



**Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI**

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DA UEPG 2013-2014

**Ponta Grossa
2015**



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

REITOR

Carlos Luciano Sant'Ana Vargas

VICE-REITOR

Gisele Alves de Sá Quimelli

PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

Amaury dos Martyres

PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO E ASSUNTOS CULTURAIS

Marilisa do Rocio Oliveira

PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO

Miguel Archanjo de Freitas Júnior

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

Osnara Maria Mongruel Gomes

PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO

Ariangelo Hauer Dias

PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS

Silviane Buss Tupich



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

Constantino Ribeiro de Oliveira Junior

Diva Brecailo Abib

Hermínia Regina Bugeste Marinho

Ivonei Afonso Vieira

Joselaine Aparecida Campos

Luiz Alexandre Gonçalves Cunha

Marluce Gonçalves Cortez

Mary Ângela Teixeira Brandalise

Pablo Ferreira Biglia

Sandra Negri Cogo

Sibelli Olivieri Parreiras



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

Organização e Revisão

Luiza Bittencourt Krainski

Mary Ângela Teixeira Brandalise



SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	6
2	DADOS INSTITUCIONAIS	7
2.1	Da UEPG	7
2.2	Da CPA/UEPG	10
3	METODOLOGIA	12
3.1	O processo de autoavaliação institucional da UEPG	12
3.2	Os instrumentos de autoavaliação institucional	14
3.2.1	Dos agentes universitários	14
3.2.2	Dos acadêmicos	15
3.2.3	Dos docentes	16
3.2.4	Dos egressos	18
3.3	Participação no processo de autoavaliação institucional	19
3.4	Coleta, tratamento e análise dos dados	20
4	DESENVOLVIMENTO E RESULTADOS	22
4.1	Avaliação dos agentes universitários da UEPG	22
4.1.1	Planejamento e avaliação institucional	22
4.1.2	Desenvolvimento institucional	26
4.1.3	Políticas acadêmicas	28
4.1.4	Políticas de gestão	29
4.1.5	Infraestrutura física	38
4.2	Avaliação dos acadêmicos da UEPG	43
4.2.1	Planejamento e avaliação institucional	43
4.2.2	Desenvolvimento institucional	43
4.2.3	Políticas acadêmicas	46
4.2.4	Políticas de gestão	49
4.2.5	Infraestrutura física	50
4.3	Avaliação dos docentes	51
4.3.1	Planejamento e avaliação institucional	52
4.3.2	Desenvolvimento institucional	60
4.3.3	Políticas acadêmicas	61
4.3.4	Políticas de gestão	67
4.3.5	Infraestrutura física	74
4.4	Avaliação dos egressos	78



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

4.4.1	Da formação no curso de graduação da UEPG	79
4.4.2	Da atuação profissional	84
4.4.3	Da formação continuada na UEPG	87
5	ANÁLISE DOS DADOS E DAS INFORMAÇÕES	88
6	AÇÕES COM BASE NAS ANÁLISES	94



1. APRESENTAÇÃO

O presente documento apresenta os resultados do processo de autoavaliação institucional realizado em 2013 e 2014 na Universidade Estadual de Ponta Grossa da UEPG, pela Comissão Própria de Avaliação da UEPG.

A proposta de avaliação institucional interna da UEPG foi concebida e planejada pela Comissão Própria de Avaliação com a participação dos representantes docentes dos Setores de Conhecimento, dos discentes, dos agentes universitários e do membro da comunidade externa, conforme preconiza a proposta de avaliação do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES, Lei 10.861/2004 e o regulamento do processo de autoavaliação da UEPG, aprovado pela Resolução UNIV. nº 40 de 28 de agosto de 2009.

A concepção de avaliação institucional interna ou autoavaliação a ser construída pelas IES, preconizada pela legislação, deve ser fundamentada nos princípios de globalidade, legitimidade, continuidade, respeito à identidade e a diversidade institucionais, prática social com objetivos formativos, valores sociais historicamente determinados, regulação e controle, educação como direito social e dever do Estado.

O processo de autoavaliação institucional desencadeado na UEPG buscou priorizar os princípios orientadores da avaliação da educação superior brasileira, portanto, assenta-se numa perspectiva de avaliação formativa, baseada nas ideias de integração, participação e construção coletiva, uma vez que envolveram todos os membros da comunidade acadêmica no processo de reflexão e aprofundamento dos propósitos e responsabilidades sociais da instituição.

Os sujeitos envolvidos no processo avaliativo foram os membros da CPA, os gestores institucionais, os alunos, os agentes universitários, os docentes e egressos da UEPG. A autoavaliação realizou a compreensão contextualizada da realidade educacional em suas múltiplas dimensões e relações, e também a promoção de uma autoconsciência institucional dos sujeitos que nela atuam, com vistas a estimular e promover o seu aperfeiçoamento.



O compromisso principal da autoavaliação é o de fazer com que as pessoas direta ou indiretamente envolvidas em uma ação institucional escrevam a sua própria história e gerem as suas próprias alternativas de ação.

Para além do atendimento as normativas legais a avaliação institucional interna implica sempre em uma atividade de interpretação da realidade avaliada, a qual deve ser permeada pelo diálogo possibilitador de reflexões, questionamentos e debates, e ao mesmo tempo propiciar o desenvolvimento de co-responsabilidade com a construção do processo educativo da IES.

Este relatório parcial constitui-se um documento síntese do processo de autoavaliação institucional realizado pela Comissão Própria de Avaliação da UEPG em 2013 e 2014.

2 DADOS INSTITUCIONAIS

2.1 Da UEPG

- Mantenedora
Governo do Estado do Paraná
Secretaria de Ciência e Tecnologia do Paraná – SETI
- Nome e Sigla da IES
Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG
- Endereço: Avenida Carlos Cavalcanti, n. 4748, Bairro de Uvaranas
Campus Universitário – CEP: 84.030-900
Ponta Grossa – Paraná
- Telefones: (42) 3220 3000 e (42) 3220 3300
Fax: (42) 3220 3233
- Correio eletrônico: uepg@uepg.br/proplan; cpauepg@uepg.br;
- Página na web: www.uepg.br/proplan; www.uepg.br/cpa
- Base Legal da IES



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

- Lei de Criação: n. 03/1966 de 12/01/1966, publicada no diário oficial do Estado do Paraná de 18 de março de 1966.
- Lei de Recriação: n. 6.034 de 06/11/1969, publicada no diário oficial do Estado do Paraná em 10 de novembro de 1969 e decreto e Decreto no 18.111, de 28 de janeiro de 1970.
- Credenciamento: Lei nº 9.663 de 16/07/1991, publicada no diário oficial da União de 16/07/1991.
- Recredenciamento: Processo nº 1417/2009, deliberação 01/2010, processo aprovado em 09/04/2012, data de publicação 22/04/2010.(prazo de validade 10 anos).
- CNPJ: 80.257.355/0001-0877

MISSÃO:

A finalidade que justifica a existência da UEPG enquanto Instituição de Ensino Superior do complexo educacional do Estado do Paraná e que baliza seus objetivos estratégicos, táticos e operacionais consiste, de modo geral, em proporcionar à sociedade meios para dominar, ampliar, cultivar, aplicar e difundir o patrimônio universal do saber humano, capacitando todos os seus integrantes a atuar como força transformadora. Tal finalidade se sintetiza na ideia de ação unitária entre o ensino de graduação e pós-graduação, a pesquisa e a extensão. Deste modo, a Universidade está comprometida com a educação integral do estudante, preparando-o para:

- a. exercer profissões de nível superior;
- b. praticar e desenvolver ciência;
- c. valorizar as múltiplas formas de conhecimento e expressão, técnicas e científicas, artísticas e culturais;
- d. exercer a cidadania;
- e. refletir criticamente sobre a sociedade em que vive;
- f. participar do esforço de superação das desigualdades sociais e regionais;
- g. assumir o compromisso com a construção de uma sociedade socialmente justa, ambientalmente responsável, respeitadora da diversidade e livre de todas as formas de opressão ou discriminação de classe, gênero, etnia ou nacionalidade;
- h. lutar pela universalização da cidadania e pela consolidação da democracia;



- i. contribuir para a solidariedade nacional e internacional.

De modo sintético, a UEPG tem por finalidade produzir e difundir conhecimentos múltiplos, no âmbito da Graduação e da Pós-Graduação, visando à formação de indivíduos éticos, críticos e criativos, para a melhoria da qualidade da vida humana.

VISÃO DE FUTURO

A visão de futuro que a comunidade acadêmica da UEPG projeta para a instituição procura ser, diferentemente de uma simples ruptura com o passado, um avançar a partir de suas conquistas. Isto é, valorizando os princípios que até os dias atuais têm guiado suas atividades administrativas e acadêmicas – princípios estes que constituem mesmo o amálgama que une as relações e os valores da pluralidade de seus principais agentes interessados – a Universidade procurará, nos próximos cinco anos ser uma Instituição de Ensino Superior de excelência reconhecida regional, nacional e internacionalmente pela sua qualidade acadêmica.

OBJETIVOS INSTITUCIONAIS

A UEPG tem por finalidade produzir, disseminar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional por meio do ensino; da pesquisa e da extensão; da produção de conhecimento e cultura; e da reflexão crítica na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática. Para alcançar os objetivos que a caracterizam, a UEPG se propõe a:

- a. desenvolver ensino de Graduação e Pós-Graduação nas mais variadas áreas de conhecimento, oportunizando a inserção profissional nos diversos setores de atuação, estimulando o exercício da investigação e a educação continuada;



- b. promover e estimular a criação cultural, a pesquisa científica e tecnológica e a produção do conhecimento;
- c. promover a difusão da extensão e da cultura por meio de ações voltadas à sociedade;
- d. disponibilizar para a sociedade, sob a forma de programas, projetos, cursos e serviços, a técnica, a cultura e o resultado de suas pesquisas;
- e. estimular o conhecimento e a busca de soluções às questões contemporâneas;
- f. fortalecer as bases científica, tecnológica e de inovação, norteando-se pelo princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
- g. utilizar os recursos da coletividade, tanto humanos como materiais, para a integração dos diferentes grupos técnicos e sociais da universidade;
- h. cooperar com entidades públicas e privadas no campo do ensino, da pesquisa e da extensão em âmbito nacional e internacional;
- i. cumprir a parte que lhe cabe no processo educativo de desenvolver, na comunidade universitária, uma consciência ética e a solidariedade humana;
- j. ofertar cursos da Educação Básica e de nível superior que atendam às necessidades educacionais regionais e nacionais;
- k. manter serviços de divulgação, radiodifusão (rádio e televisão) e de *internet*, com fins exclusivamente educativos e culturais, sem finalidade comercial;
- l. desenvolver a produção de bens, processos, sistemas e tecnologias para terceiros, possibilitando a captação de recursos;
- m. produzir medicamentos por meio de seu laboratório farmacêutico industrial;
- n. realizar serviços técnicos de análise de produtos, pareceres e diagnósticos sobre os mais diversos assuntos no âmbito de cada especialidade.

2.2 Da CPA/UEPG

Presidente:

- Mary Ângela Teixeira Brandalise

Representação Docente:



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

- Setor de Ciências Exatas e Naturais: Luiz Alexandre Gonçalves Cunha
- Setor de Ciências Agrárias e Tecnológicas: Marluce Gonçalves Cortez
- Setor de Ciências Biológicas e da Saúde: Constantino Ribeiro de O. Junior.
- Setor de Ciências Sociais e Aplicadas: Diva Brecailo Abib
- Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes: Hermínia Bugeste Marinho
- Setor de Ciências Jurídicas: Dircéia Moreira

Representação Agentes Universitários:

- Joselaine Aparecida Campos

Representação discente:

- Pablo Ferreira Biglia
- Sibelli Oliveieri Parreiras

Representante da Sociedade Civil Organizada:

- Ivonei Afonso Vieira

Ao início de cada ano letivo, a Comissão Própria de Avaliação se reúne para planejar suas ações. Assim, o Plano de Ação da CPA 2013-2014 teve a intenção de trabalhar o planejamento de suas atividades. Dentre as ações realizadas foram elaborados:

- A CPA acompanhou visitas in loco de Comissões Externas de Avaliação do MEC para o Recredenciamento Institucional para a oferta de cursos EaD de Administração Pública. As recomendações das avaliações fizeram parte do planejamento 2014 e continuam sendo implantadas no ano de 2014. Nas cidades de Jaú/SP. e Palmeira/Pr. a participação da CPA foi através de web conferência.
- Relatório Acreditação ARCUSUL Curso de graduação :Agronomia, Engenharia Civil e Engenharia de Materiais - 2013
- Avaliação dos |Cursos de graduação presencial e a distância solicitados pela Comissão Especial de Avaliação da Educação Superior do Sistema Estadual de Ensino do Paraná – CEA.
- Elaboração do Relatório de Autoavaliação Institucional com os agentes universitários – Volume I - 2013



- Elaboração do Relatório de Autoavaliação Institucional da UEPG com os acadêmicos – Volume II - 2014
- Elaboração do Relatório de Autoavaliação Institucional da UEPG com os docentes – Volume III – 2014
- Avaliação da Residência Médica - 2014

3 METODOLOGIA

3.1 O processo de avaliação institucional da UEPG

A política de avaliação institucional da UEPG busca a garantia da qualidade da ação universitária, em consonância com as atuais demandas científicas e sociais, e com a política de avaliação da Educação Superior brasileira estabelecida pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES (2004). Para tanto, a Comissão Própria de Avaliação – CPA procura sensibilizar permanentemente a comunidade universitária para os processos de avaliação, através da discussão de problemas e necessidades da instituição, nas suas interfaces externa e interna.

A autoavaliação institucional está orientada por um processo participativo, formativo, reflexivo e sistemático sobre a realidade institucional, visando à produção de conhecimento sobre a Universidade, que seja possibilitador de revisões contínuas e constantes reordenamentos, consolidação e/ou reformulações das práticas acadêmicas.

O processo de autoavaliação institucional desencadeado na UEPG, em 2013-2014 envolveu a comunidade acadêmica e foi realizado nas seguintes etapas: a) autoavaliação institucional pelos agentes universitários; b) autoavaliação institucional pelos acadêmicos; c) autoavaliação institucional pelos docentes e d) autoavaliação institucional pelos egressos dos cursos de graduação.

As etapas que compuseram o processo de autoavaliação institucional, em linhas gerais¹, para todos os segmentos foram:

¹ O detalhamento das etapas da autoavaliação institucional está apresentado nos volumes 1,2,3 do relatório de autoavaliação institucional de 2014 e do relatório de egressos.



Etapa 1: Elaboração do projeto de autoavaliação institucional da UEPG

- a. Estabelecimento dos objetivos do processo de autoavaliação institucional.
- b. Definição dos pressupostos teórico-metodológicos da autoavaliação institucional.
- c. Definição dos sujeitos e procedimentos de coleta de dados.
- d. Definição do cronograma de execução.

Etapa 2: Elaboração pela CPA dos instrumentos e sistema informatizado de avaliação

- j. Elaboração de uma proposta preliminar dos instrumentos de autoavaliação institucional.
- k. Apresentação da proposta de instrumento de avaliação institucional aos grupos de participantes para apreciação e encaminhamento de sugestões.
- l. Reformulação do instrumento avaliativo considerando as sugestões dos grupos de participantes.
- m. Testagem e validação do instrumento avaliativo por meio de uma amostra dos grupos participantes.
- n. Criação e desenvolvimento de um Sistema de Informação *online* para realização do processo de autoavaliação institucional da UEPG.
- o. Testagem e aperfeiçoamento do sistema de informação *online*.
- p. Mobilização dos grupos de sujeitos para participação no processo de autoavaliação, por meio: dos dirigentes institucionais (Diretores de Setor de Conhecimento, Chefes de Departamento, Coordenadores de Curso); de divulgação de informação online na página da UEPG; convite a comunidade docente publicada pela Assessoria de Comunicação – ASCOM; envio de convite pela CPA para o e-mail institucional cadastrado nas Pró-reitorias acadêmicas e PRORH.

Etapa 3: Desenvolvimento do processo avaliativo

- a. Realização do processo de avaliação *online* em 2013 e 2014, conforme cronograma².
- b. Acompanhamento e ajustes do processo avaliativo frente as dificuldades de acesso, compreensão, comunicação e participação.
- c. Coleta, tabulação e organização dos dados dos questionários registrados no sistema informatizado, pela CPA.

² Consultar os volumes 1, 2, 3 do relatório de autoavaliação institucional 2014 e o relatório de egressos para informações mais detalhadas.



Etapa 4: Análise dos Dados

- a. Apresentação aos membros da CPA dos dados tabulados e organizados para elaboração dos relatórios.
- b. Sistematização dos dados coletados nas questões fechadas e abertas do questionário, agrupando-as em categorias, conforme as especificidades de cada grupo de participantes.
- c. Análise dos resultados por dimensão avaliada, com elaboração de textos analíticos.
- d. Consolidação do relatório geral.

Etapa 5: Comunicação dos Resultados

- o. Encaminhamento dos relatórios consolidados aos Conselhos Superiores da UEPG.
- p. Publicação e divulgação dos relatórios após aprovação pelo Conselho Universitário.
- q. Divulgação dos resultados para a comunidade universitária.
- r. Divulgação dos relatórios *online* no endereço eletrônico: <http://www.uepg.br/cpa>.

3.2 Os instrumentos de autoavaliação institucional

3.2.1 Dos agentes universitários

O instrumento de avaliação utilizado para realização da autoavaliação institucional pelos agentes universitários foi um questionário composto por 10 questões, disponibilizado no formato impresso e online.

A primeira questão do questionário objetivou traçar o perfil sócio educacional e profissional dos participantes da pesquisa avaliativa e foi composta pelas seguintes variáveis: sexo, estado civil, idade, escolaridade, tipo de contrato de trabalho e unidade de lotação na UEPG.

A variável da segunda questão foi o grau de satisfação dos agentes universitários no local de trabalho. As questões três e seis avaliaram as políticas de qualificação profissional e o plano de carreira da categoria. A quarta questão foi sobre o acesso às informações institucionais. A qualidade do ambiente de trabalho e o exercício da função foram as variáveis avaliadas na sétima e oitava questão. A infraestrutura da instituição foi a variável avaliada na quinta questão. As questões nove e dez foram abertas e solicitaram aos participantes que acrescentassem seus comentários, suas críticas ou sugestões, e



ainda que apontassem outros aspectos da UEPG que gostariam de avaliar que não foram contemplados nas demais questões do instrumento.

No período de 1º a 31 de outubro de 2013 foram realizados encontros nos diferentes setores da UEPG convidando os agentes universitários à participação no processo avaliativo. Nessas reuniões foi entregue a cada servidor um *folder* de divulgação que também continha as questões impressas. Os agentes universitários puderam optar por responder as questões propostas no próprio *folder* ou no endereço *online*.

3.2.2 Dos acadêmicos

O instrumento de avaliação utilizado para realização da autoavaliação institucional pelos acadêmicos foi um questionário composto por 10 questões, disponibilizado *online* na página da UEPG. A escala adotada para avaliação das dimensões das questões continha seis níveis: excelente, muito bom, suficiente, insuficiente, não existe, desconheço.

Na primeira questão do questionário foi solicitado ao acadêmico que avaliasse a qualidade do curso de graduação que estava realizando.

O atendimento aos acadêmicos pelos funcionários, pelos professores, pela Coordenação do Curso, pelos Departamentos, pelos Setores de Conhecimento e pela Pró-reitoria de Graduação foi objeto de avaliação na segunda questão. Na terceira questão foi avaliada a atuação dos docentes no curso e na quarta questão o meio mais utilizado pelos acadêmicos para se manterem informados na UEPG

Os recursos/serviços da UEPG foram avaliados na quinta questão em relação aos seguintes aspectos: instalações das salas de aula, serviços de organização e limpeza, segurança interna do campus, biblioteca, instalações e uso dos laboratórios de informática, instalações dos laboratórios didáticos, segurança nos laboratórios, controle de ruídos nos corredores e espaços internos do campus; serviços de alimentação; atividades esportivas, iluminação interna; iluminação externa, área de convivência e serviços úteis.



A infraestrutura da UEPG para realização das atividades de ensino, pesquisa e extensão foi avaliada na sexta questão. O conhecimento do acadêmico quanto à exigência legal de participação no ENADE foi avaliado na sétima questão e a imagem da UEPG perante a comunidade ponta-grossense na oitava questão. As questões 9 e 10 foram abertas e nelas o estudante poderia avaliar outros aspectos da instituição não contemplados no instrumento, e fazer comentários ou dar sugestões, caso desejassem.

No período de 06 de novembro a 11 de dezembro de 2013 os acadêmicos dos cursos de graduação ofertados pela UEPG puderam participar do processo de autoavaliação.

3.2.3 Dos docentes

O instrumento de avaliação utilizado para realização da autoavaliação institucional pelos docentes foi composto por um questionário com 20 questões, disponibilizado no formato *online*, na página da CPA/UEPG. As questões foram organizadas contemplando cinco eixos: planejamento e avaliação institucional, desenvolvimento institucional, políticas acadêmicas, políticas de gestão e infraestrutura, em consonância com o instrumento de avaliação externa aprovado pela portaria MEC nº 92 de 31 de janeiro de 2014. Nesses eixos estão contidas as dez dimensões de avaliação institucional definidas pelo SINAES.

Compuseram o eixo 1 - *Planejamento e Avaliação institucional* – contemplando as dimensões: a) importância dada pelos docentes à realização periódica de processos de avaliação institucional interna; b) utilização dos resultados dos processos avaliativos no planejamento institucional; c) meios de divulgação dos resultados das avaliações da UEPG; d) satisfação quanto à divulgação dos resultados avaliativos da UEPG; e) avaliação dos processos de planejamento institucional; f) avaliação das ações da CPA; g) avaliação dos processos de autoavaliação institucional; h) participação da comunidade nos processos de autoavaliação institucional. i) participação da comunidade na autoavaliação dos cursos de graduação; j) avaliação externa: ENADE, cursos de graduação e de pós-graduação.



O eixo 2 - *Desenvolvimento Institucional* – foi avaliado através das dimensões: a) opinião dos docentes quanto às ações dos gestores institucionais no sentido de seguir a missão institucional da UEPG; b) participação docente nas discussões e na elaboração do PDI 2013-2017; c) o grau de implementação dos objetivos e metas do PDI 2013-2017; d) a responsabilidade social da instituição quanto à promoção da cidadania, dos direitos humanos, da igualdade étnico-racial, da inclusão social, do desenvolvimento econômico e social, do meio ambiente, da produção cultural e artística e da memória cultural.

O terceiro eixo composto pelas *Políticas Acadêmicas* abrangeu as dimensões: políticas para o ensino, a pesquisa e a extensão, a comunicação com a sociedade e as políticas de atendimento aos discentes. Avaliou-se a coerência entre o PDI e as políticas acadêmicas de graduação, de pesquisa e de extensão; bem como a coerência entre o PDI e as ações voltadas à iniciação tecnológica, à iniciação artística e cultural, ao desenvolvimento econômico e social, à responsabilidade social, à inclusão social, às ações afirmativas de defesa e promoção dos direitos humanos e igualdade étnico-racial, à cooperação, intercâmbio e programas com finalidades de internacionalização, à difusão as produções acadêmicas, científicas, didático-pedagógicas, tecnológicas, artísticas e culturais. As questões 7 e 8 avaliaram a qualidade das informações disponibilizadas nos meios de comunicação: página internet, site da transparência, acadêmico online, jornal impresso, assessoria de comunicação para a comunidade universitária e comunidade externa. Os programas de atendimento aos estudantes, os programas de apoio à realização de eventos internos, externos e a produção discente, a política e as ações de acompanhamento dos egressos, a atuação dos egressos da UEPG no ambiente socioeconômico e a inovação tecnológica e propriedade intelectual foram dimensões avaliadas na questão nove.

O eixo 4 - *Políticas de gestão* - foi avaliado: a) o grau de influência do MEC, da SETI/PR, da Reitoria, das avaliações externas, das avaliações internas, da demanda da comunidade acadêmica e das demandas da sociedade na determinação dos procedimentos administrativos e pedagógicos, metas e ações institucionais da UEPG; b) o ambiente de trabalho quanto: a infraestrutura física, a segurança, a adequação à atividade



realizada, o relacionamento com os dirigentes, o relacionamento com os demais colegas de trabalho, a qualidade dos materiais e equipamentos, a quantidade dos materiais e equipamentos, o número de profissionais para realizar o trabalho no seu setor, os profissionais qualificados para realizar o trabalho no seu setor; c) a política de carreira e incentivo aos professores da UEPG e suas relações com a dedicação ao trabalho; d) a política de capacitação docente quanto à aquisição de conhecimento para melhoria das atividades profissionais; melhoria da condição salarial e de aposentadoria; valorização profissional e pessoal e capacitação condizente com as necessidades do setor; e) avaliação da gestão universitária quanto à autonomia e representatividade dos órgãos de gestão; f) coerência entre o plano de carreira e a gestão do corpo docente; g) coerência entre o plano de carreira e a gestão do corpo técnico-administrativo; gestão institucional – Reitoria; h) participação da sociedade civil organizada na gestão; i) participação dos agentes universitários nos órgãos colegiados; j) participação dos docentes nos órgãos colegiados; k) participação estudantil nos órgãos colegiados; l) política de formação e capacitação do corpo técnico-administrativo; m) política de formação e capacitação docente; n) política docente (carreira); o) relação entre o planejamento financeiro (orçamento) e a gestão institucional; p) sistema de registro acadêmico; q) sustentabilidade financeira.

A *Infraestrutura* da UEPG constitui o eixo 5 e foi avaliada nas dimensões: a) instalações administrativas; b) salas de aula; c) auditórios; d) sala de professores, e) espaço para atendimento de alunos, f) infraestrutura para CPA, g) gabinetes/estações de trabalho para os professores, h) instalações sanitárias, i) biblioteca (infraestrutura física, serviços, informatização, plano de atualização do acervo); j) salas de apoio de informática ou infraestrutura equivalente, k) recursos de tecnologias de informação e comunicação, laboratórios, l) ambientes e cenários para práticas didáticas: infraestrutura física e serviços, m) espaços de convivência, n) espaços de alimentação.

3.2.4 – Dos egressos



O instrumento de avaliação utilizado para realização da autoavaliação institucional pelos egressos foi composto por um questionário com 16 questões, disponibilizado no formato *online*, na página da CPA/UEPG. Os indicadores de avaliação foram: a) grau de atendimento às expectativas iniciais do estudante em relação ao curso realizado; b) grau de satisfação com o curso escolhido em relação a formação teórico-prática e cidadã; c) tempo de conclusão do curso de graduação; d) atividades acadêmicas realizada durante a graduação; tempo decorrido entre a conclusão do curso e o primeiro emprego; avaliação do currículo do curso; relação da organização curricular e preparação para atuação profissional; formação continuada do egresso; relação entre o curso de formação e a atual área de formação, dificuldades para inserção no mercado de trabalho.

3.3 Participação no processo de autoavaliação institucional

➤ Agentes universitários

A UEPG conta atualmente com 880 agentes universitários, entre efetivos e temporários, dos quais 540 (61,36%) participaram da avaliação institucional, respondendo as questões propostas, sendo que 194 (22,04%) foram no sistema online e 346 (39,32%) foram no *folder* impresso.

➤ Acadêmicos

Participaram da avaliação 3.412 acadêmicos, de um total de 8.844, o que representou uma amostra de 39% da comunidade discente, da qual 33% foram acadêmicos de cursos presenciais e 6% de cursos a distância.

➤ Docentes

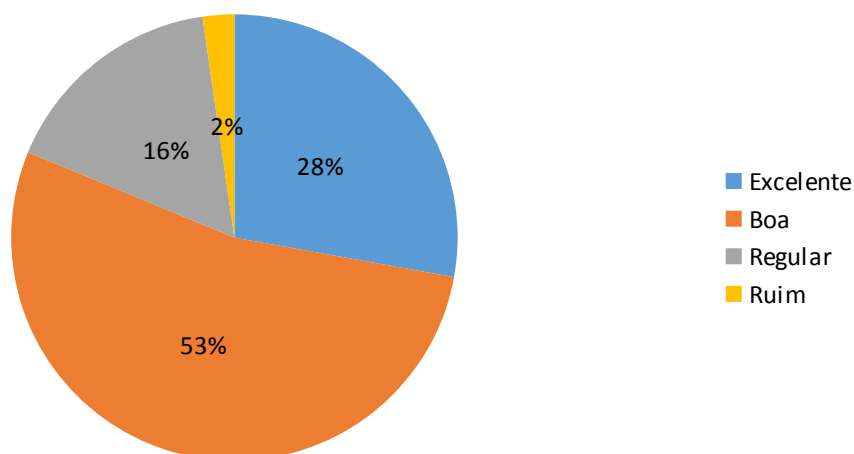
A UEPG conta atualmente com 907 professores, entre efetivos e temporários lotados nas 35 (trinta e cinco) unidades departamentais, dos quais 430 (47,41%) participaram do processo de avaliação institucional, respondendo as questões propostas no instrumento de avaliação *online* na página da UEPG.



➤ Egressos

Os estudantes egressos dos cursos de graduação da UEPG, de 2009 a 2014, foram convidados a participar do processo de autoavaliação institucional no período de 9 de julho a 9 de agosto de 2014. De 8.270 egressos dos 47 (quarenta e sete) cursos de graduação nas modalidades presencial e a distância, 959 responderem o questionário *online* disponibilizado, constituindo uma amostra de 12% da população definida.

GRÁFICO 01: Participação no processo de autoavaliação institucional



Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

3.4 Coleta, Tratamento e Análise dos Dados

A coleta de dados nos processos avaliativos foi por meio dos instrumentos disponibilizados no Sistema Informatizado *online* disponibilizados na página da CPA/UEPG. Para acesso ao sistema os agentes universitários e docentes utilizaram o usuário e senha institucional, os acadêmicos o número de RG ou CPF e os egressos por meio do CPF.



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI



As respostas dadas pelos participantes eram registradas automaticamente no banco de dados do sistema informatizado. A coleta e organização dos dados foi realizada após finalização da autoavaliação de cada segmento, pela CPA. Os dados oriundos das questões abertas e fechadas foram extraídos em planilha excel. O tratamento das respostas foi numa abordagem quali-quantitativa. As respostas as questões fechadas foram quantificadas e organizadas em tabelas e gráficos. As respostas das questões abertas foram lidas e organizadas em categorias conforme as similaridades de pensamento, ideia, argumentação. Os relatórios de cada segmento foram elaborados e constituem os volumes 1, 2, 3 do relatório de autoavaliação da institucional e o relatório de egressos, de 2014 da UEPG.



4- DESENVOLVIMENTO E RESULTADOS

Considerando as singularidades dos sujeitos participantes do processo de autoavaliação institucional os dados coletados foram organizados conforme as respostas de cada um dos grupos: agentes universitários, acadêmicos, docente e egressos e estão discutidos nos itens abaixo.

4.1 Avaliação dos agentes universitários

Os dados da avaliação institucional interna da UEPG pelos agentes universitários foi organizado em eixos/dimensões. Na sequência são apresentados os resultados de cada uma delas.

4.1.1 Eixo 1 - Planejamento e avaliação institucional

Para compreender a visão dos agentes universitários sobre o Eixo 1 buscou-se ouvir suas opiniões, comentários e sugestões. Dentre os aspectos levantados sobre o planejamento e a avaliação institucional, destacam-se:

- Necessidade de ajustes no plano de carreira de tal forma que permita ascensão funcional, procurando “[...] *facilitar, incentivar o funcionário a participar de mestrados, doutorados, cursos dentro da UEPG, alterando horários, permitindo diminuir carga horária*”;
- Necessidade de utilização adequada/eficiente dos canais de comunicação, em especial, entre chefias e assessorias, haja vista que se entende a comunicação como sendo “[...] *uma rica estratégia para o crescimento e desenvolvimento institucional*” Informam que os agentes se encontram na ignorância de assuntos que deveriam ser do conhecimento deles ou não possuem preparo adequado para acessar os meios de comunicação e de informação disponível. Citam como exemplo dificuldade no “[...]”



atendimento de informações para alunos, funcionários ou pessoas [...] despreparo ao passar informações [...] tendo em vista não serem devidamente informados/preparados para certas atividades”.

- Transformar o Centro de Convivência instalado no Campus de Uvaranas de condições adequadas para o exercício da convivência e da comunicação. Salas de permanência onde as pessoas possam ver TV, participar de jogos, com terminais de consultas, condições para formar associações de lazer, entre outros. Segundo os respondentes, a *“[...] utilização do Centro de Convivência poderia ser, como o próprio nome diz, um espaço agradável e de interação, com um espaço para cafés, com bancos [...] um espaço que seja moderno e aconchegante para recepcionar pessoas [...]”*;
- Apontam para a falta de comprometimento de parcela de servidores com a Instituição. Observam que inexistente a pontualidade, predomina a falta de treinamento adequado para servidores, cobranças de trabalhos para os quais não foram preparados, faltam profissionais para determinadas funções, despreparo para a substituição de ocupante de cargos que estão em férias, doentes ou em eminente aposentadoria. Além desses pontos, foram destacados: a relação com a falta de responsabilidade pelos atos praticados; a impunidade, o desconhecimento de deveres e obrigações, em contraponto com o excesso de conhecimento com os direitos. Destacaram também falta de ética e abuso de poder, em especial de chefias. Afirmam que estas *“[...] deveriam ser dadas às pessoas que detêm conhecimentos técnicos na área e não de forma política [...] e o chefe deve ser assíduo, presente [...] exemplo para os subordinados [...]”*. Para tanto, sugerem oportunizar que *“[...] servidores qualificados exerçam cargos de chefia [...]”* em vez de contratar aposentados para as funções;
- Os recém-chefes e coordenadores devem participar de cursos, treinamento para as funções a que foram alçados, antes de assumirem efetivamente a função, além de concordarem em ser avaliados pelos subordinados;
- Em relação a gestão da UEPG criticam o *“[...] excesso de cargos em comissão para atividades injustificadas”* e *“manter em completa impunidade os que não cumprem suas obrigações”*. Completam afirmando que a *“[...] gestão da UEPG precisa tornar-se*



mais profissional, menos matriarcal, lembrando que somos um órgão público e quem nos paga são os cidadãos”;

- Apreciariam (os agentes) saber de aplicação de mais verbas em melhoria do CPD, na compra de materiais de qualidade, contratação de novos servidores, compra de equipamentos adequados, incentivo/prêmio a funcionários dedicados, produtivos, fosse mostrada a possibilidade de crescimento profissional, avaliação por produção. Sugeriram também atendimento à saúde e a forma física dos servidores, *“[...] incentivos à prática esportiva e à atividade física num contexto mais amplo e universal”;*
- Em relação a autoavaliação institucional desenvolvida pela CPA alguns agentes consideraram *“[...] o questionário é muito vago [...]”* em relação a determinadas atividades exercidas e que o *“[...] dinheiro público não deve ser gasto em avaliações tão singelas e inúteis como essa [...]”* *“[...] itens se encontram inseridos de forma solta [...] o que dificulta avaliação no contexto em que é apresentado”*. Por outro lado, houve manifestação de que *“[...] é muito produtivo um sistema de avaliação da instituição regularmente, sempre se colhe informações que em sua maioria serão úteis para melhorias que são possíveis na universidade.”* Foram igualmente apresentadas considerações sobre a iniciativa da CPA em promover a avaliação. Segundo respondentes, *“[...] a avaliação deveria ser realizada anualmente ou no mínimo a cada 2 anos [...] e que fossem incluídas avaliações específicas a determinados órgãos, inclusive reitoria, pró-reitorias, coordenação, entre outros. Eles enfatizaram que esperam que essa iniciativa não fique apenas no papel, que [...] reverta em algo positivo aos servidores.”* Foi questionado o sigilo do dado obtido em razão da inclusão necessária de número do CPF do respondente, condição de acesso à plataforma e que no *folder* não foram incluídos determinados órgãos. Pleiteiam a *“[...] divulgação das mudanças, na prática, ocorridas após a análise dos questionários de avaliação institucional em seus diferentes aspectos e públicos da comunidade universitária”*. Registrou-se o significado do trabalho da CPA na construção de uma imagem cada vez mais de qualidade para a instituição:

Comentários e sugestões:



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

- Necessidade de valorização dos agentes universitários que trabalham;
- Falta de comunicação entre os setores e funcionários;
- A UEPG precisa parar de ser gerida como se fosse uma empresa familiar voltada para atender somente alguns, mas como grande instituição que é valorizar todos os seus colaboradores;
 - Na instituição cada chefe age como acha que deve, não tendo assim uma norma a ser seguida, o que por um lado beneficia alguns e a outros não;
 - Proteção e defesa dos cães do Campus de Uvaranas;
 - Falta de isonomia entre órgãos com relação à carga horária executada, órgãos fora do âmbito do prédio da reitoria atuam em horários desregrados, dando margem a desmotivação daqueles que cumprem dedicadamente. É necessário que todos os órgãos executem suas atividades por completo, com todas as informações, tramitações, evitando sobrecarregar os demais setores;
 - Reuniões e encontros entre chefias, diretores de setor e pró-reitorias para integração dos trabalhos e das pessoas;
 - Institucionalização da obrigatoriedade de uso do crachá funcional pelos servidores da UEPG, agentes universitários e professores;
 - Definição de normas reguladoras para o uso do transporte institucional com carros, vans e ônibus;
 - Diminuição da burocracia interna;
 - Implantação de creche para os filhos de funcionários em tempo integral;
 - Aumento do período de empréstimo dos livros da biblioteca para os funcionários;
 - Transferência das instalações do Centro Médico, Psicológico e Social para o Campus de Uvaranas;
 - Atualização do sistema de protocolo;
 - Manutenção da biblioteca do Colégio Agrícola;
 - Criação de novos cursos de graduação, tais como: Psicologia, Fonoaudiologia, Biblioteconomia, Fisioterapia;



- Maior integração dos departamentos de ensino da UEPG com o CAAR e o CAIC;
- Mudança de horário de almoço dos servidores de duas horas para uma hora;
- Contratação prioritariamente de funcionários da UEPG para atuarem em concursos, vestibular e outros. Hoje, estão contratando estagiários da instituição e pessoal externo em maior número que os servidores. Talvez até manter uma cota para externos e estagiários.
 - O sistema de avaliação da instituição deve ocorrer regularmente, sempre se colhe informações que em sua maioria, serão úteis para melhorias que são possíveis na universidade;
 - CPA deve avaliar as dificuldades conforme setores específicos;
 - A avaliação neste molde é excelente desde que revertam em algo positivo aos servidores. Sugestão: Plenária com os servidores para discussão da UEPG como: carreira e ensino;
 - Divulgação das mudanças ocorridas após a análise dos questionários de avaliação institucional em seus diferentes aspectos e públicos da comunidade universitária. Registrar junto a comunidade interna e externa (com ênfase) o significado do trabalho da CPA na construção de uma imagem cada vez de mais qualidade para a instituição;
 - Inclusão da Coordenadoria de Controle Interno na relação de órgãos da UEPG nesse *folder*;
 - Informar os resultados aos funcionários os resultados da avaliação realizada e discussão conjunta, o que poderá ser melhorado.

4..1.2 Eixo 2 - Desenvolvimento institucional

Com o objetivo de compreender a visão dos agentes universitários sobre o Eixo 2, as questões elaboradas visavam avaliar o nível de conhecimento sobre a missão da IES, o grau de conhecimento sobre o PDI e a forma de gestão da IES.



Este eixo foi avaliado por meio de três indicadores sendo: o plano de desenvolvimento institucional – PDI; a coerência da gestão institucional com a estrutura organizacional proposta nos documentos oficiais da instituição (estatuto, regimento, organograma, regulamentos internos, normas acadêmicas, entre outros) e o reconhecimento da UEPG pela comunidade externa.

➤ Reconhecimento da UEPG pela comunidade externa

O reconhecimento da UEPG pela comunidade externa foi o indicador dessa dimensão melhor avaliado: muito bom (36%), suficiente ou bom (24%) e excelente (17%). Quanto a coerência da gestão institucional com a estrutura organizacional proposta 36% dos respondentes considerou que ela é boa ou suficiente, 28% declararam que a desconhecem e 15% que a consideram muito boa.

Chama atenção nessa dimensão o desconhecimento do PDI (47%) pelos agentes universitários, e também que 27% atribuíram-lhe o conceito bom. O quadro 4 contém os resultados apontados pelos agentes universitários para cada indicador e nível avaliativo.

Quadro 1 – Gestão e organização da UEPG

Desenvolvimento do trabalho	Excelente		Muito Bom		Suficiente		Insuficiente		Não Existe		Desconheço	
	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
Em relação ao Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI	15	3%	67	12%	117	22%	71	13%	15	3%	255	47%
Coerência da gestão institucional com a estrutura organizacional proposta nos documentos oficiais	18	3%	80	15%	194	36%	89	16%	9	2%	150	28%



Reconhecimento da UEPG pela comunidade externa	93	17%	192	36%	130	24%	50	9%	11	2%	64	12%
------------------------------------------------	----	-----	-----	-----	-----	-----	----	----	----	----	----	-----

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

Para os agentes universitários, “O PDI que enseja cumprir metas é ótimo”, porém “depende da cobrança, da administração de cada órgão da instituição”.

4.1.3 Eixo 3 - Políticas acadêmicas

A dimensão participação dos agentes universitários nas atividades cotidianas de trabalho foi avaliada por meio de quatro indicadores contemplados no instrumento de avaliação, sendo: discussão sobre o desenvolvimento das atividades de trabalho com os colegas; convivência com diferentes grupos sociais, intelectuais e étnico-raciais, liberdade de expressão e opinião no ambiente de trabalho, participação em projetos de inclusão social.

A avaliação dos indicadores dessa dimensão revelou que os agentes universitários dialogam com seus pares sobre as questões relacionadas ao trabalho cotidiano que realizam e com liberdade de opinião e expressão. Também foram altos os índices sobre a convivência dos agentes universitários com diferentes grupos sociais, intelectuais e étnico-raciais. Já a participação em projetos de inclusão social não é tão expressiva e contínua.

Quadro 2 – Participação dos agentes universitários nas atividades cotidianas de trabalho na UEPG

Cotidiano das atividades desenvolvidas pelos agentes universitários	Sempre		Quase sempre		Ocasionalmente		Nunca	
	Qt	%	Qt	%	Qt	%	Qt	%
Discutem desenvolvimento das atividades com seus colegas de trabalho	285	53%	152	28%	75	14%	28	5%
Convivem com diferentes grupos sociais, intelectuais	248	46%	157	29%	84	16%	51	9%



e étnico-raciais								
Tem liberdade de expressão e de opinião	269	50%	156	29%	75	14%	40	7%
Participam de projetos de inclusão social	58	11%	67	12%	141	26%	274	51%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – 2013

4.1.4 Políticas de gestão

O grau de satisfação dos agentes universitários com o local de trabalho em que exercem suas funções é considerado alto por 48%, para 49% é médio e somente para 3% é baixo. Esses resultados revelam que o corpo social dos agentes universitários está dividido em dois grupos distintos: alguns estão muito satisfeitos e outros com satisfação moderada.

Em resposta ao quesito de satisfação no trabalho, alguns respondentes manifestaram sua total satisfação e gratidão em trabalhar em uma instituição como a UEPG. No entanto, pode ser melhorado. Foi observada manifestação direta como: *“tenho orgulho da nossa instituição”*. Segundo eles, *“[...] os funcionários são valorizados e a estrutura é boa, mas ainda é preciso um olhar mais atento para a equipe administrativa que exerce funções fora do prédio da reitoria”*.

➤ Avaliação do relacionamento no ambiente de trabalho

Nessa dimensão prevaleceram as respostas às avaliações nos níveis “muito bom e suficiente” para os relacionamentos interpessoais. A experiência profissional e a interação com colegas de trabalho e o público em geral foram os indicadores que receberam melhores conceitos nessa dimensão, como pode ser observado no quadro 3.

Quadro 3 – Relacionamento no ambiente de trabalho dos agentes universitários da UEPG - 2013



Desenvolvimento do trabalho.	Excelente		Muito Bom		Suficiente		Insuficiente		Não Existe		Desconheço	
	Qt	%	Qt	%	Qt	%	Qt	%	Qt	%	Qt	%
Relação												
Funcionário/ aluno	58	11%	192	36%	169	31%	37	7%	28	5%	56	10%
Funcionário/ professor	61	11%	192	36%	185	34%	43	8%	10	2%	49	9%
Funcionário/ coordenação de curso	59	11%	140	26%	156	29%	50	9%	30	6%	105	19%
Funcionário/ departamento/ divisão	64	12%	171	32%	168	31%	48	9%	11	2%	78	14%
Funcionário/ direção de setor/chefia	90	17%	189	35%	168	31%	47	9%	5	1%	41	8%
Funcionário/ funcionário	96	18%	216	40%	178	33%	28	5%	3	1%	19	4%
Experiência profissional x funções	131	24%	232	43%	149	28%	16	3%	3	1%	9	2%
Interação entre colegas e público	110	20%	241	45%	155	29%	17	3%	6	1%	11	2%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

➤ Avaliação do relacionamento no ambiente de trabalho

Os agentes universitários apontam para a falta de um projeto institucional voltado para a melhoria das relações interpessoais no ambiente de trabalho, ressaltando que estas dependem da iniciativa individual. A valorização entre as partes estão relacionadas ao *status* da função exercida, o que demonstra uma relação hierarquizada.

Ao mesmo tempo, chama-se atenção para problemas de não cumprimento da legislação institucional, deixando a hipótese de que corporativismos internos são mais consistentes que a própria regulamentação institucional. Externam a necessidade de melhoria nas relações entre funcionários, alunos e chefia. “*Salienta-se que o relacionamento entre os gestores e agentes poderia melhorar na medida em que o*



mesmo fosse mais participativo, com direcionamento das ações humanísticas para a atenção a todos”.

Por fim, sugere-se uma ação institucional que valorize as experiências e vivências dos agentes universitários, por meio de ações transparentes.

➤ Avaliação dos aspectos inerentes a função exercida

Nessa dimensão ficou evidenciado como indicador melhor avaliado a relação entre a quantidade de trabalho e o tempo necessário para desempenhá-lo, sendo que 12% consideraram excelente, 31% como muito boa e 39% como suficiente. O atendimento da chefia em relação às atividades a serem desenvolvidas também foi considerado excelente por 15% dos agentes universitários, muito bom por 30% e suficiente por 32%.

O desconhecimento da divulgação e/ou existência de projetos e estágios para funcionário (40%), a realização de ações de melhorias para qualidade de vida no trabalho (37%), a promoção da formação ética (35%) e a realização de estágios para melhoria do desempenho da função revelam a carência de apoio institucional ao trabalho desenvolvido pelos agentes universitários. No quadro 4 estão os resultados do processo avaliativo dessa dimensão.

Quadro 4 – Aspectos inerentes a função exercida pelos agentes universitários da UEPG – 2013

Avaliação das ações conforme a função	Excelente		Muito Bom		Suficiente		Insuficiente		Não Existe		Desconheço	
	Qt	%	Qt	%	Qt	%	Qt	%	Qt	%	Qt	%
Intercâmbio de atividades do cargo que ocupa com atividades de outros cargos	28	5%	109	20%	132	24%	73	14%	76	14%	122	23%
Realização de estágios e/ou de projetos para melhor desempenho da função	13	2%	53	10%	79	15%	113	21%	116	21%	166	31%



Divulgação dos projetos de extensão, de bolsas para iniciação científica, estágios e outras atividades que são exercidas pelos funcionários	15	3%	61	11%	91	17%	97	18%	61	11%	215	40%
Promoção da formação ética	17	3%	59	11%	120	22%	92	17%	64	12%	188	35%
Ações que contribuem para a melhoria na qualidade de vida da comunidade acadêmica	16	3%	61	11%	125	23%	105	19%	35	6%	198	37%
Atendimento da chefia em relação à prestação de informações a respeito das suas atividades	79	15%	162	30%	172	32%	57	11%	26	5%	44	8%
Quantidade de trabalho e o tempo necessário para o desempenho das suas atividades	63	12%	170	31%	209	39%	87	16%	3	1%	8	1%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – 2013

➤ **Comentários e sugestões sobre os aspectos inerentes a função exercida**

As sugestões dos agentes universitários quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho foram relacionadas à quantidade de trabalho cotidiana; ao aperfeiçoamento profissional e divulgação dos resultados.

- **Quantidade de trabalho:** agentes universitários apontaram que são poucos servidores efetivos para atendimento de toda a UEPG. Em função desta defasagem, o atendimento à comunidade interna fica comprometido. Este problema parece exacerbar na medida em que a comunidade não respeita prazos para atendimentos, sobretudo de protocolos. Em função desta falta de funcionários, questões que seriam de direito dos servidores acabam sendo apontados como transtornos no trabalho. Seria o caso da dificuldade em se fazer uma consulta médica e realização de exames. Ressalta-se ainda a falta de estímulo para o desenvolvimento de certas funções.



- *Aperfeiçoamento profissional*: os agentes constataram algumas necessidades, entre elas o apoio para os funcionários fazerem treinamentos e cursos de especialização, cursos na área profissional, possibilidade de desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão por funcionários, mais informações por parte do PRORH sobre a ascensão de cargo, nível, classe e oferecer cursos que possibilitem atualização. Sugere-se a criação de cursos que atualizem as áreas em termos profissionais e não só ocupacionais. No entanto, surge a demanda de programas/ações para o desenvolvimento pessoal dos agentes. Ao mesmo tempo, aponta-se a preocupação quanto aos servidores temporários, pois estes não são aceitos para fazer cursos de atualização oferecidos pelo PRORH. Sugere-se que cada funcionário deveria conhecer melhor os órgãos que estão lotados, além de um conhecimento geral do organograma institucional. Por meio de uma ação institucional poder-se-ia proporcionar mais contato para conhecer o seu funcionamento. Essa rotina poderia ser conhecida se existisse um projeto que contemplasse esse objetivo. Salienta-se também a necessidade de operacionalizar feedbacks das ações de agentes administrativos por parte das chefias, o que viabilizaria uma melhora de desempenho. Ainda sobre o papel da chefia, enfatiza-se a necessidade de maior aproximação aos agentes administrativos, permitindo conhecer e, conseqüentemente, potencializar suas competências. Ao mesmo tempo, sugerem-se critérios técnicos e não políticos para a escolha de chefias, diminuindo possíveis omissões no desenvolvimento dos trabalhos. Existe também a preocupação com o fato de professores assumirem espaços administrativos. Sugere-se que estes espaços sejam ocupados por agentes administrativos. Esse seria um problema crônico, pois a administração destes espaços não é profissional, e dependendo de administração com base no acerto e erro. Sobre avaliação de desempenho, aponta-se para métodos subjetivos de avaliação, não sendo compatíveis com empreendedorismo. Os sistemas de controle não privilegiam aspectos qualitativos de desempenho de função, como seria o caso de cumprimento de obrigações de forma satisfatória. Falta valorização pessoal, profissional e, conseqüentemente, salarial. Entre as colaborações na avaliação, surgem apontamentos quanto à função da PRORH, sugerindo mais proximidade entre Pró-Reitoria e agentes universitários, o que



permitiria o debate de problemas cotidianos. Entre as especificidades apontadas, vale ressaltar a solicitação de presença física de chefias no sistema UAB. Por fim, sugere-se a criação de um meio de resgatar o funcionalismo para que a instituição possa crescer com o crescimento dos profissionais. Muitos têm formação escolar suficiente para trabalhar em projetos multidisciplinares.

- *Divulgação de informações:* entre os apontamentos referentes à divulgação, constata-se que existe certo descontentamento na utilização dos mecanismos para tal função. Essa situação demonstra desconhecimento dos meios atuais, pois apontam que as informações não chegam aos seus locais de trabalho. Ao mesmo tempo, solicitam informações do que a UEPG pode oferecer a comunidade. Sobre divulgação de projetos, seja de extensão ou de pesquisa, existe a preocupação em sugerir a inserção de agentes universitários nos mesmos. Mesmo tendo funcionários com qualificação para essa participação, não existe informações sobre essa possibilidade. A mesma situação é apresentada quanto à possibilidade de aproveitamento de participação em outros setores daquele em que está lotado. Um exemplo sobre esta situação poderia ser o *desconhecimento de estágios para melhorar o desempenho na função, nem a existência de bolsas que privilegiem ações desta natureza.*

- Comentários e sugestões dos agentes universitários quanto à participação deles nas atividades de seu trabalho.

Os comentários e proposições dos agentes universitários quanto à participação deles nas atividades de seu trabalho foram agrupados nos seguintes aspectos: liberdade de expressão, integração com os pares e criação de projetos.

- Liberdade de expressão: os agentes universitários declararam que a liberdade de expressão e opinião varia de acordo com o grau de hierarquia e relacionamento entre as pessoas que trabalham no mesmo ambiente. Para eles a liberdade de expressão fica em segundo plano, não por medo de que algo possa acontecer, mas por medo de serem



ignorados. Toda ideia, reclamação ou sugestão é válida, mas se não houver pelo menos a escuta o funcionário começa a se desmotivar.

- Integração com os pares: as sugestões sobre a integração entre os funcionários foram variadas. A primeira aponta para a necessidade de maior integração entre os funcionários antigos e novos. A segunda sugere que deveria existir maior integração entre os funcionários da Reitoria com os funcionários dos outros locais da instituição, pois segundo eles existe uma discriminação daqueles lotados fora da Reitoria. O terceiro aponta para a necessidade de que as chefias aceitem opiniões de seus colaboradores e complementam que *“os chefes devem ser avaliados periodicamente por seus subordinados para que não haja abusos”*.
- Criação de projetos: os agentes universitários sugerem que a UEPG implante projetos e programas de voluntariado e que eles possam participar, pois aqueles que se inserem em projetos dessa natureza geralmente são os de fora da instituição.

➤ Avaliação da carreira e da qualificação profissional

Quanto à qualificação profissional dos agentes universitários ela é realizada por meio de cursos, encontros, seminários e eventos, 66% dos respondentes declararam que tem conhecimento e 34% que não. No quadro 5 estão representados os resultados da avaliação realizada em valores absolutos de respondentes, com os respectivos valores percentuais.

Nessa dimensão prevaleceram as respostas às avaliações nos níveis “suficiente e insuficiente”, exceto para o indicador programas de apoio psicossocial que 35% declararam que desconhecem e para o regime de trabalho apontado por 27% dos agentes universitários como “muito bom”.



Quadro 5 – Avaliação do desenvolvimento do trabalho dos agentes universitários da UEPG

Desenvolvimento do trabalho	Excelente		Muito Bom		Suficiente		Insuficiente		Não Existe		Desconheço	
	Qt	%	Qt	%	Qt	%	Qt	%	Qt	%	Qt	%
Cursos/seminários ofertados pela UEPG voltados para a formação profissional	32	6%	86	16%	148	27%	133	25%	41	8%	100	19%
Atualização oferecida pela UEPG na área de atuação	29	5%	86	16%	155	29%	143	26%	63	12%	64	12%
Programas de qualidade de vida	14	3%	53	10%	143	26%	121	22%	54	10%	155	29%
Programas de apoio psicossocial	16	3%	46	9%	118	22%	124	23%	47	9%	189	35%
Plano de carreira	20	4%	68	13%	177	33%	167	31%	29	5%	79	15%
Regime de trabalho	39	7%	145	27%	251	46%	48	9%	6	1%	51	9%
Ações de estímulo e incentivos aos profissionais	18	3%	57	11%	147	27%	152	28%	61	11%	105	19%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

Comentários e sugestões sobre a carreira e qualificação profissional:

Os comentários e proposições dos agentes universitários quanto à Carreira e Formação Continuada da UEPG foram agrupados conforme os seguintes critérios: programas de qualidade de vida e atendimento médico; valorização e qualificação de funcionários; envolvimento da comunidade; contratação de funcionários; plano de carreira; relacionamento e sugestões.

- *Programas de qualidade de vida e atendimento médico*: reforça-se a necessidade de programa institucional de qualidade vida no trabalho.
- *Valorização e qualificação de funcionários*: dificuldade de exercer a licença especial por falta de funcionário nos setores; impedimento de participação em cursos de aprimoramento por falta de servidores; preocupação com a mobilidade interna; maior



informação e divulgação a respeito dos programas de formação continuada em todos os níveis e setores. Indicam preocupação com o final de carreira e também com os desvios de função. Apontam a necessidade de rever a proposta do TAU. Ausência de valorização meritocrática.

- *Envolvimento da comunidade*: intensificar cursos de mestrado para funcionários especialmente em línguas estrangeiras modernas bem como cursos e programas de extensão. Necessidade de atividades recreativas e sociais.
- *Contratação de funcionários*: falta de pessoal prioritariamente segurança, limpeza e administrativo – indicam a necessidade do chamamento dos aprovados em concursos públicos.
- *Plano de carreira*: valorização do perfil do funcionário em suas respectivas funções; revisão do plano de carreira e função gratificada; reavaliar os turnos de trabalho para os agentes de segurança; destinar, exclusivamente, para as funções meio, aos colaboradores temporários.
- *Relacionamento*: incentivo às atividades coletivas e sociais; incremento urgente para uma gestão participativa.
- *Sugestões*: indicam a necessidade de um programa de controle de animais nos *campi* da UEPG; oferta de cursos de mestrados em línguas estrangeiras modernas; revigorar os programas de extensão para aproximar a IES da comunidade – prestação de serviços; mais apoio psicológico. O processo de avaliação institucional deve perpassar também pela reitoria, pró-reitorias e chefias imediatas. Os cargos de gestão administrativa pelo seu perfil deveriam ser ocupados por agentes administrativos, exclusivamente. Melhor controle e gestão do direito de licença especial, permitindo efetiva fruição do titular do direito. Transparência para as escolhas/indicações de cargos e funções (conhecimento técnico específico e merecimento). Implementação de Programa de elucidação relativo ao plano de carreira pela PRORH. Ampliação de programas de readaptação funcional. Implantação e implementação de um centro de convivência com academias, projetos relacionados às artes, a música, a dança, a *lan house*, entre outros. Possibilitar convênios de saúde com instituições do mercado.



4.1.5 Eixo 4 - Infraestrutura física

➤ Avaliação da qualidade da infraestrutura e serviços da UEPG

Em termos gerais os agentes universitários consideram a infraestrutura institucional como “suficiente” para o desenvolvimento das atividades acadêmicas e administrativas. Alguns aspectos da infraestrutura institucional foram considerados precários ou insuficientes: a segurança interna do campus (46%); outros serviços de alimentação (33%); a iluminação externa (39%), serviços de saúde (34%) e atividades de qualidade de vida (28%). Outro aspecto observado refere-se a opção desconhecimento que apresenta porcentual expressivo, o que provavelmente se justifica pela diversidade de funções exercidas pelos agentes universitários, os quais provavelmente não têm contato com os aspectos de infraestrutura propostos no instrumento de avaliação.

Quadro 6 – Qualidade dos recursos da instituição

Avaliação da qualidade dos recursos	Excelente		Muito Bom		Suficiente		Insuficiente		Não Existe		Desconheço	
	Qt	%	Qt	%	Qt	%	Qt	%	Qt	%	Qt	%
Instalações das salas de aula	35	6%	140	26%	200	37%	75	14%	2	0%	88	16%
Serviço de organização e limpeza do local de trabalho	67	12%	142	26%	200	37%	112	21%	9	2%	10	2%
Segurança interna do Campus	10	2%	60	11%	156	29%	248	46%	25	5%	41	8%
Material para o exercício da sua função	61	11%	116	21%	216	40%	121	22%	3	1%	23	4%
Instalações e uso dos laboratórios de informática	16	3%	74	14%	157	29%	72	13%	16	3%	205	38%
Equipamentos de segurança nas atividades (E.P. I)	25	5%	81	15%	158	29%	80	15%	55	10%	141	26%



Controle de ruído dos corredores e espaços internos	14	3%	56	10%	152	28%	121	22%	63	12%	134	25%
Serviços de alimentação/ R.U.	41	8%	125	23%	202	37%	102	19%	3	1%	67	12%
Serviços de alimentação (outros)	17	3%	60	11%	160	30%	179	33%	18	3%	106	20%
Iluminação interna	35	6%	151	28%	241	45%	91	17%	1	0%	21	4%
Iluminação externa	11	2%	88	16%	186	34%	213	39%	3	1%	39	7%
Atividades de qualidade de vida	13	2%	57	11%	141	26%	151	28%	48	9%	130	24%
Serviços de Saúde	17	3%	60	11%	184	34%	185	34%	22	4%	72	13%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – 2013

Comentários e sugestões sobre a infraestrutura institucional :

As sugestões dos agentes universitários quanto à infraestrutura institucional da UEPG foram agrupadas conforme as suas similaridades nos seguintes itens: serviços de manutenção, serviços de segurança, serviços de limpeza, serviços de alimentação, serviços de informática, iluminação nas dependências dos *campus*, fiscalização de obras e trânsito interno.

- *Serviços de Manutenção:* os agentes universitários apontaram que as condições dos prédios existentes na UEPG estão cada dia mais precários. A manutenção não acontece a contento devido, principalmente, a dois fatores: o número reduzido de pessoal e da aquisição de material para realização tanto em serviços nas estruturas físicas quanto na reposição reparos em equipamentos. Nos relatos citam o descaso com os agentes universitários para atendimento de suas necessidades nos ambientes de trabalho, afirmam que *“está mais do que na hora dos gestores da UEPG se tocarem que uma universidade não é feita de prédios vazios, mas sim de pessoas. Precisamos de gente bem treinada e motivada para trabalhar em todos os espaços”*.

Sugestões para melhoria dos serviços de manutenção:



- Manutenção e reparos continuados nas dependências da UEPG, especialmente salas de aula e administrativas, banheiros, auditórios, laboratórios, espaços de convivência, alojamentos, depósitos, salas de copa e cozinha;
- Melhoria da manutenção de equipamentos de informática e do acesso da internet pelos usuários;
- Adequação dos móveis nas dependências administrativas para diversos tipos de equipamentos;
- Aquisição/atualização de hardwares e softwares, em especial para os cursos de Engenharia de Computação e Informática;
- Manutenção de aparelhos multimídias, ar-condicionado e ventiladores considerados essenciais para o trabalho nas salas de aula e demais dependências de trabalho;
- Prestação de serviços de manutenção de forma igualitária para todos os órgãos suplementares da instituição, particularmente para o Colégio Agrícola e para o CAIC;
- Desenvolvimento de um projeto para contenção de barulhos externos no campus central;
- Viabilização de espaços para copa/cozinha nas dependências de trabalho.

- *Segurança interna:* a segurança interna nas dependências da UEPG é considerada precária nos campus. Os agentes universitários argumentam o acesso de pessoas aos blocos e setores diversos geralmente é livre e sem controle de identificação. Atribuem também a insuficiência da segurança ao número reduzido de vigilantes e a iluminação precária no período noturno. Sugerem planejamento para melhoria dessa situação inclusive com a sugestão de implantação de módulo policial.

- *Serviços de alimentação:* na avaliação dos agentes universitários dois aspectos são destacados: os serviços de alimentação do restaurante universitário e a necessidade de criação de outros espaços com serviços de alimentação terceirizados. Quanto ao restaurante universitário eles sugerem a melhoria do cardápio, pois afirmam que ele é muito repetitivo tanto no RU do Campus Central quanto no RU do CAAR, do Campus de Uvaranas. Fazem críticas a forma de organização das filas para funcionários e alunos. Propõem a criação de mais um restaurante universitário no campus de Uvaranas e que o serviço do mesmo seja terceirizado de tal modo que a comunidade universitária tenha outras opções para fazer suas refeições diárias.



- *Serviços de limpeza:* segundo os agentes universitários a limpeza nas dependências da UEPG tem deixado muito a desejar nas salas de aulas e administrativas, nos laboratórios, nos banheiros, nos corredores, nos móveis/equipamentos e na biblioteca. Reconhecem a sobrecarga das funcionárias da limpeza, porém declaram que o ambiente de trabalho higienizado é uma necessidade primária. Apontam que o serviço de jardinagem deveria ocorrer de forma mais regular e em menor espaço de tempo. Sugerem também um estudo para o descarte do lixo biológico do bloco M. Há necessidade de conscientização quanto à utilização de materiais de trabalho sem desperdício e sugerem que a instituição reflita sobre a importância do seu papel sustentável para melhoria do meio ambiente.
- *Serviços de informática:* quanto aos serviços relacionados aos equipamentos de informática, as redes de internet e o sistema *wireless* os agentes universitários entendem que o atendimento deve ser igualitário para todas as dependências e setores da UEPG. Propõem também que os sistemas informatizados sejam interligados, principalmente, entre as Pró-reitorias. Outra sugestão é que o CPD coloque no sistema uma opção de protocolo temporário para os acadêmicos realizarem suas solicitações a fim de agilizar o atendimento aos serviços requisitados. Enfatizam que há morosidade nas requisições de serviços por parte do CPD.
- *Iluminação nas dependências dos campus:* os agentes universitários apontaram que a iluminação em diferentes locais do campus de Uvaranas e campus Central são precárias, com insuficiência de lâmpadas nos postes. A circulação dos servidores com segurança fica comprometida e pode provocar furtos e acidentes, como alguns já ocorridos. Sugerem melhorias na iluminação externa e interna da UEPG.
- *Fiscalização de obras:* Para os agentes não há uma fiscalização efetiva das atividades desenvolvidas por terceiros na universidade, devendo ser alertado os gestores institucionais.



- *Trânsito interno*: o trânsito nas dependências da UEPG necessita de maior controle e de sinalizações, principalmente quanto aos limites de velocidade dos veículos.
- *Qualidade de Vida*: Implantação de um programa institucional de qualidade de vida no trabalho, considerando os cursos de formação acadêmica existentes na instituição. Demonstram ainda a necessidade de melhorias da infraestrutura no que se refere a espaços de lazer.
- *Auxílio Médico*: apontam a necessidade de um Centro Médico, Odontológico, Psicológico e Laboratorial nos campus Central e de Uvaranas, efetivando as parcerias existentes, melhorando assim a qualidade do atendimento



4.2 Da avaliação dos acadêmicos da UEPG

Os dados da avaliação institucional interna da UEPG pelos acadêmicos foi organizado em eixos/dimensões. Na sequência são apresentados os resultados de cada um deles:

4.2.1 Eixo 1 – Planejamento e avaliação institucional

Os acadêmicos relacionam a avaliação com o ENADE como componente curricular obrigatório a ser cumprido pelos estudantes: Dos alunos participantes, 65,30% responderam que conheciam o exame, 32,68% NÃO tinham nenhum conhecimento; 1,5% conheciam parcialmente e 0,52% não responderam a questão. O quadro 7 apresenta as respostas obtidas no questionário *online*.

Quadro 7 - Conhecimento dos acadêmicos sobre o Enade

Respostas	(Qt)	(%)
Sim	2228	65,30
Não	1115	32,68
Parcialmente	51	1,50
Não responderam	18	0,52
Total	3412	100

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

4.2.2 Eixo 2 – Desenvolvimento institucional

Com o objetivo de compreender a visão dos acadêmicos sobre o Eixo 2, as questões elaboradas visavam avaliar o nível de conhecimento sobre a IES, o grau de conhecimento do PDI e sobre a forma de gestão da IES.

Quando questionados sobre a imagem que a comunidade ponta-grossense e da região dos Campos Gerais tem da UEPG as opiniões dos estudantes foram bem variadas. Após a leitura e categorização das 3.412 respostas elas foram organizadas em seis categorias de análise, conforme dados apresentados na tabela abaixo.



Tabela 1 - Imagem da UEPG na comunidade ponta-grossense, segundo os acadêmicos

Avaliação da UEPG	(Qt)	(%)
Universidade mediana, que deixa a desejar	202	5,9
Desconhece a imagem da UEPG na comunidade ponta-grossense	300	8,79
Universidade de respeito, com credibilidade, forma profissionais qualificados	542	15,89
Universidade muito boa, ótima	581	17,03
Universidade boa, com imagem positiva	804	23,56
Universidade referência, com excelência	983	28,81
Total	3.412	100,00

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

Para 28,81% dos acadêmicos participantes da pesquisa a UEPG é considerada uma universidade referência, de qualidade e de excelência reconhecida. É uma das melhores universidades não somente da região da área de abrangência de Ponta Grossa, quanto do Paraná e do Brasil. Os depoimentos confirmam:

“Acredito que a imagem que a comunidade possui da UEPG é excelente. Pois quando eu falo que faço um curso superior, a primeira pergunta que é: “em qual universidade?”. Quando respondo que é na Universidade Estadual de Ponta Grossa, as pessoas respondem de maneira positiva. Sinto que sou mais respeitada como estudante quando falo o nome da UEPG.”

“A imagem da UEPG pra comunidade é excelente, tanto que temos tantos acadêmicos de outra cidade, é uma instituição renomada, com fundamentos sólidos, mas que só quem está aqui dentro sabe das suas fragilidades.”

“A melhor universidade disponível na cidade, pelo bom desempenho e em avaliação do país e também por ser uma universidade estadual.”

A imagem é de uma instituição renomada, não somente perante a comunidade local, mas sim em nível nacional. Já tive a oportunidade, inclusive, de presenciar relatos positivos em instituições no exterior.

Outros 23,56% consideram que a imagem da UEPG é de uma boa instituição de ensino superior, e que suas ações na comunidade têm uma imagem muito positiva, como evidenciam os depoimentos:



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

“A imagem que a comunidade ponta-grossense tem é boa, é a imagem de uma instituição respeitada, e muito procurada, não só por pessoas da cidade, mas também da região e de outros estados.”

“Uma imagem boa, assim como toda comunidade pensa de uma universidade, que se formarão pessoas que ajudarão a sociedade.”

“Uma imagem boa, pois sendo uma Universidade muito concorrida, pelos seus cursos e bons professores, torna-se um ótimo lugar para que se queira ter os filhos estudando”.

“A comunidade tem uma imagem muito positiva da faculdade. Acredito que a UEPG se destaca por sempre estar engajada em projetos que melhoram a comunidade, a pesquisa e o ensino e isso, com certeza, reflete de maneira positiva na sociedade.”

Para 17,03% dos acadêmicos a UEPG é bem-conceituada, avaliada como ótima, muito boa e que é orgulho para a comunidade ponta-grossense, conforme descrito nos relatos:

“Os ponta-grossenses possuem uma ótima imagem da UEPG, tendo em vista a dificuldade em ingressar na Instituição e a seriedade no andamento dos cursos ofertados.”

“A UEPG é uma Universidade muito boa, e tem bastante prestígio não somente na cidade de Ponta Grossa, mas também nas cidades vizinhas, pois temos em nossa Universidade um número considerável de estudantes de outras cidades que a consideram uma ótima instituição de ensino.”

“De uma universidade muito boa, mas que, com certeza, tem um enorme potencial para crescer ainda mais, e melhorar muito a qualidade do ensino.”

“Muito boa, pois a UEPG expande o ensino na cidade de Ponta Grossa, além de trazer benefícios comerciais e sociais para a cidade.”

Uma instituição séria, de respeito, com credibilidade e que forma bons profissionais, qualificados nas mais diversas áreas do conhecimento é a imagem que 15,89% dos acadêmicos declararam sobre a UEPG, que está evidenciado nas declarações abaixo.

“Uma instituição séria e comprometida com os assuntos da cidade e com sua população, através dos programas e serviços prestados à população”.

“Uma Universidade séria, com competência e que representa muito em termos de conquista para Ponta Grossa, por possuir uma Instituição desse porte, pois é dela que saem bons profissionais.”



“A imagem que a UEPG passa para a comunidade é que dali sairá grandes profissionais aptos a trabalhar num mercado de trabalho tão exigente e por isso a universidade sempre deve procurar melhorias para que isso realmente possa acontecer.”

“A maioria da população reconhece a qualidade do ensino e dos professores que lá atuam.”

“A população vê a Universidade como formadora de mentes novas e com potencial, que futuramente irão ajudar na melhoria da cidade como um todo.”

“A UEPG representa, não só para comunidade ponta-grossense, como para toda comunidade dos Campos Gerais uma grande contribuição para a formação de profissionais capacitados e um progresso para a região.”

“A universidade é a formadora de profissionais qualificados”

Consideraram que a UEPG tem uma imagem mediana e que suas ações deixam a desejar 5,92% dos acadêmicos que participaram da avaliação institucional e, por fim, 8,79% não opinaram alegando que desconhecem a imagem da instituição junto à comunidade externa

“Desconheço a imagem que a comunidade de Ponta Grossa tem da universidade.”

“Trata-se de uma Universidade mediana.”

“A comunidade ponta-grossense não reconhece o valor da universidade na região, muitas vezes não sabendo os cursos oferecidos nem os serviços que elas podem recorrer à universidade. Muitas vezes, alunos poderiam ter um primeiro contato com a sua futura profissão se a comunidade possuísse maiores informações sobre os trabalhos fornecidos pelos cursos.”

“Nesse sentido não tenho condições de responder esta questão, pois não conheço a comunidade ponta-grossense. Contudo relacionado à comunidade paranaense a UEPG é considerada uma universidade de grande respaldo científico, que mesmo com adversidades que a educação enfrenta consegue cumprir seu papel perante a sociedade. Trabalhando com excelência e proporcionando que o tripé da educação superior que é o ensino, pesquisa e extensão sejam desenvolvidos em sua plenitude e qualidade contemplando a sociedade.”

4.2.3 Eixo 3 – Políticas acadêmicas

Na percepção dos acadêmicos que participaram do processo de autoavaliação da UEPG a qualidade dos cursos de graduação ofertados foi considerada muito boa por



42,61% deles, suficiente por 26,24%, excelente por 22,22% e insuficiente por 8,62%. No quadro abaixo estão apresentados os dados em valores absolutos e percentuais:

Quadro 8 - Qualidade do curso de graduação na percepção dos acadêmicos

Excelente	Muito Bom	Suficiente	Insuficiente	Não Existe	Desconheço	Total
758	1454	892	294	4	10	3.412
22,22%	42,61%	26,14%	8,62%	0,12%	0,29%	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – 2013

➤ Sobre o atendimento aos acadêmicos pela comunidade interna

A avaliação do atendimento aos acadêmicos nas dependências institucionais considerou a coordenação do curso, o departamento de ensino, o setor de conhecimento, os professores e os funcionários. Os dados coletados revelam que o atendimento à comunidade discente em geral é considerado muito bom. Há uma variabilidade nas opiniões dos estudantes concentradas em torno dos conceitos “excelente, muito bom e suficiente”, que pode ser observada nos dados percentuais apresentados no quadro abaixo.

Quadro 9 - Síntese dos resultados da avaliação do atendimento aos acadêmicos pela instituição em valores percentuais

Atendimento	Excelente	Muito Bom	Suficiente	Insuficiente	Não Existe	Desconheço
Coordenação de Curso	22,66	37,51	27,61	10,84	0,50	0,88
Departamento	18,82	38,51	32,30	8,41	0,56	1,41
Setor de Conhecimento	15,42	35,29	31,89	5,83	0,59	10,99
PROGRAD	14,27	36,37	35,96	7,47	0,38	5,54
Funcionários	21,92	41,27	29,72	5,54	0,29	1,26
Professores:	23,12	42,29	26,08	7,77	0,32	0,41

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – 2013

A avaliação dos funcionários, professores e coordenações dos cursos no atendimento aos acadêmicos destacam-se como melhores em relação aos demais itens



avaliados. No entanto, há indícios de que há aspectos a melhorar considerando-se aqueles que consideraram o atendimento apenas suficiente ou insuficiente nos quesitos avaliados.

➤ **Avaliação da atuação docente do curso de graduação**

A avaliação da atuação do corpo docente dos cursos de graduação pelos acadêmicos foi considerada por 17,15% deles como excelente, 43,87% como muito boa e 29,48% como suficiente, conforme dados apresentados no quadro 10 .

Quadro 10 - Atuação dos docentes nos cursos de graduação

Excelente	Muito Boa	Suficiente	Insuficiente	Não Existe	Desconheço	Total
585	1497	1006	313	1	10	3412
17,15%	43,87%	29,48%	9,17%	0,03%	0,29%	100 %

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

➤ **Sobre os meios de acesso as informações relativas à situação acadêmica**

O meio de comunicação mais utilizado para manter-se informado sobre a vida acadêmica os estudantes é para a maioria dos estudantes (56,51%) o acadêmico *online*, seguido pela página da internet da UEPG, em terceiro lugar a coordenação do curso, e por fim, as informações afixadas nos murais dos cursos de graduação. O quadro 11 apresenta esses dados em valores absolutos e percentuais.

Quadro 11 - Meios de comunicação utilizados pelos acadêmicos

Acadêmico Online	Coordenação do curso	Mural do curso	Página da UEPG	Total
1928	492	354	638	3412
56,51%	14,42%	10,38%	18,70%	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013



4.2.4 Eixo 4 – Políticas de Gestão

Os acadêmicos avaliaram os seguintes serviços e/ou recursos institucionais: instalações das salas de aula, serviços de organização e limpeza, segurança interna do campus, biblioteca, instalações e uso dos laboratórios de informática, instalações dos laboratórios didáticos, segurança nos laboratórios, controle de ruídos nos espaços internos da instituição, serviços de alimentação, atividades esportivas, iluminação interna e externa, área de convivência, serviços de utilidade pública (bancos, caixas eletrônicos, telefone). Os resultados da avaliação pelo corpo discente da UEPG estão expressos no quadro abaixo:

Quadro 12 - Síntese dos resultados da avaliação da qualidade de recursos/serviços da UEPG

Recursos/Serviços		Excelente	Muito Bom	Suficiente	Insuficiente	Não Existe	Desconheço
A	Instalações das salas de aula da UEPG	9,47	26,08	39,42	20,34	0,50	4,19
B	Serviço de organização e limpeza	17,47	34,03	29,95	13,10	0,91	4,54
C	Segurança interna do campus	9,09	21,13	33,65	22,63	4,89	8,62
D	Biblioteca	13,86	34,29	30,19	15,68	0,41	5,57
E	Instalações e uso dos laboratórios de informática	7,80	22,33	30,07	21,01	3,14	15,65
F	Instalações dos laboratórios da UEPG	7,56	22,25	28,17	16,56	1,93	23,53
G	Segurança nos laboratórios	8,21	20,40	29,87	12,25	3,49	25,79
H	Controle de ruído nos corredores e espaços internos do campus	4,92	14,65	29,75	29,54	11,61	9,53
I	Serviços de alimentação disponíveis no campus	10,32	22,51	30,33	22,92	3,93	9,99
J	Atividades Esportivas	5,01	12,54	20,55	19,26	9,79	32,85
K	Iluminação Interna	12,28	30,28	42,12	9,17	0,50	5,66
L	Iluminação Externa	6,68	18,20	36,20	29,57	2,02	7,33
M	Área de convivência	8,53	21,51	34,50	19,37	6,62	9,47



N	Serviços úteis (caixas eletrônicos, telefone, etc.)	11,02	23,12	33,76	19,49	4,22	8,38
----------	-----------------------------------------------------	-------	-------	-------	-------	------	------

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – 2013

Em linhas gerais, nessa dimensão de avaliação de recursos/serviços prevaleceram os maiores percentuais no critério “suficiente”. Chama atenção nesse processo avaliativo a necessidade de melhorias na iluminação interna e externa, nas instalações das salas de aula, na segurança interna do campus, nas áreas de convivência, nos serviços úteis, no controle de ruídos nas dependências internas, nos serviços de alimentação.

Destaca-se também o desconhecimento dos acadêmicos sobre as atividades esportivas, as instalações e segurança dos laboratórios. Há que se considerar que os resultados apresentados podem variar conforme o Setor de Conhecimento e a área física no qual o curso de graduação se insere, razão pela qual é recomendável uma consulta aos relatórios individualizados dos cursos, para observação das particularidades a eles inerentes.

4.2.5 Eixo 5 – Infraestrutura Física

As atividades de ensino, pesquisa e extensão foram avaliadas quanto à estrutura física e didático-pedagógica. Nos quadros 13, 14, 15 estão apresentados os resultados em valores absolutos e percentuais.

Quadro 13 - Avaliação da infraestrutura para as atividades de Ensino

Excelente	Muito Bom	Suficiente	Insuficiente	Não Existe	Desconheço	Total
762	1425	968	210	2	45	3412
22,33%	41,76%	28,37%	6,15%	0,06%	1,32%	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

Quadro 14 - Avaliação da infraestrutura para as atividades de Extensão



Excelente	Muito Bom	Suficiente	Insuficiente	Não Existe	Desconheço	Total
580	1067	894	413	15	443	3412
17,00%	31,27%	26,20%	12,10%	0,44%	12,98%	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

Quadro 15- Avaliação da infraestrutura para as atividades de Pesquisa

Excelente	Muito Bom	Suficiente	Insuficiente	Não Existe	Desconheço	Total
623	1049	864	446	18	412	3412
18,26%	30,74%	25,32%	13,07%	0,53%	12,08%	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

No quadro 16 estão apresentados os resultados em valores percentuais da avaliação dos acadêmicos sobre o ensino, a pesquisa e a extensão, possibilitando uma análise comparativa.

Quadro 16 - Síntese dos resultados da avaliação da infraestrutura para as atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão

Atividades	Excelente	Muito Bom	Suficiente	Insuficiente	Não Existe	Desconheço
Ensino	22,33	41,76	28,37	6,15	0,06	1,32
Extensão	17,00	31,27	26,20	12,10	0,44	12,98
Pesquisa	18,26	30,74	25,32	13,07	0,53	12,08

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

4.3 Avaliação dos Docentes

Para as análises das questões com respostas fechadas do questionário de avaliação institucional dirigido aos docentes utilizou-se a planilha Excel, com a quantificação das respostas em valores absolutos e/ou percentuais. Para análise das questões abertas as respostas foram lidas e categorizadas conforme a similaridade dos aspectos abordados pelos docentes e inseridas nos cinco eixos de análise definidos



inicialmente. No questionário, os docentes poderiam fazer comentários ou fazer críticas, e dar sugestões sobre assuntos ou aspectos da UEPG que desejassem. Do total de 430 docentes, 72 deles responderam essa questão aberta, o que correspondeu a 16,8% dos professores que participaram da avaliação institucional da UEPG.

Tabela 2 – Participação dos docentes no questionário de autoavaliação institucional

Eixos	(Qt.)	(Qt.%)
Planejamento e Avaliação	5	5,8
Desenvolvimento Institucional	11	2,6
Políticas Acadêmicas	05	1,2
Políticas de Gestão	16	3,7
Infraestrutura	11	2,6
Nada a acrescentar	4	0,9
Não responderam	358	83,2
Total	430	100

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2014

Nos dados apresentados na tabela é possível observar que as manifestações mais expressivas foram quanto ao planejamento e avaliação institucional (5,8%), políticas de gestão (3,7%), desenvolvimento institucional (2,6%) e infraestrutura (2,6%). Chama a atenção o percentual de 83,2% de docentes participantes do processo de autoavaliação institucional que optaram por não responder as questões abertas propostas. As respostas coletadas foram devidamente categorizadas e estão inseridas nos eixos temáticos a elas relacionadas, conforme apresentado na sequência.

4.3.1 Eixo 1 – Planejamento e avaliação institucional

Os docentes foram questionados sobre a importância que atribuem à realização periódica de processos de avaliação interna na UEPG. Na Tabela 3 é possível observar que 71% deles consideram esses processos avaliativos muito importantes e 21% lhe atribuem mediana importância.

Tabela 3 – Importância atribuída pelos docentes à realização periódica de processos de avaliação institucional interna



Grau de Importância	(Qt.)	(%)
Nenhuma	4	1
Pouca	22	5
Mediana	99	23
Muita	305	71
Total	430	100

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2014

A valorização dos processos de autoavaliação na UEPG foi expressa nos depoimentos:

“A avaliação interna é extremamente importante, bem como a avaliação docente e do perfil do curso, de forma a atender de maneira mais eficiente o mercado.”

“Acredito que a avaliação contempla de forma abrangente a realidade da UEPG.”

“Considero esta avaliação de grande importância, porém o sentimento que estamos alimentando relatórios que, na prática, não serão lidos, ainda é grande. A avaliação institucional só funcionará quando sua importância for requerida nos níveis mais altos da gestão.”

Em relação aos resultados oriundos dos processos de autoavaliação para o planejamento institucional da UEPG 52% dos professores consideraram que são utilizados de forma parcial, 32% que são utilizados de forma integral e 16% que não são considerados no planejamento institucional, conforme dados apresentados na Tabela 4.

Tabela 4 – Utilização dos resultados dos processos avaliativos no planejamento institucional da UEPG

Resposta	(Qt.)	(Qt.%)
Sim	137	32
Não	70	16
Parcialmente	223	52
Total	430	100

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2014



Quanto à divulgação dos resultados dos processos de avaliação na UEPG 32% dos docentes consideraram ser ela de forma satisfatória, 36% que foi parcialmente satisfatória, 13% que não foi satisfatória e 20% que não tinham condições de responder, conforme demonstram os dados da Tabela 5.

Tabela 5– Divulgação dos resultados dos processos avaliativos na UEPG

Resposta	(Qt.)	(Qt.%)
Sim, é satisfatória	136	32
Não é satisfatória	54	13
Parcialmente satisfatória	155	36
Sem condições de responder	85	20
Total	430	100

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2014

Os depoimentos abaixo representam a tônica das opiniões dos docentes sobre a utilização dos resultados dos processos avaliativos na UEPG:

“Acredito que muitos não respondem os questionários colocados pela CPA porque a Instituição, infelizmente, nem sempre apresenta soluções para os problemas apontados pelos avaliadores. Isso não dá estímulo. Eu mesma pensei no quanto minhas respostas vão fazer a diferença para a UEPG.”

“Eu só espero que as avaliações que são feitas revertam de alguma forma para as melhorias efetivas das condições de ensino, pesquisa e extensão dos docentes, ou seja, melhoria das condições de trabalho, porque se forem apenas para criar estatísticas e irem de nada a lugar nenhum não tem valor algum.”

“Gostaria que os resultados de avaliação, bem como as mudanças curriculares e autonomia de decisões de colegiado de curso fossem respeitadas e fossem determinantes no momento de se solicitar abertura de concurso público, pois em nosso caso, nem os resultados de avaliações externas, mudanças curriculares foram suficientes para garantir as contratações necessárias para o bom funcionamento de meu departamento.”

“Poucas ações em relação aos resultados das avaliações.”



“Criação urgente de planejamento estratégico na UEPG.”

“O problema da instituição é que sistematicamente temos que responder a questionários como o presente e não vemos resultados palpáveis. Na realidade o que deveria ser levado em consideração é que existem cursos "nobres" e outros nem tanto. Um tratamento igualitário, e penso que questionários como este são ferramentas importantes para o desvelamento de problemas, seria uma possibilidade mais que plausível.”

“Os resultados avaliativos deveriam nortear as ações da administração.”

“Que após essa avaliação os resultados sejam disponibilizados a toda a comunidade e os gestores utilizem como referência e proponham um cronograma para as principais demandas.”

“Chega de fazer avaliação. Tem avaliação suficiente. O que falta são as ações para eliminar as deficiências e fragilidades.”

“A UEPG deveria ser melhor avaliada pela comunidade externa, por vários segmentos da sociedade: por populares, empresários, profissionais que atuam no município, nas regiões onde a UEPG está inserida. Creio que ainda estamos distantes da sociedade que nos mantém, sem um retorno efetivo, direto à sociedade.”

Na avaliação foi solicitado aos docentes que atribuíssem um conceito para cada um dos itens relacionados aos processos de avaliação institucional. Os resultados obtidos revelaram uma concentração de opiniões dos docentes nos conceitos “excelente”, “muito bom” e “bom” para: a autoavaliação dos cursos de graduação (69%); a avaliação externa - Cursos de Graduação (63%); a avaliação externa – ENADE (74%); a avaliação externa – Pós-Graduação (72%), a Comissão Própria de Avaliação da UEPG (70%) e o processo de autoavaliação institucional da UEPG (64%).

O conceito, “regular” e “ruim”, foi apontado para a infraestrutura física, a PROPLAN (47%), a legislação e as normas institucionais (56%) e a participação da comunidade acadêmica nos processos de autoavaliação institucional (37%).

O detalhamento desses resultados está apresentado em valores relativos (%) na Tabela 6:



Tabela 6 - Avaliação de aspectos relacionados ao planejamento e avaliação institucional da UEPG

Aspectos avaliados	Excelente	Muito Bom	Bom	Regular	Ruim	Desconheço	Total
A - Autoavaliação dos cursos de graduação	6%	26%	37%	17%	3%	11%	100%
B - Avaliação externa - Cursos de Graduação	5%	21%	37%	15%	3%	19%	100%
C - Avaliação externa – ENADE	7%	24%	43%	13%	2%	11%	100%
D - Avaliação externa - Pós-Graduação	6%	21%	35%	11%	3%	25%	100%
E - Comissão Própria de Avaliação da UEPG	8%	22%	40%	11%	2%	17%	100%
F - Infraestrutura Física;	2%	10%	31%	28%	20%	9%	100%
G - Legislação e normas institucionais	3%	13%	40%	25%	8%	11%	100%
H - Participação da comunidade acadêmica nos processos de autoavaliação institucional	3%	10%	24%	26%	17%	20%	100%
I - Processo de autoavaliação institucional da UEPG	5%	19%	40%	19%	4%	13%	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – CPA, 2014

Em relação a outros aspectos que não foram contemplados nas demais questões propostas no questionário os docentes apontaram:

- serviços de apoio para a realização de visitas, aulas práticas e de laboratórios;
- impacto da política docente nos cursos de graduação;
- efetividade de participação dos docentes nos colegiados de graduação e pós-graduação;
- autodesempenho docente;
- motivação docente;
- da distribuição de disciplinas para os professores colaboradores;
- da relação TIDE e produtividade docente da qualidade de vida dos funcionários e docente;
- da quantidade e qualidade dos servidores, agentes universitários e docentes, para realização das atividades administrativas;



- das ações das Pró-Reitorias de forma mais direta, com indicação das ações específicas de cada uma delas;
- da produtividade nos projetos de pesquisa e extensão;
- da contribuição Setorial ou Departamental em relação ao cumprimento do PDI;
- do apoio da cúpula administrativa da UEPG nas iniciativas Setoriais ou Departamentais - notadamente na implantação de novos cursos;
- do impacto das políticas de cotas da UEPG para direcionar as ações de forma a aperfeiçoar o ingresso de estudantes pelo sistema de cotas;
- do cumprimento de prazos e metas estabelecidas em projetos de pesquisa e extensão;
- das questões do questionário de avaliação institucional utilizado porque para alguns docentes os enunciados não foram claros, ou as opções de respostas não contemplavam a opinião do docente respondente;
- da administração da UEPG;
- da burocracia da UEPG;
- do sistema de informatização da UEPG;
- da legislação da UEPG;
- do compromisso da comunidade universitária com o destino do lixo gerado na UEPG;
- dos convênios internacionais firmados pela UEPG;
- da atuação dos colegiados de cursos; coordenadores; diretores e chefias, comissões;
- da importância da integração e interação entre os setores da Universidade;
- da segurança e monitoramento;
- da contratação de professores temporários;
- da eficiência dos concursos públicos no preenchimento de vagas;
- dos projetos pedagógicos, currículos e flexibilização dos cursos.

Os depoimentos dos professores evidenciam aspectos por eles propostos para próximas avaliações a serem desencadeadas na UEPG:

“Política docente que está amarrada apenas na pesquisa, precisa deixar o professor livre para escolher se quer pontuar na extensão ou na pesquisa, do jeito que está privilegia quem está envolvido com PIBID, impossibilitando o docente que só é mestre e que não tem PIBID a protocolar uma pesquisa continuada, isto não deveria ser assim, pois pesquisa continuada é um direito de todos e não apenas de alguns, que estão com este ou aquele projeto, política docente deve valorizar, tanto pesquisa, quanto extensão, pois ambas são importantes sem pesar diferenças.”

“Questões referentes ao quadro dos docentes contratados (colaboradores), como o mau planejamento na distribuição de disciplinas entre colaboradores de um mesmo



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

departamento e ausência de infraestrutura adequada ao trabalho destes profissionais, como exemplo, a falta de salas de trabalho.”

“Desempenho individual do servidor. Prazos dos servidores fora de suas funções originais.”

“Verificar a qualidade de vida dos professores proveniente das exigências de trabalho! Número de horas reais de trabalho por parte dos professores, isto porque, no mapa de aula os professores são obrigados a descrever apenas oito horas de trabalho por dia/40 horas por semana! Mas ocorre o acúmulo de trabalho em casa nas madrugadas e finais de semana! O que afeta a saúde dos professores, que não tem tempo para lazer e descanso!”

“Investir mais na busca de dados sobre a saúde do profissional do Ensino Superior. Avaliar a qualidade de vida dos funcionários e docentes.”

“Clima relacional dos profissionais, especialmente professores.”

“Deveria se verificar a correta execução do calendário acadêmico por parte dos professores uma vez que muitos não ministram grande parte das aulas previstas. Muitos professores (inclusive chefes e coordenadores) não permanecem e não se dedicam o período.”

“A questão corrente da insuficiência do corpo administrativo para todas as tarefas que a instituição tem, aqui me refiro à quantidade.”

“Avaliar a qualidade e quantidade de recursos humanos-docentes e agentes administrativos.”

“A relação entre o tempo integral de dedicação exclusiva (TIDE) com a produtividade para mantê-la. Muitos professores possuem TIDE com base em projetos, mas as informações não são publicadas para a comunidade e os objetivos da pesquisa não são atingidos em sua plenitude.”

“Existem professores doutores na UEPG que aprovam projetos em agências de fomento a pesquisa e a Extensão com recursos financeiros, ou que conseguem recursos de outras fontes, apresentam alta produção científica (artigos, livros, capítulos de livros, patentes etc.) e não são diferenciados pela instituição dos professores doutores que fazem o mínimo de pesquisa ou extensão para apenas manter o TIDE. Mesmo com a nova política docente em vigência, departamentos com poucos docentes dificilmente conseguem se enquadrar na classificação da Política Docente e acabam ministrando mais aulas. Acho que a instituição deve valorizar estes docentes de outra forma, motivando nossos pares a produzir mais, pois o salário de ambos é igual, mas o trabalho é muito maior para quem se dedica na pós-graduação e consegue aprovar projetos.”

“O grau de satisfação do servidor em ser professor. Temos reconhecimento devido às nossas publicações, patentes depositadas, número de projetos aprovados, recursos captados e número de orientações concluídas. Todavia, tem sido decepcionante a nossa valorização como professor. Somos muito (e muito) mais reconhecido por ser pesquisador ou, principalmente, administrador. Todavia, tem sido decepcionante o reconhecimento interno e externo devido ao fato de sermos professor. O que fazer?”



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

Como mudar esse quadro? Como equilibrar os valores e realmente realizarmos Ensino, Pesquisa e Extensão?”

“Incentivo à atividade de pesquisa, estímulo do profissional que produz pesquisa, porque ainda é bastante incipiente na UEPG.”

“A burocracia que existe na UEPG. Ela é confusa, difusa, sem regulamentos precisos, mudam muito, acertam pouco nas mudanças, extremamente dependente de ações políticas, de quem indique. (QI). O acesso via sistema informatizado é algo paranóico.”

“A legislação da UEPG dentre as resoluções não estão acessíveis a toda a comunidade. Não se sabe como e quem está tomando as decisões e nem se foram revogadas as leis e resoluções.”

“Essencialmente a pesquisa contempla questões abrangentes do funcionamento universitário. Entretanto, quais as dificuldades e/ou especificidades de cada curso ou estrutura da UEPG não podem ser atingidas devido à falta de espaços destinados a tais fins.”

“Condições existentes (infraestrutura física e material) para o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão.”

“A questão específica do atendimento médico, odontológico e psicológico oferecidos aos funcionários.”

“Espaços de interação e convivência entre a comunidade interna e externa.”

“Atendimento aos alunos na Prograd (locais e horários).”

“Ambulatório (atendimento de emergências, como mordidas de cães, por exemplo).”

“Acesso aos locais de trabalho (calçamentos para pedestres das vias que ligam os prédios no campus e com os estacionamentos, iluminação precária ou inexistente).”

“Animais soltos no campus (ataques de cães, por exemplo).”

“Iluminação no campus. Alguns prédios não têm luz de emergência, sendo que há quedas de energia frequentes no campus.”

“Salas de Orientação (IC, TCC, Pós...)”

“Detalhamento sobre os procedimentos de aquisição de livros para/pela Bicen; a infraestrutura (especialmente bibliotecas) nos pólos do ensino a distância; assistência (seguro) para os viajantes nas atividades do ensino a distância; campus.”

“A segurança à noite no campus.”

“Atualização de acervo da biblioteca, equipamentos de laboratórios de engenharia civil, programas de computador para aplicação em engenharia civil.”



“Questões de acessibilidade para pessoas com deficiência, e maiores detalhes sobre restaurante universitário - quantidade e qualidade do serviço ofertado, moradia estudantil, espaços de convivência para docentes/discentes/funcionários.”

4.3.2 Eixo 2 – Desenvolvimento institucional

Ao serem indagados se os gestores institucionais orientam suas ações junto à comunidade universitária no sentido de seguir a missão da UEPG estabelecida no PDI 2013-2017 como “*A UEPG tem como missão produzir e difundir conhecimentos múltiplos, no âmbito da Graduação e da Pós-Graduação, visando à formação de indivíduos éticos, críticos e criativos, para a melhoria da qualidade da vida humana*”, 45% dos docentes declararam que “Sim”, 7% “Não” e 48% “Parcialmente”.

A participação do docente na elaboração do PDI de 2013-2017 junto ao Setor de Conhecimento, Departamento ou Colegiado de Curso foi objeto da pergunta 2. Dos 430 professores respondentes 60% declararam que “sim” participaram, 31% que “não” participaram e 9% que “sabiam da existência do processo de elaboração do documento”, mas não tiveram interesse em participar.

Sobre o grau de implementação dos objetivos e metas do PDI 2013-2017, 18% a consideraram “forte”, 63% “regular” e 18% “fraca”.

Nessa questão os docentes fizeram as seguintes sugestões:

“Na pergunta 2 eu sugiro outras repostas, pois eu passei por constrangimento de ir à reunião para discutir o PDI e os outros dois membros participantes anteciparam o horário, desta forma eu quis participar, ou melhor, sabia a importância da participação, mas não houve possibilidade.”

“Na questão nº 2 colocar a opção - sabia da existência do PDI, mas não recebi informações/convite para participar da elaboração no período.”

“Quanto à questão 2, foi marcada uma opção, mas a minha resposta seria: não participou da elaboração do PDI, porque isto não foi realizado e organizado de modo que todos participassem efetivamente. Talvez isto tenha acontecido pela forma como cada órgão fez a divulgação, socialização e estudo.”



E também os seguintes comentários

“A forma como o PDI foi organizado no meu setor foi muito frágil. Não sei se as ações que o Setor está se propondo no momento, vão ao encontro dos objetivos e metas do PDI. Deveria ser uma exigência também da administração que cada um dos setores trabalhasse de forma a deixar mais claro o que está realizando, discutido e alcançado nos seus setores específicos.”

“Não participei da elaboração do PDI por não estar trabalhando na UEPG ainda, mas não havia alternativa que contemplasse esse aspecto.”

“Para que fazer PDI se nenhum dos itens solicitados é contemplado. Sempre é a mesma desculpa: o orçamento foi cortado, não tem verba, não dá, agora tem outra prioridade.”

Quanto à responsabilidade social da instituição os docentes avaliaram o grau de contribuição das ações de ensino, pesquisa e extensão para a melhoria da qualidade de vida da população da área de abrangência da UEPG para os seguintes aspectos: preservação da memória cultural, promoção da cidadania; promoção da defesa do meio ambiente; promoção da igualdade étnico-racial; promoção da inclusão social; promoção da produção cultural e artística; promoção do desenvolvimento econômico e social; promoção dos direitos humanos.

Os resultados da avaliação dos docentes foram tabulados e resultaram nos seguintes valores relativos (%) na Tabela 7:

Tabela 7 - Grau de contribuição das ações de ensino, pesquisa e extensão para melhoria da qualidade de vida da população da área de abrangência da UEPG – 2014

Aspectos Avaliados	Melhorou Muito	Melhorou	Melhorou pouco	Não alterou	Desconheço	Total
A - Preservação da memória cultural	5%	37%	23%	10%	25%	100%
B - Promoção da cidadania	9%	37%	30%	10%	13%	100%
C - Promoção da defesa do meio ambiente	6%	33%	29%	13%	20%	100%
D - Promoção da igualdade étnico-racial	9%	39%	24%	12%	16%	100%
E - Promoção da inclusão social	11%	40%	28%	9%	12%	100%
F - Promoção da produção cultural e artística	13%	39%	25%	9%	14%	100%



G - Promoção do desenvolvimento econômico e social	7%	32%	31%	11%	19%	100%
H - Promoção dos direitos humanos	8%	33%	23%	13%	23%	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - CPA

4.3.3 Eixo 3 – Políticas acadêmicas

O terceiro eixo de avaliação “*Políticas Acadêmicas*” abrangeu as dimensões: políticas para o ensino, a pesquisa e a extensão, a comunicação com a sociedade e as políticas de atendimento aos discentes. Foram também avaliadas a coerência entre o PDI e as políticas acadêmicas de graduação, de pesquisa e de extensão; a coerência entre o PDI e as ações voltadas a iniciação tecnológica, a iniciação artística e cultural, o desenvolvimento econômico e social, a responsabilidade social, a inclusão social, as ações afirmativas de defesa e promoção dos direitos humanos e igualdade étnico-racial, à cooperação, intercâmbio e programas com finalidades de internacionalização, à difusão as produções acadêmicas, científicas, didático-pedagógicas, tecnológicas, artísticas e culturais.

Os docentes declararam que tiveram dificuldades de avaliar essa questão, pois para fazê-lo teriam que realizar uma análise mais detalhada do documento PDI 2013-2017, motivo este que pode justificar o elevado percentual de respostas assinaladas em “desconheço”. Os comentários dos professores confirmam:

“Participei ativamente da construção do PDI, portanto o conheço relativamente bem e mesmo assim não me sinto apta a responder tais questões. Todos sabem que pouquíssimos docentes se disponibilizariam a ler o volume I e II do PDI para responder a essas perguntas.”

“A questão referente à coerência do PDI com as instâncias da Instituição requer uma reflexão maior por parte dos docentes. Não consigo avaliar, assim, apenas lendo o PDI tão rapidamente, seria necessária uma discussão prévia e paulatina nos próprios Departamentos e/ou Colegiados.”



Também fica evidente que a avaliação daqueles que tinham algum conhecimento do documento ficou concentrada nos conceitos “bom”, “muito bom”, “regular” e “ruim”, conforme é possível observar nos dados apresentados na Tabela 8, em valores relativos:

Tabela 8 - Avaliação das Políticas Acadêmicas da UEPG contidas no documento PDI 2013/2017

Avaliação das Políticas Acadêmicas quanto a Coerência entre o PDI e	Excelente	Muito Bom	Bom	Regular	Ruim	Desconheço	Total
A As ações acadêmico/administrativos para a graduação presencial	2%	14%	25%	12%	2%	45%	100%
B As ações acadêmico/administrativos para a graduação a distância	3%	18%	32%	21%	6%	19%	100%
C As ações acadêmico/administrativos para a pós-graduação <i>lato sensu</i> presencial	2%	14%	27%	16%	6%	35%	100%
D As ações acadêmico/administrativos para a pós-graduação <i>lato sensu</i> a distância	4%	19%	32%	14%	6%	25%	100%
E As ações acadêmico/administrativos para a pós-graduação <i>stricto sensu</i> presencial – mestrado	2%	10%	23%	15%	3%	46%	100%
F As ações acadêmico/administrativos para a pós-graduação <i>stricto sensu</i> presencial – doutorado	3%	13%	27%	15%	5%	37%	100%
G As ações acadêmico/administrativos para a pós-graduação <i>stricto sensu</i> presencial – mestrado	4%	14%	27%	17%	8%	30%	100%
H As ações acadêmico/administrativos para as práticas de extensão	5%	15%	31%	15%	6%	28%	100%
I As ações acadêmico/administrativos para as atividades de pesquisa	2%	14%	27%	16%	4%	36%	100%
J As ações acadêmico/administrativos para as atividades de iniciação científica	6%	19%	35%	16%	3%	20%	100%
K As ações acadêmico/administrativos para a iniciação tecnológica	6%	17%	31%	17%	9%	20%	100%
L As ações acadêmico/administrativos para as atividades de iniciação artística e cultural	7%	17%	34%	15%	3%	25%	100%
M As ações institucionais voltadas para o desenvolvimento econômico e social	4%	14%	27%	17%	8%	30%	100%
N As ações de responsabilidade social /inclusão social	3%	16%	27%	18%	7%	29%	100%
O As ações afirmativas de defesa e promoção dos direitos humanos e igualdade étnico-racial	3%	12%	29%	22%	6%	29%	100%
P As ações voltadas à cooperação, intercâmbio e programas com finalidades de internacionalização	5%	19%	29%	19%	7%	22%	100%
Q As ações voltadas à difusão das produções acadêmicas, científicas, didático-pedagógicas, tecnológica, artística e cultural	4%	15%	33%	21%	6%	22%	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - CPA



Em relação aos meios de comunicação utilizados pela UEPG, 55% dos docentes acham que os meios de comunicação são “parcialmente” adequados, 34% que “sim” são adequados e 10% que “não”.

Quanto à qualidade dos conteúdos disponibilizados pelos meios de comunicação da UEPG, a avaliação revelou que a página da internet da UEPG foi o meio de comunicação melhor avaliado, pois 20% dos docentes atribuíram-lhe o conceito “ótimo”, seguida do conceito “bom” 53%. Os resultados da avaliação dela e dos demais meios de comunicação pelos docentes estão apresentados na Tabela 9:

Tabela 9 – Avaliação da qualidade do conteúdo das informações disponibilizadas pelos meios de comunicação da UEPG - 2014

Meio de Comunicação	Ótima	Boa	Regular	Ruim	Desconheço	Total
Assessoria de Comunicação	11%	45%	28%	6%	10%	100%
E-mail de trabalho	9%	42%	27%	20%	3%	100%
Jornal impresso	2%	23%	32%	18%	24%	100%
Página da internet da UEPG (www.uepg.br)	20%	53%	20%	7%	1%	100%
Redes Sociais	6%	23%	23%	11%	36%	100%
Site da transparência	10%	28%	20%	10%	31%	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – CPA

Foi sugerido pelos docentes que a UEPG deveria ter uma rádio universitária para divulgação das atividades que estão sendo realizadas, pois esta seria uma forma de vivenciar a universidade constantemente.

Outra dimensão avaliada foi quanto à comunicação da UEPG com a sociedade quanto à atuação dos egressos da UEPG no ambiente socioeconômico, a comunicação com a comunidade externa, a comunicação com a comunidade interna, a inovação tecnológica e propriedade intelectual, a política e ações de acompanhamento dos



egressos, os programas de apoio à realização de eventos internos, externos e a produção discente; os programas de atendimento aos estudantes. Na tabela 10 estão apresentados os resultados dos dados coletados em valores relativos (%):

Tabela 10 – Avaliação da qualidade da comunicação da UEPG com a sociedade –2014

Aspectos avaliados	Ótima	Boa	Regular	Ruim	Desconheço	Total
A - Atuação dos egressos da UEPG no ambiente socioeconômico	7%	36%	24%	9%	24%	100%
B - Comunicação com a comunidade externa;	3%	29%	39%	16%	13%	100%
C - Comunicação com a comunidade interna;	6%	40%	36%	12%	6%	100%
D - Inovação Tecnológica e propriedade intelectual;	4%	30%	28%	16%	22%	100%
E - Política e ações de acompanhamento dos egressos;	2%	16%	30%	26%	26%	100%
F - Programas de apoio à realização de eventos internos, externos e a produção discente;	7%	34%	33%	18%	8%	100%
G - Programas de atendimento aos estudantes.	6%	29%	30%	17%	18%	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – CPA

Os resultados da avaliação revelaram que a maior fragilidade é o acompanhamento dos egressos e a comunicação com a sociedade externa,

Sobre as políticas acadêmicas de ensino, pesquisa e extensão, os professores fizeram comentários sobre aspectos que gostariam que fossem contemplados na avaliação ou em discussões no âmbito das pró-reitorias, os quais estão expressos em alguns depoimentos:

“Acredito que o sistema seriado atrapalha muito a formação para a autonomia, bem como cria uma impressão de que a universidade é um *escolão*. Mudanças no sistema atual poderiam contribuir fortemente para o aumento de qualidade da UEPG. É preciso discutir sobre os cursos de graduação quanto ao sistema seriado, quanto à flexibilização curricular, quanto ao sistema de créditos”.

“Quais são as políticas internas da UEPG no sentido de institucionalização do ensino a distância?”

“Modificação do atendimento do CAOE quanto às inscrições de candidatos especiais para PSS e Vestibular.”



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

“Atendimento significativo aos acadêmicos com comprometimento cognitivo, ou neurossensorial, bem como orientações aos professores que atuam com tais acadêmicos. O CAOÉ não é um cargo a ser ocupado por qualquer pessoa, mas por um profissional comprometido com o propósito e capacitado na área de educação especial.”

“Critérios específicos relacionados à pesquisa e pós-graduação.”

“Acredito que exista um 70% ou mais de fomento ao ensino do que a pesquisa.”

“Não há incentivos para os professores que participam intensamente de atividades de pesquisa e extensão. Isso demonstra falta de valorização pelo profissional e pela atividade. A falta destes incentivos causa uma sensação de desânimo, pois aos olhos dos docentes, os professores que se envolvem nestas atividades trabalham mais, mas são remunerados da mesma forma do que professores que só se limitam à atividade de ensino. Em minha opinião essa remuneração não precisa necessariamente ser incorporada ao salário do docente, mas como incentivo financeiro para auxiliar suas atividades extensionistas ou investigativas. A pesquisa e a extensão são atividades importantes e constituem, junto com ensino, os pilares fundamentais da universidade. A universidade precisa disso, pois a extensão é o contato com a sociedade e a pesquisa, a geração de conhecimento, tecnologia e inovação.”

“Rever a distribuição das bolsas de PIBIC conforme a pontuação dos professores
Sugestão: estabelecer um corte na pontuação e a partir daquela pontuação estabelecer a valor que corresponderia ao recebimento de um bolsista. Exemplo: o professor que faz 200 pontos tem um bolsista, o professor que faz 1300 pontos também tem um bolsista, qual o incentivo para produção do professor? A ficha e avaliação da produção do professor também deve ser revista.”

“A execução de projetos de pesquisa, orientação de iniciação científica e de TCC deveriam receber mais apoio, inclusive com recursos financeiros para aquisição de reagentes ou materiais de consumo.”

“Sugiro colocar no questionário algum item relativo ao tempo de docência (efetivo, experiência em outras instituições) e na UEPG. Tem-se evidenciado comportamento muito diferente entre os professores antigos e os novos ingressantes, e também entre professores ingressantes com e sem experiência de docência anterior.”

“A burocratização dos sistemas internos da UEPG é estressante. Os docentes que estão na pós-graduação *stricto sensu* estão sobrecarregados pela falta de corpo docente.”

“Suporte do setor administrativo aos docentes e alunos.”

“Extinguir o plano de assistência ao estudante (PAE), colocar pré-requisitos nas matérias, não deixar alunos se matricularem em disciplinas em que o horário coincide com o de outra. Extinguir todas as formas de cotas. Introduzir algum sistema de cobrança sobre o horário de permanência dos professores. Criar um curso pré-vestibular para alunos carentes, usando alunos da licenciatura e instalações e estrutura da UEPG (ou outras instituições, por convênio).”



4.3.4 Eixo 4 – Políticas de Gestão

Os docentes avaliaram o grau de influência do MEC, da SETI/PR, da Reitoria, das avaliações externas, das avaliações internas, da demanda da comunidade acadêmica e das demandas da sociedade na determinação dos procedimentos administrativos e pedagógicos, metas e ações institucionais da UEPG. Na tabela 11 estão expressos em valores relativos os resultados obtidos no processo de avaliação:

Tabela 11 - Influência na determinação dos procedimentos administrativos e pedagógicos, metas e ações institucionais da UEPG - 2014

Aspectos avaliados	Sem Influência	Influência Pouca	regular Influência	Muita Influência	Desconheço	Total
A - Demandas da comunidade acadêmica;	3%	20%	38%	31%	8%	100%
B - Demandas da sociedade;	5%	9%	37%	19%	11%	100%
C - Orientação da Secretaria de Ciência e Tecnologia - SETI/PR;	3%	9%	31%	39%	18%	100%
D - Orientação do Ministério da Educação - MEC;	2%	7%	27%	49%	14%	100%
E - Orientação do Reitor e sua equipe administrativa	2%	9%	28%	47%	14%	100%
F - Processos e resultados das avaliações institucionais externas;	4%	15%	34%	26%	21%	100%
G - Processos e resultados das avaliações institucionais internas.	4%	17%	39%	23%	17%	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – CPA

Na análise dos dados coletados constatou-se que na opinião dos professores da UEPG há muita influência nos procedimentos internos de gestão universitária das orientações do MEC (49%), das orientações do Reitor e sua equipe, das orientações da SETI/PR e das demandas da comunidade acadêmica (31%). As avaliações externas (21%), as internas (23%) e as demandas da sociedade tiveram menor índice no conceito de “muita influência”.

Outra análise que pode ser feita a partir da Tabela 10 é quanto aos dados dos conceitos de “muita influência” e “influência regular”, pois há uma concentração das



respostas dos docentes nesses conceitos. A existência da influência nos procedimentos administrativos e pedagógicos, considerados esses dois conceitos somados para cada item avaliado, revela que a maior influência é oriunda das orientações do MEC (76%), seguida das orientações do Reitor e sua equipe (75%), das orientações da SETI (70%) e da demanda da comunidade acadêmica (69%).

➤ **Avaliação do ambiente de trabalho pelos docentes**

Na questão 11 foi avaliado o ambiente de trabalho quanto à infraestrutura física, a segurança, a adequação à atividade realizada, o relacionamento com os dirigentes, o relacionamento com os demais colegas de trabalho, a qualidade dos materiais e equipamentos, a quantidade dos materiais e equipamentos, o número de profissionais para realizar o trabalho no seu setor, os profissionais qualificados para realizar o trabalho no seu setor.

Os resultados da avaliação quanto aos aspectos mencionados revelaram que o relacionamento com as chefias e o relacionamento com os demais colegas de trabalho foram os aspectos melhor avaliados, se considerarmos as opções dos professores pelos conceitos “excelente”, “muito bom”, “bom”.

A quantidade de profissionais para a realização dos trabalhos foi considerada regular (38%) e ruim (26%) pela maioria dos docentes e a qualificação destes foi considerada regular por 33% e boa 32%. Na avaliação da quantidade e da qualidade de materiais e equipamentos, os docentes se posicionaram apontando as fragilidades nesses aspectos, uma vez que prevaleceu nos dois itens o conceito “regular” conforme pode ser observado nos dados representados na Tabela 12 abaixo:



Tabela 12 – Avaliação do ambiente de trabalho pelos docentes

	Excelente	Muito Bom	Bom	Regular	Ruim	Total
A	5%	16%	47%	25%	7%	100%
B	3%	13%	35%	35%	14%	100%
C	2%	11%	23%	38%	26%	100%
D	4%	17%	32%	33%	14%	100%
E	3%	10%	32%	41%	15%	100%
F	2%	8%	31%	39%	20%	100%
G	26%	38%	27%	8%	1%	100%
H	22%	41%	30%	5%	1%	100%
I	4%	11%	34%	27%	23%	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – CPA, 2014

Nota:

- A - Adequação à atividade realizada;
- B - Infraestrutura física;
- C - Número de profissionais para realizar o trabalho no seu setor;
- D - Profissionais qualificados para realizar o trabalho no seu setor;
- E - Qualidade dos materiais e equipamentos;
- F - Quantidade dos materiais e equipamento;
- G - Relacionamento com as chefias;
- H - Relacionamento com os demais colegas de trabalho;
- I - Segurança.

Os professores também puderam opinar quanto às relações entre a política da carreira docente, incentivo aos professores da UEPG e a dedicação destes profissionais ao trabalho. Dos 430 respondentes ao questionário, 244 afirmaram que “sim” existem essas relações, o que corresponde a 57%, e 186 afirmaram que “não”, valor que equivale a 43%.

Quanto à avaliação da política de capacitação docente da UEPG, os docentes destacam a aquisição de conhecimento para melhoria das atividades profissionais; capacitação condizente com as necessidades do setor; melhoria da condição salarial e de aposentadoria; valorização profissional e pessoal. Para 63% dos docentes, a capacitação docente contribui para aquisição de conhecimentos para melhoria das atividades profissionais, 51% para a valorização profissional e pessoal, 48% que a capacitação é



condizente com as necessidades do setor de trabalho e 47% para melhoria da condição salarial e de aposentadoria.

➤ **Avaliação da Gestão Universitária**

A avaliação da gestão universitária contemplou os seguintes aspectos: a autonomia e representatividade dos órgãos de gestão, a coerência entre o plano de carreira e a gestão do corpo docente, a coerência entre o plano de carreira e a gestão do corpo técnico-administrativo, a gestão institucional (Reitoria), a participação da sociedade civil organizada na gestão, a participação dos agentes universitários nos órgãos colegiados, a participação dos docentes nos órgãos colegiados, a participação estudantil nos órgãos colegiados, a política de formação e capacitação do corpo técnico-administrativo, a política de formação e capacitação docente, a política docente (carreira), a relação entre o planejamento financeiro (orçamento) e a gestão institucional, o sistema de registro acadêmico e a sustentabilidade financeira.

Tabela 13 – Avaliação da gestão universitária

	Excelente	Muito Bom	Bom	Regular	Ruim	Desconheço	Total
A	3%	13%	32%	27%	15%	11%	100%
B	2%	10%	38%	28%	13%	10%	100%
C	3%	7%	28%	23%	11%	29%	100%
D	5%	17%	34%	25%	10%	10%	100%
E	2%	5%	17%	23%	19%	33%	100%
F	3%	5%	27%	20%	16%	30%	100%
G	6%	17%	44%	20%	6%	7%	100%
H	2%	9%	24%	25%	28%	12%	100%
I	2%	8%	24%	23%	15%	29%	100%
J	4%	13%	40%	22%	12%	9%	100%
K	3%	12%	35%	33%	13%	4%	100%
L	2%	8%	21%	25%	22%	22%	100%
M	5%	14%	40%	20%	10%	11%	100%



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

N	2%	7%	19%	27%	16%	28%	100%
---	----	----	-----	-----	-----	-----	------

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – CPA, 2014

Legenda:

- A - Autonomia e representatividade dos órgãos de gestão;
- B - Coerência entre o plano de carreira e a gestão do corpo docente;
- C - Coerência entre o plano de carreira e a gestão do corpo técnico-administrativo;
- D - Gestão institucional - Reitoria;
- E - Participação da Sociedade Civil Organizada na gestão;
- F - Participação dos agentes universitários nos órgãos colegiados;
- G - Participação dos docentes nos órgãos colegiados;
- H - Participação estudantil nos órgãos colegiados;
- I - Política de formação e capacitação do corpo técnico-administrativo;
- J - Política de formação e capacitação docente;
- K - Política docente (carreira);
- L - Relação entre o planejamento financeiro (orçamento) e a gestão institucional;
- M - Sistema de registro acadêmico;
- N - Sustentabilidade Financeira.

Percebe-se uma variabilidade de opiniões nas avaliações dos docentes, embora prevaleçam os maiores índices nos conceitos “bom” e “regular” dos itens avaliados. Chama atenção o desconhecimento de muitos docentes sobre os itens propostos para avaliação da gestão universitária, dentre eles a participação da sociedade civil organizada na gestão (33%), a participação dos agentes universitários nos órgãos colegiados (30%), a coerência entre o plano de carreira e a gestão do corpo técnico administrativo (29%), a política de formação e capacitação do corpo técnico administrativo (29%) e a sustentabilidade financeira da UEPG (28%).

Os comentários dos docentes sobre a gestão universitária complementam os resultados:

Há um descompasso entre as potencialidades pedagógicas e acadêmicas do corpo docente e discente e a capacidade de acompanhamento das mesmas pela infraestrutura física e a quantidade/ qualidade do corpo técnico-administrativo. Isso tem feito da atividade-meio um limitador da potencialidade de desenvolvimento das atividades-fim. Por vezes, a estrutura administrativa funciona como adversária das atividades de pesquisa, pós-graduação e graduação, principalmente, por falta de pessoal ou por mentalidades muito centralistas e com iniciativa e ousadia zero. Sinto que às vezes os setores de apoio se preocupam antecipadamente com as desculpas por não poder cumprir sua parte na ação, que com criar alternativas para resolver os problemas das pessoas que estão nas atividades-fim. Precisamos de mais funcionários, e de uma nova mentalidade, engajada com os resultados e comprometida com a inovação



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

Sugiro que os cargos e funções de confiança nomeados pelo reitor tivessem anualmente uma avaliação de desempenho e que fossem substituídos os ineficientes.

Retirar profissionais de serviços onde demandam efetividade e boa vontade. Há profissionais que apresentam atitudes autoritárias e com caráter "patrimonialista" em suas práticas profissionais. Isso não condiz com o perfil de profissional de que necessitamos em nossa IES

É importante que os funcionários façam reciclagem/cursos, assim como nós professores fazemos constantemente. É de suma importância, lembrar algumas pessoas que são funcionários públicos e que não estão fazendo nenhum favor, apenas sua obrigação não são donos dos locais nos quais ocupam atualmente, apenas funcionários.

Minha sugestão é que a UEPG valorize de forma diferenciada os docentes que aprovam projetos e apresentem alta produção científica, isso poderia motivar mais docentes a se dedicar na pesquisa, extensão e ensino, pois temos uma parcela de doutores muito pequena que são realmente ativos.

Verificar a ((in)satisfação quanto ao quadro enxuto de profissionais (docente e funcionários). (In)Satisfação dos professores às políticas de corte de verbas em todos os setores da Universidade!

A política docente precisa ser revista referente ao nível de Professor Titular.

Concursos públicos de docentes deveriam ser realizados por setor ou departamento e não na forma institucional e geral como ocorre no momento.

Sugiro que esta Comissão comece a discutir o fim da departamentalização, que remonta a década de 70, portanto vamos seguir o exemplo da UNIOESTE, que só tem colegiados, assim se decide tudo no coletivo, inclusive com a participação discente e comunidade, do jeito que está reflete uma IES antiga, com relações de poder ramificadas, perdendo dinheiro público com muitos cargos além do que precisa, lute para que os departamentos se integrem, pelo menos, para começar, aos poucos, ou imediatamente haveremos de ter apenas colegiados, o que é ideal.

O Coordenador de Curso necessita de um agente administrativo efetivo (contratação); O vice-coordenador de curso precisa receber gratificação e diminuir a carga horária; O Coordenador de estágio precisa receber gratificação e diminuir a carga horária; Melhorar a qualificação dos professores da UEPG com Cursos de Pós-Graduação.

A Prefeitura do Campus (PRECAM). A mesma precisa ser mais ativa e oferecer melhor qualidade nas atividades, principalmente nos aspectos gestão dos serviços. Cito exemplo: por que esperar até o início das aulas para aparar a grama e fazer reparos necessários na ocasião da recepção de calouros?

Questões relacionadas ao meio ambiente, tais como separação do lixo, uso racional de energia e água sistema viário, sinalização e paisagismo no campus

Quanto à sustentabilidade financeira os docentes assim se manifestaram:



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

Transparência da administração financeira da Universidade bem como dos recursos designados a cada curso de graduação

Questões relativas à transparência orçamentária, aplicação dos recursos e sua proporcionalidade nos diferentes cursos de graduação e pós-graduação não são contemplados.

Melhorar a agilidade nos processos de compra que envolva recursos financeiros obtidos de agências financiadoras

Os professores recém-contratados na UEPG comentaram:

Muitas das ações pedagógicas e sociais, assim como grande parte da infraestrutura da UEPG no Centro e em Uvaranas não são por mim conhecidas pelos motivos de ser recém-contratada e por atuar no Campus de Castro. A lotação do curso de Zootecnia em Castro limita o acesso dos alunos ao ambiente universitário, impede o relacionamento dos alunos com os demais universitários, dificulta o relacionamento dos docentes com outros dos demais cursos, dificulta o acesso dos docentes aos laboratórios lotados em Uvaranas, atrapalha a realização de experimentos na Fazenda Escola, principalmente com relação à participação dos alunos nos mesmos, já que precisam faltar às aulas e atrasa a atualização das informações por parte dos docentes. No meu ponto de vista, a permanência do curso de Zootecnia em Castro atrasa o desenvolvimento de um curso extremamente significativo para a comunidade regional. O curso poderia estar mais fortalecido e atuante na comunidade se mais investimentos fossem aplicados.

Gostaria de informar que não me sinto em plenas condições de responder todas as perguntas, uma vez que fui contratada há três meses. Desta forma, este curto período de tempo não me permite fazer avaliações de maior especificidade.

Estou na UEPG como docente desde novembro/2012 e não tinha conhecimento de algumas informações apresentadas nessa avaliação. Desse modo, acredito que a divulgação e a transmissão de informações não estão adequadas.

Minha impossibilidade de responder à maioria das perguntas se deve à política de Processo Seletivo Simplificado na contratação de professores. Contratos temporários deveriam ser somente para situações emergenciais, mas me parece que no cenário nacional se tornou uma política permanente. O resultante sucateamento é flagrante, pois os professores não têm condições nem incentivos para se envolver de fato com a produção do conhecimento e com a produção de bens permanentes (projetos, laboratórios, eventos, etc.). Outro agravante: induz o professor a buscar outra oportunidade o mais rápido possível, gerando rupturas muito negativas no ano letivo e no processo pedagógico.

Sabemos do esforço realizado por todos no sentido de termos uma UEPG cada vez melhor e mais forte nos três setores, porém precisamos ainda de muito empenho para que num futuro não tão distante possamos ter condições se não melhores pelo menos dignas de ensino.



4.3.5 Eixo 5 – Infraestrutura Física

A infraestrutura da UEPG constituiu-se o quinto eixo de avaliação institucional. Os aspectos avaliados foram: auditórios; biblioteca: informatização; biblioteca: infraestrutura física; biblioteca: plano de atualização do acervo; biblioteca: serviços; espaço para atendimento de alunos; espaços de alimentação; espaços de convivência; estacionamentos; gabinetes/estações de trabalho para os professores; infraestrutura para CPA; instalações administrativas; instalações sanitárias; laboratórios, ambientes e cenários para práticas didáticas: infraestrutura física; laboratórios, ambientes e cenários para práticas didáticas: serviços; recursos de tecnologias de informação e comunicação; sala de professores; salas de apoio de informática ou infraestrutura equivalente; salas de aula; serviços de limpeza; serviços de manutenção; serviços de segurança. Os resultados da avaliação estão apresentados em valores relativos na Tabela abaixo.

Tabela 14 – Avaliação da Infraestrutura Física da UEPG

Aspectos Avaliados	Excelente	Muito Bom	Bom	Regular	Ruim	Desconheço	Total
A Auditórios	3%	14%	39%	29%	15%	0%	100%
B Biblioteca: informatização	3%	14%	35%	27%	17%	3%	100%
C Biblioteca: infraestrutura física	1%	8%	24%	28%	36%	2%	100%
D Biblioteca: plano de atualização do acervo.	1%	8%	22%	33%	29%	8%	100%
E Biblioteca: serviços	6%	16%	45%	21%	10%	3%	100%
F Espaço para atendimento de alunos	1%	6%	16%	32%	41%	4%	100%
G Espaços de alimentação;	1%	4%	15%	27%	51%	3%	100%
H Espaços de convivência	0%	5%	11%	23%	58%	2%	100%
I Estacionamentos	2%	5%	23%	29%	40%	1%	100%
J Gabinetes/estações de trabalho para os professores;	0%	5%	11%	23%	58%	2%	100%
K Infraestrutura para CPA	1%	4%	23%	19%	11%	42%	100%
L Instalações administrativas	3%	11%	37%	29%	15%	5%	100%
M Instalações sanitárias	1%	7%	31%	40%	21%	0%	100%



N	Laboratórios, ambientes e cenários para práticas didáticas	1%	6%	25%	37%	24%	6%	100%
O	Laboratórios, ambientes e cenários para práticas didáticas: serviços	1%	7%	23%	36%	23%	10%	100%
P	Recursos de tecnologias de informação e comunicação	1%	7%	32%	33%	24%	3%	100%
Q	Sala de professores	1%	8%	22%	28%	37%	4%	100%
R	Salas de apoio de informática ou infraestrutura equivalente	1%	6%	23%	32%	30%	8%	100%
S	Salas de aula;	3%	13%	38%	31%	15%	0%	100%
T	Serviços de limpeza	5%	18%	37%	24%	15%	0%	100%
U	Serviços de manutenção	2%	6%	20%	34%	36%	2%	100%
V	Serviços de segurança	1%	8%	23%	32%	33%	3%	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – CPA, 2014.

Na avaliação dos docentes foram apontadas como maiores fragilidades da infraestrutura: os espaços de convivência (58% ruim) e estações de trabalho para professores (58% ruim) espaços de alimentação (51% ruim), espaços para atendimento dos alunos (41% ruim), estacionamentos (40% ruim), salas para professores (37% ruim), serviços de manutenção (36% ruim), infraestrutura física da biblioteca (36% ruim). Chama atenção que 42% dos docentes não conhecem o espaço físico destinado a CPA, na PROPLAN, as instalações sanitárias (40% regular), os laboratórios para práticas didáticas (37% regular) e serviços (36% regular).

Quanto à infraestrutura física os docentes teceram comentários relevantes para justificar os conceitos atribuídos nessa dimensão da autoavaliação institucional:

Gostaria de comentar sobre a pouca divulgação e pouca utilização, por parte dos docentes dos equipamentos esportivos existentes em nossa IES.

Atualmente, o Departamento de Zootecnia da UEPG não possui sede própria, sala de professores, sala para recebimento de alunos, salas de aulas, apesar de mais de 10 anos de existência.

Há poucos banheiros destinados a docentes, no prédio do campus central um único banheiro é utilizado por muitas pessoas, o que impede os docentes de utilizá-los nos horários de intervalo de aula, comprometendo a qualidade de vida dos mesmos. –



Universidade Estadual de Ponta Grossa

Pró-reitoria de Planejamento

Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

O curso de Letras não possui gabinete de professores, não temos local para orientar alunos. O curso de Mestrado em Linguagem funciona com uma estrutura física bastante precária.

O prédio central é muito bom, entretanto, o curso de Letras não possui salas de orientação para os professores.

Os maiores problemas da nossa instituição são: falta de servidores e de docentes, e falta de investimento para infraestrutura visando à construção de gabinetes para docente com dedicação exclusiva, sala de alunos de pós-graduação com dedicação exclusiva, salas de aulas e laboratórios didáticos.

Sobre os transportes, é necessária a liberação para utilização dos mesmos durante os sábados. Sobre a avaliação da biblioteca, é preciso melhor preparo dos funcionários para que não atrapalhem com conversas os estudos dos usuários destes espaços.

Sugestão de acesso dos docentes a periódicos internacionais à distância e maior incentivo a produção científica.

Sugestões: organização dos estacionamentos, vagas exclusivas para professores. Melhorias nas áreas verdes do campus Uvaranas, pinturas dos prédios.

Vejo a pergunta sobre salas de professores e gabinetes/estação de trabalho para professores. Mas em nosso curso, mal tem uma sala de professores e as orientações precisam ser feitas no corredor. Então, falta sim um espaço adequado para que docente possa desenvolver sua pesquisa e orientação na instituição.

A reitoria precisa olhar com mais atenção à Precam, proporcionando melhores condições de trabalho, tais como: a) Dar condições para que a Precam possa desenvolver um melhor trabalho de manutenção. b) Proporcionar a quantidade de pessoal necessária à necessidade atual da universidade, para a manutenção adequada. Com pessoal habilitado para as funções. c) Fazer com que a Precam faça no mínimo um planejamento anual de manutenção preventiva dos Campi e que a reitoria crie as condições para que elas possam ser executadas dentro do planejado. d) Que a reitoria proporcione condições para um planejamento de médio e longo prazo, a fim de que a Precam possa manter a universidade com melhor qualidade. E que também possa melhorar as condições visuais, incluindo pontos de ajardinamento mais bonito com o objetivo de boa impressão logo que o visitante adentra ao campus. e) Criar uma política de educação e conscientização, de maneira que a comunidade não use jardins para estacionamentos.

A UEPG permanece praticamente a mesma desde que a conheci pela primeira vez no início dos anos 2000. Pouco se investiu em estrutura física ou propriedade intelectual para a melhoria da qualidade da universidade. O campus, por exemplo, oferece nenhuma segurança aos estudantes e professores.

Há uma brutal desigualdade dos recursos destinados a cada curso de graduação, bastando para isso consultar um laboratório do curso de Letras (que, aliás, desconheço a existência) e um laboratório de Medicina, ou de uma sala de Direito.

Burocracia ao extremo. Para cada detalhe um processo colossal. Um exemplo: sou um professor colaborador que trabalha 40 horas por semana. Teoricamente não haveria



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

nenhum empecilho para que eu pudesse pedir TIDE, uma vez que me dedico exclusivamente à universidade e tenho certeza que trabalho muito mais que muitos professores efetivos. Porém, porque possuo dois contratos de 20 horas não posso requerer o TIDE.

Mais de 25 anos sugerindo melhorias da infraestrutura, ensino, etc. Quantas melhorias da estrutura física ocorreram nestes 25 anos? Vou aposentar daqui a oito anos com perspectivas de poucas melhoras. Tenho esperança que daqui a cinco anos seremos a 5a Universidade mais importante do estado.

Gostaria de saber como o processo de avaliação que acabamos de preencher poderá atuar em favor da resolução desses problemas, em curto-médio prazo, uma vez que não somos prioridades junto ao atual governo do Estado.

Também fizeram as seguintes sugestões nos seus depoimentos:

Criação de um espaço de convivência para os acadêmicos nos Setores de Conhecimento;

Criar espaços próprios para os alunos estudarem e permanecerem mais tempo dentro da Instituição.

Criar espaços adequados para o desenvolvimento de atividades didáticas voltadas para alunos das licenciaturas como laboratórios didáticos próprios, salas ambiente.



4.4 Da avaliação dos egressos

A autoavaliação institucional pelos egressos 2009-2014, desencadeada pela CPA em 2014, envolveu todos os cursos de graduação. Os dados oriundos das respostas dadas às questões pelos egressos participantes da pesquisa, foram agrupados nas seguintes categorias ou dimensões: a) formação na graduação; b) atuação profissional; c) formação continuada.

A dimensão formação na graduação compreendeu:

- Atendimento às expectativas iniciais em relação ao curso,
- Aplicabilidade da formação recebida na vida profissional,
- Grau de satisfação com o curso concluído na UEPG x formação obtida,
- Tempo de conclusão para realização do curso,
- Desenvolvimento curricular do curso,
- Sugestões para melhoria da organização curricular do curso.

Na dimensão atuação profissional foram avaliados:

- Tempo decorrido entre a conclusão do curso de graduação e o primeiro emprego ou atuação como autônomo na área de formação;
- Relação área de formação da graduação e a área de atuação profissional;
- Tipo de exercício profissional,
- Tipo de atuação profissional;
- Principais dificuldades enfrentadas pelo egresso no mercado de trabalho em relação à formação recebida no seu curso de graduação.

Na dimensão formação continuada foram avaliados a:

- Utilização da estrutura da UEPG para o desenvolvimento da formação continuada,
- Realização de cursos de pós-graduação.

Os dados quantitativos foram tabulados e organizados em tabelas e/ou gráficos, conforme as respostas assinaladas pelos egressos no sistema informatizado. Os dados coletados das questões abertas foram tratados qualitativamente, a partir da análise realizada a respeito do posicionamento/ justificativa dos egressos no processo avaliativo sob as diversas dimensões do curso de graduação concluído na UEPG.



O tratamento quali-quantitativo neste relatório considerou a totalidade dos egressos participantes do processo avaliativo compondo a análise dos resultados da autoavaliação institucional na perspectiva da instituição com o propósito de caracterizar e analisar a formação universitária propiciada institucionalmente, evidenciando suas potencialidades e identificando as fragilidades a superar.

4.4.1 Da formação no curso de graduação da UEPG

A autoavaliação institucional da UEPG pelos egressos, considerou a formação recebida em sentido pleno, ou seja, a avaliação questionou os múltiplos sentidos em que as práticas educativas foram construídas voltadas a aprendizagem de cada área de conhecimento e as múltiplas condições de produção dos conhecimentos diversos e seus valores relativamente à ciência e à cidadania.

A formação profissional e humana como objeto central da autoavaliação pelos egressos sempre situar-se-á num campo de contradições e disputas se a entendemos não simplesmente como uma capacidade técnica para o exercício de uma profissão, mas um processo de aprendizagem da vida social. Múltiplos sentidos e significados foram observados nos depoimentos dos egressos quando avaliaram a formação recebida durante a realização do curso de graduação, os quais são apresentados na sequência.

➤ Atendimento às expectativas iniciais em relação ao curso

Dos 959 egressos da UEPG participantes do processo avaliativo 48% consideraram que as expectativas iniciais em relação ao curso escolhido foram atendidas, 30% que foram parcialmente atendidas e 17% que foram superadas, o que denota uma avaliação positiva da formação recebida. Somente 5% declararam o não atendimento das expectativas iniciais.



Tabela 15 - Expectativas dos egressos em relação ao curso

	(Qt)	(%)
Foram superadas	163	17
Foram atendidas	457	48
Foram parcialmente atendidas	291	30
Não foram atendidas	48	5
Total	959	100

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2014

➤ Aplicabilidade da formação recebida na vida profissional

Sobre a formação recebida na graduação em relação a sua aplicabilidade na vida profissional 28% dos egressos avaliaram essa relação como excelente, 53% como boa; 17% como regular e somente 2% como ruim.

Tabela 16: Formação recebida no Curso de Graduação

	(Qt)	(%)
Excelente	267	28
Boa	512	53
Regular	158	17
Ruim	22	2
Total	959	100

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2014

➤ Grau de satisfação com o curso concluído na UEPG x formação obtida

Na avaliação do grau de satisfação com aspectos da formação na graduação – teórica, prática e cidadã os egressos apontaram maior satisfação com a formação teórica (55%), seguida da formação cidadã (52%) e da formação prática (27%) como é possível observar nos dados percentuais apresentados na tabela e no gráfico abaixo.

Tabela 17: Grau de satisfação com o Curso concluído



Formação na graduação	Insuficiente a Regular		Regular a Bom		Bom a Excelente	
	(Qt)	(%)	(Qt)	(%)	(Qt)	(%)
Formação teórica	48	5	388	40	523	55
Formação prática	196	21	501	52	262	27
Formação cidadã	91	10	369	38	499	52

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2014

➤ Tempo utilizado pelo egresso para realização do seu curso de graduação

Os egressos foram questionados sobre em quanto tempo fizeram o curso de graduação na UEPG, e 79% deles declararam que foi no tempo mínimo exigido no currículo do curso, 16% entre o tempo mínimo e o tempo máximo, 5% no tempo máximo permitido.

Tabela 18: Tempo de realização do Curso de Graduação

Tempo	(Qt)	(%)
No tempo mínimo exigido pelo curso	756	79%
Entre o tempo mínimo e o tempo máximo exigido pelo curso	158	16%
No tempo máximo exigido pelo curso	45	5%
Total	959	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2014

➤ Avaliação do currículo do curso

O currículo do curso foi avaliado pelos egressos por meio de 8 indicadores conforme especificado na tabela abaixo. Pode-se observar que foram bem avaliados, em linhas gerais, os seguintes aspectos de currículo do curso: o estágio curricular (63%), o



nível de qualificação do corpo docente (58%), os espaços e a estrutura física (54%), a matriz curricular desenvolvida (51%) e os conteúdos/programas das disciplinas (50%). A maior fragilidade por eles apontada foi o desenvolvimento dos conteúdos propostos nas aulas das disciplinas da matriz curricular, ou seja, a atuação docente.

Tabela 19 : Avaliação do currículo do Curso

Indicadores	Concordo	Parcialmente	Discordo
A A matriz curricular foi suficiente para sua formação inicial.	491	399	9
B O corpo docente possuía um bom nível de conhecimento científico.	556	370	3
C Os conteúdos/programas das disciplinas foram adequadamente desenvolvidos.	354	553	2
D Os conteúdos/programas auxiliaram na formação pessoal e profissional.	575	357	7
E Os recursos didático-pedagógicos disponíveis para o desenvolvimento das atividades/aulas do curso foram adequados.	449	429	1
F O espaço físico disponível para o desenvolvimento das atividades/aulas do curso foi adequado.	520	348	1
G Houve equilíbrio entre a distribuição das disciplinas de formação geral e de formação específica na proposta curricular do curso.	470	410	9
H O estágio curricular realizado foi importante para consolidar os conhecimentos adquiridos na graduação.	601	243	15

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2014

- Sugestões dos egressos quanto a organização curricular dos cursos de graduação

As sugestões dos egressos à melhoria da organização curricular dos cursos de graduação revelaram uma tendência entre os mesmos de conceber o conhecimento como



processo e não mais como produto, na medida em que apontaram novas demandas para a universidade, para o professor, para o aluno e que envolvem diferentes capacidades e competências.

Tal tendência se revelou nas sugestões voltadas para:

- Repensar as formas de articulação teoria-prática, promovendo discussões reflexivas e inserções no mercado de trabalho atual, mesmo em disciplinas que se caracterizam como teóricas;
- Articulação interdisciplinar;
- Metodologia nas disciplinas que privilegiem o trabalho com diagnósticos, análises de casos, discussões dinâmicas, entre outros;
- Criação de uma incubadora de empresas;
- Desenvolvimento de pesquisas no mercado de trabalho com o intuito da Universidade se informar das necessidades das empresas, adaptando as disciplinas práticas às tecnologias atuais e tendências de mercado;
- Parceria em projetos da universidade com a iniciativa privada no âmbito da pesquisa e da tecnologia;
- Articulação do ensino com a pesquisa e a extensão;
- Contratação de professores com experiência profissional na área a que o curso se destina e não apenas acadêmica;
- Melhoria no acompanhamento e orientação de estágios curriculares;
- Valorização das entidades estudantis e centros acadêmicos;
- Formação voltada ao perfil profissional do curso;
- Foco efetivo na formação de professores nas licenciaturas;
- Atualização e revisão do currículo do curso com maior frequência;
- Incentivo à utilização de novas tecnologias no desenvolvimento curricular;
- Disponibilização de tutores de áreas de conhecimento específico nos polos dos cursos de graduação a distância; a valorização e investimento nas licenciaturas;
- Intensificação das pesquisas nos cursos de graduação.



A partir das contribuições dos egressos na avaliação dos cursos, torna-se possível perceber as diferentes representações dos envolvidos a respeito da organização curricular dos cursos de graduação e suas implicações para os processos de reformulação curricular no âmbito institucional.

4.4.2 Da Atuação Profissional

Em relação ao tempo decorrido entre a conclusão do curso de graduação e o primeiro emprego ou atuação como autônomo na área de formação, os egressos declararam que, para 35% a contratação foi imediata, seis meses para 17% e um ano para 7%. Chama atenção na avaliação que 34% declararam outra situação, a qual precisará ser melhor investigada em futuras avaliações.

Tabela 20: Tempo decorrido entre graduação e contratação

Tempo	(Qt)	(%)
Imediatamente	335	35
Até seis meses	160	17
Até um ano	70	7
Até dois anos	41	4
Até 3 anos	11	1
Acima de três anos	15	2
Outra situação	327	34

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – 2014

➤ **Relação área de graduação x atuação profissional**

Ao serem questionados sobre a relação entre a área atual de atuação profissional e a área de formação na graduação os egressos poderiam declarar se a área é vinculada: diretamente à área de graduação como autônomo, diretamente a área de graduação



como empregado, indiretamente à área de graduação como autônomo, indiretamente à área de graduação como empregado, fora da área da graduação por escolha pessoal, fora da área da graduação por não encontrar mercado na área ou outra situação.

Na tabela abaixo as opções por eles assinaladas são apresentadas e evidenciam que 54% dos egressos atuam diretamente na área de formação, sendo 44% como empregados e 10% como autônomos. Somente 18% declararam atuar fora de área de formação, sendo 7% deles por escolha pessoal e 7% por não encontrar mercado na área de trabalho da formação superior. Trabalhando em áreas indiretamente vinculadas a área de formação na graduação somaram 9%, dos quais 7% atuam como empregado. Outras situações foram declaradas por 19% dos egressos.

Tabela 21: Referente a atuação profissional do egresso

	Indicadores	(Qt)	(%)
A	Sim, área vinculada diretamente à área de graduação como autônomo.	95	10
B	Sim, área vinculada diretamente à área de graduação como empregado.	420	44
C	Sim, área vinculada indiretamente à área de graduação como autônomo.	14	2
D	Sim, área vinculada indiretamente à área de graduação como empregado.	70	7
E	Não, fora da área da graduação por não encontrar mercado na área.	70	7
F	Não, fora da área da graduação por escolha pessoal.	105	11
G	Outras	185	19

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – 2014

➤ Tipo de exercício profissional

Quanto ao tipo de exercício profissional dos egressos ao concluir o curso de graduação 36% deles declararam que exercem suas atividades profissionais como



empregado servidores públicos em uma das esferas: federal, estadual ou municipal; 25,8% funcionários de empresas privadas; 13,6% como bolsistas de programas educacionais; 8,6% como autônomos e com percentuais menores em outros tipos de exercício profissional conforme apresentado na tabela abaixo. Observa-se que em tais percentuais não se considera a relação com a área de formação na graduação.

Tabela 22: Exercício profissional do egresso

Indicadores	(Qt)	(%)
A Funcionário de empresa comunitária	3	0,3
B Empreendedor	8	0,8
C Proprietário de empresa ou firma individual	20	2,1
D Funcionário de empresa não governamental	27	2,8
E Profissional autônomo	82	8,6
F Outros (sem exercício de atividade profissional)	92	9,6
G Bolsista (CAPES, CNPQ, PIBID, outros...)	130	13,6
H Funcionário de empresa privada	248	25,8
I Servidor Público (federal, estadual ou municipal)	349	36,4
Total	959	100

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2014

➤ Dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho

Quando questionados a respeito da principal dificuldade enfrentada no mercado de trabalho em relação à formação recebida durante o curso de graduação 20% declararam que foi a relação teórico-prática, 19 % a inexperiência profissional, 18% atribuíram as dificuldades ao distanciamento da formação em relação às necessidades da atuação profissional, 11% a competitividade no mercado de trabalho, 3% à defasagem teórico-metodológica do currículo do curso e 5% a defasagem tecnológica da UEPG. Chama atenção na avaliação das dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho que 24%



deles declararam serem de outra ordem, e não as indicadas na questão proposta, conforme dados apresentados no gráfico abaixo.

4.4.3 Da formação continuada na UEPG

Os egressos foram questionados quanto a realização de cursos de formação continuada na UEPG. 76% (732) dos respondentes declararam que não e 24% (227) que sim. Os ex-alunos que realizaram cursos foram de extensão ou cursos de pós-graduação: especialização, mestrado e doutorado. Utilizaram as diferentes dependências institucionais para realização de pesquisas nas diversas áreas de conhecimento: biblioteca, laboratórios, salas de aula, auditórios, entre outros.

Dos 959 egressos participantes da pesquisa 555 (58%) declararam que já cursaram ou estão cursando a pós-graduação e 404 (42%) que não cursaram.

Os dados representados na tabela abaixo evidenciam que os cursos de pós-graduação *lato sensu* – especialização foram os mais procurados pelos egressos (537) após o término da graduação. Os cursos de especialização na área de formação por 363 egressos e em outra área por 174 deles.

Em nível de pós-graduação *stricto sensu* foram procurados por 145 egressos em cursos de mestrado na área de formação e 45 em outra área. A realização do doutorado na área de formação foi 53 egressos e em outra área de formação 22 egressos.

Tabela 23: Formação continuada do egresso

Tipo de Curso	Cursando	Concluído
Especialização na área de formação	199	164
Especialização em outra área de formação	93	81
Mestrado na área de formação	88	57
Mestrado em outra área de formação	32	15
Doutorado na área de formação	48	5
Doutorado em outra área de formação	17	5

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2014



5 - ANÁLISE DOS DADOS E DAS INFORMAÇÕES

➤ Agentes Universitários

Considerando a apresentação e análise dos dados contidos no corpo deste relatório, finalizamos tecendo algumas considerações e sugestões:

- o processo de autoavaliação institucional da UEPG revelou que os agentes universitários nela lotados são em sua maioria efetivos e com concentração de idade na faixa etária 38 a 57 anos. O nível de escolaridade de 88% dos agentes universitários é em nível superior e há um alto grau de satisfação com o local de trabalho e a função que exercem. As informações institucionais são consultadas pela maioria dos agentes universitários no site da transparência da UEPG;

- na avaliação da infraestrutura da instituição os itens melhor avaliados foram: os materiais para exercício da função e as instalações de sala de aula. Serviços de limpeza, alimentação, iluminação externa foram os aspectos apontados como mais precários na instituição. Outro aspecto que chamou atenção foi o desconhecimento sobre EPI, ou seja, a existência de equipamentos de segurança para desenvolvimento das atividades cotidianas;

- ao avaliar a dimensão carreira e qualificação profissional os itens regime de trabalho e plano de carreira foram considerados suficientes por mais de 50% dos participantes da pesquisa. As ofertas de cursos e seminários voltados à formação profissional no âmbito da UEPG, os programas de qualidade de vida e as ações de estímulo e incentivos profissionais 38% dos agentes universitários consideraram suficientes, ou seja, regulares. No entanto, a atualização por meio de cursos ofertada pela UEPG na área de atuação do agente universitário foi considerada muito frágil, pois 26% dos servidores a consideraram como insuficiente e 24% que ela não existe ou que eles a desconhecem;

- o relacionamento no ambiente de trabalho é considerado pela maioria como muito bom e regular. A relação funcionário/função, experiência profissional para atuação na



função e interação com os colegas e o público em geral foram os aspectos bem avaliados;

- quanto à gestão e organização, os agentes universitários apontaram que a UEPG é reconhecida pela comunidade externa pela qualidade do ensino que oferta, ainda que tenha muito a melhorar. Quando questionados sobre a coerência da gestão institucional com a estrutura organizacional proposta nos documentos oficiais da instituição o conceito atribuído fica dividido entre suficiente e desconheço. Em relação ao PDI, 63% o consideraram muito bom e 25% excelente;

- Nos aspectos inerentes a função exercida pelos agentes universitários, a quantidade e o tempo de trabalho para desempenho das atividades da função é considerado suficiente por 39% deles. Já as orientações da chefia para realização das atividades é considerada muito boa por 30% e suficiente por 32% deles;

- quanto a participação nas atividades cotidianas de trabalho 75% declaram que discutem com seus colegas de trabalho questões relacionadas às atividades que realizam, sempre ou quase sempre, e ao mesmo tempo expressam que tem liberdade de opinião no ambiente de trabalho. A participação em projetos de inclusão social ainda é muito insipiente;

- o processo de autoavaliação institucional desencadeado foi valorizado pelos servidores da instituição, com participação muito significativa em termos estatísticos e de qualidade nas respostas.

➤ Acadêmicos

Considerando a apresentação e análise dos dados contidos no corpo deste relatório cabe nos finalizar tecendo algumas considerações e sugestões:

- a participação do corpo discente da UEPG no processo de auto-avaliação institucional foi muito significativa em termos estatísticos, com representativa de 39% dos estudantes matriculados no ano letivo de 2013.



- a avaliação da UEPG realizada pelos estudantes revela um conceito elevado da instituição, tanto da comunidade acadêmica quanto da comunidade externa. A formação de profissionais foi bem avaliada, sendo a instituição referenciada como de excelência, com boa qualidade no ensino e preparação de profissionais para inserção no mercado de trabalho e propulsora de desenvolvimento na sociedade ponta-grossense e paranaense

- a qualidade dos cursos de graduação também foi avaliada como muito boa e excelente (64,83%) o que revela o comprometimento institucional com a formação profissional dos estudantes, embora exista uma variabilidade dos conceitos atribuídos para os cursos ofertados atualmente na instituição.

- na avaliação do atendimento aos acadêmicos pela comunidade interna da instituição há percentuais significativos atribuídos ao conceito “suficiente”, fator que revela necessidade de melhorias nessa dimensão avaliada.

- a atuação do corpo docente foi considerada muito boa (43,87%) na avaliação da maioria dos acadêmicos, mas um grupo significativo aponta que muitos docentes ainda deixam a desejar no exercício da docência, razão pela qual consideram a atuação desses professores apenas “suficiente” (29,48%).

- o acadêmico online é o meio de comunicação mais utilizado pelos estudantes para obtenção de informações sobre a situação acadêmica, seguida da página da internet (18,70%) para informações gerais sobre as atividades e ações desenvolvidas na Universidade.

- a qualidade dos recursos e serviços institucionais precisam ser melhorados, principalmente quanto à segurança interna do campus, as instalações das salas de aula, o controle de ruídos nas dependências internas, serviços de alimentação, áreas de convivência, serviços de limpeza e conservação e serviços de utilidade pública. Chama atenção o desconhecimento por parte dos estudantes sobre as atividades esportivas ofertadas pela instituição, bem como a predominância da avaliação desse quesito nos conceitos “suficiente e insuficiente”,



- na avaliação da infraestrutura para realização das atividades de ensino, pesquisa e extensão o conceito “muito bom” e “suficiente” predomina o que está em concordância as demais fragilidades anteriormente apontadas.

➤ Docentes

Considerando a apresentação e análise dos dados contidos no corpo deste relatório, finalizamos tecendo algumas considerações:

- na avaliação das dimensões contidas no eixo **Planejamento e Avaliação Institucional** ficou evidente a importância que o corpo docente atribui às avaliações internas realizadas na UEPG. Os resultados revelam uma mudança de cultura de avaliação, o que se comprova com a expressiva participação dos professores no processo de autoavaliação institucional realizado em 2014. Chama atenção nesse eixo que os docentes apontam para a necessidade de utilização efetiva dos resultados dos processos avaliativos no planejamento institucional para a melhoria das fragilidades e necessidades constatadas nos processos avaliativos, além do que sugerem uma divulgação mais ampla dos resultados para toda comunidade universitária. A quantidade de sugestões dos docentes para avaliação de outros aspectos da realidade institucional da UEPG revela que há necessidade de desencadear processos avaliativos mais específicos, para políticas e programas institucionais, e ao mesmo tempo para serviços básicos realizados cotidianamente por professores e agentes universitários, contemplando tanto as ações e atividades administrativas quanto as pedagógicas.

- na avaliação das dimensões contidas no eixo **Desenvolvimento Institucional** foi possível observar que na percepção dos docentes os gestores institucionais têm orientado suas ações junto à comunidade universitária de modo a seguir a missão institucional definida no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2013-2017, em vigor, ainda que em muitos aspectos de forma parcial. O grau de participação docente na elaboração do PDI 2013-2017 foi significativo, pois 60% dos professores declararam ter participado das discussões e definição de metas e objetivos no âmbito departamental ou



setorial. Por outro lado, 63% deles consideram que a implementação dos objetivos e metas têm ocorrido ainda de modo regular na UEPG. Quanto aos aspectos relacionados à responsabilidade social da UEPG os docentes apontaram que houve uma melhoria das ações de ensino, pesquisa e extensão para a melhoria da qualidade de vida da população da área de abrangência da UEPG, nos seguintes aspectos: preservação da memória cultural, promoção da cidadania, promoção da defesa do meio ambiente, promoção da igualdade étnico-racial, promoção da inclusão social, promoção da produção cultural e artística, promoção do desenvolvimento econômico e social, promoção dos direitos humanos. No entanto, os professores também consideram que há necessidade de avanços na interação com a sociedade, face ao atual contexto político, econômico e social.

- na avaliação das dimensões contidas no eixo **Políticas Acadêmicas** os docentes expressaram suas opiniões sobre políticas para o ensino, a pesquisa e a extensão, a comunicação com a sociedade e as políticas de atendimento aos discentes. As políticas acadêmicas contidas no PDI foram consideradas boas por aproximadamente 30% dos docentes que participaram do processo avaliativo. No entanto, um percentual relevante dos professores declarou que tiveram dificuldades de avaliar essa questão, pois para fazê-lo teriam que realizar uma análise mais detalhada do documento PDI/2013-2017. As sugestões e comentários dos professores sobre o ensino, a pesquisa e extensão foram expressivas na autoavaliação. Quanto aos meios de comunicação utilizados pela UEPG para comunicação com a sociedade a página da internet foi apontada como o mais adequado, qualificado e utilizado. A comunicação com egressos da UEPG foi a maior fragilidade apontada na autoavaliação institucional, seguida da comunicação da instituição com a sociedade.

- na avaliação das dimensões contidas no eixo **Políticas de Gestão** os docentes avaliaram o grau de influência do MEC, da SETI/PR, da Reitoria, das avaliações externas, das avaliações internas, da demanda da comunidade acadêmica e das demandas da sociedade na determinação dos procedimentos administrativos e pedagógicos, metas e ações institucionais da UEPG. Os docentes consideraram que há muita influência nos



procedimentos internos de gestão universitária das orientações do MEC (49%), das orientações do Reitor e sua equipe, das orientações da SETI/PR e das demandas da comunidade acadêmica (31%). As avaliações externas (21%), as internas (23%) e as demandas da sociedade tiveram menor índice. Quanto à avaliação do ambiente de trabalho os resultados revelaram que o relacionamento com as chefias e o relacionamento com os demais colegas de trabalho foram aspectos bem avaliados. A quantidade de profissionais para a realização dos trabalhos cotidianos foi considerada regular (38%) e ruim (26%) pela maioria dos docentes e a qualificação deles foi considerada regular por 33% dos professores e boa por 32%. Os docentes consideraram regular a quantidade e a qualidade de materiais e equipamentos para o exercício da docência. Quanto à capacitação docente 63% dos professores consideraram que ela contribui para aquisição de conhecimentos para melhoria das atividades profissionais, 51% para a valorização profissional e pessoal, 48% que a capacitação docente é condizente com as necessidades do setor de trabalho e 47% para melhoria da condição salarial e de aposentadoria. Na avaliação da gestão universitária percebe-se uma variabilidade de opiniões nos depoimentos dos docentes. Chama atenção o desconhecimento de muitos deles sobre os itens propostos para avaliação da gestão universitária, dentre eles a participação da sociedade civil organizada na gestão (33%), a participação dos agentes universitários nos órgãos colegiados (30%), a coerência entre o plano de carreira e a gestão do corpo técnico administrativo (29%), a política de formação e capacitação do corpo técnico administrativo (29%) e a sustentabilidade financeira da UEPG (28%). Nesse eixo muitas sugestões foram apontadas pelos professores participantes, as quais merecem atenção dos gestores universitários, dentre elas destaca-se: a) o descompasso entre as potencialidades pedagógicas e acadêmicas do corpo docente/discente, e a capacidade de acompanhamento das mesmas pela infraestrutura física e a quantidade/qualidade do corpo técnico-administrativo; b) o perfil dos agentes administrativos condizentes com suas áreas de atuação; c) a retomada da discussão sobre o fim da departamentalização na estrutura universitária; e) a transparência na administração financeira; f) melhoria das ações voltadas à sustentabilidade ambiental; g)



melhoria da socialização de informações institucionais aos docentes recém-contratados na instituição, bem como de sua integração.

- na avaliação das dimensões contidas no eixo **Infraestrutura** foram considerados como mais frágeis os seguintes aspectos: espaços de convivência (58% ruim), estações de trabalho para professores (58% ruim), espaços de alimentação (51% ruim), espaços para atendimento dos alunos (41% ruim), estacionamentos (40% ruim), salas para professores (37% ruim), serviços de manutenção (36% ruim), infraestrutura física da biblioteca (36% ruim), dentre outros. A maioria das críticas e sugestões quanto à infraestrutura institucional foram pontuais, geralmente relacionadas às carências vivenciadas e percebidas pelos docentes no seu cotidiano de trabalho.

Considerando-se a extensão das informações geradas no processo de autoavaliação institucional, outras análises mais detalhadas poderão ser realizadas. No entanto, espera-se que os resultados aqui apresentados constituam-se um primeiro referencial para análise das potencialidades e fragilidades institucionais e, ao mesmo tempo sejam suporte para gestão acadêmica e administrativa da UEPG, auxiliando na tomada de decisões, no planejamento e na efetivação de ações para melhoria da qualidade institucional. Sugere-se que as informações contidas neste documento sejam amplamente divulgadas à comunidade acadêmica e à comunidade externa.

6 - AÇÕES COM BASE NAS ANÁLISES

A finalidade central da educação superior, ainda que não exclusiva, é a formação para a vida em sociedade e a consolidação da cidadania, ou seja, a formação entendida como elevação humana em suas múltiplas dimensões. Nesse sentido, a educação superior cumpre atividades que carregam significados complexos, relacionados as questões epistêmicas, éticas, políticas, sociais, econômicas e culturais.

Se educação é formar para vida social, essa deve ser a matéria prima da avaliação. Em outras palavras, a avaliação institucional deve dirigir seu foco central à



questão dos sentidos da formação dos cidadãos e do desenvolvimento da sociedade democrática e republicana. Essas ações de formação estão sempre mediatizadas pelos conhecimentos e impregnadas de valores.

Ao tratar de qualquer aspecto que medeia a vida de uma instituição, a avaliação não pode perder de vista que o seu objeto e seu objetivo central são os fins da educação, isto é, o essencial em avaliação é refletir sobre os sentidos e os valores do cumprimento do mandato social da educação, que os atores, os segmentos institucionais, as instituições e o próprio sistema estão desempenhando.

Considerando que a avaliação é um processo social, impregnado de valores, que questiona e produz sentidos sobre determinada realidade é que os processos de autoavaliação institucional foram desenvolvidos na UEPG, com a participação dos sujeitos da comunidade acadêmica: agentes universitários, professores, acadêmicos e egressos, durante os anos de 2013 e 2014.

A autoavaliação institucional nesse período inseriu-se dinamicamente nos processos de gestão, planejamento e formação. Para compreender as diversas dimensões da instituição a opção metodológica utilizada buscou articular o entendimento dos sujeitos sociais que a integram, pois acredita-se que a perspectiva da totalidade pode ser melhor entendida a partir dos múltiplos sentidos das partes que a compõem. Para cada segmento da comunidade universitária foi elaborado um plano de avaliação, respeitando as características e singularidades desses sujeitos e de seus contextos institucionais. O processo avaliativo foi desenvolvido de forma coletiva e colegiada, coordenada pela CPA/UEPG.

A análise dos resultados da autoavaliação institucional apresentados neste relatório síntese é fruto da comunicação e diálogo entre os sujeitos que integraram os processos avaliativos, sujeitos estes responsáveis e comprometidos com a melhoria qualitativa da instituição.

A partir das análises apresentadas neste documento é possível compreender algumas das potencialidades e fragilidades institucionais e desencadear reflexões e discussões a respeito de múltiplas dimensões da educação superior ofertada pela UEPG



(processos, produtos, contextos, estruturas, planejamento, gestão, causalidades, entre outros).

A Comissão Própria de Avaliação – CPA/UEPG encaminhou ao Conselho Universitário o relatório geral de autoavaliação institucional em três volumes em 2014: Agentes Universitários (Volume I); Acadêmicos (Volume II); Docentes (Volume III). O relatório dos egressos foi encaminhado em 2015.

Merecem ser mencionadas neste documento algumas ações de planejamento e gestão já desencadeadas na UEPG, ou em fase de implantação, que consideraram os resultados do processo de autoavaliação institucional de 2013/2014. São elas:

- Criação da Diretoria de Avaliação Institucional – DAI, vinculada a Pró-reitoria de Planejamento;
- Aprimoramento do sistema informatizado PDI/CPA/PROPLAN para acompanhamento e avaliação das metas e objetivos traçados para o quinquênio 2013-2017;
- Assessoramento aos coordenadores de curso nos processos de gestão avaliação curricular e avaliação externa;
- Assessoramento aos órgãos institucionais no planejamento e realização de avaliações específicas, como por exemplo, de disciplinas, de professores, de projetos de cursos de extensão, de cursos de pós-graduação de residência técnica, entre outros;
- Elaboração do Plano de Gestão Universitária 2014-2018 sob o título geral “*Para uma UEPG + Perto de Você*” organizado em cinco eixos estruturantes, e suas respectivas linhas de ação: Gestão e Planejamento Institucional, Gestão de Pessoas, Excelência Acadêmica, Responsabilidade Social e Infraestrutura;
- Aprimoramento da gestão acadêmica e administrativa, em todos os níveis com foco nos processos de planejamento, avaliação e reestruturação das instâncias institucionais, e, do atual modelo de tomada de decisões, com maior participação da comunidade universitária e com um contínuo processo de descentralização e desburocratização;



- Reestruturação das instâncias institucionais objetivando a melhoria de gestão, a recuperação, modernização e adequação da infraestrutura física, de materiais e equipamentos, de serviços e do quadro funcional, agentes universitários e professores;
- Fortalecimento da integração ensino, pesquisa e extensão, com vistas à melhoria da formação profissional e da qualidade acadêmica;
- Fortalecimento do Núcleo de Inovações Tecnológicas para induzir e apoiar as ações de inovação tecnológica, empreendedorismo, transferência de tecnologia, gestão da propriedade intelectual, articuladas com os sistemas nacional e estadual de ciência, tecnologia e inovação;
- Recuperação, manutenção e expansão da infraestrutura básica da UEPG, com especial atenção para a sustentabilidade das edificações e dos espaços comuns, dos espaços de convivência e de alimentação, a fim de possibilitar o incremento das relações de sociabilidade e do desenvolvimento de atividades artísticas, culturais, esportivas, recreativas e de lazer;
- Promoção de cursos de formação continuada que possibilitem o desenvolvimento profissional dos agentes universitários e do corpo docente.
- Melhorias nos processos de acompanhamento das carreiras docente e técnico-administrativa, com aprimoramento das rotinas de trabalho, dos registros documentais e da divulgação de informações à comunidade universitária;
- Fomento a estudos e pesquisas que avaliem as necessidades de articulação entre formação, currículo, pesquisa e mundo do trabalho em âmbito regional, nacional e internacional;
- Reformulação da regulamentação dos projetos pedagógicos dos cursos de graduação com vistas a proporcionar maior flexibilização dos currículos, favorecendo a utilização de diferentes metodologias de aprendizagem e formação, construção do conhecimento, com ênfase na formação de profissionais críticos e reflexivos;



- Consolidação e ampliação de programas e ações de incentivo à mobilidade estudantil e docente em cursos de graduação, no âmbito nacional e internacional, visando o enriquecimento de formação em nível superior;
- Expansão do atendimento aos estudantes com vistas à melhoria da permanência e conclusão do curso de graduação;
- Estímulo de mecanismos para ocupação das vagas ociosas dos diferentes cursos de graduação;
- Ampliação da participação da UEPG junto aos municípios da região, para a resolução de suas disparidades socioeconômicas, a partir de ações extensionistas e culturais realizadas em atividades concentradas e ou permanentes possibilitando a docentes, agentes universitários e discentes experiências extra campus de forte relevância social;
- Estabelecimento de parcerias com municípios da região dos Campos Gerais no que tange as políticas públicas de integração e de apoio ao desenvolvimento econômico e social;
- Desenvolvimento de uma política de assistência estudantil comprometida com a redução das desigualdades sociais, centrada no reconhecimento dos direitos e deveres da cidadania;
- Ampliação da cobertura de internet por meio de rede sem fio nos espaços institucionais;
- Ampliação da capacidade de processamento e armazenamento de dados para aprimorar e expandir os serviços e sistemas informatizados;
- Construção, reformas e ampliação de outros espaços institucionais, conforme previsto no PDI 2013-2017, com o objetivo de viabilizar espaços de permanência para professores, agentes e alunos, contíguos aos blocos existentes.

Com certeza, os resultados e análises apresentados neste relatório são insuficientes para retratar os múltiplos sentidos e significados expressos pela comunidade acadêmica no processo de autoavaliação institucional da UEPG.



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional - DAI

Por isso, a avaliação institucional não se encerra com a finalização deste documento, porque não conclui, não explica definitivamente, não fecha as significações e sentidos, mas implica, sobretudo, na abertura para novas e renovadas significações, portanto, é ponto de partida para outras interpretações, outras reflexões, outras avaliações.

É o relatório.

Ponta Grossa, 27 de março de 2015.

Luiza Bittencourt Krainski
Diretora de Avaliação Institucional

Mary Ângela Teixeira Brandalise
Presidente da CPA