



RELATÓRIO PARCIAL DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO - CPA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS - UFPEL

Relatório Parcial 2016-2017

Dirigentes

Reitor:

Prof. Pedro Rodrigues Curi Hallal

Vice-Reitor:

Prof. Luís Isaías Centeno do Amaral

Pró-Reitora de Graduação:

Prof^a. Maria de Fatima Cossio

Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação:

Prof. Flávio Fernando Demarco

Pró-Reitora de Extensão e Cultura:

Profa. Francisca Ferreira Michelin

Pró-Reitor de Assuntos Estudantis:

Prof. Mario Renato de Azevedo Junior

Pró-Reitor de Gestão de Recursos Humanos:

TAE Sérgio Batista Christino

Pró-Reitor de Planejamento e Desenvolvimento:

Prof. Otávio Martins Peres

Pró-Reitor Administrativo:

TAE Ricardo Hartlebem Peter

Pró-Reitor de Infraestrutura:

Prof. Julio Carlos Balzano de Mattos

Comissão Própria de Avaliação - CPA

Portaria do Gabinete do Reitor nº 615 de 02 de maio de 2016.

Portaria do Gabinete do Reitor nº 054 de 06 de janeiro de 2017.

Representantes Docentes:

Titular: Prof. Júlio Carlos Balzano de Mattos

Suplente: Prof. Gilberto Loguercio Collares

Titular: Prof. Ricardo Zimmermann Fiegenbaum

Suplente: Prof.^a Lúcia Maria Vaz Peres

Titular: Prof.^a Simone Portella Teixeira de Mello

Suplente: Prof. Rodrigo Serpa Pinto

Representantes Técnicos Administrativos:

Titular: Assist. Adm. Anna Cristina Moreira Karini Martins

Suplente: Assist. Adm. Rogéria Aparecida Garcia

Titular: Téc. Ass. Educ. Maria Luiza Menna de Oliveira

Suplente: Pedag. Eliane de Souza Sabatini

Titular: Assist. Adm. Paulo de Almeida Afonso

Suplente: Assist. Adm. Joice Pereira da Silva Carvalho

Representantes da Sociedade Civil Organizada:

Titular: Adm. Renato Luiz Tavares de Oliveira

Suplente: Adm. João Alberto Gonçalves Junior

SUMÁRIO

Sumário

Introdução	5
Objetivos da Avaliação	9
Metodologia e Cronograma	11
Desenvolvimento	12
Encaminhamentos	18
Referências Bibliográficas	19

Introdução

Localizada no Sul do Rio Grande do Sul, na cidade de Pelotas, a 250 km de Porto Alegre, capital do estado, a UFPEL foi criada em 1969, a partir da Universidade Federal Rural do Rio Grande do Sul (composta pela centenária Faculdade de Agronomia Eliseu Maciel, Faculdade de Veterinária e a Faculdade de Ciências Domésticas) e da anexação das Faculdades de Direito e Odontologia, até então ligadas à Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Instituições particulares, que já existiam em Pelotas, foram também agregadas à Universidade Federal de Pelotas, como é o caso do Conservatório de Música de Pelotas, da Escola de Belas Artes Dona Carmem Trápaga Simões, do Curso de Medicina do Instituto Pró-Ensino Superior do Sul do Estado, além do Conjunto Agrotécnico Visconde da Graça (CAVG). A área agrária, de grande importância para o desenvolvimento da região, de economia predominantemente agropastoril, teve, por sua vez, a importante contribuição dos cursos de Engenharia Agrícola e de Meteorologia.

Foram também importantes, no processo de desenvolvimento da Universidade Federal de Pelotas, a Faculdade de Medicina e a Faculdade de Enfermagem, visto que ambas deram origem a toda a estrutura da área da saúde na UFPEL. Através dos ambulatórios da Faculdade de Medicina e do Hospital Escola da Universidade, as duas faculdades contribuem até hoje, decisivamente, para a saúde do município e de cidades vizinhas, visto o grande número de atendimentos realizados a pacientes do SUS.

Desde sua origem e buscando sempre novas formas de oportunizar o acesso à educação pública a centenas de jovens e adultos e de contribuir para a melhoria geral das condições econômicas, sociais e culturais da região, a Universidade Federal de Pelotas vem investindo, cada vez mais, no ensino, na pesquisa e na extensão.

Com a adesão, em 2007, ao Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), desenvolvido pelo Ministério da Educação, a UFPEL vem registrando expressivos avanços, que se configuram tanto na ampliação de sua atuação acadêmica, através do aumento do número de vagas oferecidas e da criação de novos cursos de graduação e pós-graduação, quanto na expansão de seu patrimônio.

A Universidade conta com quatro Campi: Campus do Capão do Leão, Campus da Saúde, Campus das Ciências Sociais e o Campus Porto, onde está instalada a Reitoria e demais unidades administrativas. Também fazem parte da estrutura atual da UFPEL várias unidades dispersas. A UFPEL conta com 22 unidades acadêmicas distribuídas nos diferentes Campi, são elas: Centro de Artes (CA), Centro de Ciências Químicas, Farmacêuticas e de Alimentos (CCQFA), Centro de Desenvolvimento Tecnológico (CDTec), Centro de Engenharias (CENG), Centro de Integração do Mercosul (CIM), Centro de Letras e Comunicação (CLC), Escola Superior de Educação Física (ESEF),

INTRODUÇÃO

Faculdade de Administração e Turismo (FAT), Faculdade de Agronomia Eliseu Maciel (FAEM), Faculdade de Arquitetura e Urbanismo (FAURB), Faculdade de Direito (FD), Faculdade de Educação (FAE), Faculdade de Enfermagem (FEm), Faculdade de Medicina (FM), Faculdade de Meteorologia (FMET), Faculdade de Nutrição (FN), Faculdade de Odontologia (FO), Faculdade de Veterinária (FVET), Instituto de Biologia (IB), Instituto de Ciências Humanas (ICH), Instituto de Física e Matemática (IFM) e Instituto de Filosofia, Sociologia e Política (IFISP).

Atualmente a UFPEL disponibiliza: 95 cursos de Graduação Presenciais e cinco cursos de Graduação a Distância; 27 cursos de doutorado; 44 cursos de mestrado acadêmico; três cursos de mestrado profissional; e 3 cursos de especialização. Além dos cursos presenciais, a UFPEL participa do programa do governo federal - Universidade Aberta do Brasil (UAB) – com a modalidade de ensino de educação a distância, que possibilita o acesso à educação superior a um público ainda maior.

Juntamente com os conselhos locais de municípios do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná, a UFPEL coordena 42 polos para os cursos de Pedagogia, Matemática, Letras Espanhol e Educação no Campo.

No quadro abaixo, são apresentados os quantitativos de discentes, docentes e servidores técnico-administrativos da UFPEL.

	TOTAL**
Discentes de Graduação Matriculados	15.317
Discentes de Graduação Matriculados – EaD	855
Discentes de Mestrado Acadêmico	1.036
Discentes de Mestrado Profissional	74
Discentes de Doutorado	944
Docentes Efetivos	1.340
Docente Substitutos	72
Servidores Técnico Administrativos	1.317

** Dados referentes a 2016/2

A Universidade Federal de Pelotas objetiva promover a formação integral e permanente do profissional, construindo o conhecimento e promovendo a cultura, comprometida com os valores da vida e com o progresso da sociedade. Neste sentido, a UFPEL almeja ser reconhecida como universidade de referência pelo comprometimento com a formação inovadora e empreendedora capaz de prestar para a sociedade serviços de qualidade, com dinamismo e criatividade.

Para assegurar a aplicabilidade de sua missão institucional a Universidade Federal de Pelotas, conforme Projeto Pedagógico Institucional (PPI), tem como princípios:

- o compromisso da universidade pública com os interesses coletivos;
- a indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão;
- o entendimento do processo de ensino-aprendizagem como multidirecional e interativo;
- o respeito às individualidades inerentes a cada aprendiz;
- a importância da figura do professor como basilar na aplicação das novas tecnologias.

Já a Comissão Própria de Avaliação - CPA da Universidade Federal de Pelotas tem como objetivo implementar o processo de avaliação da Universidade em caráter institucional, de acordo com as diretrizes, critérios e estratégias estabelecidas pelo Sistema Nacional da Educação Superior (SINAES) (Brasil, 2004), em consonância com as diretrizes internas, princípios e critérios definidos pela universidade.

A autoavaliação institucional é obrigatoriamente realizada em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) com fim de analisar e avaliar se as atividades desenvolvidas pela instituição estão de acordo com o elencado no PDI e se estas atividades estão sendo desenvolvidas com qualidade.

A UFPEL estava sem PDI válido até o final de 2015. Isso comprometia a atuação da CPA, pois grande parte das ações dessa comissão depende dos objetivos, ações e metas estabelecidas nesse Plano de Desenvolvimento. O novo PDI, com vigência de 2015 a 2020, foi aprovado pela Resolução nº 13, de 10 de novembro de 2015 pelo Conselho Universitário da UFPEL (UFPEL, 2015).

A partir dessa aprovação, a CPA elaborou um Projeto de Avaliação Institucional para o biênio 2016-2017, no qual se prevê que o Relatório Parcial da avaliação será postado em 31/03/2017 e o Relatório Integral, em 31/03/2018. Desta forma, a UFPEL atende a Nota Técnica INEP/DAES/CONAES nº 065 (Brasil, 2014a).

INTRODUÇÃO

O Projeto de Avaliação Institucional 2016-2017 contempla todas as dimensões do SINAES com sua organização em eixos, porém focando principalmente nos cinco temas definidos no PDI:

1. Gestão institucional;
2. Gestão acadêmica: ensino; pesquisa e extensão;
3. Assistência estudantil;
4. Gestão de pessoas;
5. Infraestrutura.

OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

Objetivos da Avaliação

Objetivos Gerais

- Disseminar na universidade a cultura de autoavaliação e sua prática educativa, permitindo aos membros da comunidade acadêmica pensar permanentemente a universidade com vistas a melhorar a eficácia institucional e desenvolver a consciência de suas qualidades, problemas e desafios do presente e das ações para o futuro, estabelecendo mecanismos institucionalizados e participativos para sua realização.
- Desenvolver a Avaliação da Universidade como uma totalidade integrada de modo a possibilitar a auto-análise valorativa da coerência entre a missão e as políticas institucionais realizadas e a melhoria da qualidade acadêmica e o efetivo desenvolvimento institucional;
- Implementar o processo de avaliação da Universidade em caráter institucional e integrado, em sincronia com as diretrizes, critérios, estratégias e instrumentos estabelecidas pelo Sistema Nacional da Educação Superior (SINAES), instituído pela Lei nº 10861, de 14 de abril de 2004 e em consonância com as diretrizes, princípios, padrões, indicadores e critérios definidos pela universidade no seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Objetivos Específicos

- Divulgar os procedimentos, instrumentos, indicadores, critérios e padrões utilizados pelo SINAES nos processos de avaliação do ensino superior.
- Impulsionar diferentes processos e procedimentos de autoavaliação de caráter permanente que alimentem o planejamento e a gestão da UFPEL.
- Estruturar e formalizar os processos de circulação das informações relativas à autoavaliação, realizada nas várias instâncias, entre os sujeitos envolvidos e a própria CPA.
- Estabelecer os elos necessários entre a CPA e os órgãos da estrutura interna para garantir o acesso aos dados e às informações relacionados à avaliação, para fins de sistematização e reflexão por todos os envolvidos e pela CPA, para a efetiva proposição de mudanças.

OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

- Criar e adaptar, a partir da reflexão interna e em sincronia com o SINAES, metodologias, instrumentos, indicadores e padrões para utilização nos processos de avaliação interna.
- Obter e organizar efetivamente as informações e dados específicos necessários ao desenvolvimento da avaliação, em conformidade com o SINAES.
- Conhecer – a partir da análise de todas informações e dados organizados – como se realizam e inter-relacionam as tarefas acadêmicas em todas as suas dimensões.
- Propor mudanças que contribuam para a efetiva melhoria das atividades de ensino, pesquisa e extensão, bem como para aquelas que lhes dão suporte.
- Sistematizar os frutos do processo de avaliação, envolvendo as informações e dados levantados bem como as ações dele decorrentes, disponibilizando-os à universidade e à sociedade como um todo, nos prazos legais e regimentais.
- Integrar o sistema de avaliação, em todas as suas etapas, com os processos de desenvolvimento, reflexão e revisão do Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Metodologia e Cronograma

Os procedimentos metodológicos estão ancorados no que preconiza o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior, balizando-se principalmente nas dez dimensões de avaliação de instituições de ensino. Além disso, a metodologia se baseia fortemente na obrigatoriedade de que a autoavaliação institucional deve ser realizada em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da IES com o fim de analisar e avaliar se as atividades desenvolvidas pela instituição estão de acordo com o elencado no PDI.

O Projeto de Avaliação Institucional 2016-2017 considera os termos do item do PDI que será avaliado e a sua correlação com os eixos/dimensões do SINAES e o interlocutor principal, seguindo quatro etapas:

Etapa I – Planejamento e Preparação: possui como objetivo planejar a autoavaliação e definir os instrumentos de coleta em interlocução com outros atores envolvidos pela condução do processo.

Etapa II – Desenvolvimento do Processo de Avaliação: possui como objetivo a realização das atividades definidas pelo planejamento como a aplicação dos instrumentos.

Etapa III – Análise dos Dados: possui como objetivo a análise dos dados e incorporar os resultados encontrados na avaliação através de ações de melhoria a serem implementadas pela instituição.

Etapa IV – Divulgação dos Resultados: possui como objetivo divulgação dos dados e análises para a Comunidade Acadêmica através de vários meios.

A avaliação parcial que ora apresentamos integra o processo de avaliação segundo o cronograma estabelecido no projeto de avaliação institucional, contemplando, nesta fase, o tema da gestão de pessoas. O instrumento utilizado para a realização da avaliação foi o Relatório de Gestão do ano de 2016. O critério adotado foi o de analisar em que medida as ações realizadas pela Universidade no âmbito da gestão de pessoas contemplavam os objetivos estabelecidos pelo PDI. Com base nas respostas obtidas do relatório de gestão, a CPA vai constituir, num segundo momento, outros instrumentos de avaliação com os quais pretende levantar os impactos das ações da gestão sobre os públicos da universidade em consonância com o PDI.

A opção por este tipo de instrumento – avaliação a partir do Relatório de Gestão – se deve ao fato de que no período de 20 de outubro a 15 de dezembro de 2016 houve uma greve nacional das instituições públicas federais que interrompeu a maior parte das atividades da universidade e inviabilizou a continuidade dos trabalhos da CPA.

Desenvolvimento

O tema Gestão de Pessoas

É responsabilidade da Universidade promover o desenvolvimento dos servidores, visando o compromisso com o fazer público e com o social. Esta responsabilidade tem como base aquilo que se apresenta no Plano de Desenvolvimento Institucional 2015-2020 - PDI, aprovado pelo Conselho Universitário da UFPEL, sendo ratificado pela comunidade universitária. No âmbito do tema Gestão de Pessoas, o PDI elenca oito objetivos específicos, os quais servirão de base para a análise dos dados informados no Relatório de Gestão.

Ressalte-se, preliminarmente, que se esperava que o Relatório da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) respondesse se os objetivos estratégicos e as ações do PDI na área de gestão de pessoas foram desenvolvidos. No entanto, verifica-se que o relatório está pautado nos objetivos da gestão daquele período, não necessariamente nas ações relacionadas no PDI, o que trouxe certa dificuldade para a avaliação da instituição.

O relatório da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas trata mais detalhadamente de cinco dos oito objetivos específicos do tema Gestão de Pessoas do PDI. Os objetivos específicos 39, 40 e 41, que são de responsabilidade do Gabinete da Vice-Reitoria, não são contemplados em profundidade no relatório da PROGEP. Estes objetivos serão melhor avaliados com os instrumentos que estão sendo construídos pela CPA e que serão aplicados em meados do ano de 2017. Segue-se a análise do Relatório da PROGEP 2016 com base nos objetivos específicos do PDI.

Objetivo Específico 38: Proporcionar o desenvolvimento permanente dos servidores, através de ações que assegurem o desempenho qualificado no exercício dos cargos públicos e em convergência com os objetivos e metas institucionais.

As ações de capacitação apresentadas no Relatório de Gestão indicam demandas dos servidores. Não revelam evidências que essas ações tenham convergência com os objetivos institucionais. Há de se considerar o Encontro de Desenvolvimento de Servidores da UFPEL, proposto desde 2014, evento que, embora tenha sido criado para atender aos dois segmentos, docentes e TAEs, tem mais aderência por parte dos TAEs, haja vista que em 2016 houve participação de 123 técnico-administrativos e 14 docentes, o que representa a participação de 4% da força de trabalho da UFPEL.

No que se refere à ação “a) Identificar as necessidades de capacitação”, o relatório de gestão 2016 demonstra que tais necessidades são conhecidas por meio dos planos de capacitação realizados pelas unidades administrativas e acadêmicas, mas não necessariamente são

executadas. Não há um resumo dessas necessidades identificadas pelas unidades, tampouco daquelas que foram supridas diante da capacitação realizada em 2016.

Quanto à ação “b) Oportunizar aprendizagem contínua em ações internas e externas de capacitação”, o relatório de gestão apresenta uma síntese dos resultados obtidos. A informação não deixa claro como aconteceu o efeito multiplicador de capacitação de 55 servidores compartilhando o conhecimento com outros 220 servidores nos ambientes de trabalho. Observa-se que 40% da meta foi atingida, sendo que 18% dessa partiu do próprio servidor, por meio de seu autodesenvolvimento.

Há de se considerar que o Relatório apresenta quantitativo de concessões legais de progressão na carreira, que acontecem por capacitação, qualificação ou tempo de serviço. Porém, não é esclarecido se decorrem de qualificações e capacitações por parte do servidor ou se houve ações para tal por parte da universidade. No caso do segmento docente essas concessões decorrem de qualificação e não de capacitação. Entende-se que as concessões são procedimentos legais, o que não implica necessariamente oportunizar aprendizagem. Além disso, o relatório não deixa claro o que compreende educação formal e informal.

O relatório não faz menção à ação “c) Instaurar métodos de aprendizagem no trabalho”.

Observa-se que a ação “d) Fomentar atividades para a produção de valores próprios da função pública” foi realizada por meio do Programa Permanente de Iniciação ao Serviço Público, com foco nos servidores ingressantes nas carreiras de técnico-administrativo e de docente.

Já a ação “e) Estimular o protagonismo do servidor na qualificação para o trabalho” Pode ser evidenciada nas ações de autodesenvolvimento por parte de 582 servidores.

Quanto à ação “f) Desenvolver formação permanente para gestores de equipes” O relatório apresenta a Capacitação para Gestores. No entanto, não são descritos quantitativos e descrições dessa capacitação.

O relatório de gestão de pessoas 2016 não menciona algo relativo à ação “g) Disseminar conhecimento sobre práticas de planejamento e monitoramento de resultados nos níveis administrativo e acadêmico”. O mesmo acontece em relação à ação “h) Propiciar formação para atuação qualificada no apoio à vida acadêmica de discentes com necessidades especiais, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades”, pois o Relatório de Gestão 2016 não revela ações dessa natureza.

A Comissão Própria de Avaliação – CPA recomenda que o Relatório referente ao exercício de 2017 informe o que foi realizado no ano com base nos objetivos estratégicos e respectivas ações constantes no PDI 2015-2020, documento institucional, e não no Programa de Gestão.

DESENVOLVIMENTO

É importante ter-se quantitativos de participações dos servidores nessas ações que por vezes decorrem da gestão, por vezes dos servidores e também por força da lei.

Por fim, ao tratar dos recursos financeiros que imprimem investimento em capacitação, o gráfico II parece indicar o valor de R\$ 250.000,00. Todavia, recomenda-se a descrição dessa despesa, visando a transparência do uso dos recursos públicos para fins de capacitação.

O relatório não trata de um Programa de Avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos.

Objetivo Específico 39: Definir o quadro de pessoal necessário para o desenvolvimento das atividades institucionais.

Objetivo Específico 40. Buscar suprir qualitativa e quantitativamente os quadros de pessoal docente e técnico administrativo, com vistas ao cumprimento dos objetivos estratégicos.

Objetivo Específico 41. Instituir a gestão participativa de forma a garantir a continuidade e aperfeiçoamento das políticas de pessoal da instituição.

Em relação ao Relatório de Gestão 2016, em relação às ações da PROGEP, constatou-se que foram estabelecidas duas prioridades, a saber: capacitação (em primeiro lugar) e saúde e qualidade de vida (em segundo lugar).

Quanto ao quadro de pessoal, o foco deu-se na PROGEP enquanto aumento de recursos humanos. Desta maneira, não foram identificadas ações no âmbito institucional. Além disso, a greve é apontada como justificativa para não realização das ações apenas para as ações atinentes à capacitação e a saúde e qualidade de vida.

Dentre os quatro grandes eixos estratégicos, embora a saúde e qualidade de vida e a capacitação sejam potencializadas no relatório, pode-se pensar que há uma contradição no argumento do texto indicando a greve e o percentual de adesão dos servidores como motivo para a não efetivação das ações planejadas.

No que se refere às ações do PDI de mapear a distribuição dos servidores técnico-administrativos, considerando cargo, função e perfil de formação profissional e definir e implementar critérios para alocação de pessoal nas suas diferentes atividades, o relatório da PROGEP não aponta nenhum indicativo neste sentido.

Foi, então solicitado ao Gabinete da Vice-Reitoria que se manifestasse sobre essas ações, bem como em relação às ações de aplicar e aprimorar a matriz docente; elaborar a matriz de técnico-administrativos em educação e buscar, junto ao MEC, a reposição e a ampliação do quadro de servidores. A resposta veio no memorando nº 090/2016-SCS de 28 de setembro de 2016, indicando as seguintes Resoluções do COCEPE que atenderiam a esses propósitos:

Resolução 16/2014 (dispõe sobre a Matriz de Alocação de Vagas Docentes); 17/2014 (dispõe sobre os procedimentos para alocação de vagas oriundas da matriz e de reposição de vacâncias e constitui a Comissão de Alocação de Vagas Docentes); 20/2015 (aprova a Matriz de Alocação de Vagas Docentes na UFPel); 21/2015 (dispõe sobre a aplicação da Matriz de Alocação de Vagas Docentes em 2015 e estabelece procedimento para alocação de vagas de vacância até a próxima aplicação da Matriz); 21/2016 (aprova a Matriz de Alocação de Vagas Docentes na UFPel e 22/2016 (dispõe sobre a aplicação da Matriz de Alocação de Vagas Docentes em 2016 e estabelece procedimento para alocação de vagas de vacância até a próxima aplicação da Matriz).

Pelo exposto, sugere-se explicitar as ações quanto à ampliação do número de vagas, à matriz, à distribuição e ao mapeamento de servidores, chegando ao diagnóstico.

Objetivo Específico 42. Oportunizar, no interesse institucional, o acesso dos servidores à qualificação através da educação formal.

De acordo com o item 42, considerando os tópicos que devem ser contemplados, e com base no que foi apresentado no Relatório de Gestão pela PROGEP, percebe-se que as ações realizadas não estão alinhadas com o PDI 2015-2020.

O Quadro “Ações e Resultados Alcançados da CDP” apresenta um relatório de concessões em números, sem explicitar qualquer ação ou atividade que esteja relacionada aos subitens a,b,c ou d do item 42 do PDI.

É apresentado um relato acerca da oferta de capacitação permanente aos servidores interessados em concorrerem aos editais de seleção do Programa de Mestrado Profissional em Rede Nacional (PROFIAP), porém não são apresentados os indicadores relacionados a esta ação.

Da mesma forma, são apresentados quadros referentes aos servidores que percebem incentivo à qualificação, aqueles que não percebem e quadro de ações de capacitação internas e externas. Porém, não são explicitados parâmetros de comparação em relação a anos anteriores que permitam visualizar uma melhoria nos serviços e ações propostos.

Já o Gráfico II, “Representação gráfica dos valores investidos/ano” apresenta uma pequena queda nos valores investidos em capacitação no ano de 2016 em relação ao ano de 2015. Esta queda apresenta-se ainda maior se compararmos os valores aos do ano de 2014.

Objetivo Específico 43. Implantar a gestão estratégica do desempenho humano visando à promoção do desenvolvimento institucional e à melhoria contínua na qualidade dos serviços.

DESENVOLVIMENTO

Em relação ao item 43 do PDI, exceto pela proposta do projeto de tutoria para servidores em estágio probatório, a análise do relatório apresentado pela PROGEP demonstra que não foram realizadas ações que contemplem os demais subitens.

Objetivo Específico 44. Identificar e valorizar as potencialidades dos servidores necessárias à consecução da missão e dos objetivos institucionais e à realização profissional.

No que diz respeito ao objetivo específico nº 44 do PDI, que trata da identificação e valorização das potencialidades dos servidores necessárias à consecução da missão e dos objetivos institucionais e à realização profissional, o relato feito pela PROGEP sobre sua gestão no ano de 2016 não aborda diretamente este aspecto, não atendendo de forma clara nenhuma das três ações que devem operacionalizar este objetivo.

A primeira ação refere-se ao cadastro de iniciativas de autodesenvolvimento dos servidores, que não aparece especificamente no relatório, sendo identificada apenas uma menção ao autodesenvolvimento dos servidores no primeiro quadro de ações e resultados alcançados da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoal, onde é apresentada uma ação atendida: “Participação de servidores em ações de autodesenvolvimento (formal e não formal)”, mas não é especificado no texto quais seriam essas ações, tão pouco o que se entende por ação de autodesenvolvimento.

A segunda ação diz respeito a construção de um banco de potencialidades humanas e a terceira refere-se à utilização desse banco para auxiliar no processo de mobilidade interna, designações e alocação de servidores, pontos que não foram identificados no relato, o que leva a crer que ainda não estão sendo implantados.

Objetivo Específico 45. Consolidar na UFPEL a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, através de ações de promoção à saúde, prevenção aos agravos e às doenças e vigilância dos ambientes de trabalho, visando a melhoria da qualidade de vida.

As ações da PROGEP, ainda que tenham se voltado ao objetivo acima, não estiveram plenamente alinhadas às ações propostas no PDI, constatando-se que das oito ações desenvolvidas pela Pró-Reitoria em 2016, apenas cinco são relacionadas ao PDI. São elas:

a) Ampliar os Projetos de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida através de parcerias; b) Implementar o Programa de Educação para a Aposentadoria; d) Ampliar a oferta dos Exames Médicos Periódicos; e) Elaborar e implementar o Plano de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO); e g) Desenvolver ações voltadas à reinserção de servidores que, em decorrência de problemas de

saúde ou quando as atividades do cargo exercido deixarem de ser requeridas pela instituição necessitem alterar sua atividade profissional.

Destas cinco, apenas a implementação do Programa de Educação para a Aposentadoria foi plenamente alcançada. As demais tiveram alcance parcial ou nenhum resultado. Além disso, muitas das ações listadas no relatório da PROGEP, e que não estão no PDI, se referem a ações de rotina, como perícia médica, laudos técnicos e serviços de perfis profissiográficos previdenciários. O relatório também não estabelece comparativos com dados de anos anteriores nem traz reflexão sobre o impacto das ações para as atividades-fim da universidade. Além disso, quando analisa os resultados alcançados, não informa os resultados esperados, de modo que qualquer resultado pode ser considerado satisfatório quando não há indicadores.

A Coordenação de Saúde de Qualidade de Vida – CSQV da PROGEP, afirma que as suas ações no ano de 2016 foram pautadas no sentido de atender ao principal objetivo, na sua área de atuação, previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), de consolidar na UFPEL a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, através de ações de promoção à saúde, prevenção aos agravos e às doenças e vigilância dos ambientes de trabalho, visando a melhoria da qualidade de vida. No entanto, o relatório demonstra que as atividades desenvolvidas ficaram aquém do necessário.

Encaminhamentos

Com base na análise do relatório de gestão da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, a CPA vai tomar duas providências com o objetivo de contribuir para a melhoria dos serviços prestados no âmbito da gestão de pessoas da UFPEL. A primeira é apontar para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas as questões destacadas nesta avaliação, oferecendo sugestões de melhoramento da sua performance em relação ao setor. Nesse sentido, cabe à PROGEP distinguir as ações reativas, próprias da rotina do setor, daquelas que são proativas, realizadas para atender aos objetivos do PDI. Ao lado disso, cabe destacar a necessidade de estabelecer metas, as quais servirão de parâmetro objetivo de avaliação do desempenho. Frise-se que o próprio PDI da UFPEL peca pela falta de metas e indicadores de resultado, o que resulta também em processos avaliativos mais precários e subjetivos.

A segunda providência diz respeito ao trabalho da CPA de elaborar e aplicar instrumentos de avaliação capazes de indicar um quadro mais completo do impacto das ações da PROGEP e da gestão da UFPEL no que se refere ao campo da gestão de pessoas. Esses instrumentos estão em fase de elaboração e deverão ser aplicados aos diversos públicos e atores das ações em meados de 2017.

Sugere-se, ainda, que a PROGEP consolide práticas de avaliação permanente de suas ações, especialmente, nos processos de capacitação de servidores e no atendimento a seus públicos e que essas avaliações passem a constituir parte de seu relatório anual como indicadores de qualidade de seus serviços.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Lei No. 10.861 de abril de 2004**. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. Publicada no D.O.U de 15 de abril de 2004.

BRASIL. Ministério da Educação. INEP. **Roteiro para Relatório de Autoavaliação Institucional**. Nota Técnica INEP/DAES/CONAES No 065, 09 de outubro de 2014.

BRASIL. Ministério da Educação. **Instrumento de Avaliação Institucional Externa**: subsidia os atos de credenciamento, credenciamento e transformação da organização acadêmica presencial. Agosto de 2014.

UFPel. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2015-2020**. Resolução nº 13, de 10 de novembro de 2015 pelo Conselho Universitário da UFPel.