

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO – CPA
RELATÓRIO AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL 2015/2014



PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO - PROPLAN



CPA/UNIRIO
2015

Resumo Executivo

A Autoavaliação Institucional da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO do ano de 2015, ano base 2014, coordenado pela Comissão Própria de Avaliação – CPA vem dar continuidade aos processos anteriores realizados nesta Instituição, objetivando atender a Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, que normatiza o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior – SINAES. Para a UNIRIO, a Autoavaliação Institucional é parte integrante do processo de acompanhamento e controle do PDI 2012-2016. Tal compreensão está fundamentada no entendimento de que “o propósito maior da avaliação institucional na UNIRIO diz respeito à consolidação de uma política transversal de avaliação em que todos os setores da Universidade sejam coautores, copartícipes e parceiros desse permanente processo de autoconhecimento” (UNIRIO, 2011, p. 95).

Nesse sentido, alguns fatores foram determinantes para o traçado da Autoavaliação 2015/2014:

- são passados dois anos da vigência do PDI 2012-2016, metade de seu ciclo;
- são passados quatro anos da última visita (2010) da Comissão de Avaliadores Externos do INEP/MEC, que avaliou a UNIRIO em todas as dimensões do SINAES para seu credenciamento;
- a projeção no PDI de conceito institucional 4,0, em escala de 5 pontos, para os anos 2014, 2015 e 2016, diante do conceito institucional 3,35 atribuído à UNIRIO pela Comissão de Avaliadores do MEC no ano de 2010 (UNIRIO, 2011, p. 41).
- um dos desafios da Educação nos próximos anos, na ótica da Secretaria de Educação Superior (SESu), a saber:

Consolidar o Sinaes para garantir que as nossas instituições de educação superior possam participar com qualidade do presente esforço pela internacionalização, contribuindo para o avanço da arte e da ciência, colocando-as a serviço da melhoria da qualidade de vida de toda a população.
(SPELLER, 2014).

A partir de 2010, e tendo por base a experiência acumulada pela Comissão nos processos avaliativos realizados entre 2004 e 2009, a CPA adotou um novo modelo de elaboração de projeto avaliativo com o estabelecimento de questões avaliatórias. Essas questões ao se constituírem como eixo central do processo avaliativo, foram determinantes para o foco das ações norteadoras dos processos subsequentes.

Tendo sido escolhida a abordagem da avaliação *centrada na administração*, as fontes de informação definidas pela CPA para nortear a elaboração das questões avaliatórias foram os Pró-Reitores, seus respectivos diretores, e as Coordenações de Relações Internacionais e Comunicação Social. O conteúdo das entrevistas realizadas com os gestores foi utilizado para a construção de questões norteadoras da avaliação, seguindo as diretrizes do SINAES, à luz do PDI 2012-2016.

Com relação às demandas da PROPLAN, o processo avaliativo respondeu às seguintes questões formuladas: Em que medida os relatórios de autoavaliação institucional divulgados na página da CPA são conhecidos por docentes, discentes de graduação, pós-graduação e técnico-administrativos? Em que medida o PDI é conhecido e utilizado entre docentes e técnico-administrativos? Em que medida a política de internacionalização da UNIRIO está consolidada? Em que medida os docentes, discentes de graduação e de pós-graduação participam de projetos de pesquisa multidisciplinares? Em que medida os cursos de graduação e pós-graduação da UNIRIO são referência de qualidade para os discentes? Em que medida as rotinas administrativas e acadêmicas são conhecidas e cumpridas na UNIRIO? Em que medida a UNIRIO proporciona condições para produções inovadoras?

Para a coleta de dados da referida avaliação foi elaborado um questionário semi estruturado, disponibilizado em versões para os segmentos docente, técnico-administrativo, discente de graduação e discente de pós-graduação onde se utilizou o *software* livre *Limesurvey*, cujo suporte foi dado pelo Departamento de Tecnologia da Informação e Comunicação – DTIC, viabilizando o acesso ao questionário através da página da Universidade, na internet.

O presente relatório com os resultados da autoavaliação da UNIRIO, objetiva retratar o olhar da comunidade sobre as **políticas da PROPLAN** desta Universidade cujas demandas se vincularam ao conhecimento amplo de várias dimensões da UNIRIO.

Pode-se apontar como **ponto forte** o reconhecimento da qualidade dos cursos de graduação e pós-graduação pelos discentes e docentes.

Considerando os resultados obtidos dos questionários sobre as demandas da PROPLAN pode-se destacar algumas **fragilidades**, como a pouca participação dos discentes da pós-graduação no processo de autoavaliação institucional: apenas 1,17% de 1.879 participaram do processo de autoavaliação; a minúscula participação de docentes e discentes no programa de mobilidade nacional e internacional; a falta de infraestrutura e a burocratização excessiva que prejudicam ações inovadoras na UNIRIO; falta de financiamento da UNIRIO para pesquisas; poucos projetos de pesquisa multidisciplinares circunscritos aos próprios pares da unidade acadêmica.

Como **recomendações**, pode-se pontuar: desenvolvimento de uma política mais incisiva de utilização dos relatórios de autoavaliação nas diversas instâncias administrativas e pedagógicas como no caso da PROPG; incentivar, através de um programa de financiamento próprio, os docentes iniciantes e os que possuem maior tempo na UNIRIO para a realização de pesquisas; discutir, nos Foruns dos Cursos de Graduação, Pós-Graduação e Extensão, os PPCs dos cursos, visando uma metodologia que facilite a integração entre áreas de conhecimento, disciplinas e, conseqüentemente, projetos de pesquisa multidisciplinares e ações de extensão organicamente vinculadas aos cursos; criação de uma linha de fomento pela UNIRIO voltada à pesquisas que tivessem como objeto de análise a melhoria da prática docente na graduação e pós-graduação, incentivando a questão da formação pedagógica dos docentes tão carente nos programas de pós-graduação *stricto sensu*; maior integração entre a PROPLAN e as instâncias responsáveis pela mobilidade acadêmica nacional e internacional.

Introdução

A autoavaliação institucional tal como preconizada pela Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, integra o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior – SINAES e é destacada na oitava das dez dimensões:

(...) A avaliação das instituições de educação superior terá por objetivo identificar o seu perfil e o significado de sua atuação, por meio de suas atividades, cursos, programas, projetos e setores, considerando as diferentes dimensões institucionais, dentre elas obrigatoriamente as seguintes: (...)

VIII – planejamento e avaliação, especialmente os processos, resultados e eficácia da autoavaliação institucional (BRASIL,2004).

Nesse sentido, a CPA elaborou o presente relatório com o resultado da participação dos segmentos docente, técnico-administrativo e discentes de graduação e pós-graduação sobre as questões avaliatórias referentes à Pró-Reitoria de Planejamento da UNIRIO no processo avaliativo realizado no período de 02 a 16 de março de 2015, procurando retratar de que modo a comunidade acadêmica percebe a PROPLAN.

O presente relatório, portanto, é direcionado à **Pró-Reitora de Planejamento** com vistas à ampla divulgação e discussão entre seus diretores, coordenadores e setor técnico-administrativo. Tal procedimento possibilita o desenvolvimento da cultura da avaliação no interior da unidade gerando uma consciência do papel dos processos avaliativos para a melhoria das políticas de graduação assim como da UNIRIO.

A auto avaliação institucional realizada em março de 2015 coletou dados referentes às seguintes dimensões articuladas em cinco eixos: **EIXO 1 – PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL** – Dimensão (8) Planejamento e Avaliação; **EIXO 2 – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL** - Dimensão (1) Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional; **EIXO 3 – POLÍTICAS ACADÊMICAS** - Dimensão (2) Políticas para o Ensino, Pesquisa e Extensão e Dimensão (4) Comunicação com a Sociedade; **EIXO 4 – POLÍTICAS DE GESTÃO** – Dimensão (5) Política de Pessoal e Dimensão (6) Organização e Gestão da Instituição; **EIXO 5 – INFRAESTRUTURA FÍSICA** - Dimensão (7) Infraestrutura Física. A PROPLAN foi contemplada em todos os eixos e dimensões.

O propósito maior da Avaliação Institucional na UNIRIO está diretamente relacionado à consolidação de uma política transversal de avaliação onde todos os setores da universidade sejam co-autores, co-partícipes e parceiros deste permanente processo de autoconhecimento. Esperamos que esse relatório seja um instrumento que norteará as futuras ações da PROPLAN.

Reflexões sobre Avaliação

São muitos os conceitos de avaliação existentes que podem ser adotados pelos sujeitos que se propõem a realizar um processo avaliativo. Frente a distintas compreensões do que seja o ato de avaliar, os integrantes desta CPA apropriaram-se da definição de Brandão, Silva e Palos, que entendem a avaliação como

(...) um processo de aprendizagem sistemático e intencional que um indivíduo, grupo ou organização se propõe a percorrer para aprofundar a sua compreensão sobre determinada intervenção social, por meio da elaboração e aplicação de critérios explícitos de investigação e análise, em um exercício compreensivo, prudente e confiável, com vistas a conhecer e julgar o mérito, a relevância e a qualidade de processos e resultados. A avaliação leva à ampliação de consciência sobre determinado programa ou projeto o que possibilita que escolhas e decisões maduras possam ser feitas (2005, p. 5).

A UNIRIO desde 2004 já apontava que a autoavaliação institucional deve possibilitar a construção de um projeto acadêmico sustentado por princípios como a gestão democrática e a autonomia. Princípios que propiciem a consolidação da responsabilidade social e do compromisso científico-cultural da instituição, sistematizando e analisando os dados institucionais, produzindo informações fidedignas capazes de subsidiar, para, ao final, melhorar a gestão institucional – planejamento e implementação. Para que isto ocorra é necessário que a avaliação busque a objetividade, respeite a contextualização e incentive a busca pelo autoconhecimento, a coerência interna, a fim de que possam ser validados seus referenciais e que seja assegurada a relevância dos resultados e das estratégias de ação a partir destes (UNIRIO, 2006).

Dias Sobrinho (2008), ao destacar o papel da avaliação a percebe como “processo participativo e social de reflexão e comunicação”, apontando seu caráter pedagógico ao afirmar que:

A avaliação é uma categoria imprescindível dessa produção contínua da Universidade. A instituição precisa saber, de forma permanente e integrada, quais são os valores dominantes nas suas atividades de ensino, pesquisa e extensão e nas suas práticas administrativas. Ela precisa exercer continuamente os seus julgamentos de valor a respeito da finalidade de seu trabalho sistemático e das relações que tecem o conjunto. É um exercício com forte sentido pedagógico (2008).

É com essa compreensão de avaliação que a CPA elabora o relatório com questões relativas às demandas da PROPLAN, esperando que através de ações que traduzam um caráter participativo e emancipatório permitam a descrição, a análise e a crítica da realidade, buscando a sua transformação.

Encomenda

O sistema avaliativo vigente no país se propõe a traçar o perfil da qualidade dos cursos e das Instituições de Ensino Superior (IES) brasileiras. Para tanto é necessário que cada instituição se conheça e reconheça suas potencialidades e limitações no fazer de suas atividades-meio e atividades-fim, um conhecimento referenciado na premissa de que a qualidade da percepção do todo está diretamente correlacionada à sutileza da percepção de suas partes integrantes (REYNAUD, 2009).

É necessária, portanto, a compreensão de que a avaliação institucional, realizada à luz de sua missão institucional e seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), deve ser assumida pelas instâncias responsáveis em fazer a política da universidade, no caso, a de graduação em uma universidade pública, para fazer frente ao desafio posto na busca de seu desenvolvimento com qualidade e sua expansão. A encomenda solicitada pela PROPLAN à CPA foi de inserir no instrumento de autoavaliação institucional questões consideradas prioritárias à pró-reitoria, com o objetivo de conhecer a opinião dos segmentos acadêmicos sobre a política de planejamento em andamento na universidade e com base nos resultados da consulta elaborar metas e estratégias que visem a melhoria da qualidade da UNIRIO.

Objeto do Relatório

O objeto desse relatório é sintetizar o resultado da manifestação dos segmentos acadêmicos da UNIRIO às perguntas elaboradas sob a demanda da PROPLAN no ano de 2014 cujos temas se vincularam ao seguintes itens: **monitoramento das políticas de graduação e pós-graduação; conhecimento por parte dos docentes dos mecanismos de prestação de conta dos projetos de pesquisa; atualização dos docentes com relação às normatizações internas; reconhecimento da qualidade dos cursos de graduação e pós-graduação pelos discentes; mobilidade nacional e internacional para docentes e discentes; condições institucionais para produções inovadoras; projetos de pesquisa multidisciplinares; financiamento para projetos de pesquisa entre outras dimensões.**

Sujeitos do processo

Foram considerados como respondentes neste processo avaliativo os seguintes integrantes da comunidade universitária:

- a) Docentes e TA"s do quadro ativo permanente da Universidade e professores substitutos;

b) Estudantes dos cursos de graduação presencial, com matrícula ativa em 2014/2º semestre;

c) Estudantes dos cursos de especialização (presencial e a distância), mestrado e doutorado, com matrícula ativa em 2014/2º semestre;

As listagens dos docentes, técnicos-administrativos e a dos discentes dos cursos de pós-graduação foram solicitadas à Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação (DTIC), e a dos discentes dos cursos de graduação, aos respectivos Coordenadores de Curso.

Para efeito de sistematização do processo autoavaliativo institucional 2014, os sujeitos sociais ou *stakeholders* foram agrupados por segmentos da comunidade universitária conforme quadro abaixo:

Segmento	Universo	Respondentes	%
Docente	914	497	54,37%
Técnico-administrativo	1158	340	29,36%
Discente de cursos de graduação	7500	1336	17,81%
Discente de cursos de pós-graduação	1879	22	1,17%
TOTAL	11451	2065	18%

Tabela 1: Percentual de respondentes por segmento

Fonte: CPA/UNIRIO, 2015

Quanto ao tempo de serviço na instituição, docentes e técnico-administrativos foram assim representados:

Tempo de serviço	Docentes		TA's	
	f	%	f	%
Três anos ou menos	133	26.76%	134	39.41%
Entre 4 e 9 anos	163	32.80%	73	21.47%
Entre 10 e 15 anos	36	7.24%	34	10.00%
Entre 16 e 20 anos	43	8.65%	22	6.47%
Mais de 20 anos	116	23.34%	74	21.76%
Sem resposta	6	1.21%	3	0.88%
TOTAL	497	100%	340	100%

Tabela 4: Respondentes dos segmentos docente e técnico-administrativo por tempo de serviço

Fonte: CPA/UNIRIO, 2015

Questões avaliativas

As questões avaliativas que nortearam a construção das perguntas relativas às demandas da PROPLAN foram sistematizadas da seguinte forma:

EIXO 1 – PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL – Dimensão 8. Planejamento e Avaliação

Em que medida os relatórios de autoavaliação institucional divulgados na página da CPA são

conhecidos por docentes, discentes de graduação, pós-graduação e técnico-administrativos?

EIXO 2. DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL – Dimensão 1. Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional

Em que medida o PDI é conhecido e utilizado entre docentes e técnico-administrativos da UNIRIO?

EIXO 3. POLÍTICAS ACADÊMICAS - Dimensão 2: Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão

Em que medida a política de internacionalização da UNIRIO está consolidada?

Em que medida os docentes, discentes de graduação e de pós-graduação participam de projetos de pesquisa multidisciplinares?

Até que ponto os docentes da UNIRIO consideram que a instituição apresenta condições propícias para produções inovadoras?

Em que medida os cursos de graduação e pós-graduação da UNIRIO são referência de qualidade para os discentes?

EIXO 3. POLÍTICAS ACADÊMICAS - Dimensão 4: A comunicação com a sociedade

Até que ponto a comunicação da UNIRIO atende seus usuários?

EIXO 4. POLÍTICAS DE GESTÃO – Dimensão 5: Políticas de Pessoal

Em que medida os programas de capacitação e qualificação atendem as necessidades profissionais dos servidores da UNIRIO?

Em que medida o corpo docente está satisfeito com os procedimentos relativos à distribuição de vagas docentes?

EIXO 4. POLÍTICAS DE GESTÃO - Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

Em que medida as rotinas administrativas e acadêmicas são conhecidas e cumpridas na UNIRIO?

EIXO 4. POLÍTICAS DE GESTÃO – Dimensão 10: Sustentabilidade Financeira

Aonde investir na UNIRIO?

EIXO 5. INFRAESTRUTURA FÍSICA – Dimensão 7: Infraestrutura física

De que modo são percebidos pela comunidade da universidade a manutenção e conservação dos prédios e os espaços de convivência dos campi?

Instrumentos

Foram elaborados questionários semiestruturados específicos para os segmentos docente, técnicos-administrativos e discentes de graduação na modalidade presencial e pós-graduação *lato e stricto sensu*, contendo cada um, perguntas comuns e perguntas específicas, conforme descrito a seguir:

- a) perguntas para identificação do perfil dos respondentes;
- b) 12 perguntas comuns que estiveram presentes nos quatro questionários;
- c) 23 perguntas comuns para docentes e técnico-administrativos;
- d) 10 perguntas comuns para discentes de graduação e discentes de pós-graduação;
- e) 29 perguntas específicas para docentes, 6 para técnico-administrativos, 1 para discentes de graduação e nenhuma para discentes de pós-graduação.

		Doc.	TA	Discente Grad.	Discente Pós –Grad.
Comuns	12	x	x	x	x
	23	x	x	-	-
	10	-	-	x	x
Específicas	29		6	1	0

Quadro 9: Perguntas específicas e comuns às categorias
Fonte: CPA/UNIRIO, 2015.

Destacando tópico relativo à internacionalização foram elaboradas perguntas comuns para os segmentos docente, técnico-administrativo e discente e específicas para os estudantes da UNIRIO em mobilidade acadêmica internacional, bem como para os estudantes estrangeiros recebidos pela UNIRIO e matriculados em cursos de graduação e pós-graduação nos Programa de Estudantes-Convênio de Graduação (PEC-G), Programa de Estudantes-Convênio de Pós-Graduação (PEC-PG) e demanda espontânea.

Com vistas a possibilitar uma maior contribuição dos respondentes, o instrumento contou com uma pergunta aberta, onde foi solicitado que os mesmos fizessem suas considerações sobre qualquer aspecto que considerassem relevante sobre o que foi tratado no questionário, ou ainda sobre qualquer outro tema que não tivesse sido abordado e que julgassem como importante.

Como mencionado anteriormente, desde o ano de 2011, a coleta de dados vem sendo realizada sob a forma eletrônica. O programa utilizado para a coleta dos dados foi o LimeSurvey, versão 1.91, e os questionários foram disponibilizados na página eletrônica da instituição, com acesso dentro e fora dos *campi*. No ano de 2015, o instrumento ficou

disponível para acesso entre os dias 2 e 16 de março de 2015 no endereço www2.unirio.br/cpa.

O acesso ao questionário ocorreu mediante a utilização do número de Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) para docentes, TAs e discentes de pós-graduação, e pelo número de matrícula para os discentes de graduação.

Tratamento dos dados

A CPA contou nesta Autoavaliação com o apoio e consultoria do Grupo de Apoio Estatístico (GAE), projeto de Extensão do Departamento de Matemática e Estatística da UNIRIO, que conta com a participação de todos os sete professores de Estatística e com os discentes bolsistas de monitoria, extensão e pesquisa. O GAE foi criado em 2011, com o objetivo principal de oferecer consultoria estatística durante o planejamento, desenvolvimento e análise dos dados aos docentes, discentes e técnicos da UNIRIO, dos mais variados centros e departamentos da UNIRIO e de outras instituições.

Os dados coletados pelo instrumento de Autoavaliação foram apresentados por frequências absolutas e relativas para cada item selecionado. Foram realizados alguns cruzamentos de variáveis com a finalidade de alcançar um melhor entendimento das informações coletadas.

Resultados

Na análise dos resultados das informações coletadas que serão apresentadas a seguir, os dados numéricos foram arredondados para até dois dígitos, objetivando a apresentação de um menor número de algarismos.

Com relação à participação dos respondentes no processo de autoavaliação institucional 2015, ano base 2014, podemos afirmar que a mesma sinaliza para o nível de consciência que a comunidade acadêmica possui sobre a importância dos resultados da avaliação como norteadora das políticas dentro da universidade.

Chama a atenção o nível **insatisfatório** de participação dos técnico-administrativos e discentes apesar de uma relativa participação dos docentes .

Na categoria docente, de 914 existentes no quadro permanente da UNIRIO, 497 participaram do processo avaliativo, somando **54,37%** do total. Os servidores docentes com tempo de contratação entre 10 a 20 anos na UNIRIO tiveram uma participação mínima nesse processo de autoavaliação, respectivamente 15,90% dos docentes enquanto que os com até 09 anos de contrato, considerados novos na instituição, tiveram uma participação bastante efetiva, 59,56% dos docentes. Os que possuíam mais de 20 anos na instituição também se apresentaram com percentuais mais elevados do que os com tempo de IES na faixa entre 10 a 20 obtendo 23,34% docentes.

A categoria dos técnico-administrativos que conta com 1.158 servidores, apenas 340 participaram da autoavaliação o que significa **29,36%** do total. Os técnico-administrativos com tempo de contratação entre 10 a 20 anos na UNIRIO tiveram uma participação mínima nesse processo de autoavaliação, 16,47% dos técnicos, enquanto que os com até 09 anos de contrato, considerados novos na instituição, tiveram uma participação bastante efetiva, 60,88% dos técnicos. Os que possuíam mais de 20 anos na instituição também se apresentaram com percentuais mais elevados do que os com tempo de IES na faixa entre 10 a 20 obtendo 21,76%.

A categoria discente ficou minimamente representada nesse processo autoavaliativo, principalmente os discentes da pós-graduação. A UNIRIO conta com 7.500 alunos de graduação onde apenas **17,81%**, ou seja, 1.336 discentes responderam as perguntas formuladas no questionário. Com relação aos discentes da pós-graduação apenas 1,17% de 1.879 participaram do processo de autoavaliação.

Os resultados obtidos nessa autoavaliação correspondem a apenas **18%** da comunidade acadêmica, ou seja, 2.065 respondentes de um universo de 11.451 componentes da UNIRIO o que pode gerar distorções com relação ao encaminhamento de políticas que visem a melhoria da qualidade institucional.

Outro fator que pode gerar distorções nos resultados da autoavaliação é quanto ao tempo de serviço dos respondentes na instituição. Como vimos, temos os dois extremos, 1 a 9 anos e mais de 20 anos bastante representados na autoavaliação mas uma ausência dos docentes e técnicos que pertencem à instituição entre 10 a 19 anos, ou seja, nem tão jovens que estejam ainda conhecendo a cultura organizacional da UNIRIO, nem tão antigos que estejam desmotivados.

Ainda dentro da caracterização dos segmentos universitários chama a atenção a participação dos respondentes por escola/instituto/faculdade onde se observa uma frequência entre 4 a 66 docentes participantes e nos estudantes entre 8 a 120 participantes o que pode comprometer os resultados da autoavaliação institucional pela concentração/dispersão das respostas por unidade acadêmica. Os técnicos-administrativos foram selecionados por Centro.

Resultados por dimensão e por questões avaliativas relativas às demandas da PROPLAN

Os resultados obtidos através das respostas às questões foram analisados seguindo a sequência dos eixos¹ e das dimensões do SINAES. Para saber sobre o **monitoramento das políticas de graduação e pós-graduação**, uma das demandas da PROPLAN, a CPA elaborou questões que compreendessem o nível de conhecimento dos segmentos acadêmicos sobre os relatórios de autoavaliação institucional e da própria CPA, sendo essas as respostas:

¹ De acordo com a Portaria Nº 92, de 31 de janeiro de 2014, foram aprovados os cinco eixos, com seus respectivos indicadores, do Instrumento de Avaliação Instituição Externa. Tal instrumento sofreu revisão, registrada na Nota Técnica Nº 14/2014-CGACGIES/DAES/INEP/MEC onde as dez dimensões do SINAES foram agrupadas num “instrumento matricial com cinco eixos”, do seguinte modo: Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional: considera a dimensão 8 (Planejamento e Avaliação). Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional: contempla as dimensões 1 (Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional) e 3 (Responsabilidade Social da Instituição). Eixo 3– Políticas Acadêmicas: abrange as dimensões 2 (Políticas para o Ensino, Pesquisa e Extensão), 4 (Comunicação com a Sociedade) e 9 (Políticas de Atendimento aos Discentes). Eixo 4 – Políticas de Gestão: compreende as dimensões 5 (Políticas de Pessoal), 6 (Organização e Gestão da Instituição) e 10 (Sustentabilidade Financeira). Eixo 5 – Infraestrutura Física: contempla a dimensão 7 (Infraestrutura Física).

EIXO 1 – PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL – Dimensão 8. Planejamento e Avaliação

Em que medida os relatórios de autoavaliação institucional divulgados na página da CPA são conhecidos por docentes, discentes de graduação, pós-graduação e técnico-administrativos?

As perguntas relativas à Dimensão 8, devido à necessidade de acompanhamento da inserção da cultura da avaliação na UNIRIO, foram restritas ao conhecimento dos respondentes da existência da CPA, bem como de seus relatórios.

Quando perguntado se conhecem a CPA, 87,57% dos alunos de graduação e 86,36% dos alunos de pós-graduação afirmaram desconhecer a Comissão. Quando perguntado sobre o conhecimento dos relatórios de Autoavaliação Institucional da UNIRIO publicados anualmente na página da CPA/UNIRIO, 45,47% dos docentes e 44,71% dos TAs registraram não conhecer os relatórios. Entre estudantes de graduação e os de pós-graduação os percentuais dos que desconhecem os relatórios foram da ordem de 87,57% e 86,36%, respectivamente.

É interessante observar que ao tratar sobre sua participação em processos de avaliação referentes ao curso em que estão vinculados os docentes se manifestaram de forma bastante expressiva: a) 68,61% responderam positivamente que participaram em algum momento de processos de avaliação de curso em sua unidade acadêmica e; b) 52,11% dos docentes respondentes disseram que tinha conhecimento do(s) relatório(s) da Autoavaliação do seu curso o que demonstra o envolvimento e o comprometimento dos docentes para a melhoria da qualidade dos cursos oferecidos pela Universidade, tendo em vista possuírem os dados necessários para tanto.

Observa-se que entre os estudantes de graduação e pós-graduação, houve similaridade entre as respostas dos mesmos no que se refere ao desconhecimento da existência da CPA. Tal constatação nos reporta mais uma vez à falta de comunicação existente quando se trata de assuntos institucionais de extrema importância e que estão fora do currículo acadêmico do curso.

Ainda sobre avaliação, e em relação ao segmento docente, os resultados apontam para uma positiva participação dos professores no processo de avaliação dos seus cursos.

OBS.: É bom salientar que o alto percentual de discentes de graduação e pós-graduação, acima de 80%, que desconhecem os relatórios de Autoavaliação Institucional, somado aos docentes e TA's que também o desconhecem, percentual em torno de 45% requer uma política mais incisiva de utilização dos relatórios de autoavaliação nas diversas instâncias administrativas e pedagógicas como no caso da PROPLAN pois, segundo as novas

orientações do INEP, a autoavaliação institucional deve provocar a elaboração de metas e ações por parte da instituição com objetivo de modificar ou superar possíveis limitações existentes nos cursos e na própria IES.

Ainda com relação ao **monitoramento da política de graduação e pós-graduação** que também se expressa no PDI da instituição foi solicitado aos docentes e técnicos que respondessem sobre a seguinte questão:

EIXO 2. DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL – Dimensão 1. Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional

Em que medida o PDI é conhecido e utilizado entre docentes e técnico-administrativos da UNIRIO?

Os resultados apontam que 60,27% dos docentes, o que é bastante expressivo e denota conhecimento sobre as metas e estratégias que orientam em nível macro as ações da graduação. Por outro lado, apenas 33,82% dos técnicos-administrativos conhecem o conteúdo do PDI.

As perguntas feitas sobre o PDI para o segmento docente além de se referirem ao conhecimento do seu conteúdo também versavam sobre como foi utilizado pela categoria e em que atividades. Os resultados apontaram que 60,27% dos docentes que conhecem o utilizaram no ano de 2014. As atividades onde o PDI foi mais utilizado referem-se ao ensino (14,69%) e gestão (13,48%), seguidas das relativas à pesquisa (8,85%), extensão (6,64%), representação (4,02%) e outros (3,02%).

OBS.: Pode-se inferir pelos dados obtidos que os docentes iniciantes e os que possuem maior tempo na UNIRIO estão voltados mais para o ensino de graduação e para a gestão, deixando um pouco à margem as atividades de pesquisa e extensão? A que se deve esse percentual mínimo de pesquisa entre os professores respondentes? Como a PROPLAN percebe esse resultado?

EIXO 3. POLÍTICAS ACADÊMICAS - Dimensão 2: Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão

Com relação a demanda da PROPG que aborda a participação dos segmentos acadêmicos em **projetos de pesquisa multidisciplinares** no ano de 2014, as perguntas foram direcionadas para os segmentos docente e discente de graduação e pós-graduação.

Em que medida os docentes, discentes de graduação e de pós-graduação participam de projetos de pesquisa multidisciplinares?

43,86% dos docentes afirmaram ter participado desta modalidade de projetos, enquanto 36,42% disseram que não participaram desse tipo de pesquisa em sua unidade. É interessante observar que 49,90% dos pesquisadores da UNIRIO participam de projetos com pesquisadores externos à UNIRIO o que vem afirmar a tendência da política de pós-graduação que incentiva parcerias externas. Participação de pesquisadores de outras unidades acadêmicas, na própria IES, somou 27,77%, quase a metade das parcerias externas à IES. Entre os pós-graduandos 13,64% participaram de projetos de pesquisa multidisciplinares no ano de 2014 no âmbito da própria Escola/Faculdade/Instituto enquanto 86,36% não participaram de projeto desta natureza o que pode configurar a existência de um projeto pedagógico de curso bastante disciplinar, não privilegiando a multidisciplinaridade entre as áreas de conhecimento.

OBS.: Há nos PPCs dos cursos de graduação e pós-graduação uma metodologia que facilite a integração entre áreas de conhecimento, disciplinas? Há uma orientação para que os docentes da pós-graduação realizem pesquisas com pares externos à UNIRIO ou a tendência é espontânea? Há uma política intencional das agências de fomento para incentivar projetos multidisciplinares interinstitucionais ou é uma política interna da PROPG/UNIRIO? Chama a atenção que o menor percentual de interação encontra-se entre pesquisadores da mesma unidade acadêmica, o que sugere um estudo mais aprofundado dos motivos para tal ocorrência.

Outra pergunta analisada, direcionada apenas para os docentes e que fala da **interrelação entre o projeto de pesquisa e a disciplina de graduação** em que ministra suas aulas, obteve como resultado majoritário que seu projeto de pesquisa está diretamente relacionado com as disciplinas que ministra na graduação, (55,73% dos docentes) enquanto 31,79% disseram não haver relação direta com as disciplinas que ministram no curso. A afirmação desta relação com a disciplina se configura como algo positivo.

OBS.: A PROPLAN poderia investigar o impacto direto e imediato da não vinculação das pesquisas desenvolvidas pelos docentes aos conteúdos ministrados na graduação na avaliação dos seus programas de pós-graduação pois sabemos que um dos indicadores de qualidade da pós-graduação é a relação graduação/pós-graduação. Além disso, a não vinculação das pesquisas vinculadas aos conteúdos ministrados na graduação pode significar um distanciamento do docente com a graduação fato já sinalizado por alguns discentes em seus comentários como por exemplo:

1. *Não existe verificação dos planos de trabalho dos professores;*

2. *Maior fiscalização quanto ao conteúdo ministrado. Professores não seguem os programas da disciplina, ao ponto de alguns inclusive ALTERAREM a matéria ministrada por vontade própria;*
3. *Maior fiscalização quanto ao conteúdo ministrado. Professores não seguem os programas da disciplina, ao ponto de alguns inclusive ALTERAREM a matéria ministrada por vontade própria. Não obstante, não raros são os casos de professores que alteram a grade de horários, ou fazem pressão para que a grade proposta seja alterada, com vistas a possibilitar compromissos pessoais de menor relevância, tais como academia e colégio dos filhos;*

Com relação ao **financiamento** recebido pelos docentes para desenvolvimento dos projetos de pesquisa, observa-se que apenas 7,24% dos docentes respondentes afirmaram ter recebido apoio financeiro para suas pesquisas de agência de fomento; 7,04% afirmaram não ter apoio financeiro e 82,70% não responderam a esta questão.

OBS.: Há algum estudo sobre as fontes de financiamento dos projetos de pesquisa? Quais as causas da ausência de informação (82,70%) sobre fomento à pesquisa? Existe alguma política de incentivo à pesquisa na PROPLAN? A criação de uma linha de fomento pela UNIRIO voltada à pesquisas que tivessem como objeto de análise a melhoria da prática docente na graduação talvez fortalecesse a produção de conhecimento da instituição além de incentivar a questão da formação pedagógica dos docentes tão carente nos programas de pós-graduação *stricto sensu*.

Para atender a demanda da PROPLAN com relação ao **reconhecimento da qualidade do curso pelos estudantes** foi elaborada a seguinte questão avaliativa:

Em que medida os cursos de graduação e pós-graduação da UNIRIO são referência para os discentes?

O reconhecimento da qualidade dos cursos de graduação e pós-graduação por parte dos estudantes é bastante expressivo: 64% dos respondentes discentes de graduação e 86,36% dos de pós-graduação afirmaram que fariam outro curso na UNIRIO por estarem satisfeitos com o mesmo. Já 16,02% dos discentes de graduação e 4,55% dos estudantes de pós-graduação afirmaram que não fariam outro curso, pois a qualidade do que frequentam está comprometida. Os que registraram não ter condições de opinar representam 16,39% dos respondentes graduandos e 9,09% dos pós-graduandos. Pelo número insignificante dos respondentes da pós-graduação, esses dados podem não refletir a realidade dos mesmos.

OBS.: Torna-se urgente uma política de acompanhamento de egressos dos cursos que poderia iniciar ainda no processo formativo, durante o curso, desenvolvendo um sentimento

de “*pertença*” que muito iria contribuir para a fidelização dos ex-alunos à IES e seu retorno aos novos cursos tanto de graduação como de pós-graduação. Os egressos possuem a capacidade de intervir bastante na melhoria dos currículos dos cursos já que, estando no mercado de trabalho, possuem uma avaliação mais prática dos conhecimentos adquiridos.

Sobre a política de mobilidade nacional e internacional para docentes e discentes, a CPA elaborou a seguinte questão avaliativa:

Em que medida a política de internacionalização da UNIRIO está consolidada?

Com relação à política de mobilidade acadêmica internacional da Universidade, os resultados demonstraram tanto nos percentuais quanto nos comentários adicionais que a questão das ações realizadas nesta área, bem como, a sua dinâmica de funcionamento são pouco conhecidas pelo segmento técnico-administrativo. Os docentes, discentes de graduação e pós-graduandos respondentes ao questionário afirmaram conhecer os programas implementados pela CRI, porém, avaliaram serem carentes de maior divulgação.

A mobilidade acadêmica internacional ainda se configura como algo que vem sendo desenvolvida de forma embrionária, principalmente na ótica dos respondentes discentes de graduação. As iniciativas se restringem aos programas de mobilidade instituídos pelo governo federal (Ciência sem Fronteiras) e contemplam estudantes das áreas de Ciências Exatas e Tecnologia.

Segundo próprio relato, os estudantes da área das Ciências Humanas só conseguem mobilidade internacional através de recursos próprios ou com Bolsa Santander Universidades, por exemplo, comprometendo o caráter de política inclusiva. A mobilidade para o segmento técnico-administrativo ainda se configura como ação além de pouco conhecida, pouco utilizada.

O interesse em participar da mobilidade internacional é alta no segmento docente contando com um índice de 67,70%. Com relação ao segmento técnico-administrativo 42,94% sentem-se motivados a participar da mobilidade internacional. O que chama a atenção é o alto índice de desconhecimento dos técnicos que somou 39,71% dos respondentes. No segmento dos **pós-graduandos** não houve alunos brasileiros estudando em universidade estrangeira.

OBS.: Percebe-se que os assuntos relativos às relações internacionais na UNIRIO ainda necessitam de ajustes importantes para sua consolidação enquanto política institucional. O percentual desses segmentos, hoje, é inexpressivo. Há necessidade de uma maior integração entre a PROPLAN e as instâncias responsáveis pela mobilidade acadêmica nacional e

internacional. É prioritário para a PROPLAN expandir a mobilidade internacional para seus estudantes e docentes? Não há nenhum estudante em mobilidade internacional. Até que ponto a ausência de participantes prejudica o conceito do programa e do curso?

Com relação às condições propícias na UNIRIO para desenvolvimento de produções inovadoras, a CPA elaborou a seguinte questão avaliativa:

Até que ponto os docentes da UNIRIO consideram que a instituição apresenta condições propícias para produções inovadoras?

Os resultados apontaram que 49,50% dos docentes respondentes consideram que a instituição apresenta condições para tal, no entanto 46,68% afirmaram que ela não apresenta condições propícias para inovações tanto pela falta de infraestrutura como pela burocratização excessiva. Vejamos alguns depoimentos dos docentes:

1. *A resposta é sim para a capacidade do seu corpo docente. No entanto, a parte administrativa da Universidade é extremamente fraca. Os processos são extremamente burocratizados. É preciso rezar para que nada quebre pois não será consertado.*
2. *Temos pessoas qualificadas para isso. Temos possibilidades externas de parcerias. A imagem externa da Unirio é positiva para captar parceiros e meios. Falta mais competitividade profissional e positiva. Os setores acadêmicos são resistentes a certas aberturas e engessam as ações. Os servidores administrativos creio que não gostam de se expor e arriscar...*
3. *Vencer a burocracia universitária é uma luta muitas vezes inglória. Os processos são muito pouco claros. Gasta-se tempo demais tentando descobrir quem faz o que, quem é responsável pelo que, em que momento tal coisa deve ser pedida, em que formulário etc. Neste sentido é que digo que a Universidade não possui condições propícias à inovação. Esta, quando acontece, é muito fruto da obstinação de seus produtores, não tanto de um ambiente propício.*
4. *Atividades inovadoras necessitam muitas vezes de locais apropriados, no mínimo para reuniões de planejamento e avaliações, e na nossa universidade o espaço é exíguo.*
5. *Produções inovadoras exigem comprometimento e parcerias entre os docentes de várias áreas e institutos. Não vejo isso ocorrer na UNIRIO.*
6. *Há excelentes pesquisadores na instituição, mas a crescente precarização do espaço físico está prejudicando a implantação de projetos inovadores.*
7. *As ações inovadoras dependem muito mais do grupo em que atuamos do que da UNIRIO, as condições precárias podem atrapalhar e dificultar, mas não impedir*

OBS.: As respostas apontam para uma divisão entre as opiniões dos docentes. Seria interessante observar se as avaliações externas e internas dos programas de graduação e pós-graduação apontam debilidades e/ou potencialidades nesse item para orientar as políticas a serem desenvolvidas. O que se entende por produções inovadoras na UNIRIO? Há um Núcleo de Inovação Tecnológico na IES? Poderia a PROPLAN realizar um levantamento

sobre o que os docentes tratam como burocratização excessiva que prejudicam ações inovadoras na UNIRIO.

EIXO 3. POLÍTICAS ACADÊMICAS - Dimensão 4: A comunicação com a sociedade

Até que ponto informações prestadas pelos diversos setores da administração da UNIRIO atendem as demandas dos docentes?

Mais da metade dos docentes afirmaram que tais informações não os atendiam, o que nos remete a pergunta subsequente sobre a possibilidade de ter um setor de comunicação por centro acadêmico, cuja resposta foi positiva, para mais da metade dos docentes respondentes. Pode-se aferir que esta possibilidade deve ser considerada pelos gestores para dar maior visibilidade às ações administrativas.

Outra pergunta que foi feita para os segmentos docente e técnico-administrativo diz respeito à visibilidade da atuação e propósitos dos gestores acadêmicos e administrativos. Ambos os segmentos registraram que as ações de comunicação interna ou não cumprem esse papel ou o fazem parcialmente.

OBS.: A questão da falta de informações ou a não efetividade das mesmas não está restrita à um setor mas aos vários setores da UNIRIO o que compromete o fluxo das atividades dentro da IES. O que fazer para sensibilizar os setores para a importância de um canal de comunicação mais eficiente e eficaz? Como a PROPLAN contribuiria para melhor divulgar as informações dos seus diversos setores?

Com relação ao **Fluxo e circulação de informações na UNIRIO**, as alternativas „regular“ e “insatisfatório“ obtiveram os maiores percentuais entre os três segmentos. Os docentes e técnicos pontuaram mais em insatisfatório enquanto que os discentes de graduação e pós-graduação pontuaram mais em regular.

OBS.: O fluxo de informações na UNIRIO continua carecendo de maior atenção por parte da administração superior tendo se transformado em um problema recorrente. Urge intervir nesse campo para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade interna e externa. Como a PROPLAN pode contribuir para a melhoria da comunicação na UNIRIO?

EIXO 4 – POLÍTICAS DE GESTÃO - Dimensão 5. Políticas de Pessoal, as carreiras do corpo docente e do corpo técnico-administrativo

- Dimensão 6: Gestão da Instituição

Em meu local de trabalho as relações de amizade entre docentes e/ou técnico-administrativos comprometem ou não o pleno e efetivo cumprimento dos compromissos e responsabilidades profissionais inerentes às funções dos mesmos?

59,15% dos docentes e 40% dos técnicos administrativos concordam com a afirmação de que as relações de amizade entre servidores **não** interferem no pleno e efetivo cumprimento dos compromissos e responsabilidades profissionais mas nas respostas abertas o que se observa não é bem assim: há referências sobre a não efetividade da avaliação do estágio probatório, estranhamento entre professores e técnicos, corporativismo, etc. Vejamos algumas opiniões dos técnico-administrativos sobre o tema:

Embora em meu local de trabalho não haja problemas desta natureza, penso que na Universidade acontecem interferências por questões pessoais, o que é lamentável.
O Estágio Probatório dos novos servidores provam o que falo, temos hoje vários funcionários que não tem a menor condição de serem SERVIDOR PÚBLICO por terem sido avaliados por CHEFE AMIGO e fora os que já estão pendurados na ASUNIRIO para não trabalhar aí temos funcionários novos e velhos de casa.
Nada é feito de forma transparente e/ou comunicado de maneira eficaz.
É mais fácil fazer inimizades do que amizades na instituição!
Os professores não são amistosos e evitam o contato para além do necessário com os TAEs.
As relações interpessoais são importantíssimas para o andamento dos serviços. Muitas vezes é necessário entrar em contato com outros setores e os próprios servidores são muito indelicados ao transmitir as informações.
Nem sempre as pessoas compreendem o que é trabalho em equipe
Quando se tem uma diferença de opinião há esta possibilidade.
Eu trabalho na Secretaria da Emc, e o clima aqui é bem acolhedor. Somos como uma família.
Creio que o desenvolvimento da amizade entre servidores facilita o processo de trabalho em meu grupo, a cooperação entre componentes do grupo, ainda que seja necessário sermos profissionais e cooperarmos com todos independente da relação de amizade ou até antipatia.
Comprometem sim e muito, por as pessoas confundirem sistematicamente relação pessoal com profissional. Acredito que local de trabalho onde temos que atender as pessoas é muito diferente da nossa residência.
Na verdade, quem possui um grau de amizade e conhecimento maior, é melhor atendido.
Já me senti muito humilhada aqui e não existe espírito de equipe neste setor.
Há gestores que lidam/tratam a Instituição como se fosse uma coisa doméstica. Falta profissionalismo, comprometimento, etc.
Penso que comprometem sim, na medida em que há critérios diferenciados, de forma a beneficiá-los, para aqueles que possuem algum relacionamento de amizade com outros que detenham algum poder.
Há diversos "acordos" entre chefias e equipes que permitem ausência de alguns da equipe nos locais de trabalho em certos momentos, o que sobrecarrega outro membro da equipe
Há muito personalismo, o que atrapalha muito as relações de trabalho e pessoais.
Apesar do excelente relacionamento com a chefia atual, sofri pressões desnecessárias no início de 2014, enquanto enfrentava sérios problemas de saúde devido ao emocional abalado pela perda da minha genitora. Dividíamos a sala com outro programa de pós-graduação, em que os professores eram hostis a criação de um mestrado profissional.
Não compromete negativamente, posso dizer que felizmente trabalho em um setor onde a equipe tem uma relação muito boa e se ajuda com frequência.
Num hospital universitário a cooperação é uma condição essencial para o bom tratamento

do paciente. Infelizmente professores se comportam como uma classe superior aos demais, com autonomia para cooperar o quanto acreditam que é suficiente sem qualquer cobrança, diferente do que ocorre com técnicos-administrativos.
Os colegas se relacionam profissional e amigavelmente, pelo menos comigo, sem quaisquer interferências no trabalho
A maioria dos docentes desconhecem o trabalho e as dificuldades técnicas dos técnico administrativos.
A bem da verdade, em muitos casos, é impossível se ter relações de amizade entre técnicos e docentes, pois existem alguns docentes que esquecem que são servidores públicos como nós técnicos administrativos.
Que relações de amizade? Geralmente, os professores veem os servidores como seus serviçais.
Felizmente minha equipe de trabalho é bastante unida, com profissionais competentes e de excelente índole.
Porém ressalvo que muitas questões que deveriam ser tratadas de forma equânime na dinâmica de trabalho da instituição, fora do meu local de trabalho, acabam sendo imbuídas pelo corporativismo ou troca de favores. Esta postura acaba por interferir sim na prestação de serviço e cumprimento de tais responsabilidades.
Mesmo que haja desavenças ou pouco gosto por determinada pessoa, se faz necessário ser profissional e cumprir com suas responsabilidades de qualquer forma, porém gera um clima de mal estar desagradável em algumas situações. O que não é o caso no meu setor, felizmente.
Infelizmente existem interesses pessoais escusos às nossas atividades influenciando nas decisões. Principalmente nos cargos de chefia.
Infelizmente existe muita "panelinha" que por vezes interferem no pleno e efetivo cumprimento dos compromissos e responsabilidades inerentes às minhas funções e de outros colegas.
Harmonia entre os diversos setores, é muito importante. Felizmente aqui no CCJP isso acontece.
Pois a minha função e obrigação no setor onde trabalho tenho que estar sempre cumprindo minhas atividades em prol dos servidores, tanto os técnico como com os docentes.

Com relação aos docentes que declarou em sua maioria a não interferência das relações de amizade no desenvolvimento do seu trabalho vemos o seguinte:

Em geral as relações profissionais e humanas no Instituto Villa Lobos são boas.
A relação é boa e não prejudica, portanto, as atividades acadêmicas relativas às disciplinas que ministro.
Dependendo da situação pode ajudar a resolver ou atrapalhar algo que deve ser verificado, como questões mais problemáticas envolvendo amigos.
O relacionamento com os técnicos administrativos está cada vez mais difícil. As funções não estão bem definidas e conseqüentemente essa indefinição atrapalha o dia a dia na Instituição.
Poucas atividades integradoras entre os docentes
Raras exceções - pessoas que não se enquadram e que não temos NADA a fazer.....
O técnico não entende que deve fazer as tarefas solicitadas pelos docentes, só atende às demandas do diretor de escola.
Pelo contrário, as relações de amizade em minha unidade estimulam a cooperação, favorecendo o pleno e efetivo cumprimento de responsabilidades.
Esta é uma política da universidade (vide a reitoria). Existe sempre um favorecimento e defesa

dos seus pares.
Refiro-me aqui ao PPGMS, onde permaneço e compartilho uma sala com mais 4 professores. Em meu departamento, não há a menor condição de realizar trabalho algum pois somos mais de 15
Trabalhamos em equipe e nos respeitamos e assim vai se construindo amizades
Alguns titulares excluem docentes das atividades assistenciais que são parte da formação da graduação
Diria que as relações entre técnicos e docentes são profissionais. Eventualmente há algum tipo de conflito, solúvel com o diálogo franco.
Não temos nenhum problema de relacionamento no serviço, porém no HUGG exercemos mais assistência que docência e isso me incomoda. Sou também da UFRJ e lá me sinto docente.
O problema maior está em relação ao setor administrativo transferido para o Centro, porque já fui lá algumas vezes e fui barrado na triagem do último andar, o que antes não acontecia.
Acho que o excelente relacionamento que temos no DCN, ajuda o desenvolvimento e sucesso das atividades.
Há um grave problema entre a direção e os docentes que se sentem preteridos das decisões.
No meu centro em geral os funcionários são antigos, se conhecem, os guardas são atenciosos, o pessoal da limpeza é gentil e procura ser eficiente.
Não há responsabilização de professores e servidores que não cumprem adequadamente seus deveres funcionais.
O problema não são as possíveis amizades, mas sim os vícios generalizados de não cumprimento de obrigações e de não comprometimento com a instituição.
As relações comprometem muito. Em geral as coisas só funcionam quando temos contato com alguém, caso contrário o processo fica "parado". Existem pessoas que fazem por umas e não pelas outras, não há profissionalismo.
Nesse momento não posso afirmar que a relação docente /técnico administrativo está satisfatória, pois o nosso funcionário dá prioridade às atividades sindicais, deixando, portanto, o serviço pendente e não se comprometendo com cumprimento de horários e compromissos.
A hierarquia de cargos comissionados e o estágio probatório favorecem o abuso de poder e assédio moral.
Muitos servidores não cumprem o horário e aparecem quando querem. Falta um maior controle por parte das chefias imediatas.
Não se deve confundir falta de estrutura física e de pessoal com críticas aos técnicos administrativos em geral competentes e cordiais.
Há alguns anos, a substituição das ações profissionais, pautadas pela competência e qualidade do serviço prestado, pelas ações de favorecimento em troca de apoio político, sucumbiram com o excelente ambiente de trabalho e temos atualmente funcionários (técnicos e docentes) desmotivados e insatisfeitos. A negociação política, a absorção de funcionários relegados pelas outras unidades, bem como uma gestão fraca, tornaram as relações de amizade em algo extremamente desgastado.
Existe um agrupamento por "afinidade" na distribuição de tarefas e projetos. Tenho 1 ano e meio na instituição e praticamente nunca fui chamado para participar de nenhuma ação administrativa ou de gestão do curso pela minha Escola ou Departamento.
Me relaciono profissionalmente muito bem, em que pese o fato de não ser amigo de todos com os quais mantenho essa relação.
A mistura entre assuntos pessoais e profissionais apresenta problemas para o crescimento do curso.
O meu departamento não guarda relações eficientes com os técnicos e não boa interação entre os professores.
Quando não há uma organização da gestão, as pessoas começam a fazer o que bem

<p>entendem. Então, temos desde professores que não dão aulas ou não comparecem às reuniões, como funcionários que não cumprem sua carga horária. Para não comprometer as relações de "amizade" vai se empurrando com a barriga e jogando a sujeira para debaixo do tapete.</p>
<p>Há na unirio técnicos que não são cobrados por terem relação de amizade com seus chefes. Técnicos de laboratório que simplesmente não aparecem para trabalhar e quando solicitados se recusam a realizar atividades, e por conta da relação de amizade com os professores, estes acabam por não cobrar este profissional. Esse tipo de atitude de não separar o pessoal do profissional prejudica as atividades de ensino e pesquisa.</p>
<p>Seria bom ter algumas atividades para criar/fortalecer amizade e um espírito mais cooperativo entre os membros do meu departamento.</p>
<p>Em meu local de trabalho relações de amizade entre ALGUNS docente e ALGUNS técnicos administrativos comprometem, sim. Há, porém, relações de amizade separadas das relações profissionais, também, colegas que sabem discernir.</p>
<p>Em meu departamento sou segregado e perseguido por ser contra a distribuição de carga horária que privilegia um grupo de docentes em detrimento de outros. Sou muito prejudicado tanto academicamente quanto financeiramente por esse grupo. Apesar de divulgar isso as instancias superiores, nada acontece com esse grupo. Acredito que a distribuição da carga horaria em nossa instituição deve ser aperfeiçoada e a resolução em vigor deva ser cumprida e aperfeiçoada.</p>
<p>Vivenciamos na Educação um processo democrático, de respeito e de imparcialidades nas relações intra-pessoais e profissionais.</p>
<p>A má atuação do técnico administrativo na Escola de Matemática me impede de exercer algumas das minhas obrigações profissionais plenamente porque preciso fazer o trabalho de escritório que ele devia exercer.</p>
<p>No IVL, considero que essa relação fraterna e respeitosa entre docentes e funcionários, de modo geral, tem sido muito saudável e cooperativo para o desenvolvimento do nosso trabalho.</p>
<p>No meu departamento conseguimos organizar e gerenciar as demandas e as opiniões divergentes de modo que a resultante seja produtiva para o plano individual e o coletivo. Há situações difíceis, mas estas não representam a maior parte dos casos, e, portanto, não comprometem as atividades do departamento.</p>
<p>Pessoalmente não tenho problemas, mas sei que eles existem e já verifiquei problemas no andamento de trabalhos em virtude de problemas pessoais.</p>
<p>Em meu local de trabalho as relações são boas. Mas quando preciso recorrer a outros funcionários de outros setores mais centrais, impera a má vontade, o descaso, o excesso de burocratismo.</p>
<p>Em meu departamento há muita cobrança e pouca orientação. Há falta de respeito para com os direitos do outro porque as pessoas fumam em reuniões e fuma no departamento quando querem. Já foi solicitado não fumar mas na prática as pessoas continuam fumando. Enfim, trata-se de um ambiente com hostilidade e vaidade, o que inibe a aproximação dos laços de amizade. Penso que se fosse um ambiente de acolhimento e principalmente que não violasse o direito do outro (me refiro especificamente ao fato de fumar), a tarefa seria realizada com mais prazer.</p>
<p>É absolutamente necessário um ambiente de amizades, respeito e reconhecimento para o pleno exercício da docência, nós na escola de educação temos este ambiente, construído coletivamente</p>
<p>Dificuldade com os técnicos-administrativos. Eventualmente chefiar amigos é problemático.</p>
<p>Está melhorando pois anteriormente tinha que implorar para que os técnicos-administrativos cumprissem suas obrigações (incluindo presença) e cheguei quase a ser destrutada embora trate a todos com delicadeza.</p>

Não sei se são questões de amizade, mas sim respeito mútuo e compreensão que desempenhamos papéis distintos porém complementares, onde um depende do outro, inclusive como companheiro de comunidade acadêmica.

O que compromete o bom funcionamento é a falta de estrutura condizente com uma universidade: salas, banheiros, espaços de convivência, biblioteca estruturada, setor de informática em bom funcionamento.

OBS.: Pelo escrito, há necessidade de se elaborar alguma política visando as relações interpessoais pois existe um comprometimento na realização das atividades tanto administrativas como pedagógicas acontecendo na UNIRIO. Como a PROPLAN pode contribuir para a melhoria das relações interpessoais na IES?

A subutilização da força de trabalho tem comprometido o pleno funcionamento das atividades de ensino e/ou pesquisa e/ou assistência e/ou gestão?

A resposta dos docentes quanto ao item concordo aparece com 25,75% e nem concordo nem discordo também com 25,75%, já os técnicos aparecem com 23,53% com item concordo e nem concordo nem discordo com 29,41%. Pelas falas o que predomina é que não há subutilização da força de trabalho. Vejamos algumas falas dos técnico-administrativos:

Não há subutilização da força de trabalho onde exerço minhas atividades.
Não há subutilização na CEAD, pelo contrário.
O HUGG funciona muito além de sua potência
Quando os servidores não conseguem desenvolver plenamente suas atividades, seja pelas precárias condições de trabalho, falta de capacitação ou desmotivação, todo o sistema é prejudicado.
Há setores assoberbados, enquanto há também aqueles que aparentam estar subutilizando seus profissionais.
Nem sempre a força de trabalho é adequada às necessidades
Pelo contrário, o nível elevado de qualificação e capacitação desses servidores é que tem possibilitado o exercício regular de certas atividades, com alto grau de dedicação e responsabilidade.
No meu caso específico, a assistência é prejudicada, pela precarização dos servidores na área de saúde.
Eu, por exemplo, estou em desvio de função e se exercesse às funções inerentes ao meu cargo com certeza contribuiria mais para o curso/universidade.
Todos aqui trabalham plenamente.
Não diria subutilização, mas subvalorização, salarial, principalmente dos bolsistas fisioterapeutas.
Não identifico que haja nenhuma subutilização da força de trabalho no setor onde estou lotada.

Pessoas que não são qualificadas e sem comprometimento atrapalham e muito o bom andamento do funcionamento do setor.
Quanto mais ineficientes os setores que necessitamos para o atendimento de nossas demandas, mais deficientes nossas ações.
Sinto que poderia exercer uma atividade muito mais prazerosa para mim e ainda mais proveitosa para a instituição. Entretanto, tais fatores nunca foram levados em consideração e isso provoca uma desmotivação irreversível no servidor.
Precisamos de mais pernas para criar núcleos em cada campus da universidade para fortalecer o suporte.
Não temos subutilização não existe. Temos falta de pessoal. Especialmente na secretaria
Deve-se fazer um dimensionamento da força de trabalho para a melhor repartição da mesma.
Acredito que muitos profissionais são subutilizados, com especialidades que não se encontram na Pediatria do HUGG e ainda assim não possuem horário em ambulatório. Também acredito que os internos e residentes sofrem com a falta de docentes, principalmente quando nós - técnico-administrativos - estamos absorvidos na assistência médica direta com o paciente. O ensino diário fica muito prejudicado.
Não chega a comprometer o trabalho, mas os servidores que trabalham nesta unidade não foram escolhidos por competência ou aproximação de interesse profissional. Os servidores foram apenas encaminhados pelo antigo DRH.
Não é a subutilização. É a SUPERutilização, pois o MEC não investe em pessoal e estamos sobrecarregados.
Principalmente com a rotatividade dos profissionais, não permitindo vínculo nem obrigação com a Instituição.
Os problemas apresentados no processo de trabalho, onde destaco as condições para seu exercício, acabam por interferir no pleno aproveitamento do potencial da força de trabalho. Os limites postos cotidianamente com espaço físico, autonomia, organização de trabalho e outros rebatem no objetivo fim do trabalho de cada unidade.
Não acredito que haja subutilização da força de trabalho onde exerço minhas funções. Cada um tem seu papel e o faz, na medida do possível.
Existe deficit enorme da força de trabalho!!
Eu sou um exemplo claro. Nunca obtive uma utilização plena da minha força de trabalho e observo que a grande maioria também não tem, e o pior, nem desejam que isso ocorra.
A diminuição da qualificação leva a subutilização da força de trabalho.
A falta de pessoal é o que gera a maioria dos problemas.
Principalmente, a subutilização dos meus gestores que não cumprem sua carga horária na integralidade.

Quanto aos docentes, as falas estão relacionadas com problemas de gestão, tanto na cobrança dos resultados como na distribuição de tarefas. Vejamos:

Não vejo como uma "subutilização". O que há, muitas vezes, ou é uma falta de comprometimento de alguns docentes mais antigos que não comparecem às reuniões, não colaboram administrativamente etc ou, de certa forma, desvio de função (pois é assim que eu considero a obrigação de professor ter que se virar para cumprir funções administrativas). Professor deveria ser cobrado por estar em sala de aula, conduzindo pesquisa e
--

desenvolvendo projetos de extensão (e esta já seria a grande contribuição dele). Cobrar-lhe ainda trabalho administrativo é, no meu entender, completo desvio de função.
Em geral não há funcionários para os trabalhos burocráticos, o que acaba sobrecarregando os professores.
Há apenas dois técnicos, plenamente utilizados. Todos os docentes tem carga horária na graduação igual ou superior à 8h. Todos podem (deveriam) conduzir projeto de pesquisa e de extensão.
Não sei se é o caso de subutilização. Falta é disciplina por parte dos servidores e dos docentes, que sabem que é difícil qualquer situação de cobrança ou punição. Apostam na impunidade e na cobertura política que sempre terão.
Acredito que faltem iniciativas de cobrança, ou punição em casos extremos, a docentes que pouco produzem. As cobranças parecem incidir muito mais sobre o cumprimento de deveres burocráticos (atas, relatórios, etc), do que sobre o resultado do trabalho.
No departamento onde trabalho o corpo docente tem alto potencial, que não é devidamente explorado.
Para mim existe é uma desorganização na gestão.
Muitos docentes estão sendo utilizados em quantidades de responsabilidades muito acima de suas forças de trabalho. Quanto aos técnicos administrativos, poderiam render muito mais se houvesse uma efetiva política de planejamento para maior eficácia de sua força de trabalho.
Vemos professores 40h/DE que não desenvolvem pesquisa e extensão na Universidade e, quando desenvolvem, sofrem com a falta de apoio institucional e infraestrutura.
A questão de espaço físico no meu Centro é seríssima: não há espaço para o trabalho docente digno. Talvez seja o principal motivo para o sub aproveitamento da capacidade dos docentes, seja no nível do ensino/pesquisa/extensão, seja no nível administrativo.
Meu parecer é sobre a docência e coordenação de curso. Nos últimos 5 anos, fiz serviços de arquitetura, bombeiro hidráulico, eletricista e pedreiro para ter um bom ambiente de trabalho e criação para meus alunos de iniciação científica e eu. Além de atividades de técnicos laboratoriais, secretariado em reuniões para produção de atas, levantamento de informações de alunos de graduação para o cargo de coordenação que exerci, além de ter de levar documentos em mãos para evitar que os processos se percam e agilizar o trâmite burocrático. Todas estas atividades consomem, tempo, energia que poderiam ser dedicadas ao trabalho para que fui contratada. Dois anos após a organização desta etapa, vem sendo possível focar no que de fato meu cargo.
Tomando meu caso como exemplar, sou um docente completamente subutilizado, pois sequer tenho uma sala de trabalho que me permita estar na instituição para atendimento e orientação de alunos e pesquisa compartilhada, de maneira que minha pesquisa é realizada no isolamento de minha biblioteca doméstica. Claro que a formação dos alunos e o florescimento da pesquisa ficam comprometidos por uma infraestrutura hostil do campus.
Solicitaria se fosse possível menos demandas administrativas e burocráticas para os docentes que já têm como função primordial o papel de desenvolver projetos de cunho acadêmico ligado à produção de conhecimento, como ensino, a pesquisa e a extensão.
Acredito que faltem funcionários efetivos na instituição e uma gestão menos centralizada, que permita que algumas questões sejam mais localmente resolvidas ou encaminhadas.
Não existem cobranças por metas a serem alcançadas pelos servidores. E normalmente, cada um faz o que quer.
Os técnicos administrativos começam a trabalhar tarde. Mal chegaram já saem para almoço do qual voltam 2 a 3 horas após a saída e às quatro e meia somem. Esse procedimento atrasa a vida de quem esta na chefia atrasando, por conseguinte ações importantes que o chefe deve tomar para o bom andamento do departamento.
Ressalto entretanto que não é uma questão numérica, mas sim qualitativa.
Há profissionais que trabalham em excesso. Outros não fazem nem o mínimo.

Acho que é um grave erro os funcionários das universidades federais terem a estabilidade do emprego garantida em lei. O ideal seria contratos de 5-10 anos, onde a renovação seria dependente de avaliação da produção por membros externos a instituição. A progressão não deveria ser avaliada por pares internos.

Dei aulas acima do exigido, assumi a coordenação do curso após 6 meses na Unirio e ainda fui obrigada, por ser coordenadora a fazer uma reunião com os alunos para explicar que no semestre apesar do currículo indicar a necessidade de 56 disciplinas apenas 30 seriam oferecidas por falta de professor. Meu curso não tem professores para todas as disciplinas. Para a primeira turma se formar no prazo, alguns professores ficam muitíssimo sobrecarregados, e lecionaram muito além do exigido por lei. Como falar em subutilização da força de trabalho?

Não consegui entender o que é a subutilização da força de trabalho. Mas, se for relativo a carga horária docente creio que os docentes não estão realizando a carga horária média necessária pois, na escola que atuo, os docentes cobrem a carga horária de ensino, mas a da pesquisa, extensão e gestão ficam descobertos.

Há muito desvio de função e, infelizmente, a expansão recente da UNIRIO trouxe para a universidade quadros partidários, que têm pouco interesse na comunidade e trabalham mais para atender às demandas de partidos políticos. Isso ocorre tanto entre servidores técnicos quanto docentes.

Há professores extremamente engajados e 50% de outros que não participam e não recebem sanção por isso.

OBS.: Há necessidade de se estabelecer uma política de gestão mais comprometida com a Instituição já que os problemas detectados interferem diretamente na administração das tarefas desempenhadas por docentes e TA's. Como a PROPLAN pode sugerir ações de melhoria para a administração na UNIRIO?

Em que medida os servidores estão satisfeitos com o seu processo de trabalho?

A pergunta sobre o grau de satisfação com relação ao processo de trabalho obteve o seguinte resultado: 55,35% dos docentes e 61,18% dos técnicos consideraram satisfatório o seu processo de trabalho.

OBS.: O processo de trabalho na UNIRIO é percebido pela maioria dos docentes e técnicos como satisfatório o que pode sinalizar um clima organizacional favorável às relações pessoais e um grau de pertencimento à instituição bastante elevado.

Em que medida as rotinas administrativas e acadêmicas são conhecidas e cumpridas na UNIRIO?

A pergunta sobre o grau de concordância com a seguinte afirmação: A universidade carece de procedimentos de rotina que otimizem o tempo de trabalho do docente e do técnico

feita apenas para o segmento docente apontou como resultado que: 42,25% de docentes concordam plenamente e 30,78% apenas concordam.

OBS.: Novamente a gestão de informação fica a desejar. Esse aspecto merece uma intervenção urgente para que haja melhoria de qualidade nos serviços da universidade. É a falta de procedimentos ou é a ausência de informações sobre os procedimentos? É a forma como estão sendo acompanhados os procedimentos que deixa a desejar? Como a PROPLAN pode intervir nesse caso?

Qual o grau de satisfação com o seu processo de trabalho?

A pergunta sobre o grau de satisfação com relação ao processo de trabalho obteve o seguinte resultado: 55,35% dos docentes e 61,18% dos técnicos consideraram satisfatório o seu processo de trabalho o que significa que a maioria dos docentes e técnicos está satisfeita.

Qual o grau de satisfação com as atividades desenvolvidas?

A pergunta feita para os docentes e técnicos administrativos sobre o grau de satisfação com as atividades desenvolvidas obteve como resposta que: 67,96% dos docentes e 60,88% dos técnicos afirmaram estar satisfeitos com as atividades que desenvolvem o que significa que a maioria dos docentes e técnicos está satisfeita.

Em que medida o desempenho de sua chefia imediata é satisfatória?

O desempenho dos gestores (diretor, coordenador de curso e chefia imediata) é percebido pelos técnicos como satisfatório com um percentual de 71,82%. Com relação aos docentes o mais pontuado foi o chefe de departamento com 73,28% de aceitação, vindo a seguir o coordenador de curso com 70,89%, em seguida o Diretor da Escola com 66,25%.

OBS.: É interessante observar que há uma relação forte entre as chefias mais imediatas (diretor, chefe de departamento e coordenador de curso) e o percentual de satisfação com as mesmas. O diretor de escola foi o menos pontuado entre os docentes; já o diretor de setores mais ligados ao administrativo teve um desempenho bem expressivo entre os técnicos. Outro dado interessante é que a coordenação de curso, apesar de ser um cargo recentemente fortalecido na UNIRIO já possui credibilidade entre os pares docentes.

Em que medida o Plano de Cargos e Carreiras dos técnicos-administrativos é conhecido pela categoria?

73,82% dos técnicos afirmam conhecer o seu conteúdo; 65,29% de técnicos-administrativos responderam que obtiveram benefícios com o PRIC; 80,88% responderam que não foram beneficiados com o PRIC-IE.

OBS.: Existe um excelente conhecimento dos técnicos sobre seu Plano de Cargos e Carreiras e seus benefícios para a progressão funcional e aperfeiçoamento próprio.

Em que medida os cursos de capacitação/formação continuada são asseguradas pela UNIRIO?

83,30% dos docentes afirmaram que a UNIRIO deve assegurar a formação continuada; 46,48% têm realizado cursos de capacitação/formação, visando sua atualização.

OBS.: Com relação aos docentes quase que sua totalidade responsabiliza a UNIRIO pela construção de uma política de formação continuada ainda não existente oficialmente na IES. Como a PROPLAN pode viabilizar os meios para sua implantação?

Em que medida a avaliação de desempenho promove benefícios para os técnicos-administrativos?

70%, os técnicos-administrativos afirmaram que não obtiveram benefício algum com a avaliação de desempenho.

OBS.: Esse resultado se torna incoerente na medida em que a avaliação de desempenho se pauta em itens do Plano de Cargos e Carreira conhecido pela maioria, conforme dito em outras questões do instrumento de autoavaliação. Como justificar que a avaliação não serviu para beneficiar sua trajetória na instituição?

Em que medida há necessidade de se promover uma política de formação para os gestores?

Docentes e TA's assim se posicionaram quanto à imprescindibilidade de que a UNIRIO ofereça sistematicamente atividades de capacitação voltadas para o exercício de funções gerenciais:

- a) TA – concordância de 66,47% dos respondentes;
- b) Docentes - percentual da ordem de 51,51% dos professores.

OBS.: Mais da metade dos segmentos docentes e técnicos-administrativos voltam a colocar a necessidade de uma política de formação continuada pela UNIRIO, nesse caso, para aqueles que estão exercendo cargo de gestão.

Em que medida o fluxo de processo para aquisição de material é conhecido?

A pergunta referente ao fluxo de processo para aquisição de material ser de pleno conhecimento do docente gestor e gestores 48 administrativos da UNIRIO obteve como resultado que 76,26% dos docentes e 82,65% dos técnicos não responderam a questão.

OBS.: como essa questão era mais de cunho administrativo causa estranheza que os técnicos não respondessem a mesma. Com relação aos docentes justifica a abstenção nessa pergunta por não ser função específica dos mesmos.

EIXO 4. POLÍTICAS DE GESTÃO - Dimensão 6: Organização e Gestão da Instituição

Em que medida as rotinas administrativas e acadêmicas são conhecidas e cumpridas na UNIRIO?

As perguntas efetivadas se referiram aos compromissos assumidos pela comunidade acadêmica com relação a participação da comunidade acadêmica nos Conselhos Superiores; ao conhecimento de docentes e técnicos-administrativos das gerências GEMAT e GECON subordinadas à PROAD; ao conhecimento do plano da Escola/Departamento; ao conhecimento de que a não inserção ou inserção indevida de dados em sistemas diversos impactam na universidade como um todo e o conhecimento dos mecanismos de elaboração da prestação de conta dos projetos de pesquisa.

Com relação **aos compromissos assumidos pela comunidade acadêmica com relação a participação da comunidade acadêmica nos Conselhos Superiores**, para 45% de docentes, a não aplicação das normas que regulamentam o desligamento de conselheiros ausentes se constitui na principal causa das faltas com consequente prejuízo para a rotina da universidade, enquanto que 37% de TAs consideram que o fato ocorre pela ausência de divulgação para a comunidade da listagem dos referidos conselheiros faltosos. Os dois motivos mais citados por ambos apontam para a necessidade de uma discussão no interior dos conselhos sobre o assunto.

Com relação ao **conhecimento das gerências GEMAT e GECON** subordinadas à PROAD as respostas tanto para técnico-administrativos quanto para docentes é que há um desconhecimento das mesmas. Ainda sobre esse item, outra pergunta versava sobre o

conhecimento da existência de uma página destas gerências no site da UNIRIO. Os resultados reafirmaram esse desconhecimento.

Quanto ao conhecimento de que a **não inserção ou inserção indevida de dados em sistemas diversos por parte do docente ou do técnico administrativo, posteriormente utilizado pelo MEC e Órgãos de controle**, impacta diretamente a fidedignidade dos indicadores da UNIRIO, e em especialmente o seu orçamento, os docentes e técnicos-administrativos optaram pela resposta SIM, da seguinte forma: docentes 74,04% e técnicos-administrativos 76,18%.

À respeito **do Plano de ação de sua Escola/Faculdade/Instituto**, pergunta feita somente aos docentes, a maioria respondeu desconhecê-lo o que demonstra uma certa fragilidade principalmente por inviabilizar qualquer planejamento da área.

Com relação ao conhecimento dos mecanismos de **prestação de conta dos projetos de pesquisa** 23,33% dos docentes respondentes a consideram de difícil elaboração o que aponta para a necessidade de busca de alternativas que desonerem os docentes de tal atividade, seja por uma melhor capacitação para tal, seja pela indicação de servidor(es) para atuarem diretamente nesta atividade. Vejamos alguns comentários dos docentes:

1. *Não presto e nunca prestei contas dos meus projetos de pesquisa;*
2. *Há um excesso de burocratização dos procedimentos vinculados à pesquisa, o que tira o docente de outras atividades mais produtivas em termos acadêmicos;*
3. *A UNIRIO deveria analisar a possibilidade de um setor para auxiliar na prestação de contas. Apesar da existência nesse auxílio nos órgãos de fomento, como a Faperj, o agendamento e o deslocamento para o atendimento presencial neste órgão pode inviabilizar a consulta. A realização deste acompanhamento/orientação dentro da Instituição facilitará o trabalho do pesquisador, além de estimular a obtenção de fomento.*
4. *Não há nenhum setor na Unirio que nos auxilie a fazer isso. Os docentes tem de gastar um tempo enorme só para organizar contas, tabelas etc para prestação de contas, diferentemente de universidades de médio e grande porte;*
5. *A prestação de contas é complicada, detalhada, demanda tempo e deveria ser realizada por pessoas com tempo e qualificação. Esses profissionais deveriam estar disponíveis em cada instituto e servir ao conjunto de docentes que realizam atividades de pesquisa. Sem isso, fica muito difícil os docentes se concentrarem nas atividades fins, gastando boa parte de seus esforços e de seu tempo em atividades meio...;*

EIXO 5 - INFRAESTRUTURA FÍSICA - Dimensão 7. Infraestrutura Física

<i>De que modo são percebidos pela comunidade da Universidade os espaços de convivência dos campi e a manutenção e conservação dos prédios?</i>

No que diz respeito ao espaço de convivência, os resultados apontaram para 54.42% dos alunos de graduação consideraram os espaços de convivência onde se situa o seu curso como sendo bons ou regulares. Da mesma forma 57.65% dos técnicos-administrativos avaliaram entre bom e regular. Já 23.74% dos docentes afirmaram não existir espaço para convivência, enquanto 43.46% cujo local onde lecionam tem espaço de convivência consideram estes espaços como regulares ou ruins. Para 59.09% dos discentes da Pós-Graduação consideraram os espaços de convivência como regulares ou ruins.

Com relação à conservação predial, 63.83% dos técnicos-administrativos não consideram satisfatórios os itens mencionados. Entre os docentes este percentual é ampliado para 73.64% de grau de insatisfação e 54.33% consideram desfavoráveis para que se possa realizar seu trabalho docente.

OBS.: É interessante observar que a maioria dos estudantes de graduação e dos técnicos consideram os espaços bons e regulares fato que não acontece com os docentes e estudantes de pós-graduação. Entretanto ao tratar sobre a conservação dos mesmos há um grau de insatisfação bastante elevado nos segmentos de docentes e técnicos. Este é uma questão a ser priorizada pela gestão superior com urgência. Como a PROPLAN lida com essas demandas? Há previsão no orçamento da UNIRIO para a manutenção dos espaços administrativos e acadêmicos?

Qual o grau de satisfação com relação a estrutura física do local de trabalho?

A pergunta referente à estrutura física do local de trabalho apontou que 58,93% dos docentes e 51,75% dos técnicos afirmaram estarem insatisfeitos com a referida estrutura.

OBS.: A infraestrutura da instituição ainda é considerada uma limitação para a efetivação de suas atividades por mais de 50% dos docentes e técnicos. Dadas as condições físicas necessárias para o desenvolvimento das atividades o ganho de produtividade da UNIRIO pode ser bastante expressivo já que há motivação, identificação, compromisso da comunidade acadêmica.

Comentários adicionais

Como já assinalado, o questionário continha uma última questão aberta, para comentários adicionais, sobre quaisquer aspectos que considerassem relevantes sobre o que foi tratado ou de outra natureza que os respondentes julgassem importantes. Tais comentários que não foram anexados ao longo dos comentários por Eixos e Dimensões seguem aqui registrados para contribuir em futuras ações de intervenção da PROPLAN, visando a melhoria da qualidade dos seus cursos.

Comentários dos docentes:

Em sua opinião a UNIRIO apresenta condições propícias para produções inovadoras? Comente sua resposta, caso deseje.

1. *No momento a EMC não;*
2. *O CORPO DOCENTE É PRODUTIVO, O INCENTIVO ACONTECE, APENAS NECESSITAMOS MAIS VERBAS;*
3. *A instituição possui um excelente recurso humano, mas as instalações precisam ser melhoradas.*
4. *Falta melhoria na parte estrutural.*
5. *Embora não faça parte do Programa de Pós Graduação da Escola de Nutrição, acredito que haver condições favoráveis atualmente para produções mais inovadoras.*
6. *Com uma estrutura extremamente burocrática, a UNIRIO normalmente não encara a inovação com bons olhos...*
7. *Faltam canais de comunicação*
8. *Mas há falta de salas para as pesquisas dos professores no que concerne à orientação, consulta e produção textual.*
9. *Ao menos em relação às Ciências Humanas faltam espaços para criação e expansão de Laboratórios, Grupos de Pesquisa, Núcleos.*
10. *Existe uma cultura de indicações pessoais nas Pró-Reitorias, que inibem qualquer desenvolvimento inovador. É preciso mudança na gestão da UNIRIO, atualmente com pouca ética e transparência.*
11. *Falta atuação do NIT (Núcleo de Inovação Tecnológica) da Unirio.*
12. *Não creio que as condições sejam propícias em termo de estrutura pessoal e física;*
13. *Pouco. O espaço e a estrutura física apresentam limitações;*
14. *Falta de estrutura;*
15. *A inovação não tem condições propícias para o desenvolvimento em face da precariedade das instalações;*
16. *Mas necessita de muito investimento e orientação sobre os possíveis caminhos;*
17. *Apesar das péssimas condições físicas, eu acredito no potencial docente;*
18. *Não está sendo possível adequar o curso de medicina às exigências da reforma curricular, por falta de docentes e infraestrutura;*
19. *Sim, no que se refere aos estudantes e não , pois há muitos entraves burocráticos e falta sinergia.*
20. *A UNIRIO carece de espaço físico básico, como salas de aula e gabinetes para professores, e de infraestrutura propícia à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico, como laboratórios. Os procedimentos administrativos são antigos e não retratam a realidade atual da academia nem*

da sociedade. O aparato jurídico-institucional da UNIRIO não favorece iniciativas inovadoras, pelo contrário, as inibe;

21. Ainda precárias, mas com potencial de melhorias;

22. Infelizmente ainda falta infra-estrutura para desenvolvimento pleno de ações inovadoras;

23. Precárias condições de infraestrutura, falta de laboratórios, biblioteca frágil;

24. Acho que a burocracia é um grave entrave para iniciativas inovadoras;

25. A Unirio tem um sério problema de infraestrutura que impede o desenvolvimento de produções inovadoras;

26. Dificuldade de cadastrar tais produções;

27. Mas as ações inovadoras são isoladas, administradas por grupos de docentes, com muito esforço e sem auxílio da administração central da UNIRIO;

28. Há pouca estrutura para o desenvolvimento de pesquisa e para estabelecê-la. É necessário que a Universidade auxilie na compra de equipamentos que possam ser "ponto pé" inicial para que a mesma se estabeleça;

29. Pelo menos na área em que atuo, há falta de laboratórios com equipamentos analíticos;

30. AS CONDIÇÕES NÃO SÃO DE INFRAESTRUTURA, POIS, NESSE SENTIDO, A UNIRIO AINDA ESTÁ MUITO LONGE DE FAVORECER AÇÕES INOVADORAS, NO ENTANTO, O RECURSO HUMANO, TANTO DE TÉCNICOS, QUANTO DE DOCENTES E DISCENTES, ESTE SIM É BASTANTE PROMISSOR;

31. Por falta de verba e material;

32. Falta espaço físico adequado, materiais para essas produções, como laboratórios para professores, computadores etc.

33. Há um excesso de burocracia, que tira o tempo e a energia para a execução dos projetos em si, além de constante negação de verbas;

34. A universidade não impede que isto seja feito, mas não oferece estruturas adequadas para tanto. Ou se busca recursos e financiamento para criar sua própria estrutura em órgãos de fomento ou não se realiza nada. Cada um por si;

35. Acredito que a UNIRIO tem oportunidades para profissionais que querem crescer;

36. Estrutura e pessoal insuficientes;

37. Falta de infraestrutura;

38. Corpo docente qualificado que pode vir a ser muito produtivo;

39. O CCET apesar de tudo transpira pesquisa apesar da falta de incentivo da gestão de forma geral;

40. Ausência de itens básicos no CCH prédio onde atuo: cadeiras quebradas, tomadas sem funcionamento, falta de espaço para professores realizarem seus trabalhos falta de espaço de convivência dos alunos, falta de refeitório, dormitório, entre tantas outras coisa. Se não há as condições, básicas, como pensar em inovação?

41. Recursos financeiros reduzidos;

42. Não há incentivo ou acompanhamento das atividades desenvolvidas por docentes e a desorganização administrativa dificulta qualquer iniciativa de produções inovadoras. Para dar um exemplo, eu tenho encontrado tanta dificuldade para desenvolver atividades como organização de eventos e de publicações na UNIRIO que já estou desenvolvendo projetos em parcerias com outras instituições sem contar com a estrutura da UNIRIO para realiza-los. Com isso a Universidade perde.

43. A universidade é morosa na implantação de equipamentos e conservadora em sua visão de educação;

44. Só tenho visto pequenos focos de estímulos, que não são perenes e dependem de favores políticos;

45. Não há infraestrutura para o desenvolvimento de produções inovadoras. Não temos espaço físico para laboratórios ou núcleos. Não temos apoio institucional além de nossas unidades acadêmicas. Não há transparência na gestão universitária;

46. Há evidências concretas registradas na extensão, no ensino e na pesquisa decorrente da qualificação de novos docentes e técnico atuantes criativos e com competências técnicas atualizadas..inclusive com financiamento da UNIRIO para curso de qualificação em nível de pós graduação;

47. Do que depender dos docentes, considero que sim. A dificuldade é infra-estrutura e espaço físico;

48. Sim, por conta da disposição de seus professores;

49. A capacidade e competência dos seus membros permitem, entretanto falta estímulo por conta da própria Instituição;

50. Limitações de infra-estrutura e financeira dificultam;

51. Acho que toda instituição de ensino deve ter espaço para produções inovadoras por ter mais facilidade de divulgação;

52. Atualmente, nem para as inovadoras e nem para as cotidianas;

53. O que conseguimos são com recursos de projetos financiados;

54. A ausência de espaço dificulta a implementação de projetos mais audaciosos. A insuficiência do acervo da biblioteca, por sua vez, aumenta ainda mais a dificuldade. No caso da biblioteca, ela deveria mesmo ser reestruturada para ser principalmente um local de estudos e não um centro de eventos;

55. Há necessidade de estruturar fisicamente a UNIRIO de maneira mais efetiva, sem privilégios a alguns docentes;

56. A universidade possui falta de espaço físico e infraestrutura;

57. A UNIRIO possibilita a implantação e prática de ideias inovadoras;

58. Esta resposta depende do referencial. Na minha área de pesquisa, que envolve maquinário e técnicas específicas, apesar de possuir parte do maquinário, o uso destes depende da

infraestrutura adequada para instalação. Entretanto, é possível realizar produções inovadoras no âmbito político e social, que não envolvem técnicas de ponta;

59. Sim, a Unirio apresenta um espaço de liberdade acadêmica e reposita a inovações, entretanto falta estrutura física e recursos financeiros para o bom desempenho do pesquisador;

60. Pelo que percebo, as ações são demoradas, as obras não se concluem, a manutenção técnica para área de informática mal chega, não há suporte humano técnico suficiente para pós-graduação;

61. A resposta positiva está muito associada à criatividade que aqueles que desejam de fato trabalhar conseguem realizar em situações nas quais os recursos são limitados. Porém, precisamos usar mais tempo para pensar e construir coletivamente do que para trabalhar nos moldes da produtividade da sociedade atual;

62. Financiamento para pesquisa não existe;

63. Apesar da extrema carência de espaço etc. conta com uma equipe preparada e realista quanto aos seus propósitos;

64. Carência grave de infra-estrutura até mesmo para atividades básicas, tais como orientações de estudo e de monografia. A falta de espaço físico, por exemplo, compromete a experiência acadêmica básica de interação e compartilhamento de conhecimento. Professores e alunos vão à universidade tão somente para as aulas à maneira das piores universidades privadas;

65. Há necessidade de se estimular a produção. Hoje é uma atribuição que agrega mais trabalho e nenhuma recompensa. Infelizmente é assim em todas as universidades;

66. Proavelmente, esta resposta dependa da área de atuação. A meu ver, ainda há muito que se caminhar para que alcancemos este patamar. Mas, com certeza os esforços com que eu e a minha equipe, por exemplo, nos empenhamos associado ao trabalho sem limites e à dedicação, são empenhos voltados à obtenção de produtos a médio prazo. Quero, com isso, me referir que precisamos unirmo-nos de fato;

67. No caso do CCH, não há espaço para trabalho. Abrir concurso docente para auxiliar e assistente não se adequa à produções inovadoras;

68. Sim, mas deve melhorar na integração das diferentes cadeiras e dentro do próprio departamento;

69. Falta espaço e mentalidade de universidade, as escolas atuam de forma demasiadamente isoladas;

70. NA ÁREA DE NUTRIÇÃO PARA QUE HAJA PRODUÇÕES INOVADORAS É NECESSÁRIO A CRIAÇÃO DE MAIS LABORATÓRIOS BEM MONTADOS E AQUISIÇÃO DE INSTRUMENTOS E EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICAMENTE MAIS AVANÇADOS E EM QUANTIDADE SUPERIOR AO QUE TEMOS ATUALMENTE NA ESCOLA DE NUTRIÇÃO;

71. Na Unirio é muito difícil se conduzir qualquer tipo de pesquisa, conseqüentemente, produções inovadoras ficam comprometidas. A morosidade nos processos, total falta de apoio, falta de verba torna, tudo muito difícil. Somos obrigados a ter publicações e no entanto, em geral, temos que sempre arcar com parte dos custos dos congressos, muitas vezes, até com o custo total. É DESANIMADOR;

72. Se a produção inovadora se referir a um trabalho científico, dependente apenas dos professores e alunos, então a resposta é Sim. Entretanto, entendo produção inovadora implica em não apenas ter potencial de inovação, mas efetivamente gerar inovação. Neste sentido, a UNIRIO nem sequer tem uma agência de inovação, a maioria dos funcionários sequer entende o que é inovação (ou como concretizar), a Universidade não cria meios para que haja parcerias com empresas que possam transformar resultados de pesquisa em inovação, e ainda temos um grande desincentivo por parte da atual gestão para qualquer atuação efetiva de extensão e inovação;

73. Apesar de estar em uma área (Informática) cuja inovação é primordial tanto para o ensino quanto para a pesquisa, na UNIRIO não existe agência de inovação, ou nenhum órgão com função similar para auxiliar o docente nesta direção. Além disso, não existem condições e regulamentos que incentivem, acompanhem ou esclareçam os docentes sobre o assunto;

74. A produção Inovadora depende do Projeto e Gestão, a infraestrutura se cria a partir da equipe integrada e motivada;

75. Apesar da deficiência infraestrutural, dificuldade de compra e instalação de equipamentos devido à burocracia e aos planos de gastos conservadores, o grupo de pesquisadores e professores da UNIRIO têm, através dos seus esforços pessoais, investimentos próprios dedicados à nossa Universidade, obtido resultados bastante interessantes e de perspectiva inovadora. Assim que tomarmos consciência do nível de conservadorismo gestor e da política de compras e gastos, tenho certeza de que a UNIRIO irá deslanchar;

76. Vocação para editoração musical em larga e variada escala e produções artístico-musicais em geral;

77. Na área teatral, privilegiando projetos comprometidos com estudos de novas linguagens e tecnologias afins;

78. Não há infra-estrutura. Fica difícil planejar o que quer que seja sem a perspectiva do prédio do CCH. A extensão não atende a todos os setores. Não há salas para núcleos e laboratórios, no caso de se planejar uma pós-graduação. Não há auditórios o suficiente para promovermos eventos. Estamos com as mãos amarradas, fica difícil atuar em qualquer direção, até mesmo na graduação, pois nem salas de aula temos;

79. Venho atuando em ensino aprendizagem e inovação desde 2004. Atuo na questão da extensão como modelo de ensino solidário e formação emancipada;

80. A UNIRIO sequer tem uma editora. Publico em várias universidades, mas nunca publiquei na UNIRIO;

81. A Unirio possui, segundo o PDI vigente, 80 laboratórios de pesquisa científica, sendo que em muitas áreas ela está desenvolvendo produções inovadoras;

82. Lamentável ainda não termos uma agência de inovação institucional, prevista em Lei;

83. A OBU onde sou um dos coordenadores, é uma proposta inovadora que agrega a música antiga, pesquisa, alunos e comunidade em geral, única no país que tem ao longo de mais de uma década, ampliado e seus horizontes educativos, culturais e sociais. Temos tido apoio irrestrito da UNIRIO;

84. Para criar inovações a Unirio precisa atender a Lei de Inovação, aprovada em 2004 e regulamentada em 2005. A Lei prevê a criação de um Núcleo de Inovação Tecnológica e

adaptação da legislação da Universidade em 2 anos, já se passaram 10 anos e a Unirio ainda não criou o NIT;

85. As universidades federais, de modo geral, apresentam condições para a inovação. É importante planejar e executar de acordo com as condições infraestruturais da instituição, ou seja, é preciso que cada membro da comunidade encontre os meios adequados para realizar seus objetivos profissionais. A Unirio sofre com problemas tópicos, por exemplo a falta de espaço físico que possa comportar as demandas que surgiram com a expansão da universidade. Neste cenário, é muito importante que a comunidade interaja e reveja a ocupação dos espaços de modo que possa, por exemplo, ceder ao individual e dar lugar ao multiusuário;

86. Para inovar é preciso pensar grande. A ousadia não faz parte da comunidade da UNIRIO. Falta comprometimento por parte de muitos que só estão preocupados em pegar o salário no final do mês e pronto;

**Assinale sua participação em projetos de pesquisa multidisciplinar no ano de 2014.
[Com outro pesquisador fora da UNIRIO]**

- 1 *Ciência de Alimentos*
- 2 *Enfermagem; Saúde Pública; Saúde Coletiva*
- 3 *Saúde coletiva; nutrição*
- 4 *Análise de alimentos*
- 5 *saúde coletiva*
- 6 *teatro*
- 7 *Engenharia de Produção - Ciência da Informação/Biblioteconomia - Educação Especial*
- 8 *Alimentos, Biomedicina*
- 9 *Biblioteconomia, Educação, Patrimônio, Religião, Samba.*
- 10 *História*
- 11 *Turismo, patrimônio e meio ambiente*
- 12 *administração pública, direito, informática, exército*
- 13 *Ciência Política e Pós Latu sensu em EAD*
- 14 *Educação, Saúde, Economia...*
- 15 *Enfermagem, Medicina*
- 16 *Estatística aplicada*
- 17 *Memória social*
- 18 *Saúde Pública*

- 19 *Museologia, Antropologia e História*
- 20 *educação*
- 21 *Ciências Biológicas e da Saúde*
- 22 *música*
- 23 *socioambiental, produção, arte, cultura*
- 24 *Biologia, Enfermagem, Medicina*
- 25 *Saúde, tecnologia da informação, software livre*
- 26 *Conservação ambiental*
- 27 *Segurança do paciente e custos*
- 28 *Memória social*
- 29 *letras e artes*
- 30 *Educação e Meio ambiente Medicina*
- 31 *Biodiversidade e Biologia Marinha*
- 32 *Artes Cênicas*
- 33 *Biodiversidade Molecular*
- 34 *filosofia, artes cênicas*
- 35 *Engenharia*
- 36 *Informática*
- 37 *Obstetrícia*
- 38 *Bioquímica, Biologia Molecular, Genética, Bioinformática*
- 39 *Educação; Música*
- 40 *Engenharia e Medicina*
- 41 *CIRURGIA, TECNICA OPERATORIA*
- 42 *Alimentos e Nutrição; Biociências*
- 43 *SAÚDE DA MULHER E DA CRIANÇA*
- 44 *Estatística*
- 45 *música*
- 46 *Educação e Mídias, Estatística e Etnomatemática*
- 47 *Música*
- 48 *Teatro, Dança, Teatro do Oprimido, Performance*

- 49 *ciências biológicas*
- 50 *Educação, saúde, Comunicação, Arquivo, Museologia*
- 51 *literatura; ciências sociais*
- 52 *informática, engenharia de produção, ciência da informação*
- 53 *Genética e Biologia Molecular*
- 54 *literatura; ciências sociais*
- 55 *Ecologia*
- 56 *espectrometria de massas, ciência de alimentos, biotecnologia*
- 57 *Ciência dos Alimentos*
- 58 *Ciências Sociais; Ciência Política; Tecnologias; Educação.*
- 59 *Genética, Bioinformática, Farmacogenética e Anatomia Patológica Veterinária*
- 60 *educação ambiental e educação em ciências*
- 61 *filosofia*
- 62 *Teatro, Dança, Letras*
- 63 *Teatro - Dança - Letras*
- 64 *Ciência e Tecnologia dos Alimentos*
- 65 *Genética, Farmacologia, Biologia Celular, Mutagênese*
- 66 *museologia*
- 67 *Bioquímica*
- 68 *Educação, Ciências Sociais, Avaliação*
- 69 *História Política*

Você contou com apoio financeiro de alguma agência de fomento para realização dessa pesquisa? Que agência?

1. *FAPERJ*

2. *CNPQ*

3. *CAPES*

4. *BIO-RIO*

5. *UNIRIO*

6. *OPAS*

7. *FINEP*

8. *Secretaria Nacional de Juventude, MEC*

Com relação à política de mobilidade acadêmica internacional da UNIRIO, sob a responsabilidade da Coordenação de Relações Internacionais (CRI): De que modo você foi beneficiado?

1. *Bolsa mobilidade docência; estabelecendo novos convênios internacionais;*
2. *Auxílio da CRI para uma orientanda estudar um semestre em uma universidade europeia e apoio a celebração de convênios com universidades estrangeiras.*
3. *Nossos estudantes puderam estudar um tempo fora do país, mas acho pouco divulgada.*
4. *Programa de Becas/Espanha*
5. *Professora visitante, ajudei na elaboração de convênios.*
6. *Convênio UNIRIO-Universidade de Michigan.*
7. *Trabalhei ocupando uma cátedra de cooperação internacional e estou tentando estabelecer um convênio*
8. *Recebendo alunos estrangeiros e enviando alunos para o exterior.*
9. *Com programas de intercâmbio de meus alunos*
10. *Alunos incentivados por mim participando do intercâmbio*
11. *O CRI meu deu suporte para um convênio que encabecei junto ao PPGAC_UNIRIO com o Institut del Teatre de Barcelona*
12. *Bolsa Santander*
13. *Participei de um workshop sobre mobilidade internacional*
14. *A CRI respalda um programa de intercâmbio entre a UniRio e uma universidade europeia, onde já fui lecionar algumas vezes.*
15. *Lecionando para discentes*
16. *Mobilidade Acadêmica celebrada com a Universidade de Örebro/Suécia*
17. *Não eu, pessoalmente, mas a Escola de Teatro e o Programa de Pós Graduação em Artes Cênicas já estabeleceram acordos internacionais com outras universidades. Esses acordos têm sido importantes para o intercâmbio de saberes.*
18. *Concorri com edital para uma bolsa da fundação Carolina , divulgado pela CRI*
19. *Estive na UPM (Universidade Politécnica de Madrid) por 1 mês atuando em projetos de desenvolvimento tecnológico junto à empresas e à União Europeia*
20. *Realizamos anualmente o evento Diálogos desde el Sur com colaboração do CRI*

21. Estudos de Pós Graduação

22. Fui responsável pelo Acordo de Cooperação Acadêmica Unirio/ Paris X

No ano de 2014 várias sessões dos Conselhos Superiores (CONSUNI e CONSEPE) foram suspensas em razão da falta de quórum, o que gerou sérias consequências, tais como o retardamento das discussões para deliberação em torno da reformulação de nosso Estatuto e da adesão ou não da UNIRIO à EBSERH. Em sua opinião, qual(is) o(s) motivo(s) para o descumprimento de suas obrigações por parte de alguns conselheiros?

1. Falta de comprometimento geral

2. Os conselhos se polarizaram em amigos e inimigos da Reitoria e faltam quando não interessa a um ou a outro grupo

3. Não sei opinar sobre este tema

4. Muitas reuniões ao mesmo tempo

5. Não sei, só ocupei cargo de gestão interinamente e foi quando comecei a entender um pouco da estrutura burocrática da universidade. No curto período, entretanto, fui a uma sessão inútil de homenagem que não deveria ter envolvido os Conselhos Superiores.

6. Esses conselhos não tem controle do tempo relativo aos itens da pauta.

7. A falta é uma questão política de não adesão a essa gestão.

8. A universidade não tem maneiras de demonstrar a importância dos temas debatidos e não divulga para a comunidade os temas que estão sendo votados. A mera distribuição dos itens de pauta para os representantes não transforma a questão em algo importante para a comunidade que desconhece totalmente o conteúdo das sessões

9. Não há valorização das atividades universitárias, nem pelo governo, nem pelos seus componentes.

10. Os interesses individuais se sobrepõem ao coletivo

11. Falta de cidadania e ética da responsabilidade daqueles assumiram a função negligenciando os compromisso e com isso o interesse de cargo fica maior do que os interesses da instituição

12. ATRASOS NAS SESSÕES

13. Acho que é uma luta política silenciosa

14. Essas reuniões não são objetivas. Uma reunião que poderia ter a duração de 2 horas e aprovação de todos os pontos de pauta, tem uma duração média de 4 horas, sendo que as discussões demoram em média 1 hora por conta da diferença de opiniões e intolerância entre os colegas.

15. Não há comprometimento com a Universidade, o Conselho é usado como palanque eleitoral.

16. A ausência da divulgação prévia do cronograma de reuniões impossibilita que os membros dos conselhos construam seu cronograma, pois se houvesse ficaria mais difícil se ausentar, e dessa forma se poderia pensar em aplicar o artigo 212, bem como divulgar para a comunidade a lista dos ausentes.

17. As opções dessa lista são tendenciosas e não contemplam todos os motivos. Stress com a poluição sonora de manifestação de estudantes, ar insalubre (ar condicionado sujo) do local das reuniões, agendamento em horário de aula, dentre outros

18. Falta de comunicação entre o titular e o suplente

19. Considerei infeliz a exemplificação, pois responsabiliza os conselheiros pela não votação de matérias importantíssimas, qdo, na verdade, existem questões de fundo político ligadas, entre outros, à insatisfação da gestão da Universidade.

20. Muitas vezes o servidor não desejaria ser conselheiro, mas aceita por falta de interessados em seu centro.

21. Há hoje uma partidarização da vida acadêmica e muitos quadros que ingressaram têm disposição apenas para pautas de interesse de seus partidos políticos

22. Parece-me haver problemas sérios de representatividade nas esferas acima das Escolas/Faculdades.

A prestação de contas dos projetos de pesquisa realizados pelos docentes é de fácil elaboração. Caso deseje, comente sua escolha.

1. Problemas burocráticos.

2. Pode ser melhorado, com um site mais amigavel.

3. Até hoje não recebi um IMPORTANTE item de meu projeto, que está em vistas de arquivamento, apesar de meu acompanhamento de perto.

4. O DPq vem trabalhando para melhorar, se tudo que eles dizem for verdade vai tudo ficar uma maravilha!

5. Precisamos de um apoio de técnicos que nos ajudasse nessa tarefa para que esse tempo fosse utilizado para a pesquisa e o ensino

6. Normalmente, a prestação de contas, quando realizada pelos docentes, se dá diretamente com os órgãos de fomento. Desconheço projeto de pesquisa com recursos da universidade. Já tive financiamento de pesquisa com recursos de outras instituições e esta pergunta me surpreendeu

7. Produz papel o que contrária as normas do governo federal para redução do mesmo. A prestação de contas deveria ser por meio digital.

8. Gostaria de poder contar com apoio dos técnicos administrativos para fazer a prestação de contas.

9. Não entendi a afirmação. Tive muita dificuldade em minha primeira experiência em prestação de contas à FAPERJ. As normas não são bem explicadas. Prestarei contas pela segunda, e achei um pouco mais simples. Seria excelente ter um gestor de projetos em cada

Instituto centralizando nossos gastos e responsável pela elaboração da prestação de contas. No caso da gestão de projetos pela UNIRIO, desconheço a possibilidade de solicitar verba para pesquisa através da UNIRIO e dessa forma, não entendi a afirmação.

10. Os docentes, além do ensino, pesquisa, orientações, produção de artigos, reuniões, de eventos etc. precisam informar e comprovar o que fazem inúmeras vezes. Não se trata, como indica a pergunta, de divulgar ou acompanhar os rumos da pesquisa com a finalidade de gestão, mas de "prestação de contas". Vejo todos estes comprovantes, relatórios, informações etc. como uma acumulação que, do modo como se realiza, traz dispêndio excessivo de tempo. Além disso, se alguém fez um projeto e publicou artigos e/ou livros, isto não basta?

11. No contexto do Departamento de Pesquisa da UNIRIO, nunca tive que fazer prestação de contas - apenas relatórios de encerramento de projetos. No contexto da FAPERJ e CNPq, os procedimentos de prestação de contas têm melhorado, mas ainda tomam um tempo considerável do pesquisador e exigem que este desenvolva uma capacidade de organizar seus documentos que muitas vezes não lhe é nata. Sinto falta na UNIRIO de um depto administrativo que apoie os pesquisadores neste sentido, esclarecendo as restrições no uso de verbas de pesquisa e ajudando na organização dos documentos. No que se refere a bolsas, como por exemplo as bolsas de IC, a administração destas é complicada e mais uma vez toma tempo do pesquisador. Penso que a UNIRIO deveria tentar simplificar estes processos, possivelmente usando de automação e processos melhor definidos para ajudar o docente pesquisador.

12. O formulário é simples e rápido de ser preenchido.

13. O uso do SIE para cadastro e envio de relatório de pesquisa é um desastre. Informações na pagina do DPQ são extremamente difíceis de encontrar

14. Não participo de pesquisas institucionais ja que a unirio nunca financiou nenhuma das minhas pesquisas ao longo de mais de 20 anos.

15. Deveria haver uma gerência para apoiar o pesquisador na prestação de contas.

16. Os docentes que possuem financiamentos de agências de fomento, são obrigados a refazer relatórios já encaminhados, para que se enquadrem no modelo institucional.

17. É mais fácil prestar conta a FAPERJ e CNPq, onde tive projetos aprovados do que inserir dados ou relatórios dos projetos de pesquisa na página da UNIRIO. O uso do SIE é muito difícil, além de total insegurança dos dados. Ano passado os dados dos meus projetos de pesquisa cadastrados sumiram como se eu nunca tivesse feito, fui criticada por funcionários da pró-reitoria, exigindo que fizesse no mesmo dia o cadastro para darem uma certidão de bolsa para uma aluna candidata ao Ciência sem Fronteiras, tive que provar, por e-mais que eu tinha guardado que eu havia cadastrado anteriormente e que era falta de segurança do sistema o sumiço dos dados. perdi um dia de trabalho com esta confusão, sem contar que incorporei na minha rotina o trabalho de "vigiar" o SIE para acompanhar se meus dados ainda estão lá e evitar punições como a que me ameaçaram ano passado.

18. A prestação de contas precisa ser otimizada, pois, em muitos casos, os coordenadores já fazem relatórios de prestação de contas para os órgãos financiadores. Ainda, poderia haver alguma relação entre a Coordenação de Pesquisa e o SIE, para que, de modo integrado, anualmente o docente vá prestando contas das suas atividades e correlacionando os diferentes produtos com os projetos de pesquisa dos quais participa.

19. O financiamento de pesquisa para iniciação científica na UNIRIO é extremamente burocratizado e tem dissuadido os professores a procurar bolsas para os seus alunos.

Conclusões e recomendações

O processo de autoavaliação institucional 2015, ano base 2014, traz para a prática da CPA/UNIRIO mais uma vez a oportunidade ímpar de vivenciar a Universidade em suas distintas partes, na perspectiva de pensar e repensar o conjunto orgânico de suas especificidades.

Igualmente importante para o conhecimento das peculiaridades institucionais é destacar e analisar as partes deste conjunto. Nessa perspectiva e, atendendo ao previsto no Relatório Parcial de Autoavaliação da UNIRIO – 2015-2014, a CPA elaborou o presente relatório para a Pró-Reitoria de Planejamento, no intuito de publicizar os resultados obtidos no referido processo, no que concerne especificamente ao que compete a essa Pró-Reitoria em tela.

Pode-se aferir que a participação de 18% da comunidade universitária na autoavaliação institucional é muito pouco para se ter uma visão mais real do que se passa nas salas de aula, no desenvolvimento dos projetos de curso de graduação, nos programas de melhoria da qualidade da graduação entre outras dimensões.

Mas, ainda que os percentuais de participação estejam aquém do desejável, os resultados foram analisados qualitativamente, objetivando responder as questões avaliativas do processo em tela. Para tal, destacaram-se algumas observações referentes aos itens que se considera fundamentais em avaliações desta natureza e que poderão apontar potencialidades e fragilidades existentes com relação à política de planejamento da UNIRIO.

Com relação à participação dos respondentes no processo de autoavaliação institucional 2015, ano base 2014, fazemos alguns questionamentos:

Quais as causas da não participação dos docentes e técnicos que estão no auge de sua integração à IES e produção acadêmica? Por que os estudantes não se motivaram para participar da autoavaliação institucional? Como a PROPLAN pode contribuir para a sensibilização de docentes e estudantes na participação do processo de autoavaliação principalmente quando sabemos que o SINAES está mais afeto à graduação do que a pós-graduação já que esse nível de ensino possui a CAPES como principal agência avaliadora?

Outro destaque se refere ao desconhecimento por parte da comunidade acadêmica dos resultados constantes em relatórios de autoavaliação e avaliação externa o que requer

uma política mais incisiva de utilização dos relatórios de autoavaliação nas diversas instâncias administrativas e pedagógicas como no caso da PROPLAN. Os resultados da avaliação só se tornam conhecidos quando se transformam em ações que visem dar respostas ao que foi diagnosticado. **Como a PROPLAN pensa utilizar o resultado das avaliações? Quais as instâncias administrativas que a PROPLAN possui para fazer o acompanhamento das demandas, visando a melhoria da qualidade da UNIRIO?**

Um dado interessante levantado pela autoavaliação diz respeito aos projetos de pesquisa multidisciplinares que pelo levantamento não é uma prática dominante entre os docentes. A questão que se coloca é a seguinte: Há nos PPCs dos cursos de graduação e pós-graduação uma metodologia que facilite a integração entre áreas de conhecimento, disciplinas? Em caso positivo cabe a PROPLAN possibilitar condições para a efetivação dessas práticas além de motivar, sensibilizar os docentes a realizarem pesquisas que incorporem outras áreas de conhecimento, incentivando a socialização das relações interpessoais.

Um dado que chamou a atenção na autoavaliação diz respeito à ausência de informações sobre o financiamento para pesquisas. **Há possibilidade de se financiar um programa cujos projetos de pesquisa tivessem como tema a prática docente em sala de aula em determinada área de conhecimento/disciplina? A PROPLAN poderia abrir uma linha de financiamento específica para induzir os projetos de pesquisa nessa temática cujos resultados seriam divulgados em seminários de formação continuada para outros docentes, tornando o aperfeiçoamento pedagógico algo coletivo e orgânico à instituição.**

A percepção dos discentes com relação à qualidade do curso que frequentam pode ser considerada positiva e a maioria recomendaria o mesmo para colegas e amigos. Entretanto, não há na UNIRIO uma política institucional sistemática de acompanhamento de egressos. Os egressos possuem a capacidade de intervir bastante na melhoria dos currículos dos cursos já que, estando no mercado de trabalho, possuem uma avaliação mais prática dos conhecimentos adquiridos. **Torna-se urgente que a PROPLAN institua ou se articule com um outro setor da universidade para realizar uma política de acompanhamento de egressos dos cursos, que poderia iniciar durante o processo formativo, buscando desenvolver um sentimento de “pertença” à sua instituição formadora, vindo à contribuir para a fidelização dos ex-alunos à IES e seu retorno aos novos cursos de graduação, pós-graduação e de extensão.**

Com relação à mobilidade acadêmica tanto em nível nacional como internacional **há necessidade de uma maior integração entre a PROPLAN e as instâncias responsáveis pela mobilidade acadêmica nacional e internacional caso seja considerado prioritário expandir a mobilidade internacional para seus estudantes e servidores.**

Enfim, a CPA sugere algumas ações para reflexão da PROPLAN com base nos eixos e dimensões aqui analisadas:

EIXO 2 - Quanto ao Desenvolvimento Institucional

Ação 1 – Que os formulários de preenchimento obrigatório relativos às propostas de ações nas áreas de ensino, pesquisa, extensão e gestão contemplem espaço específico para o registro das Perspectivas/Objetivos/Iniciativas, à luz do conteúdo do PDI.

Ação 2 - Que seja realizado um seminário interno para avaliação da implantação do PDI 2012/2016 na UNIRIO, com vista ao seu processo de revisão e avaliação final, cujos desdobramentos serão os procedimentos relativos à construção do PDI 2017/2021.

Eixo 3 - Quanto às Políticas Acadêmicas

Ação 1 – Que os Diretores de Escolas/Faculdade/Institutos e Coordenadores de Curso, e representações estudantis nos cursos, possam conjuntamente discutir o significado e o impacto da TSG e demais indicadores na qualidade acadêmica da instituição.

Ação 2 – Que a CRI juntamente com a COMSO apresente projeto de disseminação da Política de Internacionalização da UNIRIO.

Ação 3 – Que a Administração Superior da Universidade elabore e apresente um projeto de incentivo à Cultura da Inovação na instituição em parceria com os Diretores de Escolas/Faculdades/Institutos.

Ação 4 - Que os setores acadêmicos e administrativos da Universidade apresentem um relatório, com roteiro elaborado pela COMSO, com a descrição de suas dificuldades de comunicação interna para identificação das reais fragilidades nesse âmbito, visando a percepção consistente do problema na instituição.

EIXO 4 – Quanto à Política de Gestão

Ação 1 - Que sejam elaborados, com ampla discussão, os modelos de alocação de vagas docente e de técnico-administrativos adequados às características e peculiaridades da UNIRIO, a serem utilizados por Comissão de Alocação de Vagas.

Ação 2 - Que seja realizada uma atualização dos procedimentos internos dos setores acadêmicos e administrativos da Universidade, seguida da adequada disseminação.

EIXO 5 – Quanto à Infraestrutura Física

Ação 1 – Que a Administração Superior viabilize um estudo de caráter qualitativo com relação à existência e qualidade dos espaços de convivência com vistas à elaboração de projetos que

possibilitem um convívio mais salutar e produtivo para docentes, técnico-administrativos e estudantes.

Enfim, essas são algumas reflexões e sugestões da CPA para a Pró-Reitoria de Planejamento, esperando contribuir para sua política acadêmica cujo objetivo visa a melhoria da qualidade da UNIRIO.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Daniel Braga; SILVA, Rogério Renato; PALOS, Cássia Maria Carraco. *Da construção da capacidade avaliatória*. São Paulo: Instituto Fonte, 2005, p.5.

BRASIL. *Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES: da concepção à regulamentação*. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. 2 ed., ampliada. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2004.

_____. *SINAES: orientações gerais para o roteiro da autoavaliação das instituições*. Brasília, DF: MEC/CONAES, INEP. 2004.

LIMA, Maria Cristina de Souza. *Resultados de ingressantes no ensino superior via Enem: um ensaio de avaliação*. Dissertação de Mestrado Profissional em Avaliação, Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, 2011.

LIMESURVEY: software livre. Versão 1.91+ Build 12170. Rio de Janeiro: UNIRIO, 2012.

REYNAUD, Cibeli C. *Avaliação por empowerment: uma aplicação no processo de institucional de uma universidade pública federal*. 2009. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) – Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, 2009.

SOBRINHO, José Dias e RISTOFF, Dilvo I. (orgs.) *Avaliação e compromisso público: a educação superior em debate*. Florianópolis: Insular, 2003.

UNIRIO. *Plano de Desenvolvimento Institucional, 2012-2016*. Rio de Janeiro, 2011, disponível em: www.unirio.br/pdi.

_____. *Projeto de Autoavaliação Institucional da UNIRIO*. Proposta enviada pela CPA para integrar o PDI 2012-2016, mimeografado. Rio de Janeiro, 2011.

WORTHEN, Blaine R. *Avaliação de programas: concepções e práticas* / Blaine R. Worthen, James R. Sanders, Jody L. Fitzpatrick; tradução Dinah de Abreu Azevedo – São Paulo: Editora Gente, 2004.



Elaborado por:

Cibeli Cardoso Reynaud

Fátima Cristina Inácio de Araujo

Maria Cristina de Souza Lima

Maria das Graças Medeiros Tavares

Membros da CPA/UNIRIO