



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS



Anexo à Resolução CGD nº 10, de 13 de julho de 2023.

Coordenadoria de Desenvolvimento de TI - COIN

Plano de Gestão de Pessoas

2023-2026

**Dourados/MS
2023**



Sumário

1. Introdução	3
2. Habilidades e competências	3
3. Papeis e responsabilidades	6
4. Banco de talentos	7
5. Recursos Humanos	8
6. Plano de Desenvolvimento de Pessoas	9
7. Plano de Adequação dos Recursos Humanos	10
8. Referência	15
9. Anexos	15
I – Levantamento da relação entre cargo de TI e Técnico de Laboratório/TI	15



1. Introdução

O processo aderente de Gestão de Pessoas de TIC visa proporcionar uma abordagem para garantir a estruturação ideal, colocação, direitos de decisão e as competências das pessoas de TIC.

Para isso, faz-se necessária a definição e comunicação dos papéis e responsabilidades, aprendizagem e crescimento dos planos e expectativas de desempenho, suportado por pessoas competentes e motivadas.

Este plano foi elaborado considerando a necessidade de aumentar o nível de maturidade em governança de TIC, sendo o Plano de Gestão de Pessoas um de suas necessidades. Este plano foi elaborado conforme os Kits de Governança de TI (2022) utilizando a documentação de Gestão de Pessoas de TIC do Kit 1 – Básico e adaptado à realidade da UFGD e atendendo à Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD.

2. Habilidades e competências

Armazenar as Habilidades e Competências do Pessoal de TI da Universidade Federal da Grande Dourados - UFGD para prover aperfeiçoamento por meio de Programas de Capacitação e elaborar e acompanhar a formação e desenvolvimento de uma nova estrutura de pessoal para a TI no âmbito da UFGD.

Serviços	Habilidades	Competências
Gestor de contrato.	Capacidade de organizar os trabalhos realizados. Habilidade no trato com as pessoas.	Gestão e fiscalização de contratos. Contratação de TIC. Conhecer a legislação vigente.
Fiscal de contrato.	Capacidade de organizar os trabalhos realizados. Realizar os objetivos institucionais. Habilidade no trato com as pessoas.	Gestão e fiscalização de contratos. Contratação de TIC. Conhecer a legislação vigente.
Desenvolvimento e manutenção de Software.	Capacidade de organizar os trabalhos realizados. Realizar os objetivos institucionais. Habilidade no trato com as pessoas. Capacidade de analisar	Teste de invasão de aplicações web. Segurança de Redes e Sistemas. Gestão de containers com Docker. Design Thinking. Gerenciamento Ágil de Projetos de TI.



	problemas e formular soluções.	LGPD. Gestão de Projetos de Teste de Software. Correlacionamento de eventos com Graylog. Agile Scrum Foundation.
Administração de Sistemas de Banco de Dados.	Capacidade de organizar os trabalhos realizados. Realizar os objetivos institucionais. Capacidade de analisar problemas e formular soluções.	Modelagem de banco de dados. Administração de banco de dados. Análise de performance. Mecanismos de backup e restore.
Gerenciamento de Segurança Cibernética	Capacidade de organizar os trabalhos realizados. Realizar os objetivos institucionais. Capacidade de analisar problemas e formular soluções.	Teste de invasão de aplicações web. Gestão da Segurança da Informação e Privacidade. Segurança de Redes e Sistemas. Tratamento de Incidentes de Segurança. Fundamentos de Segurança da Informação. Correlacionamento de eventos com Graylog. Introdução à Segurança de Redes. LGPD. PenTest. Gestão da Segurança da Informação - NBR 27001 e NBR 27002. Administração de soluções de backup.
Gerenciamento de Redes Computadores	Capacidade de organizar os trabalhos realizados. Realizar os objetivos institucionais. Capacidade de analisar problemas e formular soluções.	Planejamento e Projeto de Infraestrutura para Datacenter. OSPF Avançado. Arquitetura e Protocolos de Rede TCP-IP. Protocolos de Roteamento IP. Introdução à Segurança de Redes. Wi-fi e Eduroam. Dimensionar e gerenciar os recursos e ativos de conectividade de TIC.
Gerenciamento de Operações Datacenter	Capacidade de organizar os trabalhos realizados. Realizar os objetivos institucionais.	Projeto e Operação de Infraestrutura para Datacenter. Integração de Sustentação e Desenvolvimento de Sistemas



	Capacidade de analisar problemas e formular soluções.	(DevOps). Hardening em Sistemas Operacionais para datacenter. Virtualização de Servidores. Projeto e Operação de Redes de Armazenamento de Dados.
Suporte técnico e manutenção de ativos de TIC.	Capacidade de realizar os objetivos institucionais. Habilidade no trato com as pessoas.	Suporte ao usuário. Manutenção de computadores e notebook. Configuração de ativos de TIC.
Gerenciamento de projetos e serviços.	Capacidade de organizar os trabalhos realizados. Capacidade de realizar os objetivos institucionais. Habilidade no trato com as pessoas. Capacidade de entrosamento com superiores, colegas e subordinados	Gestão da Segurança da Informação e Privacidade. Gestão de Continuidade de Negócios. Gerenciamento de Projetos de TI. Elaboração de PDTIC. Contratação de TIC. Gerenciamento de Projetos de TI. Gerenciamento Ágil de Projetos de TI. LGPD. Auditoria de Governança e Gestão de TIC – COBIT e COSO. Governança de TI com COBIT. Agile Scrum Foundation.
Planejamento de contratação de TIC	Capacidade de organizar os trabalhos realizados. Realizar os objetivos institucionais. Habilidade no trato com as pessoas.	Elaborar artefatos de contratação: Documento de Oficialização de Demanda, Estimativa de preços, Estudo Técnico Preliminar, Termo de Referência e Mapa de Gerenciamento de Riscos.
<i>Business Intelligence</i> , Ciência de dados e/ou Inteligência Artificial	Capacidade de organizar os trabalhos realizados. Realizar os objetivos institucionais.	Definir e manter os modelo de dados corporativos. Disponibilizar dados públicos. Conhecer ETL, <i>DataMining</i> e <i>Datawarehousing</i> . Ciência de Dados, sendo: identificar tendências, previsões e viabilizar inteligência de negócios.
Governança de TI	Capacidade de organizar os trabalhos realizados. Realizar os objetivos institucionais.	Conhecer e adotar aspectos de governança de TIC. Monitorar as metas e ações de TIC.



	Habilidade no trato com as pessoas.	Conhecer, planejar e adotar boas práticas em gestão de projetos e gerenciamento dos serviços de TIC nas ações e atividades de entrega dos serviços de TIC.
--	-------------------------------------	--

3. Papeis e responsabilidades

Definir os papéis e responsabilidades do Pessoal de TI da Universidade Federal da Grande Dourados - UFGD, permitindo que todos os participantes tenham conhecimento do seu papel e suas responsabilidades no âmbito da UFGD.

Papel	Responsabilidades
Coordenadoria	Planejar, dirigir, coordenar e supervisionar as atividades da COIN, respeitando a política e as diretrizes estabelecidas pelas instâncias superiores devidamente constituídas, bem como praticar os demais atos necessários ao desempenho de suas atribuições.
Divisão de Atendimento ao Usuário – DAU	Atender e/ou redirecionar solicitações recebidas pessoalmente, por chamado na Central de Atendimento COIN - CAC, por telefone ou e-mail relacionados a tecnologia da informação, direcionando-os às áreas competentes.
Divisão de Desenvolvimento de Software – DDS	Gerenciar as atividades de análise, implantação, testes, desenvolvimento, manutenção de sistemas de informação e gerenciamento de banco de dados.
Divisão de Serviços e Segurança de TI – DSSTI	Administrar, planejar, projetar e implementar soluções para os serviços de TI, assim como monitorar o funcionamento destas soluções.
Divisão de Governança e Planejamento de TI – DGPTI	Propor o planejamento das iniciativas relativas à governança de TIC na UFGD, em consonância com as estratégias institucionais e de tecnologia da informação.



4. Banco de talentos

O Banco de Talentos tem por objetivo registrar as capacitações realizadas conforme os papéis definidos por unidade e desta forma subsidiar o planejamento das ações de desenvolvimentos da equipe de TIC.

Papel	Cursos realizados	Quant.
Coordenadoria	Elaboração de PDTIC - ESR	01
	Gerenciamento de Projetos de TI - ESR	01
	Gestão da Continuidade de Negócios - ESR	01
	Introdução à Segurança de Redes - ESR	01
	LGPD na Prática - ESR	01
	ITIL V3 Fundamentos	01
	Planejamento e Contratação de Serviços de TI - ESR	01
	Plano de Contratações Públicas de Bens e Serviços com base na IN 01/2019 – SGD/ME - ESR	01
	Virtualização de Servidores - ESR	01
DAU	Ética e serviço público – Enap	01
	Redação oficial – UFGD	01
	Fiscalização e Gestão de Contratos de TIC – ENAP	01
	Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos – ENAP	01
	Gerenciamento Ágil de Projetos de TI – ESR	01
	Como Fiscalizar com Eficiência Contratos Públicos - ENAP	01
DDS	Gerenciamento de Projetos de TI - ESR	01
	Gerenciamento Ágil de Projetos de TI - ESR	01
	LGPD para todos - ESR	01
	Auditoria de Governança e Gestão de TIC – COBIT e COSO - ESR	01
	Elaboração de PDTI - ESR	01
	Governança de TI com COBIT 2019 - ESR	02
	Gestão da Segurança da Informação - NBR 27001 e NBR 27002 - ESR	01
	Preparatório para certificação Agile Scrum Foundation (ASF) da Exin - ESR	01
DSSTI	Gestão de Continuidade de Negócios - ESR	01
	Planejamento e Projeto de Infraestrutura para Datacenter - ESR	01
	Plano de Contratações Públicas de Bens e Serviços com base na IN	01



	01/2019 – SGD/ME - ESR	
	Gestão da Segurança da Informação e Privacidade - ESR	01
	Segurança de Redes e Sistemas - ESR	01
	Fundamentos de Segurança da Informação - ESR	02
	Virtualização de Servidores - ESR	02
	Gestão de containers com Docker - ESR	03
	OSPF Avançado - ESR	01
	Protocolos de Roteamento IP - ESR	01
	Teste de Invasão de Aplicações Web - ESR	01
	Tratamento de Incidentes de Segurança - ESR	01
	Gerenciamento de Projetos de TI - ESR	01
DGPTI	Plano de Contratações Públicas de Bens e Serviços com base na IN 01/2019 – SGD/ME – ESR	01
	Gestão e fiscalização de contratos administrativos	02

* Atualizado em 30/01/2023.

5. Recursos Humanos

Atualmente a Coordenadoria de Desenvolvimento de TI – COIN é composto pelo seguinte quadro de colaboradores:

Por Divisão	Quant.
Coordenadoria	1
DAU	7
DDS	14
DGPTI	2
DSSTI	10
	34

Por Vínculo	Quant.
Estatutário	30
Terceirizado	1
Estagiário	3
	34

Por Cargo	Quant.
ATI	15
TTI	13



Terceirizado	1
Estagiário	3
Contador	1
Administrador	1
	34

Por Situação	Quant.
Ativo	32
TIP	1
Cedido	1
	34

6. Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Para atender as demandas de TIC da UFGD, será necessário a participação dos colaboradores em ações de desenvolvimento que envolvem: eventos, capacitações e qualificação com o objetivo de proporcionar a participação dos colaboradores na vivência e novidades em TIC.

Papel	Ações de desenvolvimento a serem realizados	Quant.
Coordenadoria	Participação em reuniões do Colégio de Gestores de TI – CGTIC/ANDIFES.	03
	Participação no Workshop de TIC das IFES em Junho/2023.	01
	Participação no Fórum da RNP em Setembro/2023.	01
	Gerenciamento Ágil de Projetos de TI.	01
	Planejamento e Gestão Estratégica de TI.	01
DAU	Governança de TI com COBIT	01
	Plano de Contratações Públicas de Bens e Serviços com base na IN 01/2019	01
	Gerenciamento de Serviços de TI	02
DDS	Plano de Contratações Públicas de Bens e Serviços com base na IN 01/2019	02
	Teste de Invasão de Aplicações Web.	02
	Gestão de Projetos e Teste de Software.	01
	Gestão Ágil de Projetos.	01
	Gestão de containers com Docker.	02
	Design Thinking.	01
	Correlacionamento de eventos com Graylog.	01



DSSTI	Participação no Workshop de TIC das IFES.	01
	Treinamento CompTIA Security+	07
	Treinamento CompTIA CySA+	07
	Treinamento CompTIA PenTest+	07
	Treinamento CompTIA CySA+	07
	Treinamento CompTIA Network+	07
	Treinamento CompTIA Server+	07
DGPTI	Nova lei das licitações 14.133/2021.	02

7. Plano de Adequação dos Recursos Humanos

A constante atualização das tecnologias digitais e o aumento da necessidade de sistemas informatizados e automatizados, geram grande demanda para a área de TIC da universidade.

O dimensionamento do pessoal de TI, pode ser realizado utilizando duas metodologias, sendo o Método de Dimensionamento do Quadro de Pessoal de TIC do SISP - MQP SISP ou IT Key Metrics Data 2020: Industry Measures — Education Analysis. O método do SISP utiliza como base os projetos executados e os processos mapeados de análise de nível tático ou estratégico, sem considerar o operacional, e o de Gartner (2020) onde define que a área de TI deve ter entre 5% e 7% de cargos de TI em relação ao total de servidores da universidade. Considerando a complexidade dos processos e o escopo da análise, a metodologia do SISP é inviável sua utilização na UFGD, desta forma será calculado o dimensionamento conforme Gartner (2020).

No Relatório de Indicadores da PROGESP – UFGD – 2021 (PROGESP, 2021), a universidade contava com 1.199 servidores, desta forma a universidade deveria ter em cargos de TI o total de 60 servidores, que seria o mínimo indicado por Gartner (2020) conforme abaixo.

Servidores	2021	Recomendado Gartner (2020)	Defasagem
Docente - Efetivo	590	60	26
Docente - Substituto	36		
Docente - Temporário	0		
Docente - Visitante	0		
Docente Visitante - PVNS/CAPES	0		
Téc. Adm.	573		



Total Geral	1.199		
--------------------	--------------	--	--

Em levantamento da situação dos projetos e atendimentos realizados pela COIN, foram levantados as seguintes problemáticas, como forma de apresentar e quantificar uma proposta de incremento no quantitativo da força de trabalho de TI, sendo:

1. Atualmente a quantidade de projetos desenvolvimento e manutenção de software em execução está muito além da capacidade de atendimento, sendo o tal de 54 sistemas de informação em uso e um total de 19 projetos de desenvolvimento e manutenção em fila ou em desenvolvimento. Neste contexto restam apenas duas situações: incrementar o quadro de pessoal de TIC no desenvolvimento para assim iniciar mais projetos em paralelo ou priorizar a demanda deixando outros projetos em fila de espera.
2. Atendimentos realizados pela COIN nas ocorrências de férias e afastamentos de colaboradores de pró-reitorias e de órgãos administrativos.
3. Atendimentos realizados pela COIN nas ocorrências de férias e afastamento de Técnico de Laboratório/TI nas 12 faculdades.
4. Atendimentos realizados pela COIN de acadêmicos na ausência de contra-turno do Técnico de Laboratório/TI nas 12 faculdades.
5. Que o atendimento ao usuário seja estendido até as 19h na Unidade 1 e até às 22h na Unidade 2, com a presença de colaboradores em cargo efetivo, composto por um colaborador de cada divisão: DSSTI e DDS.
6. Implantação de novos serviços de TI, como: Desenvolvimento Mobile, DevOPs (*Development and Operations*), *Business Intelligence*, Ciência de Dados, Inteligência Artificial, etc.
7. Serviços com poucos colaboradores atuando devido serem áreas de conhecimento muito específicas, como firewall (2), virtualização de servidores (1), redes de computadores (física e wi-fi) (3), mas que em situação de férias, afastamentos e atestados os serviços ficam comprometidos.

Para a resolução dessas problemáticas e implantação de novos serviços, além da manutenção



dos serviços já existentes, seriam necessários o quantitativo abaixo de colaboradores:

Problemática	Justificativa	ATI	TTI
1	Considerando que a DDS tem 14 colaboradores e um é o chefe da divisão, restam 13 para atuar diretamente em TIC. Assim temos 19 projetos a serem desenvolvidos para 13 colaboradores.	05	
2	Constantemente recebemos demanda de unidades que possuem colaboradores em cargo de TI, mas que em situações de férias e afastamentos as demandas são enviadas à COIN, resultando em mais sobrecarga.	01	
3	Sempre que o técnico de laboratório/TI entra de férias ou afastamento, a faculdade encaminha seus acadêmicos para atendimento na COIN.		01
4	Sempre no contra-turno do técnico de laboratório/TI, a faculdade encaminha seus acadêmicos para atendimento na COIN por não ter colaborador alocado para a atividade.		01
5	A necessidade de estender o atendimento da COIN para até as 22h para atendimento de instabilidade na rede ou sistemas, torna-se necessário a alocação de um colaborador na DDS e DSSTI. A necessidade de estender até as 19h na Unidade 1 e até as 22h na Unidade 2 o atendimento.	02	02
6	Implantação de novos serviços de TI, como: Desenvolvimento Mobile, DevOps (Development and Operations), Business Intelligence, Ciência de Dados e Garantia de Qualidade.	12	
7	Diminuir o tempo de resposta nos casos de afastamento férias e atestados.	03	
Total necessário para atender as novas demandas em TI		23	04

ATI: Analista de Tecnologia da Informação

TTI: Técnico de Tecnologia da Informação

A readequação da força de trabalho com o incremento de 27 colaboradores não cobrirá a defasagem apresentada na Seção 7, mas permitirá à UFGD ganho no desenvolvimento tecnológico e assim permitir avançar em seu processo de transformação digital.

Além a readequação da força de trabalho da área de TI, deve ser levado em consideração que grande parte das Instituições Federais de Ensino Superior – IFES, não investem em concurso



para o cargo de Técnico de Laboratório/TI, considerando que o Técnico de TI pode realizar as mesmas atividades, além de realizar o atendimento à área administrativa das unidades acadêmicas. Em levantamento realizado a média de Técnico de Laboratório/TI por universidade é de 18,78%, enquanto a UFGD está com 46% de sua força de trabalho em TI alocado neste cargo, conforme o anexo I.

Cabe destacar a necessidade de adequação aos concursos da carreira de TI, que deverá ser alterada a abordagem quanto ao conteúdo a ser exigido nos mesmos, considerando a necessidade de especializar as vagas disponibilizadas de forma a atender as necessidades da UFGD. Desta forma as vagas deverão ser especializadas partindo do princípio da necessidade de atender aos serviços de Governança de TI, Desenvolvimento e sustentação de software, Infraestrutura e Atendimento ao Usuário. Os processos seletivos deveriam deixar de exigir conteúdos genéricos inerentes a qualquer cargo de TI (conforme o PCCTAE), mas, especializado conforme os serviços anteriormente destacados.

Outro ponto a ser observado é relativo a novos serviços emergentes no mundo da TI e que atualmente não são ofertados pela COIN. Vale o destaque a quatro serviços:

1. DevOps: Com a gradual migração da arquitetura de sustentação dos softwares atualmente desenvolvidos dentro da COIN para um modelo que utiliza clusters Kubernetes e containers, é adequado o acompanhamento de uma equipe especializada neste tipo de solução, que pudesse ter conhecimento a fundo das ferramentas, técnicas e metodologias utilizadas, além de definir modelos futuros de evolução, com isso a UFGD ganha em % de tempo de indisponibilidade de sistemas e permitir a participação de estudantes do Estágio Supervisionado em projetos de desenvolvimento de software;
2. Desenvolvimento Mobile: Levando em consideração dados coletados da ferramenta Google Analytics é perceptível a mudança das características de acessos aos sistemas desenvolvidos pela COIN/UFGD, principalmente por parte do público discente. Exemplificando: no período de 16 novembro 2022 à 22 novembro 2022, os sistemas SIGECAD-Matricula e SIGECAD-Academico tiveram 7750 e 10243 acessos, dos quais 50,72% e 55,67% foram realizados através de dispositivos mobile. No atual contexto da equipe de desenvolvimento de software o foco de atuação são desenvolvedores fullstack, responsáveis pelo



desenvolvimento e manutenção de aplicações em plataforma Web (algumas poucas soluções ainda rodam em plataforma Desktop). A criação de uma equipe exclusiva para o universo mobile poderia atender a essa tendência e que traz muito ganhos para os nossos usuários;

3. *Business Intelligence* (BI) + Ciência de Dados: Dos serviços hoje oferecidos em nosso catálogo de serviços a emissão de “relatórios personalizados” tem se destacado como uma demanda crescente. Dentre as disciplinas da ciência da computação temos BI e ciência de dados que possuem conhecimentos que oferecem soluções para esse tipo de demanda. Um ponto a se destacar é que o papel do DBA (administrador de banco de dados - *database administrator*) é manter os bancos de dados relacionais, onde os “dados brutos” são armazenados, em complemento, os relatórios emitidos por sistemas, são relativos aos controles que operadores dos sistemas desenvolvidos pela COIN precisam para executar seus trabalhos; ambas atividades são distintas da necessidade emergente que é dar “inteligência” de gestão aos dados coletados. Relatórios personalizados para gestão, análise de tendências e preditores, painéis de dados e outros tipos de controle de dados envolvem uma etapa prévia de tratamento desses dados. Uma equipe com esse rol de habilidades no trato de dados atenderia essa demanda crescente na instituição e também pedidos dos órgãos de regulamentação (TCU), por exemplo;
4. Garantia de Qualidade (*Quality Assurance* - QA): O setor de desenvolvimento de software atualmente possui 13 membros, a organização para a equipe que vai desenvolver ou evoluir uma nova demanda de software contempla uma abordagem enxuta, com 3 ou 4 membros. A metodologia utilizada para a disciplina de testes, nos projetos desenvolvidos, contempla testes unitários, funcionais e uma etapa de homologação/aceitação junto ao cliente. A abordagem de desenvolver uma equipe específica para QA visaria aprimorar a qualidade dos projetos entregues.

Vale destacar que o rol de atividades e conhecimentos envolvidos nos serviços listados acima são distintos dos prestados atualmente pela divisão de desenvolvimento de software, exigindo conhecimentos e treinamentos que, em condições ideais poderiam ser absorvidos pela equipe de desenvolvimento, no entanto, com o atual tamanho da equipe, frente a quantidade de sistemas a serem mantidos + novas demandas se torna impraticável.



8. Referência

Kits de Governança de TI. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/empresas-estatais-federais/central-de-conteudo/kits-governanca-ti>. Acesso em: 21/09/2022.

Portaria ME/SEDGD/SGD n° 778, de 4 de abril de 2019: Dispõe sobre a implantação da Governança de TIC nos órgãos e entidades pertencentes ao Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação do Poder Executivo Federal – SISP.

Método de Dimensionamento do Quadro de Pessoal de TIC do SISP - MQP SISP. Brasília: MP, 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/sisp/documentos/arquivos/metodo-de-dimensionamento-do-quadro-de-pessoal-de-tic-do-sisp-v1-0.pdf>. Acesso em: 21/09/2022.

GARTNER. IT Key Metrics Data 2020: Industry Measures — Education Analysis.

PROGESP. Relatório de Indicadores da PROGESP – UFGD – 2021. Disponível em: https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/INDICADORES/Gest%C3%A3o%20de%20Pessoas/2021_Relat%C3%B3rio%20UFGD%20em%20N%C3%BAmeros%20PROGESP%20-%20UFGD.%20v.6.0.xlsx. Acesso em: 01/02/2023.

9. Anexos

I – Levantamento da relação entre cargo de TI e Técnico de Laboratório/TI

Os dados foram consultados nos Planos Diretores de TI das universidades em 09/2022, levando em consideração os cargos de TI: analistas, técnicos de ti entre outros e o de técnico de laboratório/TI. A UFGD apresenta uma utilização do cargo de Técnico de Laboratório/TI de 35% em relação às outras universidades que apresentam a média de 18,78%, representando que esta prática não é comum nas IFES.

IFES	SIGLA	Cargo TI	Tec. Lab/TI	Relação Cargo TI/Téc. Lab/TI
Universidade de Brasília	UnB	119	0	-
Universidade Federal da Bahia	UFBA	58	0	-
Universidade Federal da Fronteira Sul	UFFS	38	0	-
Universidade Federal da Grande Dourados	UFGD	28	13	46%
Universidade Federal da Integração Latino-Americana	UNILA	43	0	-



Universidade Federal da Lusofonia Afro-Brasileira	UNILAB	33	8	24%
Universidade Federal da Paraíba	UFPB	-	-	-
Universidade Federal de Alagoas	UFAL	47	0	-
Universidade Federal de Alfenas	UNIFAL-MG	61	0	-
Universidade Federal de Campina Grande	UFCG	-	-	-
Universidade Federal de Catalão	UFCat	-	-	-
Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre	UFCSPA	18	0	-
Universidade Federal de Goiás	UFG	73	0	-
Universidade Federal de Itajubá	UNIFEI	-	-	-
Universidade Federal de Jataí	UFJ	-	-	-
Universidade Federal de Juiz de Fora	UFJF	64	3	5%
Universidade Federal de Lavras	UFLA	35	0	-
Universidade Federal de Mato Grosso	UFMT	45	0	-
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	UFMS	110	9	8%
Universidade Federal de Minas Gerais	UFMG	158	0	-
Universidade Federal de Ouro Preto	UFOP	34	0	-
Universidade Federal de Pelotas	UFPel	-	-	-
Universidade Federal de Pernambuco	UFPE	-	-	-
Universidade Federal de Rondônia	UNIR	17	0	-
Universidade Federal de Rondonópolis	UFR	-	-	-
Universidade Federal de Roraima	UFRR	-	-	-
Universidade Federal de Santa Catarina	UFSC	-	-	-
Universidade Federal de Santa Maria	UFSM	-	-	-
Universidade Federal de São Carlos	UFSCar	-	-	-
Universidade Federal de São João del-Rei	UFSJ	13	4	31%
Universidade Federal de São Paulo	UNIFESP	-	-	-
Universidade Federal de Sergipe	UFS	-	-	-
Universidade Federal de Uberlândia	UFU	66	0	-
Universidade Federal de Viçosa	UFV	-	-	-
Universidade Federal do ABC	UFABC	-	-	-
Universidade Federal do Acre	UFAC	26	3	12%
Universidade Federal do Agreste de Pernambuco	UFape	-	-	-
Universidade Federal do Amapá	UNIFAP	-	-	-
Universidade Federal do Amazonas	UFAM	-	-	-
Universidade Federal do Cariri	UFCA	25	0	-
Universidade Federal do Ceará	UFC	80	5	6%
Universidade Federal do Delta do Parnaíba	UFDP	-	-	-
Universidade Federal do Espírito Santo	UFES	57	2	4%
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro	UNIRIO	-	-	-
Universidade Federal do Maranhão	UFMA	-	-	-
Universidade Federal do Norte do Tocantins	UFNT	-	-	-
Universidade Federal do Oeste da Bahia	UFOB	16	0	-
Universidade Federal do Oeste do Pará	UFOPA	52	0	-



Universidade Federal do Pampa	UNIPAMPA	-	-	-
Universidade Federal do Pará	UFPA	119	0	-
Universidade Federal do Paraná	UFPR	93	30	32%
Universidade Federal do Piauí	UFPI	18	0	-
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia	UFRB	22	0	-
Universidade Federal do Rio de Janeiro	UFRJ	117	1	1%
Universidade Federal do Rio Grande	FURG	-	-	-
Universidade Federal do Rio Grande do Norte	UFRN	110	10	9%
Universidade Federal do Rio Grande do Sul	UFRGS	97	0	-
Universidade Federal do Sul da Bahia	UFSB	-	-	-
Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará	UNIFESSPA	24	0	-
Universidade Federal do Tocantins	UFT	27	0	-
Universidade Federal do Triângulo Mineiro	UFTM	45	0	-
Universidade Federal do Vale do São Francisco	UNIVASF	13	7	54%
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri	UFVJM	-	-	-
Universidade Federal Fluminense	UFF	-	-	-
Universidade Federal Rural da Amazônia	UFRA	-	-	-
Universidade Federal Rural de Pernambuco	UFRPE	-	-	-
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro	UFRRJ	27	0	-
Universidade Federal Rural do Semi-Árido	UFERSA	-	-	-
Universidade Tecnológica Federal do Paraná	UTFPR	24	3	13%
Universidades pesquisadas	69		Média	18,78%



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
SISTEMA INTEGRADO DE PATRIMÔNIO, ADMINISTRAÇÃO E CONTRATOS

FOLHA DE ASSINATURAS

Emitido em 13/07/2023

OUTROS DOCUMENTOS Nº 716/2023 - SGRTR (11.01.03.03) - SGRTR (11.01.03.03)

(Assinado digitalmente em 17/07/2023 17:19)

JONES DARI GOETTERT

REITOR - TITULAR

CHEFE DE UNIDADE

RTR (11.01)

Matrícula: 1299737

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufgd.edu.br/documentos/> informando seu número: **716**, ano: **2023**, tipo: **OUTROS DOCUMENTOS**, data de emissão: **17/07/2023** e o código de verificação: **30de4b971a**