

## ARTE E CULTURA

Objetivo 1: Incentivar, valorizar e ampliar institucionalmente o espaço da produção e fruição de Arte e Cultura, campos consolidados de conhecimento e fundamentais para o exercício pleno da cidadania, no ambiente do Cefet/RJ.

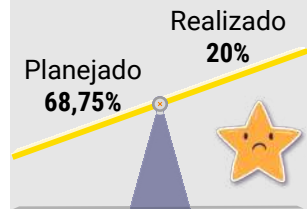
Realizar eventos culturais e artísticos integrando as unidades do Cefet/RJ e outras instituições culturais e de ensino



## DIREITOS HUMANOS

Objetivo 1: Instituir e fortalecer uma Política de Ação Afirmativa institucional que contemple as populações negras, quilombolas, indígenas, imigrantes, LGBT, pessoas com deficiências, idosos e/ou mulheres.

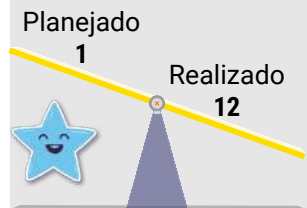
Elaboração da Política de Ação Afirmativa até 2021 e Divulgação da Política através de eventos.



**Causas para o não alcance da meta:** Meta não foi alcançada porque ocorreu uma reestruturação da equipe que participa do CIEDH (Comitê Interno de Educação em Direitos Humanos) e das comissões que estão elaborando o documento final.

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** Novos integrantes foram incorporados ao Comitê e já há uma minuta inicial do documento, que será finalizado no primeiro semestre de 2023.

Objetivo 2: Garantir a discussão dos Direitos Humanos e da diversidade em atividades de ensino, pesquisa e extensão em parceria com os movimentos sociais e representações da sociedade civil.



## INTERNACIONALIZAÇÃO

Objetivo 1: Ampliar a participação do Cefet/RJ no cenário internacional.

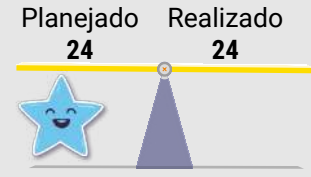
Expandir convênios e acordos estimulando parcerias internacionais.



**Causas para o não alcance da meta:** A celebração de termos aditivos para os acordos vigentes bem como a criação de acordos de cooperação com novas instituições, envolve muita articulação, negociação dos termos, além dos trâmites burocráticos necessários até sua efetivação. Como a ASCRI passou por diversas mudanças de chefia, estas ações de busca de novas parcerias sofreram alguns impactos.

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** Em 2022, foram realizados acordos com 3 instituições estrangeiras, a saber: Instituto Politécnico de Porto, Hochschule de Munique, e Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto. Iniciou-se ainda em 2022, tratativas de intenção de acordo com a Hochschule de Colônia, Universidade de las Tunas e Universidad de Valladolid.

Aumentar a mobilidade de docentes e técnicos administrativos para o exterior.



Aumentar a participação do Cefet/RJ em eventos, projetos e associações internacionais.



**Causas para o não alcance da meta:** O ano de 2022 foi o ano da retomada das atividades internacionais. Assim, o pós-pandemia, foi um período de adequação à nova realidade mundial.

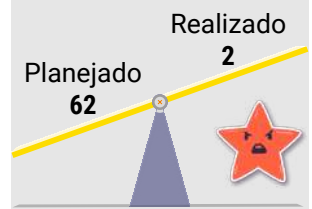
**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** Análise dos processos de afastamento de servidores que solicitaram saída do país para diversas atividades acadêmicas. Divulgação de eventos tanto fisicamente quanto de forma online através do e-mail de divulgação da ASCRI.

Objetivo 2: Consolidar uma ambiência acadêmica capaz de promover e sustentar o processo de internacionalização

Sensibilizar e conscientizar a comunidade acadêmica em relação à internacionalização



Estimular e ampliar a participação de docentes e discentes estrangeiros no Cefet/RJ



**Causas para o não alcance da meta:** Não tivemos novos alunos do Programa PEC-G.

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** O Cefet/RJ, através da REARI-UTRECHT, fez uma apresentação para instituições estrangeiras a fim de incentivar a vinda de alunos intercambistas.

Objetivo 3: Formar recursos humanos preparados para atuação global.

Ampliar a mobilidade de discente para o Exterior



**Causas para o não alcance da meta:** Como o ano de 2022 foi o ano da retomada das atividades, tivemos apenas um edital de dupla diplomação, e sem a oferta de bolsa de estudos neste edital.

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** lançamento de edital de mobilidade estudantil de dupla titulação.

## TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Objetivo 1: Expandir a infraestrutura e conectividade de TI

Mapeamento dos ativos de redes

Planejado

75%

Realizado  
95%



Modernizar e ampliar o cabeamento estruturado no campus Maracanã

Planejado

60%

Realizado  
35%



Modernizar e ampliar a cobertura de rede sem fio institucional

Planejado

60%

Realizado  
60%



Causas para o não alcance da meta e resumo das ações tomadas ao longo do ano: A aquisição de novos switches foi realizada ao final do ano de 2022 mas os equipamentos ainda não foram entregues.

Modernizar e ampliar a infraestrutura de Datacenter

Planejado

60%

Realizado  
72,50%



Objetivo 2: Promover o alinhamento das ações da área de TI com os processos de ensino, pesquisa, extensão e gestão

Prover soluções de TI para processos e Comunicação

Planejado

2

Realizado  
5



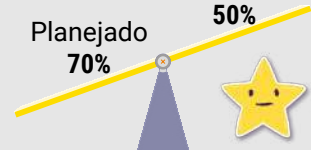
Ampliar o número de licenças de softwares para ensino, pesquisa, extensão e gestão

Planejado

70%

Realizado

50%



Causas para o não alcance da meta: Estamos aguardando recursos orçamentários para a aquisição de novas licenças

Capacitar os usuários nos serviços de TI

Planejado

50

Realizado  
60



Resumo das ações tomadas ao longo do ano: No ano de 2022 foram adquiridas algumas licenças pelas áreas acadêmicas, porém em quantitativo que não impacta no indicador.

Incentivar o desenvolvimento de projetos de extensão e iniciação científica na área de TI para atender a demandas institucionais

Planejado

2

Realizado  
0



Causas para o não alcance da meta: A participação do DTINF foi interrompida nos projetos de extensão e iniciação científica por causa das atividades remotas.

Resumo das ações tomadas ao longo do ano: No ano de 2022 foi realizada reunião com a DIREX para articulação de projetos entre o DTINF DIREN e DIREX.

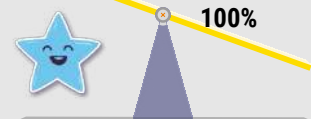
Modernizar e ampliar a infraestrutura computacional

Planejado

60%

Realizado

100%



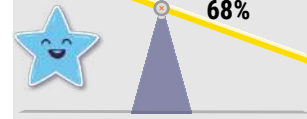
Objetivo 3: Adequar a gestão de TI às novas exigências de governança de TI

Ampliar a colaboração do Cefet/RJ para o atendimento das metas da Estratégia Geral da Governança de TI (EGTI)

Planejado

60%

Realizado  
68%

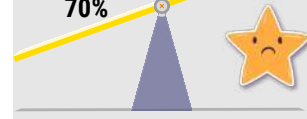


Aprimorar a qualidade dos serviços de TI com a implantação do PDTIC

Planejado

70%

Realizado  
18%



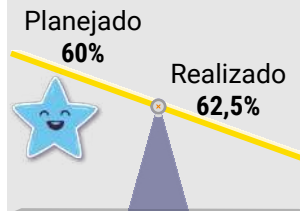
Causas para o não alcance da meta: As diversas mudanças dentro da gestão da instituição comprometeram a execução desta meta.

Resumo das ações tomadas ao longo do ano: O DTINF vem trabalhando na implantação da avaliação dos chamados, por meio do qual será possível medir o nível de satisfação com os serviços avaliados. Além disso, com a conclusão do Plano de Transformação Digital - PTD, será possível obter a avaliação dos serviços disponibilizados e integrados ao canal Gov.br. Alguns serviços previstos PTD já estão sendo avaliados, porém a efetiva contagem se dará com a conclusão do plano.

## GOVERNANÇA

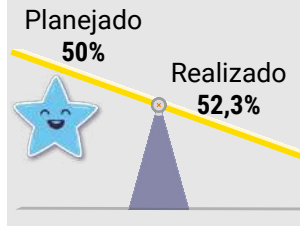
Objetivo 1: Consolidar a Gestão de Riscos Institucional

Executar a metodologia de Implantação da Gestão de Riscos do Cefet/RJ



Objetivo 2: Consolidar e Melhorar a Gestão de Mapeamento de processos no Cefet/RJ

Revisar e melhorar o mapeamento de processos nas atividades do Cefet/RJ



## SUSTENTABILIDADE

Objetivo 1: Fortalecer a sustentabilidade ambiental na instituição.

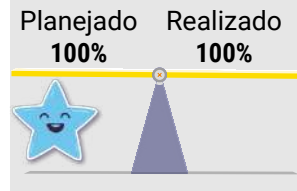
Atender aos eixos da A3P



## BIBLIOTECA

Objetivo 2: Atualizar, garantir a segurança e expandir o acervo bibliográfico institucional

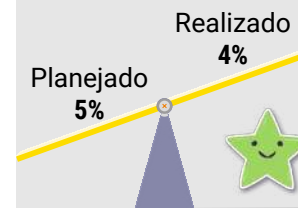
Atender a projeção da evolução do acervo bibliográfico prevista no planejamento, atualização e segurança.



## ARQUIVO

Objetivo 1: Atendimento às demandas referentes ao levantamento da produção documental, visando o processo de análise de documentos de arquivo e seu diagnóstico

Propor a elaboração de uma política e um programa de gestão de documentos



**Causas para o não alcance da meta:** Dificuldades trazidas pelo momento de pandemia.

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** Ao longo do ano de 2022 foram realizadas diversas ações visando o cumprimento da meta. Dentre elas destaca-se o trabalho de Levantamento de Gestão documental; a realização de reuniões virtuais com os departamentos e setores, trabalhos de classificação das tipologias documentais e processuais. Além disso está prevista a instituição de Comissão permanente de avaliação de documentos com participação dos campi para o ano de 2022. Cabe destacar ainda a inclusão de ações relacionadas ao tratamento de arquivo e à gestão documental no plano de ação do programa TransformaGov.

Objetivo 2: Promover melhorias na estrutura física dos Arquivos do Sistema *Multicampi*

Disponibilização e reestruturação adequada de espaço físico para o Arquivo Geral e Arquivos Setoriais nos campi



**Causas para o não alcance da meta:** Não obtivemos melhorias na estrutura física tanto do Arquivo Geral quanto dos campi, tendo como consequência: a pandemia da covid-19, o trabalho de home-office dos servidores da instituição, além da saída de arquivistas dos campi que foram para outras instituições, comprometendo a meta almejada.

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** Para o desenvolvimento de ações visando o cumprimento da meta é necessária a ampliação do atual número de servidores nos arquivos do Cefet/RJ.

## COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Objetivo 1: Solucionar desafios e problemas de comunicação, contribuindo, assim, para o fortalecimento da imagem da organização, o cumprimento da sua missão institucional e o relacionamento com seus públicos de interesse.

Melhorar o índice de satisfação do público com a comunicação institucional.



**Observação:** Aguardando a publicação do relatório da CPA de 2022.

## GESTÃO DE PESSOAS

Objetivo 1: Promover a melhoria das condições de Trabalho, Segurança e Saúde dos Trabalhadores no Cefet/RJ

Desenvolver os Programas de Avaliação e Gerenciamento de Riscos



**Causas para o não alcance da meta:** As situações excepcionais ocasionadas pela pandemia, que ainda geram impacto, bem como a redução da força de trabalho no DGP.

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** 1. Planejamento (elaboração do documento-padrão da DASPE de acordo com a legislação) 2. Capacitação da equipe 3. Construção do manual de segurança em laboratório

Promover atividades de capacitação voltadas à saúde do trabalhador, com ênfase em segurança do trabalho e educação em saúde



**Causas para o não alcance da meta:** As situações excepcionais ocasionadas pela pandemia, que ainda geram impacto, bem como a redução da força de trabalho no DGP.

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** 1. Palestras "Diabetes – o básico que você precisa saber." 2. Treinamento de Prevenção e Combate a Incêndio para os servidores lotados no Arquivo Geral. 3. Elaborado o manual de segurança em laboratório.

Objetivo 2: Reestruturar a gestão do Desenvolvimento de Pessoas para incrementar sua efetividade em relação às necessidades institucionais.

Aprimorar o processo de elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas.



**Causas para o não alcance da meta:** O aumento de demandas prioritárias impediu o avanço no cumprimento da meta, bem como a redução do quadro de pessoal no âmbito do DGP.

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** Foi publicada a IN SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 2021, com a definição de competências transversais para servidores públicos e competências essenciais para lideranças. Entretanto, não houve iniciativas internas no sentido de Mapear Competências na instituição. Em 2022 foram revistos e atualizados os regulamentos de Avaliação de Desempenho de Técnico-Administrativos e de Docentes e respectivos instrumentos. O regulamento de docentes carece de aprovação no CODIR; o de técnico-administrativos já está em vigor. A adequação de sistemas que comportem os processos avaliativos está em processo, com previsão de conclusão em 2023.

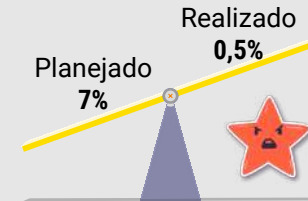
Centralizar a gestão das capacitações institucionais e por centro de custo.



**Causas para o não alcance da meta:** O aumento de demandas prioritárias impediu o avanço no cumprimento da meta, bem como a redução do quadro de pessoal no âmbito do DGP.

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** Foi aprimorada a consolidação das demandas de capacitação a partir das melhorias no instrumento do LND, com a validação das chefias sobre as demandas dos servidores e foram priorizadas as demandas de capacitação alinhadas com as definições de competências da IN 21/2021. Entretanto, por recomendação da própria Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), não foram utilizadas as Avaliações de Desempenho para tal finalidade. Por isso, esta atividade será ajustada na revisão do PDI. Ademais, foi alterado o fluxo de tramitação dos processos de pagamento de despesas com capacitação, de forma que a DICAP passou a fazer a análise e gerenciamento de risco para execução das despesas conforme o PDP. Entretanto, a centralização de recursos em um único centro de custos ainda não foi autorizada.

Desenvolver e aprimorar programas de formação continuada, de educação formal, de qualidade de vida no trabalho e de desenvolvimento profissional em conformidade com os objetivos institucionais.



**Causas para o não alcance da meta:** O aumento de demandas prioritárias impediu o avanço no desenvolvimento e aprimoramento dos Programas, que já estão em andamento, mas não foram concluídos no primeiro semestre.

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** Foram identificadas outras possibilidades de incentivo à Educação Formal, como oferta de bolsas, analisados editais e modelos de outras instituições, entretanto, o aumento de demandas prioritárias e a perda de servidores pela DICAP impediram o avanço na reformulação do Programa de Educação Formal. Em 2022, foi rediscutida a proposta inicial de delineamento do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), com o aporte de capacitação e acúmulo de discussão com as áreas de Psicologia e Serviço Social da DASPE. O Cefet/RJ continuou participando do planejamento e execução das iniciativas do UniFica, comitê nacional formado por instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. O afastamento da servidora responsável por este processo reduziu a capacidade de avanço mais significativo. Em 2022, foi acolhida proposta de Formação Continuada da Uned Valença para ser analisada como projeto piloto para propostas de Formação Continuada replicáveis na instituição. Os ajustes na elaboração e implementação do PDP e a oferta de cursos para formação de gestores pela ENAP e PlaforEdu pôde satisfazer, ainda que parcialmente, objetivos de um Programa de Desenvolvimento Gerencial, mas o aumento de demandas prioritárias e a perda de servidores pela DICAP impediram o avanço na construção de um programa interno para complementar a formação geral com necessidades específicas da instituição.

Objetivo 3: Estruturar modelo de gestão de pessoas que gere impactos positivos na qualidade do serviço prestado pela instituição.

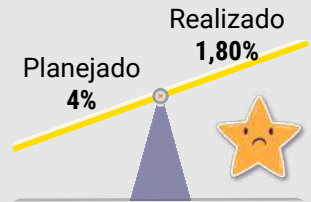
Promover mecanismos de gestão participativa nos processos de tomada de decisão relativos à gestão de pessoas.



**Causas para o não alcance da meta:** As situações excepcionais ocasionadas pela pandemia, que ainda geram impacto, bem como a redução da força de trabalho no Departamento (aposentadoria e falecimento).

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** Foi definido entre Direção-Geral, Diretoria de Gestão Estratégica e Departamento de Gestão de Pessoas que o Comitê de Assessoramento e Desenvolvimento Institucional (CADI) exercerá essa função através da formação de Grupos de Trabalho, sinalizados pelo DGP, para abordagem de questões específicas da área de pessoal.

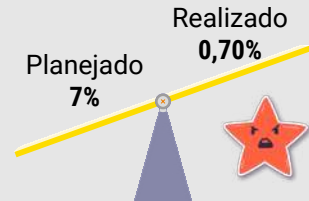
Reestruturar os processos de trabalho do Departamento de Recursos Humanos.



**Causas para o não alcance da meta:** As situações excepcionais ocasionadas pela pandemia, que ainda geram impacto, bem como a redução da força de trabalho no Departamento (aposentadoria e falecimento).

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** Atualmente, os processos tramitam eletronicamente por meio do SUAP, cuja implantação ocorreu em agosto/2022 e desde então o DGP, dentro das limitações já apresentadas, concluiu o mapeamento dos temas afetos à área de gestão de pessoas e tem solicitado a inserção de novos tipos conforme a necessidade. Constam 83 processos já mapeados por este Departamento no SUAP. A implantação desse sistema permitiu a adequação dos procedimentos e agilidade nas entregas finais, o que reforça a importância de rever as atribuições dos NAGPs. Destacamos que, com a finalidade de unificar os procedimentos, alguns assuntos deixaram de tramitar via processo e passaram a compor o rol de serviços ofertados pelo SouGov.br, o que tem sido divulgado aos servidores pelo então Ministério da Economia. Além disso, foram realizadas 2 capacitações institucionais com DGP e NAGPs integrando o público-alvo.

Estruturar o processo de Dimensionamento da Força de Trabalho.



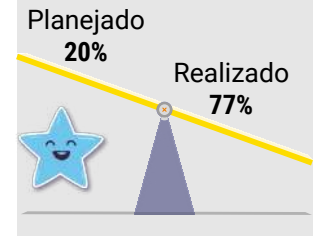
**Causas para o não alcance da meta:** A redução do quadro de pessoal na Divisão responsável pelo tema ocasionou a dificuldade em avançar na estruturação do plano de Dimensionamento da Força de Trabalho.

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** A partir da publicação da Portaria nº 7.888, de 01/09/2022, da SEDGG/ME, que estabelece orientações aos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional quanto aos procedimentos a serem observados para transferência, institucionalização e replicação do modelo referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT), foram iniciadas tratativas para a adesão do CEFET-RJ, cuja fase inicial (capacitação dos servidores) se iniciou em 01/03/2023.

## COMUNICAÇÃO CIENTÍFICA

Objetivo 1: Fortalecer a comunicação científica do Cefet/RJ.

Expandir o quantitativo de artigos internacionais publicados nas revistas do Cefet/RJ



## ESPORTE

Objetivo 1: Desenvolver, através da prática esportiva e atividades físico culturais, o respeito às diferenças, o senso de coletividade, a autonomia, a inclusão de todos e a educação integral.

Participar de olimpíadas ou jogos universitários ou da rede



Objetivo 2: Discutir cultura geral, cultura corporal, consciência corporal e práticas corporais.

Realizar eventos, palestras ou atividades similares no Cefet/RJ



## ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO

Objetivo 1: Fomentar a integração dos diversos Planos Institucionais

Fornecer informações trimestralmente para acompanhamento periódico dos indicadores dos planos institucionais (PDI, PDTI, PLS, etc.)

Planejado 100% Realizado 100%



Realizar reuniões semestrais para análise de integração dos planos institucionais

Planejado 2 Realizado 2



Objetivo 2: Aprimorar a gestão da DIRAP através da otimização dos processos internos.

Tornar os processos administrativos eletrônicos até 2024

Planejado 60% Realizado 60%



Otimizar todos os fluxos de processos internos da DIRAP

Planejado 60% Realizado 60%



Implantar sistema integrado de gestão até 2022

Planejado 100% Realizado 100%



Objetivo 3: Ampliar a sustentabilidade orçamentária

Ampliar para 9,5% a participação de recursos orçamentários provenientes de outras fontes até 2024



**Causas para o não alcance da meta:** Os recursos orçamentários provenientes de outras fontes consistiram em sua maior parte em Emendas Parlamentares e Termos de Execução Descentralizada. No entanto, o montante obtido pela instituição foi insuficiente para o alcance da meta, apesar de esta ter sido alcançada em mais de 90%.

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** A instituição buscou estabelecer o contato com a bancada parlamentar e com a SETEC na busca de recursos para a instituição.

Desenvolver 1 Plano Plurianual de Prioridades Orçamentárias para Políticas do Cefet/RJ

Planejado 1 Realizado 1



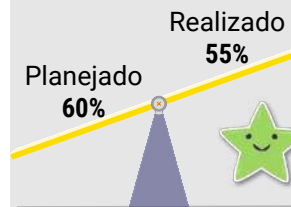
Reduzir em 5% os custos fixos do Cefet/RJ em relação ao ano-base de 2019.

Planejado 3% Realizado 3%



Objetivo 4: Promover o conceito de sustentabilidade ambiental nos processos de compras

Adequar todos os processos de compra aos critérios de sustentabilidade ambiental aplicáveis até 2024



**Causas para o não alcance da meta:** Há ainda processos físicos em circulação e ainda em processo de adequação a nova lei de licitações que preconiza sobre sustentabilidade.

**Resumo das ações tomadas ao longo do ano:** A implementação do sistema SUAP possibilitou um grande avanço em relação à sustentabilidade nos processos.