



UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE – UFF
ESCOLA DE ENFERMAGEM AURORA DE AFONSO
COSTA – EEAAC

**Plano de Desenvolvimento da Escola de
Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)**

Niterói,
2022

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Apresentação

O Plano de Desenvolvimento das Unidades - PDU consiste em um documento em que se definem a missão e a visão das Unidades acadêmicas e administrativas da Universidade Federal Fluminense, desenvolvendo no nível tático e operacional os objetivos estratégicos e o alcance das metas do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), de acordo com as especificidades de cada Unidade.

Neste PDU estão inseridas as metas para os anos de 2021-2023 da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa, disponibilizando para esta Unidade um instrumento de gestão contínuo, estabelecendo uma visão de longo prazo sobre aonde a Unidade deseja chegar e como quer ser reconhecida ao final deste período.

Niterói, ____ de _____ de 2022.

Enéas Rangel Teixeira
Diretor da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)



Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa

Diretor da Unidade: Enéas Rangel Teixeira

Vice Diretor da Unidade: Simone Martins Rembold

Comissão designada para elaborar o Plano de Desenvolvimento da Unidade, conforme Determinação de Serviço CME N° 07, de 03 de junho de 2020.

Presidente da Comissão: Enéas Rangel Teixeira

Suplente Presidente da Comissão: Simone Martins Rembold

Docente Titular: Cristina Lavoyer Escudeiro

Docente Suplente: Helen Campos Ferreira

Docente Titular: Eliane Matos Brandão Salles

Docente Suplente: Érica Brandão de Moraes

Docente Titular: Maria Estela Diniz Machado

Docente Suplente: Claudia Maria Messias

Docente Titular: Mauro Leonardo Salvador Caldeira dos Santos

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Docente Suplente: Patrícia dos Santos Claro Fuly

Docente Titular: Vera Maria Sabóia

Docente Suplente: Elaine Antunes Cortez

*Discente de Graduação Titular: Helena Gonçalves de
Souza Santo*

*Discente de Graduação Suplente: Filipe Salgueiro
Brandão*

Discente de Pós-Graduação: Lucas Rodrigo Garcia Mello

*Discente de Graduação Suplente: Daniel Espírito Santo
Silva*

*Técnico-Administrativo Titular: Dyuliana Maria Garcia
Soares Machado*

*Técnico-Administrativo Suplente: Débora de Souza
Aranha*

Alterada pela Determinação de Serviço CME Nº 014, de 05 de agosto de 2020 que substituiu a docente Elaine Antunes Cortez (Siape nº 1761125) pela docente Lúcia Cardoso Mourão (Siape nº 653719) na Comissão para organização de proposta do Plano de Desenvolvimento da Unidade.

Alterada pela Determinação de Serviço CME Nº 016, de 03 de setembro de 2020 que renovou o prazo da DTS CME nº 07, de 03/06/2020 e substituiu a discente titular Helena Gonçalves de Souza Santos pelo discente suplente

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Filipe Salgueiro Brandão e o discente suplente Filipe Salgueiro Brandão pela discente Beatriz Fileme.

Inicialmente, o trabalho foi realizado por comissão e, em virtude da demanda de atividades foi constituído um grupo de trabalho (GT). Participaram deste GT, conforme declaração por tempo de contribuição, os seguintes docentes: Bruna Maiara Ferreira Barreto Pires, Eduardo Picanço Cruz, Geilsa Soraia Cavalcanti Valente, Linda Nice Gama, Márcia Valéria Rosa Lima, Pedro Ruiz Barbosa Nassar e Thalita Gomes do Carmo. Discentes: Ana Paula Pinheiro, Beatriz Correa Rodriguez, Beatriz Fileme, Charles Augusto Rodrigues dos Santos, Janille Luciana de Araujo, Natália Gurjão, Natan Duarte de Oliveira e Rafael Gravina Fortini. Técnico-administrativo: Eduardo Bizerril de Freitas Santos.

Sumário

| | |
|--|----|
| Introdução..... | 11 |
| PARTE – 1 Apresentação da Unidade..... | 11 |
| 1.1 Histórico da Unidade..... | 11 |
| 1.1.1 Histórico de Implantação..... | 11 |
| 1.1.2 Desenvolvimento da Unidade..... | 12 |
| 1.2 Projeto Político Pedagógico..... | 21 |
| 1.2.1 Proposta Política Pedagógica da EEAAC..... | 21 |
| 1.3 Cursos de Graduação e Pós-Graduação..... | 22 |
| 1.3.1 Graduação..... | 22 |
| 1.3.2 Cursos de Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> | 25 |
| 1.3.3 Cursos de Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> | 30 |
| 1.4. Perfil do Corpo da Unidade..... | 32 |
| 1.4.1 Perfil do Corpo Discente..... | 32 |
| 1.4.2 Perfil do Corpo Docente..... | 37 |
| 1.4.3 Perfil do Corpo Técnico..... | 40 |
| 1.5 Organização Administrativa..... | 44 |
| 1.7 Estruturas de apoio às atividades acadêmicas, pesquisa e extensão..... | 55 |
| 1.7.1 Laboratórios de Ensino e Pesquisa..... | 55 |
| 1.7.2 Relação dos projetos e programas (ensino, pesquisa, extensão, outros);..... | 57 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | |
|--|-----|
| PARTE 2 – Planejamento Tático e Operacional | 58 |
| 2.1 Missão, visão e valores | 58 |
| 2.2 Diagnóstico da Unidade..... | 59 |
| 2.2.1 Identificação, Observação e Análise dos Problemas. | 84 |
| 2.2.2 Pontos de Melhoria, Indicadores e Metas..... | 92 |
| 2.3 Plano de Execução..... | 101 |
| PARTE 3 – Plano de Execução e Gestão. | 113 |
| 3.1 Gestão do Plano..... | 113 |
| 3.1.1 Monitoramento, atualização do plano e risco. | 113 |
| Bibliografia..... | 115 |

Índice de Ilustrações

Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1: Linha do tempo histórica na EEAAC..... | 17 |
| Figura 2: Organograma da EEAAC..... | 44 |
| Figura 3: Modelo de Matriz FOFA..... | 60 |

Gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1: Quantitativo de alunos por modalidade no curso de Graduação em Enfermagem | 33 |
| Gráfico 2: Período Original dos alunos com matrículas ativas | 33 |
| Gráfico 3: Período Original dos alunos com matrículas ativas | 34 |
| Gráfico 4: Atividade Remunerada..... | 35 |
| Gráfico 5: Participação do Graduando na vida econômica familiar | 35 |
| Gráfico 6: Renda Mensal Familiar do Graduado..... | 36 |
| Gráfico 7: Tempo de percurso até a EEAAC | 36 |

Quadros

| | |
|---|----|
| Quadro 1: Cursos de Pós-Graduação, oferta atual e quantidade de alunos..... | 30 |
| Quadro 2: Distribuição de cargos na EEAAC | 42 |
| Quadro 3: Departamento, chefias e contato..... | 48 |
| Quadro 4: Cursos <i>stricto sensu</i> , coordenadores e contato. | 51 |
| Quadro 5: Residências, coordenadores e contato | 53 |
| Quadro 6: Pontuação Matriz GUT..... | 69 |
| Quadro 7: Matriz de Prioridade (GUT) - Graduação..... | 70 |
| Quadro 8: Matriz de Prioridade (GUT) - Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação | 71 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | |
|---|-----|
| Quadro 9: Matriz de Prioridade (GUT) – Responsabilidade Social | 75 |
| Quadro 10: Matriz de Prioridade (GUT) – Extensão..... | 76 |
| Quadro 11: Matriz de Prioridade (GUT) - Gestão..... | 77 |
| Quadro 12: Identificação, observação e análise dos problemas em relação à matriz (FOFA e PDI)– Graduação | 85 |
| Quadro 13: Identificação, observação e análise dos problemas em relação à matriz (FOFA e PDI) - Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação..... | 88 |
| Quadro 14: Identificação, observação e análise dos problemas em relação à matriz (FOFA e PDI) - Responsabilidade Social e Extensão. | 89 |
| Quadro 15: Identificação, observação e análise dos problemas em relação à matriz (FOFA) e PDI) | 91 |
| Quadro 16: Painel de Ações, Indicadores e Metas – Graduação | 92 |
| Quadro 17: Painel de Ações, Indicadores e Metas – Inovação, Pesquisa e Pós-Graduação | 94 |
| Quadro 18: Painel de Ações, Indicadores e Metas – Responsabilidade Social e Extensão..... | 98 |
| Quadro 19: Painel de Ações, Indicadores e Metas – Gestão ... | 99 |
| Quadro 20: Aumentar a TSG do curso de graduação em Enfermagem..... | 102 |
| Quadro 21: Possibilitar a integração dos programas de pós-graduação stricto sensu da EEAAC, com vistas ao fortalecimento dos programas e aumento da produção científica. | 104 |
| Quadro 22: Possibilitar permanência e diplomação do estudante no tempo estabelecido. | 106 |
| Quadro 23: Promover um ambiente seguro em relação ao risco de incêndio..... | 109 |
| Quadro 24: Estabelecer rotinas frequente de <i>backup</i> de dados | 110 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | |
|---|-----|
| Quadro 25: Facilitar o acesso à internet via <i>wifi</i> , nas dependências da EEAAC e torná-lo confiável | 111 |
| Quadro 26: Monitoramento das Ações, Indicadores e Metas | 114 |

Tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1: Vagas Ofertadas no Curso de Graduação na EEAAC23 | |
| Tabela 2: Dados do Curso de Graduação da EEAAC | 24 |
| Tabela 3: Avaliação do Curso de Enfermagem no ENADE.... | 24 |
| Tabela 4: Taxa de Sucesso na Graduação (TSG) | 25 |
| Tabela 5: Cursos de Pós-Graduação, oferta atual e quantidade de alunos concluintes – MPES | 26 |
| Tabela 6: Cursos de Pós-Graduação, oferta atual e quantidade de alunos concluintes – MPEA..... | 27 |
| Tabela 7: Cursos de Pós-Graduação, oferta atual e quantidade de alunos concluintes – PACCS/Mestrado | 29 |
| Tabela 8: Cursos de Pós-Graduação, oferta atual e quantidade de alunos concluintes – PACCS/Doutorado | 29 |
| Tabela 9: Distribuição do Corpo Docente segundo maior titulação por Departamento de Ensino..... | 37 |
| Tabela 10: Corpo Docente por regime de trabalho por Departamento de Ensino..... | 39 |
| Tabela 11: Índice de qualificação do Corpo Docente (IQCD) | 39 |
| Tabela 12: Corpo Docente, carga horária semanal (média aritmética)..... | 40 |
| Tabela 13: Corpo Técnico – Nível de Escolaridade | 41 |
| Tabela 14: Corpo Técnico por carga horário de trabalho | 43 |
| Tabela 15: Corpo Técnico – nível de capacitação: | 43 |

Introdução

O Plano de Desenvolvimento das Unidades acadêmico-administrativas (PDU), por meio do planejamento tático e operacional, traduz os objetivos estratégicos do Plano de Desenvolvimento Institucional da UFF (PDI) vigente, concebido pela alta administração, em objetivos e metas claras e factíveis para todos os integrantes desta Unidade.

Este documento apresenta um conjunto de metas e ações estabelecidas mediante consenso de um grupo de trabalho representativo de todas as classes envolvidas, apontando um planejamento para alcance dos objetivos elencados.

PARTE – 1 Apresentação da Unidade

1.1 Histórico da Unidade

1.1.1 Histórico de Implantação

A Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (EEAAC) da Universidade Federal Fluminense (UFF) foi criada em 19 de abril de 1994, por meio do decreto nº 1.130, com o objetivo de formar enfermeiros habilitados para atender as necessidades do setor de saúde e desenvolver atividades de pesquisa, ensino e extensão. Todavia a inauguração ocorreu em 18 de outubro de 1944, e visava atender às necessidades da enfermagem e saúde

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

pública no estado do Rio de Janeiro, iniciando suas atividades no ano letivo em 1º de fevereiro de 1945. Em 1960, a EEAAC foi federalizada por meio da lei nº3.848, de 18 de dezembro de 1960.

O nome Aurora de Afonso Costa foi aprovado pelo Colegiado de Unidade, sendo instituído no ano de 1995, em homenagem à Prof.^a Aurora de Afonso Costa, fundadora e primeira Diretora da Escola.

1.1.2 Desenvolvimento da Unidade

Após o início do ano letivo em 1945, a primeira mudança pedagógica significativa ocorreu no ano de 1958. O currículo passou a ser oferecido em quatro anos, incluindo três meses de férias anuais. Em 1960, a Universidade do Estado do Rio de Janeiro e as escolas agregadas, incluindo a Escola de Enfermagem, foram federalizadas. A primeira diretora da Escola de Enfermagem, Prof.^a Aurora, contribuiu para a fundação da escola e a organização e sistematização do ensino superior de enfermagem no estado. Em 1962, o Conselho Federal de Educação aprovou o currículo dos cursos de enfermagem de três anos e criou cursos de habilitação optativos, com enfoque principalmente no mercado de trabalho hospitalar.

A política educacional imposta a partir de 1968 visava integrar a educação à política econômica sugerida e orientada por americanos, com dificuldades para o exercício da crítica e da criação. Na década de 1970, com as contribuições advindas dos campos das ciências sociais

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

e da educação, buscou-se a compreensão da saúde do ponto de vista da determinação histórica, econômica e social e a crítica do papel do Estado na construção dos modelos de políticas sociais. Reflexões importantes foram realizadas em diferentes instâncias e momentos, como exemplo, pode-se citar as Conferências Nacionais de Saúde nas quais foram revisados os conceitos vigentes até então. Estas discussões perpassam, também, a categoria de Enfermagem. Neste período, destacou-se a pesquisa da Prof.^a Dra. Rosalda Paim, autora da Teoria Sistêmica de Enfermagem, defendida em 1974, em sua tese de livre docência, que teve repercussão nacional e internacional. A professora ressaltava temas como: o holismo, a ecologia e a necessidade da enfermagem se projetar como ciência e profissão.

Durante as décadas de 1980 e 1990, ocorreram propostas de reformas e organização dos serviços de saúde, culminando com a criação de um currículo mínimo para formação de enfermeiros. Em 1989, foi possível ampliar o número de períodos do ciclo básico de formação e modificar o enfoque das disciplinas, passando do morfológico para o patológico. Em 1994, foi promulgada uma portaria que determinou o novo currículo para os cursos de graduação em enfermagem no Brasil, e em 1996 foi implementado. A proposta pedagógica atual do curso foi aprovada em 2017.

Ao longo dos anos, diferentes áreas da saúde foram incluídas na formação, incluindo saúde materno-infantil, enfermagem fundamental, médico-cirúrgico e saúde pública. A escola também se destacou por seus cursos de

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

pós-graduação e pesquisas, incluindo a Teoria Sistêmica de Enfermagem e o Curso de Especialização em Administração de Serviços de Enfermagem em Hospital de Ensino. Na década de 1990, a EEAAC foi marcada pela abertura de concursos públicos e qualificação do corpo docente em cursos de mestrado e doutorado.

Progressivamente vários cursos de pós-graduação *Lato Sensu* foram criados na EEAAC, incluindo cursos em Cuidados Intensivos, Gerência de Serviços de Enfermagem, Psicossomática e Gerontologia. Núcleos de estudos e pesquisas também foram criados nos departamentos relacionados à enfermagem e saúde. O primeiro curso de *Lato Sensu* foi criado em 1979, denominado “Curso de Especialização em Administração de Serviços de Enfermagem em Hospital de Ensino”. Na segunda metade da década de 80, a professora Thereza Newman defendeu sua dissertação de mestrado sobre o tema: “Fenilcetonúria e Hipertireoidismo Congênito”. O resultado desse trabalho repercutiu no cenário nacional e internacional. A referida docente criou o Curso de Especialização em Enfermagem Pediátrica.

A revista eletrônica de enfermagem *Brazilian Journal of Nursing* (OBJN) foi criada em 2002 com o objetivo de divulgar a produção de conhecimento na Unidade. O Mestrado Profissional em Enfermagem Assistencial foi criado em 2004 e o Curso de Residência em Enfermagem em Saúde Coletiva em 2007. A proposta do Programa Acadêmico em Ciências do Cuidado em Saúde foi aprovada pela Coordenação de Aperfeiçoamento

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

de Pessoal de Nível Superior (CAPES) em 2009, iniciando com o curso de mestrado acadêmico em 2010.

Em 2014 a EEAAC iniciou o Curso de Doutorado chamado Programa Acadêmico em Ciências do Cuidado em Saúde (PACCS). Este curso foi criado como uma proposta de ensino e pesquisa interdisciplinar e transdisciplinar na área de cuidado em saúde.

A EEAAC possui programas de pós-graduação *stricto sensu* profissionais, como o Mestrado Profissional Assistencial em Enfermagem (MPEA) e o Mestrado Profissional em Ensino na Saúde (MPES) criado em 2010.

A Escola também possui programas de integração com a graduação, programas de monitoria e iniciação científica e tecnológica, e programas e projetos de extensão para oferecer serviços à população

O ano de 2020 foi marcado pela pandemia da Covid-19 que afetou a educação e as atividades da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (EEAAC). Como consequência da pandemia, foram implementadas novas adaptações sociais no ensino e no serviço, incluindo trabalhos remotos, reuniões e encontros *online*, além da angariação de materiais de proteção individual. A EEAAC seguiu as resoluções do Ministério da Educação e da Reitoria da UFF no que se refere ao retorno gradativo das atividades de ensino, pesquisa e extensão, discutidos de forma colegiada e participativa. Por conseguinte, foi criado um grupo de trabalho para tratar das medidas de prevenção, proteção e retorno.

No dia 01 de abril de 2022 foi inaugurado o Laboratório de Simulação Clínica e Habilidades, que

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

oferece práticas de habilidades e simulação clínica para os estudantes. A EEAAC reativou através de regimento e programa de extensão o Espaço de Promoção da Saúde, que segue o paradigma da promoção em saúde, já estabelecido em conferências internacionais e nacionais.

O cenário pedagógico do ensino de graduação e de atividades de extensão é ampliado pelo intercâmbio e a cooperação com a Fundação Municipal de Saúde de Niterói. Como também o intercâmbio entre as diferentes Escolas de Enfermagem do Rio de Janeiro, permitindo a troca de conhecimentos.

Esta Unidade realizou dois fóruns de integração no ano de 2021 e um terceiro no ano de 2022, com intuito de reorganizar as áreas de conhecimentos nos respectivos departamentos de ensino, que culminará no novo regimento da Unidade. Destarte, o Colegiado de Unidade Aprovou a Proposta da Criação do Departamento de Enfermagem em Saúde Coletiva em 2022.

Sobre os intercâmbios internacionais, A Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (EEAAC) tem apoiado as atividades relacionadas aos convênios e intercâmbios internacionais desde 2007. A comissão formada por docentes e estudantes estabelece normas e trata dessa questão de relevância para a Unidade. Destacam-se os convênios com Portugal e Espanha. A Escola através de seus programas tem convênios com escolas de enfermagem de Coimbra, Portugal e com universidades canadenses e universidade de Cergy-Pontoise na França, entre outras.

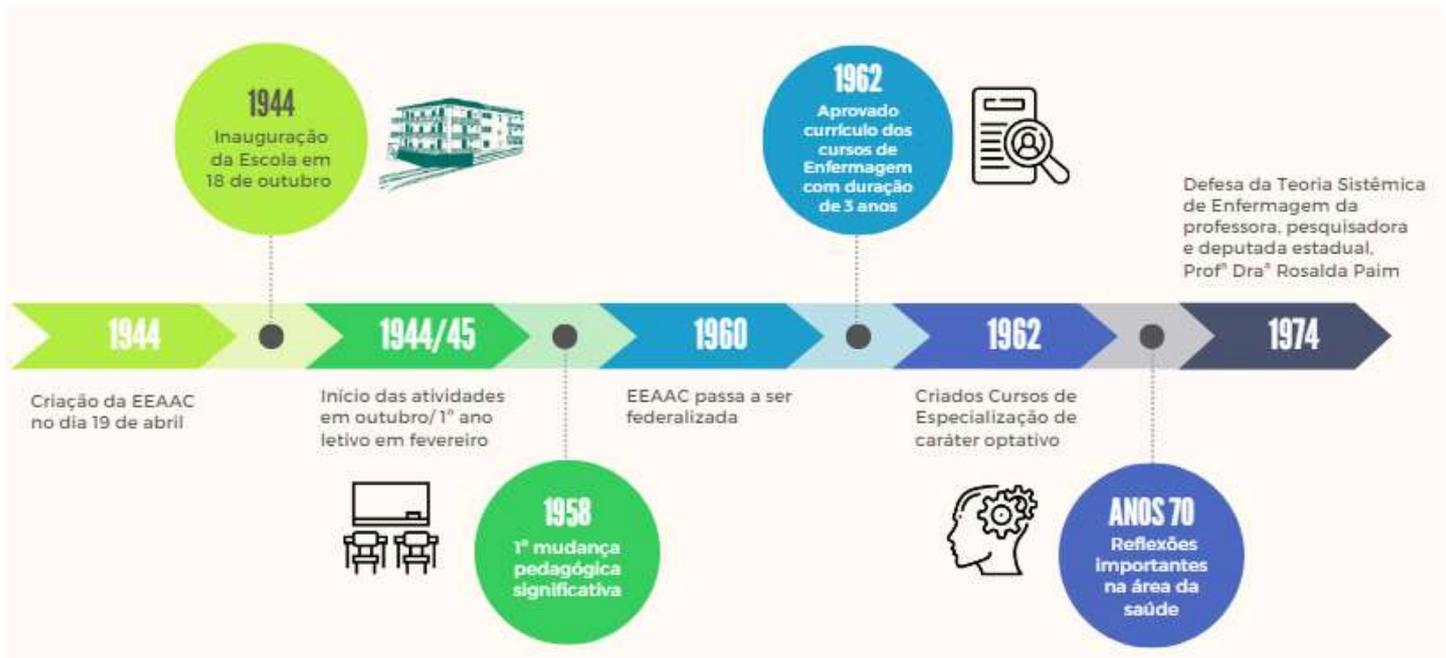
Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

A EEAAC também é afiliada à *Asociación Latinoamericana de Escuelas y Facultades* (ALADEFE) desde 2011 e participou do Programa Ciências sem Fronteiras, visando fortalecer a cooperação científica e tecnológica internacional.

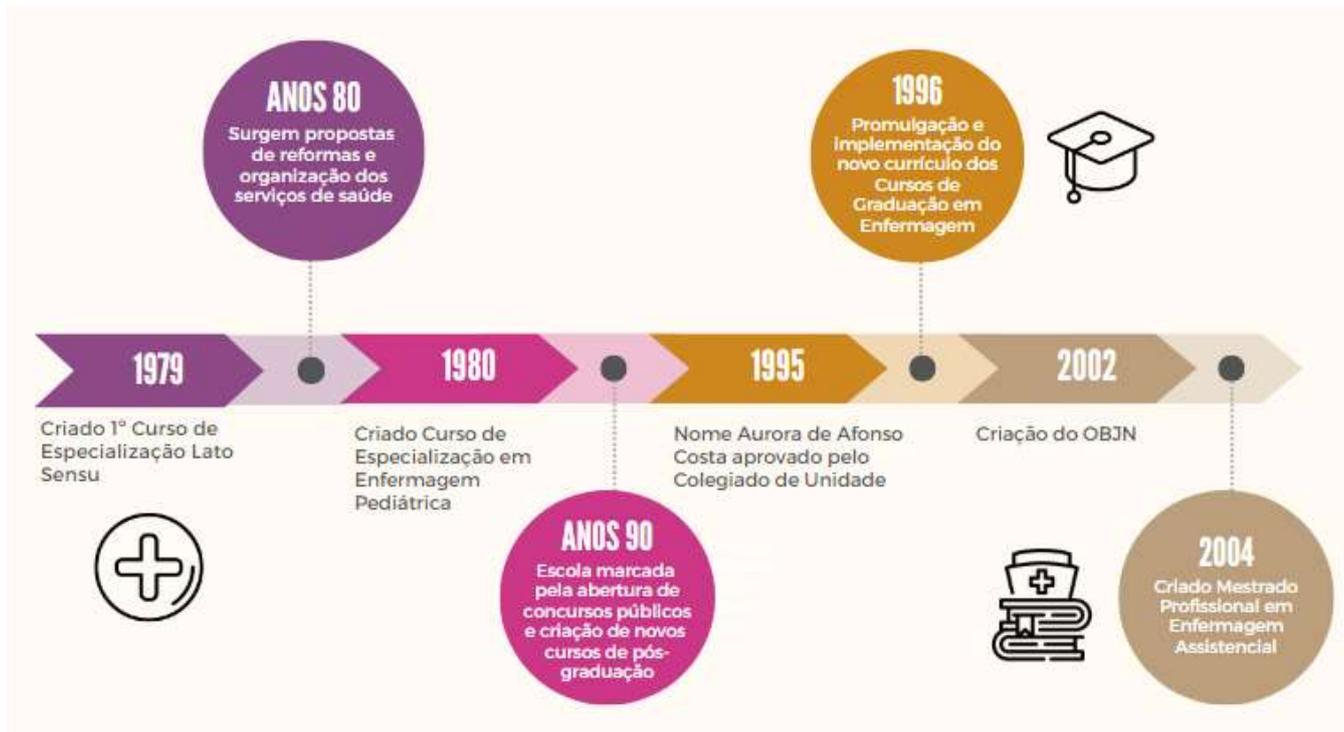
O resumo histórico da EEAAC pode ser visualizado na linha do tempo a seguir:

Figura 1: Linha do tempo histórica na EEAAC

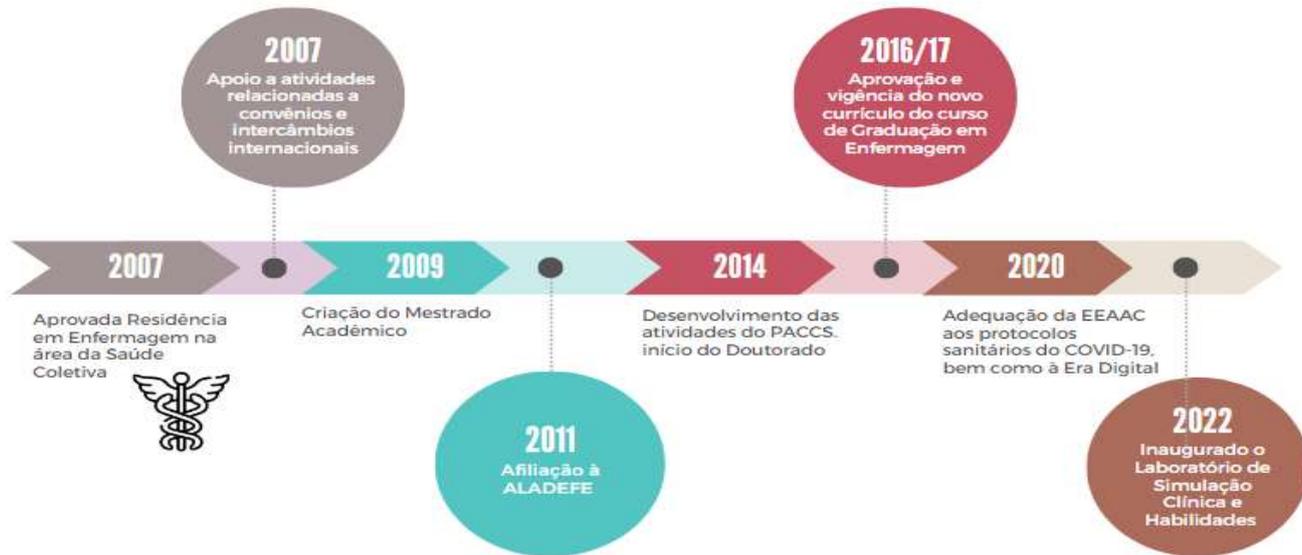
Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)



Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)



Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)



Fonte: Elaboração Própria/EEAAC

1.2 Projeto Político Pedagógico

1.2.1 Proposta Política Pedagógica da EEAAC

A posição política da EEAAC/UFF concentra-se em valorizar e emancipar as conquistas sociais construídas coletivamente na enfermagem e na saúde, fortalecendo o Sistema Único de Saúde brasileiro. Pretende-se que o ensino, a pesquisa e a extensão sejam críticos, transformadores e inovadores, visando a transformar o contexto da saúde de forma profissional, social e humana, com ênfase na equidade social na saúde, inclusão de grupos vulneráveis e estratégias de cuidado de enfermagem.

A Unidade tem um compromisso político e social com a formação e produção de conhecimento articulado com o contexto da saúde e valoriza o trabalho e o trabalhador, a formação cidadã e a inclusão de grupos vulneráveis. Busca-se ainda entender a saúde como uma dinâmica complexa e valoriza o humanismo, a acolhida e o respeito à diversidade cultural.

A enfermagem é vista como ciência, arte e profissão nos cursos ofertados na Unidade.

1.2.2 Proposta Pedagógica para o curso de Graduação em Enfermagem

O projeto pedagógico do curso de enfermagem da EEAAC/UFF tem como objetivo principal formar

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

enfermeiros generalistas e educadores em saúde com conhecimento amplo e integrado, através da promoção de competências e habilidades para o enfrentamento de novas situações com iniciativa, criatividade, flexibilidade, ética e compromisso social.

O curso tem carga horária semestral e é dividido em três campos de conhecimento que se integram e agrupam conteúdos curriculares obrigatórios e optativos, com ingresso pelo processo seletivo anual coordenado pela COSEAC/UFF. Ele é composto de disciplinas obrigatórias, optativas, estágios curriculares obrigatórios e atividades complementares, com 20% da carga horária destinada aos estágios curriculares obrigatórios e 94,3% destinada às disciplinas obrigatórias. Atividades de pesquisa são entendidas como componentes curriculares e fundamentais para o desempenho e aprimoramento do profissional enfermeiro.

1.3 Cursos de Graduação e Pós-Graduação

A EEAAC oferece os cursos de graduação; pós-graduação *stricto* e *lato sensu*, com especializações, residências, mestrado e doutorado.

1.3.1 Graduação

O curso de graduação em enfermagem é presencial com turno integral e é o curso de maior oferta e procura de estudantes desta Unidade.

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

A fim de demonstrar esse diagnóstico, a Tabela 1 retrata a quantidade de vagas ofertadas pelo curso nos últimos anos, com dados coletados em julho de 2022.

Tabela 1: Vagas Ofertadas no Curso de Graduação na EEAAC

| Ano | Nº de vaga ofertada AC | Nº vaga ofertada/cotistas ¹ | Nº de vaga por transferência facultativa | Nº de vaga por reingresso | Nº de vaga por mudança de curso | Mudança de localidade | Total de vagas |
|--------|------------------------|--|--|---------------------------|---------------------------------|-----------------------|----------------|
| 2018.1 | 28 | 29 | 7 | 2 | 1 | 0 | 67 |
| 2018.2 | 28 | 29 | 7 | 2 | 1 | 1 | 68 |
| 2019.1 | 28 | 29 | 5 | 1 | 0 | 1 | 64 |
| 2019.2 | 28 | 29 | 5 | 1 | 1 | 1 | 65 |
| 2020.1 | 28 | 29 | 2 | 0 | 1 | 0 | 60 |
| 2020.2 | 28 | 29 | 2 | 1 | 0 | 1 | 61 |
| 2021.1 | 28 | 29 | 2 | 0 | 0 | 1 | 60 |
| 2021.2 | 28 | 29 | 2 | 1 | 1 | 0 | 61 |

Fonte: COSEAC/UFF (<http://www.coseac.uff.br/>)

Nota-se que, em média, foram ofertadas 62,5 vagas por semestre no período de 2018 a 2021.

Para melhor análise e observância da oferta do Curso de Graduação em Enfermagem, a Tabela 2 apresenta a oferta de vagas e a quantidade de alunos matriculados, formados e que cancelaram suas matrículas nos últimos anos.

1 Consideram-se cotistas os critérios conforme a Lei nº 12711, de 29 de agosto de 2012:

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Tabela 2: Dados do Curso de Graduação da EEAAC

| Ano/Semestre | Nº de Ingressantes | Nº de Formados | Cancelamentos |
|--------------|--------------------|----------------|---------------|
| 2018.1 | 88 | 16 | 21 |
| 2018.2 | 71 | 51 | 18 |
| 2019.1 | 69 | 12 | 24 |
| 2019.2 | 74 | 54 | 10 |
| 2020.1 | 109 | 35 | 58 |
| 2020.2 | 58 | 37 | 8 |
| 2021.1 | 58 | 21 | 11 |
| 2021.2 | 58 | 47 | 13 |

Fonte: Transparência/UFF (<https://app.uff.br/transparencia/>)

Para melhor análise e avaliação do aluno egresso e da busca pela excelência nas atividades de ensino, o último resultado no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE), publicado em 12 de maio de 2021, é apresentado na Tabela 3.

Tabela 3: Avaliação do Curso de Enfermagem no ENADE

| Ano | Nº de Concluintes Inscritos | Nº de Concluintes Participantes | Conceito Enade (Contínuo) | Conceito Enade (Faixa) |
|------|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------|------------------------|
| 2019 | 104 | 101 | 3,5221 | 4 |

Fonte: ENADE (site: <https://www.gov.br/inep>)

Observa-se que a graduação possui o conceito 4 e pode-se ressaltar que a Taxa de Sucesso da Graduação (TSG) tem melhorado nos últimos anos, principalmente nos anos de 2020 e 2021, conforme aponta a tabela 4. Esta

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

taxa informa a relação percentual entre o número de diplomados e o número total de ingressantes. Consideram-se ingressantes alunos provenientes de todas as modalidades de ingresso, como o vestibular e a transferência externa.

Tabela 4: Taxa de Sucesso na Graduação (TSG)

| Ano/Semestre | Taxa de Sucesso |
|--------------|-----------------|
| 2019.1 | 55.46% |
| 2019.2 | 50.75% |
| 2020.1 | 91.73% |
| 2020.2 | 108.53% |
| 2021.1 | 88.37% |
| 2021.2 | 103.45% |

Fonte: Transparência UFF (<https://app.uff.br/transparencia/>)

1.3.2 Cursos de Pós-Graduação *Stricto Sensu*

Tendo como foco a pesquisa, a pós-graduação *stricto sensu* compreende cursos de mestrado e doutorados abertos de acordo com os programas aprovados pela CAPES.

A EEAAC possui três programas de pós-graduação *stricto sensu*, sendo dois mestrados profissionais e um acadêmico com mestrado e doutorado; que são descritos a seguir.

Mestrado Profissional em Ensino na Saúde (MPES)

O Mestrado Profissional em Ensino na Saúde: Formação Docente Interdisciplinar para o SUS (MPES) é um programa que integra a pós-graduação *stricto sensu* da

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (EEAAC). O foco do mestrado é a formação pedagógica/educação permanente de profissionais de saúde que atuem junto aos estudantes e demais profissionais no cotidiano dos serviços de saúde.

Para conhecer mais sobre a história e as linhas de pesquisa deste mestrado, consulte o *site* da EEAAC em: <https://eeaac.uff.br/pos-graduacao/stricto-sensu/mpes/>

A oferta de vagas e a quantidade de concluintes podem ser visualizadas na tabela abaixo. Os dados foram coletados em janeiro de 2021.

Tabela 5: Cursos de Pós-Graduação, oferta atual e quantidade de alunos concluintes – MPES

| Ano/Semestre | Nº de vaga ofertadas Ampla Concorrência | Nº vagas ofertadas p/ cotistas | Nº de matriculados | Nº de concluintes |
|--------------|--|--------------------------------------|-----------------------|----------------------|
| 2016.2 | - | - | 26 | 21 |
| 2017.1 | Sem edital | 0 | 0 | 0 |
| 2017.2 | 27 | 0 | 27 | 22 |
| 2018.1 | Sem edital | 0 | 0 | 0 |
| 2018.2 | 27 | 0 | 27 | 17 |
| 2019.1 | Sem edital | 0 | 0 | 0 |
| 2019.2 | 27 | 0 | 27 | 0 |
| 2020.1 | Sem edital | 0 | 0 | 0 |
| 2020.2 | 30 | 0 | 0 | 0 |

Fonte: EEAAC/PDU

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Mestrado Profissional Enfermagem Assistencial (MPEA)

O Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional Enfermagem Assistencial (MPEA) oferece ensino orientado para a formação e o aprimoramento em alto nível de pessoal qualificado, comprometido com o avanço do conhecimento, visando ao exercício de atividades técnicas, docentes e de pesquisa para fundamentação de uma prática profissional de enfermagem baseada em evidências científicas, conduzindo à obtenção do título acadêmico de Mestre em Enfermagem Assistencial.

Para conhecer mais sobre a história e as linhas de pesquisa deste mestrado, consulte o *site* da EEAAC em: <https://eeaac.uff.br/pos-graduacao/stricto-sensu/mpea/>

A oferta de vagas e a quantidade de concluintes podem ser visualizadas na tabela a seguir. Os dados foram coletados em janeiro de 2021.

Tabela 6: Cursos de Pós-Graduação, oferta atual e quantidade de alunos concluintes – MPEA

| Ano/ Semestre | Nº de vaga ofertadas AC | Nº vagas ofertadas p/ cotistas | Nº de matriculados | Nº de concluintes |
|------------------|----------------------------|--------------------------------------|-----------------------|----------------------|
| 2016.2 | - | - | 16 | 14 |
| 2017.1 | 15 | 0 | 15 | 13 |
| 2017.2 | 9 | 0 | 9 | 7 |
| 2018.1 | Sem edital | 0 | 0 | 0 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | |
|--------|------------|---|----|----|
| 2018.2 | 18 | 0 | 18 | 14 |
| 2019.1 | Sem Edital | 0 | 0 | 0 |
| 2019.2 | 8 | 0 | 8 | 0 |
| 2020.1 | Sem edital | 0 | 0 | 0 |
| 2020.2 | 33 | 5 | 38 | 0 |

Fonte: EEAAC/PDU

Programa Acadêmico em Ciências do Cuidado em Saúde – PACCS

O PACCS tem como objetivo geral formar pesquisadores qualificados e comprometidos com o avanço e inovação do conhecimento em nível de Mestrado Acadêmico (MA), Doutorado (DO) e Pós-Doutorado (Pos-Doc), no contexto da saúde brasileira, visando à dinamização da produção de conhecimento acadêmico orientada pela dialogicidade, do cuidado-educativo com foco na liderança, capacidade de criação, inovação tecnológica, sustentabilidade, rigor científico e ético da vida, colaborando para o aprimoramento da docência e da transformação social, atendendo a área de concentração do Programa “A complexidade do cuidado em enfermagem e saúde”.

Para conhecer mais sobre a história e as linhas de pesquisa deste programa, consulte o *site* da EEAAC em: <https://eeaac.uff.br/pos-graduacao/stricto-sensu/paccs/>

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Tabela 7: Cursos de Pós-Graduação, oferta atual e quantidade de alunos concluintes – PACCS/Mestrado

| Ano/ Semestre | Nº de vaga ofertadas AC | Nº vagas ofertadas p/ cotistas | Nº de matriculados | Nº de concluintes |
|------------------|----------------------------|--------------------------------------|-----------------------|----------------------|
| 2016.2 | Sem edital | 0 | 0 | 14 |
| 2017.1 | 42 | 0 | 30 | 15 |
| 2017.2 | Sem edital | 0 | 0 | 5 |
| 2018.1 | 28 | 0 | 16 | 20 |
| 2018.2 | Sem edital | 0 | 0 | 3 |
| 2019.1 | 30 | 0 | 16 | 16 |
| 2019.2 | Sem edital | 0 | 0 | 4 |
| 2020.1 | 34 | 0 | 23 | 10 |
| 2020.2 | Sem edital | 0 | 0 | 1 |

Fonte: EEAAC/PDU

Tabela 8: Cursos de Pós-Graduação, oferta atual e quantidade de alunos concluintes – PACCS/Doutorado

| Ano/ Semestre | Nº de vaga ofertadas Ampla Concorrência | Nº vagas ofertadas p/ cotistas | Nº de matriculados | Nº de concluintes |
|------------------|---|--------------------------------------|--------------------|----------------------|
| 2016.2 | Sem edital | 0 | 0 | 13 |
| 2017.1 | 24 | 0 | 20 | 2 |
| 2017.2 | Vagas do semestre anterior ofertadas neste semestre | 0 | 0 | 2 |
| 2018.1 | 26 | 0 | 21 | 9 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | |
|--------|---|---|----|----|
| 2018.2 | Vagas do semestre anterior ofertadas neste semestre | 0 | 0 | 6 |
| 2019.1 | 26 | 0 | 11 | 3 |
| 2019.2 | Vagas do semestre anterior ofertadas neste semestre | 0 | 12 | 6 |
| 2020.1 | 37 | 9 | 25 | 10 |
| 2020.2 | Vagas do semestre anterior ofertadas neste semestre | 0 | 4 | 3 |

Fonte: EEAAC/PDU/UFF

1.3.3 Cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu*

Nesta modalidade, os cursos atendem a várias carreiras e variados projetos, nas categorias de especialização e Residências, na modalidade presencial. Esta Unidade possui nove cursos, dos quais quatro não lançaram editais nos últimos semestres, de acordo com dados coletados em janeiro de 2021.

Os cursos ativos estão relacionados no Quadro 1.

Quadro 1: Cursos de Pós-Graduação, oferta atual e quantidade de alunos

| Curso | Modalidade | Oferta Atual | | Matrículas |
|--|------------------------------|---------------------------|------------|------------|
| | | 2020.1 | 2020.2 | |
| Controle de Infecção em Assistência à Saúde (CIAS) | <i>Lato Sensu</i> Presencial | 40, sendo 8 para cotistas | Sem edital | 40 |
| Residência em Saúde Coletiva | <i>Lato Sensu</i> Presencial | 11 | Sem edital | 11 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | |
|--|---------------------------------|----|---------------|----|
| Residência Obstétrica | <i>Lato Sensu</i> Presencial | 12 | Sem edital | 12 |
| Especialização em Cuidados Intensivos | <i>Lato Sensu</i> Presencial | 40 | Sem edital | 32 |
| Especialização em Enfermagem Gerontológica | <i>Lato Sensu</i> Presencial | 40 | Sem edital | 15 |

Fonte: EEAAC/PDU/UFF

A EEAAC oferece diversos cursos de pós-graduação *lato sensu* e residência, visando à capacitação pedagógica e técnico-científica do profissional de enfermagem e de outros profissionais de saúde. Os cursos de especialização incluem Enfermagem Gerontológica, Cuidados Intensivos, Métodos Dialíticos e Transplante, e Enfermagem do Trabalho. Os cursos de residência incluem Residência em Enfermagem em Saúde Coletiva e Residência em Enfermagem Obstétrica, com duração de 2 anos e carga horária de 5760 horas. Além disso, a Unidade oferece especializações para trabalho interdisciplinar e transdisciplinar com profissionais de saúde, como Saúde da Família, Controle de Infecção em Assistência à Saúde e Psicossomática e Cuidados Transdisciplinares com o Corpo.

De modo geral os cursos da residência e especializações da EEAAC almejam o desenvolvimento de competências e habilidades, seguindo os princípios técnico-científicos e éticos. Os cursos de *lato sensu* abrangem os níveis de atenção em saúde e de cuidados diretos e indiretos, abarcando a promoção, manutenção da saúde, prevenção e reabilitação no cuidado, atendendo os conhecimentos dos serviços de saúde nas Unidades

básicas e nos territórios de abrangência, bem como nos grupos humanos e família, no trabalho e no hospital, seguindo os princípios do Sistema Único de Saúde (SUS).

Mais detalhes sobre a pós-graduação na EEAAC podem ser encontrados no *site*: <https://eeaac.uff.br/pos-graduacao>.

1.4. Perfil do Corpo da Unidade

1.4.1 Perfil do Corpo Discente

A fim de traçar o perfil do corpo discente foi feita internamente uma pesquisa qualitativa com os graduandos. O levantamento de todos os dados foi realizado em um formulário criado no *Google Forms*, disponibilizado para as turmas 2017.1 a 2021.2 no período de 24/10/2020 até 01/12/2020.

A seguir será feita uma síntese do perfil do discente levantado nesta pesquisa²,

Inicialmente, observa-se que 74,6% dos alunos entrevistados optaram por Bacharelado, enquanto 101 optaram por cursar Licenciatura e Bacharelado (25,4%).

² Para verificar o perfil completo, solicite acesso em: Perfil do Corpo Discente - Google Drive

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Gráfico 1: Quantitativo de alunos por modalidade no curso de Graduação em Enfermagem

Curso:
397 respostas



Fonte: EEAAC/PDU/UFF

Em relação à forma de ingresso no curso, a maioria entrou por meio do SISU (88,6%).

Sobre o período original que o discente está cursando, houve certa homogeneidade, conforme o gráfico 2 demonstra:

Gráfico 2: Período Original dos alunos com matrículas ativas

Período Original
397 respostas



Fonte: EEAAC/PDU/UFF

Na autodeclaração de identificação de gênero foram identificados: masculino cis 45 pessoas (11,3%);

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

350 pessoas como feminino cis (87,9%); 1 pessoa (0,25%) como feminina trans. Sobre autodeclaração da cor da pele: 217 (54,7%) declaram-se brancas, 79 (19,9%); declaram-se negras, 5 amarelas (1,25%); 1 indígena (0,25%) e 95 pardos (23,9%). Observou-se ainda que em relação à faixa etária do corpo discente, a maioria encontra-se entre 20 a 24 anos, representando 71% dos discentes levantados. 390 discentes afirmaram não possuir deficiência, representando 98,2% da amostra. 62,5% dos entrevistados recebem algum tipo de bolsa ou auxílio permanência para estudar.

Com relação à moradia, 92,2% responderam que residem em área urbana. A cidade de maior residência foi Niterói (29%), seguida de São Gonçalo (22,4%).

Sobre o perfil do Ensino Médio, nota-se que o maior número origina-se de escola pública. O gráfico 3 detalha isso:

Gráfico 3: Período Original dos alunos com matrículas ativas

Durante o Ensino Médio você estudou:
397 respostas



| Escola pública | Escola particular, sem bolsa | Escola particular, bolsa total | Escola particular, bolsa parcial | Parcialmente em escola pública |
|----------------|------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| 182 | 114 | 90 | 1 | 10 |

Fonte: EEAAC/PDU/UFF

Sobre a renda, o gráfico 4 demonstra que 71% não exercem nenhuma atividade remunerada. Isso reflete na participação na renda familiar, pois a maior parte não

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

trabalha e seus gastos são custeados (73,3%). Os gráficos 4 e 5 detalham isso:

Gráfico 4: Atividade Remunerada

Você exerce alguma atividade remunerada?

397 respostas

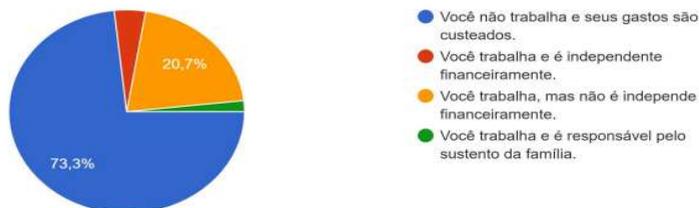


Fonte: EEAAC/PDU/UFF

Gráfico 5: Participação do Graduando na vida econômica familiar

Qual a sua participação na vida econômica de sua família?

397 respostas



Fonte: EEAAC/PDU/UFF

Em relação à renda mensal familiar *per capita*, observa-se no gráfico 6 que há estudantes entre todas as categorias.

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Gráfico 6: Renda Mensal Familiar do Graduado.

Qual é a renda mensal de sua família?

397 respostas



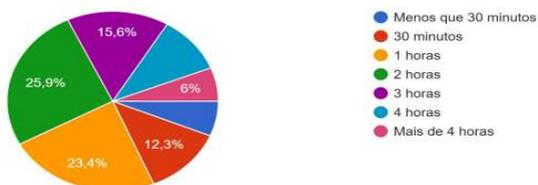
Fonte: EEAAC/PDU/UFF

No que diz respeito ao principal meio de transporte utilizado para se deslocar até a faculdade, 80,4% usam transporte coletivo. No tocante ao tempo de percurso até a EEAAC, o gráfico 7 demonstra que quase 50% dos estudantes gastam entre 1 a 2 horas.

Gráfico 7: Tempo de percurso até a EEAAC

Qual o tempo do percurso entre sua casa e a faculdade (ida e volta) ?

397 respostas



Fonte: EEAAC/PDU/UFF

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

1.4.2 Perfil do Corpo Docente

As atividades acadêmicas de ensino, pesquisa e extensão são desenvolvidas pelo corpo docente composto por 73 professores. Destes, 67 (91,8%) responderam ao formulário sobre o perfil docente e apresentam média de idade de 52,45 anos de idade; média de 27,79 anos de experiência profissional e de 18,75 anos de atuação na EEAAC. Esses docentes estão distribuídos em 3 departamentos de ensino, conforme a Tabela 9.

Tabela 9: Distribuição do Corpo Docente segundo maior titulação por Departamento de Ensino

| Departamento | Doutores | Mestres | Especialistas | Total |
|--------------|----------|---------|---------------|-------|
| MEP | 18 | 01 | 0 | 19 |
| MFE | 21 | 03 | 0 | 24 |
| MEM | 21 | 03 | 0 | 24 |
| TOTAL | 60 | 07 | 0 | 67 |

Fonte: EEAAC/PDU/UFF

Em termos de formação, cabe destacar que dos 67 docentes respondentes, 23 (34,3%) possuem pós-doutorado. Quanto ao tipo de vínculo institucional, 11 (16,4%) são titulares, 18 (26,9%) são associados, 31 (46,2%) são adjuntos, 7 (10,4%) são assistentes. Quanto à sua atuação, 55 (82,1%) realizam atividades de ensino, pesquisa e extensão na Graduação e Pós-Graduação e 12 (17,9%) somente na Graduação.

Sobre os cargos administrativos, 20 (29,8%) docentes os ocupam sendo: 2 nos cargos de Direção e Vice-direção da Unidade (EEAAC); 4 (20%) ocupam cargos envolvendo as Chefias e Vice-Chefias

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Departamentais; 8 (40%) ocupam cargos de Coordenação e Vice-coordenação dos programas de Pós-Graduação *stricto* e *lato sensu*, e residências e 6 (30%) ocupam coordenações distintas como BLH/HUAP, coordenação do Centro de Memória da EEAAC, Editora Chefe do OBJN, Coordenações de Monitoria, etc.

Quanto à participação em comissões/grupos de trabalho internos à UFF, 54 (80,6%) docentes são membros efetivos, sendo 16 (29,6%) com participação em mais de três comissões/grupos de trabalho, 14 (25,9%) com atuação em duas comissões, 12 (22,2%) estão em três comissões e 12 (22,2%) em uma comissão. Dentre as participações em comissões/grupos de trabalho externos à UFF, 28 (41,8%) docentes são membros efetivos, sendo que 20 (71,4%) participam de uma comissão, 7 (25%) de duas comissões e 1 (3,57%) em mais de três comissões.

Em relação aos projetos de ensino, pesquisa e extensão, 49 (73,1%) docentes participam de projetos de ensino. Dessa amostra, 35 (71,4%) atuam como coordenadores e 41 (83,6%) como colaboradores, sendo que alguns atuam em alguns projetos como coordenadores e em outros como colaboradores. Já em relação aos projetos de pesquisa, 62 (92,5%) dos docentes afirmaram participar. Destes, 26 (38,8%) possuem financiamento. Ainda sobre esses dados, 50 (80,6%) docentes afirmaram participar como coordenadores de pelo menos 1 projeto. Como colaborador em 1 ou mais projetos de pesquisa são 56 (90,3%) docentes da EEAAC.

No que tange à extensão, há 55 (88,7%) docentes em atuação, dos quais a maioria, 40 (64,5%), afirmou não ter nenhum tipo de financiamento para esses projetos.

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Como coordenadores de 1 ou 2 projetos, temos 35 (56,4%) docentes; como colaboradores, 48 (77,4%).

Verifica-se que o quantitativo de docentes dedicados à Universidade pode ser expresso pelo seu regime de trabalho, com destaque a dedicação exclusiva (DE), conforme aponta a Tabela 10.

Tabela 10: Corpo Docente por regime de trabalho por Departamento de Ensino

| Departamento | D.E. | 40H | 20H | Total |
|--------------|------------|-----|-----------|-------|
| MEP | 19 (100%) | - | - | 19 |
| MFE | 23 (95,8%) | - | 01 (4,2%) | 24 |
| MEM | 23 (95,8%) | - | 01 (4,2%) | 24 |

Fonte: EEAAC/PDU/UFF

O regime de trabalho e a titulação dos docentes expressos na Tabela 11, por meio do IQCD – Índice de Qualificação do Corpo Docente refletem o esforço individual e institucional na melhoria da qualificação do quadro docente da universidade.

Tabela 11: Índice de qualificação do Corpo Docente (IQCD)

| 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|------|------|------|------|------|
| 4,79 | | | | |

Fonte: EEAAC/PDU/UFF

Levando-se em consideração o IQCD da UFF demonstrado no PDI (2018-2022), que tomou como base os dados de 2012 a 2016, sendo em 2016 o índice de 4,54

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

e em 2017 de 4,67³, o IQCD da EEAAC destaca-se por ultrapassar o IQCD institucional, demonstrando desse modo ótima qualificação do corpo docente. Cabe destacar que para esse cálculo utilizou-se o indicador de maior titulação.

É importante observar a Tabela 12, que demonstra a média da carga horária semanal docente dividida entre ensino, pesquisa, extensão e administrativo.

Tabela 12: Corpo Docente, carga horária semanal (média aritmética)

| Departamento | Ensino (G + PG) | Pesquisa/ Extensão | Administrativo |
|--------------|--------------------|-----------------------|----------------|
| MEP | 27,4 | 7,9 | 5,6 |
| MFE | 24,7 | 7,9 | 6,4 |
| MEM | 21,0 | 9,0 | 8,5 |

Fonte: EEAAC/PDU/UFF

1.4.3 Perfil do Corpo Técnico

Os dados apresentados foram coletados em setembro de 2020. A Unidade possui em seu corpo técnico administrativo 35 servidores em seu quadro permanente, distribuídos em seu organograma de acordo com as necessidades administrativas e técnicas. O corpo técnico possui em média 42 anos. Dos 35 funcionários, 2 (6,25%) encontram-se em situação de afastamento: um em função da qualificação (doutorado) e um para tratar de assuntos pessoais.

³ Fonte: <<http://www.uff.br/?q=indicadores-do-tcu>>. Acesso em 04/07/2022

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Com relação aos cargos, temos: 5 auxiliares administrativos, 12 assistentes em administração, 1 técnico em enfermagem, 1 técnico de laboratório de informática, 1 técnico em arquivo, 1 arquivista, 1 analista de TI, 1 assistente social, 1 psicóloga, 2 médicos, 2 enfermeiros, 4 bibliotecárias, 1 auxiliar em nutrição, 1 administradora e 1 secretária executiva. Desse total, 6 (17,14%) exercem função.

Do corpo técnico, 31 (88,5%) têm carga horária de 40h, 1 (2,85%) de 20h e 3 (8,57%) de 30h.

A Tabela 13 demonstra a escolaridade dos técnicos da Escola e sua representatividade dentro da Unidade.

Tabela 13: Corpo Técnico – Nível de Escolaridade

| Escolaridade | Total | % |
|----------------------------------|-----------|-------------|
| Ensino médio | 5 | 14,2 |
| Ensino superior – graduação | 8 | 22,8 |
| Ensino superior – especialização | 8 | 22,8 |
| Ensino superior – mestrado | 9 | 25,7 |
| Ensino superior – doutorado | 3 | 8,5 |
| Residência | 2 | 5,7 |
| Total | 35 | 100% |

Fonte: EEAAC/PDU/UFF

O quadro de cargos e funções dentro da Unidade expressa à distribuição dos TAEs.

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Quadro 2: Distribuição de cargos na EEAAC

| Unidade/Setor | Cargo | Classificação | Qnt | Função |
|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------|-----------|----------|
| Arquivo Setorial | Técnico em Arquivo | D | 1 | 1 |
| Biblioteca | Bibliotecária | E | 4 | 0 |
| CASIC (Programa de Extensão do MFE) | Auxiliar Nutrição | C | 1 | 0 |
| | Assistente em Administração | D | 1 | 0 |
| | Enfermeiro | E | 2 | 1 |
| | Assistente Social | E | 1 | 0 |
| | Médico | E | 2 | 2 |
| Centro de Memória | Arquivista | E | 1 | 0 |
| Laboratório de Informática | Técnico de Laboratório de Informática | D | 1 | 0 |
| MEM | Assistente em Administração | C | 1 | 0 |
| MFE | Assistente em Administração | D | 1 | 0 |
| MEP | Assistente em Administração | D | 2 | 0 |
| MPEA | Assistente em Administração | D | 1 | 1 |
| MPES | Assistente em Administração | D | 1 | 0 |
| MGE | Auxiliar em Administração | C | 2 | 0 |
| | Assistente em Administração | D | 1 | 0 |
| PACCS | Assistente em Administração | D | 2 | 0 |
| Secretaria Administrativa | Auxiliar em Administração | C | 2 | 1 |
| | Assistente em Administração | D | 2 | 0 |
| | Técnico em Enfermagem | D | 1 | 0 |
| | Administrador | E | 1 | 0 |
| | Psicóloga | E | 1 | 0 |
| | Secretário Executivo | E | 1 | 0 |
| | Analista de Tecnologia da Informação | E | 1 | 0 |
| CIAS/Residência | Assistente em Administração | D | 1 | 0 |
| Total | | | 35 | 6 |

Fonte: EEAAC/PDU/UFF

A distribuição por carga horária de trabalho é apresentada na tabela a seguir.

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Tabela 14: Corpo Técnico por carga horário de trabalho

| Carga Horária | Total | % |
|---------------|-----------|-------------|
| 20H | 1 | 3 |
| 30H | 3 | 8,5 |
| 40H | 31 | 88,5 |
| Total | 35 | 100% |

Fonte: EEAAC/PDU/UFF

A tabela 15 mostra o nível de capacitação dos servidores.

Tabela 15 Corpo Técnico – nível de capacitação:

| Carga Horária | Total | % |
|---------------|-------|------|
| I | 7 | |
| II | 3 | 8,5 |
| III | 5 | 14,2 |
| IV | 20 | 57,1 |
| Total | 35 | 100% |

Fonte: EEAAC/PDU/UFF

Após o levantamento apresentado, o assistente administrativo do MPES pediu exoneração em dezembro de 2021, não havendo reposição até a revisão deste material feita em dezembro de 2022. A Escola também recebeu um fisioterapeuta, com carga horária de 30 horas semanais e titulação máxima de mestrado e uma enfermeira, com carga horária de 40 horas semanais e titulação máxima de doutorado, que foram lotados no laboratório de Simulação Clínica e Habilidades, inaugurado em abril de 2022. Recebeu também um assistente administrativo, com carga horária de 40 horas

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

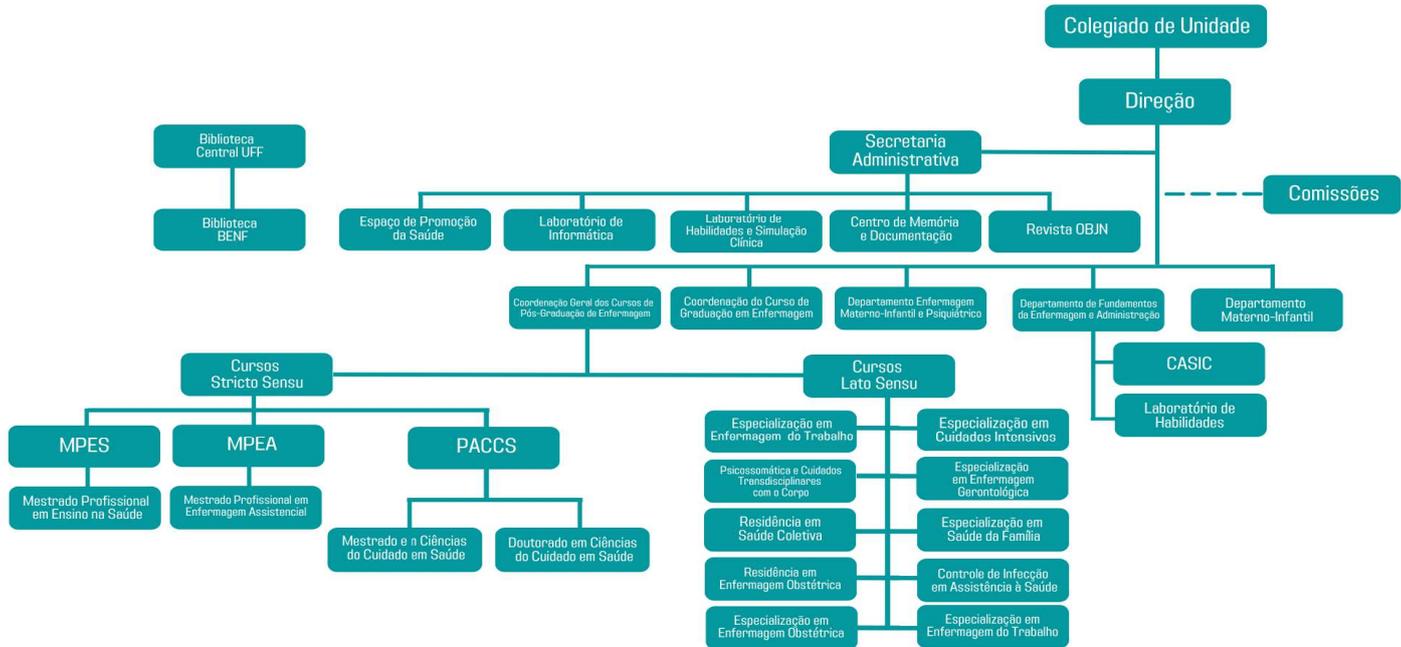
semanais e titulação máxima de especialização, totalizando em agosto de 2022, 37 funcionários. Esta Escola conta também com o apoio de funcionários terceirizados. Conforme dados levantados em fevereiro de 2021, a Unidade tem quatro funcionários de limpeza, sob a coordenação de um encarregado, dois porteiros diurnos e dois porteiros noturnos, um zelador e dois vigilantes.

1.5 Organização Administrativa

A organização administrativa e estrutural da Unidade acadêmico-administrativa é representada através da figura 2 abaixo:

Figura 2: Organograma da EEAAC

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)



Fonte: Elaboração Própria/EEAAC

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

A estrutura organizacional apresentada pode ser mais detalhada com uma breve descrição das competências de cada setor:

Secretaria Administrativa/Direção

Gestão 2020-2024

Diretor: Enéas Rangel Teixeira

Vice-diretora: Simone Martins Rembold

Administradora: Dyuliana M.G.S Machado

Secretária Executiva: Cristina Moreira Bighi

Técnico-administrativos: Maria Lúcia de Almeida Ferreira e Débora de Souza Aranha

Analista de TI: Ricardo Valença Ferreira

E-mail: sa.cme@id.uff.br

Dentre as principais atividades da secretaria estão:

- Atendimento ao público interno e externo;
- Agendamento de reuniões com o corpo diretivo;
- Solicitação e acompanhamento de serviços de manutenção do prédio;
- Planejamento e compra de material permanente, de consumo, serviços de terceiros, diárias e passagens;
- Distribuição aos setores dos materiais comprados;
- Controle patrimonial;
- Agendamento de reuniões na sala 15, auditório e salas de aulas
- Recebimento de processos externos e internos com encaminhamento aos setores;

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

- Comunicação interna, atualização do site e redes sociais;
- Divulgação e apoio a eventos internos;
- Atualização dos dados e contatos dos servidores;
- Fiscalização de contratos.

Coordenação de Graduação do Curso de Enfermagem

Coordenadora: Thalita Gomes do Carmo | **Vice:** Bruna Maiara Ferreira Barreto Pires

Secretários: Evandro Nascimento Pantoja, Ana Simões e Laís Leite

e-mail: mge.cme@id.uff.br

Dentre as principais atividades da coordenação estão:

- Gestão e planejamento das atividades do Curso de graduação
- Atendimento ao público interno e externo;
- Agendamento de sala para atividades dos docentes;
- Inscrição de alunos novos e de veteranos;
- Atendimento aos alunos formandos (solicitação de declarações e ementas de disciplinas);
- Orientação e encaminhamento de documentação de discentes;
- Antecipação de colação de grau;
- Organização dos eventos de aula inaugural e colação de grau;
- Lançamento de nota;
- Acesso ao sistema id.uff e

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

- Recebimento do *status* do aluno inscrito (ajustes de inscrição, trancamento de matrícula, etc.)

Departamentos

A Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa possui três Departamentos de Ensino: Departamento de Fundamentos de Enfermagem e Administração (MFE); Departamento de Enfermagem Materno-Infantil e Psiquiátrica (MEP) e o Departamento de Enfermagem Médico - Cirúrgica (MEM).

Quadro 3: Departamento, chefias e contato

| Departamento | Chefe | Vice | Secretário | E-mail |
|---|--|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Fundamentos de Enfermagem e Administração (MFE) | Alessandra Camacho | Pedro Nassar | Adriana Garcia | mfe.cme@id.uff.br |
| Materno-Infantil e Psiquiátrica (MEP) | Linda Nice Gama (<i>pro tempore</i>) | | Maurício Júnior | mep.cme@id.uff.br |
| Enfermagem Médico Cirúrgica (MEM) | Rodrigo Hipólito | Mauro Leonardo Caldeira | Eduardo Bizerril | mem.cme@id.uff.br |

Dentre as principais atividades comuns aos departamentos estão:

- Atendimento ao público interno e externo;
- Organização do quadro de horários das disciplinas oferecidas;
- Acesso ao sistema para atualização da situação do servidor docente (marcação de férias, afastamento, licença médica, etc.)
- Auxílio nos processos de seleção de docentes;

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

- Lançamento de notas dos alunos das disciplinas do departamento;
- Organização de material e sala de aula;
- Rotina administrativa departamental;
- Guarda de material e preservação deste e do espaço e
- Reuniões de colegiado departamentais.
- Gestão de pessoal docente e técnico administrativo.

Outros setores com funções bem definidas são encontrados na EEAAC. São eles:

Centro de Memória

Coordenação: Eliane Matos Brandão

Arquivista: Maria da Graça Moscoso

E-mail: centrodememoria.cme@id.uff.br

A principal função do Centro de Memória visa à organização e conservação do acervo textual, iconográfico, de museu e fonográfico da Escola, além da guarda de documentos históricos, visando à preservação da história da Unidade.

Arquivo Setorial

Técnico de arquivo: Rogério Melo

E-mail: arquivosetorial.cme@id.uff.br

As principais atividades do Arquivo são a organização e preservação da documentação da Escola e guarda de processos.

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Online Brazilian Journal of Nursin (OBJN)

Chefe: Ana Carla Dantas Cavalcanti | **Vice:** Paula Peclat Flores

E-mail: objn.cme@id.uff.br

A revista OBJN é um periódico de acesso aberto do tipo *Gold Open Access*, o que significa que todo o conteúdo está disponível gratuitamente, sem a necessidade de cadastro e sem custo para o usuário ou sua instituição. Sua missão é registrar, recuperar e divulgar informações na forma de evidências científicas importantes, defendendo a liberdade editorial e a integração global do conhecimento entre pesquisadores e profissionais de enfermagem e saúde.

Centro de Atenção à saúde do Idoso e seus Cuidadores (CASIC)

Coordenadora: Miriam Marinho Chrizostimo | **Vice:** Bruna Maiara Ferreira Barreto Pires

Médicos: Bernardo Bambirra e Maria da Graça Chinline

Enfermeiros: Rafael Soares e Camille Rabello Ramos

Assistente social: Edith Mendes Lago

Assistente administrativo: Eduardo Gryzagoridis e Guilherme Brandão.

Auxiliar de Nutrição: Leila Gomes de Azevedo

E-mail: casic.mfe.cme@id.uff.br

O Centro de Atenção à Saúde do Idoso e de seus Cuidadores (CASIC) é um programa de extensão pertencente ao Departamento de Fundamentos de Enfermagem e Administração (MFE) da Escola. Nesse

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

programa são desenvolvidas várias atividades assistenciais como: consultas, enfermagem, cardiologia, nutrição, fisioterapia, farmácia, terapias alternativas com esparadrapo, acupuntura, auriculoterapia, massoterapia, fonoaudiologia, psicologia, assistência social, visita domiciliar aos idosos com restrições, etc..

Espaço de Promoção à Saúde

Coordenador: Enéas Rangel Teixeira | **Vice:** Vera Maria Sabóia

Equipe: em processo

O Espaço de Promoção da Saúde da EEAAC/UFF está vinculado à Direção da Unidade da EEAAC/UFF. Destina-se ao suporte didático-pedagógico aos discentes, técnico-administrativos e docentes no desenvolvimento de competências e habilidades nas práticas de ensino, pesquisa e extensão. Visa oferecer atividades de promoção da saúde à com Unidade da UFF/EEAAC e à população em geral, regulamentado em regimento interno próprio e registrado em um Programa de Extensão.

Coordenação Geral de Pós-Graduação

Coordenador: em vacância | **Vice:** em vacância

O Colegiado de Unidade aprovou em 2022 uma comissão para tratar de proposta de gestão da pós-graduação.

Cursos *Stricto Sensu*

Quadro 4: Cursos *stricto sensu*, coordenadores e contato.

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| Curso | Coordenador | Vice | Secretário | E-mail |
|--|---|------------------------------|-----------------------------------|--|
| Mestrado Profissional em Enfermagem Assistencial – MPEA | Rosimere Ferreira Santana | Ana Carla Dantas Cavalcanti | Roger Nunes | pea.cme@id.uff.br |
| Mestrado Profissional Ensino na Saúde - MPES | Magda de Souza Chagas | Marcos Paulo Fonseca Corvino | Débora Lima | pus.cme@id.uff.br |
| Programa Acadêmico em Ciências do Cuidado da Saúde - PACCS | Ana Carla Dantas Cavalcanti (<i>pro tempore</i>) | | Ana Paula Oliveira e Bruna Vieira | paccs.cme@id.uff.br |

As principais atribuições realizadas pelos cursos de pós-graduação *stricto sensu* são:

- Gestão e planejamento das atividades do Curso de Pós-Graduação
- Atendimento ao público interno e externo;
- Inscrição de aluno especial e regular;
- Matrícula de alunos;
- Utilização do Sucupira (cadastro de participantes, trabalho de conclusão de curso, cadastro de turma, etc.);
- Conferência da conclusão de curso para emissão de diploma;
- Organização de material e sala de aula e
- Rotina administrativa do setor.

Residências

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Quadro 5: Residências, coordenadores e contato

| Residência | Coordenador | Secretário | E-mail |
|--|---------------------------|-------------------|----------------------|
| Residência em Saúde Coletiva | Felipe Tavares | Leandro Oliveira | pre.cme@id.uff.br |
| Residência em Enfermagem Obstétrica | Aldira Samantha | Leandro Oliveira | peo.cme@is.uff.br |
| Controle de Infecção em Assistência à Saúde (CIAS) | Miriam Marinho | Leandro Oliveira | pai.cme@id.uff.br |
| Saúde da Família | Ana Lúcia Abrahão | Leandro Oliveira | psf.cme@id.uff.br |
| Enfermagem Gerontológica | Fátima Helena do E. Santo | Ana Pontes | peg.cme@id.uff.br |
| Enfermagem em cuidados intensivos | Isabel Fonseca da Cruz | Juliana Moraes | isabelcruz@id.uff.br |

As principais atribuições realizadas pelas coordenações dos cursos de pós-graduação das residências são:

- Gestão e planejamento das atividades do Curso de Residência
- Solicitações de declarações;
- Matrícula de alunos;
- Solicitação de diploma;
- Organização de material e sala de aula e
- Rotina administrativa do setor.

1.6 Infraestrutura Física

A Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa é uma Unidade acadêmica isolada localizada na Rua Dr. Celestino, nº 74, Centro/Niterói. Ela é composta por um

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

prédio de sete andares com uma área total construída de 2.838,943 m². No térreo encontra-se a sala de telemonitoramento, uma sala para trabalhos coletivos e três consultórios. O espaço coletivo e os ambulatorios compõem o Espaço de Promoção da Saúde que foi reativado em 2022. Ainda no térreo encontra-se o Centro de Memória com uma sala de exposição; o auditório Rosalda da Cruz Nogueira Paim que tem a capacidade total para cerca de 100 pessoas e um espaço reservado para o Diretório Acadêmico ao lado da cantina da Unidade. No primeiro andar está a secretaria administrativa, biblioteca, a sala da revista eletrônica, o Laboratório de Simulação Clínica, Habilidades e o laboratório de informática. No segundo andar funciona a Coordenação de Curso de Graduação e almoxarifado da Unidade. Os terceiro, quarto e quinto andares abrigam secretarias dos três Departamentos a que os docentes estão vinculados: Departamento de Enfermagem Médico-Cirúrgico (MEM), Departamento de Fundamentos de Enfermagem e Administração (MFE), Departamento de Enfermagem Materno-Infantil e Psiquiátrica (MEP). No sexto andar funcionam os cursos e programas de pós-graduação *lato e stricto sensu*.

Considerando todas as instalações pertencentes a essa Unidade, a área desta escola está distribuída em:

Tabela 18: Área construída na EEAAC

| Descrição | Área (m ²) |
|-----------|------------------------|
| Térreo | 622,1346 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | |
|--|----------|
| 1º Andar | 732.7544 |
| 2º, 3º, 4º, 5º e 6º Andares/por andar | 296,8108 |

Fonte: EEAAC/PDU/UFF

1.7 Estruturas de apoio às atividades acadêmicas, pesquisa e extensão.

1. 7.1 Laboratórios de Ensino e Pesquisa

a) Laboratório de Informática

Técnico de laboratório de informática: Felipe da Silva Ferreira

O laboratório de informática tem como principal função atender o discente em atividades de preparação de trabalhos de ensino e pesquisa, além de facilitar a busca em bancos de dados públicos no campo da saúde e bibliotecas virtuais. Dispõe de cinco computadores conectados à Internet. Este laboratório conta com um profissional para conceder suporte às atividades desenvolvidas pelos usuários, além de apoio a *hardware* e *software*. Neste espaço são realizadas as atividades das disciplinas do Programa que necessitam do uso desses recursos; cursos de extensão com objetivo de introduzir a informática; pesquisar na internet; acessar banco de dados remotos e apoio prático às disciplinas da graduação. O laboratório de informática funciona neste momento dentro da Biblioteca da Escola de Enfermagem.

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

b) Laboratório de Simulação Clínica e Habilidades.

Comissão pedagógica: Professora Beatriz Fernandes Dias, Professora Liliane Faria da Silva e Professor Rodrigo Leite Hipólito

Enfermeira: Lidiane da Fonseca Moura Louro|

Fisioterapeuta: Vinicius Triane Dias

E-mail: laboratorioeeaac@gmail.com

As principais atividades compreendem desde treinamento de habilidades técnicas até a participação efetiva nos cenários de simulação realística, capazes de mimetizar situações clínicas da vida real. São utilizados simuladores de alto desempenho que interagem com os discentes, reproduzem sensações, comunicam-se por meio dos dispositivos tecnológicos, permitindo ao estudante o desenvolvimento cognitivo, de habilidades clínicas e psicomotoras em um ambiente seguro e controlado. Durante os cenários práticos, os alunos interagem com simuladores, atores e equipamentos, sempre em um ambiente seguro e controlado, sem risco para eles ou para o paciente.

c) Laboratório de Práticas de Enfermagem

O laboratório de Prática de Enfermagem que recebe o nome da docente Maria Eliza de Souza Bomfim, tem como principal objetivo o ensino prático das principais técnicas de enfermagem aos alunos da graduação. São estudos propostos em diferentes

modalidades do cuidado em enfermagem, integradas com as atividades da pós-graduação.

1.7.2 Relação dos projetos e programas (ensino, pesquisa, extensão, outros);

As informações detalhadas sobre projetos da Unidade no âmbito do ensino, pesquisa, extensão estão separadas por Departamentos e estão disponíveis no *site* da EEAAC. No seguinte *link*: <https://eeaac.uff.br/departamentos>

PARTE 2 – Planejamento Tático e Operacional

2.1 Missão, visão e valores

O Planejamento Tático da Unidade foi construído com base nos objetivos estratégicos elencados no PDI UFF 2018-2022 e também ao Projeto Político Pedagógico Institucional – PPI, objetivos estratégicos, metas de desempenho e sugestões de ações estratégicas.

Alinhado ao PDI/UFF vigente, definiu-se a missão, visão e valores institucionais da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa.

Missão

Formar enfermeiros, especialistas, docentes e pesquisadores em todas as áreas da Enfermagem, com elevada competência técnico-científica e política, no ensino, pesquisa e extensão, valorizando a interdisciplinaridade, a integralidade e a liderança participativa; produzir e difundir conhecimentos de Enfermagem e de Saúde que contribuam para o avanço científico da profissão e áreas afins, visando à melhoria da saúde da população.

Visão

A EEAAC tem como visão formar profissionais e inovar em termos de produção de conhecimentos técnicos

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

e científicos de acordo com o contexto social brasileiro. Por conseguinte, ser referência nacional e internacional na formação de recursos humanos de excelência em enfermagem e áreas afins, assim como na produção e difusão de conhecimentos científicos avançados, comprometida com a ética, os valores humanísticos, sociais e culturais referentes à saúde, de acordo com os princípios do SUS.

Valores Institucionais

Compromisso com valores éticos, humanísticos, culturais, respeito à liberdade e autodeterminação, responsabilidade social, integridade, criatividade, em um clima organizacional solidário e construtivo, respeitando a sustentabilidade, o valor da vida, a equidade social e cultural e os princípios da missão. Valoriza-se a relação entre trabalhadores, estudantes e os usuários dos serviços de saúde, numa consciência crítica, criativa e cidadã.

2.2 Diagnóstico da Unidade

Para conhecer as principais características da Unidade, bem como servir de instrumento de análise do diagnóstico da Unidade, utilizou-se a matriz SWOT também conhecida como F.O.F.A.

A análise SWOT do inglês, *Strengths* (forças); *Weaknesses* (fragilidades); *Opportunities* (oportunidades) e *Threats* (ameaças) foi desenvolvida como um mecanismo capaz de analisar tanto o ambiente interno de uma organização, quanto externo (CHIAVENATO,2009). O ambiente interno é compreendido pelas Fragilidades e

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

as Forças de um determinado setor e no ambiente externo estão compreendidas as Oportunidades e Ameaças. A junção dessas palavras forma o acrônimo F.O.F.A. Para melhor compreensão, veja a figura a seguir.

Figura 3: Modelo de Matriz FOFA



Fonte: blog.iset.com.br

A comissão do PDU fez o levantamento situacional por meio de categorias, consultando os discentes de graduação e pós-graduação, os técnico-administrativos e os docentes, por meio dos departamentos. Todas as categorias receberam um modelo da matriz F.O.F.A, conforme a figura 3.

Cada categoria levantou uma matriz, durante os meses de março a maio de 2021. Após o preenchimento das matrizes, os fatores positivos (oportunidades e forças) e os fatores de melhoria (ameaças e fraquezas) foram separados para auxiliar na apresentação. A partir desse momento, a comissão do PDU foi dividida pelas cinco grandes perceptivas do PDI-UFF 2018-2022, a saber: Ensino de graduação; Pesquisa, Pós- Graduação e Inovação, Extensão, Responsabilidade Social e Gestão. Cada subgrupo organizou e consolidou os dados da Matriz F.O.F.A que podem ser visualizados a seguir:

FORÇAS E OPORTUNIDADES

A EEAAC reconhece suas forças internas que a qualificam a desenvolver sua missão, bem como as oportunidades, eventos externos à EEAAC, que a auxiliam a gerar resultados que satisfazem as demandas da comunidade acadêmica. A Escola trabalha para manter e potencializar os fatores que resultaram em êxitos e peculiares avanços significativos, conforme cada perspectiva do PDI-UFF.

GRADUAÇÃO

Destacam-se nos relatos dos alunos que o ensino da graduação possui pontos positivos e que deverão ser mantidos, a saber: Número expressivo de aprovações na residência e em concursos; Laboratório de simulação realística que permite aproximação com a prática clínica; Facilidade de acesso e comunicação com a coordenação; Oportunidades com eventos internos e externos; Realização de ensino teórico-prático desde o quarto período; Oportunidade de adequação da prática à teoria com segurança, agilidade e confiança durante sua atuação em ambientes clínicos; Implementação de metodologias ativas e participativas; Participação em eventos científicos externos; Implementação da extensão ao currículo e Implementação da interdisciplinaridade curricular.

PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO

Especialmente para os alunos de pós-graduação são pontos positivos, bem como apontados pelos docentes

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

nessa perspectiva: Participação dos docentes em cursos de Mestrado e Doutorado; Oferta de curso de mestrado assistencial e profissional; Consolidação dos cursos de *stricto sensu* e *lato sensu*; A EEAAC ter um periódico científico – OBJN; Articulação com pesquisadores de instituições internacionais e participação em projetos de pesquisa multicêntricos; Professores convidados para produção de capítulos de livros; Experiência e vivência do grupo de professores, o que facilita a abordagem mesmo em estudo remoto; Pertencer ao núcleo de pesquisa com a mesma linha filosófica da tese, o que contribui para o desenvolvimento da tese e das publicações; Atividades didáticas do núcleo, encontros, simpósios, seminários e *etc*; Incentivo à participação em eventos internos; Ampliação de conhecimento e visão crítica do discente; Ampliação de áreas e vagas na residência; Cronogramas adequados; Oferta de material atualizado e disponibilizado antes do início das aulas; Adaptação do ensino às novas tecnologias com constantes inovações; Projeção internacional com auxílio de parcerias de ensino; Interdisciplinaridade profissional que facilita a troca e acolhimento e rodízio entre os professores que agregam maiores conhecimentos e reflexões.

EXTENSÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL

A partir dos dados levantados nestas perspectivas, destacam-se os projetos de extensão que determinam o impacto social na saúde em Niterói e RJ e a importância da Escola na história da saúde no Brasil. Desse modo realiza-se a articulação com a Prefeitura Municipal de

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Niterói e da região Metropolitana II ampliando a sua ação nas populações mais vulneráveis e na transformação social.

Levantou-se também o papel social do centro de Memória da EEAAC na preservação da memória da Unidade, articulando-a com seu contexto social e histórico.

O projeto OBJN, como um Programa de Extensão, que gera impacto social na comunidade científica de Enfermagem e saúde na divulgação do conhecimento científico internacional e nacional da Escola e da UFF. Outros destaques são: Número expressivo de projetos de extensão; Professores com boa articulação com a rede assistencial do município; Representatividade Estadual, Municipal e Federal e Participação docente em Associações em função de destaque (ABEn, ABENFO, COREN, *etc*);

GESTÃO

No levantamento realizado com a comunidade acadêmica da EEAAC, a gestão apresentou a maior parte dos pontos positivos da Unidade. É importante considerar que o maior número encontra-se nesta perspectiva, pois ela engloba diversos aspectos das perspectivas anteriormente apresentadas.

Para facilitar a análise pela ótica da gestão, os fatores positivos foram separados em forças e oportunidades.

1) FORÇAS **Gestão do planejamento**

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Política Administrativa: Direção da Escola comprometida com a busca de soluções técnicas e administrativas; Integração da Direção da Escola com a Reitoria para diálogo e busca de soluções; inserção da Escola na política institucional da Universidade (CUV e CUR); Grupos de trabalhos orientados para atualização do regimento interno; Construção do PDU da Escola; Captação de Recursos por meio de Emenda Parlamentar entre outros.

Gestão acadêmica e administrativa

Gestão e organização de ensino qualidade: Implementação do Laboratório de Simulação Clínica e Habilidades com simuladores de alta-fidelidade. Compra de Televisores *Smart* para as salas da graduação e pós-graduação, possibilitando a integração do conteúdo digital; Implantação do prontuário eletrônico na EEAAC via STI; Reestruturação da revista OBJN; Inovação em termos de ensino remoto, conseguindo manter os alunos interessados e participativos nas aulas ministradas *online* com qualidade no conteúdo transmitido e disposição do grupo docente e discente em seguir com o curso na modalidade remota durante a pandemia do COVID-19, com compreensão quanto às dificuldades geradas pela pandemia/*home office* e gestão do ensino remoto bem avaliados pelos discentes 2020.1.

Qualidade da Comunicação e interação: *Site* da EEAAC bem informativo; Permissão da participação do aluno em reuniões e grupos de trabalhos; Integração dos pós-graduandos com a graduação mais horizontalizada, considerando que o espaço virtual é novo para ambos;

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Espaço de reflexão conjunta; Cordialidade entre os docentes e da equipe de apoio da Escola que inclui porteiros, seguranças, secretaria e limpeza; Facilidade na comunicação com os professores e secretaria da pós-graduação e boa interação do corpo docente e discente.

Projeção: Crescimento e valorização da comunidade acadêmica de enfermagem; Abrangência nacional e multidisciplinar do programa ofertado (PACCS);

Gestão de pessoas

Qualificação do Corpo Docente: Corpo docente qualificado, integrado, capacitado, interdisciplinar e competente para a realização das atividades propostas; Quantitativo expressivo de docentes com doutorado e pós-doutorado e com orientação de bolsas de IC; Interesse dos docentes em buscar novas estratégias de ensino-aprendizagem durante o ensino remoto; Experiência e vivência do grupo de professores, o que facilita a abordagem mesmo em estudo remoto; Treinamento introdutório de grupo de docentes com interesse no uso do laboratório de simulação clínica e habilidades; Professores da EEAAC integrando o PET-Saúde; Professores convidados para produção de capítulos de livros.

Pessoal técnico administrativo: Alta qualificação dos técnico-administrativos; Cooperação entre os técnicos; Empenho dos técnico-administrativos nas comissões e grupos de trabalho e técnico-administrativos com disposição para novos aprendizados;

Gestão de infraestrutura física e de tecnologia da informação

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Investimento em laboratório: Implementação do Laboratório de Simulação Clínica e Habilidades por meio de emenda parlamentar com melhoria de manequins e materiais do laboratório já existente no 4º andar para desenvolvimento de habilidades de enfermagem. Compra de simuladores de baixa e média complexidade/ impressora 3D/ óculos de realidade virtual, notebooks e TVs. Facilidade para que os docentes vinculados aos Departamentos possam executar suas aulas em um único local e com a infraestrutura de um laboratório de Simulação Realística.

Reforma do Auditório: Reforma no auditório da EEAAC com adequação do *hall* de entrada e compra de equipamentos novos que facilitam a recepção de eventos (tvs, vídeo *wall*, *notebooks*, monitor com sistema inteligente e integrado a rede da UFF, balcão de recepção, sofás, *etc*).

Espaços de convivências/Atividades: Reforma no pátio externo da EEAAC com diversas possibilidades de uso e facilitando a convivência na área externa. Troca de pisos. Pintura de muros. Compra de bancos, mesas e espreguiçadeiras. Espaço para jardinagem e paisagismo, tornando o local mais agradável.

Salas de Aulas: Salas de diversos tamanhos para acomodar turmas de diferentes perfis.

Espaço para novas metodologias de ensino e multimídia: Utilização das plataformas de videoconferência para as atividades científicas/cursos/ensino remoto (por meio, principalmente, da plataforma *Google meet*, *Classroom*, *etc.*) com treinamento para os servidores.

Espaço da biblioteca: Biblioteca de fácil acesso para o

corpo discente e docente.

2) OPORTUNIDADES

Gestão do planejamento

Política Governamental /Institucional: Única Escola Pública de Enfermagem localizada na região da Metropolitania II; Representação de docentes da Escola em espaços decisórios da Universidade como o Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina/HUAP;

Gestão acadêmica e administrativa Prestígio da Instituição UFF e Convites aos docentes da EEAAC para colaborarem com participação em grupos de pesquisa, bancas examinadoras e disciplinas.

Comunicação: Diálogos com a gestão do HUAP-Direção-EBSEARTH e potencial para ampliação da articulação com o HUAP; Utilização de redes sociais da UFF como forma de aumentar a visibilidade da instituição;

Projeção Internacional: Projeção internacional com parcerias internacionais por meio de convênios e intercâmbio nacional e internacional que permitem participação da comunidade acadêmica em eventos com menor custo também possibilitado devido ao uso das tecnologias educacionais digitais disponibilizadas pela UFF e fora dela; Trabalho conjunto com projetos multicêntricos.

Gestão de pessoas

Profissionais qualificados no HUAP

Gestão de infraestrutura física e de tecnologia da informação

Acesso: Facilidade de acesso à EEAAC com localização no centro de Niterói e proximidade do Hospital Universitário Antônio Pedro; Facilidade de transporte público; Proximidade de diversos serviços (bancos, *xerox*, alimentação); Oferta de locais para moradia (apartamentos para alugar, pensionatos etc.) e Biblioteca dentro do espaço da EEAAC.

Espaço para novas metodologias de ensino e multimídia: Inúmeros cursos de capacitação digital oferecidos gratuitamente fora da UFF; Inovações e uso de tecnologias educacionais; Maior acesso dos alunos e professores aos recursos das tecnologias; Plataformas *online* acessíveis, práticas e leves que funcionam em qualquer dispositivo; Utilização dos meios virtuais para aumentar ofertas de vagas e novas parcerias com outras universidades;

FRAQUEZAS E AMEAÇAS

Nesta fase do planejamento, os problemas específicos da Unidade foram identificados por meio das e ameaças e fraquezas relatadas nas matrizes F.O.F.A. Ameaças são eventos externos à EEAAC que impactam negativamente na imagem da escola, enquanto fraquezas são aspectos internos que precisam de melhorias e prejudicam o andamento das atividades.

A matriz (GUT) foi usada para identificar quais projetos devem ser priorizados. Daychoum (2011) a define como uma ferramenta que serve para priorizar os problemas e tratá-los. Para tanto, considera os fatores

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Gravidade (G), Urgência (U) e Tendência (T), e atribui para cada um deles numa escala de 1(um) a 5 (cinco). O quadro abaixo detalha como é pontuado cada fator.

Quadro 6: Pontuação Matriz GUT

| | Gravidade | Urgência | Tendência |
|---|-------------|-------------------------------|---------------------------|
| 1 | Não é Grave | Não tem pressa | Não vai piorar |
| 2 | Pouco Grave | Pode esperar um pouco | Vai Piorar em longo prazo |
| 3 | Grave | Resolver o mais cedo possível | Vai Piorar em médio prazo |
| 4 | Muito Grave | Resolver com alguma urgência | Vai piorar em pouco tempo |
| 5 | Gravíssimo | Necessita de ação imediata | Vai piorar rapidamente |

Fonte: PDU/EEAAC/UFF

Com base nos resultados das matrizes, foram visualizadas as iniciativas que precisam de um plano de ação, garantindo que os planos com maiores pontuações de gravidade, urgência e tendência a piorar ao longo do tempo serão executados, como pode ser observado nos quadros a seguir.

Cada subgrupo, de acordo com as perspectivas do PDI, organizou e ordenou os fatores de melhoria de forma decrescente, conforme apontam os quadros a seguir, na coluna “*prioridade final*”.

Todas as ameaças estão destacadas na cor amarela, apenas como forma de diferenciá-las das fraquezas. A coluna “*situação*” identifica se a atividade já está em andamento ou precisa iniciar.

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

GRADUAÇÃO

Quadro 7: Matriz de Prioridade (GUT) - Graduação

| Descrição do problema | Situação | Gravidade | | Urgência | | Tendência | | Prioridade Final (GxUxT) |
|--|-----------|-------------|---|-------------------------------|---|---------------------------|---|--------------------------|
| | | | | | | | | |
| Falta de comunicação entre as disciplinas e os departamentos | A iniciar | Gravíssimo | 5 | Necessita de ação imediata | 5 | Vai piorar rapidamente | 5 | 125 |
| Dificuldade de comunicação departamentos e coordenação de curso | A iniciar | Muito grave | 4 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 48 |
| Fluxos de diálogos interdepartamentais e coordenação de curso fragilizados/ falta de diálogo unificado | A iniciar | Muito grave | 4 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 48 |
| Chegada de alunos com deficiência de conhecimentos | A iniciar | Muito grave | 4 | Resolver o mais cedo possível | 3 | vai piorar em longo prazo | 2 | 24 |
| Falta de integração do curso de enfermagem do município de Rio das Ostras | A iniciar | Pouco grave | 2 | Não tem pressa | 1 | Não vai piorar | 1 | 2 |
| Falta de diálogo com outros cursos / interprofissionalidade | A iniciar | Pouco grave | 2 | Não tem pressa | 1 | Não vai piorar | 1 | 2 |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU/EEAAC

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO

Quadro 8: Matriz de Prioridade (GUT) - Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação

| Descrição do problema | Situação | Gravidade | | Urgência | | Tendência | | Prioridade Final (GxUxT) |
|---|--------------|-------------|---|------------------------------|---|---------------------------|---|--------------------------|
| | | | | | | | | |
| Limitação de recursos financeiros para publicações (pós-graduação) | A iniciar | Gravíssimo | 5 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar rapidamente | 5 | 100 |
| Quantitativo pequeno de docentes com domínio de língua estrangeira | A iniciar | Muito Grave | 4 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar rapidamente | 5 | 80 |
| Poucos canais de comunicação | A iniciar | Muito Grave | 4 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar rapidamente | 5 | 80 |
| Redução ou finalização de bolsas para os alunos | Em andamento | Gravíssimo | 5 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 80 |
| Ausência de auxílio para incentivo à publicação e grupos de pesquisa | Em andamento | Gravíssimo | 5 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 80 |
| Falta de recursos financeiros investidos e políticas governamentais para contratação de novos professores | Em andamento | Gravíssimo | 5 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 80 |
| Falta de financiamento das pesquisas e produções do PACCS | Em andamento | Gravíssimo | 5 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 80 |
| Dificuldades de publicação de pesquisas | Em | Gravíssimo | 5 | Resolver com | 4 | Vai piorar em | 4 | 80 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| qualitativas no Qualis altos para enfermagem (número restrito de publicação, limitação por índice bibliométrico) | andamento | | | alguma urgência | | pouco tempo | | |
|---|--------------|-------------|---|-------------------------------|---|---------------------------|---|----|
| Morosidade do comitê de ética | Em andamento | Gravíssimo | 5 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 80 |
| Uso recorrente de metodologias tradicionais | Em andamento | Grave | 3 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 48 |
| Falta de agilidade no processo de retorno dos e-mails da secretaria da pós-graduação | Em andamento | Grave | 3 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 48 |
| Desorganização e atraso no lançamento de notas da PG | Em andamento | Grave | 3 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 48 |
| Oferta de disciplinas mais atuais que tratem de Interseccionalidade, metodologias ativas, novos contextos epistemológicos | A iniciar | Grave | 3 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 48 |
| Não vinculação do egresso com o programa por cinco anos | Em andamento | Grave | 3 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 48 |
| Falta da divulgação das bancas da PG | Em andamento | Grave | 3 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 48 |
| Falta de abordagem de conteúdos e ferramentas que auxiliem nos projetos dos discentes (<i>stricto sensu</i>) | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 36 |
| Poucas disciplinas optativo-eletivas, que abordem um campo mais amplo e | A iniciar | Muito Grave | 4 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 36 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | | | | |
|--|--------------|-------------|---|-------------------------------|---|---------------------------|---|----|
| contextual sobre saúde, educação, formação, saúde coletiva, cuidado | | | | | | | | |
| Falta de um encontro / simpósio/ eventos para apresentações das pesquisas atuais e/ou egressas dos doutorandos | Em andamento | Grave | 3 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 36 |
| Pouca integração com outras áreas da saúde no PACCS; Disciplinas eletivas pouca atrativas para outros programas de pós-graduação | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 36 |
| Divulgação/comunicação inadequada quanto a eventos científicos, reduzindo a oportunidade de participação nos mesmos | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 36 |
| Hiatos na comunicação com a secretaria | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |
| Poucas parcerias para doutorado sanduíche ou outros programas de intercâmbio aos doutorandos | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |
| Não existem Disciplinas/ Cursos curtos, sobre os Teóricos/Correntes Filosóficas específicas | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |
| Aulas <i>online</i> dificultando vínculo entre discentes e docentes | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |
| Falta de atualização e aperfeiçoamento dos docentes da Pós-Graduação | Em andamento | Pouco Grave | 2 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 18 |
| Pouca informação sobre a Plataforma | Em | Pouco Grave | 2 | Resolver o mais | 3 | Vai Piorar em | 3 | 18 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| Brasil/ CEP | andamento | | | cedo possível | | médio prazo | | |
|--|--------------|-------------|---|-------------------------------|---|---------------------------|---|----|
| Dificuldade de alguns docentes de trabalhar com metodologias ativas de ensino-aprendizado e plataforma remota | Em andamento | Grave | 3 | Resolver com alguma urgência | 1 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 12 |
| Professores que ainda exercem a prática profissional de forma desigual, desarticulada da equipe e com pensamentos e ensinamentos divergentes | Em andamento | Grave | 3 | Resolver com alguma urgência | 1 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 12 |
| Poucas interconexões com outros programas de pós-graduação | Em andamento | Pouco Grave | 2 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em longo prazo | 2 | 12 |
| Falta de processo/programa de inserção do professor doutor na Pós-Graduação | Realizado | Não é Grave | 1 | Pode esperar um pouco | 2 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 6 |
| Flexibilização dos horários entre as disciplinas (mesmo horário que termina uma, a outra já está iniciando) | Em andamento | Não é Grave | 1 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Não vai piorar | 1 | 3 |
| Participação em grupo de pesquisa, que nos conecta a outros colegas e instituições, para além da UFF/EEAAC; Discentes desestimulados-PG | Realizado | Não é Grave | 1 | Não tem pressa | 1 | Não vai piorar | 1 | 1 |
| Cronograma e calendário mais precisos das atividades | Realizado | Não é Grave | 1 | Não tem pressa | 1 | Não vai piorar | 1 | 1 |
| Editais da Pós-Graduação divulgados de forma não igualitária | Realizado | Não é Grave | 1 | Não tem pressa | 1 | Não vai piorar | 1 | 1 |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

RESPONSABILIDADE SOCIAL

Quadro 9: Matriz de Prioridade (GUT) – Responsabilidade Social

| Descrição do problema | Situação | Gravidade | | Urgência | | Tendência | | Prioridade Final (GxUxT) |
|---|--------------|-------------|---|-------------------------------|---|---------------------------|---|--------------------------|
| | | | | | | | | |
| Vulnerabilidade social: Alto custo de vida ao entorno da faculdade o que dificulta para alguns alunos em vulnerabilidade social de se manterem até o final. | A iniciar | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 36 |
| Pouca visibilidade da escola na população/comUnidade; | A iniciar | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |
| Pouca inserção da escola na rede de saúde de Niterói | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |
| Segurança Pública: Localização (insegurança no entorno) | A iniciar | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |
| Atuação na comUnidade/rede | A iniciar | Pouco Grave | 2 | Pode esperar um pouco | 2 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 12 |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU/EEAAC

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

EXTENSÃO

Quadro 10: Matriz de Prioridade (GUT) – Extensão

| Descrição do problema | Situação | Gravidade | | Urgência | | Tendência | | Prioridade Final (GxUxT) |
|---------------------------------------|--------------|-----------|---|-------------------------------|---|---------------------------|---|--------------------------|
| | | | | | | | | |
| Comunicação com a PROEx muito difícil | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 36 |
| Falta de recursos | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 36 |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU/EEAAC

GESTÃO

Durante o andamento das atividades deste GT alguns problemas relatados foram solucionados, não necessitando da realização de um plano de ação, a saber:

- Falta de enfermeiro lotado no laboratório 40 DE;
- Poucos micro-ondas para uso dos alunos;
- Necessidade de laboratórios de habilidades práticas com as especificidades das diversas disciplinas/áreas;

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

- Espaço físico externo subutilizado e sem acesso aos alunos;
- Falta de apoio à saúde mental dos docentes;
- Falta de linha telefônica e
- Falta de definição na gestão do laboratório de Simulação Realística.

Segue a matriz G.U.T das situações que estão em andamento ou a iniciar.

Quadro 11: Matriz de Prioridade (GUT) - Gestão

| Descrição do problema | Situação | Gravidade | | Urgência | | Tendência | | Prioridade Final (GxUxT) |
|--|--------------|-------------|---|------------------------------|---|---------------------------|---|--------------------------|
| | | | | | | | | |
| Não há rota de fuga em caso de incêndio | A iniciar | Gravíssimo | 5 | Necessita de ação imediata | 5 | Vai piorar rapidamente | 5 | 125 |
| Falta de um sistema de <i>backup</i> de dados | Em andamento | Gravíssimo | 5 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar rapidamente | 5 | 100 |
| Rede de internet/wifi ineficiente e/ou equipamentos que a viabilizem (roteadores, etc) | Em andamento | Muito Grave | 4 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar rapidamente | 5 | 80 |
| Diminuição dos recursos financeiros do governo federal | Em andamento | Muito Grave | 4 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 64 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | | | | |
|--|--------------|-------------|---|------------------------------|---|---------------------------|---|----|
| Falta de cumprimento do regimento atual sobre a vacância de cargos de gestão | A iniciar | Muito Grave | 4 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 64 |
| <i>Bullying</i> /Assédio profissional | Em andamento | Muito Grave | 4 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 64 |
| Instabilidade do governo federal | A iniciar | Muito Grave | 4 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 64 |
| Sistema elétrico precário | Em andamento | Muito Grave | 4 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 64 |
| Adaptação da Escola ao protocolos sanitários em virtude da pandemia. | Em andamento | Grave | 3 | Necessita de ação imediata | 5 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 60 |
| Elevadores Precários/ acessibilidade | A iniciar | Grave | 3 | Necessita de ação imediata | 5 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 60 |
| Incertezas do andamento das atividades diante da pandemia | Em andamento | Grave | 3 | Necessita de ação imediata | 5 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 60 |
| Perda de conquistas do funcionalismo público federal | A iniciar | Muito Grave | 4 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 48 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | | | | |
|---|--------------|-------------|---|-------------------------------|---|---------------------------|---|----|
| Adaptação das atividades académicas/administrativas diante do contexto da pandemia | Em andamento | Grave | 3 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 48 |
| Acúmulo de função, principalmente, no momento da pandemia | A iniciar | Grave | 3 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 48 |
| Controle ineficaz de entrada de pessoas nas instalações | Em andamento | Grave | 3 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 48 |
| Falta de insumos como papel toalha, sabonete, papel higiênico - questão da limpeza | Em andamento | Muito Grave | 4 | Pode esperar um pouco | 2 | Vai piorar rapidamente | 5 | 40 |
| Espaço físico insuficiente para todas as demandas da escola (graduação e pós-graduação) | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 36 |
| Falta de comunicação efetiva entre instâncias internas entre docentes para construção de propostas com ênfase no coletivo | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 36 |
| Falta de acolhimento/ambientação/treinamento nas tarefas para o novo funcionário/docente | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 36 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | | | | |
|---|--------------|-------|---|-------------------------------|---|---------------------------|---|----|
| Falta de cordialidade entre os docentes da PG | A iniciar | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 36 |
| Falta de manutenção dos equipamentos (computadores, impressoras, xerox, bebedouros) | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 36 |
| Falta de câmeras | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 36 |
| Falta da inserção da EEAAC na política institucional da UFF | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 36 |
| Baixa valorização profissional e institucional | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 36 |
| Locais de desenvolvimento de prática com preceptores com pouca qualificação | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 36 |
| Ausência de manutenção de preventiva e corretiva dos equipamentos | Em andamento | Grave | 3 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 36 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | | | | |
|---|--------------|-------------|---|-------------------------------|---|---------------------------|---|----|
| Falta de poda das árvores que permitisse maior visibilidade/iluminação onde fica o nome da Escola | Em andamento | Pouco Grave | 2 | Resolver com alguma urgência | 4 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 32 |
| Recursos Financeiros internos insuficientes | A iniciar | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |
| Falta de espaço convivência | Em andamento | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |
| Falta de articulação para o desenvolvimento de projetos de pesquisa entre <u>graduação</u> e <u>pós-graduação</u> | A iniciar | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |
| Pouca inserção da EEAAC dos docentes em cargos na HUAP | A iniciar | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |
| Falta de transparência nos processos decisórios | A iniciar | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |
| Redução de concursos públicos | A iniciar | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | | | | |
|--|--------------|-------------|---|-------------------------------|---|---------------------------|---|----|
| Perda de espaço físico da EEAAC dentro da HUAP | A iniciar | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |
| Dificuldade de integração docente-assistência-huap | A iniciar | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |
| Ausência de bandeirão na Unidade | A iniciar | Grave | 3 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 27 |
| Ausência de fluxos e rotinas dos processos internos | Em andamento | Pouco Grave | 2 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 24 |
| Melhor distribuição de responsabilidades entre os docentes/TA para participação em comissões | A iniciar | Pouco Grave | 2 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 24 |
| Falta de recursos digitais datashow, cabos, computador, tinta impressora | Em andamento | Pouco Grave | 2 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 24 |
| Mofa no auditório | Em andamento | Pouco Grave | 2 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 18 |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | | | | |
|---|--------------|-------------|---|-------------------------------|---|---------------------------|---|----|
| Infraestrutura da sala de aula | Em andamento | Pouco Grave | 2 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 18 |
| Banheiros inadequados e pisos escorregando | Em andamento | Pouco Grave | 2 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 18 |
| Falta de cantina na EEAAC | Em andamento | Pouco Grave | 2 | Pode esperar um pouco | 2 | Vai piorar em pouco tempo | 4 | 16 |
| Falta de flexibilidade da carga horária dos técnicos administrativos presencialmente | Em andamento | Pouco Grave | 2 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 18 |
| Falta de estacionamento gratuito | A iniciar | Pouco Grave | 2 | Resolver o mais cedo possível | 3 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 18 |
| Falta de Processos de controles de materiais e humanos para uso de sala de aulas presenciais (do agendamento da sala até o momento da aula) | A iniciar | Pouco Grave | 2 | Pode esperar um pouco | 2 | Vai Piorar em médio prazo | 3 | 12 |
| Sem sinalização dos espaços da escola | Em andamento | Não é Grave | 1 | Pode esperar um pouco | 2 | Vai Piorar em longo prazo | 2 | 4 |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU/EEAAC

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

2.2.1 Identificação, Observação e Análise dos Problemas.

Nesta etapa, os subgrupos realizaram o mapeamento dos problemas que foram descritos na etapa anterior (Matriz G.U.T). Os problemas com maiores pontuações na matriz G.U.T foram observados e as causas identificadas.

Desta forma, cada subgrupo da comissão do PDU priorizou e analisou os seguintes pontos de melhoria

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

GRADUAÇÃO

Quadro 12: Identificação, observação e análise dos problemas em relação à matriz (FOFA e PDI)– Graduação

| Fraqueza ou Ameaça da Matriz FOFA | Objetivo Estratégico PDI | Ações Estratégicas Sugeridas PDI) | Identificação do Problema na Unidade | Observação do Problema (tempo, local, tipo) | Análise das Causas |
|--|--|---|---|--|--|
| Dificuldade de comunicação departamentos e coordenação de curso/fluxos de diálogos | Elevar os indicadores de qualidade do curso de graduação, que compõem o IGC (Índice Geral do Curso) | Reorganização didático-pedagógica por meio de ações que previnam a retenção e a evasão (adequação da matriz curricular) | As instâncias não assumem o problema a que lhe cabe; Dificuldade de comunicação dos departamentos e da coordenação. | Os departamentos da Unidade não possuem encontros unificados junto com a coordenação de curso para que os problemas possam ser discutidos antes da reunião de colegiado. | Estrutura (frequência, intervalo) de reuniões desorganizadas; Poucas reuniões entre coordenação e departamentos. |
| Falta de comunicação entre a disciplina e os departamentos/fluxo de diálogos | Elevar os indicadores de qualidade do curso de graduação, que compõem o IGC (Índice Geral do Curso) Elevar os | Reorganização didático-pedagógica por meio de ações que previnam a retenção e a evasão (adequação da matriz curricular) | Dificuldade de comunicação entre as disciplinas, e destas com o departamento e a coordenação. | Alunos apontando que os conteúdos não são dados ou são repetidos entre as matérias, identificando as lacunas de conhecimento. | Falta de atenção nas ementas; Falta de reunião entre as disciplinas complementares e a coordenação. |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|
| | indicadores de qualidade do curso de graduação, que compõem o IGC (Índice Geral do Curso) | | | | |
| Falta de integração do curso de enfermagem com o curso de enfermagem do município de Rio das Ostras | Elevar os indicadores de qualidade do curso de graduação, que compõem o IGC (Índice Geral do Curso) | Incentivar o aproveitamento de estudos de ensino superior realizados em outras IES | Falta de parcerias e projetos interinstitucionais | Alunos participam pouco dos projetos de pesquisa, extensão e ensino da UFF de Niterói. Quantitativo de CH mínima exigida pelo MEC que está sendo ministrada em Rio das Ostras, não correspondendo a CH do curso de enfermagem da UFF Niterói, necessitando de ajustes curriculares. | Falta de diálogo com o campus Rio das Ostras. Não aproveitamento das disciplinas (devido a causas externas relacionadas a matriz curricular distinta). |
| Falta de diálogo com outros cursos | Elevar os indicadores de qualidade do | Reorganização didático-pedagógica por | Quantitativo diminuto de disciplinas optativas | Alunos com troca interdisciplinar/ interprofissional | Falta de disciplinas optativas na área de |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | curso de graduação, que compõem o IGC (Índice Geral do Curso) | meio de ações que previnam a retenção e a evasão (adequação da matriz curricular) | dos cursos de humanas. | deficiente com a área de ciências humanas. | humanas |
|---|---|---|--|---|--|
| 5 - Chegada de alunos com deficiência de conhecimento | Elevar o número de alunos diplomados | Reorganização didático-pedagógica por meio de ações que previnam a retenção e a evasão (usar metodologias didático ativas e emprego de avaliação continuada) Implantar um Centro de Ensino e Aprendizagem (CEA) p/ promover o desenvolvimento de práticas de ensino aprendizagem | Alto índice de dificuldade e reprovação nas matérias iniciais. | Reclassificação/ deficiência no ensino básico | Discrepância de nível de conhecimento de alunos ingressantes |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU/EEAAC, conforme Manual do PDU/UFF pag. 3

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO

Quadro 13: Identificação, observação e análise dos problemas em relação à matriz (FOFA e PDI) - Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação.

| Fraqueza ou Ameaça da Matriz FOFA | Objetivo Estratégico PDI | Ações Estratégicas Sugeridas PDI) | Identificação do Problema na Unidade | Observação do Problema (tempo, local, tipo) | Análise das Causas |
|--|--------------------------|-----------------------------------|--|--|--|
| Limitação de recursos financeiros para publicações (pós-graduação) | Não se aplica | Não se aplica | Docentes e discente com carência de recursos para publicar | Cursos da pós-graduação | Redução de verbas na pós-graduação pelo governo federal/regras burocráticas. |
| Quantitativo pequeno de docentes com domínio de língua estrangeira | Não se aplica | Não se aplica | Maiorias dos docentes não possuem fluência de língua estrangeira. | Barreira geográfica, deficiências no ensino de língua estrangeira desde a Educação Básica até o Ensino Superior. | Poucos professores qualificados nesta área para esta questão específica. |
| Poucos canais de comunicação | Não se aplica | Não se aplica | Deficiência de recursos materiais/ financeiros; pouco conhecimento em relação ao uso das mídias p/ maior divulgação das atividades | Além de poucos recursos materiais e financeiros, existe o individualismo, agravado pela sobrecarga de trabalho | Políticas públicas ineficazes; exigências da CAPES e órgãos de fomento. |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU/EAAAC, conforme Manual do PDU/UFF pag. 3

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

RESPONSABILIDADE SOCIAL E EXTENSÃO

A Responsabilidade social e extensão foram analisadas em um único quadro a seguir.

Quadro 14: Identificação, observação e análise dos problemas em relação à matriz (FOFA e PDI) - Responsabilidade Social e Extensão.

| Fraqueza ou Ameaça da Matriz FOFA | Perspectiva do PDI | Objetivo Estratégico PDI | Ações Estratégicas Sugeridas PDI | Identificação do Problema na Unidade | Observação do Problema (tempo, local, tipo) | Análise das Causa |
|-----------------------------------|-------------------------|---|--|--------------------------------------|---|---|
| Pouca visibilidade | Responsabilidade Social | Possibilitar permanência e diplomação do estudante no tempo estabelecido. ii) | Assinatura de convênios com governo municipal e estadual para subsídios aos estudantes (moradia, transporte, alimentação etc.). Implementação das ações descritas no PLS (Plano de Gestão de Logística | Departamentos | Os três departamentos colocam que a pouca visibilidade da extensão inviabiliza IMPACTO SOCIAL | Falta de divulgação (eventos, colóquios, seminários internos) |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------------|--|---|--|---|--|
| | | | Sustentável) aprovado no Conselho Universitário. iii) | | | |
| Permanência do aluno. | Responsabilidade Social | Possibilitar a permanência e diplomação do estudante no tempo preestabelecido. Implementação das ações descritas no Plano UFF- Acessível | Assinatura de convênios com governo municipal e estadual para subsídios aos estudantes (moradia, transporte, alimentação etc.). | Oferta de Infraestrutura para permanência do aluno | Alunos de baixa renda familiar com dificuldades de custear moradia, alimentação e transporte. | Falta de Bandeirão e Moradia. Ônibus Busuff com poucos horários. |
| Comunicação com a PROEX muito difícil | Extensão | Não se aplica | Não se aplica | Departamento | Concentração das informações dos projetos de extensão intra departamental. | Falhas na divulgação das ações extensões. |
| Falta de Recursos | Extensão | Não se aplica | Não se aplica | Departamento | Dificuldades de bolsas de extensão para os alunos | Baixa priorização das ações de extensão pelo MEC. |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU/EEAAC, conforme Manual do PDU/UFF pag. 3

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

GESTÃO

O subgrupo de gestão entendeu que os três problemas mais pontuados deveriam ser analisados, a saber:

Quadro 15: Identificação, observação e análise dos problemas em relação à matriz (FOFA) e PDI

| Fraqueza ou Ameaça da Matriz FOFA | Objetivo Estratégico PDI | Ações Estratégicas Sugeridas PDI | Identificação do Problema na Unidade | Observação do Problema (tempo, local, tipo) | Análise das Causa |
|---|--------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|--|---|
| Não há rota de fuga em caso de incêndio | - | - | Unidade Acadêmica toda | Todos os andares | Falta de fluxo de rota de incêndio, falta de escada externa, falta de porta corta fogo, falta de treinamento para situação emergências, falta de apoio técnico para essa questão. |
| Falta de um sistema de backup de dados | - | - | Todo o administrativo da escola | Todo o administrativo da escola | Quantidade crescente de informações por meios digitais sem padronização de armazenamento. |
| Rede de internet/wi-fi ineficiente e/ou equipamentos que a viabilizem (roteadores, etc) | - | - | Unidade Acadêmica toda | Unidade Acadêmica toda, rede instável em todos os andares. | Demanda crescente de atividades com tecnologia digital, principalmente, no momento da pandemia, com novas modalidades de ensino. |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU/EEAAC, conforme Manual do PDU/UFF pag. 3

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

2.2.2 Pontos de Melhoria, Indicadores e Metas.

Todos os problemas identificados e priorizados, que possam resultar num melhor desempenho das atividades da EEAAC, estão apresentados como pontos de melhoria e com ações específicas, conforme demonstrado nos seguintes quadros:

GRADUAÇÃO

Quadro 16: Painel de Ações, Indicadores e Metas – Graduação

| Ponto de melhoria | Ação Tática PDU | Indicador PDU | Fórmula Indicador PDU | Metas | Unidade/Setor Responsável |
|---|---|---|---|-------|---------------------------|
| | | | | 2023 | |
| Aprimorar a comunicação entre departamentos e coordenação de curso. | Propor três reuniões no semestre letivo | Taxa de participação dos departamentos e coordenação nas três reuniões do período | $(\text{Número de departamentos presentes} / \text{Número total de departamentos} + \text{coordenação}) \times 100$ | 70% | MGE |
| Reunir disciplinas para discussão sobre | Propor encontros | Taxa de participação dos coordenadores de | $(\text{Número de coordenadores de disciplinas} / \text{número total de$ | 60% | MGE |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| os planos de ensino | semestrais com as disciplinas de cada período | disciplinas nas reuniões | disciplinas no período [50]) X 100 | | |
|---|---|---|---|-----|-----|
| Estreitar vínculo interinstitucional | Incentivar a realização de ações de extensão e pesquisa interinstitucional. | Taxa de projetos interinstitucionais executados | (Número de projetos interinstitucionais/número total de projetos no curso de enfermagem) X 100 | 15% | MGE |
| Dialogar com a área de ciências humanas | Propor encontros para alinhar possibilidades de ações e disciplinas eletivas para os alunos | Taxa de disciplinas ofertadas para enfermagem | (Número de disciplinas eletivas ofertadas para a enfermagem / número de disciplinas eletivas ofertadas nas ciências humanas) 100% | 15% | MGE |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | |
|---|--|--|--|-----|-----|
| Nivelar o conhecimento dos discentes ingressantes | Alinhar projetos de extensão das diversas áreas com as monitorias e tutorias | Taxa de reprovação nas disciplinas do ciclo básico | (número de discentes reprovados no ciclo básico/número total de alunos que cursaram/estão cursando o ciclo básico) X 100 | 15% | MGE |
|---|--|--|--|-----|-----|

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU/EEAAC, conforme Manual do PDU/UFF. Pág 40

INOVAÇÃO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

Quadro 17: Painel de Ações, Indicadores e Metas – Inovação, Pesquisa e Pós-Graduação

| Ponto de melhoria | Ação Tática PDU | Indicador PDU | Fórmula Indicador PDU | Metas | Unidade/Setor Responsável |
|--|--|---|---|-------|---------------------------|
| | | | | 2023 | |
| Limitação de Recursos Financeiros | Reservar % de recursos do programa para publicação | Taxa de publicação em revista de alta qualidade | (Número de publicação do ano por programa - Número de publicação no ano anterior por programa/ Número de publicação no ano anterior por programa x 100) | 10% | PPGs-EEAAC |
| Poucos canais de comunicação | | | | | |
| Promover a | Incentivar a | 1.Número de | Número de reuniões de articulação do | 1 | PPGs-EEAAC |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | |
|---|---|--|--|---|
| <p>integração das áreas de conhecimento</p> <p>Ampliar a divulgação da pesquisa e da pós-graduação da EEAAC</p> | <p>integração entre cursos de pós-graduação e Núcleos/laboratórios de pesquisa.</p> <p>Melhoria na divulgação e integração de novos conhecimentos</p> | <p>reuniões de articulação temática.</p> <p>2.Proposta de Gestão/Regimento da Pós-Graduação</p> <p>1.Taxa de aumento trabalhos de pós-graduação na Semana Científica (SC</p> <p>2. Taxa de teses divulgadas no site</p> <p>3. Taxa de dissertação divulgadas no site</p> | <p>ano</p> <p>Proposta Criada</p> <p>Nº de trabalho de pós-graduação no ano na SC - Nº de trabalho de pós-graduação no ano anterior na SC/Nº de trabalho de pós-graduação no ano anterior na SC x 100)</p> <p>Número de teses divulgadas no site/número de teses defendidas</p> <p>Número de dissertação divulgadas no site/número de dissertação defendidas</p> | <p>SIM</p> <p>10%</p> <p>50%</p> <p>50%</p> |
|---|---|--|--|---|

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | |
|---|---|--|---|--------------------------------------|---|
| <p>Poucos docentes com domínio de língua estrangeira</p> <p>Ampliar a participação de docentes estrangeiros em cursos e eventos</p> <p>Aumentar a proporção de estrangeiros entre os docentes visitantes</p> | <p>Incentivar a oferta de cursos e webinar com docentes estrangeiros, em línguas estrangeiras</p> <p>Incentivar os programas de pós-graduação a ampliar parceiras internacionais por meio de programas de apoio a internacionalização</p> <p>Incentivar a realização de</p> | <p>Número de cursos ministrados por docentes estrangeiros</p> <p>Número de docentes visitantes</p> <p>Nºde disciplina em língua estrangeira na pos-graduação</p> | <p>Número de cursos ministrados por docentes estrangeiros por ano</p> <p>Número de docentes visitantes por ano</p> <p>Nºde disciplina em língua estrangeira na pos-graduação no ano</p> | <p style="text-align: center;">1</p> | <p style="text-align: center;">PPGs-EEAAC</p> |
|---|---|--|---|--------------------------------------|---|

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | |
|--|--|-------------------|--------------------------|--|--|
| Aumentar a oferta de disciplinas em língua estrangeira | disciplinas em língua estrangeira, por meio de ações para capacitação dos contes | | | | |
| Ampliar a interação científica e cultural com países estrangeiro | Promover eventos com países estrangeiros | Número de eventos | Número de eventos no ano | | |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU/EEAAC, conforme Manual do PDU/UFF. Pág 40

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

RESPONSABILIDADE SOCIAL E EXTENSÃO

Quadro 18: Painel de Ações, Indicadores e Metas – Responsabilidade Social e Extensão

| Ação Tática PDU | Indicador PDU | Fórmula Indicador PDU | Ação Tática PDU | Metas | Unidade/Setor Responsável |
|--|---|-------------------------------------|---|-------|--|
| | | | | 2023 | |
| Pouca visibilidade (responsabilidade social) | Melhoria na divulgação e no suporte na comunicação nos projetos ligados à responsabilidade social | Taxa de eventos divulgados no site. | Nº de eventos divulgados no site no ano - Nº de eventos divulgados no site no ano anterior/Nº de eventos divulgados no site no ano anterior x100) | 15% | Departamentos e Direção da Escola. |
| Sensibilizar o cumprimento as metas e objetivos estabelecidos no Plano de Gestão de Logística Sustentável da UFF (Responsabilidade social) | Adoção de ações sustentáveis | Taxa de ações sustentáveis | Nº de ações sustentáveis no ano - Nº de ações sustentáveis no ano anterior/Nº de ações sustentáveis no ano anterior x100) | 15% | Comitê de Acessibilidade e Inclusão Social UFF Comitê UFF Acessível |
| Comunicação com a | Atender a meta | Taxa de créditos de | Número de crédito de extensão no currículo/ | 25% | Departamentos e |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | |
|-----------------------------------|--|---|--|-----|--|
| PROEX muito difícil (Extensao) | do Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024) | extensão na integralização curricular PNE | número de crédito total | | Coordenação de Curso |
| Falta de recursos (Extensão) | Possibilitar a permanência e diplomação dos estudantes que entram nas vagas destinadas a ações afirmativas | Taxa de bolsistas de extensão para apoio aos alunos com deficiência | Nº de bolsistas com deficiência no ano – Nº de bolsistas com deficiência no ano anterior /nº de bolsistas com deficiência no ano anterior x 100) | 25% | Departamentos com ações de extensão com bolsa e Coordenação de curso |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU/EEAAC, conforme Manual do PDU/UFF. Pág 40

GESTÃO

Quadro 19: Painel de Ações, Indicadores e Metas – Gestão

| Ponto de Melhoria | Ação Tática PDU | Indicador PDU | Fórmula Indicador PDU | Metas | Unidade/Setor Responsável |
|---|---|---|---|-------|---------------------------|
| | | | | 2023 | |
| Não rota de fuga em caso de incêndio (fraqueza) | Possibilitar a implementação Plano de Prevenção e Combate a | Taxa de pessoal treinado para prevenção de incêndio | Número de pessoal treinado/ total de pessoal da EEAAC | 75% | Direção |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | |
|--|--|--|---|-----|-------------------------|
| | Incêndios | Taxa de infraestrutura implementada | Número de itens infraestrutura implementada/Total de infraestrutura extintores sinalização, adequação de espaço, sistema hidráulico | 60% | |
| Falta de um sistema de backup de dados (fraqueza) | Possibilitar a implementação Plano de Sistemas de Backup de dados | Índice de setores com rotina de backups em dia | Áreas com rotina de backup em dia/área total da EEAAC | | Direção/ Informática |
| Rede de internet/wi-fi ineficiente e/ou equipamentos que a viabilizem (roteadores, etc) (fraqueza) | Possibilitar o aumento da rede de dados com apoio técnico. Necessidade de o STI reavaliar e refazer a infraestrutura de rede da Escola e aumentar a largura de banda da EEAAC | Histórico/relatório anual de casos de instabilidade e queda de rede Grau de satisfação dos usuários | Casos/ano Formulário de satisfação | | Direção/ Informática |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU/EEAAC, conforme Manual do PDU/UFF. Pág 40

2.3 Plano de Execução

O grupo de trabalho do PDU utilizou a metodologia da matriz 5W2H para elaborar planos de ação específicos a partir da análise dos pontos de melhoria identificados no Painel de Ações, Indicadores e Metas.

Machado (2012) discorre que essa é uma ferramenta simples de planejar as ações operacionais, por meio de um plano que responde as seguintes questões: O que? (**What?**); Por quê? (**Why?**); Onde? (**Where?**); Quando? (**When?**); Quem? (**Who?**), Como? (**How?**) e Quanto custa? (**How much?**), formando o 5W2H.

Dessa forma, a matriz 5W2H é uma ferramenta administrativa que permite identificar o objeto de estudo, responsáveis, cronograma, local, justificativa, método e custo das ações.

A seguir são demonstrados os planos de ações baseados na ferramenta 5W2H, separados por perceptiva:

Graduação - Quadro 20

Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação - Quadro 21

Responsabilidade e Extensão - Quadro 22

Gestão - Quadro 23, Quadro 24 e Quadro 25

Todos os quadros foram elaborados pela Comissão de Planejamento de Desenvolvimento da Unidade, EEAAC/UFF (CPU).

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Ação Tática PDU: Possibilitar a permanência e diplomação do estudante no tempo pré-estabelecido

Objetivo Geral: Aumentar a TSG do curso de graduação em Enfermagem

Quadro 20: Aumentar a TSG do curso de graduação em Enfermagem

| Etapa (O que é?) | Responsável (Quem?) | Local (Onde?) | Resultado Esperado (Por quê?) | Cronograma (quando?) | | Metodologia (Como?) | Recursos (Quanto?) |
|---|------------------------|------------------|--|-------------------------|------------|---|-----------------------|
| | | | | Início | Término | | |
| Propor três reuniões entre os departamentos e a coordenação de curso no semestre letivo | Coordenação de curso | Remoto | Melhorar a comunicação interdepartamental e entre departamento e a coordenação de curso | 01/08/22 | 01/09/2025 | Convite aos departamentos reunião via <i>google meet</i> ou similar | Não há |
| Propor encontros semestrais entre as disciplinas e a coordenação de curso | Coordenação de curso | Remoto | Melhorar a comunicação entre as disciplinas e a coordenação com foco na execução fidedigna do que proposto | 01/08/22 | 01/09/25 | Convite aos coordenadores de disciplinas, reunião via <i>google meet</i> ou similar | Não há |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | nas ementas | | | | |
|---|--|--------|--|----------|----------|---|--------|
| Incentivar a realização de ações de extensão e pesquisa interinstitucional. | Coordenações de curso | Remoto | Aumentar o número de projetos ofertados para a enfermagem em Rio das Ostras | 01/08/22 | 01/09/25 | Reuniões com a coordenação e com os docentes de Rio das Ostras, via <i>google meet ou similar</i> | Não há |
| Propor encontros para alinhar possibilidades de ações e disciplinas eletivas para os alunos | Coordenação de curso e coordenadores de disciplinas das ciências humanas | Remoto | Aumentar a oferta de disciplinas das ciências humanas para discentes | 01/08/22 | 01/09/22 | Reunião com os coordenadores de das ciências humanas, via <i>google meet ou similar</i> | Não há |
| Alinhar projetos de extensão das diversas áreas com as monitorias e tutorias | Coordenação de curso e docentes das disciplinas do ciclo básico | Remoto | Ofertar projetos de extensão e tutorias que auxiliem o aluno no aprendizado efetivo destas disciplinas | 01/08/22 | 01/09/22 | Reunião com os professores das disciplinas via <i>google meet ou similar</i> | Não há |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU, conforme Manual do PDU/UFF. Pág. 42

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Ação Tática PDU: Reservar % de recursos dos programas para publicação

Objetivo Geral: Possibilitar a integração dos programas de pós-graduação *stricto sensu* da EEAAC, com vistas ao fortalecimento dos programas e aumento da produção científica.

Quadro 21: Possibilitar a integração dos programas de pós-graduação *stricto sensu* da EEAAC, com vistas ao fortalecimento dos programas e aumento da produção científica.

| Etapa (O que é?) | Responsável (Quem?) | Local (Onde?) | Resultado Esperado (Por quê?) | Cronograma (quando?) | | Metodologia (Como?) | Recursos (Quanto?) |
|---|----------------------------|------------------|---|-------------------------|----------|---|-----------------------|
| | | | | Início | Término | | |
| Reservar % o recursos do programa para publicação | Colegiado da Pós-Graduação | Pós-Graduação | Aumento de publicação em revista e alta qualidade | 01/03/23 | 01/12/23 | Planejamento Financeiro cada programa | Não há |
| Acompanhar editais de formento para publicação | Colegiado da Pos-Graduação | Pós-Graduação | Aumento de publicação em revista e alta qualidade | 01/03/23 | 01/12/23 | Visitas periódicas nos sites de órgão de formento. | Não há |
| Realizar reuniões de integração | Pós-graduação | Toda Escola | | 02/2023 | 12/2023 | Fórum Anual e Reunião Colegiado ponta de pauta permanente | Não há |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | | | |
|--|--------------------------------------|---------------|--|----------|-----------|---|--------|
| Integrar as áreas de conhecimento e divulgar novos conhecimentos | Pós-graduação | Toda Escola | Melhoria na comunicação nas relações de trabalho e institucional | 01/01/23 | Abril/23 | Apresentação de proposta da pós-graduação | Não há |
| | Débora/Comissão de Assessoria | Direção | | Iniciado | Semestral | Conexão do site dos programas com o site da Escola | Não há |
| | Débora/Comissão de Assessoria | Direção | | 01/03/23 | Semestral | Levantamento diagnóstico das teses/dissertação publicados e atualizar | Não há |
| Criação de um curso de língua estrangeira para docentes | PACCS | Pós-graduação | Maior fluência em língua estrangeira | 01/03/23 | 01/11/23 | Parceria com professor de língua estrangeira | Não há |
| Contato com docentes internos e externos para visitas/cursos | Direção/Coordenação de Pós-Graduação | Pós-graduação | Aumento de participação de docentes estrangeiros | 01/03/23 | 01/11/23 | Encontro online/Carta-convite. Interação em eventos internacionais | Não há |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | | | |
|--|---------------|---------------|--------------------------------------|----------|----------|--|--------|
| Oferta de disciplina em conjunto com professor estrangeiro | Pós-graduação | Pós-graduação | Maior fluência em língua estrangeira | 01/06/23 | 01/11/23 | Convite ao professor visitante para lecionar disciplina no programa. | Não há |
| Estimulo a eventos | Pós-graduação | Pós-graduação | Maior integração internacional | Iniciado | Anual | Efetivar convênio interculturais e visitas mutuas | Não há |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU, conforme Manual do PDU/UFF. Pág 42

Ação Tática PDU: Melhoria na divulgação e no suporte na comunicação nos projetos ligados a responsabilidade social. Melhorar a comunicação com a Proex. Integralização curricular da extensão

Objetivo Geral: Possibilitar permanência e diplomação do estudante no tempo estabelecido.

Quadro 22: Possibilitar permanência e diplomação do estudante no tempo estabelecido.

| Etapa (O que é?) | Responsável (Quem?) | Local (Onde?) | Resultado Esperado (Por quê?) | Cronograma (quando?) | | Metodologia (Como?) | Recursos (Quanto?) |
|---------------------|------------------------------|------------------|--|-------------------------|----------|---|-----------------------|
| | | | | Início | Término | | |
| Pouca Visibilidade | Direção/Chefias /Coordenação | Direção | Melhoria na visibilidade de ações sociais e extensão | 01/01/23 | 01/03/23 | Criação de um padrão de divulgação de eventos, seminários, colóquios para | Não há |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | | | |
|--|---------------------------------------|------------------------------|--|----------|----------|--|--|
| | | | | | | levantar número de eventos e ações sociais Criação de um grupo de assessoria para suporte e atualização | |
| Divulgar e Sensibilizar o Plano de Gestão de Logística Sustentável da UFF. | Direção | Direção | Adoção de ações sustentáveis, conforme Plano da UFF | 01/04/23 | 01/09/23 | Apresentar as metas e objetivos e aplicar a partir do plano de gestão por lives e outras apresentações. Reunião com Chefia e Pessoal de Apoio. | Não há |
| Comunicação com a PROEX muito difícil | Departamentos e Coordenação de Curso. | Departamentos e Coordenação. | Atender a meta do Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024) Política Nacional de Extensão Universitária (FORPROEX, | 01/08/22 | 01/09/23 | Avaliação das metas aplicadas por meio de acompanhamento de suas ações práticas e resultados obtidos, com Reunião com chefes de departamento em conjunto com a | Relatório do Plano Nacional de Educação. Política Nacional de Extensão Universitária (FORPROEX, 2012) aplicada |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | 2012) | | | Coordenação de curso. | junto a Proex/UFF |
|-------------------|--|----------------|--|----------|------------|--|-------------------|
| Falta de recursos | CPU Departamentos e Coordenação de Curso. | Reunião do CPU | Aumento de bolsas de extensão para os alunos e alunos com deficiência. Reformular Projetos Pedagógicos de Curso (PPC) para a inclusão de 10% de créditos de extensão na integralização curricular | 01/08/22 | 01/09/2022 | Implantar o aumento de bolsas de extensão. Implantar a integralização curricular da extensão com referência de 10% de créditos. | Não há |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU, conforme Manual do PDU/UFF. Pág 42

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Ação Tática PDU: Possibilitar a implementação de um Plano de Prevenção e Combate a Incêndios

Objetivo Geral: Promover um ambiente seguro em relação ao risco de incêndio.

Quadro 23: Promover um ambiente seguro em relação ao risco de incêndio.

| Etapa (O que é?) | Responsável (Quem?) | Local (Onde?) | Resultado Esperado (Por quê?) | Cronograma (quando?) | | Metodologia (Como?) | Recursos (Quanto?) |
|---|------------------------|------------------|----------------------------------|-------------------------|----------|------------------------------|-----------------------|
| | | | | Início | Término | | |
| 1.Solicitar novamente contato com o setor responsável na UFF sobre prevenção de incêndios – | Dyuliana | Direção | Emissão de laudo | 21/03/23 | 15/04/23 | Via ofício | Não há |
| 2. Realizar planejamento junto à Reitoria de um plano de prevenção e controle de incêndio (eficácia de mangueira, tipo extintores e estudo sobre o fluxo de rota de fuga) | Maria Lúcia | Direção | Plano feito | 21/03/23 | 21/05/23 | Via ofício e contato direto. | Não há |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | | | |
|---|-------|---------|-------------------|----------|----------|--------------------------|--------|
| 3. Implementação de um grupo PPCI – Plano de prevenção e controle e incêndios (com representação de cada categoria da Escola) | Enéas | Direção | Grupo formalizado | 05/04/23 | 18/04/23 | Via colegiado de Unidade | Não há |
|---|-------|---------|-------------------|----------|----------|--------------------------|--------|

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU, conforme Manual do PDU/UFF. Pág 42

Ação Tática PDU: Instituir uma política de *backup* de dados

Objetivo Geral: Estabelecer rotinas freqüente de *backup* de dados

Quadro 24: Estabelecer rotinas freqüente de *backup* de dados

| Etapa (O que é?) | Responsável (Quem?) | Local (Onde?) | Resultado Esperado (Por quê?) | Cronograma (quando?) | | Metodologia (Como?) | Recursos (Quanto?) |
|---|------------------------|------------------|--------------------------------------|-------------------------|----------|---|-----------------------|
| | | | | Início | Término | | |
| 1. Conscientização aos servidores da importância do backup regular de dados | Ricardo/Felipe | Direção | Política de Conscientização do grupo | 01/04/22 | 01/06/22 | Treinamento e palestras sobre o assunto | Não há |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| | | | | | | | |
|---|----------------|---------------|---------------------------------------|----------|--------------|-----------------------------------|--------|
| 2. Criação de rotinas de backup de dados | Ricardo/Felipe | Direção | Rotinas de backup criadas | 02/05/22 | 31/05/2022 | Criação das rotinas de backup | Não há |
| 3. Implantação das rotinas de backup de dados | Ricardo/Felipe | Toda a Escola | Backups de segurança sendo realizados | 01/06/22 | Ato contínuo | Implantação das rotinas de backup | Não há |

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU, conforme Manual do PDU/UFF. Pág 42

Ação Tática PDU: Melhorar e aumentar os pontos de acesso *wifi* à internet

Objetivo Geral: Facilitar o acesso à internet via *wifi*, nas dependências da EEAAC e torná-lo confiável e seguro

Quadro 25: Facilitar o acesso à internet via *wifi*, nas dependências da EEAAC e torná-lo confiável

| Etapa (O que é?) | Responsável (Quem?) | Local (Onde?) | Resultado Esperado (Por quê?) | Cronograma (quando?) | | Metodologia (Como?) | Recursos (Quanto?) |
|---|--------------------------------|------------------|--|-------------------------|----------|---|-----------------------|
| | | | | Início | Término | | |
| Levantamento dos procedimentos de ampliação da rede junto ao STI | Ricardo/ Felipe | Direção | Resposta do STI com os procedimentos necessários | 25/03/22 | 25/04/22 | Abertura de chamado através do e-mail atendimento@id.uff.br | Não há |
| Criar um projeto de rede <i>wifi</i> seguindo as orientações do STI | Direção/ Ricardo/ Felipe | Direção | Projeto criado | 26/04/22 | 26/05/22 | Criação de um projeto dependendo das orientações do STI | Não há |

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

| Implementação do projeto | Direção/ Ricardo/ Felipe | Direção | Rede implementada | 01/09/22 | 31/12/22 | Implementação do projeto | Depende do projeto |
|--------------------------|--------------------------------|---------|-------------------|----------|----------|--------------------------|--------------------|
|--------------------------|--------------------------------|---------|-------------------|----------|----------|--------------------------|--------------------|

Fonte: Elaborado pela Comissão do PDU, conforme Manual do PDU/UFF. Pág.42

PARTE 3 – Plano de Execução e Gestão.

3.1 Gestão do Plano

A fim de avaliar e monitorar o plano proposto, o grupo de trabalho deste PDU estabeleceu a elaboração de reuniões de avaliações periódicas, com o objetivo de apresentar os resultados obtidos, avaliar os resultados e tomar as devidas medidas para ajustar os Planos de Ação de modo a atingir ou redirecionar o alcance das metas definidas.

3.1.1 Monitoramento, atualização do plano e risco.

O Processo de monitoramento e avaliação será coordenado pela Comissão do PDU, com a realização da RA – Reunião de Avaliação. A RA terá periodicidade trimestral em calendário a ser publicado e serão produzidos atas e relatórios de ampla divulgação.

Para dar transparência ao processo de monitoramento das atividades que ocorreram será utilizado o quadro 19, apresentado a seguir:

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Quadro 26: Monitoramento das Ações, Indicadores e Metas

| Ações Táticas PDU | Meta Programada | Meta Alcançada | Concluída? | Unidade/Setor Responsável | Obs: |
|-------------------|-----------------|----------------|------------|---------------------------|------|
| | | | | | |

Fonte: EEAAC/PDU/UFF

Para cada ação tática, cujas metas não foram concluídas, será efetuada uma revisão das etapas do plano de ação para verificar e apontar as ações de correção dos desvios. Isso será feito por meio da sistematização das informações obtidas no monitoramento, que serão publicadas em relatórios, bem como a publicação de planos de ação que sofrerem mudanças

O grupo de trabalho deste PDU está ciente de que todas as atividades organizacionais envolvem risco e tem trabalhado para minimizá-los, especialmente durante o planejamento. Os planos de ação elaborados buscaram prever diferentes cenários, identificar os impactos dos diversos riscos envolvidos e priorizar as ações mais necessárias usando a ferramenta G.U.T.

A equipe levantou os dados por meio de reuniões de alinhamento e deliberativas com todo o grupo de trabalho.

Bibliografia

Blog.iset.com.br. **Aprenda a fazer uma análise SWOT campeã para seu e-commerce**. Acesso em 11/03/23. Disponível em: <https://www.iset.com.br/blog/aprenda-fazer-uma-analise-swot-campea-para-seu-e-commerce/>

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento estratégico**. Elsevier Brasil, 2004.

DAYCHOUM, M.. **40 Ferramentas e Técnicas de Gerenciamento**. Rio de Janeiro: Brasport, 2011.

MACHADO, Simone Silva. **Gestão da qualidade**. Goiás, Instituto Federal de ciência e tecnologia Campus Inhumas, 2012

Plano de Desenvolvimento Institucional - 2018-2022. Niterói, 2019. Disponível em: http://pdi.sites.uff.br/wp-content/uploads/sites/196/2018/06/PDI_2018-2022_aprovado-CUV_30-05-2018.pdf. Acesso em: 02 ago. 2021

Pró-Reitoria de Planejamento da UFF/PROPLAN. **Guia para Elaboração do PDU**. Niterói, 2020. Disponível em: https://www.uff.br/sites/default/files/paginas-internas-orgaos/guia_pdu.pdf. Acesso em: 12 ago. 2021

Plano de Desenvolvimento da Escola de Enfermagem Aurora de Afonso Costa (2021-23)

Pró-Reitoria de Planejamento da UFF/PROPLAN. **Indicadores do TCU-UFF**. Niterói, 2016-2017. Disponível em: <http://www.uff.br/?q=indicadores-do-tcu>. Acesso em: 09 julho. 2022

SANT'ANA, Tomas Dias, *et. al.* **Plano de desenvolvimento institucional: Um guia de conhecimentos para as instituições federais**. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/resaber/documentos>. Acesso em: 10 mai.2022

Sistema de Transparência da UFF. **Portal da Transparência da UFF**. Disponível em: <https://app.uff.br/transparencia/>. Acesso em: 08 ago. 2022

Superintendência de Documentação (SDC). **Boletim de Serviço da UFF**. Niterói, 2019. Disponível em: <http://www.noticias.uff.br/bs/bs.php>. Acesso em: 09 junho. 2022