar as ações referentes aos recursos humanos capazes de contribuir para o desenvolvimento da docência e da carreira dos professores;
- ◇ Implementar ações de valorização da docência como, por exemplo, os processos de formação didático-pedagógica e as políticas de fomento para projetos de ensino-aprendizagem;
- ◇ Implantar uma política de formação continuada para os docentes por meio de atividades articuladas entre as áreas de ensino, pesquisa e extensão;
- ◇ Valorizar as atividades de Extensão universitária desenvolvidas pelos docentes extensionistas, considerando-as nas pontuações para progressão funcional. O reconhecimento e valorização dos diferentes perfis de atuação docente, tanto no ensino, quanto na pesquisa ou na extensão, é fator relevante na sua carreira profissional.