

# **RELATÓRIO PARCIAL 2015**

## **ANO BASE 2014**

CPA – COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO FAEX

Março de 2015

## **SUMÁRIO**

1.	INTRODUÇÃO.....	2
1.1.	DADOS DA INSTITUIÇÃO: .....	2
1.2.	COMPOSIÇÃO DA CPA:.....	2
1.3.	INFORMAÇÕES SOBRE O RELATÓRIO .....	3
1.4.	DIMENSÕES AVALIADAS PELA CPA EM 2014 - ANO DE TRANSIÇÃO .....	4
2.	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	4
3.	RESULTADOS DAS DIMENSÕES AVALIADAS EM 2014.....	8
3.1.	DIMENSÃO 8: PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO .....	8
3.1.1.	Representatividade e participação da comunidade nos processos desenvolvidos pela CPA.....	8
3.1.2.	Qualidade da atuação da CPA nas seis etapas de sua metodologia de trabalho e sua contribuição à evolução Institucional.....	12
3.1.3.	Resumo da análise da dimensão 8.....	18
3.2.	DIMENSÃO 3- RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO.....	20
3.2.1.	Ações de responsabilidade social.....	21
3.2.2.	Resumo da análise da dimensão 3.....	27
3.3.	DIMENSÃO 5 - POLÍTICAS DE PESSOAL, DE CARREIRA DO CORPO DOCENTE E DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO.....	28
3.3.1.	Políticas de pessoal e de carreira do corpo técnico administrativo.....	28
3.3.2.	Clima organizacional.....	31
3.3.3.	Políticas de pessoal e de carreira do corpo docente .....	32
3.3.4.	Qualificação profissional .....	36
3.3.5.	Resumo da análise da dimensão 5.....	38
3.4.	DIMENSÃO 6 - ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO .....	39
3.4.1.	Qualidade da gestão da IES .....	40
3.4.2.	Funcionamento e representatividade dos colegiados e NDEs.....	45
3.4.3.	Resumo da análise da dimensão 6.....	45
3.5.	DIMENSÃO 10 - SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA.....	46
3.5.1.	Resumo da análise da dimensão 10.....	46
4.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	49

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1. DADOS DA INSTITUIÇÃO:

FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DE EXTREMA – FAEX

#### **Cadastro no INEP: 2270**

Sociedade Unificada de Educação de Extrema – UNIEX/FAEX (mantenedora)

Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Extrema.

Faculdade isolada sem fins lucrativos

Sede: Estrada Municipal Pedro Rosa da Silva, s/nº, Bairro Vila Rica, Extrema, MG.

### 1.2. COMPOSIÇÃO DA CPA:

<b>Coordenadora</b>	Profa. Vânia Gayer
<b>Representantes Docentes</b>	Prof. José Eduardo do Couto Barbosa Prof. José Márcio Martins
<b>Representantes Discentes</b>	Cleusa Margarida da S. de Pádua Emmilly Ester Rosa
<b>Representantes do Corpo Técnico Administrativo</b>	Fabrcio Aparecido dos Santos Lucilena Pedroso
<b>Representante da Sociedade Civil Organizada</b>	Alan Fernando Torres

### 1.3. INFORMAÇÕES SOBRE O RELATÓRIO

**ANO BASE: 2014**

**TIPO DE RELATÓRIO: PARCIAL**

**2014 - ANO DE TRANSIÇÃO**

Ciente que essa IES no ano de 2015 passará pelo processo de credenciamento, a CPA iniciou em 2014 a reestruturação do seu Projeto de Autoavaliação Institucional, com o objetivo inicial de alinhá-lo ao apresentado na PORTARIA N<sup>o</sup>. 92, de 31 de janeiro de 2014, agrupando as dez dimensões em cinco eixos, porém, de início, mantendo o ciclo avaliativo bienal previsto no Projeto de Autoavaliação Institucional de 2012, ciclo esse que se encerrou em 2013.

Após a publicação da NOTA TÉCNICA N<sup>o</sup>. 65, em 09 de outubro de 2014, a CPA incorporou o ciclo avaliativo de três anos na reestruturação de seu Projeto de Autoavaliação 2015-2017, que foi aprovado em dezembro de 2014, após ampla discussão da Comissão.

Desse modo, em **2014**, findo o ciclo bienal 2012-2013 do Projeto de Autoavaliação anterior, a CPA teve um **ano de transição** durante o qual promoveu eleições e recebeu novas indicações para renovação do seu quadro, realizou mudanças no seu Regulamento, reestruturou o Projeto de Autoavaliação da IES para o triênio 2015-2017, instaurou mecanismos mais participativos para a devolutiva dos resultados das pesquisas realizadas, revisou indicadores e instrumentos usados na avaliação das dez dimensões e definiu as dimensões a serem avaliadas ao longo do ano de transição.

#### 1.4. DIMENSÕES AVALIADAS PELA CPA EM 2014 - ANO DE TRANSIÇÃO

- **Do Eixo 1- Planejamento e Avaliação**
  - Dimensão 8 - Planejamento e Avaliação
  
- **Do Eixo 2 – Desenvolvimento institucional**
  - Dimensão 3 - Responsabilidade Social da Instituição
  
- **Do Eixo 4 – Políticas de gestão**
  - Dimensão 5 - Políticas de pessoal, carreira do corpo docente e do corpo técnico administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho.
  - Dimensão 6 - Organização e Gestão da Instituição
  - Dimensão 10 - Sustentabilidade Financeira

De acordo com o novo Projeto de Autoavaliação 2015-2017, os eixos 1 e 4 voltam a ser avaliados pela CPA em 2016 e o eixo 2 em 2017.

## 2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Na Faculdade de Ciências Sociais e Aplicadas de Extrema a Autoavaliação é desenvolvida através das ações da CPA (Comissão Própria de Avaliação), que busca, através da análise dos resultados das pesquisas aplicadas, dos relatórios provenientes dos diversos departamentos da Instituição e de outros indicadores, fornecer informações que auxiliem a promoção da qualidade da oferta educacional, considerando todos os aspectos que envolvem o ambiente educativo e os seus

agentes. A Comissão Própria de Avaliação da FAEX usa uma metodologia processual, contínua e cíclica de Autoavaliação, que busca atender às perspectivas da faculdade e, ao mesmo tempo, manter-se focada nas orientações do Sistema Nacional de Avaliação. Assim, objetivou cumprir suas designações ao planejar, organizar, refletir e cuidar dos interesses de toda a comunidade acadêmica, buscando o envolvimento dos alunos, funcionários, o apoio dos gestores das FAEX, a disponibilização de informações e dados confiáveis que permitam evidenciar as potencialidades e fragilidades de cada dimensão.

**2.1. Planejamento das ações:** No início do ano, antes das ações serem efetivadas, a CPA se reuniu e deliberou sobre as dimensões a serem avaliadas no **ano de transição**, elaborou o calendário da coleta de dados considerando o calendário acadêmico, o tempo necessário para a tabulação e análise dos resultados e a otimização dos recursos necessários, tendo como base os processos equivalentes e os anteriormente realizados.

**2.2. Revisão dos Indicadores e Instrumentos de coleta de dados:** Para cada dimensão avaliada, a CPA, pautada nos parâmetros do Roteiro de Autoavaliação Institucional do SINAES, nas discussões por conta da reformulação de seu Projeto de Autoavaliação e nas análises feitas nas reuniões regulares da devolutiva das avaliações aos diversos segmentos da comunidade acadêmica, revisou, fez os ajustes e as adaptações necessárias tanto nos instrumentos, quanto nos indicadores.

**2.3. Sensibilização:** Nos períodos que antecederam as eleições e as pesquisas realizadas pela CPA, a Comissão, assessorada pelo Departamento de Comunicação e Marketing, definiu os mecanismos de comunicação usados no processo de sensibilização visando atingir adequadamente todos os membros da comunidade: cartazes internos nas salas de aula e nos murais

da IES; *posts* na rede social *facebook*, notícias no *site* da instituição, bem como informações diretas por *e-mail* e em reuniões específicas com representantes de sala.

**2.4. Coleta de Dados:** A partir do calendário anual estabelecido pela CPA, a Comissão coletou os dados através de pesquisas realizadas pela própria CPA, pesquisas e relatórios provenientes de outros setores da IES, relatórios externos provenientes do INEP/MEC, bem como de outros documentos formais da IES. Nas pesquisas realizadas pela CPA com o corpo discente foram utilizados formulários impressos confeccionados e impressos pelo departamento de Tecnologia da Informação da IES. A aplicação das pesquisas foi realizada por equipe formada por membros do corpo técnico administrativo, convocados e treinados pela CPA. Nas pesquisas realizadas com o corpo docente e coordenadores de Curso foram utilizados formulários eletrônicos desenvolvidos pela própria CPA.

**2.5. Tabulação e Análise dos resultados:** A geração das bases de dados das pesquisas realizadas através de formulários impressos foi feita pelo departamento de Tecnologia da Informação da IES, através de escaneamento dos formulários. As bases de dados foram então enviadas para a CPA que se encarregou da consolidação dos dados quantitativos em tabelas e gráficos. Quando aplicáveis, foram realizadas análises estatísticas e testes de hipóteses para a identificação de correlações, associações e comparações de médias a fim de um melhor entendimento e acompanhamento da evolução da avaliação dos indicadores. Os dados qualitativos foram analisados agrupando os pontos fracos e os pontos fortes identificados. A análise final dos resultados de cada dimensão foi sintetizada em um quadro de potencialidades e fragilidades incluído ao final da apresentação da avaliação de cada dimensão.

**2.6. Devolutiva e Acompanhamento:** A transparência e a prestação de contas ao final de cada processo de avaliação são fundamentais. Todas as pesquisas, sem exceção, geraram uma devolutiva ainda no semestre de sua realização. Após o escaneamento dos formulários preenchidos nas pesquisas da CPA, os formulários foram encadernados e enviados aos setores correspondentes para ciência e depois devolvidos à CPA para arquivamento. A CPA, assessorada pelo Departamento de Comunicação e Marketing, definiu os mecanismos de comunicação dos resultados sintéticos visando atingir adequadamente todos os membros da comunidade: cartazes internos nas salas de aula e nos murais da IES; *posts* na rede social *facebook*, notícias no *site* da instituição e panfletos distribuídos aos membros da comunidade acadêmica. Percebendo que o processo é confiável e real, aumenta-se a credibilidade e os envolvidos são corretamente motivados e, por consequência, são obtidos dados cada vez mais relevantes e significativos. Os resultados gerais das avaliações docentes e de Curso foram encaminhados e discutidos com a Direção Geral, Direção Acadêmica, Direção Administrativa, Secretaria Geral e Coordenadores de Curso em dois FÓRUNS semestrais realizados pela CPA, abertos à participação da comunidade. O I FÓRUM DA AVALIAÇÃO DOCENTE E DE CURSO: *Reflexões* e o II FÓRUM DA AVALIAÇÃO DOCENTE E DE CURSO: *Proposições*, tiveram, como indicam os subtítulos, o intuito de refletir e propor das ações corretivas para os pontos negativos identificados, bem como refletir e propor mudanças nos indicadores e instrumentos usados para a avaliação desta dimensão. Os Fóruns foram noticiados no *site* da IES pelo Departamento de Comunicação e Marketing que acompanhou e fotografou os eventos.

### 3. RESULTADOS

A Avaliação institucional tem a finalidade de trazer informações que proponham reflexão e atitudes com vistas à melhoria contínua da qualidade do ensino oferecido pela Instituição, de forma comprometida com a aprendizagem de todos e a transformação da comunidade acadêmica e local. Nesta perspectiva, a avaliação passa a ser um instrumento poderoso no processo de reconstrução da educação brasileira. Os resultados aqui apresentados são oriundos de pesquisas aplicadas pela CPA e de documentos internos/externos da IES, todos disponíveis para comprovação da veracidade das informações prestadas.

#### 3.1. DIMENSÃO 8: PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO

Para a avaliação da dimensão 8 foram usados os seguintes indicadores e instrumentos:

<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
Representatividade e participação da comunidade nos processos desenvolvidos pela CPA	a) Relatório de participação da comunidade nas eleições dos membros da CPA e nas pesquisas realizadas
Qualidade da atuação da CPA nas seis etapas de sua metodologia de trabalho e sua contribuição à evolução Institucional	b) Relatórios das Comissões de avaliação externas para reconhecimento e renovação do reconhecimento de cursos
	c) Pesquisa com o corpo docente e coordenadores de curso da IES
	d) Metaavaliação

##### 3.1.1. Representatividade e participação da comunidade nos processos desenvolvidos pela CPA

A representatividade da CPA se dá através de dois representantes de cada segmento, corpo técnico-administrativo, corpo discente, corpo docente e

comunidade externa, sendo um eleito por seus pares e outro indicado pela Direção Geral, salvo os representantes da comunidade externa que são indicados pela Direção Geral. Os mandatos são de dois anos, permitida a recondução. A representatividade e é assegurada no § 2º do Art. 2º do Título II do Regulamento da Comissão de Avaliação Institucional, no que se refere à sua Constituição.

No ano de 2014, conforme previsto no mesmo Regulamento, foram realizadas indicações e eleições para Renovação da composição da CPA. A renovação do quadro da CPA para o biênio 2014/2015 se deu, inicialmente, através da mudança na Coordenação, que assumiu a função em fevereiro de 2014, indicada pela Direção Geral da IES. Cabe ressaltar que a nova Coordenadora já pertencia ao quadro da CPA como representante docente, fato este que proporcionou continuidade aos processos que vem sendo desenvolvidos pela CPA ao longo dos anos. Na sequência, foram realizadas eleições gerais entre os membros da comunidade acadêmica e indicações da Diretoria Geral.

**a) Participação da comunidade nas eleições dos membros da CPA e nas pesquisas realizadas:**

No ano de 2014 a comunidade acadêmica participou de forma bastante expressiva dos processos realizados pela CPA, em particular das eleições para renovação dos representantes da Comissão, das pesquisas semestrais de percepção dos alunos sobre a qualidade dos Cursos e do corpo docente, da pesquisa de percepção dos docentes sobre a atuação dos Diretores, Coordenadores de curso e da CPA e dos Fóruns de discussão realizados pela CPA.

No que se refere às **eleições promovidas pela CPA**, houve grande participação de todos os segmentos, tanto na fase de inscrições, na fase de campanhas, como na fase de votações. Após encerrados os períodos de inscrições, os candidatos fizeram campanhas entre seus pares, até um dia antes das votações. Para as votações foram impressas cédulas com o nome e a foto dos candidatos.

Composição da CPA para o biênio 2014/2015

<i>Nome</i>	<i>Segmento que representa</i>	<i>Forma de renovação</i>
Profa. Vânia Gayer	Coordenadora da CPA	Indicada pela Diretoria Geral
Prof. José Eduardo do Couto Barbosa	Representante Docente	Eleito pelos docentes
Prof. José Márcio Martins	Representante Docente	Indicado pela Diretoria Geral
Cleusa Margarida da S. de Pádua	Representante Discente	Eleita pelos discentes
Emmilly Ester Rosa	Representante Discente	Indicada pela Diretoria Geral
Fabício Aparecido dos Santos	Representante do Corpo Técnico Administrativo	Eleito pelos funcionários técnico-administrativos
Lucilena Pedroso	Representante do Corpo Técnico Administrativo	Indicada pela Diretoria Geral
Alan Fernando Torres	Representante da Sociedade Civil Organizada	Indicado pela Diretoria Geral

- **Eleição para representante técnico administrativo:** ocorreu nos dias 10 e 11 de abril de 2014, ao longo dos dois turnos de trabalho. Só não participaram da votação os funcionários em período de férias, contabilizando um índice de participação dos funcionários próximo à 95%. Fabrício Aparecido dos Santos, do departamento de marketing foi o representante eleito, com 51% dos votos válidos e Lucilena Pedroso, do Departamento de Recursos Humanos, que obteve 49% dos votos válidos, assumiu a segunda vaga como representante indicada pela Diretoria Geral.
- **Eleição para representante docente:** ocorreu entre os dias 09 e 16 de abril de 2014, também ao longo dos dois turnos de trabalho. O índice de participação dos professores chegou à 97%. Prof. José Eduardo Barbosa foi eleito com 41% dos votos, Profa. Claudia Cobêro, designada primeira suplente, com 37% dos votos válidos e Prof. Carlos Viviani, designado segundo suplente, com 21% dos votos válidos.

- **Eleição para representante discente:** ocorreu no dia 12 de maio de 2014, simultaneamente à aplicação da pesquisa semestral de percepção sobre a qualidade dos Cursos e do corpo docente, o que garantiu também um alto índice de participação, em torno de 85%. Cleusa Margarida da S. de Pádua, do 7º Período do Curso de Direito, que se elegeu Representante discente com 64% dos votos válidos e Marcos Roberto de Rezende, do 1º Período do Curso de Direito, com 36% dos votos válidos, o primeiro suplente.

A participação dos alunos nas **pesquisas semestrais de percepção sobre a qualidade dos Cursos e do corpo docente** é bastante expressiva. Por serem estas pesquisas já consolidadas na IES e aplicadas através de formulários impressos, a participação dos alunos é bem expressiva e inclui todos os alunos presentes na Instituição na(s) data(s) de aplicação. Ao longo dos semestres o índice de participação tem oscilado em torno de 80%.

A pesquisa de percepção dos docentes sobre a atuação dos Diretores, Coordenadores de curso e da CPA foi aplicada no 2º semestre de 2014. A fim de garantir o anonimato das respostas a CPA optou por um questionário *online*, que ficou disponível aos docentes por dez dias, de 18 a 27/11/2014. Por ter sido aplicado pela primeira vez e pelo fato da participação ter sido voluntária, a CPA considera o índice de participação de, exatamente 50% do corpo docente, expressivo.

A presença dos Diretores e Coordenadores de Curso nos dois Fóruns semestrais realizados pela CPA para discussão dos resultados das pesquisas semestrais de percepção dos alunos sobre a qualidade dos Cursos e do corpo docente foi massiva. A contribuição dos presentes ao **I Fórum da Avaliação Docente e de Curso: Reflexões** subsidiou, entre outros, a mudança no instrumento de avaliação Docente e de Curso aplicado aos alunos no 2º Semestre de 2014. No **II Fórum da Avaliação Docente e de Curso: Proposições**, a contribuição dos presentes subsidiou, entre outros, a definição do processo da devolutiva dos resultados aos docentes e da análise dos resultados pelo NDE, que vigorarão a partir do 1º Semestre de 2015.

**3.1.2. Qualidade da atuação da CPA nas seis etapas de sua metodologia de trabalho e sua contribuição à evolução Institucional**

**b) Relatórios das Comissões de avaliação externas para reconhecimento e renovação do reconhecimento de cursos**

1.12- Ações decorrentes dos processos de avaliação do curso:				
Resultado da avaliação das visitas das comissões do MEC em 2014				
Curso	Período da visita	Nota Geral	Nota 1.12	Justificativa
EPRO	30/03/2014 a 02/04/2014	3	3	Os efeitos da das avaliações da CPA são sentidas pela comunidade e estão implantadas de maneira suficiente. A comissão, no entanto, tem suas atribuições muito concentradas em sua presidente.
ECA	28/05/2014 a 31/05/2014	3	3	A atual CPA tem boa representatividade dos segmentos, porém quase todos os seus membros foram recentemente empossados e estão reformulando os processos de acompanhamento/ formulários e implantando o tratamento digital dos dados estratificados por curso.
MEC	05/11/2014 a 08/11/2014	4	4	Foram constatadas diversas ações visando melhorias, decorrentes da atuação da CPA.
GRH	14/12/2014 a 17/12/2014	5	5	As ações acadêmico-administrativas, em decorrência das autoavaliações e da avaliação externas (avaliação de curso, CPC), no âmbito do curso, estão previstas/implantadas de maneira excelente, contemplam a avaliação docente, coordenação e as 10 dimensões do SINAES.

Em 2014, quatro Cursos da IES receberam Comissões externas para reconhecimento/renovação do reconhecimento do Curso. O quadro acima mostra a nota geral atribuída ao Curso e às ações decorrentes dos processos de avaliação do curso. Não é difícil perceber a intrínseca correlação entre as notas. A análise que a CPA fez após a divulgação dos pareceres dos avaliadores externos é que todos são pertinentes e reais.

Em março, quando da visita para avaliação do Curso de Engenharia de Produção, a CPA estava desfalcada de seus membros. Os dois representantes técnicos administrativos haviam se desligado do quadro de funcionários da IES, os dois representantes discentes haviam concluído os cursos, uma representante docente havia assumido a coordenação e ainda não haviam ocorrido as eleições e indicações para renovação da composição para a CPA para o biênio 2015/2015, o que acarretou uma concentração de atribuições para a coordenação, que assumiu o cargo em fevereiro.

Em maio, quando da visita para avaliação do Curso de Engenharia de Controle e Automação, a CPA já estava recomposta de seus membros, recém empossados, trabalhando firmemente na reestruturação do Projeto de Autoavaliação da IES, revisando indicadores, reformulando processos e questionando se o ganho de participação da comunidade acadêmica nas pesquisas aplicadas com formulários impressos, compensa a perda de agilidade na tabulação dos dados e a inexistência de uma base de dados que permita realizar análises estatísticas comparativas e de associação para um melhor acompanhamento da evolução dos indicadores.

Em novembro e dezembro, quando das visitas para avaliação dos Cursos de Mecatrônica e Gestão de Recursos Humanos, respectivamente, a CPA já estava em fase avançada da reestruturação do Projeto de Autoavaliação, já havia implantado o Fórum semestral, reformulado processos, implantado novos indicadores e instrumentos que propiciaram novas análises para fundamentar as ações acadêmico-administrativas necessárias à evolução da IES.

### c) Avaliação da CPA pelo corpo docente e Coordenadores de Curso

A pesquisa de percepção dos docentes e Coordenadores de curso sobre a atuação da CPA, aplicada no 2º semestre de 2014 através de questionário *online*, anônimo e de participação voluntária, incluiu apenas uma pergunta aberta: “Qual é a sua percepção sobre a atuação da CPA?”

Após a coleta dos dados que durou dez dias, de 18 a 27/11/2014, a CPA promoveu o agrupamento das 38 respostas (50% do corpo docente) em pontos fortes e pontos fracos, conforme resultado abaixo:

- **Pontos Fortes:** Em visível evolução e comprometida em melhorar sua atuação.
- **Pontos Fracos:** A falta de recursos e o fraco relacionamento com o corpo docente, se comparado ao corpo discente.

Se comparados os resultados da pesquisa de percepção da atuação da CPA acima expostos (b) com os resultados das avaliações apresentadas pelos avaliadores das comissões externas recebidas pela CPA em 2014 (a), percebe-se que há coerência entre eles.

### d) Metaavaliação

No ano de 2014 a CPA trabalhou intensamente, o que pode ser comprovado pelas atividades relatadas abaixo.

- **Alterações no Regulamento da CPA:**

No ano de 2014, o Regulamento da CPA passou por alterações nos capítulos referentes aos indicadores definidos para a avaliação das dez dimensões. Os indicadores foram repensados, ampliados, atualizados e transportados para o Projeto de Autoavaliação elaborado ao longo de 2014, de forma a deixar o Regulamento apenas com as diretrizes gerais da autoavaliação. O objetivo das alterações foi dar mais liberdade para a Comissão atualizar o Projeto de Autoavaliação sempre que necessário, sem contudo ter que alterar o seu

Regulamento. Permaneceram sem alteração os capítulos que tratam de seus objetivos e sua constituição.

- **Atualização do Projeto de Auto Avaliação Institucional:** No ano de 2014, a CPA/FAEX, realizou uma reestruturação no seu Projeto de Autoavaliação para os anos de 2015-2017, que passou a agrupar as dez dimensões objetos da avaliação interna em cinco eixos e instituiu o ciclo avaliativo de três anos. O ciclo avaliativo previsto no Projeto de Auto Avaliação de 2012, consistia em avaliar no Ano 1 as dimensões 3 (Responsabilidade Social da Instituição), 4 (Comunicação com a Sociedade), 9 (Política de Atendimento a Estudantes e Egressos) e 10 (Sustentabilidade Financeira) e no Ano 2 as dimensões 1 (Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional), 2 (Políticas para o Ensino, Pesquisa, Pós-graduação e Extensão), 5 (Políticas de pessoal, carreira do corpo docente e do corpo técnico administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho), 6 (Organização e Gestão da Instituição), 7 (Infraestrutura física) e 8 (Planejamento e Avaliação). Durante a elaboração do projeto, a CPA/FAEX buscou o equilíbrio entre as diretrizes do SINAES e as particularidades da IES, através de uma metodologia processual, contínua e cíclica de Autoavaliação, que atenda às perspectivas da faculdade e, ao mesmo tempo mantenha-se focada nas orientações do Sistema Nacional de Avaliação, conservando o princípio de que as pesquisas e ações da Comissão para a avaliação das dimensões devem estar pautadas na imparcialidade e na transparência, entendendo que os dados apurados serão relevantes e fundamentais para o autoconhecimento da IES e se tornarão importantes subsídios na tomada de decisões pela Gestão da Instituição.

### **CICLO AVALIATIVO DO NOVO PROJETO DE AUTO AVALIAÇÃO (2015-2017)**

**ANO 1 (2015): Eixo 3 - Políticas acadêmicas** (dimensões 2- Política para o ensino, pesquisa, pós-graduação e extensão, 4- Comunicação com a sociedade e 9- Política de atendimento a estudantes e egressos) e **Eixo 5 – Infraestrutura Física** (dimensão 7- Infraestrutura física).

**ANO 2 (2016): Eixo 1 - Planejamento e Avaliação Institucional** (dimensão 8- Planejamento e Avaliação Institucional) e **Eixo 4 – Políticas de gestão**

(dimensões 5- Políticas de pessoal, a carreira do corpo docente e do corpo técnico administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho, 6- Organização e gestão da instituição e 10- Sustentabilidade Financeira).

**ANO 3 (2017): Eixo 2 – Desenvolvimento Institucional** (dimensões 1- Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional e 3- Responsabilidade social da Instituição)

- **Criação do Fórum semestral da avaliação docente e de curso:** O Relatório da CPA de 2014, ano base 2013, apontou em suas metas uma maior integração da Comissão com as Coordenações de Cursos e NDEs, de forma a contribuir significativamente com o trabalho destes órgãos. No intuito de atingir esta meta, a CPA criou o Fórum da Avaliação Docente e de Curso para discutir os resultados gerais das avaliações Docente e de Curso junto aos membros da CPA, Coordenadores de Curso, Secretaria Geral, Direção Acadêmica e Direção Geral.

- **Alteração de indicadores e novos instrumentos de avaliação:** A partir das reflexões ocorridas no I Fórum da Avaliação Docente e de Curso: *Reflexões* e discussões no âmbito da CPA, os instrumentos avaliativos foram repensados a partir de uma perspectiva qualitativa e novos instrumentos foram criados. As principais alterações foram:

- ✓ Mudança da escala de avaliação do Curso de 1 a 3 para 1 a 5;
- ✓ Inclusão da avaliação do Coordenador de Curso pelos discentes;
- ✓ Inclusão da Auto avaliação do aluno;
- ✓ Exclusão dos indicadores prévios da avaliação do docente pelos discentes;
- ✓ Inclusão da Avaliação do Coordenador de Curso pelos docentes;
- ✓ Inclusão da Avaliação da Direção Geral pelos docentes;
- ✓ Inclusão da Avaliação da Direção Acadêmica pelos docentes;
- ✓ Inclusão da Avaliação da atuação da CPA pelos docentes e Coordenadores de Curso.

- **Redefinição dos processos da devolutiva** dos resultados das pesquisas de percepção dos alunos sobre a qualidade do Curso, do Corpo docente e da atuação dos Coordenadores de Curso: A partir das reflexões ocorridas no II Fórum da Avaliação Docente e de Curso: *Proposições* e das discussões no âmbito da CPA, foram redefinidos os **prazos**, os **meios de comunicação** e os **processos** da devolutiva das pesquisas citadas. As principais alterações foram:

- ✓ **Nos prazos:** A devolutiva dos resultados gerais das pesquisas deverá ocorrer ainda no semestre de sua realização, entre outros motivos, para que os alunos do último semestre não fiquem sem a devolutiva, e ainda serem intensificados logo no início do semestre seguinte.
- ✓ **Nos meios de comunicação:** Inclusão de folhetos com os resultados gerais das pesquisas realizadas no semestre, distribuídos à comunidade acadêmica logo no início do semestre seguinte e do e-mail para envio dos Resultados das pesquisas ao corpo docente, aos Coordenadores de Cursos e à Direção geral da IES. Ficam mantidos os demais mecanismos de devolutiva dos resultados (cartazes afixados nas salas e murais, publicações no *site* da IES e na rede social *facebook*), ainda no semestre de sua aplicação.
- ✓ **Nos processos das devolutivas:**
  - **Avaliação dos docentes:** Após a CPA enviar por e-mail os resultados consolidados aos Coordenadores de Curso estes os repassam aos docentes, também por e-mail, com uma devolutiva que inclua sua própria avaliação do docente, cumprimentando-o, se a avaliação foi considerada satisfatória ou com o agendamento de uma reunião particular para orientar as ações do docente, caso contrário. Em caso de reincidência de avaliação insatisfatória, o Coordenador de Curso deverá sugerir que o docente faça uma capacitação docente.
  - **Avaliação do Curso:** Após a CPA enviar por e-mail os resultados consolidados aos Coordenadores de Curso estes os repassam, também por e-mail, aos membros do NDE, que se encarregarão de analisar os resultados através da matriz SWOT (pontos fortes e fontes fracas; ameaças e oportunidades do Curso) e definir as ações de

melhoria, juntamente com as metas de curto, médio e longo prazo, que inclusive passarão a subsidiar a atualização do PCC.

- **Avaliações dos Coordenadores de Curso e dos Cursos:** Após a CPA enviar por e-mail os resultados consolidados aos Coordenadores de Curso, Direção Acadêmica e Direção Geral, a Direção acadêmica se encarregará de conversar individualmente com os Coordenadores para orientar as ações, caso julgue necessário.

### 3.1.3. Resumo da análise da dimensão 8

Fazendo uma análise dos processos, resultados e eficácia da Auto Avaliação Institucional da FAEX apresentados em (a), (b) e (c), verificamos que a Comissão Própria de Avaliação vem consolidando suas ações ao longo dos anos, especialmente no ano de 2014, conforme os pontos fortes apontados no quadro a seguir, que aponta também os pontos fracos que merecem ser melhorados para que a CPA aprimore sua atuação e cumpra seu papel de forma a contribuir na busca da excelência da IES.

<b>Pontos fortes (Potencialidades)</b>	<b>Pontos fracos (Fragilidades)</b>
1. Forte representatividade de todos os segmentos na CPA	1. Pesquisas feitas em papel dificultam a coleta e tabulação dos dados
2. Projeto de Auto Avaliação atualizado e abrangente	2. Dificuldade para integrar os resultados obtidos nas pesquisas
3. Cultura de avaliação em processo de consolidação	3. Dificuldade de gerar resultados comparativos que permitam analisar melhor a evolução dos itens avaliados
4. Boa divulgação dos resultados para a comunidade interna	4. Dificuldade para obter dados/documentos dos diversos departamentos da IES
5. Forte apoio da direção da IES aos processos avaliativos internos e grande interesse pelos resultados	5. Fraco relacionamento com o corpo docente e técnico-administrativo

### **Metas para 2015-2017**

A análise que a CPA FAEX faz da dimensão 8 neste último ano é bastante positiva, de forma a podermos ter um olhar otimista para as ações dos próximos anos:

- ✓ Intensificar a campanha para a compra de um sistema informatizado para a CPA;
- ✓ Elaborar formulários-padrão para a coleta de dados dos diversos departamentos da IES;
- ✓ Intensificar o relacionamento da CPA com o corpo docente e técnico administrativo;
- ✓ Ampliar a participação da comunidade nos Fóruns semestrais promovidos pela CPA;
- ✓ Criar um “Mural da CPA” no pátio interno para publicações de informações, campanhas de sensibilização e devolutivas das avaliações.

### 3.2. DIMENSÃO 3- RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO

A FAEX é reconhecida como Instituição Socialmente Responsável da ABMES e tem consolidado diversas ações e projetos com esse fim. As atividades científicas, técnicas, culturais e sociais promovidas pela IES são planejadas de forma a atender a demanda regional e promover o desenvolvimento acadêmico, científico e técnico dos alunos, em consonância ao desenvolvimento cultural e social do corpo discente, docente e técnico administrativo da IES, despertando a responsabilidade social e promovendo uma maior interação da IES com a comunidade local.

A Instituição está preparada com rampas de acesso, sanitários adaptados e infraestrutura de apoio para alunos portadores de necessidades especiais e procura adaptar-se à medida das necessidades específicas do estudante. Já no formulário de inscrição para o vestibular, existe um campo no qual o candidato pode descrever qualquer necessidade especial que tenha, justamente para que, desde o primeiro contato com a IES, a instituição faça, se necessário, as devidas adaptações para receber o aluno adequadamente.

Para a avaliação da Responsabilidade social da Instituição foram usados os seguintes indicadores e instrumentos:

<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Responsabilidade</b>	<b>Periodicidade</b>
Ações de responsabilidade social que visam a inclusão social, a defesa do meio ambiente, a promoção dos direitos humanos e a igualdade étnico-racial, a preservação da memória e do patrimônio cultural e o desenvolvimento econômico social da região	a) Relatório de eventos para a comunidade	Departamento de comunicação e marketing	Anual
	b) Relatório de campanhas solidárias e de arrecadações	Departamento de comunicação e marketing	Anual
	c) Relatório de atendimentos jurídicos a comunidade	EAJAC	Anual
	d) Relatório das bolsas e descontos oferecidos ao alunado	Departamento financeiro	Anual

### 3.2.1. Ações de responsabilidade social

#### a) Eventos promovidos para a comunidade no biênio 2013/2014:

- ✓ Campanha de prevenção de doenças sexualmente transmissíveis com distribuição de *folders* sobre e preservativos no carnaval;
- ✓ Dia da mulher 2013: Dia de beleza para as funcionárias FAEX;
- ✓ SIMPARH – Simpósio dos alunos de RH da FAEX, realizado em abril de 2013 com palestras abertas aos alunos e comunidade;
- ✓ Dia da Responsabilidade Social 2013 – Arrecadação de mais de 250 itens de lixo eletrônico para ser enviados à Ong Eco Digital que faz a reciclagem desses componentes;
- ✓ Feira de profissões 2013 – Palestra sobre construção de carreira para mais de 900 alunos do 3º ano do ensino médio;
- ✓ 4ª FETEF – Feira de Tecnologia da FAEX, promovida em novembro de 2014, com mostra de projetos e palestras para alunos, empresários e comunidade;
- ✓ Semana Jurídica 2013 com promoção de palestras para alunos, advogados e comunidade sobre temas jurídicos;
- ✓ Palestra em comemoração ao Dia do Administrador;
- ✓ 2º CIPAD 2013 – Ciclo de Palestras sobre administração para alunos, ex-alunos e comunidade;
- ✓ 1º Encontro de Contabilistas 2013;
- ✓ Dia da mulher 2014: Dia de atividades para celebrar e valorizar a participação feminina;
- ✓ Workshop sobre *coaching* com André Lodi para as diretoras de escolas públicas da região;
- ✓ Palestra jurídica, para alunos e comunidade, com o palestrante Luis Flávio Gomes – LFG que resultou na arrecadação de 400 quilos de alimentos para doação em cestas básicas;

- ✓ 2º SIMPARH 2014 – Simpósio de Recursos Humanos, com a participação de profissionais renomados na área de gestão de pessoas, aberto para alunos, ex-alunos e comunidade;
- ✓ Campanha de Doação de Agasalhos 2014 – “Abra o seu armário e aqueça um coração” resultando na doação de mais de 150 agasalhos para famílias carentes;
- ✓ Palestra em comemoração ao Dia do Administrador com arrecadação de 130 litros de leite longa vida para famílias carentes;
- ✓ 3º Congresso Jurídico com arrecadação de guloseimas para o Dia das Crianças que foram distribuídas junto com as cestas básicas distribuídas às famílias carentes;
- ✓ Palestra em comemoração ao Dia do Contador com arrecadação de 75 bolas para distribuição no evento social em comemoração ao dia das crianças;
- ✓ Outubro Rosa 2014 – um mês para conscientização das alunas, funcionárias e comunidade sobre a importância dos exames preventivos do câncer de mama;
- ✓ 3ª CIPAD – Ciclo de Palestra sobre Administração e empreendedorismo aberto a comunidade;
- ✓ 4ª FETEF – Exposição de trabalhos de tecnologia desenvolvido pelos alunos dos cursos de engenharia;
- ✓ Novembro Azul 2014, um mês para conscientização sobre os exames preventivos do câncer de próstata;
- ✓ Projeto de conscientização sobre os maus tratos aos animais em parceria com os alunos do curso de Administração;

#### **b) Campanhas solidárias e arrecadações do biênio 2013-2014**

A FAEX participa ativamente das atividades da comunidade, ciente de que essa participação favorece a integração entre escola e comunidade. Também coloca à disposição da comunidade seu espaço físico e equipamentos para realização de eventos, cursos e encontros específicos para entidades locais. No biênio 201-2014,

a Instituição beneficiou diretamente várias entidades sociais e escolas da região, conforme mostram as ações listadas a seguir:

- ✓ A ação do curso de RH para o Orfanato Recanto São Francisco resultou na doação de dezenas de quilos de mantimentos;
- ✓ O Projeto Social “Informática para todos” promoveu aulas de informática para jovens carentes;
- ✓ O Natal Solidário 2013 resultou na doação de brinquedos para 220 crianças da Escola Noemia de Medis Pereira;
- ✓ O Curso de Informática Gratuito promoveu aulas de informática para os alunos da Escola Estadual Odete Valadares através do projeto Reinventando do Governo de Minas Gerais;
- ✓ Arrecadação de 210 produtos de higiene pessoal para as crianças do PROESP – que abriga crianças em situação de riscos feita em parceria com alunos do curso de ADM;
- ✓ A promoção de um jantar beneficente para o Asilo São Vicente de Paulo, de Extrema reverteu em R\$ 1.947,00 para a Instituição;
- ✓ O Trote Solidário 2014 resultou na doação de alimentos, roupas, produtos de higiene, fraldas para 09 instituições beneficentes;
- ✓ O Natal Solidário 2014 arrecadou de brinquedos para 300 crianças do Centro de Educação Municipal Profa. Maria Aparecida Egídio.

#### **Instituições beneficiadas com os Trotes Solidários 2013 e 2014**

O Trote solidário 2013 beneficiou a Casa Lar São João Menino com a doação de 364 litros de leite e 6.314 unidades de fraldas descartáveis. Em 2014, com a reformulação do trote solidário, foram beneficiadas as seguintes Instituições:

- ✓ **O SAMA-** Serviço Assistencial de Acolhimento Institucional, de Bragança Paulista, recebeu brinquedos, roupas e livros dos calouros do curso de Administração. Estes também fizeram doação de sangue para o Hemominas.
- ✓ **O Asilo São Vicente de Paulo,** de Extrema, recebeu 120 litros de leite e fraldas geriátricas dos calouros do curso Superior de Tecnologia em Mecatrônica – período noturno. Recebeu também uma quantia

considerável em dinheiro arrecadado através de um bingo promovido pelos calouros do curso Superior Tecnológico em Logística.

- ✓ **A ONG Soul Animal**, de Extrema, recebeu 7 sacos de ração para cachorro, 1 saco de ração para gato, R\$ 975,00 em espécie para revitalização de sua sede além medicamentos para cuidados veterinários doados pelos calouros do curso de Direito.
- ✓ **O Projeto Esperança de Camanducaia** recebeu a doação de centenas de mantimentos e fraldas descartáveis dos calouros do curso Superior Tecnológico em Gestão da Produção. A instituição também recebeu produtos de limpeza, brinquedos e mantimentos doados pelos calouros do curso de Ciências Contábeis e, ainda, dezenas de fraldas descartáveis enviadas pelos calouros do curso Superior de Tecnologia em Mecatrônica – período matutino.
- ✓ **O Lar da Benção** – abrigo para crianças instalado em Bragança Paulista, recebeu a doação de brinquedos e fraldas descartáveis dos calouros de Engenharia da Produção e Engenharia de Controle e Automação.
- ✓ **A Instituição Resgate para Cristo**, que atende dependentes químicos em Extrema, recebeu alimentos e produtos de limpeza doados pelos calouros do curso Superior de Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas.
- ✓ **O CRIE**, que atende crianças especiais em Extrema, recebeu centenas de mantimentos doados pelos alunos do curso de Engenharia Civil – período noturno.
- ✓ **A Fundação Geriátrica Padre Antônio Pascoal**, de Cambuí, recebeu a doação de produtos de higiene e fraldas geriátricas dos calouros do curso de Engenharia Civil – período Matutino.
- ✓ **A Fundação Santa Terezinha – Asilo de Camanducaia**, recebeu produtos de higiene, produtos de limpeza e centenas de mantimentos, além de um animado café da tarde, ofertados pelos estudantes do curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos da FAEX.

O **Balço Social da Instituição de 2013/2014** conta com números expressivos e vale registrar que estes números podem ser menores que os reais, pois algumas doações feitas por alunos não foram registradas em quantidades.

- ✓ 350 itens de lixo eletrônicos reciclados
- ✓ Palestra de qualificação profissional para cerca de 1800 estudantes do 3º ano do ensino médio
- ✓ 900 quilos de alimentos doados para entidades beneficentes
- ✓ 614 litros de leites longa vida doados para instituições carentes
- ✓ 7.300 unidades de fraldas descartáveis
- ✓ 550 itens de produtos de higiene pessoal doados
- ✓ R\$ 2.922,00 doados para ONGs

### **c) Atendimentos jurídicos à comunidade**

O EAJAC, Escritório de Assistência Jurídica à Comunidade, vinculado ao Curso de Direito da FAEX presta assistência à comunidade carente da região. Somente no ano de 2013, 52 atendimentos realizados pelo EAJAC se converteram em processos. Em 2014 foram mais 31, totalizando 83 atendimentos que se converteram em processos no biênio.

Não estão incluídos nestes números as consultas e orientações às pessoas que procuram o escritório apenas para sanar dúvidas; outras cuja renda ultrapassa o valor limite de dois salários mínimos ou ainda aquelas que são orientadas por telefone.

### **d) Bolsas e descontos oferecidos ao alunado**

Um número expressivo de alunos conta com o auxílio transporte, um desconto oferecido pela FAEX para fins de transporte aos alunos que residem em outros municípios.

Como forma de incentivo ao alunado e contribuição às questões sociais, a Instituição pratica ainda políticas de descontos e concessão de bolsas de estudos, como também a possibilidade de financiamentos, cujos percentuais também são definidos a partir de análise do impacto financeiro sobre os valores de mensalidades a serem praticadas, em conjunto com estudos financeiros que não inviabilizem sua sustentabilidade financeira. Outras políticas de bolsas também são praticadas em parceria com o MEC, sendo estas o PROUNI e o FIES, como incentivo aos alunos que demonstram maior necessidade de apoio para a conclusão do Ensino Superior.

Nos dados que seguem podemos visualizar a distribuição do investimento social da Instituição no que se refere a auxílios, bolsas e descontos:

<b>TIPO DE AUXÍLIO/BOLSA/DESCONTO</b>	<b>NÚMERO DE ALUNOS EM 2013</b>	<b>NÚMERO DE ALUNOS EM 2014</b>
Pri	501	514
Fies	158	233
Desconto ex-aluno	5	1
Auxílio Transporte	484	592
Iniciação Científica	3	-
Desconto Família	166	141
Prouni	94	59
Portador de Curso Superior	11	7
Desconto Idade	2	2
Bolsa Empresa	1	-
Bolsa Faex	16	18

### 3.2.2. Resumo da análise da dimensão 3

Pontos fortes (Potencialidades)	Pontos fracos (Fragilidades)
1. Forte apoio da direção da IES em relação ao aspecto da sua responsabilidade social	1. Poucos eventos e campanhas em prol da defesa do meio ambiente
2. Boa adesão do corpo discente, docente e técnico-administrativo nas campanhas de arrecadação de donativos	2. Carência de eventos que promovam a preservação da memória e do patrimônio cultural
3. Forte adesão dos ingressantes nas campanhas do trote solidário	
4. Boa atuação do EAJAC	
5. Expressivo número de bolsas e descontos oferecidos ao alunado	

A análise geral que a CPA FAEX faz da dimensão 3 no biênio 2013/2014 é bastante positiva, de forma a podermos ter um olhar otimista para as ações dos próximos anos. Com base na análise realizada, a CPA sugere que a IES:

- ✓ Intensifique as campanhas comunitárias;
- ✓ Mantenha a política de bolsas e descontos ao alunado;
- ✓ Mantenha o trote solidário nos moldes do realizado em 2014;
- ✓ Promova mais ações com vistas à defesa do meio ambiente,
- ✓ Inclua campanhas, eventos e ações relacionadas à preservação da memória e do patrimônio cultural.

### 3.3. DIMENSÃO 5 - POLÍTICAS DE PESSOAL, DE CARREIRA DO CORPO DOCENTE E DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO.

A FAEX contava em 2013 com 55 funcionários técnico-administrativos e 71 docentes. Atualmente são 57 funcionários técnico-administrativos e 82 docentes. O aumento no número de docentes deve-se, ao aumento de turmas, provenientes principalmente, da abertura do Curso de Engenharia Civil e do aumento do número de semestres de alguns cursos tecnológicos, como o de Gestão em Recursos Humanos.

Para a análise da dimensão 5 serão considerados os seguintes indicadores e instrumentos:

<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
Políticas de pessoal e de carreira do corpo técnico administrativo	a) Plano de carreira do corpo técnico administrativo
Clima organizacional	b) Melhorias efetivadas em 2013-2014 em função dos resultados da pesquisa de clima organizacional aplicada em 2012 para o corpo técnico administrativo
Políticas de pessoal e de carreira do corpo docente	c) Plano de carreira do corpo docente
Qualificação profissional	d) Participação do corpo técnico administrativo nos cursos de qualificação oferecidos pela IES
	e) Evolução da Titulação docente

Os dados apresentados a seguir foram fornecidos à CPA pelo Departamento de Recursos Humanos e podem ser comprovados pela documentação pertinente e arquivada junto ao departamento.

#### 3.3.1. Políticas de pessoal e de carreira do corpo técnico administrativo

##### a) Plano de carreira do corpo técnico administrativo

O corpo técnico administrativo compõe-se por funcionários que prestem serviços de apoio técnico, administrativo, e operacional a todos os órgãos e níveis hierárquicos da instituição, que desempenhem as seguintes funções:

- I - Gerenciais:** administração, coordenação, supervisão e avaliação;
- II - Atividades técnicas de assessoria e suporte à administração superior ou intermediária,** que demandem análises, pareceres, procedimentos e execução;
- III - Atividades de apoio administrativo;**
- IV - Atividades de apoio operacional em execução de serviços gerais necessários ao bom desempenho institucional.**

No momento, os funcionários técnico administrativos estão distribuídos da seguinte forma:

<b>Departamento</b>	<b>Número de funcionários</b>
Administração	1
Biblioteca	5
Contabilidade	4
Coordenação e vice coordenação de Cursos	7
Diretoria	2
Extensão	1
Financeiro	4
Tecnologia da Informação	4
Laboratórios	2
Limpeza e Organização	8
Comunicação e Marketing	4
Núcleo de Prática Jurídica	1
Recursos Humanos	1
Secretaria Geral	10
Segurança Patrimonial	4
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>

**Plano de Carreira:** o Plano de Carreira dos funcionários técnico administrativos é registrado no Ministério do Trabalho. Publicado no DOU sob no.

13/2010 em 06/05/2010, entrou em vigor em 01/06/2010. A carreira dos funcionários técnico-administrativos está estruturada nas seguintes categorias:

**I** - Técnico-administrativo de Nível III: cargo que exige atividade e competência de maior complexidade e responsabilidade gerencial, ocupado por funcionário com nível superior completo.

**II** - Técnico-administrativo de Nível II: cargo de média complexidade, específica da sua área de competência, ocupado por funcionário com ensino médio completo.

**III** - Técnico-administrativo de Nível I: cargo cuja atividade requer conhecimento prático limitado a uma rotina de trabalho, ocupado por funcionário com grau de escolaridade mínima de ensino fundamental completo ou não.

- ✓ **Admissão:** condicionada à existência de vagas e realizada mediante solicitação do responsável pelo setor, com posterior aprovação da Direção da Instituição.
- ✓ **Divulgação das vagas:** através do site, recepção de currículos (banco de dados) e agências de emprego (vagas específicas).
- ✓ **Processo de seleção:** análise de *curriculum vitae*, entrevista e testes específicos adequados à categoria.
- ✓ **Período de experiência:** Noventa dias.
- ✓ **Progressão:** Mediante requerimento de progressão na carreira, por merecimento e antiguidade. Transcorrido o prazo de 03 anos (reduzido se o funcionário obtiver nota máxima na avaliação de desempenho realizada pela chefia imediata) ou por avaliação de desempenho satisfatória.

**Benefícios:** Vale transporte, Convênio médico, Plano odontológico com 50% do custeio feito pela Instituição e 50% pelo colaborador, cesta básica para funcionários do setor de limpeza e segurança, bolsa estudantil, bolsa estudantil para

dependentes e convênios com empresas de segmentos diversos (alimentação, vestuário, saúde, esportes etc) para obtenção de desconto no valor do pagamento e débito no contracheque do colaborador. Os benefícios são informados durante o programa de integração.

No momento o Plano de carreira está em processo de atualização, sendo nele incorporadas mudanças que a IES já vem praticando, mas que ainda não estão contempladas no Documento.

### **3.3.2. Clima organizacional**

Em 2012 a CPA aplicou uma pesquisa para o corpo técnico administrativo que avaliou as condições de infraestrutura para os funcionários da FAEX (espaço de trabalho, refeitório, mobiliário, etc.); a existência de um relacionamento de cooperação entre os departamentos da IES e um clima institucional de respeito, a organização e gestão da IES e o grau de satisfação pessoal e profissional trabalhando na FAEX. O resultado da pesquisa consta do Relatório da CPA de 2013 - ano base 2012.

#### **b) Resultado da pesquisa aplicada ao corpo técnico administrativo**

De acordo com os resultados da referida pesquisa, o quesito “existência de um relacionamento de cooperação entre os departamentos da IES e um clima institucional de respeito” apresentou 42% de regular e insuficiente, e o “grau de satisfação pessoal e profissional trabalhando na FAEX”, 35%.

Na ocasião os resultados foram apresentados à Direção Geral e a devolutiva aos colaboradores feita em uma reunião com participação da Direção, membros da CPA e Colaboradores, na qual foram destacados os pontos críticos que seriam objeto de melhoria: Mudanças na Gestão de RH, Inclusão do Vale Transporte, e Adequações salariais.

Em 2013 foram realizadas:

- ✓ Mudança na Gestão de RH: Contratação de uma gestora para o RH;

- ✓ Inclusão do Vale Transporte: Contrato com a empresa Sul Mineira;
- ✓ Adequações salariais: Reajustes salariais de até 20%.

Em 2014 foram realizadas:

- ✓ Implantação de convênio odontológico com 50% do custeio feito pela Instituição e 50% pelo colaborador;
- ✓ Parcerias com bancos para empréstimo consignado.

Para 2015 já está prevista no Projeto de Autoavaliação 2015-2017 uma pesquisa de clima organizacional para os funcionários técnico administrativos com o intuito de verificar se as melhorias implantadas melhoraram os pontos críticos identificados na pesquisa de 2012. A pesquisa também será aplicada ao corpo docente, que não foi incluído na pesquisa de 2012.

### **3.3.3. Políticas de pessoal e de carreira do corpo docente**

#### **c) Plano de carreira do corpo docente**

O corpo docente é composto pelos professores da IES, distribuídos nas seguintes classes:

- ✓ Graduado Nível I,II,III
- ✓ Especialista Nível I,II,III
- ✓ Mestre Nível I,II,III
- ✓ Doutor Nível I,II,III

No momento o corpo docente da IES é composto pelos seguintes professores:

	DOCENTE	TITULAÇÃO	CARGA HORÁRIA SEMANAL
1	Admilson César Ribeiro	Especialista	18
2	Alessandro Marques de Oliveira	Mestre	9
3	Alexandra Lima Alves	Especialista	4,5
4	Alexsandro Gonçalves Salgado	Especialista	9
5	André Luis Maciel Leme	Especialista	12
6	Andréa Leme	Especialista	9
7	Antonio Carlos de A. Junior	Especialista	3
8	Antonio José Lekecinskas	Mestre	6
9	Ariosto Benedito Gomes da Silva	Especialista	3
10	Arley Henrique Salvador	Mestre	9
11	Beatriz Aparecida Pereira Ass	Doutor	18
12	Benedito Marques Campos	Mestre	6
13	Benedito Roberto Rodrigues	Especialista	12
14	Bruno Moreira Alves	Mestre	12
15	Bruno Ricelli de Oliveira Rosa	Especialista	9
16	Carla Regina Andreucci Godoy	Especialista	6
19	Carla Regina Andreucci Godoy	Especialista	3
17	Carlos Alessandro Bassi Viviani	Mestre	6
18	Carlos Francisco de A C Ribeiro	Mestre	15
20	Cibele Gonzales Lopes	Mestre	3
21	Claudia Cobêro	Mestre	9
22	Daniel Amaro Cirino de Medeiros	Mestre	12
23	Daniel Teixeira Silva	Mestre	3
24	Darlei Donizete da Veiga	Especialista	18
25	Debora Borges Prado	Mestre	4,5
26	Diego Vinícius da Silva	Doutor	15
27	Douglas da Veiga Nascimento	Mestre	9
28	Douglas Ferreira Goios	Mestre	24
29	Egídio Raimundo Neto	Mestre	12
30	Elena Albeira Guirado Lucinio	Mestre	21
31	Eunice Emilia Jansons Almeida	Mestre	6
32	Evandro Luís Amaral Ribeiro	Especialista	3
33	Fernando Rodrigo Andrian	Especialista	6
34	Flavio Djanikian	Doutor	3
35	Flávio Godoy Corrêa	Especialista	12
36	Francisco França Streapco	Especialista	6
37	Gisela Ferreira Ximenes	Especialista	4,5
38	Gleyde Anacleto	Especialista	9
39	Jedaías Teófilo Pereira Júnior	Especialista	3
40	José Carlos Andrade Gomes	Mestre	12
41	José Eduardo do Couto Barbosa	Mestre	15

42	José Luis Lopes	Mestre	6
43	José Márcio Martins	Especialista	12
44	Juarez Barbosa de Carvalho	Especialista	12
45	Julio César da Silva Tavares	Mestre	9
46	Lauro Mário Melo de Almeida	Especialista	3
47	Leandro Monteiro	Especialista	6
48	Liliane de Almeida Carneiro	Especialista	6
49	Luciano de Souza Siqueira	Mestre	3
50	Luiz Antonio da Costa Alves Feijó	Especialista	9
51	Marcello Teixeira Franceschi	Mestre	15
52	Marcelo Pinheiro Werneck	Mestre	9
53	Marco Antônio Araujo	Mestre	9
54	Marcos Carnevali	Mestre	18
55	Marcos Rodrigues	Especialista	6
56	Martiniano Ribeiro do Couto Neto	Especialista	6
57	Mauro Rossi	Especialista	3
58	Miguel Martins	Especialista	3
59	Osvaldo de Moraes	Especialista	6
60	Patrícia Klinkerfus de Campos	Mestre	18
61	Patrícia Rose de Paiva Ferreira	Mestre	15
62	Paulo Alves Vilela	Especialista	6
63	Paulo Henrique da Silva Patudo	Especialista	9
64	Régis Francisco de Camargo	Especialista	6
65	Reinaldo Nascimento Dias	Especialista	6
66	Renann de Oliveira Barbedo Ponte	Especialista	6
67	Ricardo Alexandre de Souza	Especialista	24
68	Ricardo Alves de Lima	Mestre	3
69	Rodrigo Otávio Rocha Cardoso	Mestre	18
70	Rodrigo Rios Faria de Oliveira	Mestre	6
71	Ruben Vinicius Manzini	Especialista	9
72	Sidney Morbidelli	Doutor	6
73	Sonia Regina Meira	Doutor	6
74	Tarcísio Gonçalves de Brito	Mestre	18
75	Thiago Von Atzingen Bueno	Mestre	9
76	Tiago de Almeida Carneiro	Mestre	15
77	Vagner Dutra	Especialista	3
78	Vania Gayer	Mestre	15
79	Viviane Machado	Mestre	3
80	Wagner Ribeiro Trindade	Especialista	12
81	Wanderson Gomes de Oliveira	Mestre	6
82	Wilton Ney do Amaral Pereira	Doutor	15

**Plano de Carreira:** o Plano de Carreira do corpo docente é registrado no Ministério do Trabalho e entrou em vigor em 01/08/2008.

- ✓ **Admissão:** Para o processo de admissão é exigida a categoria mínima compatível com sua formação acadêmica e experiência profissional. Ocorre mediante indicação do Coordenador de Curso à Direção.
- ✓ **Divulgação das vagas:** os próprios Coordenadores de Curso se encarregam da divulgação, solicitando indicações da mantenedora e do corpo docente ou pesquisam nos currículos recebidos via *email*.
- ✓ **Processo de seleção:** Os próprios coordenadores de curso se encarregam da análise curricular e entrevista, se necessário.
- ✓ **Período de experiência:** Noventa dias.
- ✓ **Progressão:** Por antiguidade e titulação. A progressão na horizontal ocorre após completar três anos de efetivo exercício, sendo alterado o nível dentro de cada titulação. Na vertical ocorre mediante apresentação de documentação que comprove o tempo e a titulação.

**Benefícios:** Auxílio transporte, Plano odontológico com 50% do custeio feito pela Instituição e 50% pelo colaborador e convênios com empresas de segmentos diversos (alimentação, vestuário, saúde, esportes etc) para obtenção de desconto no valor do pagamento e débito no contracheque do colaborador.

No momento o Plano de carreira está em processo de atualização, sendo nele incorporadas mudanças que a IES já vem praticando, mas que ainda não estão contempladas no Documento. Também não há para o corpo docente uma política de integração dos novos professores.

### 3.3.4. Qualificação profissional

#### d) Participação do corpo técnico administrativo nos cursos de qualificação oferecidos pela IES

A cada curso de extensão oferecido pelo **Núcleo de Extensão IES** são disponibilizadas 2 vagas para funcionários, selecionados mediante sorteio entre os inscritos. Em 2014, com o programa de capacitação interna, 12 funcionários foram contemplados para participarem de diversos cursos de extensão de seu interesse:

#### Programa de capacitação interna 2014

DATA	CURSO	FUNCIONÁRIOS CONTEMPLADOS	DEPTO
15/02/2014	EXCEL BÁSICO	THAINÁ GONÇALVES	SECRETARIA
22/02 e 22/03/2014	PNL – PROGRAMAÇÃO NEURO LINGUÍSTICA	LAIS APARECIDA MORBIDELLI OLIVEIRA	SECRETARIA
22/02 e 22/03/2014	PNL – PROGRAMAÇÃO NEURO LINGUÍSTICA	TATIANE PAULA DE CARVALHO	EXTENSÃO
22/02, 08, 15, 22 e 29/03/2014	NR 10 – SEGURANÇA DO TRABALHO	WESLEY YOSHIHARO SUZUKI	T.I
16/03/2014	EXCEL BÁSICO	ANDREZA POLLI	FINANCEIRO
16/03/2014	EXCEL BÁSICO	CAMILA AMARAL DE MORAES	MARKETING
10/05/2014	ORATÓRIA	KELLER	SECRETARIA
10/05/2014	ORATÓRIA	ISABELLE	SECRETARIA
10/05/2014	ORATÓRIA	THAINÁ GONÇALVES	SECRETARIA
20/09 e 13/08/2014	CÁLCULOS E ROTINAS DE DEPARTAMENTO PESSOAL	LAIS APARECIDA MORBIDELLI OLIVEIRA	SECRETARIA
20/09 e 13/08/2014	CÁLCULOS E ROTINAS DE DEPARTAMENTO PESSOAL	RENATO ROQUE DE ARAÚJO	T.I
25/10, 01, 08, 22, 29/11, 06, 13 e 20/12	DESENHO ARQUITETÔNICO	CAROLINE BERNAL	SECRETARIA
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>	

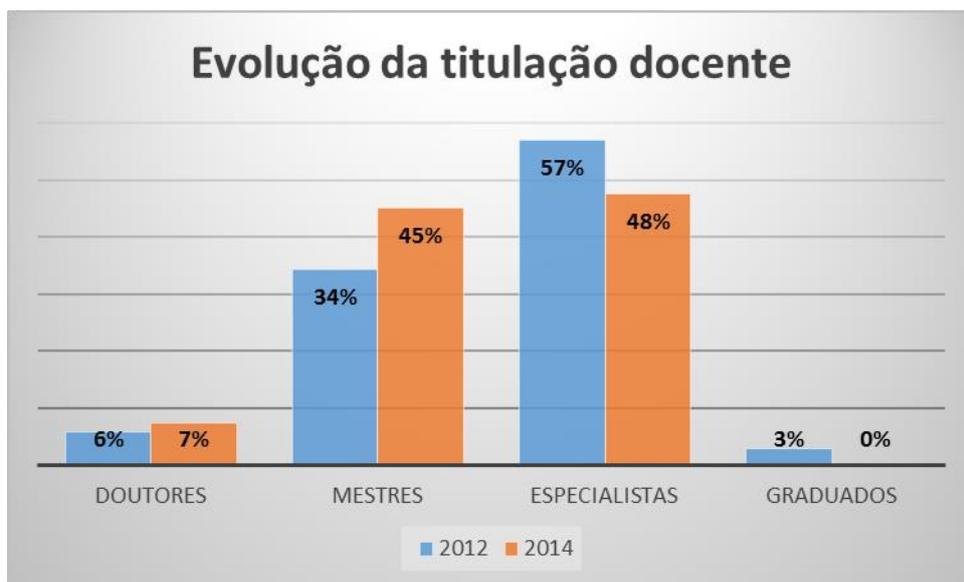
Os funcionários ainda são incentivados a participar dos cursos de graduação e pós-graduação oferecidos pela IES, através de bolsa de 50% e descontos especiais ou custeio total para cursos fora da IES.

### e) Evolução da Titulação docente

O programa de qualificação para o corpo docente ainda não está implantado. Encontra-se em processo de discussão pela Direção com os coordenadores de curso e a CPA.

No entanto, percebe-se pelo quadro abaixo que a titulação docente melhorou nos últimos dois anos.

Titulação	2012		2014		Aumento
Doutores	4	5,7%	6	7,3%	1,6%
Mestres	24	34,3%	37	45,1%	10,8%
Especialistas	40	57,1%	39	47,6%	-9,6%
Graduados	2	2,9%	0	0,0%	-2,9%
TOTAL	70	100%	82	100%	



### 3.3.5. Resumo da análise da dimensão 5

Pontos fortes (Potencialidades)	Pontos fracos (Fragilidades)
1. Incentivos para a qualificação do corpo técnico administrativo através das bolsas de estudos para os cursos de graduação e pós oferecidos pela IES	1. Relacionamento entre os departamentos da IES e clima organizacional
2. Incentivo à capacitação do corpo técnico administrativo através do Programa de capacitação interna vinculado aos cursos de extensão oferecidos pela IES	2. Acompanhamento pelo RH dos cursos de capacitação realizados pelos funcionários técnico administrativos
3. Progressão horizontal automática por tempo de serviço do plano de carreira do corpo docente	3. Política de capacitação do corpo docente ainda em processo de desenvolvimento
	4. Planos de carreira desatualizados
	5. Integração dos novos professores

Com base na análise que a CPA FAEX faz da dimensão 5 no biênio 2013/2014, a CPA sugere que a IES:

- ✓ Promova programas de capacitação de liderança e de relacionamento interpessoal para o corpo técnico administrativo;
- ✓ Adquirir ou desenvolva um sistema informatizado que permita ao RH melhor controle e acompanhamento da capacitação dos colaboradores;
- ✓ Realize a manutenção dos Planos de carreira;
- ✓ Reveja os benefícios oferecidos;
- ✓ Melhore a divulgação dos benefícios e dos convênios existentes.
- ✓ Implante um programa de integração para o corpo docente;

### 3.4. DIMENSÃO 6 - ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO

Desde 2011 a gestão da IES se divide entre três diretorias, gerenciadas pela Diretoria Geral: Diretoria Acadêmica, Diretoria Administrativa e Secretaria Geral, cujas atribuições específicas estão devidamente previstas e documentadas no Regimento Interno da FAEX.

O modelo de gestão utilizado visa maior dinamismo e otimização dos processos da faculdade, uma vez que possibilita tratar os assuntos mais especificamente.

- ✓ A Direção Administrativa reúne-se semanalmente com os Coordenadores de Departamentos para tratar e partilhar as decisões administrativas.
- ✓ A Direção Acadêmica reúne-se semanalmente com os Coordenadores de Curso para tratar e partilhar as decisões acadêmicas.
- ✓ A Secretaria Geral, a Direção Geral, a Diretoria Acadêmica e a Diretoria Administrativa estão em constante comunicação
- ✓ O Conselho Superior, representado por todos segmentos da IES, reúne-se regularmente.

Para a avaliação da dimensão 6 serão usados os seguintes indicadores e instrumentos:

Indicadores	Instrumento
Qualidade da gestão da IES	a) Resultado da avaliação da atuação dos Diretores e Coordenadores de Curso pelo corpo docente
	b) Resultado da avaliação da atuação dos Coordenadores de Curso pelos alunos da graduação
	c) Resultado da pesquisa com o corpo técnico administrativo realizada em 2012
Funcionamento e representatividade dos colegiados e NDEs	d) Atas de designação dos membros dos colegiados, NDEs e das reuniões realizadas

### 3.4.1. Qualidade da gestão da IES

#### a) Resultado da avaliação da atuação dos Diretores e Coordenadores de Curso pelo corpo docente

No 2º semestre de 2014, ciente da necessidade de conhecer a percepção dos docentes sobre a atuação da Direção Geral, Direção Acadêmica, CPA e Coordenações de Curso, a CPA/FAEX desenvolveu um formulário *online* contendo perguntas abertas, todas de igual redação “*Qual a sua percepção sobre a atuação...?*”, que foram respondidas por exatamente 50% do corpo docente da IES entre os dias 18 e 27/11/2014. A participação foi voluntária e garantido o anonimato das respostas a fim de podermos identificar, com isenção, os pontos fortes e as fragilidades apontadas pelo corpo docente na atuação dos gestores. O resultado da avaliação da CPA já foi objeto de análise na dimensão 8 (planejamento e avaliação).

Pelo caráter qualitativo da pesquisa, do mesmo modo que o realizado com os resultados da avaliação da CPA, as respostas dos docentes sobre a atuação da Direção Geral, Direção Acadêmica e Coordenações de Curso foram agrupadas em pontos fortes e pontos fracos, para facilitar a análise:

- **Atuação da Direção Geral:**
  - **Pontos Fortes:** Atuante e presente.
  - **Pontos Fracos:** Centralizadora e generalizadora das atitudes negativas dos docentes.
- **Atuação da Direção Acadêmica:**
  - **Pontos Fortes:** Objetiva e direta.
  - **Pontos Fracos:** Burocrática e ausente.
- **Atuação geral dos Coordenadores de Curso:**
  - **Pontos Fortes:** Competentes e acessíveis.
  - **Pontos Fracos:** Sem critérios definidos para a atribuição das aulas.

**b) Resultado da avaliação da atuação dos Coordenadores de Curso pelos alunos da graduação**

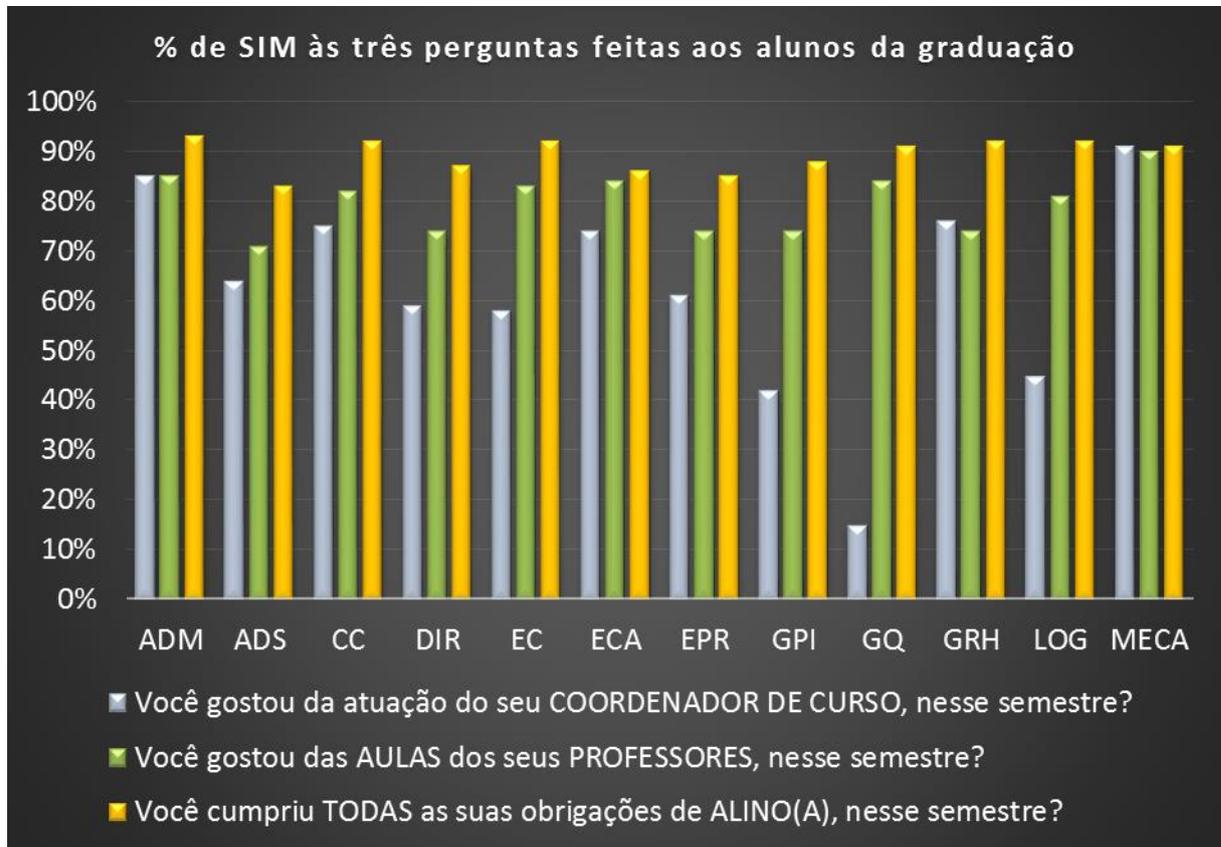
No 2º semestre de 2014 os alunos da graduação passaram a avaliar a atuação de seus Coordenadores de Curso e a se autoavaliarem na mesma pesquisa em que avaliam a atuação de seus professores e o Curso, de modo geral.

A avaliação dos Coordenadores de Curso se fez através da questão “*Você gostou da atuação do seu Coordenador de Curso nesse semestre?*”, com apenas duas opções de resposta **SIM** ou **NÃO**. A avaliação dos docentes e a autoavaliação dos alunos se deu com perguntas similares.

A devolutiva a seguir mostra o resultado geral da pesquisa.



O gráfico a seguir mostra os percentuais de SIM dos alunos às 3 perguntas do instrumento, para cada curso da IES.



Percebe-se pelo gráfico acima que a autoavaliação que os alunos de todos os cursos fazem do cumprimento de suas obrigações é extremamente boa e que a avaliação que fazem da atuação do corpo docente é melhor que a avaliação que fazem da atuação dos coordenadores de curso, exceto nos Cursos de Gestão em Recursos Humanos e de Mecatrônica, nos quais os coordenadores obtiveram avaliação melhor que o corpo docente.

A CPA ainda realizou uma análise estatística de correlação entre os percentuais de sim e as notas médias atribuídas ao Curso. Foram encontrados os seguintes coeficientes de determinação ( $R^2$ ):

- ✓ Nota dos cursos e % de sim à atuação dos Coordenadores de Curso:  $R^2=0,65$ . Isto significa que 65% da nota do Curso pode ser explicada pela avaliação da atuação da Coordenação do Curso, o que mostra uma forte

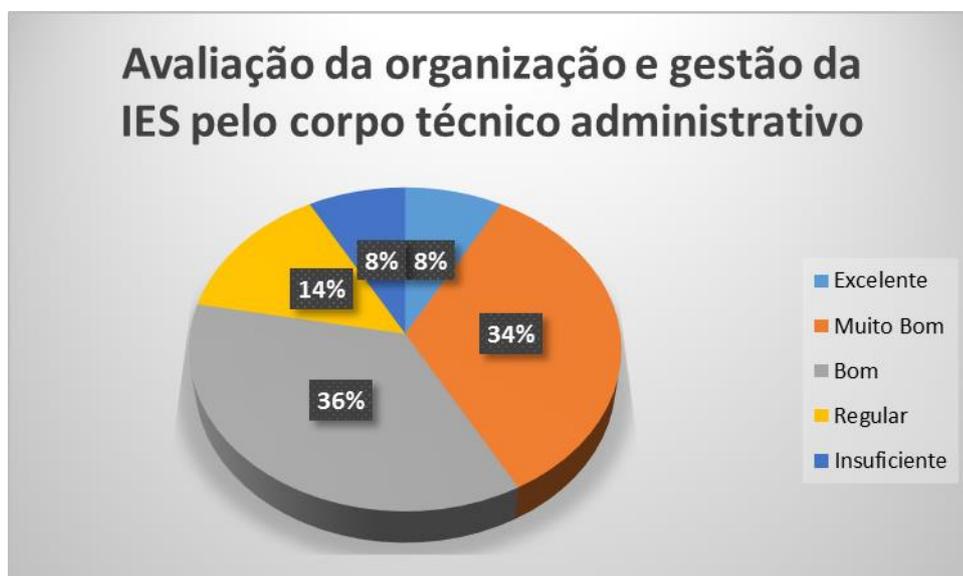
associação entre a avaliação que os alunos fazem do Curso com a avaliação que fazem da atuação do Coordenador do Curso;

- ✓ Nota dos cursos e % de sim à atuação do Corpo docente dos Cursos:  $R^2=0,37$ . Isto significa que apenas 37% da nota do Curso pode ser explicada pela avaliação da atuação do corpo docente do Curso;
- ✓ Nota dos cursos e % de sim na autoavaliação dos alunos:  $R^2=0,11$ . Mostra que praticamente não há associação entre elas.

Todos os comentários dos alunos foram digitalizados e enviados por e-mail aos interessados para análise. Os formulários preenchidos pelos alunos, foram encadernados, disponibilizados aos Coordenadores de Curso e para a Direção da IES para análise e agora se encontram arquivados na CPA.

### c) Resultado da avaliação da organização e gestão da IES pelo corpo técnico administrativo

Na mesma pesquisa realizada em 2012 com o corpo técnico administrativo, além das condições de infraestrutura (espaço de trabalho, refeitório, mobiliário, etc.), do relacionamento entre os departamentos e clima organizacional e do grau de satisfação pessoal e profissional, foi solicitado que estes avaliassem a organização e gestão da IES. O resultado apontou 8% de Excelente, 34% de Muito bom e 36% de Bom, somando 78% de avaliação positiva.



Considerando os resultados das diversas pesquisas realizadas pela CPA, a comunicação constante com os diversos departamentos, as queixas registradas na Ouvidoria (subordinada à Direção Geral), a Direção da IES procura antecipar problemas e soluções e em 2014 iniciou a implantação do Projeto Qualidade FAEX, cujo cronograma de atividades é apresentado a seguir.

**Cronograma do Projeto Qualidade FAEX**

Atividades Macros	2014						2015						
	jul	ago	set	out	nov	dez	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul
Elaboração do projeto	■												
Elaboração da proposta	■												
Levantamento da estrutura (Organograma da Instituição);	■	■	■	■									
Mapeamentos dos processos (Elaboração do diagrama de tartaruga);		■	■	■									
Formalização das rotinas de trabalho (Descrição de Cargos)					■	■							
Elaboração dos procedimentos de cada processo (Modelo)							■	■					
Treinamentos aos envolvidos nos procedimentos									■	■			
Definição dos indicadores de cada processo; (Modelo)									■	■			
Treinamento/capacitação dos envolvidos na gestão dos processos;			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Estruturação da reunião de análise crítica da mantenedora (Direção)									■	■			
Estruturas de auditorias internas.					■	■	■	■	■	■	■	■	■
Acompanhamento e <i>FollowUp</i> das ações definidas na Análise Crítica da mantenedora (Direção)											■	■	■

### **3.4.2. Funcionamento e representatividade dos colegiados e NDEs**

De acordo com as diretrizes do Regimento da IES, cada Curso possui seu respectivo órgão colegiado e também seu NDE (Núcleo de Docente Estruturante) para tratar das questões acadêmicas do Curso.

- ✓ Os colegiados de curso reúnem-se semestralmente;
- ✓ Os NDEs reúnem-se mensalmente.

#### **d) Atas de designação dos membros dos colegiados, NDEs e das reuniões realizadas**

As atas de designação dos membros dos colegiados, dos NDEs e das reuniões periódicas realizadas por estes órgãos são fortemente controladas pela Secretaria Geral e encontram-se atualizadas e disponíveis aos interessados.

O envolvimento dos atores na gestão não é burocrático, ao contrário, os colegiados e NDEs buscam participar ativamente, de forma que a tomada de decisão seja concreta e bem balizada.

### **3.4.3. Resumo da análise da dimensão 6**

<b>Pontos fortes (Potencialidades)</b>	<b>Pontos fracos (Fragilidades)</b>
1. Modelo de gestão estratégico e colaborativo	1. Gestão centralizada
2. Agilidade na solução de problemas	
3. Boa avaliação da atuação dos gestores pela comunidade acadêmica	
4. Boa representatividade dos órgãos gestores	
5. Busca contínua pelo aperfeiçoamento	

Com base na análise que a CPA FAEX faz da dimensão 6, a CPA sugere que a IES:

- ✓ Continue investindo no Projeto Qualidade FAEX para organizar e conduzir os processos de tomada de decisões de forma cada vez mais profissional.

### **3.5. DIMENSÃO 10 - SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA**

Em reunião realizada entre a Coordenação do Departamento Financeiro e a Coordenação da CPA foram discutidos os dados pertinentes à esta Dimensão, atendendo aos princípios contidos no Roteiro de Auto avaliação e resguardadas as devidas adaptações das informações prestadas frente à realidade específica desta IES. Abaixo segue o relatório sobre a Sustentabilidade Financeira da FAEX, documento este que está amparado por documentação comprobatória arquivada e sob a responsabilidade da Coordenadora do Departamento.

#### **RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA**

##### **SOCIEDADE UNIFICADA DE EDUCAÇÃO DE EXTREMA – FAEX**

A UNIEX, através de seus Gestores, políticas de Gestão e Controle, em constante trabalho, otimiza seus custos e fideliza seu alunado, agregando valor aos serviços oferecidos, tornando-se cada vez mais competitiva, alocando o orçamento da Instituição de acordo com a quantidade de alunos matriculados, com total controle de suas despesas e cumprimento de todas suas obrigações e compromissos financeiros em dia, mantendo de forma saudável e transparente sua sustentabilidade financeira, à partir de controle orçamentário da captação e alocação

de recursos. Gerencia as propostas de desenvolvimento para expansão e melhoria contínua para os cursos de Graduação, Pós Graduação e Extensão, avaliando periodicamente as necessidades de investimento, sendo através de aquisição de equipamentos, acervo bibliográfico, biblioteca, laboratórios, qualificação profissional, programas de Iniciação Científica, implementação de seu espaço físico e ampliação da infraestrutura existente entre outros. Para isto são utilizadas as ferramentas de planejamento necessárias para a identificação das despesas significativas à serem efetuadas para a continuidade do pleno crescimento do campus e sua sustentabilidade.

Para ampliação foi utilizado aporte de Capital por parte dos Sócios Fundadores da UNIEX, como também financiamento realizado junto ao BNDES. Como sempre preserva seus compromissos em dia, além da receita adquirida através dos demais cursos existentes na Instituição, se necessário a qualquer tempo a Instituição, poderá utilizar aporte de recursos por parte de sócios fundadores da UNIEX e recursos a título de empréstimos com terceiros, para compor sua liquidez.

Assim, todo desembolso ou captação de recursos será realizado conforme planejamento econômico financeiro, através de controle orçamentário, utilizando, se necessário, de medidas corretivas, estabelecendo diretrizes de mudanças dada a não formação de turmas e evasão natural de alunos, seja por dificuldades financeiras, inadimplência, falta de adaptação ao Curso ou problemas de ordem pessoal, como também por influência de fatores externos ou ampliação da estrutura já existente.

A receita mensal da UNIEX é composta pelas mensalidades praticadas nos cursos de Graduação e Pós Graduação, como também pelos cursos oferecidos à Nível de Extensão e prestação de serviços extraordinários ao alunado, itens que formam a base da Sustentabilidade Financeira da Instituição, que opta por uma mensalidade compatível ao mercado, onde os valores definidos para as anuidades são fixados após a análise do custo de cada um dos cursos ministrados e da análise da reposição inflacionária apurada no período, utilizando-se para isto o INPC/IBGE, a reposição do dissídio dado aos professores e a variação dos demais custos somados ocorridos no período.

### 3.5.1. Resumo da análise da dimensão 10

Pontos fortes (Potencialidades)	Pontos fracos (Fragilidades)
1. Facilidade de captação de recursos com terceiros.	1. A ocorrência de não cumprimento dos pagamentos das mensalidades em dia por parte dos alunos.
2. Baixo índice de inadimplência dos alunos, se comparados aos índices de outras instituições particulares.	2. O Repasse do FIES ocorrer em meses posteriores ao do vencimento da mensalidade.
3. Políticas de Desconto Atrativas na região.	3. Concorrência cada vez maior, com valores de mensalidades reduzidas.
4. Parceria com grande número de Empresas da região.	4. Impossibilidade de reajuste de mensalidade utilizando-se do índice de INPC/IBGE, mais reposição do dissídio e a variação de custos ocorridos no período.
5. Planejamento orçamentário para cumprimento das prioridades estabelecidas, visando constante investimento.	

Com base na análise que a CPA FAEX faz da dimensão 10, a CPA sugere que a IES:

- ✓ Continue investindo com seriedade e competência;
- ✓ Mantenha suas Políticas de Desconto e de definição dos valores das mensalidades.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esse Relatório apresentou os resultados e a análise que a CPA fez no ano de 2014 de cinco das dez dimensões propostas pelo SINAES.

- ✓ Dimensão 8 - Planejamento e Avaliação
- ✓ Dimensão 3 - Responsabilidade Social da Instituição
- ✓ Dimensão 5 - Políticas de pessoal, carreira do corpo docente e do corpo técnico administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho.
- ✓ Dimensão 6 - Organização e Gestão da Instituição
- ✓ Dimensão 10 - Sustentabilidade Financeira

De modo geral, das dimensões aqui avaliadas, a CPA considera que a dimensão que merece mais atenção no momento é a Dimensão 5, em especial no tocante às condições de trabalho (clima organizacional) do corpo técnico administrativo e o desenvolvimento profissional do corpo docente. Importante lembrar que a dimensão 5 será objeto da Autoavaliação novamente em 2016, conforme Projeto de Autoavaliação 2015-2017, já aprovado.

Nas demais dimensões, a CPA, ainda que considere que sempre haja como melhorar o que existe, entende que a IES cumpre de forma excelente seu papel na Responsabilidade Social, possui um modelo de gestão ágil e participativo, está investindo na melhoria da organização de seus processos e na capacitação do corpo técnico administrativo, prima pela sua sustentabilidade financeira, e, por fim, apoia fortemente os processos de Autoavaliação que vem sendo ampliados e consolidados ao longo dos anos.