



Ministério da Educação
UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
GABINETE DA DIRETORIA-GERAL - CT

Portaria do Diretor-Geral nº 691, de 09 de dezembro de 2020

O Diretor-Geral Interino do Campus Curitiba, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, nomeado por meio da Portaria nº 1.226, de 16 de outubro de 2020, do Reitor da UTFPR, no uso de suas atribuições regimentais, concedidas pelo Art. 6º do Regimento dos *Campi* da Universidade Tecnológica Federal do Paraná;

considerando a Portaria nº 1.783, de 07 de outubro de 2016 (modificada pela Portaria nº 762, de 23 de abril de 2019, e pela Portaria nº 969, de 29 de maio de 2019), do Reitor da UTFPR, que delega competência ao Diretor-Geral dos *Campi* que integram a UTFPR, para praticarem atos específicos;

considerando que o artigo 1º, VI, VIII e X, da Lei nº 10.973 de 2 de Dezembro de 2004, estabelece medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo, com vistas à capacitação tecnológica, ao alcance da autonomia tecnológica e ao desenvolvimento do sistema produtivo nacional e regional do País e adota, entre outros princípios, o do fortalecimento das capacidades operacional, científica, tecnológica e administrativa das ICTs;

considerando que o artigo 8º da Lei nº 10.973 de 2 de Dezembro de 2004 faculta à ICT prestar a instituições públicas ou privadas serviços técnicos especializados compatíveis com atividades voltadas à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo, visando, entre outros objetivos, à maior competitividade das empresas.

considerando que o artigo 2º, II, do Decreto nº 9.283, de 7 de Fevereiro de 2018, que regulamenta a Lei nº 10.973, de 02 de dezembro de 2004, considera que ambientes promotores da inovação são espaços propícios à inovação e ao empreendedorismo, que constituem ambientes característicos da economia baseada no conhecimento, articulam as empresas, os diferentes níveis de governo, as Instituições Científicas, Tecnológicas e de Inovação, as agências de fomento ou organizações da sociedade civil;

considerando que o artigo 6º, do Decreto nº 9.283, de 7 de Fevereiro de 2018, que regulamenta a Lei nº 10.973, de 02 de dezembro de 2004, determina que as ICT poderão apoiar a implantação e a consolidação de ambientes promotores da inovação, como forma de incentivar o desenvolvimento tecnológico, o aumento da competitividade e a interação entre as empresas e as ICT;

considerando que o §1º do artigo 1º da Lei nº 8.958, de 20 de Dezembro de 1994, estabelece que entendem-se por desenvolvimento institucional os programas, inclusive de natureza infraestrutural, material e laboratorial, que levem à melhoria mensurável das condições das IFES e demais ICTs, para cumprimento eficiente e eficaz de sua missão, conforme descrita no plano de desenvolvimento institucional, vedada, em qualquer caso, a contratação de objetos genéricos, desvinculados de projetos específicos;

considerando que a Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias (DIREC) promove e fortalece a interação entre a Instituição, as empresas e a comunidade, atendendo às demandas da sociedade e contribuindo para o aprimoramento das atividades de ensino e pesquisa, atuando diretamente na interação local e regional; capacitação de profissionais; desenvolvimento de projetos e serviços tecnológicos; coordenação e supervisão das atividades de transferência de tecnologia;

viabilização de iniciativas empreendedoras; convênios institucionais e empresariais e formação de parcerias;

considerando que o artigo 2º, VI, da Lei nº 10.973 de 2 de Dezembro de 2004 estabelece que o Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT) é estrutura instituída por uma ou mais ICTs, com a finalidade de gerir a política institucional de inovação;

considerando que o Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT) é parte integrante da estrutura da Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias (DIREC);

considerando que o Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT) da Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias do Campus Curitiba deve atuar para o fortalecimento das capacidades operacional, científica, tecnológica e administrativa desse núcleo e diretoria no Campus Curitiba;

considerando que a Diretoria do Campus Curitiba considera que é de interesse institucional a implantação e consolidação de ambiente promotor da inovação, como forma de fortalecimento das capacidades operacional, científica, tecnológica e administrativa do Campus Curitiba da Universidade Tecnológica Federal do Paraná;

considerando a Portaria nº 1.783, do Reitor da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, que dispõe sobre a delegação de competências ao Diretor-Geral dos Campi que integram a UTFPR;

considerando o artigo 6º, XII, do Regimento dos Campi da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Deliberação nº 10/2009 de 25 de setembro de 2009, que estabelece as competências do Diretor Geral de Campus estabelece que é de responsabilidade desse exercer atribuições inerentes à função executiva de Diretor-Geral;

RESOLVE

instituir o “Programa UT-Innovates para Inovação Institucional na UTFPR - CT”, nos seguintes termos:

1. INOVAÇÃO E SETOR PÚBLICO

Inovação é a capacidade de mudar, adaptar e antever as transformações da sociedade e do mercado, de tal forma que a novidade agregue valor à organização. As inovações devem implicar em mudanças radicais e/ou mudanças incrementais, sendo estas aqueles incrementos em produtos, processos, método, organizacionais, mercadológicos ou relações externas (novos segmentos) e atitudes já existentes.

Nesse contexto, para as organizações se manterem competitivas, é importante adotar uma cultura de inovação. Basicamente, para uma instituição se manter inovadora, deve trazer este conceito para seu dia a dia, sem deixar a inovação ficar apenas no discurso ou no plano das ideias.

Inovação no setor público remete pensar em inovações em organizações de serviços, considerando que a maior parte da entrega do serviço público é a oferta de serviços sociais. A inovação em serviços possui algumas características próprias e peculiares que usualmente não são encontradas num bem industrial. Algumas dessas características são: a intangibilidade, pois um serviço não se pode tocar ou pegar fisicamente, embora o resultado final do serviço possa se concretizar em algo mais tangível; a simultaneidade, porque na prestação de um determinado serviço em grande parte dos casos ele é consumido ao mesmo tempo em que está sendo produzido; e a variabilidade, pois na medida em que o resultado da prestação de um mesmo serviço varia conforme as capacidades e as competências tanto do prestador como do consumidor do serviço. Nos serviços mais do que na indústria, a dimensão tecnológica por si só não é um fator suficiente para o desenvolvimento de todo o processo de inovação, existindo outras dimensões, nomeadamente organizacionais e humanas, que fazem parte deste processo

multidisciplinar que conduz à inovação. Neste caso, mais que usar uma tecnologia para promover um novo serviço, as organizações de serviços podem alterar processos nas relações usuário-produtor, por exemplo, a inovação ad hoc que se baseia na construção socialmente interativa para um problema particular proposto pelo usuário (interno ou externo). Este tipo de inovação, entretanto, não é reproduzível a não ser de forma indireta, ou seja, por meio de codificação, formalização das experiências e competências desenvolvidas para realizar a inovação.

Inovação institucional tem por objetivo desenvolver uma cultura de inovação nas organizações para estabelecer uma mentalidade empreendedora com o desenvolvimento de novas soluções ou criação de novos mercados, além de fomentar a cooperação e a colaboração, a criatividade dos servidores para melhoria da comunicação e dos processos de trabalho; proporcionar maior autonomia; incentivar uma cultura de experimentação, que permite certo nível de erro, em busca de inovação.

A inovação institucional se torna real quando acompanhada de resultados, quando agrega valor para a organização, no relacionamento com os usuários, no posicionamento do mercado, nos processos de gestão ou na minimização dos custos.

Os 5 pilares necessários para implementar uma cultura de inovação nas organizações são: tolerância ao fracasso e ao erro; disposição para experimentar de forma disciplinada; estímulo a franqueza e um ambiente de confiança; colaboração e liberdade, e horizontalidade com liderança forte.

A tolerância ao fracasso e ao erro, mas nunca à incompetência, significa estar disposto a encarar o erro como parte do processo de aprendizado e crescimento, desde que não se confunda o erro evolutivo com erro por desleixo e incompetência.

A disposição para experimentar significa estabelecer um processo-chave para criar novos produtos e/ou processos internos para atender às necessidades do usuário e da organização. É o caminho para orientar quais os próximos passos, influenciando diretamente no futuro da organização.

O estímulo a franqueza e um ambiente de confiança, significa estabelecer uma comunicação fluida como um dos pontos que caracterizam a inovação institucional. Quando as pessoas se sentem à vontade para falar, abertamente sobre os problemas, com ideias e sugestões de soluções criativas, sem medo de represália, o ambiente se torna favorável à inovação. Para garantir uma cultura de inovação duradoura, é preciso que os servidores sintam que, mais que uma possibilidade, é o seu dever buscar, oferecer e absorver feedbacks sinceros.

A colaboração e autonomia parte do pressuposto de que a multiplicidade de conhecimentos, vivências e pontos de vista possibilitam um ambiente rico em termos de inovação. E, quando essas diferentes competências são colocadas em prática para solucionar problemas de maneira colaborativa, a organização só tem a ganhar. Mas a colaboração não deve isentar a responsabilidade individual. É importante que existam expectativas e entregas para cada servidor e que o seu desempenho seja avaliado de forma específica.

A horizontalidade com liderança forte requer a quebra do paradigma do “chefe” como um ser superior e inacessível e único responsável pela tomada de decisão. Nas organizações horizontais, as pessoas têm a liberdade de agir, tomar decisões e expressar suas opiniões - independente do seu cargo ou da hierarquia. É importante que os profissionais estejam engajados e conheçam e reconheçam sua função na transformação organizacional.

Assim, um programa que abarque todos os elementos supracitados, torna-se mister para a organização implantar ações que incentivem os seus servidores a gerar novas ideias para agregar valor à instituição e aos seus stakeholders.

2. OBJETIVOS DO PROGRAMA

O objetivo central do Programa UT-Innovates é desenvolver soluções inovadoras para melhoria dos processos no Campus Curitiba da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Como objetivos adjacentes, o programa promoverá capacitações para os servidores na implantação das soluções e organizará oficinas para geração de ideias quanto às demandas internas.

3. RESULTADOS ESPERADOS DO PROGRAMA

Pretende-se, com o UT-Innovates, promover uma cultura de inovação institucional no Campus Curitiba, otimizar os processos internos, reduzir custos dos processos, oferecer serviços com maior valor ao usuário interno e/ou externo, incentivar a criatividade dos servidores, promover a participação e colaboração, fomentar uma cultura de experimentação, promover um ambiente de confiança e autonomia e ampliar os níveis de governança na instituição.

4. PLANO DE EXECUÇÃO DO PROGRAMA:

O Programa UT-Innovates para Inovação Institucional na UTFPR - CT, será implementado por meio de “ciclos” anuais de capacitação de servidores para a proposição de projetos.

Os servidores podem aderir, exclusivamente de forma voluntária, para cada “ciclo” do Programa. Os servidores voluntários participarão dos cursos e treinamentos sobre inovação institucional, a fim de estarem capacitados para desenvolver e implementar soluções inovadoras no Campus Curitiba, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

5. PRAZO DE VIGÊNCIA DO PROGRAMA UT-INNOVATES PARA INOVAÇÃO INSTITUCIONAL NA UTFPR - CT

A vigência do “Programa UT-Innovates para Inovação Institucional na UTFPR - CT” é de 60 meses, podendo ser alterado e prorrogado por igual período.

PUBLIQUE-SE E REGISTRE-SE

Gabinete da Diretoria-Geral do Campus Curitiba

Prof. Dr. Júlio César Rodrigues de Azevedo

Diretor-Geral Interino do Campus Curitiba da UTFPR



Documento assinado eletronicamente por (Document electronically signed by) **JULIO CESAR RODRIGUES DE AZEVEDO, DIRETOR(A)-GERAL**, em (at) 09/12/2020, às 13:57, conforme horário oficial de Brasília (according to official Brasilia-Brazil time), com fundamento no (with legal based on) art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site (The authenticity of this document can be checked on the website) https://sei.utfpr.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador (informing the verification code) **1800842** e o código CRC (and the CRC code) **104515ED**.

Referência: Processo nº 23064.043148/2020-41

SEI nº 1800842