



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
ESCOLA AGROTÉCNICA FEDERAL DE SALINAS – MG
COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO**

**RELATÓRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO
DA ESCOLA AGROTÉCNICA FEDERAL DE SALINAS – MG
PERÍODO: 2006-2008**

Salinas-MG, 06 de junho de 2008.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	2
2. CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	4
2.1. O SINAES.....	4
2.2. A Avaliação Institucional da EAFSALINAS-MG.....	5
2.2.1. Constituição da CPA.....	5
2.2.2. Metodologia Utilizada.....	6
2.2.3. Universo da Pesquisa	7
2.2.5. Instrumentos de Coleta de Dados	8
2.2.6. Estratégias Utilizadas.....	9
3. DESENVOLVIMENTO	12
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32

1. APRESENTAÇÃO

O presente documento é um relatório do processo de auto-avaliação institucional, referente ao período 2006-2008, desenvolvido pela Comissão Própria de Avaliação - CPA da Escola Agrotécnica Federal de Salinas-MG com ênfase no Curso Superior de Tecnologia em Produção de Cachaça.

A auto-avaliação institucional é uma das etapas da Avaliação das Instituições de Educação Superior (AVALIES) prevista no Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), instituído pela Lei 10.861, de 14 de abril de 2004.

1. DADOS DA INSTITUIÇÃO

Nome: Escola Agrotécnica Federal de Salinas-MG

Código da IES: 4070

Caracterização da IES: Instituição Pública Federal – Escola Agrotécnica

Estado: Minas Gerais **Município:** Salinas

Composição da CPA

Nome	Segmento
André Luis Bispo Coelho	Discente
Gessionei da Silva Santana	Docente
Gilmar Pereira de Freitas	Sociedade civil organizada
Hellen Silmara Figueiredo	Técnico-administrativo
João Custódio Gonçalves	Sociedade civil organizada
Soraya Gonçalves Costa	Técnico-administrativo
Valdomiro Afonso dos Santos	Discente
Valesca Rodrigues de Souza*	Docente

Período de mandato da CPA: 2 anos

Ato de designação da CPA: Portaria nº. 038/2006/EAFSALINAS-MG, de 24 de abril de 2006, revogada pela Portaria nº. 145/2006/EAFSALINAS-MG, de 02 de agosto de 2006.

2. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

2.1. O SINAES

O Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), instituído pela Lei 10.861 de 14 abr. 2004 e regulamentado pela Portaria 2.051 de 9 jul. 2004, foi criado com o objetivo de assegurar o processo nacional de avaliação das instituições de educação superior, dos cursos de graduação e do desempenho acadêmico de seus estudantes, em cumprimento ao artigo 9º, inciso VI, VIII e IX, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional 9394 de 20 dez. 1996.

A finalidade do SINAES expressa no parágrafo 1º da Lei 10.861 é:

§ 1º O SINAES tem por finalidade a melhoria da qualidade da educação superior, a orientação da expansão da sua oferta, o aumento permanente da sua eficácia institucional e efetividade acadêmica e social e, especialmente, a promoção do aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais das instituições de educação superior, por meio da valorização de sua missão pública, da promoção dos valores democráticos, do respeito à diferença e à diversidade, da afirmação da autonomia e da identidade institucional (BRASIL, 2004, p. 41).

Para coordenar e sistematizar o processo de avaliação do SINAES foi instituída a Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES), designada pelo presidente da República e vinculada ao Gabinete do Ministro de Estado da Educação.

Enquanto a CONAES coordena e sistematiza o SINAES, o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) fica responsável pela operacionalização dos processos coordenados pela CONAES.

A cada instituição de ensino superior, pública ou privada, coube a responsabilidade de constituir uma Comissão Própria de Avaliação - CPA com as atribuições de condução dos processos de avaliação internos da instituição, de sistematização e de prestação das informações solicitadas pelo INEP.

O SINAES congrega um sistema de avaliação global e integrada das atividades acadêmicas e compõe-se de três modalidades de instrumentos de avaliação, aplicados em diferentes momentos, a saber:

(1) *Avaliação das Instituições de Educação Superior (AVALIES)* - é o centro de referência e articulação do sistema de avaliação que se desenvolve em duas etapas principais:

(a) auto-avaliação - coordenada pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) de cada IES;

(b) avaliação externa - realizada por comissões designadas pelo INEP, segundo diretrizes estabelecidas pela CONAES.

(2) *Avaliação dos Cursos de Graduação (ACG)* - avalia os cursos de graduação por meio de instrumentos e procedimentos que incluem visitas *in loco* de comissões externas. A periodicidade desta avaliação depende diretamente do processo de reconhecimento e renovação de reconhecimento a que os cursos estão sujeitos.

(3) *Avaliação do Desempenho dos Estudantes (ENADE)* - aplica-se aos estudantes do final do primeiro e do último ano do curso, estando prevista a utilização de procedimentos amostrais. Anualmente, o Ministro da Educação, com base na indicação da CONAES, definirá as áreas que participarão do ENADE (BRASIL, 2004, p. 7-8).

Este texto apresenta relatório do processo de desenvolvimento da primeira etapa da modalidade 1 descrita acima, que é a auto-avaliação da IES, sob a coordenação da CPA.

2.2. A Avaliação Institucional da EAFSALINAS-MG

2.2.1. Constituição da CPA

A CPA foi instituída na EAFSALINAS-MG atendendo as normas definidas no art. 11 da Lei 10.861, de 14 abr. 2004, e no Art. 7º da Portaria 2.051 de 9 jul. 2004, com as funções de coordenar e articular o processo de Avaliação Interna da EAFSALINAS-MG e disponibilizar informações às instâncias pertinentes.

De acordo com determinações legais, a CPA da EAFSALINAS-MG foi cadastrada junto ao INEP/MEC, contando em sua composição com a participação de representantes de todos os segmentos da comunidade acadêmica (corpo discente, docente e técnico-administrativo) e, também, da sociedade civil organizada. A EAFSALINAS-MG buscou compor a CPA indicando pessoas com perfil adequado para assumir a responsabilidade pelo desenvolvimento de todas as ações previstas no processo avaliativo.

A CPA se coloca para a EAFSALINAS-MG como de auxílio a gestão que, através da auto-avaliação, ajudará à instituição a se perceber nas suas potencialidades e fragilidades a partir do que ela se propõe a ser.

A CPA foi homologada pela Portaria nº. 038/2006/EAFSALINAS-MG, de 24 de abril de 2006, revogada pela Portaria nº. 145/2006/EAFSALINAS-MG, de 02 de agosto de 2006, que “institui a Comissão Própria de Avaliação – CPA da Escola Agrotécnica Federal de Salinas-MG”, e regulamentada por meio da Resolução 003/2006, de 06 dez. 2006 que “aprova o Regulamento da Escola Agrotécnica Federal de Salinas-MG”, revogada pela Resolução 003/2008 de 06 mai. 2008.

2.2.2. Metodologia Utilizada

Em seu processo de Avaliação Interna a EAFSALINAS-MG adota uma perspectiva crítica e socialmente contextualizada, com uma abordagem democrática, participativa, sistemática, processual e científica, dando início ao processo de auto-conhecimento da instituição no 2º semestre de 2006, detectando suas dificuldades, seus valores e problemas, oportunizando, assim, tomadas de decisões mais acertadas.

A metodologia utilizada para a realização deste trabalho adotou tanto a pesquisa quantitativa como a qualitativa. Dessa forma, o caminho percorrido para a realização deste trabalho buscou o equilíbrio na obtenção de dados quantitativos e qualitativos com comprometimento e responsabilidade nas pesquisas e análises feitas visando oferecer indicadores de credibilidade e confiabilidade para a gestão e a tomada de decisões.

O trabalho da CPA para o desenvolvimento da Avaliação Interna foi subsidiado basicamente por um trabalho de pesquisa que buscou articular dados estatísticos e pesquisas em documentos da instituição para a obtenção de dados objetivos, sem a pretensão de limitar a avaliação exclusivamente a aspectos quantitativos.

Para realizar uma interpretação mais ampla e aferir qualidade aos dados estatísticos e documentais, buscou-se um diálogo com representações dos diversos segmentos investigados, bem

como realizou-se um levantamento bibliográfico sobre a temática para dar suporte teórico às interpretações e registros dessa investigação.

Assim, acredita-se que a metodologia usada para o desenvolvimento e consolidação da auto-avaliação institucional da EAFSALINAS-MG adota uma perspectiva dialógica a partir das variáveis e indicadores da legislação que fundamenta o SINAES, das diretrizes para a avaliação institucional propostas pela CONAES e do roteiro de auto-avaliação institucional e matriz de indicadores de avaliação institucional externa apresentadas pelo INEP.

2.2.3. Universo da Pesquisa

Para a realização da auto-avaliação institucional da EAFSALINAS-MG considerou-se toda a comunidade acadêmica ligada ao Curso Superior de Tecnologia em Produção de Cachaça, que foi agrupada nos seguintes segmentos: Alunos, Professores, Coordenadores, Gestores, Técnicos Administrativos e Funcionários Terceirizados. A participação desses segmentos no processo se deu conforme apresentado no QUADRO 1.

QUADRO 1. Segmentos que responderam aos instrumentos de auto-avaliação institucional

Segmento	Nº. total	Nº. total de respondentes	Percentual de Participação
Professores	19	14	74%
Alunos	122	112	92%
Técnico-administrativo	23	17	74%
Coordenador	1	1	100%
Gestores	5	5	100%
Funcionários Terceirizados	2	2	100%

Fonte: Setor de Registros Escolares (SRE) da EAFSALINAS-MG - 1º semestre de 2008

2.2.5. Instrumentos de coleta de dados

Optou-se pelo questionário como instrumento de coleta de dados por considerar, que o mesmo possibilita quantificar, com melhor exatidão, determinado objeto de estudo, conforme afirmam autores como Bernardo Kipnis (2005) e Lakatos e Marconi (1995).

A elaboração desse instrumento pautou-se nas orientações emanadas do MEC através da legislação e manuais de orientação sobre o SINAES. No entanto, cabe informar que as dimensões 9 e 10 não foram apresentadas nas questões fechadas do questionário, respectivamente, por ainda não termos egressos no curso superior de Tecnologia em Produção de Cachaça e em virtude do não conhecimento, por parte dos membros da CPA, de alguns termos técnicos da área de economia, contidos na dimensão 10, bem como devido ao fato de os respondentes, em sua grande maioria desconhecer os aspectos financeiros da instituição. Dessa forma, orientando-se pelas dimensões propostas pelo SINAES, criou-se um instrumento para cada segmento e dentro do instrumento procurou-se agrupar as questões por categorias. Desse processo resultaram seis questionários com questões objetivas e abertas para subsidiar no auto-conhecimento da EAFSALINAS-MG.

Tendo em vista que os segmentos dispunham de número diferentes de participantes, conforme se verifica no Quadro 1, fez-se necessário, quando de uma discussão a respeito da avaliação da instituição de forma conjunta, ou seja, por todos os segmentos juntos, calcular a média geral para a instituição de forma ponderada.

Para os segmentos discente, docente, coordenadores e gestores as questões foram agrupadas em 10 categorias, a saber: “curso”, “professor”, “aluno”, “coordenação de curso”, “serviços prestados/atendimento”, “gestão”, “instalações/recursos materiais”, “responsabilidade social”, “CPA” e “questões textuais”.

Para os segmentos técnico-administrativo e funcionários terceirizados as questões foram agrupadas em 8 categorias, a saber: “atividades e relações no trabalho”, “desempenho”, “serviços prestados/atendimento”, “gestão”, “instalações/recursos materiais”, “responsabilidade social”, “CPA” e “questões textuais”.

Em decorrência das especificidades oriundas da natureza de cada segmento investigado, houve uma variação, não só nas categorias das questões, como, também, no número de questões fechadas constantes nos questionários.

Dessa forma, foram apresentados questionários aos discentes, docentes, coordenadores, gestores, técnico-administrativo e funcionários terceirizados com, respectivamente, 73, 73, 65, 49, 38 e 20 questões fechadas, às quais poderiam ser respondidas como “ruim”, “regular”, “bom”, “ótimo” e “NSA/NSI” (não se aplica/não sei informar). Além dessas questões, todos os questionários apresentaram mais três questões abertas: pontos fortes, pontos fracos e sugestões de melhoria.

Essas subdivisões objetivaram uma coleta de dados que tratasse de verificar se os objetivos despendidos, tanto no PDI como na missão, foram alcançados, englobando a política de ensino, pesquisa e extensão, bem como uma comunhão com a sociedade e a comunidade acadêmica no que tange à responsabilidade social e organizacional da instituição. Ademais, tratando de conhecer a fundo as dificuldades enfrentadas por todos os segmentos, os instrumentos oportunizaram através das questões abertas a expressão das opiniões em relação à IES.

Dessa forma, possibilitou-se, em cada instrumento, uma auto-avaliação do respectivo segmento e ao mesmo tempo uma avaliação dos demais.

2.2.6. Estratégias utilizadas

1ª Etapa: Foi realizado um levantamento bibliográfico e documental para fundamentar a elaboração da Avaliação Interna da EAFSALINAS-MG, buscando-se identificar, no material pesquisado, aspectos considerados mais relevantes para a investigação proposta.

2ª Etapa: Construção dos instrumentos de pesquisa. Conforme descrito no item anterior, os instrumentos de pesquisa adotados foram questionários impressos e respondidos através da marcação de uma escala qualitativa, assim constituída: ruim, regular, bom, ótimo e não se aplica/não sei informar.

Paralelamente a 2ª etapa, nos dias que antecederam à aplicação dos instrumentos, foi realizada a sensibilização de todos os segmentos da instituição através de ampla divulgação trabalhada de várias maneiras, a citar: afixação de cartazes pelos corredores e murais da Instituição e, ainda, a realização de seminário para esclarecimentos sobre o processo de Avaliação Institucional com a participação de toda a comunidade acadêmica.

3ª Etapa: Aplicação dos questionários aos respectivos segmentos pelos membros da CPA, com a colaboração da subcomissão designada para este fim.

4ª Etapa: Tabulação e sistematização dos dados em tabelas e gráficos e digitação das questões textuais por segmento, com a colaboração da subcomissão designada para este fim.

5ª Etapa: Análise dos resultados obtidos na etapa anterior. Nesta análise fez-se inicialmente uma apreciação das questões textuais, por segmento. Posteriormente, procedeu-se com uma análise conjunta das questões abertas e fechadas, confrontando-as, de maneira a possibilitar uma visão concreta da avaliação de cada categoria, para posterior apresentação e reflexão junto aos diversos segmentos.

No caso particular das questões fechadas, a análise baseou-se fundamentalmente nos percentuais de respostas, expressos em tabelas, resultantes da tabulação dos dados.

Buscou-se tecer uma análise descritiva dos dados apresentados, destacando-se as respostas de maior incidência, fazendo-se agrupamentos de forma a facilitar a interpretação pela comunidade acadêmica.

A análise descritiva enfatizou as fragilidades, as potencialidades e as sugestões de melhorias indicadas nos posicionamentos dos diversos segmentos investigados (docentes, discentes, coordenador de curso, gestores, técnico-administrativos e funcionários terceirizados). Para tanto, será apresentada e discutida a média geral ponderada, em porcentagem, por dimensão, confrontando-a com os relatos feitos pelos segmentos investigados, nas questões abertas do tipo “pontes fortes”, “pontos fracos” e “sugestões de melhorias”, bem como, com o exposto no PDI relativo ao período 2007-2011.

Após essa análise, elaborou-se uma apresentação das tabelas (resultantes da tabulação dos dados coletados) e uma análise dos dados mais significativos expressos nessas tabelas.

6ª Etapa: A CPA apresentou os resultados, por segmento, em murais e no sítio da EAFSALINAS-MG, na internet.

7ª Etapa: Realizou-se o agrupamento das questões apresentadas nos instrumentos de acordo com as dimensões consideradas na Lei 10.861 de 14 abr. 2004. Após esse agrupamento, empreenderam-se esforços para identificar as fragilidades e potencialidades apontadas nessa auto-avaliação.

8ª Etapa: A CPA empreendeu esforços para a redação do relatório a ser encaminhado à CONAES e ao INEP.

Todo esse processo oportunizou à EAFSALINAS-MG verificar se ela vem cumprindo os objetivos propostos em seus projetos, visando à busca de seu crescimento, fundamentando-se na missão de “promover a preparação do cidadão, ofertando uma educação de qualidade, formando profissionais conscientes e capacitados para atuarem nas áreas de agropecuária e tecnologias afins, bem como, desenvolver pesquisa e extensão com o propósito de realizar o desenvolvimento tecnológico de processos, produtos e serviços em sintonia com o mundo do trabalho, setores produtivos e contexto regional”.

3. DESENVOLVIMENTO

A apresentação dos resultados da primeira auto-avaliação institucional da EAFSalinas-MG, bem como a discussão destes será feita, por dimensão, conforme dimensões definidas no SINAES, procurando indicar as fragilidades e as potencialidades da EAFSalinas-MG.

Dimensão 1: A missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)

São apresentados no Quadro 2 os percentuais de respostas, por segmento, e a média geral ponderada, para a dimensão 1 do SINAES. Constata-se que essa dimensão foi avaliada como “boa/ótima” por 63,0% dos respondentes, o que consiste em um índice apreciável. Entretanto, observa-se que, em média, 26,6% dos respondentes a essa dimensão (PDI da instituição para o quadriênio 2007-2011), afirmam ter conhecimento apenas regular da mesma, atingindo valor máximo no segmento técnico-administrativo com 42,9%. Esse alto índice de conhecimento, apenas “regular”, da dimensão 1 do SINAES, deve-se, provavelmente, dentre outros fatores, às circunstâncias, nas quais, o referido PDI foi construído (às pressas) e a sobrecarrega de trabalho a que a maioria dos servidores está submetida, a partir da oferta do curso superior de Tecnologia em Produção de Cachaça, uma vez que, a EAFSalinas vem arcando com a oferta desse curso dispondo de praticamente as mesmas condições (mesmo quadro de servidores, etc.) que a instituição dispunha quando se limitava a ofertar cursos técnicos de nível médio.

Dessa maneira, acredita-se que, com a contratação de mais servidores (docentes e técnico-administrativos) a comunidade possa ter mais tempo para se inteirar sobre os acontecimentos da Escola, bem como participar de forma mais incisiva no desencadeamento desses acontecimentos.

QUADRO 2. Percentuais de respostas, para a dimensão 1, por segmento e geral*

SEGMENTO	Ruim	Regular	Bom	Ótimo	NSA/NSI
Docente	14,0	29,0	46,0	7,0	4,0
Discente	2,7	25,3	59,5	5,8	6,7
Coordenador	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Gestor	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0
Técnico-administrativo	14,3	42,9	42,9	0,0	0,0
Média Geral Ponderada	5,0	26,6	55,6	7,4	5,4

* O segmento funcionários terceirizados não apareceu no Quadro 2 pelo fato de o mesmo não ter respondido as questões relativas à dimensão 1 do SINAES.

Dimensão 2: A política para o ensino, a pesquisa, a pós-graduação, a extensão e as respectivas normas de operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, as bolsas de pesquisa, de monitoria e demais modalidades

Tem-se no Quadro 3 os percentuais de respostas, por segmento, e a média geral ponderada, para a dimensão 2 do SINAES. Verifica-se que essa dimensão foi avaliada como “boa/ótima” por 69,2% dos respondentes, o que consiste em um índice considerável. Esse índice se reforça ao confrontá-lo com os principais relatos contidos na categoria “questões textuais” do tipo “pontos fortes” que, em síntese diz:

QUADRO 3. Percentuais de respostas, para a dimensão 2, por segmento e geral*

SEGMENTO	Ruim	Regular	Bom	Ótimo	NSA/NSI
Docente	6,8	17,9	46,2	26,8	2,3
Discente	3,7	25,7	55,9	13,5	1,2
Coordenador	0,0	31,6	42,1	26,3	0,0
Gestor	5,0	30,0	40,0	17,5	7,5
Média Geral Ponderada	4,1	25,1	54,1	15,1	1,6

* Os segmentos técnico-administrativo e funcionários terceirizados não apareceram no Quadro 3 pelo fato de os mesmos não terem respondido as questões relativas à dimensão 2 do SINAES.

- Que a instituição prima pelo crescimento qualitativo do curso, possibilitando com isso o desenvolvimento regional; e que, os professores são devidamente capacitados, qualificados e comprometidos com a qualidade do curso.

Não obstante, ao analisar os relatos contidos na categoria “questões textuais” do tipo “pontos fracos” verifica-se um paradoxo, pois, em síntese dizem:

- Que a instituição escala professores para ministrar disciplinas simplesmente pelo fato de os mesmos disporem de titulação suficiente para lecionar em cursos de nível superior, sem contudo, terem uma formação acadêmica afim a(s) disciplina(s) por eles ministrada(s); que as aulas práticas acontecem em quantidade insuficiente devido à falta de material; que os conteúdos previstos nas ementas de algumas disciplinas são extensos e incompatíveis com a carga horária prevista para as mesmas; que faltam projetos que permitam atenção especial para alunos que têm mais dificuldades para acompanhar o curso, ou seja, falta um programa de monitoria, por exemplo; que faltam políticas, condições e apoio à pesquisa e à extensão; que a postura adotada por alguns docentes e discentes não é condizente com a postura de atores que fazem o ensino superior; e que a falta de formação básica adequada de muitos alunos, associada à falta de vocação destes pelo o

curso (fazem o curso apenas pelo fato de ser esta a única oportunidade de se fazer um curso de nível superior), conduz a um baixo rendimento dos mesmos, bem como aguça a evasão escolar.

Por fim, analisando os relatos contidos na categoria “questões textuais” do tipo “sugestões”, nota-se também, um conjunto de proposições que contrariam a expressiva avaliação positiva da instituição, quanto à dimensão 2 do SINAES. Eis uma síntese dessas sugestões:

- Que os professores sejam escalados para ministrar disciplinas nas quais os mesmos sejam especialistas; que a instituição equipe os laboratórios e providencie o material necessário para viabilizar as aulas práticas; que o projeto de curso seja revisado para: adequar as ementas das disciplinas à carga horária disponível e para reduzir o número de disciplinas do sexto período, quando os alunos têm que fazer o trabalho de conclusão de curso (TCC) e o relatório de estágio; que a instituição reduza a carga horária dos docentes, revise o número de disciplinas ministradas por um mesmo docente por semestre e evite o rodízio de disciplinas para os professores, com vistas à melhoria da qualidade do ensino e a viabilização da pesquisa e da extensão; e que, um programa de monitoria, especialmente para as disciplinas básicas, seja implementado pela instituição.

Observados esses aspectos, percebe-se com nitidez que relatos feitos na categoria “questões textuais” do tipo “pontos fortes” ratificam a avaliação positiva da instituição (69,2% para “bom/ótimo”) quanto à dimensão 2 do SINAES, mas, quando se contrasta esse índice com os relatos contidos na categoria “questões textuais” dos tipos “pontos fracos” e “sugestões”, nota-se que há uma contraposição na avaliação.

É importante frisar ainda que, se por um lado a EAFSalinas comete falhas quanto à essa dimensão (que, em síntese, trata sobre o ensino, a pesquisa e a extensão), por outro, a instituição oferta o curso superior de Tecnologia em Produção de Cachaça, em caráter experimental, com as mesmas condições que a instituição dispunha quando se limitava a ofertar cursos técnicos de nível médio (os quadros docente e técnico-administrativo são os mesmos, no aspecto quantitativo). Portanto, é de fato, um grande sacrifício que a EAFSalinas vem fazendo em prol da região e do país! Salienta-se, por exemplo, que embora a instituição previsse a contratação de cinco docentes em 2007, conforme se verifica no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) relativo ao quadriênio 2007-2011, o governo não autorizou a realização de concurso público para contratar docentes; e preveja, para o ano de 2008, a contratação de sete docentes e 29 técnico-administrativos, só obteve, até a presente data, autorização do governo para realizar concurso público para contratar um docente. Tem-se, portanto, enormes dificuldades para fazer o curso acontecer com os padrões de

qualidade cogitados no PDI e, enfim, para cumprir à risca o PDI, onde, o cumprimento das “metas de curto prazo” (ano 2007) para o ensino, pesquisa e extensão já está comprometido e os de “médio prazo” (ano 2008-2009) sendo comprometido.

No tocante a pesquisa é importante ressaltar que muitas das pesquisas apontadas no PDI como sendo representativas das ações de pesquisas desenvolvidas pela EAFSalinas consistem nos títulos das dissertações de mestrado em desenvolvimento ou desenvolvidas, há alguns anos, por servidores da instituição. Assim, é notório o pouco engajamento que essa instituição tem com o fazer científico. Ademais, pouco se sabe sobre publicações científicas feitas pelos servidores dessa instituição, especialmente em periódicos de conceito “A”.

Contudo, a instituição conta com uma fundação (Fundação de Apoio e Desenvolvimento do Ensino Tecnológico da Escola Agrotécnica Federal de Salinas – MG – FADETEC) que tem estabelecido parcerias que viabilizam algumas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

3) Dimensão 3: A responsabilidade social da instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural

No Quadro 4, relativo aos percentuais de respostas, por segmento, e a média geral ponderada, para a dimensão 3 do SINAES, observa-se que apenas 46,4% dos respondentes a essa dimensão avaliaram a instituição como “boa/ótima”. Vê-se, portanto, que a instituição não foi bem avaliada nesse quesito. Nota-se ainda um expressivo percentual de respondentes como “NSA/NSI” (16,5%) e, como “regular”, para o segmento docente (59,3%). Esse expressivo índice de respondentes como “NSA/NSI” (16,5%) e, como “regular”, para o segmento docente (59,3%) pode decorrer do fato de uma gestão da instituição que não tem possibilitado uma discussão ampla e participativa acerca dos processos de administração da instituição, bem como, do fato de uma comunicação deficiente da instituição para com a comunidade (inclusive com a comunidade interna), conforme comprovam relatos das questões textuais do tipo “pontos fracos” e “sugestões” que, em síntese, dizem:

Que os alunos do curso superior não são ouvidos, quanto aos problemas; maior atenção da direção da escola quanto às sugestões apresentadas pelos alunos; a elaboração do planejamento

escolar é desconhecida e lenta; que a administração do organograma da instituição seja feita por competência; e que a cúpula administrativa da instituição: ouça a comunidade escolar com frequência, para assegurar que as decisões reflitam os anseios da maioria, ou seja, que a gestão seja democrática (evitar a concentração de poder); ouça e interaja com seus novos servidores, na medida em que estes vão sendo contratados; valorize e respeite seus professores; crie um jornal da EAFSalinas; e que a página da EAFSalinas seja atualizada mais constantemente, bem como tenha a sua funcionalidade melhorada.

Além dessas informações, consultando o livro intitulado “Avaliação Externa das Instituições de Educação Superior – Diretrizes e Instrumento”, do SINAES, lê-se na dimensão 4, que trata da comunicação com a sociedade:

- Consistência e exeqüibilidade das propostas de comunicação com a comunidade interna, favorecendo a socialização das informações e qualificando a participação coletiva nas atividades da IES, envolvendo a relação entre os cursos e demais instâncias acadêmicas.

QUADRO 4. Percentuais de respostas, para a dimensão 3, por segmento e geral

SEGMENTO	Ruim	Regular	Bom	Ótimo	NSA/NSI
Docente	3,7	59,3	22,2	0,0	14,8
Discente	5,7	30,9	40,0	7,4	16,1
Coordenador	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Gestor	0,0	10,0	70,0	10,0	10,0
Técnico-administrativo	6,3	28,1	50,0	0,0	15,6
Funcionários terceirizados	0,0	0,0	66,7	0,0	33,3
Média Geral Ponderada	5,2	31,9	40,6	5,8	16,5

Assim, fundamentando-se em todas essas informações, a hipótese aqui levantada pela CPA para explicar os resultados (números) obtidos nas questões fechadas, parece prudente.

4) A comunicação com a sociedade

Encontram-se no Quadro 5 os percentuais de respostas, por segmento, e a média geral ponderada, para a dimensão 4 do SINAES. Verifica-se neste, que essa dimensão foi avaliada como “boa/ótima” por apenas 49,1% dos respondentes a essa dimensão. É possível observar ainda, que a avaliação da instituição como “regular”, quanto a essa dimensão, foi de no mínimo 30% por todos os segmentos, além de atingir a cifra de 12,2% como “ruim”, em termos médios. Assim como para a dimensão 3, a instituição não foi bem avaliada nesse quesito. Essa insatisfatória avaliação da

instituição, quanto a comunicação com a sociedade (dimensão 4 do SINAES) parece ser devida a uma comunicação deficiente da instituição para com a sociedade, conforme comprovam os relatos das questões textuais do tipo “pontos fracos” e “sugestões” relativos aos problemas de comunicação já mencionados na dimensão 3 e outros que aqui serão mencionados dizendo, em síntese:

- Que há limitações do serviço de comunicação no que tange a apresentação de novidades relativas ao curso; que há pouca divulgação dos fatos ocorridos a respeito do curso e do próprio curso; que a Escola pouco faz quanto à criação de possibilidades de estágio, visto que, a maioria dos produtores da região não abre as portas de suas empresas para os acadêmicos; que o rendimento dos alunos é baixo, sendo esse problema, em parte, explicado pela falta de uma devida divulgação do curso que, por sua vez, proporcionaria um aumento da concorrência no exame de seleção e consequentemente, a admissão de candidatos com uma melhor formação básica e com maior vocação pelo curso; que a instituição viabilize: uma maior divulgação do curso superior de Tecnologia em Produção de Cachaça; e a realização de seminários, palestras, simpósios e outros, envolvendo toda a comunidade.

Constata-se, portanto, que a instituição peca quanto à comunicação com a sociedade e, portanto, precisa rever suas políticas relativas a essa questão.

QUADRO 5. Percentuais de respostas, para a dimensão 4, por segmento e geral*

SEGMENTO	Ruim	Regular	Bom	Ótimo	NSA/NSI
Docente	29,6	44,4	25,9	0,0	0,0
Discente	9,2	32,1	40,4	12,8	5,5
Coordenador	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0
Gestor	20,0	30,0	50,0	0,0	0,0
Técnico-administrativo	13,5	43,2	32,4	10,8	0,0
Média Geral Ponderada	12,2	34,6	38,2	10,9	4,1

* O segmento funcionários terceirizados não apareceu no Quadro 5 pelo fato de o mesmo não ter respondido as questões relativas à dimensão 4 do SINAES.

5) As políticas de pessoal, as carreiras do corpo docente e do corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho

Observa-se que quanto ao cumprimento da dimensão 5 do SINAES, a EAFSalinas foi bem avaliada, na medida em que 76,2% dos respondentes entendem que o trabalho da Escola frente ao que estabelece essa dimensão é “bom/ótimo” (QUADRO 6). Verifica-se ainda, que o segmento

docente foi aquele que pior avaliou a instituição quanto a essa dimensão (“ruim” = 5,4%; “regular” = 26,8% e “boa/ótima” = 64,3%). Essa avaliação positiva pode ser explicada pelo fato de a instituição está empreendendo esforços para melhor qualificar o seu quadro de servidores, conforme ratificam os números obtidos junto à Coordenação Geral de Recursos Humanos da EAFSalinas e apresentados a seguir:

- Número de docentes doutorando:.....Total: 02
 - Pelo Programa de Pós-graduação em Zootecnia da UESB: 01
 - Pelo Programa de Pós-graduação em Geografia e Gestão do Território da UFU: 01
- Número de docentes mestrando:.....Total: 15
 - Pelo Programa de Pós-graduação em Educação Agrícola da UFRRJ: 06
 - Pelo Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente (modalidade MINTER) da UESC: 06
 - Pelo Programa de Pós-graduação em Educação (Formação de Gestores) da UnB: 01
 - Pelo Programa de Pós-graduação em Meteorologia Agrícola da UFV: 01
 - Pelo Programa de Pós-graduação em Estatística Aplicada e Biometria da UFV: 01
- Número de técnicos-administrativos mestrando:.....Total: 13
 - Pelo Programa de Pós-graduação em Agronomia da UNIMONTES: 01
 - Pelo Programa de Pós-graduação em Zootecnia da UNIMONTES: 02
 - Pelo Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente (modalidade MINTER) da UESC: 10

QUADRO 6. Percentuais de respostas, para a dimensão 5, por segmento e geral

SEGMENTO	Ruim	Regular	Bom	Ótimo	NSA/NSI
Docente	5,4	26,8	42,0	22,3	3,6
Discente	4,7	17,9	48,1	28,7	0,6
Coordenador	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Gestor	0,0	20,0	46,7	26,7	6,7
Técnico-administrativo	4,7	13,3	49,2	28,9	3,9
Funcionários terceirizados	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0
Média Geral Ponderada	4,5	17,9	48,0	28,2	1,4

Contudo, percebe-se que os esforços voltados para a qualificação dos servidores têm atingido, de maneira geral, servidores que já dispõem de formação acadêmica de nível superior, não contemplando aqueles que dispõem apenas do 1º ou do 2º grau completo ou incompleto. Essa constatação pode ser confirmada recorrendo-se à página 51 do PDI da instituição relativo ao quadriênio 2007-2011, na qual tem:

Formar e capacitar os recursos humanos, de acordo com as exigências dos tempos atuais significa titular preferencialmente seu quadro funcional docente e de gestão da educação tecnológica (técnico-administrativos) em nível de mestrado e doutorado, para que a Instituição possa auxiliar o País na sua função primordial de aprimorar a prestação dos serviços públicos, integrando-a na tarefa igualmente importante de articular-se com os agentes econômicos, sociais e políticos, visando à consolidação do desenvolvimento socioeconômico do Estado brasileiro.

Não obstante, quando se faz uma análise conjunta envolvendo esses resultados das questões fechadas, os resultados das questões abertas (relatos das questões textuais) e a estrutura organizacional da EAFSalinas (quanto a ocupação de cargos – cargo para o qual prestou concurso e cargo/atividade que se encontra atuando, a titulação – escolaridade e a formação acadêmica), nota-se certo paradoxo, pois:

a) Analisando as questões textuais observam-se relatos tais como:

- Que a Escola escala professores de áreas não afins em algumas disciplinas do curso superior de Tecnologia em Produção de Cachaça quando existem professores mais qualificados para as disciplinas na própria instituição, prejudicando assim o processo de ensino-aprendizagem; sugestão para: que a administração do organograma da instituição seja feita por competência; que a Escola reduza a carga horária e revise o número de disciplinas ministradas por um mesmo docente por semestre e o rodízio de disciplinas dos professores para melhorar a qualidade do ensino, pesquisa e extensão; que a Escola ouça a comunidade escolar com frequência, para assegurar que as decisões reflitam os anseios da maioria, ou seja, que a gestão seja democrática (evitar a concentração de poder); que a Escola ouça e interaja com seus novos servidores, na medida em que estes vão sendo contratados; que a Escola valorize e respeite seus professores; que a Escola dê condições dignas de trabalho para o coordenador do curso (secretária, secretaria, armário, arquivo, telefone-ramal, respeito, etc.).

b) Analisando organograma da instituição quanto à adequação da ocupação de cargos *versus* cargo para o qual prestou concurso *versus* cargo/atividade que se encontra atuando *versus* titulação – escolaridade *versus* formação acadêmica, observam-se certas incoerências.

c) Analisando os resultados das questões fechadas, por segmento, percebe-se, como já mencionado no início da discussão dos resultados dessa dimensão, que o segmento docente foi aquele que pior avaliou a instituição quanto a dimensão 5 (“ruim” = 5,4%; “regular” = 26,8% e “boa/ótima” = 64,3%). Essa constatação deve-se, provavelmente, ao expressivo sacrifício ao qual os

servidores da EAFSalinas (especialmente os docentes) passaram a ser submetidos, a partir do momento em que a instituição passou a ofertar um curso de nível superior, sem contudo, contar com uma ampliação de quadros que assegurasse qualidade e condições de trabalho decentes. Fato é que, atualmente, as condições de trabalho na EAFSalinas, particularmente para o segmento docente, chegam a ser desumanas.

6) Organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios

No tocante ao cumprimento da dimensão 6 do SINAES, a EAFSalinas foi avaliada como “boa/ótima” por apenas 51,7% dos respondentes e como “regular” por 30,8%, o que revela uma não satisfação da comunidade com a forma pela qual a instituição vem sendo administrada (QUADRO 7).

QUADRO 7. Percentuais de respostas, para a dimensão 6, por segmento e geral

SEGMENTO	Ruim	Regular	Bom	Ótimo	NSA/NSI
Docente	12,1	28,6	49,1	8,9	1,3
Discente	8,3	32,8	40,5	9,0	9,3
Coordenador	0,0	6,3	62,5	31,3	0,0
Gestor	1,6	15,6	54,7	23,4	4,7
Técnico-administrativo	14,1	24,5	36,5	18,2	6,8
Funcionários terceirizados	0,0	37,5	12,5	0,0	50,0
Média Geral Ponderada	8,9	30,8	41,1	10,6	8,6

A constatação relatada no item **b** da dimensão 5 do SINAES, com relação a administração do organograma da instituição, a constatação de informações duvidosas ou inverídicas contidas na página 45 do PDI (tal como, existência diretório acadêmico, etc.) e os diversos relatos contidos nas questões textuais do tipo “pontos fracos” e “sugestões” ratificam essa avaliação ruim da instituição quanto à sua organização e gestão. Eis os principais relatos, dentre outros já mencionados nas discussões relativas às dimensões 2 e 5:

- a) Quanto aos Pontos Fracos: que não há devida valorização e respeito das opiniões do alunado quanto aos problemas e, quando são ouvidos, os problemas não são resolvidos; que há uma demora na solução de problemas apresentados e que demandam urgência; que faltam recursos

(material didático) pedidos pelos professores para a biblioteca; que a elaboração do planejamento escolar é desconhecida e lenta; que não há participação da EAFSalinas nos programas de bolsas da CAPES e FAPEMIG; que a gestão da coordenação do curso é ruim e que o coordenador às vezes falta com profissionalismo; que os servidores não são motivados; que há leis estabelecidas pelo diretor e cobrança só para algumas pessoas (tratamento diferenciado para os servidores); e que há autoritarismo na gestão.

b) Quanto as Sugestões: que substitua o coordenador do curso; que melhore o desempenho, o atendimento e a comunicação por parte do coordenador; que a coordenação do curso acompanhe mais de perto a assiduidade dos professores; que haja maior atenção da direção da escola quanto às sugestões apresentadas pelos alunos, uma vez que, quem conhece o curso superior de verdade e sabe aonde se deve melhorar são os alunos; que a direção da Escola aconselhe alguns professores a mudar a postura em sala de aula e nas viagens técnicas; que a Escola cobre dos alunos uma postura decente, mas não exige o mesmo dos professores; que a Escola providencie o reaproveitamento da água desperdiçada nos laboratórios, durante o processo de destilação da água; que a Escola ofereça cursos noturnos, uma vez que a instituição possui condições para tal, oportunizando a pessoas que trabalham no diurno, fazerem um curso de nível superior; que a Escola viabilize a disponibilidade de transporte para as aulas de sábado; que a Escola adote políticas voltadas para a pesquisa; que a Escola contrate laboratoristas, visto que os profissionais que vêm desempenhando essa função estão sobrecarregados e, portanto, impossibilitados de atender os alunos a qualquer momento; que o ônibus saia da cidade mais tarde no período vespertino, pois o mesmo chega à escola com meia hora de antecedência; que o ônibus faça mais viagens da cidade para a escola (ou aumente o número de ônibus), pois o mesmo vem exageradamente cheio; que a direção da Escola tome as medidas cabíveis com relação a servidores que estão acomodados e que, portanto, não cumprem suas responsabilidades devidamente; que providencie a elaboração de uma página do curso superior com mais informações tal como, trabalhos dos professores, viagens, etc.; que a Direção pratique uma administração coerente dando oportunidade para todos os servidores; que a Escola motive os servidores e aproveite o potencial destes; que haja um tempo destinado, durante o ano, a programas de capacitação e motivação, dentro da instituição, o que muito ajudaria a melhorar a interação entre os servidores; que possibilite aos funcionários terceirizados boas condições de trabalho; e que a Escola adquira livros em maior quantidade

Por outro lado, é importante frisar que alguns comentários existentes nas questões textuais do tipo “pontos fortes” contrariam esse índice relativo às questões fechadas (51,7% para “boa/ótima” e 30,8% para “regular”). Eis os principais relatos:

c) Quanto aos Pontos Fortes: que a EAFSalinas dá um enfoque muito grande ao curso superior e com isso o curso só tende a crescer; que há apoio da cúpula administrativa e da Direção-Geral, principalmente no que tange às visitas técnicas; que há um bom acesso dos professores à coordenação geral de ensino, bem como um bom apoio do coordenador do curso e uma boa relação de trabalho entre os professores e a coordenação do curso.

7) Infra-estrutura física, especialmente a de ensino e de pesquisa, biblioteca, recursos de informação e comunicação

Tem-se no Quadro 7 os resultados da avaliação institucional da EAFSalinas quanto ao cumprimento da dimensão 7 do SINAES. Verifica-se que a EAFSalinas foi avaliada como “boa/ótima” por 61,7% dos respondentes, como “regular” por 24,5% e como “ruim” por 11,7%. Tem-se, portanto, uma avaliação positiva da instituição (avaliada como “boa/ótima” por 61,7% dos respondentes) no que tange ao cumprimento da dimensão 7 do SINAES, embora os resultados (61,7% para “boa/ótima”, 24,5% para “regular” e 11,7% dos respondentes para “ruim”) demonstrem que a instituição tem muito o que melhorar nesse quesito. Vale mencionar que esse quesito (dimensão 7) foi o que obteve o segundo maior percentual para o item “ruim” (11,7%), dentre todas as dimensões avaliadas. Ademais, mais uma vez, o segmento que pior avaliou a instituição quanto ao cumprimento da dimensão 7 do SINAES foi exatamente o segmento docente, o que reforça uma não satisfação desse segmento com alguns aspectos nessa instituição de ensino.

Relatos constantes nas questões textuais do tipo “pontos fortes” ratificam a avaliação positiva da instituição no tocante ao cumprimento da dimensão 7 do SINAES. Eis os principais:

QUADRO 8. Percentuais de respostas, para a dimensão 7, por segmento e geral

SEGMENTO	Ruim	Regular	Bom	Ótimo	NSA/NSI
Docente	11,3	30,6	42,6	12,1	3,4
Discente	13,3	25,2	39,7	19,6	2,2
Coordenador	5,3	21,1	57,9	15,8	0,0
Gestor	8,4	15,8	44,2	29,5	2,1
Técnico-administrativo	3,9	17,7	44,3	33,5	0,5
Funcionários terceirizados	0,0	25,0	41,7	33,3	0,0
Média Geral Ponderada	11,7	24,5	40,8	20,9	2,0

- a) Quanto aos Pontos Fortes: que a infra-estrutura física como laboratórios, banheiros, salas de aulas confortáveis, UEPs e refeitório é adequada; que os recursos de apoio, como recursos audiovisuais, material didático, materiais de consumo e o serviço de internet são bons.

Por outro lado, os relatos feitos nas questões textuais do tipo “pontos fracos” e “sugestões” contrariam a avaliação positiva da instituição aqui observada, quanto ao cumprimento da dimensão 7 do SINAES, e fortalecem a condição de 24,5% dos respondentes entenderem que a EAFSalinas é apenas “regular” quanto a referida dimensão, 11,7% entenderem que a Escola é “ruim” e de maior insatisfação do segmento docente. São esses os principais relatos:

- b) Quanto aos Pontos Fracos: as instalações (falta de espaço para estudo e pesquisa), o acervo bibliográfico e os computadores velhos e quebrados não atendem as necessidades do curso superior; que equipamentos disponíveis nos laboratórios não são usados, bem como faltam outros equipamentos, além de materiais, como reagentes; faltam bebedouros de qualidade; falta de laboratório de informática destinado aos alunos do curso superior; o setor de reprografia falha nos serviços de xérox, bem como no atendimento, além de não oferecer serviços de impressão, de o espaço físico ser inadequado e o horário de funcionamento não atender a contento os alunos; o serviço de atendimento da cantina e os seus produtos não atendem à demanda da instituição; atendimento inadequado por parte dos funcionários; mau uso das instalações e recursos da escola; falta de manutenção dos equipamentos e limpeza insuficiente dos espaços; falta de atualização das informações na página da escola na internet; dificuldades quanto ao sistema de compras.
- c) Quanto as Sugestões: que a Escola: instale bebedouros de água; equipe o laboratório de físico-química; amplie a estrutura física da biblioteca e, ainda, aumente o acervo bibliográfico e adquira computadores para este setor, inclusive um computador acoplado à impressora, disponível para que os alunos imprimam suas pesquisas e trabalhos; que amplie a cantina, melhore o atendimento e seus produtos; que melhore o atendimento no Setor de Protocolo; que melhore a limpeza do ambiente; que ajuste os horários de atendimento da Reprografia às necessidades dos alunos; que agilize o processo de compras, principalmente para atender a área pedagógica e da pesquisa.

Dessa maneira, constata-se que a instituição atende bem à dimensão 7, mas ainda prescinde de melhoria nos quesitos supracitados.

8) Planejamento e avaliação, especialmente em relação aos processos, resultados e eficácia da auto-avaliação institucional

Quanto ao cumprimento da dimensão 8 do SINAES, houve uma avaliação expressiva de 74,9% para “boa/ótima”, sendo considerada “ruim” por apenas 1,8% dos respondentes, o que revela uma satisfação da comunidade para a forma como a Avaliação Institucional vem sendo trabalhada com ênfase, conforme questões textuais “pontos fortes”, para os integrantes da Comissão Própria de Avaliação (QUADRO 7).

QUADRO 9. Percentuais de respostas, para a dimensão 8, por segmento e geral

SEGMENTO	Ruim	Regular	Bom	Ótimo	NSA/NSI
Docente	4,8	16,7	54,8	21,4	2,4
Discente	1,8	19,2	58,7	16,8	3,6
Coordenador	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Gestor	0,0	13,3	60,0	26,7	0,0
Técnico-administrativo	0,0	31,3	31,3	37,5	0,0
Funcionários terceirizados	0,0	33,3	50,0	0,0	16,7
Média Geral Ponderada	1,8	20,2	55,4	19,5	3,1

Contudo, cabe destacar a avaliação “regular” de 31,3% e 33,3%, respectivamente, dos respondentes dos segmentos “técnico-administrativos” e “funcionários terceirizados” para a dimensão 8; bem como vale ressaltar que 16,7% dos respondentes do segmento “funcionários terceirizados” revelaram não conhecimento do processo de auto-avaliação.

Tais percentuais apresentam uma necessidade de reflexão acerca do planejamento e execução do processo de Avaliação Institucional realizado pela Comissão Própria de Avaliação, o que pode ser confirmado pelas sugestões apresentadas nas questões textuais, tais como: que as questões do questionário sejam elaboradas com maior clareza; que o questionário seja mais sucinto; que a avaliação seja realizada por alunos e professores no meio e no fim do período, para viabilizar mudanças antes do término de cada período; que, para melhorar a divulgação das suas atividades, a CPA faça boletins informativos mensais sobre as atividades executadas.

As sugestões apresentadas pelo conjunto de segmentos encontram pertinência na contextualização do trabalho desenvolvido pela Comissão Própria de Avaliação e das condições ofertadas pela instituição para a implantação do processo de Avaliação Institucional na EAFSalinas.

Salienta-se ainda que, em virtude do desconhecimento da amplitude da dimensão 8 pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), essa dimensão foi sub-avaliada, ao não avaliar a “adequação e efetividade do (plano estratégico) planejamento geral da instituição e sua relação com o Projeto Pedagógico Institucional e com o projeto pedagógico do curso”. Não obstante, vale frisar que tal

desconhecimento se deve ao fato das circunstâncias de trabalho sob as quais a CPA desenvolveu esse processo de auto-avaliação institucional.

9) Políticas de atendimento a estudantes e egressos

A Comissão Própria de Avaliação por desconhecimento da amplitude da dimensão 9 considerou-a somente como avaliadora das políticas de atendimento a egressos, o que acarretou a não inclusão desta dimensão nas questões fechadas, em virtude de não termos até o momento egressos no curso superior. Entretanto, após a análise das questões abertas (“pontos fortes”, “pontos fracos” e “sugestões de melhoria”) foi possível vislumbrar potencialidades, fragilidades e sugestões quanto às políticas de atendimento a estudantes expressas, principalmente, pelo segmento “discente”, tais sejam:

Potencialidades: a instituição oferece oportunidade de desenvolvimento profissional para o aluno e presta auxílio na elaboração de pesquisas, por exemplo, monografias.

Fragilidades: o processo de pedido de segunda chamada é excessivamente burocrático; falta de transporte gratuito, o que dificulta o deslocamento de alunos menos abastados; falta intervenção da Escola junto aos produtores da região para que estes abram as portas do mercado de trabalho para os acadêmicos a partir do estágio; falta de uma boa divulgação do curso e de informações sobre área de trabalho.

Sugestões: que a Escola implante um programa de monitoria, dando atenção especial para os alunos que têm mais dificuldades para acompanhar os conteúdos das disciplinas; que adote projetos de inclusão dos acadêmicos no mercado de trabalho; que realize palestras para empresários interessados em contratar profissionais na área (cachaça); que promova maior intercâmbio com outras regiões através de realização de visitas, seminários, etc.; que os alunos tenham mais acesso aos equipamentos de laboratório, principalmente, para fins de execução de projetos de pesquisa, o que atualmente é muito burocrático.

É de balde considerar para a avaliação desta dimensão as informações contidas no PDI, quadriênio 2007-2011, item “Gestão Institucional”, páginas 63 a 66, respectivamente nos subitens “Políticas de atendimentos aos discentes”, “Estímulos à Permanência (programa de nivelamento, atendimento psicopedagógico)” e “Acompanhamento dos Egressos” que:

O ingresso nos Cursos Superiores dar-se-á por intermédio de processos seletivos (concurso vestibular), de natureza pública, tendo como requisito à conclusão do Ensino Médio ou equivalente. Em atenção a legislação em vigor, também são ofertadas vagas remanescentes ou de desistentes para transferência escolar voluntária, para alunos de outras instituições de ensino superior que cumpram os requisitos legais para transferência.

A Escola Agrotécnica Federal de Salinas, no intuito de garantir a igualdade de oportunidade ao seu alunado de baixo poder aquisitivo, implementou programas que proporcionem condições básicas para permanência e bom desempenho acadêmico.

Entre os programas ofertados, podemos destacar:

- Apoio Psicopedagógico;
- Orientação Educacional;
- Regime de internato (hospedagem e alimentação);
- Regime de semi-internato (alimentação);
- Comissão Permanente de Condição Socioeconômica;
- Aulas de reforço com professores e monitores (nivelamento);
- Atendimento Odontológico;
- Atendimento de Enfermagem;
- Academia de Musculação;
- Sala de jogos e tv;
- Quadras poliesportivas, campo de futebol e pista de atletismo.

A EAFSALINAS busca através de sua política de acompanhamento de egressos atender às necessidades dos clientes em Educação Profissional e Tecnológica, além do cumprimento dos requisitos regulamentares, num processo de melhoria contínua para a eficácia do sistema de gestão. Dentro deste contexto, busca-se o desenvolvimento de competências profissionais comprometidas com o crescimento profissional de seus alunos. Para o alcance desse objetivo e conseqüente melhoria contínua de seu processo de ensino-aprendizagem, tem realizado eventos "Encontros de Egressos" e está começando a desenvolver o sistema de acompanhamento de egressos com o objetivo de ao longo do período 2007 - 2011 consolidar o projeto "Banco de Talentos" e implantar um acompanhamento contínuo de pesquisa e egressos que possibilite a análise de aspectos como, por exemplo: índice de inserção no mercado de trabalho, nível salarial, melhoria das condições de empregabilidade, distorções em relação ao mercado de trabalho e o nível de satisfação dos egressos.

É importante destacar ainda que, ao analisar os textos relativos aos três subitens anteriormente citados, verificam-se informações duvidosas ou até mesmo inverídicas, como é o caso das citadas “aulas de reforço com professores e monitores (nivelamento)”. Essa observação pode ser confirmada a partir dos relatos apresentados com frequência nas questões textuais, onde se verifica uma persistente solicitação de implantação de um programa de monitoria.

10) Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior

A CPA solicitou ao Departamento de Administração e Planejamento da EAFSalinas informações atinentes à dimensão 10, por entender ser de responsabilidade de tal setor o conhecimento de todas as relações que permeiam a sustentabilidade financeira da instituição. Assim, segue abaixo o relato encaminhado à CPA pelo setor supracitado sobre a dimensão 10 no contexto da EAFSalinas:

Com relação à quantidade de cursos e atividades oferecidas e os recursos necessários para viabilizá-los, temos a informar que a elaboração da Proposta Orçamentária desta Autarquia Federal é balizada pelo teto disponibilizado pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC), com base na Matriz Orçamentária construída com a participação do Conselho das Escolas Agrotécnicas Federais (CONEAF), que privilegia, em primeiro plano, o número de alunos matriculados nessas Instituições Federais de Educação Profissional e Tecnológica - considerando ainda outros critérios não menos relevantes -, mas que não contemplam as especificidades e peculiaridades do nosso Curso Superior de Tecnologia em Produção de Cachaça, no que tange à necessidade de um maior aporte orçamentário/financeiro para o pleno atendimento dos projetos e atividades a ele relacionados; haja vista os Cursos Profissionalizantes e Tecnológicos voltados para o “chão de fábrica” ou às chamadas Áreas Duras (Agroindustrial/Química) ensejarem numa maior exigência no que se refere à implantação de laboratórios e na aquisição de maquinários, equipamentos e outros materiais permanentes específicos, em conseqüência, isso compromete significativamente o padrão de qualidade proposto no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) desta Escola, situação essa que tende a ser positivamente modificada em face do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), que contempla a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, no qual esta Autarquia Federal se acha inserida.

A Escola atualmente oferece os Cursos Técnicos Profissionalizantes de Agropecuária, Agroindustrial e Informática (Nível Médio), além do Curso Superior de Tecnologia em Produção de Cachaça, o que a obriga a diversificar os seus gastos com a manutenção do ensino nessas diversas áreas, inclusive adotando uma mudança de foco no que se refere à geração de bens de conhecimento, além dos gastos voltados para a iniciação científica e à pesquisa, assim como nas atividades de extensão, e dessa forma flexibilizando os seus dispêndios com custeio e investimentos, em detrimento dos gastos outrora exclusivamente efetuados com os Projetos Agropecuários Didático-Produtivos, implantados junto às Unidades Educativas de Produção

(UEP's) - aliás, como ocorria no passado quando esta Autarquia Federal somente ofertava o Curso Técnico em Agropecuária -; sem, contudo, que houvesse um incremento significativo no teto estabelecido para a elaboração das suas Propostas Orçamentárias nos últimos exercícios (2006-2008).

No que se refere à Gestão do Suprimento de Bens e Serviços, a Escola vem priorizando no último triênio (2006-2008) as suas despesas com o funcionamento (despesas fixas contratuais, tais como energia elétrica, telecomunicações e tele-processamento, correios, Imprensa Nacional, locação de mão-de-obra, combustíveis e lubrificantes automotivos, gases engarrafados, dentre outros consumos e serviços de pessoas físicas e jurídicas) e aquelas consideradas essenciais (eletivas), adotando além do Planejamento Anual dessas Despesas, diversas medidas visando à melhoria na qualidade dos gastos, assim como a economia e a racionalização dos recursos orçamentários e financeiros disponíveis para o Custeio (Funcionamento da Educação Profissional e Tecnológica).

De conformidade com o quadro a seguir, apresentamos a evolução do nosso Orçamento de Funcionamento (CUSTEIO), onde verificamos que houve um aumento substancial no teto disponibilizado pela SETEC/MEC na LOA/2008, em face da inclusão na Proposta Orçamentária dos recursos destinados ao atendimento da Ação 2004 - Assistência Médica e Odontológica dos Servidores e seus Dependentes Legais (R\$ 183.723,00); além da própria atualização monetária atinente ao crescimento vegetativo de algumas tarifas, bens e serviços, inflacionados no último triênio:

Outras Despesas Correntes:		
2006	2007	2008
R\$ 2.567.735,00	R\$ 2.555.019,00	R\$ 3.244.753,00

A Escola tem se esforçado bastante no sentido de desenvolver um Plano de Capacitação do Pessoal Docente e Técnico Administrativo, com vistas a propiciar melhorias no processo ensino-aprendizagem nela desenvolvido, sendo dentre as demais Escolas Agrotécnicas Federais do País a que mais investiu nos últimos três anos em Programas de Capacitação, destinando recursos do seu próprio orçamento para a concessão de diárias e aquisição de passagens (aéreas e terrestres), além da contratação e da celebração de convênios para o oferecimento de cursos de qualificação e capacitação dos seus quadros, como pode ser verificado nas Leis Orçamentárias Anuais (LOA's) de 2006, 2007 e 2008.

Capacitação de Docentes:		
2006	2007	2008
R\$ 30.950,70	R\$ 60.000,00	R\$ 121.000,00

Capacitação de Técnico-Administrativos:		
2006	2007	2008
R\$ 41.228,00	R\$ 86.000,00	R\$ 120.660,00

No que se refere à política de pessoal, a Autarquia Federal não dispõe de autonomia para a ampliação de gastos com o pessoal, competindo tão somente na área de Gestão de Pessoas o cumprimento das normas gerais emanadas do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), inclusive no tocante aos benefícios assistências e as obrigações previdenciárias, salvo com relação a lotação e a designação dos seus servidores para o fiel cumprimento da Missão Finalística desta Escola, segundo a competência, finalidade, oportunidade, motivação e conveniência conferida aos Gestores. Não obstante, no último triênio a Escola recompôs parcialmente os seus Quadros Docente e Técnico-Administrativo, com a finalidade de atender a expansão na oferta de vagas no Ensino Técnico e Superior Tecnológico, depois das diversas gestões realizadas pela Direção-Geral da Instituição junto à SETEC/MEC, o que de certa forma não supriu a exigência de um número ideal de professores para a adequada distribuição do número de horas-aula atinentes às grades curriculares dos cursos ofertados. Adiante apresentamos a evolução das Despesas com Pessoal (Docentes e Técnico-Administrativos – Ativos e Inativos) no último triênio:

Despesas com Pessoas e Encargos:		
2006	2007	2008
R\$ 7.616.634,00	R\$ 8.120.583,00	R\$ 8.515.288,00

Com relação à atualização da infra-estrutura podemos afirmar que a EAFSALINAS buscou através dos Convênios celebrados com o PROEP/FNDE/MEC, dentre outros, e mediante as descentralizações de créditos pela SETEC/MEC, atender prioritariamente a implantação e a reformulação dos seus laboratórios e demais ambiências voltadas para o Ensino Técnico Profissional e Tecnológico, inclusive nas áreas de Apoio e de Assistência aos Educandos. Apresentamos o quadro a seguir que demonstra a evolução dos gastos com investimentos efetuados e o consignado na própria Dotação Orçamentária/2008 desta Autarquia Federal:

Despesas de Capital:		
2006	2007	2008
R\$ 175.818,00	R\$ 173.170,00	R\$ 150.000,00

Importa ressaltar que, dado às limitações orçamentárias e financeiras, a Escola vem enfrentando sérias dificuldades no que se referem às manutenções preventiva e corretiva predial, das instalações, ambiências agrícolas e zootécnicas e das suas máquinas, motores e equipamentos, o que certamente vem gerando diversos transtornos e até prejuízos à qualidade desejável do ensino nela ofertado, sobretudo no que tange à paralisação e/ou a inadequação de alguns processos vinculados à ministração das aulas práticas junto aos setores didático-produtivos constituídos pelas Unidades Educativas de Produção (UEP's) e nos Laboratórios.

O controle das Despesas Correntes no que tange a Custeio, Pessoal, Investimento (Capital) e das Obrigações Legais e Constitucionais, é realizado sistematicamente mediante os instrumentos disponibilizados pelos órgãos superiores de supervisão e controle das Gestões, através do SIAFI – Sistema de Administração Financeira Federal; e do SIDOR – Sistema Integrado de Dados Orçamentários da União; e mais especificamente pelo SIMEC, ferramenta desenvolvida pelo Ministério da Educação para o acompanhamento e a avaliação do cumprimento das Metas Físicas e Financeiras consignadas na Lei Orçamentária Anual (LOA) e no próprio Plano Plurianual de Ações (PPA) do Governo Federal, contemplando ainda os aspectos relacionados à eficácia, eficiência e a efetividade dos Programas e Ações a cargo desta Autarquia Federal, e apresentação dos Indicadores de Gestão, conforme consignados na Prestação de Contas Anual (Relatório do Gestor), junto à CGU – Controladoria Geral da União; e ao TCU – Tribunal de Contas da União; e submetidos ao Controle Social exercido diretamente pelo Conselho Diretor desta Autarquia.

No que se refere estritamente ao cumprimento dos Programas e Ações sob sua responsabilidade, esta Escola vem ao longo dos três últimos anos atingindo, com muitas dificuldades, as metas propostas nas respectivas Dotações Orçamentárias, além de lograr êxito com a aprovação de suas Prestações de Contas Anuais (2006-2007) sem qualquer ressalva, o que denota um esforço desta Comunidade Escolar pelo cumprimento das leis e normas que regem a Administração Pública Federal como um todo, além dos seus próprios objetivos institucionais.

Não obstante à aprovação do nosso Plano de Desenvolvimento Educacional (PDI), finalmente informamos que muitas das ações e/ou metas ainda não foram corretas e devidamente implantadas, e que a expansão nos gastos com pessoal, custeio e investimento não foram contempladas nas propostas orçamentárias dos exercícios de 2007 e 2008, de acordo com o teto disponibilizado pela SETEC/MEC nos respectivos exercícios. A seguir apresentamos a evolução do Orçamento Global desta Autarquia Federal nos últimos três anos:

Dotação Orçamentária Anual (LOA):		
2006	2007	2008
R\$ 9.244.287,00	R\$ 10.900.602,00	R\$ 11.910.041,00

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados do processo de auto-avaliação da EAFSalinas serão divulgados ao corpo social da instituição através de murais, reuniões com os gestores da EAFSalinas e através da página da Escola na internet.

Muitos foram os percalços encontrados ao longo do primeiro processo de auto-avaliação da EAFSalinas. Dentre eles, citam-se: o amadorismo dos membros da CPA quanto a esse processo; a falta de tempo e de condições de trabalho mínimas necessárias para se proceder a auto-avaliação com a profundidade que lhe é devida; a falta de uma estrutura de apoio que possibilitasse o desenvolvimento dos trabalhos, tais como: sala própria para a CPA, secretária, ramal telefônico, computador, impressora, mesas, armários, etc.; a dificuldade frente ao tabu que persiste em temer a uma auto-avaliação, no que tange a um processo de conscientização da importância desse mecanismo como fonte de orientação e reorientação de políticas de gestão em centros de ensino.

Com base nas evidências vividas e presenciadas ao longo de todo o processo é salutar sugerir:

- ✓ Que a EAFSalinas contrate especialistas na área de auto-avaliação institucional para ministrar um curso de capacitação dos membros da CPA com vistas a capacitá-los para melhor desempenharem esse processo no próximo período;
- ✓ Que a EAFSalinas encare as fragilidades apontadas no seu primeiro processo de auto-avaliação institucional como uma oportunidade ímpar de reavaliar suas políticas de gestão para o ensino, pesquisa e extensão e que se empenhe na construção de um planejamento estratégico mais eficaz e participativo e que retrate os anseios da comunidade como um todo.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Avaliação externa das instituições de educação superior: diretrizes e instrumentos**. Brasília: MEC/CONAES/SESU/INEP, 2006.

BRASIL. Ministério da Educação. Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Diretrizes para a avaliação das instituições de educação superior**. Brasília: MEC/CONAES/SESU/INEP, 2004.

BRASIL. Ministério da Educação. Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **SINAES: Roteiro de auto-avaliação institucional**. Brasília: MEC/CONAES/SESU/INEP, 2004.

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

ESCOLA AGROTÉCNICA FEDERAL DE SALINAS-MG. **Plano de desenvolvimento institucional – PDI**. Salinas-MG. Quadriênio 2007 – 2011.

FRANÇA, Júnia Lessa *et al.* **Manual para normalização de publicações técnico-científicas**. 7. ed. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2004.

KIPNIS, Bernardo. **Elementos de pesquisa e a prática do professor**. São Paulo: Moderna; Brasília, DF: Editora UnB, 2005.

LAKATOS, E.M. & MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1995.

TRINDADE, Hélió. **Desafios, institucionalização e imagem pública da CONAES**. Brasília: UNESCO/MEC, 2007.