

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA  
COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL**

**AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL  
DA  
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE RONDÔNIA  
(Versão Final. Revisada)**

Porto Velho-RO  
Junho-2006

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA – UNIR

**Reitor**

**Prof. Dr. Ene Glória da Silveira**

**Vice-Reitor**

Prof. Dr. José Januário de Oliveira Amaral

**Pró-Reitoria de Planejamento**

Prof. Dr. Osmar Siena

**Pró-Reitoria de Graduação, Assuntos Comunitários e Estudantis**

Profa. Dra. Nair Gurgel Ferreira do Amaral

**Pró-Reitoria de Administração**

Prof. Ms. Eduardo Martins

**Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Extensão**

Profa. Dr. Maria das Graças Silva Nascimento Silva

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA – UNIR  
 Sede Administrativa: Av. Presidente Dutra, 2165 – Centro  
 Fone (069) 2182-2000  
 CEP: 78900-000, Porto Velho – Rondônia

### CAMPUS DA UNIR

Porto Velho: Campus José Ribeiro Filho BR 364, Km 9.5, CEP: 789500, Porto Velho – Rondônia - Telefone (069) 2182-2000

Campus de Ji-Paraná: Estrada Itapirema S/Nº , Caixa Postal 148 CEP 78 960-000- Ji Paraná – RO - Telefone: 3421 3595

Campus de Cacoal: Rua da Universidade 920, Bairro Brizon - CEP 78 975-000 Cacoal – RO - Telefone 3442 4495

Campus de Vilhena: Av. Marcos Henrique – S/nº, centro - CEP 78995-000 – Vilhena – RO - Telefone 3321 3957

Campus de Rolim de Moura: Av. Norte Sul 7300, Bairro Nova Morada - CEP 78987 000 – Rolim de Moura – RO - Telefone 3442 1119

Campus de Guajará Mirim: Br 425 , Km 2,5, Jardim das Esmeraldas - CEP 78 957 –000 Guajará Mirim – RO - Telefone 3541 2078

© by: Direitos reservados. Comissão Própria de Avaliação-CPAv/UNIR/ Portaria 277/2006 e 1044/2004GR/UNIR. Permitida a reprodução desde que citada a fonte.

### Ficha Catalográfica

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA. Reitoria.  
 .....Avaliação Institucional da Fundação Universidade Federal de  
 Rondônia. Porto Velho, 2006. 100 p.

1. Instituição - Avaliação, 2. UNIR – Avaliação, 3. Avaliação  
 Institucional – UNIR. I. título

.....

## COMISSÃO PRÓPRIA DE AUTO-AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DA UNIR

PORTARIAS Nºs 277/GR/2006 e 1044/GR/2004

**Coordenadora: Profa. Dra. Walterlina Brasil**

Departamento de Ciências da Educação/Núcleo de Educação/Porto Velho

**Profa. Dra. Maria Berenice Alho da Costa Tourinho**

Departamento de Sociologia e Filosofia/Núcleo de Educação/Porto Velho

**Profa. Ms. Elizabeth Pitwak Machado Silva**

Departamento de Direito/Campus de Cacoal (até março 2006)

**Profa. Ms. Estela Pitwak Rossoni (a partir de abril de 2006)**

Departamento de Ciências Contábeis/Campus de Cacoal

**Profa. Dra. Maria Cristina Victorino de França**

Departamento de Letras e Linguística /Campus de Guajará-Mirim

**Profa. Ms. Maria do Socorro Gomes Torres Joca**

Departamento de Letras e Educação/ Campus de Vilhena

**Profa. Ms. Flavine Assis de Miranda**

Departamento de Educação/ Campus de Rolim de Moura

**Profa. Ms. Ana Fanny Benzi de Oliveira Bastos**

Departamento de Ciências Exatas/Campus de Ji-Paraná

**Prof. Ms. Carlos Luis Ferreira da Silva**

Departamento de Informática/Núcleo de Ciências e Tecnologia/ ADUNIR

**Prof. Ary Renato Pires Ribeiro**

Prof. 1º. e 2º. graus. Aposentado. Sindicato dos Trabalhadores em Educação-SINTUNIR

**Enga. Rosângela de Oliveira Ferreira/Porto Velho**

Pro-Reitoria de Planejamento

**Prof. Wanderlei Trentim**

Conselho Estadual de Educação

**Prof. João Ramão**

Sindicato dos Trabalhadores em Educação/SINTERO-RO

**Ozanir Silva**

Acadêmico. Diretório Central dos Estudantes/Porto Velho

**José Augusto Peixoto**

Acadêmico. Diretório Central dos Estudantes/Porto Velho

**Cledson de Oliveira**

Acadêmico. Diretório Central dos Estudantes/Cacoal

## EQUIPE COLABORADORA

Ana Luzia de Souza Silva - Coordenação de Sala  
Ângela Correia Gomes – Apoio na análise de Dados  
Avacir Gomes da Silva – Apoio na análise de Dados  
Célio José Borges – Apoio para Salas de Trabalho  
Conceição de Maria Lopes Carneiro – Coordenação de Sala/Apoio na Análise de Dados  
Diva Monteiro de Oliveira– Apoio ADUNIR  
Edna Silveira – Apoio questionários/Coordenação de Sala  
Eliete Alves de Avelar Campos – Coordenação de Sala  
Eunice Jonhson Silva Batista - Apoio dados da CPPD  
Eva Albuquerque – Apoio planejamento CPAV  
Gilson da Silva Medeiros – Apoio planejamento das Ferramentas/Análise estatística  
Gláucia Madalena V. de Lima Machado – Apoio disponibilidade de dados  
Gleimíria B. Costa – Coordenação de Sala  
Ivanda Soares– Apoio na análise dos dados  
Jacinta Castelo Branco Correia – Coordenação de Sala/Apoio na análise dos dados  
Jair Engler de Almeida – Apoio CPAV Cacoal  
Jaqueline Streit – Coordenação de Sala/Apoio no fornecimento dos dados  
Jaqueline Vasconcelos – Apoio no fornecimento dos dados  
Jorge Nepomuceno – Apoio na conferência dos dados  
José Moreira da Silva Neto – Coordenação de Sala/Análise crítica e sugestões técnicas  
José Otávio Valiante – Coordenação de Sala  
Lúcia Alcântara Dias Cordeiro – Coordenação de Sala  
Luis Carlos Rodrigues – Coordenação de Sala  
Mabel – Apoio na realização das oficinas  
Margarida Theobald – Coordenação de Sala/Apoio na conferência dos Dados  
Maria Lindomar – Membro CPAV Cacoal  
Maria Valdiva Soares – Apoio na realização do Seminário  
Mariluce Paes de Sousa – Coordenação de Sala/Apoio na análise crítica  
Mitiko Konasugawa Pereira– Apoio na realização do Seminário  
Tânia Mara – Apoio na realização do Seminário  
Osmar Siena – Apoio no fornecimento dos dados e esclarecimentos  
Pedro Albino de Aguiar – Coordenação de Sala  
Semírame – Apoio na aplicação dos questionários em Brasília  
Sílvia Helena – Membro comissão CPAV Vilhena  
Theóphilo Alves de Souza Filho – Coordenação de Sala  
Tiene Medeiros – Apoio fornecimento dos dados  
Zenildo Gomes da Silva – Coordenação de sala

A todos e todas nossos sinceros agradecimentos.

**Metade do mundo ri da outra metade, e ambas são tolas.**

Ou tudo é bom, ou tudo é mau, depende do nosso enfoque. O que alguns perseguem outros evitam. É um tolo aquele que quer regular tudo segundo seu próprio conceito. As perfeições não dependem de um único gosto. Os gostos são tão abundantes quantos os rostos e igualmente variados. Não existe defeito que alguém não aprecie, e nem se deve desanimar se algo não agradou a alguns, pois não faltarão outros que o apreciarão; que os aplausos destes não causem desvanecimento, porque outros o condenarão. A norma da verdadeira satisfação reside na aprovação de homens conceituados que sabem avaliar cada classe de coisas. Não se vive seguindo uma só opinião, um só costume ou um só século.

Baltasar Gracián, 1647  
*A Arte da Prudência, Aforisma 101, p.62*

## SUMÁRIO

<b>LISTAS DE FIGURAS</b>	<b>3</b>
<b>LISTAS DE QUADROS</b>	<b>4</b>
<b>PREFÁCIO</b>	<b>5</b>
<b>APRESENTAÇÃO</b>	<b>6</b>
<b>CONTEXTO PARA AUTO-AVALIAÇÃO DA UNIR</b>	<b>7</b>
Fundação Universidade Federal de Rondônia - UNIR	10
UNIR e Recursos Humanos	12
Pessoal de 1º. e 2º. Graus	14
<b>AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL: ASPECTOS TEÓRICOS E METODOLÓGICOS</b>	<b>16</b>
Avaliação e Avaliação Institucional. Opções.	16
Avaliação Institucional. Metodologia. Modelo.	19
Etapas operacionais cumpridas	21
Questões de Avaliação. Indicadores	22
Tratamento do Dados	22
Fontes para Análise dos Dados	24
Público atingido: características dos respondentes. Dados obtidos	25
Docentes e Técnicos da UNIR	25
Alunos. Índícios	27
Participantes Externos	28
<b>TRAJETÓRIA DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL NA UNIR</b>	<b>29</b>
Práticas e Políticas de Avaliação na UNIR	29
A UNIR e as experiências com a auto-avaliação.	29
A UNIR nos estudos acadêmicos: avaliando sua existência política e pedagógica	31
A UNIR rotineira: avaliação formalizante	33
<b>UNIR E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL: ONDE ESTAMOS E PARA ONDE VAMOS?</b>	<b>38</b>
<b>SEMINÁRIO DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DA UNIR E META-AVALIAÇÃO</b>	<b>38</b>
Meta-Avaliação	39
<b>RESULTADOS ALCANÇADOS: DIMENSÕES AVALIADAS</b>	<b>43</b>
1 - Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional	43
2- Política para o ensino, pesquisa, pós-graduação e extensão e suas respectivas formas de operacionalização	45
VISÃO DE POLÍTICA DE ENSINO	45
QUALIDADE DO ENSINO	46
O RESULTADO DOS CURSOS NOS EXAMES NACIONAIS	48
TAXA DE SUCESSO DA GRADUAÇÃO (TSG)	48
POLÍTICAS DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL	53
PROGRAMAS ESPECIAIS	54
ENSINO FUNDAMENTAL NA UNIR	54
PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO	55
GRUPOS DE PESQUISA	58
EXTENSÃO E ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL	59
3- Responsabilidade Social da instituição com a produção artística, memória e patrimônio cultural	61
4- Comunicação com a sociedade	61
5- Políticas de Pessoal - Recursos humanos	63
6 – Organização e Gestão	69
DIRIGENTES	70
7- Infra-estrutura	71

EQUIPAMENTOS	74
SERVIÇOS	74
8- Planejamento e Avaliação	75
9- Atendimento a egressos	75
10- Sustentabilidade Financeira	76
11- Outros Itens: Panorama das respostas de professores e técnicos quanto à gestão e comunicação	82
A BASE GERAL	82
LIDERANÇAS	83
COORDENAÇÃO	84
BASE DE DADOS INSTITUCIONAL	85
DISPONIBILIDADE DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E ACESSIBILIDADE	86
<b>INFERÊNCIAS E RECOMENDAÇÕES</b>	<b>88</b>
<b>ANEXOS e APÊNDICES</b>	<b>99</b>



**LISTAS DE FIGURAS**

- Figura 1 Educação Superior no Brasil
- Figura 2 Rondônia – Instituições de Ensino Superior (IES)
- Figura 3 UNIR: Períodos de Contratação *versus* faixa etária Atual (2006) de Docentes e Técnicos
- Figura 4 UNIR: Evolução Quadro de Pessoal e Relação Matrícula
- Figura 5 Vinculação Institucional Docente
- Figura 6 Sobre a Realização do Seminário de Avaliação Institucional
- Figura 7 Sobre o Desempenho da Equipe CPAV no Seminário de Avaliação Institucional
- Figura 8 Taxa de Sucesso da Graduação
- Figura 9 Base Escolarização – Fundamental e Médio- Vestibulandos/UNIR – 2006
- Figura 10 Fez Cursinho Pré-Vestibular? – Ingressantes UNIR/2005
- Figura 11 Expectativas em Relação ao Curso Superior na UNIR - Vestibulandos 2005
- Figura 12 Renda Familiar – Vestibulandos UNIR/2005
- Figura 13 Tempo de Existência dos Grupos Responsáveis
- Figura 14 Gastos em Relação ao Orçamento
- Figura 15 Composição de Docentes da UNIR
- Figura 16 Períodos dos Contratos e Faixa Atual (2006) Docentes UNIR
- Figura 17 Relação Aluno *vs* Professor
- Figura 18 Relação Aluno *vs* Técnico
- Figura 19 Relação Técnico *vs* Professor
- Figura 20 Tipos de Construção UNIR
- Figura 21 Equipamentos na UNIR
- Figura 22 Demonstrativo Execução no Orçamento e Benefícios
- Figura 23 Gastos Sem Pessoal
- Figura 24 Resumo do Rateio 2004 – Manutenção e Diárias e Passagens
- Figura 25 Composição da Folha de Pagamento
- Figura 26 Relação no Pagamento entre Descontos e Recebimentos

**LISTAS DE QUADROS**

Quadro 1	Educação Superior em Rondônia 1972-1982- Principais Convenios
Quadro 2	Reconhecimento de Cursos da UNIR
Quadro 3	Vagas de Funções Docentes existentes na UNIR – Portarias MEC
Quadro 4	Corpo docentes do NAES-UNIR/2006
Quadro 5	Matriz de Tabulação
Quadro 6	Matriz das Características para Leitura da Base Geral
Quadro 7	Check-List PDI
Quadro 8	Taxa de Sucesso da Graduação
Quadro 9	Desenvolvimento da UNIR – 2003-2006
Quadro 10	Evolução do No. de Docentes e Alunos
Quadro 11	Bolsistas na UNIR
Quadro 12	NAES/UNIR – Alunos Atendidos
Quadro 13	Alunos Matriculados na UNIR
Quadro 14	Êxito da UNIR em Editais de Pesquisa
Quadro 15	Cursos Latu Sensu
Quadro 16	Níveis de Conhecimento e Utilização da Base Documental UNIR
Quadro 17	Áreas da UNIR por metro quadrado
Quadro 18	Evolução da área construída por m <sup>2</sup> – 2002 – 2006
Quadro 19	Programas Especiais no Orçamento na UNIR

## PREFÁCIO

A Auto-Avaliação da Universidade Federal de Rondônia (UNIR), em relação ao seu percurso técnico, metodológico e político esteve sob coordenação da Comissão Própria de Avaliação, instituída *ad hoc*, através de Portaria da reitoria números 1.074/2004 e ampliada através da Portaria 0277/2005, atendendo a determinação da Lei no.10.861 de 14 de abril de 2004 e Portaria 2.051, de 09 de junho de 2004 que tratam do Sistema Nacional de Avaliação Institucional (SINAES).

O trabalho referenciou-se no roteiro para avaliação institucional das IES brasileiras da Comissão Nacional para Avaliação da Educação Superior (CONAES). As atividades buscaram sempre a divulgação geral dos trabalhos, estudos e planejamentos de ferramentas mediante efetiva participação da comunidade.

Em Porto Velho, chefes de unidade administrativas e acadêmicas foram chamados para esclarecimentos e produzir uma compreensão das atividades de Avaliação bem como diversas outras reuniões setorializadas foram desenvolvidas, onde membros da CPAV esclareceram sobre os objetivos da avaliação, sua metodologia e dados gerais quanto às expectativas perseguidas. Para administração superior, a avaliação significa um grande esforço de superação neste cenário cada vez mais restritivo no aspecto orçamentário, mas demonstrado o esforço de crescimento da UNIR mantendo-se e consolidando-se, efetivamente, como universidade.

No momento, pretende-se fazer compreender que a avaliação, ainda que por conta da determinação legal, é, sobretudo, uma oportunidade para reflexão sobre a instituição e decidir sobre os passos de sua melhora. Este relatório expressa a coerência com esta formulação, pois decorrem de uma metodologia que culmina com a direção institucional para a UNIR.

*Porto Velho, 30 de junho de 2006*

*Ene Glória da Silveira  
Reitor  
Gestão 1999-2002/2003-2006*

## APRESENTAÇÃO

Não será possível discutir avaliação institucional sem destacar, prontamente, o mérito da equipe que a coordena e da comunidade que a acolhe. A UNIR, em sua trajetória, vem desenvolvendo diversas iniciativas de avaliação institucional. Em todas estiveram sempre presentes a vontade institucional, a co-responsabilidade na condução do processo e a convicção de sua necessidade junto às iniciativas dos participantes nos momentos de construção.

Nem sempre, porém, foi possível consagrar um resultado parcial, como ora apresentamos. Isto se deve, em grande parte, ao empenho e compromisso desta equipe de 2004-2006, em considerar as condições apresentadas como desafios a serem superados e, principalmente, respeitar metodologicamente o processo de formação política e o caráter pedagógico que a avaliação encerra enquanto concepção e prática. Evidentemente, cada membro procurou oferecer o melhor de si, dentro de suas possibilidades, mas todos, sem dúvida concordamos que a UNIR deve brindar e reconhecer suas vitórias e construir evidências de melhoria naquilo que ainda não está suficientemente bom.

Este documento trata dos resultados da avaliação institucional, determinados através do Seminário de Avaliação realizado no período de 30 de maio a 01 de junho de 2006, no campus José Ribeiro Filho, em Porto Velho-RO, com a presença e participação de todos os seis campi através de professores, técnicos, estudantes e representantes da comunidade.

Para realização da avaliação, a COMISSÃO tratou de produzir dados a serem estudados, realizar oficinas, promover encontros e discussões e, sobretudo, re-interpretar as relações institucionais. Foram contatadas, ao longo do processo mais de 250 pessoas entre oficinas e reuniões diversas. Durante o seminário 412 participantes efetivos durante os três dias, assinaram um pouco mais de 300 propositivas para os processos de Gestão e Comunicação da UNIR, indicando os procedimentos de melhoria que devem ser planejados dentro de uma perspectiva de viabilidade, possibilidade e capacidade institucional.

O relatório está organizado em três partes: inicialmente tratamos do contexto da avaliação, quem são os avaliadores e avaliados e as experiências da avaliação institucional. Após esta parte, seguimos tratando como avaliar, com uma breve descrição teórico metodológica que informa sobre a orientação adotada na avaliação. Na última parte, abordamos as dimensões da avaliação e os achados obtidos na realização do trabalho na UNIR. Acompanha esta última parte as propositivas e recomendações que a própria comunidade considera válidas para o trabalho institucional, a partir do seminário de avaliação como uma **Agenda UNIR + 25**. Os resultados, além deste relatório, se constituem das propositivas para a Agenda, subsidiado por todo o processo desenvolvido, para serem homologadas pelo Conselho Universitário como alicerce para o Termo de Compromisso da UNIR com sua própria história.

Porto Velho, 30 de junho de 2006

Walterlina Brasil  
Coordenadora da CPAv

## CONTEXTO PARA AUTO-AVALIAÇÃO DA UNIR

Ao tratar da avaliação institucional temos que considerar o contexto no qual a universidade se insere. No caso, a Universidade Federal de Rondônia – UNIR, encontra-se na parte oeste da região Amazônica, cujas principais transformações estão reconhecidamente associadas à abertura e, depois, pavimentação da rodovia BR-364. Vários estudos reconhecem o fluxo migratório como um fenômeno importante para região<sup>1</sup>, essencialmente vinculado ao processo de colonização<sup>2</sup> e explosão demográfica, mas concordam que a via terrestre tornou o processo mais célere, ainda que penoso para os migrantes, em certas circunstâncias.

O crescimento populacional naturalmente gera pressões por alimentação, saúde, moradia e educação. Nem sempre há mecanismos de planejamento eficazes para um contexto de explosão demográfica, especialmente quando a mesma é tão dinâmica e exponencial como tem sido nesta parte amazônica, que é Rondônia.

No que tange ao aspecto educacional, a migração eleva o índice de analfabetismo, bem como a indisponibilidade de professores devidamente capacitados para atender esta demanda. Vários projetos são desenhados sobre a oportunidade por sanar a deficiência de oferta de escolarização básica e formação de professores. Nos territórios federais, vários programas de formação de professores foram desenvolvidos<sup>3</sup>, numa ação ostensiva por conciliar o fluxo migratório às exigências de comodidade humana e política agrária que, paralelamente, deveria prever a oferta de serviços públicos especializados.

A educação superior surge nesta condição de corresponder a uma demanda concreta com a formação de professores para atender ao processo de escolarização que se ampliava com o cenário da migração. É este evento o propulsor para a definição da instalação da Educação Superior em Rondônia: a qualificação dos agentes públicos para o serviço que se ampliaria com a criação/consolidação do aparato do governo (serviços públicos) e a garantia de profissionais para educação básica, com uma formação adequada.

Por conseguinte, o processo de ensino superior se apresenta viável – considerando-se a premência – essencialmente através dos convênios e da articulação com o ensino superior de outros Estados brasileiros.

---

<sup>1</sup> Não é propósito discorrer sobre o tema do processo de colonização em Rondônia entretanto é importante o leitor/leitora recorrer a leituras neste tema.

<sup>2</sup> A literatura informa que o processo de colonização por pequenos produtores foi diretamente responsável pelo surgimento das cidades situadas ao longo da BR-364: Ariquemes, Jaru, Ouro Preto d' Oeste, Ji-Paraná, Presidente Médici, Cacoal, Pimenta Bueno e Vilhena.

<sup>3</sup> Cfr. TOURINHO, Euryly. (2004) A mulher migrante na fronteira da educação: alunas do PROHACAP em Rondônia.

**QUADRO 1 - EDUCAÇÃO SUPERIOR EM RONDÔNIA – 1972-1982**  
**Principais Convênios**

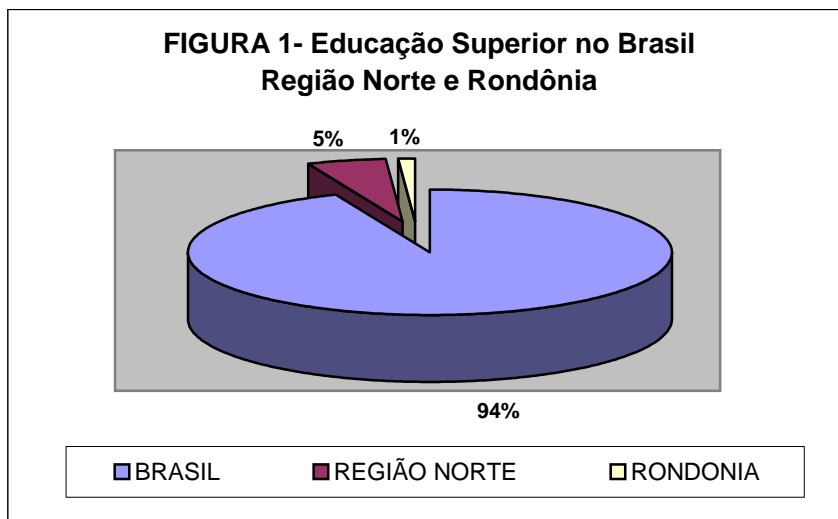
Ano/s	Instituição	Sede/Atuação	Atividade
1972	Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras Sagrado Coração de Jesus	Bauru, São Paulo	Extensão universitária.
1973	UFRGS, Universidade Federal do Rio Grande do Sul	Porto Alegre, Rio Grande do Sul	Estudos Sociais, Ciências, Letras e Artes Práticas, em Porto Velho.
1976	Universidades Federais do Acre (UFAC) e do Pará (UFPA)	UFAC	Pedagogia – Licenciatura Curta. Reserva de vagas no Acre para os cursos de: Enfermagem, Construção Civil, Heveacultura (da borracha), Topografia e Estradas.
		UFPA	*
1979 a 1981	Núcleo de Educação da Universidade do Pará <sup>4</sup> - UFPA	Guajará-Mirim	Geografia, Letras e Pedagogia – Lic.Plena Ciências – Lic. Curta
		Ji-Paraná	Geografia e História – Lic.Plena Ciências – Lic. Curta
		Porto Velho	Letras, Geografia, História, Matemática e Pedagogia/Orientação Educacional – Lic. Plena. Pós-graduação Lato Sensu em Pesquisa e Metodologia do Ensino Superior.
1980	FUNDACENTRO Entidade de direito privado, vinculado a Prefeitura Municipal de Porto Velho	Porto Velho	Economia, Ciências Contábeis e Administração – bacharelado. Geografia, Letras, Pedagogia, História, Educação Física, Matemática– Lic.Plena
1982	Universidade Federal de Rondônia	Porto Velho	Economia, Ciências Contábeis e Administração – bacharelado

Fonte: Adaptado de SOUSA, Andréia Q. (2006).

O sistema de educação superior na Amazônia não consegue, desde a origem, tornar-se capaz de atender ao crescimento demográfico ou à demanda educacional. Políticas sociais no Brasil justificam esta constatação como óbvia, dadas as características demográficas das diversas regiões. Gerou-se um consenso de que o contingente humano na região não justificaria investimentos para constituição de um sistema amplo, complexo e autônomo de atendimento através da educação superior. Rondônia contraria esta perspectiva, dado que o crescimento demográfico, características por ser de fronteira e de segurança nacional e o desenvolvimento econômico tanto extrativista, como agropecuário e agrícola imprimem uma visão de expansão e continuidade que a educação não poderia se distanciar.

O que queremos destacar é que mesmo com estas evidências - que podem ser notadas nos diversos estados da Região Norte - nota-se que a expansão do sistema de educação superior no país reduz, cada vez mais, a participação regional (FIGURA 1).

<sup>4</sup> SOUSA, A. (2006) identifica sub-núcleos da UFPA nos municípios de Ariquemes, Cacoal, Pimenta Bueno, Guajará-Mirim, Ji-Paraná, Porto Velho e Vilhena, mas identifica somente os cursos mencionados no quadro com os respectivos sub-núcleos.

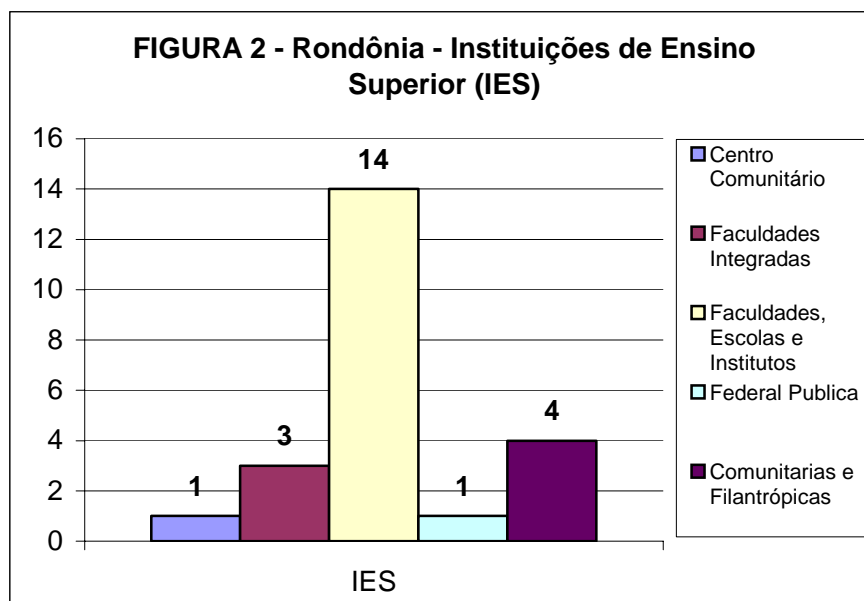


Fonte: MEC/INEP, Censo 2004.

Ora, vale salientar que o sistema de educação superior brasileiro vem expandindo-se. Utilizando como dados a listagem divulgada no anexo da Portaria 1118/2006, de 23/06/2006, observamos que os únicos Estados da região não contemplados com expansão de federais foram, exatamente, Rondônia, Roraima e Amapá<sup>5</sup>. Se isto pode significar um “novo” processo de interiorização, pode também significar que o estado brasileiro ignora a necessidade de revisar o modelo de alocação de recursos quando a interiorização ocorre vinculando as unidades ao dispositivo orçamentário específico em relação a IES que expande. A novidade “é interiorizar como se os campi fossem unidades autônomas, sob o critério de afastamento demográfico das capitais, ao mesmo tempo contendo êxodo interiorano”.

Outro aspecto singular é a esfera administrativa das IES. Atualmente, o sistema de educação superior em Rondônia é basicamente privado (FIGURA..). As IES públicas estão restringidas a atuação federal. Carece o Estado de expansão do sistema tanto na oferta de campi, quanto de diferenciação administrativa do setor público a ofertar. A Universidade Estadual, apesar de criada pelo governo do Estado de Rondônia, jamais foi efetivamente implantada. As Universidades municipais são experiências que dependem, demasiadamente, do fôlego das arrecadações bem como do cumprimento legal do atendimento de suas prioridades com a educação básica; por sua vez os campi da UNIR não possuem autonomia administrativa necessária para converterem-se, rapidamente, em unidades autônomas, como entes de expansão do setor público federal no Estado.

<sup>5</sup> No ANEXO 1, disponibilizamos a lista retirada da Portaria **PORTARIA Nº 1.188, DE 23 DE JUNHO DE 2006**, através de Medida provisória 296, de 8 de junho de 2006 (que remaneja FG e CD para essas unidades), observando-se, em síntese: cinco novos campi na região Norte (PA, AM e AC), vinte na região nordeste (PI, CE, PB, PE, AL, SE, BA), treze na região sudeste (RJ, SP, ES, MG), sete na região centro-oeste (MS, MT, GO, DF) e treze na região sul, com a peculiaridade da UNIPAMPAS, com dez campi.



Fonte: MEC/INEP, Censo 2004<sup>6</sup>

Com essa realidade, programas de apoio ao acesso ao ensino superior privado, parecem ser benéficos para manutenção deste sistema em Rondônia e contenção da demanda sobre a educação pública.

### Fundação Universidade Federal de Rondônia - UNIR

Uma característica da criação da UNIR foi a incorporação do Centro de Ensino Superior de Rondônia (CESUR), com seu corpo de docentes, técnicos, discentes, patrimônio, dotação orçamentária e possivelmente, “hábitos” institucionais, bem como seus problemas, eivados do lastro de estar convertendo-se na passagem de ex-território à condição de unidade autônoma da federação.

Como evento significativo, a UNIR nasce em consequência de uma demanda por formação de Recursos Humanos para atividades públicas ou liberais, mas possui na formação de licenciados para o atendimento do sistema de educação básica, seu ponto forte.

Apesar da determinação e características da Universidade, definidas em legislação própria (regimento e estatutos), a UNIR imprecinde de organização interna para formulação das políticas de ensino. A definição do Conselho Superior através do ato decisório 33 e 34/CONSEA 2005<sup>7</sup>, que trata da elaboração ou adaptação dos cursos a nova legislação sobre estágio obrigatório e unificação das grades curriculares dos cursos da UNIR. Alguns processos e cursos em andamento, mas ainda assim distante do cumprimento legal de revisão de cada curso pelo MEC a cada dez anos (Quadro 1).

<sup>6</sup>Cabe salientar que no ano de 2006 é criada a Escola Agrotécnica Federal de Colorado Oeste, organizada academicamente como faculdade tecnológica que pertence ao setor público, criada em 02.02.2006, conforme Portaria MEC nº 387.

<sup>7</sup> A PROGRAD encaminhou aos diversos departamentos da UNIR memorando circular 144, de 20 de abril de 2005, onde solicitava que os cursos cumprissem o Ato Decisório do Conselho Superior Acadêmico para unificar as grades curriculares, com vistas a discutir os Projetos Pedagógicos dos Cursos. Estabelecia o período de 60 dias para encaminhamento (21/06/2005).



## QUADRO 2 - RECONHECIMENTO DE CURSOS DA UNIR

CURSOS	RECONHECIMENTO	PORTARIA MEC	DOU
Administração	26.09.1984	412/1984	DOU 28/09/1984
Eco-Turismo	Em fase de reconhecimento	-	
Contábeis – Campus PVH	26.09.1984	412/1984	DOU 28/09/1984
Economia – Campus PVH	26.09.1984	412/1984	DOU 28/09/1984
Pedagogia	20/13/1987	519/87	DOU 15/10/1987
História	22/06/1897	387/87	DOU 23/06/1987
Letras	29/06/1987	440/87	DOU 30/07/1987
Geografia	10/06/1987	374/87	DOU 12/06/1987
Enfermagem	31/05/1995	604/87	DOU 01/06/1995
Direito	06/02/1990	252/90	DOU 08/02/1990
Biologia	31/10/2003	3117/93	DOU 04/11/2003
Informática	24/08/2005	2937/05	DOU 26/08/2005
Educação Física	13/08/1987	461/87	DOU 17/08/1987
Matemática	23/08/1999	1280/87	DOU 24/08/1999
Psicologia	06/12/1995	486/95	DOU 07/12/1995
Ciências Sociais	Em fase de reconhecimento	-	-
Química	Em fase de reconhecimento	-	
Medicina	Em fase de reconhecimento	-	
Física	Reconhecimento para a excepcionalidade de expedição de diplomas (não estão sendo emitidos).	-	-
Jornalismo	Em fase de reconhecimento	-	-
Engenharia Ambiental	Em fase de reconhecimento	-	-
Engenharia Elétrica	Em fase de reconhecimento	-	-
Agronomia	Em fase de reconhecimento	-	-

Fonte: DIRCA, UNIR, dados até março de 2006. Aos cursos do interior aprovados até 1992, se estendeu as habilitações da sede, pois funcionavam com as Portarias de Porto Velho.

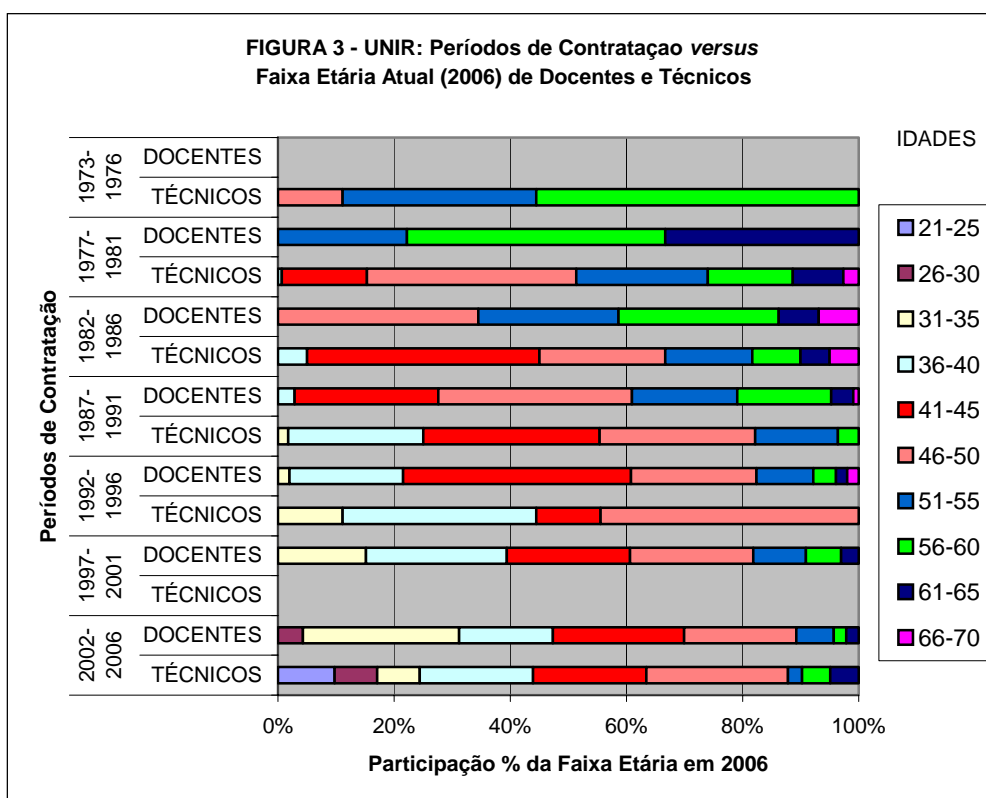
Como prática de política acadêmica, as unidades e respectivos conselhos vêm entendendo que o exercício da autonomia didática é plena e ocorre imediatamente após o reconhecimento dos cursos por ato do Ministério da Educação<sup>8</sup>. Isto se constata quando o conselho superior vem aprovando a revisão dos cursos como se fossem independentes em relação a sede, com projetos autônomos entendendo cada curso isoladamente, contrariando o próprio ato decisório do CONSEA. Neste sentido, a legislação federal não ampara que cada curso prescindia da verificação dos cursos. Convém salientar que o reconhecimento dos cursos possui validade de 10 anos, além de o processo de reconhecimento dos cursos assistir a uma expansão acelerada de normativas sobre sua regulamentação tanto no campo do currículo, envolvendo as diretrizes nacionais e regras para estágios como campo para formação profissional.

<sup>8</sup> Como exemplo, a Portaria 412/1984 identifica: “É concedido o reconhecimento aos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas, ministrados pela Universidade Federal de Rondônia, **com sede** na cidade de Porto Velho” (Documenta 286: Brasília, out.1984. Grifo nosso). A constituição federal definiu, em 1988, que as Universidades deveriam expandir suas atividades. A UNIR o fez sem necessariamente desvincular a sede dos campi criados.

## UNIR e Recursos Humanos

A composição de estrutura geral da UNIR está consignada pela conformidade dos recursos humanos e capacidade financeira. A avaliação institucional – inclusive em razão dos supostos declarados na metodologia - impõe reconhecer a composição de uma evidência crítica sobre a construção da realidade na qual nos estabelecemos, quando ela ocorrer. A questão de recursos humanos e gestão de pessoas estão presente de maneira efetiva no rol de temas críticos.

Primeiramente, nota-se na informalidade que a idéia de saber lidar com o potencial humano (ou capital humano disponível) esteve historicamente tratado na UNIR em função da disponibilidade presente e, portanto, parece ser uma questão imediata. Consolidar e qualificar o quadro de pessoal é um evento significativo na UNIR, porque ele se dá antecedente à própria presença da Universidade, carregando seus passos de ex-território, à formação endógena de recursos atuais.

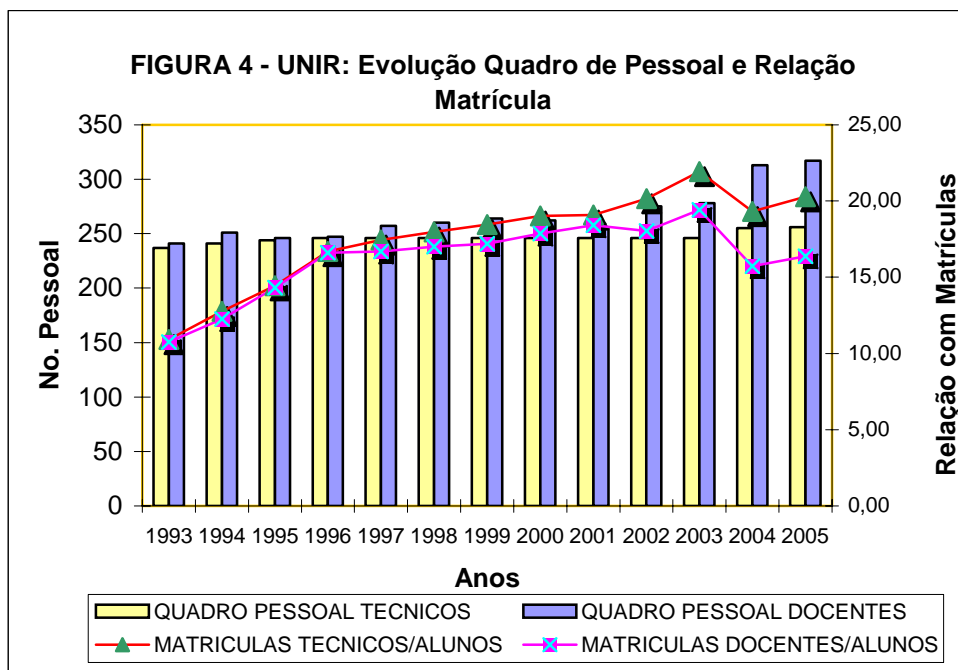


Fonte: DRH/CRD, UNIR, até março de 2006 para docentes e abril de 2006 para os técnicos.

Para não se tratar essencialmente de uma “menção” histórica, mas possibilitar visão futura nota-se que o quadro funcional ativo da UNIR está entre 21 e 70 anos<sup>9</sup>. A contribuição percentual para a evolução do quadro docente e técnico-administrativo possui um agrupamento maior na faixa etária de 46 a 50 anos e a faixa etária de 51 a 55 é a mais distribuída em todos os dois segmentos. Consideram-se a contratação dos docentes na faixa de 61 a 65 anos, vemos que a contratação dos professores vem elevando a faixa etária, embora eleve também a qualificação, enquanto técnicos podem assumir carreira com exigências mais modestas e, portanto, com menor qualificação profissional.

<sup>9</sup> No APENDICE 1, disponibilizamos os dados brutos, em serie histórica.

Essa relação com docentes e técnicos precisa ser analisada em relação com a capacidade de atendimento da instituição às suas demandas e ofertas de cursos. A princípio, até 1997 a relação tanto de técnico/aluno quanto docente/professor se mantinha similar, mas os anos seguintes distanciam os dois segmentos (FIGURA 4).



Fonte: DRH/CRD, 2006. PROPLAN e DIRCA para matrícula e INEP/MEC, Censo 2004.

Obs.: Dados brutos disponíveis no Apêndice 2.

Como podemos notar, o distanciamento sobre a relação alunos matriculados ocorre exatamente quando o governo brasileiro assume uma política de aposentadoria precoce, mediante o Programa de Demissão Voluntária, como de contenção de contratação de técnicos para as universidades, estimulando a terceirização. Em universidade de maior tradição no país, convém lembrar, neste período ocorre a migração de cientistas por aposentadoria. Na UNIR, este impacto na comunidade científica ainda não aparece porque o investimento na qualificação de recursos humanos está sendo renunciado neste momento e ganha maior força a partir de 2000, quando as políticas de mestrado interinstitucionais são abraçadas pelo governo federal viabilizando o aceleração da formação qualificada.

Para relação docente/alunos matriculados o ano de 2003 torna insustentável a realidade de quadro de pessoal porque se observam acima de 20 alunos por técnico e a relação do aluno por docente vem se equilibrando entre 15 e 20 alunos por docente. Fica evidente a tendência ao colapso administrativo da UNIR, no que tange a atividade meio. Registre-se nesses dados que além da relação técnico/matrícula estar com faixa etária elevada e com um tempo de serviço adiantado, tem sido dispensado, em nível censitário, o atendimento aos programas de ensino de pós-graduação, as atividades de pesquisa e extensão e, ainda mais, as atividades operacionais requeridas com ampliação do espaço físico.

O colapso é real à medida que se observa a prática inerente às atividades-meio que estão respingadas no conjunto institucional, uma vez que professores e alunos desenvolvem atividades dessa natureza, como está demonstrado nos dados sobre quais as atividades mais frequentes entre os professores, não associadas as suas tarefas acadêmicas. Os dados levantados demonstram que um pouco mais de 75% dos professores desenvolvem com muita frequência tarefas vinculadas

estritamente as ações administrativas ou de apoio operacional **não** relacionadas as rotinas do trabalho de ensino ou pesquisa, tais como: digitar e entregar documentos (memorandos e expedientes diversos), obter material e divulgar por meios próprios seus trabalhos, prover material didático e pedagógico, utilizando-se de recursos não convencionais ou disponibilizados por terceiros ou circunstanciais, atividades de manutenção, recepção e organização geral de eventos, carregar e prover equipamentos diversos, para citar alguns.

Nos anos de 2005 e 2006 surgem as vagas para quadro docente como demanda “induzida”, com a criação dos cursos de engenharia, manutenção do curso de medicina e agronomia. Nota-se segundo informações da PROGRAD (2006), 75 vagas em 2005 e 24 vagas em 2006. Somente as 55 vagas da Portaria 777/MEC/2005 são distribuídas entre a demanda dos demais cursos.

**QUADRO 3 – VAGAS DE FUNÇÕES DOCENTES EXISTENTES-UNIR**

<b>Portaria</b>	<b>Vagas destinadas</b>
Portaria 777/MEC/2005	54
Portaria 1233/MEC/2005	10
Alteração da Portaria 777/MEC/2005	1
Portaria 4494/MEC/2005	10
Portaria 384/MEC/2006	14
Portaria 384/MEC/2006	10
<b>Total</b>	<b>99</b>

Fonte: PROGRAD/DAPA, relatório para CPAv, 2006.

### **Pessoal de 1º. e 2º. Grau**

O quadro de professores de 1º. e 2º. Grau resulta de uma possibilidade no passado da UNIR desenvolver um colégio de aplicação para os cursos de formação de professores, em 1991.

Organizados através do Núcleo Avançado de Ensino Supletivo (NAES), criado mediante ato do Conselho Superior, possui autorização de funcionamento através da Portaria 1.100/98/SEDUC, para o ensino fundamental, os professores desenvolvem atividades formadoras no âmbito de sua atuação e/ou se credenciam como docentes de 3º. grau nos diversos departamentos da UNIR apoiando atendimento a disciplinas para as quais estão qualificados. O texto do Coordenador, Prof. Ms. José Maria Botelho, que transcrevemos a seguir, é bastante esclarecedor:

### **NÚCLEO AVANÇADO DE ENSINO SUPLETIVO – NAES - UNIR**

O Núcleo Avançado de Ensino Supletivo – NAES foi criado 12 de novembro do ano de 1998 através da resolução 273 CONSEPE/UNIR. Sua criação está relacionada aos objetivos da Universidade Federal de Rondônia de oferecer escolarização de nível fundamental e médio aos seus funcionários.

O processo de criação iniciou-se a partir do Processo n.º 23118.00025197 – 14 com entrada no Protocolo da Universidade no dia 07 de março do ano de 1997. Após percorrer uma longa jornada o Projeto foi aprovado na Câmara de Ensino – CONSEPE na 83ª Reunião ordinária e, aprovado pelo Parecer 258 CEN [vinculado ao Núcleo de Educação-NED/UNIR, Porto Velho].

Os objetivos [do NAES/UNIR, consistem em]: Proporcionar educação aos jovens e adultos nos níveis de ensino fundamental e médio, oportunizando o acesso aos conhecimentos básicos que ajudam a compreender a sociedade, oferecendo escolaridade formal aos que não a conseguiram na idade própria e não formal aos que desejarem participar do processo de educação continuada. (...) O funcionamento do Núcleo Avançado de Ensino Supletivo – NAES foi autorizado pela Portaria n.º 1.100/98/SEDUC. Atualmente, conta com uma sala de Coordenação e uma sala de aula [em Porto Velho] com capacidade para 20 alunos por turno. Funciona em dois turnos

diários, de segunda a sexta feira, das 8:00 as 12:00 e das 14:00 as 18:00 horas. Os sábados são destinados a programações extraclases.

#### QUADRO 4 - CORPO DOCENTE DO NAES - 2006

Nº	Nome do Professor	Titulação	Classe/Nível	Formação
01	Ângela Maria Cavalcante Coelho	Especialista	E – 4 – DE	História
02	Charles Wilson Monteiro	Especialista	E – 3 – DE	Matemática
03	Deborah de Medeiros B. de Camargo Costa	Especialista	E – 2 – DE	Pedagogia
04	Erlete de Paula Botelho	Especialista	D – 4 – DE*	Pedagogia
05	Maria Neucilda Ribeiro	Mestre	E – 4 – DE	Pedagogia
06	José Maria Leite Botelho	Mestre	E – 4 – DE	Geografia
07	João José de Oliveira	Mestre	D – 3 – T 40	Português
08	Pedro Frazon	Mestre	E – 4 – DE	Sociologia
09	Vandira da Silva Arcanjo	Especialista	E – 4 – DE	História

Fonte: NAES/UNIR, 2006. (\*) Lotação Provisória

É visível que atualmente a UNIR sofre as conseqüências da distribuição matricial de recursos. Em decorrência disto são desencadeadas questões fragilizadoras de sua participação regional e nacional pela falta de recursos humanos para atividades-meio e ampliação dos quadros para docência, pesquisa e extensão acadêmica. O desenvolvimento histórico retrata as dificuldades de desenvolvimento científico da instituição pela crescente e pouco alentadora capacidade de refletir sobre a sistematização dos processos produtivos de ensino, pesquisa, extensão e principalmente, ambiente político e técnico para o desenvolvimento da avaliação. Por sua vez a universidade vem expandindo-se e consolidando sua posição regional com o crescimento de cursos, infra-estrutura, qualificação de recursos humanos e obtenção de recursos extra-orçamentários como resultado de atividades de pesquisa, editais ou demanda política, demonstrando capacidade instalada necessária e suficiente para expressar ainda mais seu desenvolvimento.

## AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL: ASPECTOS TEÓRICOS E METODOLÓGICOS

O texto produzido a seguir incorpora contribuições presentes no projeto e no Sumário Executivo (versão preliminar deste Relatório Final), para avaliação institucional ocorrida em 31 de maio e 2 de junho, oferecendo, porém as bases teóricas nas quais o trabalho se fundamenta, bem como descreve as ações técnicas e operacionais para obtenção e análise dos dados.

### Avaliação e Avaliação Institucional. Opções.

A avaliação como problemática e campo de estudo sistemático não é recente e, menos, o conjunto de processos que a envolve. O primeiro aspecto diz respeito à visão que se tem de avaliação e o conhecimento que se leva a cabo quando se trata da mesma.

No campo teórico vários enfoques, tipos, características, formas<sup>10</sup> estão embutidos na ação, análise e processo avaliativo. Esta diversidade ocorre de forma dinâmica dependendo do campo de conhecimento que se apropria do termo. Em nosso trabalho, nos asseguramos na idéia de avaliação também como **ação educativa** e **ato político**, portanto no âmbito das ciências da educação em processo dialógico com as ciências sociais.

A associação mais conhecida no campo da avaliação é vê-la nos aspectos relativos a educação escolar. Como um campo de estudo, Miranda (2006) apoiando-se em AFONSO (2000), trata a questão no eixo sociológico, que expande as atividades avaliativas para o conjunto e o contexto de sua produção, de suas práticas, que não se dirigem exclusivamente àquelas “dependentes dos professores, e que são direcionados para o interesse dos alunos, como também *as práticas de avaliação de outros atores do próprio sistema educativo*” (MIRANDA, 2006, p.1, grifo nosso).

A noção de avaliação como instrumento de trabalho para análise de resultados e tomada de decisões esteve no eixo central da metodologia adotada pela COMISSÃO. Admite-se que, de certo modo, as premissas utilizadas para avaliação educacional podem ser adotadas para avaliação institucional, haja vista que apresentam aproximações do ponto de vista das características e concepções já consagradas neste campo.

A problematização das práticas educativas está revestida do propósito de prestação de contas (*accountability*), ao prosseguimento das ações educativas envolvidas naquilo que é interesse público. Significa envolver e problematizar as características e possibilidades de mudança social e institucional. Embora se colocando no campo de uma sociologia da avaliação, pode-se observar a necessidade e exigência de um suporte técnico-científico que amenize o vínculo a um modelo de responsabilização de forma mecânica ou tecnocrática<sup>11</sup>. É importante investir em uma sociologia da avaliação quando inserida como possibilidade de,

<sup>10</sup> **Enfoque:** Avaliação Educacional (envolve aprendizagem ou escolar, de currículos, profissional etc) ou Institucional  
**Tipos:** Envolve a concepção de avaliação, podem ser: avaliação como comparação entre algo previamente definido; avaliação como comparação de realizações; avaliação como aferição metódica e eficiência e eficácia; avaliação de verificação de acertos e dificuldades com vistas ao aperfeiçoamento. **Características:** diagnóstica, processual, global.  
**Formas:** Interna ou auto-avaliação; externa, mista, participativa. Propósitos. Estes aspectos podem ser confrontados em MIRANDA, Flavine, 2002.

<sup>11</sup> **Modelos:** **Descritivos**, coletam dados objetivos da instituição; **Descritivos-Analíticos**, comparação ou cruzamentos de variáveis ligadas a processos internos da instituição; **Reflexivos-Interpretativos:** Da base descritiva e analíticas, as interpreções avançam mediante a construção de significados e relevâncias com diversas formas de coleta de dados; **Reflexivos-Participativos:** se apoiam nas remissas e formas de coleta da avaliação participativa, em situação de constante reflexão e diálogos reflexivo-interpretativos “das representações dessas ações e, de seu impacto percebido ou possível”. (GATTI, Bernadete, 2006, internet).

(...) prestação de contas à sociedade e retroalimentação do processo de formulação políticas e programas que eventualmente pode ser redirecionado, no que tange a revisão dos seus objetivos ou à “formulação das estratégias adotadas para o alcance dos objetivos visados” (MIRANDA, 2006, p.3, aspas no original).

Os processos de avaliação existentes chamam atenção para a análise de desempenho dos sistemas educativos, voltados para os alunos, com os exames de cursos nos diversos níveis, o censo escolar e do ensino superior como rememora HELENE, Otaviano (2006). Aparentemente, sem pretensões explícitas de avaliação, estas iniciativas são importantes como base para uma discussão mais qualificada sobre o desempenho geral da organização da educação escolar brasileira e para as políticas públicas para o setor<sup>12</sup>.

Na educação superior, o conjunto de procedimentos de controle e a ênfase na adoção de instrumentos de coleta de dados por meio eletrônico com níveis de sofisticação cada vez maiores e melhores, é possível reconhecer a utilidade da avaliação, especialmente com a crescente liberalização do setor. De fato, não há uma regra de eficiência para avaliação de desempenho, podendo estar reprimidas no campo da avaliação institucional<sup>13</sup>. Por sua vez, as avaliações de curso sofrem da problemática que se propõe em tentar abarcar, sem tempo ou legalidade, o gigantismo do sistema educacional. Produzindo apenas mecanismos sobre os cursos e regulação do sistema, se torna inviável conhecê-lo com plenitude. O viés da avaliação institucional, então, somente passa a ter sentido quando isto representa anseio, coragem e atitude para com a instituição pela sua própria comunidade e passa a gerenciá-la como compromisso ético de mudança, contemporaneidade e visão crítica. Nada valeria a pena quando revestido de pura obediência ou mera formalidade.

A avaliação institucional, embora ainda careça de maior aprofundamento como modalidade está centrada no bom uso e definição de critérios, bem como deve destacar sempre, a relevância, conseqüências e compromissos com os seus resultados.

Na atividade de avaliação adotada no trabalho da COMISSÃO na UNIR, considerou-se que a avaliação se constitui em uma ferramenta para gestão institucional na medida em que a avaliação é oportuna tanto por oferecer informações, quanto produzir juízos de valor, qualidade e mérito como fonte para decisões políticas e administrativas, focando nos elementos *essenciais*. Em suma, a visão integradora da avaliação aparece como uma dimensão possível. Avaliar torna-se uma *atitude* imperiosa. Ao longo do tempo a necessidade de tomada de consciência sobre os acertos e falhas quanto ao uso dos mecanismos jurídicos, administrativos e pedagógicos torna-se cada vez mais necessária, para própria sobrevivência da instituição. Toda a comunidade se vê incitada a buscar os caminhos, a construí-los. De maneira mais específica, a avaliação deve tornar a universidade capaz de tomar decisões no sentido de um projeto político e pedagógico que reflita a dinâmica do processo institucional de forma crítica e responsável.

---

<sup>12</sup> HELENE, Otaviano (2006) adverte que apesar dessas iniciativas entendidas como avaliação, são poucas, ainda, as ações de correção por parte do poder público no que tange a qualidade.

<sup>13</sup> HELENE, Otaviano (2006) lembra que os conceitos do PROVÃO eram atribuídos em relação a média, portanto, o conceito A, B...E não indicaria com clareza qual o nível do curso, dado que um curso A poderia sê-lo pela média 4 em uma área, como outro curso seria A pela média 8. Os conceitos não permitiam esta distinção do nível realmente aceitável para os diversos cursos. Adverte que as tentativas de uniformizar tantas diversidade abre espaço para equívocos neste campo.

## IMPORTÂNCIA DO PROJETO DE AVALIAÇÃO - UNIR

Em um projeto de avaliação, não se trata de negar ou afirmar a necessidade de avaliar, mas o que fazer com seus resultados e como fazê-la de maneira a não desmerecê-la, seja pela inclinação *estética* que correntemente se utilizam os planejadores ou gestores públicos, ou supervalorizá-la por aptidão técnica que a avaliação possui em confundir-se com os próprios dados que produz. Verifica-se a necessidade de responder às expectativas e questionamentos da comunidade externa gerando um processo de constante interação mediante conhecimento pleno de suas carências e alternativas. Um resultado importante é discutir e elaborar um projeto político e pedagógico na instituição avaliada, coerente com o paradigma determinado por uma sociedade norteada pelo princípio da existência de um *Estado de Direito e Democrático*. Há que se manter em foco a pertinência dessa integração entre toda comunidade acadêmica interna e externa com sua missão e visão de instituição e de mundo.

Nas instituições de ensino superior, especialmente as Universidades, avaliar é um desafio à consciência e a gestão do conhecimento. Detectar aspectos a serem melhorados ou superados, consiste em uma apreensão imersa na realidade na qual todos somos avaliadores e avaliados. Para este projeto, avaliar é descobrir, analisar, espelhar e redirecionar as ações. Entretanto descoberta, análise, espelhamento e (re)direção está diretamente vinculada ao *ajuizamento* que a própria comunidade for capaz de elaborar a partir dos resultados obtidos em suas questões avaliativas, a sua autocritica e o reconhecimento de si mesma. Neste sentido este projeto se justifica além de sua existência legal: diz respeito à compreensão da avaliação com uma visão de oportunidade para construir consensos, consolidar interpretações, apoiar necessárias atitudes e ações e ampliar o comprometimento e aperfeiçoamento dos diversos segmentos da comunidade acadêmica na UNIR e fora dela.

*Sobre porquê avaliar.*  
CPAv-UNIR/Projeto,2005. p.4

A ocasião da realização da auto-avaliação na UNIR recai em um momento de grande turbulência e transformações das políticas sociais e alterações de cunho econômico no mundo<sup>14</sup>. Apesar desta nuance, a essência da avaliação institucional na universidade consiste em observar as condições de existência dessa instituição em relação com suas funções essenciais. Outro aspecto, mencionado em Sobrinho, José (2000), é que a avaliação institucional ganha impulso na década de 80 do século XX, com a pressão para as instituições públicas relacionadas à transparência de suas ações em relação à sociedade e como “um mecanismo de luta política pela salvaguarda da universidade pública, constantemente ameaçada pelas idéias privatizantes e por concepções utilitaristas” (SOBRINHO, 2000, p.67). Está em questão na avaliação institucional das universidades públicas se associarem ao caráter público, social e ético da instituição enquanto prevalecer o uso, necessidade e interesse público por sua oferta.

<sup>14</sup> Ações do Banco Mundial para as políticas de Educação Superior resultam de estudos significativos que justificam a necessidade de redefinição das condições dos sistemas educacionais em prover os serviços educativos com maior abrangência, eficácia e profundidade. Estudos podem ser vistos em <http://www.worldbank.org/> (disponível em espanhol).



### **Avaliação Institucional. Metodologia. Modelo.**

A avaliação institucional possui algumas peculiaridades em função de que não apenas questões científico técnicas estão envolvidas, como também aspectos relacionais (GATTI, Bernadete, 2006). Ao se produzir à avaliação, leva-se em conta a “efetividade da ação institucional como um todo”. Desde o projeto apresentado ao Conselho Superior da UNIR pela COMISSÃO, declarou-se que a finalidade da avaliação institucional procurava contextualizar a leitura sobre a UNIR para indicar no relatório, os campos prioritários para soluções de melhoria que se apresentassem necessários<sup>15</sup>. Se algumas “(...) definições de avaliação são operacionais, voltadas para a descrição do processo avaliativo, enquanto outras são finalísticas, pois centradas nas finalidades da avaliação” (MIRANDA, 2006), ambas coincidem reconhecer de imediato que

(...) a metodologia da avaliação permite centrar no essencial, levantando alternativas quanto a fins e meios. Ela põe em cheque a validade dos quadros de referência e indicadores tradicionais tomados acriticamente, e sugere um questionamento a partir da necessidade de obter produtos de certa qualidade, quantidade e custos. É através da constituição e implantação de programas e projetos bem avaliados e de um sistema de planejamento aberto à renovação constante que se pode sistematizar e tornar os órgãos de educação realmente orientados para uma missão conhecida, com recursos canalizados para objetivos determinados e utilizando-se de meios e instrumentos de validade comprovada<sup>16</sup>.

A avaliação produzida aqui não está suficiente para o propósito de diagnóstico, embora as ações que envolvem os contextos internos e externos a ela tenham sido cuidadosamente tratados. Entretanto, como postulado crítico, o trabalho pode se revelar nas próprias ausências e limitações encontradas no processo e apropriar condição/possibilidade de expansão dessa ação. O modelo adotado conjugou as quatro formas de avaliação na medida em que está assegurado no seu desenho metodológico ações envolvendo, ao mesmo tempo, a participação dos interessados (audiência) na definição dos caminhos para avaliação, balizando seus resultados, orientando a elaboração dos instrumentos e ajuizando os principais resultados com a formulação das *propositivas*<sup>17</sup> que se constituem em dado fundamental para que o Conselho Superior Universitário produza uma Agenda de Melhoria para a UNIR.

Para definição de modelos, consideramos o que Bonniol & Vial (2001) analisam ao considerar que a avaliação decorre, na verdade de um processo de referenciação do qual o avaliador se utiliza para possível “iluminação” do que estiver sendo estudado. O importante para estes autores é que os interessados em avaliação devem “ter condições de visualizar diferentes correntes de avaliação a fim de utilizar de forma desapaixonada os campos” (BONNIOL & VIAL, 2001, p.9). Sobre referenciação os autores afirmam e advertem que,

(...) o fato de se vincular a um saber anterior a forma de o avaliador fazer referência a uma concepção da avaliação para escolher, conduzir, analisar ou regular uma prática de avaliação. Esse processo, que faz com que o avaliador inscreva-se no modelo de pensamento que privilegia, poucas vezes foi explicitado e controlado. (BONNIOL & VIAL, 2001, p.9)

<sup>15</sup> A finalidade da auto-avaliação passa pela *leitura* contextualizada da nossa instituição, a ser indicada no relatório de publicação de resultado posto que, eximir-se ou abrir mão dessa contribuição à avaliação externa levaria a um panorama equivocado de nossa realidade se submetido a critérios padronizados e descontextualizados.

<sup>16</sup> MIRANDA, Flavine. (2006) Avaliação Institucional: fonte de informações necessárias à tomada de decisões. Manuscrito. CPAV. [www.unir.br/cpav](http://www.unir.br/cpav)

<sup>17</sup> As propositivas são orientações da comunidade que, diante dos dados e avaliando-os (Seminário de Avaliação Institucional), disponibiliza como elementos de ação prática para o planejamento geral da melhoria institucional.

Em todo o trajeto da realização da avaliação, ocorreu a cobrança de especialistas da área ou pessoas interessadas nos resultados da avaliação a ser produzida na UNIR, a respeito de sua consistência e confiabilidade. A COMISSÃO foi questionada sobre o *modelo* utilizado no trabalho. Servindo-nos de Bonniol & Vial (2001), concordamos que um modelo diz respeito ao complexo das disciplinas que dispõe a denominação em acordo com seus cânones<sup>18</sup>. Podemos compreender os modelos à luz das ciências da natureza<sup>19</sup>, ciências humanas<sup>20</sup> e educacionais, por exemplo. De fato, “o sentido comum de modelo a imitar é o denominador de todos os sentidos da palavra, mas a imitação não é obrigatoriamente vivida como tal” (BONNIOL & VIAL, 2001, p.11). Portanto, enquanto questionados por um modelo, produzíamos efeitos de referenciação nos trabalhos das oficinas.

É importante ressaltar que o processo de avaliação é, sobretudo uma *modelação*. Segundo VIAL (2001, p.22) se a modelação for

“(…) mais trabalhada pelos autores [do estudo ou da avaliação que estiver sendo desenvolvida], se eles agirem menos pelos modelos, poderemos especificar uma nova dinâmica na avaliação (uma nova episteme) tomada de consciência de que os modelos existentes estão todos disponíveis tornaria possível uma outra subparte, um outro pólo de referenciação: o que Ardoino<sup>21</sup> chama de *multirreferencialização*. Nesse sentido, a opção por um modelo ou a confusão entre axiomática e axiologia é um freio contra a utilização de referências plurais, heterogêneas” (grifo no original).

Três concepções, segundo os autores, sintetizam as demais quando se trata de um campo tão escorregadio: **avaliação como medida**, que possui um lastro de reconhecimento e produção no campo educacional do ponto de vista da aprendizagem; **avaliação como gestão**, que tem se desenvolvido especialmente como campo das relações entre os envolvidos na avaliação e **avaliação como problemática do sentido**, que integra dimensões que fogem de esquemas estruturais para as práticas sociais.

Cada uma dessas concepções (e sua *modelagem*) segue uma cronologia de sua hegemonia no campo científico. A relevância dessa contribuição para o trabalho desenvolvido na UNIR foi considerar que cada concepção carrega uma prioridade epistemológica, ou seja, a avaliação como medida prioriza os produtos; como gestão focaliza os procedimentos; como problemática de sentido está atenta aos processos. Em nosso caso, a *modelação* foi gestada nos processos implícitos de construção do próprio processo de avaliação, identificando-nos com a última concepção.

O desenho metodológico adotado para avaliação institucional da UNIR se apresenta como um resultado da adoção de um conjunto de princípios que declaram a formalização de um pensamento, que pode ser identificado nos passos adotados e a coerência obtida<sup>22</sup>. Por sua vez, este parâmetro metodológico considera que realizar a avaliação não significa estar aprovados “por estágios” como avaliadores, mas interessados em compreender diferentes perspectivas de avaliação. A equipe aceitou aquela proposta que se identificasse com o próprio anseio gerado nos encontros de

<sup>18</sup> “Na avaliação, modelo é uma palavra com mil utilidades, que utilizamos como um léxico cômodo, com diferentes sentidos provenientes de diferentes disciplinas” (Op.cit., p.11).

<sup>19</sup> ciências da natureza: “assimilamos modelo e maquete, modelo reduzido de uma realidade; nesse caso, o modelo é um produto (...). A elaboração de um modelo designa um método, um conjunto regulamentado de procedimentos de simulação de um ato”. (Ibidem, p. 11)

<sup>20</sup> ciências humanas: “a palavra modelo geralmente é utilizada como sinônimo de esquema. Esquematizar, formalizar por meio de um esquema, é criar um modelo formal que se contrapõe aos modelos matemáticos, espacializar os conceitos ou as relações entre as noções que utilizamos para comunicar o essencial de uma análise. O esquema tem o valor de resumo do discurso que o acompanha”. (Ibidem, p.11).

<sup>21</sup> Sobre Ardoino, ver a obra.: “Au filigrane d’un discours: la question du controle et de l’évaluation”, Pour n. 107, 1986, p. 120-127. Os autores BONNIOL e VIAL, trabalham na perspectiva de Edgar Morin na questão da complexidade.

<sup>22</sup> Entendendo-se coerência obtida como a resultante da aproximação entre o pensado, o vivido e o executado dentro da metodologia proposta.

trabalho, colocando-os dentro de uma oportunidade de melhoria compreendendo o sentido que possui a necessidade da pluralidade e heterogeneidade no ato avaliativo.

Sensíveis ao processo e aos sentidos implícitos, todo o trabalho desenvolvido pela COMISSÃO focou uma visão mais integrada, considerando-se, de maneira incisiva o percurso institucional e os princípios de *utilidade, representatividade, abrangência, legitimidade e participação*<sup>23</sup> que dirigiam as ações da COMISSÃO quando da formulação do projeto mediante identificação das questões de avaliação, refinamento de indicadores, produção de ferramentas e elaboração/revisão dos resultados, conforme as análises e sugestões dos interessados/usuários<sup>24</sup> da avaliação, emergindo de sua própria execução e da meta-avaliação.

O modelo **reflexivo-participativo**<sup>25</sup> - que entendemos *referencializado* na episteme da *avaliação como problemática do sentido* - pode ser identificado como mais presente no desenho metodológico para avaliação, dada ênfase na busca incessante pela co-participação de todos os segmentos e a observação de um roteiro sempre revisado e produzido mediante a interação com os interessados e o institucional. Esta busca, como roteiro/prática metodológica, não foi fácil, disponível ou acessível, dado que lidar com o ato de avaliar e ser avaliado requer preparo, tempo e logística que nem sempre estiveram disponíveis ou adequados a tarefa da COMISSÃO.

### **Etapas operacionais cumpridas**

**1- A elaboração do projeto** – em conjunto com a **etapa de sensibilização**: revelou temas que devem ser objeto de preocupação na condução da avaliação e, por si só, elementos de diagnóstico para prática, viabilidade e factibilidade da avaliação na UNIR. Durante a fase de elaboração produziu-se questões avaliativas orientadoras do processo de construção de indicadores e da relação destes com os elementos obrigatórios e opcionais previstos no SINAES.

**2 - Desenvolvimento**: Cumpriu-se quando dos itens relativos a produção e aplicação de instrumentos de coleta de dados, atendendo-se aos princípios da avaliação. Constituiu-se dos passos que se reportam aos itens 5 (validação do Projeto e das questões) ao 8.1 (realização do seminário), presentes na proposta metodológica. O produto desta etapa foram as ferramentas aplicadas, os dados coletados e as críticas aos rascunhos analíticos sobre os relatórios parciais a serem submetidas ao ajuizamento destes pela audiência no seminário.

**3 - Consolidação**: Constituiu-se dos passos que envolvem a produção dos relatórios parciais e finais da avaliação da UNIR (itens 9 a 11, da proposta metodológica), cumprindo-se o ajuizamento pelos interessados dos dados obtidos, sua apropriação e tomada de decisão em relação a avaliação da UNIR. Constituiu-se produto desta etapa a realização do seminário de avaliação e a apresentação da AGENDA PARA UNIR ao Conselho Universitário.

---

<sup>23</sup> Descreve assim os princípios metodológicos adotados: “(...) **utilidade**: capacidade de trazer informações que os próprios interessados considerem relevantes; **representativo**: significa tratar o alcance dos interessados em função um maior número de segmentos presentes nos quesitos pesquisados; **abrangente**: trabalhar com a maior número de dados e informações, do ponto de vista das questões avaliativas; **legítimo**: o trabalho da avaliação se reporta, sempre, a validação da audiência melhorando as chances de responsividade; **participativo**: que envolve mecanismos coletivos de construção e implantação do processo avaliativo, envolvendo os interessados em todas as etapas”. (Projeto, CPAV, 2005, p.11)

<sup>24</sup> Entende-se por interessados/usuários da avaliação todos os que estão envolvidos na avaliação e que, de alguma maneira, possuem relação com o objeto e objetivos da avaliação. Experiência que aprecia este referencial metodológico inspira-se na experiência da equipe de Penna Firme e outros (2002), na avaliação do Programa de Educação na Amazônia que, embora com outra escala e finalidade, são apropriados para o que se pretende aqui nos critérios gerais de composição da audiência e responsividade.

<sup>25</sup> Ver nota de rodapé nr.10.

## Questões de Avaliação. Indicadores

Foram confirmados com os interessados e nas oficinas internas da COMISSÃO os critérios norteadores para avaliação (indicadores) da UNIR e as respectivas questões básicas em consonância com a matriz de evidências na etapa preparatória do projeto. Estas questões, validadas pelos interessados, se apresentaram como orientação às ferramentas de avaliação:

a) **GESTÃO:** A Gestão da UNIR cumpre sua missão já declarada no PDI/2004, com vistas a alcançar a visão proposta? Como isto acontece? Neste critério de avaliação estão focados os elementos como estrutura, organização, parcerias e financeiro nas esferas educacional, política de gestão e atividades-meio.

b) **COMUNICAÇÃO:** Como se dá a estrutura de compromisso institucional entre os interessados? Neste critério são elementos relevantes a comunicação com a sociedade, a comunicação presente na gestão de processos, estrutural, interpessoal, disseminação do conhecimento, chefia e liderança. Leva-se em conta a dimensão psicossocial, atitudinal, cultura institucional.

Portanto, a pergunta que a avaliação buscou responder foi:

### **COMO A UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA NO CONJUNTO, PERCEBE AS AÇÕES DE GESTÃO E COMUNICAÇÃO NA INSTITUIÇÃO?**

Para responder a esta pergunta, foram utilizadas diversas técnicas tais como a aplicação de questionários, entrevistas e conversas informais, observação direta, análise estatística, oficinas e seminário, consoante a uma observação participante, coletando-se informações de fontes e interessados diversos.

A equipe optou pela pesquisa direta, mediante aplicação de questionários fechados (*surveys*) evitando-se os meios eletrônicos de coleta, salvo na condição de diagnóstico de dados de perfil ou auxiliares necessários e por severa recomendação técnico-metodológica. O objetivo foi assegurar que a fonte dos dados não seja identificada e evitar desgastes quanto a logística da própria avaliação em relação ao que os meios eletrônicos exigem. *A base de decisões e de atuação da CPAv foram suas condições objetivas.*

## **Tratamento do Dados**

Os questionários adotados para avaliação institucional da UNIR em sua maior parte foram empregados níveis de mensuração que não permitem a utilização da estatística paramétrica, ou seja, a estimação dos parâmetros populacionais como: média e desvio padrão. Assim sendo, não podendo fazer as análises tradicionais como: Intervalo de confiança, testes de hipóteses, análise de variância, correlação e regressão. Os níveis de mensuração empregado na maior parte dos questionários foram: Escala Nominal ou classificadora e escala ordinal ou escala por postos.

Os questionários foram elaborados com base nas *evidências*. Estas foram produzidas mediante oficinas nos *campi* com três propósitos: coleta, validação e consolidação. As evidências resultaram nas questões para avaliação, onde se identificam os nodais **gestão** e **comunicação** como elementos para auto-avaliação<sup>26</sup>.

<sup>26</sup> As questões estão disponíveis em [www.unir.br/cpav](http://www.unir.br/cpav)

Em que pese o pretendido - exposto no projeto da Comissão<sup>27</sup> - os questionários foram disponibilizados para todos os professores e técnicos do quadro de ativos da UNIR. Abordou-se como estratégia a aplicação de questionários impressos, com itens equalizados segundo os dados validados pela audiência. Obteve-se, no geral:

Para questionários distribuídos internamente:

220 DOCENTES, atingindo 68,32% do pessoal ativo, em dados de março de 2006<sup>28</sup>.  
 120 TÉCNICOS, atingindo 41,5% do pessoal ativo, em dados de abril de 2006  
 106 ALUNOS, tendo sido distribuídos 150 questionários.  
 96 GESTORES, em 105 questionários distribuídos.

Para questionários distribuídos externamente:

18 INSTITUIÇÕES EXTERNAS, tendo sido distribuídos 50 questionários.  
 06 POLÍTICOS, tendo sido distribuídos 12 questionários.

Não foi possível atingir com os questionários os alunos de pós-graduação, nem pensionistas e aposentados da UNIR, conforme o projeto inicial, dada precariedade da infra-estrutura disponível para o trabalho da comissão no acesso a esse público. Isto significa que os dados relativos a alunos e comunidade não possuem consistência estatística na amostragem obtida que permitam generalizações. Da mesma forma, para a comunidade externa (instituições parceiras diversas e classe política federal) procurou-se observar o item de satisfação com a universidade e formas de aprimorar o relacionamento. Isto significa que neste relatório os dados relativos a este público serão tratados à parte e apenas como *indícios* sobre o entendimento discente acerca da UNIR, para estudos a serem aprimorados posteriormente.

Os questionários foram equalizados em quatro aspectos: Identificação; Perfil; Base Geral (crivo de discussão), Ênfase: gestão, e Ênfase: comunicação. A tabela a seguir apresenta o “mapa” dos questionários:

#### QUADRO 5 – MATRIZ DE TABULAÇÃO

ASPECTO	QUESTÕES NO QUESTIONÁRIO SEGUNDO O PÚBLICO ATINGIDO			
	Docente	Técnico	Alunos	Gestores
Identificação	1 a 3	1 a 3	1 a3...3.7	2
Perfil	4 a 29	4 a 28	4 a 27	1 e 3
Base Geral - Proposições	30	29	28	-
Gestão - ênfase	31 a 48.2	30 a 40	29 a 32, 34 a 37, 44 e 45	4 a 7, 9 a 11
Comunicação – ênfase	49 a 67	41 a 60	39 a 43, 46 a 45	8

Os dados foram tratados através do softwares EPINFO, para formulação do banco de dados, e Folha de Cálculo Excel 8.0, do pacote Microsoft Office para cruzamento e tabulação dos dados. Em alguns casos utilizou-se também o software *Statistical Package for the Social Sciences*-SPSS. Para formulação dos questionários o estilo e orientação das perguntas estiveram inspiradas nos trabalhos da UNESCO sobre o Perfil dos Professores Brasileiros e a obra *Estou Ensinando Bem?* de pesquisadores canadenses. Este apoio foi necessário em razão de ser necessário fundamentar o formato do questionário e a forma das perguntas de maneira que fossem reduzidas as margens de

<sup>27</sup> O projeto está disponível em [www.unir.br/cpav](http://www.unir.br/cpav). Até a elaboração desta versão ainda não foi apreciado pelo Conselho Superior.

<sup>28</sup> Cinco questionários para docentes não puderam ser tabulados em razão do atraso na entrega dos mesmos, ou não puderem ser impressos quando enviados eletronicamente.

incertezas sobre a forma das respostas e a COMISSÃO optou por formatos consagrados em pesquisa internacionalmente reconhecidas para fins semelhantes ao desenho teórico formulado no caso em questão, em que pese as devidas adequações exigidas.

Utilizou-se em grande parte do formulário a escala Likert para obtenção das respostas, onde os respondentes escolhiam dentre as proposições que lhe eram apresentadas aquelas com as quais mais concordava ou não. Os níveis de concordância partiram de 5 (maior grau positivo) a 1 (menor grau positivo). Algumas questões, porém, exigiram respostas diretas (sim ou não) ou exigiam respostas de pré-diagnóstico. Estes casos são encontrados mais presentes nas questões que envolveram os aspectos de Identificação e Perfil.

## Fontes para Análise dos Dados

Por razões de ordem prática, para formatação e apresentação dos dados em relatório preliminar e final, a comissão optou por orientar-se pelos seguintes documentos<sup>29</sup> no conjunto:

Produzidos pelo Ministério da Educação:

- a) Diretrizes para avaliação das instituições de Educação Superior
- b) Roteiro para avaliação externa das IES
- c) Roteiro para auto-avaliação Institucional-2004

Produzidos pela Universidade Federal de Rondônia:

- a) Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI;
- b) Relatórios de Gestão;
- c) Relatórios setoriais, solicitados com base nas diretrizes para avaliação externa;
- d) Dados disponíveis na Diretoria de Planejamento e Informação da PROPLAN/DPI;
- e) Estatuto e Regimento da Universidade Federal de Rondônia, em vigor.

Produzidos pela Comissão Própria de Avaliação, orientados com base nas respostas obtidas aos questionários aplicados a comunidade:

- a) Perfil institucional
- b) Aspectos sobre a Gestão e Comunicação

Os dados foram tratados de maneira global. Não se permitiu comparação entre os *campi* no relatório aos dados dos questionários (gestão e comunicação). A disponibilidade dos micro-dados contidos em CD-ROM, para cada *campus* permite, porém, leituras do contexto particular sobre cada um.

Como o “crivo de discussão” esteve na Base Geral dos questionários, as questões referidas a esta base serviram de parâmetros para análise. Esta contribuição foi fundamentada em MOREIRA, (2005) quando desenvolve um modelo de avaliação capaz de produzir informações categorizadas em campos diversos. Com autorização para uso desta categoria, marcamos os dados a serem analisados a partir deste eixo comum.

A base de discussão revela elementos relativos a gestão: liderança e predisposição a ela dentro do clima institucional (cultura organizacional ou capital humano), e relativos a comunicação: atitude pessoal e base de informação da instituição (clima organizacional ou capital social).

---

<sup>29</sup> Estes documentos podem ser acessados em página da *internet* ou obtidos como publicações destes órgãos. O PDI-UNIR, porém, foi obtido exclusivamente por via eletrônica.

## Da Base Geral

Para compor um quadro de análise sobre o desenvolvimento institucional, escolhemos itens de resposta que se vinculam os itens Gestão e Comunicação a uma base geral, identificando as características da cultura organizacional, ações de coordenação geral e as condições de acesso as tecnologias e disseminação da informação<sup>30</sup>.

### QUADRO 6 - MATRIZ DAS CARACTERÍSTICAS PARA LEITURA DA BASE GERAL

CARACTERÍSTICAS	PROPOSIÇÕES
Lideranças	Os líderes compartilham visões com a comunidade da instituição
	Os líderes incentivam as parcerias e o trabalho em equipe
	Os líderes incentivam as melhores práticas na instituição
Coordenadores	O corpo de coordenadores das políticas da instituição é comprometido com a conscientização e interiorização da missão, da visão e dos valores comuns da instituição
	O corpo de coordenadores das políticas da instituição focaliza as suas energias para o sucesso do aluno / comunidade
Base de Dados Institucional	A instituição possui uma base de dados orientada para o seu aprendizado e melhoria do desempenho
	Os dados estão sempre alinhados e atualizados em face dos objetivos institucionais
	A base de dados permite interações contínuas com a comunidade
Disponibilidade de Tecnologias da Informação.	A tecnologia de informação da instituição é compatível com a demanda de dados/informações a ela colocada.
	A instituição mantém-se atualizada com as tecnologias emergentes.
	A instituição mantém TI de acessibilidade à comunidade

Fonte: Adaptado de SILVA NETO, José. 2005. Autorizada.

Sendo estes itens centrais, as respostas que seguem a estas no questionário produzem dados e/ou esclarecimentos sobre a coerência das mesmas. Em virtude da validação dos indicadores gerais pela audiência, todo o questionário se volta a obter o maior número de informação possível sobre comunicação e gestão.

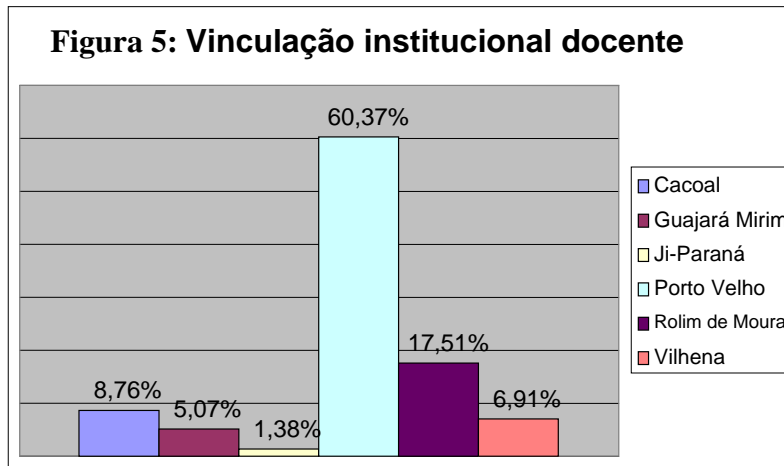
### Público atingido: características dos respondentes. Dados obtidos

Conforme descrevemos, a avaliação foi desenvolvida a partir do reconhecimento dos sujeitos como base de todo o processo avaliativo. Assim, descrevemos a seguir o perfil dos participantes que responderam os questionários por cada segmento. Este dado é fundamental para leitura dos dados sobre os resultados em relação as dimensões da auto-avaliação.

### Docentes e Técnicos da UNIR

O cálculo de participação docente foi com base no quadro de 330 docentes, em dados de 2005 apresentado no relatório de Gestão-UNIR respectivo. Dentre estes, 220 responderam os questionários, atingindo 68,32% do pessoal ativo. Distribuindo-se por campi, apesar do número relativo destacar a participação de Porto Velho, esta participação é compatível com a distribuição de docentes na UNIR, segundo a base adotada.

<sup>30</sup> Isto somente foi possível com a contribuição técnica do Prof. José Moreira da Silva Neto, Departamento de Administração da UNIR, que utilizou uma experiência em instituição de ensino superior em avaliação institucional, disponibilizando este aspecto da metodologia com a confiabilidade necessária para adoção na linha de trabalho desenvolvida na UNIR.



Fonte: CPAV, Questionários aplicados, 2006. Obs.: 03 docentes não identificaram o Campus e 3 docentes de Ji-Paraná foram tabulados em Porto Velho, portanto não estão no percentual daquele campus neste gráfico.

Entre docentes e técnicos, a maioria dos respondentes é de nacionalidade brasileira (93,27%), não nascidos em Rondônia (58,70%). Dos respondentes nascidos em capitais de outros Estados brasileiros, os técnicos vêm de capitais da região Norte e Nordeste (57,70%), enquanto os professores de capitais da região Nordeste e do Sudeste (52,30%). Sendo que os docentes nascidos em outras cidades do sul e sudeste (63,80%), enquanto que os técnicos são os nascidos em outras cidades do sul (15,50%). Em suma, a UNIR tem professores e técnicos correspondendo a caracterização do Estado através das regiões nordeste, sudeste e sul, encontrando entre os técnicos a maior presença de representantes da região norte. Este dado apenas confirma a caracterização da UNIR dentro do processo de constituição da própria história regional.

Entre os professores é significativo o número daqueles que vivem em Rondônia entre 16 a 25 anos (50,80%) ou mais de 25 anos (18,50%). Os técnicos que responderam sobre este item, informaram que vivem em Rondônia principalmente entre 6 a 10 anos (23,50%) e 16 a 29 anos (34,30%). A faixa etária preponderante para os professores está entre de 41 a 50 anos (48,90%), embora seja significativo o número de professores entre 31 e 40 anos (23,20%) e 41 a 55 anos para os técnicos (63,40%). Entre outras possibilidades, estes dados representam que os participantes das respostas possuem seu vínculo com Rondônia com tempo semelhante a criação da UNIR, que em 2006 completa 24 anos. A base de escolarização da família dos técnicos está entre sem instrução e 4ª. série, enquanto que para os professores pai ou mãe, chegaram a 8ª série. Sendo Rondônia Estado de adoção, a base familiar em Rondônia encontra vantagens para elevação da escolarização, uma vez que sobre o ensino superior são inexpressivas as respostas identificadas aos genitores.

Considerando-se todos os respondentes (professores e técnicos), estes são casados (51,85%) ou solteiros (16,04%), moram em casa própria (76,54%). Os filhos estão no limite de dois tanto no caso de naturais (70,20%) quanto de incorporados (88,00%), que estudam basicamente na escola particular (27,29%), embora os respondentes tenham vindo preponderantemente da escola pública (45,60%), ou predominantemente o ensino público (34,60%). Quanto a renda familiar, informaram que seus salários correspondem a 100% e 75% da renda familiar, e convivem com a família originária do casamento (46,60%). Entre os professores, chama atenção o percentual que mora sozinho ou com os filhos, que somados, representam 33,90% das respostas.

Quanto ao tempo de vínculo com a UNIR e com o setor em que trabalham no momento da resposta, os professores estão entre 1 e 5 anos (25,70%) ou 11 a 20 anos (39,50%) e nos setores, embora estejam bem distribuídos, a maior concentração está entre aqueles que estariam lotados no



setor entre 1 a 5 anos (29,70%) e 11 a 15 anos (18,40%). Os técnicos que responderam estão trabalhando na UNIR entre 6 a 10 anos (23,50%) ou 16 a 20 anos (34,30%) e tempo no setor de trabalho, estão entre 1 a 5 anos (37%) no momento da resposta ao questionário, e acumulando entre 6 a 10 anos e 11 a 15 anos temos 39,20% dos respondentes. Professores e técnicos não experimentaram mudar de regime de trabalho na UNIR (78,70%).

As atividades de lazer tanto para professores como técnicos são pouco expressivas. Focando nos itens de maior concordância positiva (nível cinco), as atividades mais desenvolvidas entre os técnicos são: Uso da Internet (35,70%), Leitura de Revistas (35,30%), ouvir música em casa (34,10%) e assistir televisão (32,90%). Os professores identificam os mesmos itens, mas acrescentam uso do correio eletrônico, obtendo-se: Internet (35,90%), correio eletrônico (30%), Leitura de Revistas (28,63%), Ouvir música (26,81%) e Assistir Televisão (18,18%).

Quanto ao envolvimento em produção cultural entre os professores, encontramos: Ler revistas especializadas (47,72%), Ler materiais (47,27%), Comprar livros (32,72%) e frequentar bibliotecas (27,72%). O mesmo item para os técnicos, as respostas identificam: fazer artesanato (23,10%), leitura de materiais (25%), revistas especializadas (22,40%), e assistir jogos de futebol (21,50%). Tanto lazer quanto produção cultural são atividades que exigem a oferta sobre estes itens. No caso, estes dados são importantes para reflexão na medida em que encontra-se também na UNIR, como instituição, mobilização ou oferta de práticas culturais e esportivas, como veremos adiante.

As práticas associativas nas quais técnicos informam se envolver é a paróquia ou associação religiosa (44%) e o sindicato (30,20%). Igualmente entre os professores que se envolvem na paróquia ou associação religiosa (11,81%) e sindicato (9,09%), encontramos a participação em organização científica (10,45%). Neste caso, chama atenção que as práticas associativas das quais docentes e técnicos se distanciam – obtiveram expressiva omissão ou qualificação no nível um – Organização Científica, Organização Classista e Movimentos Sociais (ONGs), para os primeiros e Partido Político, Movimentos Sociais (ONGs), e Entidades Filantrópicas para os últimos. Entre outras possibilidades, pode-se indicar que os respondentes dissociam sua prática profissional ou engajamento político ou social efetivo.

### **Alunos. Indícios**

Foram distribuídos 150 questionários aos alunos e foram respondidos 106. Considerando o tamanho da amostra, entendemos os resultados apresentados por este segmento como “indícios” que podem ser explorados de forma mais abrangente no futuro. Os resultados obtidos na aplicação dos questionários foram os seguintes:

A forma de ingresso prevalecente é o vestibular (96%), mas 59% não fizeram o cursinho pré-vestibular. Dos que identificam estado civil 9,4% são casados ou vivem junto, possuem filhos e fizeram sua trajetória escolar exclusivamente no ensino público (48,6%) ou com predominância nele (9,4%).

Estes alunos frequentaram exclusivamente o ensino regular (86,79%), sem nenhuma retenção/reprovação (76,41%), mas 36,79% cumprem além do prazo estabelecido e 39,62% dentro do prazo estabelecido. Nasceram na região norte do Brasil, equilibrando a distribuição entre capital (36,79%) e interior (33,96%). A origem regional dos pais e avós está concentrada na região nordeste e norte. O maior nível de escolarização dos pais é o segundo grau completo (33,96%), Os alunos moram com os pais ou com a família resultante de casamento (29,24%).

Os alunos que trabalham (50%) estão atuando no setor de serviços (71,69%), possuem carteira assinada e ganham entre 350,00 e 1.050,00 reais ou menos que um salário. O meio de transporte mais freqüente é o ônibus, moto ou carro próprio. As atividades de lazer de maior freqüência é ouvir música (35,11%), navegar na *internet* (35,11%), ouvir rádio (12,26%), lê revistas (11,32%) e fazer ginástica (10,37%).

A produção e práticas culturais que participa com maior frequência são leitura de material de estudo (27,35%), fotocópia material de interesse (19,81%), freqüentar biblioteca (19,81%) e ler revistas especializadas (19,81%). A participação em associações é mais freqüente em associações religiosas (22,64%), as outras opções são inexpressivas em relação ao nível 5 de concordância. A principal razão por estar estudando na UNIR é a gratuidade (65,30%) e ser a melhor universidade (25,50%). Embora estejam igualmente satisfeitos (30,60%), comparando-se com o início do curso, há uma proporção significativa dos alunos entre menos satisfeitos (21,7%) e insatisfeitos (22,6%). Este dado deve ser relacionado com as expectativas que estes acadêmicos tem em relação ao curso, que o questionário socioeconômico aponta majoritariamente para excelente formação profissional.

Como dissemos, estes dados não são suficientes para generalizações. Por isto, mais adiante lançamos mão do questionário socioeconômico aplicado quando da inscrição de vestibular dos alunos atingindo um pouco mais de 14 mil candidatos. É possível perceber, que os indícios aqui mencionados não diferem muito daqueles e, portanto, merecem alguma atenção.

### **Participantes Externos**

O que foi obtido como participação externa está representado por 18 INSTITUIÇÕES EXTERNAS, tendo sido distribuídos 50 questionários e 06 POLÍTICOS, da bancada federal em Brasília, tendo sido distribuídos 12 questionários. Devido ao baixo número de questionários devolvidos, consideramos as respostas obtidas por este público também como “indícios” que podem ser objeto de estudos posteriores, embora no caso dos políticos as respostas signifiquem 50% do público pretendido.

As instituições que responderam aos questionários foram aquelas que se relacionam com a UNIR por conta de convênios para estágios curriculares ou serviços educativos. Essas empresas dizem estar satisfeitas com o relacionamento com a UNIR, mas se ressentem de uma aproximação maior. Isto se percebe quando direcionam suas respostas a questão da comunicação entre as instituições.

A classe política federal possui certo nível de insatisfação com o relacionamento com a UNIR, pelo mesmo motivo que as instituições: diálogo mais sistemático, demandas melhor articuladas e, principalmente, divulgação interna do apoio que é obtido pelos políticos. A forma de obtenção de recursos ocorre de várias formas, mas, se percebe que a emenda de bancada está presente em todas as respostas. Isto reflete, de certo modo, a dificuldade ou nível de mobilização necessário para obtenção de recursos para a UNIR e exige um cuidado adicional com as demandas apresentadas. Por sua vez, as fontes de reivindicação são, em maioria, os diretores de campus (4 respostas) e o reitor (2 respostas). Apresenta-se uma relação mais individual do que institucional na convivência com a classe política.

Apenas dois deputados federais informaram as emendas que obtiveram para a UNIR, mas o material estava ilegível impedindo a verificação da informação. Por sua vez, estes dados não puderam ser obtidos via SIAFI porque, segundo o setor correspondente na UNIR, não haveria tempo ou gente disponível para buscar esta informação dado que o SIAFI é de acesso restrito. Informalmente e sem identificar exatamente os autores, sabe-se dos investimentos provenientes de emenda parlamentar para Educação a Distância, obras em infra-estrutura de diversos campi.

## TRAJETÓRIA DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL NA UNIR

O texto a seguir procura oferecer elementos sobre as experiências com a avaliação dentro da Universidade, considerando os dados coletados na realização da avaliação institucional 2006. Destacamos, de imediato, que as iniciativas de auto-avaliação da UNIR não são recentes, entretanto não se impuseram como sistemáticas, coletivas, participativas e, sobretudo, utilizadas como ferramenta auxiliar no processo de gestão e tomada de decisão. Um processo específico de avaliação e acompanhamento do planejamento ainda não está reconhecido. Sabe-se dos eventos de auditoria interna e externa e nos dados presentes nos relatórios de gestão, mas não podem, em essência, ser entendidos como avaliação porque desprezam as ações de melhoria sugeridas ou necessárias.

### Práticas e Políticas de Avaliação na UNIR

A avaliação na Universidade Federal de Rondônia existe como uma ação natural voltada à verificação de conduta pessoal-institucional. Isto significa que os processos de avaliação existem, mas ainda não estão vistos quanto a sua pragmática e utilidade conjuntural e, ainda menos, como possibilidade política gerencial. A constatação que permite esta afirmação é a natureza formal e legalista impressa na existência de objetos de diagnóstico institucional<sup>31</sup>, sem necessariamente recompensar a comunidade instituída com reflexões sistemáticas de manutenção da qualidade do trabalho e do ambiente institucional.

Uma ressalva antecipando a todo o exposto que seguirá é necessária: A primeira avaliação que a UNIR se utiliza é o processo seletivo, desenvolvido através do conhecido “Vestibular”. Como não pudemos caracterizar especificamente este tipo de avaliação, tratamos à parte este item, deixando ao leitor a análise do foco deste processo. Nele investem as expectativas de relação com o ensino superior e os conteúdos e conhecimentos prévios dos alunos.

Durante o período de inscrição a cada seleção os alunos informam a Universidade dados socioeconômicos. Entretanto, como os dados são “tabulados” pela Universidade realizadora do processo, no caso a Federal do Mato Grosso (UFMT), não conseguimos produzir uma série histórica sobre os mesmos, nem, sequer, os micro-dados para que pudéssemos produzir um estudo mais adequado sobre qual o público que procura a UNIR. Tratamos adiante para uma abordagem geral nas políticas de ensino, quando nos referirmos aos discentes.

A CPAV constatou que, apesar de intensa e permanente, a avaliação possui baixa visibilidade na função de melhoria dos processos educativos institucionais. Podemos identificar duas situações nas quais a produção de elementos avaliativos estaria presente: (1) aquelas de natureza acadêmica, provenientes de estudos sobre o desenvolvimento da instituição e (2) aquelas afetas às rotinas e que possuem caráter interno ou caráter externo na sua execução, possuindo uma vivência *mais objetiva*.

A UNIR e as experiências com a auto-avaliação.

**1984- Modelo para a Universidade Federal de Rondônia em 1984.** Em setembro de 1984 representantes da comunidade rondoniense, entidades classistas, professores, técnicos estudaram e

---

<sup>31</sup> Entende-se como objeto de diagnóstico institucional os processos que são abertos e estabelecidos para deliberar sobre desempenho docente, como se fez com a Gratificação de Estímulo Docente (GED), progressão funcional, como se faz na ação da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) e Pessoal Técnico (CPPT), esta última hoje orientada pela Comissão de Instrução e Supervisão (CIS), entre outras.

propuseram para a UNIR um modelo institucional. Desse seminário, cujo nível de satisfação com o mesmo foi elevado, desenhou-se as expectativas sobre as ações institucionais. O Seminário foi organizado com a presença de representantes e convidados do Ministério da Educação, assessores da Fundação João Pinheiro, classe política entre outros. Neste momento, mediante um estudo singular da Fundação João Pinheiro desenhou-se um minucioso estudo sobre a UNIR e o desenvolvimento do Estado de Rondônia. Neste momento também esteve a preocupação com o Plano Diretor da UNIR e o Plano de Carreira para os servidores da instituição.

Como resultado, figurou-se para a UNIR a médio e longo prazo a oportunidade de a universidade investir na qualificação de recursos humanos técnicos e docentes, fazer estudos sobre expansão e ampliação de cursos, investir na extensão da UNIR para outras áreas e regiões do Estado. Foram tímidas as contribuições que encerravam a idéia da pesquisa na Universidade.

Vários fatores interrompem a continuidade da formulação e implementação de um modelo institucional. Pressões políticas na época estavam mais dedicadas aos aspectos político-governamentais do Estado e na UNIR a elaboração do Regimento e Estatuto era prioridade. Por sua vez, o processo de democratização interna era o clamor que ressoava mais audível e o ministério da educação não admitia pronunciamento da comunidade sem que, segundo eles, a base legal estivesse concluída. Por sua vez, o movimento estudantil se dirigia a obtenção de uma instituição com autonomia e plenos poderes, desvinculada da chamada “classe política”, especialmente partidária havendo momentos de proibição da presença de autoridades, como governadores e senadores, no espaço físico da universidade.

Os dados avaliados, bem como o desenho de um modelo a ser implementado ao longo do tempo iniciado com o seminário, interrompeu-se com um processo que culminou com a exoneração do então reitor pró-tempore e designação de outro. A partir daí a UNIR ocupou longa parte de sua história a discutir o processo de constituição política interna e de sucessão dos gestores como prioridade, uma vez que todo desenho da estrutura organizacional (conselhos e unidades) se elaborava ao longo destas alterações, assim como o próprio crescimento quantitativo da instituição. A estabilidade política somente é retomada nas eleições para reitor no segundo semestre de 1995.

**1994. PAIUB – Programa de Avaliação Institucional das Universidades Brasileiras.** A presença da avaliação institucional se confunde com as dificuldades presentes de a UNIR converter-se e manter-se como Universidade. Em 1994, pretendendo a avaliação institucional, a UNIR realiza o Seminário QUE UNIVERSIDADE TEMOS – QUE UNIVERSIDADE QUEREMOS, discutindo-se os indicadores existentes<sup>32</sup>. Nota-se que as dificuldades vinculadas a política da UNIR esteve presente, quando o relatório expressa que *as deliberações que resultaram destes eventos não puderem ser implementadas devido ao momento político-institucional por que passava a UNIR e por falta de recursos humanos e financeiros*. As dificuldades referidas diziam respeito a crise institucional gerada pela incompletude dos mandatos e da regularidade das gestões acadêmicas.

Em dezembro de 1996 realizou-se o processo de avaliação institucional no contexto do Programa de Avaliação Institucional das Universidades Brasileiras (PAIUB) com um seminário que incorporou representantes de todos os campi da UNIR. O seminário pretendeu atuar na fase de sensibilização para avaliação na comunidade universitária<sup>33</sup>, em três níveis de percepção: relevância da avaliação, projeto de avaliação e encaminhamentos sobre o processo cotidiano da avaliação institucional.

Segundo o relatório, a participação da comunidade acadêmica foi o principal óbice para o alcance dos objetivos que levaram a realização do seminário. Conforme indica o relatório,

<sup>32</sup> “Indicadores de Desempenho de Gestão Universitária, Qualidade de Ensino, a Extensão, a Pesquisa e a Pós-Graduação” (Relatório, 1997, p.14)

<sup>33</sup> “Como primeiro e permanente objetivo do seminário é com certeza o desenvolvimento da sensibilização para a questão da avaliação institucional”(Relatório, 1997, p.1)

Se qualidade é sobretudo participação, como diz Pedro Demo, resta-nos muito por fazer embora a participação no seminário não tenha ficado muito aquém das participações nas assembleias das nossas representações sindicais, ou seja; aproximadamente um décimo da nossa comunidade de docentes. Entretanto, tais dificuldades não são exclusivas de nossa IFES, nem certamente das Instituições de Ensino Superior, mas sim da sociedade brasileira. O nosso sonho é transformar avaliação institucional numa espécie de demanda próprios movimentos sociais colocado pela sociedade civil organizada e comunidade acadêmica [sic]. (Projeto, 1997, p.2)

À falta de participação o texto do relatório identifica uma “pobreza política”, incrustada no fato de que “a sociedade brasileira possui uma diminuta capacidade de participação e organização no qual o Estado disso tira proveito chamando para si as responsabilidades pelas ações” [sic]. (Relatório, 1997, p.3). Como resultado deste trabalho, propõe-se um Fórum Permanente de Avaliação, baseando-se, pelo visto, no projeto UNIR: Um Novo Início Repensado<sup>34</sup>. Sabe-se que faltaram recursos no tempo e oportunidade necessários para execução do trabalho, que dificultou imensamente a execução da tarefa e a idéia de um programa permanente de avaliação da UNIR desaguou como o próprio PAIUB no cenário nacional.

**2004. SINAES – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior.** A elaboração do projeto esteve a cargo da Comissão Própria de Avaliação da UNIR (CPAv), instituída através das Portarias 1.074/GR/2004 e ampliada através das Portaria 0277/GR/2005, com representantes dos três segmentos da comunidade acadêmica, indicados por suas respectivas entidades: ADUNIR, SINTUNIR e DCE. Também fazem parte representantes da administração superior, dos campi e da comunidade externa, este último através do Conselho Estadual de Educação e Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado de Rondônia – SINTERO. A Comissão apresenta o projeto ao Conselho Superior e ao INEP e passa a executá-lo. A avaliação institucional é realizada através do Seminário em maio e junho de 2006 e seu relatório apresenta uma Agenda para melhoria da UNIR, a ser estudada como plano político assumido pelo Conselho Superior que, segundo a legislação em vigor da UNIR, atuam como órgão deliberativo das políticas que devem ser desenvolvidas. Também se inscreve a UNIR para avaliação externa com base nas atividades desenvolvidas.

#### A UNIR nos estudos acadêmicos: avaliando sua existência política e pedagógica

É necessário deter-nos um pouco mais sobre os estudos acerca da UNIR, que podemos considerar como *fonte de/para avaliação*. Estes estudos vêm sendo especialmente produzidos a partir da incorporação da UNIR como objeto de estudo pelos pesquisadores<sup>35</sup> durante sua formação *stricto sensu*. Aqui faremos uma menção geral aos mesmos, para que, nos dados posteriores obtidos pela avaliação institucional possamos recorrer a este material uma vez que estes estudos auxiliam, inspiram e esclarecem nuances relativas ao processo de constituição identitária da Universidade em Rondônia tão importantes para que a comunidade avaliadora/avaliada tenha sugerido a gestão e a comunicação como nodais da avaliação institucional<sup>36</sup>.

A UNIR nestes trabalhos se apresenta analisada sob dois aspectos principais: um primeiro olhar sobre sua capacidade de inserção política no Estado de Rondônia, bem como a matriz que lhe constituiu/constitui e outro olhar sobre sua própria função/tarefa pedagógica. No primeiro aspecto

<sup>34</sup> Este projeto foi elaborado e desenvolvido pela professora Elizbeth Antonia Leonel de Morais Martinez, como resultado do curso de Avaliação Institucional pela UnB. O mesmo foi incorporado como proposta da UNIR ao PAIUB.

<sup>35</sup> Professores da UNIR.

<sup>36</sup> Certamente devem existir outros trabalhos, mas estes, para o momento, foram os que a COMISSAO teve condições de tratar com o tempo disponível. Além disto, este relatório não pretende conformar-se como estudo acadêmico-científico e nem teve este propósito.

encontramos análises sobre como e quais condições de liderança política poderiam explicar o presente e o futuro da instituição<sup>37</sup>.

No primeiro aspecto, são encontradas questionamentos quanto em que medida poderia ou poderá a UNIR desabrochar sua rompante política, bem como sua constituição *per se* como universidade, especialmente *multicampi*. Dois elementos são os constituidores do foco de análise dos pesquisadores: como e em qual medida o desempenho político da Universidade pode constituir-se um referente de poder no seio da comunidade rondoniense? Quais determinantes do poder político (como força de prática partidária) permitiriam o desenvolvimento institucional?

Preconizando este tema, NETO, Clementino (1987), FUJIHARA, Arlene (2004), e MOREIRA, Dorosnil (2006) buscam e expressam elementos sobre a participação política (como prática partidária) e a influência com as relações de poder dentro e fora da UNIR. Mesmo sem este propósito, explicitam em que medida ser uma universidade em um lugar resultante do fluxo migratório intenso, com estilo e hábito político de ex-território, não influenciariam relatos vinculados as práticas provincianas, fisiológicas e clientelistas em contraponto com anseios regionais, envolvimento pessoal dos interessados na construção das possibilidades de qualificação de recursos humanos qualificados na/para a região.

É oferecido por MARQUES, Maria C. (1995) a visão discursiva das práticas políticas. Sua análise permite desenhar a similitude que adquirem estas práticas políticas partidárias e os interesses de poder interno, quando relacionadas a disputas de poder internas, descrevendo os elementos do discurso que estiveram presentes no momento de maior crise já vivida pela UNIR quando da obstrução jurídica da posse de um reitor e vice-reitora entre os anos de 1993-1994<sup>38</sup>.

A condição da universidade como *multicampi*, como projeto social, referendado pela luta das comunidades não estaria suficientemente posta ou explorada quando definida pelas atividades propostas à UNIR ou ao seu desenvolvimento. FUJIHARA, Arlene (2004), MOREIRA, Dorosnil (2001) e MOREIRA, Dorosnil (2006), repassam as experiências deste projeto observando a proposta de interiorização como inconcluso e dissecando a versão *multicampi* da UNIR como projeto a ser compreendido em uma perspectiva mais ampla de poder local e interesse comunitário. Na expansão da única instituição pública de ensino superior até o presente, impescinde a compreensão conjuntural da UNIR sob a ótica das grandes políticas, em lugar de análises subjugadas pela endogenia.

Outros estudos destinados aos componentes pedagógicos da atuação institucional, se aproximam da UNIR e sua tradição: a formação de profissionais para o campo da educação. Esta característica preconiza o desenvolvimento da instituição com demandas imediatas, de uma realidade concreta que é a formação de professores. Nesta direção, estudos de TAMBORIL, Maria I. (2005), MARTINES, Elizabeth (2003), MARTINES, Elizabeth (2005), MATOS, Luis A. (2000), MATOS, Luis A. (2005), discutem o atendimento e elaboração das condições políticas quando do desenvolvimento das ações para formação de professores e, internamente, as condições para a docência universitária na UNIR; por sua vez SOUZA, Ana Maria (2005), BRASILEIRO, Tânia (2001), VELANGA, Carmen (2003), apresentam elementos que discutem as práticas pedagógicas no interior da Universidade tanto no contexto da avaliação da aprendizagem como no relacionamento programático com agências formadoras.

Tergiversam desta condição política ou pedagógica, centrados no desenvolvimento ideal da Universidade, estudos de SOUZA, Theóphilo, (1987) ao estudar a relação Universidade e Indústria,

<sup>37</sup> Ao final deste relatório colocamos a disposição as referencia bibliográficas sobre estudos mencionados.

<sup>38</sup> Segundo MARQUES, Maria C.: “(...)uma disputa eleitoral em outro contexto [universitário]: utilizam-se os mesmos recursos e as mesmas estratégias discursivas. Apesar da aparente falta de novidade desse resultado, o ganho político poderia ser significativo, se se aprendesse com fatos como o aqui analisado”(1995, RESUMO, s./pg.).

pretendendo identificar quais fatores podem ser facilitadores dessa aproximação<sup>39</sup> e BRASIL, Walterlina (2003) emprega uma discussão quanto ao sistema de educação superior na Amazônia, o papel das universidades federais e como seria desenvolvido a pertinência científica<sup>40</sup>. Por sua vez, PEREIRA, Sidinei (1999), ao abordar um modelo para análise de custos na UNIR que envolve cálculos quanto ao uso do tempo em relação as diversas atividades desenvolvidas pelas unidades gestoras de recursos (para ele os departamentos) e LEITE, Haroldo (2000), procurando modelos de interpretação gerencial dos recursos financeiros.

No campo do comportamento gerencial, SIENA, Osmar. (1993), com estudo distribuído em um contingente amplo de instituições e TOURINHO, Maria B. (2002), estudando microsociologia da UNIR nos departamentos, se preocupam com a conformação de espaços de liderança como fator importante para o desempenho institucionalizado e os fatores sob os quais os gestores decidem. Ambos concluem que se por um lado, conforme aponta SIENA, pode haver uma pressão burocrática e do fator econômico na decisão dos gestores, por outro, nos resultados de TOURINHO, a comunidade estaria distante de assumir para si a responsabilidade da mudança, ou seja: embora com ligeira insatisfação com as lideranças a percepção da própria responsabilidade no contexto da melhoria é obscurecida.

Ora, e o que dizem estes estudos em relação aos propósitos da avaliação institucional? Por que os mencionamos como formas de *avaliação*? Em primeiro lugar estes estudos decorrem dos professores da UNIR que adotam a educação superior e a universidade como objeto de estudo e apenas dois dos citados não focam a UNIR diretamente. Isto quer dizer que informações balizadas pelo rigor acadêmico exigido por um curso de pós-graduação *stricto sensu* oferecem dados confiáveis sobre o desenvolvimento da própria instituição. Servimo-nos destes estudos para desvelar interpretações que não podem ser alcançadas “a olho nú” ou através dos dados oferecidos pelas respostas obtidas nos questionários.

#### A UNIR rotineira: avaliação formalizante

Duas situações podem ser vistas como práticas de avaliação formalizante: as práticas interna e externa. Ambas possuem elementos constitutivos que as consolidam. No âmbito interno, encontramos elementos relativos: (a) a avaliação de desempenho de aprendizagem dos alunos, (b) as relações de trabalho de técnicos e professores, (c) ao comportamento disciplinar do servidor público e (d) aquelas provenientes de prática de auditoria, como controle interno. No âmbito externo, deparamo-la como ação fundamental da presença da auditoria, especialmente do Tribunal de Contas da União (TCU). Em suma, encontra-se o viés formalista como objeto de pressão para eficiência da instituição; é possível que por este motivo não se torne tão evidente a prática de avaliação aí contida. O critério de coesão – fundamental para identidade institucional – resiste pouco ao da coerção. Este elemento pode ser um desagregador da necessidade de buscar-se a criação de um clima e cultura institucional positivo e receptivo as mudanças, a qualidade nas atividades realizadas e a eficiência nas tarefas. Vejamos cada uma delas:

**Avaliação de desempenho da aprendizagem:** Avaliação de desempenho estudantil está regulada pela Resolução 286/1995 e estabelece critérios para o processo tais como: a atribuição de pontos, a nota mínima, os procedimentos para recorrer a avaliação repositiva, esta como recurso de melhoria dos resultados. O mínimo de aprovação é sessenta, havendo, independente da nota, a possibilidade de reprovação por frequência. A Graduação e Pós-Graduação assemelham-se quanto

<sup>39</sup> Apesar de dedicar-se ao estudo de caso da UFSC, SOUZA estabelece no capítulo teórico de seu trabalho, uma discussão conceitual interessante quanto aos fatores que possibilitam o intercâmbio e as vantagens possíveis da interação Universidade vs Indústria.

<sup>40</sup> Assim como SOUZA, a autora não menciona a UNIR, se dedica a discutir o fator de desenvolvimento regional e a inserção das instituições universitárias, públicas e federais, na Amazônia aparecem neste cenário.

a pontuação mínima. Entretanto, a avaliação da pós-graduação pode ter, em cada curso, um regimento próprio que determine a avaliação para aquele curso.

A avaliação dos professores por parte dos alunos não é sistemática ou clara enquanto prática pedagógica. O estudo na UNIR comprova que “se por um lado, [os alunos] aceitam avaliação como um fato importante, por outro lado expressam insatisfação com o modo pelo qual tem sido realizada pela maioria dos professores: sem foco na aprendizagem, sem explicitação de critérios e sem devolutiva, servindo apenas para a atribuição de uma nota que ao final do semestre letivo o professor tem de entregar à secretaria” (SOUZA, Ana, 2005, p.151). Abordado com muito tato por SOUZA, Ana (2005), na UNIR os alunos “chegam impregnados de praticas avaliativas limitadas à mensuração” (p.64), por sua vez a referencia dos alunos a feedback, retornos das avaliações escritas, possibilidade e crescimento de melhoria a partir dos trabalhos diversos que são cobrados pelos docentes são quase inexistentes

**Avaliação sobre regimes de trabalho de técnicos e professores:** Professores e Técnicos são contratados como servidores públicos da União. Como tal se submetem a um regime jurídico que pretende premiar a melhoria permanente daqueles que forem investidos de melhor qualificação. A carreira de professores e técnicos são distintas, mas a dinâmica para seu desenvolvimento pode ser identificada como avaliação na medida em que o seu princípio é produzir análises de mérito.

Os servidores devem prestar conta de seu desempenho em conformidade com a obtenção de melhor qualificação ou por tempo de serviço. Portanto, para esta “prestação de contas” o profissional – na qualidade de servidor público – submete-se aos seus pares, organizados em comissões específicas, para obter suas vantagens que atualmente podem ser: Progressão Funcional Horizontal (de nível na mesma classe) ou Vertical (ascende para classe superior); obtenção da estabilidade a partir de aprovação no estágio probatório. Também existem as vantagens obtidas pelo tempo de serviço ou pela titulação<sup>41</sup>. O órgão responsável pela análise deste trabalho é a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), diretamente ligado a reitoria. Este órgão, por lei, possui como prerrogativa apreciar os assuntos indicados anteriormente, bem como ser órgão consultivo para produzir subsídios para melhoria da política de pessoal.

A Gratificação de Estímulo a Docência é um capítulo à parte na perspectiva da avaliação de desempenho. Resultante de uma greve de mais de 100 dias de paralisação no ano de 2001, esta gratificação encerra uma perspectiva produtivista do trabalho dos professores onde se incrementa o ganho do salário a partir dos critérios de atuação no ensino (com 60% dos pontos) e outras atividades (com 40% dos pontos). Estabelece-se um escore mínimo de pontos para obtê-la e uma escala de pontuação onde cada item deverá ser contabilizado. Por sua vez, para concorrência interna, cada instituição recebe um limite de pontos (11 mil pontos para o caso da UNIR) e, uma vez alcançados os limites institucionais a comissão interna decide o nível de corte. O número de docentes da UNIR nunca permitiu que se chegasse o número máximo de pontos, portanto, todos os docentes tiveram acesso a gratificação, sem cortes internos que se fizessem necessários. Para os professores de primeiro e segundo grau estabeleceu-se a GID – Gratificação de Incentivo a Docência que estabeleciam critérios semelhantes para atribuição de pontos, mas que demandou maior mobilização da classe dos professores de 1º. e 2º. Graus para assegurar-la.

A carreira dos técnicos administrativos recentemente foi reconfigurada, visando estimular e atribuir vantagens para os profissionais mais qualificados, que não existiam antes, vem mobilizando a mudança de atitude em relação aos servidores técnicos administrativos. A partir da Lei

---

<sup>41</sup> Conforme levantamento junto a Comissão Permanente de Pessoal Docente a legislação para Progressão Funcional Horizontal/Vertical: da Resolução 091/2005, Art. 2, parágrafo 3 e inciso 3; Art. 4º.; e Artigos 178 e 179 do Regimento Geral da UNIR; Resolução 031/CONSAD de 21/02/2005 e o Regimento Geral da UNIR em seus artigos de 172 a 177 – Para: Gratificação por Titulação: Lei nº 7596 de 10.04.87, fundamentada na Lei 8.243 de 14.10.91, publicada no DOU de 16.10.91, disciplinada pela Portaria nº 2.129 de 12.11.01, publicada no DOU de 13.11.91, e pelo Art. 6 da Resolução nº 12/83 MEC/CFE.



11.091/2005, passou a existir a Comissão Interna de Supervisão (CIS)<sup>42</sup>, desaparecendo a Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo (CPPTA). Esta mudança foi ocasionada especialmente pela alteração do Plano Único de Cargos e Salários (PUCRES) para o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira e Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE), que passa a integrar o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). A própria legislação adota a expressão avaliação de desempenho, supervisão integrada e vinculada ao contexto institucional que exige um Programa de Capacitação, envolvido com todo o conjunto institucional com vistas a eficácia institucional.

**Avaliação sobre o comportamento do servidor público.** A partir da Lei 8.112/91 professores e técnicos devem estar orientados a determinadas obrigações procedimentais e relacionais com o serviço e com as pessoas. A percepção de que alguma conduta pode estar inadequada é passível de apuração e punição. Três recursos podem ser utilizados: a atuação direta por hierarquia; os processos de apuração de responsabilidade ou sindicância; e os processos administrativos. Destes três somente a sindicância ou o processo administrativo dependem de denúncia, o primeiro se vincula a relações de competência, hierarquia e autoridade. Portanto é o primeiro o mais frágil dentro da Universidade porque o regime corporativo tende a não reconhecer hierarquia no regime acadêmico imputado ao ambiente universitário por conta do princípio da gestão colegiada e regime de co-governo e liberdade acadêmica.

**Avaliação proveniente das práticas de auditoria.** Tem sido comum a presença de auditorias dentro da UNIR e gestores apressando-se por cobrar e dedicar tempo produzindo informações para as mesmas. A UNIR possui em sua estrutura uma Secretaria de Controle Interno que executa o papel de intermediar a produção de dados para o Tribunal de Contas da União e, ao mesmo, regular que as ações recomendadas sejam efetivadas. As limitações da comissão no entendimento da matéria foram socorridas com a contribuição da titular da SECOI, esclarecendo este tópico, que, por sua clareza, reproduzimos a seguir:

#### **O CONTROLE INTERNO NA UNIR**

O controle interno nas instituições públicas brasileiras, apesar de tentativas anteriores e da reforma administrativa prevista pelo Decreto-Lei 200/67, ainda é uma atividade com pouca tradição na administração pública uma vez que sua implementação foi garantida pela Constituição Federal de 1988 e a regulamentação, no formato que hoje se apresenta, ocorreu a partir do ano 2000 com a edição do Decreto 3591, que estabeleceu a obrigatoriedade de todas as entidades do Governo Federal instalarem suas unidades de controle interno.

A atual normatização do controle interno na esfera do Governo Federal Brasileiro surgiu como consequência de um projeto maior que considerou indispensável o aprimoramento da gestão pública migrando de características de administração pública patrimonial e burocrática para a administração pública gerencial como forma de contribuir significativamente para a consolidação da estabilização econômica e do desenvolvimento sustentado do país.

Esse processo se concretizou com a elaboração e apresentação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado pela Câmara de Reforma do Estado a partir do discurso sobre uma nova reforma administrativa que tomou corpo em 1994 e, em consequência dessa necessidade, o Plano Diretor foi aprovado no ano de 1995 tendo diagnosticado que os entraves estão intimamente relacionados com a cultura burocrática ainda arraigada na administração pública brasileira.

O Plano Diretor reconhece que o modelo de administração pública burocrática carece de condições para caminhar lado a lado com o avanço tecnológico e o desenvolvimento das sociedades contemporâneas, razão pela qual se reconheceu a necessidade de rever o sistema de gestão no âmbito da administração pública

<sup>42</sup> Criada pela Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005. Instituída pelas Portarias nº 2.519, DE 15 DE JULHO DE 2005 e nº 2.562, DE 21 DE JULHO DE 2005.

federal, incluindo controle e informações gerenciais. Em sua conclusão aponta os caminhos necessários a tomar na busca pela mudança almejada.

O diagnóstico mostra que para uma reforma consistente do aparelho do Estado necessita-se, hoje, mais que um mero rearranjo de estruturas. A superação das formas tradicionais de ação estatal implica descentralizar e redesenhar estruturas, dotando-as de inteligência e flexibilidade, e sobretudo desenvolver modelos gerenciais para o setor público capazes de gerar resultados. A modernização do aparelho do Estado exige, também, a criação de mecanismos que viabilizem a integração dos cidadãos no processo de definição, implementação e avaliação da ação pública. Através do controle social crescente será possível garantir serviços de qualidade (MARE, 1995)

As mudanças não ocorrem apenas porque a lei estabeleceu norma específica. A mudança para um modelo de administração pública gerencial só pode acontecer a partir da mudança de cultura administrativa, na qual a permanente desconfiança, que é característica marcante na administração pública burocrática, seja substituída por um comportamento de cooperação e confiança nos componentes do processo de gestão nos níveis horizontal e vertical (administradores, colaboradores e fornecedores), o que permite o exercício do controle a posteriori, elegendo como foco principal o resultado da gestão e não mais o passo a passo dos processos (MARE, 1995). Nessa perspectiva de mudança é fundamental que os resultados sejam avaliados a posteriori, e seu controle exercido de forma bastante rigorosa para viabilizar a implementação e garantir o sucesso do modelo de administração pública gerencial pretendido. P.10

Para atender aos princípios da gestão pública preconizados pela Lei Complementar 101/2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal, torna-se imprescindível que a organização pública atue de forma preventiva

A ausência de apreciação e aprovação das contas anuais da UNIR sinaliza fragilidade e vulnerabilidade gerencial, pressupondo mesmo a ocorrência de sérias distorções durante a execução das atividades em cada período considerado, distorções essas situadas entre a permissão legal a qual a IFES se submete e os resultados operacionais apresentados.

Tal situação é reforçada pelos relatórios periódicos de auditorias de acompanhamento, de avaliação da gestão e de conformidade que apontam reincidências, principalmente, de impropriedades nos mesmos pontos e por vários exercícios.

Esse quadro permite indagar sobre as razões que levam uma organização a manter práticas de gestão prejudiciais a avaliação de seu desempenho pelos órgãos de controle internos (UNIR e Controladoria Geral da União) e externo. Indo mais além, oferece a oportunidade de reflexão sobre “se” e “o que” a organização aprende com seus próprios erros, (...)

*Contribuição: Ivanda Soares da Silva*

*Fragmento do projeto de pesquisa, apresentado como requisito para seleção no Mestrado em Administração da UNIR. Autorizado.*

## **As auditorias externas**

Devido a complexidade com que se trata as auditorias o que foi possível para a COMISSÃO obter, foram exemplos dos procedimentos de práticas de auditoria produzidas pelo Tribunal de Contas<sup>43</sup>. A auditoria normalmente procede “verificação amostral, análise documental, cotejo de dados e informações, observação, entrevista e circularização” das atividades e contratos e convênios existentes com a UNIR. A auditoria define questões a serem investigadas. Chama atenção, confirmando a preocupação do processo interno, que em relação as técnicas sofram “algumas limitações advindas da certa desorganização processual e da falta de tratamento sistêmico pela Unir dos dados e informações solicitadas, o que ensejou inclusive a suspensão dos trabalhos para possibilitar a coleta e entrega dos dados/informações solicitados pela equipe de auditoria”. (RELATORIO, 2005).

<sup>43</sup> Os dados seguem se baseiam na cópia divulgada pela ADUNIR através do Ofício Circular 003/2005, 25 de julho de 2005 mediante denúncia àquele órgão do Conselheiro Jorge Coimbra, tendo como foco especial as relações UNIR e RIOMAR. Nosso objetivo aqui restringe-se apenas a descrição das ações denominadas auditorias externas como fonte ou base para avaliação, em que pese outra natureza está implícita nesta ação.

Como podemos constatar estas práticas de avaliação não obtém uma perspectiva real. Da mesma forma, não encontram possibilidades efetivas de motivar o desenvolvimento institucional. Se por um lado podem ser analisadas como entes isolados e/ou burocratizados, por outro não possuem visibilidade na comunidade universitária da avaliação como potência. A mesma objetividade que serviria para a tomada de decisões, está subutilizada na produção de dados sobre a instituição que, além de penosos quanto a sua disponibilidade, servem pouco para a tomada de decisão. Estas práticas estão distantes de serem entendidas como avaliação à medida que estão destituídas de relevo e importância institucional. Confirma-se a percepção da audiência que respondeu os questionários indicando que a base de informação/disponibilidade de dados na instituição é insuficiente.

## **UNIR E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL: ONDE ESTAMOS E PARA ONDE VAMOS?**

A seguir apresentamos as análises revisadas pela comunidade da UNIR durante o Seminário de Avaliação Institucional, realizado no período de 31 de maio a 02 de junho de 2006, em Porto Velho, onde os interessados (audiência presente no seminário) trataram o relatório preliminar apresentado como Sumário Executivo discutindo os dados. Apresentamos, incorporado a isto, a meta-avaliação da atividade do seminário, que foi uma das etapas de operacionalização cumpridas pela comissão.

A seguir apresentam-se as dimensões avaliadas, revisadas a partir de como foram qualificadas nas salas de trabalhos e balizadas pela comissão. O objetivo do recorrido é justificar, como produto final do trabalho de avaliação uma proposta geral a ser confirmada como Agenda de Melhorias para UNIR, que denominamos AGENDA UNIR +25, para a apresentação para o Conselho Superior Universitário.

### **SEMINÁRIO DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DA UNIR E META-AVALIAÇÃO**

O processo de avaliação institucional da Universidade Federal de Rondônia (UNIR) foi iniciado em setembro de 2004, mediante ação da PROGRAD no sentido de viabilizar a inserção da UNIR no processo de Auto-Avaliação. O Seminário de Avaliação Institucional da Unir, realizado nos dias 30 e 31 de maio e 1º de junho de 2006, faz parte do desenvolvimento da auto-avaliação da UNIR correspondendo ao item nove etapas do metodológicas de auto-avaliação descritas no desenho metodológico adotado para a avaliação como um todo.

Como parte da Avaliação Institucional da UNIR o Seminário teve como princípio respeitar metodologicamente os princípios da co-responsabilidade e da livre participação de maior número de atores interessados no processo avaliativo institucional, criando a oportunidade, prevista pela operacionalização da metodologia, para a manifestação dos anseios e preocupações com a instituição UNIR.

O Seminário de Avaliação Institucional, como uma das etapas do processo metodológico, cumpre como audiência a função de ajuizar o Relatório Parcial, produto das etapas que correspondem à aplicação das ferramentas, coleta e sistematização de dados e as críticas aos rascunhos analíticos, base dos relatórios preliminares.

Com esta função no processo metodológico o Seminário de Avaliação reuniu a comunidade docente e técnico administrativa da UNIR, representantes discentes por curso, devidamente escolhidos e monitorados pelo DCE e a comunidade externa, tanto do interior como da capital. Com a expectativa de receber uma audiência em torno de 600 pessoas, iniciou seus trabalhos contando com a participação efetiva de 450 pessoas, mantendo-se na plenária final com 412.

O objetivo a ser cumprido pelo Seminário de Avaliação foi o de proporcionar um momento metodológico que oportunizasse aos atores participantes da avaliação analisarem e discutirem o Relatório Preliminar, propondo alternativas que ajustassem melhor o resultado do processo avaliativo iniciado em 2005. Neste sentido o Seminário de Avaliação Institucional cumpriria a função de produzir, pela participação efetiva de sua audiência, os ajustes e adequações necessárias no Relatório Parcial para produzir então a Avaliação propriamente dita, considerando a repercussão nos instrumentos institucionais oficiais como o Plano de Desenvolvimento Institucional, o Projeto Pedagógico, bem como nas diretrizes para a formulação do Termo de Compromisso para com o MEC.

Metodologicamente o Seminário de Avaliação Institucional foi dividido em três etapas que corresponderam aos dias previstos para a sua realização. No primeiro dia tivemos a abertura oficial do evento por parte do Magnífico Reitor da Unir, Prof<sup>o</sup>. Dr. Ene Glória da Silveira e onde a Coordenadora da CPAV, Prof<sup>a</sup>. Dra. Walterlina Brasil, contextualizou de forma legal, política e

metodológica o processo de avaliação desencadeado na UNIR desde setembro de 2004, dando ênfase a metodologia da avaliação como um todo e ressaltando aquela a ser adotada no Seminário de Avaliação, salientando os objetivos de sua realização e a importância da participação da comunidade acadêmica e externa em todas as etapas de trabalho.

No segundo dia de Seminário o trabalho desenvolvido adotou a distribuição da audiência por 20 Grupos Temáticos que analisaram e discutiram no turno da manhã e tarde o Relatório Parcial tendo como foco as evidências de Gestão e Comunicação Institucional respectivamente. Ao final de cada turno de discussão os coordenadores de sala, pessoas que voluntariamente se dispuseram a colaborar com a CPAV por cada grupo, se reuniram para organizar descritivamente a produção de seus respectivos grupos e ao final desse segundo dia toda a produção dos Grupos Temáticos foi organizada e sistematizada pela Equipe CPAV visando à preparação do documento final.

No terceiro e último dia de seminário foi submetido à assistência, na forma de plenária, o documento produzido pelos grupos temáticos visando à análise em conjunto do documento parcial com vistas à elaboração do Relatório Final de Avaliação.

Assim, de acordo com a metodologia adotada pela CPAV para conduzir o processo avaliativo da UNIR o resultado produzido pelo Seminário de Avaliação Institucional foi novamente sistematizado e transformado pela comissão de avaliação no Relatório Final que ora apresentamos.

### **Meta-Avaliação**

A Avaliação realizada sobre o Seminário de Avaliação Institucional da UNIR foi aplicada ao final da audiência que ocorreu no 3º dia do Seminário e teve como propósito saber como a comunidade acadêmica e externa percebeu-se durante o evento fazendo uma auto-avaliação de seu desempenho no grupo, do desempenho da Equipe CPAV na organização e condução do evento e da infra-estrutura do local tanto da abertura no Aquarius Selva Hotel quanto no Campus José Ribeiro Filho, onde foram desenvolvidas as atividades dos grupos temáticos.

A CPAV considerou importante aplicar esta aferição do evento Seminário de Avaliação Institucional no sentido de obter dados que pudessem fornecer informações importantes sobre a condução do mesmo e principalmente sobre a oportunidade proporcionada pela metodologia em forma do seminário que reuniu, pela primeira vez, um número significativo da comunidade acadêmica, em torno da própria UNIR e usando o critério de participação voluntária por parte de todos os segmentos da comunidade acadêmica independentemente dos indivíduos ocuparem ou não cargo de chefias; todos foram convidados a participar guardando a proporcionalidade dos segmentos institucionais para assegurar a legitimidade do processo final de avaliação.

É importante salientar que o objetivo desta ação de aferir resultados imediatos, cumpre o dispositivo, no projeto, da meta-avaliação, uma vez que a COMISSÃO esteve, todo tempo, no trânsito entre avaliadores e avaliados, estimulados pelo interesse dos resultados. Aqui, tratou-se especificamente do Evento Seminário de Avaliação Institucional e não ao processo de avaliação da UNIR como um todo. Desta forma submeteu-se aos participantes a apreciação da participação, objetividade, pontualidade, abertura ao novo, criatividade, entrosamento e avaliação global do seu grupo temático. De acordo com os mesmos critérios também puderam tecer apreciação sobre o desempenho e organização da CPAV. Também foi submetida à avaliação dos participantes a escolha e infra-estrutura dos locais onde ocorreu a abertura do evento e o desenvolvimento dos trabalhos, levando em conta a assistência dada aos participantes, organização geral, instalações (espaço físico/conforto) e alimentação. Emitindo ao final uma apreciação global do evento.

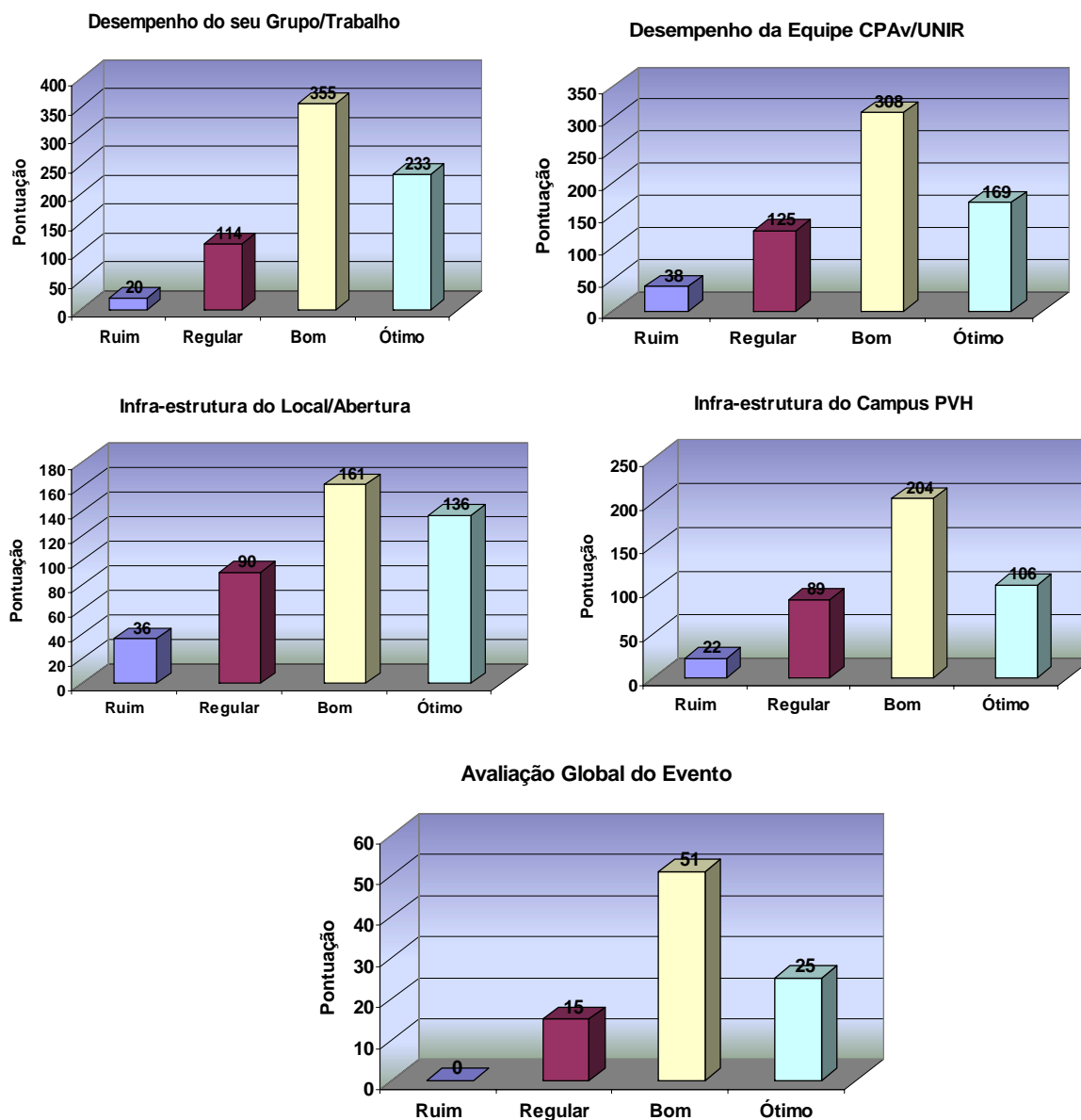
As limitações encontradas para a aplicação da avaliação do evento foram dadas pelo tempo necessário para o encerramento das atividades da plenária que permitiu um certo esvaziamento dos participantes bem como a ausência de boa parte destes mesmos participantes no final da plenária. Isto limitou a aplicação da avaliação a 107 respondentes quando o efetivo durante o seminário girou em torno de 400 participantes. Desta forma os 107 respondentes configurados como amostra auto-

avaliaram o seminário como avaliadores partícipes do Seminário de Avaliação Institucional da UNIR, que permaneceram após as 12 horas e trinta minutos do terceiro dia.

As dificuldades enfrentadas pelos membros da CPAV que ficaram responsáveis diretamente pela organização do evento foram de ordem administrativa principalmente com relação a ordenação de despesas e resolutividade dos processos de decisões junto a administração intermédia da UNIR, do tipo limpeza dos locais a serem utilizados pelo seminário, falta do cumprimento das determinações superiores ou das solicitações da CPAV. Falta de envolvimento e mobilização do campus de Porto Velho na realização do evento chegando mesmo ao descaso.

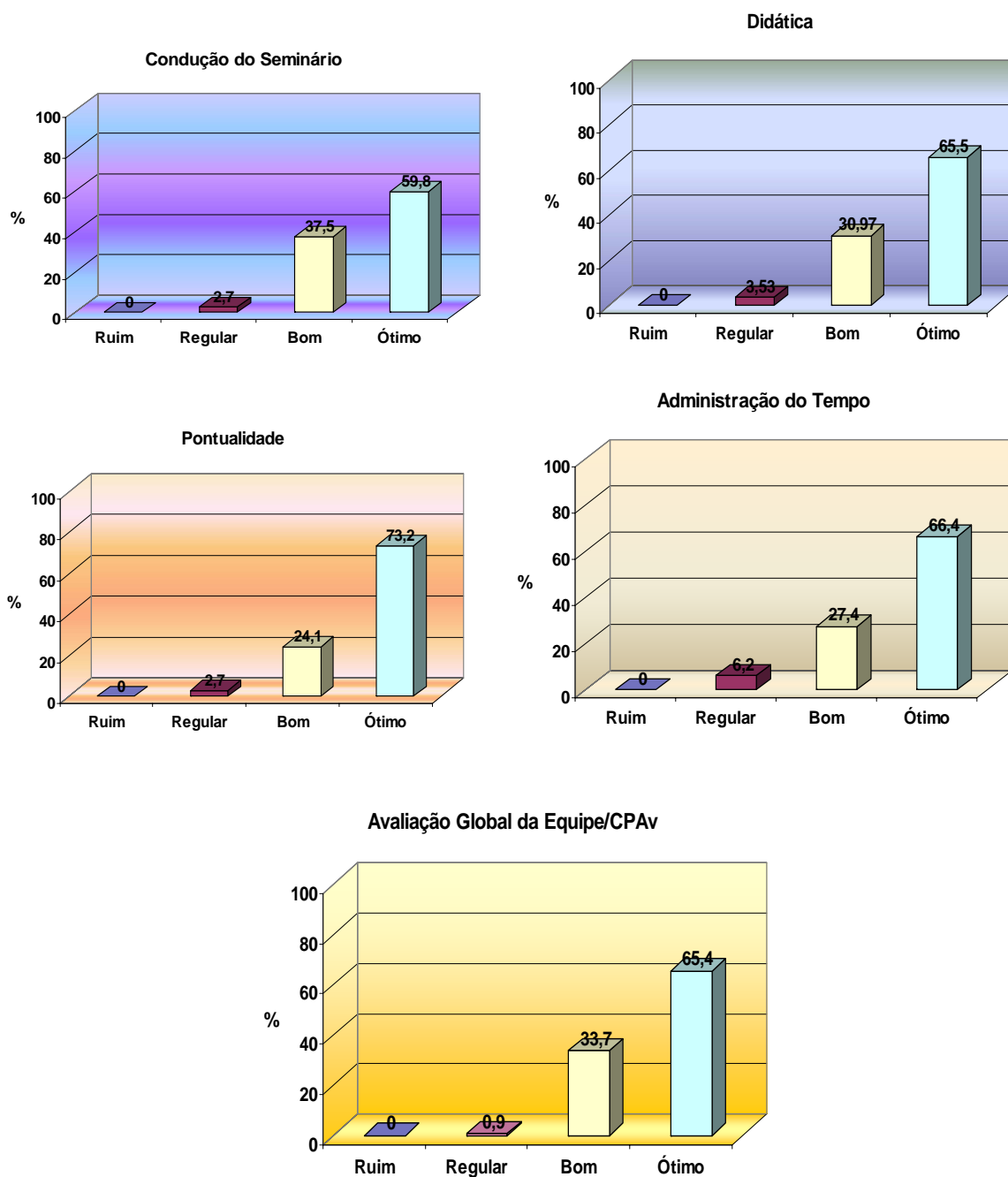
Com relação a avaliação por parte dos participantes apresenta-se também um material descritivo dos problemas encontrados durante a realização do evento (ANEXO...), onde se consideram aspectos negativos e positivos, bem como as sugestões que merecem ser observadas pelo leitor atento deste relatório.

**Figura 6: Sobre a realização do Seminário de Avaliação Institucional**



Como se pode constatar a auto-avaliação promovida pela assistência considerou o evento Seminário de Avaliação Institucional como positivo, prevalecendo as maiores pontuações com “bom” e “ótimo” respectivamente, superando a condição de ruim e regular.

**Figura 7: Sobre o desempenho da equipe Cpav no Seminário De Avaliação Institucional**  
107 Auto-avaliadores





## RESULTADOS ALCANÇADOS: DIMENSÕES AVALIADAS

Para apresentar os dados, tanto na versão preliminar quanto a atual, a COMISSÃO optou por apresentá-los em conformidade com o roteiro básico do SINAES para favorecer uma certa uniformidade entre o trabalho da UNIR e as exigências da legislação. Para manter esta apresentação, a COMISSÃO observou a margem de aceitabilidade da comunidade acadêmica durante o Seminário de Avaliação e constatou que não houve maiores restrições ao mesmo.

O roteiro consiste dos seguintes itens:

- 1) Missão e o PDI
- 2) Política para o ensino, pesquisa, pós-graduação e extensão e suas respectivas formas de operacionalização
- 3) Responsabilidade Social
- 4) Comunicação com a Sociedade
- 5) Políticas de pessoal e administração de carreiras
- 6) Organização e gestão da instituição
- 7) Infra-estrutura física (...) em relação as atividades acadêmicas
- 8) Planejamento e avaliação de processos, resultados e eficácia
- 9) Políticas de atendimento aos estudantes
- 10) Sustentabilidade Financeira
- 11) Dimensões próprias das instituições: como se referem a aspectos particulares da identidade institucional, a comunidade trouxe os componentes sobre GESTÃO e COMUNICAÇÃO na UNIR como problema de avaliação. Este item, na verdade assumiu a centralidade de todo o trabalho da COMISSÃO.

### 1 - Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional

Antes de tratar de particularidades, se faz necessário entender a instituição de forma mais abrangente. Assim, aqui apresentamos a UNIR e sua missão, definidas a partir do planejamento estratégico desenvolvido em 2003.

A UNIR é uma instituição pública e gratuita cuja missão é *a de produzir conhecimento humanístico, tecnológico e científico, articulando ensino, pesquisa e extensão, considerando as peculiaridades regionais, promovendo o desenvolvimento humano e integral e contribuindo para a transformação social*<sup>44</sup>.

A UNIR propugna por uma crescente identidade com a região. Entretanto o cumprimento das metas tem sido objeto da formalidade administrativa, sem relação direta com políticas administrativas e orientação de melhoria no ambiente geral e cultura institucional. Há crescente submissão às circunstâncias e influências externas como no caso da criação de novos cursos, provimento de pessoal, melhoria salarial. Ainda são insuficientes os dados que apontem para uma ação orgânica entre os diversos atores para uma política, de fato, institucional

#### *Plano de Desenvolvimento Institucional*

Todo processo de avaliação institucional tem como base o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI.

---

<sup>44</sup> Chegou a fazer parte da proposta de um grupo de trabalho a formulação de um novo texto para missão da UNIR. Isto pode ser visto no material *in natura* das salas disponibilizado na página Internet da UNIR.

O documento identificado como Plano de Desenvolvimento Institucional, divulgado na página de *internet* da UNIR, informa sobre o Seminário de Planejamento Estratégico e seus resultados, da seguinte maneira<sup>45</sup>:

Atendendo parte do nosso objetivo, que seria a de incentivar a discussão para o desenvolvimento de estudos sobre as grandes dificuldades nos modelos de Universidade Pública, a PROPLAN organizou uma Grande Oficina em Porto Velho, visando a elaboração do Planejamento estratégico da UNIR como um todo, onde participaram todos os dirigentes, em todos os níveis, além de forças representantes dos acadêmicos, dos docentes e servidores técnico-administrativos, de acordo com a programação estabelecida e fielmente cumprida, fundamentada em documento de autoria da Professora Dra. Maria Berenice Alho da Costa Tourinho (Seminário de Planejamento), tendo seu desdobramento acontecido nos dias 26 a 29 de junho de 2003, de acordo com uma programação previamente determinada.

Ao observar o Formulário do Plano de Desenvolvimento Institucional disponibilizado pelo MEC, constatou-se que o formato e as exigências ali contidas vão além da descrição de metas, contidas na versão da UNIR.

Nos relatórios das Unidades Gestoras de Recursos (UGRs) é descrita a relação da expansão projetada no PDI com a realidade institucional, em que são identificadas as metas previstas e as alcançadas<sup>46</sup>, como pode ser visualizado no quadro a seguir:

**Quadro 7: CHECK-LIST DE METAS PROCLAMADAS NO PDI**

Campi/Núcleos	Metas-PDI	Metas-alcançadas	A melhorar (%)
Cacoal	10	4	60
Guajará-Mirim	-	-	-
Ji-Paraná	12	4	67
Rolim de Moura	13	7	46
Vilhena	12	4	67
Núcleo de Ciências e Tecnologia	-	-	-
Núcleo de Educação	-	-	-
Núcleo de Ciências Sociais	-	-	-
Núcleo de Saúde	15	8	47

**Fonte:** Formulário de *Check-list*.CPAV, 2006. Modelo do *Check List* na página [www.unir.br/cpav](http://www.unir.br/cpav)

Para os respondentes a expansão trata: Contratação de professores substitutos, Realização de concurso para professor efetivo, Regularização da moradia estudantil, Liberação de recursos para assistência estudantil, Aquisição de cadeiras universitárias para cursos, Implantação de laboratório de informática, Contratação estagiários para laboratórios de informática, Instalação de serviço de telefonia, Instalação de posto de vigilantes, Implantação de serviço terceirizado de Limpeza, Reforma do espaço para instalação de laboratórios, Licitação de serviços de iluminação, Licitação de serviços de Internet, e construção de salas.

<sup>45</sup> Durante as oficinas para produção de evidências, o texto do PDI/Planejamento Estratégico aqui destacado e os dados de cada campus foram disponibilizados na versão impressa aos participantes.

<sup>46</sup> As perguntas solicitadas exigiam objetividade na resposta. Assim, as respostas em forma de texto não produziam dados onde a COMISSÃO pudesse analisar se houve ou não alcance.

## 2- Política para o ensino, pesquisa, pós-graduação e extensão e suas respectivas formas de operacionalização

### VISÃO DE POLÍTICA DE ENSINO

Na visão apresentada nos relatórios a política de ensino engloba os aspectos envolvendo a comunidade (alunos, técnicos e professores) de graduação e a de pós-graduação em atividades e ações tais como<sup>47</sup>: Conclusão de curso, Participação e Organização de Encontros, Seminários, Semana da Pedagogia, Semana de Exatas, Mostra de artes, Cine Amazônia Versão Local, Participação na organização da Semana da Pátria: Grito dos Excluídos, Fórum em Defesa da Vida, Participação no encontro de Consciência Negra, Realização de debate sobre o desarmamento, Participação no XIV Seminário de Iniciação Científica, Participação na II Semana de Integração da UNIR, Participação no Comitê Técnico Científico, Participação no I Congresso de Educação e Tecnologias Digitais, Participação no Treinamento do Sistema de Protocolo Eletrônico e controle acadêmico, Participação na elaboração do projeto de Avaliação Interna da UNIR, Participação no Grupo Gestor de Apicultura do Estado de Rondônia, Participação na 42ª Reunião da Sociedade Brasileira de Zootecnia.

Participação no I Encontro Nacional de Pesquisa em Educação, Realização de palestra para alunos do ensino Médio sobre “Consciência Negra, Participação no II Encontro Intercontinental sobre a natureza, Participação na I Conferência Municipal de Promoção de políticas de Igualdade racial, Participação na I Conferência Nacional de Promoção de políticas de Igualdade racial, Participação no Fórum Estadual Educação e Diversidade étnico-racial, Cursos de capacitação de Educadores do Campo, Participação na 2ª Feira Estadual de agricultura familiar, Participação no Curso de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS).

Podemos pensar nos aspectos informais dessa política no trecho do relatório que diz:

Foi disponibilizado [sic] 2 terminais na “Sala dos Professores” ligados a Internet onde os professores do NUCS possam ter acesso direto a informações de seus interesses. Na sala dos professores já existem 2 terminais para serem utilizados pelos professores lançarem a presença dos alunos e notas nos SINGU. Esta sala dá suporte aos professores dos cursos noturnos, onde a Adunir disponibiliza um pequeno lanche aos professores como bolachas, biscoitos, leite, café e chás, além de água. Este é um espaço que permite ao professor aguardar o início de sua aula nesse local, onde a interação entre os professores dos diversos cursos é o ponto maior do espaço. Talvez na Unir – PVH não exista um espaço tão democrático como a “Sala dos Professores” é a nossa “Polis” (NUCS, 2006).

Há também a problemática descrita a seguir, envolvendo a própria estrutura da UNIR, e reflete o quadro geral:

... com a supressão das coordenações dos cursos, concentrando todas as funções nos departamentos, muitas funções como por exemplo a do colegiado do curso deixaram de serem exercidas, limitando-se apenas ao conselho do departamento. Questões que envolvem disciplinas ministradas no curso de outros departamentos ficam reduzidas o poder deliberativo do departamento e sua chefia na tomada de decisão imediata. Estas e outras questões ampliaram a área de responsabilidade dos departamentos, entretanto, sem o correspondente poder de decisão para questões relacionadas as atividades acadêmicas de sala de aula de professores de outros departamentos (NUCS, 2006).

<sup>47</sup> Todos os eventos referem-se a 2005.

Todos procuram descrever seus avanços, os departamentos estão promovendo atualização de seus projetos pedagógicos, há um movimento que se inicia no intuito de participar de oficinas pedagógicas para melhoria das práticas em sala de aula. É bom salientar que há uma consciência no coletivo dessa instituição que sabe dos limites impostos na estrutura maior das IES, e é, retratada nos dizeres:

As políticas de ensino previstas no PDI tem tido, na medida do possível, êxito. Processos burocráticos e políticos internos têm atrapalhado a consecução de algumas atividades. A consolidação de cursos de graduação tem sido meta prioritária, enquanto os cursos de Pós-graduação tem tido apoio decisivo das agências de fomento a pesquisa, o governo federal não possui mecanismos claros para este incentivo, preferindo financiar as faculdades privadas (NCT, 2006).

Outro aspecto que se inicia em todos os núcleos e *campi* é a preocupação em disponibilizar as informações, e este processo se reflete no seguinte trecho:

Mais algumas ações foram implementadas como a criação de uma página do NUCS hospedada na página da UNIR com links dos departamentos. A disponibilidade dessa página trouxe maior qualidade para nossos clientes: os alunos e a comunidade em geral que tem acesso a informações como horários das aulas por curso, programas e conteúdos das disciplinas, nome dos professores por disciplinas com e-mail e telefones, entre outras informações relacionadas ao ensino e a pesquisa (NUCS,2006).

Na interpretação de alguns *campi* e núcleos estão as políticas institucionais para o ensino de graduação relacionadas à situação legal dos cursos, a revisão e adequação do Projeto Pedagógico e a avaliação dos cursos frente aos processos externos (PROVÃO e ENADE), não há registro de avaliação interna dos cursos, ou seja, processo de avaliação pela comunidade do curso.

A política de ensino tem a ver com elaboração e a qualidade do Projeto Político institucional é um documento com a função de estabelecer a política para formação profissional na Universidade, tanto nos âmbitos da graduação, pós-graduação quanto no da formação continuada e outras modalidades. Este documento “alinha” as intenções institucionais a sua missão e visão. Articula os diversos projetos e caracteriza os diversos temas formativos: estágios, trabalhos de campo, monitorias etc. O PPI reflete a filosofia institucional no campo acadêmico e científico. O PPI articula-se aos processos de avaliação e reconhecimento dos cursos de graduação e os diversos projetos, com suas diretrizes.

## QUALIDADE DO ENSINO

A ausência de Projeto Pedagógico Institucional elaborado e de atualização dos projetos dos cursos como ação articulada obscurece a articulação efetiva entre as finalidades da instituição, sua missão e visão. A partir dos dados levantados constatou-se que boa parte dos cursos regulamenta-se ainda em parâmetros educacionais provenientes da década de oitenta<sup>48</sup>, as revisões indicadas nos currículos ainda se pautam em processos internos e, normalmente, desarticulados, como também, ainda são insuficientes os dados sobre o perfil dos egressos e, sobre a articulação da formação profissional pela UNIR em uma característica multicampi. Sobre seus Projetos Pedagógicos, há menção de que os cursos estão em fase de reestruturação, e outros estão no processo.

<sup>48</sup> Ver tabela de reconhecimento dos cursos, utilizada para emissão de Diplomas pela DIRCA.

Por parte de alguns campi e núcleos, a preocupação com a qualidade diz respeito aos seguintes aspectos: Execução e divulgação dos projetos de Extensão, busca de fomento para extensão, disponibilidade on-line dos projetos do Campus, reformulação das habilitações para o curso, ampliar a participação do Campus em movimentos e lutas sociais, viabilizar o estudo da criação de novos cursos. A intenção é atender a necessidade explicitada pelas comunidades onde os campi e núcleos estão inseridos, e ampliar e divulgar a produção dos campi.

Está ausente a indicação clara dos mecanismos de atualização curricular. Foram encontrados, mais uma vez, esforços isolados nos departamentos. Nem todos os programas de disciplinas e de curso estão adequadamente disponíveis. A utilização do SINGU pressionou para melhoria deste aspecto, mas ainda não é suficiente, considerando-se as tecnologias disponíveis para informação à comunidade sobre a IES, tais como a página de *internet* da UNIR e o sistema de divulgação de cursos.

As práticas pedagógicas inovadoras, a pertinência dos currículos e as políticas de melhoria do ensino e apoio ao estudante estão destituídos de registros consistentes. As informações são assistemáticas e isoladas. A PROGRAD não possui condições institucionais de liderar e coordenar este processo dada a precária infra-estrutura de pessoal e ausência de uma proposta clara sobre sua função acadêmica. Algumas atividades têm obtido avanços como aquelas que se referem a política estudantil, entretanto o investimento em bolsa-trabalho sugere inversão quanto a oportunidade que devem ter os estudantes de ter bolsas para o desenvolvimento científico e da formação profissional. É claro o avanço da relação do estudante com a intimidade administrativa da instituição, convertendo-se em elemento de ampliação do quadro de recursos humanos e ocupando espaços que inibem adoção de políticas de correta adequação do uso do tempo e formação de competências laborais no quadro de recursos humanos existente.

Cabe ressaltar sobre a expansão do ensino que a PROGRAD afirma:

A meta 8 [PDI/PE] determina que a área de atuação de cada unidade deve ser estabelecida e cada campus deverá consolidar dois cursos de graduação.

A definição da área de atuação se vincula aos projetos pedagógicos das unidades acadêmicas. É a partir de tais projetos que se pode determinar as áreas de atuação acadêmicas. A PROGRAD iniciou, junto aos departamentos, e com a colaboração da Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Tânia Brasileiro, a formulação de tais projetos. Apesar dos esforços de inúmeros departamentos, tais projetos ainda não se encontram concluídos e em plena consonância com as determinações do MEC. Alguns ajustes e adequações serão ainda necessários. É preciso, para avaliar a execução dessa meta, que se leve em conta a meta 10, da qual falaremos adiante.

No que diz respeito à definição de dois cursos de graduação, apenas o Campus de Rolim de Moura vem trabalhando com dois cursos, Agronomia e Pedagogia. Os demais têm três ou quatro cursos em pleno funcionamento. Há, por certo, um descumprimento do PDI nesse sentido. Entretanto, há que se reavaliar o PDI nesse tocante, pois não teríamos como abrir Engenharia Ambiental em Ji-Paraná, pois já existem lá três cursos (PROGRAD, 2006).

No questionário aplicado aos professores e alunos, notou-se, porém que os professores possuem baixo apoio em termos de equipamentos e local de trabalho para a melhoria de suas atividades. É precária a disponibilidade de recursos, tendo os professores que se referir aos próprios ou construí-los, raros casos em que se encontram disponíveis nos núcleos ou departamentos ou instalados antes das aulas. Este item merece especial atenção para dignidade do trabalho, sobrevivência dos grupos de pesquisa e um ambiente de trabalho saudável no ensino.

## O RESULTADO DOS CURSOS NOS EXAMES NACIONAIS

A UNIR participou dos exames nacionais de curso em 2003 e agora vem participando do ENADE. Considerando os dados disponíveis pelo MEC/INEP desses resultados e tomando em paralelo a Taxa de Sucesso da Graduação desses cursos avaliados, observamos que não é possível associar imediatamente os resultados do provão com o fluxo da conclusão do curso, mas os cursos com baixo desempenho no provão em maioria também possuem baixa taxa de sucesso.

**Quadro 8: Taxa de Sucesso Geral**

Campus/Núcleos	Cursos	2003	2005
		Provao	TSG
Rolim de Moura	Pedagogia	B	0,68
Ji-Paraná	Matemática	C	0,36
Cacoal	Direito	C	0,51
	Administração	C	0,08
	Ciências Contábeis	A	0,63
Guajará-Mirim	Letras	E	0,72
	Pedagogia	E	1,06
	Administração	E	0,05
Vilhena	Letras	B	0,15
	Ciências Contábeis	E	s.i
	Pedagogia	C	s.i
NUSAU/Porto Velho	Psicologia	B	0,6
	Enfermagem	B	0,5
NCT/Porto Velho	Matemática	B	0,33
	Geografia	C	0,22
	Biologia	C	0,59
NUCS/Porto Velho	Direito	B	0,64
	Economia	D	0,14
	Ciências Contábeis	B	0,51
	Administração	C	0,69
NED/Porto Velho	Letras - Língua Port.	D	0,29
	Línguas Estrangeiras	D	0,72
	Pedagogia	D	0,41
	Lic.Plena em História	A	0,26

Fonte: MEC/INEP, internet.

Ainda que estes dados sejam polêmicos a existência, por si, de um parâmetro de avaliação onde o desempenho apresentado não seja satisfatório, merece atenção o item qualidade de ensino vinculado as exigências formativas presentes no currículo e resultados obtidos quanto as mesmas. Quanto as taxas de sucesso, é possível observar em quais cursos ela se apresenta, para que haja uma intervenção quanto as circunstâncias que produzem baixas taxas de sucesso, influenciando no conjunto da instituição.

### TAXA DE SUCESSO DA GRADUAÇÃO (TSG)

Nos dados globais da instituição fornecidos pela PROGRAD e correlacionados com os relatórios de gestão, ao longo dos três últimos anos, a trajetória do ensino no aspecto

quantitativo de acadêmicos de graduação e pós-graduação, número de professores e técnicos administrativos se projeta no seguinte quadro:

**Quadro 9:** Desenvolvimento da UNIR – 2003-2006

UNIR	2003	2004	2005	2006*
Quant. De Cursos	26	-	33	36
Taxa Sucesso Graduação-GERAL	0,6053	0,6034	0,43	-
Matriculas	5396	4922	5193	-
Alunos Fluxo Regular	5400	4987	5275	5473
Alunos PROHACAP	8095	7889	4623	-
Alunos Pós-graduação	80	113	104	-
Alunos-Especialização	-	320	-	-
Alunos concluintes	809	808	596	-
Técnicos	290	295	291	-
Docentes	275	313	315	412

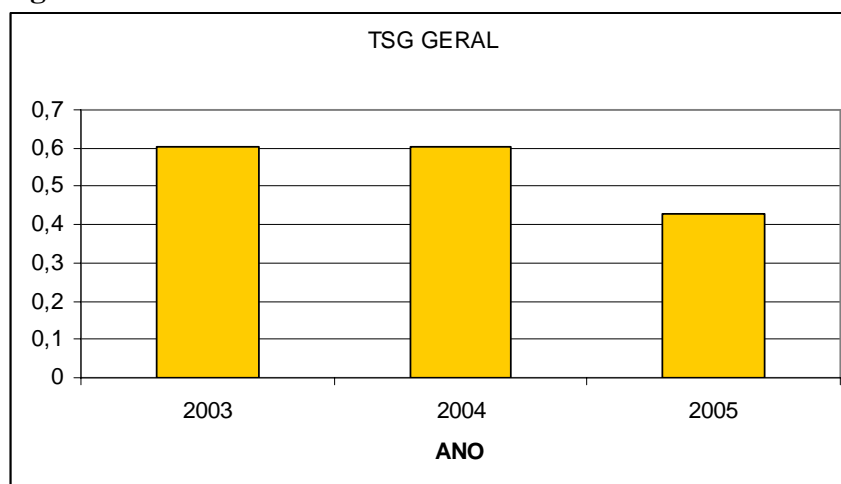
**Fonte:** PROGRAD e Relatórios de Gestão. (\*) Dados até abril de 2006, via PROGRAD.

Ressalta-se a existência de discrepância entre os dados de 2004/MEC/INEP e os dados obtidos pela Avaliação sobre a quantidade de cursos que a instituição dispõe.

No quadro visualizado anteriormente, percebemos um aumento de 10 cursos num prazo de 4 anos, convém salientar que o ano de 2006 refere-se a estimativa da PROGRAD, pois foram aprovados o funcionamento dos novos cursos, que são: Ciências Sociais, Química, Jornalismo, Agronomia, Medicina, Engenharia Elétrica, Engenharia Ambiental, Física em Porto Velho, alguns já em funcionamento e outros preparando o primeiro processo seletivo para o ano de 2007.

Entretanto, exatamente quando a UNIR amplia cursos de graduação e pós-graduação, bem como a oferta de cursos, a taxa de sucesso na graduação na UNIR decresce (FIGURA...). As causas que provocam tal efeito ainda não estão estudadas de modo definitivo, mas podem ser, entre outras: falta de professores em determinados cursos, levando a evasão, problemas financeiros dos estudantes dificultando sua permanência (assistência estudantil), as greves nas IFES possuem correlação com a transferência de alunos para instituições privadas.

**Figura 8:** Taxa de Sucesso Geral



**Fonte:** Relatório de Gestão, 2003-2005

Em 2003 a cada 100 ingressantes nos cursos aproximadamente 60% conclui sua formação na graduação, em 2004 manteve-se porcentagem, e em 2005, temos de cada 100 ingressantes na universidade apenas 43% concluiu o curso.

A matrícula descrita no quadro tem como fonte a PROGRAD, porém cabe ressaltar que os dados de alunos no ensino regular são dos relatórios de gestão. Percebe-se uma divergência para a qual, provavelmente, cabe algum ajuste de metodologia para que a UNIR estabeleça uma confiabilidade nos dados emitidos.

O número de alunos concluintes parece estar estagnado, reflete bem a taxa de sucesso nestes três últimos anos. O quadro de pessoal técnico-administrativo aparentemente está estagnado, porém se considerarmos que houve o aumento de 10 cursos ao longo desses anos, houve um decréscimo.

Conforme dados de 2005, a UNIR possuía 5193 alunos, como pode ser visualizado na relação professor X aluno nos últimos anos do quadro seguinte:

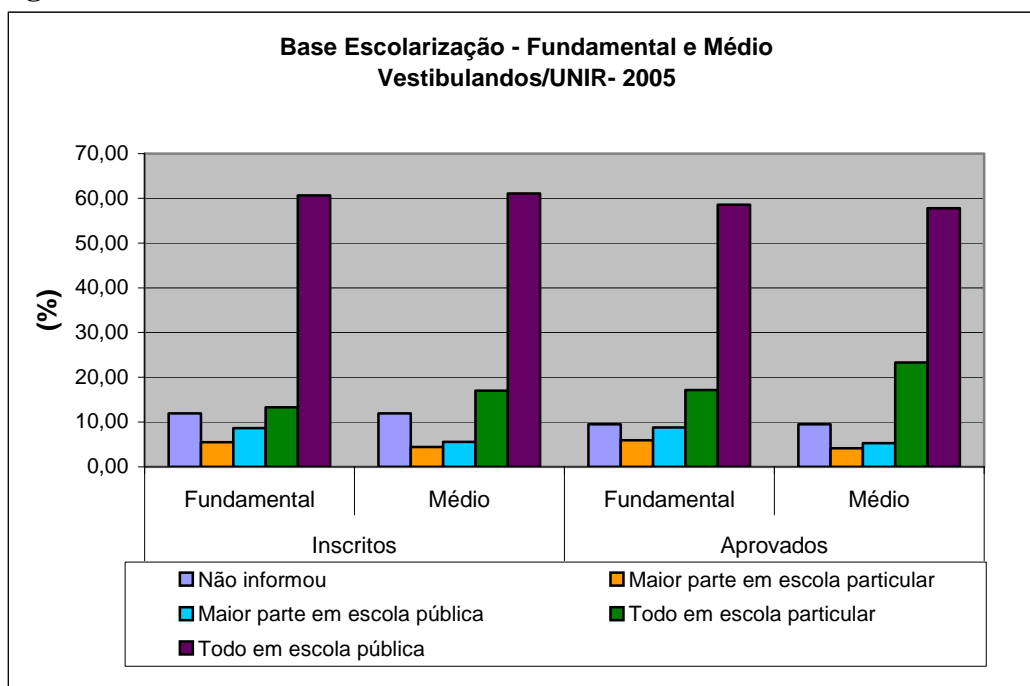
**Quadro 10:** Evolução do número de docentes e alunos

Ano	Evolução do número de docentes	Evolução do número de alunos
1993	241	2588
1994	251	3078
1995	246	3524
1996	247	4103
1997	257	4289
1998	260	4422
1999	264	4540
2000	262	4679
2001	255	4695
2002	275	4956
2003	278	5396
2004	313	4922
2005	317	5193

**Fonte:** DAPA/PROGRAD e DPI/PROPLAN, abril 2006.

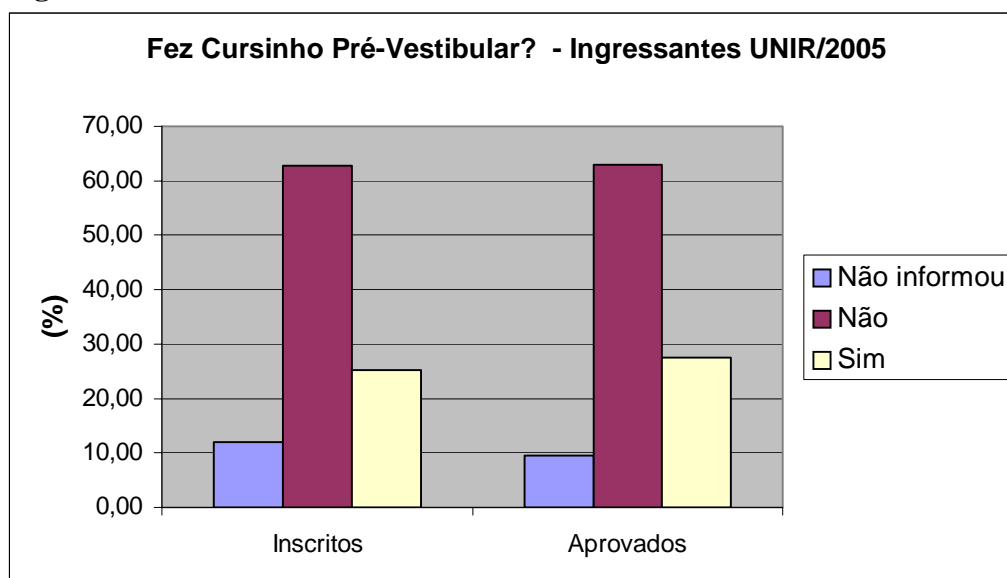
Em 2005, os candidatos ao vestibular somaram 14.558 candidatos, aprovando 1.228. Podemos dizer que entre inscritos e aprovados para ingresso na UNIR no processo seletivo de 2005, fração dos candidatos estudou a maior parte (8,63%) ou todo (60,63%) o ensino fundamental (1º. grau) em escola pública. Entre os aprovados, 58,55% estão aqueles que estudaram todo em escola pública. Além do número de candidatos de escola particular ser baixo, o número de aprovação de alunos provenientes de escola particular é baixo. Para o ensino médio o dado é o mesmo, considerando, porém que o número de alunos que fizeram o segundo grau todo em escola particular recebe uma pequena elevação.



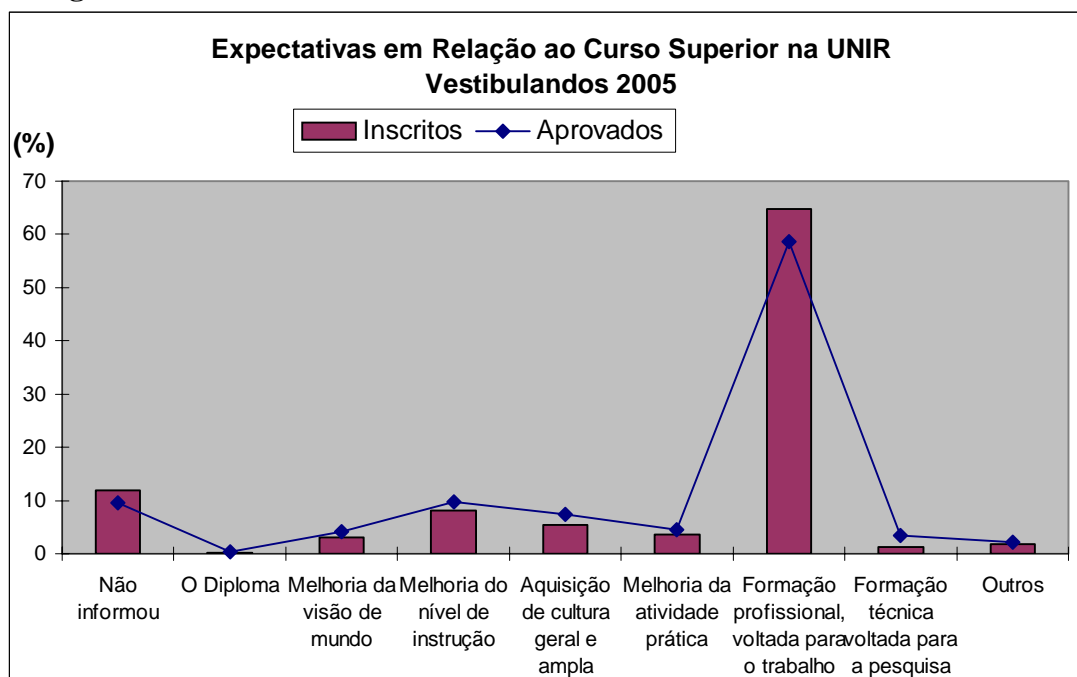
**Figura 9:**

Fonte: CPPSD, UNIR. Questionário Socioeconômico. 2005

Os alunos dizem não haver freqüentado cursinhos (mais de 60% dentre os inscritos e aprovados) e trazem como principal expectativa adquirir uma boa formação profissional nos cursos que escolheram (Figuras...).

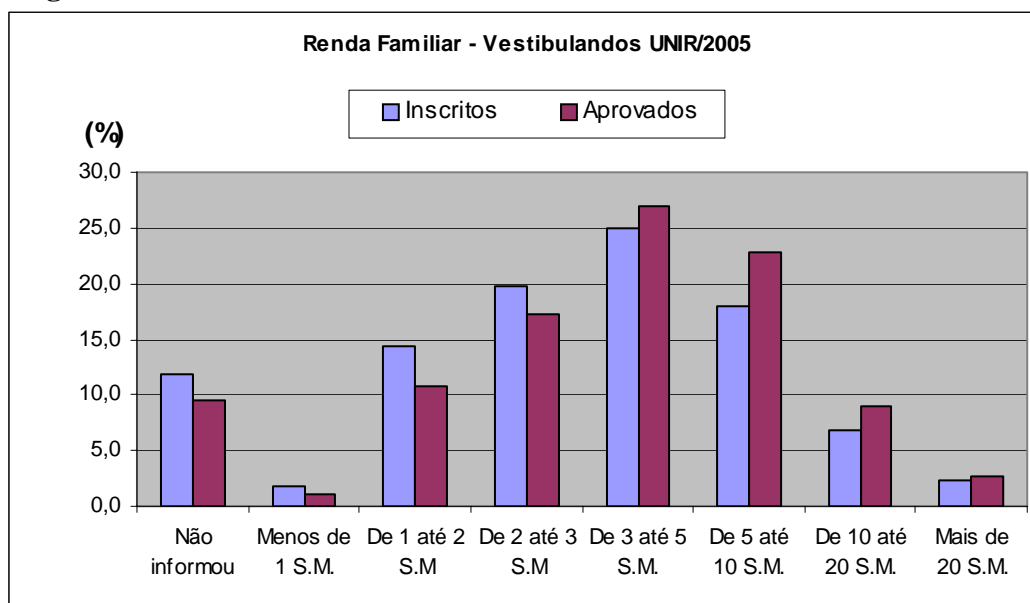
**Figura 10:**

Fonte: CPPSD, UNIR. Questionário socioeconômico, 2005.

**Figura 11:**

Fonte: CPPSD, UNIR. Questionário socioeconômico, 2005.

A renda familiar está entre 3 a 5 salários mínimos e 5 a 10 salário mínimos, destacando-se especialmente entre os aprovados (Figura ...). Este dado sugere, entre outras coisas que se aproxima de 25% (se consideramos não informados), o público que necessita de políticas de permanência nos estudos na instituição.

**Figura 12:**

Fonte: CPPSD, UNIR. Questionário socioeconômico, 2005.

Os dados advindos da aplicação dos questionários socioeconômicos aos candidatos ao ingresso na UNIR são úteis para previsão das políticas de assistência estudantil, mas não

tivemos dados fundamentados nestas informações como apoio aos diversos cursos, detalhamento do lócus da clientela, inclusive por campus.

Também chamam atenção para as características da clientela que procura a UNIR e qual tipo de inserção ou pressão a instituição poderá sofrer diante das ações afirmativas tomadas como política pública no Brasil. Será necessário rever, porém, a disponibilidade dos micro-dados, seu processamento pela própria UNIR e fazer, aos dados obtidos as perguntas e, conseqüentemente, uma tabulação que realmente nos interesse<sup>49</sup>.

## POLÍTICAS DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL

### Bolsas

Por meio de programas especiais de formação, a UNIR tem buscado meios de atender aos estudantes, porém, muito timidamente. As bolsas de assistência estudantil estimulam estudantes, bem como o estágio. Monitorias, tutorias e iniciação científica são muito tímidas, embora conta-se com a presença da política do CNPq por meio do PIBIC. Além dos programas de concessão de bolsas para atividades de pesquisa, há concessões pela PROGRAD, na qualidade de bolsas institucionais de assistência estudantil e, pela RIOMAR, bolsas complementares.

O quadro seguinte ilustra um recorte de como os dados dos relatórios da apresentação dos bolsistas, sendo que a identificação nominal foi preservada:

**Quadro 11:** Bolsistas na UNIR

NOME DO BOLSISTA	TIPO DE BOLSA	LOTAÇÃO	C.H.
(preservado)	Bolsa de Estágio Extracurricular	Secret. da Direção	20
(preservado)	Bolsa de Estágio Extracurricular	Lab. De Informática	20
(preservado)	Bolsa de Estágio Extracurricular	Sec. Acad. PROHACAP	20
(preservado)	Bolsa de Estágio Extracurricular	Sec. Acad. PROHACAP	20

**Fonte:** Relatórios da PROGRAD e PROPEX (2006).

### Esporte

Não há menção a uma política desportiva nem prática de esporte na Instituição. As bolsas de desenvolvimento acadêmico (tais como monitorias, treinamento etc) não são mencionadas, nem indicadas nos documentos e relatórios.

### Cultura

As práticas culturais também são omitidas nos dados oferecidos. É conhecido pela comunidade oferta de cursos de música e coral. Cursos de pintura foram suspensos.

### Educação a Distância.

Nos aspectos da Educação a Distância estamos iniciando o processo, e isso se reflete na colocação a seguir:

<sup>49</sup> Essa afirmação se dá pelo fato de que a UFMT, segundo informação da CPSSD, “envia” os dados já tabulados sob seu próprio critério. Não foi possível confirmar esta informação porque não tivemos acesso direto aos mesmos.

Mais recentemente os departamentos de administração do NUCS e dos campi de Guajará-Mirim e Cacoal estão aderindo o programa de Ensino a Distância, onde no momento estão realizando contato com os prefeitos das cidades do interior do estados carentes de ensino superior. Num segundo momento o NUCS pretende intensificar outras formas de ensino a distância para a educao continuada de profissionais das áreas de suas competências (NUCS, 2006).

Apesar da insistência junto a Gerência de Educao a Distância, rgo na PROPEX responsável pela coordenao política do trabalho, não foi possível obter os dados dos resultados sobre a organizao do setor na UNIR.

A UNIR participa da rede CampusNet e vem concorrendo a diversos Editais onde dissemina cursos que, sem cooperao e tecnologia, não seria possível ofertar, tais como música. Por sua vez, a formao de professores prossegue com outra metodologia e perspectiva no campo da Pedagogia, Biologia, Letras, Física e Matemática, com polos instalados em todo o Estado. Investimento na formao de competência nesta área, com grande investimento na qualidade do acompanhamento pedagógico e posicionando os professores da universidade dentro de sua funo de formular conteúdos atualizados, integrando diversos profissionais e áreas, bem como dinamizando o trabalho e o papel da unviersidade com as aoes de diversos órgãos públicos.

## PROGRAMAS ESPECIAIS

O PROHACAP  um programa de maior visibilidade na UNIR que vem cumprindo sua meta de formao, porém com muitos desgastes no âmbito das relaoes. Até o presente momento não encontramos referencia sobre a avaliao de seu impacto e eficácia no âmbito de sua existência. Na oferta de pessoal qualificado, atende a cargos ocupados, uma vez que trata-se de programa de qualificao em serviço. Até 2006 estima-se que já ascendeu a casa de 10 mil formados, pois a taxa de sucesso neste programa chega a 95%.

Outros programas como o PROMUNDO em Guajará-Mirim e o PROQUIMICA, pelo Núcleo de Ciências e Tecnologia reproduzem a mesma sistemática de maneira mais discreta, mas com a mesma eficácia. Esses programas são desenvolvidos sob interveniências da Fundao Riomar, mediante convênios com prefeituras e / ou sindicatos.

## ENSINO FUNDAMENTAL NA UNIR

O ensino fundamental  ofertado pelo NAES/UNIR, através dos professores de 1. e 2. graus. Esta atividade vem sendo regularmente desenvolvida desde a criao do Núcleo. Tem sido atendidos especialmente servidores da UNIR sem escolaridade, através do EJA e do desenvolvimento do programa da TV Escola<sup>50</sup>.

**Quadro 12: NAES/UNIR - ALUNOS ATENDIDOS**

NIVEL DE ENSINO	TOTAL
Ensino de 1 <sup>a</sup> a 4 <sup>a</sup> série	14
Ensino Fundamental	33
Ensino Médio	32
Total Geral	79

<sup>50</sup> Os dados deste item são transcrioes do texto fornecido pelo Coordenador do NAES, Prof. Ms. José Maria Leite Botelho, com pequenas adaptaoes.

Fonte: NAES/UNIR, 2006

**Quadro 13: NAES/UNIR - ALUNOS MATRICULADOS EM 2006 – PRIMEIRO SEMESTRE**

NIVEL DE ENSINO	TOTAL
Ensino Fundamental	37
Ensino Médio	52
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>89</b>

Fonte: NAES/UNIR, 2006

O ingresso nos cursos de Educação de Jovens e Adultos obedece aos dispositivos legais contidos na LBD e a Resolução 098/2000 CEE/RO. Para ingresso no Ensino Fundamental (equivalente a 5<sup>a</sup> a 8<sup>a</sup> série) o candidato deverá ter concluído os estudos em nível de 4<sup>a</sup> série ou equivalente e ter idade mínima de 15 anos completos.

Para ingresso no Ensino Médio o candidato deve ter concluído estudos em nível de 8<sup>a</sup> série ou equivalente e ter a idade mínima de 18 anos completos. Os estudantes são submetidos a um currículo, integrado através do sistema TV Escola (ANEXO...).

[Para aprovação no curso] A avaliação de aprendizagem dar-se de forma contínua e cumulativa e, somativa, compreendendo a verificação da aprendizagem e o controle de frequência.

A verificação contínua da aprendizagem ocorrerá por meio de exercícios, trabalhos e outras atividades e instrumentos utilizados pelo professor de cada disciplina durante ou após cada unidade estudada. A avaliação somativa ocorrerá por meio de provas, trabalhos, exercícios ou outros instrumentos e técnicas aplicáveis após 50% dos conteúdos em cada componente curricular.

O aluno será considerado aprovado com média igual ou superior a 6,0 (seis), numa escala de 0 (zero) a 10 (dez). Para o cálculo da média final, em cada disciplina oferecida aplicar-se-á a seguinte fórmula:  $MF = 1^a NP + 2^a NP : 2$ , onde MF = Média Final e NP = Nota Parcial.

O aluno que não alcançar média igual ou superior a 6,0 (seis) será submetido a estudos de recuperação no componente curricular avaliado. Será obrigatória a frequência de 75% do total das atividades letivas escolares.

## PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

De acordo com os dados obtidos, a pesquisa é uma atividade recente, se considerarmos a organização dos grupos de pesquisa e sua institucionalização. A existência do censo dos grupos de pesquisa e da plataforma *Lattes* é um eixo de orientação importante para agrupamento dos dados. A instituição ainda não trabalha com extrator de dados como instrumento de informação e gerenciamento de grupos e o PIBIC ainda é a principal referência para formação de pesquisadores, como política institucional e vem oscilando quanto às condições para manutenção de bolsas, uma vez que as bolsas do CNPq corresponde a contrapartida da UNIR, que nem sempre tem condições de expansão.

Os programas de concessão de bolsas podem ser divididos em: bolsas de projetos de grupos de pesquisa, cujo critério de seleção pertence ao grupo e bolsas institucionais, oferecidas pelo Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), além das concedidas pela PROGRAD e ainda, bolsas complementares, oferecidos pela RIOMAR.

A relevância científica da pesquisa avança considerando os sucessos obtidos pela UNIR à medida em que os pesquisadores alcançam êxito em Editais nacionais. Por sua vez, isto direciona as áreas prioritárias para pesquisa, em relação ao interesse público e em áreas pouco privilegiadas por editais e, que exigem maior tempo para seu desenvolvimento.

A resposta da qualificação do corpo docente e oferta de cursos de pós-graduação demonstra evidente sucesso, dada a aprovação de cursos com quadro docente ainda cientificamente jovem, embora o processo de registro das informações sobre produção científica ainda seja insuficiente para aferir-se sobre sua qualidade.

No questionário aplicado aos grupos de pesquisa, notou-se, porém que os mesmos possuem baixa logística para realizar suas atividades, tendo, entre as opções sempre “e com algumas vezes” que realizar tarefas de carregar equipamentos, limpar ambientes, providenciar mídias, divulgar seus trabalhos, enfim, as condições de trabalho que envolve a pesquisa limitam, em muito, que o pesquisador encontre, na UNIR qualidade para realização do trabalho. Este item merece especial atenção para sobrevivência dos grupos e de um ambiente de trabalho saudável.

O programa de Pós-graduação na Unir vem avançando. Contamos hoje com os três programas de mestrado e um doutorado reconhecidos pela CAPES,

Os professores do NUCS trabalharam duro durante todo ano de 2005, após algumas restrições e recomendações o projeto do mestrado foi autorizado pela CAPES para funcionar. Estamos em pleno processo de seleção da primeira turma do programa que contará de 25 alunos. O processo de seleção já está em andamento e conta com o apoio da estrutura da ANPAD – Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração. Quase todas IFES e outras IES do país que tem programas de Mestrado e doutorado em Administração utilizam a ANPAD para selecionar os melhores candidatos ao mestrado (NUCS, 2006).

É possível também identificar os esforços na direção do fortalecimento e expansão da pós-graduação na descrição do NCT:

O NCT nos últimos três anos tratou de consolidar seu programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente, que foi credenciado pela CAPES e criou mais um Mestrado, o de Geografia (NCT, 2006).

A competência para abrigar os programas de pós-graduação é do departamento. Entretanto, pelo número de cursos e a forma como os grupos de pesquisa se organizam, alguns cursos se vinculam diretamente aos Núcleos. Os cursos inter-institucionais surgem estimulados e, as vezes, integrados as ações da PROPEX ou diretamente da Reitoria, constituindo-se a ação dos departamentos uma mera formalidade. Os mestrados interinstitucionais foram iniciados através da ação da RIOMAR, como o mestrado em Engenharia da Produção que foi o primeiro a ser ofertado dessa forma pela fundação em 1997. Atualmente a RIOMAR intervém nos cursos de Geociências (UNESP)

O fragmento a seguir, esclarece à respeito das oportunidades geradas pela pós-graduação, enquanto formação de quadros para pesquisa, na aquisição de recursos em editais:

**Quadro 14:** Êxito da UNIR em editais de Pesquisa

<b>Ano</b>	<b>Chamada</b>	<b>Editais/Projetos</b>	<b>Valor</b>	<b>Beneficiários</b>
<b>2001</b>	CT- INFRA - 03/2001	“Infra Estrutura para Pesquisa em Desenvolvimento Regional com Qualidade de Vida”	R\$-678.701,90 (seiscentos e setenta e oito mil setecentos e um reais e noventa centavos)	06 laboratórios de pesquisas, com ampliação do espaço físico e aquisição de equipamentos
<b>2003</b>	CT INFRA 02/ 2003	Projeto “Gestão de Território e Desenvolvimento Regional”,	R\$-355.000,00 (trezentos e cinquenta e cinco mil reais),	LABOGEOPA, BIOGEOQUÍMICA, CDR e LABIEV.
	Bolsa Recém-Doutor do CNPq.	Implementada a partir de 2004	R\$ 100.000,00 (cem mil reais). oito a dez mil reais por auxílio	A concessão foi feita diretamente ao pesquisador, bem como a prestação de contas ao CNPq
<b>2004</b>	CT- AMAZÔNIA 01/2004	“Consolidação da Pesquisa e Pós-Graduação nas Ciências Básicas, Saúde e Tecnologia”	1.450.000,00 (Hum milhão, quatrocentos e cinquenta mil reais)	Mestrados em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente, e de Biologia Experimental (construção)
	CT-INFRA - PROINFRA 01/2004	“Programa de Infra Estrutura para Pesquisa e Pós-Graduação em Saúde e Meio Ambiente”	1.038.000,00 (Hum milhão e trinta e oito mil reais)	Mestrado em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente, Biologia Experimental Mestrado e Doutorado.
<b>2005</b>	CT-Amazônia Infra Estrutura 01/2005	“Infra Estrutura para Pesquisa e Pós-Graduação, Ciência e Tecnologia e Saúde”	699.000,00 (seiscentos e noventa e nove mil reais)	Centros, Grupos e Laboratórios de Pesquisas das áreas de Tecnologia e Saúde.

**Fonte:** PROPEX, Relatório para CPAv (2006).

Nos relatórios dos núcleos e dos *campi* a maioria oferece, ou já ofereceu especializações relacionadas as suas respectivas áreas. No contexto do intercâmbio com a comunidade, o serviço está focado em projetos institucionais por envolverem recurso “certo”, isto é, são contratos de prestação de serviços educativos entre instituições. Embora nem sempre *totalmente gratuito* para os beneficiários diretos (alunos), dado que em alguns programas estes entram com um pequeno percentual no valor da mensalidade, a maioria dos contratos consegue proporcionar essa gratuidade. Os registros das especializações, conforme o relatório da PROPEX, não descreve dados qualitativos.

Segue quadro dos cursos de pós-graduação *lato-sensu* nos últimos três anos.

**Quadro 15:** *Lato Sensu* da UNIR

	Iniciados 2003	Iniciados 2004	Iniciados 2005
Auto-sustentável	<b>05</b>	<b>11</b>	<b>01</b>
Institucional gratuito	<b>03</b>	<b>02</b>	<b>02</b>
Financiado	<b>01</b>	<b>01</b>	<b>03</b>

**Fonte:** PROPEX (2006).

## GRUPOS DE PESQUISA

Os relatórios descrevem os projetos recentes e os grupos de pesquisa, no âmbito dos Núcleos e *Campi*, que vem sendo levados ao agrupamento efetivo. A UNIR vem desenvolvendo linhas de pesquisa e consolidando-as a medida que as mesmas surgem nos programas de pós-graduação. Na perspectiva da PROPEX isto se descreve:

(...) temos quatro grandes linhas de pesquisa que dão sustentação aos Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu: Na área de Ciências Exatas e da Terra: Desenvolvimento Regional e Meio ambiente, que tanto envolve os grupos que dão sustentação ao mestrado com o mesmo nome, quanto ao mestrado em Geografia, que estuda territorialidade e políticas públicas dentro de uma perspectiva de sustentabilidade. O estudo das populações tradicionais e as políticas públicas voltadas a elas, bem como os problemas de contaminação ambiental têm sido os temas mais fortemente tratados; Na área de Vida e Saúde: há dois grupos fortes na área de saúde pública, incluindo aí saúde pública e questões indígenas, saúde da mulher e outro na área da Biologia Experimental, que tanto envolve a biologia, estando alguns pesquisadores destes grupos também presentes no mestrado em Desenvolvimento Sustentável e Meio Ambiente, por seu caráter interdisciplinar, naquilo que diz respeito a estudos ambientais com vínculo à biologia, à química ou a políticas públicas, questões étnicas ou populações tradicionais, em uma visão de sustentabilidade que envolve, naturalmente, o homem e não apenas o meio ambiente.

A PROPEX discorre, de maneira intrigante, sobre a questão da existência do grupo se suas áreas. A área da educação é presente nos antecedentes institucionais, nos cursos consolidados de Pós Graduação Lato Sensu em cursos voltados a formação de professores ou profissionais da rede ensino em diversas áreas possuindo experiência nessa. Também envolve o maior número de projetos e propostas para o PIBIC, não produziu massa crítica suficiente para concorrer a um Edital. Por sua vez, a formação stricto sensu dos professores que atuam na educação não estão vinculados a esta área, apesar de dedicar-se a ela. Isto limita em muito a apresentação de um projeto consistente de mestrado em educação que considere o corpo docente especializado, conforme as regras da CAPES.

Na verdade, as bolsas de iniciação científica são componentes de uma proposta de fortalecimento da iniciação científica na UNIR, com se destaca na citação da PROPEX:

...Outro tipo de fomento aos grupos de pesquisa são as bolsas de iniciação científica, contra-partida daquelas concedidas pelo Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica do CNPQ. Neste momento [março de 2006] são 37 bolsas do CNPq e 27 da UNIR. Anualmente os pesquisadores solicitam bolsas para alunos de graduação cumprirem plano de trabalho que seja um sub-projeto do projeto do orientador. O processo de seleção é feito em duas etapas: uma pré-seleção realizada pelo Comitê Técnico Científico Interno e a seleção final, realizada pelo Comitê Técnico Científico Externo. Os alunos que não recebem bolsa têm a opção de continuar no sistema como voluntários, cumprindo o plano de trabalho com igual rigor ao dos bolsistas, recebendo certificado no final do período, caso cumpra com os requisitos solicitados. Neste momento, estamos com 57 voluntários registrados. Isto nos faz ter um total de 121 alunos no PIBIC, entre voluntários e bolsistas.”(...)

A UNIR possui [até abril de 2006] 34 grupos de pesquisa, distribuídos 4 na área de ciências da saúde, 5 em exatas e da terra, 17 na área de ciências humanas, 3 na área de ciências sociais aplicadas, 5 na área de lingüística, letras e artes. Conforme a base de dados do CNPq, de todos estes, 02 da área de saúde estão consolidados, 01 de exatas e da terra em consolidação. Os demais grupos estão 23 em formação e 08 ainda não foram estratificados, ou seja, ainda não possuem dados de sua produção para analisados pelo Censo do CNPq ou a UNIR ainda não os certificou.

Segundo a PROPEX isto se explica a partir do CNPq, uma vez que



Para o CNPq, entretanto a maioria dos nossos grupos ainda estão “em consolidação”. Somente após este trabalho de atendimento a editais, intensificado nos últimos dois anos, tem havido um interesse maior em atualização dos dados dos grupos na base CNPq. A não atualização dos dados no Diretório do CNPq, tem prejudicado a Instituição no ranking que é feito bi-anualmente e é o que determina a base de análise dos nossos projetos no CNPq e FINEP.

Na avaliação institucional responderam aos questionários 16 grupos de pesquisa. Todos possuíam projetos em andamento e, pelo resultado dos currículos, são ativos na produção científica institucional. O tempo de existência dos grupos está entre 1 a 3 anos e 4 a 6 anos, confirmando o quanto é recente a organização da pesquisa na UNIR.

**Figura 13:**



Fonte: CPAV, 2006. Questionários Grupos de Pesquisa

De fato, apenas 20% dos grupos que responderam ao questionário desenvolvem projetos financiados. Isto se vincula em grande parte aos editais. A política vem sendo alterada paulatinamente com a presença de projetos com na área de ciências humanas e sociais e com o estímulo, cada vez maior, a projetos integrados e numa perspectiva multidisciplinar.

A produção científica destes grupos está centrada em publicação de artigos científicos em revistas indexadas e participação em eventos científicos. Não há grupo que tenha respondido ao questionário que desenvolva nenhuma tecnologia ou inovação tecnológica, nem como esteja envolvido com produção de patentes ou metodologias. A vinculação dos grupos aos cursos de pós-graduação tem imprimido, certamente, maior clareza para a organização das atividades desses grupos.

Quanto a infra-estrutura da pesquisa os grupos tem que cumprir todas as etapas de seu trabalho sendo raros apoio em pessoal operacional para organização das atividades a serem produzidas para os grupos. Os projetos por sua vez geram, exclusivamente, benefícios indiretos em equipamentos e infra-estrutura física.

## EXTENSÃO E ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL

A política e a prática de extensão possuem estímulo maior a partir do desenvolvimento do PROEXT e tem sido vinculada a opção de poucos grupos de pesquisa e a concorrência a editais, conforme as circunstâncias. O envolvimento com a atividade de extensão é crescente,

pontual, mas parece promissora, muito embora se reconheça que ainda há necessidade de melhorar a articulação entre extensão, pesquisa e ensino.

O dado acima se confirma, quando observamos que nas metas descritas nos relatórios apresentados pelos diversos setores a COMISSÃO sobre atingimento das metas do PDI<sup>51</sup>, ocorre para atividades que podem, facilmente, serem dimensionadas como extensão embora não acompanhe as descrições destes processos e maneira de atingi-las, tais como: Ampliação dos projetos de Extensão, Busca de fomento para pesquisa e extensão, Disponibilização *on-line* de produção acadêmica, Criar novas habilitações para o curso de Pedagogia, Efetivar a participação do Campus em movimentos de lutas sociais, Criação do Departamento de Agronomia, Formação de grupos de trabalho, Firmar convênios e parcerias, Participação efetiva na elaboração orçamentária da UNIR, Contratação de técnicos-administrativos e professores, Construção de laboratórios, Construção de salas de aula e biblioteca, Construção: quadra de esporte, auditório e área de lazer, Equipamento para laboratório, Informatização e ampliação do sistema de telecomunicação, Criar um comitê constituído de membros dos *Campi*, Propor emenda de alteração do estatuto e regimento, Angariar recursos para viabilizar as ações propostas, Apresentar propostas de cooperação mútua, com a finalidade de provar aos governantes a imprescindibilidade ao desenvolvimento do Campus da UNIR na região, Acompanhar as ações do MEC, Buscar apoio junto às comissões de Educação na esfera Federal, Liderar formação de uma comissão para implantar a autonomia de gerenciamento orçamentário - financeiro dos *Campi*, Preparar para a PROPLAN uma proposta de alteração na forma de elaboração do orçamento da UNIR de forma que contemple a participação de toda a comunidade acadêmica, Elaboração e encaminhamento dos projetos, Dinamizar a atuação do CEVALE.

A coordenação de Extensão da UNIR está na PROPEX, órgão institucional responsável pela coordenação da atividade de extensão. Entretanto, não está sentido que influencie a condução geral das políticas de extensão, como se espera poder fazer-lo. O mecanismo de registro e controle dessas atividades ainda é um processo em construção.

Os dados obtidos nas informações sócio-econômicas dos discentes não são satisfatoriamente utilizados como base para uma descrição da demanda e antecipação de políticas para os estudantes. São insuficientes os dados sobre mobilidade e intercâmbio estudantil e, de igualmente em relação à cooperação local, inter-regional e internacional.

Na descrição dos *campi* e dos núcleos o envolvimento dos discentes percorre a participação, produção em eventos (seminários, encontros), monitorias, bolsistas e colaboradores nas pesquisas desenvolvidas nos *campi* e núcleos. Porém, não há nos relatórios registro sistemático com uma série histórica dos últimos três anos do número de discentes envolvidos em cada categoria (seminários, monitorias, estágios, projetos de pesquisa, etc.).

Todos os *campi* e núcleos descrevem seus eventos atuais ou concluídos há pouco tempo [2005], porém não os descrevem numa série histórica associando a cada evento a área de atuação e ao número de pessoas atingidas, e os resultados alcançados e produtos disponibilizados (publicações e registro por exemplo).

Nos relatórios de gestão há apenas referência aos projetos aprovados em cada ano. Os eventos descritos sem contextualizar o tempo de realização são: Semana de Agronomia, Ventos II Encontro Estadual de Educação do Campo, Mostra de artes, Cine Amazônia Versão Local, Semana de Pedagogia.

Podemos perceber uma tomada de consciência na busca da melhoria dos processos de extensão quando a coordenação de extensão descreve:

---

<sup>51</sup> Além de estar no CD-ROM os relatórios apresentados pelos diversos setores podem ser encontrados em [www.unir.br/cpav](http://www.unir.br/cpav)

“A coordenação de Extensão está elaborando uma proposta de resolução que visa regulamentar as atividades ligadas a ela, e deve ser concluída até o final de abril de 2006 para ser enviada para aprovação nos conselhos. A princípio não há política de Extensão na UNIR, pois o próprio Regimento Geral é lacônico quando trata do assunto, e sem uma regulamentação específica na área não há possibilidade de avançar com propostas de operacionalização”.(Coordenação, 2006)

O Núcleo Avançado de Ensino Supletivo – NAES-UNIR, por sua vez, identifica nas ações da educação fundamental, os seguintes projetos: Projeto Integrado de Ensino, Extensão, e Pesquisa de Educação, Cidadania, Meio Ambiente e Saúde; Projeto Integrado de Ensino, Extensão, e Pesquisa de Educação, Cidadania, Meio Ambiente e Saúde é composto por quatro linhas de pesquisa e extensão – educação, cidadania, meio ambiente e saúde – visando o desenvolvimento das atividades relacionadas às práticas docentes dos professores de 1º e 2º graus.

### **3- Responsabilidade Social da instituição com a produção artística, memória e patrimônio cultural**

É tímida, embora promissora, as iniciativas sistemáticas e institucionais sobre políticas de inclusão ou programas articulados com problemas socio-culturais e ambientais, característicos da região. Apesar de iniciativa dos Conselhos Superiores, uma discussão clara destas políticas ainda não estão referenciadas pelo debate interno. A UNIR vem sendo determinada externamente quanto a esta temática. São insuficientes as evidências que indiquem políticas próprias no âmbito de sua inserção social. Há ocorrência de iniciativas isoladas no âmbito da política indígena, quilombola, fronteira e ribeirinho. Da mesma forma também são isolados os aspectos relativos ao patrimônio, tais como a Estrada de Ferro Madeira Mamoré, sítios arqueológicos e achados diversos que tem sido atribuídos a grupos independentes ou com pouca participação da UNIR.

### **4- Comunicação com a sociedade**

Os recursos de comunicação com a sociedade se dão por mídia convencional, essencialmente jornal impresso. Os dados levantados durante a avaliação não permitem aferir sobre a imagem da instituição e política, em relação á utilização de recursos para estruturar a informação institucional, bem como para aprimorar a comunicação social.

Os eventos que envolvem retorno social coincidem com aqueles que envolvem discentes foram do tipo: conclusão do projeto Telecurso 2000, Participação no Programa Brasil Alfabetizado, Projeto vida: preparação de professores da rede pública no combate às drogas, Projeto Amigos da Gente, Formação Continuada de alfabetizadores de EJA, Convênio com SEBRAE na área de agricultura, Convênio com Indústria de Couro de Uberlândia – MG. (CICB), Projetos de pesquisa relacionados às áreas de formação de discentes.

Existem alguns programas de intercâmbio, entre eles: o LBA e o PRONERA – Programa Nacional de Educação na Reforma Agrária através de um projeto de extensão de Alfabetização de Jovens e Adultos em Assentamentos da Reforma Agrária de Rondônia envolvendo UNIR – RIOMAR e MDA/INCRA.

Os programas de mobilidade e intercâmbio descritos são associados a convênios. Os que foram destacados: Convênios com INCRA na oferta do Curso de Pedagogia da Terra, Convênio com a Prefeitura Municipal de Rolim de Moura para manutenção dos Laboratórios de Agronomia, Projeto vida: preparação de professores da rede pública no combate às drogas,

Projeto Amigos da Gente, Formação Continuada de alfabetizadores de EJA, Convênio com SEBRAE na área de agricultura, Convênio com Indústria de Couro de Uberlândia – MG. (CICB).

Os dizeres a seguir refletem justamente a falta de controle sobre os intercâmbios, algo que necessitamos refletir:

“Diversos são os intercâmbios científicos do NCT com outras instituições e grupos de pesquisa nacionais e internacionais. Normalmente eles **ocorrem informalmente**, com a ida e vinda de pesquisadores, inclusive discentes, trânsito de dados e informações e material de pesquisa, o que tem favorecido um grande número de publicações nacionais e internacionais aos nossos pesquisadores. Nesta interação são utilizados recursos de projetos e, quando possível, do próprio NCT”.

Nos relatórios não consta uma série histórica dos últimos três anos, demonstrando o aumento ou decréscimo destes programas, nem comentários sucintos dos resultados.

A oferta de cursos ainda é a atividade que a UNIR mais se relaciona, ou atividades com assessoria pedagógica. Projetos de Extensão próprios da UNIR foram encontrados na PROGRAD, citando-se o projeto “UNIR nos Bairros”. Apesar de o número de respondentes institucionais aos questionários aplicados pela COMISSÃO as respostas sugerem, na verdade, problemas de comunicação relacionados a uma adequada divulgação das ações inclusive entre as próprias parcerias.

- (5) Quais obstáculos sua instituição poderia informar como aqueles que devam ser superados para um maior/melhor estreitamento das relações da Universidade Federal de Rondônia e sua instituição?
- “Sem obstáculos. Sugerimos mais divulgação dos eventos nas instituições financeiras”.
  - “Principalmente falta de comunicação entre a Universidade e o CRC”.
  - “1. Ausência de maiores informações quanto as AÇÕES realizadas pela Instituição.
  - 2. Ausência de cursos na área da Educação (Pós, Seminários, Fóruns, etc.)”.
  - “Diretamente com a instituição não possui ruídos a ponto de ser considerado um obstáculo. No entanto, diferentemente do campus de Porto Velho onde está a parte Administrativa da UNIR, a Administração do campus de *(omitido)* ainda deixa muito a desejar, observa-se grande descaso com os interesses coletivos da comunidade acadêmica, há pessoas dentro da instituição que se acham superiores e melhores, sendo a sua postura inadequada de quem ocupa cargo público, parece que as coisas acontecem como se fosse em função de um jogo de interesse. Acima de tudo, por ser uma Instituição de ensino pública, deveria ter mais respeito e seriedade no tratamento daqueles que compõe a UNIVERSIDADE. É necessário que se valorize mais o ensino no Campus e que atenda aos anseios da Comunidade Acadêmica que ainda acredita que as coisas ainda podem ser melhores do que são atualmente”
  - “Estreitamento da comunicação”.
  - “Não há”.
  - Falta de oportunidade para reunirmos e tratarmos juntos dos assuntos de interesse mútuo de nossas instituições”.
  - “Não há”.
  - Que tenha mais parceria”.
  - “Nível maior de parceria e participação da universidade nos eventos e discussões educacionais promovidas pelo sindicato.
  - Melhorar o nível de diálogo entre as partes.
- Intensificar o relacionamento no que diz respeito às informações das ações e eventos”.

Considerando-se a visão da parceria política, que muito tem influenciado a obtenção de recursos para a UNIR, entre os respondentes a dificuldade não é diferente.

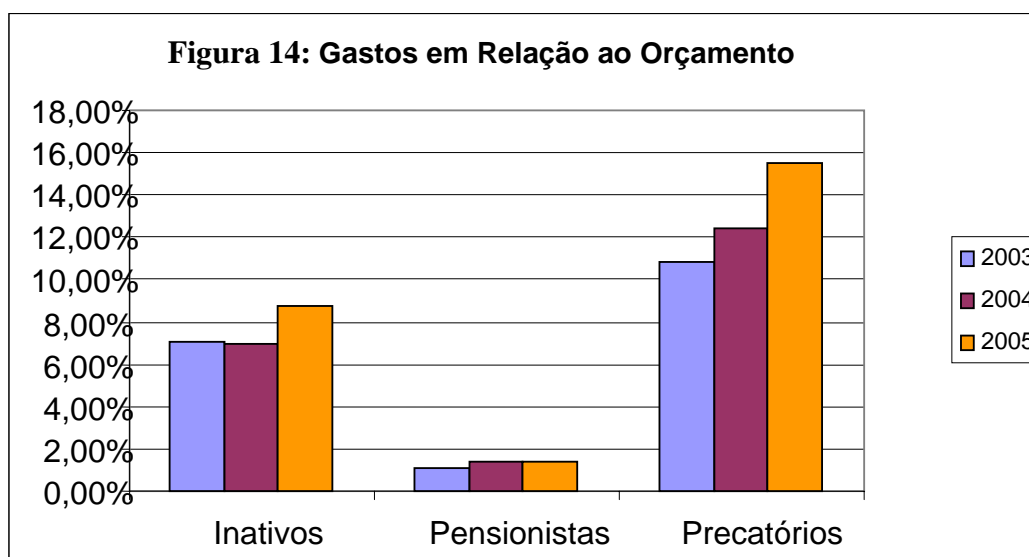
5. Quais obstáculos você poderia destacar como fator de não inclusão de emendas para a UNIR no Orçamento Federal?

- Falta de diálogo e articulação política
- Divulgação junto aos alunos
- Faltam projetos da instituição
- Falta uma articulação mais elaborada com a bancada federal
- Indisponibilidade da Unir
- Precisa *despeemebelizar* a Unir [tirar o PMDB].

As respostas apontaram para uma reflexão sobre qual o papel da política partidária e da relação da UNIR com a prática política partidária, haja vista que, efetivamente a bancada federal tem obtido recursos importantes para a Universidade, especialmente nos anos de 2004 e 2005, mas sugere-se em face aos dados, que esta relação depende mais da proximidade dos diretores de campus e núcleos do que, realmente, da capacidade gerencial que a UNIR possua no âmbito de suas relações com a sociedade.

### 5- Políticas de Pessoal - Recursos humanos

As ações para investimento em recursos humanos é distinta para docentes e técnicos. Para os primeiros há um claro investimento no aprimoramento do processo de seleção, elevando a exigência para ingresso, bem como a qualificação interna. No corpo técnico-administrativo, o estímulo a qualificação ainda é motivação externa, isto é, a compensação profissional por níveis mais elevados de formação, possui baixa relação com a prática profissional. Neste sentido, a alteração da política de carreira dos técnicos administrativos exigirá uma atenção mais permanente no processo de qualificação. É comum técnicos que desempenham atividades alheias as suas funções. É comum docentes executar atividades técnicas.



Fonte: CRD/DRH/PRAD, até março 2006

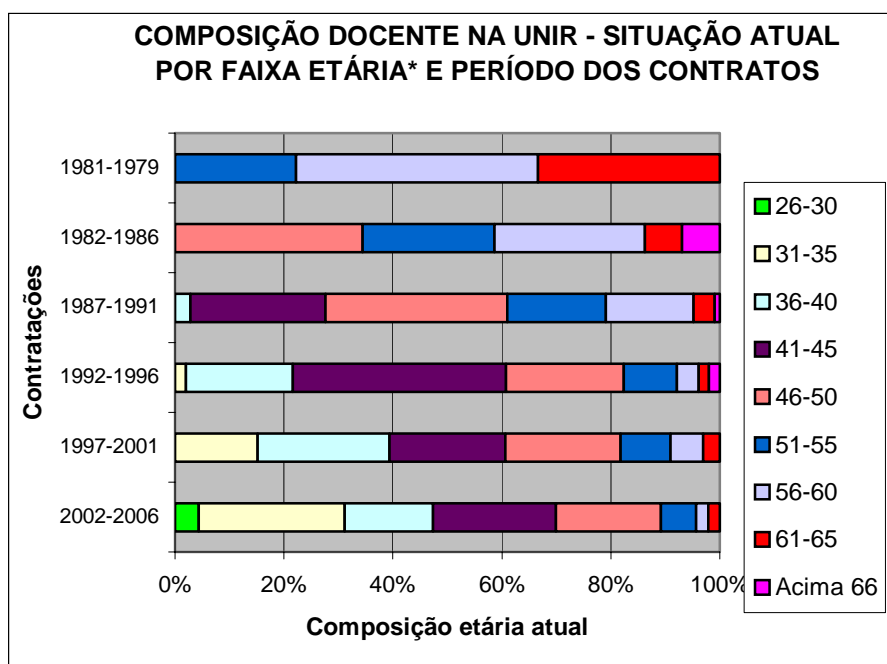
As políticas para melhoria da qualidade de vida e ambiente profissional é crítica. O ambiente de trabalho é desumano e ineficiente. Isto pode ser comprovado pelo ambiente físico deteriorado na maior parte das unidades da UNIR, improvisação na criação de ambientes de

convivência e baixo nível de higiene. Consta-se altos níveis de insatisfação com os serviços ofertados pela UNIR e as condições de trabalho.

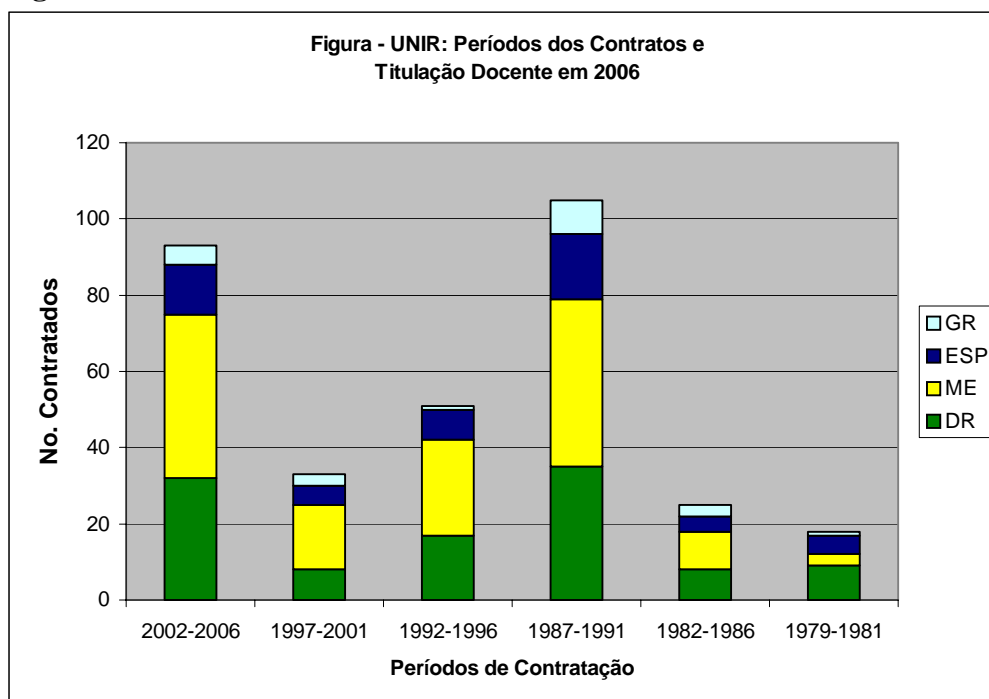
O Quadro Permanente de professores conforme os dados da PROGRAD informa que o MEC, através da Portaria 4.213, 20/12/2004, determina que a UNIR não poderá ultrapassar o número de 417 docentes. Este dado coloca em questão as metas de expansão do PDI/PE em relação ao quadro docente.

O gráfico a seguir expressa os períodos de contratação docente e a faixa etária encontram os contratados daquele período na atualidade. Este dado oferece uma evolução do quadro e sugere uma reflexão sobre as políticas de contratação e pessoal.

**Figura 15:** Composição de docentes da UNIR



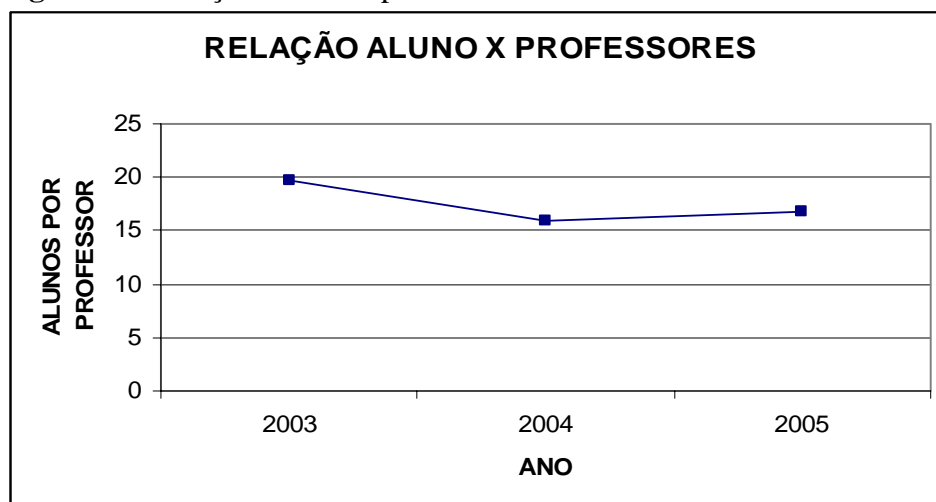
Por sua vez, ao vincular contratação de pessoal com a qualificação desses contratados obtida até 2006 (Figura 16) observamos que aqueles contratados no período que a titulação em maior número é de mestrado. O doutorado está presente nas contratados no período 1987-1991 e 2002-2006. É possível explicar isto em parte pelo aumento do nível de exigência na seleção para ingresso na UNIR, bem como a diversificação da oferta de cursos stricto sensu em Rondônia e programas induzidos de qualificação levados a cabo na UNIR nos últimos oito anos.

**Figura 16:**

Fonte: CRD/DRH/PRAD, até março 2006. Obs. Dois professores contratados em 2006 não foram contados por faltar identificação da titulação.

Ainda assim, a UNIR vem significativamente contratando mais mestres e especialistas do que doutores. Será importante que estudos focados neste tema cruzem os dados de qualificação com as idades e grupos de pesquisa para uma análise mais apurada da longevidade das políticas que necessitem que as pessoas invistam efetivamente em projetos institucionais a partir do alto nível obtido com sua formação e o tempo de contratação disponível.

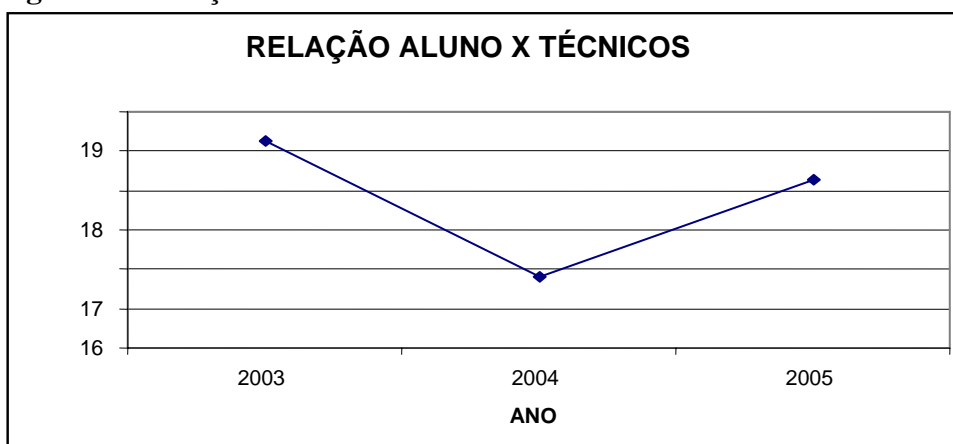
A relação entre número de alunos por professor permite visualizar a projeção da quantidade de aposentadorias docentes (Figura 17).

**Figura 17: Relação de aluno/professor**

Fonte: Relatório de Gestão, 2003-2005, PROPLAN. PROGRAD

A mesma situação pode ser descrita para a relação alunos por técnicos-administrativos (Figura 18), pois há reposição do quadro frente às aposentadorias é praticamente inexistente.

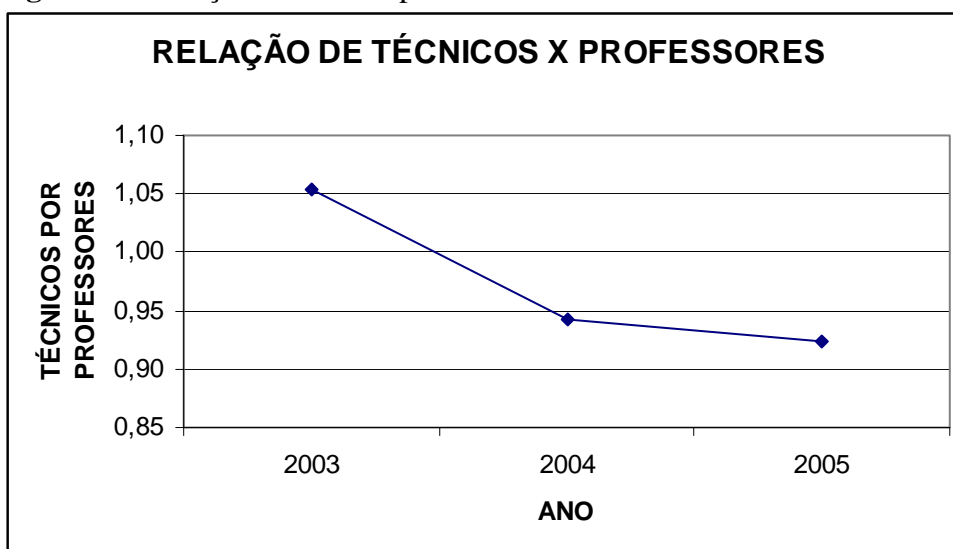
**Figura 18:** Relação de aluno/técnico



**Fonte:** Relatório de Gestão, 2003-2005, PROPLAN. PROGRAD

Os dados informam que a relação entre técnicos e professores (Figura 19), demonstra falta de investimento quantitativo e qualitativo. Como exemplo, embora haja necessidade de técnicos qualificados para trabalharem em determinados laboratórios não há programas descritos nos relatórios que demonstre preocupação com essa ação.

**Figura 19:** Relação de técnico/professor



**Fonte:** Relatório de Gestão, 2003-2005/PROPLAN. Relatório para CPAV/PROGRAD

Em relação aos técnicos administrativos a perspectiva de investimento em pessoal carrega uma trajetória difícil, quanto ao investimento nas pessoas. A CIS informa, nos dados apresentados a COMISSÃO que,

Vale salientar que no âmbito da UNIR, inexistente uma política de gestão de pessoas que atenda ao que preconiza a Lei 11.091/05, neste sentido faz-se necessário total empenho da Administração Superior da UNIR, especialmente da área de recursos humanos, na



implantação efetiva da carreira dos técnicos, cumprindo as etapas de dimensionamento, programa de capacitação e avaliação de desempenho.

Este dado se confirma com as evidências quantitativas que, além da problemática geral que envolve, até o momento desta avaliação registrava-se entre os técnicos administrativos duas doutoras e duas mestradas. A oportunidade de acesso a uma melhor qualificação parece surgir com a oportunidade dos próprios mestrados da UNIR. A natureza acadêmica destes cursos porém já ressalta a preocupação com o envolvimento sistemático dos técnicos com atividade de pesquisa acadêmica e distanciamento do aprimoramento profissional como mestres nas atividades que desenvolvem. Uma polêmica que envolve as políticas de recursos humanos uma vez que a formação *stricto sensu* possui alternativas compatíveis com os anseios da atividade técnica que podem não estar associados, exclusivamente, a formação para a pesquisa ou atividade acadêmica.

## A CARREIRA DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIR

SITUAÇÃO ANTERIOR/PUCRCE	SITUAÇÃO ATUAL/PCCTAE
Cargos organizados em grupos/subgrupos a partir do requisito da escolaridade: Apoio, Intermediário e Superior	Cargos organizados em níveis de classificação – A B C D E - a partir do requisito de escolaridade, responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico.

### O Que mudou na carreira do Técnico Administrativo com a implantação do PCCTAE:

- ❑ Agrupamento de cargo em níveis de classificação (A,B,C,D, e E);
- ❑ Definição de ambientes organizacionais;
- ❑ Carreira inserida no desenvolvimento institucional;
- ❑ Progressão por avaliação de desempenho;
- ❑ Valorização da educação formal/continuada;
- ❑ Estrutura participativa de supervisão – Comissão Nacional de Supervisão – CNS e Comissão Interna de Supervisão –CIS

### PLANO DE DESENVOLVIMENTO DOS INTEGRANTES DA CARREIRA

Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira e Cargos dos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE é parte integrante do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e deverá garantir:

Que os ocupantes da carreira tenham domínio sobre suas tarefas e participem ativamente no planejamento institucional;

A melhoria na execução das tarefas, repassando o conhecimento adquirido aos colegas e usuários;

A reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca de seu desempenho em relação aos objetivos da UNIR;

solucionar as questões institucionais de forma coletiva;

O levantamento da necessidade de pessoal, de cada unidade organizacional;

A capacitação como um instrumento de desenvolvimento integral do servidor, visando à melhoria dos serviços prestados pela UNIR e ao cumprimento de seus compromissos sociais como Instituição Pública.

A avaliação de desempenho como um processo pedagógico e participativo, visando o desenvolvimento institucional, a melhoria da política de Gestão de Pessoas e a qualificação dos serviços prestados à comunidade;

**Atribuições no Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE**

.....

As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE são de responsabilidade da administração da UNIR.



Dirigente máximo da UNIR  
Chefias de Unidades  
Órgão de Gestão de Pessoas

(Contribuição: CIS/UNIR, 2006.)

## 6 – Organização e Gestão

A UNIR está organizada através de um Estatuto e um Regimento Geral. Segundo estes documentos, é uma instituição multicampi, com sede em Porto Velho. O sistema de organização possui as unidades básicas (departamentos) vinculadas aos Núcleos ou Diretorias de Campus e estes, por sua vez, vinculados a reitoria. As Pro-Reitorias são órgãos intermediários, de acompanhamento e apoio.

O sistema de gestão é colegiado, significa dizer que as decisões devem ser apreciadas pelos conselhos superiores e, por estes, regulada. Os conselhos são três: Conselho Superior Universitário (CONSUN), Conselho Superior Acadêmico (CONSEA), Conselho Superior de Administração (CONSAD). Para escolha dos membros docentes no Conselho, a consulta é coordenada pela Associação dos Docentes da UNIR que, apesar de possuir um número de filiados superior a 300 pessoas, tem obtido nessas votações a maior participação em 2005 de 69 pessoas para escolha de representantes docentes dos conselhos e 120 para eleição da diretoria da ADUNIR. A campanha para os técnicos é coordenado pelo Sindicato dos Trabalhadores da UNIR-SINTUNIR e também vem conseguindo pouca participação dos filiados nos processos de escolha.

As campanhas para indicação dos membros dos órgãos gestores da UNIR são feitas por telefone ou correio eletrônico, reduzidas as campanhas públicas, corpo-a-corpo e o interesse da comunidade sobre o tema. Devido ao número de vagas, os eleitores sempre procedem por múltipla escolha, tendo portanto direito a vários votos. Não há campanhas, debates ou mobilizações públicas em relação as candidaturas. Normalmente estas passam por internet ou por contato pessoal via telefone. Algumas vezes, no dia da votação os candidatos apresentam alguns “mosquitinhos”.

Em algumas eleições não há candidatos ou o número de vagas é maior do que os pretendentes. A composição dos conselhos é de 70% de docentes e 15% para técnicos e alunos. Por sua vez, os representantes da comunidade que tem assento no conselho não comparecem as reuniões, quando são indicados pelas instituições. Pro-Reitores e Diretores de Núcleo tem assento automático no conselho, que, embora não votem, faz com que o sistema de renovação no conselho ocorra conforme o mandato e, se coincidentes com o do Reitor, se alteram a cada quatro anos, com revezamentos internos a cada dois anos.

O Regimento em vigor foi apreciado no ano de 2000. Este evento teve por consequência que vários aspectos da vida institucional não foram regulamentados conforme preconiza o documento. O conselho é gerenciado por uma secretaria que repassa os processos aos presidentes de câmara e os assessora. Cada conselho tem seu Regimento que estabelece como e quando as matérias devem ser apreciadas. O tempo regimental de um processo é de, no máximo, 45 dias entre a designação do relator e a reunião deliberativa. Através de um levantamento por amostragem aleatoria, considerando os feriados e finais de semana, encontramos em 15 eventos apenas dois onde este prazo foi cumprido. Os demais 12 processos oscilaram entre 60 e 210 dias. Os motivos para isto provem de várias dificuldades: distancia e acessibilidade do relator ao processo, qualidade e complexidade do tema e das informações contidas nos processos, habilidade do relator, agendamento das reuniões e execução das mesmas. Em alguns casos, o prejuízo para os interessados se configura, especialmente quando referidos a rotina acadêmica ou projetos que envolvem prazos específicos.

Segundo os dados levantados pela COMISSÃO, a comunidade parece alheia ao que ocorre no conselho. Isto se confirma em várias respostas, mas para o que estamos relatando destacamos aquelas que se referem ao conhecimento do marco legal da UNIR, necessário para estabelecimento de uniformidade de ações e prazos para adequada saúde na rotina institucional e atenção aos princípios da administração pública.

Nas questões aplicadas foi perguntado sobre o quanto professores, técnicos e alunos conhecem as normas, assinalando, conforme o conhecimento que julgassem ter o quanto as utilizariam (Quadro 16). As respostas se diluíram, limitando um maior reconhecimento do problema.

**QUADRO 16: Níveis Conhecimento e Utilização da Base Documental UNIR**

Nível Cinco		Nível Três		Nível Um	
Documentos	%	Documentos	%	Documentos	%
Regimento da UNIR	22,27	Pareceres CONSEA	25,45	Lei das licitações	41,81
Estatuto da UNIR	19,90	Estatuto da UNIR	25,00	PDI	41,36
Constituição Federal	17,72	Pareceres CONSUN	24,54	Legislação de agências de fomento	39,09
Projeto Pedagógico do Curso	17,27	Regimento SETOR	24,54	Regimento Conselhos	31,81
		Pareceres CONSAD	24,09	Boletim de Serviço	30,90
		Legislação CAPES	22,72	Parecer CONSAD	30,90
				Doc.CNE	30,00

Quanto ao conhecimento das normas, os indícios apresentados pelos alunos apontam a maior evidência no nível três e diz respeito a normas sobre taxas de pagamentos. As demais orientações normativas são inexpressivas<sup>52</sup>.

Por sua vez, a reformulação estatutária enquadrando os departamentos como unidades básicas, retirando as coordenações de curso e os colegiado de departamento. Cumprindo a função de chefe de departamento e coordenação, a gratificação dos chefes de departamento ficou submetida ao valor da coordenação, embora aumentasse a responsabilidade.

A UNIR também possui órgãos suplementares e setoriais. Os órgãos da reitoria como biblioteca, assessoria de comunicação e assessoria jurídica, somente a biblioteca é UGR e não procedeu informações sobre o PDI ou ações que venha desenvolvendo. O tempo e as atividades da CPAV impediram insistir na obtenção de mais dados.

## DIRIGENTES

A Universidade Federal de Rondônia conta hoje com 105 cargos entre funções gratificadas, cargos de direção e cargos comissionados, que podem ser identificados como gestores, estando ocupados 97 até março de 2006. Entre estes gestores, 96 responderam os questionários distribuídos, dentre eles 49 (51%) do sexo masculino e 47 (49%) do sexo feminino. Encontra-se ainda, o registro de 17 técnicos do sexo masculino e 31 técnicos do sexo feminino ocupando cargos e 33 docentes do sexo masculino e 16 docentes do sexo feminino.

Os homens (51%) que responderam, estão vinculados aos cargos entre 1 e 5 anos (41,20%) ou menos de 1 ano (19,60%). Informam sentir entusiasmo em relação ao trabalho (41,20% no nível 5) e acreditam ser respeitados pelos subordinados (94%) e no Anexo ..., estão descritas as razões pelas quais acreditam ser respeitados.

<sup>52</sup> Lembramos que as orientações normativas listadas para os alunos não incluem alguns itens que foram relacionados para os professores, como Leis de Licitação, Boletim de Serviço,

Com base nos questionários os gestores informam que o processo de interação é mais intenso e freqüente (nível cinco) na resolução de conflitos e tensões (34,3%), discussão do progresso das atividades e pessoas (31,3%) e evitar fofocas (33,3%). A postura mais adotada é a de auxílio nos momentos críticos (26%), sendo positivo e integrar com demais setores evidenciados no nível quatro, com 25%.

As ações que mais desenvolvem prestígio a participação (36,5%), utilização das respostas dos subordinados para diagnóstico (28,1%), no nível de maior freqüência (5). No nível quatro, estão as ações no local de trabalho que envolvem fazer perguntas e interagir para as respostas e discussão sobre os pontos importantes (29,2%). A maior freqüência das atitudes que toma como gestor, estão no nível cinco o fato de estabelecer regras iguais para todos (45,8%), colocar os interesses institucionais acima dos pessoais (43,8%) e ser claro em relação às metas (38,5%).

As ações que corroboram as atitudes, no nível cinco, estão em passar tarefas a altura do desempenho das pessoas (29,2%), oferecer *feedback* e encorajamento (24%). Por sua vez, as posturas mais assumidas, estão no nível quatro: o rigor, e não gritar, nem se estressar (24%), não proteger quem não trabalha e fazer com que todos trabalhem.

## 7- Infra-estrutura

A infra-estrutura da UNIR está distribuído em equipamentos e instalações. Efetivamente a UNIR vem crescendo bastante. Há desconcentração administrativa quanto a responsabilidade no uso e aquisição de equipamentos embora haja centralização no processo de aquisição. O correio eletrônico da PROPLAN, transcrito a seguir dá conta do que buscamos expressar, quando se refere a obtenção de dados para o relatório da CPAV.

Para Coordenação da CEPAv [sobre pedidos de informação em relação ao PDI. 20/04/2006]

Visando contribuir, fazemos as seguintes considerações e encaminhamentos em relação ao documento enviado:

I. Como é sabido, muitas ações/atividades são descentralizadas ficando a cargo de cada UGR estabelecer a forma de execução e funcionamento. Algumas delas:

a) Item 3. Infraestrutura de segurança - Responsabilidade da PRAD/DIRAG Sugerimos encaminhar aquela Unidade;

EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA: podemos informar a locação (quantidades) de equipamentos por UGR, mas o acesso

b) Item 6 Acesso a equipamentos de Informática pelos docentes: competência de cada UGR

c) Item 7 Acesso a equipamentos de Informática pelos Discentes: Em porto velho a coordenação é da PROGRAD e Núcleos (p.e. NCT) e nos Campi as Direções;

d) Item 8. Recursos Audiovisuais e multimídia: O quantitativo por cada UGR deve ser informado pela Coordenação de patrimônio (PRAD) que tem o controle de bens. A política de uso é de cada UNIDADE;

e) Item 11. A manutenção é de responsabilidade da PRAD (Dirag) e Campi;

f) Item 13, 14, 15 e 16. A proplan fornecerá as informações sobre espaço físico (onde existem). As outras informações devem ser fornecidas pela Biblioteca Central (UGR Órgão Suplentar ligado a Reitoria) e Setoriais;

g) Item 17. Sobre conservação já citamos

h) Item 18. Segurança. Já falamos;

i) Item 20. Contratação de Pessoal. Política de pessoal é com o DRH (PRAD);

EM RELAÇÃO AO DOCUMENTO ENVIADO À PRAD, A PROPLAN PODE RESPONDER:

Item 1. Fontes de Financiamento

Sugerimos que os Itens 5. e 7. Ser Rrespondidos pela DIRCA

Sugerimos que o Item 9 Ser respondido pela Reitoria (secons)

Sugerimos que o Item 15 Ser repondido pela PROPEX

Colocamo-nos à disposição

Os dados indicam a infra-estrutura vem crescendo, porém insuficiente com relação ao ensino de graduação e pesquisa. Os investimentos em equipamentos para informatização não suprem as necessidades mínimas. Desconhece-se, porém...” (a partir daí, permanece texto original).

Em relação ao espaço físico, conservação, lazer, alimentação e descanso para atender aos cursos de tempo integral, observou-se a necessidade de ampliação dos investimentos. Associa-se a este item a precariedade de recursos humanos para manutenção de equipamentos, segurança, limpeza e higiene de ambiente, bem como para disponibilizar recursos para as atividades de ensino e pesquisa. Ainda assim é comum a aquisição de bens sem observação dos custos para sua manutenção.

Percebemos na descrição do NUCS a síntese dos outros relatórios, quando afirma:

“O espaço ainda não é o ideal, pois ainda não existem salas para professores e nem para os grupos de pesquisa. Conseguimos organizar todos os departamentos que utilizam salas com espaço de aproximadamente 12m<sup>2</sup>”. (NUCS, 2006)

Cabe ressaltar sobre a expansão do ensino que a PROGRAD afirma:

“A meta 8 [do PDI/PE] determina que a área de atuação de cada unidade deve ser estabelecida e cada campus deverá consolidar dois cursos de graduação.

A definição da área de atuação se vincula aos projetos pedagógicos das unidades acadêmicas. É a partir de tais projetos que se pode determinar as áreas de atuação acadêmicas. A PROGRAD iniciou, junto aos departamentos, e com a colaboração da Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Tânia Brasileiro, a formulação de tais projetos. Apesar dos esforços de inúmeros departamentos, tais projetos ainda não se encontram concluídos e em plena consonância com as determinações do MEC. Alguns ajustes e adequações serão ainda necessários. É preciso, para avaliar a execução dessa meta, que se leve em conta a meta 10, da qual falaremos adiante.

No que diz respeito à definição de dois cursos de graduação, apenas o Campus de Rolim de Moura vem trabalhando com dois cursos, Agronomia e Pedagogia. Os demais têm três ou quatro cursos em pleno funcionamento. Há, por certo, um descumprimento do PDI nesse sentido. Entretanto, há que se reavaliar o PDI nesse tocante, pois não teríamos como abrir Engenharia Ambiental em Ji-Paraná, pois já existem lá três cursos.”(PROGRAD, 2006)

#### Quadro 17: Áreas da UNIR por metro quadrado

<b>ÁREA DO TERRENO (m<sup>2</sup>) DA UNIR</b>		
Porto Velho	Sede Central :	3.098,00
	Campus:	1.000.000,00
Ariquemes	C.E.A.D.	12.400,00
Ji-Paraná	Campus:	36.123,00
Cacoal	Campus:	147.895,00
Rolim de Moura	Campus Pedagogia:	89.549,60
	Campus Agronomia:	99.545,00
Vilhena	Campus:	124.504,07
Guajará Mirim	Campus:	154.000,00
	Hotel:	13.600,00
<b>TOTAL:</b>		<b>1.680.714,67</b>

Fonte: PROPLAN/Engenharia, dados até abril de 2006

Obs.: C.E.A.D: Centro de Educação a Distância

Cabe ressaltar que o aumento significativo de metros quadrados na UNIR tem relação direta com áreas doadas aos *campi*.

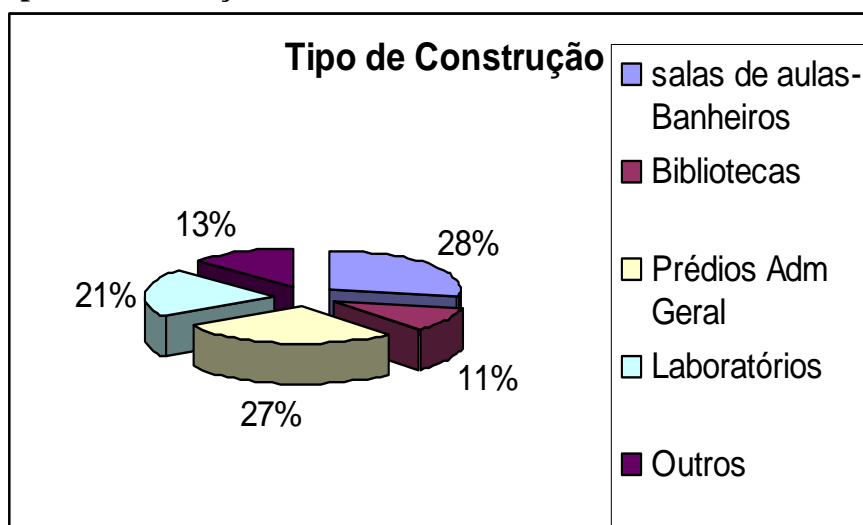
**Quadro 18**

EVOLUÇÃO DA ÁREA CONSTRUÍDA (m <sup>2</sup> ) DA UNIR - 2002/2006					
	2002	2003	2004	2005	2006*
Porto Velho	20.137,13	20.403,62	22.332,29	28.449,76	29.362,98
Ariquemes	454,73	454,73	454,73	936,26	936,26
Ji-Paraná	1.861,62	2.083,35	2.083,35	2.415,88	2.415,88
Cacoal	3.111,84	3.111,84	3.205,64	3.456,56	3.606,56
Rolim de Moura	1.835,84	4.605,93	4.605,93	4.605,93	4.605,93
Vilhena	2.618,82	2.618,82	2.618,82	3.621,87	3.621,87
Guajará Mirim	1.545,81	1.545,81	1.545,81	4.469,99	4.469,99
<b>TOTAL:</b>	<b>31.565,79</b>	<b>34.824,10</b>	<b>36.846,57</b>	<b>47.956,25</b>	<b>49.019,47</b>
<b>Variação Anual:</b>		<b>3.258,31</b>	<b>2.022,47</b>	<b>11.109,68</b>	<b>1.063,22</b>
<b>Variação % :</b>		10,32	5,81	30,15	2,22

Fonte: DPI/PROPLAN, Engenharia. 2006\* :Até Abril/2006

Em relação a Porto Velho, nota-se a base do último crescimento relacionado a dois fatores: ao ganho significativo de recursos nos Editais de Fomento a Pesquisa, como demonstrado no item relativo a pesquisa neste relatório, e aos editais para Educação a Distância que vem beneficiando toda a instituição.

**Figura 17: Tipos de construção na UNIR**

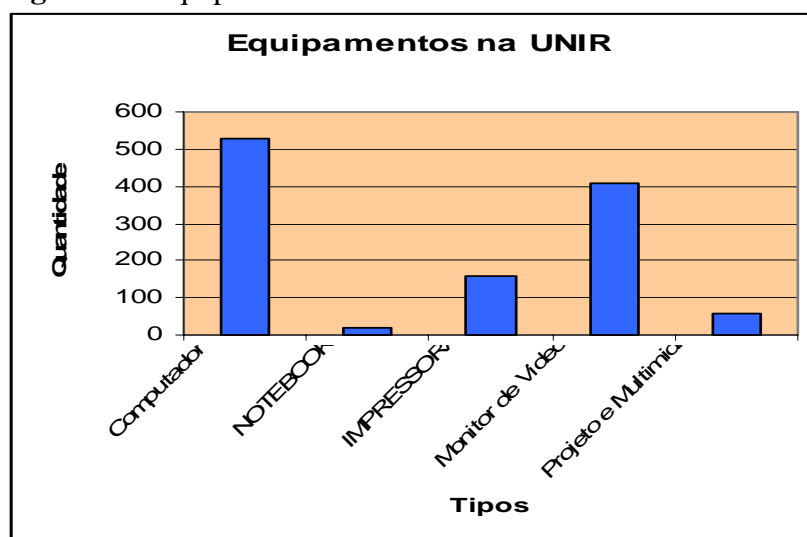


Embora se observe a existência de apoio a partir dos convênios com Estado e municípios, a participação da UNIR em atividades de pesquisa e recursos obtidos por intervenção política tem sido importante nesta obtenção de recursos para infra-estrutura. A Figura... mostra em que onde houve investimentos em infra-estrutura, com 48% sendo aplicado em laboratórios e prédios administrativos, 13% em apoio, temos 28% dedicado as salas de aulas, que, também sofrem adaptações quanto ao uso, servindo, algumas vezes como laboratórios de informática ou espaço para atividades pedagógicas.

## EQUIPAMENTOS

Os dados sobre equipamentos são quantitativos. Não temos como lidar com este dado em relação a utilização, qualidade e manutenção. A Figura... mostra que a UNIR dispõem de material de informática e projetores multimídia em quantidade aparentemente suficiente para as atividades de ensino.

**Figura 21:** Equipamentos na UNIR



**Fonte:** Relatório da Diretoria de Tecnologia e Informação – DTI – abril 2006.

Destacamos uma das razões sobre a questão da disponibilidade dos equipamentos, quando um respondente justificava porque as dificuldades de trabalho que enfrenta são independentes de sua ação:

Os computadores são obsoletos, falta materiais em quantidade e qualidade, quanto as ações muitas vezes são dissociadas do planejamento institucional, ambiente desarmônico, conflito entre categorias.

Como não é possível precisar a posse, guarda e acesso aos equipamentos, sugere-se estudos posteriores sobre a gerência de manutenção desses equipamentos.

## SERVIÇOS

Os serviços da UNIR dizem respeito a saúde, alimentação e segurança. No primeiro item, a UNIR dispõe de serviço pediátrico, ginecológico, odontológico, psicológico, atendimento de primeiros socorros. Esses serviços, além de pouco conhecidos na comunidade,



estão concentrados em Porto Velho, vinculados a PROGRAD. Investimentos em aquisição de equipamentos e reformas tem sido realizadas, mas a quantidade de pessoas que desenvolvem estas atividades são poucas. O serviço odontológico, por exemplo, apesar de possuir equipamentos, ainda não oferece a utilização pelos técnicos. O nível de satisfação baixo pelos usuários do serviço está associado também ao desconhecimento da oferta desta atividade. O relatório dos atendimento é fornecido a PROPLAN.

Quanto a alimentação, a UNIR é atendida por restaurantes e lanchonetes, sendo esta última mais comum. A comunidade se ressentir de um espaço adequado, padrões de higiene e regularidade na boa qualidade. O serviço porém mais utilizado é o da lanchonete. Não foi encontrado refinamento no atendimento, bem como ambientes arejados. Em Porto Velho, em alguns casos, as refeições são feitas em sala de aula porque estas tem ar condicionado. A falta de água é constante submetendo os presentes ao mau cheiro. Corredores e passarelas são depósito de documentos.

A segurança é um item de alto dispêndio nos pagamentos procedidos pela UNIR por ser terceirizado. Entretanto, através de consulta aos diversos setores, bem como pronunciamentos nas assembléias de técnicos promovidos pela SINTUNIR, é sabido do alto índice de furtos de material de informática, especialmente computadores. Para segurança alguns laboratórios estão optando pela instalação de alarmes como apoio a segurança oferecidas por pessoas.

Quanto a lazer e atividades físicas, a comunidade desconhece programas ou oportunidades de poderem realizar atividades físicas como suporte/subsídio na UNIR, embora todos os campi sejam agraciados com vasta área física livre. Espaço de repouso e convivência faltam ser estimulados.

Alunos e professores utilizam com maior frequência na UNIR os serviços de xerox, lanchonete, biblioteca e página da UNIR e para todos estes itens o nível de satisfação é baixo (dois ou um), especialmente com a lanchonete. Um percentual significativo desconhece a disponibilidade de alguns recursos elencados para identificação de frequência de uso e satisfação especialmente os relacionados a saúde.

## **8- Planejamento e Avaliação**

A CPAV reconhece a elaboração dos Planos de Ação para as atividades programáticas. Estes planos são realizados formalmente pelas Unidades Gestoras de Recursos. Desconhece, nas informações obtidas, um Plano de Metas ou Plano de Ação decorrentes de práticas públicas e participativas. Embora existentes, são casos isolados as práticas dirigidas por este pressuposto. As formas de avaliação estão mencionadas neste relatório, dentro de uma análise crítica, no item: “Trajetória da Avaliação Institucional na UNIR”.

## **9- Atendimento a egressos**

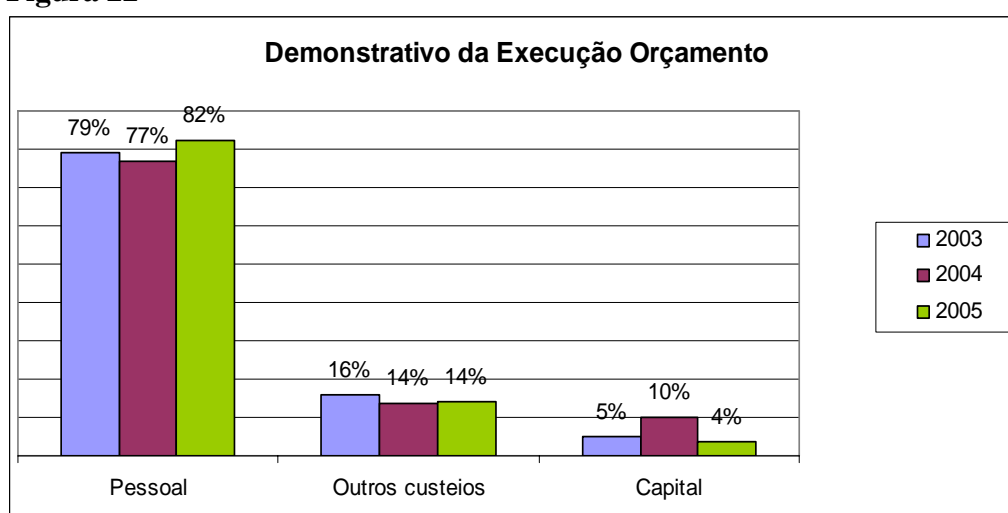
Não há registro de um acompanhamento dos egressos, em geral o que se faz é possibilitar eventos onde os mesmos possam participar. Os eventos citados nos relatórios obtidos que identificaram dirigir-se a egressos foram: Semana de Agronomia, ENINTER – Encontro Interdisciplinar, Semana da Pedagogia, Extensão Universitária em Ensino de Matemática, Semana da Matemática. A COMISSÃO percebeu que *todos* os eventos realizados na UNIR indicados nos relatórios são potencialmente disponíveis a egressos. Além disto a UNIR disponibiliza cursos de especialização Lato Sensu que oferece a oportunidade de convivência com a instituição.

## 10- Sustentabilidade Financeira

A dependência ao governo federal para ajustes internos quanto às funções gratificadas e cargos comissionados, limita, em muito, a possibilidade de articulação do sistema de compensação laboral. Também a autonomia relativa que o governo federal impõe, influencia negativamente para melhoria das condições de gestão institucional, especialmente no âmbito dos recursos financeiros e disponibilidade de recursos. Tem sido comum o governo federal reduzir ou contingenciar recursos.

A UNIR é mantida com recursos do governo federal, através do Ministério da Educação. Os recursos provem do orçamento federal, distribuído entre todas as instituições de ensino superior sob responsabilidade do governo. Os recursos estão distribuídos (rateio) em três itens: pessoal, outros custeios (manutenção) e capital (investimentos). Os recursos com pessoal chegam a compor um pouco mais de 80% do orçamento. De fato, a UNIR, em razão dos recursos federais vem se mantendo entre 4 a 10% desses recursos como investimento (capital), conforme demonstra a Figura 22.

**Figura 22**



Fonte: PROPLAN, 2006.

Embora a fonte mantenedora da Universidade, prioritariamente seja oriunda do Ministério da Educação, os recursos da UNIR vem sendo ampliados mediante convênios de cooperação técnica com diversas instituições, com apoio político, com iniciativas pautadas nos fundos setoriais, com demandas induzidas e, ou com oferta de serviços educativos auto-sustentáveis.

Apesar do esforço da COMISSÃO, não foi possível nesta avaliação obter um parâmetro mais próximo do real em relação a todas as fontes para exprimir o fluxo de recursos da UNIR, pois se todo o recurso da UNIR fosse exclusivamente dependente do governo federal obviamente a UNIR atualmente estaria com as portas fechadas. Ou seja, recursos provenientes de emendas, projetos gerenciados por fundações, convênios e valores diversos, comparando esses valores. No caso dos convênios, vários deles vêm ocorrendo sob interveniência de fundação em alguns casos. O apoio da fundação justifica-se, pelo oferecimento de maior agilidade administrativa e gerenciamento<sup>53</sup>.

<sup>53</sup> As fundações atuam como apoio institucional de maneira geral (Fundação RIOMAR).

O rateio é realizado no processo de formulação do Plano de Metas anual, onde as Unidades Gestoras de Recursos (UGRs) passam a ser responsáveis pela previsão e aplicação dos recursos. As UGRs são definidas por normas internas supervisionadas pelo Conselho de Administração – CONSAD, quem supervisiona e revisa as contas, posteriormente. Atualmente são UGRs, a reitoria, pró-reitorias, diretorias de campus e núcleo. O único órgão suplementar que é UGR é a biblioteca central e a Diretoria de Controle Acadêmico-DIRCA.

Segundo consta no Plano de Ação para o uso dos recursos, são os seguintes os critérios para o rateio entre as UGRs:

#### CRITÉRIOS DE RATEIO DAS UGRS

**01 - PESSOAL E ENCARGOS:** EM FUNÇÃO DA LOTAÇÃO DOS SERVIDORES;

**02 - BENEFÍCIOS AOS SERVIDORES:** EM FUNÇÃO DA QUANTIDADE BENEFICIADA, PROPORCIONAL A LOTAÇÃO GLOBAL.

**03 - DIÁRIAS:** ASSEGURADO O VALOR NECESÁRIO PARA ATENDER AS DESPESA COM DIARIAS DE IMPERIOSA NECESSIDADE PARA REITORIA DESENVOLVER AÇÕES DE AMBITO DA UNIR; ASSEGURADO O VALOR NECESÁRIO PARA ATENDER AS DESPESAS MÍNIMAS DOS PRO-REITORES, PARA TRATAR DE ASSUNTOS DE INTERESSE DA UNIR.

RESTANTE FOI RATEADO PARA AS DIRETORIAS E SERVIDORES PROPORCIONAL A LOTAÇÃO POR UGR

**4 – PASSAGENS:**

ASSEGURADO O VALOR NECESÁRIO PARA ATENDER AS DESPESA COM PASSAGENS DE IMPERIOSA NECESSIDADE PARA REITORIA DESENVOLVER AÇÕES DE AMBITO DA UNIR;

ASSEGURADO O VALOR NECESÁRIO PARA ATENDER AS DESPESAS MÍNIMAS DOS PRO-REITORES, PARA TRATAR DE ASSUNTOS DE INTERESSE DA UNIR.

RESTANTE FOI RATEADO PARA AS DIRETORIAS E SERVIDORES PROPOCIONAL A LOTAÇÃO POR UGR

**5 - ENERGIA ELÉTRICA**

RATEADO PARA OS CAMPI DO INTERIOR POR SÉRIE HISTÓRICA

RATEADO PARA OS NUCLEOS E BIBLIOTECA PELA QUANTIDADE DE ALUNOS POR UGR

OS DEMAIS DE FORMA LINEAR LEVANDO EM CONSIDERAÇÃO A POSSIVEL ÁREA E CONSUMO

**6 - OS DEMAIS ITENS**

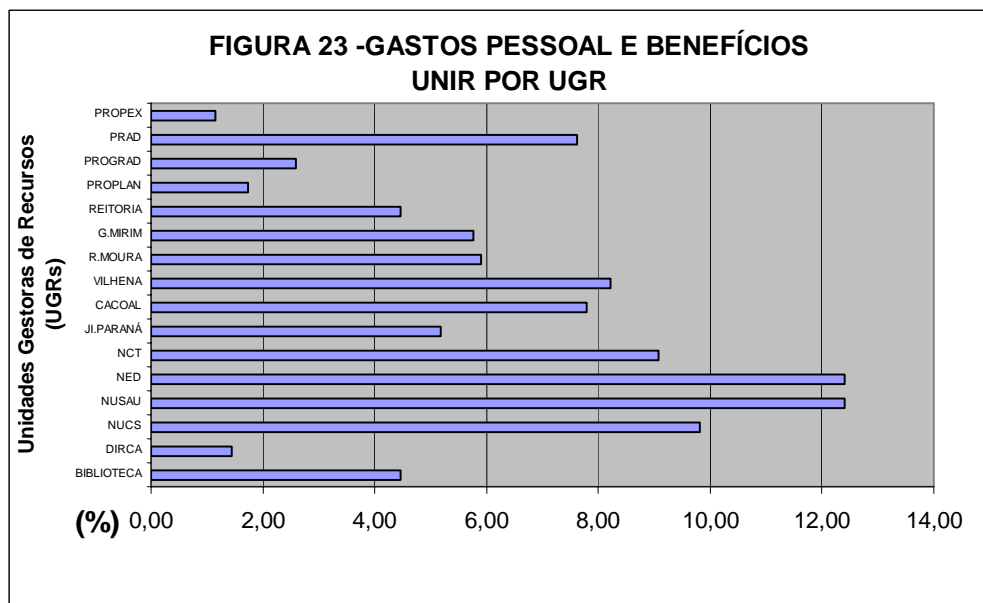
RATEADO DE FORMA HISTÓRIA OU LINEAR

*Contribuição: PROPLAN, 2006.*

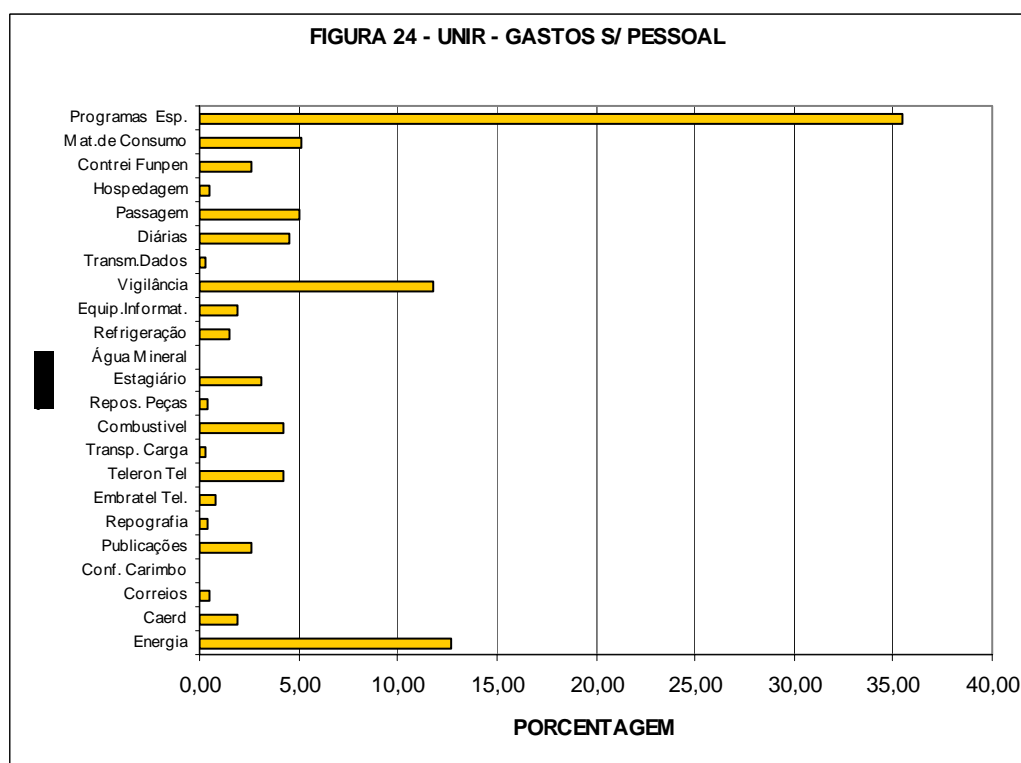
*Via correio eletrônico.*

A folha de pagamento não é um dado estável. A cada progressão funcional obtenção de titulação ou tempo de serviço adquirido, os valores com a folha de pagamento se alteram. Assim, a elevação da titulação dos docentes implica em aumento na folha de pagamento. Não foi possível estabelecer um estudo detalhado deste processo que mereceria maior reflexão. Os

gastos da UNIR com pessoal e benefícios (Figura 23) e sem pessoal (Figura 24), exigiriam um estudo histórico, mas no momento apóiam a visão desses gastos por UGR e o impacto dos mesmos.



Fonte: PROPLAN, 2006.



Fonte: PROPLAN, 2006.

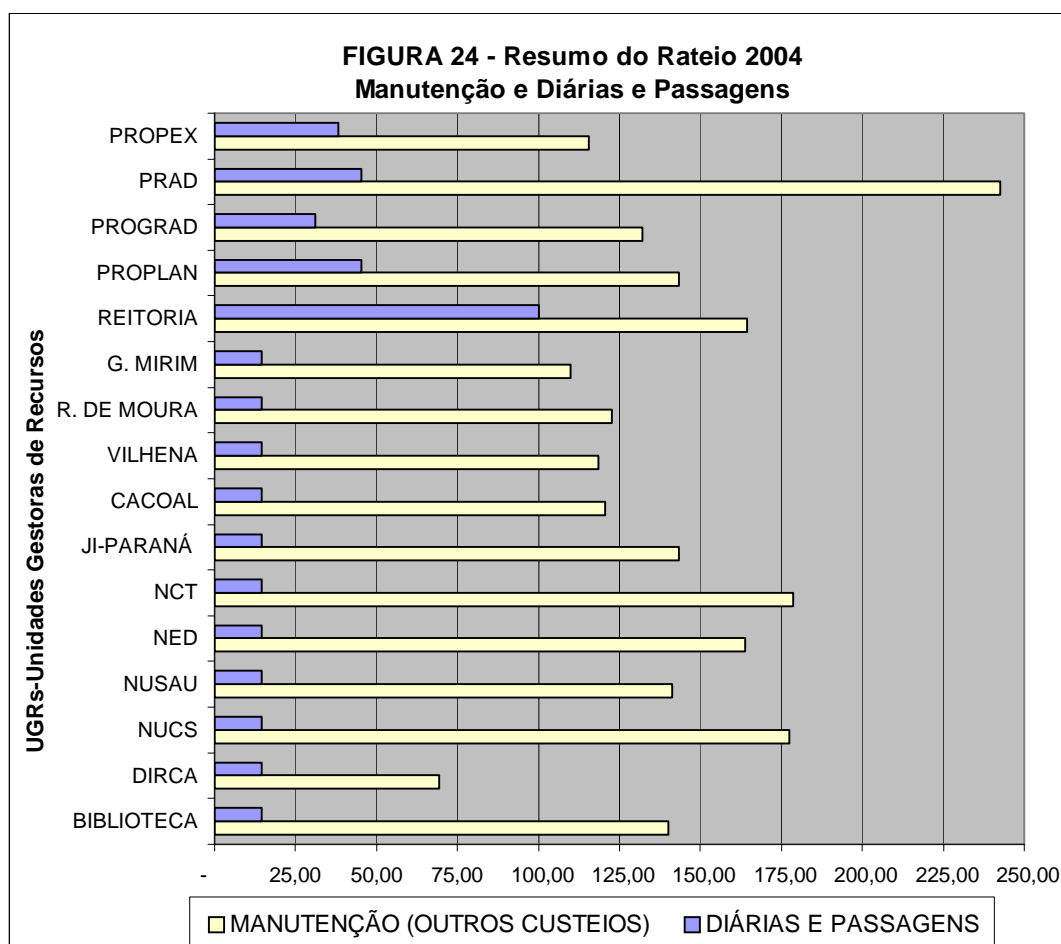
Os programas especiais ou programas específicos, se destinam a investimento dentro do orçamento. São colocados a parte porque dispensam o vínculo com a rotina da UGR, mas com a natureza da atividade e a segurança institucional em determinado campo ou área.

**QUADRO 19 - PROGRAMAS ESPECIAIS NO ORÇAMENTO**

PROGRAMAS ESPECIFICOS	
01 - ACERVO BIBLIOGRAFICO DESTINADOS ÀS IFES	100.000,00
02 - MELHORIA DA PESQUISA UNIVERSITÁRIA	50.000,00
03 - INSTRUMENTAL PARA ENSINO E PESQUISA	50.000,00
04 - MODERNIZAÇÃO E RECUPERAÇÃO DA INFRA - ESTRUTURA	718.513,00
05 - FUNCIONAMENTO DOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO	350.000,00
06 - PROGRAMA DE ATENDIMENTO AOS SERVIÇOS DO SERVIDOR PÚBLICO - PASEP	282.685,00
	<b>1.551.198,00</b>

Fonte: PROPLAN, 2006.

Manutenção e diárias e passagens o recursos são rateados por série histórica ou cotas. Nota-se que todos os órgãos de administração superior gerenciam maiores despesas com manutenção e parece óbvio que seja assim, porém, em relação as diárias e a distribuição igualitária entre as unidades acadêmicas (FIGURA 24), sugere a necessidade de revisão.



Fonte: PROPLAN, 2006.

É de conhecimento público que as distâncias entre municípios-sede da UNIR não são poucas e que o tempo que se passa viajando são longos. Portanto, a fórmula para o rateio tende a ser revisada com critérios adequados a realidade vivida.

Um dado fundamental é recuperar as despesas com pessoal, levando em consideração os salários. O gasto com salários não significa que os salários estejam em um patamar satisfatório. Note-se em relação a isto que o vencimento básico representa a média de 1078,00

enquanto que os proventos, com os descontos, 1179,40 em média. Os salários, estão compostos com os seguintes itens:

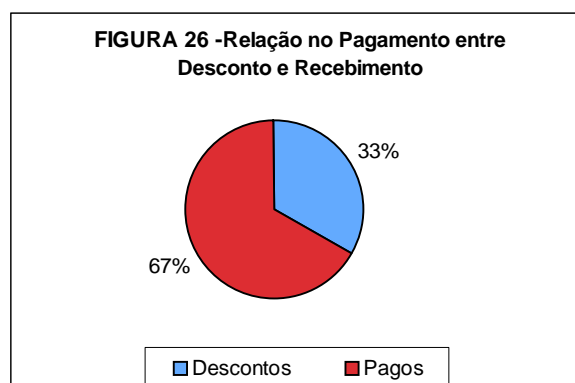
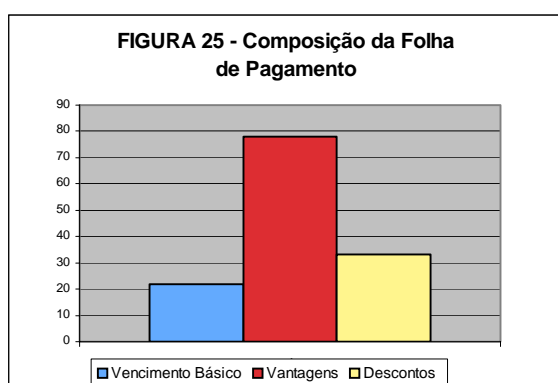
**No recebimento:**

- Vencimento básico
- Gratificações
- Decisão Judicial Transitado e Julgado Ativo ou Aposentado
- Auxílios, adicionais e/ou abonos
- Diferenças, complementos
- Vantagens de Cargos

**Nos descontos:** encontram-se aqueles patronais, que são obrigatórios por lei segundo o contrato, e os opcionais, que são autorizados pelo funcionário para desconto em folha:

PATRONAIS	OPCIONAIS
1. Imposto de Renda Retido na Fonte-IRRF	1. Planos de saúde privada
2. Plano Seguridade Social – PSS	2. Empréstimos
3. Imposto de Renda Retido na Fonte-Férias	3. Pensão Alimentícia
4. Plano Seguridade Social-Férias	4. Seguros
5. Adicional de Férias	5. Sindicatos e/ou Associações
6. Indenização ao erário	
7. Adiantamento Gratificação Natalina/ATIVO	
8. Faltas/Vencimentos	
9. Funções Gratificadas indevidas	
10. Cota de auxílios ou vantagens	
11. Adicionais indevidos	

Para analisar o sentido desta ação, estabelecemos um cálculo sobre a folha de pagamento da UNIR do mês de março de 2006, que totalizou R\$ 3.237.370,26 em pagamentos e R\$ 1.077.044,00 em descontos. (Figuras 25 e 26). Os pagamentos desdobram-se, na composição da folha em R\$708.482,77, enquanto que as vantagens somaram R\$1.451.843,49.



O vencimento representa no contracheque um pouco mais de 20% nos rendimentos, enquanto que os descontos chegam a ser, comparativamente, maiores que o próprio vencimento base. Na composição das vantagens, dentro da folha de pagamento, encontram-se

os seguintes dados sobre os ganhos judiciais que alertam sobre o fato de que, enquanto a medida do vencimento base é de 1.078,36 para 637 pessoas na UNIR (técnicos e docentes), as vantagens, por conta de demandas judiciais expressam uma média entre R\$2.631,99 para 153 pessoas ativas, e R\$4.417,12 para 31 pessoas aposentadas (Anexo...).

São as demandas judiciais o fator decisivo para os rendimentos apresentarem um valor elevado e não uma política salarial efetiva. Isto significa que o valor em folha de pagamento da UNIR tem relação com a inabilidade do governo de promover uma política salarial equilibrada e, de fato, os salários com possíveis adicionais somente são obtidos pela via jurídica, uma vez que não se reconhece através das políticas de complementação salarial, valores que recompensem os recursos humanos do ponto de vista econômico. Não foi possível associar para o momento, porém, se aqueles que estão em uma margem acima da média são também os profissionais mais produtivos e dedicados a universidade.

A sustentabilidade financeira também se relaciona com o custo/aluno, conexo com os investimentos em recursos humanos e infra-estrutura. Baseando-nos somente no primeiro item e abordando os dispêndios com pagamento de pessoal por alunos matriculados (dados 2004), encontramos a hipótese do quanto um aluno pagaria se a UNIR não fosse uma instituição pública. Este exercício nos auxilia na reflexão sobre a eficiência e eficácia institucional e se a UNIR consegue eficiência gerencial do ponto de vista financeiro.

Ora, em uma visão geral se a UNIR desprende dos cofres públicos R\$34.857.070,00 em pessoal, benefícios e encargos no ano de 2004<sup>54</sup>, conforme demonstramos através da Figura 25 e 26, e temos 4.922 alunos matriculados no referido ano<sup>55</sup>, é bom que se observe que se fosse uma instituição particular, somente para manter os recursos humanos<sup>56</sup>, cada aluno teria de pagar R\$ 590,15 por mês. Um curso de quatro anos estaria em torno de R\$28.327,50. Como se constata, o ensino de qualidade é investimento alto aos cofres públicos, portanto a sociedade. Entretanto, com uma taxa de sucesso em 2004 de 62%, temos que considerar na hipótese aventada que os alunos que permanecessem teriam que pagar, para compensar a perda dos demais, R\$778,80. Se de fato a UNIR fosse uma instituição particular ela seria insustentável financeiramente, sendo pública é necessário analisar se o dinheiro público tem relação com a qualidade oferecida nos cursos e se o esforço do investimento em recursos humanos tem produzido resultados eficazes.

Aqui se resgata a questão da visão de oferta de educação superior entre bem público e setor econômico. Se por um lado, não é possível dispor que a universidade pública seja mercadoria, por outro não é possível admitir que se entenda que se pode jogar dinheiro público fora. Não implica dizer que não temos que prestar contas, também não significa que profissionais da educação superior e os pesquisadores devam ser penalizados com baixos salários e péssimas condições de trabalho.

No item sustentabilidade financeira encontra-se indícios sobre a necessidade de organizar a entrada de recursos que mantem a UNIR. Considerando os dados provenientes do MEC, a UNIR estaria fora de atividade, mas não está. A COMISSÃO não teve condições de estabelecer dados transparentes relativos ao cruzamento dos recursos de projetos e convênios, bancada política, editais e de suas fundações<sup>57</sup> que possam explicitar como e em quais condições exatamente a UNIR vem se sustentando.

---

<sup>54</sup> Este dado deve ser analisado, guardadas as devidas proporções, para demonstrar que o aluno é um aluno caro (consideramos que não estão incluídos os recursos de manutenção e infra-estrutura), por isto a educação superior é um bem público, e por isto deve prestar contas a toda sociedade. Na relação capital vs trabalho o Brasil está tentando tratar como bem público, sem submetê-la exclusivamente as leis do mercado. Agradecemos aos professores Sérgio Rivero e Berenice Tourinho as devidas ressalvas ao tema.

<sup>55</sup> Cfr. Quadro 10 deste documento.

<sup>56</sup> Portanto não estamos considerando infra-estrutura física, nem a natureza do curso.

<sup>57</sup> Além da RIOMAR, sabe-se das iniciativas nos campi de Vilhena e Guajará Mirim de auto-sustentabilidade.

## 11- Outros Itens: Panorama das respostas de professores e técnicos quanto à gestão e comunicação

Para compreensão deste item, é necessário explicitar algumas considerações. A primeira delas é que o item onze das dimensões apresentadas no roteiro de auto-avaliação do SINAES, foi o espaço encontrado para efetivamente discutirmos a problemática de avaliação desejada pela audiência. Os encontros, oficinas, observações traziam a pergunta da avaliação cada vez mais presente. Em segundo lugar, devido as limitações do próprio trabalho, buscamos experiências com nível de confiabilidade que pudesse se sustentar, portanto, criamos, no questionário, entre o perfil e os indicadores aprovados pela comunidade uma referência base, conforme descrevemos anteriormente neste relatório no item referente a metodologia.

Dito isto, neste momento devemos passar a apresentação dos dados sobre os nodais apreciados pela audiência/interessados na avaliação: os aspectos da gestão e comunicação da UNIR. Fazemo-lo abordando quais características envolvem os item avaliados, expondo os achados presentes nos resultados.

### A BASE GERAL

Na prática, gestão e comunicação são elos inseparáveis na condução da ação administrativa da universidade. No aspecto específico da gestão, porém, concordamos que ela diz respeito ao alcance de certos objetivos, adaptação as novas exigências, saber inovar e antecipar-se aos fatos (GERTEL, Hector e JACOBO, Alejandro, 2004). Na comunicação encontramos além do componente informação e recursos disponíveis para sua disseminação, há referência quanto a disposição que emissor e receptor produzem e possuem para se comunicar. Os discursos tratam a base comunicativa, as ações e funções da linguagem e as condições de produção. Assim, comunicação além de um ato é o complexo que envolve o interesse, vontade e entendimento humano. Em nosso caso, a comunicação envolve a expressão das pessoas consigo, com os outros no trabalho e na produção da prestação de contas (*accountability*) envolvida na responsabilidade social do trabalho que realiza.

Para compor um quadro de análise sobre o desenvolvimento institucional, escolhemos itens de resposta que se vinculam a condição de gestão e comunicação, identificando as características da cultura organizacional, entre a condução geral e as condições de acesso as tecnologias e disseminação da informação.

No plano geral, obteve-se um quadro de concordância concentrado nos níveis 3 a 1, sendo baixo ou inexpressiva a concordância no nível 5 e 4. Para atender aos indicadores fundamentais para a UNIR no processo de avaliação, os mesmos são tratados a partir de uma base geral. As proposições foram subdivididas em quatro elementos constituintes e constituidores do processos de gestão e comunicação: Liderança, Coordenação, Base de Dados na Instituição e Disponibilidade de Tecnologia e Acessibilidade, cujas respostas percentuais se confrontam com as questões dirigidas aos indicadores, visando responder a pergunta da avaliação<sup>58</sup>.

---

<sup>58</sup> “Como a instituição no conjunto percebe as ações de Gestão e Comunicação na UNIR?”.



## LIDERANÇAS

PROPOSIÇÕES	Professores			Técnicos			Alunos		
	3	2	1	3	2	1	3	2	1
Os líderes compartilham visões com a comunidade da instituição	<b>27,7</b>	24,1	27,3	13,3	11,7	<b>34,2</b>	19,8	<b>29,2</b>	26,4
Os líderes incentivam as parcerias e o trabalho em equipe	23,6	25,5	<b>26,8</b>	10,0	14,2	<b>31,7</b>	21,7	<b>27,4</b>	19,8
Os líderes incentivam as melhores práticas na instituição	<b>27,3</b>	26,4	26,4	10,8	15,0	<b>28,3</b>	19,8	24,5	<b>26,4</b>

Nesta base, as proposições da comunidade se dirigem ao fato de que é frágil o grau de envolvimento das lideranças com relação a comunidade. Os técnicos enfatizam este item de maneira mais contundente uma vez que rejeita altos níveis de concordância, concentrando-se no nível um.

Os achados nas respostas subseqüentes relativas ao item foram:

Professores (55,70%) e técnicos (64,80%) conhecem o PDI. Para os professores, as propostas são seguidas relativamente (18,68) ou parcialmente (13,63%). Enquanto que os técnicos 34,16% acreditam estar sendo seguido parcialmente e 12,5% não sabem dizer. Neste dado, o que chama atenção é o fato de que muitos questionários, tanto de técnicos quanto de professores, não foram respondidos neste item, que se expressa no baixo percentual das respostas mais atendidas.

Sobre as diretrizes administrativas para cumprimento do PDI, há divergência significativa entre a posição de técnicos e professores, que coincidem apenas no nível baixo de concordância com as proposições. Enquanto os professores apresentam o nível de concordância um em que o “contingente humano que atua na UNIR está de acordo com o que prega o PDI e com as necessidades reais da instituição” (34,54%), os técnicos se dividem entre concordar medianamente (21,9% no nível três) ou pouquíssimo (41,1% no nível um) com esta proposição.

Para os técnicos, os itens de menor concordância estão em que as peculiaridades locais são respeitadas nas diretrizes, oscilando no nível três (23,50%) e nível quatro (23,50%). Sobre o envolvimento dos dirigentes na efetivação do planejamento com vistas as diretrizes administrativas, indicam o nível três (25,60%) e nível dois (24,40%) como sua maior concordância. Quando se referem ao envolvimento da comunidade no planejamento/envolvimento com as diretrizes, os técnicos baixam o nível de concordância entre dois (29,60%) e um (24,70%). Por sua vez, os professores se concentram no baixo nível de concordância um, de que “uma real participação dos dirigentes no processo de planejamento institucional” (28,18%), bem como não percebem a preocupação com as peculiaridades regionais (24,54%).

Numa perspectiva da UNIR daqui a cinco anos, professores (66,81%) e técnicos (28,33%) concordam que estariam aptos a permanecer nas mesmas tarefas, enquanto que no segundo lugar dos técnicos (26,66%) está que se vêem ávidos por cooperar com os gestores e colegas de trabalho. Os professores (60%) evidenciam o fato de que desejariam estar dispostos à continuar um aprendizado independente ou encorajariam os colegas a agir cuidadosamente (58,18%). Chama atenção nos dados relativos aos professores que se distribua como menor nível de concordância daqui [dado da resposta] a cinco anos [ano 2010] os professores se vejam “interessado[s] em todos os aspectos da vida acadêmica em todos os

setores e segmentos da UNIR” e “participante, atuante e consciente sobre a gestão universitária”, alcançado o máximo 44,09% e 39,09% no nível cinco, respectivamente, distoando dos demais itens neste nível.

É bom salientar que na UNIR, professores e técnicos possuem todos os tipos de experiência administrativa, do exercido da reitoria ao apoio técnico alguma vez. É expressiva a quantidade de técnicos que identificou sua tarefa como atividade-fim (30,77%), quando é atividade-meio. Ambos segmentos possuem experiência com a iniciativa privada no ensino superior. Os professores informam que têm experiências de menos de um ano em coordenação de curso *stricto sensu* (30,5%), apoio técnico, direção administrativa (29,2%). Suas experiências mais duradouras estão entre 1 e 4 anos, incluindo atividades em comissões de eventos (20,9%), docência na graduação e pós-graduação (19,1%), com a seguinte variação: a docência em pós-graduação (20,5%) e comissões de eventos (20,9%), ressaltando que essas experiências estão compreendidas num período entre 5 a 8 anos. Este dado é importante porque pode influenciar na formação de suas expectativas sobre as ações de lideranças requeridas para bem conduzir uma instituição de ensino superior.

A perspectiva do aluno em relação ao com a UNIR, com nível de concordância cinco, os alunos se vêm daqui a cinco anos prontos para dar sugestões (34,90%) e disponíveis para o aprendizado independente e encorajar os colegas a fazer atividades na UNIR (34,37%). Referindo-se a eles próprios, os alunos vêm no nível cinco o fato de serem positivos ante tudo (30,18%), e investir esforços por vir a ser excelentes profissionais (33,96%).

## COORDENAÇÃO

PROPOSIÇÕES	Professores			Técnicos			Alunos		
	3	2	1	3	2	1	3	2	1
O corpo de coordenadores das políticas da instituição é comprometido com a conscientização e interiorização da missão, da visão e dos valores comuns da instituição	<b>28,2</b>	22,7	23,2	12,5	19,2	<b>22,5</b>	23,6	22,6	<b>26,4</b>
O corpo de coordenadores das políticas da instituição focaliza as suas energias para o sucesso do aluno / comunidade	<b>22,3</b>	18,2	3,6	17,5	<b>16,7</b>	19,2	0,0	0,0	0,0

A coordenação é o que o aspecto mais concreto e próximo dos trabalhadores e do trabalho. Nesta proposição a comunidade informa que é falha ou insuficiente a disposição para obtenção do sucesso institucional, a partir da ação dos coordenadores. Os técnicos, neste caso, divergem dos professores por elevar níveis de concordância.

Os achados nas respostas subseqüentes relativas ao item foram:

Em se tratando dos chefes imediatos, professores e técnicos possuem uma visão distinta nos níveis altos de concordância que, neste caso, aparecem. Para os técnicos, os chefes evitam agir na surdina (40,90%), tentam demonstrar compreensão, mesmo sendo firmes (38,60%), dificilmente perdem a calma (37,60%), não enfrentam um subordinado diretamente (36,70%) e realizam tudo o que se propõem fazer (34,40%), todos no nível cinco. Para os professores, os principais itens de concordância no nível cinco, dizem respeito ao fato de que os interesses institucionais prevalecem sobre os pessoais (33,63%), as diferenças não se transpõem para o lado pessoal (31,81%) e não perdem o humor mesmo que tenham um dia

ruim (32,27%), no nível quatro, encontra-se obediência a regras que estabelece (30,90%), realizam o que se propõem (31,36%) e possuem coerência com o que fazem (27,74%).

O que é ressaltado quando informa sobre a oportunidade de mudar de departamento ou setor de trabalho para trabalhar com outras pessoas, os professores (70,20%) e técnicos (35%) concordam em que não desejariam mudar, os técnicos ainda expressam o desejo de mudar em pouca medida (14,1%). Por sua vez, se pudessem mudar o seu chefe imediato, professores (68,60%) deixariam o mesmo ou são indiferentes (tanto faz) (16,20%), enquanto que os técnicos também deixariam o mesmo (41,66%), mas também assinalam indecisão (12,60%).

## BASE DE DADOS INSTITUCIONAL

PROPOSIÇÕES	Professores			Técnicos			Alunos		
	3	2	1	3	2	1	3	2	1
A instituição possui uma base de dados orientada para o seu aprendizado e melhoria do desempenho	19,5	30,9	<b>35,5</b>	15,0	18,3	20,8	<b>25,5</b>	23,6	<b>25,5</b>
Os dados estão sempre alinhados e atualizados em face dos objetivos institucionais	21,4	27,7	<b>39,1</b>	18,3	17,5	<b>23,3</b>	26,4	21,7	<b>28,3</b>
A base de dados permite interações contínuas com a comunidade	21,8	30,9	<b>39,1</b>	17,5	17,5	20,8	21,7	25,5	<b>27,4</b>

A base de dados é o elemento dinamizador do processo comunicativo e da confiabilidade sobre a produção e os produtos da instituição. O consumo de tempo e energia para produzi-la é levado em consideração, as condições de organização estes dados é igualmente importante.

Os achados nas respostas subseqüentes relativas ao item foram:

Quanto as suas atividades profissionais, técnicos se consideram, respectivamente, plenamente satisfeitos (34,40%) e satisfeitos (21,50%), comparativamente, com o início da carreira. Enquanto que os professores mencionam estarem entre satisfeitos (43,16%) e menos satisfeitos (17,20%).

Professores (86,20%) e técnicos (75%) se sentem muito preparados para realizar o trabalho atual e ambos identificam que enfrentam algumas dificuldades para realizar suas atividades 65,60% e 39% respectivamente, embora entre os técnicos é expressivo entre os que responderam aqueles que julgam que não enfrentam dificuldades com 15% das respostas. Para os que enfrentam dificuldades, professores (75%) e Técnicos (41,66%) assinalam que as dificuldades que enfrentam são independentes deles.

Para os técnicos (61,80%), a quantidade do trabalho é adequada (32,5%), embora um número expressivo indique que é mais do que possam realizar (25%). O salário é menos do que deveriam ser pagos (25%), apesar de cobrir os gastos (37,50%). Os docentes entendem também que a quantidade de trabalho é adequado (61,81%) ou mais do que possam realizar (28,30%) e o salário é menos do que deveriam ser pagos (35,40%), embora cubram os gastos (55,00%) um número expressivo informa que salário não está a altura (36,50%). Professores (66,81%) e técnicos (%?) concordam que as possibilidades de lazer oferecidas pela instituição inexistem ou são poucas.

## DISPONIBILIDADE DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E ACESSIBILIDADE

PROPOSIÇÕES	Professores			Técnicos			Alunos		
	3	2	1	3	2	1	3	2	1
A tecnologia de informação da instituição é compatível com a demanda de dados/informações a ela colocada.	22,3	24,1	<b>41,4</b>	0,0	0,0	0,0	17,0	24,5	<b>35,8</b>
A instituição mantém-se atualizada com as tecnologias emergentes.	21,8	24,1	<b>39,5</b>	<b>20,0</b>	18,3	<b>20,0</b>	16,0	25,5	<b>34,9</b>
A instituição mantém TI de acessibilidade à comunidade	19,5	29,1	<b>36,8</b>	17,5	10,8	<b>24,2</b>	15,1	21,7	<b>37,7</b>

A disponibilidade de tecnologias e informação produziu um consenso no nível um de concordância, porque envolve a facilidade que os usuários possuem ou desejam possuir para lidar com as informações. Técnicos se dividem nessa opinião, enquanto que professores entendem que o item ainda tem altos investimentos a serem feitos, se considerarmos que este item é o mais elevado em termos de níveis de concordância. Tal disponibilidade evoca a motivação e capacidade que cada indivíduo pretende para o próprio benefício.

Os achados nas respostas subseqüentes relativas ao item foram:

Em relação às oportunidades de crescimento profissional, professores consideram de grandes (26,60%) ou médias (46,70%), enquanto técnicos consideram poucas (35,60%) ou médias (34,20%). Na UNIR, o que os alunos mais freqüentam, com nível três, são eventos sócio-educacionais, cursos e treinamentos (23,95%).

Os professores que conhecem o projeto pedagógico (86,30%), mas este conhecimento se dá parcialmente 42,40% ou relativamente 24,30%, uma vez que totalmente é inferior aos demais (23,70%). Em tese, os professores conhecem alguns elementos do projeto pedagógico. Evidências empíricas asseguram que o dado que conhecem no projeto pedagógico se refere ao quadro de disciplinas, carga horária e ementas da disciplina.

Os alunos conhecem o projeto pedagógico do curso que freqüentam (56,10%) e o seu conteúdo, e acreditam que as propostas estão sendo seguidas parcialmente (37,30%) ou relativamente (32,80%). Se as demais instituições do Estado fossem gratuitas e oferecessem o curso que freqüentam, as opiniões dos que responderam se distribuem com 46,22% assinalando que continuariam na UNIR e 43,39% que não continuariam.

O procedimento de interação entre os alunos mais presente é a troca de idéias e materiais, evitar fofocas e não criticar os colegas. As condições didáticas possuem baixo nível de concordância quanto ao fato de que os materiais estariam disponíveis e no ponto de uso, quando solicitados e a lousa limpa antes do início da aula. Elementos de maior concordância estão na pontualidade (25,47%), respeito ao intervalo (37,73%) e cumprimento do programa (28,30%).

A maior proficiência que os alunos julgam ter é na leitura (40,50%) e na escrita (35,84%) e é baixo o domínio da língua estrangeira. Em relação as atitudes dos professores, os alunos informam que as atitudes em relação a eles e se referem ao trabalho em grupo (34,90%) e ao “tom” das tarefas (35,41%), não se prendendo apenas às mesmas, no nível de concordância quatro.

Quanto ao nível de proficiência os professores são cuidadosos em suas respostas havendo um número expressivo em todos os itens no nível quatro, Focando no nível cinco, destaca-se como maior proficiência a leitura (55,90%) e a escrita (40,90%). Os itens que se diluem entre os diversos níveis de concordância e no nível cinco possui como menor

indicação aquelas que se referem as habilidades com equipamentos eletrônicos (15,45%) ou informática (22,72%) e aptidão em língua estrangeira (16,36%).

## INFERÊNCIAS E RECOMENDAÇÕES

A pergunta que orientou todo o trabalho da COMISSÃO, produzido pela própria audiência, foi: COMO A UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA NO CONJUNTO, PERCEBE AS AÇÕES DE GESTÃO E COMUNICAÇÃO NA INSTITUIÇÃO?

Para chegar a uma resposta a COMISSÃO produziu um processo de avaliação, tecendo contrapontos entre o que é formal (exigência da legislação do SINAES) e o que é necessário para a UNIR realizar, com vistas a tomada de decisões importantes para perenidade da instituição. Com base em todo o recorrido até aqui, a COMISSÃO produz as seguintes inferências:

A comunidade reagiu de maneira paradoxal ao processo de avaliação. Ao mesmo tempo em que colaborou e entendeu o processo, reiterou demandas vinculadas a eventos isolados ou particulares do conjunto e que, realmente, numa visão multicampi são complexas. Apesar dessas contrações, a COMISSÃO entendeu como fases de adaptação entre o que está sendo proposto e as conseqüências do realizado.

Há uma UNIR REAL: atua com o pressuposto dos projetos especiais, grupos de pesquisa, laboratórios e demandas induzidas. Há uma UNIR FORMAL: que se dirige aos setores e unidades com as respectivas regulamentações. Há uma UNIR POLÍTICA: que se organiza segundo as oportunidades e os interesses prevaletentes. O sistema colegiado tem claro conflito em relação as definições burocráticas, que nem sempre podem ser ou são atendidas.

A prioridade institucional de melhoria deverá estar em recursos humanos para atividade-meio e qualidade de vida no ambiente de trabalho, com provisão de satisfação e atendimento aos trabalhadores e alunos da UNIR, no que tange a prestação dos serviços e relacionamento humano. Apesar das respostas positivas no âmbito do convívio entre as pessoas (sorrir, tolerar, conversar, evitar fofocas etc), nos momentos presenciais de avaliação as queixas, as resistências nas falas, a ansiedade demonstrada pela busca das respostas imediatas, contradizem os dados sobre um ambiente tão amistoso.

É urgente a provisão de tecnologia da informação de maneira eficaz e capacitação das pessoas para utilizá-las e acessá-las.

A formação profissional está sob questionamento na medida em que além de não haver informações sobre o desempenho de egressos, vem caindo a taxa de sucesso da graduação. As iniciativas de produção cultural e desportivas, como referencial institucional, são precárias.

Enfim:

No conjunto, a UNIR produz severas críticas ao processo de gestão, mas, de fato, o nodal comunicação é o determinante para as fragilidades institucionais. Estes podem ser observados pela própria imobilidade que a comunidade percebe sobre si mesma e as contradições produzidas nas respostas. Há alguma motivação do ponto de vista da convivência humana ao sugerir um bom nível de relacionamento (conversam, sorriem, motivam, ajudam etc.), mas igualmente carências institucionais, motivacionais e salariais que impedem a cada um seguir o seu trabalho dentro de uma rotina confiável

Deve-se investir esforço e tempo para que a avaliação atinja e produza, ainda, dados sobre a relação universidade e comunidade externa. As próprias limitações e dificuldades que a COMISSÃO encontrou no seu trabalho ilustram esta urgência. A interação da UNIR com seu entorno está muito dependente das iniciativas individuais para ser fortalecida e corresponder aos anseios dessa sociedade que investe recursos consideráveis para sustenta-la.

Em síntese:

No conjunto, a UNIR se conforma segundo o que cada segmento e/ou indivíduo conceber que ela é para si. O bônus do crescimento e projeção institucional é o ônus da falta de um projeto institucional capaz de dirigir-lhe os objetivos, missão e visão. O resgate é possível se as ferramentas disponíveis e adequadas forem efetivamente utilizadas: (1) reformular a estrutura da universidade em vigor; (2) concluir e dirigir um plano de desenvolvimento institucional e pedagógico articulado; (3) promover a permanente valorização da pessoa e de suas atividades em um ambiente humano e fisicamente saudável. Por sua vez, é necessário que este conjunto encontre fora de si mesmo, um profundo sentido de existência, compromisso, responsabilidade e vontade com o interesse público.

## AGENDA 25 PARA UNIR: PROPOSITIVAS PARA MELHORIA – Dentro das Dimensões Utilizadas da Avaliação

Dimensões	GESTÃO	COMUNICAÇÃO
<b>01</b>	<p>Revisar o PDI. Formar uma comissão de acompanhamento (composta de vários setores da Unidade) da execução das metas estabelecidas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoção de maior comunicação entre a capital e os demais campi;</li> <li>- Melhorar o sistema de comunicação, visando acesso a todas as informações da UNIR;</li> <li>- Rever meios de comunicação entre os campi, com maior agilidade no envio de material informativo;</li> <li>- Envio de materiais de inscrição em cursos, seminários, eventos em geral, em tempo hábil, bem como disponibilização destes materiais na página da UNIR na Internet;</li> <li>- Observação do envio de informações referentes a matrículas/rematrículas, observando o calendário acadêmico de cada Campus;</li> </ul>
<b>02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reformulação e/ou modificação dos Projetos Políticos-Pedagógicos dos cursos, com adequação/atualização das grades curriculares;</li> <li>- Atualização dos conteúdos por parte dos professores;</li> <li>- Bolsas (trabalho, estágio) voltados para o desenvolvimento científico do acadêmico e não para suprir uma necessidade administrativa da Unidade;</li> <li>- Dotar a PROGRAD de pessoal e recursos;</li> <li>- Contratação de pessoal administrativo através de concurso, sendo estabelecido o perfil do candidato de acordo com as necessidades dos Campi;</li> <li>- Viabilização do funcionamento do SINGU em todos os Campi;</li> <li>- Incentivar/apoiar o professor dando condições para que o mesmo faça cursos de pós-graduação (a nível de mestrado, doutorado), sendo este apoio vinculado ao compromisso de o professor desenvolver/coordenar uma pós-graduação na instituição após a conclusão de seu curso;</li> <li>- Incentivar os professores a desenvolverem projetos de pesquisa e orientar uma determinada quantidade de alunos;</li> <li>- Formar comissões em cada Campus, para montagem de site da</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilizar o projeto político-pedagógico, bem como todas as informações sobre os cursos, aos acadêmicos, técnicos e professores;</li> <li>- Promover discussões sobre reformulação de grade curricular, com participação dos acadêmicos;</li> <li>- Melhorar a comunicação via telefone, disponibilizando ligações para celular, o que facilita e agiliza o contato com os responsáveis por setores da UNIR;</li> <li>- Instalação e viabilização de manutenção de rede de intranet;</li> <li>- Divulgação de informações/Editais, dos órgãos ligados à pesquisa;</li> <li>- Melhoria na divulgação dos cursos de pós-graduação;</li> <li>- Produção de um jornal pela ASCOM;</li> <li>- Criação e viabilização de funcionamento de uma central de informação em cada Campus, envolvendo também acadêmicos do curso de jornalismo;</li> <li>- Disponibilização de planos de aula no site da UNIR;</li> <li>- Agilizar o trâmite dos processos e informar o andamento dos mesmos;</li> <li>- Melhoria do atendimento, visando divulgação de informação;</li> <li>- Agilizar a entrega de notas por parte dos professores e divulgação das mesmas com prazo hábil para matrículas;</li> <li>- Cada campus criar e manter uma página, onde disponibilize todas as informações da unidade, de interesse acadêmico e da sociedade em geral.</li> </ul>



	<p>Unidade;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulação de questionário para acadêmicos preencherem na primeira matrícula, buscando formar o perfil do aluno de cada Campus;</li> <li>- Melhoria da infra-estrutura dos Campi;</li> <li>- Viabilização de compra de equipamentos e construção de espaço-físico para desenvolvimento de atividades de pesquisa;</li> <li>- Incentivo à pesquisa e extensão.</li> </ul>	
<b>03</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoção da aproximação da UNIR com a sociedade através de eventos;</li> <li>- Participação da UNIR em eventos culturais locais;</li> <li>- Desenvolvimento de semanas culturais;</li> <li>- Participação dos alunos na produção de seminários, eventos científicos e culturais em geral;</li> <li>- Valorização e integração das atividades com patrimônio cultural;</li> <li>- Maior incentivo por parte da Instituição, à produção cultural e científica, por acadêmicos;</li> <li>- Promoção de seminários com participação maior de pessoas/profissionais da Região e dos acadêmicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgação de trabalhos científicos;</li> <li>- Maior incentivo à produção artística;</li> <li>- Maior interação com coleta de dados, junto a comunidade, para traçar perfil do profissional formado pela UNIR.</li> </ul>
<b>04</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Viabilizar recursos para a melhoria da Comunicação, tanto por parte da ASCOM como por parte dos Campi;</li> <li>- Desenvolvimento de projetos de extensão que facilitem a comunicação entre a UNIR e a sociedade externa;</li> <li>- Ampliação dos meios de comunicação;</li> <li>- Reformulação da página da UNIR;</li> <li>- Agilizar recursos e formação de comissão para enviar material de divulgação para todos os campi em tempo hábil;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melhorar o sistema de comunicação (divulgação de informações, site, material impresso, divulgação interna – por funcionários).</li> </ul>
<b>05</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alterar a política de carreira dos técnicos, para incentivo de aperfeiçoamento com compensação;</li> <li>- Organização do quadro funcional da UNIR para evitar desvio de função (professores e técnicos);</li> <li>- Aproveitar os dons dos servidores para melhoria do ambiente de trabalho;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgação dos cursos de capacitação de servidores com antecedência;</li> <li>- Conscientização dos servidores da excelência no atendimento;</li> <li>- Melhoria da comunicação inter-pessoal (através de construção de áreas comuns);</li> <li>- Eventos para interação dos servidores técnicos-administrativos.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Designar servidor para fiscalização e manutenção das salas;</li> <li>- Introduzir sistema de penalidades para acadêmicos, professores e técnicos;</li> <li>- Fazer avaliação periódica de desenvolvimento e desempenho dos servidores.</li> </ul>	
<b>06</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Viabilizar a exposição do que é plano de ação esclarecendo recursos;</li> <li>- Integrar a comunidade acadêmica na elaboração do Plano de Ação;</li> <li>- Administradores, professores e comunidade acadêmica em geral desenvolver e incentivar uma visão de Unidade, sem privilégios e/ou prejuízos à nenhum curso;</li> <li>- Coibir os interesses particulares, focando e trabalhando com a visão institucional;</li> <li>- Mobilizar pessoal por competência (colocando o servidor no setor em que tem competência para trabalhar).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maior divulgação das decisões dos conselhos superiores;</li> <li>- Maior divulgação do que são os Conselhos (Superiores e internos-campi);</li> <li>- Divulgação do Regimento Geral para os acadêmicos;</li> <li>- Divulgação do Plano de Ação para a comunidade acadêmica;</li> <li>- Reuniões de planejamentos semestrais, abertas aos técnicos, professores e acadêmicos (Com participação efetiva de todos);</li> <li>- Conscientização dos acadêmicos para uma participação efetiva nas decisões da UNIR.</li> </ul>
<b>07</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Viabilização de recursos para compra e manutenção de equipamentos para atender a comunidade;</li> <li>- Ampliação de acervo bibliográfico, fazendo um levantamento do acervo existente, verificando as necessidades e áreas de conhecimentos do Campus;</li> <li>- Agilizar processos de compra e entrega de livros para os Campi;</li> <li>- Informatizar e capacitar o pessoal da Biblioteca para agilizar o serviço ao usuário;</li> <li>- Criação e/ou revisão dos regimentos das bibliotecas, buscando adequação para amparar o trabalho dos servidores, prevendo punições;</li> <li>- Prever recursos para a biblioteca e fazer uma revisão das planilhas de recursos existentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melhoria nas formas de comunicação (Setas indicativas e placas de identificação);</li> <li>- Disponibilizar o sistema existente na Biblioteca Centra, para as outras Bibliotecas;</li> <li>- Maior acesso entre as Bibliotecas dos Campi (informações).</li> </ul>
<b>08</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melhora da metodologia e periodicidade da avaliação;</li> <li>- Melhoria dos formulários, com maior clareza nos questionamentos;</li> <li>- Formação de comissões internas nos campi, para proceder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maior divulgação do que é SINAES e CPAV e a importância desse trabalho;</li> <li>- Disponibilização dos relatórios com antecedência;</li> <li>- Maior participação da comunidade acadêmica neste processo (desde o início);</li> </ul>

	avaliações periódicas, formadas por representantes de todos os setores das Unidades; - Retorno da avaliação aos avaliados.	- Divulgação dos processos de reconhecimento dos cursos (Avaliação e implementação).
<b>09</b>	- Incentivar e viabilizar formas de os estágios/atividades extracurriculares, previstos no Projeto dos cursos, sejam desenvolvidas no próprio Campus; - Promover projetos onde sejam desenvolvidas atividades de capacitação dos servidores técnicos por acadêmicos; - Melhor distribuição das bolsas (iniciação científica, trabalho, etc) entre os acadêmicos de todos os Campi, através de rateio; - Semana de integração para os Campi; - Construção de alojamentos em outros campi.	-Maior divulgação dos editais de bolsas (estágio, auxílios, etc) em tempo hábil; -Divulgação do que é PIBIC, CNPq e outros programas de iniciação científica;
<b>10</b>	- Registros mais claros e eficientes sobre os recursos de todos os projetos.	- Divulgação (repasse de informações) dos projetos financiados pela RIOMAR e a contra-partida para os campi; - Melhoria dos sistemas de registros dos convênios e divulgação dos mesmos.
<b>11</b>	- Organização do evento [de avaliação institucional], corrigir falhas nos esclarecimentos e disponibilização de informações.	-Retorno a todos os segmentos da UNIR em relação à avaliação, com divulgação do relatório final da comissão; - Divulgação do processo de forma clara; - Divulgação da consciência institucional para despertar interesse da comunidade acadêmica com relação aos problemas e possíveis soluções.

## RECOMENDAÇÕES DO SEMINÁRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO 2006

A comunidade reunida na avaliação institucional da Universidade Federal de Rondônia, assegurada a representação de todos os Campi, observando as discussões em salas de aula e grupos de trabalho, recomenda a dirigentes e trabalhadores da instituição que, em razão de um processo contínuo de melhoria,

**Registra o que segue**, como recomendações gerais na oportunidade de adoção de procedimentos operacionais à **Agenda UNIR + 25**:

- Continuar a luta pela autonomia universitária. Nenhum dependente está satisfeito com seu gestor, pela condição inerente de ser dependente.
- Haver acesso ao Portal da CAPES nos Campi.
- Haver mais facilidade de acesso às revistas eletrônicas da UNIR por parte da comunidade do Campus.
- Haver um controle maior do uso para não haver a interrupção do serviço de telefonia para interurbanos e celulares.
- Propostas claras das atividades de responsabilidade da PROGRAD;
- Contratação de técnicos;
- Apoio ao fortalecimento dos grupos de pesquisa;
- Rigor na execução de todos os Projetos de extensão em andamento;
- Maior rigidez na cobrança de dados dos setores responsáveis (ex.: PROPEX, DIRCA e RIOMAR), com o objetivo de evitar informações incompletas e não condizentes com a realidade;
- Criar demais instrumentos de incentivo a pós-graduação *stricto sensu*
- Consolidação dos programas *stricto sensu* já existentes;
- Fortalecer os Programas de Qualificação Institucional entre as IFES, com o objetivo de incentivar os professores da UNIR a ingressar nos programas de Mestrado e Doutorado;
- Política de interação com a comunidade deve ser fortalecida através de ações de extensão universitária e de pesquisa, legalmente reconhecidas e incentivadas pela UNIR;
- Apoio à programas de rádio universitária, de preferência, nas regiões dos campis;
- Melhor divulgação para esclarecimentos do que acontece nas reuniões;
- Os representantes de cada setor deve consultar as bases antes de tomar decisões;
- Deve haver um intercambio de grupos;
- Cobrança do planejamento, aquisição e manutenção de elementos básicos para informatização;
- Maior divulgação e fiscalização dos recursos destinados aos setores de cada Campus.
- PRAD e PROJUR façam uma análise de todas as áreas para verificar a questão de legalização;
- Criação de auditorias (interna e externa) para acompanhar todos os processos em andamento;
- Aproveitamento dos dados dos relatórios socioeconômicos (questionários) dos acadêmicos (inscrição no vestibular) para obter benefícios.
- A pesquisa e a extensão universitárias devem servir de mecanismos para estabelecer um vínculo entre Universidade e Sociedade.
- Realizar estudos a fim de detectar as necessidades de ampliação e adaptação da infraestrutura física. Fazer gestão junto ao MEC, para ampliar do recurso para investimento.
- As deficiências na comunicação advêm do desconhecimento das normas que regem a instituição, desconhecimento da legislação sobre a educação e da utilização ineficiente da comunicação institucional. Soma-se a isto a incompatibilidade entre as normas instituídas e as exigências reais de funcionamento da universidade. Esses problemas podem ser sanados, corrigindo-se as incompatibilidades regimentais e estatutárias face às exigências reais por meio da revisão das normas internas e por meio da criação e utilização eficiente da comunicação institucional, seja por meio da internet, seja pela criação de instrumentos periódicos de divulgação institucional como jornal, catálogos e vídeos institucionais.

- ❑ No PDI devem ser redefinidas as funções das pró-reitorias, especialmente da PROGRAD, dando condições a esta para que organize as discussões sobre a regulamentação dos cursos e a construção dos PPP.
- ❑ Revisão do relatório [de avaliação?] em todos os sentidos;
- ❑ Participação dos alunos: critério para a escolha (qual a metodologia para a escolha da amostragem)
- ❑ Linhas de pesquisa (nos stricto sensu) voltadas para as questões sociais/ ensino;
- ❑ Humanizando a UNIR inserindo-a no conjunto de ações: culturais, políticas e sociais no âmbito do Estado de Rondônia;
- ❑ Pesquisa: devolver para a UNIR;
- ❑ Projeto de ensino, pesquisa e extensão, projeto inserido voltado para o ensino;
- ❑ Fortalecendo ensino, pesquisa e extensão desde o 1º. Período, desburocratizando (professores que não são doutores não conseguem financiamento);
- ❑ Capacitação dos professores em LIBRAS
- ❑ Laboratórios adaptados para os PNE;
- ❑ Acessibilidade de todas as formas:
- ❑ Melhoria das condições de trabalho/ adequação dos espaços e infra- estrutura. Democracia representativa: referendar.
- ❑ Ampliar a representação discente e técnica nos conselhos.
- ❑ Distribuição de recursos para infra- estrutura física atrelada ao plano de desenvolvimento de
- ❑ Isenção de todas as taxas/ incluindo vestibular (destacando a inconstitucionalidade).
- ❑ Proposição de ações de formação continuada para alunos egressos.
- ❑ Infra-estrutura (DTI) suficiente para instalar e manter um processo de comunicação eletrônica.
- ❑ Interligação dos campi com link da Internet.
- ❑ Uso dado à Internet para comunicação interna entre campi.
- ❑ Observar o uso do SINGU: Dificuldade para utilizar, campi têm suas peculiaridades, feriados municipais. Informações sobre os eventos para todos os campi.
- ❑ Regulamentar todos os trâmites.
- ❑ Treinamento para utilização
- ❑ Identificação nas salas de aula, nos blocos, departamentos.
- ❑ Padronizando avaliação contínua em todos os setores: docentes, técnicos, gestores e apoio.
- ❑ Agendas comuns na UNIR
- ❑ Voltar à estrutura do coordenador do curso, desvincular coordenação pedagógicas do chefe de departamento.
- ❑ Assessoria pedagógica [aos cursos e licenciaturas].
- ❑ Banca de concurso deve sempre ter um pedagogo.
- ❑ Assessoria pedagógica em todos os cursos (houve divergência).
- ❑ Mestrados: disciplina de didática ensino superior.
- ❑ Integração [da UNIR] com outras universidades.
- ❑ Informatização das bibliotecas do interior.
- ❑ Departamento de Educação oferecer metodologia do ensino superior e dar ampla publicidade (institucionalizar)
- ❑ Apoio psicológico e físico aos acadêmicos, docentes e técnicos.
- ❑ O departamento deve informar a rotina do curso.
- ❑ Participação nas reuniões do departamento.
- ❑ Desenvolver e ampliar Centros e Laboratórios de Tecnologias direcionadas às práticas pedagógicas;
- ❑ Aprimorar o sistema SINGU e o Sistema de educação à distância, garantindo recursos humanos e financeiros necessários ao pleno êxito, visando sobretudo a qualidade do ensino seja na modalidade presencial e a distância;
- ❑ Garantir o funcionamento, a atualização e a ampliação das bibliotecas;
- ❑ Garantir de que a existência dos cursos de pós-graduação não sacrifiquem a qualidade da graduação

- ❑ Garantir a qualidade dos cursos e das atividades extra-classes desportivas, artísticas, culturais e ambientais com a institucionalização e acompanhamento e divulgação das ações
- ❑ Definir uma política de comunicação social e relações públicas que atuem a partir das necessidades internas e externas da Instituição
- ❑ Aperfeiçoar o sistema paritário de eleição para a escolha dos dirigentes
- ❑ Priorizar uma “UNIR real” pautada em ações educativas de ensino, pesquisa e extensão, excluindo a política de interesses e meras ações formais
- ❑ Reitor apresentar atitude político-participativa perante a sociedade de forma geral
- ❑ Condições de incentivo para a iniciação científica e conclusões de cursos
- ❑ Política de valorização dos profissionais DE para que atinja grande parte dos acadêmicos
- ❑ Integração e interação entre núcleos dos campi
- ❑ Incentivo aos grupos de pesquisa com condições e logística
- ❑ Pós-Graduação
- ❑ Maior oferta de cursos gratuitos (Lato Sensu)
- ❑ Avaliação dos cursos lato-sensu
- ❑ Mudar a mentalidade da pós-graduação como complementação salarial
- ❑ Ampliação da oferta de vagas
- ❑ Mudar o critério de processo seletivo para o mestrado
- ❑ Responsabilidade Social
- ❑ Discussão de políticas de inclusão
- ❑ Pesquisa e seminários sobre desempenho de egresso
- ❑ Incentivo as produções culturais e desportivas
- ❑ Estimular nossos docentes e pesquisadores a concorrerem permanentemente em editais das agências de fomento.
- ❑ Contratação de pessoal administrativo através de concurso, sendo estabelecido o perfil do candidato de acordo com as necessidades dos Campi;
- ❑ Desburocratização de algumas rotinas da UNIR para facilitar e agilizar o tramite de processos e a comunicação.
- ❑ Não haver tanta dependência da captação de recursos através de políticos.
- ❑ Paridade da representação de discentes e técnicos nos processos eleitorais.
- ❑ Discutir o PDI para posterior atualização
- ❑ Política de implantação de curso com clareza – levantamentos da demanda
- ❑ Políticas de contratação de docentes e técnicos
- ❑ Construir a política institucional
- ❑ Políticas definidas de pesquisas, mais divulgadas
- ❑ Mais articulação – mais presença da UNIR na sociedade e interferimento na política, artistas, cultura, e meio ambiente
- ❑ Redimensionamento das funções
- ❑ Incentivar as pós-graduações com programa de políticas definidas
- ❑ Elaborar o P.P.I
- ❑ Capacitar técnicos e qualificá-los
- ❑ Investir em meios de comunicação
- ❑ Socialização das informações
- ❑ Convocar a estatuante e reformular o regimento
- ❑ Adequar os cursos e seus projetos e a legislação vigente.
- ❑ Cobrança de produção científica na forma de avaliação
- ❑ Funcionários – adequação ao sistema informatizado

## Referência Bibliográfica

- BOMENY, Helena (Org.) Avaliação e Determinação de Padrões na Educação Latino-Americana. OPREAL, FGV, Rio de Janeiro, 1997
- BRASIL, W. et alii. Aspectos da expansão da educação superior na Amazônia. In: Seminário Internacional de Educação Superior na Amazônia (SIESA), Porto Velho, GEPES, 2004.
- BRASIL, W. Pertinência Científica das IFES Universitárias na Amazônia: Pressupostos, Razões e Alternativas. (Tese doutoral). Núcleo de Altos Estudos Amazônicos NAEA-UFPA, Belém, PA, 2003.
- FUJIHARA, A. Universidade e Desenvolvimento Regional: Uma leitura a partir do campus de Rolim de Moura (Dissertação de Mestrado). Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional, 2004.
- JOHAN, D. et alii. Estou ensinando bem? São Paulo, Melhoramentos, 2004.
- LEITE, H. Desempenho das IFES atra'ves do Modelos de Custos. (Dissertação de Mestrado), UFSC, 1999.
- MARQUES, Maria C.S.S. Discursos produzidos em uma disputa eleitoral para reitor da uma universidade. 1992-1994. (Dissertação de Mestrado). UNICAMP, 1995
- MARTINES, Elisabeth. Currículo Possível na Educação Superior: Estudo sobre o curso de Biologia em uma Universidade Amazônica. (Tese de Doutorado). IPUSP, 2005
- MARTINES, Elisabeth. Parâmetros Curriculares Nacionais para o Ensino de Ciências Naturais. (Dissertação de Mestrado). IPUSP, 2000.
- MATOS, Luis A. L. Docência na Educação Superior Pública e Privada: um estudo com professores de Porto Velho. (Tese de Doutorado). IPUS, 2005.
- MATOS, Luis A. L. Stress na Academia: Um estudo com professores de Rondônia. (Dissertação de Mestrado). 2000
- MIRANDA, Flavine A. "PROGRAMAS DE ACELERAÇÃO DE ESTUDOS: uma análise dos resultados do PROEB 2000" Dissertação de Mestrado (Orientadora: D<sup>a</sup>. Azuete Fogaça). UFJF, MG, 2002.
- MIRANDA, Flavine A. Sociologia da Educação e Avaliação Educacional: Campo Possível para uma Sociologia da Avaliação". Manuscrito. *unpublished* 2006.
- MODELO para o desenvolvimento da UNIR. Fundação João Pinheiro, Rio de Janeiro, 1984
- MOREIRA, Dorosnil. Interiorização da UNIR na cidade de Guajará-Mirim (1982-1999). (Dissertação de Mestrado). PUC-SP, 2001
- MOREIRA, Dorosnil. UNIR: Desafios e enfrentamentos na constituição de uma instituição multicampi 1982-2002. (Tese de Doutorado). PUC-SP, 2005
- PENNA FIRME, T et alii. Avaliação do Programa de Educação na Amazônia. Relatório de Avaliação, [Grupo Colméia] Programa de Educação na Amazônia, Rio de Janeiro, 2002.
- PEREIRA, Sidinei. Alocação de Custos numa Instituição Federal de Ensino Superior: O Custo da UNIR. (Dissertação de Mestrado). UFSC, 1999
- PROJETO de Implantação da Avaliação Institucional da UNIR. [PAIUB], Porto Velho, UNIR, 1996.
- SIENA, Osmar. Tipos de racionalidade na lógica de ação de dirigentes em organizações universitárias brasileiras. 1993
- SILVA NETO, José M. da. Modelo de Orientação a Auto-Avaliação Institucional. (Consultoria). Porto Velho, FARO, 2005. manuscrito.
- SOUSA FILHO, Theóphilo A. de . Relação Indústria/Universidade. (Dissertação de Mestrado). UFSC, 1991.
- SOUSA, Ana M. de L. Avaliação de Aprendizagem no Ensino Superior na Perspectiva do Aluno. (Tese de Doutorado). IPUSP, 2005

- TAMBORIL, Maria I. Política Públicas para Formação Docente. (Tese Doutorado). IPUSP, 2005
- TOURINHO, M. B. A. C. Liderança organizacional. (Tese doutoral). Universidad de Havana, Cuba, 2002.
- UNESCO. MEC/INEP. O perfil dos professores Brasileiros. Brasília, 2004.
- VELANGA, Carmen. Currículo e realidade multicultural na fronteira: a UNIR, possibilidades e enfrentamentos. (Dissertação de Mestrado). PUC-SP, 2003

#### Internet

UNESCO, Conferência Mundial da Educação Superior, França, Paris, 1998. Disponível em [www.unesco.org.fr](http://www.unesco.org.fr)

Avaliação Institucional de Universidade - Bernadete A. Gatti. Site: <http://www.iea.usp.br/iea/ensinosuperior/debategatti.html> acessado em 10/05/06.

O que as Avaliações Permitem Avaliar - Otaviano Helene. site: <http://www.iea.usp.br/iea/ensinosuperior/debateotaviano.html> acessado em 10/05/06.



**ANEXOS e APÊNDICES**

## APENDICE 1

	DOCENTES		TÉCNICOS	
	VALOR	VR.ACUM	VALOR	VR.ACUM
1973	0	0	1	1
1974	0	0	1	2
1975	0	0	1	3
1976	0	0	5	8
1977	0	0	3	11
1978	9	9	6	17
1979	1	10	22	39
1980	4	14	35	74
1981	4	18	83	157
1982	1	19	9	166
1983	10	29	20	186
1984	7	36	7	193
1985	9	45	14	207
1986	2	47	9	216
1987	9	56	8	224
1988	5	61	4	228
1989	19	80	4	232
1990	56	136	4	236
1991	16	152	1	237
1992	9	161	0	237
1993	13	174	0	237
1994	14	188	4	241
1995	5	193	3	244
1996	10	203	2	246
1997	15	218	0	246
1998	10	228	0	246
1999	2	230	0	246
2000	6	236	0	246
2001	0	236	0	246
2002	23	259	0	246
2003	7	266	0	246
2004	48	314	9	255
2005	10	324	1	256
2006	5	329		256

APENDICE 2 - Pessoal Técnico Administrativo e Matrícula  
(1=1.000)

Ano	Brasil	Norte	Rondônia	Técnicos UNIR	Alunos UNIR
1991	184,9	5,8	0,3	0,2	
1992	194,8	6,6	0,3	0,2	
1993	204,9	7,1	0,3	0,2	2,6
1994	211,7	7,1	0,4	0,2	3,1
1995	218,1	8,5	0,4	0,2	3,5
1996	222,2	7,6	0,6	0,2	4,1
1997	213,4	7,7	0,3	0,2	4,3
1998	194,6	6,7	0,5	0,2	4,4
1999	198,5	7,7	0,6	0,2	4,5
2000	202,9	6,7	0,8	0,2	4,7
2001	206,0	8,1	1,0	0,2	4,7
2002	225,1	8,8	1,0	0,2	5,0
2003	244,5	10,7	1,1	0,2	5,4
2004	260,6	11,6	1,1	0,3	4,9
2005	0,0	0,0	0,0	0,3	5,2
2006				0,4	

Funções Docentes em Rondônia e Matrícula  
(1 = 1.000)

	Brasil*	Norte*	Rondônia*	Docentes UNIR**	Alunos UNIR**
1991	146,988	4,651	0,326		
1992	147,059	4,541	0,32		
1993	150,823	5,084	0,345	0,241	2,588
1994	155,78	5,769	0,364	0,251	3,078
1995	161,645	5,974	0,369	0,246	3,524
1996	164,118	6,788	0,459	0,247	4,103
1997	174,481	7,584	0,606	0,257	4,289
1998	174,289	7,737	0,648	0,26	4,422
1999	189,902	7,792	0,728	0,264	4,54
2000	197,712	7,991	0,924	0,262	4,679
2001	219,947	9,341	0,895	0,255	4,695
2002	242,475	9,819	1,093	0,275	4,956
2003	268,816	11,450	1,257	0,278	5,396
2004	293,242	13,946	1,582	0,313	4,922
2005				0,317	5,193
2006				0,416	

Fonte: \*MEC/INEP/Deaes, Censo 004 \*\*PROGRAD/UNIR, Relatório para CPAV, 2006.

**APENDICE 3 - RELAÇÃO DE CURSOS DA UNIR****Campus de Porto Velho**

Administração  
Biologia  
Contábeis  
Direito  
Economia  
Educação  
Educação Física  
Enfermagem  
Sociologia  
Geografia  
História  
Informática  
Línguas Estrangeiras  
Línguas Vernáculas  
Matemática  
Medicina  
Psicologia  
Química  
Engenharia Elétrica \*  
Física \*

**Campus de Guajará-Mirim**

Letras  
Pedagogia  
Administração

**Campus de Vilhena**

Letras  
Ciências Contábeis  
Jornalismo  
Pedagogia

**Campus de Ji-Paraná**

Física  
Matemática  
Pedagogia  
Engenharia Ambiental\*

**Campus de Cacoal**

Direito  
Administração  
Ciências Contábeis

**Campus de Rolim de Moura**

Pedagogia  
Agronomia

APENDICE 4 – A - DESCRIÇÃO DE PAGAMENTO – EXEMPLO: MÊS DE MARÇO DE 2006.

RUBRIC	Média	Mediana	Mínimo	Maximo	Nr. Pessoa	DesvPadrão	Total
99 VENCIMENTO BASICO	1.078,36	1.036,66	88,82	2.848,06	657	515,58	708.482,77
65 GED-PLANO DE AVALIACAO/MECAT	1.503,46	1.492,40	145,74	3.986,57	356	680,42	535.231,28
66 GRAT.ATIV.EXECUT/GAE LD.13/92	1.211,08	1.166,40	256,00	2.819,74	398	421,69	482.011,43
45 DECISAO JUDICIAL TRAN JUG AT.	2.631,99	2.448,01	383,64	5.612,33	153	1.383,96	402.693,72
46 DECISAO JUDICIAL TRANS JUG APO	4.417,12	4.388,00	604,65	10.450,37	31	2.627,11	136.930,65
68 GRAT.ATIVIDADE EXECUTIVA - AP	2.709,15	2.624,68	548,17	4.038,83	50	789,39	135.457,60
77 PROVENTO BASICO	1.179,44	1.059,27	102,85	2.420,56	104	608,14	122.661,25
10 ADIC.TEMPO SERVICO LEI 8112/90	167,27	131,95	3,00	580,93	515	124,96	86.143,10
16 AUXILIO ALIMENTACAO	128,04	133,19	36,36	161,99	640	18,19	81.946,01
67 GRAT.ATIV.EXECUT/GAE/LD 13 APO	1.179,49	1.196,64	480,00	2.292,01	50	408,60	58.974,41
26 CARGO DE DIRECAO - CD	2.321,38	2.002,32	2.002,32	4.201,60	25	654,82	58.034,49
97 VANT.PEC.INDIVIDUAL-L.10698/03	59,40	59,87	28,00	119,74	760	5,02	45.144,84
43 DECISAO JUDICIAL N TRAN JUG AP	5.860,39	5.068,77	1.322,16	10.234,09	7	3.322,35	41.022,73
102 VPNI ART.62-A LEI 8112/90 - AT	386,81	205,54	23,40	2.171,96	100	429,93	38.680,80
63 GEAD-GRAT.ESP.AT.DOC.ENS.FUND.	832,17	762,84	321,23	1.332,00	41	225,94	34.119,12
96 V.P.TRANSITORIA ART.2 MP1573-7	74,94	67,05	18,82	382,26	439	43,32	32.898,29
64 GED-PLANO DE AVALIACAO/MECAP	1.047,71	970,06	189,20	2.345,00	29	697,73	30.383,63
19 AUXILIO-TRANSPORTE	85,08	93,50	1,10	183,15	331	40,84	28.163,00
9 ADIC.TEMPO SERV.L.8112/90-APOS	233,98	172,25	22,31	858,25	104	179,09	24.334,41
8 ADIC.GESTAO EDUCACIONAL - AGE	274,74	347,60	30,45	1.042,80	63	195,37	17.308,72
44 DECISAO JUDICIAL N TRAN JUG AT	1.191,97	619,75	280,46	4.350,34	14	1.303,72	16.687,57
62 GEAD-GRAT.ESP.AT.DOC.ENS.FUND	753,33	762,84	572,60	762,84	20	42,54	15.066,56
101 VPNI ART.62-A LEI 8112/90 - AP	492,12	223,79	14,04	1.947,18	30	561,39	14.763,64
2 ABONO DE PERMANENCIA EC 41/03	521,42	385,69	146,37	1.686,78	23	346,14	11.992,67
12 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	176,45	172,77	60,00	316,68	57	52,55	10.057,67
11 ADICIONAL 1/3 DE FERIAS	1.294,22	1.067,90	358,88	2.653,75	7	791,93	9.059,57
91 SUBSTITUICAO/INTERINO	903,37	599,45	91,76	3.003,48	10	908,86	9.033,72
98 VENC.BAS.COMP.ART.15 L11091/05	163,63	152,99	11,73	581,12	52	113,71	8.508,56
61 GAE/GCT DIF VC ART 7 L 8270/92	543,84	492,95	70,16	1.039,48	14	338,55	7.613,69
69 GRAT.DESEMP.FUNCAO-GADF LD.13	111,11	129,75	36,50	389,25	66	49,85	7.333,33
18 AUXÍLIO PRE-ESCOLAR	78,08	66,00	66,00	198,00	63	28,02	4.919,20

59 FUNCAO GRATIFICADA - FG - IFES	69,31	78,17	21,99	234,51	66	36,42	4.574,32
31 COMPLEMENTO SALARIO MINIMO	99,31	102,32	44,12	151,29	37	31,67	3.674,52
7 ADIANT.GRATIF.NATALINA/ATIVO	2.582,08	2.582,08	2.582,08	2.582,08	1	.	2.582,08
48 DIF PROV. ART. 7 L 8270/92	341,04	326,00	124,57	557,55	7	175,64	2.387,30
50 DIF VENC. ART. 7 L 8270/92	338,75	290,19	43,85	649,68	7	257,20	2.371,28
51 DIF.PROV.ART.192 INC.I L.8112	216,60	167,18	121,13	395,85	7	99,49	1.516,22
30 COMPLEMENTO SAL.MINIMO - APOS.	150,26	126,90	112,66	197,15	5	42,53	751,28
100 VP ART.41 3,LEI 8112 - AP	184,33	232,27	20,84	251,94	4	110,23	737,32
60 GAE/GCT A.192 INC I L.8112/90	633,36	633,36	633,36	633,36	1	.	633,36
17 AUXILIO NATALIDADE	300,00	300,00	300,00	300,00	2	0,00	600,00
52 DIF.PROV.ART.192 INC.II L.8112	218,66	218,66	67,58	369,73	2	213,65	437,31
39 CPMF - LEI 9.311/96 - ATIVOS	0,67	0,56	0,13	1,38	640	0,24	431,00
38 CPMF - LEI 9.311/96 - APOSENT	7,89	8,59	1,66	10,60	35	2,20	276,00
49 DIF VENC. ART. 22 L 8216/91	50,23	46,61	17,38	107,40	5	35,06	251,15
6 AD TEMPO SERVICO ART 192 I APO	34,04	36,75	15,07	43,54	6	10,44	204,26
25 CARGO DE DIRECAO - CD/APOSENT	118,69	118,69	118,69	118,69	1	.	118,69
53 DIFER IND ART 5 DEC 2280/85 AT	33,36	33,36	6,07	60,65	2	38,59	66,72
47 DEVOLUCAO PLANO SEG.SOC - CPMF	2,29	2,38	1,35	3,35	26	0,72	59,55
3 ABONO PERMAN EC41/03 FERIAS	39,47	39,47	39,47	39,47	1	.	39,47
Total	533,87	133,19	0,13	10.450,37	6.064	852,40	3.237.370,26

APENDICE 4 – B - DESCRIÇÃO DE DESCONTOS

RUBRIC	média	Mediana	Mínimo	Maximo	Nr.pessoas	Desv.Padr.	Total
70 IMPOSTO DE RENDA RETIDO FONTE	537,26	337,58	10,00	4.082,00	632	569,71	339.547,00
35 CONT. PLANO SEGURIDADE SOCIAL	368,95	325,42	39,00	1.121,00	643	195,88	237.232,00
92 UNIMED DE RONDONIA__PL SAUDE	355,04	313,04	79,00	1.000,00	320	195,34	113.612,00
78 RESTITUICAO DE FERIAS	2.448,66	2.292,13	673,00	6.400,00	43	1.381,03	105.292,00
57 FAMILIA BAND.PREV.PR.EMPRESTIM	448,98	396,55	45,00	2.207,00	160	306,06	71.837,00
22 BANCO DO BRASIL-EMPRES/FINANC	445,57	379,42	22,00	1.582,00	112	275,98	49.904,00
34 CONT P. SEGURIDADE SOCIAL APOS.	484,10	347,37	6,00	1.836,00	72	441,67	34.855,00
76 PENSAO ALIMENTICIA	715,30	632,76	189,00	1.898,00	42	436,45	30.042,00
90 SINTUNIR - MENSALIDADE	44,34	27,76	6,00	250,00	340	51,99	15.077,00
11 ADICIONAL 1/3 DE FERIAS	543,73	249,08	51,00	2.559,00	23	650,98	12.506,00
13 ADUNIR - MENSALIDADE	33,65	29,66	3,00	250,00	263	23,59	8.851,00
85 SIND.SERV.PUB.FED/RO-MENSALID.	27,37	21,67	3,00	121,00	294	19,00	8.046,00
71 INDENIZ.AO ERARIO 8.112 ART.46	400,84	389,80	108,00	737,00	10	178,38	4.008,00
21 BAMERCIO-EMPRESTIMO	270,47	294,98	47,00	449,00	14	136,62	3.787,00
83 SABEMI/PP - EMPRESTIMO	378,37	285,45	167,00	735,00	10	189,95	3.784,00
29 CEF - EMPRESTIMO/FINANC.	341,71	234,80	100,00	847,00	11	246,74	3.759,00
7 ADIANT.GRATIF.NATALINA/ATIVO	1.771,07	1.771,07	1.312,00	2.230,00	2	648,74	3.542,00
32 COMPREV- PAF	252,67	235,00	73,00	456,00	12	150,36	3.032,00
56 FALTAS/VENCIMENTOS	930,95	1.090,88	125,00	1.577,00	3	738,68	2.793,00
33 COMPREV-CPP	81,91	57,14	21,00	246,00	30	59,17	2.457,00
94 UNIPREV- EMPRESTIMO	184,07	150,81	116,00	329,00	12	77,24	2.209,00
93 UNIODONTO-RO-PLANO DE SAUDE	57,03	57,00	19,00	133,00	34	28,75	1.939,00
42 CVSULAMERICA-SEGURO	36,70	29,59	12,00	168,00	47	25,08	1.725,00
79 RSPP - EMPRESTIMO	166,49	120,40	36,00	485,00	9	142,14	1.498,00
95 UNIPREV- PREVIDENCIA	52,45	48,00	24,00	99,00	24	21,82	1.259,00
59 FUNCAO GRATIFICADA - FG - IFES	413,56	555,52	130,00	556,00	3	245,88	1.241,00
37 COTA PARTE PRE-ESCOLAR	19,36	16,50	7,00	50,00	63	7,33	1.220,00
58 FAMILIA BAND.PREV.PR.PREVIDEN.	7,72	2,28	2,00	693,00	142	58,38	1.097,00
54 EQUATORIAL - EMPRESTIMO	167,08	136,06	102,00	264,00	6	75,46	1.003,00
36 CONTR. PSS - FÉRIAS	137,71	84,90	39,00	292,00	7	89,50	964,00
40 CREDIFORTE-EMPRESTIMO	229,89	210,50	170,00	329,00	4	73,16	920,00

41 CREDIFORTE-MENSALIDADE	21,87	16,61	4,00	89,00	42	14,82	919,00
84 SABEMI/PP - PREVIDENCIA	77,91	67,72	42,00	189,00	10	45,24	779,00
23 CAPEMI - EMPRESTIMO	192,63	131,99	114,00	392,00	4	133,39	771,00
19 AUXILIO-TRANSPORTE	58,24	47,13	1,00	138,00	13	44,67	757,00
24 CAPEMI - PREVIDENCIA	50,23	44,00	19,00	129,00	13	26,83	653,00
4 ABRASP-MENSALIDADE	24,46	23,00	10,00	61,00	26	13,96	636,00
5 ACAO DE INDENIZACAO - SENT JUD	577,11	577,11	577,00	577,00	1		577,00
73 ITAVIDA -SEGUROS	27,67	25,43	14,00	61,00	20	11,68	553,00
55 EQUATORIAL - PREVIDENCIA	25,53	25,00	5,00	58,00	15	13,60	383,00
12 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	279,59	279,59	280,00	280,00	1		280,00
91 SUBSTITUIÇÃO/INTERINO	277,76	277,76	278,00	278,00	1		278,00
72 IRRF - FERIAS	84,30	45,96	41,00	166,00	3	70,54	253,00
16 AUXILIO ALIMENTACAO	59,01	48,40	6,00	133,00	4	53,33	236,00
86 SINDSAÚDE/RO - MENSALIDADE	108,78	108,78	10,00	208,00	2	140,04	218,00
1 ABAMSP - SEGURO DE VIDA	30,12	30,18	10,00	50,00	6	15,40	181,00
74 MBM - PREVIDENCIA	35,53	32,27	19,00	49,00	5	11,99	178,00
75 PECULIO UNIAO - PREVIDENCIA	35,23	26,15	23,00	66,00	4	20,54	141,00
89 SINTERO/RO - MENSALIDADE	27,07	26,82	24,00	31,00	5	3,03	135,00
15 ANABESP-MENSALIDADE	25,50	25,50	21,00	31,00	4	5,77	102,00
14 AMAL - PREVIDENCIA	48,75	48,75	38,00	60,00	2	15,91	98,00
80 RSPP - PREVIDENCIA	4,64	5,04	3,00	5,00	17	0,99	79,00
20 BAMERCIO PREVIDENCIA	5,31	5,01	5,00	8,00	10	0,90	53,00
28 CASPEB-MENSALIDADE	23,75	23,75	21,00	26,00	2	3,54	48,00
27 CASEBRAS - MENSALIDADE	21,25	21,25	21,00	21,00	1		21,00
87 SINDSEP/PE - MENSALIDADE	21,19	21,19	21,00	21,00	1		21,00
82 SABEMI SEG.- SEGURO DE VIDA	10,00	10,00	10,00	10,00	1		10,00
88 SINTER - MENSALIDADE	6,24	6,24	6,00	6,00	1		6,00
Total	299,19	156,52	1,00	6.400,00	3.601	455,33	1.077.400,00

**ANEXO 1 –  
ANEXO da PORTARIA Nº 1.188, DE 23 DE JUNHO DE 2006**

Instituição Federal de Ensino (IFE)	Campus, unidade organizacional ou acadêmica	Cargos de Direção (CD)		Funções Gratificadas (FG)	
		CD3	CD4	FG1	FG2
26270 UFAM	Centro de Antropologia	-	-	1	1
	Campus de Benjamin Constant	1	1	6	2
	Campus de Coari	1	1	6	2
	Campus de Humaitá	1	1	6	3
26239 UFPA	Campus de Bragança	1	1	1	1
	Campus de Santarém	1	1	2	1
	Campus de Castanhal	1	1	2	1
	Campus de Marabá	1	1	5	2
26275 UFAC	Campus de Cruzeiro do Sul	1	1	5	2
26272 UFMA	Campus de Imperatriz	1	1	6	2
	Campus de Chapadinha	1	1	6	2
26279 FUFPI	Campus de Parnaíba	1	1	7	1
	Campus de Picos	1	1	7	1
	Campus de Bom Jesus	1	1	5	2
26233 UFC	Campus do Cariri	1	1	7	2
	Campus de Quixadá	1	1	1	1
	Campus de Sobral	1	1	5	1
26252 UFCG	Campus de Cuité	1	1	6	3
	Campus de Pombal	1	1	5	2
26240 UFPB	Campus do Litoral Norte	1	1	6	2
26248 UFRPE	Campus de Serra Talhada	1	1	6	3
	Campus de Garanhuns	1	1	4	4
26242 UFPE	Campus de Vitória de Santo Antão	1	1	3	2
	Caruaru (Campus do Agreste)	1	1	5	4
26231 UFAL	Campus de Arapiraca	1	1	16	4
26281 FUFSE	Campus de Itabaiana	1	1	10	3
26204 CEFET/BA	Unidade de Vitória da Conquista	-	-	1	1
26231 UFBA	Campus de Barreiras	1	1	6	2
	Campus de Vitória da Conquista	1	1	3	3
26255 UFVJM	Campus de Teófilo Otoni	1	1	5	5
26282 UFV	Campus de Rio Paranaíba	1	1	1	1
26274 FUFUB	Campus de Ituiutaba	1	1	5	2
26277 UFOP	Campus de João Monlevade	-	1	-	3
26234 UFES	Campus de São Mateus	1	1	9	3
	Campus de Alegre	1	1	5	1
26236 UFF	Campus de Volta Redonda	1	1	5	2
	Campus de Rio das Ostras	1	-	-	2
	Campus de Nova Friburgo	-	-	1	2
26245 UFRJ	Campus de Macaé	-	1	-	2
26249 UFRRJ	Campus de Nova Iguaçu	1	1	6	3
26280 UFSCAR	Campus de Sorocaba	1	1	4	1



26262 UNIFESP	Campus de Diadema	1	1	4	2
	Campus de Guarulhos	1	1	4	2
	Campus de Santos	1	1	5	2
26271 UnB	Campus de Planaltina	1	1	2	1
26276 FUFMT	Campus de Sinop	1	1	8	2
	Campus de Rondonópolis	1	1	3	1
	Campus de Barra do Garças	1	1	2	1
26283 FUFMS	Campus de Chapadão do Sul	1	-	-	2
	Campus de Nova Andradina	-	-	-	3
26235 UFGO	Campus de Catalão	1	1	9	1
	Campus de Jataí	1	1	7	1
26241 UFPR	Campus do Litoral	1	1	3	1
26247 UFSM	Campus de Palmeira das Missões	1	1	3	1
	Campus de Frederico Westphalen	1	1	3	1
26247 UFSM - Campi que integrarão a UNIPAMPA	Campus de São Gabriel	1	1	5	1
	Campus de Alegrete	1	1	5	1
	Campus de São Borja	1	1	4	1
	Campus de Uruguaiana	1	1	6	1
	Campus de Itaqui	1	1	3	1
26278 UFPel - Campi que integrarão a UNIPAMPA	Campus de Bagé	2	2	19	5
	Campus de Santana do Livramento	1	1	4	1
	Campus de Caçapava do Sul	1	1	2	1
	Campus de Dom Pedrito	1	1	2	1
	Campus de Jaguarão	1	1	7	2
<b>T o t a l</b>		<b>60</b>	<b>60</b>	<b>300</b>	<b>120</b>

## ANEXO 2 – GESTORES:

### Por que acredito que sou respeitado por meus subordinados...

- A palavra respeito é um pouco forte, porém acredito que no nosso setor de trabalho todos se respeitam.
- A relação de trabalho é amigável, respeitosa e profissional, tenho dificuldade em manter a relação de chefia e nem de fazer cumprir as ordens.
- a transparência na gestão comprometimento com a instituição irão resultar em respeito
- acredito ser respeitado por que não ha nem houve nenhum evento que prove ou provasse o contrario
- acredito que sim, porque existe dialogo
- alguns colegas não gostam de mim, não sei porque
- as tarefas designadas são realizadas a tempo.
- Até o presente momento todas as questões administrativas e acadêmicas foram resolvidas dentro da normalidade, sem que houvesse qualquer constrangimento de ordem recíproca e/ou que dependesse de instância superior.
- bom relacionamento entre chefe de departamento e demais professores
- Em nosso departamento estabelecemos uma relação de respeito entre os colegas.
- Excelente interação com o departamento
- existe uma diferença de poder e de autoridade na universidade. Portanto acho essa questão não serve pra auxiliar a instituição
- Há respeito porque são respeitados. Não há confronto até pelo nível de relacionamento e tempo de casa.
- não ha correlacao de poder a com a funcao desempenhada.
- nas decisões do colegiado
- O departamento de economia tem sua gestão participativa. Portanto, não há necessidade de imposição autoritária. Toda decisão é tomada pela maioria ou consenso.
- o depto é muito polemico mas quando estou na chefia as coisas se acalmam muito. e ali ocorrem confraternizações com todo coletivo eo depto anda.
- o respeito tem sido mantido
- Os profs. lotados no depto. não atendem as solicitações inerentes ao processo organizador e nem cumprem com suas definições regulamentares
- Para ser respeitado, é necessário respeitar os outros. Acredito que não desrespeite meus subordinados.
- Pela demonstração dos próprios servidores, pelo tratamento de respeito efetivo e pela constante busca e aprimoramento e melhoria dos métodos e qualidade do trabalho na universidade.
- pelo respeito profissional juntamente com os objetivos claros e metas a seguir
- pois quase sempre nossas solicitações são atendidas
- por que me faço respeitar e empenho com meus deveres
- porque entendo que existe confiança.
- porque ha uma colaboracao mutua, empatia e interesse de participar para melhor administracao por parte dos funcionarios.
- Porque possuo conhecimento tecnico necessario para coordernar a unidade
- quando ha uma gestao participativa onde os subordinados são tratados como pessoa, sempre ha respeito
- Relacao de confianca com os docentes
- sim, os servidores são responsáveis e sabem o que tem que ser feito
- Sinto cooperação de todos.
- Solicitações são plenamente atendidas. Informações são prestadas a contento.
- tenho a colaboracao de todos.
- Tenho obtido êxito
- tenho obtidos respostas positivas referentes a todos
- Trato todo de forma afavel, respeitosa e responsavel Trabalho com eles.

### ANEXO 3 – TECNICOS: PORQUE AS DIFICULDADES QUE ENFRENTO INDEPENDEM DE MIM...

- As que dependem de mim procuram achar soluções viáveis
- Depende da instituição
- Depende do sistema administrativo da instituição
- Dependem da atuação de outras unidades, principalmente porque o desfecho/implementação de mudanças deve ocorrer nas demais unidades.
- Dependendo de informações
- Equipamentos adequados para a realização dos mesmos.
- Executo na área de gerente geral no campus de [omitido]
- Falta de capacitação.
- Falta de conhecimento
- Falta de equipamentos.
- Falta de estrutura física e humana.
- Falta equipamentos
- Falta material
- Falta material, falta gente
- Informações retardadas.
- Má caligrafia e pouca experiência no setor.
- Não somos capacitados para exercemos nossas funções.
- Necessito que outros repassem informações/decisões constantemente
- Os computadores são obsoletos, falta materiais em quantidade e qualidade, quanto as assoes [sic] muitas vezes são dissociadas do planejamento institucional, ambiente desarmônico, conflito entre categorias.
- Os funcionários não sabem o por que do trabalho q realizam não a interesse em resolver por pate das atividades
- Por falta de equipamentos
- Por falta de equipamentos no local de trabalho.
- Por falta de recursos financeiros.
- Por que muitas vezes o desenrolar da execução de um trabalho depende de outros setores
- Porque as pessoas não cumprem as determinações da universidade.
- Porque depende de outras unidades.
- Preciso mais de treinamento.
- São todas juridicas.
- Transporte para fazer o trabalho de rua. Não tem ninguém que tire minhas dúvidas, e falta de equipamentos tecnológicos.
- Várias atividades ao mesmo tempo.

#### ANEXO 4 – DOCENTES: POR QUE AS DIFICULDADES QUE ENFRENTO DEPENDEM OU INDEPENDEM DE MIM?

Necessito que outros cumpram também algumas tarefas para conclusão do meu.

Precisaria de mais tempo de preparo

1 - agendamento pouco planejado (dependentes) 2 - falta recursos (independentes)

A infra-estrutura do meu campus é relativamente precária, e eu não consigo alterá-la sozinho.

A instituição não dá apoio.

A instituição não fornece recursos e nem infra-estrutura.

A unir não prove recursos de material e de pessoal administrativo

A unir tem muitas entraves burocráticas, há um chefe do meu departamento que é autoritário, irresponsável e mau caráter.

Ações para além do tempo compreendido a realizar com perfeição em relação às pesquisas

Ainda estou me adaptando à região, a universidade ainda está se estruturando.

Algumas condições conjunturais nos impedem de desenvolver as atividades segundo a lógica da eficiência e eficácia, principalmente no tocante ao excesso de carga horária em sala de aula, envolvimento em atividades administrativas, na condução das reuniões,

Algumas não tenho as informações. As informações são ou estão perdidas, ninguém sabe e todos sabem.

Alunos com baixa formação cultural, baixo poder aquisitivo.

Ambas as partes do condicionamento físico de mim, disponibilização dos materiais que os acadêmicos devem acessar independentemente de mim

Apoio de equipe e recurso limitado

Apoio de material, método e espaço.

As vezes estão relacionadas à estrutura.

As vezes não conseguimos materiais como pincéis, livros ou retroprojetores suficientes.

Atividades desenvolvidas em paralelo com relação ao trabalho principal contribuem em muito para a atividade de docente.

Ausência das ferramentas.

Ausência de recursos

Biblioteca não contempla os livros e revistas que utilizo, levo o fôlego para campo de estágios - os estágios são conseguidos graças a incentivos pessoais.

Burocracia, má vontade de colaborar para conseguir informações que deveriam estar disponíveis na rede ( página da unir ) ter que pedir por ofício etc...

Carecem dos outros.

Carencia da instituição

Como trabalho em equipe dependo do rendimento dos meus companheiros.

Corporativismo grupal e desestímulo do meio acadêmico.

Dependem dos trâmites da universidade.

De ordem material desatualizado

Decorre nas condições institucionais e departamentais.

Dedicação exclusiva sem oportunidade para o desenvolvimento cultural

Defasagem da biblioteca

Defasagem de materiais bibliográficos

Deficiência da instituição devido à política educacional do Brasil

Depende da instituição acadêmica.

Depende da relação com outras pessoas

Depende de condições adequadas e vontade dos alunos

Depende de mim no que diz respeito aos conteúdos que precisamos ensinar e depende de outros órgãos, e/ou mecanismos em relação aos materiais e equipamentos.  
 Depende de recursos da instituição e dos campos de estágio.  
 Depende dos pares ou superiores.  
 Dependem da estrutura da univ, administrativa de apoio.  
 Dependem de aquisição de materiais  
 Dependem de decisão do departamento (conselho)  
 Dependem de outros setores (direção, patrimônio) ou colegas.  
 Dependem de recursos materiais.  
 Dependência de recursos humanos e de materiais  
 Dependendo do material e da motivação dos alunos muitas vezes comprometidos por outros fatores  
 Desenvolvo muitas atividades e não dependem de mim as questões relacionadas a univ.  
 Devido a carencia de materiais pedagogicos.  
 Devido a falta de infra-estrutura e orçamento do campus  
 Dificuldade com estrutura física e pessoal.  
 Dizem respeito a estrutura da universidade.  
 Dizem respeito a falta de recursos da universidade  
 É necessário maior apoio institucional para as questões relacionadas a material tecnico e didatico.  
 Encontro-me em fase da adaptação à instituição.  
 Envolvem logística.  
 Equipamentos solicitados não são fornecidos  
 Estão além do meu alcance.  
 Estão relacionadas a espaço físico para atendimento de alunos; local para trabalhos dentro da univ que não sejam sala de aula; laboratorios adequados para as aulas, etc.  
 Estão relacionadas a necessidade de executar consultorias que me sobrecarregam em virtude da remuneração salarial.  
 Estas são estruturais  
 Estrutura da univ. E material de apoio são muito escassos  
 Estruturais  
 Excesso de carga de trabalho  
 Falta de planejamento  
 Falha de recursos e ambiente propicio para praticas educacionais  
 Falta apoio logístico. As instalações são precárias. Falta instrumento de ensino.  
 Falta de apoio financeiro da univ  
 Falta de apoio institucional  
 Falta de apoio técnico ao docente  
 Falta de acervo bibliografico, principalmente  
 Falta de condições da univ  
 Falta de equipamento didaticos que sirvam como suportes a atividades coerentes  
 Falta de equipamentos para ministrar aulas.  
 Falta de espaço físico; material pedagogico.  
 Falta de estrutura  
 Falta de estrutura da univ (biblioteca, recursos materiais e financeiros).  
 Falta de estrutura física e material  
 Falta de estrutura necessaria  
 Falta de infra-estrutura da univ principalmente em relação a laboratórios didaticos  
 Falta de infraestrutura adequada, falta de massa crítica local entre outras.

Falta de laboratório de especializados, como por exemplo la. De ecologia.  
 Falta de material bibliografico  
 Falta de material de apoio para professores e alunos.  
 Falta de material de consumo, permanente e bibliografia adequada.  
 Falta de recurso por parte da unir  
 Falta de recursos humanos e materiais  
 Falta de recursos logísticos  
 Falta de recursos tecnológicos e equipamentos. Falta de laboratorios, livros, material didatico.  
 Falta laboratório para os alunos. Falta equipamentos (computadores e datashow)  
 Falta materiais/auditório - logística em geral.  
 Falta material de apoio como sala individual e equipamento de informática.  
 Falta material de pesquisa  
 Falta na própria estrutura da academia(deficiencia), sucateamento  
 Falta pessoal de apoio, equipamentos e material.  
 Faltam condicoes reais de trabalho  
 Faltam recurso tecnologicos disponiveis  
 Faltam recursos humanos e materiais  
 Fator tempo para mais pesquisa e horario disponivel para atender as reuniões do departamento.  
 Inexistencia de infra-estrutura, burocracia e ausencia de corpo docente minimo.  
 Infraestrutura da instituição e muito fraca  
 Infra-estrutura física, equipamentos, pessoal técnico de apoio.  
 Institucionais.  
 Inumeras atividades não são de competencia de professor/chefe de departamento nem de outros setores da instituição  
 Limpeza da piscina independente de mim, mais preciso dela limpa e tem sido uma grande dificuldade.  
 Livros e equipamentos insuficientes.  
 Logística e pessoal técnico  
 Minha saude tempo e interesse  
 Não ha laboratorio ou transporte para aula de campo.  
 Não tenho domínio de línguas estrangeiras, de informática e faltam equipamentos aqui no campus.  
 Necessito apoio material, humano e tecnologico  
 Necessito de material de apoio e de condicoes de trabalho  
 Nunca estao prontas as condicoes de trabalho  
 O laboratorio especifico nao é adequado.  
 O não cumprimento de regras instituidas. Falta de condições adequadas de trabalho, excesso de trabalho em função dos itens anteriores.  
 Ocorre problemas de comunicação informação institucional e aparato logístico para desenpenho das atividades academicas.  
 Os recursos de materiais como data show e computadores deixa ainda a desejar.  
 Pela falta de estrutura.  
 Pelas limitações institucionais  
 Por causa da propria falta de estrutura da unir quanto aos recursos disponiveis.  
 Por diferentes fatores principalmente biblioteca defasada  
 Por falta de profissionais adequados  
 Por que dependemos de infra-estrutura e de mais tempo para nos dedicarmos...

Por que não depende de mim, se não há computadores e data-shows disponíveis e pessoal administrativo para deixar instalado na sala de aula, otimizando assim, o tempo do professor.  
 Por se tratarem de dificuldades estruturais  
 Porque a instituição oferece uma condição precária de trabalho.  
 Porque ainda aguardo materiais e equipamentos para atividades laboratoriais. Muitas atividades são improvisadas.  
 Porque depende de outros setores: laboratórios e recursos  
 Porque há carência de salas de aula, laboratórios específicos e bibliografias adequadas  
 Poucos recursos  
 Precisaria de professores com muita liberdade para atuar em aulas práticas.  
 Preciso fazer um mestrado/a estrutura universitária e os alunos não, tem uma cultura condizente com uma universidade.  
 Preciso me aperfeiçoar mais  
 Problema relacionado a postura do colega de departamento.  
 Problemas com limpeza, falta de recursos didáticos, falta de livros e materiais bibliográficos na biblioteca  
 Quase sempre são de fácil resolução.  
 Recursos escassos para qualquer atividade  
 Recursos materiais que a unir não possui.  
 Refere seus recursos materiais que nem sempre estão disponíveis  
 Relativas a falta de estrutura da instituição  
 São atribuições institucionais.  
 São coisas inerentes a instituição, falta de equipamentos/ etc  
 São decorrentes das condições de trabalho e de tudo que necessito a instituição as vezes não proporciona.  
 São desobediências civis as regulamentações, falta de estrutura e infraestrutura de apoio.  
 São institucionais.  
 São problemas estruturais da unir quanto as condições de trabalho oferecidas  
 Saúde debilitada - em tratamento  
 So relativos aos alunos  
 Tem relações com outros setores e / ou departamentos.  
 Todos os setores devem estar interligados  
 Uso da linguagem técnica da disciplina e falta de leitura dos alunos

## ANEXO 5 – ALUNOS: RAZÕES PARA CONTINUAR OU SAIR DA UNIR SE HOUVESSE OUTRA INSTITUIÇÃO GRATUITA QUE OFERECESSE O SEU CURSO

quadro de professores nessa situação a unir teria mais credibilidade  
a distancia do centro a pessima condição da estrada a falta de compromisso da classe docente,  
com raras exceções.  
A maioria dos professores parecem frustrados por serem professores, na grande maioria não  
estão compromissados com o conteúdo a ser dado, o nosso curso e o acervo da biblioteca é  
péssimo e muito antigo, os outros cursos possuem melhores.  
a qualidade do corpo docente, o reconhecimento perante a comunidade  
A Unir deixa muito a desejar com relação ao aprendizado composto pelo corpo docente, falta  
dedicação e empenho para com os alunos.  
Acervo atualizado antigo, organização administrativa péssima, e melhoria nos cursos.  
Acesso facilitado; mais opções e qualidade de ensino.  
alta compromisso com os alunos, falta de tecnologia, poucos laboratorios.  
amizade, corpo docente, qualidade  
colega de classe mais interessando no curso, status  
corpo docente qualificado incentivo a pesquisa  
corpo docente, reconhecimento, nivel dos discentes  
decadencia  
depende se estas instituições fazem de unir as instalações, equipamentos elaboratórios e  
pessima a enrolação, só promessa e bate papo.  
Descaso Falta de Organização Localidade  
Descaso Frustração  
devido a ma estrutura, falta equipamentos de informatica e livros  
Distancia Falta de compromisso dos professores Falta de incentivo  
é a 1º universidade  
É GRATUITA  
É muito longe.  
É UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL POSSUI UMA QUALIDADE NO ENSINO TEM UMA  
JUNTA DE PROFISSIONAIS CAPACITADOS  
estrutura falha  
ESTRUTURA FÍSICA DO CAMPUS (BIBLIOT., SALAS DE AULA, LABORATÓRIOS.  
ETC. MAIOR ASSITENCIA OFERECIDA AOS ACADEMICOS INCENTIVOS  
FINANCEIROS AOS ACDEMICOS DENTRO DO CAMPUS.  
estrutura precária do curso chefe de departamento inaccessíveis quadro de professores  
imcompletos  
Estrutura Frequencia de aulas/professores Localização  
Estudaria em uma Proxima de casa Os Professores são basicamente os mesmos Os Cursos são  
isolados.  
falta de estrutura  
falta de laboratório falta de pessoal técnico administrativo falta de professores  
Falta de qualificação dos professores; distância e falta de material bibliográfico atualizado.  
Falta Estrutura Incentivo Livros  
Falta melhores condições pra qualificar o profissionnal para o mercado de trabalho discaso das  
autoridades competentes pra resolução de problemas Falta de infra=-estrutura compatível com  
os cursos oferecidos  
Gosto da unir; melhor estado; todos querem estar aqui.  
gratuidade, nivel dos alunos



Greves Falta de Infra-estrutura Desatualizado

Há muita desorganização, o aluno é tratado com desrespeito. Por isso mudaria.

Instituição deveria ser central; estrutura deveria possuir qualidade e falta de comprometimento por parte do docente.

Instituição Federal é mais respeitada; valorização do currículo pessoal e mais seletiva.

Localidade e coordenação do curso fora de foco.

Localidade, infra estrutura e alimentação, a cantina não presta. Tem barata na comida.

Localização Tempo

maioria dos professores são competentes acesso ao campus é fácil

mais reconhecido, próximo a minha casa

melhor estrutura física maior tempo de atuação maior atuação prática

Melhor incentivo Biblioteca atualizada Empresa Junior

melhor infraestrutura, distância da cidade

Melhores professores; mais oportunidade de participação política e mais oportunidades de pós-graduação.

Meu irmão me indicou por ser muito boa.

OFERECE APENAS DOIS CURSOS DISTANCIA NÃO TEM O CURSO QUE EU GOSTARIA DE FAZER

OFERECER UM ESTUDO MAIS SÉRIO OFERECER UM CORPO DE DOCENTES MELHOR PREPARADO

Organização Professores Desqualificados Distância

organização, competência e responsabilidade.

os professores são atenciosos

outras universidades têm mais recursos, bibliotecas, salas de informática

PELA FALTA DE APARELHOS OBRIGATÓRIO PARA O ENSINO PELA

PRECARIIDADE DO CURSO PELA FALTA DE ESTRUTURA

pelo estatuto que a UNIR apresenta

pelo prestígio da universidade federal

pelo processo de adaptação, pela composição docente do meu curso e pela amizade formada dentro da UNIR

pode oferecer áreas de pesquisas de estatuto de uma federal.

POR SER UMA UNIVERSIDADE FEDERAL

por ser uma universidade federal, por dar oportunidades e projetos de iniciação científica

por ter o melhor corpo docente

Porque é uma Universidade de Credibilidade Porque assim, também teria outros cursos.

Porque ainda assim seriam gratuitos.

possui o melhor corpo de docentes

prestígio, maior número de doutores, pesquisa

procuraria uma instituição mais atualizada e com mais recursos.

professores capacitados

Professores descompromissados, muito distante do centro de PVH poucos recursos didáticos

proximidade da família, mais tradicional que as demais, corpo docente mais elaborado

próximo de casa, gosto daqui

QUADRO DE PRF. INSUFICIENTES CARENÇA DE MATERIAIS BIBLIOGRÁFICOS

FALTA DE RECURSOS PARA PESQUISA.

quadro de professores laboratórios

Qualidade de ensino; instalações e professores sem compromisso.

qualificação dos professores, incentivo por parte da instituição pela qualificação dos

professores, qualidade dos formandos

Questão física (estrutural e localização); professores desinteressados e abandono do curso.  
reconhecimento, status, conhecimento academico

TENHO CONHECIMENTO DO NÍVEL DE COMPROMETIMENTO DE VÁRIOS  
PROFISSIONAIS DA UNIR ACREDITO NA CAPACIDADE DE CRESCIMENTO DA  
UNIR

Tradição Bons Resultados Proxima da Residencia

## ANEXO 6 – COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO - CIS/UNIR

Criada pela Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005.

Instituída pelas Portarias nº 2.519, DE 15 DE JULHO DE 2005 e nº 2.562, DE 21 DE JULHO DE 2005.

Tem por finalidade:

- ❑ Acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a implantação do Plano de Carreira na UNIR.
- ❑ Propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para o aprimoramento do Plano de Carreira.

Composta por servidores que pertencem ao PCCTAE – ativos e aposentados.

Mandato de 3 (três) anos.

Possui um coordenador e um coordenador adjunto.

Os membros da CIS não poderão receber função gratificada ou qualquer outra retribuição financeira.

Atribuições da CIS

- ❑ Acompanhar a implantação do Plano de Carreira em todas as suas etapas, bem como o trabalho da Comissão de Enquadramento;
- ❑ Auxiliar a área de pessoal, bem como os servidores, quanto ao Plano de Carreira dos cargos técnico-administrativos em educação;
- ❑ Fiscalizar e avaliar a implementação do Plano de Carreira no âmbito da respectiva instituição federal de ensino;
- ❑ Propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para o aprimoramento do plano;
- ❑ Apresentar propostas e fiscalizar a elaboração e a execução do plano de desenvolvimento de pessoal da instituição federal de ensino e seus programas de capacitação, de avaliação e de dimensionamento das necessidades de pessoal e modelo de alocação de vagas;
- ❑ Avaliar, anualmente, as propostas de lotação da instituição federal de ensino, conforme o inciso I do § 1º do art. 24 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;
- ❑ Acompanhar o processo de identificação dos ambientes organizacionais da IFE proposto pela área de pessoal, bem como os cargos que os integram;
- ❑ Examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira e encaminhá-los à Comissão Nacional de Supervisão.

Contribuição:  
COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO  
CIS/UNIR

**ANEXO 7 – NAES UNIR – CURRÍCULO DO ENSINO FUNDAMENTAL**

<b>BASE NACIONAL COMUM</b>				
<b>COMPONETES CURRICULARES</b>	<b>1ª FASE</b>	<b>2ª FASE</b>	<b>3ª FASE</b>	<b>CARGA HORÁRIA</b>
Língua Portuguesa	80 TV Aulas			160 Horas
Química	50 Tv Aulas			100 Horas
Geografia	40 TV Aulas			80 Horas
Matemática		70 TV Aulas		140 Horas
Física		50 TV Aulas		100 Horas
Biologia			50 TV Aulas	100 Horas
História			76 TV Aulas	152 Horas
<b>Total da Base Comum Nacional</b>	<b>170 TV Aulas</b>	<b>156 TV Aulas</b>	<b>120 TV Aulas</b>	<b>832 Horas</b>
<b>PARTE DIVERSIFICADA</b>				
Geografia do estado de Rondônia	30 TV Aulas			60 Horas
História do Estado de Rondônia			30 TV Aulas	60 Horas
Língua Estrangeira Moderna		40 TV Aulas		80 Horas
Sociologia		10 TV Aulas		20 Horas
Filosofia			10 TV Aulas	20 Horas
<b>Total da Parte Diversificada</b>	<b>30 TV Aulas</b>	<b>50 TV Aulas</b>	<b>40 TV Aulas</b>	<b>240 Horas</b>
<b>Total de TV Aulas e Carga Horária</b>	<b>200 TV Aulas</b>	<b>170 TV Aulas</b>	<b>166 TV Aulas</b>	<b>1072 Horas</b>

Fonte: NAES/UNIR, 2006

**ANEXO 8 – NAES-UNIR – CURRÍCULO DO ENSINO MÉDIO**

<b>BASE NACIONAL COMUM</b>				
<b>COMPONETES CURRICULARES</b>	<b>1ª FASE</b>	<b>2ª FASE</b>	<b>3ª FASE</b>	<b>CARGA HORÁRIA</b>
Língua Portuguesa	80 TV Aulas			160 Horas
Química	50 Tv Aulas			100 Horas
Geografia	40 TV Aulas			80 Horas
Matemática		70 TV Aulas		140 Horas
Física		50 TV Aulas		100 Horas
Biologia			50 TV Aulas	100 Horas
História			76 TV Aulas	152 Horas
<b>Total da Base Comum Nacional</b>	<b>170 TV Aulas</b>	<b>156 TV Aulas</b>	<b>120 TV Aulas</b>	<b>832 Horas</b>
<b>PARTE DIVERSIFICADA</b>				
Geografia do estado de Rondônia	30 TV Aulas			60 Horas
História do Estado de Rondônia			30 TV Aulas	60 Horas
Língua Estrangeira Moderna		40 TV Aulas		80 Horas
Sociologia		10 TV Aulas		20 Horas
Filosofia			10 TV Aulas	20 Horas
<b>Total da Parte Diversificada</b>	<b>30 TV Aulas</b>	<b>50 TV Aulas</b>	<b>40 TV Aulas</b>	<b>240 Horas</b>
<b>Total de TV Aulas e Carga Horária</b>	<b>200 TV Aulas</b>	<b>170 TV Aulas</b>	<b>166 TV Aulas</b>	<b>1072 Horas</b>

Fonte: NAES/UNIR, 2006.

## ANEXO 9 –

EM QUE TIPO DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO VOCÊ CURSOU O ENSINO FUNDAMENTAL (1º GRAU)?		Inscritos		Aprovados	
		Quant.	%	Quant.	%
<b>I</b>	Não informou	1738	11,94	118	9,52
<b>II</b>	Maior parte em escola particular	805	5,53	74	5,97
<b>III</b>	Maior parte em escola pública	1256	8,63	109	8,79
<b>IV</b>	Todo em escola particular	1932	13,27	213	17,18
<b>V</b>	Todo em escola pública	8827	60,63	726	58,55
<b>TOTAL</b>		14558	100,00	1240	100,00

EM QUE TIPO DE ESTABELECIMENTO DE ENSINO VOCÊ CURSOU O ENSINO MÉDIO (2º GRAU)?		Inscritos		Aprovados	
		Quant.	%	Quant.	%
<b>I</b>	Não informou	1738	11,94	118	9,52
<b>II</b>	Maior parte em escola particular	642	4,41	51	4,11
<b>III</b>	Maior parte em escola pública	809	5,56	66	5,32
<b>IV</b>	Todo em escola particular	2477	17,01	289	23,31
<b>V</b>	Todo em escola pública	8892	61,08	716	57,74
<b>TOTAL</b>		14558	100,00	1240	100,00

Fonte: CPPSD, Questionário Sócio Econômico.