

PROJETO POLÍTICO INSTITUCIONAL

**CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO RIO DOCE - UFRD**

ufjf | **CAMPUS GV**

Em apreciação

**PROJETO POLÍTICO INSTITUCIONAL
PARA CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO RIO DOCE**

Em apreensão

2024

CONTROLE DE VERSÕES

Versão	Data	Revisores
0.1	19/07/2024	Comissão Executiva
0.2	20/08/2024	Comissão Gestora
0.3	17/10/2024	Conselho Gestor
0.4		Conselho Superior

Em apreciação

COMISSÃO GESTORA¹ DA ELABORAÇÃO DO PROJETO DE CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DOCE (UFRD)

Ângelo Márcio Leite Denadai	<i>Diretor-Geral do Campus Governador Valadares (Presidente)</i>
Leandro de Moraes Cardoso	<i>Diretor do Instituto de Ciências da Vida da (ICV)</i>
Nathane Fernandes da Silva / Anderson de Oliveira Reis	<i>Diretora do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA)</i>
Ricardo Cunha Grünewald Zarantoneli	<i>Coordenador Administrativo do Campus Governador Valadares</i>
João Paulo de Oliveira Louzano	<i>Representante Docente - ICSA</i>
Erlly Guilherme Azevedo	<i>Representante Docente - ICV</i>
Sandra Aparecida dos Reis Louzano	<i>Representante dos Técnicos Administrativos em Educação - ICSA</i>
André Luiz Souza Gomes / Dara Hastenreiter Hubner	<i>Representante Discente - ICV</i>
Rafael Felipe Modesto / Maria Eduarda Gonçalves Oliveira/Carlos Henrique Viveiros Santos	<i>Representante Discente - ICSA</i>
Elisa Maria Costa	<i>Representante da Sociedade Civil</i>
Fernando José de Almeida	<i>Representante da Sociedade Civil</i>

¹ PORTARIA DIRGV/UFJF Nº 13, DE 11 DE OUTUBRO DE 2023 - PORTARIA DIRGV/UFJF Nº 18, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2023 - PORTARIA DIRGV/UFJF Nº 30, DE 25 DE JULHO DE 2024.

COMISSÃO EXECUTIVA² DA ELABORAÇÃO DO PROJETO DE CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DOCE (UFRD)

Ricardo Cunha Grünewald Zarantoneli	<i>Coordenador Administrativo (Presidente)</i>
Alex Sander de Moura	<i>Coordenador Acadêmico</i>
Luan de Paula Aquino Sodré	<i>Coordenador de Gestão de Pessoas</i>
Angélica Cotta Lobo Leite Carneiro	<i>Gerente de Graduação</i>
Diener Maick Piske	<i>Gerente de Infraestrutura e TI</i>
Maria Alice Franco de Vasconcelos / Daniela Guedes Costa / Eneida Lopes de M. Delfino	<i>Secretaria da Diretoria-Geral</i>
Nathália Carvália Moreira	<i>Representante dos chefes de departamento - ICSA</i>
Clarice Lima Álvares da Silva	<i>Representante dos chefes de departamento - ICV</i>
Marcos Luiz Lins Filho / Luciana Tasse Ferreira	<i>Representante dos coordenadores de curso - ICSA</i>
Fernando Eustáquio de Matos Junior	<i>Representante dos coordenadores de curso - ICV</i>
Jean Filipe Domingos Ramos	<i>Representante Docente - APES</i>
Reinaldo Duque B. Landulfo	<i>Representante Docente - APES</i>
Erick Carvalho Campos	<i>Representante dos Técnicos Administrativos em Educação</i>
Luiz Gonzaga Pinto	<i>Representante dos Técnicos Administrativos em Educação</i>
Dara Hastenreiter Hubner / Mariana Pereira Mendes	<i>Representante Discente ICV - DCE</i>
Arthur Eduardo Fonseca Campos	<i>Representante Discente ICSA - DCE</i>

² PORTARIA DIRGV/UFJF Nº 19, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2023 - PORTARIA DIRGV/UFJF Nº 24, DE 29 DE JANEIRO DE 2024 - PORTARIA DIRGV/UFJF Nº 31, DE 25 DE JULHO DE 2024.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
1.1. Histórico do processo de emancipação.....	9
1.2. Objetivos Gerais.....	11
1.3. Metodologia.....	11
2. DIAGNÓSTICO REGIONAL.....	14
2.1. Aspectos Geográficos.....	14
2.1.1. Bacia Hidrográfica do Rio Doce.....	14
2.1.1.1. Rio Doce.....	16
2.1.2. Região Intermediária e Imediata de Governador Valadares (RGInt e RGIme).....	17
2.2. Histórico da Região de Governador Valadares.....	22
2.3. Demografia do município de Governador Valadares.....	26
2.3.1. Povos originários, quilombolas, movimentos sociais do campo e da cidade.....	27
2.3.1.1. Povos Originários.....	28
2.3.1.2. Comunidades quilombolas:.....	29
2.3.1.3. Comunidades ribeirinhas, ilheiras e atingidas pela mineração.....	29
2.3.1.4. Movimentos sociais, coletivos e organizações populares.....	29
2.4. Aspectos sociais da RGInt de Gov. Valadares.....	31
2.5. Aspectos econômicos da RGInt de Gov. Valadares.....	32
2.6. Aspectos Culturais e Vivências no município de Gov. Valadares.....	33
2.7. Aspectos ambientais da RGInt de Gov. Valadares e Bacia do Rio Doce.....	37
2.8. Contexto epidemiológico e assistencial no Leste de Minas.....	42
2.9. Contexto educacional.....	44
2.9.1. Ensino Médio.....	44
2.9.2. Ensino Superior.....	44
2.10. O campus avançado de Governador Valadares.....	45
2.10.1. Infraestrutura e identidade regional do Campus GV.....	48
2.10.2. Impacto do Campus GV na região.....	51
3. PROPÓSITOS INSTITUCIONAIS.....	53
3.1. Desafios da região da Bacia do Rio Doce para a nova Universidade.....	53
3.2. Contribuições e possibilidades da Universidade Federal do Rio Doce diante dos desafios da bacia do Rio Doce e do leste de Minas Gerais.....	54
3.3. Missão.....	57
3.4. Visão.....	57
3.5. Valores.....	57
4. ACADÊMICO.....	59
4.1. Ensino.....	59
4.2. Pesquisa e Pós-Graduação.....	62
4.3. Extensão.....	64
4.4. Inovação.....	67
4.5. Acesso, permanência e inclusão.....	68
4.6. Internacionalização da Universidade.....	71

5. CULTURA.....	73
5.1. Acesso à Cultura na Comunidade Acadêmica.....	73
5.2. Desenvolvimento Artístico-Cultural Regional.....	74
5.3. Carência de Equipamentos Culturais na Região.....	75
5.4. Valorização da Área Cultural: Investindo em Profissionais Especializados.....	76
6. COMUNICAÇÃO E IMAGEM INSTITUCIONAL.....	77
6.1. Canais de Comunicação Interna e Externa.....	77
6.2. Comunicação Eficaz e Inclusiva com a Comunidade.....	78
6.3. Presença Digital.....	79
6.4. Estratégias para Melhorar a Comunicação com Potenciais Estudantes.....	80
7. INFRAESTRUTURA E SUSTENTABILIDADE.....	82
7.1. Sustentabilidade.....	82
7.2. Estrutura Física.....	85
7.2.1. Diretrizes Gerais.....	85
7.2.2. Organização Espacial.....	85
7.2.3. Campus Universitário.....	86
7.2.4. Padrões De Projeto.....	87
7.2.5. Edificações Básicas.....	87
7.3. Manutenção.....	89
7.3.1. Planejamento e Organização.....	89
7.3.2. Manutenção Preventiva.....	89
7.3.3. Manutenção Corretiva.....	90
7.3.4. Melhorias e Reformas.....	90
7.4. Gestão Patrimonial.....	90
7.5. Gestão de Materiais.....	91
7.5.1. Gestão de Almoxarifados.....	92
7.5.2. Processos de aquisição e contratação de serviços.....	92
7.5.3. Descarte e Reciclagem de Materiais.....	92
7.6. Logística.....	93
7.7. Segurança.....	94
8. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC).....	96
8.1. Governança Digital.....	96
8.2. Sistemas de Informação e Comunicação.....	97
8.3. Infraestrutura de TIC.....	100
8.4. Segurança da Informação.....	102
9. GESTÃO DE PESSOAS.....	104
9.1. Diretrizes Gerais.....	104
9.2. Políticas, Projetos e Programas de Gestão de pessoas.....	106
9.2.1. Políticas, projetos e programas de Saúde, Segurança e Bem-estar.....	107
Promoção da Saúde.....	107
Projetos de Qualidade de Vida.....	107
Segurança do Trabalho.....	109
Programa de Jornada de Trabalho TAE Flexibilizada.....	110

Controle de Assiduidade e Pontualidade.....	111
9.2.2. Políticas, Programas e Ações de Desenvolvimento de Pessoas.....	111
Ação de Desenvolvimento em Serviço (ADES).....	111
Programa de Apoio à Qualificação (PROQUALI).....	112
Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD).....	112
Programa Permanente de Desenvolvimento de Líderes (PPDL).....	112
Programa Permanente de Educação Continuada Docente (PPECDD).....	112
Comissão Própria de Avaliação (CPA).....	113
9.3. Estrutura Administrativa da Gestão de Pessoas.....	113
9.3.1. Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas.....	114
9.3.2. Coordenação de Administração de Pessoal.....	114
9.3.3. Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida.....	115
10. GOVERNANÇA, INTEGRIDADE E CONTROLE.....	117
10.1. Diretrizes de governança.....	118
10.2. Estrutura de governança.....	119
11. GESTÃO ORGANIZACIONAL E ORGANOGRAMA.....	121
11.1. Estrutura de gestão acadêmica.....	122
11.1.1. Unidades acadêmicas.....	122
11.1.2. Secretarias de Unidades.....	123
11.1.3. Departamentos.....	123
11.1.4. Cursos de graduação.....	124
11.1.5. Secretarias acadêmico-administrativas.....	124
11.1.6. Secretarias de pós-graduação.....	124
11.1.7. Detalhamento da estrutura de gestão administrativa.....	124
11.2. Adequação do quadro de pessoal.....	125
11.2.1. Técnicos administrativos em educação (TAEs).....	125
11.2.2. Docentes.....	127
11.3. Cargos de direção e funções gratificadas.....	129
12. ORÇAMENTO NECESSÁRIO.....	132
12.1. A Situação do Campus de Governador Valadares: custeio.....	133
12.2. Receita própria.....	136
12.3. Investimento.....	136
12.4. Diretrizes para o Planejamento Orçamentário de uma Universidade Pública.....	139
13. AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL.....	141
14. EXPANSÃO.....	142
14.1. Propostas de ampliação de cursos.....	142
14.2. Cursos de graduação presenciais.....	143
14.3. Cursos presenciais de graduação propostos para criação durante o processo de expansão da nova universidade:.....	143
14.4. Cursos de graduação a distância.....	144
14.5. Cursos graduação a distância propostos para criação durante o processo de expansão da nova universidade:.....	145
14.6. Criação de cursos de pós-graduação.....	145

14.7. Implantação do Colégio de Aplicação.....	146
15. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	147
REFERÊNCIAS.....	148
Anexo I - Planejamento estratégico para transição organizacional.....	154
Prazo e definição da Transição organizacional.....	154
Operacionalização.....	154
Comitê tutor do desmembramento do Campus GV.....	155
Objetivos Gerais:.....	156
Comissão Gestora da Transição em GV.....	158
Subcomissões.....	158
Comissão de Monitoramento e Controle.....	166
Anexo II - Projeto de lei.....	168
Anexo III - Proposta de organograma administrativo Comissão Gestora.....	173
Anexo IV - Necessidade de Cargos de Direção e Funções Gratificadas.....	176
Anexo V - Necessidade de Códigos de Vaga de TAEs.....	177
Anexo VI - Propostas da Comunidade Acadêmica e da Sociedade Civil.....	179
Anexo VII - Moção de apoio das entidades ao projeto de emancipação.....	193

Em apreciação

1. INTRODUÇÃO

Este documento visa propor um Projeto Político Institucional (PPI) para a criação de uma nova Universidade Federal na região leste do estado de Minas Gerais, a partir da desvinculação, ou “emancipação” do *campus* Governador Valadares (*Campus* GV) da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

O projeto foi desenvolvido por meio de um extenso processo de estudos e debates, iniciado em 2019, conduzido de forma colaborativa e organizada, utilizando-se metodologias definidas e aprovadas pelas instâncias colegiadas máximas do *Campus* GV e da UFJF, respectivamente, Conselho Gestor e Conselho Superior.

A UFJF reconhece que a criação e a implantação desta nova IFES deve envolver diversos atores sociais e políticos da região da Bacia do Rio Doce, com o objetivo de atender à demanda regional por uma universidade de qualidade, pública, inclusiva, gratuita, democrática e que se identifique com as características da região.

Essa iniciativa representa um marco importante, pois a nova Universidade Federal em Governador Valadares será a primeira universidade pública autônoma de ensino superior da região da Bacia do Rio Doce, que buscará reduzir as disparidades regionais por meio de uma reestruturação institucional que aumentará sua autonomia sem gerar um impacto financeiro substancial para o Estado brasileiro.

Por fim, o documento aqui apresentado, não deve ser lido como um mero pedido de emancipação de mais um *Campus* avançado, mas como um compromisso com a melhoria da região da bacia do Rio Doce e do Brasil como um todo, e a Universidade, em seu profundo desejo de promover transformação social, está determinada a implementar esta proposta. O Projeto já foi apreciado pelo Conselho Gestor, em Reunião Ordinária, e aprovado por meio da Resolução do Conselho Gestor Nº 15, de 29 de Outubro de 2024. Agora, segue para apreciação do Conselho Superior da UFJF.

1.1. Histórico do processo de emancipação

A criação de uma universidade autônoma, com sede em Governador Valadares tem sido objeto de discussão que remonta ao ano de 2005, quando movimentos populares e políticos começaram a pleitear a criação da Universidade Federal do Vale do Rio Doce. Naquela época, o objetivo era claro: ampliar as oportunidades educacionais para a população regional, proporcionando acesso ao ensino superior de qualidade.

Em 2011, foi iniciada a tramitação de um projeto de lei, na Câmara dos Deputados, pleiteando a criação da Universidade Federal do Vale do Rio Doce. Contudo, apesar das iniciativas e do desejo de criar uma universidade autônoma, o governo federal optou por criar, em 2012, o *Campus* Avançado, em Governador Valadares, vinculado à UFJF (UFJF, 2012b).

Desde a criação do campus GV, diversas ações políticas foram desenvolvidas visando sua emancipação, incluindo os projetos de lei 7543/2017, 1898/2021 e 1995/2021, apresentados por diferentes parlamentares.

Em 2019, o debate sobre a desvinculação do campus GV foi institucionalizado na UFJF após uma reunião do Conselho Superior da UFJF (CONSU/UFJF), pela qual foi constituída uma comissão para explorar a possibilidade de emancipação do Campus GV. No entanto, devido a diversos fatores situacionais, essa comissão foi dissolvida.

Considerando que o tema deveria envolver ampla discussão em todos os segmentos da universidade, além da participação das instâncias superiores da UFJF e da comunidade de Governador Valadares, o CONSU deliberou pela criação de uma nova Comissão para definir a "Metodologia de Debate". Esta comissão, composta por todas as entidades representantes da UFJF, tinha o objetivo de apresentar ao CONSU uma proposta de metodologia para a discussão do tema. Em junho de 2021, a Portaria/SEI n.º 696 designou oficialmente a Comissão para definição da metodologia de debate sobre a emancipação do Campus GV, conforme estabelecido pela Resolução n.º 03/2021 do Conselho Gestor do Campus GV, por determinação do CONSU da UFJF.

Como resultado dos trabalhos dessa Comissão, uma proposta de metodologia foi elaborada e submetida ao CONSU para debate e deliberação. Essa proposta culminou na Resolução n.º 05, datada de 21 de fevereiro de 2022. Após a aprovação da metodologia pela mais alta instância universitária e, após Moção de apoio da Câmara Municipal de Governador Valadares à emancipação do Campus GV da UFJF, o Conselho Gestor do campus GV, por meio da Resolução n.º 01/2022, instituiu a Comissão de Condução do Debate (CCD), nos termos da Resolução do CONSU n.º 05, de 01 de fevereiro de 2022.

Em maio de 2022, os membros da CCD foram nomeados, representando todas as entidades da UFJF. Um relatório foi elaborado para subsidiar as discussões, e um calendário de atividades, incluindo reuniões, encontros, mesas redondas e audiências públicas, foi apresentado à comunidade acadêmica e externa. Das propostas apresentadas no calendário de discussões, foram realizados os eventos:

- Mesa redonda para apresentação do relatório de fomento ao debate sobre emancipação;
- Reunião aberta com a comunidade acadêmica, de forma presencial, em Juiz de Fora;
- Mesa redonda sobre conjuntura política, econômica e social;
- Mesa redonda sobre as Universidades que se desvincularam;
- Audiência pública com representações do poder público, da Reitoria, de toda a comunidade acadêmica e da comunidade geral, de forma on-line e presencial, em Governador Valadares.

Conforme metodologia aprovada, a CCD submeteu o relatório final ao Conselho Gestor e ao CONSU. Este relatório destacou, entre outros pontos, a necessidade de criar um projeto institucional da nova universidade.

Em agosto de 2023, o Conselho Gestor aprovou o Relatório Final da CCD. Em setembro do mesmo ano, o CONSU ratificou o relatório através da Resolução CONSU/UFJF N.º 52 e estabeleceu um grupo de trabalho composto pela Comissão Gestora, Comissão Executiva e

Grupos Temáticos. O objetivo desse grupo era elaborar o projeto político-institucional para a nova universidade a partir do desmembramento do Campus GV da UFJF.

O Conselho Gestor também aprovou a composição das comissões, que inclui representantes da administração do Campus GV, da comunidade civil, entidades representativas, docentes, técnicos-administrativos e discentes. Em outubro de 2023, os membros da Comissão Gestora foram nomeados, iniciando assim a elaboração do plano de trabalho. Em dezembro do mesmo ano, os membros da Comissão Executiva foram designados com o objetivo específico de implementar o plano.

Como parte do plano de trabalho, a Comissão Gestora definiu um cronograma de ações, com propostas de alguns eventos. Dentre os eventos propostos, foram realizados:

- Fórum dos Movimentos Sociais e Populares,
- Audiência Pública na Câmara dos Vereadores de Governador Valadares,
- Fórum de discussão com os profissionais da Educação Básica
- Encontro com representação de Municípios do Médio Rio Doce.

Em julho de 2024, a comissão executiva, de posse de todo o material produzido pelos Grupos Temáticos, organizou e encaminhou à Comissão Gestora, para apreciação, a proposta do Projeto Político Institucional de uma Universidade Federal em Governador Valadares a partir do desmembramento do Campus GV da UFJF.

Em 25 de Setembro de 2024, a Comissão Gestora apresentou ao Conselho Gestor o relatório final dos trabalhos contendo a proposta de Projeto Institucional da nova universidade para deliberação. Nas reuniões ordinárias dos dias 25 de setembro, 1º, 8 e 17 de outubro o projeto foi amplamente discutido e aprovado com destaques, por meio da Resolução do Conselho Gestor Nº 15, de 29 de Outubro de 2024.

1.2. Objetivos Gerais

O objetivo do presente trabalho foi elaborar uma proposta de Projeto Político Institucional de uma nova universidade federal em Governador Valadares, a partir do desmembramento/emancipação do *Campus* GV da UFJF, visando atender às necessidades da sua comunidade interna e externa.

A busca por uma maior autonomia e por uma transformação institucional baseia-se essencialmente em duas expectativas fundamentais. A primeira é a necessidade de ampliar a conexão da instituição com a região da bacia do Rio Doce: sua história, geografia, clima, arte, cultura, relações sociais, desafios e potenciais. A segunda, se baseia no fato que a autonomia somada com investimento em força de trabalho, resultaria em ganhos burocráticos e de gestão que promoveriam maior eficiência institucional e motivação de sua comunidade acadêmica.

A combinação desses avanços objetiva facilitar o cumprimento de sua missão institucional primordial, alinhada com sua visão e valores.

1.3. Metodologia

O projeto de uma nova universidade federal é um documento que delinea a identidade, os objetivos e as principais diretrizes da futura instituição de ensino. Ele funciona como um guia estratégico abrangente que orientará todas as atividades acadêmicas, administrativas, financeiras e sociais da universidade.

Com o objetivo de desenvolver o projeto político-institucional para o *Campus Avançado* da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) em Governador Valadares, o CONSU estabeleceu um grupo de trabalho composto pela Comissão Gestora, Comissão Executiva e Grupos Temáticos. Este modelo de composição baseou-se na metodologia utilizada para elaborar o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFJF, focando nos seguintes temas: identidade e vocação regional, expansão futura de vagas e cursos, gestão e governança institucional.

A **Comissão Gestora** foi responsável por elaborar um plano de trabalho para alcançar os objetivos aprovados pelo CONSU, além de apresentar ao conselho gestor o relatório final contendo a proposta do projeto institucional para a nova universidade, para deliberação. Por sua vez, à **Comissão Executiva** coube implementar esse plano de trabalho, coordenar os grupos e subgrupos de trabalho, e organizar as informações para facilitar o trabalho da Comissão Gestora.

Os **Grupos de Trabalho**, abertos à participação voluntária de membros da comunidade interna, da comunidade externa e das comissões, realizaram levantamento de dados, análises e produção de materiais conforme a metodologia e plano de trabalho apresentados pela Comissão Gestora. Os Grupos de Trabalho receberam orientações da Comissão Executiva e cronograma de ações, com os tópicos a serem abordados:

- GT1: Diagnóstico e Propósitos Institucionais;
- GT2: Acadêmico;
- GT3: Comunicação e Cultura;
- GT4: Infra, TIC e Sustentabilidade;
- GT5: Gestão de Pessoas;
- GT6: Gestão organizacional, Orçamento e Controle;
- GT7: Expansão;
- GT8: Transição organizacional e Projeto de lei.

Durante a elaboração da proposta, realizou-se um processo de coleta de informações, assegurando uma visão abrangente da instituição. Foram desenvolvidas consultas/escutas democráticas e coletivas, por meio de eventos e reuniões presenciais, bem como audiências, encontros e formulários virtuais, com publicação das propostas apresentadas. Todas as propostas foram compiladas e encaminhadas aos grupos de trabalho. As propostas foram cuidadosamente consideradas e avaliadas quanto sua viabilidade técnica ou jurídica para inserção no projeto.

Dessa forma, o projeto foi estruturado em eixos que representam os pilares essenciais da nova universidade. Cada um desses eixos foi detalhado em subeixos que enriqueceram a visão global da universidade com elementos específicos e detalhados, conforme delineado nos seguintes capítulos:

- Capítulo 2: Diagnóstico Regional
- Capítulo 3: Propósitos Institucionais
- Capítulo 4: Acadêmico
- Capítulo 5: Cultura
- Capítulo 6: Comunicação e Imagem institucional
- Capítulo 7: Infraestrutura e Sustentabilidade
- Capítulo 8: Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)
- Capítulo 9: Gestão de Pessoas
- Capítulo 10: Governança, Integridade e Controle
- Capítulo 11: Gestão Organizacional e Organograma
- Capítulo 12: Orçamento necessário
- Capítulo 13: Avaliação Institucional
- Capítulo 14: Expansão

No capítulo 15 deste trabalho são apresentadas as considerações finais. Além disso, a fim de resguardar a universidade contra possíveis desafios enfrentados por outras instituições que passaram pelo processo de emancipação, foi desenvolvido um trabalho complementar, anexo a este projeto.

Este trabalho complementar consiste em um Modelo Estratégico de Transição Organizacional e uma proposta de Projeto de Lei. O primeiro visa estabelecer diretrizes para uma transição organizacional segura e eficiente, uma vez que mudanças radicais sem planejamento podem ser danosas para qualquer instituição. O segundo busca garantir que após o processo de emancipação, a nova universidade funcione com recursos adequados, no intuito de evitar o agravamento da situação atual do Campus GV.

Espera-se que este modelo de trabalho atenda às expectativas tanto da comunidade acadêmica do Campus GV quanto da sociedade, sendo alinhada aos objetivos da instituição e refletindo uma identidade única que respeita os valores da comunidade acadêmica e as necessidades do contexto regional.

2. DIAGNÓSTICO REGIONAL

Nesta seção será apresentado o diagnóstico regional da região da bacia do Rio Doce, situada em parte dos estados de Minas e Espírito Santo, que inclui a região geográfica Intermediária de Governador Valadares/MG (RGInt-GV), com foco na cidade de Governador Valadares. Buscou-se realizar uma análise dos aspectos geográficos, históricos, culturais e de vivência, socioeconômico, educacional, de saúde e ambientais, além de apresentar perspectivas e tendências da região. Por fim é apresentado o *campus* Governador Valadares da UFJF e seu impacto na região.

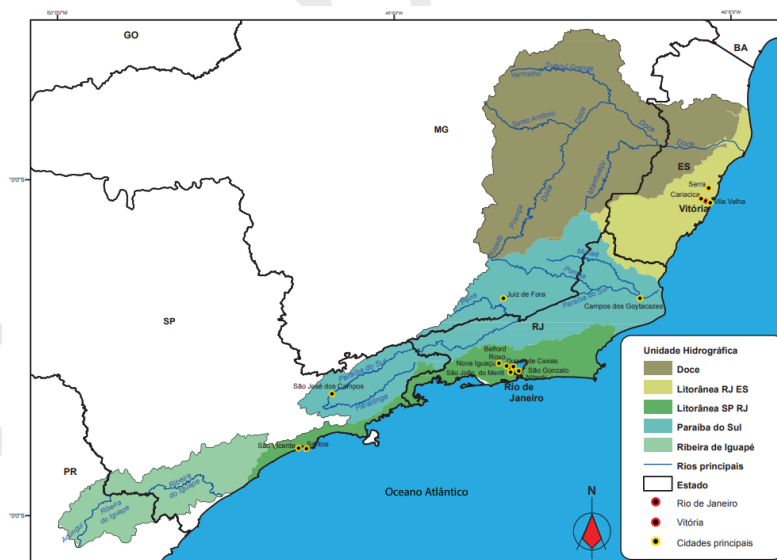
2.1. Aspectos Geográficos

Nesta subseção são apresentados os aspectos geográficos da região da Bacia do Rio Doce, das regiões Intermediária e Imediata de Governador Valadares (RGInt-GV e RGIIme-GV), além de aspectos gerais do Rio Doce e suas cheias, que provocam inundações em diversos locais.

2.1.1. Bacia Hidrográfica do Rio Doce

A Bacia Hidrográfica do Rio Doce se localiza em parte na região leste de Minas Gerais e na região central do estado do Espírito Santo e faz parte da Unidade Hidrográfica do Atlântico Sudeste, área essa que envolve cinco estados brasileiros.

Mapa 1 - Unidade Hidrográfica do Atlântico Sudeste



Fonte: Agência Nacional de Águas (2024).

A Bacia Hidrográfica do Rio Doce possui área de drenagem de 86.715 quilômetros quadrados, dos quais 86% estão no Leste mineiro e 14% no Nordeste do Espírito Santo. O Rio Doce tem extensão de 879 quilômetros e suas nascentes estão em Minas, nas Serras da

Mantiqueira e do Espinhaço. As cidades polo da região são Governador Valadares (MG), Ipatinga (MG), Colatina (ES) e Linhares (ES).

Mapa 2 - Região da Bacia do Rio Doce



Fonte: Monitoramento do Rio Doce (2024).

O relevo da bacia é ondulado, montanhoso e acidentado. No passado, uma das principais atividades econômicas foi a extração de ouro, que determinou a ocupação da região e, ainda hoje, o sistema de drenagem é importante em sua economia, fornecendo água para uso doméstico, agropecuário, industrial e geração de energia elétrica. Os rios da região funcionam, ainda, como canais receptores e transportadores de rejeitos e efluentes (CBH Doce, 2024).

A população da Bacia do Rio Doce, estimada em torno de 3,5 milhões de habitantes, está distribuída em 228 municípios, sendo 200 mineiros e 28 capixabas. Mais de 85% desses municípios têm até 20 mil habitantes e cerca de 73% da população total da bacia concentra-se na área urbana, segundo dados de 2007. Nos municípios com até 10 mil habitantes, 47,75% da população vive na área rural. As bacias do Piranga e do Piracicaba, com o maior Produto Interno Bruto (PIB) industrial, concentram aproximadamente 48% da população total.

A atividade econômica na área é diversificada. Na agropecuária, lavouras tradicionais, cultura de café, cana de açúcar, criação de gado de corte e leiteiro, suinocultura, dentre outras. Na agroindústria, sobretudo a produção de açúcar e álcool. A região possui o maior complexo siderúrgico da América Latina, ao qual estão associadas empresas de mineração e reflorestadoras. Destacam-se, ainda, indústrias de celulose e laticínios, comércio e serviços voltados aos complexos industriais, bem como geração de energia elétrica, com grande potencial de exploração (CBH Doce, 2024).

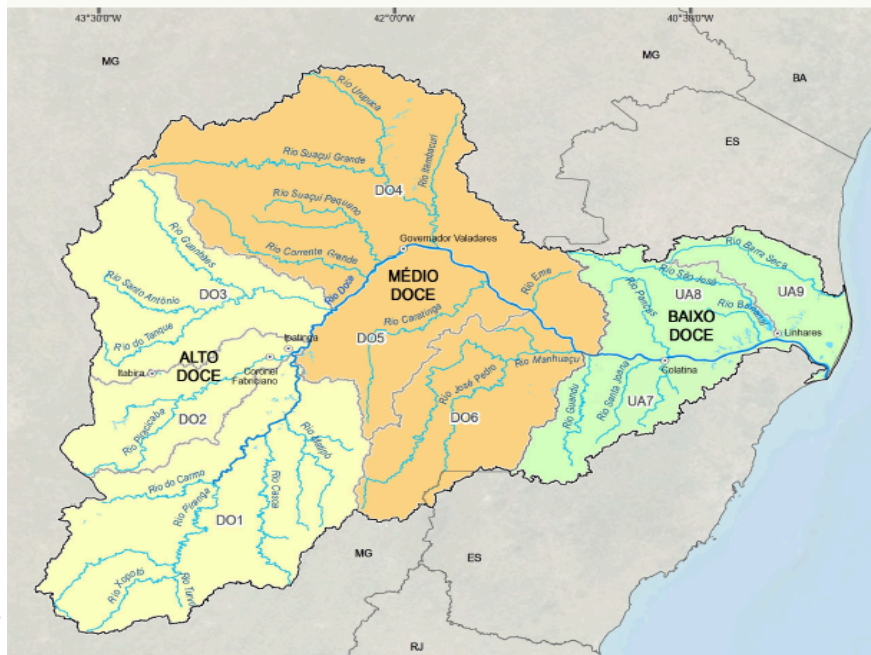
Possuindo rica biodiversidade, a Bacia do Rio Doce tem 98% de sua área inserida no bioma de Mata Atlântica, um dos mais importantes e ameaçados do mundo. Os 2% restantes

ção de Cerrado. Pode ser considerada privilegiada, ainda, no que se refere à grande disponibilidade de recursos hídricos, mas há desigualdade entre as diferentes regiões da bacia (CBH Doce, 2024).

2.1.1.1. Rio Doce

O Rio Doce nasce a uma altitude superior a 1.000 m, nas serras do Complexo do Espinhaço e da Mantiqueira no estado de Minas Gerais. Com um percurso de 853 Km, ele segue entre os vales dos rios Piracicaba e Piranga, fazendo uma grande curva para leste na altura de Governador Valadares e seguindo em direção ao litoral Atlântico do estado do Espírito Santo, onde deságua (Mapa 3). A área de drenagem do rio abrange 83.400 km², 86% pertencentes a Minas Gerais e 14%, ao Espírito Santo. Abrange 163 municípios, sendo 153 em Minas Gerais e 10 no Espírito Santo. Esta área é habitada por cerca de 2,8 milhões de pessoas, com 70% dos municípios possuindo uma população inferior a 5.000 habitantes, enquanto 12 municípios têm mais de 30.000 habitantes.

Mapa 3 - Rios da Bacia do Rio doce



Fonte: CBH Piracicaba (2021).

O regime do rio Doce é classificado como subequatorial, caracterizado por vazões máximas durante os meses de janeiro e fevereiro, e mínimas em setembro, que marca o fim da estação de inverno. Atualmente, a bacia não é amplamente explorada em termos de potencial hidrelétrico. Um estudo conduzido pela Eletrobrás detalha a possibilidade de formação de aproximadamente 70 reservatórios destinados à produção de energia elétrica, com capacidade total de geração estimada em cerca de 3.700 MW. Na bacia, a água é captada para três usos principais: irrigação, abastecimento industrial e abastecimento doméstico.

A degradação atual da qualidade das águas da Bacia do Rio Doce resulta do impacto de poluentes incluindo as fontes de poluição pontuais (industriais e centros urbanos) e as fontes de poluição difusas (propriedades rurais, uso de pesticidas e herbicidas, atividades de

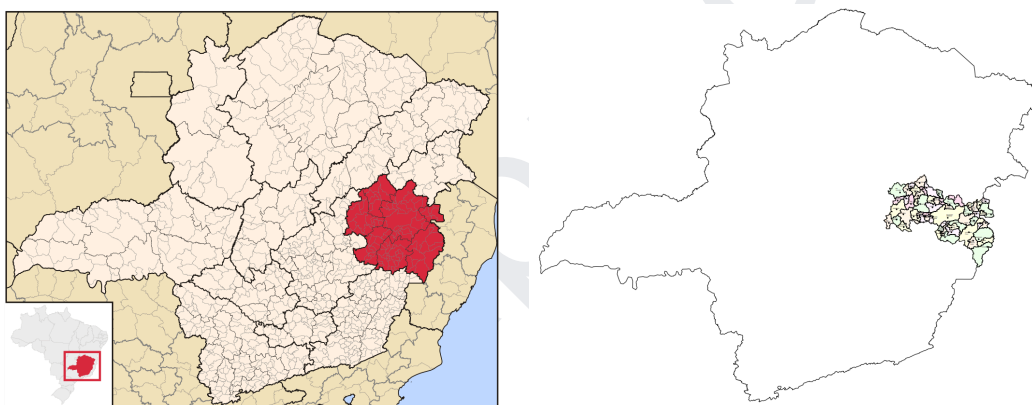
garimpo, uso inadequado das terras - erosão). É importante destacar o significativo impacto ambiental e econômico sobre a bacia do rio Doce e sua população decorrente do rompimento da barragem da Samarco/Vale/BHP em Mariana (MG). Esse evento teve e mantém consequências devastadoras, afetando não apenas o ecossistema local, mas também a vida e a subsistência das comunidades ao longo da bacia.

2.1.2. Região Intermediária e Imediata de Governador Valadares (RGInt e RGIme)

A partir de 2017 o IBGE deixou de utilizar os limites das Mesorregiões, e Microrregiões (delimitação utilizada desde a década de 80) para realizar suas análises, substituindo-as pelas Regiões Geográficas Intermediárias (RGInte) e Regiões Geográficas Imediatas (RGIme)³.

Nesse sentido, o conceito da Mesorregião do Vale do Rio Doce está em desuso desde 2017, apesar de ainda ser amplamente utilizado como referência geográfica. Devido a essa mudança, o conceito de **Leste de Minas** ganhou ainda mais força, uma vez que já se apresenta como sinônimo de Região Geográfica Intermediária de Governador Valadares (RGInte-GV).

Mapa 4 - Antiga Região Vale do Rio Doce (à esquerda) e Região Intermediária de Gov. Valadares (à direita)



Fonte: Fundação João Pinheiro (2020).

De acordo com informações da Fundação João Pinheiro (2020), a Região Geográfica Intermediária (RGInt) de Governador Valadares é composta por 58 municípios que, conjuntamente, ocupam a área territorial de 26.030,14 km², equivalente a 4,44% da área total de 586.783,23 km² do estado de Minas Gerais, conforme cálculo da Fundação João Pinheiro (FJP). Fazem parte da RGInt as seguintes regiões imediatas: Governador Valadares com 26

³ A necessidade de atualização dos recortes regionais vem ao encontro do expressivo aumento verificado na diferenciação interna do território brasileiro, como resultado das transformações econômicas, demográficas, políticas e ambientais ocorridas ao longo das últimas décadas. [...] Nesse contexto, um duplo processo de mudança, não só estritamente socioeconômico, mas também de natureza político-administrativa, alterou a geografia do País, gerando diferenças e desigualdades que tornaram mais complexa a leitura de seu território, aumentando, assim, a demanda por uma nova Divisão Regional do Brasil (IBGE, 2017).

municípios, Guanhões com 20 municípios, Mantena com 7 municípios e Aimorés - Resplendor com 5 municípios.

O maior município é Governador Valadares, com 2 mil km²; os mais antigos são Guanhões e Peçanha, criados no século XIX. Do total dos municípios, 35 apresentam subdivisão municipal, resultando em 95 distritos e vilas.

Mapa 5 - Regiões Imediatas de Governador Valadares (à esquerda) e Municípios da RGIInt GV (à direita)



Fonte: Fundação João Pinheiro (2020).

Os solos da região são variados, com predominância de latossolos, que são profundos e bem drenados, mas podem ser pobres em nutrientes devido à lixiviação. Há também a presença de solos argilosos e pedregosos em áreas mais elevadas. A região é economicamente importante para Minas Gerais, destacando-se na produção de celulose, agricultura (café, frutas), pecuária e mineração. Grandes empresas do setor de mineração e siderurgia têm uma presença marcante na economia local.

Geologicamente, a região é rica em recursos minerais, com jazidas de ferro, bauxita, ouro e outros minerais. As formações geológicas variam desde terrenos cristalinos antigos até depósitos sedimentares mais recentes.

A principal cidade da região é Governador Valadares, que abriga a maior densidade populacional sendo 257.171 habitantes segundo censo do IBGE em 2022. Seu relevo é predominantemente ondulado, com áreas montanhosas que proporcionam uma paisagem variada e cênica. Uma das características geográficas mais notáveis de Governador Valadares é o Pico do Ibituruna. Com 1.123 metros de altitude, o pico é um ponto de referência e um local popular para a prática de esportes de aventura, como o voo livre, além de oferecer vistas panorâmicas da cidade e arredores.

No verão, o clima em Governador Valadares é quente e chuvoso, resultando em uma paisagem de vegetação verdejante.

Imagem 1 - Governador Valadares/MG no verão com Pico do Ibituruna ao fundo



Foto por Ricardo Grünewald (2021).

No inverno, caracterizado por um longo período de estiagem, a vegetação se torna seca, a paisagem é dominada por tons de marrom, e há um aumento significativo nos focos de queimadas.

Imagem 2 - Gov. Valadares/MG no inverno com Pico do Ibituruna ao fundo

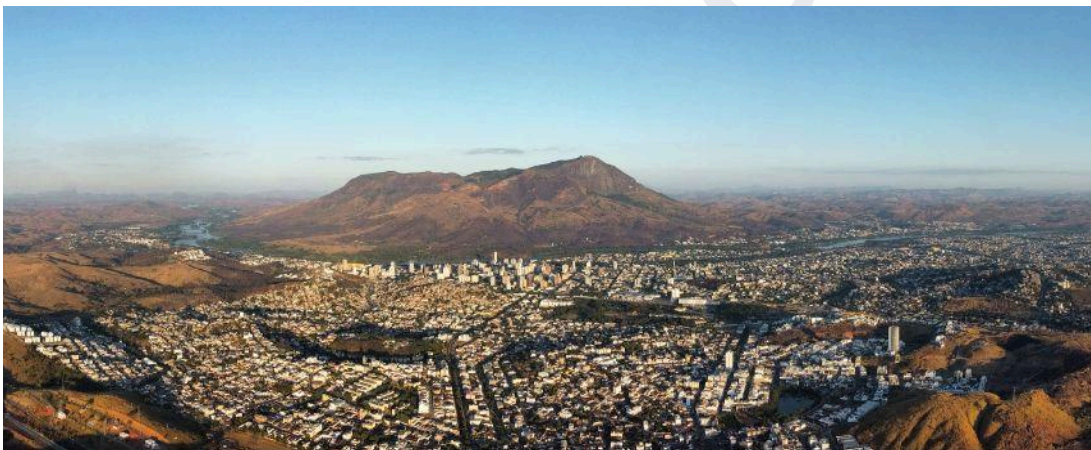


Foto por Ricardo Grünewald (2024).

O Rio Doce é o principal curso d'água que atravessa a cidade, sendo vital para o abastecimento de água e diversas atividades econômicas locais.

Imagem 3 - Rio Doce



Fonte: Jornal G1(2024).

No entanto, o rio é alvo de monitoração constante devido suas cheias que geram inundações em diversas regiões da cidade.

Imagem 4 - Inundação de janeiro de 2022 no Bairro São Pedro em Governador Valadares



Foto por Ricardo Grunewald (2022).

Em nota, a prefeitura de Governador Valadares afirmou que o desastre ambiental de 2015, com o rompimento da barragem de Fundão em Mariana, que afetou significativamente o Rio Doce, agravou o problema das enchentes.

A lama que invadiu ruas e casas em 14 bairros da cidade, deixou centenas de desalojados e atingiu quase 50 mil valadarenses, é muito diferente dos resíduos deixados pelo rio em enchentes anteriores. O barro fininho e arenoso que ficava nas ruas quando a água baixava foi substituído por uma lama densa, viscosa, abundante e com visíveis sinais de minério. Um resíduo de limpeza muito mais difícil, demorado e que exige muito mais recursos, (Nota prefeitura de Gov. Valadares, 2020).

Segundo o site Ambiente Brasil, para moradores, a lama com cor escura deixada pelas enchentes, contém um pó brilhante que seria minério de ferro da empresa Samarco. “Ainda não dá para saber a origem, mas testes comprovam que substância contém óxido de ferro e se move com ímãs” (Ambiente Brasil, 2020).

Imagem 5 - Lama deixada pela inundação de 2020 com presença de óxido de ferro



Fonte: Ambiente Brasil (2020).

Além disso, há a percepção geral que as enchentes vêm se tornando cada vez mais frequentes. Em contraste, desde 2014 a região Sudeste do Brasil tem enfrentado uma estiagem severa. Em vários cursos d'água na bacia do rio Doce foram registradas vazões mínimas históricas (MOTTA, 2020).

Imagem 6 - Inundação Bairro Santa Rita/Governador Valadares, em janeiro de 2022



Foto por Ricardo Grunewald (2022).

As enchentes causam significativos danos a propriedades, incluindo residências, comércios e indústrias. Estruturas são frequentemente danificadas ou destruídas, resultando em prejuízos financeiros consideráveis para os moradores e comerciantes. Muitos moradores são forçados a deixar suas casas devido às inundações, resultando em situações de emergência e a necessidade de abrigos temporários. As enchentes aumentam o risco de doenças transmitidas pela água, como leptospirose e outras infecções. O contato com águas contaminadas e a proliferação de mosquitos em áreas alagadas também são preocupações de saúde pública.

Grande parte da cidade é afetada com a subida de pouco mais de 2 metros da cota de inundação. Os principais bairros afetados de GV são: São Tarcísio, Santa Rita, Pastoril, Jk I,II,III, Jardim Alice, São Paulo, Santa Terezinha, Ilha dos Araújos, São Pedro, Universitário, Santos Dumont I, Floresta e Santos Dumont II.

Imagem 7 - Mancha de Inundação de Governador Valadares para cota 7,50 metros



Fonte: Serviço Geológico do Brasil (2024).

As inundações podem interromper serviços essenciais como fornecimento de água, energia elétrica, transporte e comunicações, complicando ainda mais a situação para os moradores afetados.

2.2. Histórico da Região de Governador Valadares

A região de Governador Valadares é melhor compreendida pelos conflitos que marcam o vale do Rio Doce, onde se situa. Desde os tempos em que foi conhecida como “sertão do leste” de Minas, até os dias atuais, a região é palco histórico de disputas por terra, por trabalho digno, por água e por território. Além de questões políticas e econômicas, estes conflitos também expressam diferentes usos do território, em confronto no vale desde o século XVII.

Nenhum dos conflitos históricos apresentados a seguir desapareceu no presente da região. Mais que nunca, eles se encontram latentes em Governador Valadares. Pela violência no campo, que ainda se abate sobre os trabalhadores rurais que ousam lutar pela reforma agrária (ALMG, 2024); pela taxa de homicídios dentre as mais altas de Minas Gerais (IPEA, 2023); pela invisibilização da questão indígena e quilombola no território; e pela emigração, especialmente para os Estados Unidos (Brasil, 2006), pela qual a cidade é internacionalmente conhecida. Esta é a condição estrutural do Vale do Rio Doce, a partir da qual os temas tratados neste documento se desenvolvem.

Governador Valadares está localizada na bacia do Rio Doce, no Leste do Estado de Minas Gerais, no Bioma Mata Atlântica. A exploração dos recursos naturais da região, como a floresta tropical, os solos resultantes do desmatamento e os minerais do subsolo, impulsionou o desenvolvimento econômico e demográfico da área, favorecendo a acumulação de riqueza a partir do estímulo ao esgotamento dos recursos naturais (Espíndola, 1998).

A rápida exploração de tais recursos propiciou mudanças significativas na paisagem urbana de Governador Valadares, transformada em pólo regional. A fertilidade das terras desmatadas permitiu a formação de pastagens e áreas para agricultura, enquanto a exploração de riquezas naturais como madeira de lei, mica e pedras preciosas impulsionou a economia local (Espíndola, 1998).

Além disso, o uso predatório do meio ambiente também foi evidenciado pela expansão da pecuária na região, impulsionado pelo saneamento e pela abertura de novas fronteiras. Portanto, a interação entre as atividades humanas e uma lógica extrativista dos recursos naturais disponíveis na região do Rio Doce foi essencial para o enriquecimento dos grupos hegemônicos de Governador Valadares, moldando a história e formação socioeconômica da cidade, com todas as complexidades e contradições referentes ao modelo de desenvolvimento a partir da exploração (Espíndola, 1998).

O crescimento econômico e demográfico de Governador Valadares foi impulsionado por diversos marcos históricos ao longo do tempo, destacando-se que a semente deste modelo de desenvolvimento foi a mencionada guerra ofensiva contra os povos indígenas, pejorativamente chamada pelos colonizadores de “botocudos”, com a instalação do Quartel Dom Manuel, em 1818. Este é considerado o primeiro marco de ocupação colonizatória mais robusta na região (Espíndola, 1998).

Prosseguindo-se com o estímulo da economia de base extrativista, no final do século XIX houve a formação do Arraial de Figueira, impulsionada pela chegada da Estrada de Ferro Vitória a Minas em 1910. Demarca-se, neste momento, a fase inicial de crescimento da localidade. Na década de 1930, foi realizada a emancipação política e a mudança de nome da cidade para Governador Valadares, de modo concomitante à aceleração de sua expansão urbana. Houve um aumento significativo dos embates entre os direitos de posse dos camponeses e os interesses de propriedade dos grupos econômicos dominantes. Enquanto os posseiros lutavam pelo direito à terra que cultivavam, os interesses dessas elites envolviam expandir suas propriedades e influência na região, muitas vezes utilizando expedientes burocráticos e influência política para despejar os posseiros e consolidar sua posse (Espíndola et al, 2015).

Por sua vez, os posseiros e pequenos sítiantes, que se estabeleceram nas áreas próximas ao Rio Doce no início do século XX, viram-se alvo da violência de grileiros e madeireiros que chegaram à região a partir da década de 1940, no esteio da reforma da Estrada de Ferro Vitória-Minas (Borges, 2004). Não sem resistência, mas açodados pela necessidade e destituídos da terra que garantia a autonomia e o modo de vida camponês, os posseiros foram transformados em meeiros e empregados rurais, quando não em moradores da periferia urbana que, então, se formava. Como é notório, as lutas pela reforma agrária envolveram as próprias ruas de Governador Valadares.

Já nas décadas de 1940 e 1950, o crescimento econômico e demográfico foi impulsionado pela exploração de outros recursos naturais da região, como a madeira, a mica e as pedras preciosas, que também contribuíram para o enriquecimento da elite local (Espíndola, 1998). A emergência dos movimentos sociais rurais na região, especialmente na década de 1950, evidencia a resistência dos posseiros e a busca por reconhecimento de seus direitos frente aos interesses dominantes (Espíndola et al, 2015).

Importante ainda a lembrança que, ao longo da primeira metade do século XX, a legislação mineira favoreceu a transformação das terras devolutas em bem de mercado, negociada amplamente, mesmo antes de ser propriedade privada. Essa situação induziu os grupos com mais influência e poder a buscarem o acesso à propriedade da terra por meio da apropriação de terras devolutas ocupadas por posseiros. Assim, a legislação de terras favoreceu os mecanismos de despejo rural, impedindo a constituição de uma estrutura fundiária democrática (Espíndola et al, 2015).

Com o avançar dos tempos, cresceu a luta contra os despejos rurais, contra o uso da pressão e da força para obrigar os posseiros a venderem suas posses e contra a grilagem de terra. Na cidade de Governador Valadares, o movimento ganhou força à medida que chegavam sempre novos despejados do campo (Espíndola et al, 2015). Referidos trabalhadores e trabalhadoras, inclusive bem organizados sindicalmente, passaram a se articular rumo à justa constituição fundiária (Borges, 2004). Os conflitos locais entraram na pauta nacional pré-golpe militar, como se vê na proposta de resolução PRC-39, de 02 de março de 1964, do Deputado Federal Cunha Bueno, de criação da CPI para investigar as origens, natureza e profundidade da agitação reinante no meio rural, especificando na região de Governador Valadares, em Minas Gerais. As tensões chegaram ao auge quando o Presidente João Goulart anunciou o Decreto nº 53.700, de 13 de março de 1964, declarando de interesse social para fins de desapropriação as áreas rurais às margens das rodovias federais e das ferrovias nacionais (Espíndola et al, 2011).

O golpe militar de 31 de março de 1964 enfraqueceu a organização dos trabalhadores rurais e o movimento de resistência dos posseiros contra os despejos rurais. Se a lei favoreceu a concentração da terra nas mãos dos fazendeiros, o golpe militar possibilitou calar a voz dos que lutavam contra a concentração das terras nas mãos das empresas capitalistas e dos fazendeiros (Espíndola et al, 2015). Durante a ditadura civil-empresarial-militar, o movimento camponês foi duramente reprimido, de diversas formas, incluindo ações violentas, intimidação e coerção por parte das autoridades e de grupos ligados aos interesses dos latifundiários. A impunidade desfrutada pelos grileiros, muitos vinculados a companhias siderúrgicas e madeireiras, era evidente, contando com o apoio de figuras como Juízes de Paz, deputados, jagunços e policiais. Esses grupos agiam de forma impune, cometendo excessos como assassinatos, apropriação ilegal de terras e transformação de tenentes e coronéis de polícia em grandes proprietários rurais. A ausência das autoridades nos locais dos conflitos permitia que os grileiros retornassem às suas ações sem enfrentar consequências. A falta de ação efetiva por parte das autoridades, a impunidade dos grileiros e a descrença na justiça levaram muitos posseiros a migrarem para áreas urbanas ou a se tornarem assalariados, perdendo suas terras e identidade camponesa (Borges, 2004).

Esses marcos históricos, desde a instalação do quartel até o crescimento econômico impulsionado pela exploração de recursos naturais, favorecidos no período da ditadura militar, foram fundamentais para a conformação territorial de Governador Valadares, influenciada desde seu nascimento pela exploração da natureza e luta pela terra. Esse panorama impactou significativamente a economia e estrutura urbana de Governador Valadares, uma vez que a cidade se beneficiou da exploração dos recursos da região, como a floresta tropical, o solo desmatado e os minerais do subsolo.

A dinâmica econômica resultante da exploração da natureza levou à modificação da paisagem urbana de Governador Valadares. A cidade se transformou rapidamente em um polo regional, mantendo o traçado urbano planejado em 1915. O crescimento demográfico acelerado resultou em uma expansão urbana significativa, com a população aumentando de forma expressiva ao longo das décadas (Espíndola, 1998). No entanto, a economia baseada na extração de recursos naturais trouxe desafios ambientais para Governador Valadares. A degradação do solo e o assoreamento dos rios foram problemas ambientais enfrentados pela cidade. Há que se ressaltar que esse tipo de desenvolvimento pode trazer benefícios econômicos a curto prazo, mas causa danos irreparáveis ao meio ambiente e às culturas e formas de vida tradicionais.

No que diz respeito à mineração, por exemplo, causa poluição do ar, do solo e da água, afetando a saúde humana e a biodiversidade local. Além disso, destrói habitats naturais e desloca comunidades indígenas de suas terras ancestrais. Já a pecuária industrial também contribui para o aquecimento global, a poluição da água e a perda de biodiversidade. A criação de gado em grande escala pode levar à degradação do solo e à desertificação, o que pode ter efeitos negativos a longo prazo no meio ambiente e nas comunidades locais. Inclusive, devido à ação antrópica e aceleração do processo de desertificação, a região de Governador Valadares foi incluída na área da SUDENE o que lhe permite acesso às políticas públicas voltadas para o semiárido (Brasil, 2021).

No que concerne ao desrespeito ao território de comunidades indígenas e tradicionais, destaca-se que muitas dessas comunidades têm no vínculo com a terra e recursos naturais o seu modo sobrevivência e manutenção de sua cultura. A expansão econômica às custas dessas terras pode ter efeitos devastadores em suas vidas e comunidades. Além disso, muitas vezes essas comunidades não são consultadas ou sequer têm direito a consentimento livre, prévio e informado sobre projetos que podem afetar suas terras e recursos. Desta maneira, é imprescindível que a universidade pública inserida no Vale do Rio Doce priorize abordagens alternativas para a compreensão deste território a partir da complexidade e interdisciplinaridade que demanda, tendo como parâmetros orientadores a justiça social e ambiental.

Persistem incertezas sobre os impactos futuros do ocorrido, especialmente no que diz respeito à responsabilização e punição dos responsáveis, da eficácia das medidas de reparação adotadas, além da segurança de outras estruturas semelhantes à da Barragem de Fundão. A busca por respostas e explicações sobre o rompimento da barragem em questão continua, com a ciência desempenhando um papel fundamental na investigação dos eventos e na avaliação dos riscos futuros (Espíndola et al, 2019).

Diante do exposto, a necessária reflexão crítica sobre os impactos socioambientais, socioeconômicos, socioculturais e políticos na região do Vale do Rio Doce, buscam soluções integradas e sustentáveis para os desafios enfrentados, questões que a universidade pública, nesse território, pode e deve enfrentar.

A cidade de Governador Valadares é ainda particularmente conhecida por ser um importante centro de emigração para os Estados Unidos e Europa, fenômeno vivenciado também em diversos outros municípios da região do Vale do Rio Doce e que representa um desafio significativo para a região, afetando sua economia, mercado de trabalho e coesão

social. Essa tendência também destaca a necessidade de políticas e programas destinados a promoverem o desenvolvimento econômico e social sustentável, a fim de criar oportunidades de vida digna e satisfatória para os residentes e fixação da população jovem.

A partir disso, percebe-se que dinâmica econômica e os processos histórico-sociais em Governador Valadares mostram a exploração dos recursos naturais com devastação das florestas, esgotamento dos solos, retração econômica e esvaziamento demográfico regional, repercutindo na estrutura da cidade. Para o que exigiria maiores investimentos de capitais, porém a opção do capital foi migrar para outras regiões e estados próximos (Guimarães, 2020).

Destaca-se, por fim, que a realidade histórica narrada não compõe um passado distante e superado. Pelo contrário, Governador Valadares apresenta, atualmente, denúncias de trabalho escravo (O Tempo, 2023) e violência no campo, destacando-se os assassinatos dos líderes comunitários José Silva do Nascimento (Zé dos Peixes), em junho de 2023, no assentamento Oziel Alves Pereira, em Governador Valadares; e Silvino Gouveia, em 2017, no Assentamento Liberdade, em Periquitos/MG (ALMG, 2024). De acordo com a Pastoral da Terra (2023), Minas Gerais é a liderança isolada na região Sudeste para o trabalho escravo rural (51 ocorrências e 757 resgatados); além disso, Governador Valadares é uma das 15 localidades em conflito agrário em MG (CPT, 2023).

2.3. Demografia do município de Governador Valadares

O município de Governador Valadares é o nono mais populoso do estado de Minas Gerais e o primeiro de sua Região Geográfica intermediária. De acordo com o Censo Demográfico de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a cidade possuía 263.689 (duzentos e sessenta e três mil e seiscentos e oitenta e nove) habitantes e estima-se que em 2014 esse número tenha aumentado para 276.995 (duzentos e setenta e seis mil e novecentos e noventa e cinco) habitantes. Já em 2022, a população atingiu a marca de 257.172, representando uma queda de -2,47% em relação ao censo anterior, parcialmente devido ao fenômeno da emigração da população local.

A maioria da população de Governador Valadares, 96% (noventa e seis por cento), reside na zona urbana, em aproximadamente 70 (setenta) mil domicílios particulares permanentes. Situada a 324 (trezentos e vinte e quatro) quilômetros de Belo Horizonte, a cidade é cortada pela ferrovia Vitória-Minas (EFVM), que liga os municípios de Belo Horizonte e Vitória.

O último censo do IBGE (2022) informa que Governador Valadares é a 4ª Concentração Urbana (municípios isolados ou arranjos populacionais com mais de 100 mil habitantes) no Brasil que tem maior número de imóveis vazios, cerca de 17,5%, o que confirma a especulação imobiliária e toda repercussão social que isso gera no custo de vida de habitantes (IBGE, 2022). A região de Valadares, passa de polo de atração e crescimento para um reservatório de mão de obra para a indústria e trabalho doméstico, perdendo dinâmica populacional e econômica.

Hoje, Governador Valadares possui diversos dilemas de magnitude considerável: escassez de capital, abundância de mão de obra, baixa qualificação da força de trabalho e graves problemas ambientais, especialmente a degradação do solo e o assoreamento dos

rios, em função do histórico predatório, da concentração fundiária, concentração de terras e a recorrência de grandes fazendas de gado (Lopes et al, 2023).

A movimentação de mercadorias e representantes comerciais das principais empresas do país é intensa na cidade, que está localizada no cruzamento de importantes eixos viários de ligação do Sudeste e, deste, com o Centro Oeste e o Nordeste. Por isso, tornou-se ponto de passagem das rotas migratórias para diversas regiões do país como São Paulo, Rio de Janeiro, Paraná, Goiás, entre outras. Além disso, atrai contingentes populacionais provenientes de outras regiões de Minas Gerais e dos estados do Espírito Santo e Rio de Janeiro, além de reter parte do fluxo migratório oriundo do Nordeste.

2.3.1. Povos originários, quilombolas, movimentos sociais do campo e da cidade

Na vasta região do leste de Minas, a complexa demografia reflete uma intrincada interseção de identidades e movimentos sociais que há muito moldam a história e a cultura local. Desde os povos originários, mantendo uma profunda conexão com suas terras ancestrais, até os quilombolas, que preservam tradições ancestrais de resistência, a região abraça uma riqueza de comunidades étnicas e culturais.

Os movimentos sociais, tanto do campo quanto da cidade, desempenham um papel crucial na defesa dos direitos e na busca por justiça social, enquanto os fluxos migratórios continuam a influenciar as dinâmicas populacionais e culturais, enriquecendo o tecido social local, de modo que a cidade é hoje, um espaço de convergência e diálogo entre diversas identidades e perspectivas, graças à sua rica diversidade demográfica e à atuação vibrante dos movimentos sociais.

Governador Valadares conta com 12 distritos rurais (Alto de Santa Helena, Baguari, Brejaubinha, Chonin de Cima, Chonin de Baixo, Derribadinha, Goiabal, Penha do Cassiano, Santo Antônio do Pontal, São José do Itapinoã, São Vitor e Vila Nova Floresta), além da sede municipal, e 3 assentamentos de reforma agrária (Oziel Alves Pereira, Barro Azul e Joaquim Nicolau), abrangendo uma população correspondente a 3,9% da população municipal, mas em números absolutos é superior a população total dos municípios vizinhos. Ou seja, mesmo com a concentração fundiária e o percentual reduzido, a população rural valadarense é significativamente importante no contexto regional.

De acordo com o último Censo Agropecuário do IBGE (2017), 5.570 famílias agricultoras vivem nos 20 municípios do Território Médio do Rio Doce, além de 10 Projetos de Assentamento de Reforma Agrária (PAs) com 420 famílias assentadas além de mais 11 PAs nos municípios vizinhos ao território com 394 famílias, totalizando na região mais de 800 famílias assentadas de reforma agrária.

Em março de 1964, a cidade viveu um ataque armado da milícia ruralista ao Sindicato dos Trabalhadores Rurais, localizado no bairro Santa Terezinha (Borges, 2004). Mesmo que os “anos de chumbo” tenham significado o silenciamento das lutas por terra, a redemocratização permitiu a reemergência das reivindicações já ao final da década de 1980. Não por acaso, há três assentamentos de reforma agrária em Governador Valadares.

Das sesmarias aos atuais latifúndios, todavia, quase nada restou das exuberantes florestas, narradas por Saint-Hillaire (1974) no século XIX. A vegetação nativa foi quase toda

destruída para dar lugar à exploração predatória (Espíndola; Wendling, 2008) das madeiras e da pecuária extensiva. Da cobertura vegetal original de Mata Atlântica, menos de 1% encontra-se em estágio primário no Vale do Rio Doce (Minas Gerais, 2004). Não por acaso, a região se encontra em estágio avançado de desertificação, o regime de chuvas foi alterado, há perdas aceleradas de nascentes e processos erosivos graves (Vilarino; Genovez, 2019). A região foi transformada em semiárido. Nas zonas rurais, ou mesmo na paisagem do entorno do perímetro urbano, é possível ver os topos de morros devastados, grandes voçorocas e áreas, que deveriam ser de proteção permanente, ocupadas por pastagens.

2.3.1.1. Povos Originários

A população indígena do Rio Doce, os Borum do Watu, sustenta cosmologia própria na relação com o rio e com a terra. A trajetória de luta que lhes permitiu resistir na região, reivindicando seu lugar e seu território, os torna agentes centrais desta terra: para entendê-la e para reconstruí-la, diante da devastação que nos rodeia. Os Borum enfrentaram massacres; aldeamentos; a Guerra Ofensiva, declarada em 1808 por Dom João VI (Paraíso, 1992); e a repressão da Ditadura Empresarial-Militar brasileira - da qual foram reconhecidos, recentemente, como vítimas coletivas (Cunha et al., 2024). Por meio da resistência histórica, os Borum apontam o caminho da resiliência, para construção de novos sentidos e práticas na educação, mais ancorados na realidade social e nas diversidades epistêmicas que compõem os saberes populares regionais do vale.

A história do Povo Borum e dos povos tradicionais do Leste de Minas desafia o imaginário social - ainda hoje associado às áreas de fronteira agrícola - de que o Rio Doce era um vazio demográfico, um sertão sem gente (Moreira, 2001). Sobretudo depois da Lei de Terras, de 1850, que instituiu um mercado fundiário, negar a presença indígena e camponesa em vastas regiões do território nacional, foi, de fato, funcional à elite agrária e escravista. Quando não foi negada, a presença dos povos indígenas e tradicionais foi tratada como obstáculo à plena colonização (Moreira, 2001) ou como entrave à modernização do campo.

No que diz respeito aos povos originários presentes no território do Médio Vale do Rio Doce, destacam-se:

- Krenak: remanescentes dos povos originários do Rio Doce, os Borum do Watu. Vivem em seu território tradicional parcialmente demarcado na Terra Indígena Krenak, no município de Resplendor.
- Pataxó: originário do Sul da Bahia, a diáspora do povo Pataxó se enraizou em territórios mineiros, e como a Fazenda Guarani, em Carmésia, e a Aldeia Geru Tukunã no município de Açucena, em área ocupada no Parque Estadual do Rio Corrente.

Também vale destacar que Governador Valadares convive com o trânsito de cerca de 20 etnias indígenas que vivem em Minas Gerais e no Espírito Santo (Krenak, Pataxó, Maxakali, Xakriabá, Aranã, Mukuriñ, Pataxó hã-hã-hãe, Catu-Awá-Arachás, Kaxixó, Puris, Xukuru-Kariri, Tuxá, Kiriri, Canoeiros, Kamakã, Karajá, Pankararu, Guarani e Tupiniquim), uma vez que na cidade está sediada a Coordenação Regional MG/ES da Fundação Nacional dos Povos Indígenas (FUNAI) e o Distrito Sanitário Especial Indígena (DSEI).

No que diz respeito às comunidades tradicionais presentes no território do Médio Vale do Rio Doce, destacam-se:

2.3.1.2. Comunidades quilombolas:

Na região de Governador Valadares há duas comunidades quilombolas reconhecidas formalmente pela Fundação Palmares: Águas Claras, no município de Virgolândia, e Ilha Funda, no município de Periquito. Além disso, há pelo menos mais 14 comunidades que se auto identificam como quilombolas buscando o reconhecimento formal em outros municípios da região como: Peçanha, Cantagalo, Coroaci, Coluna e Belo Oriente.

2.3.1.3. Comunidades ribeirinhas, ilheiras e atingidas pela mineração

O Médio Rio Doce também abriga comunidades tradicionais próprias da sua formação territorial, que se constituíram nas brechas do latifúndio pecuarista. Além dos assentados da reforma agrária e dos agricultores tradicionais, parte da população camponesa da região estabeleceu cultivo nas áreas que margeiam o rio Doce ou nas ilhas do seu leito. Assim como outras populações tradicionais, ribeirinhos e ilheiros mantêm perspectiva relacional com o rio e com a terra. Na própria área urbana de Governador Valadares há margens cultivadas, como quintais e ilhas onde se estabelecem moradia e trabalho para o sustento familiar. O rio Doce, por sua vez, é um espaço de trabalho, de lazer e de sociabilidade. O crime da Samarco não foi, portanto, apenas contra o rio. Foi também contra os seus povos, que tiveram seus modos de vida e suas condições materiais e simbólicas de existência profundamente abalados pelo rejeito tóxico da mineração.

2.3.1.4. Movimentos sociais, coletivos e organizações populares

Os movimentos sociais do campo e da cidade desempenham um papel essencial na transformação social e na busca por justiça e igualdade na região.

Os povos originários da região se organizam no movimento indígena de diferentes maneiras, em escala local, regional e nacional. Em se tratando de um movimento bastante diverso, com diferentes estratégias de representação e articulação, os povos indígenas se organizam nacionalmente na Articulação dos Povos Indígenas do Brasil (APIB) e na Articulação Nacional de Mulheres Indígenas Guerreiras da Ancestralidade (ANMIGA), regionalmente na Articulação dos Povos Indígenas do Nordeste, Minas Gerais e Espírito Santo (APOINME), e localmente se articulam em associações comunitárias das aldeias nos territórios dos povos Krenak e Pataxó. Além disso, em Governador Valadares também há organizações criadas pelos próprios indígenas com o intuito de apoiar o movimento com a captação e o desenvolvimento de projetos de interesse dos povos originários, como é o caso do Instituto Shirley Djukurnã Krenak (ISDK).

Entre os movimentos camponeses destacam-se o Movimento dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais Sem Terra (MST), Movimento dos Pequenos Agricultores (MPA) e Movimento de Mulheres Camponesas (MMC), além da atuação histórica do Sindicato de Trabalhadores Rurais de Governador Valadares (STR-GV). As Comunidades Eclesiais de Base

(CEBs), a Pastoral da Juventude Rural (PJR) e a Comissão Pastoral da Terra (CPT) também são importantes organizações associadas à igreja católica, que historicamente apoiaram os movimentos sociais do campo na luta pela terra e por direitos humanos na região.

Junto aos movimentos camponeses, também se destacam várias organizações criadas e geridas por agricultores familiares, incluindo cooperativas como a Cooperativa Regional de Economia Solidária da Agricultura Familiar Agroecológica (CRESAFA) e a Associação de Cooperação Agrícola do Assentamento Liberdade (ACOAL), além de entidades de Assessoria Técnica e Extensão Rural como o Centro Agroecológico Tamanduá (CAT), dentre outras.

O movimento sindical da cidade representa diversas categorias de trabalhadoras e trabalhadores das indústrias, do comércio e serviços, destacando: a UNIÃO OPERÁRIA; o Sindicato de trabalhadores/as da Cenibra - SINTICEL; o sindicato dos comerciários/as - SECOM; o sindicato dos trabalhadores/as da alimentação - SINTINA; o sindicato dos servidores/as Municipais - SINSEM; o sindicato dos trabalhadores/as em Educação - SindUTE; o sindicato do eletricitários/as - SINDIELETRO, o Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil, dentre outros.

Ainda, são importantes os movimentos populares como o Movimento dos-sem casa/moradia, através da Associação Habitacional Nova Terra (AHNT); Associações de Catadores de Materiais Recicláveis, como a Associação dos Catadores de Materiais recicláveis Natureza Viva -ASCANAVI e a Associação dos Catadores de Resíduos Sólidos Reciclando Hoje por um Futuro Melhor - ASCARF; Coletivos diversos como Abayomi, Encrespa, Deck que organizam a população negra nas ações de enfrentamento ao racismo nas questões étnico-raciais, principalmente através da cultura e da educação nas escolas e comunidades; dentre outros. Depois de 2015, após o rompimento da barragem da Samarco/Vale/BHP, diversos movimentos sociais da bacia do Rio Doce se reuniram em prol da luta pela reparação e pelos direitos das pessoas e comunidades atingidas, principalmente o Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB). Posteriormente, foram constituídas as organizações de Assessoria Técnica Independente (ATI) aos atingidos, como a Cáritas Diocesana de Governador Valadares, que assessora os atingidos no município e em Alpercata, a Associação Estadual de Defesa Ambiental e Social (AEDAS), que abrange seis territórios em 15 municípios do Vale do Aço e Médio Rio Doce, e o CAT, apenas em Tumiritinga e Galiléia:

- Movimento de Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST): O MST é um dos movimentos sociais mais ativos no campo brasileiro, lutando pela reforma agrária e pela redistribuição de terras. Embora possa estar envolvido em ocupações de terras e em campanhas por acesso à terra para comunidades rurais, a principal atividade do MST Vale do Rio Doce (MST-VRD) é a luta pela terra e pela reforma agrária e reivindicando a desapropriação de latifúndios para assentar famílias de trabalhadores rurais sem terra. Além da luta pela terra, o MST-VRD também desenvolve projetos de agricultura familiar e agroecologia. A regional incentiva a produção de alimentos saudáveis e sustentáveis, e promove a comercialização dos produtos dos assentados.
- Outros movimentos camponeses: Diversas organizações e movimentos representam os interesses dos agricultores familiares e camponeses na região do Vale do Rio Doce. Esses movimentos buscam políticas públicas que promovam a agricultura familiar e a Agroecologia, o desenvolvimento rural sustentável e melhores condições de vida para os

agricultores familiares, como o Movimento dos Pequenos Agricultores (MPA) e o Movimento de Mulheres Camponesas (MMC).

- Movimentos Ambientistas: Devido às atividades de mineração e outros impactos ambientais na região, há movimentos que lutam pela proteção do meio ambiente, pela conservação dos recursos naturais e pela defesa das comunidades afetadas pela degradação ambiental.
- Movimentos de Agroecologia: Organizações e grupos que promovem a agroecologia e práticas agrícolas sustentáveis também estão presentes na região do Vale do Rio Doce. Esses movimentos defendem uma agricultura mais justa, ecológica e socialmente responsável.

2.4. Aspectos sociais da RGInt de Gov. Valadares

Além de uma intensa migração rural-urbana e considerável migração de nordestinos, a Região Geográfica Intermediária (RGInt) de Governador Valadares é fortemente marcada pela migração internacional, características determinantes para as pequenas e positivas taxas de crescimento populacional do passado e negativas no futuro. Assim a baixa taxa de crescimento populacional regional pode ser atribuída a uma combinação de fatores que têm a migração como protagonista, embora as taxas de natalidade, envelhecimento da população, taxa de mortalidade e a estrutura econômica sejam parâmetros importantes.

Em 2010, Governador Valadares era o maior município da RGInt, abrigando 35% da população total (268,5 mil pessoas). Além disso, era o nono maior município do estado em termos populacionais. Os demais municípios da região eram consideravelmente menores, com 69% deles, tendo uma população inferior a 10 mil habitantes em 2010. O segundo maior município, Guanhães, possuía apenas 32 mil habitantes. Em 2022, a população de Governador Valadares reduziu, passando para 257.171 habitantes, o que representou uma queda de -2,47% em comparação com o censo de 2010.

A expectativa de vida ao nascer na RGInt de Governador Valadares é 75,0 anos, enquanto no estado de Minas Gerais está em 75,3 anos. Isso indica que os moradores da RGInt vivem, em média, 0,3 ano a menos do que os de Minas Gerais. Houve grandes disparidades internas nos valores dos indicadores dentro da RGInt, com uma diferença de 5,3 anos entre os municípios com maior e menor esperança de vida ao nascer: Itabirinha (75,3 anos) e Frei Lago Negro (70 anos). Essa discrepância está diretamente relacionada à Taxa de Mortalidade Infantil (TMI), cuja média na RGInt é de 16,8 mortes para cada mil crianças nascidas vivas. O município com melhor resultado nesse indicador foi Governador Valadares (14,7 óbitos para cada mil nascidos vivos) enquanto os piores indicadores foram observados em São José do Jacuri e Lago Negro (cada um com 24,4 mortes para cada mil nascidos vivos).

No que diz respeito ao Índice Mineiro de Responsabilidade Social (IMRS), 15,0% dos municípios carentes do estado e 10,5% da população do estado que vive em municípios carentes estão localizados na RGInt de Governador Valadares. Por outro lado, apenas 1,9% dos municípios afluentes do estado e 3,0% da população do estado que vive em municípios afluentes estão na RGInt.

Em 2018, 25,9% dos municípios da RGInt possuíam cobertura urbana universalizada de água. Nesse mesmo ano, 87,7% da população urbana da RGInt era atendida por rede de

esgotamento sanitário, um índice superior à média do estado, que era de 82,0%. Contudo, o percentual de tratamento de esgoto em relação ao volume de água consumido na RGInt era baixo (13,9%). Isso significa que menos de um sexto do esgoto gerado na região recebeu tratamento.

A falta de dados que levem em conta a interseccionalidade entre gênero, raça, classe e outros marcadores sociais é um desafio para a elaboração de indicadores e diagnósticos robustos e para a construção de políticas públicas ancoradas na realidade socioeconômica e histórica local.

Em 2021, no município de Governador Valadares, o salário médio mensal era de 2 salários-mínimos. A proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 23,39%. Considerando domicílios com rendimentos mensais de até meio salário-mínimo por pessoa, tinha 35,3% da população nessas condições (IBGE, 2022), evidenciando a desigualdade socioeconômica no município e o necessário levantamento para entender o comportamento deste indicador no Vale do Rio Doce.

Governador Valadares aparece também na primeira posição entre 20 municípios de Minas Gerais com a maior taxa de homicídios com um índice de 34,6 mortes violentas por 100 mil habitantes. São índices preocupantes de violência que merecem ser estudados, pesquisados e que auxiliem na construção de políticas públicas (IPEA, 2024).

2.5. Aspectos econômicos da RGInt de Gov. Valadares

Em 2018, o Produto Interno Bruto (PIB) da RGInt de Governador Valadares totalizou R\$ 12 bilhões representando uma média de 1,9% do PIB estadual, entre 2010 e 2018. Governador Valadares foi responsável por 51,4% do PIB da RGInt, enquanto os municípios de Guanhanes, Aimorés e Mantena contribuíram com 5,7%, 3,8% e 3,2%, respectivamente, totalizando 64,2% do PIB regional (IBGE, 2022).

O Produto Interno Bruto (PIB) de Governador Valadares, relativo a 2020 foi R\$ 6.725.398,00 (IBGE), com contribuição prevalente das áreas de prestação de serviços e pecuária.

Durante o período de 2010 a 2018, houve aumento na participação dos serviços na estrutura produtiva da região. Em 2018, estes serviços representaram 84,1%; dos quais 53,1% foram provenientes dos serviços privados, totalizando R\$5,9 bilhões. Entre esses, destacam-se as atividades imobiliárias, o comércio, os serviços de intermediação financeira, de informação e comunicação; o segmento de alojamento e alimentação; e as atividades profissionais. Em 2018, o PIB per capita da região foi de R\$ 15,6 mil, equivalente a 53,6% da média estadual.

Em 2020, as exportações dos municípios da RGInt de Governador Valadares recuaram 37,8% enquanto as exportações estaduais cresceram 4,3%. Isso foi reflexo da queda nas exportações de pedras (granito, pórfiro, basalto, arenito e outras pedras de cantaria ou de construção) e pedras preciosas (exceto diamante) e semipreciosas. A participação das exportações dos municípios da RGInt de Governador Valadares correspondeu a apenas 0,12% do total de Minas Gerais (0,09 ponto percentual (p.p.) inferior ao registrado em 2019). No período de 2010 a 2020, a maior participação foi registrada em 2019 (0,21%).

Em 2021, a cidade de Governador Valadares foi incluída na área de abrangência da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste (Sudene) a partir da Lei Complementar n. 185, de 06 de outubro de 2021, que incluiu 81 municípios mineiros na área. O órgão já atende a 161 municípios de Minas Gerais e 26 do Espírito Santo, cabendo promover o desenvolvimento incluyente e sustentável do Nordeste e fomentar a integração competitiva da região nos mercados nacional e internacional. Com isso, o município passa a ter acesso a linhas de crédito especiais, a incentivos fiscais e aos recursos do FNE, bem como possibilidade de aumento das alternativas de financiamento às atividades produtivas locais, criando oportunidades de emprego e renda e gerando mais desenvolvimento não só para o Vale do Rio Doce, mas para toda Minas Gerais.

Em relação à composição das receitas dos municípios, pode-se destacar a significativa dependência às transferências intergovernamentais. De acordo com o Índice de Dependência de Transferências (IDT), o valor da RGInt de Governador Valadares é mais elevado que a média de Minas Gerais (75,2% versus 70,3%). Analisando os 20 municípios com os maiores IDT na RGInt de Governador Valadares, é notável que estes são caracterizados principalmente por seu tamanho reduzido, com menos de sete mil habitantes, e uma economia predominantemente baseada na agricultura e na administração pública. Outra fonte de recursos de grande relevância para os municípios da RGInt de Governador Valadares foram as transferências do Fundo de participação dos municípios (FPM), que representaram 30,2% da receita corrente líquida. Em comparação, no estado de Minas Gerais, elas corresponderam a 20,3%, ou seja, quase 10 pontos percentuais a mais na região de Governador Valadares.

Este cenário representa um grande campo para ações da nova universidade, favorecendo o planejamento futuro e elaboração de políticas públicas, principalmente nos municípios menores que contam com baixa capacidade técnica na gestão.

2.6. Aspectos Culturais e Vivências no município de Gov. Valadares

As manifestações culturais diversas na RGINT de Gov. Valadares, incluem aquelas referentes às comunidades tradicionais, aos povos indígenas, manifestações afro-brasileiras, ainda que sobressaia a desvalorização e falta de apoio das mesmas pelo poder público. Há ainda as resultantes dos cruzamentos entre as culturas locais e as migrações. Nesse sentido, aponta-se uma necessidade de formação de agentes culturais para a manutenção, preservação e salvaguarda dessas culturas, de seus patrimônios materiais e imateriais.

Governador Valadares dispõe de diversos equipamentos de cultura e vivências disponíveis à sua população. Entre eles, inclui-se o Centro Cultural Nelson Mandela, inaugurado em 5 de fevereiro de 2014 na região central, e que transformou o local que no passado abrigou a cadeia pública, num espaço cultural, onde se localiza a Biblioteca Municipal Nelson Mandela, a Academia Valadarense de Letras e um telecentro comunitário. O Centro Cultural é também lugar de exposições de artes, apresentações artísticas, da história afro-brasileira e das diversas culturas locais e regionais. A arquitetura da fachada manteve a construção original, que foi tombada pelo Patrimônio Histórico-Cultural da cidade.

O Museu Histórico do Município de Governador Valadares foi fundado em 1983, com o nome de Museu da Cidade. Abriga uma variada gama de objetos, com um acervo de mais de 1.200 peças, desde instrumentos de suplício (utilizados para castigar escravos), trajes

litúrgicos antigos, aparelhos telefônicos, cerâmicas indígenas, documentos e fotografias até pequenas curiosidades como a cópia da Planta Original do Traçado da Cidade.

A cidade dispõe de outros espaços culturais, como Centro Unificado de Esportes, Lazer e Artes (CEU DAS ARTES), Açucareira e o Teatro Atiaia. O Teatro Atiaia, inaugurado em maio de 1982, e recentemente reformado dando assim, um novo impulso à cultura da cidade. O nome Atiaia, que na linguagem indígena Tupi Guarani significa 'raio de luz', foi escolhido em um concurso vencido pela professora Ruth Soares.

Imagem 8 - Teatro Municipal Atiaia (2024).



Foto por Aloizio Coelho (2024).

Por fim, compõe o patrimônio cultural de Governador Valadares a antiga usina de cana-de-açúcar, Açucareira, recentemente tombada como patrimônio histórico. Está em estudo um projeto para transformá-la em um grande centro cultural da cidade.

Na cidade existe a associação dos artesãos que organizam eventualmente exposições e vendas de artefatos produzidos, além de ser uma atividade da economia criativa praticada espontaneamente por um número grande de pessoas e outras associações incluindo artesanato indígena e temas como o da negritude e das mulheres. Entre os principais locais destacam-se as feiras livres da economia solidária, a união operária, o mercado municipal de Governador Valadares, dentre outros.

O município possui uma razoável tradição no campo da culinária. Normalmente, pratos regionais - que vão desde tortas, pastéis, caldos e bombons a pequenas refeições caseiras, como arroz e feijão tropeiro - que são apresentados em eventos recorrentes ao longo do ano, destacando-se as barraquinhas do mês de maio e junho promovidas em diversos bairros pela Igreja Católica e as festas populares juninas do mês de junho. Mais recentemente vem se destacando os Circuitos de Gastronomia, como o Ilha dos Sabores,

primeiro circuito a ser realizado na cidade e mais recentemente espalhando-se por outras regiões da cidade.

Mais recentemente, o carnaval de rua e nos bairros vem ganhando força e promovendo as vivências culturais na cidade, revivendo a cultura e a tradição popular de um carnaval muito forte nas décadas de 50, 60, 70, os quais incluem também os bailes de carnaval dos grandes clubes como Ilusão e Minas.

Do ponto de vista religioso, destaca-se um crescimento da população evangélica e a invisibilização das religiões de matriz africana em decorrência do racismo estrutural.

O município possui ainda vários espaços de vivência, potencialidades esportivas e manifestações socioculturais com potencial turístico. O Pico da Ibituruna, com 1.123 metros de altitude acima do nível do mar, possui as melhores térmicas do mundo e se consagra como cenário nacional e internacional na prática do voo livre. Além do voo livre, a área do pico é propícia para a prática de outros esportes de aventura. É uma marca registrada de Governador Valadares, sendo um dos mais lindos cartões postais.

Imagem 9 - Campeonato brasileiro de voo livre em Governador Valadares/MG



Foto por Guilherme Brasil (GV ESPORTES, 2022).

Atualmente, o Ibituruna é considerado como APA (Área de Preservação Ambiental). Além disso, a prática de esportes de aventura na região é forte, incluindo a canoagem no Rio Doce.

Imagem 10 - Prática de canoagem no Rio Doce



Fonte: Desafiando a montanha (2024).

Nos últimos anos o futebol regional tem se destacado. O clube representante do município no Campeonato Mineiro de futebol é o Esporte Clube Democrata (Democrata-GV). As partidas não só do Democrata, mas também de outros clubes da cidade são disputadas no Estádio José Mammoud Abbas, inaugurado em 1964. O estádio, apelidado pelos valadarenses de Mamudão, é um dos maiores de todo Leste mineiro, com capacidade para 5.500 pessoas.

Destacam-se também o esporte amador, os de várzea e o das atléticas, formadas por universitárias e universitários. Citamos ainda equipes de esporte vinculadas aos clubes, escolas e universidades (natação, vôlei, handebol, atletismo, tênis, dentre outros).

O município possui o Parque Natural Municipal Emiliana Marques (Dona Sinhá) que conta com uma área de 400 mil metros e tem o objetivo de proteger os remanescentes da Mata Atlântica, além de ser espaço para pesquisa científica, atividades de educação ambiental, recreação e turismo ecológico. O local possui trilhas ecológicas.

Imagem 11 - Parque Municipal de Gov. Valadares



Foto por Leonardo Moraes (2024).

Além disso, a Ilha dos Araújos que é um bairro residencial composto por paisagem natural exuberante e a presença marcante do Rio Doce, é considerado um excelente local para a prática de esportes e lazer.

Imagem 12 - Bairro Ilha dos Araújos em Governador Valadares.



Foto por Antônio Cândido (2009).

Apesar das muitas oportunidades e espaços para o desenvolvimento da cultura no município, todos os momentos de crise econômica ocorridos na região de Governador Valadares contribuíram para uma construção identitária incapaz de valorizar os aspectos positivos desta terra. A ação de explorar e a deixar quando não há mais perspectivas de crescimento rápido e duradouro é uma característica que se cristalizou no pensamento da população, tornando-se marca da identidade cultural da região.

2.7. Aspectos ambientais da RGInt de Gov. Valadares e Bacia do Rio Doce

O Leste de Minas concentra 3% da área original da Mata Atlântica restante no Brasil, porém abriga 60% da sua diversidade ecológica, o que inclui 148 espécies de mamíferos, 393 espécies de aves, 142 espécies arbóreas e 37 espécies de anfíbios.

A Mata Atlântica e o Sistema Lacustre do Médio Rio Doce, localizados na Região Metropolitana do Vale do Aço, albergam grande parte da biodiversidade brasileira, possuindo ainda elevada taxa de endemismos. Esta é uma zona de conflito entre interesses ambientais, econômicos e sociais e está sujeita a vários impactos ambientais, principalmente a expansão urbana e monocultura do eucalipto e a introdução de espécies exóticas. Considerando sua importância biológica e ameaça constante, esta região foi incluída em 2009 na lista RAMSAR como uma área úmida de importância internacional. O sistema lacustre é formado por 300 lagos com distintas características, sendo que 50 desses lagos se encontram imersos numa matriz florestal primária ou secundária, protegidos pelo Parque Estadual do Rio Doce-PERD, o maior remanescente contínuo de Mata Atlântica de Minas Gerais. Os lagos do entorno tiveram a maior parte da vegetação natural de suas bacias substituída por plantações de eucalipto e/ou pastagens.

A riqueza e a biodiversidade de espécies vêm sendo monitoradas desde 1999, sendo que vários grupos foram avaliados, desde microrganismos até vertebrados. Além da biodiversidade, diversos estudos avaliaram processos ecológicos como a produtividade primária, a decomposição, o ciclo do carbono e as interações bióticas como competição e predação. Há projetos de Educação Ambiental com as comunidades do entorno, participando de encontros regulares do Conselho Consultivo, buscando pensar e discutir, conjuntamente, as melhores formas de manejo e conservação de todo o sistema.

A Bacia Hidrográfica do Rio Doce localiza-se na região sudeste do Brasil e apresenta uma população residente de aproximadamente 3,5 milhões de habitantes, compondo 226 municípios (Viana, 2016). Seus recursos hídricos desempenham um papel fundamental para o leste mineiro e o noroeste capixaba, uma vez que fornecem a água necessária aos usos doméstico, agropecuário, industrial e geração de energia elétrica (Espindola et al., 2016). À vista disso, essa bacia apresenta um histórico de intensos impactos ambientais, ligados principalmente ao desmatamento, transformação do uso do solo, poluição da água, introdução de espécies não nativas, caça e atividade pesqueira ilegal (Coelho, 2009; Felipe et al., 2016). Com isso, a perda da integridade ambiental sofrida pela bacia afeta tanto o uso de seus recursos pelo ser humano quanto a sua biodiversidade (Viana, 2016). Também, a avaliação e a mitigação dos impactos apresentam-se como tarefas difíceis, dado a escassez de conhecimento da área (Knopff et al., 2020).

Neste contexto, muitas atividades antrópicas, como a pesca, compreendem ações altamente dependentes das condições naturais, sendo caracterizadas como sistemas socioecológicos, ou seja, com múltiplas interações sociais e ecossistêmicas (Berkes et al., 2003). Assim, ao transformá-las em objeto de análise, ocorrem implicações teóricas e metodológicas que necessitam de uma abordagem interdisciplinar e sistêmica, permitindo considerar o meio ambiente, as realidades sociais e as práticas e técnicas em um mesmo esforço de compreensão.

Dessa forma, para o estudo dos aspectos ambientais da Bacia do Rio Doce, torna-se premissa indispensável o levantamento de informações de um amplo conjunto de fatores, que envolvam de forma direta ou indireta distribuição, situação e capacidade de renovação dos recursos naturais, uma vez que o seu meio biótico e abiótico tem sido submetido a diversas implicações (Felippe et al., 2016).

Em 2015, o rompimento da barragem de Fundão, de propriedade das mineradoras Samarco, Vale e BHP Billiton, verteu mais de 43 milhões de metros cúbicos de resíduo tóxico de mineração sobre o rio Doce (IBAMA, 2015). O crime agravou a condição socioambiental da região, expondo a população da bacia à insegurança hídrica, ao empobrecimento, à insegurança alimentar e a riscos sanitários. Trouxe ainda intensas implicações para os aspectos físicos, bióticos e socioeconômicos da bacia, e entre os danos mais significativos encontra-se a morte de fauna aquática e a paralisação das atividades econômicas desenvolvidas no rio Doce pelas comunidades locais.

Imagem 13 - Mortandade de peixes na área do Parque Estadual do Rio Doce (08/11/2015)



Fonte: Foto por Elvira Nascimento (AGÊNCIA NACIONAL DE ÁGUAS, 2016).

O rompimento da barragem provocou a destruição do subdistrito, causando 19 mortes e aproximadamente 600 desabrigados/desalojados (Minas Gerais, 2016). O barramento, classificado como de alto potencial de dano ambiental, era destinado a receber e armazenar o rejeito gerado pela atividade de beneficiamento de minério de ferro, e seu rompimento causou efeitos em cadeia, ocasionando a devastação do distrito de Bento Rodrigues, com a morte de 19 pessoas, bem como os impactos da lama por cerca de 850 km ao longo do rio Doce, chegando até o oceano Atlântico. A lama escoou para a calha do Rio Doce, provocando até aquela data, o maior dano ambiental já registrado na história do Brasil, levando a mortandade abrupta da fauna e modificações hidrodinâmicas no curso e leito do rio (Minas Gerais, 2016).

Imagem 14 - Rio Doce antes e depois do rompimento da barragem do Fundão



Fonte: Editora Peirópolis (2024).

Fonte: Antes, por Dió Freitas/Depois, por Adilson Fagundes (SEJA ORIGENS, 2024).

Destaca-se também a grave crise do sistema de captação e tratamento de água em vários municípios, provocada pela lama. Em Governador Valadares, maior município da bacia, o perfil da lama ocasionou a interrupção do sistema de tratamento de água, desabastecendo toda cidade e parte dos distritos por vários dias. Este crime/desastre provocou também impactos profundos na vida das mulheres, populações mais vulneráveis, trabalhadoras(es) ribeirinhas, agricultores(as) familiares e pequenos comerciantes. O governo municipal foi impactado em diversas políticas públicas como: de meio ambiente; educação; saúde; assistência social; serviços urbanos; enfim, na vida das pessoas, na economia local e regional. Salienta-se que em Valadares, bem como em diversos municípios da bacia, o tema da qualidade da água ainda gera insegurança e desconfiança quanto ao seu tratamento.

Quanto ao comprometimento da qualidade da água do rio, o laudo técnico gerado pelo Instituto Mineiro de Gestão das Águas (IGAM), durante novembro/2015 a junho/2016, apontou alterações da composição química da água do rio em diversos pontos da calha se comparado com as médias históricas (IGAM 2016), violando os parâmetros físico-químicos de qualidade das "águas classe 2" conforme estabelecido pela Resolução Conama 357/05 (CONAMA, 2005). Águas da "classe 2" são aquelas que podem ser destinadas ao abastecimento para consumo humano, após tratamento convencional nas Estações de Tratamento de Água (ETAs). Tal processo consiste na captação, decantação preliminar, floculação com sulfato de alumínio/carbonato de sódio, decantação do floculado, filtração, cloração e fluoretação. Cada uma dessas etapas possui um objetivo distinto e visa a adequação aos parâmetros estabelecidos pelo anexo XX da Portaria de Consolidação 05/2017 do Ministério da Saúde (Brasil, 2011).

Uma primeira consequência da alteração da composição química da água foi o colapso de muitas das ETAs existentes no curso do rio, que persistiu por vários meses após o rompimento da barragem e a passagem da lama. Como a turbidez chegou a alcançar valores

superiores a 107 NTU, estações de várias cidades deixaram de usar o sulfato de alumínio/carbonato de sódio no processo convencional de floculação para incorporarem floculantes mais onerosos, à base de polieletrólitos catiônicos, exemplificado por aquele obtido a partir de acácia-negra, com o nome comercial de TANFLOC® (Mangrich, Doumer et al. 2014).

Outra consequência que perdura até os dias atuais é a mudança comportamental das populações atingidas, relativa à preferência pelo tipo de água para uso doméstico e ingestão. Em Governador Valadares e municípios vizinhos tem sido comum a população substituir o consumo de águas produzidas pelas ETAs por águas minerais envasadas ou provenientes de poços artesianos. Tais mudanças tendem a agravar os impactos ambientais na bacia. A elevação no consumo de água mineral gera aumento no descarte de embalagens plásticas, geralmente feitas de polímeros derivados do petróleo, como politereftalato de etileno (PET), que por sua vez podem demorar 400 anos para se degradar no meio ambiente. Outro problema que surge com o consumo de águas minerais diz respeito à concentração de flúor, que não necessariamente contém níveis adequados. Já a preferência pelo uso de águas subterrâneas induz a perfuração indiscriminada de poços, causando redução no volume ou eliminação dos lençóis freáticos num curto espaço de tempo. Além disso, caso a perfuração ocorra em micro jazidas que contenham óxidos ou sais elementos tóxicos (como por exemplo, sais de cádmio, chumbo, arsênio, cromo e mercúrio), pode ocorrer lixiviação desses elementos, com dissolução parcial ou total, contaminando a água e o lençol como um todo, trazendo danos imprevisíveis para os ecossistemas e usuários diretos das águas.

As perdas econômicas e os danos às formas de vida foram ainda mais perversos às populações indígenas e tradicionais, que se relacionam com o rio Doce em perspectiva relacional e o adotam como referência central de sociabilidade, de lazer e de trabalho. Trata-se de categorias como pescadores, ilheiros, assentados de reforma agrária, ribeirinhos e pequenos agricultores, que nunca deixaram de compor a diversidade de Governador Valadares, apesar da hostilidade da elite agrária local e do fetiche da modernidade urbana, que parece querer impor forma única de vida, apartada da relação com o que se convencionou chamar, no ocidente, de natureza.

Em relação ao processo de compensação/reparação/recuperação da bacia do Rio Doce, as soluções e entregas oferecidas às pessoas atingidas às instituições e organizações sociais/populares, ainda não são satisfatórias. Percebe-se a dispersão dos vários programas e ações em curso, tanto do ponto de vista socioeconômico, ambiental, cultural e humano, bem sua distância de resultados estruturantes e de um planejamento macrorregional.

Hoje ainda não há previsões conclusivas e assertivas sobre a extensão dos prejuízos, devido à complexidade do dano e às opiniões contraditórias de diversos órgãos. Mas estima-se que seja da ordem de R\$ 120 bilhões, dado o valor da ação conjunta movida pelo Governo do Estado de Minas Gerais, do Espírito Santo e União, para a serem utilizados em medidas ambientais e socioeconômicas (CNDH, 2017).

Além do triste histórico de impactos socioambientais da mineração no Vale do Rio Doce, segundo a Plataforma Mineira para Adaptação às Mudanças Climáticas (PMAMC, 2017), as perspectivas futuras para a região não são nada animadoras. As previsões apontam para aumento das temperaturas e mudanças no regime de precipitações no estado de Minas

Gerai. Além dos danos causados à fauna e flora, as previsões também indicam que os impactos deverão afetar diretamente a saúde da população e suas atividades econômicas, principalmente a agropecuária, pois, apesar do avanço tecnológico existente para o setor agrícola, o clima continua a ser fundamental para o sucesso das produções. Dessa forma, os agricultores são atores extremamente sensíveis ao fenômeno das mudanças climáticas.

O Médio Rio Doce é considerado uma das regiões que mais serão afetadas por este fenômeno em Minas Gerais. Assim, a população dessa região poderá ter que alterar drasticamente suas atividades socioeconômicas, aumentando ainda mais o êxodo rural na região devido ao possível declínio do potencial produtivo do setor agrícola. Os dados apresentados no Índice Mineiro de Vulnerabilidade Climática (IMVC), disponibilizados na PMAMC, demonstram que mais da metade dos municípios da região estão classificados nos graus de vulnerabilidade às mudanças climáticas “Alta”, “Muito Alta” e “Extrema”.

2.8. Contexto epidemiológico e assistencial no Leste de Minas

Governador Valadares conta com estrutura de atenção à saúde complexa, desde a atenção primária com cobertura de mais de 80%, apoio das equipes multiprofissionais; até uma robusta rede de atenção secundária e terciária, com diversos serviços de alta complexidade próprios e credenciados. Já a macrorregião de saúde leste configura-se como um dos territórios mais complexos do estado de Minas Gerais. Os marcadores de mortalidade materna e infantil, óbito por complicações de doenças crônicas, internações por condições sensíveis à atenção primária foram apresentados por Gusmão, Ali e Alves (2021) na primeira edição da Revista de Ciência, Tecnologia e Sociedade, e sinalizam a necessidade urgente de governança e intervenções.

No contexto da morbimortalidade geral, observam-se variações no perfil da taxa de mortalidade, com as doenças infecto-parasitárias assumindo uma posição de destaque antes ocupada pelas doenças do aparelho circulatório. Essa mudança pode ser à inclusão da COVID-19 no capítulo 1 da CID-10 (Doenças infecciosas e parasitárias), assim como pela dificuldade de diagnóstico e tratamento de outras doenças desse grupo durante a pandemia, aumentando sua mortalidade em todas as microrregiões da Macrorregião Leste de Saúde de Minas Gerais.

Indivíduos com idade acima de 60 anos representam o grupo de maior mortalidade para doenças do aparelho circulatório, respiratório, digestivo, geniturinário, endócrinas, bem como para neoplasias. Portanto, doenças do sistema circulatório e respiratório, bem como doenças infecciosas e neoplasias, representam os principais desafios de morbimortalidade para a Macrorregião Leste. Assim, ações de promoção à saúde referentes a essas doenças devem ser intensificadas, bem como o incentivo à alimentação dos Sistemas de Informação (SIS), para a provisão de dados qualificados que reflitam a real situação epidemiológica do local.

A mortalidade infantil é um dos indicadores mais sensíveis da situação de saúde e das condições de vida da população. A maioria das mortes neonatais está relacionada à prematuridade, eventos intraparto, sepse, meningite e anomalias congênitas. Minas Gerais é o estado com maior registro de óbitos infantis na Região Sudeste.

A Taxa de Mortalidade Infantil (TMI) do período em 2021 foi de 14,0 óbitos/1.000 crianças nascidas vivas, sendo os maiores índices correspondentes ao sexo masculino (15,1/1000) e à raça/cor branca (23,1). As maiores TMI foram observadas no componente neonatal precoce seguida pela pós-neonatal e neonatal tardia, padrão esse observado em todas as microrregiões. Santa Maria do Suaçuí destacou-se pela maior TMI neonatal precoce (8,7) em toda a macrorregião. Na análise dos dados maternos, as idades que tiveram TMI mais expressivas foram de mulheres na faixa etária de 40 a 49 anos e de 10 a 14 anos, predominantemente com baixa escolaridade, corroborando com as evidências científicas que destacam que a baixa instrução materna afeta o nível socioeconômico e o acesso à saúde. Quanto ao local de ocorrência, a categoria extra-hospitalar apresentou elevada mortalidade, refletindo a possível associação entre a qualidade da atenção à gestante e os serviços médicos oferecidos no momento do parto. Assim, observa-se que a Macrorregião Leste de Minas Gerais ainda apresenta TMI elevada, principalmente no componente neonatal precoce, sem demonstrar tendência à queda, reforçando a necessidade de uma gestão integrada das redes assistenciais que potencialize as capacidades municipais de atender com qualidade não só a gestação, o parto e o nascimento, mas também nos primeiros meses de vida.

As Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT) foram responsáveis por 20.923 óbitos na Macrorregião Leste em 2021, sendo as doenças do aparelho circulatório as maiores causas de morte (taxa de mortalidade acima de 200/100.000 hab.), seguido das neoplasias. Doenças do aparelho circulatório apresentaram inclinação positiva em Governador Valadares e Resplendor. As neoplasias aparecem em segundo lugar, seguidas das doenças endócrinas e metabólicas. Estratégias intersetoriais de organização do cuidado em saúde na Atenção Primária são imprescindíveis, bem como a investigação das causas e fatores ambientais que levam ao desenvolvimento das DCNT na população.

Os agravos relacionados às condições sensíveis à Atenção Primária são aqueles que seriam evitáveis através da assistência da atenção básica. Portanto, quando o serviço na porta de entrada do Sistema Único de Saúde não é efetivo, há sobrecarga de serviços de Atenção Terciária, trazendo menor custo-benefício. A maior taxa de hospitalização estava relacionada às pneumonias bacterianas (5,8%). Os ingressos hospitalares por gastroenterites infecciosas e complicações seguiram tendência decrescente, apesar de ser a segunda maior causa de internações, ademais são um dos principais diagnósticos de hospitalização em menores de cinco anos.

A mortalidade geral por doenças hipertensivas apresentou aumento dos casos comparando os anos extremos do estudo e afetou mais o sexo feminino. As doenças preveníveis por imunização afetam mais o sexo masculino, refletindo o padrão de vacinação. Já as infecções no rim e no trato urinário e Diabetes Mellitus incidem mais sobre o sexo feminino. As arboviroses são doenças virais transmitidas por artrópodes hematófagos infectados, sendo o *Aedes aegypti* o principal vetor. Entre as prevalentes estão a Chikungunya, a Zika, a Dengue e a Febre Amarela. É notória a importância das arboviroses no cenário epidemiológico da Macrorregião Leste do Estado devido às condições favoráveis para propagação do vetor (mosquito *Aedes aegypti*) da doença. Percebe-se a necessidade de assegurar a capacitação adequada aos profissionais de saúde para o preenchimento das

fichas de notificação do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) e ações direcionadas para controle do vetor.

Em relação à ocorrência de tuberculose, observou-se que a taxa de detecção de Tuberculose por 100.000 habitantes na Macrorregião Leste de Minas Gerais tem oscilado, mas demonstram a importância desta doença na região. Já em relação à Hanseníase, o número de casos na macrorregião corresponde a quase 12% do total de casos em MG. No mesmo período, foram registrados 716 casos totais de leishmanioses, sendo 379 casos para Leishmaniose Tegumentar e 337 casos para Leishmaniose Visceral. A taxa de detecção acumulada foi de 4,6 casos por 100 mil habitantes para a LTA, e em relação a LV, a taxa de incidência foi de 4,1 casos por 100 mil habitantes. Evidencia-se a necessidade de que os gestores busquem métodos que ampliem a notificação dos sistemas de informações para que os indicadores epidemiológicos reflitam a situação local. Além disso, ressalta-se a necessidade de políticas públicas direcionadas às populações sabidamente mais vulneráveis, como indivíduos do sexo masculino e em pacientes com AIDS.

2.9. Contexto educacional

Nessa sessão será abordado o ensino médio, o ensino superior na região RGIInt GV, a apresentação do Campus Governador Valadares da UFJF bem como sua infraestrutura, identidade regional e seu impacto na região.

2.9.1. Ensino Médio

Governador Valadares tem se destacado no cenário educacional na Região da Bacia do Rio Doce, no Leste de Minas. A cidade possui 45 escolas de ensino médio, sendo 37 escolas de ensino médio públicas e 8 escolas de ensino médio privadas. São 124 professores cadastrados para o ensino médio, ao passo que as escolas contam ao todo com 9602 alunos, numa relação de 77,4 alunos por professor (QEDU, 2021).

No ano de 2022, entre os alunos matriculados no ensino médio houve 762 reprovações (9,1%) e 778 abandonos (9,3%) nas escolas públicas, sendo este número significativamente menor nas escolas privadas, onde não foram registrados abandonos e houve apenas 41 reprovações registradas (3,4%) (QEDU, 2021).

Com um Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) igual a 4,2, considerado proficiente, apresenta resultado melhor que a média nacional (3,9), mas ainda sim exige atenção, pois apresenta valores mais baixos em relação aos anos iniciais. Além disso, quando analisado por componentes específicos, observa-se que apenas 35% dos estudantes apresentaram aprendizado adequado de português e 4% aprenderam adequadamente os conteúdos de matemática trabalhados no ensino médio. Isso se reflete nas notas médias apresentadas no Exame Nacional do Ensino Médio e nas taxas de participação neste exame.

2.9.2. Ensino Superior

A cidade conta atualmente com pelo menos 18 instituições, sendo as principais, em termos de concentração de alunos graduados em 2022, a Universidade Vale Do Rio Doce (UNIVALE - 23% do percentual de alunos), Faculdade Anhanguera de Governador Valadares

(31,3%, Faculdade Presidente Antônio Carlos de Governador Valadares (UNIPAC - 5,5%), Universidade Federal de Juiz de Fora Campus Governador Valadares (UFJF-GV- 16,4%); além do Instituto Federal de Minas Gerais, Campus Gov. Valadares (IFMG-GV - 2%). De acordo com os dados, os cursos de Pedagogia foram os que apresentaram maior concentração de graduados.

2.10. O *campus* avançado de Governador Valadares

O *Campus* Avançado da Universidade Federal de Juiz de Fora em Governador Valadares (UFJF-GV) está situado no município de Governador Valadares, cidade polo do Leste de Minas Gerais, localizada a 456,6 km de sua sede em Juiz de Fora - MG, com um tempo médio de viagem estimado em 7,5 horas. Este *campus* iniciou oficialmente suas atividades em 19 de novembro de 2012, com as primeiras formaturas ocorrendo a partir do ano de 2018.

A estrutura organizacional⁴ do *Campus* Governador Valadares é composta pelos seguintes órgãos internos:

- I - de Deliberação do *Campus*: Conselho Gestor;
- II - de Execução Administrativa: Diretoria-Geral do *Campus* Governador Valadares;
- III - de Competência Acadêmica: as Unidades Acadêmicas;
- IV - os Órgãos Colegiados das Unidades Acadêmicas.

O *campus* conta com três unidades principais, conforme mostrado na Imagem 15: a Diretoria-Geral, unidade administrativa responsável pela gestão, que inclui a Coordenação Administrativa, Coordenação Acadêmica e Coordenação de Gestão de Pessoas. Além disso, há duas unidades acadêmicas: o Instituto de Ciências da Vida (ICV), unidade acadêmica responsável pelos 6 cursos de graduação na área da saúde (Medicina, Odontologia, Farmácia, Nutrição, Educação Física, Fisioterapia); e o Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA), unidade acadêmica responsável pelos 4 cursos da área de sociais aplicadas (Administração, Ciências Contábeis, Direito e Economia).

Além dos cursos de graduação, o *campus* oferta ainda 4 programas de Pós-Graduação *stricto sensu* (Multicêntrico em Bioquímica e Biologia Molecular, Multicêntrico em Educação Física, Ciências Aplicadas à Saúde, Ciência da Reabilitação); e 2 mestrados profissionalizantes (Mestrado Profissionalizante em Biologia e Mestrado Profissionalizante em Saúde da Família).

Nestas unidades acadêmicas e administrativas do *campus* GV, atualmente, existem 4500 vagas anuais incluindo de cursos de graduação e pós-graduação. Dos estudantes ativos, 46% ingressaram por meio de ações afirmativas. Além disso, o *campus* possui 466 servidores, sendo 275 docentes e 191 Técnicos Administrativos em Educação.

Devido à fase inicial do *campus* e às restrições no corpo docente e nas instalações, atualmente, o *campus* de Governador Valadares não consegue suprir a demanda por ensino superior do município e do vale do Rio Doce. Como exemplo, no último processo seletivo (SISU 2024), o *campus* de Governador Valadares disponibiliza 800 vagas de graduação e 40 de pós-graduação. Esse número está bem abaixo da quantidade de estudantes matriculados no

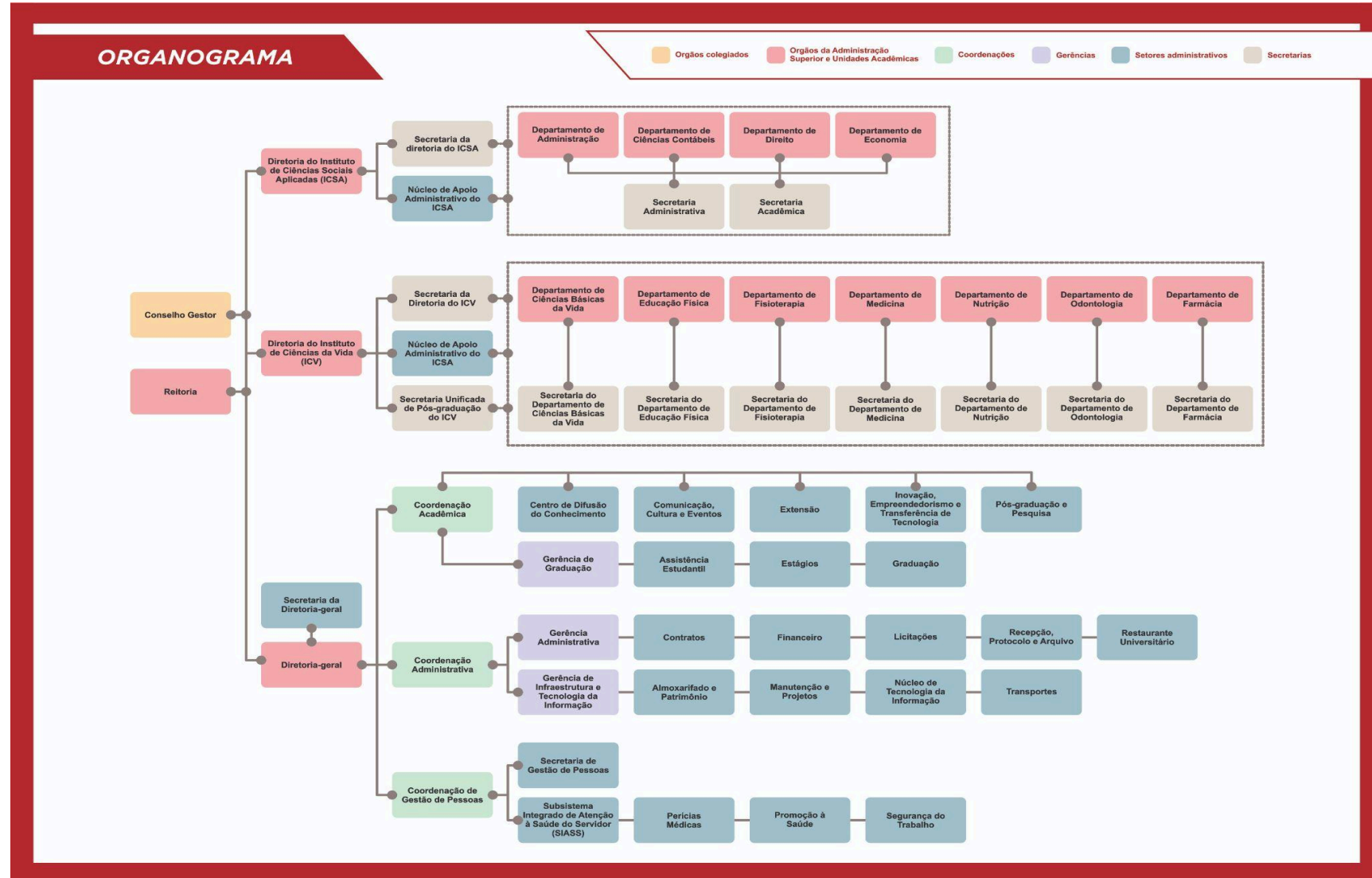
⁴ Estrutura organizacional do *Campus* de Governador Valadares da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), conforme Resolução do Conselho Gestor nº 01.2021, de 08 de junho de 2021 (UFJF, 2021).

ensino médio dessa região, evidenciando a necessidade de, no médio prazo, ampliar o número de vagas oferecidas, considerando a sustentabilidade do curso, as vocações regionais e as necessidades crescentes de qualificação profissional.

Deve-se destacar que os cursos oferecidos pelo campus são amplamente reconhecidos e bem avaliados pelo Ministério da Educação (MEC), destacando-se até mesmo em relação a instituições com maior tempo de funcionamento e infraestrutura física consolidada. Esta alta qualidade acadêmica não apenas demonstra o compromisso deste campus com o ensino de excelência, mas também com a formação integral e qualificação dos seus estudantes, preparando-os de maneira abrangente e competente para os desafios profissionais e acadêmicos.

Em apreciação

Imagem 15 - Estrutura organizacional do Campus de Governador Valadares da UFJF.



Fonte: UFJF (2021).

2.10.1. Infraestrutura e identidade regional do Campus GV

O campus GV iniciou suas atividades em 2012 com a promessa que teria um campus próprio construído em poucos anos, que abrigaria toda sua infraestrutura em um único local. Tratava-se de um projeto moderno e ambicioso e que trouxe grande expectativa para a cidade.

Imagem 16 - Maquete do Campus GV sendo apresentada em 2012



Fonte: UFJF (2012a).

Em 2013 as obras iniciaram, mas em 2015 paralisaram totalmente por falta de recursos e por irregularidades na sua execução. Atualmente o terreno mostra apenas com a terraplanagem, sem edificação alguma.

Imagem 17 - Terreno do Campus GV em maio de 2024



Foto por Ricardo Grünewald (2024).

Devido a esse e outros fatores, o *campus* Governador Valadares ainda não possui uma sede física que congregue todas as suas atividades administrativas e educacionais. Devido a

essa limitação, as operações do campus são realizadas em edificações alugadas junto a outras instituições de ensino ou construídas sob medida para locação pela UFJF.

As atividades acadêmicas dos cursos são realizadas em 11 edificações: Faculdade Anhanguera, Faculdade Presidente Antônio Carlos (UNIPAC - GV) e Unidade São Pedro, Associação Brasileira de Odontologia, Faculdade Norte de Minas, Clube Filadélfia é um imóvel destinado ao centro de práticas de uma das unidades acadêmicas do campus e o imóvel que abriga o Núcleo de Prática Jurídica. Atualmente, há uma edificação própria em construção, destinada a atender parcialmente às demandas de dois cursos da área da saúde, e outra edificação própria em reforma, visando atender parcialmente às necessidades dos cursos das áreas das sociais aplicadas. Em que pese a ênfase parcial em cursos da área de saúde, o campus não dispõe de hospital universitário, sendo grande parte dos estágios desses cursos realizados em ambientes da rede municipal de saúde ou em instituições de saúde privadas conveniadas.

Imagem 18 - Núcleo de Práticas Jurídicas do Campus GV



Fonte: UFJF (2024g).

Os serviços administrativos da universidade são realizados em um único local alugado e situado no centro da cidade. A sede administrativa da UFJF-GV concentra diversas funções essenciais, incluindo a Diretoria-Geral e Secretaria da Diretoria; Coordenação Administrativa; Coordenação Acadêmica; Coordenação de Gestão de Pessoas; Gerência de Graduação; Gerência Administrativa; Gerência de Infraestrutura e TI; Contratos; Suprimentos; Financeiro; Núcleo de Tecnologia da Informação; Comunicação, Cultura e Eventos; Central de Atendimento; Pesquisa, Pós-Graduação e Extensão; Apoio Estudantil; Transporte; Infraestrutura (Manutenção, Patrimônio e Almoxarifado e Projetos); Protocolos; Auditoria e Arquivo.

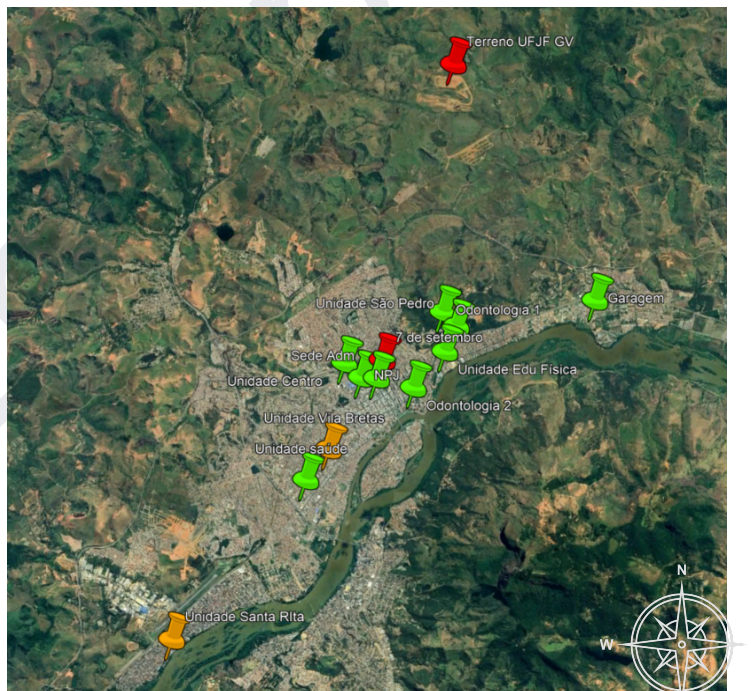
Imagem 19 - Prédio alugado para o Campus GV da UFJF



Fonte: UFJF (2024g).

Esta dispersão de prédios pela cidade de Governador Valadares acarreta diversos prejuízos logísticos, dificultando a integração das atividades acadêmicas e administrativas, além de fragmentar a identidade do campus. A falta de um espaço centralizado impede a criação de um ambiente universitário coeso, onde estudantes, professores e funcionários possam interagir e colaborar de maneira eficiente. Essa fragmentação resulta em um sentimento de desconexão entre os membros da comunidade acadêmica, dificultando o desenvolvimento de um senso de pertencimento e comprometimento com a instituição.

Imagem 20 - Dispersão de imóveis locados e terrenos da UFJF em Gov. Valadares/MG



Fonte: Elaborada por comissão gestora (2024).

Além disso, a dispersão física dos prédios pode afetar negativamente a visibilidade e a representatividade do campus na região, limitando seu impacto social e econômico e

dificultando a realização de eventos e atividades que promovam a integração e a coesão entre os diversos cursos e departamentos.

Adicionalmente, a dificuldade da comunidade em reconhecer os ambientes da UFJF também impacta significativamente a identidade do *campus*. Quando os espaços universitários estão espalhados pela cidade, a população local pode não identificar facilmente quais prédios e serviços pertencem à universidade. Isso pode diminuir a percepção de presença e relevância da instituição na região, afetando a imagem pública da UFJF e seu reconhecimento como um polo de educação e desenvolvimento. A falta de uma identidade visual coesa e de uma localização central pode levar a uma menor participação da comunidade em eventos e projetos universitários, reduzindo as oportunidades de colaboração e apoio mútuo entre a universidade e a sociedade.

Por fim, é fundamental que o *campus* adote uma identidade institucional que reflita e se aproxime mais do contexto regional. O nome e a marca da instituição devem ressoar com a história e as características de Governador Valadares e da Bacia do Rio Doce, fortalecendo a conexão entre a universidade e a comunidade local. Ao adotar uma identidade que considere esses elementos, a UFJF pode consolidar sua presença na região, promover um maior engajamento comunitário e fomentar um sentido de orgulho e pertencimento tanto entre seus membros quanto na população circundante. Isso contribuirá para o crescimento e a consolidação do campus como um verdadeiro polo de desenvolvimento regional.

2.10.2. Impacto do Campus GV na região

Primeiramente, a presença do *campus* em Governador Valadares também desempenha um papel crucial na democratização do acesso à educação superior pública, gratuita e de qualidade para a população regional. Essa inserção é fundamental para ampliar as oportunidades educacionais e contribuir para o desenvolvimento socioeconômico da região. O campus possui um perfil de estudantes majoritariamente de Minas Gerais, com predominância daqueles oriundos da cidade de Governador Valadares. Também há uma presença significativa de estudantes de municípios de Minas Gerais pertencentes à bacia do rio Doce, como Ipatinga, Timóteo, Caratinga, São João Evangelista, Inhapim e Conselheiro Pena, além de Colatina, no Espírito Santo. No entanto, apesar disso, avanços importantes são necessários visando ampliar o acesso e a permanência dos estudantes, garantindo um ambiente inclusivo e suporte adequado para o sucesso acadêmico de todos (UFJF, 2024b).

Imagem 21 - Calouros(as) fazendo matrícula na UFJF GV



Foto por Ivan Bretas (2020).

O *campus* Governador Valadares tem gerado significativos impactos positivos na região, através da inserção de seus estudantes em diversos ambientes locais. Por meio de clínicas e núcleos especializados, o campus oferece atendimentos à comunidade, atuando diretamente em temas relevantes para a população. Estudantes dos cursos da área de saúde, por exemplo, realizam estágios e atividades práticas em unidades de saúde municipais e instituições privadas conveniadas, promovendo um intercâmbio de conhecimento e assistência que beneficia tanto os alunos quanto a população local.

Imagem 22 - 51 novos médicos formados pela UFJF GV em Set 2023



Foto por formandos de medicina da UFJF GV (2023).

Além disso, o campus está fortemente engajado em projetos de extensão vinculados às demandas regionais, abordando questões sociais, econômicas e culturais da comunidade. Esses projetos promovem a inclusão social e o desenvolvimento sustentável, proporcionando aos estudantes uma formação prática e alinhada com a realidade local. Iniciativas na área de educação, por exemplo, colaboram com escolas da região, enquanto programas de capacitação profissional visam melhorar as habilidades da força de trabalho local. Projetos culturais valorizam as tradições e a identidade regional, e ações voltadas para a sustentabilidade ambiental buscam soluções inovadoras para problemas locais. Essas

atividades não apenas enriquecem a experiência acadêmica dos estudantes, mas também contribuem significativamente para o desenvolvimento integral das comunidades (UFJF, 2024a).

Em apreciação

3. PROPÓSITOS INSTITUCIONAIS

Nesta seção serão apresentados os desafios da região da Bacia do Rio Doce para a nova universidade; suas contribuições e possibilidades diante dos desafios apresentados, bem como sua missão, visão e valores.

3.1. Desafios da região da Bacia do Rio Doce para a nova Universidade

Diante dos contextos histórico, ambiental, social, econômico e cultural descritos no diagnóstico regional, o cenário vivenciado na Bacia do Rio Doce e Leste de Minas Gerais apresenta uma série de desafios/problemas a serem enfrentados, como:

Questões Históricas e Culturais:

- Negacionismo e invisibilização da história e da cultura indígena e afro-brasileira, da identidade e manifestações artísticas e culturais regionais.

Impacto Socioambiental:

- Impactos socioambientais históricos do processo de ocupação violenta e predatória do território, além dos impactos do rompimento da barragem que impactou a da bacia do Rio Doce, que se renovam desde 2015.
- Devastação ambiental, perda da biodiversidade, bens naturais e serviços ecológicos.
- Degradação de nascentes e cursos d'água, escassez e contaminação da água.
- Erosão genética e perda do potencial produtivo da agrobiodiversidade regional.
- Degradação dos solos, erosão e redução do seu potencial produtivo.
- Intensificação do processo de desertificação antrópica e impactos das mudanças climáticas na região.

Questão Agrária:

- Fenômeno da concentração fundiária, êxodo rural e desvalorização do campesinato, com enfoque nas mulheres e na juventude do campo.
- Desvalorização dos produtos da agricultura familiar e dificuldade na comercialização da produção.
- Carência de assessoria técnica e extensão rural de base agroecológica.
- Violência no campo e conflitos socioambientais decorrentes da luta pela terra e defesa dos territórios tradicionais.

Deficiências em políticas públicas:

- Falta de professores e escolas no campo e nas cidades.
- Falta de hospitais e estrutura de saúde pública.
- Falta de infraestrutura e saneamento básico.
- Falta de acesso ou acesso limitado a serviços públicos e direitos fundamentais.

Desafios Econômicos e Dependência:

- Economia historicamente dependente de empreendimentos capitalistas extrativistas de alto impacto.

- Prevalência de projetos de desenvolvimento econômico alinhados com interesses privados externos, que não correspondem às demandas e anseios populares.

Migração e Mobilidade:

- Fluxos migratórios e movimentação ilegal de pessoas.

Desafios Socioeconômicos:

- Pobreza e desigualdades sociais.
- Desemprego e empregos precários.
- Falta de apoio às iniciativas de Economia Popular e Solidária.
- Submissão à economia da mineração e a mercados e interesses externos que apequenaram as vocações econômicas regionais

Questões de Governança e Sociedade Civil:

- Desarticulação e desmobilização social.
- Fragilidade das organizações da sociedade civil.
- Persistência de práticas de mandonismo político.

Violação cotidiana de Direitos Humanos:

- Práticas de intolerância religiosa, de racismo, xenofobia, machismo, misoginia e homofobia e violência no campo

Assessoria Técnica e Políticas Públicas:

- Falta de assessoria técnica e acesso a políticas públicas que dialoguem e estejam alinhadas com as necessidades e realidades das famílias camponesas.

3.2. Contribuições e possibilidades da Universidade Federal do Rio Doce diante dos desafios da bacia do Rio Doce e do leste de Minas Gerais

A partir dos principais desafios que emergem do contexto regional, propõe-se uma concepção de uma nova universidade atuar, desenvolvendo ações de ensino, pesquisa, extensão e inovação, visando contribuir para:

- Ampliação da disponibilidade de cursos de graduação e pós-graduação compatíveis com as demandas regionais e anseios populares;
- Ampliação das oportunidades de formação de educadores e educadoras para atendimento das demandas da Rede Pública;
- Ampliação do acesso e inclusão das pessoas pretas, quilombolas, indígenas, idosas, camponeses, agricultores, transexuais, travestis, transgênicos, pessoas de movimentos sociais populares, pessoas com deficiência e com transtorno do espectro autista através de ações afirmativas e cotas regionais;
- Otimização e ampliação das políticas de permanência de estudantes de baixa renda e cotistas, entre elas, a assistência estudantil;
- Fortalecimento do Sistema Único de Saúde (SUS), através de uma rede integrada e digital; do acesso universal aos serviços públicos de saúde;

- Ampliar a formação e qualificação das/os profissionais para atuação no SUS, bem como a expansão da infraestrutura de saúde pública na região por meio de um Hospital Universitário;
- Combate a fome e promoção da segurança alimentar e hídrica, incluindo a produção agroecológica e da comercialização de alimentos saudáveis e ecologicamente sustentáveis;
- Prevenção e mitigação de doenças endêmicas, crônicas e outros agravos à saúde com elevada prevalência nos territórios;
- Valorização e promoção da diversidade da cultura regional, incluindo as diversas formas de expressão da identidade popular nos territórios indígenas, quilombolas, camponeses, ribeirinhos, urbanos e periurbanos, incluindo suas histórias, tradições e patrimônios culturais materiais e imateriais;
- Apoio a diversidade de manifestações artísticas e culturais da região enquanto eixo estratégico para valorizar as tradições locais e incentivar o empreendedorismo social e a economia popular solidária;
- Compreensão e investigação científica sobre os impactos socioambientais históricos, bem como estudos sobre os efeitos das mudanças climáticas e desertificação antrópica na região.
- Apoio à conservação e à restauração dos ecossistemas, da biodiversidade e dos serviços ecológicos do bioma Mata Atlântica;
- Incentivo ao manejo sustentável, conservação e recuperação da água e dos solos;
- Desenvolver e socializar conhecimentos, práticas e tecnologias sociais de base agroecológica
- Difundir o conhecimento e a legislação ambiental vigente e a necessidade de restauração de Áreas de Preservação Permanente
- Reparação, recuperação e regeneração da Bacia Hidrográfica do Rio Doce, incluindo a qualidade e a quantidade da água, o saneamento básico, o reflorestamento das áreas degradadas, recuperação das economias locais e regionais, bem como a geração de emprego, trabalho e renda.
- Promoção da diversificação econômica e sustentabilidade alinhada com interesses regionais com a criação de empregos dignos e sustentáveis;
- Valorização e priorização dos produtos da agricultura familiar nas demandas institucionais e comunitárias.
- Contribuição para o acesso à assessoria técnica e políticas públicas para Agroecologia e Agricultura Familiar Camponesa, e comunidades rurais em geral, fomentando o desenvolvimento sustentável.
- Apoio ao empreendedorismo, inovação e desenvolvimento de novas tecnologias, com o objetivo de formar e capacitar profissionais e atender às crescentes demandas regionais por habilidades especializadas, além de fomentar um ambiente que incentive a inovação contínua e o empreendedorismo sustentável;
- Melhorias da infraestrutura e da logística para fortalecer a economia local e regional, buscando maior autonomia e atendimento às demandas e necessidades regionais.
- Aprimoramento e digitalização dos empreendimentos locais para atender às novas demandas e necessidades regionais e populares.

- Incentivo à adoção de princípios e práticas ecologicamente sustentáveis, socialmente justas e culturalmente diversas nas atividades econômicas.
- Apoio ao turismo ecológico e cultural como alternativa para geração de renda e movimentação da economia local e regional.
- Atuação junto às instituições, órgãos e entidades da sociedade civil no desenvolvimento comunitário e de políticas públicas que promovam a inclusão social, a redução da pobreza e das desigualdades sociais;
- A criação de possibilidades acadêmicas e de pesquisa que promovam a atração de jovens talentos para a região, bem como o apoio às políticas públicas que criem oportunidades socioeconômicas, educacionais e culturais que favoreçam a fixação da população jovem, tanto na cidade quanto no campo, que promovam a coesão social diante da migração interna e externa.
- Avanços na educação de qualidade no campo como alternativa de permanência da juventude e de pessoas adultas, com capacitação técnica e acesso ao ensino superior.
- O acesso universal a serviços públicos e direitos, proteger e promover os direitos humanos como preceito fundamental para toda sociedade.
- Fortalecimento e promoção das garantias da liberdade religiosa e de culto e do laicismo institucional.
- Combate ao racismo, à xenofobia e a todas as formas de discriminação contra grupos sociais historicamente oprimidos e marginalizados.
- Fortalecimento do empoderamento das mulheres, o combate às práticas de misoginia, do machismo e do patriarcado, através de debates públicos e de políticas públicas que assegurem igualdade de oportunidades como direito das mulheres.
- Respeito à diversidade sexual e combate a todas as formas de intolerância como homofobia, transfobia, dentre outras.
- Ampliação da democracia através da promoção do debate público e político, em defesa plena da liberdade de expressão e combate incondicional a notícias falsas ou manipuladas.
- Formação e o desenvolvimento de lideranças sociais e populares.
- Estabelecimento de parcerias estratégicas entre setor público, privado e terceiro setor para o desenvolvimento de projetos inovadores orientados por demandas regionais e anseios populares.
- Fortalecimento da comunicação institucional e o engajamento comunitário, divulgando as oportunidades e serviços da Universidade Federal do Rio Doce, promovendo diálogo entre os diversos segmentos sociais e ampliando a presença da Universidade na vida das cidades e comunidades dessa região.
- Integração entre Movimentos Sociais do Campo e Instituições de Ensino.
- Capacitação de jovens e adultos beneficiários(as) da Reforma Agrária no Vale do Rio Doce, com bases ecológicas, sustentabilidade ambiental e socioeconômica.
- Estudos e pesquisas voltados para o planejamento e para o desenvolvimento da produção e organização do espaço geográfico das áreas de assentamentos e comunidades de pequenos agricultores da região.
- Promoção da produção (pesquisa) e difusão (extensão) do conhecimento teórico e prático da agricultura agroecológica nas áreas de Reforma Agrária do Vale do Rio Doce, que corresponda à realidade da agricultura familiar camponesa.

- Atendimento da demanda local e regional dos assentamentos e acampamentos da reforma agrária por profissionais habilitados para a realização, orientação e gerenciamento dos processos de produção e transformação de produtos agropecuários, segundo os princípios da agroecologia.
- Fortalecimento da inserção das mulheres nos processos de produção e difusão dos conhecimentos agroecológicos.

Uma Universidade Federal do Rio Doce, como um organismo dinâmico, deve estar atenta às necessidades futuras e anseios populares, visando sempre atender às vocações e demandas regionais em constante evolução. É essencial que a instituição amplie seu campo de atuação para além das necessidades supracitadas e dos limites da cidade, abordando e resolvendo questões que impactam a vida dos povos do Rio Doce e do Leste de Minas Gerais, comprometida com os interesses públicos, regionais e populares. Assim, ela poderá além de promover a educação, a inovação e o desenvolvimento socioeconômico, também contribuir de forma significativa para a melhoria da qualidade de vida e a sustentabilidade ambiental em todas as suas dimensões. A capacidade da universidade de se adaptar e responder às mudanças é crucial para cumprir seu papel de contribuir com as transformações sociais e o desenvolvimento socioambiental.

3.3. Missão

A missão da Universidade Federal do Rio Doce é promover o conhecimento na região da bacia do Rio Doce, fundamentada no ensino, pesquisa e extensão, de caráter pública, gratuita, de qualidade, democrática e inclusiva, enraizada em território de povos tradicionais, fundamentada no diálogo intercultural e transdisciplinar, na defesa dos direitos humanos e na produção socializada do conhecimento científico, comprometido com as necessidades populares e os desafios locais e globais, formando profissionais éticos, críticos, criativos, inovadores e socialmente responsáveis, capazes de contribuir para o bem viver na Bacia do Rio Doce e Leste de Minas, priorizando a promoção da educação popular, saúde coletiva, cultura, justiça, o desenvolvimento socioeconômico e a sustentabilidade socioambiental.

3.4. Visão

A Universidade Federal do Rio Doce tem como visão primordial ser reconhecida por sua excelência acadêmica, comprometida com a transformação e inclusão social, na formação de pessoas críticas e éticas, pela construção de um novo modelo de desenvolvimento regional sustentável e socialmente justo na Bacia do Rio Doce e Leste de Minas Gerais, por meio da integração entre o ensino, a pesquisa, a extensão e a inovação, em sintonia com as principais demandas locais, regionais e internacionais, com gestão eficaz, transparente e democrática.

3.5. Valores

1. Excelência Acadêmica
2. Autonomia universitária e liberdade de cátedra
3. Governança Participativa, Democrática, Íntegra, Ética e Transparência
4. Diálogo intercultural e engajamento comunitário
5. Respeito aos Direitos Humanos e às Diversidades
6. Sustentabilidade, Biodiversidade e Justiça socioambiental

7. Compromisso com a Educação e a Saúde Pública
8. Apoio à Agricultura Camponesa e à transição agroecológica na região
9. Promoção do Bem Viver como uma alternativa ao modelo de desenvolvimento hegemônico
10. Criatividade e Transdisciplinaridade
11. Desenvolvimento tecnológico e inovação orientadas pelas vocações regionais
12. Promoção de valores democráticos e cidadania
13. Compromisso com a transformação social e a inclusão de pessoas historicamente marginalizadas
14. Equidade, tolerância e combate às práticas discriminatórias
15. Descolonização do pensamento acadêmico

Em apreciação

4. ACADÊMICO

Neste tópico são abordadas perspectivas e diretrizes para as áreas-fins da nova universidade. A seção foi separada em Ensino, Pesquisa e Pós-Graduação, Extensão, Inovação, Permanência e Inclusão social e Internacionalização da Universidade.

4.1. Ensino

O ensino está intrinsecamente ligado aos quatro aspectos fundamentais da universidade: ensino, pesquisa, extensão e inovação. Esses aspectos asseguram uma formação acadêmica completa e impactante. O ensino promove impactos sociais significativos a partir da formação de profissionais qualificados, criação, difusão, sofisticação e socialização do conhecimento, mudança de paradigmas, inclusão social e qualidade de vida.

A seguir apresenta-se as diretrizes de ensino para a nova universidade:

- **Ensino público, gratuito, democrático, inclusivo, laico, de qualidade e socialmente referenciado:** um modelo educacional fundamental para o desenvolvimento de sociedades justas e equitativas.
- **A formação dos estudantes da Nova Universidade:** deve garantir a construção de um sólido conhecimento técnico e científico em sua área de formação, capaz de aplicar teorias e práticas de maneira eficaz e inovadora. Deve promover a construção de uma consciência crítica e reflexiva do estudante em relação à realidade e ao seu papel profissional, social, econômico na sociedade. Deve também estimular o estudante a desenvolver habilidades socioemocionais, como comunicação eficaz, trabalho em equipe, liderança, resiliência e empatia. A formação do estudante deve capacitá-lo para buscar eficientemente bases confiáveis de conhecimento e informações a serem utilizadas para seu desenvolvimento profissional continuado. O egresso da Nova Universidade deve ter uma forte consciência ética e cidadã, comprometido com a responsabilidade social e ambiental, o respeito às diferenças e aos diferentes e com a atuação ética em sua profissão. Também deve ser motivado a inovar e empreender, sendo capaz de identificar oportunidades, criar soluções inovadoras e, potencialmente, iniciar novos negócios ou projetos.
- **Diversidade de modalidades educacionais:** a instituição se comprometerá a oferecer cursos de graduação tanto na modalidade presencial quanto a distância. No âmbito da educação à distância deverá privilegiar a adesão a programas governamentais que busquem ampliar e interiorizar a oferta de cursos e programas de educação superior, por meio dessa modalidade, à exemplo da Universidade Aberta do Brasil (UAB) e do Plano de expansão da EaD nas Universidades Federais (ReUni Digital). Essa diversidade de formatos visa atender às necessidades e preferências dos estudantes em potencial, promovendo uma experiência educacional flexível e acessível.
- **Estímulo à inovação curricular:** a universidade incentivará e fomentará a criação planejada e estratégica de novos cursos de graduação em diversas áreas do conhecimento. Essa iniciativa visa enriquecer as opções disponíveis aos estudantes,

estimulando a formação em campos emergentes, interdisciplinares e ajustados às demandas da sociedade pertencente ao território em que a universidade está inserida.

- **Fortalecimento dos cursos de bacharelado e criação de cursos de licenciaturas e tecnológicos:** reconhecendo a importância de ambas as formações, a instituição priorizará o desenvolvimento de licenciaturas, bacharelados ou tecnológicos conforme as necessidades e especificidades do território onde a universidade se encontra. Essa abordagem visa preparar profissionais tanto para o mercado de trabalho quanto para a atuação como educadores, contribuindo para a melhoria da educação em geral.
- **Aprimoramento da política estágio:** revisão da política de estágio para que considere as especificidades do território, possibilite uma maior flexibilidade das normas que regem a formalização e homologação dos estágios obrigatório e não-obrigatórios, observados os direitos fundamentais do trabalho, principalmente as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho, e que privilegia a inserção ampla de estagiários nos diversos territórios do Vale do Rio Doce e da Bacia do Rio Doce, através de programas de internato.
- **Oferta de cursos noturnos:** a universidade apoiará a oferta de cursos no período noturno permitindo uma democratização do acesso à educação superior.
- **Ampliação da oferta de vagas:** a universidade buscará ampliar o número de vagas nos cursos já existentes, democratizando o acesso à universidade.
- **Acompanhamento e avaliação constantes:** a instituição irá promover ações articuladoras para acompanhar, orientar e avaliar o ensino de graduação. Essa abordagem visa garantir a qualidade dos programas acadêmicos, identificar oportunidades de melhoria e promover ajustes contínuos.
- **Modernização da gestão acadêmica:** a universidade buscará modernizar e simplificar os sistemas de gestão acadêmica, incluindo processos administrativos, registro de notas, matrículas e outras atividades relacionadas à vida acadêmica dos estudantes.
- **Valorização da diversidade:** reconhecendo a riqueza das diferenças individuais, a instituição valorizará a diversidade acadêmica, social, étnica, racial, sexual, de gênero e cultural. Além disso, promoverá o acesso e a permanência de todos os segmentos da população, garantindo igualdade de oportunidades.
- **Integração com pesquisa, extensão, inovação, arte e cultura:** a universidade criará condições para que o ensino de graduação esteja articulado com a pesquisa, a extensão, a inovação, a arte e a cultura. Essa integração enriquece a formação dos estudantes, proporcionando uma visão ampla e conectada do conhecimento.
- **Flexibilidade curricular e reestruturação quando necessária:** a instituição incentivará a flexibilidade curricular, permitindo adaptações conforme as necessidades discentes e as mudanças no cenário educacional. Quando necessário, realizará reestruturações curriculares para manter a relevância dos programas acadêmicos.
- **Formação crítica e contextualizada:** a universidade promoverá a formação acadêmica e profissional dos graduandos de maneira crítica, contextualizada e alinhada com a realidade e as demandas da sociedade. Essa perspectiva visa preparar profissionais conscientes e comprometidos com o desenvolvimento sustentável.
- **Monitoria e tutoria:** a instituição implementará um programa de suporte acadêmico aos estudantes ingressantes e de monitoria de ensino durante sua jornada acadêmica, priorizando o fornecimento de bolsas aos monitores e tutores acadêmicos. Essas práticas

visam fortalecer o aprendizado, o desenvolvimento pessoal e contribuem para a permanência na universidade e a conclusão do curso pelo estudante.

-
- **Institucionalização de programas de formação continuada de preceptoría em saúde:** a instituição deverá ampliar, divulgar e institucionalizar programas que promovam a formação continuada de preceptores em saúde, em consonância com o Programa de Desenvolvimento da Preceptoría em Saúde.
- **Institucionalização de programa de orientação acadêmica:** a instituição deverá institucionalizar programa de tutoria acadêmica realizada por docentes do curso, sob gestão da coordenação dos cursos, oferecida a todos os estudantes, semestralmente, durante toda a sua trajetória acadêmica.
- **Integração entre os estudantes:** a nova universidade promoverá a integração entre os estudantes através de espaços de convivência, espaços de ensino interprofissionais, atividades culturais e de lazer que permitam aos estudantes de diferentes cursos interagirem e compartilhem saberes e experiências. Essa abordagem visa criar um ambiente acolhedor, estimulante e propício ao sucesso acadêmico, também contribuindo para sua permanência na universidade até a conclusão do seu curso.
- **Ingresso de estudantes estrangeiros:** adesão ao PEC-G, o Programa de Estudantes-Convênio de Graduação, administrado pelo Ministério da Educação e pelo Ministério das Relações Exteriores, oferecendo vagas de graduação a estudantes de desenvolvimento, especialmente da África e da América Latina, com o objetivo de formar recursos humanos para promover o desenvolvimento desses países.
- **Criação de uma gerência de desenvolvimento docente:** reconhecendo o papel crucial dos docentes no ensino superior, a universidade apoiará e estimulará a formação continuada desses profissionais. Esse núcleo deve propiciar a formação continuada e permanente de docentes, no que se refere ao processo de ensino-aprendizagem-avaliação e inovação curricular e pedagógica, o que inclui políticas e projetos que aprimorem suas habilidades pedagógicas e promovam reflexão crítica sobre as práticas educacionais e de atualização constante; e, também, em questões ligadas à identidade de gênero, étnico-racial, equidade de gênero, diversidade e identidade sexual, neurodiversidades e pessoas com deficiência, especialmente no que tange às questões raciais e indígenas na educação. A capacitação é fundamental para promover uma educação mais inclusiva e sensível às diversidades cosmológicas, étnicas e culturais.
- **Inovação tecnológica, arte e cultura no ensino:** a instituição valorizará a integração de inovações tecnológicas, expressões artísticas e manifestações culturais no processo de ensino. Projetos que explorem novas tecnologias, estimulam a criatividade e conectam o conhecimento acadêmico com a cultura serão incentivados.
- **Intercâmbios interinstitucionais:** a universidade promoverá a internacionalização, a colaboração entre instituições e mobilidade acadêmica. Incentivando e implementando programas de intercâmbio, permitindo que estudantes e professores vivenciem diferentes contextos acadêmicos e culturais.
- **Adesão a programas governamentais:** a Nova Universidade privilegiará a adesão a programas que objetivem a melhoria da formação superior e/ou promovam a capacitação e atualização de profissionais de nível superior, como o Programa de Residência Pedagógica, o Programa de Mestrado Profissional para Qualificação de Professores da

Rede Pública de Educação Básica, o Programa Nacional de Formação de Professores da Educação Básica, o Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID), o Programa Educação Tutorial (PET) e o Programa de Educação pelo Trabalho para a Saúde (PET-Saúde).

- **Acompanhamento dos egressos:** a instituição não encerrará seu compromisso com os estudantes após a graduação. Pelo contrário, buscará acompanhar o desenvolvimento profissional e pessoal dos egressos. Esse acompanhamento permitirá avaliar a eficácia dos cursos de graduação e contribuir para melhorias contínuas.
- **Política para o uso da Inteligência Artificial (IA):** a instituição deverá instituir a política para uso da IA de forma ética e científica no processo de ensino aprendizagem. A inteligência artificial pode ser uma ferramenta valiosa que tem o potencial de transformar significativamente o ensino superior, mas seu sucesso depende da consideração cuidadosa de seus benefícios e desafios, bem como do desenvolvimento de políticas e práticas que promovam uma utilização responsável e ética da tecnologia.
- **Incentivo à participação em eventos acadêmicos:** a nova universidade deverá instituir um programa de incentivo à participação de servidores e estudantes, em eventos científicos, com o fornecimento de auxílio e custeio de despesas. Esse programa deverá incentivar o fortalecimento da indissociabilidade entre ensino, pesquisa, extensão e inovação.
- **Apoio a ações de educação intercultural e interepistêmica:** a instituição deve proporcionar espaços e projetos voltados para a educação intercultural e interepistêmica, como, por exemplo, a consolidação e ampliação do Programa Encontro de Saberes nas Universidades Brasileiras, proporcionando a criação de disciplinas ministradas por mestres e mestras da cultura popular e das artes e ofícios tradicionais indígenas, quilombolas e camponeses.

4.2. Pesquisa e Pós-Graduação

A pesquisa e pós graduação universitária desempenham um papel fundamental na geração de conhecimento e inovação em diversas áreas do saber. As universidades são centros de excelência onde se realizam investigações científicas, tecnológicas, sociais e humanísticas que têm um impacto direto na sociedade. A seguir apresenta-se as diretrizes para pesquisa e pós graduação na nova universidade.

- **Formação do pós-graduando:** proporcionar uma sólida formação consolidada na produção de ciência, tecnologia, empreendedorismo e inovação que possibilite atuação crítica, criativa e realista na identificação e resolução dos problemas inerentes à região da Bacia do Rio Doce.
- **Programas de pós-graduação:** estimular a criação de Programas de Pós-graduação nas modalidades *lato* e *stricto sensu*, nos graus acadêmico e profissional, compatíveis com a diversidade econômica cultural, social e ambiental regional e às necessidades de formação para docentes e técnicos administrativos em educação da universidade
- **Pesquisa e produção científica:** garantir a produção de pesquisa científica alinhada à missão da Universidade; apoiar políticas públicas e buscar investimentos que atendam às

demandas científicas da comunidade local, da vocação regional e da Bacia do Rio Doce, nacional e internacional.

- **Intercâmbio e cooperação:** incentivar parcerias com outras instituições nacionais e internacionais, a fim de promover projetos inovadores em diversas áreas do conhecimento, imprimindo visibilidade à Universidade no contexto da produção intelectual do País.
- **Integração com outros níveis de ensino:** garantir o desenvolvimento de linhas de pesquisa integradas aos Projetos Pedagógicos dos cursos de graduação e às atividades de extensão e inovação, alinhadas à missão da Universidade, promovendo e apoiando ações que conectem pós-graduação, graduação e educação básica.
- **Visão interdisciplinar:** criar oportunidades para novos pesquisadores e áreas, estimulando colaborações dentro e fora da instituição.
- **Monitoramento dos egressos:** acompanhar ex-alunos para atualizar os cursos conforme as necessidades da sociedade.
- **Apoio a investigações socialmente relevantes:** fomentar pesquisas em direitos humanos, comunidades tradicionais, povos originários, educação ambiental, inclusão e relações étnico-raciais.
- **Rigor ético na pesquisa:** exigir e orientar planejamento e execução de procedimentos de pesquisa que contemplem condutas idôneas de investigação científica e tecnológica, seja com animais ou com seres humanos.
- **Núcleos e grupos de pesquisa:** estimular a formação de núcleos e grupos de pesquisa que reflitam eixos temáticos e linhas de estudos científicos defendidos pelos vários programas da universidade. Esses devem ser cultivados a fim de favorecer a integração entre graduandos, egressos e pesquisadores locais ou de visitantes sobre um tema de conhecimento acadêmico que contribua para estreitar e articular a relação entre graduação e pesquisa.
- **Educação a distância:** fomentar e apoiar a criação de Programas de Pós-graduação nas modalidades de ensino semipresencial e a distância, orientados para o desenvolvimento da produção intelectual em consonância com a vocação cultural, social e ambiental da região, respeitando normas gerais e legislação interna da Universidade.
- **Pesquisa com Seres Humanos:** criar e regulamentar Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) para fazer cumprir as diretrizes e normas regulamentadoras nos termos das normas gerais e complementares que regem a pesquisa com seres humanos, respeitadas as normas internas da Universidade.
- **Bolsas para pesquisadores populares e colaboradores externos em projetos de pesquisa em interface com a extensão:** criar modalidades de bolsas de apoio técnico e apoio científico para colaboradores externos visando incluir mestres e mestradas da cultura popular e das artes e ofícios tradicionais indígenas, quilombolas e camponeses em projetos de pesquisa desenvolvidos em interface com a extensão
- **Cotas étnico-raciais e regionais na Pós-Graduação:** criar cotas para profissionais da região do Vale do Rio Doce e étnico-raciais destinadas a pessoas pretas, quilombolas, indígenas, idosas, camponeses, agricultores, transexuais, travestis, transgênicos, pessoas de movimentos sociais populares, pessoas com deficiência e com transtorno do espectro autista em programas de pós-graduação da nova universidade.

- **Centro de Estudos e Pesquisas Regionais:** criar o Centro de Estudos e Pesquisas Regionais e da Bacia do Rio Doce, que investigará e abordará desafios específicos da região, promovendo soluções inovadoras e contribuindo para o desenvolvimento local.
- **Adesão a programas governamentais:** adesão e/ou participação em programas governamentais vinculados à pesquisa e pós-graduação, tais como, o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica nas Ações Afirmativas (PIBIC-Af), o Programa de Iniciação Científica e Mestrado (PICME).

4.3. Extensão

A extensão universitária visa a aplicação prática do conhecimento acadêmico para contribuir com a solução de problemas sociais, culturais, econômicos e ambientais, bem como promover a formação cidadã dos estudantes.

Os debates foram no sentido de que as diretrizes pudessem concretizar e densificar o disposto na Política Nacional da Extensão Universitária (Resolução CNE/CES nº 7, de 18 de dezembro de 2018) e as demandas locais do Território do Médio Rio Doce.

- **Ações de Extensão Alinhadas com Questões Sociais:** A universidade estimulará ações de extensão que abordem temas como educação ambiental, étnico-racial, direitos humanos, reforma agrária e educação indígena (cf. 6º., III, CNE/CES no 7/2018). A interação com movimentos sociais locais será essencial para enriquecer essas iniciativas e contribuir para a resolução de questões sociais, culturais e ambientais.
- **Fortalecimento da Interação com Coletivos e Movimentos Sociais:** A universidade priorizará o fortalecimento dos laços com coletivos que atuam pela igualdade étnico-racial, diversidade sexual e de gênero, educação no campo, pessoas afetadas por barragens, e inclusão de pessoas com deficiência (cf. art. 5º., CNE/CES no 7/2018). Isso ajudará a identificar e atender as demandas regionais por meio de ações extensionistas.
- **Ferramentas de Divulgação Científica e Comunicação:** Para melhorar a comunicação entre a universidade e a sociedade, serão criados meios de divulgação científica, como rádios, podcasts e TV, com o intuito de disseminar o conhecimento acadêmico e fomentar o diálogo.
- **Casa de Extensão e Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares:** A universidade incentivará a criação de um espaço físico para a Casa de Extensão, que será dedicado a programas e eventos de extensão. Além disso, a Incubadora Tecnológica fortalecerá empreendimentos populares e de autogestão, com base na Economia Solidária.
- **Ocupação Democrática do Parque Científico e Tecnológico:** Será promovida uma ocupação participativa desse espaço, envolvendo a comunidade acadêmica e movimentos sociais para desenvolver pesquisas e inovações que atendam às demandas locais.
- **Apoio à Farmácia Viva Universitária e Produção de Fitoterápicos:** A criação de uma Farmácia Viva e de um Núcleo de Produção de Fitoterápicos conectará o conhecimento científico com saberes ancestrais para melhorar a saúde e o bem-estar da comunidade.
- **Expansão das Bolsas de Extensão:** A universidade ampliará as modalidades de bolsas de extensão, garantindo apoio financeiro e material necessário para o desenvolvimento de projetos em territórios como a Bacia do Rio Doce.

- **Projetos Transversais e Interculturais:** A instituição expandirá projetos estratégicos e transversais, para promover o diálogo intercultural e a inclusão de grupos historicamente excluídos.
- **Incentivo à Prática Extensionista:** A prática extensionista será integrada ao cotidiano acadêmico, por meio da realização de programas e eventos estratégicos que envolvam estudantes em ações afirmativas.
- **Apoio aos Coletivos Universitários:** Os coletivos universitários, como importantes agentes de inclusão e justiça social, terão suporte institucional para realizar eventos culturais e ações de engajamento com diversos grupos sociais.
- **Bolsas de Extensão para colaboradores externos:** A criação de bolsas de extensão para mestres e mestradas da cultura popular e das artes e ofícios tradicionais indígenas, quilombolas e camponeses/as reconhecerá e valorizará o conhecimento tradicional, integrando-o às atividades da universidade.
- **Prioridade em Projetos de Recuperação Ambiental:** Projetos de extensão focados na recuperação ambiental serão incentivados, especialmente nas áreas impactadas por desastres como o rompimento de barragens na Bacia do Rio Doce. Essa abordagem deve estar alinhada com as ações afirmativas, visando à inclusão e ao desenvolvimento social. A integração de cursos, projetos e ações é essencial para a recuperação econômica e social das áreas impactadas.
- **Educação Popular e Sustentável:** A universidade promoverá iniciativas de educação popular que considerem os interesses públicos e demandas dos setores populares, como a recuperação de áreas degradadas, o combate à desertificação, à insegurança hídrica e alimentar na bacia do Rio Doce, fortalecendo a conexão com a comunidade.
- **Saúde e Acessibilidade:** Projetos voltados para a saúde e bem-estar, com foco em grupos vulneráveis, como pessoas com deficiência e idosos, serão desenvolvidos, além da implantação do Hospital Universitário em Governador Valadares para oferecer práticas aos estudantes.
- **Turismo Sustentável e Cultura Popular:** O estímulo a projetos de extensão em turismo sustentável e resgate da cultura popular contribuirá para a preservação das identidades locais.
- **Capacitação Comunitária:** Serão oferecidos cursos para fortalecer cooperativas e associações locais, abordando temas como contabilidade e administração, em resposta às demandas das lideranças comunitárias.
- **Incentivo a Práticas Holísticas e Fitoterapia:** Serão criados grupos de formação em terapias holísticas e fitoterapia, alinhados às práticas integrativas do SUS, para ampliar o acesso a alternativas de saúde e bem-estar.
- **Desconstrução de Paradigmas Machistas e Patriarcais:** A universidade incentivará ações de extensão para discutir e combater paradigmas machistas, promovendo respeito à diversidade e igualdade de gênero e sexual.
- **Adesão a Programas Governamentais de Extensão:** A universidade participará de programas governamentais como o Programa de Apoio à Extensão Universitária (Proext), visando expandir e consolidar a prática extensionista com foco nas demandas locais.

4.4. Inovação

A inovação nas universidades desempenha um papel crucial no avanço do conhecimento e no desenvolvimento de novas tecnologias. Ela pode ser vista em diversas áreas, como a pesquisa científica, a educação, a colaboração com a indústria e o empreendedorismo. As universidades públicas são um ambiente propício para a inovação, devido sua infraestrutura, seus profissionais altamente qualificados e sua predisposição para o avanço do conhecimento e das tecnologias.

- **Desenvolvimento de objetos de aprendizagem e inovação tecnológica:** promover a criação e o crescimento de objetos de aprendizagem e inovação tecnológica, baseados em uma política bem estruturada de planejamento e investimento em pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I), espelhando a abordagem de formação abrangente delineada para os pós-graduandos.
- **Disseminação da cultura de inovação:** Disseminar uma cultura de inovação para não apenas se conectar mais com a comunidade acadêmica, mas também para melhorar a pesquisa inovadora e incentivar spin-offs acadêmicos e a criação de programas e/ou serviços de inovação e empreendedorismo na nova universidade
- **Cultura de gestão empreendedora:** Promover transversalmente a cultura de gestão empreendedora e aprimorar as habilidades essenciais conhecidas como soft skills. Essa promoção da cultura deve propiciar meios de enfrentar os desafios do mercado competitivo, estimulando as empresas juniores, coletivos de empreendedorismo social (em suas diversas interlocuções como mulheres, negros, povos originários, comunidade LGBTQIA+, moradores de programas habitacionais, comunidades ribeirinhas, etc.), departamentos esportivos (atleticas), dentre outras organizações estudantis que permitam esse amadurecimento, bem como parcerias com cooperativas bancárias e entidades do setor econômico e social;
- **Centro Regional de Inovação e Tecnologia (CRIT):** Incentivar a criação de um Centro Regional de Inovação e Tecnologia gerido pela nova universidade que se alinha com a oferta de uma formação sólida em ciência, tecnologia, empreendedorismo e inovação.
- **Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares em Governador Valadares (INTECOOP/GV):** Criar a INTECOOP/GV, a fim de promover a inclusão social e econômica de grupos marginalizados, ajudando-os a melhorar sua própria qualidade de vida por meio da inclusão produtiva.
- **Criação do Parque de Ciência e Tecnologia:** Desenvolver um Parque de Ciência e Tecnologia gerido pela nova universidade como uma extensão da oferta de uma educação abrangente focada na identificação e resolução de problemas inerentes à região do Vale do Rio Doce, que promovam a inovação, a ciência e o desenvolvimento regional, econômico e social.
- **Hospedagem de projetos diversos:** Hospedar diversos projetos relacionados ao ensino, pesquisa, extensão e inovação no Parque de Ciência e Tecnologia, se tornando um espaço de educação e troca de saberes, que fomenta habilidades de identificação e resolução de problemas de forma crítica, criativa e realista. Como exemplos de projetos a serem desenvolvidos, pode-se citar o Centro Regional de Inovação e Tecnologia, com Laboratórios de Inovação, o Núcleo de Produção e Tecnologia de Fitoterápicos integrado à

implantação da Farmácia Viva e as Unidades de Referência em Tecnologias Sociais de Base Ecológica;

- **Proteção do patrimônio genético e conhecimento tradicional associado à biodiversidade:** garantir a proteção do patrimônio genético e do conhecimento tradicional associado à biodiversidade, preservando os direitos de propriedade intelectual e de compartilhamento de benefícios advindos das atividades de bioprospecção e inovação tecnológica.
- **Adesão a programas governamentais:** adesão e/ou participação em programas governamentais vinculados à inovação, tais como, o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PIBITI).
- **Financiamento próprio de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (PIBITI):** financiar com recursos próprios bolsas adicionais ao PIBITI para apoiar o desenvolvimento de tecnologia e, principalmente, inovações de processos ou produtos através de suas metodologias e atividades práticas próprias.
- **Criação de uma política institucional que promova o empreendedorismo, a inovação e o desenvolvimento de tecnologias:** a nova universidade se comprometerá a elaborar uma política institucional que promova o empreendedorismo, a inovação e o desenvolvimento de tecnologias. Essa diversidade de iniciativas visa atender às necessidades e preferências dos estudantes e da comunidade acadêmica, promovendo um ambiente universitário dinâmico e inovador.

4.5. Acesso, permanência e inclusão

Uma universidade pública no território do Rio Doce deve ampliar as oportunidades de acesso de uma população historicamente excluída da educação de nível superior e enfrentar os desafios para garantir a permanência, a inclusão e o bem-estar dos estudantes durante toda a jornada acadêmica. Nesse sentido, são apresentadas diretrizes gerais para acesso, permanência e inclusão dos estudantes na nova universidade.

4.5.1. Democratização do acesso à universidade

- **Cotas para Diversos Grupos:** Criação de cotas sociais, raciais e regionais para povos indígenas, população negra, agricultores/as e camponeses/as, pessoas com deficiência, pessoas idosas, pessoas atingidas por rompimento de barragens, pessoas transexuais, travestis, transgêneros, povos ciganos e pessoas portadoras de Transtorno do Espectro Autista (TEA).
- **Processo Seletivo Seriado Descentralizado:** A criação de um Processo Seletivo Seriado, com etapas realizadas anualmente no ensino médio e provas aplicadas nas principais cidades do Leste de Minas Gerais, visando ampliar as oportunidades de acesso à universidade. Esta abordagem descentralizada fortalece os vínculos com as comunidades locais.
- **Ampliação de Projetos Transversais:** A institucionalização e expansão de projetos como o Cursinho Comunitário Camponês Popular e o Encontro de Saberes promoverão o acesso de grupos vulneráveis à Universidade.
- **Ações Afirmativas para Candidatas/os do Leste de Minas Gerais e da Bacia do Rio Doce:** A Universidade deve implementar ações afirmativas que bonifiquem as notas no

SISU para estudantes que concluíram o ensino médio em escolas dos territórios do Leste de Minas e da Bacia do Rio Doce. Esta medida visa reconhecer as particularidades regionais na avaliação do desempenho acadêmico e proporcionar oportunidades iguais a todos/as.

4.5.2. Permanência estudantil

- **Priorização de políticas de permanência mais abrangentes e efetivas:** o Programa de Bolsas e Auxílios da Assistência Estudantil deve buscar atender grupos mais abrangentes de estudantes em situação de vulnerabilidade e os valores dos benefícios devem ser adequados para garantir uma sobrevivência digna.
- **Sistema da Assistência Estudantil:** Criação de sistema de registro e gestão de informações relacionadas à assistência estudantil.
- **Materiais dispendiosos:** criação de programa de empréstimo e auxílio para a compra de materiais necessários em cursos como Odontologia e outros que exijam materiais dispendiosos.
- **Política de Apoio à Participação em Eventos Científicos:** A Universidade deve criar uma política para apoiar a participação de estudantes beneficiários da política de assistência estudantil em eventos científicos, como conferências, workshops, simpósios e outras oportunidades de aprendizado, com o objetivo de promover o engajamento dos/as estudantes com a comunidade científica, estimulando a troca de conhecimento e experiências.
- **Acompanhamento para a Permanência dos/as Estudantes:** Estruturar um sistema de acompanhamento contínuo para os/as estudantes, visando reduzir a evasão. Esse acompanhamento pode envolver orientação acadêmica, suporte psicológico, identificação precoce de dificuldades e intervenções personalizadas para garantir que os/as estudantes permaneçam na Universidade até a conclusão de seus cursos.
- **Desburocratização do Acesso às Políticas de Auxílio Estudantil:** a Universidade deve revisar procedimentos, eliminar barreiras burocráticas e garantir que os/as estudantes tenham acesso rápido e eficiente a benefícios como bolsas de auxílio-alimentação, de moradia e de transporte.
- **Acesso Gratuito ao Restaurante Universitário para Estudantes Cotistas:** A Universidade deve ampliar o acesso gratuito ao Restaurante Universitário para estudantes cotistas. Esta política contribui para a igualdade de oportunidades e ajuda a combater a insegurança alimentar entre os/as estudantes.
- **Priorização de Alimentos da Agricultura Familiar no Restaurante Universitário:** No Restaurante Universitário, é importante privilegiar a aquisição de alimentos provenientes da agricultura familiar local. A exemplo do PNAE (Programa Nacional de Alimentação Escolar) a política garante uma alimentação saudável, sustentável e apoia os/as produtores/as da região.
- **Criação de uma Fundação sem Fins Lucrativos: A nova universidade poderá** criar uma fundação dedicada à gestão da assistência estudantil, moradia universitária e restaurantes universitários, nos moldes da FUMP (Fundação Universitária Mendes Pimentel) na UFMG. Esta medida visa proporcionar suporte financeiro e estrutural aos/as

estudantes, promovendo a inclusão e condições adequadas para o desenvolvimento acadêmico.

- **Moradia Estudantil no futuro campus:** A nova universidade deverá debater, junto à comunidade acadêmica, a viabilidade de construção de moradia destinada a estudantes de graduação e de pós-graduação em situação de vulnerabilidade socioeconômica vindos de outros municípios.
- **Creche para Filhos/as de Estudantes e Trabalhadores/as:** construção de uma creche no campus para atender as necessidades dos/as estudantes e trabalhadores/as mães/pais, permitindo que eles/as conciliem estudo e responsabilidades familiares.
- **Áreas que promovam a coletividade no campus:** Construir áreas no campus que devem contemplar demandas e necessidades dos/as estudantes e trabalhadores/as, incluindo áreas de lazer, de cultura, de intercâmbio, de socialização, de convivência, de organização e de mobilização popular.
- **Passê Estudantil no Transporte Público Municipal:** A Universidade deve colaborar com as autoridades municipais para criar um passê estudantil que facilite o acesso dos/as estudantes ao transporte público. Esta medida visa reduzir os custos de deslocamento e promover a mobilidade dos/as estudantes.
- **Serviço de Apoio Psicológico e Pedagógico Amplo e Acessível:** É essencial oferecer um serviço de apoio e atendimento psicológico e pedagógico consolidado para os/as estudantes. Este suporte contribui para o bem-estar emocional e para o enfrentamento de desafios acadêmicos.
- **Assistência aos estudantes:** a universidade desenvolverá projetos e ações para assistir os estudantes. Dentre elas se indica a criação do programa de prevenção e combate aos assédios sofridos no meio acadêmico. Bem como, ampliar o programa de atendimento que visa preservar e resguardar a saúde mental dos discentes.

4.5.3. Acessibilidade e educação inclusiva

- **Acessibilidade nos Espaços Universitários:** A Universidade deve garantir que todos os prédios e espaços sejam acessíveis a pessoas com deficiência. A garantia da acessibilidade arquitetônica, além das outras, é fundamental para possibilitar a permanência do/a estudante na universidade.
- **Adesão a programas governamentais:** A universidade deve aderir a programas que visem a garantia da acessibilidade, como, por exemplo, o Programa de Acessibilidade na Educação Superior (Programa Incluir).
- **Inclusão de Pessoas com Deficiência:** Deverá ser criada uma normativa acadêmica institucional específica para a garantia dos direitos das pessoas com deficiência.
- **Capacitação Pedagógica para Docentes:** a universidade deve promover a formação de professores/as no que se refere à educação inclusiva e sobre práticas pedagógicas que considerem as necessidades de pessoas com deficiência ou algum tipo de transtorno que exija um cuidado acadêmico especial, garantindo um ambiente de aprendizado acessível, seguro e acolhedor.
- **Acompanhamento permanente.** Deverá haver um monitoramento periódico dos principais problemas enfrentados por estudantes com deficiência para levantamento de

necessidades e implementações de melhorias que busquem eliminar barreiras e promovam a inclusão.

4.6. Internacionalização da Universidade

A internacionalização nas universidades é um processo estratégico que visa ampliar a presença e a influência das instituições de ensino superior no cenário global. Esse fenômeno envolve a integração de perspectivas e práticas internacionais em diversos aspectos da vida universitária, desde o currículo e a pesquisa até as parcerias e a mobilidade acadêmica.

A internacionalização pode ter impactos econômicos positivos, como a atração de estudantes internacionais e o fortalecimento da reputação da universidade, além de contribuir para a formação de profissionais mais preparados para um mercado globalizado. A seguir, apresenta-se as diretrizes para a área de Internacionalização da nova universidade

- **Mobilidade Acadêmica:** Facilitar a mobilidade de estudantes e professores é um aspecto central da internacionalização. Programas de intercâmbio, estágios no exterior e cursos conjuntos permitem que os alunos e acadêmicos ganhem experiência internacional, ampliem suas redes e adquiram novas perspectivas.
- **Parcerias Internacionais:** Estabelecer colaborações com instituições estrangeiras pode enriquecer o ensino e a pesquisa. Essas parcerias podem envolver acordos de intercâmbio, projetos de pesquisa conjuntos, e programas de duplo diploma, entre outros.
- **Currículo Global:** A internacionalização pode influenciar o currículo das universidades, integrando perspectivas globais e estudos comparativos. Isso pode incluir a oferta de disciplinas sobre temas internacionais, a inclusão de literatura e estudos de outras culturas e o desenvolvimento de competências interculturais.
- **Pesquisa Internacional:** A colaboração em pesquisa com acadêmicos e instituições de outros países pode gerar resultados mais inovadores e abrangentes. Projetos internacionais também podem abrir acesso a novas fontes de financiamento e recursos.
- **Diversidade e Inclusão:** A internacionalização contribui para a criação de ambientes acadêmicos mais diversos e inclusivos. Isso pode levar a uma maior compreensão e apreciação de diferentes culturas e perspectivas, enriquecendo a experiência educacional de todos os envolvidos.
- **Desenvolvimento Institucional:** Para uma universidade se tornar verdadeiramente internacional, é preciso que haja um compromisso institucional com a internacionalização. Isso inclui a criação de políticas de apoio, a capacitação de pessoal e a alocação de recursos para iniciativas internacionais.
- **Superar Desafios:** A internacionalização pode apresentar desafios, como barreiras linguísticas, diferenças culturais e questões de financiamento. Por isso a nova universidade deve estar atenta para garantir que a internacionalização não apenas beneficie os estudantes que já entram preparados para a internacionalização, mas também ofereça oportunidades equitativas para todos os estudantes.

Em síntese, a internacionalização é uma tendência crescente nas universidades que visa preparar estudantes e acadêmicos para um mundo cada vez mais globalizado, ao mesmo

tempo em que promove a troca de conhecimento e experiências entre diferentes culturas e países.

Em apreciação

5. CULTURA

Na busca por estabelecer um ambiente culturalmente rico e inclusivo, a nova Universidade na Bacia do Rio Doce se depara com a necessidade de definir diretrizes de trabalho no campo artístico-cultural. Considerando a diversidade cultural e de identidades presentes na região, as diretrizes a seguir foram delineadas:

- **Valorização da Diversidade Cultural:** A diversidade cultural é um dos pilares fundamentais a serem reconhecidos e promovidos pela nova universidade. Além de valorizar as expressões culturais tradicionais, é crucial também abraçar as manifestações contemporâneas e emergentes que refletem as múltiplas identidades e histórias das comunidades locais.
- **Inclusão e Representatividade:** Priorizar a inclusão e a representatividade é essencial para garantir que todas as comunidades e grupos étnicos, raciais, religiosos, de gênero e socioeconômicos presentes na região se sintam parte integrante da vida cultural da universidade. É imperativo que as atividades artísticas e culturais promovidas reflitam essa diversidade e promovam igualdade de oportunidades para todos.
- **Fomento à Produção Cultural Local:** A universidade deve atuar como um catalisador para o desenvolvimento e promoção da produção cultural local. Apoiar artistas locais, grupos culturais e iniciativas comunitárias é essencial para enriquecer a cena cultural da região, criando espaços e oportunidades para a exposição, apresentação e circulação de obras de arte e expressões culturais.
- **Integração com a Comunidade:** A integração da universidade com a comunidade local é uma prioridade, estabelecendo parcerias e colaborações com instituições culturais, grupos comunitários, escolas e outros atores relevantes. Projetos culturais colaborativos, eventos públicos e programas de extensão são formas de envolver ativamente a participação da comunidade na vida cultural da universidade.
- **Educação e Formação Cultural:** Oferecer programas de ensino e formação cultural é essencial para capacitar os estudantes a compreender, apreciar e participar ativamente das práticas artísticas e culturais locais e globais. Cursos, oficinas, residências artísticas e outras atividades educativas promovem a criatividade, reflexão crítica e diálogo intercultural, contribuindo para o enriquecimento da vida acadêmica e cultural na universidade.

Ao seguir essas diretrizes, a nova universidade na Bacia do Rio Doce estará não apenas promovendo a diversidade cultural, mas também fortalecendo a identidade regional e enriquecendo a vida cultural e artística de toda a comunidade acadêmica e local.

5.1. Acesso à Cultura na Comunidade Acadêmica

A Universidade deve reconhecer a importância de proporcionar à sua comunidade acadêmica acesso a uma ampla gama de atividades artístico-culturais, visando enriquecer sua experiência educacional e promover o desenvolvimento pessoal. Para alcançar esse objetivo, é necessário adotar uma abordagem inclusiva e abrangente, implementando as seguintes estratégias:

- **Integração Curricular:** A integração de componentes artístico-culturais nos currículos de diferentes disciplinas e cursos é essencial para permitir que os estudantes explorem e se engajem em expressões criativas durante seus estudos acadêmicos.
- **Criação de Espaços Culturais:** A Universidade deve estabelecer espaços dedicados à prática artística e cultural, como estúdios de arte, salas de ensaio, galerias e teatros, garantindo que estejam acessíveis aos membros da comunidade acadêmica para produção e apresentação de trabalhos.
- **Programação Cultural Regular:** Uma programação regular de eventos culturais, como exposições de arte, performances teatrais, concertos musicais, sessões de cinema e palestras sobre temas culturais, deve ser organizada, aberta à participação de estudantes e profissionais que atuam na instituição.
- **Oficinas e Workshops:** Oficinas e workshops em diversas áreas artísticas, ministradas por artistas e profissionais qualificados, devem ser oferecidos para promover a formação e o desenvolvimento de habilidades artísticas entre os membros da comunidade acadêmica.
- **Parcerias Externas:** Estabelecer parcerias com instituições culturais locais, artistas da comunidade e grupos culturais externos enriquece a oferta de atividades artístico-culturais na universidade e promove a troca de conhecimentos e experiências.
- **Incentivo à Participação:** Incentivar ativamente a participação da comunidade acadêmica em atividades artístico-culturais, por meio de programas de bolsas, concursos, projetos colaborativos e oportunidades de voluntariado em eventos culturais.
- **Divulgação e Promoção:** Campanhas de divulgação e promoção das atividades artístico-culturais oferecidas pela universidade devem ser realizadas utilizando diversos canais de comunicação, como redes sociais, boletins informativos, cartazes e eventos de lançamento.
- **Mapeamento, Avaliação e Feedback:** Atuar com mapeamento de interesse e aptidões no campo artístico-cultural dentro do campus; realizar avaliação constante dos trabalhos realizados e dar feedback regular à comunidade acadêmica sobre as atividades oferecidas, avaliando sua relevância, qualidade e impacto, e utilizando essas informações para aprimorar e diversificar a programação cultural.

Ao implementar essas estratégias, a Universidade cria um ambiente vibrante e enriquecedor, onde a formação, produção e fruição de atividades artístico-culturais são acessíveis e valorizadas por todos os membros da comunidade acadêmica.

5.2. Desenvolvimento Artístico-Cultural Regional

A Universidade busca desempenhar um papel significativo no desenvolvimento artístico-cultural da região, reconhecendo a importância de considerar todas as dinâmicas relacionadas ao setor cultural. Para alcançar esse objetivo, são necessárias estratégias abrangentes e colaborativas:

- **Promoção da Colaboração e Parcerias:** Estabelecer parcerias colaborativas com artistas locais, grupos culturais, instituições culturais e órgãos governamentais é essencial. Essas parcerias fortalecem a cena artístico-cultural regional, promovendo o intercâmbio de conhecimentos e experiências.

- **Criação de Programas de Residência Artística:** Desenvolver programas de residência artística que possam trazer artistas de diferentes áreas para interagir com a comunidade acadêmica e local. Essa interação promove a criatividade, compartilhando conhecimentos e colaborando em projetos inovadores.
- **Realização de Projetos de Extensão Cultural:** Promover projetos de extensão cultural que envolvam a participação ativa da comunidade acadêmica em atividades artísticas e culturais. Esses projetos fortalecem os laços entre a universidade e a comunidade local, ampliando o acesso à cultura.
- **Oferta de Cursos e Workshops Abertos à Comunidade:** Oferecer cursos, workshops e palestras abertos à comunidade, abordando temas relevantes para o desenvolvimento artístico-cultural da região. Essas atividades educativas incentivam o aprendizado e a participação da comunidade.
- **Fomento à Produção e Circulação de Arte:** Apoiar a produção e circulação de obras de arte e manifestações culturais locais, oferecendo espaços de exposição e divulgação dentro do campus universitário. Essa iniciativa promove a valorização da cultura local.
- **Desenvolvimento de Programas de Incentivo e Financiamento:** Criar programas de incentivo e financiamento para projetos artístico-culturais desenvolvidos pela comunidade acadêmica e pela comunidade em geral. Esses programas estimulam a criação e realização de iniciativas criativas.
- **Realização de Eventos Culturais e Festivais:** Organizar eventos culturais, festivais e mostras artísticas que celebrem a diversidade cultural da região. Esses eventos promovem o intercâmbio entre diferentes expressões artísticas e públicos, enriquecendo a vida cultural local.
- **Pesquisa e Documentação Cultural:** Incentivar a realização de pesquisas e a documentação do patrimônio cultural da região. Isso preserva e difunde as tradições locais, contribuindo para o enriquecimento do conhecimento cultural.

Ao adotar essas estratégias, a Universidade se torna um agente ativo no desenvolvimento artístico-cultural regional, contribuindo para o enriquecimento da vida cultural local e promovendo o diálogo e a inclusão por meio das artes.

5.3. Carência de Equipamentos Culturais na Região

Diante da carência de equipamentos culturais em Governador Valadares e região, a universidade pode adotar diversas estratégias para suprir essa necessidade e contribuir para o desenvolvimento cultural local. Algumas abordagens incluem:

- **Investimento em Infraestrutura Cultural:** Buscar recursos e parcerias para a construção e manutenção de equipamentos culturais, como anfiteatros, auditórios, espaços de exposição e salas de ensaio, disponíveis para uso pela comunidade acadêmica e geral.
- **Adaptação de Espaços Existentes:** Aproveitar os espaços já disponíveis na universidade, como salas de aula, bibliotecas e áreas ao ar livre, para realizar atividades culturais, adaptando-os conforme necessário.
- **Parcerias e Uso Compartilhado:** Estabelecer parcerias com instituições locais para utilizar seus espaços como locais alternativos para apresentações culturais e eventos artísticos.

- **Desenvolvimento de Espaços Móveis:** Investir em equipamentos culturais móveis, como palcos desmontáveis e sistemas de projeção itinerantes, para serem montados em diferentes locais conforme necessário.
- **Estímulo à Criação de Novos Espaços:** Incentivar a iniciativa pública e privada a criar novos espaços culturais na cidade, oferecendo incentivos e apoio logístico.
- **Utilização de Tecnologia Digital:** Explorar tecnologias digitais, como transmissões ao vivo e realidade virtual, para criar experiências culturais acessíveis e interativas.
- **Promoção da Conscientização e Mobilização:** Sensibilizar a população e as autoridades locais sobre a importância de investir em infraestrutura cultural, destacando os benefícios sociais e econômicos que esses espaços podem trazer.

Ao adotar essas medidas, a universidade pode desempenhar um papel ativo na mitigação da carência de equipamentos culturais na região, promovendo o acesso à cultura e contribuindo para o desenvolvimento humano e social local.

5.4. Valorização da Área Cultural: Investindo em Profissionais Especializados

Nesta seção, abordamos a importância da valorização da área cultural na universidade federal a ser criada, a partir da emancipação, através da contratação de profissionais e mão de obra especializada. Reconhecemos que, para alcançar nossos objetivos culturais, é essencial contar com uma equipe capacitada e dedicada.

- **Criação da Pró-reitoria de Extensão e Cultura da nova universidade:** Ao identificar a Cultura como uma área extremamente importante para toda a sociedade é fundamental na formação universitária, tendo cada vez mais relevância nos instrumentos de avaliações do Ministério da Educação (MEC), faz-se necessário a criação de um órgão que seja capaz de gerir todos os processos inerentes a ela. Reconhecendo o empenho das demais universidades públicas do país ao longo dos últimos anos, de institucionalizar o compromisso com ações no campo artístico-cultural, dentro e fora de seus muros, criando suas pró-reitorias - como é o caso da UFMG em 2023 - já na estruturação da nova universidade devemos propor a instituição dessa pró-reitoria.
- **Perfil de Trabalho Específico:** Ao planejar a execução das atividades culturais, não basta apenas abrir concursos; é crucial especificar claramente o perfil de trabalho necessário. Isso garante que as atividades sejam conduzidas com excelência e dedicação, atendendo às demandas e expectativas da comunidade acadêmica e da região da Bacia do Rio Doce.
- **Parcerias com Equipes Terceirizadas:** Reconhecemos a importância de estabelecer parcerias com equipes terceirizadas que possuam os perfis específicos exigidos pela área cultural. Muitos profissionais especializados podem não estar inseridos em nosso quadro de servidores, e essa colaboração se torna ainda mais crucial em instituições como a nossa, onde os cursos não estão diretamente ligados à Cultura.
- **Compromisso com a Excelência:** Nosso compromisso é garantir que a nova universidade conte com uma equipe culturalmente diversificada e capacitada, capaz de promover atividades artísticas e culturais de alta qualidade. Valorizamos o investimento em profissionais especializados como parte fundamental de nosso compromisso com a excelência e a promoção da cultura em nossa comunidade acadêmica e na região.

A criação de uma universidade na Bacia do Rio Doce, com um foco no desenvolvimento artístico-cultural, representa uma oportunidade única para promover a diversidade cultural, a inclusão, e o fortalecimento da identidade regional. Ao implementar diretrizes que valorizam a produção local, fomentam parcerias e promovem o acesso à cultura tanto na comunidade acadêmica quanto na sociedade em geral, a universidade se posiciona como um agente transformador. Assim, a universidade não apenas enriquece a vida cultural da região, mas também contribui para a formação de uma sociedade mais inclusiva, consciente e conectada com suas raízes culturais.

Em apreciação

6. COMUNICAÇÃO E IMAGEM INSTITUCIONAL

A comunicação e imagem institucional desempenham um papel fundamental na projeção e no fortalecimento da identidade de uma universidade. Neste contexto, a construção de uma visão abrangente, estratégias eficazes de comunicação interna e externa, o estabelecimento de canais de diálogo com a comunidade, a presença digital e o engajamento de potenciais estudantes são aspectos-chave para promover a excelência acadêmica, a responsabilidade social e o desenvolvimento regional.

6.1. Canais de Comunicação Interna e Externa

Manter alunos, professores, servidores, colaboradores e a comunidade informados sobre eventos e iniciativas da universidade requer uma abordagem multifacetada, utilizando uma variedade de canais de comunicação interna e externa.

- **Comunicação Interna:** Internamente, é crucial estabelecer canais eficazes de comunicação, tais como a intranet, e-mails institucionais, murais informativos, newsletters internas e reuniões. A intranet, por exemplo, oferece um espaço centralizado para compartilhar informações, documentos e atualizações importantes para todos os membros da comunidade universitária. Além disso, o uso de e-mails institucionais e murais físicos nas dependências da universidade pode garantir que informações relevantes cheguem a todos os públicos internos de forma rápida e eficiente.
- **Comunicação Externa:** Externamente, a universidade deve explorar uma variedade de canais para alcançar a comunidade em geral. Isso inclui o site institucional, que serve como uma plataforma central para divulgar eventos, programas e notícias relevantes. Além disso, as redes sociais desempenham um papel fundamental na disseminação de informações e no engajamento com o público externo. A presença ativa em plataformas permite que a universidade alcance um público mais amplo e diversificado. Parcerias com instituições locais, eventos abertos ao público e até mesmo a mídia tradicional, como jornais, rádios e televisão, também são canais eficazes para divulgar informações e promover o diálogo com a comunidade.
- **Inovação e Exploração de Novas Mídias:** Além dos canais tradicionais, é importante explorar novas formas de comunicação e interação. Isso pode incluir a criação de um canal de televisão e ou canais em mídias audiovisuais e redes sociais, dedicado aos projetos e iniciativas da universidade. A utilização de podcasts, programas de entrevistas e outras formas de mídia digital também podem aumentar a interatividade e o engajamento com a comunidade. A pesquisa sobre os meios mais eficazes para alcançar a comunidade interna, como mencionado, é essencial para garantir que a universidade adote uma abordagem abrangente e inclusiva em sua comunicação.

Essa variedade de canais de comunicação interna e externa permite que a universidade mantenha seus diversos públicos informados e engajados, fortalecendo assim sua conexão com a comunidade e seu impacto na sociedade.

6.2. Comunicação Eficaz e Inclusiva com a Comunidade

Para estabelecer uma comunicação eficaz e inclusiva entre a universidade e a comunidade, é essencial adotar uma abordagem proativa que promova o diálogo e a participação ativa de todos os envolvidos. Diversas estratégias podem ser implementadas para alcançar esse objetivo:

- **Manter Canais Abertos de Diálogo:** A criação e manutenção de canais abertos de comunicação são fundamentais para facilitar o diálogo contínuo entre a universidade e a comunidade. Isso pode incluir fóruns online, encontros presenciais, grupos de discussão e até mesmo canais de comunicação direta, como e-mails institucionais e linhas telefônicas dedicadas. Registra-se a relevância de dialogar com os diversos segmentos sociais, pela promoção de eventos, conferências, ciclos de debates, encontros, sobre temas contemporâneos, bem como, maior presença da Universidade nos territórios do Vale do Rio Doce e na Bacia do Rio Doce.
- **Utilizar Linguagem Acessível:** Para garantir que a comunicação seja compreensível e acessível a todos os membros da comunidade, é importante utilizar uma linguagem clara e simples. Evitar jargões técnicos e usar uma linguagem inclusiva ajuda a garantir que a mensagem seja entendida por todos os públicos, independentemente do nível de conhecimento ou formação.
- **Participação em Eventos Comunitários:** Participar ativamente de eventos comunitários é uma maneira eficaz de se envolver com a comunidade local e entender suas necessidades e preocupações. Isso pode incluir feiras, festivais, workshops e outras atividades que proporcionem oportunidades de interação e troca de ideias. Garantir que essa presença tenha visibilidade com estrutura que identifique visualmente a universidade, como tendas personalizadas e demais materiais.
- **Divulgação permanente da universidade junto às comunidades atendidas pelos projetos de extensão, pesquisa e inovação:** A comunidade deve ser esclarecida sobre o papel da universidade e suas ações.
- **Envolver a Comunidade em Processos Estratégicos:** A comunidade deve ser ativamente envolvida nos processos estratégicos da universidade, desde a definição de metas e objetivos até a implementação de políticas e programas. Isso pode ser feito por meio de consultas públicas, grupos de trabalho colaborativos e outras formas de participação que garantam que a voz da comunidade seja ouvida e considerada nas decisões institucionais.
- **Utilização de Elementos Visuais e Vídeos:** Além da comunicação verbal, a utilização de elementos visuais, como gráficos e vídeos curtos, pode aumentar o interesse e o engajamento da comunidade nos debates estratégicos. Esses recursos podem ajudar a transmitir informações de forma mais acessível e atrativa, contribuindo para uma comunicação mais eficaz e inclusiva.
- **Parcerias com Meios de Comunicação locais, como jornais, rádios, portais online de notícias e TVs:** objetivando assim amplificar a mensagem da universidade e alcançar um público mais amplo e diversificado. Esses meios de comunicação também podem servir como canais para estimular a participação da comunidade nos processos estratégicos, fornecendo feedbacks valiosos e promovendo um maior envolvimento.

Ao adotar uma abordagem inclusiva e participativa, a universidade pode fortalecer seus laços com a comunidade, promover o engajamento social e garantir que suas decisões e políticas reflitam verdadeiramente as necessidades e interesses de todos os envolvidos.

6.3. Presença Digital

Para fortalecer sua presença online e maximizar o impacto nas mídias sociais e outras plataformas online, a universidade pode adotar várias estratégias eficazes:

- **Manter Identidade Visual Consistente:** Uma identidade visual coesa e reconhecível é essencial para transmitir uma imagem profissional e confiável. Isso inclui o uso consistente de cores, logotipos e estilos visuais em todas as plataformas online da universidade.
- **Escolher Plataformas Relevantes:** É importante identificar as plataformas de mídia social mais relevantes para o público-alvo da universidade e concentrar esforços nelas. Isso pode incluir plataformas populares entre outras.
- **Compartilhar Conteúdo de Qualidade Regularmente:** A universidade deve compartilhar regularmente conteúdo relevante e de alta qualidade em suas plataformas online. Isso pode incluir notícias, eventos, artigos, vídeos, infográficos e outros tipos de conteúdo que informem, eduquem e engajem o público.
- **Interagir com os Seguidores:** É importante interagir de forma ativa e autêntica com os seguidores nas mídias sociais. Isso pode incluir responder a comentários, mensagens diretas e mencionar os seguidores em postagens relevantes, demonstrando assim um compromisso com o engajamento e a comunicação bidirecional.
- **Buscar Parcerias:** A universidade pode buscar parcerias estratégicas com outras instituições, organizações e influenciadores nas mídias sociais para ampliar o alcance de suas mensagens e aumentar o engajamento com o público.
- **Monitorar e Responder às Conversas:** É fundamental monitorar as conversas e menções relacionadas à universidade nas mídias sociais e outras plataformas online. Isso permite identificar oportunidades de engajamento, responder a dúvidas e preocupações do público e gerenciar crises de forma eficaz.
- **Analisar Dados e Ajustar a Estratégia:** A análise regular de dados é essencial para avaliar o desempenho das estratégias de mídia social e outras plataformas online. Com base nessas análises, a universidade pode ajustar sua abordagem, identificar áreas de melhoria e otimizar seus esforços para alcançar os objetivos estabelecidos.

Além disso, é importante explorar novas tendências e abordagens inovadoras para manter a relevância e atrair a atenção do público-alvo. Isso pode incluir a criação de espaços participativos online, adaptação às tendências de retenção de atenção e uma abordagem dupla na comunicação online, combinando uma conexão mais flexível e informal com uma presença formal e informativa no site da universidade. Essas estratégias combinadas ajudarão a fortalecer a presença digital da universidade e a alcançar com eficácia seu público-alvo online.

6.4. Estratégias para Melhorar a Comunicação com Potenciais Estudantes

Melhorar a comunicação com potenciais estudantes é crucial para atrair e engajar a próxima geração de líderes e profissionais. Para isso, a universidade pode adotar uma série de estratégias eficazes:

- **Desenvolver Material Informativo Atrativo:** Isso envolve a criação de brochuras, folhetos, vídeos ou outros materiais que apresentem de forma atraente os programas acadêmicos, instalações, oportunidades de pesquisa, atividades extracurriculares e recursos disponíveis na universidade. Esses materiais devem ser visualmente atraentes e conter informações claras e relevantes para os potenciais estudantes.
- **Realizar Eventos de Orientação:** Esses eventos oferecem aos potenciais estudantes a oportunidade de visitar o campus, participar de palestras informativas, conhecer professores e alunos atuais, explorar as instalações e obter respostas para suas dúvidas sobre a vida universitária. Eles ajudam a criar uma conexão pessoal entre os estudantes e a instituição.
- **Utilizar as Mídias Sociais e Webinars:** As mídias sociais são uma ferramenta poderosa para alcançar os potenciais estudantes, permitindo que a universidade compartilhe conteúdo relevante, interaja com os seguidores e promova eventos. Webinars podem ser usados para oferecer informações detalhadas sobre programas acadêmicos, oportunidades de carreira e aspectos da vida estudantil, tudo de forma acessível e conveniente.
- **Divulgar Programas de Bolsas e Financiamento:** É importante que os potenciais estudantes conheçam as opções de assistência financeira disponíveis na universidade, incluindo bolsas de estudo, financiamento estudantil e oportunidades de trabalho no campus. Isso pode ser feito por meio de campanhas de conscientização, materiais informativos e sessões de orientação financeira.
- **Investir em Marketing Digital:** O marketing digital envolve o uso de anúncios pagos, conteúdo patrocinado e estratégias de SEO (Search Engine Optimization) para aumentar a visibilidade da universidade online. Isso inclui a segmentação de públicos-alvo específicos e a criação de campanhas direcionadas para atrair potenciais estudantes interessados nos programas oferecidos pela instituição.
- **Envolvimento de Alunos e Ex-alunos como Embaixadores:** Alunos e ex-alunos podem desempenhar um papel fundamental na atração de potenciais estudantes, compartilhando suas experiências positivas e demonstrando o valor da educação oferecida pela universidade. Eles podem participar de eventos de recrutamento, escrever depoimentos ou até mesmo se envolver em programas de orientação para os futuros estudantes.
- **Criar um Ambiente Acolhedor e de Suporte:** Além de atrair potenciais estudantes, é importante garantir que eles se sintam apoiados e bem-vindos durante sua jornada acadêmica. Isso inclui a ampla divulgação da política de assistência estudantil, de forma a orientar sobre suporte financeiro, assistência com moradia, serviços de saúde mental, programas de orientação e atividades de integração para facilitar a transição para a vida universitária.
- **Promover Visitas e Atividades de Extensão nas Escolas:** Estabelecer parcerias com escolas de ensino médio e promover visitas guiadas ao campus ou atividades de extensão pode ajudar os potenciais estudantes a conhecer melhor a universidade e suas opções de

educação superior. Essas experiências práticas podem inspirar os alunos a considerarem a universidade como uma opção educacional viável.

- **Estabelecer Parcerias com Gestores de educação:** Trabalhar em colaboração com lideranças e profissionais de educação pode ajudar a universidade a promover suas oportunidades educacionais em toda a região, garantindo que os potenciais estudantes tenham acesso a informações sobre programas acadêmicos, eventos de recrutamento e assistência financeira disponível.
- **Compartilhar Conquistas e Oportunidades da Universidade:** Divulgar regularmente as conquistas da universidade, como pesquisas inovadoras, projetos de extensão e inovação e parcerias, pode destacar o valor e a excelência da instituição. Isso inclui destacar histórias de sucesso de ex-alunos e demonstrar como a universidade pode contribuir para o sucesso profissional e pessoal dos potenciais estudantes.

Em apreciação

7. INFRAESTRUTURA E SUSTENTABILIDADE

Nesta seção, são apresentadas as diretrizes para a infraestrutura e sustentabilidade da nova universidade. A integração desses temas se dá pela sua estreita relação. Embora desafiador, é perfeitamente possível e economicamente viável incorporar práticas sustentáveis no desenvolvimento da infraestrutura da nova universidade.

7.1. Sustentabilidade

Desenvolver políticas e diretrizes relacionadas à sustentabilidade para uma universidade pública é crucial para promover práticas ambientalmente responsáveis, educar a comunidade acadêmica sobre questões ambientais e contribuir para um futuro mais sustentável. Abaixo estão algumas sugestões de políticas e diretrizes que a nova universidade pode adotar:

Política de Redução de Emissões de Carbono

- Compromisso de reduzir as emissões de gases de efeito estufa da universidade e trabalhar para alcançar a neutralidade de carbono em um prazo definido.
- Promoção de práticas de transporte sustentável, como incentivos para o uso de bicicletas, transporte público e veículos elétricos.

Política de Conservação de Energia

- Estabelecimento de metas para redução do consumo de energia em edifícios universitários através de práticas de eficiência energética.
- Incentivo à adoção de fontes de energia renovável nos campi, como painéis solares e turbinas eólicas.

Política de Gestão de Resíduos

- Implementação de programas de reciclagem abrangentes em todo o campus, incluindo educação sobre separação adequada de resíduos.
- Minimização de resíduos através de iniciativas como a redução do uso de materiais descartáveis e o incentivo à reutilização.
- A universidade deve implementar um programa de reciclagem permanente, abrangendo materiais como papel, plástico, metal, vidro e eletrônicos.
- Deve-se garantir que haja recipientes de reciclagem claramente identificados e convenientemente localizados em todo o campus, incluindo salas de aula, escritórios, dormitórios, áreas comuns e espaços ao ar livre.
- É importante educar e conscientizar os membros da comunidade universitária sobre a importância da reciclagem e da separação adequada de resíduos.
- A universidade pode realizar campanhas de conscientização, workshops e eventos para informar os estudantes, professores e funcionários sobre as práticas de reciclagem e os benefícios ambientais associados.
- A política de gestão de resíduos deve incluir medidas para reduzir a quantidade de resíduos gerados. Isso pode ser feito através da promoção de práticas de redução de

papel, como o uso de documentos eletrônicos, a impressão frente e verso e o uso de papel reciclado.

- A universidade também pode incentivar a redução de resíduos através da conscientização sobre o consumo consciente e a reutilização de produtos e materiais.
- Deve-se garantir que os resíduos perigosos, como produtos químicos, baterias, lâmpadas fluorescentes e equipamentos eletrônicos, sejam descartados de maneira segura e de acordo com as regulamentações ambientais.
- A universidade pode estabelecer procedimentos para a coleta e o descarte adequado desses materiais, incluindo pontos de coleta específicos e treinamento para funcionários que lidam com esses resíduos.
- A universidade poderá oferecer pontos de coleta de resíduos de pequeno vulto como buchas, óleo de cozinha, pilhas e baterias, lâmpadas, eletrônicos e similares para toda comunidade.
- A política de gestão de resíduos deve incluir mecanismos para monitorar e avaliar a eficácia das práticas de gestão de resíduos da universidade. Isso pode incluir a realização de auditorias periódicas, o acompanhamento da quantidade de resíduos reciclados e a análise do progresso em direção a metas específicas de redução de resíduos.
- A universidade pode colaborar com autoridades locais, empresas de reciclagem e outras instituições para melhorar as práticas de gestão de resíduos e encontrar soluções inovadoras para lidar com resíduos específicos.
- Parcerias externas podem facilitar o acesso a recursos e infraestrutura necessários para a implementação eficaz da política de gestão de resíduos.

Política de Conservação da Água

- Adoção de medidas para reduzir o consumo de água, como a instalação de dispositivos economizadores em torneiras e a promoção de paisagismo sustentável.
- Monitoramento regular do uso da água e implementação de medidas de conservação baseadas nos resultados.

Política de Compras Sustentáveis

- Priorização da compra de produtos e materiais sustentáveis e certificados, como papel reciclado, produtos de limpeza e equipamentos eletrônicos de baixo consumo energético.
- Avaliação dos fornecedores com base em critérios ambientais e éticos.

Política de Educação e Sensibilização Ambiental

- Integração de questões ambientais e sustentáveis em todos os currículos acadêmicos, promovendo a conscientização e a compreensão dos desafios ambientais.
- Organização de eventos, workshops e campanhas educativas sobre sustentabilidade para envolver a comunidade acadêmica e incentivar a adoção de práticas sustentáveis.
- Organização de campanhas que visam o consumo consciente e redução do desperdício de água e energia elétrica.

Política de Construção Sustentável

- Adotar a abordagem da construção sustentável, que considera todo o ciclo de vida de um edifício, desde o projeto até a demolição ou reutilização. Durante cada fase desse ciclo,

devem ser adotadas práticas que visam reduzir o impacto ambiental, promover eficiência energética, conservar recursos naturais e criar ambientes saudáveis para os ocupantes.

- Incentivar a adoção da certificação de construções verdes, como LEED (Liderança em Energia e Design Ambiental), para garantir a eficiência energética e a minimização do impacto ambiental.

Política de Biodiversidade e Conservação Ambiental:

- Preservação e restauração de áreas verdes nos campi para promover a biodiversidade e oferecer espaços de recreação sustentáveis.
- Evitar o uso de agrotóxicos e promover práticas agrícolas sustentáveis em terrenos universitários.

Política de Mobilidade Sustentável:

- Promoção de alternativas de transporte sustentável, como incentivos para o uso de caronas, compartilhamento de veículos e criação de rotas seguras para pedestres e ciclistas.
- Desenvolvimento de infraestrutura de transporte multimodal nos campi, incluindo estações de carregamento para veículos elétricos e estacionamentos para bicicletas.

Política de Alimentação Sustentável:

- Priorização da compra de alimentos orgânicos, locais e sazonais para os refeitórios universitários, promovendo práticas agrícolas sustentáveis e reduzindo a pegada de carbono associada à produção e ao transporte de alimentos.
- Implementação de programas de educação alimentar e nutricional que incentivem escolhas alimentares sustentáveis e conscientes entre os membros da comunidade universitária.

Política de Engajamento com a Comunidade:

- Estabelecimento de parcerias com organizações locais e regionais para abordar questões ambientais e sociais em conjunto, promovendo o engajamento da comunidade universitária em projetos de sustentabilidade da região.
- Realização de eventos e iniciativas de divulgação abertos ao público para compartilhar conhecimentos e melhores práticas em sustentabilidade e inspirar ações positivas na comunidade em geral.

Política de Investimento Responsável:

- Incorporação de critérios ambientais, sociais e de governança (ESG) na tomada de decisões de investimento da universidade, buscando oportunidades de investimento que promovam o desenvolvimento sustentável e evitem atividades prejudiciais ao meio ambiente e à sociedade.
- Transparência na divulgação das práticas de investimento e comprometimento com a divulgação de relatórios regulares sobre o desempenho ESG dos investimentos da universidade.

Ao implementar essas políticas e diretrizes, a nova universidade pode demonstrar liderança em sustentabilidade, inspirar ações positivas em sua comunidade acadêmica e

contribuir significativamente para a mitigação das mudanças climáticas e a conservação do meio ambiente.

7.2. Estrutura Física

Estruturas físicas adequadas proporcionam um ambiente seguro, confortável e funcional para toda a comunidade acadêmica. Para garantir a qualidade e a eficiência das instalações, é fundamental estabelecer diretrizes que abrangem diversos aspectos, desde o planejamento e a construção até a operação e a manutenção.

7.2.1. Diretrizes Gerais

- **Atender às necessidades institucionais:** O planejamento das estruturas físicas devem considerar as necessidades da comunidade acadêmica, incluindo salas de aula, laboratórios, bibliotecas, áreas de pesquisa, espaços administrativos e áreas de convivência.
- **Acessibilidade universal:** As estruturas devem ser acessíveis a todos os usuários, incluindo pessoas com deficiência, seguindo as normas técnicas e legais de acessibilidade.
- **Sustentabilidade:** o projeto das edificações deve incorporar princípios de sustentabilidade, como eficiência energética, uso de materiais reciclados e sistemas de captação de água da chuva.
- **Segurança:** as edificações devem atender às normas de segurança contra incêndio, inundações e outros riscos, garantindo a proteção dos usuários e do patrimônio público.
- **Manutenção facilitada:** o projeto das edificações deve considerar a facilidade de manutenção, com acesso facilitado aos componentes e sistemas para inspeções, reparos e substituições.
- **Contratação de empresas qualificadas:** contratar empresas de construção e reforma com experiência e qualificação comprovada, assegurando a qualidade dos serviços e o cumprimento das normas técnicas.
- **Fiscalização rigorosa:** realizar fiscalização rigorosa das obras de construção e reforma para garantir o cumprimento do projeto, das normas técnicas e dos prazos contratuais.
- **Utilização de materiais de qualidade:** utilizar materiais de construção e reforma de alta qualidade, durabilidade e procedência confiável, priorizando produtos com certificação ambiental e que contribuam para a sustentabilidade da obra.
- **Gerenciamento de resíduos:** implementar um programa de gerenciamento de resíduos de construção e reforma para reduzir a geração de resíduos, promover a reutilização e a reciclagem e destinar corretamente os materiais não recicláveis.
- **Minimizar o impacto ambiental:** adotar medidas para minimizar o impacto ambiental da obra durante a sua execução, como controle de poeira, ruídos e vibrações, e utilização de equipamentos eficientes e com baixo consumo de energia.

7.2.2. Organização Espacial

- **Unificação do campus:** a Universidade deve buscar consolidar e centralizar suas unidades e seus cursos em um campus universitário próprio, a fim de promover a vida universitária (socialização universitária), aumentando a organicidade dos cursos e atividades acadêmicas

- **Consolidação de infraestrutura própria:** A Universidade deve otimizar o uso dos imóveis próprios atuais.
- **Instalação em área segura:** a universidade deve evitar a compra ou locação de espaços em área com risco morfológicos ambientais tais como enchentes, deslizamentos de terra, infestação de pragas dentre outros.
- **Integração à comunidade:** a Universidade deverá priorizar a criação de áreas verdes e instalações que propiciem a vivência e a qualidade de vida, bem como a integração entre comunidade interna e externa.
- **Ponto de Presença Central:** a Universidade deve consolidar e manter ao menos um imóvel próprio na região central da cidade, a fim de facilitar a interlocução e o acesso da sociedade aos serviços e estruturas universitárias.
- **Edificações Adaptáveis:** imóveis localizados fora do campus devem ser construídos com estruturas básicas de uso geral com capacidade de adaptação que viabilize, sem grandes intervenções, o reaproveitamento do espaço para diversas finalidades.
- **Campus Urbanizado:** O Campus Universitário deve estar localizado em área urbana com disponibilidade de infraestrutura viária, abastecimento de água, esgotamento sanitário, fornecimento de energia, dentre outros.

7.2.3. Campus Universitário

O campus universitário deverá ser organizado visando:

- Suprir, no mínimo, as necessidades apontadas pelas unidades acadêmicas no plano de necessidades atual da UFJF campus Governador Valadares.
- Agrupar áreas da administração central em uma única edificação ou edificações próximas. Ressaltando que as áreas administrativas de apoio às unidades devem estar localizadas nas edificações destinadas ou utilizadas por estas unidades.
- Manter os setores da administração central próximos às unidades acadêmicas.
- Viabilizar o uso de sua infraestrutura pela comunidade externa para cultura, esporte, lazer, eventos diversos e convivência.
- Priorizar a ocupação territorial que a otimize os espaços e o melhor aproveitamento das áreas disponíveis, viabilizando expansões futuras.
- Disponibilizar quantidade suficiente de vagas para estacionamento de veículos automotores e bicicletas.
- Otimizar a infraestrutura construindo edificações que abriguem usos e riscos similares e, portanto, compartilhem das instalações necessárias, adotando por exemplo a construção de pavilhões de salas de aula e edifícios de laboratórios, preferencialmente, multidisciplinares.
- Priorizar o tratamento urbanístico com foco no pedestre, com uso de passeios sombreados e ciclovias.
- Discutir com a comunidade acadêmica a viabilidade da construção da Moradia Estudantil.
- Construir Restaurante Universitário próximo às áreas que concentrem maior número de estudantes.
- Restaurante Universitário deverá promover preferencialmente o uso de alimentos oriundos da agricultura familiar.

- Possuir uma Biblioteca central próxima das edificações acadêmicas, com espaços multifuncionais, salas de estudos e auditório multiuso.
- Possibilitar a implantação de equipamentos urbanos acessórios tais como creches, escolas, unidade de saúde, restaurantes comerciais, cantinas, correios, bancos, dentre outros.
- Viabilizar espaços físicos de cultura, esporte, lazer e convivência que contribuam para promoção da saúde física e mental dos servidores, estudantes e comunidade externa.
- Priorizar a implantação de vegetação composta por espécies nativas da região e, sempre que possível, por espécies frutíferas e medicinais diversificadas e selecionadas de acordo com o local de implantação.
- Permitir a utilização com segurança e autonomia de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, bem como de outros serviços e instalações, por todas as pessoas, incluindo as pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

7.2.4. Padrões De Projeto

- **Manutenção facilitada:** adotar sempre que possível, padrões construtivos em todo campus de modo a facilitar as rotinas preventivas e corretivas de manutenção.
- **Conforto térmico:** todas as edificações deverão constar com coberturas de fácil limpeza e manutenção, paredes e aberturas, que contribuam para o conforto térmico da edificação.
- **Forro Removível:** adotar como solução padrão nas edificações a serem construídas ou reformadas nas quais houver a necessidade de instalação de forros, que se possível, sejam adotadas estruturas removíveis, adotando materiais com isolamento térmico e acústico.
- **Instalações Elétricas Externas:** adotar como padrão para as instalações elétricas, onde for possível, eletrodutos e eletrocalhas externas facilitando o acesso para manutenção ou ajustes das instalações.
- **Ar-condicionado Central:** adotar solução de ar-condicionado central onde possível.
- **Medidores por edificação:** adotar hidrômetros e medidores elétricos independentes para cada edificação ou bloco de edificações.
- **Instalações de Segurança:** prever nas edificações destinadas aos laboratórios de pesquisa espaço adequado para instalação de geradores, nobreaks e outros equipamentos adicionais com o intuito de preservar as pesquisas em andamento.
- **Projetos atualizados:** manter base de informação atualizada com os projetos *as-built* de todas as edificações e instalações.
- **Reaproveitamento de água:** Promover a reutilização de água oriundos do sistema de refrigeração das edificações.
- **Energia Limpa:** Prever espaços e estruturas destinados à geração de energia elétrica limpa.

7.2.5. Edificações Básicas

- **Reitoria:** espaço destinado à implantação da área administrativa central da Universidade.
- **Biblioteca Central:** espaço destinado à implantação da biblioteca central da Universidade, destinado ao acervo bibliográfico da instituição e ambientes de estudos.

- **Garagem:** espaço destinado à guarda e à manutenção dos veículos da instituição e à permanência da equipe de motoristas e de apoio.
- **Prefeitura Universitária:** espaço destinado à implantação das oficinas de manutenção predial, móveis e equipamentos, além das áreas de projetos, obras e logística.
- **Restaurante Universitário:** espaço destinado ao fornecimento de alimentação aos discentes da instituição.
- **Almoxarifado Central:** espaço destinado ao recebimento de mercadorias em processo de aquisição e armazenagem de materiais de consumo regular da instituição.
- **Unidades Acadêmicas:** ambiente destinado à direção, chefias de departamento, coordenação dos cursos de graduação e pós-graduação, secretarias e apoio de cada unidade acadêmica existente à época da criação da nova universidade. Poderá abrigar também outros ambientes necessários ao pleno funcionamento dos cursos ou do Instituto.
- **Pavilhão de Sala de Aula:** ambiente destinado à implantação das salas de aula da instituição.
- **Pavilhão de laboratórios:** ambiente destinado à implantação dos laboratórios da instituição.
- **Estacionamento:** ambiente destinado ao estacionamento de veículos pelos usuários da instituição.
- **Centro de Tecnologia da Informação:** ambiente destinado à implantação da área de tecnologia da informação e Comunicação da instituição. Receberá toda infraestrutura de rede e dados da instituição.
- **Centro de Eventos:** espaço destinado para realização de congressos, seminários, formaturas e outros eventos institucionais.
- **Parque Tecnológico:** deve implementar Parque Tecnológico ou assumir a gestão do Parque Científico e Tecnológico Figueiras do Rio Doce e de suas funções voltadas para pesquisa, extensão, inovação e tecnologia.
- **CRIT:** deve possuir um CRIT com todos os ambientes, instalações e serviços necessários ao seu pleno funcionamento.
- **Horto Botânico:** implementar Horto Botânico e áreas experimentais em Agroecologia e Bioconstrução.
- **Farmácia Viva:** implementar Farmácia Viva com espaço dedicado ao cultivo e processamento de plantas medicinais.
- **Casa da Extensão:** implementar Casa da Extensão Universitária para reuniões e ações extensionistas junto à comunidade interna e externa.
- **Hospital Universitário:** deve possuir Hospital Universitário com programas de residência médica e estruturas adequadas ao seu funcionamento, buscando junto à prefeitura ou ao estado a cessão de hospital para esta finalidade.
- **Unidades Sustentáveis:** implementar ações e unidades demonstrativas de tecnologias sociais e uso sustentável das águas e outros recursos naturais.
- **Moradia Estudantil no Futuro Campus:** destinada a estudantes de graduação e de pós-graduação em vulnerabilidade social.
- **Centro de apoio ao professor e ao pesquisador visitante:** destinado ao alojamento temporário de docentes a serviços da universidade ou pesquisadores visitantes.
- **Centro de convivência da comunidade:** destinado às atividades de lazer e convivência tanto da comunidade interna quanto dos visitantes.

- **Complexo esportivo:** para atender preferencialmente às demandas acadêmicas do curso de Educação Física, mas também as atividades das atléticas e da comunidade interna e externa.
- **Creche:** como já citado, é importante a existência de uma creche no campus para atender aos estudantes, mas também os servidores.

Ao implementar essas diretrizes, a universidade poderá promover a toda sua comunidade uma infraestrutura moderna, sustentável e eficiente capaz de atender às principais demandas de sua comunidade possibilitando ainda seu desenvolvimento e expansão ao longo do tempo.

7.3. Manutenção

A manutenção predial eficiente é fundamental para garantir a segurança, o conforto e a funcionalidade das instalações de uma universidade pública ao longo de todo o ciclo de vida da construção. Além disso, contribui para a preservação do patrimônio público e a otimização dos recursos financeiros envolvidos.

7.3.1. Planejamento e Organização

- **Elaboração de um plano de manutenção preventiva:** elaborar um plano de manutenção preventiva abrangente, que defina as atividades a serem realizadas, a periodicidade das manutenções e os recursos necessários.
- **Implementação de um sistema de gestão de manutenção:** implementar um sistema de gestão de manutenção para organizar as atividades, controlar os custos e monitorar o desempenho da equipe de manutenção.
- **Capacitação da equipe de manutenção:** capacitar a equipe de manutenção sobre as técnicas e procedimentos de manutenção adequados para cada tipo de instalação.

7.3.2. Manutenção Preventiva

- **Inspeções periódicas:** realizar inspeções periódicas nas instalações da universidade para identificar e corrigir problemas em potencial no intuito de prevenir maiores danos.
- **Manutenção de rotina:** realizar manutenções de rotina nas instalações, como pintura, limpeza, reparos de pequenos danos e lubrificação de peças móveis.
- **Monitoramento de sistemas:** monitorar os sistemas prediais, como sistema elétrico, sistema hidráulico e sistema de ar condicionado, para identificar falhas e tomar medidas corretivas.
- **Padronização de equipamentos de Informática:** padronizar linhas de equipamentos de informática para facilitar manutenção e reposição de peças.
- **Padronização de equipamentos médicos:** padronizar linhas e fabricantes de equipamentos clínico, hospitalares e laboratoriais tendo em vista facilitar reposição de peças e rotinas de manutenção preventiva e corretiva.
- **Limpeza e Conservação:** manter contrato para limpeza e conservação dos ambientes internos e externos do campus, mantendo diálogo próximo e frequente entre os prestadores e os responsáveis pelos ambientes atendidos.

- **Arborização adequada:** evitar nas áreas de grande fluxo de pessoas e veículos, vegetação com galhos quebradiços ou cujo fruto possa causar danos significativos ao cair às pessoas e veículos.

7.3.3. Manutenção Corretiva

- **Atendimento rápido a emergências:** atender rapidamente a emergências prediais, como vazamentos, quedas de energia e incêndios, para minimizar os danos e garantir a segurança das pessoas.
- **Reparo de danos:** reparar os danos causados às instalações o mais rápido possível, para evitar que se agravem e causem maiores custos.
- **Substituição de peças:** substituir as peças danificadas ou desgastadas por peças novas e de qualidade.
- **Manutenção de equipamentos clínicos:** manter contratos com empresas especializadas para manutenção e calibração em equipamentos clínico hospitalares.
- **Manutenção predial:** manter contrato com empresa de manutenção predial, que contemple a manutenção de equipamentos eletroeletrônicos, alvenaria, refrigeração, instalações hidráulicas, elétricas, mobiliário, marcenaria e serralheria em geral.

7.3.4. Melhorias e Reformas

- **Realização de melhorias e reformas:** realizar melhorias e reformas nas instalações da universidade para modernizá-las, adaptá-las às novas necessidades e garantir a acessibilidade universal.
- **Utilização de materiais sustentáveis:** utilizar materiais sustentáveis na construção e reforma das instalações, como materiais reciclados e materiais que contribuam para a eficiência energética.
- **Implementação de tecnologias inovadoras:** implementar tecnologias inovadoras nas instalações da universidade, como sistemas de automação predial e sistemas de eficiência energética.
- **IoT (Internet of Things/Internet das Coisas):** adotar conceito de IOT para monitorar e automatizar rotinas e estado das edificações e suas instalações principais.

A implementação de diretrizes eficazes para a manutenção predial em universidades públicas é fundamental para garantir a segurança, o conforto, a funcionalidade, a sustentabilidade e a preservação do patrimônio público das instalações.

7.4. Gestão Patrimonial

Estabelecer políticas e diretrizes relacionadas à gestão de bens e patrimônio para uma universidade federal é crucial para garantir o uso eficiente e responsável dos recursos disponíveis. A seguir apresenta-se políticas e diretrizes que a nova universidade deve considerar:

- **Inventário de Ativos:** a universidade deve manter um inventário completo e atualizado de todos os seus ativos, incluindo equipamentos, instalações, propriedades e recursos intangíveis, como propriedade intelectual. O inventário deve ser revisado regularmente e estar disponível para fins de auditoria e relatórios financeiros.

- **Monitoramento de ativos:** a Universidade deve realizar o tombamento e controle de todo seu patrimônio através de sistemas de informação modernos e atualizados e adotando as melhores práticas de mercado para identificação dos bens patrimoniais como por exemplo adotando a utilização da tecnologia RFID (Radio Frequency Identification/ identificação por radiofrequência) nas etiquetas ou outras práticas ainda mais modernas.
- **Aquisição e Descarte de Ativos:** deve haver procedimentos claros para a aquisição de novos ativos, incluindo a obtenção de várias cotações, a avaliação de necessidades reais pelas áreas técnicas aplicáveis e a aprovação adequada. Da mesma forma, os procedimentos para o descarte de ativos obsoletos ou não utilizados devem ser estabelecidos, incluindo a consideração de opções de reciclagem ou doação, quando apropriado.
- **Manutenção Preventiva e Conservação:** a universidade deve implementar programas de manutenção preventiva para garantir que seus ativos sejam mantidos em boas condições de funcionamento. Isso pode incluir inspeções regulares, reparos programados e treinamento adequado para os funcionários responsáveis pela operação e manutenção.
- **Segurança de Ativos:** procedimentos de segurança devem ser implementados para proteger os ativos da universidade contra roubo, danos ou uso indevido. Isso pode incluir a instalação de sistemas de segurança, a designação de responsáveis pela segurança e a implementação de políticas de controle de acesso.
- **Gestão de Ativos Intangíveis:** além dos ativos tangíveis, a universidade deve proteger e gerenciar seus ativos intangíveis, como marcas registradas, patentes e conhecimento institucional. Isso pode envolver a adoção de políticas de propriedade intelectual e a promoção de uma cultura de inovação e colaboração.
- **Responsabilidade Financeira e Ética:** todos os funcionários envolvidos na gestão de bens e patrimônio devem agir com responsabilidade financeira e ética. Isso inclui evitar conflitos de interesse, garantir o registro e a transparência nas transações e agir no melhor interesse da universidade em todas as decisões relacionadas aos ativos.
- **Conformidade Legal e Regulatória:** a universidade deve cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis relacionados à gestão de bens e patrimônio, incluindo questões de contabilidade, impostos, segurança ocupacional e proteção ambiental.
- **Treinamento e Desenvolvimento:** a universidade deve fornecer treinamento adequado para os funcionários envolvidos na gestão de bens e patrimônio, incluindo orientação sobre políticas e procedimentos, bem como atualizações regulares sobre questões relevantes.

Essas políticas e diretrizes são essenciais para garantir uma gestão eficaz e responsável dos recursos da universidade, promovendo a eficiência operacional, a transparência e a conformidade com as melhores práticas e regulamentos.

7.5. Gestão de Materiais

A gestão eficiente de materiais em universidades públicas é fundamental para garantir a otimização dos recursos, a sustentabilidade ambiental e a qualidade dos serviços prestados à comunidade acadêmica. Para alcançar esses objetivos, propõe-se a implementação de diretrizes abrangentes que englobam os seguintes aspectos:

7.5.1. Gestão de Almoxxarifados:

- **Implementação de sistema informatizado:** adoção de um sistema de gestão de almoxxarifado informatizado para controle de entrada e saída de materiais, estoque mínimo e máximo, prazos de validade, entre outros aspectos.
- **Padronização de materiais:** estabelecimento de normas para a padronização de materiais de consumo, visando à redução de custos e à otimização do estoque.
- **Inventário físico regular:** realização de inventários físicos periódicos para garantir a precisão das informações sobre o estoque e identificar desvios ou perdas.
- **Controle do Prazo de Validade:** realizar controle e monitoramento dos prazos de validade dos produtos armazenados, promovendo o uso e reposição de forma estratégica e elaborando estratégias de uso ou doação de materiais, bem como políticas de descarte adequadas.
- **Controle de acesso:** implementação de medidas de controle de acesso aos almoxxarifados, restringindo o acesso apenas a pessoas autorizadas.
- **Capacitação de funcionários:** oferecer treinamento aos funcionários responsáveis pela gestão dos almoxxarifados sobre as melhores práticas de armazenamento, controle e expedição de materiais.

7.5.2. Processos de aquisição e contratação de serviços

- **Otimização de processos:** planejar e otimizar os processos de registro de preço, gerenciando os pedidos de adesão e caronas à atas de registro de preços;
- **Otimização de tempo:** elaborar estratégias que visem diminuir o tempo gasto no processo de análise, pesquisa e autorização das solicitações de compra;
- **Centralização de processos:** criação de um núcleo especializado permanente em compras, vinculado à administração central, responsável pela compilação e lançamento de informações relativas ao planejamento de compras. Este núcleo será responsável pela elaboração e finalização centralizada de documentos, tais como Termos de Referência (TR) e mapas de risco, a partir de informações básicas apresentadas pelos requisitantes, como a apresentação da demanda e dos orçamentos.

7.5.3. Descarte e Reciclagem de Materiais

- **Plano de gestão de resíduos sólidos:** elaboração e implementação de um plano de gestão de resíduos sólidos para garantir o descarte correto e a reciclagem dos materiais gerados pela universidade.
- **Segregação de resíduos:** estabelecimento de pontos de coleta seletiva para a segregação adequada dos resíduos sólidos, incluindo materiais recicláveis, orgânicos e perigosos.
- **Tratamento de resíduos especiais:** estabelecer políticas rotinas para tratamento de resíduos químicos e biológicos gerados pela instituição.
- **Parcerias com empresas de reciclagem:** celebração de parcerias com empresas e associações de reciclagem para a coleta e o destino final adequado dos materiais recicláveis.
- **Implantação de composteiras:** implantação de composteiras para o tratamento dos resíduos orgânicos, gerando adubo para jardins e hortas da universidade.

- **Promoção da cultura da sustentabilidade:** promoção da cultura da sustentabilidade junto à comunidade acadêmica através de campanhas de conscientização, palestras e eventos.

A implementação dessas diretrizes contribuirá para a otimização da gestão de materiais na universidade, promovendo a sustentabilidade ambiental, a responsabilidade social e a eficiência na utilização dos recursos públicos.

7.6. Logística

A logística em uma universidade abrange uma ampla gama de atividades, desde a gestão de suprimentos e transporte até o gerenciamento de instalações e distribuição de recursos. A seguir apresenta-se políticas e diretrizes que podem ser estabelecidas para a logística da nova universidade:

Gestão de Estoque e Suprimentos:

- Estabelecer um sistema eficiente de gestão de estoque para monitorar e controlar o inventário de materiais típicos de almoxarifado tais como materiais de escritório, equipamentos de laboratório, produtos de limpeza, entre outros.
- Definir catálogo de materiais padronizados e políticas para aquisição e reposição de suprimentos.

Transporte e Logística de Cargas:

- Implementar políticas para o transporte de cargas dentro e fora do campus, incluindo diretrizes para movimentação segura de equipamentos pesados e materiais sensíveis.
- Estabelecer procedimentos para a contratação de serviços de transporte externo quando necessário, garantindo a conformidade com regulamentos de segurança e ambientais.

Manutenção de Veículos e Equipamentos:

- Definir políticas para a manutenção regular de veículos da frota universitária, garantindo que estejam em condições seguras de operação.
- Estabelecer diretrizes para a manutenção preventiva de equipamentos, como máquinas de laboratório, ferramentas e dispositivos de tecnologia.
- Estabelecer políticas e diretrizes para aquisição e desfazimento de veículos e equipamentos.

Gerenciamento de Espaços e Instalações:

- Implementar um sistema de reserva e gestão de espaços, salas de aula e instalações para eventos acadêmicos, reuniões e atividades extracurriculares.
- Definir políticas para o uso adequado e a manutenção de espaços comuns, incluindo salas de estudo, bibliotecas, refeitórios e áreas de recreação.

Gerenciamento de Resíduos e Reciclagem:

- Estabelecer políticas de reciclagem e gestão de resíduos para reduzir o impacto ambiental da universidade e promover práticas sustentáveis.
- Implementar programas de conscientização e educação sobre reciclagem para a comunidade universitária.

Segurança e Proteção de Ativos:

- Definir diretrizes para proteção de ativos da universidade, como equipamentos de laboratório, computadores, móveis e instalações.
- Implementar medidas de segurança física, como controle de acesso, câmeras de vigilância e patrulhas de segurança, para prevenir roubo e vandalismo.
- Planejamento e Gerenciamento de Eventos: Estabelecer políticas e procedimentos para planejamento, organização e execução de eventos acadêmicos, conferências, palestras e atividades culturais.
- Designar responsabilidades claras para a equipe envolvida na logística de eventos, incluindo reserva de espaços, transporte, catering e suporte técnico.
- Avaliação e Melhoria Contínua: Realizar avaliações periódicas da eficiência e eficácia dos processos logísticos da universidade, identificando áreas de melhoria e implementando ações corretivas.
- Promover uma cultura de inovação e colaboração para encontrar soluções criativas e eficientes para desafios logísticos.

Ao estabelecer políticas e diretrizes sólidas relacionadas à logística, a universidade pode melhorar a eficiência operacional, reduzir custos, garantir a segurança dos ativos e proporcionar um ambiente propício ao ensino, pesquisa e aprendizado.

7.7. Segurança

Estabelecer políticas e diretrizes de segurança pessoal e patrimonial para a nova universidade é crucial para garantir um ambiente seguro e propício ao ensino, à pesquisa e à convivência. Algumas diretrizes que podem ser consideradas:

Controle de Acesso:

- Implementar sistemas de controle de acesso em todas as entradas da universidade, incluindo portões, portarias e prédios acadêmicos.
- Utilizar cartões de identificação ou outros métodos de autenticação para garantir que apenas pessoas autorizadas tenham acesso às instalações.

Vigilância Eletrônica:

- Instalar câmeras de vigilância em pontos estratégicos do campus, como entradas, estacionamentos, corredores e áreas comuns, para monitoramento contínuo.
- Manter um sistema de gravação de vídeo adequado para revisão posterior em caso de incidentes.
- Sistemas de videomonitoramento devem ser aderentes ao protocolo indicado pelo setor de tecnologia que viabilize a interoperabilidade entre diversos equipamentos de diferentes fabricantes.

Iluminação Adequada:

- Garantir que todas as áreas do campus tenham iluminação adequada, especialmente à noite, para reduzir os riscos de assaltos e outras atividades criminosas.

Segurança em Estacionamentos:

- Implementar medidas de segurança nos estacionamentos, como patrulhamento regular, iluminação adequada, câmeras de vigilância e controle de acesso para evitar furtos e vandalismos.

Patrulhamento e Segurança:

- Manter uma equipe de segurança dedicada para realizar patrulhas regulares em todo o campus, tanto durante o dia quanto à noite.
- Estabelecer uma linha direta de segurança disponível em tempo integral para relatar incidentes ou atividades suspeitas.
- Possuir uma via no seu entorno de modo a facilitar as rotinas de vigilância e prevenção de acesso por pessoas não autorizadas.

Treinamento de Segurança:

- Fornecer treinamento regular para funcionários e estudantes sobre medidas de segurança pessoal, reconhecimento de comportamentos suspeitos e procedimentos de resposta a emergências.

Colaboração com Autoridades Locais:

- Estabelecer parcerias com as autoridades locais, como polícia e bombeiros, para colaborar em questões de segurança e emergências.

Políticas de Prevenção de Crimes:

- Desenvolver políticas claras e rigorosas para prevenir crimes, incluindo roubo, vandalismo, assédio e violência sexual.
- Promover a conscientização sobre segurança entre a comunidade universitária por meio de campanhas educativas e workshops.

Apoio Psicológico e de Saúde Mental:

- Oferecer serviços de apoio psicológico e de saúde mental para vítimas de incidentes de segurança no campus, a fim de lidar com questões relacionadas ao estresse, ansiedade e traumas.

Manutenção de Registros de Segurança:

- Manter registros detalhados de incidentes de segurança, incluindo relatórios de incidentes, investigações e medidas corretivas tomadas.

Ao implementar essas políticas de segurança pessoal e patrimonial, a universidade pública pode promover um ambiente seguro e acolhedor para todos os membros da comunidade universitária, contribuindo para o bem-estar geral e o sucesso acadêmico

8. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC)

Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) refere-se ao conjunto de recursos tecnológicos e ferramentas utilizadas para a gestão e processamento de informações e a comunicação entre pessoas e dispositivos. Inclui hardware, software, redes de telecomunicações e serviços de internet. As TICs são essenciais para o funcionamento de governos, instituições e empresas, facilitando a eficiência, a produtividade e a inovação. Elas permitem o armazenamento, recuperação, transmissão e manipulação de dados de forma eficiente e segura. As TICs desempenham um papel crucial na transformação digital e na conectividade global. A partir de princípios de apropriação técnica e pelo uso preferencial de programas em código aberto, busca-se um caminho para a soberania de dados e a descolonização digital.

A seguir são apresentadas diretrizes para a área de TIC da nova universidade:

8.1. Governança Digital

A governança de TIC é crucial para garantir o alinhamento estratégico da área de TIC com os objetivos da instituição, o uso eficiente dos recursos de TIC e a mitigação de riscos. Ao implementar uma estrutura de governança de TIC eficaz, a instituição pode garantir que a TIC seja utilizada de forma responsável, transparente e ética, contribuindo para o sucesso a longo prazo da organização. Algumas diretrizes podem ser consideradas:

- **Comitê de Governança Digital:** Estabelecer um comitê de governança digital composto por membros da alta administração, representantes de diferentes áreas da instituição e especialistas em TI. O comitê deve ser responsável por definir as políticas e diretrizes de TI, aprovar projetos de TIC e monitorar o desempenho da área de TI.
- **Diretor de TI:** Nomear um diretor de TIC responsável pela implementação e execução das políticas e diretrizes de TI, pelo gerenciamento da área de TIC e pela comunicação com o comitê de governança de TI.
- **Políticas e Procedimentos de TI:** Documentar, implementar e publicizar políticas e procedimentos abrangentes para todos os aspectos da TI, incluindo aquisição de hardware e software, segurança da informação, desenvolvimento de software, gerenciamento de projetos de TIC e suporte técnico.
- **Plano Diretor de TI:** Desenvolver um plano Diretor de TIC que determine os objetivos da área de TI, as iniciativas estratégicas, os recursos necessários e os indicadores de sucesso. O plano diretor de TIC deve estar alinhado com o planejamento estratégico da instituição.
- **Orçamento de TI:** Elaborar um orçamento de TIC detalhado que defina os investimentos necessários em hardware, software, serviços de TIC e pessoal. O orçamento de TIC deve ser baseado no plano diretor de TIC e nas necessidades da instituição.
- **Alocação de Recursos:** Alocar os recursos de TIC de forma eficiente e eficaz para garantir que os projetos de TIC mais importantes sejam priorizados e que os recursos sejam utilizados de forma otimizada.
- **Investimento em treinamento e capacitação:** Investir na formação e capacitação contínua dos profissionais de TI, visando mantê-los atualizados sobre as tecnologias,

metodologias e ferramentas disponíveis, garantindo que a equipe esteja preparada para os desafios do futuro.

- **Promover o aprendizado contínuo:** Incentivar o aprendizado contínuo e a autoeducação dos profissionais de TI, através de cursos online, workshops, participação em eventos e leitura de materiais especializados.
- **Manter um ambiente de trabalho positivo:** Cultivar um ambiente de trabalho positivo, inclusivo e colaborativo que motive os profissionais de TIC a darem o seu melhor e contribuam para o sucesso da equipe.
- **Identificação de Riscos:** Identificar os riscos de TIC que podem afetar a instituição, como falhas de segurança da informação, interrupções de serviços de TIC e obsolescência de tecnologia.
- **Análise de Riscos:** Analisar os riscos de TIC identificados para determinar suas probabilidades de ocorrência e seus impactos potenciais na instituição.
- **Mitigação de Riscos:** Implementar medidas de mitigação de riscos para reduzir as probabilidades de ocorrência dos riscos de TIC e/ou minimizar seus impactos na instituição.
- **Conformidade com Leis e Regulamentações:** Garantir que a instituição esteja em conformidade com todas as leis e regulamentações aplicáveis à área de TI, como leis de proteção de dados e leis de direitos autorais.
- **Auditoria de TI:** Realizar auditorias de TIC regulares para avaliar a conformidade da instituição com as políticas e procedimentos de TI, identificar pontos de melhoria e garantir a segurança da informação.

Ao implementar estas diretrizes básicas para governança de TI, a instituição visa garantir o uso eficiente e eficaz dos recursos de TI, mitigar riscos de TI, promover a conformidade com leis e regulamentações e contribuir para o sucesso a longo prazo da instituição. A governança de TIC é um processo contínuo que exige atenção constante e revisão periódica para garantir que esteja alinhada com as necessidades dinâmicas da instituição.

8.2. Sistemas de Informação e Comunicação

Para garantir o funcionamento eficiente, eficaz e seguro dos sistemas de informação da instituição, é fundamental estabelecer diretrizes abrangentes que englobam todo o ciclo de vida dos sistemas, desde o planejamento e design até a implementação, operação, manutenção e integração com outros sistemas. Estas diretrizes devem estar alinhadas com os objetivos estratégicos da instituição, com as melhores práticas do setor de TI, com as normas e legislação vigentes, e principalmente com as necessidades dos usuários.

- **Planejamento e Gerenciamento:**
 - **Alinhamento com os Objetivos Estratégicos:** Garantir que os sistemas de informação estejam alinhados com os objetivos estratégicos da instituição e apoiem efetivamente as atividades de ensino, pesquisa, administração e tomada de decisões.
 - **Gerenciamento de Projetos de TI:** Implementar um processo eficaz de gerenciamento de projetos de TI, para garantir que os projetos sejam realizados dentro do escopo, orçamento e prazo definidos.

- **Gerenciamento de Mudanças:** Implementar um processo de gerenciamento de mudanças para garantir que todos os membros da comunidade institucional estejam cientes das novas tecnologias e iniciativas de TIC e sejam capazes de se adaptarem às mudanças.
- **Desenvolvimento de Software:**
 - **Metodologias de Desenvolvimento:** Adotar metodologias de desenvolvimento de software adequadas ao ambiente de desenvolvimento institucional, permitindo gerenciar projetos de forma eficaz, garantindo a comunicação clara entre as partes interessadas e a entrega de soluções de software que atendam às necessidades da instituição.
 - **Padrões de Desenvolvimento:** Utilizar padrões de desenvolvimento de software reconhecidos para criar software modular, reutilizável e de fácil manutenção.
 - **Arquitetura de Software:** Definir uma arquitetura de software robusta e escalável que atenda às necessidades atuais e futuras da instituição, considerando aspectos como desempenho, segurança e confiabilidade.
 - **Adotar uma Metodologia de Desenvolvimento Seguro:** Adotar uma metodologia de desenvolvimento de software que inclua práticas de segurança desde o início do processo de desenvolvimento, como análise de código estático, testes de segurança e revisões de código.
 - **Implementar Controles de Segurança em Aplicações:** Implementar controles de segurança em aplicações, como autenticação e autorização, criptografia de dados, validação de entrada e tratamento de erros, para proteger as aplicações contra vulnerabilidades e ataques cibernéticos.
 - **Gerenciar Vulnerabilidades de Software:** Implementar um processo eficaz para gerenciar vulnerabilidades de software, identificando, priorizando e corrigindo vulnerabilidades de forma rápida e eficiente.
 - **Capacitar Desenvolvedores sobre Segurança de Software:** Treinar os desenvolvedores sobre boas práticas de segurança de software, conscientizando-os sobre os riscos de segurança e as técnicas para desenvolver aplicações seguras.
- **Implementação e Operação:**
 - **Monitoramento de Sistemas:** Monitorar os sistemas de informação de forma contínua para identificar e resolver problemas de forma rápida e eficiente.
 - **Gerenciamento de Incidentes:** Implementar um processo de gerenciamento de incidentes para responder a eventos de segurança da informação de forma eficaz e minimizar o impacto negativo na instituição.
 - **Suporte Técnico:** Fornecer suporte técnico de alta qualidade aos usuários dos sistemas de informação, solucionando problemas de forma rápida e eficiente.
 - **Gerenciamento de Capacidade:** Planejar e gerenciar a capacidade dos sistemas de informação para garantir que atendam às demandas atuais e futuras da instituição.
 - **Gerenciamento de Licenças de Software:** Gerenciar as licenças de software de forma eficaz para garantir que a instituição esteja em conformidade com os termos de licenciamento e evite riscos legais.
 - **Combate ao uso de software ilegal:** A área de TIC deve promover campanhas e rotinas de verificação para coibir o uso de software não licenciado.

- **Implantação Planejada:** Implantar o software em um ambiente de produção de forma planejada e controlada, minimizando o impacto nas atividades dos usuários e na operação da instituição.
- **Manutenção e Atualizações:** Realizar manutenções regulares no software para corrigir bugs, implementar novas funcionalidades e atender às mudanças nas necessidades da instituição.
- **Inovação Tecnológica:** Buscar soluções tecnológicas inovadoras para aprimorar os sistemas de informação e atender às necessidades em constante mudança da instituição.
- **Padronização de Software:** Padronizar o conjunto de softwares essenciais, como sistemas operacionais e suítes de aplicativos de escritório e produtividade, visando facilitar a aquisição, manutenção e suporte técnico. Deverão ser adotados sistemas amigáveis e de fácil utilização, que sejam compatíveis com a maioria dos softwares utilizados na instituição.
- **Bases de conhecimento:** A universidade deve disponibilizar às comunidades acadêmica e administrativa o acesso ao acervo digital às principais bases de dados científicas disponíveis e compatíveis com suas atividades.
- **Aquisição Estratégica de Software:**
 - **Analisar as necessidades da instituição:** Realizar uma análise criteriosa das necessidades da instituição, visando identificar os softwares que melhor atendem aos seus objetivos estratégicos, processos de negócio e demandas dos usuários.
 - **Avaliar diferentes soluções:** Avaliar diferentes soluções de software disponíveis no mercado, considerando fatores como funcionalidades, custo, confiabilidade, suporte ao cliente e integração com os sistemas existentes.
 - **Negociar contratos vantajosos:** Negociar contratos de software com fornecedores que ofereçam preços competitivos, termos de licenciamento flexíveis e serviços de suporte de alta qualidade.
 - **Gerenciar o ciclo de vida do software:** Implementar um processo eficaz de gerenciamento do ciclo de vida dos softwares, visando garantir a implementação, o uso, a manutenção e a atualização do software adquirido.
- **Integração com Sistemas Governamentais:**
 - **Atender às exigências legais:** garantir que os sistemas de informação da instituição estejam em conformidade com todas as leis, regulamentações e normas técnicas aplicáveis aos sistemas governamentais.
 - **Adotar padrões de interoperabilidade:** adotar padrões de interoperabilidade reconhecidos, visando facilitar a troca de dados e a integração com os sistemas de outros órgãos e entidades governamentais.
 - **Implementar medidas de segurança rigorosas:** implementar medidas de segurança rigorosas para proteger os dados confidenciais do governo e garantir a confiabilidade dos sistemas de informação.
 - **Manter comunicação constante:** manter comunicação constante com os órgãos governamentais relevantes para se manter atualizado sobre as mudanças nas leis, regulamentações e requisitos técnicos.

Ao implementar estas diretrizes para sistemas de informação, a instituição visa alcançar a excelência em TI, impulsionar a inovação, garantir a segurança da informação e oferecer serviços de alta qualidade para toda a comunidade.

8.3. Infraestrutura de TIC

Para garantir o funcionamento eficiente e confiável da infraestrutura de TIC da instituição, é crucial estabelecer diretrizes abrangentes que englobam todos os elementos da infraestrutura: o centro de dados, a rede de dados, o conjunto de hardware e software dos usuários. Estas diretrizes devem estar alinhadas com os objetivos estratégicos da instituição e com as melhores práticas da indústria de TI.

- **Planejamento E Arquitetura:**
 - **Arquitetura de TI:** definir uma arquitetura de TIC robusta e escalável que atenda às necessidades da instituição, considerando fatores como disponibilidade, confiabilidade e segurança dos serviços .
 - **Gerenciamento de Capacidade:** monitorar a capacidade da infraestrutura de TIC de forma contínua, visando garantir que atenda às demandas atuais e futuras da instituição.
 - **Planejamento para o Crescimento:** planejar o crescimento futuro da infraestrutura de TIC para garantir que a instituição esteja preparada para atender às demandas crescentes de armazenamento, processamento e transmissão de dados.
 - **Adoção de Telefonia IP:** a instituição deve adotar preferencialmente soluções de telefonia que sejam compatíveis com a rede ethernet.
 - **Autenticação de Usuários:** promover o acesso e uso dos computadores da universidade de modo autenticado e transparente de acordo com as informações da base de dados de usuários da instituição.
- **Hardware Administrativo:**
 - **Padronização de Hardware:** padronizar o hardware utilizado na infraestrutura de TIC para facilitar a aquisição, manutenção e suporte técnico.
 - **Aquisição de Hardware:** implementar um processo de aquisição de hardware eficaz para garantir que os equipamentos sejam de alta qualidade, confiáveis e atendam às necessidades da instituição.
 - **Manutenção de Hardware:** implementar um programa de manutenção preventiva para garantir que o hardware da infraestrutura de TIC esteja em boas condições de funcionamento.
 - **Ilhas de Impressão:** o serviço de impressão da universidade deverá promover o uso racional e seguro de insumos, incentivando a redução do uso de papel e promovendo o uso compartilhado de impressoras através das ilhas de impressão, adotando preferencialmente o modelo de outsourcing de impressão.
 - **Gestão de Ativos de T.I.:** desenvolvimento de políticas para o gerenciamento eficiente de ativos de T.I., incluindo inventário, manutenção e descarte seguro de equipamentos inutilizados e/ou obsoletos.

- **Rede de Dados**
 - **Projeto da Rede de Dados:** projetar, implantar e manter uma rede de dados robusta e escalável que atenda às necessidades da instituição, considerando aspectos como largura de banda, confiabilidade e segurança da informação.
 - **Segurança da Rede de Dados:** implementar medidas de segurança de rede de dados abrangentes, visando proteger a infraestrutura de TIC contra ataques cibernéticos, malwares e outras ameaças.
 - **Gerenciamento da Rede de Dados:** implementar um sistema de gerenciamento de rede eficaz para monitorar o desempenho da rede, visando identificar e solucionar problemas de funcionamento e segurança da informação.
 - **Conectividade à Internet:** garantir uma conexão à internet confiável e de alta velocidade para atender às necessidades da instituição.
 - **Padronização Wi-Fi:** a padronização dos equipamentos que integram a solução Wi-Fi é crucial para a implantação, gestão, manutenção e expansão da rede Wi-Fi de forma eficiente e eficaz.
 - **Implementação e manutenção:** a infraestrutura física da rede de dados da instituição deverá ser implementada e mantida por empresa especializada, sob a supervisão do setor de TI.
 - **Redundância da rede cabeada:** a infraestrutura de backbone da rede de dados cabeada deverá ser implementada na topologia em anel com uso de fibra óptica ou tecnologia superior que viabilize a redundância de rotas entre os edifícios da instituição.

- **Centro De Dados:**
 - **Infraestrutura em nuvem:** a infraestrutura de TIC deve priorizar a locação de infraestrutura de servidores em nuvem mantendo a infraestrutura própria pequena e otimizada.
 - **Localização e Segurança:** implantar o centro de dados em um local seguro e protegido contra desastres naturais e acessos não autorizados.
 - **Infraestrutura Física:** implementar uma infraestrutura física robusta para o centro de dados, incluindo sistemas de energia, refrigeração e segurança contra incêndio.
 - **Segurança da Informação:** implementar medidas de segurança da informação abrangentes para proteger os dados armazenados no centro de dados, visando garantir a integridade, disponibilidade e confidencialidade dos dados
 - **Gerenciamento do Centro de Dados:** implementar um processo de gerenciamento do centro de dados eficaz para garantir o funcionamento eficiente e seguro da infraestrutura de TI.

- **Monitoramento E Suporte:**
 - **Monitoramento de Infraestrutura:** monitorar a infraestrutura de TIC de forma contínua para identificar e resolver problemas de forma rápida e eficiente.
 - **Homologação de equipamentos:** a área de TIC deverá promover a segurança da rede de dados e seus usuários, onde todos os equipamentos devem ser homologados e pré-configurados pela área de TI.

- **Gerenciamento de Incidentes:** implementar um processo de gerenciamento de incidentes para responder a eventos que podem afetar a infraestrutura de TI, como falhas de hardware, ataques cibernéticos e interrupções de serviços.
- **Documentação:** manter documentação atualizada da infraestrutura de TI, incluindo diagramas de rede, especificações de hardware e software e procedimentos operacionais.
- **Suporte Técnico e Atendimento ao Usuário:** estabelecimento de políticas e procedimentos para fornecer suporte técnico eficaz e oportuno relacionado aos recursos de T.I., disponibilizando canais de comunicação claros e acessíveis para relatar problemas e solicitar assistência.

Ao implementar estas diretrizes para infraestrutura de TI, a instituição visa garantir a confiabilidade, a segurança e o desempenho da sua infraestrutura, apoiando o sucesso das atividades de ensino, pesquisa, administração e tomada de decisões gerenciais. É importante lembrar que a infraestrutura de TIC é um ativo essencial para qualquer instituição e deve ser gerenciada de forma eficaz e eficiente para garantir o sucesso a longo prazo.

8.4. Segurança da Informação

Para garantir a proteção dos dados confidenciais e a confiabilidade dos sistemas de informação, é crucial implementar uma estratégia abrangente de segurança da informação na instituição. As diretrizes a seguir fornecem uma base sólida para estabelecer um programa de segurança eficaz e alinhado com as melhores práticas do setor:

- **Governança e Gerenciamento de Riscos:**
 - **Estabelecer um Comitê de Segurança da Informação:** Criar um comitê composto por membros da alta administração, especialistas em TIC e representantes de diferentes áreas da instituição para definir as políticas de segurança, aprovar iniciativas e monitorar o desempenho do programa de segurança.
 - **Realizar Avaliações de Riscos:** conduzir avaliações periódicas de riscos para identificar, analisar e priorizar os riscos de segurança da informação que podem afetar a instituição.
 - **Implementar Controles de Segurança:** implementar controles de segurança adequados para mitigar os riscos identificados, como firewalls, criptografia, controle de acesso, gerenciamento de vulnerabilidades e treinamento de conscientização sobre segurança.
- **Proteção de Dados e Privacidade:**
 - **Definir uma Política de Proteção de Dados:** estabelecer uma política clara que defina como os dados confidenciais da instituição são coletados, armazenados, processados e utilizados, garantindo a conformidade com as leis e regulamentações de proteção de dados.
 - **Implementar Medidas de Controle de Acesso:** implementar controles de acesso rígidos para garantir que apenas usuários autorizados tenham acesso aos dados confidenciais, utilizando senhas, servidores de autenticação, autenticação multifator, criptografia e segmentação da rede de dados.

- **Gerenciar o Ciclo de Vida dos Dados:** implementar um processo eficaz para gerenciar o ciclo de vida dos dados, desde a coleta até o descarte seguro, garantindo que os dados sejam retidos pelo tempo necessário e eliminados de forma segura quando não forem mais necessários.
- **Capacitar os Funcionários sobre Privacidade de Dados:** treinar os funcionários sobre a importância da proteção de dados e da privacidade, conscientizando-os sobre as políticas e procedimentos de segurança da informação e as boas práticas para lidar com dados confidenciais.
- **Implementar e Testar rotinas de backup:** implementar e testar rotinas de backup de dados para garantir a integridade e preservação dos dados da instituição em casos de ataques cibernéticos ou problemas técnicos extraordinários.
- **Segurança Cibernética:**
 - **Atualizações de Software:** Instalar atualizações de software e firmware regularmente para corrigir vulnerabilidades de segurança e proteger os sistemas contra ataques cibernéticos.
 - **Proteção contra Malware:** Implementar soluções de proteção contra malware para detectar, bloquear e remover malwares dos sistemas da instituição.
 - **Conscientização sobre Segurança da Informação:** Promover a conscientização sobre segurança da informação entre todos os membros da comunidade universitária para educá-los sobre as ameaças cibernéticas e sobre as práticas seguras de uso das tecnologias.
 - **Plano de Resposta a Incidentes:** Desenvolver, testar e aprimorar um plano de resposta a incidentes para responder a eventos de segurança da informação de forma eficaz e minimizar o impacto negativo na instituição.

Ao implementar estas diretrizes, a instituição pode aprimorar significativamente a segurança da informação e proteger seus dados confidenciais contra acessos não autorizados, roubos e danos físicos. É importante lembrar que a segurança da informação é um processo contínuo que exige atenção constante e medidas proativas para se manter atualizada com as ameaças e vulnerabilidades em constante evolução.

9. GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas é um elemento fundamental para o sucesso de qualquer organização, e nas Universidades Federais, essa importância é ainda mais acentuada. Esse processo envolve a administração de docentes e técnicos-administrativos, mas que reflete nos estudantes, abrangendo desde o recrutamento e seleção até o desenvolvimento profissional, passando pela motivação, avaliação de desempenho, acompanhamento de carreira, gestão de pastas funcionais, remuneração, cadastro, saúde e bem-estar, entre outras funções. Um gerenciamento eficaz desses recursos humanos é essencial para garantir um ambiente acadêmico produtivo, inovador e harmonioso, capaz de atrair e reter talentos, promovendo, assim, a excelência no ensino e na pesquisa.

Neste contexto, a introdução de práticas modernas e estratégicas de gestão de pessoas é fundamental para enfrentar os desafios contemporâneos, como a necessidade de adaptação às rápidas mudanças tecnológicas, o aumento da competitividade e as restrições orçamentárias. Portanto, a gestão de pessoas não apenas contribui para a eficiência operacional das Universidades Federais, mas também para a construção de uma comunidade acadêmica mais integrada, motivada e comprometida com a excelência e a inovação. Foi através dessa perspectiva que foram concebidas as diretrizes norteadoras de gestão de pessoas, que se referem aos princípios, orientações e instruções que servirão como guia para a tomada de decisões e ações no contexto da nova universidade. Essas diretrizes serão estabelecidas para orientar comportamentos, processos e políticas de maneira consistente e alinhada com os objetivos específicos da nova instituição. Ao definir essas diretrizes, será possível estabelecer uma identidade única para a universidade, alinhando seus valores com as necessidades da comunidade acadêmica e do contexto regional, promovendo um ambiente propício para a excelência e a inovação.

A seguir é apresentado as diretrizes gerais para a área de Gestão de Pessoas da nova universidade, assim como algumas políticas, programas e ações de gestão de pessoas que valem a pena ser criados ou mantidos na nova universidade visando atender tais diretrizes de maneira eficiente. Por fim é apresentada uma proposta de estruturação do setor de Gestão de Pessoas.

9.1. Diretrizes Gerais

As diretrizes gerais aqui apresentadas valem para toda a área de gestão de pessoas da nova universidade. Essa área não deve ser confundida com o setor de Gestão de Pessoas (SGP). Apesar do SGP ser o setor responsável por criar, implementar, planejar e controlar as atividades aqui relacionadas, a preocupação com as questões que envolvem os trabalhadores devem ser de toda a universidade, principalmente da administração central, passando pelos institutos e gerências.

Processos seletivos de novos servidores

- **Transparência e Igualdade:** Garantir processos de recrutamento e seleção transparentes, justos e impessoais, conforme os princípios da administração pública.

- **Processos Competitivos:** Realizar concursos públicos e processos seletivos de acordo com as normas legais e regulamentares, assegurando a escolha dos candidatos mais qualificados.

Saúde e Bem-estar

- **Ambiente de Trabalho Saudável:** Apoiar e fomentar um ambiente de trabalho seguro e saudável, com medidas de prevenção a acidentes e doenças ocupacionais.
- **Apoio Psicossocial:** Disponibilizar serviços de apoio psicológico e social aos servidores, visando o bem-estar mental e emocional.
- **Promoção de Saúde:** Incentivar a participação em programas de saúde e bem-estar, como atividades físicas e campanhas de prevenção de doenças.
- **Ergonomia e ambiência:** Promover local de trabalho apropriado, seguro e ergonômico, bem iluminado e com todas as ferramentas necessárias para o exercício da função.

Gestão de Desempenho

- **Avaliação de Desempenho:** Implementar sistemas de avaliação de desempenho periódicos e transparentes, com critérios objetivos e feedback construtivo e de acordo com a lei.
- **Reconhecimento:** Estabelecer programas de reconhecimento e valorização do desempenho e das contribuições dos servidores.
- **Planos de Desenvolvimento:** Desenvolver planos de melhoria e capacitação para servidores com desempenho abaixo das expectativas.

Comunicação e Engajamento

- **Transparência:** Manter canais de comunicação abertos e transparentes entre a administração e os servidores, facilitando o fluxo de informações.
- **Participação e Consulta:** Encorajar a participação ativa dos servidores em processos decisórios e na formulação de políticas institucionais.
- **Cultura Organizacional:** Promover uma cultura organizacional baseada em valores éticos, colaboração e compromisso com a missão da universidade.

Conformidade e Ética

- **Código de Conduta:** Desenvolver e implementar um código de conduta ética, reforçando os valores e princípios da universidade.
- **Treinamento em Ética:** Oferecer treinamentos regulares sobre ética e conformidade para todos os servidores.
- **Canal de Denúncias:** Estabelecer um canal seguro e confidencial para denúncias de irregularidades e práticas inadequadas.

Gestão de Benefícios

- **Pacote de Benefícios:** Fomentar uma política de benefícios motivadores, incluindo planos de saúde com ampla cobertura, transporte confortável de servidores e outros permitidos por lei.
- **Flexibilidade:** Implementar políticas de flexibilidade no trabalho, como horários flexíveis e possibilidade de teletrabalho, conforme a legislação vigente.
- **Apoio Familiar:** Prover suporte para questões familiares, como licenças maternidade/paternidade e programas de apoio a dependentes.
- **Progressão salarial:** Fomentar políticas voltada para suporte à progressão salarial, como licenças para qualificação e bolsa PROQUALI.

Gestão de Conflitos

- **Mediação:** Estabelecer processos claros para a mediação e resolução de conflitos entre servidores, com a participação de comissões internas quando necessário.
- **Treinamento em Resolução de Conflitos:** Oferecer treinamentos para gestores e servidores sobre técnicas de resolução de conflitos e comunicação assertiva.
- **Aconselhamento:** Disponibilizar serviços de aconselhamento para servidores envolvidos em conflitos, promovendo a reconciliação e o entendimento mútuo.

Retenção de Talentos

- **Clima Organizacional:** Monitorar e melhorar o clima organizacional continuamente, utilizando pesquisas de satisfação e feedback dos servidores.
- **Programas de Retenção:** Desenvolver programas específicos para reter talentos, focando em desenvolvimento profissional, reconhecimento e qualidade de vida no trabalho.
- **Entrevistas de Saída:** Realizar entrevistas de saída para entender as razões da saída dos servidores e identificar oportunidades de melhoria na gestão de pessoas.

Eficiência e controle

- **Equidade:** Garantir que as atribuições sejam justas, sem ociosidade ou sobrecarga de trabalho.
- **Proteger dados:** Garantir uma boa gestão de dados funcionais dos servidores, protegendo aqueles restritos.
- **Remuneração:** Garantir o pagamento das remunerações e benefícios tempestivamente de acordo com a lei.

A seguir são apresentadas políticas, programas e ações que podem ser implementadas na nova universidade.

9.2. Políticas, Projetos e Programas de Gestão de pessoas

As políticas para a área de Gestão de Pessoas, são desdobramentos das diretrizes gerais. Assim como as diretrizes, as políticas devem ser consideradas por toda universidade.

9.2.1. Políticas, projetos e programas de Saúde, Segurança e Bem-estar

A política de saúde, segurança e bem-estar visa criar um ambiente de trabalho mais saudável e seguro, promovendo a saúde integral dos servidores e dos colaboradores contratados. Essa política contribui para uma cultura de valorização da saúde e da qualidade de vida no trabalho, ao mesmo tempo em que atua como estratégia de prevenção de doenças, especialmente as relacionadas ao trabalho. Além disso, ela busca promover a motivação dos servidores, fortalecendo a autoestima do grupo e do coletivo.

Promoção da Saúde

As ações de promoção da saúde, amparadas pela Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, visam a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, objetivando ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores. Essas ações estão alinhadas aos esforços do Governo Federal para construir uma cultura de valorização da saúde, visando a redução dos transtornos psicossociais do trabalho através da adoção de hábitos saudáveis no cotidiano.

As ações englobam mudanças na organização e no ambiente de trabalho, com foco na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. A educação em saúde é fundamental para a adoção de práticas que melhorem as condições e a qualidade de vida no trabalho. Tais iniciativas devem ser baseadas em dados epidemiológicos e avaliações das condições, segurança e processos de trabalho, utilizando informações e indicadores de saúde para orientar e favorecer a transformação contínua do nível de saúde e das condições de vida dos servidores, respeitando as necessidades das diferentes etapas do desenvolvimento humano. Além disso, é fundamental desmistificar o adoecimento mental. Falar abertamente sobre questões de saúde mental no ambiente de trabalho contribui para a criação de uma cultura de apoio e compreensão. Promover discussões sobre saúde mental ajuda a reduzir o estigma associado a essas condições, encorajando os servidores a procurarem ajuda quando necessário e a se sentirem mais à vontade para expressar suas preocupações.

Portanto, a política deve incluir campanhas de conscientização e programas educacionais que abordem a importância da saúde mental, sinais e sintomas de transtornos mentais comuns, e estratégias de autocuidado. Oficinas e rodas de conversa podem ser realizadas para que os servidores compartilhem experiências e aprendam juntos sobre formas de manter a saúde mental equilibrada. A oferta de recursos, como acesso a profissionais de saúde mental, grupos de apoio e ferramentas de gerenciamento de estresse, é essencial. A implementação de um ambiente de trabalho que respeite e valorize a saúde mental dos seus servidores não apenas melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também aumenta a produtividade e a satisfação no trabalho.

Projetos de Qualidade de Vida

Os projetos de qualidade de vida voltados aos trabalhadores da nova universidade incluem diversas iniciativas:

- **Acolhimento do Servidor em Situações de Vulnerabilidade Psicossocial:** Reinserção ao ambiente de trabalho com acompanhamento médico de restrição ou readaptação laborativa, oferecendo suporte ao processo de retorno ao trabalho.
- **Intervenção Qualificada:** Redução da vulnerabilidade aos riscos à saúde mental, ampliação dos fatores de proteção e promoção da qualidade de vida, tornando o trabalho mais saudável.
- **Acolhimento a Servidoras Gestantes:** Rodas de conversa para discutir temas relativos ao período perinatal, permitindo a troca de experiências e conhecimentos, seguidas de práticas de yoga, meditações e outras atividades específicas para a gestação.
- **Cursos e Oficinas:** Discussão de temas relacionados à saúde e bem-estar físico e mental, incentivando o autocuidado e promovendo reflexões sobre o processo de saúde-adoecimento e os recursos disponíveis para lidar com esse processo.
- **Auriculoterapia:** Técnica que utiliza a estimulação do pavilhão auditivo externo para o alívio de situações patológicas no corpo, reconhecida pela OMS como um microsistema da acupuntura. Benefícios incluem alívio de dores agudas ou crônicas, ansiedade, depressão, dores articulares, cólicas menstruais, constipação intestinal, sintomas da menopausa, insônia, obesidade e tabagismo.
- **Núcleo de Acessibilidade e Inclusão dos Servidores (NAIS):** dedicado a promover a equidade e a inclusão no ambiente de trabalho universitário. Este núcleo tem como objetivo principal garantir que todos os servidores, independentemente de suas condições físicas, sensoriais, cognitivas ou sociais, tenham acesso igualitário às oportunidades e recursos da universidade. As principais funções do NAIS incluem a avaliação e adaptação do ambiente de trabalho, identificando e eliminando barreiras arquitetônicas, tecnológicas e atitudinais que possam dificultar a plena participação dos servidores com deficiência ou necessidades específicas. Isso inclui a adaptação de instalações físicas, equipamentos e recursos digitais. O NAIS também se dedica a oferecer suporte contínuo aos servidores, providenciando serviços e tecnologias assistivas, bem como realizando avaliações individuais para identificar necessidades específicas e propor soluções adequadas. Além disso, o núcleo promove a conscientização e a formação dos servidores sobre questões de acessibilidade e inclusão, através de programas de treinamento e sensibilização. Estes programas visam desenvolver uma cultura organizacional inclusiva e respeitosa. O NAIS também é responsável pela formulação e implementação de políticas e diretrizes que assegurem a inclusão de todos os servidores, monitorando a aplicação dessas políticas e avaliando seus impactos.
- **Programa de Combate ao Assédio no Trabalho:** A Universidade, reconhecendo a importância de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, propõe a implementação de um Programa de Combate ao Assédio no Trabalho. Este programa é fruto de um amadurecimento contínuo das discussões sobre a temática ainda na UFJF, com o objetivo de promover uma cultura de respeito e dignidade para todos os membros da comunidade universitária. O programa tem como pilares a prevenção, a educação, o acolhimento e a responsabilização. A prevenção envolve a criação de políticas claras e a divulgação de informações sobre o que constitui assédio no ambiente de trabalho. Serão realizadas campanhas educativas e de sensibilização periódicas, abordando os diferentes tipos de assédio, suas consequências e como identificá-los. A educação é fundamental para a mudança de comportamento e a criação de um ambiente de respeito. Serão

oferecidos treinamentos regulares para todos os servidores, abordando temas como ética no trabalho, comunicação não violenta e empatia. A Universidade também deverá estabelecer um canal de recepção das denúncias, advindas da Ouvidoria, onde as vítimas poderão relatar casos de assédio sem medo de retaliação. Será criada uma equipe multidisciplinar de apoio, composta por psicólogos, assistentes sociais e servidores especializados, para oferecer suporte emocional às vítimas. A responsabilização é essencial para garantir que os casos de assédio sejam tratados com seriedade. A Universidade deverá implementar um procedimento rigoroso de investigação, através de Processo Administrativo Disciplinar a fim de garantir a imparcialidade e a celeridade nos processos.

- **Prática de atividade física voltada para à saúde:** A prática regular de atividades físicas desempenha papel crucial na prevenção e no manejo de doenças crônicas não transmissíveis, como hipertensão, câncer, diabetes mellitus e obesidade, além de favorecer a melhora da aptidão cardiorrespiratória, da função musculoesquelética e da dor crônica. Ademais, a atividade física está associada à redução de níveis de estresse, ansiedade e depressão, fatores que impactam diretamente o bem-estar psicológico e emocional. Nesse sentido, serão propostos grupos de orientação de atividade física, como caminhadas orientadas, atividades físicas na natureza e exercícios musculares localizados visando a saúde global dos servidores e da comunidade externa à Universidade.

Segurança do Trabalho

A Segurança do Trabalho atua no eixo da Vigilância em Saúde do Servidor, conforme a Portaria Normativa Nº 3/2010. Trata-se de um conjunto de ações contínuas e sistemáticas que permitem detectar, conhecer, pesquisar, analisar e monitorar os fatores determinantes e condicionantes da saúde relacionados aos ambientes e processos de trabalho. O objetivo é planejar, implantar e avaliar intervenções que reduzam os riscos ou agravos à saúde.

- **Monitoria e Avaliação dos Ambientes e Processos de Trabalho:** Entre as ações da equipe está a avaliação dos ambientes e processos de trabalho. Segundo a Portaria citada, essa avaliação deve considerar todas as situações de risco que possam comprometer a saúde dos servidores. Os instrumentos utilizados devem ser adequados à realidade local e definidos pela equipe de Segurança do Trabalho e das comissões devidamente instauradas.
- **Programa de Treinamento e Capacitação Continuada:** Implementar um programa de treinamento e capacitação contínua para os servidores, com o objetivo de educá-los sobre práticas seguras no ambiente de trabalho. Esse programa deve incluir cursos, workshops e treinamentos práticos que abordam temas como: identificação e prevenção de riscos ocupacionais; uso correto de equipamentos de proteção individual (EPIs) e; primeiros socorros e procedimentos de emergência.
- **Campanhas de Conscientização e Sensibilização:** Organizar campanhas periódicas de conscientização e sensibilização sobre a importância da segurança no trabalho. Essas campanhas podem incluir: distribuição de materiais educativos, como cartilhas e pôsteres; realização de palestras e seminários com especialistas em segurança do

trabalho; promoção de dias temáticos dedicados à segurança e saúde ocupacional, como a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT).

- **Programa de Ergonomia no Trabalho (PET):** Desenvolver e implementar um programa de ergonomia no trabalho para melhorar as condições físicas dos servidores e reduzir o risco de lesões musculoesqueléticas. Esse programa pode incluir: avaliação ergonômica dos postos de trabalho e adaptação dos mesmos conforme necessário; fornecimento de mobiliário e equipamentos ergonômicos, com orientações qualificadas sobre a compra destes materiais; orientação sobre práticas ergonômicas, como postura correta e pausas regulares para alongamento.

Programa de Jornada de Trabalho TAE Flexibilizada

O Programa de Flexibilização de Jornada dos Técnicos-Administrativos em Educação (TAES) deverá estabelecer normas e procedimentos necessários para adoção de uma jornada de trabalho flexível para servidores do quadro permanente da universidade. Este programa irá permitir que, em serviços que exijam atividades contínuas em regime de turnos ou escalas, por um período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho noturno, o Reitor possa autorizar a redução da jornada de trabalho para seis horas diárias e uma carga horária de trinta horas semanais, sem redução de remuneração. Esta flexibilização visa manter e promover a qualidade de vida dos servidores, garantindo um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, além de assegurar a eficiência e a continuidade dos serviços prestados pela universidade. É recomendado que a nova universidade mantenha essa condição, reconhecendo a importância de proporcionar condições de trabalho saudáveis para seus servidores, o que resulta em um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório.

Programa de Gestão e Desempenho

O Programa de Gestão e Desempenho (PGD) consiste no instrumento de planejamento e gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade. É importante destacar que um dos objetivos principais do PGD é contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos servidores, além disso, o programa possui outros objetivos: estimular a reflexão e o aprimoramento constante das atividades realizadas pelos servidores, promover a cultura de planejamento, criatividade e inovação institucional, contribuir para o dimensionamento da força de trabalho, facilitar o acesso aos serviços e promover maior eficiência no atendimento e realização das entregas, atrair e reter talentos e contribuir para a gestão fundamentada na sustentabilidade. O PGD estabelecerá normas de participação para os servidores efetivos pertencentes à carreira dos Técnico-Administrativos em Educação e funcionará nas modalidades presencial e teletrabalho (parcial e integral).

Controle de Assiduidade e Pontualidade

A manutenção do controle de pontualidade e assiduidade dos Técnicos-Administrativos em Educação (TAES) sob a gestão direta da universidade é fundamental para garantir sua plena autonomia didático-científica, administrativa, financeira e patrimonial. Gerenciar internamente o sistema de ponto eletrônico permite à universidade exercer um controle mais rigoroso e adaptado às suas necessidades específicas, promovendo uma gestão eficiente e personalizada. A autonomia administrativa e de gestão financeira é essencial para que a universidade possa responder rapidamente às demandas e peculiaridades de seu corpo técnico-administrativo, ajustando políticas e procedimentos de acordo com suas particularidades. Controlar internamente a pontualidade e assiduidade facilita a implementação de soluções que melhor atendam às necessidades da instituição, como a flexibilização da jornada de trabalho e o desenvolvimento de programas de bem-estar para os servidores. Além disso, a autonomia no controle de ponto reforça a transparência e a responsabilidade na gestão dos recursos humanos, permitindo uma avaliação mais precisa do desempenho e da produtividade dos TAES. Isso contribui para a tomada de decisões estratégicas e para o planejamento de ações que visem a melhoria contínua dos serviços prestados.

9.2.2. Políticas, Programas e Ações de Desenvolvimento de Pessoas

O desenvolvimento por meio da capacitação e qualificação de servidores na nova universidade será crucial para assegurar a excelência acadêmica e administrativa. Elas aprimoram as habilidades e conhecimentos dos servidores, aumentando a eficiência e a qualidade dos serviços prestados. Além disso, promovem a inovação e a adaptação às mudanças tecnológicas e metodológicas e aumento da remuneração dos servidores. Esses investimentos também fortalecem a motivação e o engajamento dos servidores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais produtivo e colaborativo.

A Política de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) constitui um planejamento anual fundamental para registrar todas as necessidades de desenvolvimento dos servidores e as ações planejadas para atendê-las no ano subsequente ao do Planejamento. Este instrumento integra a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), regulamentada pelo Decreto nº 9.991/2019, que dispõe sobre licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento na administração pública federal direta, autárquica e fundacional. A Instrução Normativa nº 21/21 orienta os órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC) sobre prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da PNDP.

Ação de Desenvolvimento em Serviço (ADES)

Destaca-se a Ação de Desenvolvimento em Serviço (ADES), que considera inviabilizada a jornada de trabalho quando há redução superior a 40% para pós-graduação stricto sensu e pós-doutorado, e de mais de 20% para cursos de pós-graduação lato sensu e outras ações de desenvolvimento não formais.

Programa de Apoio à Qualificação (PROQUALI)

O Programa de Apoio à Qualificação (PROQUALI) faz parte da política institucional da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e que será mantida na nova Universidade, destinado a apoiar a formação de servidores em cursos de graduação e pós-graduação, visando promover o desenvolvimento institucional, a qualificação e o desempenho eficiente das funções exercidas, com publicação de edital para apoiar através de concessão de bolsas de estudo para o processo de qualificação formal do quadro de servidores (a fim de subsidiar a obtenção de título de ensino superior, de especialização, de mestrado e de doutorado).

Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD)

A Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), conforme Lei nº 12.772/2012 e suas modificações, atua como instância consultiva para assessorar a formulação e execução da política de pessoal docente. Compete à CPPD propor políticas de pessoal docente, acompanhar a execução das políticas de pessoal docente, no que diz respeito a dimensionar vagas, contratar professores substitutos e visitantes, alteração do regime de trabalho docente, avaliar desempenho para fins de estágio probatório, progressão e promoção funcionais, planejar afastamentos de docentes para capacitação, aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado, emitir pareceres consultivos, prestar consultas de assessoramento ao colegiado competente ou dirigente máximo na instituição e outras atribuições determinadas por legislação e órgãos competentes.

Programa Permanente de Desenvolvimento de Líderes (PPDL)

O Programa Permanente de Desenvolvimento de Líderes (PPDL) tem como objetivo identificar, desenvolver e aprimorar as habilidades de liderança dos servidores ocupantes de cargos e funções de chefia, capacitando-os para enfrentar desafios organizacionais, promover a inovação e conduzir suas equipes de forma eficaz e inspiradora. Poderá ser realizado em forma de fórum permanente, com encontros periódicos ou por módulos. Cada módulo incluirá workshops, práticas e técnicas específicas para desenvolver as habilidades necessárias. Além disso, os participantes terão acesso a mentoria e coaching individualizado, com sessões regulares e feedback contínuo para o desenvolvimento pessoal e profissional. A implementação do PPDL envolverá planejamento detalhado, alocação de recursos, formação de um comitê gestor, execução dos módulos de treinamento e atividades práticas, e uma fase de avaliação para coletar feedback e realizar melhorias contínuas. O PPDL será uma iniciativa estratégica para fortalecer a cultura de liderança na Universidade, promovendo o crescimento profissional e pessoal das chefias e contribuindo para o sucesso e sustentabilidade da instituição.

Programa Permanente de Educação Continuada Docente (PPECD)

O programa terá como objetivo proporcionar um desenvolvimento contínuo e abrangente para os docentes, enfocando práticas pedagógicas inovadoras e inclusivas. O programa abrangerá a formação contínua em processos de ensino-aprendizagem, inovação

curricular, e questões de diversidade e inclusão, capacitando os professores a lidar com temas de identidade de gênero, étnico-racial, neurodiversidade e pessoas com deficiência. As capacitações serão periódicas e de participação necessária, promovendo também a formação político-pedagógica, incentivando a reflexão crítica e a atualização constante, contribuindo para uma educação superior mais equitativa e de excelência.

Comissão Própria de Avaliação (CPA)

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) dentro da universidade é responsável por coordenar e conduzir processos de autoavaliação institucional, visando a melhoria contínua da qualidade acadêmica e administrativa. A CPA coleta e analisa dados sobre diversas dimensões da instituição, como ensino, pesquisa, extensão, infraestrutura, e gestão, envolvendo a participação de toda a comunidade acadêmica. Com base nesses dados, a comissão elabora relatórios detalhados que identificam pontos fortes, áreas a serem melhoradas e propõe ações corretivas. Esses relatórios são essenciais para o planejamento estratégico da universidade, auxiliando na tomada de decisões e no cumprimento de padrões de qualidade estabelecidos por órgãos reguladores. Além disso, a CPA promove a cultura da avaliação e da transparência, garantindo que a universidade mantenha um alto padrão de excelência e responda adequadamente às necessidades e expectativas de seus membros e da sociedade.

9.3. Estrutura Administrativa da Gestão de Pessoas

No organograma da nova universidade, a estrutura organizacional é dividida em três principais coordenações, cada uma delas abrigando gerências específicas que garantem um funcionamento eficiente e especializado. Essa divisão permite uma gestão mais focada e integrada dos diferentes aspectos relacionados ao pessoal, ao desenvolvimento de carreira e à qualidade de vida.

A adoção do modelo organizacional da sede da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) no novo campus apresenta diversas limitações devido às especificidades próprias do campus. Embora a estrutura da sede seja robusta e bem estabelecida, ela não se adequa perfeitamente às particularidades e necessidades do nosso novo campus. Primeiramente, o novo campus possui um número reduzido de cursos e servidores em comparação com a sede. Essa diferença significativa implica em demandas administrativas e operacionais distintas, que requerem uma abordagem personalizada. A aplicação direta do modelo da sede poderia resultar em uma estrutura excessivamente complexa e burocrática para a nossa realidade, dificultando a eficiência e a agilidade na tomada de decisões e na execução das atividades diárias. Além disso, exigiria um quantitativo alto de servidores e o novo campus foi projetado levando em consideração as características e necessidades das universidades supernovas, que seguem uma tendência hierárquica mais adequada e moderna para novos campi. Essa abordagem visa promover uma gestão mais enxuta, flexível e dinâmica, capaz de se adaptar rapidamente às mudanças e às demandas específicas do nosso contexto. Adotar uma estrutura hierárquica moderna, com coordenações e gerências bem definidas, permitirá uma melhor distribuição das responsabilidades e uma maior clareza nos processos internos. Essa organização também facilita a comunicação e a integração entre as diferentes áreas,

promovendo um ambiente colaborativo e inovador. Portanto, a implementação de um modelo organizacional próprio, adaptado às especificidades do novo campus, não apenas é necessária, mas também estratégica. Essa estrutura permitirá que o campus opere de maneira mais eficiente e eficaz, alinhando-se com as melhores práticas de gestão contemporâneas e garantindo o pleno funcionamento de seus setores.

9.3.1. Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas é responsável por planejar e implementar estratégias que promovam o crescimento profissional e pessoal dos servidores da universidade. Sob sua alçada, estão duas gerências importantes, a saber:

- **Gerência de Desenvolvimento, Qualificação e Capacitação:** Focada na criação e na execução de programas de treinamento e desenvolvimento, esta gerência assegura que os servidores estejam continuamente aprimorando suas habilidades e conhecimentos. Além disso, ela será responsável por tratar de diversos assuntos relacionados ao desenvolvimento profissional dos servidores, incluindo afastamentos de servidores docentes e técnicos-administrativos para participação em programas de pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) e pós-doutorado, tanto no país quanto no exterior, afastamentos para capacitação no país e no exterior, como participação em congressos e eventos similares, concessão de licença para capacitação, implementação e gestão de Ação de Desenvolvimento em Serviço (ADES), e análise de cumprimento de interstício para subsidiar processos relacionados a vacâncias e ações de desenvolvimento. Adicionalmente, a gerência será responsável pela operacionalização do Programa de Apoio à Qualificação (PROQUALI) e pela elaboração e implementação do plano de desenvolvimento de pessoas (PDP). Por fim, também será dedicada em capacitações de lideranças, novos servidores e a promoção de convênios com instituições que ofereçam programas de mestrado e doutorado.
- **Gerência de Acompanhamento de Desempenho, Avaliação e Carreira:** Esta gerência é responsável por monitorar o desempenho dos servidores, acompanhar e gerir o futuro Plano de Gestão, monitorando as entregas de resultado, acompanhar o estágio probatório dos servidores e apoiar o planejamento de carreira, nos processos de progressão e promoção de carreira dentro da instituição. Isso envolve a promoção para titular (docentes), a progressão funcional e promoção por avaliação de desempenho (docentes), a retribuição por titulação e/ou aceleração da promoção (docentes), o reconhecimento de saberes e competências (docentes), a atribuição de ambiente organizacional (TAE), a progressão por capacitação profissional (TAE), a progressão por mérito profissional (TAE), o incentivo à qualificação (TAE), e o programa de avaliação de desempenho dos técnicos-administrativos em educação (TAE).

9.3.2. Coordenação de Administração de Pessoal

A Coordenação de Administração de Pessoal lida com todas as questões administrativas relacionadas ao quadro de funcionários, garantindo que todos os processos sejam realizados de maneira eficiente e em conformidade com as políticas institucionais. Ela compreende quatro gerências distintas:

- **Gerência de Provimento, Movimentação e Dimensionamento:** Responsável pela elaboração de concursos, contratação, movimentação e alocação adequada de servidores e contratados, essa gerência também tratará de assuntos como cessão de servidores, requisição de afastamento para cursos de formação, exoneração, licenças para atividade política, acompanhamento de cônjuge e assuntos particulares, além de licença para mandato eletivo, lotação provisória, recondução, redistribuição e remoção.
- **Gerência de Remuneração:** Esta gerência se encarregará da administração salarial, garantindo que os servidores recebam seus pagamentos de maneira precisa e pontual. Também cuidará de inclusões, alterações e exclusões vinculadas à gestão da folha de pagamento dos servidores, pensionistas civis e alimentícios. Isso incluirá atualizações nas fichas financeiras de meses anteriores, consultas às tabelas gerais e funcionais do SIAPE, consulta a processos administrativos, lançamento na folha suplementar interna, pagamento de ajuda de custo, cálculo e lançamento de valores decorrentes de titularidades e substituições de funções, cadastramento de pensão alimentícia, FUNPRESP, fundo de garantia, lançamento de remuneração de adicionais, pagamento de valores retroativos e questões relacionadas à Assistência à Saúde Suplementar, como adesões ou ressarcimentos referentes ao plano de saúde dos servidores.
- **Gerência de Gestão da Força de Trabalho e Benefícios:** Focará na administração dos benefícios oferecidos aos servidores e na gestão da força de trabalho, sendo responsável pelo gerenciamento dos dados cadastrais dos servidores. Incluirá e excluirá servidores cedidos e requisitados, coordenará afastamentos para colaboração, lotações provisórias de servidores anistiados, mudanças de regime de trabalho, inclusão e exclusão de dependentes, administração de férias, auxílio transporte e alimentação, processamento de aposentadorias, emissão de diversas declarações para servidores, concessão de licença por assiduidade, análise de períodos para aquisição de licença de capacitação, apuração de tempo para mudança de regime de trabalho, registro de licença paternidade e licença à gestante e à adotante (licença maternidade), e manutenção do arquivo funcional.
- **Gerência de Assuntos Previdenciários e Jurídicos:** Esta gerência trata de questões relacionadas à previdência social, auxílio funeral, pensão por falecimento, certidão de tempo de contribuição de serviço, abono permanência e assuntos jurídicos dos servidores, garantindo conformidade com a legislação vigente e oferecendo suporte legal quando necessário. É também responsável pelo atendimento aos órgãos fiscalizadores da União (AGU, CGU, TCU), Justiça Federal, Vara de Família e Cível; análise de Notas Técnicas e Orientações Normativas e atualizações da legislação.

9.3.3. Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida

A Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida é dedicada a promover um ambiente de trabalho saudável e seguro, bem como a garantir o bem-estar dos servidores. Para isso, conta com duas gerências especializadas:

- **Gerência de Bem-Estar e Qualidade de Vida:** Esta gerência terá como atribuição principal a implementação de programas e atividades voltados para a promoção da saúde física e mental dos servidores. Contando com equipes especializadas em segurança do trabalho, promoção, prevenção e acompanhamento, ela atuará de forma abrangente

no campo da saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho. Além das equipes mencionadas, a gerência promoverá diversas iniciativas para fomentar a saúde e prevenir doenças entre os servidores, como campanhas de imunização, capacitações, palestras e práticas de ginástica laboral. Outro foco importante será o acolhimento dos servidores, oferecendo atendimento para demandas espontâneas e apoio especializado aos servidores com deficiência. Adicionalmente, realizará avaliações minuciosas do ambiente de trabalho para emissão de laudos técnicos sobre insalubridade e periculosidade, realizará vistorias e visitas técnicas sempre que necessário ou por demanda esporádica identificando riscos ocupacionais por categoria profissional através do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e recomendando medidas preventivas para evitar doenças ocupacionais.

- **Gerência de Saúde do Trabalhador:** Será responsável pela realização de perícias médicas para uma variedade de propósitos, como licença para tratamento de saúde, avaliação para isenção do imposto de renda sobre aposentadoria, remoção por motivo de doença, entre outros. Terá como foco principal a gestão do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS-GV) e o Acordo de Cooperação com outros órgãos federais participantes. Além de implementar medidas preventivas e corretivas em relação à saúde dos servidores, ela será responsável por realizar exames periódicos e periciais, como exame admissional, demissional e ocupacional, perícia oficial em saúde e perícia oficial singular em saúde. O SIASS foi instituído pelo Ministério do Planejamento (Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009) para implementar a Política de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) em âmbito nacional. Esse subsistema tem estabelecido diversas parcerias estratégicas com universidades devido à estrutura consolidada de seus serviços de saúde e à capacidade de produção de conhecimento e inovação em várias áreas do saber.

10. GOVERNANÇA, INTEGRIDADE E CONTROLE

A governança em universidades federais públicas é um tema que tem ganhado destaque nos últimos anos, sendo cada vez mais fiscalizada pelos órgãos de controle. Uma universidade que começa com uma governança adequada, pode ter maior relevância, ser mais ética, eficiente e atender melhor os anseios do interesse público.

Antes de apresentar a proposta de governança para a nova universidade, é importante apresentar o conceito de governança pública.

A governança pode ser compreendida, de forma geral, como um sistema composto por mecanismos e princípios que as instituições possuem para auxiliar a tomada de decisões e para administrar as relações com a sociedade, alinhado às boas práticas de gestão e às normas éticas, com foco em objetivos coletivos (CAPES, 2024).

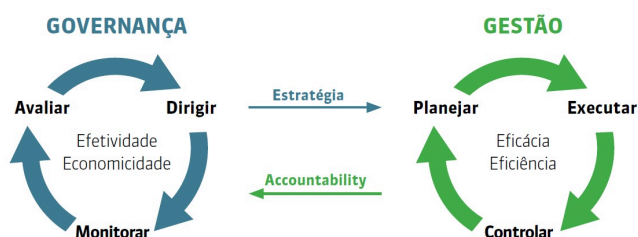
No âmbito da política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, esse tema encontra respaldo no Decreto nº 9.203, de 22/11/2017:

Art 2º I- governança pública - conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade (BRASIL, 2017).

Assim, a governança pública é função **direcionadora**, estabelecendo as diretrizes organizacionais, com fundamento em evidências e levando em conta os interesses do(s) proprietário(s) e partes interessadas. A gestão, por sua vez, recebe o direcionamento superior e se preocupa com a qualidade da implementação desta direção, com eficácia e eficiência, ou seja, a gestão é função executiva, responsável por planejar a forma mais adequada de implementar as diretrizes estabelecidas (pela governança), executar os planos e fazer o controle de indicadores e de riscos. (TCU, 2024).

Em sentido estrito a governança refere-se ao conjunto de processos, políticas, regulamentos, leis e instituições que definem a forma como uma organização é administrada e controlada. A governança abrange os mecanismos pelos quais as partes interessadas influenciam e controlam as ações dos gestores, assegurando que a organização atue de maneira eficaz, transparente e responsável. Enquanto a governança é a função **direcionadora**, a gestão é a função **realizadora**.

Imagem 23 - Processo de Governança e relação com a Gestão



Fonte: TCU (2024).

Para a nova universidade, sua governança deverá direcionar, essencialmente, para uma gestão eficiente, respeitosa, transparente e democrática. Para isso, a universidade deverá promover as seguintes diretrizes de governança.

10.1. Diretrizes de governança

- **Participação democrática:** A governança na nova universidade deve ser marcada por uma forte participação da comunidade universitária nas decisões. As decisões devem envolver a participação de professores, estudantes e técnicos-administrativos, e da sociedade civil quando aplicável. A democracia pode ser exercida por meio de representantes no intuito de promover processos decisórios na agilidade necessária. Como parte do processo democrático o respeito às opiniões divergentes deve prevalecer e os debates devem ser estabelecidos considerando as limitações de todos os interessados.
- **Controle:** A nova universidade deve sujeitar-se a mecanismos de controle interno e externo. Internamente, devem haver auditorias, controladorias, ouvidorias e comissões de ética que supervisionam a gestão dos recursos e as atividades acadêmicas. Externamente, órgãos como o Tribunal de Contas da União (TCU) e Controladoria-Geral da União (CGU) devem ter livre acesso na instituição a fim de fiscalizar a aplicação dos recursos públicos e o cumprimento das obrigações legais.
- **Integridade:** A governança deve garantir a confiança e a credibilidade da nova universidade. Honestidade, ética, consistência, responsabilidade, respeito devem ser aspectos intrínsecos à cultura da organização. Códigos de conduta, treinamentos, educação, mecanismos de denúncias, gerenciamento de riscos devem ser implementados.
- **Planejamento Estratégico:** A nova universidade deverá ser gerida de forma estratégica. Isso envolve elaborar periodicamente planos de desenvolvimento institucional (PDI), planos de gestão e planos de contingência que são documentos estratégicos com metas e ações para um período de 4 a 10 anos. Esses planos devem orientar as políticas de ensino, pesquisa, extensão e gestão da universidade, buscando alinhamento com as demandas sociais e com as diretrizes do governo federal.
- **Equidade, Inclusão e Integração:** A nova universidade deverá promover tratamento justo, equânime e imparcial a todos os integrantes da comunidade acadêmica, garantindo que os interesses de todos sejam considerados e respeitados. Todos devem ter acesso às mesmas oportunidades independentemente de suas limitações.
- **Conformidade (Compliance):** Envolve a adesão a leis, regulamentos e normas internas e externas. A conformidade garante que a organização opere dentro dos limites legais e éticos.
- **Diálogo e relacionamento externo:** A universidade deve se relacionar, contribuir e dialogar com atores sociais e instituições para além de seus muros.
- **Responsabilidade social:** Para além de ser uma instituição pública, a responsabilidade social deve ser um prisma a ser considerado em todas as decisões tomadas.
- **Responsabilização e transparência (Accountability):** Implica na obrigação da universidade e dos gestores de prestarem contas de suas ações e decisões. Isso envolve a

aceitação de responsabilidade pelos resultados e o fornecimento de explicações e justificativas adequadas.

10.2. Estrutura de governança

Para garantir a devida realização dessas diretrizes, a seguinte estrutura deve existir na nova universidade:

- **Conselho Superior:** Órgão máximo deliberativo e normativo da universidade. É responsável por aprovar o orçamento, o plano de desenvolvimento institucional, a criação de novos cursos e outras questões estratégicas. É composto por representantes dos diversos segmentos da comunidade universitária, incluindo professores, estudantes, TAEs e, em algumas instituições, membros da sociedade civil.
- **Reitoria:** O reitor é o dirigente máximo da universidade, eleito pela comunidade universitária de forma paritária e nomeado pelo Presidente da República. O reitor é responsável pela administração geral da universidade, implementação das políticas aprovadas pelo Conselho Universitário e representação da instituição perante a sociedade e o governo. A reitoria deve ser composta também por pró-reitores que auxiliam na gestão de áreas específicas como ensino, pesquisa, extensão, administração e assuntos estudantis.
- **Conselhos de Unidade e Congregações:** Cada unidade deverá ter um conselho e/ou congregação próprio que delibera sobre assuntos específicos daquela unidade, como currículos de cursos, projetos de pesquisa e extensão, entre outros. Esse conselho é composto por representantes de professores, estudantes e TAEs da unidade.
- **Conselhos acadêmicos:** Ensino, pesquisa, extensão e inovação devem ter seus próprios conselhos, a fim de descentralizar e especializar as decisões por meio de conselheiros(as).
- **Diretorias e Coordenações acadêmicas:** Dentro das unidades acadêmicas, devem existir diretores e coordenadores de cursos que gerenciam as atividades acadêmicas e administrativas no nível mais operacional. Eles serão responsáveis por assegurar que os programas de ensino, pesquisa e extensão sejam executados de acordo com as diretrizes estabelecidas pelos conselhos e pela reitoria.
- **Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade.** Implementar ações de acesso e inclusão que envolvam as cotas sociais, raciais, indígenas, quilombolas, pessoas com deficiência e regionais, bem como, promovam espaços públicos de debates sobre os temas contemporâneos. (sugestão de criação).
- **Diretoria de Diálogo Institucional:** Estabelecer relações institucionais e de representação junto aos entes federados (municípios, estados, união, nível internacional) e a sociedade civil, nos territórios do Rio Doce e na bacia do Rio Doce .
- **Comitê de Governança:** Possui o objetivo de adotar medidas para a sistematização de práticas relacionadas à gestão de riscos, controles internos, governança e integridade no âmbito da nova universidade.
- **Auditoria interna:** Realizada por profissionais da própria organização. Foca na melhoria dos processos internos, eficiência operacional, gestão de riscos e conformidade com políticas internas. Ajuda a identificar áreas de melhoria contínua e promove uma cultura de controle e responsabilidade dentro da organização. Comitês de auditoria podem ser consolidados para auxiliarem os conselhos.

- **Ouvidoria:** Setor responsável por ouvir, registrar, analisar e responder às reclamações, sugestões, elogios e denúncias da comunidade acadêmica, atuando como um mediador imparcial para resolver conflitos e melhorar os processos e serviços da organização.
- **Corregedoria:** Unidade administrativa responsável pela correição dentro da instituição. Esse processo pode envolver a análise de procedimentos administrativos, a verificação de denúncias e a aplicação de medidas disciplinares quando necessário.
- **Comissões de ética:** Deverão promover, monitorar e garantir comportamentos éticos e integridade acadêmica e administrativa. As comissões devem desempenhar um papel crucial na manutenção de um ambiente que valoriza a honestidade, a justiça, o respeito e a responsabilidade.
- **Comitê de Governança Digital:** O comitê deve ser responsável por definir as políticas e diretrizes de TIC, avaliar e priorizar projetos de TIC, deliberar a respeito do plano de capacitação e investimentos na área de TIC. Deverá ser composto por membros da alta administração, representantes de diferentes áreas da instituição e especialistas em TI.
- **Comitê de Segurança da Informação e Proteção de Dados:** Estabelecer um Comitê de Segurança da Informação e Proteção de dados composto por membros da alta administração, especialistas em TIC e representantes de diferentes áreas da instituição para definir as políticas de segurança da informação, proteção de dados pessoais e de dados pessoais sensíveis, aprovar iniciativas e monitorar o desempenho do programa de segurança.
- **Comitê Permanente de Sustentabilidade:** Atuará na definição, acompanhamento e cumprimento das diretrizes e políticas de sustentabilidade organizacional, além de propor ações relacionadas à promoção da sustentabilidade na nova universidade.

11. GESTÃO ORGANIZACIONAL E ORGANOGRAMA

A criação de uma nova universidade exige a elaboração de um organograma que não apenas delineie a estrutura institucional, mas também exerça um impacto significativo sobre suas atividades de ensino, pesquisa, extensão e inovação. O organograma estabelece a hierarquia e a distribuição das funções administrativas, facilitando a execução coordenada e eficiente das atividades acadêmicas e administrativas. É imperativo que essa estrutura seja enxuta e eficiente, permitindo à universidade operar com eficácia, minimizando desperdícios e maximizando o uso dos recursos disponíveis.

A existência de setores no organograma da universidade tem como requisito da prévia designação de funções gratificadas e cargos de direção. Sem essas posições, é inviável estabelecer setores funcionais que assegurem o bom andamento das atividades institucionais. Portanto, uma previsão adequada do número de funções e cargos de direção é essencial e requer a realização de um organograma preliminar.

O organograma da nova universidade deve considerar os apontamentos feitos pela comunidade durante a elaboração do projeto da universidade, garantindo que as necessidades e sugestões dos futuros membros da instituição sejam contempladas. A partir das discussões realizadas, cujo ponto de partida do organograma foi a estrutura administrativa da UFJF, surgiram relevantes apontamentos relativos às necessidades do campus, às temáticas atuais e às especificidades regionais de Governador Valadares. Desses debates, destacam-se três pontos principais:

1. A importância de tratar temas transversais em pró-reitorias e diretorias com divisões organizacionais especializadas. Exemplos de temas transversais discutidos incluem: ações afirmativas como políticas de inclusão e combate à discriminação para minorias diversas relacionadas a questões étnico-raciais, de gênero e diversidade sexual; o desenvolvimento do Núcleo de Apoio à Inclusão para tratar demandas específicas de pessoas com deficiência; tecnologia da informação e comunicação, incluindo infraestrutura, segurança da informação e proteção de dados; inovação, considerando as complexidades de sua consolidação na universidade; e sustentabilidade, integrando aspectos administrativos e acadêmicos em diálogo com especificidades regionais.

2. A necessidade de constituir órgãos colegiados deliberativos com o objetivo de incrementar a gestão democrática e a participação da comunidade acadêmica. Esses órgãos são aplicáveis à administração superior, às estruturas administrativas tradicionais e aos temas transversais, coordenando atividades de ensino, pesquisa e extensão, vinculando órgãos executivos e promovendo a articulação de temas transversais entre as diferentes unidades.

3. A possibilidade de constituir conselho de curadores, com representação inclusiva de segmentos da sociedade, capazes de promover a fiscalização econômico-financeira da instituição.

A carência de um organograma estruturado pode dificultar a alocação de recursos humanos e a definição de responsabilidades, comprometendo tanto o funcionamento geral

da instituição quanto a integração eficaz das unidades acadêmicas e administrativas. Nesse sentido, é apresentado um organograma preliminar elaborado com base na estrutura administrativa da UFJF, nas necessidades identificadas durante a construção do projeto e nos novos setores pensados especificamente para a nova universidade.

Destaca-se que este organograma serve como uma base inicial para discussão e ajuste, conforme a universidade evolui e novas necessidades surgem. Portanto, o debate sobre o organograma não se encerra com a proposta apresentada. Na realidade, esta é apenas a fase inicial de uma discussão mais ampla que deve envolver toda a comunidade universitária. A competência para a definição final do organograma pertence ao conselho superior da nova universidade. Desta forma, o organograma preliminar apresentado não impede a realização de uma ampla discussão sobre a estrutura que melhor se adequa à realidade existente, nem compromete a discricionariedade da administração superior responsável pela universidade quando de sua criação.

11.1. Estrutura de gestão acadêmica

A estrutura de gestão para a criação de uma nova universidade deve ser projetada com flexibilidade, considerando a diversidade das estruturas acadêmicas e as possíveis mudanças ao longo do tempo. No cenário das universidades federais brasileiras, existem diferentes abordagens administrativas. Algumas instituições utilizam o modelo departamentalizado, que organiza a administração em departamentos vinculados a unidades acadêmicas específicas. Cada departamento é responsável por cursos e atividades de pesquisa em sua área de conhecimento, possibilitando uma administração detalhada e adaptada às necessidades específicas de cada campo.

Esse modelo oferece vantagens significativas, como a facilitação da especialização acadêmica e a melhoria na coordenação e controle das atividades dentro das unidades. Isso contribui para uma alocação mais eficiente de recursos. No entanto, pode também acarretar maior burocracia e complexidade administrativa, com múltiplos níveis de gestão que podem tornar o processo mais lento e rígido. A divisão em departamentos pode também resultar em falta de integração e colaboração entre áreas distintas.

Por outro lado, algumas universidades optam por uma estrutura sem departamentos, organizada em faculdades e institutos. Este modelo favorece uma administração mais integrada e flexível, promovendo a colaboração interdisciplinar e concedendo maior autonomia às faculdades. A ausência de uma estrutura departamental rígida pode simplificar a gestão e reduzir a burocracia, facilitando a adaptação a novas demandas. No entanto, pode enfrentar desafios relacionados à especialização acadêmica e à coordenação detalhada das atividades, uma vez que a falta de departamentos pode dificultar a administração de áreas de conhecimento muito distintas.

11.1.1. Unidades acadêmicas

Inicialmente, a estrutura da nova universidade será organizada em Institutos e Faculdades, de acordo com as áreas do conhecimento fundamental e aplicado, respectivamente. Cada unidade acadêmica contará com órgãos administrativos e acadêmicos,

como Conselho da Unidade; Direção; os Departamentos; os Colegiados de Cursos de Graduação; os Colegiados de Cursos de Pós-Graduação; os órgãos auxiliares.

A proposta prevê a criação de diversas faculdades e institutos, considerando critérios quantitativos e qualitativos. Quanto aos critérios quantitativos observa-se à o mínimo de um curso de graduação, o número mínimo de 22 docentes e, o mínimo, de dois departamentos. A proposta propõe ainda a reorganização das unidades acadêmicas existentes no campus GV, a outras novas unidades que forem criadas posteriormente, levando em consideração o histórico de cargos de direção destinados a universidades criadas recentemente.

Integrarão às unidades acadêmicas: o Conselho da Unidade; Direção; os Departamentos; os Colegiados de Cursos de Graduação; os Colegiados de Cursos de Pós-Graduação; os órgãos auxiliares, a saber:

- 1) uma secretaria de unidade;
- 2) uma ou mais secretarias acadêmico-administrativa, destinada ao atendimento de departamentos e cursos de graduação.
- 3) uma secretaria por programa de pós-graduação, se houver programas.

As unidades acadêmicas terão autonomia para adaptar sua organização administrativa conforme suas necessidades específicas, podendo, por exemplo, ajustar a estrutura das secretarias para melhor atender às demandas dos departamentos e cursos, garantindo flexibilidade e eficiência na gestão acadêmica e administrativa.

11.1.2. Secretarias de Unidades

Cada unidade acadêmica contará com uma secretaria de unidade destinada a assistir administrativamente à direção da unidade, composta por dois assistentes administrativos.

11.1.3. Departamentos

Considerando o contexto da organização administrativa das universidades federais brasileiras e a experiência acumulada no campus, a princípio, propõe-se uma estrutura acadêmica departamentalizada para a nova universidade. O modelo departamentalizado, ao ser aplicado, deve ser cuidadosamente dimensionado para evitar a criação de unidades administrativas excessivamente pequenas, o que poderia resultar em custos elevados com funções gratificadas e secretarias administrativas.

Assim, cada departamento, que será a menor unidade administrativa da nova universidade, terá como instância colegiada máxima a câmara departamental. Esta câmara será composta por todos os docentes do departamento, além de contar com representantes técnico-administrativos e estudentes.

Para evitar a fragmentação excessiva, que poderia resultar em departamentos demasiadamente pequenos, aumentando a necessidade de técnicos-administrativos em secretarias e dificultando a rotatividade de gestores, os departamentos serão formados por um mínimo de 12 docentes, além dos técnicos-administrativos neles lotados. O número de departamentos será definido no âmbito das unidades acadêmicas criadas, considerando os limites de funções gratificadas existentes e planejados a partir da proposta apresentada neste projeto. Entretanto, deve-se observar se essa disposição não prejudicaria a organicidade das disciplinas de cada curso, ou seja, se a departamentalização não atrapalharia o alcance dos

objetivos apresentados no PPC e, se manter um departamento com mais de 24 docentes seria melhor.

Cada departamento contará com um conselho administrativo, formado por docentes representantes de cada área, bem como, por representantes discentes e dos técnicos administrativos em educação. Este conselho assumirá parte das atribuições delegadas pela câmara departamental, garantindo uma gestão eficiente sem sobrecarregar a administração com pequenas unidades que possam onerar excessivamente os circuitos burocráticos.

11.1.4. Cursos de graduação

O curso de graduação terá como instância colegiada máxima o colegiado do curso, composto por docentes, além de representação técnico-administrativa e estudantil. Conforme a necessidade, poderão contar ainda com órgãos auxiliares destinados à gestão de temas acadêmicos específicos.

11.1.5. Secretarias acadêmico-administrativas

Cada unidade disporá de um conjunto de servidores destinados a atender as demandas administrativas oriundas dos cursos de graduação a elas vinculados. O número de secretarias por unidade acadêmica seguirá o seguinte critério, conforme a composição da unidade acadêmica:

- Possuir uma área de conhecimento geral ou aplicado: uma secretaria acadêmica-administrativa destinada ao atendimento das demandas de todos os departamentos e cursos a ela vinculados.
- Possuir mais de uma área de conhecimento aplicado: uma secretaria acadêmica-administrativa, por área de conhecimento aplicado, destinada ao atendimento das demandas de todos os departamentos e cursos à respectiva área aplicada.

11.1.6. Secretarias de pós-graduação

Cada unidade acadêmica/departamento que possuir programa de pós-graduação em funcionamento ou com processo de criação em andamento contará, caso haja disponibilidade de TAES com uma secretaria com 2 servidores, por programa de pós-graduação.

É crucial reconhecer que universidades são instituições complexas, que podem exigir ajustes na proposta inicial para se adequar às necessidades institucionais que surgem conforme se desenvolvem. Dessa forma, a proposta apresentada poderá ser revista e redefinida em função das necessidades emergentes, das funções gratificadas e dos cargos de confiança que forem instituídos. Esse processo de revisão ocorrerá nas instâncias competentes e será fundamental para garantir que a gestão acadêmica esteja alinhada com as realidades e desafios institucionais.

11.1.7. Detalhamento da estrutura de gestão administrativa

Considerando o contexto atual e as informações previamente apresentadas, a estrutura de gestão administrativa da instituição pode ser visualizada através de uma

simulação de uma primeira proposta de alocação de assistentes administrativos e um consolidado de cargos e funções necessários para atender às demandas existentes.

A proposta inicial sugere um número específico de assistentes administrativos alocados em diferentes setores, baseando-se nas necessidades operacionais e nas funções essenciais para o bom funcionamento da administração. Este detalhamento inclui a distribuição de responsabilidades e a atribuição de tarefas específicas, com o objetivo de otimizar a eficiência e garantir que todas as áreas recebam o suporte adequado.

Além disso, o consolidado de cargos e funções é projetado para refletir as necessidades administrativas atuais, considerando as demandas institucionais e a carga de trabalho esperada. Este consolidado abrange tanto os cargos de direção quanto às funções gratificadas, proporcionando uma visão clara das estruturas necessárias para a gestão eficaz da instituição.

11.2. Adequação do quadro de pessoal

Para que a nova universidade funcione adequadamente, de forma autônoma, será necessário transferir boa parte das responsabilidades do Campus sede para a nova universidade. Com o aumento da responsabilidade, aumento da carga de trabalho e necessidade de especialização, surge a necessidade de aumento da força de trabalho. Não obstante, há uma necessidade repesada de recomposição de força de trabalho de docentes e TAEs.

11.2.1. Técnicos administrativos em educação (TAEs)

A composição numérica da ampliação do quadro de pessoal para a nova universidade foi construída com base em fundamentos diversos. No caso dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), foi utilizado a proporção estudantes/TAE. O uso dessa proporção permite a análise comparativa entre instituições de ensino superior diversas, mas não há um padrão que possa ser observado conforme a organização e o estado de consolidação da universidade, apesar de a questão das universidades recém-desmembradas serem um tema no qual esse relatório irá abordar. Posto isso, o número básico a ser utilizado será de 15 estudantes/TAE, feito com base no estudo de 63 universidades feito por Daúd (2015, p. 160) e proposta em acordo entre o MEC e a ANDIFES⁵, e, para um parâmetro comparativo, com base em dados fornecidos pela UFJF ao Censo de Educação Superior, a proporção da instituição está na Quadro 1:

Quadro 1 - Evolução da relação entre número de matriculados por TAE na UFJF

Ano	Matrículas/TAE
2010	11,65
2014	17,23
2018	16,27
2021	19,21

⁵ Proposta feita no I Encontro Nacional Aprimoramento de Carreira realizado na UNB entre os dias 26 e 27 de fevereiro.

Fonte: Adaptado pelo coordenador do GT6, com base em estudo do Dieese (2024, p. 127).

Utilizou-se, ainda, a sugestão de organograma, cujos resultados serão melhor analisados adiante. Diante da necessidade de unidades administrativas ponderadas na medida da complexidade, bem como das exigências e deficiências do campus, buscou-se adequar o organograma em parâmetros diversos, com algumas conclusões que serão apresentadas adiante nos resultados do GT. Essa discussão permitiu que se sugerissem quantitativos de TAEs níveis D e E, cuja compatibilidade numérica que estivesse próxima conjugada com ao referencial de 15 estudantes/TAE e necessidades existentes no campus atualmente.

Atualmente, no campus GV, conforme relatório⁶ da Coordenação de Gestão de Pessoas do campus há 196 TAEs, os quais destinam-se ao atendimento dos 4.500 estudantes de graduação e pós-graduação que podem estar vinculados simultaneamente à UFJF. Com isso, tem-se atualmente uma uma relação de 22,95 estudantes/TAE. Estes cargos são distribuídos em 133 Nível D e 63 Nível E, destinados a unidades acadêmicas e administrativas (UFJF, 2024f).

Com o objetivo de traçar comparativos, podem ser observados os dados do quantitativo de vagas de TAEs sugeridos pelas universidades recém-desmembradas, o que está exposto no Quadro 2. Como se tratam de universidades com porte semelhante, com números de matriculados que variam de 2 a 4 mil estudantes, há de se destacar a discrepância nos números entre as universidades. Atribui-se essa discrepância à divergência no critério utilizado no número definido pelas leis criadoras, que aparentam ter apontado as vagas: i) adicionais necessárias para a consolidação da universidade; ii) globais necessárias para a consolidação da universidade, não considerando o quantitativo de cargos, ocupados e vagos, de TAEs já constantes no quadro de pessoal disponibilizado para o funcionamento do campus (ou dos campi, a depender da instituição); e, iii) globais necessárias para a consolidação e a expansão da universidade. Ressalta-se, ainda, que o simples fato de constar a criação de um quantitativo de cargos na lei criadora da universidade não importa na disponibilização automática de vagas, pois há a necessidade de criação de códigos de vagas e consequente dotação orçamentária.

Quadro 2 - Quantitativo de novas vagas de TAEs, por nível, indicados na lei de criação das universidades recém-emancipadas.

Cargo	UFDPAr	UFAPE	UFR	UFJ	UFCat	UFNT
Nível D	155	628	155	36	55	126
Nível E	66	265	74	31	26	49
Total	221	893	394	67	136	175

Fonte: Elaborado pelo coordenador do GT6, a partir das leis aprovadas de cada uma das universidades (2024).

A ampliação do quadro de servidores TAEs da nova universidade pode ser organizada em quatro finalidades principais: 1) Reestruturação administrativa das unidades acadêmicas existentes; 2) Consolidação do quadro profissionalidade das unidades acadêmicas; 3)

⁶ Esse relatório subsidiará diversos dados relativos a TAEs que serão relatados no presente documento.

Estruturação administrativa da administração superior da universidade; A reestruturação administrativa das unidades acadêmicas existentes, incluindo a criação de novas unidades acadêmicas e departamentos conforme descrito no tópico anterior, demanda a criação alguns cargos de nível D para assistentes administrativos. Estes cargos serão adicionais aos já existentes e atualmente ocupados nas unidades administrativas e acadêmicas.

Ante ao exposto, estimou-se a necessidade de, pelo menos, 330 vagas, portanto, um adicional de 134 Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) para as unidades administrativas e acadêmicas, conforme Anexo V - Necessidade de Códigos de Vaga de TAEs e Quadro de Cargos Efetivos de TAEs, constante no Anexo II.

A justificativa para o número de servidores previstos baseia-se no crescimento contínuo das atividades e espaços acadêmicos desde a criação do campus Governador Valadares, sem o aumento correspondente no número de TAEs. Esta demanda visa atender necessidades críticas, recompor vagas vinculadas a cargos extintos ou vedados, e adequar-se às normativas legais. A natureza e complexidade das atividades da nova universidade, especialmente nos cursos de saúde, requerem mais TAEs devido ao suporte técnico especializado em laboratórios e clínicas. Além disso, após a consolidação dos cursos existentes, prevê-se a ampliação dessa relação com a expansão futura de cursos e o consequente aumento do número de estudantes, o que impactará de forma mais discreta a estrutura administrativa.

11.2.2. Docentes

A criação de uma nova universidade exige um planejamento criterioso do corpo docente, tendo como ação prioritária a correção de distorções existentes no campus Governador Valadares. Assim, a necessidade de ampliação do número de vagas para docentes se justifica por diversos fatores críticos que impactam diretamente e atualmente na qualidade do ensino e na formação dos profissionais incluindo a reformulação das DCNs, pela curricularização da extensão, pelas recomendações das associações de ensino em saúde e pela necessidade de equiparação com outras instituições. Essa medida é fundamental para garantir a qualidade do ensino, a segurança dos pacientes e a formação de profissionais altamente capacitados.

Ao longo dos anos, houve uma significativa alteração nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) de muitos cursos existentes no campus, o que levou à reformulação de todos os Projetos Pedagógicos de Cursos (PPCs). Essas mudanças implicaram na ampliação da carga horária, especialmente das atividades práticas, que são essenciais para a formação completa dos estudantes. Esse aumento na carga horária demanda um número maior de docentes para garantir que os novos padrões curriculares sejam atendidos de forma eficaz, sem sobrecarregar os professores existentes.

Outro aspecto relevante é a curricularização da extensão, implementada em 2023, que ampliou significativamente as atividades desenvolvidas pelos cursos. A inclusão de projetos de extensão como parte integrante do currículo requer um corpo docente mais robusto, capacitado a supervisionar, orientar e avaliar essas atividades. Essa demanda adicional torna

imperativa a ampliação do quadro docente para assegurar a qualidade e a eficácia dessas iniciativas, que são fundamentais para a integração entre teoria e prática e para o impacto social da universidade.

Além disso, instituições relacionadas ao ensino superior em saúde, particularmente nas áreas de Medicina e Odontologia, recomendam uma menor relação professor-aluno em disciplinas práticas que envolvem atendimento a pacientes. Por exemplo, na disciplina de Ginecologia, é crucial que haja um número suficiente de docentes para garantir um atendimento individualizado e de alta qualidade aos pacientes, além de uma supervisão adequada dos estudantes. Nessa disciplina, recomenda-se uma relação de no máximo um docente para cada quatro alunos durante as atividades práticas. Esse limite é essencial para garantir que cada estudante receba a devida atenção e orientação, especialmente durante procedimentos clínicos delicados, evitando o constrangimento das pacientes que precisam ser examinadas por múltiplos alunos. Essas recomendações visam garantir a segurança dos pacientes e a excelência na formação dos futuros profissionais de saúde.

Para manter a competitividade e a qualidade da nova universidade, é fundamental equiparar a relação aluno-docente com a de outras instituições de ensino já consolidadas, ainda que enfrentem déficits de docentes. A equiparação não só assegura um ambiente de aprendizado mais favorável, mas também evita a sobrecarga dos docentes, permitindo um melhor desempenho acadêmico e um atendimento mais personalizado aos alunos. Visando subsidiar a ampliação do quadro docente à luz da expertise de instituições de ensino melhor estruturadas, toma-se como referência o campus sede da UFJF, que oferece os mesmos cursos que serão ofertados no novo campus. Apesar de ser uma excelente referência, a relação aluno-docente praticada na UFJF não se revela suficiente para atender à diversidade de demandas existentes nessa instituição. Considerando o número de docentes no campus sede, é evidente a necessidade de ampliação mínima de vagas nos quantitativos distribuídos a seguir.

Assim, combinando-se as diferentes estratégias de estimativa, verifica-se a necessidade de criação de 21 códigos de vaga docente para correção de distorções históricas nos cursos.. As demandas mínimas aqui estimadas consideram uma carga horária mínima docente de 8 horas em disciplinas obrigatórias de graduação. Esta carga horária não inclui atividades de supervisão de estágio, trabalhos de conclusão de curso e oferta de disciplinas eletivas, que, dependendo do curso, podem ultrapassar 6 horas semanais.

Para além de todo o exposto, deverá ser elaborada uma metodologia qualitativa para uma discussão futura quanto ao número de docentes, com consulta aos departamentos e institutos para a composição da proposta. Essa discussão deve ocorrer em consonância com as definições do plano diretor, conforme determinado pelo PDI para o desenvolvimento do projeto de infraestrutura do Campus.

11.3. Cargos de direção e funções gratificadas

Sobre as gratificações, a discussão foi iniciada diretamente a partir do organograma com as mesmas ponderações feitas, quando se relatou a discussão do aumento do número

de vagas TAEs. Nesse caso, houve uma distinção, tendo em vista que foram buscados parâmetros comparativos com outras universidades de porte semelhante e o referencial utilizado foram as universidades recém-desmembradas. Ainda, fez-se uma sugestão de hierarquia com denominações de cargos baseada na complexidade e responsabilidade inerente aos Cargos de Direção (CDs) e Funções Gratificadas (FGs), de modo a nortear a alocação das necessidades. Dadas as mesmas restrições decorrentes da necessidade de aprofundamento e aperfeiçoamento das discussões das unidades acadêmicas, conforme apontado ao se tratarem as demandas de vagas, há alguma repercussão também no tema das gratificações, o que não impede de trabalhar com estimativas com o objetivo de consolidar a estrutura atual.

Sobre o quantitativo necessário de CDs e FGs, com base na discussão do organograma, foram traçados desenhos diversos. A busca de parâmetros comparativos com base nas universidades recém-desmembradas esmerou o caminho sobre o quantitativo. No Quadro 3, são apresentados os quantitativos apontados por cada uma das universidades recém-desmembradas em sua lei de criação.

Quadro 3 - Quantitativo de CDs e FGs indicados na lei de criação das universidades recém-emancipadas

Código	UFDPAr	UFAPE	UFR	UFJ	UFCat	UFNT
CD1	1	1	1	1	1	1
CD2	8	9	8	8	8	8
CD3	8	13	8	8	8	8
CD4	30	39	30	25	8	31
Subtotal	47	62	47	42	25	48
FG1	80	37	73	53	56	79
FG2	123	70	121	106	106	124
FG3	62	151	63	63	63	62
FG4	0	50	0	0	0	0
FCC	8	0	0	2	5	3
FUC1	0	43	0	0	0	0
Subtotal	273	351	257	224	230	268
Total	320	413	304	266	255	316

Fonte: Elaborado pelo coordenador do GT, a partir das leis aprovadas de cada uma das universidades (2024).

Sob qualquer arranjo, o quantitativo total de CDs e FGs demandado pelas universidades recém-desmembradas se apresenta como razoável em caso de eventual emancipação. O padrão de 8 funções CD2 e 8 funções CD3 gera alguma discussão, pois afeta os arranjos de pró-reitorias e diretoria, sendo que, nesse caso, o GT chegou a discutir números como 8 CD2 e 12 CD3. No entanto, no que tange aos demais códigos, o CD4 chegava em quantitativos próximos ao 30 e o FG1 entre 70 e 80. Dessa forma, arranjos diversos

ponderados com base nos quantitativos apontados no Quadro 3 revelam-se suficientes, em parâmetros comparativos, para o funcionamento de uma universidade.

Conforme apresentado, para que a nova universidade funcione adequadamente, de forma autônoma, será necessário transferir boa parte das responsabilidades do Campus sede para a nova universidade. Com o aumento da responsabilidade, aumento da carga de trabalho e necessidade de especialização, surge a necessidade de investimento em força de trabalho.

Nesse sentido, a criação de novos setores exigirá a efetivação de novos servidores e a nomeação de novas chefias. As IFES utilizam os seguintes códigos para as gratificações de chefia de acordo com a Medida Provisória n. 1.170/2023) - Vigência a partir de 01/05/2023:

Cargos de Direção (CD)

CARGO	TOTAL R\$	60% R\$
CD-01	14.686,79	8.812,07
CD-02	12.277,25	7.366,35
CD-03	9.638,21	5.782,93
CD-04	6.999,17	4.199,50

Os ocupantes de Cargo de Direção podem optar por receber o valor integral da remuneração do CD e abdicar do salário atual ou receber a remuneração do cargo acrescido de 60% da remuneração do CD.

Funções Gratificadas (FG)

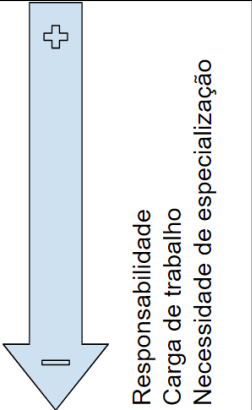
NÍVEL	VENCIMENTO	GDAF¹	AGE²	TOTAL R\$
FG-01	149,61	248,37	665,33	1.063,31
FG-02	127,79	212,14	375,42	715,35
FG-03	105,87	175,75	298,33	579,95

Função de Coordenação de Curso (FCC)

NÍVEL	VALOR R\$
FCC	1.071,67

Para determinar qual nível de função deve ser alocado em setor a nova universidade foi estabelecido a seguinte lógica:

Quadro 4 - Proposta de metodologia de alocação de cargos e funções de confiança.

Cód.	Função	
CD1	Reitor	
CD2	Pró-Reitoria ou Vice-Reitoria	
CD3	Diretoria ou Pró-Reitoria Adjunta ou Diretores de unidades acadêmicas	
CD4	Coordenação Administrativa ou Chefia de Unidade Administrativa	
FG1	Gerência ou Superintendência ou Chefe de Centro ou Gestor de Contrato complexo	
FG2	Gerência Adjunta ou Coordenação Adjunta ou Chefe de Comitê ou Gestor de Contrato	
FG3	Assessor Especial ou Secretário Especial ou Gestor de Contrato	

Fonte: Adaptado da proposta apresentada ao GT6 (2024).

Considerando a estrutura administrativa acadêmica da nova universidade e a destinação de cargos e funções a universidades recém-criadas, as necessidades adicionais de cargos de direção (CD), funções gratificadas (FGs) e funções de coordenação de curso (FCC) estão detalhadas no **ANEXO III** deste documento.

Em apreciação

12. ORÇAMENTO NECESSÁRIO

A abordagem da construção de uma educação pública, gratuita, laica, de qualidade, democrática, inclusiva e socialmente referenciada confere relevância ao orçamento, de modo que é necessário discutir o seu desenho institucional. Ao se falar em investimento na educação, o art. 212 da CR/88 prevê o piso a ser investido, que não será inferior a dezoito por cento da receita resultante de impostos da União. De maneira complementar, a CR/88, em seu art. 214, confere à lei a possibilidade de estabelecer o Plano Nacional de Educação (PNE), que permite o estabelecimento de metas de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do produto interno bruto.

Sobre as metas, no PNE 2014-2024, foi estabelecida a meta 20, que ditava a ampliação do investimento em educação pública para atingir o patamar mínimo de 7% no quinto ano (em 2019) e 10% no final do decênio (em 2024). Em 2015, essa proporção era de 5,1%, situação que pouco evoluiu desde então e está em patamares atuais de 5,5%. Essa pauta é histórica e há registro dos 10% do PIB desde a década de 90, quando o PL 4.155/1998 previa esse percentual para a implantação do PNE 2001-2011. Nas discussões parlamentares, houve uma redução da meta para 7%, que, mesmo rebaixada, foi vetada pela Presidência da República na aprovação da Lei 10.172/2001. No debate do PNE atualmente em curso, havia um indicativo da Conferência Nacional da Educação (CONAE), órgão responsável pela discussão inicial do PNE, de metas de 7% no quarto ano, 9% no oitavo ano e 10% no final do decênio; mas, no projeto ainda em tramitação no Congresso Nacional via PL 2.614/2024, a meta foi reduzida para 7% no sexto ano e 10% no final do decênio. Já se trata de uma busca de mais de 30 anos pela alocação de recursos que resta ainda frustrada na disputa orçamentária.

Sobre o piso constitucional da educação, o cenário atual traçado pelo novo arcabouço fiscal pressiona o Governo Federal para sua revisão, colocando-o como um elemento de pressão (em conjunto com o piso da saúde) nas demais despesas do orçamento federal. Essa discussão reside no plano político e permeia os noticiários atuais (Tomazelli, 2024), situação que deve perdurar até a definição da Lei Orçamentária Anual (LOA). Trata-se de mais um elemento decorrente do ideário de austeridade intensificado a partir de 2016, dentro do qual a educação pública vive com constantes cortes em seu orçamento, principalmente no que tange ao custeio e investimento das universidades públicas e institutos federais. Ao longo da última greve nacional da educação, a recomposição orçamentária constava como ponto de pauta docente (no mesmo sentido, também exigido pela Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior – ANDIFES), no qual se pedia recomposição orçamentária do custeio e investimento nas IFES, sob um patamar suplementar mínimo de R\$ 2,5 bi em 2024 para as universidades federais, tendo como base a equiparação às verbas de uso discricionário de 2016. Ao longo da greve, foram anunciados R\$ 242 mi, em maio, e R\$ 279 mi, em junho, para as universidades. Por se tratarem de quantias ainda insuficientes, as universidades ainda terão dificuldades para arcar com as despesas de custeio no ano de 2024. Contudo, é fato que tal realidade, que afeta tanto campus avançados, quanto universidades sede, vem sendo enfrentada ao longo da história, a partir das lutas por mais orçamento que contam com apoio massivo da sociedade.

Sobre as verbas discricionárias e o custeio das universidades, após a reserva orçamentária, os valores são repartidos entre as universidades, a partir de matrizes diversas e a principal é a matriz OCC (Orçamento de Outros Custeios e Capital), também conhecida por matriz ANDIFES. Essa matriz, prevista no Decreto 7.233/2010 e regulamentada na Portaria MEC 651/2013 e seu anexo, usa o número de alunos e outros indicadores para fazer a divisão orçamentária anual entre as instituições. No entanto, há outras fontes de custeio regidas por outras matrizes, como, por exemplo: Matriz PNAES (assistência estudantil), Matriz PROMISAES (Acesso ao Ensino Superior), Matriz Colégio Aplicação, Matriz INCLUIR (acessibilidade), entre outras. Há regras criadas para evitar disparidades, que relativizam a aplicação da matriz OCC nas universidades recém-criadas, devido à necessidade de tais instituições terem demandas orçamentárias próprias para sua expansão e consolidação.

Em linhas gerais, há três despesas básicas que entram no orçamento das universidades: despesas com pessoal e encargos sociais, custeio e investimento. As despesas com pessoal e encargos sociais são de natureza obrigatória, as demais despesas são discricionárias e são o restante dos recursos orçamentários após a alocação das despesas obrigatórias.

12.1. A Situação do *Campus* de Governador Valadares: custeio

Há uma ressalva inicial a ser posta, visto que não há dados precisos disponíveis, até onde foi possível pesquisar, que permitam saber quais são as despesas com custeio que o campus Governador Valadares atualmente exige. Os relatórios e prestações de contas feitos pela reitoria da UFJF têm os resultados das unidades da universidade englobados, sem distinção daquilo que se refere especificamente ao campus GV. A diretoria do campus produz relatório próprio (UFJF, 2024d), que se restringe às despesas de custeio e investimentos dos recursos recebidos. Esses recursos não podem ser confundidos com todo o seu custeio, tendo em vista que há despesas que são empenhadas e executadas na sede, como bolsas, auxílios estudantis, entre outras. Desse modo, consta no relatório de orçamento do campus somente despesas de aluguéis e preceptoria, alguns contratos específicos (terceirização e restaurante universitário), manutenção e outras despesas (materiais de consumo, diárias e passagens).

Quadro 5 - Discriminação Despesas do *campus* GV por Ano

Discriminação Despesas	2021 (R\$)	2022 (R\$)	2023 (R\$)
Locação de Imóveis ⁷	3.916.665,06	7.291.292,77	8.194.689,62
Prestação de Serviços ⁸	1.656.353,14	4.036.593,29	4.331.541,80
Terceirizados	1.086.332,41	2.040.587,41	2.871.039,53
Compras	382.812,01	225.161,71	384.300,89
Pro-Labore	29.736,87	117.407,24	22.493,39
Almoxarifado	87.053,68	60.774,24	7.381,00
Diversos	0,00	48.099,07	13.797,66

⁷ Consideradas as despesas com aluguéis+facilidades e preceptoria+hospital.

⁸ Consideradas as despesas com restaurante universitário, manutenção e transporte.

SCDP, Reembolso, Inscrição, Eventos	0,00	162.562,56	228.450,02
Reconhecimento Dívidas	2.291.518,95	874.452,75	1.186.970,13
Total Anual	9.450.472,12	14.856.931,04	17.240.664,04

Fonte: Elaborado pelo coordenador do GT6, com base nos Relatórios Orçamentários do campus (UFJF, 2024d).

O Quadro 5 foi feito com base nos relatórios de despesas do *campus* e o incremento ao longo do tempo se dá por motivos diversos: pela inauguração da Unidade São Pedro, que culminou em aumento de aluguéis e, por consequência, da prestação de serviços de terceirizados; e, pela retomada das aulas presenciais após a pandemia, com o aumento das despesas com o restaurante universitário e despesas de manutenção básica, como água, energia elétrica, telefonia, internet, impressão e prestação de serviços terceirizados.

Em recorte para o ano de 2023, com base no 'Relatório de despesas correntes e de capital do ano de 2023', a liquidação de despesas no campus foi de R\$ 17,24 mi, discriminados no Quadro 5 e é apontada uma projeção de **R\$ 20,766 mi de gastos de custeio para 2024, sem considerar bolsas e auxílios** e a expansão de locação de infraestrutura em andamento, cujo aumento se justifica com a renovação do contrato de prestação de serviços terceirizados de portaria e auxílio administrativo e a agregação de despesas de preceptorial com a prefeitura municipal e o programa de internato.

Das despesas que não são executadas no campus, a partir de levantamentos do número de beneficiários de programas de assistência estudantil feitos pelo Setor de Assistência Estudantil, as despesas de Assistência Estudantil somam valores mínimos de R\$ 1,188 mi, desconsiderados os valores de auxílio transporte e auxílio alimentação (UFJF, 2024c), conforme Quadro 6.

Quadro 6: Estimativa de despesas com assistência estudantil do *campus* GV

Benefício	Nº de Beneficiários	Valor Mensal R\$	Total Anual R\$
PNAES	133	560	893.760,00
Auxílio Transporte	89	Variável	0,00
Auxílio Moradia	55	420	277.200,00
Auxílio Alimentação	49	Variável	0,00
Auxílio Creche	4	360	17.280,00
Total	-	-	1.188.240,00

Fonte: Elaborado pelo coordenador do GT6, com base nos Gráficos do Setor de Assistência Estudantil do *campus* (UFJF, 2024c).

Há **outros valores relativos a bolsas de iniciação científica, extensão, treinamento profissional, monitoria e proquali, em que não há um detalhamento específico que permita estimar os valores do campus**. Entre outras despesas difíceis de serem estimadas, estão os valores de manutenção de infraestrutura de tecnologia da informação e comunicação e infraestrutura administrativa e acadêmica em caso de eventual emancipação. Por fim, há, ainda, o custeio demandado pela expansão que não foi estimado.

Em análise da Lei Orçamentária Anual (LOA) 2024 (MPO, 2024), o principal programa de financiamento das universidades federais é 'Educação Superior: Qualidade, Democracia, Equidade e Sustentabilidade'. A partir dele são destinadas verbas para fomento a ações de graduação, pós-graduação, ensino, pesquisa e extensão, funcionamento/ reestruturação/modernização das instituições federais, apoio à educação a distância, internacionalização da educação superior e assistência ao estudante de ensino superior. As universidades recém-desmembradas, com porte semelhante ao campus GV em número de matrículas, têm previsão média de valores em torno de R\$ 18 mi, conforme dados descritos no Quadro 7.

Quadro 7 - Valores de custeio e capital de universidades recém emancipadas segundo a LOA 2024

Universidade	Estudantes (LOA)	Custeio 2024 R\$	Custeio/aluno	Investimento 2024 R\$	Total 2024 R\$
Jataí	4.181	20.697.033,00	R\$ 4.950,26	R\$ 0,00	20.697.033,00
Catalão	4.100	15.485.653,00	R\$ 3.776,99	516.738,00	16.002.391,00
Rondonópolis	5.821	16.146.988,00	R\$ 2.773,92	9.693.644,00	25.840.632,00
Delta do Parnaíba	3.500	23.394.624,00	R\$ 6.684,18	966.973,00	24.361.597,00
Agreste do Pernambuco	2.133	10.680.143,00	R\$ 5.007,10	3.557.619,00	14.237.762,00
Norte do Tocantins	6.000	22.739.110,00	R\$ 3.789,85	2.410.368,00	25.149.478,00
Média	4.289	18.190.591,83	R\$ 4.497,05	2.857.557,00	21.048.148,83

Fonte: Elaborado pela Comissão Gestora Emancipação (2024).

Destaca-se o orçamento de custeio da UF Delta do Parnaíba que teve uma destinação significativamente maior, em relação ao número de alunos matriculados, se comparado com as outras universidades recém emancipadas. E no extremo oposto está a UF de Rondonópolis, que foi destinado um valor muito abaixo da média. O desvio padrão dos resultados encontrados na coluna custeio/aluno foi de 30,2% o que indica que não há um padrão de destinação de recursos financeiros pelo governo federal para as IFES, se considerar apenas a quantidade de estudantes matriculados. Entretanto, existem matrizes como a OCC que prometem critérios mais justos para que o governo realize as destinações orçamentárias. No entanto, não foram encontradas a memória de cálculo dessas matrizes, até onde foi possível pesquisar.

Já na destinação de investimento apresentou um desvio padrão de 126% o que demonstra uma discrepância ainda mais considerável de valores destinados para cada universidade na LOA.

Cabe destacar que a destinação orçamentária/valor destinados aos campi avançados é discricionário das administrações superiores das suas respectivas sedes, e, sem entrar no mérito se essas destinações são justas ou não, fato é que não existe uma metodologia padrão, válida para todas as IFES sobre os critérios na transferência desses valores para os campi. Como relatado nos fóruns FORCAMPI (Fórum Nacional de Campi Fora da Sede), a distribuição de recursos nem sempre é transparente. Isso gera a percepção de que os *campi*, onde há falta de transparência, não estão recebendo os valores a que têm direito.

Em síntese, sobre o custeio, há uma projeção de R\$ 20,766 mi de despesas correntes para a manutenção do campus GV, com base na estrutura atual. Parte do custeio é de difícil apuração, o que se buscou fazer por meios diversos, nos quais foi estimado que os **gastos atuais com assistência estudantil é no mínimo de R\$ 1,188 mi**, sem contar despesas com alimentação e transporte; outras demandas de custeio não foram apuradas, pela ausência de dados, com bolsas estudantis diversas e proquali; também não foram estimadas a manutenção decorrente do incremento da administrativa, acadêmica e de tecnologia de informação e comunicação em caso de emancipação; e, ainda, não foram estimados a necessidade de custeio decorrente da expansão. Atualmente, o dado de referência de custeio tem base nas universidades desmembradas em 2018-2019, com dimensão de número de matrículas semelhante ao campus GV, e tiveram uma previsão orçamentária média de custeio de R\$ 18 mi na LOA de 2024,

É importante destacar a situação peculiar do campus GV. Até onde foi possível pesquisar, o Campus GV é a única universidade pública no Brasil que depende totalmente de aluguéis. Por isso, é crucial que o governo trate o *campus* GV de maneira diferenciada, tanto no que diz respeito ao custeio quanto aos investimentos necessários.

12.2. Receita própria

Sobre as receitas, há um ponto ainda não mencionado a se chamar a atenção: a receita própria. Dentre as universidades federais, a UFJF destaca-se na aferição de receitas próprias, principalmente pelas atividades de avaliação da educação efetuadas pelo CAEd, e, somente no ano de 2023, houve a arrecadação de R\$ 176,313 mi. Entretanto, esse recurso não é revertido, via de regra, para uso da universidade. Destaca-se que o *campus* GV não possui fontes de receitas próprias com valores significativos.

12.3. Investimento

A discussão do custeio traz em seu contrapé outra discussão ainda mais dura quando se trata do campus GV: o investimento. O investimento pode ser posto em três perspectivas: a da possibilidade, na qual são analisados os recursos prometidos e disponíveis; a da necessidade, na qual são detalhadas as necessidades de consolidação da estrutura do campus; e a da exequibilidade, na qual é analisado se os projetos que atendem as necessidades estão prontos para serem executados caso haja recursos disponíveis compatíveis.

Na análise dos recursos disponíveis de infraestrutura, deve-se observar, inicialmente— com base no 'Plano de Consolidação da Infraestrutura Definitiva (PCED) do Campus GV, elaborado em 2021(UFJF, 2021)— quais os imóveis pertencem à UFJF em Governador Valadares hoje:

Quadro 8: Imóveis da UFJF em Governador Valadares

Descrição	Terreno (m ²)	Patrimônio	Situação em 2021	Situação Atual
Terreno no bairro Rancho Miura IV cerca de 924.451m ²	924.451m ²	UFJF	Paralisada.	Paralisada.
Edificação no Bairro Vila Bretas	6.500m ²	UFJF	Paralisada.	Paralisada. Licitação fracassada.
Imóvel no Bairro Santa Rita	1.200m ²	União, cedido pela SPU	Obras em andamento (cerca de 50% concluída).	Obras em andamento (cerca de 71% concluída). Licitação em curso de continuação das obras.
Terreno no centro da cidade, na Rua 7 de setembro	600m ²	União, cedido pela SPU	Aguarda licitação para demolição e definição do objeto pelo Conselho Gestor.	Demolição concluída, objeto definido e projeto ainda não apresentado.

Fonte: Elaborado pelo coordenador do GT, com base no Plano de Consolidação da Infraestrutura Definitiva Campus GV 2021 e informações junto a Coordenação Administrativa (2024).

Com exceção do imóvel no bairro Santa Rita, as obras dos demais espaços encontram-se paralisadas ou em fase de elaboração. Houve duas licitações recentes, em 2023 e 2024, para a continuidade das obras da Unidade Vila Bretas e da Unidade Santa Rita, que foram fracassadas, pela falta de empresas que reúnam todos os requisitos necessários para a habilitação. A previsão do custo da obra da Unidade Vila Bretas, em julho de 2023, com base em dados disponíveis na Regimento Diferencial de Contratação (RDC) 04/2023, é de R\$ 11,8 mi; e, da Unidade Santa Rita, no mesmo período, com base em dados disponíveis no RDC 03/2023, de R\$ 3,5 mi.

Uma vez vistos os recursos disponíveis, abordam-se os recursos prometidos para o campus GV. Esse tema é de grande apreensão, pois composições diversas já encheram a comunidade local de expectativa pelo incremento dos investimentos, como a previsão de R\$ 64 mi no Plano Plurianual (PPA) 2020-2023. O PPA 2020-2023 foi revisto em 2022 e os investimentos prioritários em educação superior foram completamente suprimidos, frustrando-se as expectativas para a estruturação do campus. Essa esperança é renovada em 2023, quando é previsto no PPA 2024-2027 o investimento de quase R\$ 140 milhões no campus GV, o que estaria dividido em R\$ 4,7 mi em 2024, R\$ 45 milhões em 2025, R\$ 44,75 mi em 2026 e R\$ 44,75 mi em 2027. Os recursos de 2024 estão previstos na Lei Orçamentária Anual de 2024 e, se empenhados, tornam-se disponíveis para aplicação no campus. Para 2025, ainda estamos em discussão da Lei de Diretrizes Orçamentárias que subsidiará a sua Lei Orçamentária Anual e, portanto, não há ainda uma perspectiva se os recursos previstos para 2025 serão efetivados.

Dentre os anúncios feitos pelo Governo Federal em junho, no transcurso da greve nacional da educação, houve a destinação de R\$ 3,77 bi de obras do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) Educação para as universidades federais. No site da Casa Civil (Brasil, 2024a), há a relação das obras que serão feitas com tais recursos, sendo duas (167 e 168), da UFJF campus GV, dentro da modalidade consolidação e reestruturação das universidades federais. Contudo, não há uma mínima descrição da obra (exceto por 'estruturas acadêmicas'

e 'salas de aula') e montante de recursos, constando a informação da situação como 'em ação preparatória'.

No Ofício 171/2024/DIFES/SESU/SeSu-MEC, de 17 de junho de 2024 (BRASIL, 2024b), foram prestadas informações pelo Ministério da Educação sobre o detalhamento das obras autorizadas no campus GV da UFJF no PAC das Universidades Federais, sendo: i) Construção do campus da UFJF em Governador Valadares - estruturas acadêmicas - Valor: R\$ 72 mi; ii) Reforma da Edificação da Unidade Vila Bretas - salas de aula - Valor: R\$ 5 mi; e, iii) Construção de Prédios Farmácia e Nutrição - consolidação - Valor R\$ 3 mi. Há perguntas remanescentes, principalmente se tais recursos são uma repaginação do PPA 2024-2027 ou se versam sobre recursos extras. Os próximos meses permitirão o detalhamento das informações, bem como a observação das devidas reservas orçamentárias. De todo modo, o valor destinado às obras da Unidade Vila Bretas e da Unidade Santa Rita revelam-se insuficientes, tendo em vista os valores apontados nas recentes licitações frustradas, o que demanda alguma adequação no projeto. Apesar disso, a UFJF já indicou o aporte do recurso faltante para as obras, e autorizou as licitações.

Sobre a construção do campus no Rancho Miúra, não há licitações recentes que orientem os valores necessários para a construção. Posto isso, na perspectiva de entrada de recursos para a estruturação, mesmo em meio a incertezas quanto à quantidade e ao prazo, é possível entrar na discussão sobre o orçamento necessário para atender as demandas estruturais do campus. No período de 2019 a 2021, diante das incertezas, buscou-se recalcular os rumos da construção do campus com documentos diversos como o 'Plano de Consolidação da Infraestrutura Definitiva Campus GV 2021 - PCED (UFJF, 2021)', a 'Estimativa de Áreas necessárias para a construção do ICV', o 'Relatório Técnico da Comissão de análise de alternativas para instalação da estrutura definitiva do campus Governador Valadares' e, até documentos mais antigos, como o 'Relatório Final de Auditoria Interna nº: 002.2016.08.04'.

O levantamento mais recente consta no 'Programa de Necessidades - Campus Avançado de Governador Valadares' (UFJF, 2024e), que consiste em um levantamento das necessidades de espaço físico do campus publicado em julho de 2024. Nesse programa, há um apontamento de qual a estrutura física seria necessária para a estruturação do campus, com descrição detalhada de estruturas diversas para o seu funcionamento. Esse documento aponta para a necessidade de 70.055m² de edificações a serem construídas, sem contar expansão do campus e gastos com estudos e projetos. Apesar de não se tratar de uma revisão do projeto, trata-se do documento mais recente e, daqueles documentos anteriores, o que mais se aproxima é o 'Relatório Final de Auditoria Interna nº: 002.2016.08.04', que previa a construção de 68.613m², sem explicar, contudo, o modo pelo qual alcança esses dados.

Tendo em vista que a melhor fonte de dados não importa em um projeto, mas um apontamento de necessidades, é essencial que o Objetivo 5 (desenvolver, aprovar junto ao CONSU e implementar um Plano Diretor para o Campus Governador Valadares visando à consolidação da sua estrutura definitiva), da Ação 08 (melhorar a infraestrutura do campus de Governador Valadares), do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFJF 2022-2027 (UFJF, 2022) seja implementado. Com as perspectivas de disponibilidade orçamentária para o ano que vem, como apontado no PPA 2024-2027 e no PAC Universidades, sem o planejamento definido, corre-se o risco da ineficiência na alocação dos recursos disponíveis.

Isso implica afirmar a existência de problema relativo à exequibilidade nos investimentos diante da ausência de um projeto de infraestrutura consolidado.

Os dados mais confiáveis apontam a necessidade de construção de 70.055m². Além disso, tendo em vista que o Rancho Miúra, principal espaço para a construção do campus, não conta com infraestrutura urbana, serão necessários recursos extras que independem da universidade para a pavimentação e o acesso a serviços básicos (água, energia elétrica e telefonia).

Para a estimativa dos valores de obras, normalmente é utilizada a tabela CUB/m² (Custos Unitários Básicos de Construção), elaborada pelo Sindicato da Construção Civil nos termos da Lei 4.591/1964 e normativas técnicas da ABNT. No mês de maio, o valor do m² para um projeto de padrão comercial normal em edificações comerciais de salas e lojas com até 8 pavimentos é de R\$ 2.185,83. No entanto, na realidade da construção do campus, o valor do CUB/m² tem parâmetro distinto, com alguns referenciais com possibilidade de apontamento, como: R\$ 1.350,00 em 2010, quando da construção do anteprojeto do campus; e, R\$ 3.500,00 em 2019, quando do início das obras do bairro Santa Rita e nos levantamentos preliminares do Plano Diretor. Ainda, em levantamento feito pelo Núcleo de Infraestrutura do campus GV, o Custo Unitário por m² das obras na universidade é de R\$ 3.282,92. **O uso desses valores resulta em uma demanda orçamentária inicial de investimento para a construção do campus, com base na estimativa de espaço necessário, de R\$ 229,9 mi, desconsiderando expansão do campus, reelaboração do projeto, dentre outros.**

Além disso, há dois pontos a serem acrescentados que não entraram nessa composição. Como ressaltado ao se falar em bens móveis disponíveis, não se vislumbra sequer um caminho no qual se deve seguir para analisar equipamentos e mobiliários necessários para a utilização dos espaços físicos de modo a atender as necessidades de funcionamento da universidade. Esses componentes aliados retomam o debate de custeio, pois haverá uma necessidade de manutenção de aluguéis devido à indisponibilidade imediata de espaços próprios e, mesmo após o término das obras, não há uma desoneração completa devido à necessidade de manutenção dos novos espaços.

Com base no exposto, para que a nova universidade funcione de maneira adequada, é essencial que o executivo federal, principal mantenedor e financiador das universidades federais, forneça recursos compatíveis com as especificidades do campus GV, que não só permitam sua consolidação, mas também sua transformação em universidade autônoma. Deve-se dar atenção especial à carência de infraestrutura própria, à alta dependência de aluguéis, à dispersão geográfica das instalações e à implantação turbulenta, que atualmente afetam negativamente o seu funcionamento regular.

Apresentado o diagnóstico orçamentário, apresenta-se a seguir, as diretrizes para o Planejamento Orçamentário de uma nova universidade, conforme estipulado na metodologia de construção do presente projeto.

12.4. Diretrizes para o Planejamento Orçamentário de uma Universidade Pública

Em atendimento à metodologia proposta, apresenta-se sugestões de diretrizes relacionadas à área orçamentária e financeira da nova universidade.

- **Alinhamento com a Missão e Visão:** Assegurar que o orçamento reflita a missão, visão e valores da universidade, além de suportar as metas estratégicas de longo prazo.
- **Planejamento Participativo:** Envolver todos os níveis da instituição no processo de planejamento orçamentário, incluindo departamentos acadêmicos, administrativos e estudantis.
- **Identificação de Fontes de Recurso:** Mapear todas as fontes de recurso, incluindo repasses governamentais, convênios, emendas parlamentares, TEDs, receitas próprias e projetos de pesquisa.
- **Projeção Realista:** Basear projeções de receitas em análises históricas, tendências econômicas e políticas públicas relacionadas ao financiamento da educação superior.
- **Prioridades Institucionais:** Priorizar alocação de recursos para áreas estratégicas, de acordo com o PDI.
- **Equidade e Transparência:** Garantir que a distribuição dos recursos seja equitativa e transparente, com critérios claros e justos.
- **Sistema de Monitoramento:** Implementar um sistema de monitoramento contínuo das despesas e receitas para garantir a conformidade com o orçamento aprovado.
- **Auditoria Interna e Externa:** Realizar auditorias periódicas para assegurar a integridade dos processos orçamentários e a conformidade com as regulamentações.
- **Identificação de Riscos:** Mapear riscos financeiros, como variações nos repasses governamentais, inflação e mudanças na legislação.
- **Planos de Contingência:** Desenvolver planos de contingência para mitigar riscos identificados e garantir a sustentabilidade financeira da universidade.
- **Avaliação de Desempenho:** Estabelecer indicadores de desempenho para medir a eficiência e eficácia na utilização dos recursos orçamentários.
- **Otimização de Recursos:** Implementar práticas de gestão que promovam a otimização de recursos, incluindo a revisão de contratos, redução de desperdícios e melhorias operacionais.
- **Transparência Pública:** Divulgar informações detalhadas sobre o orçamento e sua execução para a comunidade universitária e a sociedade.
- **Prestação de Contas:** Realizar audiências públicas e publicar relatórios periódicos sobre a gestão orçamentária e os resultados alcançados.
- **Investimento em Inovação:** Destinar recursos para projetos de inovação tecnológica e pedagógica que promovam a modernização da universidade.
- **Sustentabilidade Financeira:** Adotar práticas de sustentabilidade financeira que garantam a viabilidade econômica da instituição a longo prazo.
- **Capacitação de Gestores:** Investir na capacitação contínua dos gestores e equipes envolvidas no planejamento e execução orçamentária.
- **Cultura de Planejamento:** Promover uma cultura institucional de planejamento e gestão financeira responsável entre todos os membros da universidade.

- **Revisões Periódicas:** Realizar revisões periódicas do orçamento para ajustar projeções e alocações conforme necessário.
- **Feedback e Melhoria Contínua:** Implementar mecanismos de feedback para identificar áreas de melhoria e ajustar práticas orçamentárias conforme necessário.

Essas diretrizes visam garantir uma gestão orçamentária eficiente, transparente e alinhada com os objetivos estratégicos da nova universidade, objetivando a sustentabilidade financeira e a excelência acadêmica.

Em apreciação

13. AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

A avaliação institucional considera o trabalho realizado na instituição e pela instituição, com a participação dos envolvidos e tem, como característica, uma perspectiva de análise retrospectiva crítica, socialmente contextualizada, e promotora da construção de um projeto de desenvolvimento acadêmico e científico. A avaliação visa, ainda, a um aprimoramento das atividades desenvolvidas e compreensão de sua articulação com o projeto da universidade.

Por determinação legal, o art. 11 da Lei 10.861/2004 (BRASIL, 2004) determina que as IES constituam Comissão Própria de Avaliação (CPA), responsável pela condução dos processos de avaliações internas e a sistematização das informações solicitadas por avaliadores externos. A CPA tem atuação autônoma em relação a conselhos e outros órgãos colegiados e sua composição deve observar segmentos da universidade em composição que não privilegie a maioria absoluta de um dos segmentos.

O campus GV conta com uma Comissão Setorial Própria de Avaliação (CSPA), criada em 2014 (UFJF, 2014), e inserida no Regimento da CPA, em 2016, por meio da Resolução do CONSU, nº 50/2016 (UFJF, 2016). A CSPA foi constituída para atuar nas ações específicas do Campus de Governador Valadares, e será o órgão do qual se transitaria para uma CPA. A CPA estabelecerá suas bases de atuação, de modo a construir na instituição uma cultura avaliativa que atenda às demandas legais e aponte, por meio dos dados obtidos nas avaliações internas e externas, para o planejamento institucional e a gestão dos cursos.

O processo de avaliação não será concebido a partir de uma perspectiva quantitativa, mas qualitativa do trabalho desenvolvido e que envolve uma análise conjunta das atividades desenvolvidas de ensino, pesquisa e extensão, com relevância cultural, artística, científica e de relevância social. A afirmação de um processo qualitativo de avaliação visa a romper com uma lógica produtivista, ainda enraizada nas avaliações externas e estimuladora de uma lógica concorrencial interna entre pessoas e órgãos. O processo de avaliação deve considerar as condições concretas em que o trabalho é desenvolvido, como remuneração, recursos disponíveis, infraestrutura, condições sociais, econômicas e políticas.

Os mecanismos de avaliação devem ser democráticos, transparentes e plurais. A avaliação deve ser feita por instâncias em que o trabalho é realizado, com o objetivo de formular e reformular as unidades de ensino com a consideração das necessidades para o aprimoramento das atividades, a melhoria da qualidade da educação superior, a orientação da expansão da oferta e a promoção dos compromissos e responsabilidades da IES, valorizando sua missão, planejamento, desenvolvimento e identidade, bem como aspectos atinentes a democracia, inclusão e autonomia. Além disso, visa à reeducação e revisão das práticas no modo como as decisões são tomadas no âmbito das instituições de ensino.

14. EXPANSÃO

O tópico Expansão visa apresentar propostas de ampliação da universidade a médio e longo prazos, **após a emancipação**. Embora neste projeto a expansão seja tratada como a ampliação de cursos de graduação e pós-graduação, deve-se considerar, que a criação de novos cursos necessita caminhar com o aprimoramento e ampliação de todos os setores da instituição responsáveis pela execução das macropolíticas de ensino, pesquisa, extensão, cultura e inovação. Dessa forma, a expansão está diretamente relacionada e condicionada à ampliação de recursos humanos e de infraestrutura física e tecnológica.

A consolidação dos cursos de graduação e pós-graduação já existentes, bem como a implementação das políticas institucionais construídas a partir das diretrizes norteadoras que compõem o presente projeto, terão atenção especial e serão consideradas em relação às propostas de criação de novos cursos. Nesse sentido, o processo de expansão foi amplamente discutido com a comunidade acadêmica e comunidade externa, de modo a nortear o futuro Plano de Desenvolvimento Institucional, apresentando ações, objetivos, metas e indicadores que garantam um planejamento estratégico sustentável e ordenado de crescimento, sempre preconizando de maneira irrevogável o compromisso com a qualidade.

14.1. Propostas de ampliação de cursos

A ampliação dos cursos de graduação e pós-graduação como proposta de expansão possibilitará atender demandas locais e regionais, muitas das quais já foram apresentadas no tópico 2, que tratou do diagnóstico regional. Apesar do objetivo direto com a criação de cursos de graduação seja a formação profissional, entende-se que a ampliação de cursos tem impacto na execução de projetos de extensão, pesquisa e inovação, que também contribuem de maneira substancial para atender as demandas identificadas.

Não menos importante, novos cursos permitirão que a universidade inicie e/ou amplie a sua atuação como instituição de ensino executora de programas do Governo Federal que impactam o desenvolvimento e a qualidade de vida da comunidade na qual a universidade está inserida. A título de exemplo, a criação de cursos de licenciaturas, hoje inexistentes no Campus de Governador Valadares da Universidade Federal de Juiz de Fora, possibilita o envolvimento da universidade com programas do Ministério da Educação que englobam a Educação Básica, como o Programa Nacional de Formação de Professores da Educação Básica (Parfor), Programa de Residência Pedagógica e Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID).

A criação de cursos será deliberada nos órgãos colegiados envolvidos diretamente com a proposta, cabendo a aprovação e autorização de criação ao Conselho Superior da universidade. É oportuno ressaltar que as propostas de cursos apresentadas neste projeto representam um levantamento baseado nas demandas identificadas. O debate futuro para a

criação destes cursos será fundamentado por estudos quantitativos e qualitativos que versem no mínimo sobre:

- Justificativa de criação do curso considerando os contextos educacional, socioeconômico, cultural, epidemiológico e assistencial em saúde locais e regionais, conforme a área do conhecimento que o curso proposto se enquadre;

Recursos humanos (docentes e Técnicos Administrativos em Educação) necessários para a implantação do curso, incluindo o corpo já existente;

Recursos de infraestrutura física e tecnológica necessários à implantação do curso, considerando as demandas para as atividades de ensino, pesquisa e extensão, inclusive as já existentes.

Estudos de viabilidade de alocação de futuros profissionais no mercado de trabalho local e regional.

14.2. Cursos de graduação presenciais

Abaixo segue a relação de cursos de graduação identificados como demandas locais e regionais. A lista não esgota as possibilidades de cursos, tampouco as necessidades e oportunidades de desenvolvimento local. Sua construção considerou demandas identificadas a partir de uma análise superficial dos contextos locais, anseios da sociedade civil organizada, além da possibilidade de expansão considerando os recursos de infraestrutura e de pessoal já existentes atualmente na instituição.

É oportuno ressaltar que o processo de expansão, para além da criação de novos cursos também pode oportunizar a ampliação do número de vagas em cursos já existentes, como Odontologia e Fisioterapia, para os quais a expansão de recursos de infraestrutura e humano, possibilitaram o aumento do número de vagas que hoje é limitado pelas condições existentes no campus de Governador Valadares.

14.3. Cursos presenciais de graduação propostos para criação durante o processo de expansão da nova universidade:

- **Ciências Agrárias**
 - Agronomia
 - Agroecologia
- **Ciências Biológicas e da Saúde**
 - Ciências Biológicas (Bacharelado)
 - Ciências Biológicas (Licenciatura)
 - Enfermagem
 - Fonoaudiologia
 - Tecnologia em Estética e Cosmética
- **Ciências Exatas e Tecnológicas**

- Engenharia de Alimentos
- Engenharia da Computação
- Engenharia de Materiais
- Engenharia Química
- Engenharia Florestal
- Estatística
- Física (Licenciatura)
- Matemática (Licenciatura)
- Química (Licenciatura)
- Sistemas de Informação

● **Ciências Humanas, Letras e Artes**

- Antropologia
- Artes (Licenciatura)
- Artes (Bacharelado)
- Ciências Sociais (Licenciatura)
- Comunicação Social
- Educação Bilíngue de Surdos (Licenciatura)
- Educação Escolar Quilombola (Licenciatura)
- Educação Especial Inclusiva (Licenciatura)
- Filosofia (Licenciatura)
- Geografia (Licenciatura)
- Gestão de Cooperativas e Associações
- História (Licenciatura)
- Letras (Licenciatura)
- Licenciatura Intercultural Indígena
- Música (Bacharelado)
- Música (Licenciatura)
- Pedagogia (Licenciatura)
- Pedagogia Intercultural Indígena (Licenciatura)
- Psicologia
- Relações Públicas
- Relações Internacionais
- Serviço Social
- Educação do Campo (Licenciatura)

14.4. Cursos de graduação a distância

A Educação a Distância (EAD) tem possibilitado a ampliação e interiorização da oferta de cursos e programas de educação superior no Brasil. Atualmente, no campus de Governador Valadares, não há oferta de nenhum curso na modalidade EAD, embora haja demanda regional considerando o contexto educacional, em especial a presença de instituições de ensino superior privadas ofertando estes cursos. A nova universidade pode estabelecer parcerias com o Município para utilização da infraestrutura já existente de EAD/UAB, com os objetivos de acelerar a oferta de cursos de graduação, especialização e pós-graduação.

Para a oferta de cursos e programas de educação na modalidade EAD será criado um Centro de Educação a Distância, o qual será responsável pela administração e coordenação didático-pedagógica dos programas e projetos da Educação a Distância. Bastante estratégico, a criação deste centro requer infraestrutura física e tecnológica e recursos humanos bem particulares. Espera-se que a oferta desses cursos se dê pela vinculação ao Sistema Universidade Aberta do Brasil, uma importante iniciativa instituída no âmbito do Governo Federal em 2006, que tem contribuído de maneira significativa para expandir e interiorizar a educação superior no Brasil, especialmente, na formação inicial e continuada dos professores da Educação Básica.

A modalidade EAD também possibilitará a oferta de cursos de graduação no qual se possa adotar a pedagogia da alternância, como a Licenciatura em Educação do Campo, e

cursos de oferta especial, como a Licenciatura Intercultural Indígena e a Licenciatura em Educação Escolar Quilombola, que em 2023 foram objeto de ação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), por meio do Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica - Parfor, e da ação Parfor Equidade.

Por fim, deverá ser discutido futuramente, a readequação do projeto para lidar com infraestrutura de dados e equipamentos, condições de trabalho dos professores, aumento de vagas docentes, condições de trabalho de TAEs, aumento de vagas de TAEs, acesso/permanência da comunidade discente, propostas de integração com pesquisa e extensão, entre outros.

14.5. Cursos graduação a distância propostos para criação durante o processo de expansão da nova universidade:

- **Ciências Agrárias**
 - Educação do Campo (Licenciatura)
- **Ciências Biológicas e da Saúde**
 - Ciências Biológicas (Licenciatura)
- **Ciências Exatas e Tecnológicas**
 - Física (Licenciatura)
 - Matemática (Licenciatura)
 - Química (Licenciatura)
- **Ciências Humanas, Letras e Artes**
 - Ciências Sociais (Licenciatura)
 - Educação Bilíngue de Surdos (Licenciatura)
 - Educação Escolar Quilombola (Licenciatura)
 - Educação Especial Inclusiva (Licenciatura)
 - Filosofia (Licenciatura)
 - Geografia (Licenciatura)
 - Gestão de Cooperativas e Associações
 - História (Licenciatura)
 - Letras (Licenciatura)
 - Licenciatura Intercultural Indígena
 - Pedagogia (Licenciatura)
 - Pedagogia Intercultural Indígena (Licenciatura)

14.6. Criação de cursos de pós-graduação

Com a expansão será possível ampliar os cursos de educação nas modalidades presencial e a distância.

Na modalidade EAD será promovida a oferta de cursos de pós-graduação, sejam *stricto sensu*, como aqueles atrelados aos programas de Mestrado Profissional para Qualificação de Professores da Rede Pública de Educação Básica - ProEB, ou *lato sensu*, por meio de cursos de aprimoramento e especialização que possibilitam a qualificação e formação continuada, em especial de dirigentes, gestores e trabalhadores dos setores públicos municipais e estaduais,

em áreas estratégicas como, educação e saúde, por exemplo. A oferta destes cursos permite, inclusive, a realização de convênios de cooperação com diferentes órgãos públicos.

Considerando as particularidades do processo de criação de programas de pós-graduação *stricto sensu*, a ampliação destes cursos será conduzida fortalecendo as políticas de pesquisa para garantir condições adequadas para a produção científica. Neste sentido, além das condições de infraestrutura física e de recursos humanos necessárias, a expansão buscará promover ações que incentivem e favoreçam a participação dos pesquisadores da instituição em editais para captação de recursos financeiros para execução de pesquisas. Os avanços proporcionados pelas políticas de pesquisa oportunizarão a elaboração de propostas de criação de programas de pós-graduação junto à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

A oferta de cursos de pós-graduação, contudo, dependerá do perfil dos pesquisadores a ser consolidado na instituição, que por sua vez dependerão da escolha dos cursos de graduação já existentes e os que serão autorizados pelo MEC.

Em apreciação

14.7. Implantação do Colégio de Aplicação

Propõe-se a criação de um colégio de aplicação vinculado à Universidade Federal do Rio Doce, a partir da oportunidade de fortalecimento da educação básica e integração de unidades e integração de unidades do campus, de forma alinhada aos objetivos da instituição federal de ensino superior em criação. Embora a prioridade da universidade seja o ensino superior e os cursos de pós-graduação, o colégio de aplicação pode atuar como elo entre os níveis de educação, promovendo a interlocução e a integração entre unidades acadêmicas e seus respectivos atores no campus. Essa sinergia não apenas enriquece a formação dos alunos do colégio, mas também proporciona a estudantes de graduação e pós-graduação um espaço para aplicação de teorias e metodologias pedagógicas inovadoras.

O objetivo central do colégio de aplicação será garantir uma educação pública, gratuita, de qualidade, laica e socialmente referenciada. Através da implementação de práticas de inovação em educação, o colégio poderá experimentar metodologias de ensino cada vez mais atualizadas, que atendam às necessidades da comunidade local, promovendo um ambiente educacional de inclusão e diversidade.

Outro aspecto fundamental é a formação continuada de professores. O colégio servirá como um espaço de capacitação contínua, onde docentes poderão refletir criticamente sobre suas práticas pedagógicas e desenvolver competências essenciais. Essa formação será enriquecida pela colaboração com cursos de graduação e pós-graduação, especialmente nas licenciaturas, permitindo que os futuros professores se envolvam diretamente na prática docente desde o início de sua formação. A gestão democrática também será um pilar de sustentação do colégio, garantindo que a comunidade escolar participe ativamente nas decisões que impactam o ambiente educacional.

Por fim, o colégio de aplicação terá um papel crucial na formação cidadã dos alunos, promovendo valores como respeito, solidariedade e responsabilidade social. Ao desenvolver competências tanto no corpo discente quanto docente, o colégio visa contribuir com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Assim, a proposta da criação deste colégio não apenas reforça o compromisso da universidade com a educação pública de qualidade, mas também estabelece um modelo inovador que integra pesquisa e extensão ao cotidiano escolar, beneficiando toda a comunidade acadêmica e local.

15. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este Projeto Político Institucional busca estabelecer as bases para uma mudança na estrutura administrativa e acadêmica do *Campus GV*, propondo ações detalhadas que devem ser adotadas pelo Governo Federal, junto à UFJF, e pelo próprio *Campus GV*. Essas ações visam promover avanços significativos em toda sua cadeia de atuação, promovendo melhorias para a região da bacia do Rio Doce, que abrange partes de Minas Gerais e Espírito Santo.

Para alcançar esse objetivo, foi essencial desenvolver um plano para a nova Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) na bacia do Rio Doce, contemplando dois pontos-chave: (a) Fortalecer a estrutura existente do *Campus Governador Valadares* — abrangendo aspectos administrativos, pedagógicos, didáticos, físicos e organizacionais — que servirá de base da nova IFES; (b) Expandir suas atividades considerando os aspectos políticos, econômicos, sociais e culturais da região.

A robustez da estrutura atual é crucial para garantir um futuro promissor para a nova IFES. Portanto, o planejamento estratégico deve priorizar o desenvolvimento e a consolidação de cursos cujas áreas de atuação e estruturas curriculares estejam alinhadas às necessidades de formação baseadas no conhecimento universal, e ancoradas em referenciais locais, regionais e nacionais.

A metodologia adotada, desde a criação da comissão até a participação ativa da comunidade interna e externa, reflete o compromisso em construir uma instituição sólida e relevante. A proposta abrange uma variedade de eixos, desde diagnóstico regional até a etapa de transição organizacional, visando oferecer uma visão abrangente e detalhada da futura universidade.

Essa proposta está alinhada aos objetivos da instituição e reflete uma identidade que respeita os valores da comunidade acadêmica e as necessidades do contexto regional. Finalmente, este projeto representa uma oportunidade para o avanço da educação superior na Região e para o fortalecimento social e econômico da região da Bacia do Rio Doce.

REFERÊNCIAS

- Agência Nacional de Águas. **Encarte: Conjuntura dos Recursos Hídricos no Brasil** – Edição especial sobre o Rio Doce. 22 mar. 2016. Disponível em: https://www.snirh.gov.br/portal/centrais-de-conteudos/conjuntura-dos-recursos-hidricos/encarteri-odoce_22_03_2016v2.pdf. Acesso em: 20 ago. 2024.
- AGÊNCIA NACIONAL DE ÁGUAS. **Unidade Hidrográfica do Atlântico Sudeste**. Agência Nacional de Águas. Disponível em: <https://www.gov.br/ana/pt-br/assuntos/gestao-das-aguas>. Acesso em: 9 ago. 2024.
- Almeida, N. L.; Rodrigues, L.C.R.; Campos, J.C. F.; et al. **Diagnóstico socioeconômico e ambiental do leste mineiro como subsídio para políticas públicas de planejamento e desenvolvimento regional**. Anais do II Seminário Internacional sobre Desenvolvimento Regional. Santa Cruz do Sul, RS – Brasil - 28 setembro a 01 de outubro. Disponível em: <https://www.unisc.br/site/sidr/2004/planejamento/15.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2024.
- AMBIENTE BRASIL. **A lama que brilha e reacende traumas de desastre na bacia do Rio Doce**. Notícias Ambiente Brasil, 26 fev. 2020. Disponível em: <https://noticias.ambientebrasil.com.br/clipping/2020/02/26/157240-a-lama-que-brilha-e-reacende-traumas-de-desastre-na-bacia-do-rio-doce.html>. Acesso em: 13 ago. 2024.
- Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG). **Violência no campo leva comissão a Governador Valadares**. Belo Horizonte, 11 abr. 2024.
- Berkes, F., Colding, J., & Folke, C. (Eds.). **Navigating Social-Ecological Systems: Building Resilience for Complexity and Change**. Cambridge University Press, Cambridge, UK. 410p. 2003.
- Borges, M.E.L. **Representações do universo rural e luta pela reforma agrária no leste de Minas Gerais**. Revista Brasileira de História, v. 24 n. 47, 2004.
- BRASIL. Casa Civil. **Universidades Federais**. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/novopac/universidades-federais>. Acesso em: 15 ago. 2024.
- BRASIL. **Decreto nº 9.203, de 22/11/2017**. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, 2017. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/33419/10/decreto_%20n_9203_22_novembro_2017.pdf. Acesso em: 15 ago. 2024.
- BRASIL. **Lei nº 10.861, 14 de abril 2004**. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES e dá outras providências. Brasília, DF, 14 abr. 2004. Disponível em: https://planalto.gov.br/Ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.861.htm. Acesso em: 14 ago. 2024.
- Brasil. **Lei Complementar n. 185, de 06 de outubro de 2021**. Altera o art. 2º da Lei Complementar nº 125, de 3 de janeiro de 2007, para incluir Municípios dos Estados de Minas Gerais e do Espírito Santo na área de atuação da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste (Sudene).
- Brasil. Ministério da Saúde. **Portaria nº 2.914, de 12 de dezembro de 2011**. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2914_12_12_2011.htm. Acesso em: 30 jun. 2024.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Ofício Nº 171/2024/DIFES/SESU/SESu-MEC, 17 de junho de 2024. Programa de Aceleração do Crescimento (Novo PAC)**. Brasília, 2024b.

Brasil. **Relatório Final da Comissão Parlamentar Mista de Inquérito da Emigração**. Brasília, 2006.

CAPES. **Governança**. Disponível em:

<https://www.gov.br/capes/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/governanca>. Acesso em: 15 ago. 2024.

Carvalho, R. M., Gomes, V. A. P., Jankowsky, M., et al. **Estudos ambientais da Bacia do Rio Doce no contexto pré e pós-rompimento da barragem de rejeitos de mineração**. Brazilian Journal of Production. 2021.

CBH DOCE. **A Bacia**. Comitê da Bacia Hidrográfica do Rio Doce. Disponível em:

<https://www.cbhdoce.org.br/institucional/a-bacia>. Acesso em: 9 ago. 2024.

CBH PIRACICABA. **Consultas públicas e oficinas para discutir o Plano Integrado de Recursos Hídricos da Bacia do Rio Doce acontecem em novembro**. Comitê da Bacia Hidrográfica do Rio Piracicaba, nov. 2021. Disponível em:

<https://www.cbhpiracicabamg.org.br/noticias/consultas-publicas-e-oficinas-para-discutir-o-plano-integrado-de-recursos-hidricos-da-bacia-do-rio-doce-acontecem-em-novembro>. Acesso em: 9 ago. 2024.

Coelho, A. L. N. **Bacia hidrográfica do Rio Doce (MG/ES): uma análise socioambiental integrada**. Revista Geografica, 7, 131–146. 2009. <https://doi.org/10.7147/geo7.156>.

CONAMA, Conselho Nacional do Meio Ambiente (2005). **Resolução conama nº 357, de 17 de março de 2005**: Dispõe sobre a classificação dos corpos de água e diretrizes ambientais para o seu enquadramento, bem como estabelece as condições e padrões de lançamento de efluentes, e dá outras providências.

Conselho Nacional de Direitos Humanos (CNDH). **Relatório sobre o rompimento da barragem de rejeitos da mineradora Samarco e seus efeitos sobre o Vale do Rio Doce**. 2017. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/acesso-a-informacao/participacao/social/old/cndh/relatorios/RelatriodaBarragemdoRioDoce_FINAL_APROVADO.pdf. Acesso em: 28 jun. 2024.

Comissão Pastoral da Terra (CPT). **Conflitos no Campo Brasil 2022**. Centro de Documentação Dom Tomás Balduino – Goiânia: CPT Nacional, 2023.

Cunha et al. **Comissão de Anistia concede 1ª reparação coletiva, e Brasil pede desculpas a indígenas Krenak por crimes na ditadura**. TV Globo e g1. Brasília, 2024.

DAÚD, Cristina dos Santos Dias. **Dimensionamento da alocação de vagas de técnicos administrativos nas universidades públicas federais**. Dissertação (mestrado profissional). Universidade Federal de Lavras: Lavras, 2015.

DESAFIANDO A MONTANHA. **Canoagem**. Disponível em:

<https://www.desafiandoamontanha.com.br/canoagem>. Acesso em: 15 ago. 2024.

DIEESE. **Financiamento das Universidades Federais no Brasil entre 2010 e 2022: uma abordagem preliminar**. DIEESE: Brasília, 2024. Disponível em:

<https://www.andes.org.br/diretorios/files/renata/2024/01/Dieese%20Estudo.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2024.

_____. **Reforma poderia colocar fim a conflitos agrários no Rio Doce e no Brasil**.

Disponível em

<https://www.almg.gov.br/comunicacao/noticias/arquivos/Reforma-agraria-pode-colocar-fim-em-conflitos-agrarios-no-Rio-Doce-e-no-Brasil/>. Acesso em: 17 abr. 2024.

_____. **Processos ecológicos e a conservação da biodiversidade da Mata Atlântica do trecho médio da bacia do Rio Doce-MG.** 2022. Disponível em:

https://collectory.sibbr.gov.br/collectory/public/show/dp50?lang=pt_BR. Acesso em: 17 abr. 2024.

EDITORA PEIRÓPOLIS. **Um canto para o rio – Relato etnográfico. Rio Doce.** Disponível em:

<https://www.editorapeiropolis.com.br/um-canto-para-o-rio-material-complementar/>. Acesso em: 15 ago. 2024.

Espindola, H. S., Campos, R. B. F., & Lamounier, K. C. C. **Desastre da Samarco no Brasil: desafios para a conservação da biodiversidade.** *Fronteiras: Journal of Social, Technological and Environmental Science*, 5(3), 72-100. 2016.

Espindola, H.S. **"Vale do Rio Doce: Fronteira, industrialização e colapso socioambiental."**

Fronteiras: Journal of Social, Technological and Environmental Science 4.1. 160-206. 2016.

Espindola, H.S. **A história de uma formação sócio-econômica urbana: Governador Valadares.** *Dimensões*, n. 6, 1998.

Espindola, H.S. et al. **Emergência do movimento social no campo: conflito entre posse e propriedade em Minas Gerais.** Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Planejamento Urbano e Regional. Anais. Rio De Janeiro, p. 1-18, 2011.

Espindola, H.S; Nodari, E.S; Santos, M.A. **Rio Doce: riscos e incertezas a partir do desastre de Mariana (MG).** *Revista Brasileira de História*, v. 39, p. 141-162, 2019.

Espindola, H.S; Wendling, I.J. **Elementos biológicos na configuração do território do rio Doce.** *Varia história*, Belo Horizonte, v. 24, n. 39, p. 177-197, jun. 2008.

Felippe, M. F., et al. **Conexões geo-históricas e contemporâneas entre ocupação territorial, degradação ambiental e rarefação hídrica na Bacia do Rio Doce.** *Geografias*, 203–222. 2016.

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. **Informações Territoriais dos Municípios da Região Geográfica Intermediária de Governador Valadares.** Informativo FJP. v.2 n.4 14 maio 2020.. Disponível em:

[https://fjp.mg.gov.br/informacoes-territoriais-dos-municipios-da-regiao-geografica-intermediaria-d-e-governador-valadares/#:~:text=A%20Regi%C3%A3o%20Geogr%C3%A1fica%20Intermedi%C3%A1ria%20\(RGInt,Jo%C3%A3o%20Pinheiro%20\(FJP\)%C2%B9](https://fjp.mg.gov.br/informacoes-territoriais-dos-municipios-da-regiao-geografica-intermediaria-d-e-governador-valadares/#:~:text=A%20Regi%C3%A3o%20Geogr%C3%A1fica%20Intermedi%C3%A1ria%20(RGInt,Jo%C3%A3o%20Pinheiro%20(FJP)%C2%B9). Acesso em: 9 ago. 2024.

FUNDAÇÃO RENOVA. **Região da Bacia do Rio Doce.** Monitoramento do Rio Doce - PMQQS.

Disponível em: <https://monitoramentoriodoce.org/mapa/>. Acesso em: 9 ago. 2024.

GV Esportes. **Primeira etapa do Campeonato Brasileiro de Parapente é sucesso em Valadares.** *GV Esportes*, 2022. Disponível em:

<https://www.gvesportes.com.br/2022/03/22/primeira-etapa-do-campeonato-brasileiro-de-parapente-e-sucesso-em-valadares/>. Acesso em: 20 ago. 2024.

Guimarães, L. BBC News Brasil. **O passado rico da cidade mineira que se tornou polo de 'exportação' de imigrantes ilegais aos EUA.** 05 de março de 2020. Disponível em:

<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-51743342>. Acesso em: 17 abr. 2024.

Gusmão, R.B.; Ali, N.P.; Alves, W.A (org). **Análise de Situação de Saúde, macrorregião Leste de Minas Gerais. Revista de Ciência, Tecnologia e Sociedade** [recurso eletrônico]. - v.1, n.1, 2021- . - Governador Valadares: Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus GV. Disponível em:

<https://www2.ufjf.br/pesquisagv/wpcontent/uploads/sites/264/2022/06/RCTS2022.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2024.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Censo 2022.** Disponível em:

<https://censo2022.ibge.gov.br/>. Acesso em: 17 de abr. 2024.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Divisão regional do Brasil em regiões geográficas imediatas e regiões geográficas intermediárias: 2017**. Coordenação de Geografia. - Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em:

<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2100600>. Acesso em: 19 ago. 2024.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). **Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Atlas da violência 2023**. Brasília; Rio de Janeiro; São Paulo: IPEA, 2023.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). **Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Atlas da violência 2024**., Brasília; Rio de Janeiro; São Paulo: IPEA, 2024.

Instituto Mineiro de Gestão das Águas (IGAM). **Gerência de Monitoramento de Qualidade das Águas. Relatório Técnico: Acompanhamento da Qualidade das Águas do Rio Doce Após o Rompimento da Barragem da Samarco no distrito de Bento Rodrigues – Mariana/MG**. 2016. Disponível em:

http://www.igam.mg.gov.br/images/stories/2016/QUALIDADE/Relatorio_Monitoramento_Emergencial_Rio_Doce_01_08_2016.pdf. Acesso em: 29 jun. 2024.

Knopff, K., et al. **Methods for Post-Disaster Impact Assessment: A Case Study of the Impacts of the Fundão Dam Failure on Terrestrial Species Threatened with Extinction**. Integrated Environmental Assessment and Management, 00(00), 1–5. <https://doi.org/10.1002/ieam.4265>; 2020.

Lima, A. T., et al. **Strengths and Weaknesses of a Hybrid Post-disaster Management Approach: the Doce River (Brazil) Mine-Tailing Dam Burst**. Environmental Management, 65(6), 711–724. Retrieved from <http://link.springer.com/10.1007/s00267-020-01279-4>.

Lopes, R.C, et al. **Do Nordeste para Minas: a reterritorialização de imigrantes cearenses em Governador Valadares-MG**. Desenvolvimento Socioeconômico em Debate. 9, no. 1 (2023): 79-94. 2020.

Mangrich, A. S., M. E. Doumer, et al. **Química Verde no Tratamento de Águas: Uso de Coagulante Derivado de Tanino de Acaciamearnsii**. Revista Virtual de Química 6(1): 2-15. 2014

Minas Gerais. Governo do Estado de Minas Gerais. **Deliberação Normativa COPAM nº 73, de 8 de setembro de 2004**. Dispõe sobre a caracterização da Mata Atlântica no Estado de Minas Gerais, as normas de utilização da vegetação nos seus domínios e dá outras providências. Belo Horizonte: DOMG, 2004.

Minas Gerais. Grupo da Força-Tarefa. **Decreto nº 46.892/2015**. Relatório: Avaliação dos efeitos e desdobramentos do rompimento da Barragem de Fundão em Mariana-MG. Governo do Estado de Minas Gerais. Secretaria de Estado de Desenvolvimento Regional, Política Urbana e Gestão Metropolitana 2016. Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/46892/2015/>. Acesso em:28 jun. 2024.

Moreira, V.M.L. **A produção histórica dos vazios demográficos: guerra e chacinas no vale do rio Doce (1800-1830)**. Revista de História (UFES), Vitória, ES, v. 9, n. 9, p. 99-123, 2001.

MOTTA, Breno Gerreira da. **Relatório Técnico de Operação no período de novembro de 2019 a abril de 2020**. Serviço Geológico do Brasil- CPRM. Belo Horizonte: Dez. 2020. Disponível em: https://www.sgb.gov.br/sace/conteudo/doce_artigos/Alerta_Doce_2019-2020_Relatorio_Final.pdf. Acesso em: 15 ago. 2024.

MPO. **Lei Orçamentária Anual (LOA) 2024**. Disponível em:
<https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/orcamento/orcamento/orcamentos-anuais/2024/loa/lei-orcamentaria-anual-loa>. Acesso em: 15 ago. 2024.

O Tempo. **Operação resgata 110 operários em condições análogas à da escravidão em Minas**. 06 abr. 2023. Disponível em:
<https://www.otempo.com.br/economia/operacao-resgata-110-operarios-em-condicoes-analogas-a-da-escravidao-em-minas-1.2845088>. Acesso em: 17 abr. 2024.

Paraíso, M.H.B. **Os Botocudos e sua trajetória histórica**. In: Cunha, M.C. (Org.). História dos índios no Brasil. São Paulo: Companhia das Letras, 1992, p. 413-430.

Prefeitura de Governador Valadares. **Detalhe da Obra: Teatro Atiaia**. *Obras Valadares*, 2024. Disponível em: <https://obras.valadares.mg.gov.br/detalhe-da-obra/obra/teatro-atiaia/11>. Acesso em: 20 ago. 2024.

QEDU. **Dados Educacionais de Governador Valadares**. | QEDU: Use dados. Transforme a educação. 2021. Disponível em: <https://qedu.org.br/municipio/3127701-governador-valadares>. Acesso em: 14 ago. 2024.

Saint-Hilaire, A. **Viagem ao Espírito Santo e Rio Doce**. tradução de Milton Amado. Belo Horizonte, Ed. Itatiaia, Ed. Da Universidade de São Paulo, 1974.

SEJA ORIGENS. **Rio Doce: salve, preserve**. Disponível em:
<https://blog.sejaorigens.com.br/rio-doce-salve-preserve/>. Acesso em: 15 ago. 2024.

SERVIÇO GEOLÓGICO DO BRASIL. **Mancha de Inundação de Governador Valadares - MG**. Disponível em: https://www.sgb.gov.br/sace/index_manchas_inundacao.php?getbacia=bdoce#. Acesso em: 15 ago. 2024.

TCU. **Governança no Setor Público**. Disponível em:
<https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/governanca-no-setor-publico/>. Acesso em: 15 ago. 2024.

UFJF. CPA. **Portaria nº 02/2014, de 12 de Dezembro de 2014**. Designa Comissão Setorial de Avaliação (CSA). Juiz de Fora: UFJF, 2014. Disponível em:
<https://www2.ufjf.br/cpa/wp-content/uploads/sites/37/2016/07/03port.-02-2014-MEMBROS-CSA-GV2.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

UFJF. CPA. **Regimento da Comissão Própria de Avaliação (CPA)**. Juiz de Fora: UFJF, 2016. Disponível em:
<https://www2.ufjf.br/cpa/wp-content/uploads/sites/37/2016/07/Regimento-CPA-aprovado-2016.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

UFJF. **Plano de Desenvolvimento Institucional UFJF 2022-2027**. Juiz de Fora: 2022. Disponível em:
<https://www2.ufjf.br/pdi/pdi-2022-2027/>. Acesso em: 15 ago. 2024.

UFJF. **Projeto de novo campus da UFJF é apresentado em Governador Valadares**. Juiz de Fora: 25 set. 2012a. Disponível em:
https://gv.ufjf.br/historiaemmovimento/wp-content/uploads/2020/11/Projeto-de-novo-campus-da-UFJF-e-apresentado-em-Governador-Valadares_-_Arquivo-de-Noticias-%E2%80%93-UFJF.pdf. Acesso em: 15 ago. 2024.

UFJF. **Resolução nº 1, de 16 de fevereiro de 2012**. Aprova a criação de um *Campus* Avançado da UFJF, na cidade de Governador Valadares-MG. Juiz de Fora: Consu, 16 fev. 2012b. Disponível em:
<http://www.ufjf.br/consu/files/2015/11/Resolu%C3%A7%C3%A3o01.2012.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2024.

UFJF. Transparência Campus GV. **Relatório Acadêmico Extensão GV**. Juiz de Fora: UFJF, 2024a. Disponível em:

<https://lookerstudio.google.com/u/0/reporting/586bd092-b5e9-4d74-ada9-5d0985f7ece0/page/ZCaLD>. Acesso em: 06 ago. 2024.

UFJF. Transparência Campus GV. **Relatório Acadêmico Graduação GV**. Juiz de Fora: UFJF, 2024b. Disponível em:

https://lookerstudio.google.com/u/0/reporting/29f1e527-6c4a-4234-912d-64b1bf2225de/page/p_y3ze8sk1uc. Acesso em: 06 ago. 2024.

UFJF. UFJF Campus GV. Assistência Estudantil. **Gráficos do Setor Assistência Estudantil**.

Governador Valadares: UFJF, 2024c. Disponível em:

<https://lookerstudio.google.com/reporting/2910bb41-bc54-4e7f-a152-122d64018a8e>. Acesso em: 07 jul. 2024.

UFJF. UFJF Campus GV. Coordenação Administrativa. **Plano de consolidação da infraestrutura definitiva (PCED) Campus GV 2021**. Governador Valadares: UFJF, 2021. Disponível em:

<https://www2.ufjf.br/cagv/wp-content/uploads/sites/258/2021/10/Plano-de-consolidacao-da-infraestrutura-definitiva-Campus-GV-2021-1.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

UFJF. UFJF Campus GV. Coordenação Administrativa. **Prestação de Contas**. Governador Valadares: UFJF, 2024d. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/cagv/prestacao-de-contas/>. Acesso em: 14 ago. 2024.

UFJF. UFJF Campus GV. Coordenação Administrativa. **Programa de Necessidades - Incluindo medicina - Julho 2024**. Governador Valadares: UFJF, 2024e. Disponível em:

https://www2.ufjf.br/cagv/wp-content/uploads/sites/258/2024/07/Programa_de_Necessidades_UFJFGV__07_2024_R02.xlsx__Todos_os_setores.pdf. Acesso em: 15 ago. 2024.

UFJF. UFJF Campus GV. Gestão de Pessoas. **Relatórios Úteis - CGP/GV**. Juiz de Fora: UFJF, 2024f. Disponível em:

<https://lookerstudio.google.com/u/0/reporting/2a2ed764-883e-4a9a-8a30-ccbe38a782fc/page/c4ChC>. Acesso em: 14 ago. 2024.

UFJF. UFJF Campus GV. **Núcleo de Infraestrutura**. Governador Valadares: UFJF, 2024g. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/infrastrukturagv/>. Acesso em: 14 ago. 2024.

UFJF. UFJF Campus GV. **Organograma**. Juiz de Fora: UFJF, 2021. Disponível em:

<https://www2.ufjf.br/gv/sobre/organizacao/organograma/>. Acesso em: 14 ago. 2024.

Viana, J. P. **Os pescadores da bacia do rio Doce: subsídios para a mitigação dos impactos socioambientais do desastre da Samarco em Mariana, Minas Gerais**. Nota Técnica IPEA, 11, 3-51.2016.

Vilarino, M.T.B; Genovez, P.F. **A luta pela terra no vale do rio Doce: abertura de cenários**. In: Vilarino, M.T.B; Genovez, P.F (org.). Caminhos da luta pela terra no vale do rio Doce: conflitos e estratégias. Governador Valadares: Ed. Univale, 2019.

Anexo I - Planejamento estratégico para transição organizacional

Autores(as): GT 8 emancipação.

Em um momento histórico para a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e para o *Campus Governador Valadares (GV)*, as instituições somam esforços para operacionalizar a emancipação do *Campus GV*, dando início à jornada para se tornar uma universidade autônoma.

Para garantir que essa transição seja realizada de forma eficiente, segura e com o mínimo de impacto na comunidade acadêmica, o *Grupo de trabalho 8 - Projeto de lei e transição organizacional*, apresenta o presente Plano para Transição organizacional a fim de atender a demanda do Conselho Superior da UFJF.

Prazo e definição da Transição organizacional

A fase de transição organizacional é o intervalo de tempo entre a data da promulgação da lei de criação da nova universidade até o momento em que a nova universidade não depender mais da universidade matriz para sua operacionalização. Esse entendimento de que a nova universidade não mais depende da universidade matriz, no caso, a UFJF, se dará em conjunto, entre os conselhos superiores das duas universidades.

Os atos que oficializarão esses marcos serão a **promulgação da lei da nova universidade (início da transição)** e a **resolução de dissolução da comissão gestora da transição e subcomissões (fim da transição)** pelo conselho superior da nova universidade e a **resolução dissolução do comitê tutor desmembramento do Campus GV** pelo CONSU/UFJF.

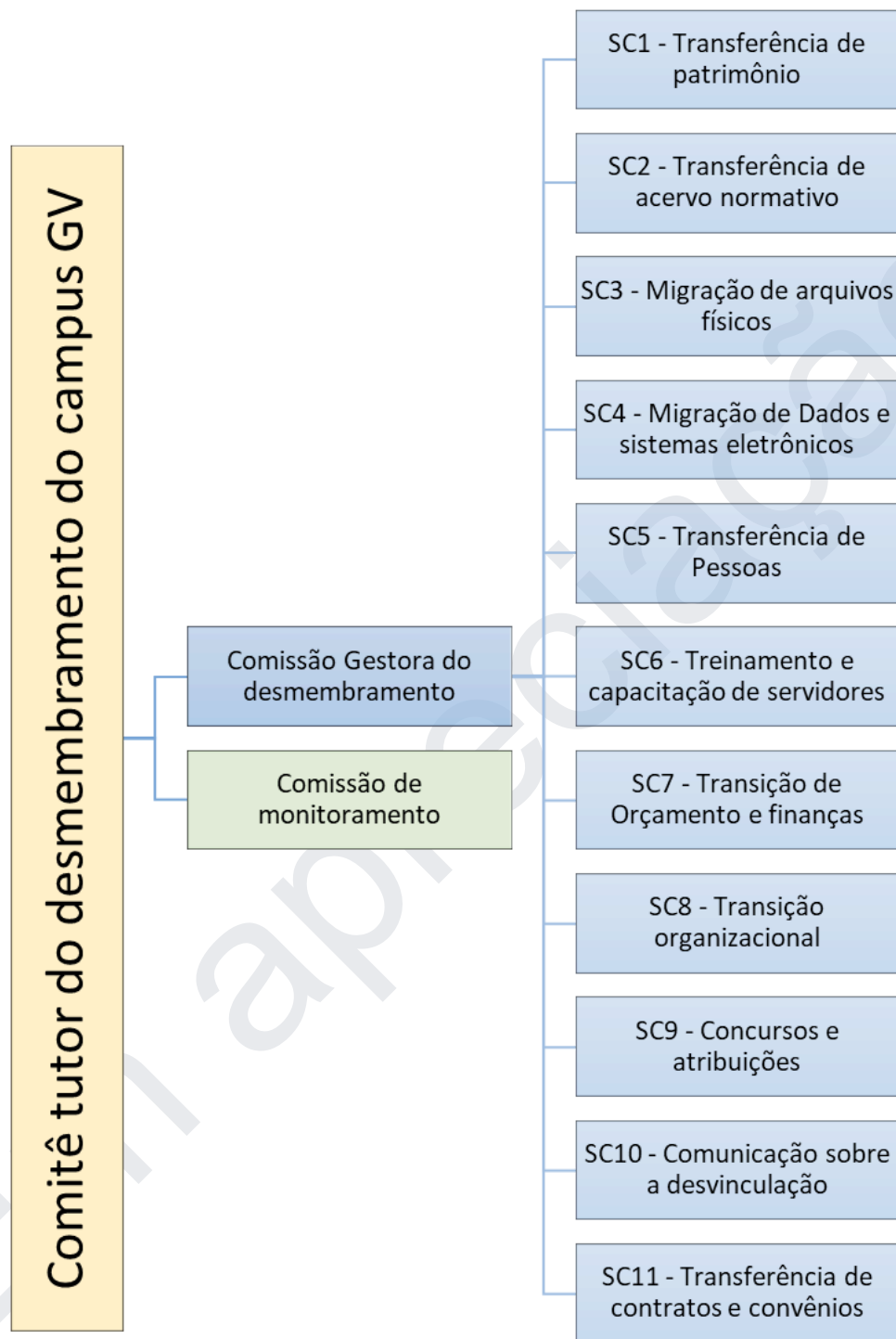
Esse plano só poderá ser revisado pelos conselhos deliberativos das duas universidades caso haja consenso entre eles; qualquer discordância impedirá alterações.

Operacionalização

A operacionalização da transição organizacional se dará por meio de equipes de trabalho, com participação obrigatória, como comissões, comitês e subcomissões, que deverão trabalhar de forma integrada para que todos os aspectos da transição sejam considerados e tratados de forma responsável e organizada.

A hierarquia das unidades de trabalho serão da seguinte forma:

Organograma 1 - Hierarquia das unidades de trabalho da transição



Fonte: Elaborado pelo GT8 emancipação (2024).

A seguir estão relacionados cada unidade.

Comitê tutor do desmembramento do Campus GV

Composição:

- Reitor(a) da sede (presidente)
- Pró-reitores da sede
- Coordenadores administrativos da matriz (COESF, COSUP, Contratos, etc)
- Reitor(a) pro tempore da nova universidade e diretores do campus GV
- 1 membro de cada secretaria de cada unidade administrativa para atuar como apoio.

Tem como objetivo garantir a transição segura, responsável, eficiente e que a nova universidade não sofra dificuldades, em especial as relacionadas com as questões orçamentárias-financeiras.

Os servidores ocupantes dos cargos de Reitor, pró-reitor e coordenadores serão nomeados pelo Presidente do Conselho Superior da UFJF e deverão participar ativamente das reuniões, que terá caráter vinculante e obrigatório. As faltas às reuniões ou o atraso nas entregas deverão ser justificadas diretamente ao Conselho Superior, que analisará caso a caso.

Objetivos Gerais:

São objetivos gerais do Comitê:

- **Emancipação Eficiente e Segura:** Assegurar uma transição suave e organizada, em conformidade com as normas e legislações pertinentes, resguardando os direitos e interesses de todos os envolvidos e a supremacia do interesse público.
- **Sustentabilidade Financeira da Nova Universidade:** Criar um plano de suporte econômico-financeiro para a nova instituição, garantindo os recursos mínimos para seu funcionamento e capacidade de oferecer ensino de qualidade.

Até que se efetive a transição, com o fim do período de tutoria da UFJF, as despesas de custeio necessárias ao funcionamento da nova universidade serão complementadas com os recursos destinados à UFJF, constantes do Orçamento da União. Caso haja essa necessidade de complementação, a UFJF deverá assumir contratos ou realizar compras necessárias para o funcionamento mínimo da nova instituição.

- **Minimizar Impactos na Comunidade Acadêmica:** Zelar pelo bem-estar de estudantes, professores, técnicos administrativos e demais membros da comunidade durante o processo de emancipação.
- **Tutoria:** Ensinar a nova instituição a trabalhar de forma autônoma e segura, adotando as melhores práticas de gestão acadêmica e administrativa.

Objetivos Específicos:

1. Operacionalização da Transição:

- **Estruturação Legal:** Organização e disponibilização das normativas que regem a UFJF e que deverão ser adotadas pela nova universidade no período de transição.
- **Gestão de pessoas:** Assegurar o treinamento e capacitação dos servidores para atuarem na nova universidade.
- **Transferência de Bens e Patrimônio:** Realização de inventário e transferência de bens patrimoniais, incluindo infraestrutura física, equipamentos e materiais didáticos.
- **Transferência de Acervos Bibliográficos e Acervos Museológicos:** Assegurar e gerir a transferência dos acervos bibliográficos e museológicos do campus GV para a nova universidade.
- **Transferência de Convênios, Contratos e Parcerias:** Análise e transferência de contratos, convênios, acordos de cooperação e parcerias firmados pelo campus GV para a nova instituição.
- **Transferência de sistemas e dados:** Análise e transferência de sistemas e dados para a nova instituição.
- **Manutenção dos Serviços Essenciais:** Assegurar a continuidade dos serviços essenciais durante a transição, como transporte, alimentação, segurança e limpeza.

2. Sustentabilidade Financeira:

- **Viabilidade Econômica:** Realização de estudos técnicos para estimar as necessidades orçamentárias da nova universidade durante o período de transição, considerando custos com pessoal, infraestrutura, manutenção e investimentos.
- **Suporte financeiro-orçamentário:** Garantir os recursos complementares necessários para o funcionamento da nova universidade.
- **Captação de Recursos:** Identificação e captação de recursos financeiros para a nova universidade, por meio de verbas públicas, parcerias com o setor privado, doações e outras fontes.
- **Gestão Financeira Eficiente:** Implementação de mecanismos de controle e acompanhamento das receitas e despesas da nova universidade, garantindo a responsabilidade fiscal e a transparência na gestão dos recursos públicos.

3. Minimização de Impactos na Comunidade Acadêmica:

- **Acompanhamento e Orientação:** Oferecer acompanhamento e orientação individualizada aos estudantes, professores e técnicos administrativos durante todo o processo de emancipação, esclarecendo dúvidas e prestando apoio.

- Manutenção da Qualidade do Ensino: Assegurar a qualidade do ensino durante a transição, com foco na preservação do projeto pedagógico da UFJF e na busca pela excelência acadêmica.
- Promoção da Comunicação Aberta e Transparente: Estabelecer canais de comunicação eficazes para manter a comunidade acadêmica informada sobre o andamento do processo de emancipação, promovendo a participação e o diálogo.
- Organização de Eventos Informativos: Realização de palestras, workshops e outros eventos para informar a comunidade acadêmica sobre os diferentes aspectos da emancipação e seus impactos.

Com o compromisso de construir um futuro universitário autônomo, sustentável e promissor para o campus GV, o Comitê Tutor de Desvinculação atuará de forma proativa e transparente, pois será o alicerce garantidor da transição segura e eficiente.

Para auxiliar o comitê tutor na consecução dos objetivos, serão formadas as seguintes comissões e subcomissões:

Comissão Gestora da Transição em GV

Composição: Comissão formada por chefias administrativas do campus GV, média e alta administração, tendo como presidente o(a) reitor(a) Pro-tempore ou Diretor-Geral do campus GV.

- O reitor pro tempore terá o dever de nomear os servidores indicados pela Comissão Gestora para atuarem nas subcomissões.
- As subcomissões poderão ser revistas pelo comitê tutor em consonância a gestão das duas universidades.
- A reitoria, as pró-reitorias e setores da nova universidade devem atuar em conjunto com as subcomissões.
- É recomendável que os integrantes das subcomissões sejam servidores lotados em setores que tenham correspondência com o tema das subcomissões.

Objetivo geral: Tem como objetivo fazer a intermediação entre o comitê tutor e as subcomissões, orientar os trabalhos e indicar os servidores para cada subcomissão.

Subcomissões

Criadas para assegurar, de forma organizada e especializada, os objetivos específicos do comitê tutor.

- Subcomissão de transferência de patrimônio
- Subcomissão de transferência de acervo normativo
- Subcomissão de Migração de arquivos físicos
- Subcomissão de Migração de Dados e sistemas eletrônicos
- Subcomissão de Transferência de Pessoas

- Subcomissão de treinamento e capacitação de servidores
- Subcomissão de transição de Orçamento e finanças
- Subcomissão de transição organizacional
- Subcomissão de concursos e atribuições
- Subcomissão de comunicação sobre a desvinculação
- Subcomissão de transferência de contratos

Diretrizes:

- Os membros das subcomissões serão indicados pelas chefias imediatas dos setores vinculados às atividades específicas de cada subcomissão, discutidas e acordadas com as equipes de trabalho.
- As justificativas para falta nas reuniões por parte dos nomeados deverão ser encaminhadas para análise da Comissão Gestora.

1. Subcomissão de Transferência de Patrimônio:

Objetivo:

- Gerenciar a transferência de bens patrimoniais da UFJF para a nova universidade:
 - Infraestrutura física (prédios, laboratórios, etc.);
 - Equipamentos;
 - Materiais didáticos;
 - Veículos;
 - Bens móveis e imóveis.

Área de Atuação:

- Inventário e avaliação de bens: Realizar um inventário completo e atualizado de todos os bens patrimoniais do campus GV, incluindo sua descrição, estado de conservação e valor.
- Planejar a transferência: Planejar com a UFJF os termos da transferência de bens patrimoniais, incluindo prazos, custos e responsabilidades.
- Formalização da transferência: Formalizar a transferência de bens patrimoniais por meio de instrumentos jurídicos adequados, como termos de transferência, doações ou cessões.

2. Subcomissão de Transferência de Acervo Normativo:

Objetivo:

- Gerenciar a transferência do acervo normativo da UFJF para a nova universidade:
 - Regimento interno;
 - Estatuto;
 - Resoluções;
 - Portarias;
 - Normas e procedimentos.

Área de Atuação:

- Compilação e organização do acervo: Compilar e organizar todo o acervo normativo da UFJF que seja relevante para o funcionamento da nova universidade.
- Análise e adequação: Analisar e adequar o acervo normativo à realidade da nova universidade, considerando suas necessidades específicas e sua autonomia.
- Auxiliar os órgãos competentes na elaboração de novas normas: Auxiliar os conselhos e órgãos competentes na elaboração de novas normas e procedimentos que sejam necessários para o funcionamento da nova universidade.
- Auxiliar a implementação do novo acervo normativo: Auxiliar a implementação do novo acervo normativo da nova universidade, garantindo sua divulgação e aplicação.

3. Subcomissão de Migração de Arquivos Físicos:

Objetivo:

- Gerenciar a migração de arquivos físicos do campus GV para a nova universidade:
 - Documentos administrativos;
 - Processos;
 - Prontuários acadêmicos;
 - Acervos históricos;
 - Fichas funcionais;
 - Outros documentos físicos de guarda obrigatória

Área de Atuação:

- Organização e classificação: Organizar e classificar os arquivos físicos do campus GV, de acordo com critérios técnicos e arquivísticos.
- Digitalização: No que couber, digitalizar os arquivos físicos utilizando scanners de alta qualidade e seguindo boas práticas de preservação digital.
- Armazenamento seguro: Armazenar os arquivos físicos em local seguro e com acesso controlado, garantindo sua preservação e segurança.
- Descarte de arquivos físicos: Descartar os arquivos físicos que não sejam mais necessários, de acordo com a legislação vigente e com boas práticas de gestão documental.

4. Subcomissão de Migração de Dados e Sistemas Eletrônicos:

Objetivo:

- Gerenciar a migração de dados e sistemas eletrônicos do campus GV para a nova universidade:

- Sistemas acadêmicos;
- Sistemas administrativos e financeiros;
- Sites;
- Plataformas digitais;
- Bancos de dados;
- Cadastro de novos usuários nos sistemas de fora da universidade.

Área de Atuação:

- Mapeamento de dados e sistemas: Mapear os dados e sistemas eletrônicos utilizados no campus GV, identificando sua importância, funcionalidades e interdependências.
- Planejamento da migração: Planejar a migração dos dados e sistemas eletrônicos, definindo etapas, prazos, responsabilidades e recursos necessários.
- Execução da migração: Executar a migração dos dados e sistemas eletrônicos, garantindo a segurança, integridade e confiabilidade dos dados.
- Teste e validação: Testar e validar os dados e sistemas eletrônicos após a migração, para garantir seu correto funcionamento.
- Cadastramento dos usuários: Cadastrar os novos usuários nos sistemas.
- Treinamento de usuários: Treinar os usuários dos novos sistemas eletrônicos, garantindo que eles estejam aptos a utilizá-los de forma eficiente.

5- Subcomissão de Transferência de Pessoas

Objetivo Geral:

Gerenciar a transferência de servidores e estudantes da UFJF para a nova universidade de forma transparente e eficiente, assegurando a continuidade das atividades e minimizando os impactos para a comunidade acadêmica.

Objetivos Específicos:

- Gerenciamento da Transição:
 - Proceder com os ajustes necessários nas fichas funcionais dos servidores e estudantes, quando couber.
 - Assegurar a continuidade das atividades durante o processo de transferência
 - Assegurar que não haja prejuízos para os servidores e estudantes.
 - Monitorar e avaliar o processo de transferência e realizar ajustes quando necessário.

Observações:

- A Subcomissão de Transferência de Pessoas deve trabalhar em estreita colaboração com a reitoria da UFJF e da nova universidade, assim como com os sindicatos dos servidores e demais órgãos competentes.
- A Subcomissão de Transferência de Pessoas deve levar em consideração as necessidades específicas de cada servidor durante o processo de transferência.

- A comunicação transparente e o diálogo constante com os servidores e estudantes são fundamentais para o sucesso do processo de transferência.

6. Subcomissão de Treinamento e Capacitação de Servidores:

Objetivo:

- Planejar e executar programas de treinamento e capacitação para servidores da nova universidade:
 - Capacitação em novas tecnologias e sistemas;
 - Adaptação aos novos processos de trabalho;
 - Desenvolvimento de habilidades e competências.

Temas de Treinamento:

- Novos sistemas e ferramentas de trabalho: Treinamentos específicos sobre os novos sistemas e ferramentas que serão utilizados na nova universidade, como sistemas de gestão acadêmica, administrativa e financeira.
- Desenvolvimento de habilidades: Treinamentos em áreas como comunicação, liderança, trabalho em equipe, gestão de tempo, resolução de conflitos e outros temas relevantes para o aperfeiçoamento profissional dos servidores.

Metodologias de Treinamento:

- Treinamentos presenciais: Aulas ministradas por instrutores qualificados, com atividades práticas e interativas.
- Treinamentos online: Cursos a distância, utilizando plataformas de ensino online, com videoaulas, exercícios e fóruns de discussão.
- Treinamentos em cascata: Treinamento de multiplicadores, que posteriormente repassarão o conhecimento aos demais servidores.

Avaliação e Monitoramento:

- A avaliação dos treinamentos será realizada por meio de:
 - Questionários de feedback;
 - Testes de conhecimento;
 - Acompanhamento do desempenho dos servidores no trabalho.
- Os resultados da avaliação serão utilizados para aprimorar os programas de treinamento e garantir sua efetividade.

Recursos Humanos e Financeiros:

- A subcomissão definirá os recursos humanos e financeiros necessários para a execução dos programas de treinamento, levando em consideração:
 - A quantidade de servidores a serem treinados;
 - A necessidade de contratar instrutores ou empresas de treinamento;
 - A aquisição de materiais didáticos e equipamentos.

Cronograma:

- A subcomissão elaborará um cronograma para a realização dos programas de treinamento, considerando:
 - A prioridade dos temas de treinamento;
 - A disponibilidade dos servidores;
 - A disponibilidade de recursos humanos e financeiros.

7. Subcomissão de Transição de Orçamento e Finanças:

Objetivo:

- Gerenciar a transição de recursos orçamentários e financeiros da UFJF para a nova universidade:
 - Elaboração do orçamento inicial da nova universidade;
 - Transferência de recursos financeiros;
 - Definição de fluxos financeiros;
 - Implementação de novos sistemas financeiros.

Área de Atuação:

- Análise da situação financeira: Analisar a situação financeira do campus GV e da UFJF, identificando fontes de recursos e necessidades financeiras.
- Elaboração do orçamento inicial: Elaborar o orçamento inicial da nova universidade, considerando as necessidades financeiras para o seu funcionamento e a disponibilidade de recursos.
- Negociação com a UFJF: Negociar com a UFJF a transferência de recursos financeiros e a definição de mecanismos de financiamento complementar para a nova universidade.
- Implementação de novos sistemas financeiros: Implementar novos sistemas financeiros para a nova universidade, garantindo o controle e a transparência na gestão dos recursos públicos.

8. Subcomissão Organizacional:

Objetivo:

- Executar a estrutura organizacional da nova universidade:
 - Definição de cargos e funções;
 - Auxiliar na criação de departamentos e unidades acadêmicas;
 - Estabelecimento de organograma institucional.

Área de Atuação:

- Análise da estrutura organizacional da UFJF: Analisar a estrutura organizacional da UFJF, identificando as necessidades e especificidades do campus GV.
- Auxiliar definição da nova estrutura organizacional: Auxiliar os órgãos e setores competentes na definição da nova estrutura organizacional da nova universidade, considerando autonomia, eficiência e adequação às necessidades acadêmicas e administrativas.
- Elaboração de organograma: Elaborar um organograma institucional que represente a nova estrutura organizacional da universidade.

- Auxiliar na previsão de cargos e funções: Auxiliar os órgãos e setores competentes a preverem os cargos e funções necessários para o funcionamento da nova universidade, considerando as competências e qualificações necessárias.

9. Subcomissão de Concursos e atribuições:

Objetivo:

- Gerenciar os processos de concursos públicos e contratações de servidores para a nova universidade:
 - Definição de vagas;
 - Realização de concursos públicos;
 - Contratação de servidores.

Área de Atuação:

- Identificação de necessidades de pessoal: Identificar as necessidades de pessoal da nova universidade, considerando a nova estrutura organizacional e as demandas acadêmicas e administrativas.
- Auxiliar na definição de vagas: Auxiliar os órgãos e setores competentes a definirem as vagas a serem preenchidas por meio de concurso público, considerando critérios de qualificação e necessidades específicas.
- Auxiliar na organização de concursos públicos: Auxiliar os órgãos e setores competentes a organizarem e realizarem concursos públicos para o preenchimento de vagas docentes e técnico-administrativas.
- Auxiliar na Contratação de servidores: Auxiliar os órgãos e setores competentes na contratação dos servidores aprovados em concurso público, respeitando a legislação trabalhista e o estatuto da nova universidade.

10. Subcomissão de Comunicação sobre a Desvinculação:

Objetivo:

- Elaborar e executar uma estratégia de comunicação sobre o processo de desvinculação do campus GV:
 - Manter a comunidade acadêmica informada;
 - Esclarecer dúvidas e preocupações;
 - Promover a transparência e o diálogo.

Área de Atuação:

- Definição de canais de comunicação: Definir os canais de comunicação que serão utilizados para informar a comunidade acadêmica sobre o processo de desvinculação, como website, e-mail, mídias sociais, reuniões informativas e materiais impressos.
- Elaboração de mensagens claras e objetivas: Elaborar mensagens claras, objetivas e acessíveis sobre o processo de desvinculação, abordando aspectos como cronograma, impactos e benefícios.

- Realização de campanhas informativas: Realizar campanhas informativas para esclarecer dúvidas e preocupações da comunidade acadêmica sobre o processo de desvinculação.
- Promoção do diálogo e da escuta ativa: Promover o diálogo e a escuta ativa com a comunidade acadêmica, garantindo a participação e o feedback sobre o processo de desvinculação.

11. Subcomissão de Transferência de Contratos e Convênios

Objetivo Geral:

Gerenciar a transferência de contratos e convênios da UFJF para a nova universidade de forma eficiente, transparente e segura, garantindo a continuidade das atividades e a proteção dos interesses de ambas as instituições.

Objetivos Específicos:

- Levantamento e Análise:
 - Realizar um levantamento completo e detalhado de todos os contratos e convênios em vigor na UFJF, incluindo:
 - Tipo de contrato/convênio;
 - Objeto do contrato/convênio;
 - Valor do contrato/convênio;
 - Prazo de vigência do contrato/convênio;
 - Partes envolvidas no contrato/convênio;
 - Responsabilidades e obrigações de cada parte;
 - Situação atual do contrato/convênio (em andamento, suspenso, rescindido).
 - Analisar cada contrato e convênio para identificar:
 - Possíveis riscos e desafios;
 - Impactos na nova universidade;
 - Necessidades de adaptação ou renegociação.
- Planejamento da Transferência:
 - Desenvolver um plano de transferência abrangente que contemple:
 - Critérios de elegibilidade para transferência;
 - Processo de análise e seleção de contratos/convênios;
 - Cronograma de transferência;
 - Mecanismos de comunicação e acompanhamento.
 - Definir a estratégia de transferência para cada tipo de contrato/convênio, considerando:
 - Natureza do contrato/convênio;
 - Impactos na nova universidade;
 - Complexidade da transferência;
 - Necessidades das partes envolvidas.
- Negociação e Renegociação:
 - Auxiliar os gestores e fiscais nas negociações com as partes envolvidas nos contratos/convênios para:
 - Obter anuência para a transferência;
 - Ajustar termos e condições, quando necessário;

- Assegurar a proteção dos interesses de ambas as instituições.
 - Auxiliar os gestores e fiscais a renegociar contratos/convênios, quando necessário, para adaptá-los à nova realidade da universidade.
- Formalização da Transferência:
 - Auxiliar os gestores e fiscais a providenciar a formalização da transferência de cada contrato/convênio, incluindo:
 - Elaboração e assinatura de instrumentos jurídicos;
 - Obtenção de autorizações e licenças necessárias;
 - Registro da transferência em órgãos competentes.
- Implementação e Monitoramento:
 - Implementar a transferência dos contratos/convênios de forma ordenada e segura.
 - Monitorar o cumprimento das obrigações e responsabilidades pelas partes envolvidas.
 - Avaliar a efetividade da transferência e realizar ajustes quando necessário.

Área de Atuação:

- Levantamento e Análise:
 - Coletar dados sobre todos os contratos e convênios da UFJF.
 - Analisar os contratos e convênios em vigor.
 - Identificar os riscos e desafios da transferência.
 - Avaliar os impactos na nova universidade.
- Planejamento da Transferência:
 - Definir os critérios de elegibilidade para a transferência.
 - Desenvolver o cronograma e os procedimentos para a transferência.
 - Identificar os recursos humanos e financeiros necessários para a transferência.
- Negociação e Renegociação:
 - Conduzir negociações com as partes envolvidas nos contratos/convênios.
 - Buscar soluções que atendam aos interesses de ambas as instituições.
 - Renegociar contratos/convênios, quando necessário.
- Formalização da Transferência:
 - Elaborar e assinar instrumentos jurídicos.
 - Obter autorizações e licenças necessárias.
 - Registrar a transferência em órgãos competentes.
- Implementação e Monitoramento:
 - Implementar a transferência dos contratos/convênios.
 - Monitorar o cumprimento das obrigações pelas partes envolvidas.
 - Avaliar a efetividade da transferência e realizar ajustes quando necessário.

Observações:

- A Subcomissão de Transferência de Contratos e Convênios deve trabalhar em estreita colaboração com a reitoria da UFJF e da nova universidade, assim como com as assessorias jurídicas de ambas as instituições e os gestores e fiscais dos contratos.

Comissão de Monitoramento e Controle

Objetivo:

- Monitorar e acompanhar o processo de desvinculação do campus GV:
 - Identificar eventuais problemas ou atrasos;
 - Avaliar o cumprimento do cronograma e dos objetivos;
 - Elaborar relatórios de acompanhamento;
 - Sugerir medidas corretivas, quando necessário.

Área de Atuação:

- Estabelecimento de indicadores de monitoramento: Estabelecer indicadores de monitoramento para acompanhar o progresso do processo de desvinculação, abrangendo aspectos como transferência de bens, migração de dados, contratação de pessoal e implementação de sistemas financeiros.
- Coleta e análise de dados: Coletar e analisar dados relativos aos indicadores de monitoramento, identificando eventuais desvios e gargalos no processo.
- Elaboração de relatórios: Elaborar relatórios periódicos que apresentem o status do processo de desvinculação, destacando os avanços, desafios e necessidades de ajustes.
- Reuniões e discussões: Realizar reuniões e discussões com o Comitê Tutor de Desvinculação e as demais subcomissões para avaliar o andamento do processo e sugerir medidas corretivas, quando necessário.
- Garantia da transparência: Garantir a transparência do processo de desvinculação, disponibilizando relatórios de monitoramento e outras informações relevantes para a comunidade acadêmica.

A criação das subcomissões com objetivos e áreas de atuação bem definidas contribuirá para uma transição mais organizada, eficiente e transparente do campus GV para a nova universidade.

Anexo II - Projeto de lei

Presidência da República

Secretaria-Geral

Subchefia para Assuntos Jurídicos

PROJETO DE LEI Nº xxxxx, DE xxx DE xxxxxx DE 202X

Cria a Universidade Federal do Rio Doce, por desmembramento de **campus** da Universidade Federal de Juiz de Fora.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica criada a Universidade Federal do Rio Doce (UFRD), por desmembramento de **campus** da Universidade Federal de Juiz de Fora, instituída pela Lei nº 3.858, de 23 de dezembro de 1960.

Parágrafo único. A UFRD, com natureza jurídica de autarquia, vinculada ao Ministério da Educação, terá sede e foro no Município de Governador Valadares, Estado de Minas Gerais.

Art. 2º A UFRD terá por objetivo ministrar ensino superior, desenvolver pesquisa nas diversas áreas do conhecimento e promover a extensão universitária, caracterizando sua inserção regional.

Art. 3º A estrutura organizacional e a forma de funcionamento da UFRD, observado o princípio constitucional da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, serão definidas nos termos desta Lei, do estatuto da UFRD e das demais normas pertinentes.

Art. 4º O campus de Governador Valadares da UFJF passa a integrar a Universidade Federal do Rio Doce.

Parágrafo único. O disposto no **caput** deste artigo inclui a transferência automática dos:

I - cursos de todos os níveis, independentemente de qualquer formalidade;

II - alunos regularmente matriculados nos cursos transferidos, que passam a integrar o corpo discente da UFRD, independentemente de qualquer outra exigência; e

III - cargos ocupados e vagos do quadro de pessoal da UFJF, disponibilizados para funcionamento do **campus** referidos no **caput** deste artigo na data de entrada em vigor desta Lei.

Art. 5º O patrimônio da UFRD será constituído por:

I - bens e direitos que adquirir;

II - bens e direitos doados pela União, por Estados, por Municípios e por entidades públicas e particulares; e

III - bens patrimoniais da Universidade Federal de Juiz de Fora disponibilizados para o funcionamento da UFRD, na data de entrada em vigor desta Lei, formalizada a transferência nos termos da legislação e dos procedimentos de regência.

§ 1º Só será admitida a doação à UFRD de bens livres e desembaraçados de quaisquer ônus.

§ 2º Os bens e direitos da UFRD serão utilizados ou aplicados exclusivamente para a consecução de seus objetivos e não poderão ser alienados, exceto nos casos e nas condições permitidos em lei.

Art. 6º Fica o Poder Executivo federal autorizado a transferir para a UFRD bens móveis e imóveis integrantes do patrimônio da União necessários ao seu funcionamento.

Art. 7º Os recursos financeiros da UFRD serão provenientes de:

I - dotações consignadas no orçamento geral da União;

II - auxílios e subvenções concedidos por entidades públicas e particulares;

III - receitas eventuais, a título de remuneração, por serviços prestados compatíveis com a finalidade da UFRD, nos termos do seu estatuto e do seu regimento geral;

IV - convênios, acordos e contratos celebrados com entidades e organismos nacionais e internacionais; e

V - outras receitas eventuais.

Art. 8º A administração superior da UFRD será exercida pelo Reitor e pelo Conselho Universitário, no âmbito de suas competências, a serem definidas no estatuto e no regimento geral.

§ 1º A presidência do Conselho Universitário será exercida pelo Reitor da UFRD.

§ 2º O Vice-Reitor substituirá o Reitor em suas ausências ou impedimentos legais.

§ 3º O estatuto da UFRD disporá sobre a composição e as competências do Conselho Universitário.

Art. 9 Ficam criados, para composição do quadro de pessoal da UFRD, 134 (cento e trinta e quatro) cargos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, previstos

na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, dos quais 48 (quarenta e oito) são cargos de nível de classificação “E” e 86 (oitenta e seis) são cargos de nível de classificação “D”, na forma do Anexo desta Lei.

Art. 10. Ficam criados, no âmbito do Poder Executivo federal, os seguintes Cargos de Direção (CD), as seguintes Funções Gratificadas (FG) e as seguintes Funções Comissionadas de Coordenação de Curso (FCC):

I - 1 (um) CD-1

I - 8 (oito) CD-2;

II - 14 (quatorze) CD-3;

III - 35 (trinta e cinco) CD-4;

IV - 96 (noventa e seis) FG-1;

V - 76 (setenta e seis) FG-2;

VI - 65 (sessenta e cinco) FG-3; e

VII - 6 (seis) FCC.

Art. 11. Ficam criados, para composição do quadro de pessoal da UFRD 21 (vinte e um) cargos do Plano Magistério superior Dedicção exclusiva Adjunto I.

§ 1º O Reitor e o Vice-Reitor serão nomeados **pro tempore**, em ato do Ministro de Estado da Educação, até que a UFRD seja organizada na forma de seu estatuto.

§ 2º Caberá ao Reitor **pro tempore** estabelecer as condições para a escolha do Reitor da UFRD, de acordo com a legislação vigente.

§ 3º O acervo normativo/legislação própria e a estrutura regimental da UFJF vigente na data de publicação desta lei continuará aplicável na Universidade Federal do Rio Doce até a sua modificação ou revogação pela Universidade Federal do Rio Doce.

Art. 12. A criação dos cargos e funções prevista nesta Lei fica condicionada à expressa autorização em anexo próprio da lei orçamentária anual com a respectiva dotação suficiente para seu primeiro provimento, nos termos do § 1º do art. 169 da Constituição Federal.

Parágrafo único. Se a autorização e os respectivos recursos orçamentários forem suficientes somente para provimento parcial dos cargos, o saldo da autorização e as respectivas dotações para seu provimento deverão constar de anexo da lei orçamentária correspondente ao exercício em que forem considerados criados e providos.

Art. 13. A UFRD encaminhará ao Ministério da Educação proposta de estatuto para aprovação pelas instâncias competentes, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de nomeação do Reitor e do Vice-Reitor *pro tempore*.

Art. 14. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, xx de x de 20xx; 20xº da Independência e 13xº da República.

ANEXO

A) Quadro de Cargos de Direção (CD), de Funções Gratificadas (FG) e de Funções Comissionadas de Coordenação de Curso (FCC) da Universidade Federal do Rio Doce:

CÓDIGO	QUANTITATIVO
CD-1	1
CD-2	8
CD-3	14
CD-4	35
SUBTOTAL	58
FG-1	96
FG-2	76
FG-3	65
FCC	6
SUBTOTAL	243
TOTAL	301

B) Quadro de Cargos Efetivos de TAEs da Universidade Federal do Rio Doce:

TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

CARGOS	TOTAL
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS CLASSE "D"	86
Assistente em Administração	57
Técnico de Laboratório	9
Técnico de Tecnologia da Informação	4
Técnico em Contabilidade	6
Técnico em Refrigeração	2
Técnico em Audiovisual	1
Técnico em Eletroeletrônica	1
Técnico em Farmácia	1
Técnico em Higiene Dental	1

Técnico em Prótese Dentária	1
Técnico em Radiologia	1
Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais	2
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS CLASSE “E”	48
Administrador	2
Analista de Tecnologia da Informação	3
Arquiteto e Urbanista	2
Auditor	1
Assistente Social	3
Contador	10
Engenheiro - Área	5
Jornalista	1
Pedagogo	4
Psicólogo	4
Técnico em Assuntos Educacionais	3
Educador Físico	1
Enfermeiro - Área	2
Farmacêutico-Habilitação	1
Fisioterapeuta	1
Médico	1
Nutricionista	2
Odontólogo	1
Químico	1
TOTAL	134

C) Quadro de Cargos Efetivos de docentes dedicação exclusiva da Universidade Federal do Rio Doce:

Classe	Quantitativo
Adjunto - I	21
Total	21

Anexo III - Proposta de organograma administrativo Comissão Gestora

Setor a ser criado	Cargos inerentes ao setor
Reitoria	Reitor
	Vice-reitor
Gabinete de reitoria	Chefe de gabinete
Secretaria de Órgãos Colegiados	Secretário-Geral
Auditoria	Gerente de Auditoria
Procuradoria Federal	Coordenação da Procuradoria
	Secretaria da Procuradoria
Avaliação Institucional	Coordenação de avaliação institucional
	Assessor especial de avaliação institucional
Ouvidoria	Gerente de ouvidoria
	Assessor especial da ouvidoria
Controle institucional	Gerente de Governança
	Gerente adjunto de Integridade e corregedoria
Relações institucionais	Gerente de relações institucionais
	Assessor especial de relações institucionais
Pró-reitoria de Graduação	Pró-reitor
	Coordenação de registros acadêmicos
	Gerência de Matrícula e Controle Acadêmico da Graduação
	Gerência de Matrícula e Controle Acadêmico da pós Graduação
	Gerência de Colação de Grau e Registro de Diplomas
	Coordenação-Geral de Processos seletivos
	Coordenação de Políticas de Currículo e de Ensino Graduação
	Gerente de Bolsas
	Gerente de Estágios
	Centro de educação a distância e recursos didáticos tecnológicos
	Gerência de desenvolvimento em ensino de graduação
Pró-Reitoria Adjunta de graduação	Pró-reitor Adjunto
	Assessoria Especial de Licenciaturas
	Assessoria Especial de Bacharelado
	Gerência de Regulação de Cursos
Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação	Pró-reitor
	Assessoria Especial Acadêmica de Pós graduação
	Assessoria Especial Acadêmica de Pesquisa
	Centro de Pesquisas em biologia e saúde
	Centro de Pesquisas em sociais
	Coordenação de Programas de Pesquisa
	Gerencia de Bolsas
Gerência Acadêmica	
Pró-reitoria de Extensão e Cultura	Pró-reitor
	Chefe de secretaria
	Gerente de Cultura

	Gerência Acadêmica de Extensão
	Gerência Administrativa de Extensão
	Gerência de integração com a comunidade
Pró-reitoria de Assistência Estudantil	Pró-reitor
	Coordenador de Assistência Estudantil
	Gerência de atenção à saúde do estudante
	Gerente de Restaurantes Universitários
	Gerência de Projetos e Acompanhamento Estudantil
Pró-reitoria de Gestão de pessoas	Pró-reitor
	Chefe de secretaria da PROGEPE
	Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas
	Gerência de Desenvolvimento, Qualificação e Capacitação
	Gerência de Acompanhamento de Desempenho, Avaliação Carreira
	Coordenação de Administração de Pessoal
	Gerência de Provimento, Movimentação e Dimensionamento
	Gerência de Remuneração
	Gerência de Gestão da Força de Trabalho e Benefícios
	Gerência de Assuntos Previdenciários e Jurídicos
	Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida
Gerência de Bem-Estar e Qualidade de Vida	
Gerência de Saúde do Trabalhador	
Pró-reitoria de Planejamento	Pró-reitor
	Chefe de secretaria de PROPLAN
	Coordenação de licitações
	Gerência de compras e pós compras
	Gerência de compras centralizadas
	Gerência adjunta de pós compras
	Gerência adjunta de organização em compras
	Coordenação de contratos, Convênios e Fiscalização administrativa
	Gerência de contratos administrativos
	Gerência de convênios
	Gerência de contratos de terceirizados
	Gerência de Fiscalização administrativa
	Arquivo Central
Pró-reitoria Adjunta de Planejamento	Pró-reitor Adjunto
	Secretaria
	Coordenação de Execução e Suporte Financeiro
	Gerência adjunta de Conformidade de Registro de Gestão
	Gerência de Liquidação
	Gerência de Execução Financeira
	Gerência de Contabilidade
Gerência de Execução Orçamentária	
Pró-reitoria de Infraestrutura	Pró-reitoria
	Coordenação de projetos e obras
	Gerência de arquitetura
	Gerência de engenharia
	Assessoria especial administrativo
Gerência de manutenção	

	Gerência de transporte e mobilidade
	Assessoria especial de transportes
	Gerência de vigilância
	Coordenação de Patrimônio e Sustentabilidade
	Gerência de almoxarifado central
	Gerência de Patrimônio
	Gerência de sustentabilidade e descarte de resíduos
Diretoria de Tecnologia da Informação	Diretor de TIC
	Coordenação de Infraestrutura de Dados
	Gerência de Datacenters
	Gerência de Rede de dados
	Coordenação de Sistemas de Informação
	Gerência de Sistemas Administrativos
	Gerência de Sistemas Acadêmicos
	Gerência de Serviços
	Gerência de Suporte
	Gerência de Governança e Segurança Digital
Sub gerência de contratações	
Diretoria de Comunicação	Diretor de Comunicação e Eventos
	Gerente de Eventos
	Coordenação de Comunicação
	Gerente de jornalismo
	Central de atendimento
Assessoria de imprensa	
Diretoria de Inovação/CRITT	Diretor de Inovação
	Gerente Administrativo e Financeiro
	Coordenador administrativo do Parque Tecnológico
	Gerente de editais
Coordenador do CRITT	
Diretoria de relações internacionais	Diretor de Relações internacionais
	Gerência de relações internacionais
Diretoria de Ações afirmativas	Diretor
	Núcleo de apoio à inclusão (NAI)
	Ouidoria especializada em ações afirmativas
Diretoria da Biblioteca Universitária	Diretor da Biblioteca Universitária
	Gerência de Desenvolvimento de Coleções
	Gerência de Processamento Técnico
	Gerência de Atendimento
	Gerência da Referência

Anexo IV - Necessidade de Cargos de Direção e Funções Gratificadas

CÓDIGO	CDs E FGs EXISTENTES E A SEREM TRANSFERIDAS PARA A NOVA UNIVERSIDADE	CDs E FGs ADICIONAIS A SEREM CRIADAS	TOTAL DE CDs E FGs
CD-1	0	1	1
CD-2	0	8	8
CD-3	0	14	14
CD-4	0	35	35
FG-1	16	96	112
FG-2	0	76	76
FG-3	0	65	65
FCC	10	6	16
TOTAL			269

Observação: Duas CD3 e uma CD4, atualmente, implementadas no campus GV serão devolvidas ao campus sede da UFJF, por não constarem no projeto de criação deste campus.

Anexo V - Necessidade de Códigos de Vaga de TAEs

TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

CARGOS	TOTAL
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS CLASSE "D"	86
Assistente em Administração	57
Técnico de Laboratório	9
Técnico de Tecnologia da Informação	4
Técnico em Contabilidade	6
Técnico em Refrigeração	2
Técnico em Audiovisual	1
Técnico em Eletroeletrônica	1
Técnico em Farmácia	1
Técnico em Higiene Dental	1
Técnico em Prótese Dentária	1
Técnico em Radiologia	1
Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais	2
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS CLASSE "E"	48
Administrador	2
Analista de Tecnologia da Informação	3
Arquiteto e Urbanista	2
Auditor	1
Assistente Social	3
Contador	10
Engenheiro - Área	5
Jornalista	1
Pedagogo	4
Psicólogo	4
Técnico em Assuntos Educacionais	3
Educador Físico	1
Enfermeiro - Área	2
Farmacêutico-Habilitação	1

Fisioterapeuta	1
Médico	1
Nutricionista	2
Odontólogo	1
Químico	1
TOTAL	134

Em apreciação

Anexo VI - Propostas da Comunidade Acadêmica e da Sociedade Civil

Segmento	Proposta
Discente	Representatividade dos movimentos sociais nos GT's e na Comissão Gestora.
Discente	Representatividade escolhida pelos movimentos sociais.
Discente	Reabertura das inscrições para os movimentos poderem participar.
Sociedade Civil	Solicitou a representatividade dos movimentos sociais nos GT's e na Comissão Gestora.
Sociedade Civil	Representatividade escolhida pelos movimentos sociais.
Sociedade Civil	Reabertura das inscrições para os movimentos poderem participar.
Sociedade Civil	Inclusão dos movimentos sociais nas discussões e decisões (GT's e Comissão Gestora)
Sociedade Civil	Expandir pautas do processo de emancipação para as massas.
Sociedade Civil	Construção coletiva do processo.
Sociedade Civil	Solicitou a inclusão dos movimentos sociais na Comissão Gestora.
Sociedade Civil	Solicitou maior protagonismo dos movimentos sociais nos GT's e Comissão Gestora.
Sociedade Civil	Solicitou maior protagonismo dos movimentos sociais e que o projeto fosse construído de baixo para cima.
Sociedade Civil	Solicitou representatividade e protagonismo dos movimentos nas discussões e assembleias (mesa).
Representação política	Representatividade dos movimentos sociais nessa construção com o saber popular e a necessidade do povo.
Sociedade Civil	Inclusão da APES na Comissão Gestora.
Sociedade Civil	Processo plural, democrático e debates mais profundos com a comunidade interna e externa.
Sociedade Civil	Incorporação das propostas apresentadas no Projeto de Universidade que está sendo desenhado.
Sociedade Civil	Participação ativa dos movimentos sociais (GT's e Comissão Executiva e Gestora).
Sociedade Civil	Abertura das inscrições nos GT's.
Sociedade Civil	Transparência e de divulgação do processo.
Sociedade Civil	Comunicação/divulgação mais efetiva do movimento de emancipação junto às lideranças.
Sociedade Civil	Importância de consultar e ouvir os atingidos, evitando erros do passado
Sociedade Civil	Importância de ouvir democraticamente, debater nos grupos de trabalho e seguir os ritos até o MEC para concretizar a emancipação da universidade e criação da Universidade Federal do Vale do Rio Doce
Discente	Transparência e critérios claros na condução do processo de emancipação do campus pela comissão gestora
Docente	Abordagem mais inovadora e inclusiva
Docente	Necessidade de qualidade e um projeto sólido em detrimento da pressa na criação da universidade

Segmento	Proposta
Docente	Importância de uma construção transparente e inclusiva, dando voz não só aos representantes, mas também aos educandos e à comunidade
Sociedade Civil	Importância de informar melhor os estudantes sobre o processo de criação da universidade, enfatizando a necessidade de transparência e diálogo
Sociedade Civil	Reunião entre a comissão gestora da emancipação e o conselho municipal para estabelecermos um diálogo contínuo que envolva a expansão e consolidação do Campus GV.
Sociedade Civil	Interiorização do trabalho da universidade para beneficiar também os municípios vizinhos à cidade de Governador Valadares
Sociedade Civil	Necessidade de um olhar para as vulnerabilidades locais
Sociedade Civil	Criar uma universidade com identidade regional, atendendo às necessidades locais, especialmente dos povos originários, quilombolas, população do campo e jovens trabalhadores, visando um futuro mais digno
Representação política	Cuidar da qualidade das águas e do solo, recuperar a biodiversidade e atender às necessidades específicas da região
Sociedade Civil	Considerar a história de luta, desenvolvimento e destruição da região do Vale do Rio Doce ao planejar a universidade, mencionando questões como coronelismo, ocupação, massacre e desenvolvimento às custas dos povos indígenas e tradicionais
Discente	Contribuição para o resgate da história dos povos originários e da luta pela terra na região
Docente	Necessidade de refletir sobre a vocação da universidade, garantindo inclusão social como escolha política
Sociedade Civil	Compras de alimentos da agricultura familiar para o restaurante universitário
Sociedade Civil	Elaborar uma proposta de política institucional de empreendedorismo, inovação e desenvolvimento de tecnologias para a Universidade Federal do Vale do Rio Doce.
Sociedade Civil	Elaborar uma proposta de política institucional de empreendedorismo, inovação e desenvolvimento de tecnologias para a Universidade Federal do Vale do Rio Doce.
Sociedade Civil	Nomear a universidade como Universidade Federal de Governador Valadares - UFGV. Essa decisão visa reforçar o papel de destaque da cidade como capital regional e referência para a saúde, educação e desenvolvimento regional, consolidando sua identidade e importância.
Sociedade Civil	Ampliação da discussão sobre o nome da nova universidade (sugestão mártires).
Sociedade Civil	Reforçou o nome da Universidade do Watu.
Sociedade Civil	Validação do nome da Universidade do Watu.
Representação política	Justificou a escolha e significado do Nome Universidade Federal Vale do Rio Doce, como sendo uma construção coletiva feita com a participação popular e lideranças em seminários e eventos realizados em escolas municipais, entre 2011 e 2012. Ressaltou que a proposta que tramita no Congresso já recebeu parecer favorável da Comissão de Educação.
Sociedade Civil	Validação do nome da Universidade do Watu.
Sociedade Civil	Reforçou a proposta do nome da Universidade do Watu.
Sociedade Civil	Desenvolvimento de projetos que realmente dialoguem com a cidade, cumprindo a tríade do papel da Universidade (ensino, pesquisa e extensão).
Sociedade Civil	Validação do nome da Universidade do Watu.
Sociedade Civil	Validação do nome da Universidade do Watu.
Sociedade Civil	Substituir o nome da proposta inicial pela Universidade do Watu.
Sociedade Civil	Recuperação ambiental, desenvolvimento da Ciência e Tecnologia e preocupações ecológicas

Segmento	Proposta
Sociedade Civil	Importância de uma universidade voltada para a agricultura camponesa
Sociedade Civil	Necessidade de uma universidade voltada para a agricultura camponesa e o acesso para filhos de agricultores
Docente	Necessidade de uma identidade universitária própria para Governador Valadares
Discente	Construção de uma nova universidade baseada na educação popular e intercultural, voltada para os interesses públicos e demandas dos setores populares
Discente	Universidade comprometida com a luta de classes, focada na socialização do conhecimento e na formação de educadores capazes de transformar a realidade educacional na região
Discente	Necessidade de uma universidade que atenda às demandas das pessoas atingidas pelas barragens, integrando cursos, projetos e ações para a recuperação econômica e social das áreas impactadas
Discente	Defendeu que o nome da nova universidade seja “Universidade Federal Popular do Watu”
Discente	Criar uma universidade mais inclusiva, comprometida com as demandas sociais e ambientais da região do Vale do Rio Doce
Docente	Defendeu que o nome da nova universidade seja “Universidade Federal Popular do Watu”
Docente	Identidade adequada à região do Vale do Rio Doce e aos povos originários
Sociedade Civil	Necessidade de a universidade ser um lugar seguro para as mulheres estudarem e se desenvolverem
Docente	Importância de uma universidade que seja não apenas para o povo, mas construída pelo povo, dando capacidade de decisão à comunidade
Sociedade Civil	Necessidade de uma universidade que não reproduza desigualdades
Sociedade Civil	Proposta do nome da nova universidade: Universidade Federal Popular do Watu
Discente	Universidade ser responsável por estudar o crime da Vale.
Discente	Pesquisas independentes sem participação da Vale do Rio Doce.
Sociedade Civil	Solicitou apoio no acompanhamento da tramitação do inquérito do assassinato de José de Peixes pelo NPJ, junto ao Ministério Público.
Sociedade Civil	Proposta Conceitual/Referencial.
0	Contaminação do Rio Doce e avaliação da segurança da qualidade das águas
Sociedade Civil	Investimento no conhecimento, tecnologia e protagonismo das pessoas que vivem no território
Discente	Expansão da universidade para outras cidades polos na região da bacia do Rio Doce, com cursos e programas voltados para a realidade local e diversificação econômica
Sociedade Civil	Desenvolver estudos e projetos de turismo e sustentação
Sociedade Civil	Cursos superiores para técnicos e lideranças rurais
Docente UFJF	Previsão de que cursos eventualmente criados neste campus tenham como base métodos de ensino centrados no estudante e que, portanto, difere do de ensino diferente do atual (convencional) para eventuais cursos a serem criados na nova universidade.
Sociedade Civil	Abrir vagas em novos cursos de graduação em áreas transversais que impactem diretamente a formação de recursos humanos nas áreas estratégicas para o desenvolvimento da região, atendendo a uma demanda nacional por recursos humanos em áreas tecnológicas: (i) considerando licenciatura, cursos de estatística, matemática física e química; (ii) considerando bacharelado, sistemas de informação ou ciências da computação; engenharia química ou de alimentos, bem como cursos da área de biomedicina e que envolva pesquisa em saúde e produção biotecnológica

Segmento	Proposta
Docente UFJF	Instituição de um plano permanente visando identificar possíveis causas de retenção, evasão e de não ocupação dos cursos pela população regional
Sociedade Civil	Reforçou a necessidade de institucionalização do encontro de saberes.
Sociedade Civil	Institucionalização do Encontro de Saberes.
Sociedade Civil	Institucionalização e apoio no encontro dos atingidos.
Sociedade Civil	Curso de Assistente Administrativo e Mecânica.
Sociedade Civil	Institucionalização do encontro de Saberes Populares.
Sociedade Civil	Reconhecimento e Remuneração de Mestres do Encontro de Saberes.
Sociedade Civil	Especialização em gestão pública de proteção e Defesa Civil
Sociedade Civil	Considerar questões relativas ao meio ambiente, solo e água, turismo sustentável
Sociedade Civil	O hospital regional deve funcionar como hospital universitário
Sociedade Civil	Necessidade de profissionais para trabalhar com comunidades quilombolas, indígenas e assentamentos na região do Vale do Rio Doce, enfatizando a falta de profissionais qualificados na área
Discente	Cursos novos que atendam às demandas populares e ao contexto regional
Sociedade Civil	Criação do Passe Estudantil no transporte público municipal
Sociedade Civil	Cursos ofertados no turno da noite para que a periferia da região possa acessar e permanecer na universidade
Sociedade Civil	Cursos de Gestão de Cooperativas e Associações
Sociedade Civil	Criar um Centro de Estudos e Pesquisas Regionais para investigar e abordar desafios específicos da região, promovendo soluções inovadoras e contribuindo para o desenvolvimento local.
Sociedade Civil	Criação de uma Clínica Escola Multidisciplinar que abrangerá todos os cursos da área da saúde na UFGV, proporcionando atendimento gratuito à comunidade local. Essa iniciativa não apenas oferecerá uma oportunidade valiosa para os estudantes ganharem experiência prática, mas também desempenhará um papel crucial ao fornecer assistência de saúde acessível à comunidade circundante.
Docente UFJF	Promover uma contínua avaliação e acompanhamento do impacto social e acadêmico das atividades de extensão da nova universidade
Sociedade Civil	Atuação da Universidade em projetos voltados para o meio ambiente/recuperação de topo de morro.
Sociedade Civil	Turismo Sustentável.
Sociedade Civil	Projeto de extensão do resgate da cultura popular do campo e da cidade.
Sociedade Civil	Criação de curso de Capacitação para as lideranças comunitárias, coordenadores de núcleos, presidentes, associações e sindicatos prediais.
Sociedade Civil	Oferta de curso de capacitação em manutenção de cadeiras de rodas, muleta, bengala, andador, etc.
Sociedade Civil	Desenvolvimento de ações de extensão na área de esporte, lazer e qualidade de vida na inclusão da sociedade pública.
Sociedade Civil	Oferecimento de formação continuada de professores para trabalharem a temática racial indígena.
Sociedade Civil	Solicitou a abertura de debate com alunos, professores e sociedade sobre o tema violência no campo e na cidade.
Sociedade Civil	Contribuir com a educação básica de qualidade para favorecer a entrada e permanência dos estudantes na Universidade.

Segmento	Proposta
Sociedade Civil	Maior celeridade na aprovação de projetos de extensão que atendam os servidores (natação, hidroginástica, etc.).
Sociedade Civil	Projetos de extensão voltados para conhecimentos populares na utilização de plantas medicinais, resgate de ervas medicinais e curas através das curandeiras.
Representação política	Diálogo com as massas que produzem saberes.
Sociedade Civil	Cursos de extensão para a formação contínua dos servidores municipais
Técnico Administrativo em Educação	Projetos que tragam segurança sobre a qualidade da água do Rio Doce e que ajude a mitigar o sofrimento dos atingidos
Sociedade Civil	Cursos de capacitação para coordenadores(as) dos núcleos habitacionais, presidentes de associações e lideranças comunitárias, para atuar nas diversas áreas, como: secretaria, contabilidade básica, tesouraria, educação financeira, etc.
Sociedade Civil	Cursos de capacitação, a ser realizado nas próprias residências e na sede da AHNT, para todas as famílias contempladas, para que possam aprender uma profissão, como: cabeleireira, Lash Designer, mecânica, auxiliar administrativo, recepcionista, vendedor, etc.
Sociedade Civil	Curso preparatório para o ENEM e também para concursos públicos
Sociedade Civil	Defesa da permanência estudantil! Pela implementação de uma moradia estudantil de qualidade e pela ampliação das bolsas de Assistência Estudantil
Sociedade Civil	Grupos de estudo e Projetos de extensão que contribuam para o rompimento de paradigmas da sociedade patriarcal e machista, abordando temáticas como a história do movimento feminista, suas lutas, conquistas e desafios.
Sociedade Civil	Grupos de formação em terapias holísticas, plantas e ervas medicinais, além de demais práticas integrativas presentes no Sistema Único de Saúde (SUS)
Sociedade Civil	Grupos de Estudo e Projetos de Extensão em turismo e sustentabilidade
Sociedade Civil	Programa rápido de "escolarização" e capacitação, pois, muitos portadores de deficiência física têm dificuldade de frequentar escolas, seja pela falta de infraestrutura adequada ou por vergonha.
Sociedade Civil	Estabelecer ações afirmativas que bonifiquem as notas no SISU para candidatos que concluíram o ensino médio em escolas do leste e nordeste de Minas Gerais. Essa medida visa promover a equidade e inclusão, reconhecendo as particularidades regionais na avaliação do desempenho acadêmico e proporcionando oportunidades iguais a todos.
Docente UFJF	1) Moradia Estudantil no futuro campus GV com unidades que contemplem não apenas estudantes carentes, segundo estudo socioeconômico da própria universidade, mas também algumas unidades habitacionais para docentes ou pesquisadores visitantes, inclusive contemplando o tópico da internacionalização em parcerias internacionais, ao modelo que já se tem na UFMG de política de moradia acadêmica 2) Programa similar ao da UFMG (fundo de bolsas da FUMP) ou da USP (associação de ex-alunos para fundo de bolsas) quanto à possibilidade de doações semestrais ao setor de assistência estudantil por qualquer estudante ou servidor/a público/a ou membro da comunidade externa que o queira
Sociedade Civil	Criação de um Processo Seletivo Seriado com etapas realizadas anualmente no ensino médio e provas aplicadas nas principais cidades do leste de Minas Gerais. Essa abordagem inovadora busca ampliar as oportunidades de acesso à universidade, descentralizando o processo seletivo e fortalecendo os laços com as comunidades locais.
Sociedade Civil	Criar uma fundação sem fins lucrativos para executar assistência estudantil, moradia universitária e restaurantes universitários, nos moldes da FUMP, na UFMG. Essa medida visa garantir suporte financeiro e estrutural aos estudantes, promovendo inclusão e condições adequadas para o desenvolvimento acadêmico.
Sociedade Civil	Ampliação de cotas para agricultores e camponeses.
Sociedade Civil	Estruturação e ampliação do cursinho popular.

Segmento	Proposta
Sociedade Civil	Creche para os filhos dos estudantes camponeses.
Sociedade Civil	Previsão de cota de 70% para pessoas de baixa renda, povos originários, para camponeses, classe LGBT, pessoas criminalizadas, marginalizadas e com deficiência.
Sociedade Civil	Implantação de bolsa-permanência dos estudantes com valores dignos para sobrevivência.
Sociedade Civil	Ampliação das cotas.
Sociedade Civil	Solicitou que a Universidade busque uma reunião especificamente com o administrador da FUNAI, para que ele entre em contato com todas as lideranças de base dos povos indígenas de Minas Gerais, para discutir corretamente o ingresso dos povos indígenas na Universidade.
Sociedade Civil	Envolver os jovens da cidade nas atividades educacionais, de saúde e agricultura
Sociedade Civil	Garantias de que esses grupos marginalizados estejam presentes na universidade, mesmo com a existência de cotas, e propôs a necessidade de pensar em mecanismos para garantir sua inclusão efetiva
Sociedade Civil	Dificuldade de acesso à universidade para filhos de agricultores, mesmo com cotas, devido à abrangência nacional das mesmas
Sociedade Civil	Oportunidades de estudo também para as mulheres camponesas
Discente	Ações afirmativas específicas para estudantes, técnicos, professores, indígenas e camponeses, além de políticas de apoio à permanência de estudantes cotistas de baixa renda
Sociedade Civil	Defesa das cotas raciais e sociais! Cotas para camponeses, assentados de reforma agrária, indígenas, quilombolas, demais povos tradicionais da região e pessoas trans e travestis! Pela implementação de cotas regionais!
Sociedade Civil	Serviço de apoio e atendimento psicológico acessível, amplo e consolidado para os estudantes.
Sociedade Civil	Cotas para agricultura camponesa, assentados de reforma agrária, indígenas e quilombolas
Docente UFJF	Criação do Parque Científico e Tecnológico da UFVRD (assumir imóvel e gestão do Parque Figueira, se for doado pela Prefeitura; ou construir novo projeto de parque, caso não haja doação da Prefeitura). Nesse espaço também será alocado o projeto do Centro Regional de Inovação e Tecnologia do Rio Doce - CRIT Rio Doce.
Sociedade Civil	Incentivar transversalmente a cultura de gestão empreendedora e as habilidades conhecidas como soft skills essenciais para os desafios do mercado competitivo, estimulando as empresas juniores, coletivos de empreendedorismo social (em suas diversas interlocuções como mulheres, negros, povos originários, comunidade lgbt, moradores de programas habitacionais, comunidades ribeirinhas etc.), departamentos esportivos (atleticas), dentre outras organizações estudantis que permitam esse amadurecimento, bem como parcerias com SEBRAE, Cooperativas Bancárias e outras entidades do setor econômico e social.
Sociedade Civil	Incentivar transversalmente a cultura de gestão empreendedora e as habilidades conhecidas como soft skills essenciais para os desafios do mercado competitivo, estimulando as empresas juniores, coletivos de empreendedorismo social (em suas diversas interlocuções como mulheres, negros, povos originários, comunidade lgbt, moradores de programas habitacionais, comunidades ribeirinhas etc.), departamentos esportivos (atleticas), dentre outras organizações estudantis que permitam esse amadurecimento, bem como parcerias com SEBRAE, Cooperativas Bancárias e outras entidades do setor econômico e social.
Docente UFJF	1) Apoio a programas de ensino e aprimoramento em idiomas pela comunidade acadêmica com instituições externas, se necessário; 2) Parcerias com as universidades latino-americanas com foco na plurinacionalidade indígena, tais como Bolívia, Equador (visitada pela docente em seu doutorado para pesquisa de campo), etc; 3) Parcerias com as universidades norte americanas ou canadenses que tenham foco em estudos indígenas ou negras, tais como Universidade de British Columbia (visitada pela docente em estudos no Canadá), Howard University, Brown University, UT Austin, LSA vinculada à University of Massachusetts (na qual a docente é associada), todas nos EUA, além de SOAS Londres, cumprindo, além do tópico de internacionalização no tópico de inclusão e/ou ações afirmativas com estas instituições

Segmento	Proposta
Sociedade Civil	Desenvolver parcerias estratégicas com institutos de educação estadunidenses, aproveitando os estreitos laços regionais com os Estados Unidos para incentivar pesquisa e inovação. Essa colaboração internacional busca promover intercâmbios acadêmicos, cooperação em pesquisas e o desenvolvimento de projetos inovadores, capitalizando a expertise internacional para o benefício da comunidade acadêmica e da região.
Sociedade Civil	Ampliação do Cursinho Popular e divulgação junto às comunidades.
Sociedade Civil	Levar a Universidade para dentro da comunidade.
Sociedade Civil	Ampliar a divulgação dos serviços oferecidos pela Universidade.
Sociedade Civil	Levar informações de ingresso até as escolas públicas: cursos, formas de ingresso, programas, projetos de extensão.
Sociedade Civil	Canais de denúncia não são vistos como seguros, tornando difícil relatar os incidentes
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Manter parcerias com associação de catadores locais para destino correto sustentável e responsável de resíduos.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	A Universidade deve ter espaço adequado para armazenagem de produtos químicos e resíduos químicos e biológicos gerados.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Campus deve ser construído com abordagens sustentáveis como reutilização de água e uso de energia renovável
Docente UFJF	Promover a aquisição de dos Alimentos da Agricultura Familiar em ações
Sociedade Civil	Uso de alimentos da agricultura familiar no Restaurante Universitário
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Universidade deve otimizar sua infraestrutura construindo edificações especializadas para salas de aula e laboratórios otimizando o uso destes espaços
Sociedade Civil	Curso de graduação de agroecologia regional
Sociedade Civil	Oferta de curso de capacitação em manutenção de cadeiras de rodas, próteses e órteses (muleta, bengala, andador, etc).
Técnico Administrativo em Educação UFJF	O Campus Universitário deve seguir lógica de ocupação horizontal que possibilite o uso pela comunidade regional para esporte e lazer.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Universidade deve ter área verde de vivência abundante para sua comunidade e para comunidade externa
Técnico Administrativo em Educação UFJF	A Universidade deve manter os edifícios próprios atuais buscando concentrar e consolidar as unidades e seus cursos em um campus unificado.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	O Campus Universitário deve contribuir para expansão e desenvolvimento da cidade.
Sociedade Civil	Considerar o Parque Científico e Tecnológico como infraestrutura própria da UFJF e intermediar a doação do Parque pela prefeitura para a Universidade, assumindo a gestão do parque e de suas funções voltadas para a ciência, inovação e tecnologia.
Sociedade Civil	Solicitar ao Estado de Minas Gerais a concessão do Hospital Regional para que seja de posse da UFGV, utilizado como Hospital das Clínicas, com programas de residência médica. Essa iniciativa visa expandir a infraestrutura, aproveitando a concentração de trabalhos e esforços da emancipação da UFGV para concluir as obras da estrutura.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Agrupar áreas administrativas em edificações próximas

Segmento	Proposta
Sociedade Civil	Necessidade de uma sede física para a universidade em Valadares
Docente	Dificuldades práticas enfrentadas pelos cursos de saúde, como a redução de vagas devido à falta de estrutura nos cenários de prática
Discente	Moradia estudantil, transporte público para estudantes, creches, entre outros
Sociedade Civil	Pela Criação do Hospital Universitário em Governador Valadares
Sociedade Civil	Garantia de um campus universitário concreto, material e digno que contemple todas as demandas e necessidades dos estudantes e trabalhadores da universidade, incluindo áreas de lazer, cultura, intercâmbio, socialização, convivência, organização e mobilização e que propicie de forma concreta a entrada, acesso e uso da comunidade externa aos recursos que a universidade tem o compromisso de oferecer para a população da região.
Sociedade Civil	Curso para realidade camponesa em Minas Gerais
Sociedade Civil	Estudos e projetos de convivência com a seca
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Infraestrutura de TIC deve adotar sistema híbrido, Servidores em Nuvem sempre que possível por exemplo para hospedagem do SEI, Sistema acadêmico e Infraestrutura local para garantir serviços de rede, backup e outros que sejam necessários.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Manter rede de dados integrada funcionando de forma transparente à protocolo.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Infraestrutura de TIC deve priorizar locação de infraestrutura em nuvem mantendo a infraestrutura própria pequena e otimizada
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Deve utilizar Sistema operacional único, padronizado de preferência Sistema Microsoft Windows tanto para estações de trabalho quanto servidores.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Adotar sempre que possível o uso de softwares livres.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Sistema de virtualização e controlador de domínio de rede profissional com suporte técnico associado.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	A infraestrutura física da rede deverá ser implementada na topologia em anel com uso de fibra óptica.
Docente UFJF	Disponibilizar um prontuário eletrônico que integre o atendimento clínico integrado dos pacientes na área de saúde
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Inteligência artificial deve ser inserida na dinâmica administrativa e acadêmica
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Atividades de manutenção de equipamentos e infraestrutura de cabeamento estruturado deve ser prestado por empresa especializada terceirizada para este fim, sob a supervisão do NTI.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Solução wifi deve seguir padrão bem definido de equipamentos de modo a facilitar a gestão e configuração da rede wifi.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Universidade deve adotar telefonia VOIP
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Permitir que servidores tenham seus usuários para usar qualquer computador da universidade sem cadastro prévio
TAE UFJF	O serviço de impressão deve seguir a dinâmica de outsourcing.

Segmento	Proposta
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Impressoras deverão ser dispostas e configuradas na abordagem de ilhas de impressão, evitando o uso de impressoras de forma individualizada.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	O sistema de gestão integrado deve ser adquirido dentre os mais adotados por outras universidades do país. Devendo ter treinamento para equipe do NTI e suporte técnico associado às licenças.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Todos os roteadores sem fio devem ser homologados e configurados pelo NTI.
Docente UFJF	Implementação de um novo sistema de gestão acadêmica compatível com as demandas dos principais usuários
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Priorizar locação de impressoras ao invés da aquisição
Técnico Administrativo em Educação UFJF	A rede de dados deve possuir ferramentas para monitoramento e tratamento de incidentes de segurança
Docente UFJF	Implantação de um sistema robusto que permita a gestão integrada de INtegrado de patrimônio, administração e contratos, aos moldes do SIPAC adotado em outras IES
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Rede de câmeras de vigilância deverá seguir protocolo tcp ip com suporte ao protocolo onvif
Docente UFJF	Informatização e integração de todos os trâmites e processos institucionais.
Docente UFJF	1) TAE's vinculados a cada curso de graduação e/ou pós ou departamento universitário, para melhor organização dos trabalhos 2) Manter e aprimorar a atual política de desenvolvimento de pessoal (PDP) quanto à capacitação e qualificação de servidores 3) Criar, já no momento de eventual aprovação da emancipação do campus GV, a Comissão Própria de Pessoal Docente (CPPD) para já implementar e adaptar normas à nova realidade da nova e eventual universidade, designando um TAE para secretariar os trabalhos da futura Comissão, similar à UFJF
Docente UFJF	Incorporação de normas básicas do serviço público, aprendizado centrada no estudante, no processo seletivo docente.
Discente UFJF	Áreas verdes visando uma melhor psicologia ambiental, visto que comprovadamente tornar o ambiente de estudo mais produtivo
Docente UFJF	Criação de uma política efetiva para formação de gestores (chefes de Departamento e Coordenações de Curso), de cumprimento obrigatório antes da ascensão ao cargo.
Docente UFJF	Resguardado os requisitos legais, desburocratizar a implementação e o acompanhamento de atividades acadêmicas ou administrativas, relatórios, cadastros, etc.);
Docente UFJF	1) Manter e criar mecanismos sobretudo preventivos e/ou pedagógicos nos moldes do que já vem sendo proposto pela legislação federal, além de simplificação de procedimentos sem descuidar do dever de cumprimento da lei, imposto a todo e qualquer servidor/a público/a, com assessoramento de Procuradoria vinculada à eventual nova universidade 2) Estudar programas de mediação de conflitos no interior da comunidade acadêmica e implementá-los, sempre que possível 3) criação de código de ética da eventual nova universidade
Docente UFJF	Adequação do calendário de licitações, em acordo com as demandas das Unidades Acadêmicas.
Sociedade Civil	Eleição da reitoria pelo povo.
Sociedade Civil	Escolha do Reitor e representantes feita pelo povo, de baixo para cima. Reitoria que conheça e vivencie os modos e tradições das comunidades tradicionais da nossa região e da localidade da nossa cidade.
Sociedade Civil	Creche para atender aos filhos das(os) estudantes no período de aula

Segmento	Proposta
Sociedade Civil	Institucionalização do programa de Encontro de Saberes e criação de mecanismos para pagamento dos mestres e mestras populares como professores visitantes
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Que seja criada uma Pró-reitoria de Infraestrutura para dar a devida atenção e cuidado às demandas e ações relacionadas à infraestrutura especialmente considerando que é uma área com grande deficiência em nosso campus.
Sociedade Civil	No aspecto organizacional, institucionalizar uma diretoria de Inovação e Tecnologia com função gratificada que incentive servidores a atuarem nessa função.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Que seja criada uma pró-reitoria de Planejamento para cuidar das ações de planejamento e execução financeira e de compras.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Que seja criada dentro da Pró-reitoria de Tecnologia da Informação e Comunicação no mínimo as Diretorias de Sistemas de Informação, Infraestrutura de TIC, Governança digital, Central de Serviços Digitais, Comunicação e imagem, Registro e conservação de Informações e conhecimentos institucionais.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Que seja criado dentro da Pró-reitoria de Infraestrutura no mínimo as Diretorias de Sustentabilidade, Manutenção, Projetos, Logística, Almoxarifado, Patrimônio e Segurança.
Técnico Administrativo em Educação UFJF	Setor de TIC deve ter equipe especializada na área de segurança da informação e proteção de dados
Docente UFJF	1) Conversão da atual Comissão Setorial Própria de Avaliação (CSPA) em Comissão Permanente de Avaliação (CPA) em caso de aprovação da criação da nova universidade, já implementando a transição entre campi e sua atual vinculação à Comissão Própria de Avaliação (CPA) da qual a CSPA é membro; 2) estabelecimento de espaços próprios e TAE para secretariar os trabalhos com um discente em Treinamento Profissional (TP), similar ao que ocorre com a atual CPA, em Juiz de Fora; 3) estabelecer metas de avaliação periódica aos cursos e projetos executados, bem como implementar o acompanhamento dos discentes egressos para constante aprimoramento, adequação e atualização das atividades executadas.
Docente UFJF	Para o CRIT Rio Doce: Criar a figura e função gratificada da Diretoria de Inovação vinculada à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação; Alocar, no mínimo, 3 (três) servidores para auxiliar nas gerências de empreendedorismo, de transferência de tecnologia e de propriedade intelectual. Alocar funções gratificadas de gerências para essas funções
Docente UFJF	Para o Parque Tecnológico: além das funções gratificadas do CRIT Rio Doce, Criar a figura e função gratificada do Diretor do Parque Científico e Tecnológico
Sociedade Civil	Uso dos recursos da repactuação com a VALE/BHP na região do Vale do Rio Doce, especialmente para consolidação da universidade
Docente	Mais recursos para expandir projetos, pesquisas e participação na comunidade
Docente	Criação da Faculdade de Farmácia, com os seguintes departamentos: Ciências Farmacêuticas; Química e Física; Medicamentos e cosméticos; Análise de Alimentos; Análises Clínicas e Toxicológicas
Sociedade Civil	Estruturação e ampliação do cursinho comunitário camponês e popular (CCCP) como projeto estratégico da instituição. Pela ampliação do número de bolsas para os educadores do cursinho.
Sociedade Civil	Projetos de extensão nas áreas de esporte, lazer e qualidade de vida, voltadas exclusivamente para o público deficiente físico
Sociedade Civil	Construção de condomínio de empresas e laboratórios aplicados de inovação dentro do atual Parque Científico e Tecnológico (em caso de doação por parte da Prefeitura)
Docente UFJF	Criação de novos departamentos no âmbito do ICV ou das novas unidades acadêmicas, desde que atendido número mínimo de docentes (Ex: 10), tal qual observado em outras IES. Obs: Atualmente, na UFJF, há unidades acadêmicas muito pequenas (15), fragmentadas em departamentos pequenos, gerando uma estrutura organizacional disfuncional.

Segmento	Proposta
Sociedade Civil	No aspecto organizacional, institucionalizar uma diretoria de Inovação e Tecnologia com função gratificada que incentiva servidores a atuarem nessa função.
Sociedade Civil	Desenvolvimento e montagem de incubadora de empresas dentro do parque científico e tecnológico (em caso de doação por parte da Prefeitura).
Sociedade Civil	Construção de condomínio de empresas e laboratórios aplicados de inovação dentro do atual Parque Científico e Tecnológico (em caso de doação por parte da Prefeitura).
Sociedade Civil	Projetos de extensão voltados para resgate da cultura popular do campo e da cidade
Docente UFJF	Organização em Centros Universitários descentralizados na bacia do Rio Doce (municípios, distritos, assentamentos, quilombos, etc) devidamente integrados com a sede
Sociedade Civil	Criação de Unidade Acadêmica para cursos voltado à vocação Agropecuária e Agroflorestal da região
Sociedade Civil	Criação dos cursos de ciência da computação e engenharia da computação
Sociedade Civil	Diversificação da economia e recuperação ambiental da região de Governador Valadares e correção das grandes erosões do solo provocadas pelas águas das chuvas
Sociedade Civil	Criar a possibilidade junto ao hospital regional em hospital universitário
Sociedade Civil	Pensar e garantir a acessibilidade e a inclusão das pessoas com deficiência física
Sociedade Civil	Cursos de Engenharias - A região tem alta demanda por engenheiros. A oferta de tais cursos fortalecerá a nova universidade e tem grande poder de tornar a cidade de Governador Valadares em novo polo industrial. Os cursos de Engenharia têm grande poder em influenciar o desenvolvimento local, ainda mais para esta região, onde predominam diversas indústrias siderúrgicas, mas infelizmente Governador Valadares tem ficado de fora da expansão e desenvolvimento observado nas cidades vizinhas. Enxergo, portanto, uma grande oportunidade com a criação da nova universidade e a subsequente oportunidade de criação de novos cursos. A cidade de Governador Valadares não tem um polo industrial, mas a região demanda grande quantidade de engenheiros. A criação de um departamento de engenharia fomentará a industrialização da cidade. A região favorece, por exemplo, a criação do curso de Engenharia Química, visto a localização estratégica para instalação de indústria farmacêutica que, diga-se de passagem, já foi percebido por algumas indústrias químicas, além de haver grande demanda por produtos químicos, dado o polo médico que temos na cidade. Além disso, o curso de Engenharia Biomédica é um possível caminho para que essa entrada da cidade na industrialização ocorra de forma mais efetiva. Por outro lado, cursos clássicos de Engenharia Civil, Engenharia Mecânica e Engenharia Elétrica terão seus profissionais tão facilmente absorvidos pelo mercado de trabalho como em qualquer outro lugar. Todavia, o que não se pode permitir mais é deixar de se industrializar a cidade de Governador Valadares sem um suporte que uma universidade de renome pode dar e tenho certeza que esse será o suporte dessa nova universidade. Vejo como oportuna a missão de tornar seus acadêmicos envolvidos com a sociedade por meio deste caminho, além de fazer com que a universidade cresça e se fortaleça com cursos de excelência comprovada da sua universidade mãe e das demais universidades mineiras, berço de diversos cursos de engenharia no país.
Discente UFJF	Inclusão de curso de Psicologia
Sociedade Civil	Cursos de Engenharias - A região tem alta demanda por engenheiros. A oferta de tais cursos fortalecerá a nova universidade e tem grande poder de tornar a cidade de Governador Valadares em novo polo industrial. Os cursos de Engenharia têm grande poder em influenciar o desenvolvimento local, ainda mais para esta região, onde predominam diversas indústrias siderúrgicas, mas infelizmente Governador Valadares tem ficado de fora da expansão e desenvolvimento observado nas cidades vizinhas. Enxergo, portanto, uma grande oportunidade com a criação da nova universidade e a subsequente oportunidade de criação de novos cursos. A cidade de Governador Valadares não tem um polo industrial, mas a região demanda grande quantidade de engenheiros. A criação de um departamento de engenharia fomentará a industrialização da cidade. A região favorece, por exemplo, a criação do curso de Engenharia Química, visto a localização estratégica para instalação de indústria farmacêutica que, diga-se de passagem, já foi percebido por algumas indústrias químicas, além de haver grande demanda por produtos químicos, dado o polo médico que temos na cidade. Além disso, o curso de Engenharia Biomédica é um possível caminho para que essa entrada da cidade na industrialização ocorra de forma mais efetiva. Por

Segmento	Proposta
	outro lado, cursos clássicos de Engenharia Civil, Engenharia Mecânica e Engenharia Elétrica terão seus profissionais tão facilmente absorvidos pelo mercado de trabalho como em qualquer outro lugar. Todavia, o que não se pode permitir mais é deixar de se industrializar a cidade de Governador Valadares sem um suporte que uma universidade de renome pode dar e tenho certeza que esse será o suporte dessa nova universidade. Vejo como oportuna a missão de tornar seus acadêmicos envolvidos com a sociedade por meio deste caminho, além de fazer com que a universidade cresça e se fortaleça com cursos de excelência comprovada da sua universidade mãe e das demais universidades mineiras, berço de diversos cursos de engenharia no país.
Sociedade Civil	Criar a Escola de Humanidades e Sociais Aplicadas na UFGV, oferecendo cursos como Jornalismo, Relações Públicas, Publicidade, Psicologia, História, Filosofia, Sociologia, etc. Essa iniciativa visa ampliar a oferta educacional, proporcionando formação em áreas estratégicas para a cultura, comunicação e ciências sociais, enriquecendo a diversidade acadêmica, que atualmente tem caráter instrumental..
Sociedade Civil	Abrir novos cursos de graduação em áreas transversais que impactem diretamente a formação de recursos humanos nas áreas estratégicas para o desenvolvimento da região, atendendo a uma demanda nacional por recursos humanos em áreas tecnológicas: (i) considerando licenciatura, cursos de estatística, matemática física e química; (ii) considerando bacharelado, sistemas de informação ou ciências da computação; engenharia química ou de alimentos, bem como cursos da área de biomedicina e que envolva pesquisa em saúde e produção biotecnológica.
Sociedade Civil	Criação de cursos de Agronomia, de Agroecologia, Licenciatura em Educação do Campo/Pedagogia
Sociedade Civil	Criação de cursos de Licenciaturas.
Sociedade Civil	Criação de curso de graduação em Licenciatura Educação do Campo.
Sociedade Civil	Criação de curso de Comunicação Social e de Gestão de Cooperativas.
Sociedade Civil	Criação de cursos na área de Educação e Tecnologia.
Sociedade Civil	Movimentos decidirem os cursos que serão ofertados.
Sociedade Civil	Criação de cursos que atendem as necessidades da comunidade e não do capital.
Sociedade Civil	Criação de cursos de Licenciaturas que contemplem o povo, o povo preto, indígena, periférico, que discuta a questão das mulheres e de gênero.
Sociedade Civil	Criação dos cursos que atendam a demanda do povo (Pedagogia, Direito Agrário).
Sociedade Civil	Cursos na área de Tecnologia
Sociedade Civil	Cursos de pedagogia com ênfases específicas
Sociedade Civil	Cursos de pós-graduação e mestrado para a melhoria da qualidade educacional da cidade
Sociedade Civil	Cursos na área de proteção e Defesa Civil
Sociedade Civil	Cursos nas áreas de engenharia química, agroecologia, engenharia florestal e cursos de pós-graduação e mestrado
Representação política	Cursos de Agroecologia, Engenharia Química, Biologia
Sociedade Civil	Cursos específicos para agricultura familiar e lideranças rurais, entre outros
Sociedade Civil	Cursos de Ciências Sociais, Serviço Social, Antropologia, Geografia, Comunicação Social, Agroecologia, entre outros
Sociedade Civil	Cursos de Licenciatura
Sociedade Civil	Cursos da área de tecnologia com uma abordagem de caráter popular, emancipatório e libertador para a classe trabalhadora
Sociedade Civil	Curso de graduação em Psicologia

Segmento	Proposta
Docente UFJF	Para o CRIT Rio Doce: Criar a figura e função gratificada da Diretoria de Inovação vinculada à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação; Alocar, no mínimo, 3 (três) servidores para auxiliar nas gerências de empreendedorismo, de transferência de tecnologia e de propriedade intelectual. Alocar funções gratificadas de gerências para essas funções; Disponibilizar servidores para assumir as seguintes funções: Comunicação e Marketing; Administrativo-Financeiro; Tecnologia da Informação e Comunicação; Gestão de Pessoas.
Docente UFJF	Para o Parque Científico e Tecnológico: além da demanda sinalizada para o CRIT Rio Doce, sugere-se Criar a figura e função gratificada do Diretor do Parque Científico e Tecnológico vinculada ao Centro Regional de Inovação e Tecnologia - CRIT Rio Doce Alocar servidores para auxiliar nas funções administrativas do Parque: Comunicação e Marketing; Administrativo-Financeiro; Tecnologia da Informação e Comunicação; Gestão de Pessoas.
Docente UFJF	Para o CRIT Rio Doce: O centro deverá ter: Coworking; Incubadora de empresas; Salas de reunião e de webconferência; Auditório multifunção; Sala de Treinamento; Espaços para equipe de gestão; Espaços auxiliares como banheiros, cozinha etc. Opção (a): Crit-Rio Doce acomodado dentro do Parque Figueira, em caso de doação por parte da Prefeitura. Necessidade de adequação e reformas para atender ao projeto do Crit-Rio Doce. Opção (b): edificação a ser construída dentro do Campus ou em imóvel adquirido para esta finalidade. Pode ser novo imóvel dentro do campus ou fora do campus.
Docente UFJF	Para o Parque Tecnológico: Abrigar tudo que foi descrito para o Centro Regional de Inovação e Tecnologia Crit - Rio Doce; Estruturar espaço para condomínio de empresas; Estruturar espaços para laboratórios de inovação aplicada; Estruturar espaço para eventos e serviços.
Sociedade Civil	Construção de condomínio de empresas e laboratórios aplicados de inovação dentro do atual Parque Científico e Tecnológico (em caso de doação por parte da Prefeitura).
Sociedade Civil	Transformação do Hospital Regional em Hospital Universitário.
Docente UFJF	Sou favorável a que o nome da nova e eventual universidade a ser criada seja UNIVERSIDADE DO WATU, assim como já há, no Equador (país que a docente visitou em pesquisa sobre direito indígena), a "Universidad Amawtay Wasi", cujo nome completo é "Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi". Deste modo, é possível mesclar o nome da cidade, em português, com o nome indígena, podendo ficar "Universidade do Watu de Governador Valadares" que, em outras palavras seria "Universidade da água que corre/rio grande (Watu em língua indígena conforme estudos do doutorando da UFMG, João Moreira) de Governador Valadares". Na minha modesta opinião, o nome "Universidade Federal do Watu de Governador Valadares" compreenderia não só a sede da eventual nova universidade, em Gov. Valadares, como destacaria o Rio Doce e o Vale que é contemplado e atendido pela autarquia ou fundação federal.
Sociedade Civil	Proposta de nome que possa abrigar a localidade e a vocação regional: Universidade Federal Rio Doce (sem a necessidade de ser só do vale, mas uma homenagem ao Rio Doce), além da questão de sonoridade. UFRD.
Sociedade Civil	Cursos de licenciatura em todas as áreas, incluindo licenciatura em educação do campo e licenciatura intercultural indígena
Sociedade Civil	Cursos de graduação em comunicação social
Docente UFJF	1) Criação de novos cursos vinculados aos institutos já criados, em especial, Relações Internacionais, uma vez que o único curso universitário na área em universidade pública em todo o Estado de Minas Gerais, atualmente, é o de Uberlândia (UFU) e, ademais, é um curso que pode auxiliar na internacionalização da universidade e integração em projetos de ensino, pesquisa e extensão não só relacionados à decolonialidade, que inclui o indigenismo e a africanidade e, não só, em estudos relacionados à interação da comunidade local do Vale do Rio Doce com os EUA e outros países em fluxo migratório, com grande potencial de atividades e estudos acadêmicos específicos na área. Outro aspecto possível de ênfase de um eventual novo curso de RI é que incremente e inove com uma maior abordagem em Política Pública de Defesa, ainda muito incipiente fora de institutos militares de ensino superior, tradicionalmente vinculados às Forças Armadas. Neste particular, a docente ora proponente tem aprofundado estudos na área e pode colaborar com a criação de um perfil quanto a este tópico ou possível ênfase na formação de um bacharel em RI pela nova e eventual universidade; 2) criação do curso de psicologia porque pode auxiliar tanto os bacharelados do ICV, área de saúde mental, como também ao ICESA, focado em novas práticas de abordagem de solução de conflitos em Direito (Arbitragem e mediação, por exemplo), gestão de pessoas, comportamento econômico, etc.; 3) previsão de criação de futuro campus vinculado à nova universidade a ser criada, podendo ser em alguma cidade vizinha do Vale do Rio Doce ou do Aço que possa contar com bom apoio institucional público e privado, podendo, alternativamente, contemplar criação de polos avançados para realização de cursos formativos, de curta ou média duração, ou pós-graduação lato sensu.

Segmento	Proposta
Docente UFJF	Em caso de eventual criação de novos cursos, que essa inicie a partir de desdobramentos ou abertura de cursos afins aos existentes e que demandem a menor infraestrutura possível.
Sociedade Civil	Implantação de um programa rápido de escolarização e capacitação (relata que muitas pessoas com deficiência de fisco não têm acesso à faculdade por falta de infraestrutura da Universidade).

Em apreciação

Anexo VII - Moção de apoio das entidades ao projeto de emancipação

Em apreciação

AIPGT - Associação Indígena Pataxó Gerú Tucunã

Endereço postal: Aldeia Indígena Gerú Tucumã Distrito de Felicina – Açucena/MG

Endereço eletrônico (e-mail):sinarepataxo@gmail.com;marciyankym@yahoo.com.br;

Telefone: (033)999740908; (033) 999557530; (033)999842184; (033)999669125

MOÇÃO DE APOIO À UFGV

Açucena, 10 de Junho de 2019

À CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOVERNADOR VALADARES (UFGV) A PARTIR DO DESMEMBRAMENTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF). O Sr. Sinaré da Ressureição Bráz, que a esta subscreve, vem a público manifestar seu apoio à emancipação do Campus da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), instalado em Governador Valadares, concomitante à criação da Universidade Federal de Governador Valadares (UFGV), pelos motivos declinados a seguir.

Dado o fato de Governador Valadares ser uma cidade polo no Vale do Rio Doce, concentrando grande parte dos serviços e atividades econômicas na região, a **Associação Indígena Pataxó Gerú Tucunã**, também designado “**AIPGT**” e com sede no Distrito de Felicina em Açucena/MG, entende que a cidade necessita de uma universidade federal que disponha identidade própria, bem como de autonomia administrativa, jurídica e financeira para representar os interesses municipais e regionais.

Destaca-se que ter uma universidade federal com autonomia representa não somente uma indicação geográfica mas também um instrumento de promoção de investimentos, oportunidades e, por que não, novas vagas e novos cursos, já que existe uma grande demanda por outros cursos superiores gratuitos e de qualidade.

Sendo assim, emitimos a presente Moção, para que a sociedade civil organizada de Valadares, imprensa e todas as autoridades saibam que a “**AIPGT**” - Associação Indígena Pataxó Gerú Tucunã referenda o pleito da criação da UFGV.

Sinaré da Ressureição Bráz

- Associação Indígena Pataxó Gerú Tucunã

AIPGT - Presidente



MOÇÃO DE APOIO À UFGV

Governador Valadares, 28 de junho de 2018.

Autoria:

À CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOVERNADOR VALADARES (UFGV) A PARTIR DO DESMEMBRAMENTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF).

O Presidente da 43ª Subseção da OAB/MG, que a esta subscreve, vem a público manifestar seu apoio à emancipação do Campus da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), instalado em Governador Valadares, concomitante à criação da Universidade Federal de Governador Valadares (UFGV), pelos motivos declinados a seguir.

Dado o fato de Governador Valadares ser uma cidade polo no Vale do Rio Doce, concentrando grande parte dos serviços e atividades econômicas na região, a 43ª Subseção da OAB/MG entende que a cidade necessita de uma universidade federal que disponha identidade própria, bem como de autonomia administrativa, jurídica e financeira para representar os interesses municipais e regionais.

Destaca-se que ter uma Universidade Federal com autonomia representa não somente uma indicação geográfica, mas também um instrumento de promoção de investimentos, oportunidades e, por que não, novas vagas e novos cursos, já que existe uma grande demanda por outros cursos superiores gratuitos e de qualidade.

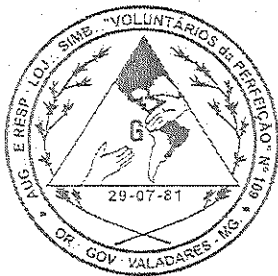
Sendo assim, emitimos a presente Moção, para que a Sociedade Civil organizada de Valadares, imprensa e todas as autoridades saibam que a 43ª Subseção da OAB/MG, referenda o pleito da criação da UFGV.



Elias Dantas Souto

Presidente da 43ª Subseção da OAB/MG

Rua Marechal Floriano, 716 - Centro - Governador Valadares/MG - CEP 35010-140
Telefone (33) 3271-7805 - Fax (33) 3271-1452 - governadorvaladares@oabmg.org.br - www.oabmg.org.br



Aug.: e Resp.: Loj.: Simb.: "Voluntários da Perfeição" Nº 109

Jurisdicionada à Grande Loja Maçônica de Minas Gerais
REUNIÕES: SEXTA FEIRA ÀS 20:00 HORAS

MOÇÃO DE APOIO À UFGV

Governador Valadares, 01 de FEVEREIRO de 2019

Autoria:

À CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOVERNADOR VALADARES (UFGV) A PARTIR DO DESMEMBRAMENTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF).

O Venerável Mestre que a esta subscreve, vem a público manifestar seu apoio à emancipação do Campus da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), instalado em Governador Valadares, concomitante à criação da Universidade Federal de Governador Valadares (UFGV), pelos motivos declinados a seguir.

Dado o fato de Governador Valadares ser uma cidade polo no Vale do Rio Doce, concentrando grande parte dos serviços e atividades econômicas na região, a **LOJA MAÇÔNICA VOLUNTÁRIOS DA PERFEIÇÃO, Nº 109** entende que a cidade necessita de uma universidade federal que disponha identidade própria, bem como de autonomia administrativa, jurídica e financeira para representar os interesses municipais e regionais.

Destaca-se que ter uma universidade federal com autonomia representa não somente uma indicação geográfica mas também um instrumento de promoção de investimentos, oportunidades e, por que não, novas vagas e novos cursos, já que existe uma grande demanda por outros cursos superiores gratuitos e de qualidade.

Sendo assim, emitimos a presente Moção, para que a sociedade civil organizada de Valadares, imprensa e todas as autoridades saibam que a **LOJA MAÇÔNICA VOLUNTÁRIOS DA PERFEIÇÃO, Nº 109**, referenda o pleito da criação da UFGV.

ASSINATURA

MOÇÃO DE APOIO A UFGV

Governador Valadares, 05 de fevereiro de 2019

Autoria: Paulo Taciano do Carmo

À CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOVERNADOR VALADARES (UFGV) A PARTIR DO DESMEMBRAMENTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF).

O **sócio proprietário da PREMARKA LTDA (indústria de premoldados de concreto com mais de 30 anos de atividades)**, que a esta subscreve, vem a público manifestar seu apoio à emancipação do Campus da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), instalado em Governador Valadares, concomitante à criação da Universidade Federal de Governador Valadares (UFGV), pelos motivos declinados a seguir.

Dado o fato de Governador Valadares ser uma cidade pólo no Vale do Rio Doce, concentrando grande parte dos serviços e atividades econômicas na região, e como empresário, pagador de impostos e ciente da importância desse ato para a cidade, entende que a cidade necessita de uma universidade federal que disponha de identidade própria, bem como de autonomia administrativa, jurídica e financeira para representar os interesses municipais e regionais.

Destaca-se que ter uma universidade federal com autonomia representa não somente uma indicação geográfica mas também um instrumento de promoção de investimentos, oportunidades e, por que não, novas vagas e novos cursos, já que existe uma grande demanda por outros cursos superiores gratuitos e de qualidade.

Sendo assim, emitimos a presente Moção, para que a sociedade civil organizada de Valadares, imprensa e todas as autoridades saibam que O MAÇOM e sócio proprietário da indústria **PREMARKA premoldados** referenda o pleito da criação da UFGV.



Paulo Taciano do Carmo

CPF: 241.549.306-49



LOJA MAÇÔNICA MESTRES DO VALE Nº 1.065

Jurisdicionada ao GOB-MG; Federada ao Grande ORIENTE DO BRASIL
FUNDADA EM 18/09/1951. UTILIDADE PÚBLICA MUNICIPAL: LEI Nº 1.394, DE 21/09/1967
CNPJ: 16.948.366/0001-27 - REUNIÕES ÀS QUINTAS-FEIRAS, ÀS 19:30 horas
Rua Bárbara Heliodora nº 1.090 - Centro - Caixa Postal 283 - Fone (33) 3221-4960
CEP 35010-040 Oriente de GOVERNADOR VALADARES - MINAS GERAIS

MOÇÃO DE APOIO À UFGV

Governador Valadares, 07 de fevereiro de 2019

Autoria:

À CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOVERNADOR VALADARES (UFGV)
A PARTIR DO DESMEMBRAMENTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE
FORA (UFJF).

O Venerável Mestre dessa loja e demais irmãos que a esta subscreve, vem a público manifestar seu apoio à emancipação do Campus da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), instalado em Governador Valadares, concomitante à criação da Universidade Federal de Governador Valadares (UFGV), pelos motivos declinados a seguir.

Dado o fato de Governador Valadares ser uma cidade polo no Vale do Rio Doce, concentrando grande parte dos serviços e atividades econômicas na região, a Loja Maçônica Mestres do Vale cap.1065 entende que a cidade necessita de uma universidade federal que disponha identidade própria, bem como de autonomia administrativa, jurídica e financeira para representar os interesses municipais e regionais.

Destaca-se que ter uma universidade federal com autonomia representa não somente uma indicação geográfica, mas também um instrumento de promoção de investimentos, oportunidades e, por que não, novas vagas e novos cursos, já que existe uma grande demanda por outros cursos superiores gratuitos e de qualidade.

Sendo assim, emitimos a presente Moção, para que a sociedade civil organizada de Valadares, imprensa e todas as autoridades saibam que a Loja Maçônica Mestres do Vale, referenda o pleito da criação da UFGV.

ASSINATURA

Venerável Mestre Carlos Augusto de Menezes
Demais Irmãos:

Thales A. Aguiar : CIM 279976

Paulo B. M. CIM 289790

Mateus Gomes CIM 303926

Márcio Gabriel Paulino CIM 277727

Luiz Carlos de Almeida Melo CIM 289.791

Nery Neves Vargas CIM 118936

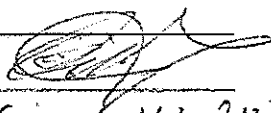
Amvelo Reis de Freitas

Vicente José Batista Monteiro

MIRTEEN RODRIGUES FERREIRA CIM 307618

José Carlos dos Reis

Grão GONÇALVES VARELA

Agostinho Henrique de Paula  CIM 147513

CIM 163.70

Ely Flávio da Silva = CIM = 146826

MOÇÃO DE APOIO À UFGV

Governador Valadares, 04 de julho de 2018

Autoria: Thiago Mourão de Miranda

À CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOVERNADOR VALADARES (UFGV)
A PARTIR DO DESMEMBRAMENTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE
FORA (UFJF).

Eu, Thiago Mourão de Miranda, Farmacêutico Bioquímico, Sócio-Diretor do Instituto Carlos Chagas, venho a público manifestar meu apoio à emancipação do Campus da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), instalado em Governador Valadares, concomitante à criação da Universidade Federal de Governador Valadares (UFGV), pelos motivos declinados a seguir.

Dado o fato de Governador Valadares ser uma cidade polo no Vale do Rio Doce, concentrando grande parte dos serviços e atividades econômicas na região, entendo que a cidade necessita de uma universidade federal que disponha identidade própria, bem como de autonomia administrativa, jurídica e financeira para representar os interesses municipais e regionais.

Destaca-se que ter uma universidade federal com autonomia representa não somente uma indicação geográfica mas também um instrumento de promoção de investimentos, oportunidades e, por que não, novas vagas e novos cursos, já que existe uma grande demanda por outros cursos superiores gratuitos e de qualidade.

Sendo assim, emito a presente Moção, para que a sociedade civil organizada de Valadares, imprensa e todas as autoridades saibam que referendo o pleito da criação da UFGV.

Thiago Mourão de Miranda
Farmacêutico - Bioquímico
CRF-MG 15083 | CPF 037.431.848-80

Thiago Mourão de Miranda

Dr. Geraldo

Dr. Marcos

Dr. Thiago

MOÇÃO DE APOIO À UFGV**Governador Valadares, 12 de junho de 2019****Autoria: Unicred Leste Mineiro**

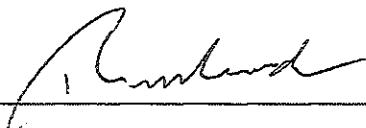
À CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOVERNADOR VALADARES (UFGV) A PARTIR DO DESMEMBRAMENTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF).

O Diretor Presidente que a esta subscreve, vem a público manifestar seu apoio à emancipação do Campus da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), instalado em Governador Valadares, concomitante à criação da Universidade Federal de Governador Valadares (UFGV), pelos motivos declinados a seguir.

Dado o fato de Governador Valadares ser uma cidade polo no Vale do Rio Doce, concentrando grande parte dos serviços e atividades econômicas na região, a **UNICRED LESTE MINEIRO** entende que a cidade necessita de uma universidade federal que disponha identidade própria, bem como de autonomia administrativa, jurídica e financeira para representar os interesses municipais e regionais.

Destaca-se que ter uma universidade federal com autonomia representa não somente uma indicação geográfica mas também um instrumento de promoção de investimentos, oportunidades e, por que não, novas vagas e novos cursos, já que existe uma grande demanda por outros cursos superiores gratuitos e de qualidade.

Sendo assim, emitimos a presente Moção, para que a sociedade civil organizada de Valadares, imprensa e todas as autoridades saibam que a **UNICRED LESTE MINEIRO**, referenda o pleito da criação da UFGV.



Rimack Antonio Rosa Almeida.

Diretor Presidente

Governador Valadares, 05 de fevereiro de 2019

Autoria: Carlos Alberto do Carmo

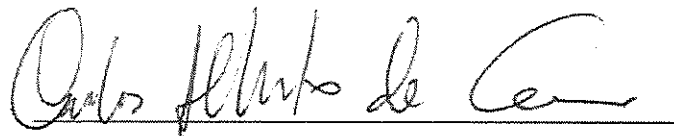
À CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOVERNADOR VALADARES (UFGV) A PARTIR DO DESMEMBRAMENTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF).

O **sócio proprietário da PREMARKA LTDA (indústria de premoldados de concreto com mais de 30 anos de atividades)**, que a esta subscreve, vem a público manifestar seu apoio à emancipação do Campus da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), instalado em Governador Valadares, concomitante à criação da Universidade Federal de Governador Valadares (UFGV), pelos motivos declinados a seguir.

Dado o fato de Governador Valadares ser uma cidade pólo no Vale do Rio Doce, concentrando grande parte dos serviços e atividades econômicas na região, e como maçom, empresário, pagador de impostos e ciente da importância desse ato para a cidade, entende que a cidade necessita de uma universidade federal que disponha de identidade própria, bem como de autonomia administrativa, jurídica e financeira para representar os interesses municipais e regionais.

Destaca-se que ter uma universidade federal com autonomia representa não somente uma indicação geográfica mas também um instrumento de promoção de investimentos, oportunidades e, por que não, novas vagas e novos cursos, já que existe uma grande demanda por outros cursos superiores gratuitos e de qualidade.

Sendo assim, emitimos a presente Moção, para que a sociedade civil organizada de Valadares, imprensa e todas as autoridades saibam que O MAÇOM e sócio proprietário da indústria **PREMARKA premoldados** referenda o pleito da criação da UFGV.



Carlos Alberto do Carmo

CPF: 546.812.276-68

MOÇÃO DE APOIO A UFGV

Governador Valadares, 05 de fevereiro de 2019

Autoria: Carlos Alberto do Carmo


À CRIAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOVERNADOR VALADARES (UFGV) A PARTIR DO DESMEMBRAMENTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF).

O **Delegado Regional da 39ª delegacia Regional do Grão Mestre da Grande Loja Maçônica de Minas Gerais (GLMMG)**, que a esta subscreve, vem a público manifestar seu apoio à emancipação do Campus da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), instalado em Governador Valadares, concomitante à criação da Universidade Federal de Governador Valadares (UFGV), pelos motivos declinados a seguir.

Dado o fato de Governador Valadares ser uma cidade polo no Vale do Rio Doce, concentrando grande parte dos serviços e atividades econômicas na região, a **39ª Delegacia Regional da Grande Loja Maçônica de Minas Gerais (GLMMG)** entende que a cidade necessita de uma universidade federal que disponha de identidade própria, bem como de autonomia administrativa, jurídica e financeira para representar os interesses municipais e regionais.

Destaca-se que ter uma universidade federal com autonomia representa não somente uma indicação geográfica mas também um instrumento de promoção de investimentos, oportunidades e, por que não, novas vagas e novos cursos, já que existe uma grande demanda por outros cursos superiores gratuitos e de qualidade.

Sendo assim, emitimos a presente Moção, para que a sociedade civil organizada de Valadares, imprensa e todas as autoridades saibam que a **39ª Delegacia Regional da Grande Loja Maçônica de Minas Gerais (GLMMG)**, referenda o pleito da criação da UFGV.



Carlos Alberto do Carmo

39ª Delegacia Regional do Grão Mestre da
Grande Loja Maçônica de Minas Gerais (GLMMG)