

Apucarana
Campo Mourão
Cornélio Procópio
Curitiba
Dois Vizinhos
Francisco Beltrão
Londrina
Medianeira
Pato Branco
Ponta Grossa
Toledo

PDI

Plano de Desenvolvimento Institucional



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Reitoria



UTFPR

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

PDI

2004 - 2008

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL - PDI

Capa:

Felipe Aires

Diagramação:

Maria Angélica Koppe Serena

Revisão:

Cleonice Mendonça Pirolla

Noemi Henriqueta Brandão de Perdigão

Silvino Iagher

Y. Shimizu

Reitoria da UTFPR

Eden Januário Netto

Reitor

João Luiz Kowaleski

Vice-Reitor

Carlos Eduardo Cantarelli

Pró-Reitor de Graduação e Educação Profissional

Isaura Alberton de Lima

Pró-Reitora de Relações Empresariais e Comunitárias

Luiz Nacamura Júnior

Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação

Vilson Ongaratto

Pró-Reitor de Planejamento e Administração

Aloysio Gomes de Souza Filho

Diretor do Campus Apucarana

Antonio Luiz Baú

Diretor do Campus Medianeira

Carlos Roberto Juchen

Diretor do Campus Toledo

Celso Aparecido Gandolfo

Diretor do Campus Campo Mourão

Eurico Pedrosa de Almeida Júnior

Diretor do Campus Cornélio Procopio

Lotário Fank

Diretor do Campus Dois Vizinhos

Luiz Alberto Pilatti

Diretor do Campus Ponta Grossa

Marcos Massaki Imamura

Diretor do Campus Londrina

Paulo Apelles Camboim de Oliveira

Diretor do Campus Francisco Beltrão

Paulo Osmar Dias Barbosa

Diretor do Campus Curitiba

Tangriani Simioni Assmann

Diretora do Campus Pato Branco

Lista de Siglas e Abreviaturas

Sigla. Significado

ACE.....	Avaliação das Condições de Ensino
ANP.....	Rede Nacional de Ensino e Pesquisa
ARINT.....	Assessoria de Relações Interinstitucionais da UTFPR
AUDIT.....	Assessoria de Auditoria Interna da UTFPR
CAPES.....	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior
CEFET-PR.....	Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná
CGU.....	Controladoria-Geral do União
CIS.....	Comissão Interna de Supervisão da UTFPR
CM.....	Campo Mourão
CNE.....	Conselho Nacional de Educação
COEPP.....	Conselho de Ensino, Pesquisa e Pós-Graduação da UTFPR
COUNI.....	Conselho Universitário da UTFPR
CP.....	Cornélio Procopio
CPA.....	Comissão Própria de Avaliação
CPGEI.....	Programa de Pós-Graduação em Engenharia Elétrica e Informática Industrial da UTFPR
CPPD.....	Comissão Permanente de Pessoal Docente da UTFPR
CPPTA.....	Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo da UTFPR
CST.....	Curso Superior de Tecnologia
CT.....	Curitiba
DCE.....	Diretório Central dos Estudantes da UTFPR
DCIs.....	Diretrizes Curriculares Internas
DCNs.....	Diretrizes Curriculares Nacionais
DEMAP.....	Departamento de Materiais e Patrimônio da UTFPR
DEOFI.....	Departamento de Orçamento e Finanças da UTFPR
DEPRO.....	Departamento de Projetos e Obras da UTFPR
DERHU.....	Departamento de Recursos Humanos da UTFPR
DESEG.....	Departamento de Serviços Gerais da UTFPR
DV.....	Dois Vizinhos
EAD.....	Ensino a Distância
ENADE.....	Exame Nacional de Desempenho de Estudantes
ENEM.....	Exame Nacional do Ensino Médio

Sigla. Significado

GECEL	Grêmio Estudantil César Lattes da UTFPR
GEPLAD	Gerência de Planejamento e Administração da UTFPR
GEREC	Gerência de Relações Empresariais e Comunitárias da UTFPR
GEREP	Gerência de Ensino e Pesquisa da UTFPR
JICA.....	Agência de Cooperação Internacional do Japão
LDBE	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MD.....	Medianeira
MEC.....	Ministério da Educação
PB	Pato Branco
PCC.....	Projeto de Conclusão de Curso
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PEDTA	Programa de Ergodesign Aplicado à Tecnologia Assistiva
PG.....	Ponta Grossa
PIBIC	Programa Institucional Bolsas de Iniciação Científica
PNE.....	Portadores de Necessidades Especiais
PPC.....	Projeto Pedagógico de Curso
PPGEM	Programa de Pós-Graduação em Engenharia Mecânica e de Materiais da UTFPR
PPGTE.....	Programa de Pós-Graduação em Tecnologia da UTFPR
PPI.....	Projeto Político-Pedagógico Institucional da UTFPR
PROEM.....	Programa de Empreendedorismo e Inovação da UTFPR
PROEXT	Programa de Extensão
PROGRAD.....	Pró-Reitoria de Graduação e Educação Profissional da UTFPR
PROMIMP	Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural
PROPLAD	Pró-Reitoria de Planejamento e Administração da UTFPR
PROPPG	Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UTFPR
PROREC.....	Pró-Reitoria de Relações Empresariais e Comunitárias da UTFPR
PUCRECE	Plano Único de Classificação e Redistribuição de Cargos e Empregos
REDECOMEP...	Rede Comunitária de Educação e Pesquisa
SIA.....	Sistema de Informações Acadêmicas da UTFPR
SINAES.....	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
SIORG	Sistema de Orçamento e Gestão da UTFPR
UNED	Unidade de Ensino Descentralizada
UTFPR.....	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Sumário

Reitoria da UTFPR	3
Lista e Siglas e Abreviaturas	4
Sumário	7
Apresentação	11
1 - PERFIL INSTITUCIONAL	13
1.1. Síntese Histórica	15
De Escola de Aprendizizes à Universidade Tecnológica	15
Das diferentes denominações à primeira Universidade Tecnológica do Brasil	17
1.2. Natureza Institucional	18
1.3. Inserção Regional	18
1.4. Missão, Visão, Valores, Finalidades e Objetivos	19
Missão	19
Visão	19
Valores	20
Finalidades	20
Objetivos	20
2 - PLANEJAMENTO DA GESTÃO 2004-2008	21
2.1. Objetivos Gerais	23
2.1.1. Metas da Pró-Reitoria de Graduação e Educação Profissional	23
2.1.2. Metas da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação	26
2.1.3. Metas da Pró-Reitoria de Planejamento e Administração	28
2.1.4. Metas da Pró-Reitoria de Relações Empresariais	30
2.2. Responsabilidade Social	34
2.3. Políticas de Ensino	35
2.3.1. Atuação da UTFPR em Relação ao Nível e Modalidades de Ensino e Setores da Economia	35
2.3.2. Atuação nos Diversos Setores da Economia	36
2.3.3. Aspectos a serem Considerados em Relação ao Ensino	36
2.3.4. Ruptura com a Dicotomia Teoria e Prática	36
2.3.5. Desenvolvimento de Competências Profissionais	36
2.3.6. Flexibilidade Curricular	37
2.3.7. Mobilidade	37
2.3.8. Articulação do Ensino com a Pesquisa e a Extensão	38
2.4. Política de Pesquisa e Pós-Graduação	38
2.5. Políticas de Extensão	39
3 - GESTÃO INSTITUCIONAL	41
3.1. Estrutura Organizacional	44
3.1.1. Conselho Universitário	45
3.1.2. Conselho de Ensino, Pesquisa e Pós-Graduação	45

3.1.3. Conselho Empresarial	47
3.1.4. Colegiado de Curso	48
3.1.5. Colegiado de Programa de Pós-Graduação	50
3.1.6. Comissão Permanente de Pessoal Docente	51
3.1.7. Comissão Interna de Supervisão	52
4 - ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL	53
Organização e Gestão de Pessoal	55
4.1. Políticas e Estratégias de Gestão de Pessoal	55
4.1.1. Planos de Carreiras	55
4.1.2. Incentivos, Premiações e Formas de Apoio ao Servidores	56
4.1.3. Mecanismos de Avaliação do Corpo Discente e Corpo Técnico-Administrativo ...	56
4.1.4. Experiência Acadêmica Profissional dos Servidores da UTFPR	57
4.1.5. Integração e Comunicação Permanente entre os Docentes, o Corpo Técnico-Administrativo e a Comunidade	57
4.2. Dados Gerais dos Servidores e Estagiários da UTFPR referente a 31/12/2005	58
4.3. Políticas de Capacitação e Treinamento dos Servidores	63
4.4. Expansão do Quadro Funcional, em 2007	64
4.5. Programas de Saúde e Programas Assistenciais	65
4.5.1. Programa Institucional de Doação de Sangue	65
4.5.2. Assistência Médica aos Servidores e seus Dependentes	65
4.5.3. Programa de Assistência Odontológica	65
5 - POLÍTICAS DE ATENDIMENTO AOS DISCENTES	67
5.1. Programa de Empreendedorismo	69
5.2. Regulamento Disciplinar	69
5.3. Estágio Curricular/Acadêmico	69
5.4. Atendimento à Saúde do Estudante	70
5.5. Representação Estudantil	70
5.6. Acompanhamento do Egresso	71
6 - ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA	73
6.1. Organização Didático-Pedagógica	75
6.1.1. Diretrizes Curriculares Internas	75
6.1.2. Estruturação dos Projetos Pedagógicos de Curso	75
6.1.3. Estágio Curricular Supervisionado	76
6.1.4. Atividades Complementares	76
6.1.5. Projetos de Conclusão de Curso	76
6.1.6. Ensino a Distância	76
6.2. Ofertas de Cursos	77
6.2.1. Educação Profissional Técnica de Nível Médio	77
6.2.2. Cursos de Graduação	79
6.2.3. Programa de Formação Pedagógica de Professores	82
6.2.4. Programas de Pós-Graduação	83
6.2.4.1. Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i>	83

6.3.4.2. Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>	84
7 - INFRA-ESTRUTURA	87
7.1. Infra-Estrutura Física, dados de 31/12/2005	89
7.1.1. Demonstrativo das Áreas	89
7.1.2. Políticas de Expansão, Conservação, Segurança e Adequação dos Espaços Existentes	91
7.2. Serviços de Tecnologia Disponibilizados à Comunidade	94
7.2.1. Servidor de E-mail	94
7.2.2. Servidor de Arquivos Ainfo	94
7.2.3. Rede Vital	95
7.2.4. Rede Campi	95
7.3. Infra-Estrutura Acadêmica	97
7.4. Adequação da Infra-Estrutura para Atendimento aos Portadores de Necessidades Especiais - PNES	101
8 - MARKETING INSTITUCIONAL	103
8.1. Exploração do Composto de Marketing (Promoção) pela Assessoria de Marketing Institucional	105
8.1.1. Ações Gerais de Comunicação em Marketing	105
8.1.2. Ações Específicas de Marketing Relativas à Transformação do CEFET-PR em Universidade Tecnológica Federal do Paraná	106
8.2. Assuntos e Ações Públicas	107
8.3. Editora da UTFPR	107
9 - ASPECTOS FINANCEIROS E ORÇAMENTÁRIOS	109
9.1. Estratégia de Gestão Econômico-Financeira	111
9.2. Planos de Investimentos	112
9.3. Previsão Orçamentária e Cronograma de Execução	113
9.4. Origem, Planejamento e Aplicação dos Recursos da UTFPR	114
9.4.1. Fontes de Recursos	114
9.4.2. Planejamento Econômico-Financeiro para Manutenção da Instituição	114
9.4.3. Compatibilização entre Receitas Previstas e Custos Legais	114
9.4.4. Adequação do Controle Financeiro e Estratégias para Utilização dos Recursos ...	114
10 - AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	115
10.1. Contextualização	117
10.2. Órgãos de Controle Oficial	117
10.2.1. Comissão de Ética	117
10.2.2. Ouvidoria-Geral	118
10.2.3. Auditoria Interna	118
10.2.4. Controladoria-Geral da União	119
10.2.5. Tribunal de Contas da União	119
10.2.6. Mecanismos Avaliativos Existentes	120

10.3. Mecanismos Avaliativos Existentes	120
10.4. Proposta de Avaliação Institucional e Planejamento de sua Execução	121
10.4.1. Objetivos a Avaliação	121
10.4.2. Mecanismos de Integração da Avaliação	122
10.4.3. Etapas do Processo de Auto-Avaliação	122
10.5. Cronograma de Implementação do PDI	123
11 - ANEXOS	125
11.1. Anexo I - Lei nº 11.184/2005	127
11.2. Anexo II - Legislação e Diretrizes da Avaliação: Programa de Avaliação e Desempenho ..	131

APRESENTAÇÃO

A história da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR –, da sua origem até a transformação em Universidade, é singular no cenário das instituições educacionais brasileiras.

A Instituição foi concebida, em 1909, para ensinar ofícios elementares aos meninos “desprovidos da sorte”, e sua recente transformação na primeira Universidade Tecnológica reflete um primoroso trabalho tanto das gerações predecessoras, quanto da atual.

Certamente, o acaso não foi e não tem sido a razão do reconhecido sucesso que nos levou e nos mantém na vanguarda da Educação Profissional e Tecnológica brasileira. As limitações orçamentárias e de pessoal, presentes na totalidade das IFES, exigiram e exigem um criterioso planejamento, nucleado naquilo que é mais precioso à sociedade: a oferta de educação pública de qualidade, capaz de gerar conhecimento e formar nossos jovens para a vida cidadã, solidária e produtiva.

Na gestão de todas as instituições, o planejamento é uma importante ferramenta, pois oportuniza um momento de reflexão sobre o que vem sendo feito e sobre o que ainda deve ser implementado. Na gestão de uma instituição de educação pública multicampi como a UTFPR, esta ferramenta torna-se ainda mais importante, e o planejamento já faz parte do cotidiano da UTFPR. Num passado recente, atribuíamos a denominação de Plano Geral de Ações - PGA - ao que na sequência foi denominado Planejamento Estratégico.

Hoje, nosso planejamento, designado Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI –, deve ser encaminhado também ao Ministério da Educação. Esse documento busca dar respostas a duas questões essenciais: o que planejamos para a nossa Instituição para os próximos cinco anos? Quais são as condições de que dispomos para alcançar este futuro pretendido?

Nosso trabalho estará fundamentado em três grandes desafios:

O primeiro decorre da promulgação da Lei nº 11.184, de 07 de outubro de 2005. A Lei, instituindo a primeira Universidade Tecnológica brasileira, nos leva a definir a identidade institucional, a qual certamente tornará a UTFPR referência das instituições que vislumbram essa mesma condição. A definição sobre o papel da UTFPR já foi iniciada com a discussão do Projeto Político-Pedagógico Institucional – PPI. Obedecendo a este mesmo processo de amplas discussões, também estaremos elaborando o Estatuto, o Regimento e todos os demais documentos internos que orientarão a vida da Universidade.

Como segundo desafio está a expansão da Universidade. No 1º semestre de 2007, a UTFPR estará atuando em 10 cidades do Estado do Paraná: Apucarana, Campo Mourão, Cornélio Procopio, Curitiba, Dois Vizinhos, Londrina, Medianeira, Pato Branco, Ponta Grossa e Toledo, com a previsão de atuação também na cidade de Francisco Beltrão para o 2º semestre de 2007. A gestão multicampi exige um planejamento incomum, que está sendo construído conjuntamente, num processo de comprometimento e aprendizado constantes.

Por fim, devemos considerar como valores essenciais da Instituição a diversidade na oferta de níveis e modalidades de cursos, a verticalização do ensino, a mobilidade, a internacionalização da Universidade, a ampliação

das atividades de pesquisa e extensão, os compromissos sociais e inclusivos, e todas as demais oportunidades que o futuro nos reserva.

Assim, estamos certos de que o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI – cuja primeira versão data de 2004, com a sua refacção neste ano de 2006, constituirá um documento que refletirá, em termos de ações e metas, as grandes linhas traçadas para a UTFPR.

Na certeza de que o trabalho coletivo, pautado no compromisso com a educação pública de qualidade, nos permitirá materializar os nossos sonhos, convocamos a todos para contribuir, criticar e sugerir na construção deste documento.

Eden Januário Netto

Reitor

1

PERIL
INSTITUCIONAL

UTFPR

1.1. SÍNTESE HISTÓRICA

De Escola de Aprendizes à Universidade Tecnológica

A história da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR teve início no século passado. Sua trajetória começou com a criação das Escolas de Aprendizes Artífices em várias capitais do país pelo então presidente, Nilo Peçanha, em 23 de setembro de 1909. No Paraná, a escola foi inaugurada no dia 16 de janeiro de 1910, em um prédio na Praça Carlos Gomes.

O ensino era destinado a garotos de camadas menos favorecidas da sociedade, chamados de “desprovidos da sorte”. Pela manhã, esses meninos recebiam conhecimentos elementares (primário) e, à tarde, aprendiam ofícios nas áreas de alfaiataria, sapataria, marcenaria e serralheria. Inicialmente, havia 45 alunos matriculados na escola, que, logo em seguida, instalou seções de Pintura Decorativa e Escultura Ornamental.

Aos poucos, a escola cresceu, e o número de estudantes aumentou, fazendo com que se procurasse uma sede maior. Então, em 1936, a Instituição foi transferida para a esquina da Avenida Sete de Setembro com a Rua Desembargador Westphalen, onde permanece até hoje. O ensino tornou-se cada vez mais profissional até que, no ano seguinte (1937), a escola começou a ministrar o ensino em âmbito de ginásio industrial, sendo denominada Liceu Industrial do Paraná.

Cinco anos depois (1942), a organização do ensino industrial foi realizada em todo o país. A partir disso, o ensino passou a ser ministrado em dois ciclos. No primeiro, havia o ensino industrial básico, o de mestria e o artesanal. No segundo, o técnico e o pedagógico. Com a reforma, foi instituída a rede federal de instituições de ensino industrial e o Liceu passou a chamar-se Escola Técnica de Curitiba. Em 1943, tiveram início os primeiros cursos técnicos: Construção de Máquinas e Motores, Edificações, Desenho Técnico e Decoração de Interiores.

No início da década de 50, houve um acordo de cooperação entre Brasil e Estados Unidos no campo do ensino industrial, que tinha como objetivo a orientação, a formação e o treinamento de professores da área técnica do Brasil. Desse acordo foi criada a Comissão Brasileiro-Americana Industrial – CBAI. Como consequência do acordo, elevou-se o padrão de qualidade do ensino técnico, particularmente da Escola Técnica de Curitiba, que foi sede da CBAI.

Em 1959, com a reforma do ensino industrial, a legislação unificou o ensino técnico no Brasil, que até então era dividido em ramos diferentes. A escola ganhou, assim, maior autonomia, passando a chamar-se Escola Técnica Federal do Paraná e a ser considerada como unidade escolar padrão no Estado, principalmente com a configuração do ensino de 2º grau que, orientado pela lei nº 5.692/71, dava ênfase especial à formação para o trabalho.

No final da década de 1960, as Escolas Técnicas eram o “festejado modelo do novo ensino de 2º grau profissionalizante”, com destaque de seus alunos no mercado de trabalho, assim como o ingresso em cursos superiores de qualidade, elevando seu conceito na sociedade. Nesse cenário, a Escola Técnica Federal do Paraná destacava-se pelos seus cursos profissionalizantes, passando a ser referência para esta modalidade no Estado e no País. A partir de 1974, por autorização especial do Ministério da Educação e Cultura, passou a ministrar Cursos

superiores (de curta duração) de Engenharia de Operação, na área de Construção Civil e Elétrica.

Quatro anos depois, em 1978, a Instituição foi transformada em Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná (CEFET-PR), passando a ministrar cursos de graduação plena: Engenharia Industrial Elétrica, ênfase em Eletrotécnica e Engenharia Industrial Elétrica, ênfase em Eletrônica/Telecomunicações, e Curso Superior de Tecnologia em Construção Civil, posteriormente, em 1996, Engenharia de Produção Civil e, em 1992, Engenharia Industrial Mecânica. A partir da implantação dos Cursos superiores, deu-se início ao processo de “maioridade” da Instituição, que avançaria, nas décadas de 80 e 90, com a criação dos Programas de Pós-Graduação.

Em 1990, o Programa de Expansão e Melhoria do Ensino Técnico fez com que o CEFET-PR se expandisse para o interior do Paraná, onde implantou a primeira Unidade de Ensino Descentralizada, na cidade de Medianeira, na região oeste do Estado do Paraná. Em 1993, foram implantadas as Unidades de Cornélio Procopio, Pato Branco e Ponta Grossa e, em 1994, foi incorporada à Unidade de Pato Branco a Faculdade de Ciências e Humanidades existente naquela cidade. No ano de 1995, foi implantada a Unidade de Campo Mourão e, em 2003, a Escola Agrotécnica Federal de Dois Vizinhos foi incorporada ao CEFET-PR.

Com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDBE), de 1996, que não permitia mais a oferta dos Cursos técnicos integrados, a Instituição, tradicional na oferta desses cursos, decidiu implantar o Ensino Médio e os cursos de Tecnologia. A partir de então, houve um redirecionamento das prioridades do CEFET-PR para o ensino superior, com expansão também da pós-graduação *stricto sensu*.

Em outra perspectiva do processo de expansão, a Instituição estrategicamente abriu uma nova frente: os intercâmbios internacionais de docentes e discentes, iniciando com as Fachhochschulen (FH) da Alemanha, dada a similaridade com a identidade do CEFET-PR. Em seguida, estendeu-se para instituições francesas, espanholas, japonesas, americanas, dentre outras.

A pós-graduação *stricto sensu* continuou sua rota de crescimento, baseada num plano interno de capacitação e ampliada pela contratação de novos docentes com experiência e titulação. Em 1988, em Curitiba, ocorreu a implantação do primeiro Programa de Pós-Graduação *stricto sensu*, o Curso de Pós-Graduação em Engenharia Elétrica e Informática Industrial (CPGEI). Em 1995, iniciou-se o Programa de Mestrado em Tecnologia (PPGTE); em 2001, o Programa de Mestrado em Engenharia Mecânica e de Materiais (PPGEM) e, em 2004, o Programa de Mestrado em Engenharia de Produção (PPGEP), em Ponta Grossa. Já o primeiro Programa de Doutorado em Engenharia Elétrica e Informática Industrial iniciou, em 1999, em Curitiba.

Assim, a trajetória do CEFET-PR pode ser subdividida em três fases principais: a primeira, de 1979 a 1988, responsável principalmente pela inserção institucional no contexto das entidades de ensino superior, culminando com a implantação do primeiro Programa de Mestrado; a segunda, de 1989 a 1998, marcada pela expansão geográfica e pela implantação dos Cursos Superiores de Tecnologia e a última fase, iniciada em 1999, que vem se caracterizando pela consolidação de um novo patamar educacional, para o qual se promoveram os ajustes necessários para a sua transformação em universidade. Nota-se, dessa forma, que os alicerces para a Universidade Tecnológica foram construídos desde a década de 1970, quando a Instituição iniciou sua atuação na educação de nível superior.

Após sete anos de preparo e o aval do governo federal, o Projeto de Lei nº 11.184/2005 foi sancionado

pelo Presidente da República, no dia 7 de outubro de 2005, e publicado no Diário Oficial da União, em 10 de outubro de 2005, transformando o Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná - CEFET-PR em Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR, a primeira do Brasil.

A iniciativa de pleitear junto ao Ministério da Educação – MEC a transformação teve origem na comunidade interna, pela percepção de que os indicadores acadêmicos nas suas atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, credenciavam a Instituição a buscar a condição como Universidade Especializada, em conformidade com o disposto no Parágrafo Único do Artigo 53 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDBE, Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Atualmente, a UTFPR conta com aproximadamente 1.600 docentes, 900 técnicos-administrativos e 15.500 alunos matriculados, distribuídos em 10 Campi no Estado do Paraná: Apucarana, Campo Mourão, Cornélio Procópio, Curitiba, Dois Vizinhos, Londrina, Medianeira, Pato Branco, Ponta Grossa e Toledo e previsão de início das atividades do Campus Francisco Beltrão, para o 2º semestre de 2007.

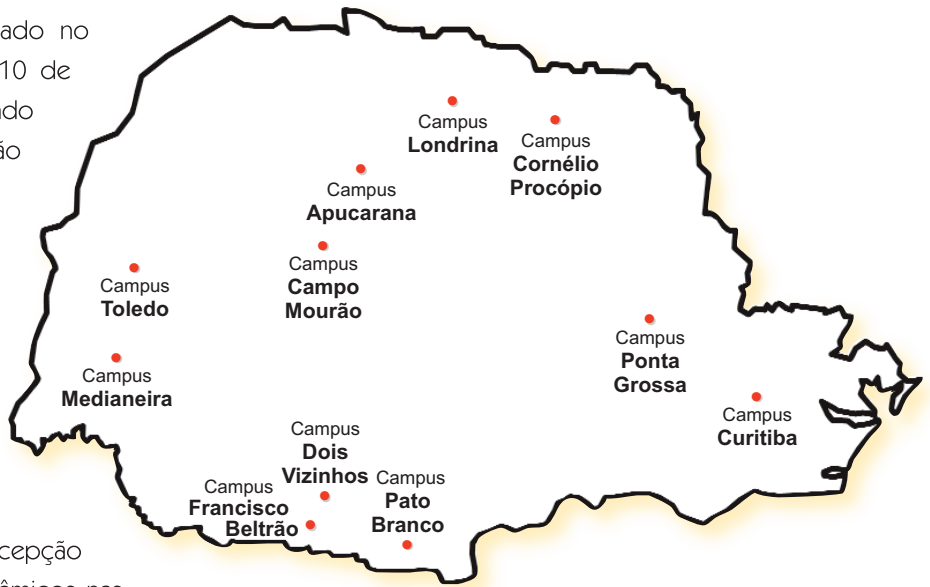


Figura 1 - Localização dos Campi da UTFPR no Paraná

Das diferentes denominações à primeira Universidade Tecnológica do Brasil:

- 1909 - Escola de Aprendizes Artífices do Paraná
- 1937 - Liceu Industrial do Paraná
- 1942 - Escola Técnica de Curitiba
- 1959 - Escola Técnica Federal do Paraná
- 1978 - Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná – CEFET-PR
- 2005 - Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR

1.2. NATUREZA INSTITUCIONAL

A Universidade Tecnológica Federal do Paraná, denominada UTFPR, com sede na cidade de Curitiba e com dez Campi implantados nas cidades de Apucarana, Campo Mourão, Cornélio Procopio, Curitiba, Dois Vizinhos, Londrina, Medianeira, Pato Branco, Ponta Grossa e Toledo, oriunda do Centro Federal de Educação Tecnológica Federal do Paraná, por força da Lei nº 11.184, de 7 de outubro de 2005, é uma autarquia de regime especial, vinculada ao Ministério da Educação, e goza de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-científica e disciplinar.

1.3. INSERÇÃO REGIONAL

Em 1986, o governo federal instituiu o Programa de Expansão e Melhoria do Ensino Técnico, possibilitando a implantação de Unidades de Ensino Descentralizadas, assim denominadas, pois seriam instaladas em cidades do interior e estariam vinculadas às Escolas Técnicas Federais ou Centros Federais de Educação Tecnológica estabelecidos nas capitais.

Os principais objetivos do Programa compreendiam: (a) preparar os recursos humanos necessários, com vistas ao acompanhamento da evolução tecnológica dos grandes centros; (b) induzir o desenvolvimento de sua região; e (c) possibilitar a fixação dos jovens nos seus locais de origem, levando até eles uma formação profissional adequada.

O processo de interiorização da UTFPR, na época CEFET-PR, procurou atingir todos os quadrantes do Estado do Paraná, implantando-se Unidades de Ensino nas cidades de Medianeira (no Oeste, em 1990), Cornélio Procopio (no Norte, em 1993), Pato Branco (no Sudoeste, em 1993), Ponta Grossa (nos Campos Gerais, em 1993) e Campo Mourão (no Noroeste, em 1995).

Quando do processo de interiorização das atividades do CEFET-PR, os objetivos almejados eram:

- ampliar as oportunidades de acesso aos Cursos de 2º grau e superiores;
- difundir a tecnologia no interior do Estado, permitindo a adoção e o desenvolvimento de novos processos de produção e de transformação;
- oportunizar maior progresso às regiões em que as Unidades de Ensino foram instaladas, em razão da possibilidade de implantação de parques industriais e tecnológicos, facilitada pela existência de recursos humanos habilitados para operá-los;
- estimular o não-deslocamento da população estudantil para outras regiões, em decorrência da falta de instituições adequadas ao prosseguimento nos estudos;
- estimular o crescimento populacional e o progresso das cidades onde foram instaladas as Unidades;
- oferecer maior grau de satisfação e melhoria do nível de qualidade de vida da população das regiões abrangidas pelas Unidades.

Decorrida mais de uma década do processo de interiorização, observa-se que os objetivos traçados foram integralmente atingidos. Os Campi da UTFPR tornaram-se referência de ensino público de qualidade nas regiões onde estão implantados. Cada Campus, dada a forma como a gestão universitária foi implantada, incorpora e mantém os princípios e os valores historicamente estabelecidos, dentre os quais se destacam:

- uma instituição de “muros rasos”, na qual a interação com a comunidade orienta as políticas de ensino, pesquisa e extensão;
- o respeito às características de cada região, orientando a oferta de cursos que atendam às demandas locais e regionais;
- a integração com o segmento empresarial, como estratégia de oportunidades à comunidade interna, buscando ampliar a oferta estágios/empregos aos alunos/egressos da Instituição;
- o estímulo ao desenvolvimento de projetos e serviços cooperativos universidade-empresa;
- a atualização dos currículos em consonância com a tecnologia empregada pelos concedentes de estágio/emprego aos alunos/egressos da Instituição;
- a promoção e o apoio às atividades extensionistas, levando às comunidades locais e regionais a produção acadêmica desenvolvida pela Universidade, que contribua para a emancipação econômica e social dessas regiões;
- a participação nas iniciativas locais de incubadoras e parques tecnológicos, como estímulo ao desenvolvimento regional; e
- a participação nas manifestações culturais, artísticas, científicas, esportivas e educacionais, promovidas pelas comunidades locais e regionais.

Tais objetivos e valores deverão ser incorporados aos novos Campi da UTFPR, nas cidades de Londrina, Apucarana e Toledo, que passaram a integrar o complexo educacional desta Universidade.

1.4. MISSÃO, VISÃO, VALORES, FINALIDADES E OBJETIVOS

MISSÃO

Promover a educação de excelência através do ensino, pesquisa e extensão, interagindo de forma ética e produtiva com a comunidade para o desenvolvimento social e tecnológico.

VISÃO

Ser modelo educacional de desenvolvimento social e referência na área tecnológica.

VALORES

- ÉTICA: gerar e manter a credibilidade junto à sociedade.
- DESENVOLVIMENTO HUMANO: formar o cidadão integrado no contexto social.
- INTEGRAÇÃO SOCIAL: realizar ações interativas com a sociedade para o desenvolvimento social e tecnológico.
- INOVAÇÃO: efetuar a mudança através da postura empreendedora.
- QUALIDADE e EXCELÊNCIA: promover a melhoria contínua dos serviços oferecidos para a satisfação da sociedade.

FINALIDADES

As finalidades da UTFPR, definidas na Lei nº 11.184/2005, são:

- I - desenvolver a educação tecnológica, entendida como uma dimensão essencial que ultrapassa as aplicações técnicas, interpretando a tecnologia como processo educativo e investigativo para gerá-la e adaptá-la às peculiaridades regionais;
- II - aplicar a tecnologia compreendida como ciência do trabalho produtivo e o trabalho como categoria de saber e produção; e
- III - pesquisar soluções tecnológicas e desenvolver mecanismos de gestão da tecnologia, visando identificar alternativas inovadoras para resoluções de problemas sociais nos âmbitos local e regional.

OBJETIVOS

A UTFPR tem, de acordo com a Lei nº 11.184/2005, os seguintes objetivos:

- I - ministrar em nível de educação superior:
 - a) Cursos de graduação e pós-graduação, visando à formação de profissionais para as diferentes áreas da educação tecnológica; e
 - b) Cursos de licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, com vistas à formação de professores e especialistas para as disciplinas nos vários níveis e modalidades de ensino, de acordo com as demandas de âmbito local e regional;
- II - ministrar cursos técnicos prioritariamente integrados ao ensino médio, visando à formação de cidadãos tecnicamente capacitados, verificadas as demandas de âmbito local e regional;
- III - oferecer educação continuada, por diferentes mecanismos, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de ensino, nas áreas da educação tecnológica;
- IV - realizar pesquisas, estimulando atividades criadoras e estendendo seus benefícios à comunidade, promovendo desenvolvimento tecnológico, social, econômico, cultural, político, ambiental; e
- V - desenvolver atividades de extensão de acordo com os princípios e finalidades da educação tecnológica, em articulação com o setor produtivo e os segmentos sociais.

2

PLANEJAMENTO DA GESTÃO 2004-2008

UTFPR

2.1. OBJETIVOS GERAIS

1. Gestão Sistêmica
2. Excelência no Ensino
3. Ampliação da Pós-Graduação
4. Incentivo à Pesquisa
5. Inovação Pedagógica
6. Integração com a Comunidade
7. Ampliação da Estrutura
8. Qualidade de Vida na UTFPR
9. Fortalecimento da marca UTFPR

2.1.1. METAS DA PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO E EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

As metas da Pró-Reitoria de Graduação e Educação Profissional - PROGRAD - relacionadas ao objetivo geral “Excelência no Ensino” estão sistematizadas no quadro 1.

Quadro 1 - Metas da PROGRAD para o objetivo Excelência no Ensino.

Objetivo Geral: Excelência no Ensino		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Elaborar o Projeto Político-Pedagógico Institucional - PPI.	2004-2007	Elaborar o PPI da UTFPR.
Planejar e implantar as melhorias nos Cursos de Graduação: Tecnologias, Bacharelados, Licenciaturas e Engenharias.	2004- 2006	Elaborar as Diretrizes Curriculares Internas – DCIs – dos Cursos de Engenharia e Técnicos de Nível Médio.
	2006-2007	Elaborar as DCIs dos Cursos de Bacharelado e Licenciatura.
	2004-2007	Revisar os Regulamentos Didático-Pedagógicos dos Cursos de Graduação, em consonância com as DCNs e DCIs.
	2004-2006	Atualizar o Regulamento do Projeto de Conclusão Curso - PCC - dos Cursos de Graduação.
		Atualizar o Regulamento das Atividades Complementares dos Cursos de Graduação.
		Atualizar o Regulamento do Estágio Curricular dos Cursos de Graduação e dos Cursos Técnicos de Nível Médio.
		Atualizar o Regulamento do Colegiado de Curso.
		Atualizar os Projetos Pedagógicos dos Cursos - PPCs - com base nas DCIs.

Objetivo Geral: Excelência no Ensino		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Planejar e implantar as melhorias nos Cursos de Graduação: Tecnologias, Bacharelados, Licenciaturas e Engenharias.	2007	Implantar Cursos de Engenharia nos Campi: Campo Mourão, Cornélio Procópio, Medianeira, Pato Branco, Ponta Grossa e Curitiba.
		Implantar Cursos de Bacharelado nos Campi: Curitiba, Dois Vizinhos e Pato Branco (Bacharelado concomitante à Licenciatura).
		Implantar Cursos Superiores de Tecnologia nos Campi de Apucarana, Londrina e Toledo.
	2004-2008	Capacitar os docentes para o ensino nos diferentes níveis e modalidades de ensino, sob a responsabilidade da PROGRAD.
Planejar e implantar a melhoria nos Cursos Técnicos	2004-2006	Definir área para abertura de Cursos Técnicos Integrados, atendendo às condições de cada Campus e às demandas locais/regionais.
	2004-2005	Elaborar as DCIs para novos Cursos Técnicos de Nível Médio.
		Realizar seminário de capacitação e operacionalização para o desenvolvimento dos projetos dos cursos, com base nas DCIs.
	2004-2006	Implantar novos Cursos Técnicos Integrados nos Campi: Curitiba, Apucarana e Toledo.
	2007	Implantar Curso Técnico Subseqüente no Campus Dois Vizinhos.
		Implantar Curso Técnico Integrado no Campus Londrina.
Planejar e implantar melhorias nos Setores de Apoio às Atividades de Ensino.		Implantar o Sistema Acadêmico em todos os Campi da UTFPR. _____
	2004-2006	Implantar o E-diário em todos os Campi.
	2004-2007	Concluir a implantação do Sistema de Biblioteca Pergamum em todos os Campi da UTFPR.
	2004-2006	Formular e instituir as Normas para Elaboração dos Trabalhos Acadêmicos.
	2007	Implantar o Sistema de Registro de Diplomas da UTFPR.
Planejar e implantar Programa Especial de Formação de Professores.	2007	Atualizar o Regulamento do Programa de Formação Pedagógica para Professores.

As metas da PROGRAD relacionadas ao objetivo geral “Inovação Pedagógica” estão sistematizadas no quadro 2.

Quadro 2 - Metas da PROGRAD para objetivo Inovação Pedagógica.

Objetivo Geral: Inovação Pedagógica		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Implantar a página da PROGRAD.	2005	Implantar a página da PROGRAD com documentação atualizada dos Cursos e dos processos do Conselho de Ensino, Pesquisa e Pós-Graduação - COEPP.
Realizar a ExpoUT.	2004-2008	Realizar anualmente a ExpoUT, compreendendo: Exposição Tecnológica, Feira de Profissões e Mesa-Redonda com Empresários, em todos os Campi da UTFPR.
Elaborar as Diretrizes de Gestão das Atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão da UTFPR.	2004-2006	Elaborar as Diretrizes de Gestão das Atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão da UTFPR.
Orientar e incentivar os Campi para a produção, inicialmente, de Cursos de qualificação de nível básico a distância, visando à estrutura de equipes com domínio das metodologias e técnicas de EAD.	2004-2007	Criar o portal UTFPR-VIRTUAL único, agregando todas as produções acadêmicas e de extensão ofertadas para a comunidade externa e interna em todos os Campi.
		Ofertar cursos de extensão, técnicos, de especialização e de graduação a distância com meios próprios.
	2004-2008	Ofertar, de forma permanente, cursos de capacitação interna de servidores a distância (metodologias, regulamentos, ambientação).
Implantar o Programa de Capacitação Docente e Experiências Profissionais Relevantes.	2004-2008	Efetuar o levantamento de processos internos/externos capacitação docente.
		Elaborar a proposta de programa de capacitação docente na UTFPR.
		Sensibilizar o corpo docente para o processo de capacitação a ser implementado.
		Executar o programa de capacitação docente.
Desenvolver e implantar o Sistema de Informações Acadêmicas - SIA.	2006-2007	Desenvolver o SIA com o cadastro de todas as informações acadêmicas dos cursos regulares da UTFPR.

2.1.2. METAS DA PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

As metas da PROPPG relacionadas ao objetivo geral “Ampliação da Pós-Graduação” estão sistematizadas no quadro 3.

Quadro 3 - Metas da PROPPG para objetivo da Ampliação da Pós-Graduação.

Objetivo Geral: Ampliação da Pós-Graduação		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Fazer levantamento estatístico das potencialidades da UTFPR para criação de Programas de Pós-Graduação.	2004-2008	Realizar a análise da produção de docentes doutores, verificando a possibilidade de criação de Programas de Pós-Graduação.
Fomentar o debate sobre a criação de Programas de Pós-Graduação.		Visitas aos Campi para apresentação e discussão dos resultados obtidos.
Apoiar a implantação de novos Programas de Pós-Graduação.		Disponibilizar consultores internos e externos, além de promover debates, palestras e workshops sobre áreas específicas do conhecimento, para apoiar as iniciativas de criação de novos Programas de Pós-Graduação.
Estabelecer normas e critérios para a criação de Cursos e Programas de Pós-Graduação.	2006-2008	Nomear comissão para estabelecimento de normas e critérios para a criação de Cursos e Programas de Pós-Graduação.
		Aprovar as normas e critérios para a criação de Cursos e Programas de Pós-Graduação no Conselho de Ensino Pesquisa e Pós-Graduação.
Elaborar o Regulamento Geral dos Programas de Pós-Graduação.	2004-2005	Elaborar o Regulamento Geral da Pós-Graduação e promover a adequação dos regulamentos específicos de cada programa existente a esta nova formatação.
Criação da Comissão para propor melhorias no regulamento dos Cursos de Pós-Graduação <i>lato sensu</i> e elaboração de normas complementares.		Aprovar o Regulamento Geral e os dos programas no Conselho de Ensino Pesquisa e Pós-Graduação.
		Melhorar o regulamento de Cursos de Pós-Graduação lato sensu, além de elaborar as respectivas normas complementares, visando facilitar os procedimentos de abertura de novos Cursos de Pós-Graduação <i>lato sensu</i> , sem prejuízo na qualidade dos mesmos.
		Aprovar, no Conselho de Ensino Pesquisa e Pós-Graduação, as modificações no regulamento de Cursos de Pós-Graduação <i>lato sensu</i> , e suas respectivas normas complementares.

As metas da PROPPG relacionadas ao objetivo geral “Excelência de Ensino” estão sistematizadas no quadro 4.

Quadro 4 - Metas da PROPPG para objetivo *Excelência de Ensino*.

Objetivo Geral: Excelência no Ensino		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Estruturar um Programa de Formação de Docentes e Servidores Técnico-Administrativos.	2004-2008	Planejar e implementar um Programa de Formação de Servidores, de maneira a vincular as áreas de interesse dos mesmos às áreas prioritárias da Instituição, visando ao fortalecimento dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação <i>lato e stricto sensu</i> .
		Apresentar plano ao MEC visando ampliar a oferta de bolsas de estudo aos servidores da Instituição.
Elaborar um regulamento interno para o Programa Institucional de Bolsa de Iniciação Científica (PIBIC).	2004-2005	Criar uma comissão para elaboração do regulamento interno para o PIBIC e seus editais anuais.
		Aprovar no Conselho de Ensino Pesquisa e Pós-Graduação o regulamento do PIBIC.

As metas da PROPPG relacionadas ao objetivo geral “Incentivo à Pesquisa” estão sistematizadas no quadro 5.

Quadro 5 - Metas da PROPPG para objetivo de Incentivo à Pesquisa.

Objetivo Geral: Incentivo à Pesquisa		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Estruturar os mecanismos de criação de Grupos de Pesquisa, bem como organizar suas atividades.	2004-2008	Nomear comissão para estruturar os mecanismos de criação de Grupos de Pesquisa e organização de suas atividades.
		Submeter ao Conselho de Ensino Pesquisa e Pós-Graduação a estruturação dos mecanismos de criação de Grupos de Pesquisa e organização de suas atividades.
Implementar um Comitê de Pesquisa e Ética. _____	2006-2008	Nomear uma comissão para elaborar as normas e os procedimentos do Comitê de Pesquisa e Ética.
		Submeter ao Conselho de Ensino Pesquisa e Pós-Graduação, as normas e procedimentos do Comitê de Pesquisa e Ética.
		Implantar o Comitê de Pesquisa e Ética.

As metas da PROPPG relacionadas ao objetivo geral “Gestão Sistêmica” estão sistematizadas no quadro 6.

Quadro 6 - Metas da PROPPG para objetivo Gestão Sistêmica.

Objetivo Geral: Gestão Sistêmica		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Implementar um Sistema de Informações sobre a produção científica e tecnológica dos docentes, baseado na Plataforma Lattes de <i>curriculum vitae</i> .	2004-2008	Adquirir e instalar a Plataforma Lattes Institucional.
		Criar uma Comissão para normatizar os procedimentos de implantação da Plataforma Lattes Institucional.
		Elaborar normas para padronização dos Currículos Lattes dos servidores da Instituição.
		Implantar a Plataforma Lattes Institucional na UTFPR.

2.1.3. METAS DA PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO E ADMINISTRAÇÃO

As metas da PROPLAD relacionadas ao objetivo geral “Excelência de Ensino” estão sistematizadas no quadro 7.

Quadro 7 - Metas da PROPLAD para objetivo Excelência de Ensino.

Objetivo Geral: Excelência no Ensino		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Promover a qualificação permanente do servidor, visando à incorporação de novas competências.	2005-2008	Propiciar capacitação contínua para a execução de tarefas diárias, por meio da oferta de Cursos.
		Analisar e acompanhar o plano de desenvolvimento dos servidores.
		Estabelecer critérios para o afastamento para a Pós-Graduação de servidores técnicos administrativos.
		Implementar campanhas de conscientização do uso racional da energia elétrica, telefonia, água e materiais de expediente.

As metas da PROPLAD relacionadas ao objetivo geral “Ampliação da Estrutura” estão sistematizadas no quadro 8.

Quadro 8 - Metas da PROPLAD para objetivo Ampliação da Estrutura.

Objetivo Geral: Ampliação da Estrutura		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Elaborar o Plano Diretor Institucional para a infra-estrutura.__	2005-2008	Readequar o Plano Diretor de ampliação física das áreas construídas dos Campi da UTFPR.
	2005-2007	Incentivar e apoiar a construção da rede de prevenção contra incêndio em todos os Campi.
Adequar a área física de acordo com as necessidades da Instituição.	2005-2006	Buscar a certificação dos elevadores desenvolvidos e instalados, para possibilitar acesso aos portadores de necessidades especiais.
		Elaborar projetos para proporcionar a manutenção das instalações físicas da UTFPR.
Ampliar o quadro de servidores.__	2005-2008	Buscar, junto ao MEC, autorização para novos concursos públicos.
Proporcionar a aquisição, a manutenção e a adequação de equipamentos. _		Proporcionar a aquisição e a manutenção de equipamentos, de acordo com a especificidade de cada Campus.
Ampliar a estrutura de redes de comunicação de dados, voz e imagem.		Buscar novas alternativas para a melhoria do Sistema de Comunicação entre os Campi.
		Adquirir novos equipamentos para subsidiar o Sistema de Comunicação da UTFPR.

As metas da PROPLAD relacionadas ao objetivo geral “Qualidade de Vida na UTFPR” estão sistematizadas no quadro 9.

Quadro 9 - Metas da PROPLAD para objetivo Qualidade de Vida na UTFPR.

Objetivo Geral: Qualidade de Vida na UTFPR		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Estabelecer uma política social para a Instituição.	2005-2008	Implantar programa de pré-aposentadoria para os servidores.
		Uniformizar os procedimentos relativos à coleta seletiva do lixo.

As metas da PROPLAD relacionadas ao objetivo geral “Fortalecimento da Marca da UTFPR” estão sistematizadas no quadro 10.

Quadro 10 - Metas da PROPLAD para objetivo do Fortalecimento da Marca UTFPR.

Objetivo Geral: Fortalecimento da Marca da UTFPR		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Capacitar servidores para divulgação das competências e potencialidades da UTFPR.	2005-2008	Apoiar e incentivar projetos de marketing da marca UTFPR.

2.1.4 METAS DA PRÓ-REITORIA DE RELAÇÕES EMPRESARIAIS E COMUNITÁRIAS

As metas da PROREC relacionadas ao objetivo geral “Excelência de Ensino” estão sistematizadas no quadro 11.

Quadro 11 - Metas da PROREC para objetivo Excelência de Ensino.

Objetivo Geral: Excelência de Ensino		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Participar da elaboração do Projeto Pedagógico Institucional – PPI.	2005-2008	Colaborar para a elaboração do PPI da UTFPR.
Promover a melhoria do ensino e a interação com a sociedade. _____		Realizar pelo menos 01 encontro por ano com recrutadores e selecionadores das empresas.
		Realizar pelo menos 01 encontro com egressos por ano em cada Campus.
		Realizar reuniões com os Conselhos Empresariais e Comunitários pelo menos 01 por ano em cada Campus.
		Realizar mesa-redonda com orientadores e supervisores de estágios.
Incentivar o desenvolvimento de projetos de extensão.		Incentivar, por meio das GERECS, o desenvolvimento de projetos de extensão, envolvendo professores e alunos.

As metas da PROREC relacionadas ao objetivo geral “Integração com a Comunidade” estão sistematizadas no quadro 12.

Quadro 12 - Metas da PROREC para objetivo da Integração com a Comunidade.

Objetivo Geral: Integração com a Comunidade		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Regulamentar a extensão da UTFPR.	2005-2008	Elaborar, por intermédio de comissões específicas, os regulamentos do/a(s): • Programa de desenvolvimento social. • Oferta de bolsas institucionais de ensino, pesquisa e extensão. • Estágio dos alunos. • Atividades de extensão (projetos e serviços tecnológicos). • Política da propriedade intelectual institucional (patentes e licenciamentos). • Programas de empreendedorismo. • Eventos institucionais.
Promover eventos que propiciem maior interação entre alunos, professores, servidores e comunidade empresarial.		Realizar eventos, tais como: Workshop Tecnológico com Feira de Profissões, Mesa-Redonda com Empresários, Feira de Negócios, reunião com Conselho Empresarial e Comunitário, palestras e depoimentos pelo menos 01 vez por ano.
Apoiar a inserção do estudante no mercado de trabalho (Estágio e Emprego).		Buscar, junto a empresas, o aumento de vagas de estágio.
Promover a Extensão Comunitária.		Atender à demanda de estágios dos Cursos oferecidos pela Instituição.
		Melhorar a qualidade das ofertas de estágio e emprego.
		Realizar projetos financiados por programa de extensão (PROEXT – Programas de Extensão do Ministério da Educação).
		Institucionalizar programas de extensão comunitária.
		Oportunizar a participação do aluno em projetos de voluntariado e/ou de inclusão social.
Regulamentar ações de relações internacionais.	Realizar no mínimo, uma vez (por ano), evento de incentivo para participação de alunos em projetos de extensão comunitária.	
	• Elaborar por intermédio de Comissões específicas regulamento de seleção de alunos para dupla diplomação. • Regulamento para encaminhar alunos para intercâmbio internacional.	
	Propiciar a permanente vinculação do egresso aos programas da UTFPR.	Pesquisar, junto aos egressos, a necessidade de mudanças e adaptações nos Cursos ofertados pela Instituição, por meio de reuniões e encontros.

Objetivo Geral: Integração com a Comunidade		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Propiciar a permanente vinculação do egresso aos programas da UTFPR.	2005-2008	Pesquisar a atuação profissional do egresso.
		Realizar encontros anuais com egressos.
		Implantar sistema de informação integrado nos Campi sobre egressos.
Promover a Interação entre a Universidade e o setor empresarial e comunitário.	2005	Compor e implantar o Conselho Empresarial em todos os Campi.
	2005-2008	Realizar duas reuniões anuais do Conselho Empresarial em cada Campus.
		Realizar uma reunião por ano com coordenadores de cursos e comunidade empresarial ligada ao curso.
		Realizar duas visitas gerenciais por ano com as equipes das GERECs em empresas conveniadas.
		Realizar 01 vez a cada ano o Dia da Indústria em cada Campus.
Intensificar a participação dos familiares dos estudantes nas atividades da UTFPR.	2006	Ampliar convênios com empresas homenageadas (cada Campus homenageia em média 10 empresas por ano).
		Promover feiras, exposições, eventos culturais e esportivos para incentivar a participação dos familiares dos estudantes nas atividades da UTFPR.

As metas da PROREC relacionadas aos objetivos gerais “Integração com a Comunidade e Fortalecimento da Marca” estão sistematizadas no quadro 13.

**Quadro 13 - Metas da PROREC para os objetivos:
Integração com a Comunidade e Fortalecimento da Marca.**

Objetivo Geral: Integração com a Comunidade e Fortalecimento da Marca		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Promover o desenvolvimento da tecnologia e da inovação e a sua transferência em todos os Campi da UTFPR (Agência de Inovação).	2006	Implantar a Agência de Inovação.
	2005-2008	Disseminar a cultura da propriedade intelectual, por meio de reuniões, palestras, encontros e cursos.
		Implantar os Núcleos de Transferência de Tecnologia em todos os Campi.
		Desenvolver Projetos Estratégicos de cunho nacional ou internacional, visando ao desenvolvimento de tecnologia e inovação (ex: JICA e PROMIMO).
		Realizar 01 seminário por ano sobre Propriedade Industrial (em todos os Campi).

Objetivo Geral: Integração com a Comunidade e Fortalecimento da Marca		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Promover o desenvolvimento de Relações Internacionais entre a UTFPR e outras Instituições. —	2005-2008	Ampliar as possibilidades de relações internacionais, por meio de reuniões, encontros e missões.
		Promover encontros e cursos de interculturalidade para estimular o intercâmbio.
		Coordenar o processo de dupla diplomação com novas instituições.
		Negociar com empresas de atuação internacional a oferta de estágios para estrangeiros.
		Negociar com empresas de atuação internacional a oferta de estágios para alunos brasileiros no exterior.
		Negociar com empresas de atuação internacional a oferta de bolsa de estudo para estimular intercâmbio internacional.
		Divulgar e intermediar formas de captação de fundos para o desenvolvimento de projetos ou de pesquisa, em conjunto com outras instituições, que possam oferecer bolsas aos participantes (Projeto de Convênios, Pesquisa e divulgação de Editais), por meio de encontros e reuniões.
		Organizar um banco de dados sobre os intercambistas que participam do processo estabelecido pelos convênios.
		Preparar os alunos da UTFPR com conhecimentos necessários para sua melhor adaptação no exterior.
		Assessorar os coordenadores de curso no fechamento de convênios para dupla diplomação.
		Criar um programa de ambientação conjugado com o Curso intensivo de Português para Estrangeiros intercambistas recém-chegados.
		Desenvolver a integração entre os representantes das ARINTs, por meio de reuniões de trabalho em 02 encontros por ano.
Oferecer cursos de extensão à comunidade em áreas especializadas.		Realizar um programa cultural por semestre para os intercambistas recebidos pela UTFPR.
		Oferecer cursos de qualificação (básicos, tecnológicos e por demandas específicas <i>In Company</i> – em torno de 300 cursos diferentes por ano).

As metas da PROREC relacionadas ao objetivo geral “Fortalecimento da Marca da UTFPR” estão sistematizadas no quadro 14.

Quadro 14. - Metas da PROREC para objetivo Fortalecimento da Marca UTFPR.

Objetivo Geral: Fortalecimento da Marca da UTFPR		
Objetivo Específico	Período de Execução	Metas
Estabelecer uma política social para a Instituição.	2005-2008	Instituir comissão específica para elaboração da política social para a Instituição.
Intensificar o apoio a ações do Programa CIMCO (Comunidade Integrada na Multiplicação de Conhecimentos/Qualidade de Vida).		Promover reuniões, seminários e workshops com o propósito de desenvolver diretrizes para ação conjunta em todos os Campi (ações de prevenção e qualidade de vida).

2.2. RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Responsabilidade Social tem como meta buscar maior diversidade das atividades de interação com a comunidade e com ações que visem a construir uma sociedade mais solidária e comprometida com contexto sociocultural regional e local. Esta participação acontece por meio de projetos e ações, relacionadas abaixo:

- Inclusão social – ações de inclusão de grupos sociais discriminados ou sub-representados em todos os setores da Instituição, por meio do esporte, da inclusão digital, oficinas de capacitação (artesanato, alimentação e jardinagem).
- Defesa do meio ambiente, por meio do desenvolvimento de pesquisa de materiais ecologicamente corretos, reciclagem.
- Sensibilização da Instituição e da comunidade quanto às questões de inclusão.
- Preservação da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural.
- Impacto das atividades da Instituição no desenvolvimento ambiental, econômico e social.
- Ações relacionadas à formação consciente do cidadão.
- Relacionamento com o setor público, setor produtivo, mercado de trabalho, instituições sociais, culturais e educativas.
- Política de Bolsa de Estudo.
- Ações de socialização do conhecimento.
- Assistência à comunidade carente.
- Parcerias e convênios com órgãos públicos e privados.

- Incubadoras tecnológicas.
- Forma de criação e disseminação dos aspectos técnico-científicos.
- Participação da comunidade interna da Instituição em atividades artísticas, tais como: música e teatro.

Para desenvolver um projeto de Responsabilidade Social na Instituição, é necessário sensibilizar e envolver a alta administração e as chefias, e ser capaz de ultrapassar todas as resistências e ceticismo, eventualmente existentes, para depois criar uma equipe de trabalho.

Além disso, é necessário listar as diversas áreas da Instituição, cruzá-las com os indicadores de Responsabilidade Social, ver o que está feito e o que ainda há por fazer. É fundamental também não esquecer a parte social e tomar pulso, ouvindo as partes envolvidas, notadamente os colaboradores, consumidores e clientes, para saber qual a imagem e as expectativas que têm da Instituição. Este levantamento, além de permitir uma visão clara da situação da Instituição, permite também tomar conhecimento e inventariar pontos positivos e negativos para o projeto.

É importante que este plano seja global, sem ser demasiado ambicioso. Porém, é fundamental que as áreas sociais, ambientais e econômicas estejam nele contempladas.

2.3. POLÍTICAS DE ENSINO

As políticas de Ensino de Graduação e dos diferentes níveis da Educação Profissional estão contempladas na proposta do Projeto Político-Pedagógico Institucional - PPI¹ da UTFPR, com transcrição, a seguir, dos componentes relativos à atuação da Instituição na atividade de ensino.

2.3.1. ATUAÇÃO DA UTFPR EM RELAÇÃO AO NÍVEL E MODALIDADES DE ENSINO E SETORES DA ECONOMIA

Atuar nos “diferentes níveis e modalidades de ensino” significa ofertar cursos Técnicos, cursos superiores de Tecnologia, Bacharelados, Engenharias, Licenciaturas, cursos de Especialização, de Mestrado e Doutorado, concebidos em consonância com a vocação histórica desta Instituição e com as diretrizes de seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

¹ A proposta do Projeto Político-Pedagógico Institucional da UTFPR encontra-se em processo de discussão junto ao corpo social da UTFPR e à comunidade externa e será, complementarmente, documento basilar para o Estatuto da UTFPR (com previsão de conclusão dos trabalhos em maio de 2007).

2.3.2. ATUAÇÃO NOS DIVERSOS SETORES DA ECONOMIA

A UTFPR não deve excluir, a priori, qualquer possibilidade de atendimento às demandas locais, pois reconhece que a riqueza de uma universidade reside, justamente, na diversidade de objetos, de métodos, na interlocução ampla com a sociedade e na perspectiva da utilização social do conhecimento que produz. Entretanto, nenhuma universidade, especializada ou não, por melhor estruturada que seja, poderá dar resposta completa e suficiente a todas as demandas da sociedade. A Universidade Tecnológica, tendo por princípio e identidade a vinculação estreita com a tecnologia, deve priorizar sua atuação nas áreas/setores de sua especialidade.

2.3.3. ASPECTOS A SEREM CONSIDERADOS EM RELAÇÃO AO ENSINO

A partir dessas três dimensões, a formulação dos Projetos Pedagógicos dos Cursos (PPCs), independentemente da modalidade/nível de educação e da demanda social a que atendam, pautados na concepção de educação acima delineada, deve considerar os seguintes aspectos:

2.3.4. RUPTURA COM A DICOTOMIA TEORIA E PRÁTICA

A educação tecnológica tem o compromisso de romper com a dualidade entre teoria e prática, dimensões indissociáveis para a educação integral, pois nenhuma atividade humana se realiza sem elaboração mental, sem uma teoria em que se referencie, apesar de ser a prática o objetivo final de toda aprendizagem. O princípio educativo não admite a separação entre as funções intelectuais e as técnicas, e respalda uma concepção de formação profissional que unifique ciência, tecnologia e trabalho, bem como atividades intelectuais e instrumentais.

A educação em todos os seus níveis e modalidades deve ser encarada como referencial permanente de formação geral, que encerra como objetivo fundamental o desenvolvimento do ser humano, pautado por valores éticos, sociais e políticos, de maneira a preservar a sua dignidade e a desenvolver ações junto à sociedade com base nos mesmos valores. A educação profissional e tecnológica pressupõe, portanto, uma qualificação intelectual de natureza suficientemente ampla que permita o domínio de métodos analíticos e de múltiplos códigos e linguagens, para construir, por sua vez, base sólida para a aquisição contínua e eficiente de conhecimentos específicos.

2.3.5. DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

Admitindo a pluralidade de significação, bem como a controvérsia no meio acadêmico em relação à noção de competência, a UTFPR entende que tal conceito não se limita ao “saber fazer”, pois pressupõe acerto no julgamento da pertinência da ação e no posicionamento, de forma autônoma, do indivíduo diante de uma situação.

A ação competente envolve atitude relacionada com a qualidade do trabalho, a ética do comportamento, a convivência participativa e solidária, a iniciativa, a criatividade, entre outros. E, assim sendo, por sua natureza e características, a educação profissional e tecnológica deve contemplar o desenvolvimento de competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas, incluindo os fundamentos científicos e humanísticos necessários ao desempenho profissional e a uma atuação cidadã. Nesta ótica, a adoção do conceito de competência amplia a responsabilidade do ensino, porque exige:

- ▶ adoção de métodos diferenciados de ensino e de novas formas de organização do trabalho acadêmico, que propiciem o desenvolvimento de capacidades para resolver problemas e integrem a vivência e a prática profissional;
- ▶ incorporação dos saberes dos estudantes às práticas de ensino, como forma de reconhecimento de possibilidades diversas de soluções de problemas, assim como de percursos de aprendizagem;
- ▶ estímulo à criatividade, à autonomia intelectual e ao empreendedorismo;
- ▶ valorização das inúmeras relações entre conteúdo e contexto, que se podem estabelecer; e
- ▶ integração de estudos de diferentes campos, como forma de romper com a segmentação e o fracionamento, entendendo que os conhecimentos se inter-relacionam, contrastam-se, complementam-se, ampliam-se, influem uns nos outros.

2.3.6. FLEXIBILIDADE CURRICULAR

É consensual a constatação de estarem superados os modelos de ensino estruturados sob a ótica de grades curriculares inflexíveis, estanques, caracterizadas pela fragmentação e hierarquização das disciplinas.

A modernidade não comporta mais tais modelos que excluem alternativas pessoais e percursos acadêmicos diferenciados, que comportem diferentes itinerários formativos construídos pelo discente. Daí a necessidade de projetos curriculares flexíveis, capazes, inclusive, de permitir a mobilidade acadêmica, a ser implementada mediante a cooperação interuniversitária.

2.3.7. MOBILIDADE

É uma possibilidade para troca de experiências acadêmicas e de integração aos diversos contextos e cenários, proporcionando uma visão mais abrangente de diferentes realidades. A mobilidade é prevista em dois planos, o interno (intercampi) e o externo (interuniversitário nacional e internacional).

Nessa dimensão, a mobilidade interna é prioritária e deve ser assegurada por meio de diretrizes comuns. A mobilidade externa deve ser buscada por um conjunto de ações, tais como:

- ▶ ampliação de programas de dupla diplomação, quer na graduação, quer na pós-graduação;
- ▶ realização de estágios e/ou de trabalhos de conclusão de curso no País e no exterior;
- ▶ apoio a convênios multilaterais de estudos, pesquisa e desenvolvimento, envolvendo discentes; e
- ▶ intercâmbio pedagógico, científico, técnico, tecnológico e cultural entre docentes, pesquisadores e discentes das instituições conveniadas.

2.3.8. ARTICULAÇÃO DO ENSINO COM A PESQUISA E A EXTENSÃO

A pesquisa acadêmica permite desvendar as diversas áreas do conhecimento humano e constitui-se como parte inseparável do ensino universitário, dando-lhe significação sempre renovada. As atividades extensionistas constituem práticas acadêmicas articuladas ao ensino e à pesquisa, que permitem estabelecer os vínculos entre as necessidades de soluções para problemas reais da comunidade local/regional e o conhecimento acadêmico. O contato com a comunidade constitui-se como espaço privilegiado para a socialização do conhecimento produzido na Instituição, assim como para a criação de novos conhecimentos que possam contribuir para o desenvolvimento social e deve ser, por estes motivos, preocupação fundamental de todos os cursos da Instituição.

2.4. POLÍTICAS DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

As atividades de pesquisa e pós-graduação estão em grande parte interligadas. Isto é particularmente verdadeiro para a Pós-Graduação *stricto sensu* (Cursos de mestrado e doutorado) de qualidade, pois esta exige atividades de pesquisa consistentes.

No entanto, pode-se realizar pesquisa de forma independente de atividades formais de pós-graduação. Pelas próprias características da UTFPR, estas atividades de pesquisa isoladas possuem uma conotação de desenvolvimento sob demanda. Evidentemente, pesquisas com esta conotação podem também estar vinculadas a atividades de Pós-Graduação *stricto sensu*. O que as diferencia é que o principal resultado da primeira é um produto, enquanto que o resultado da segunda é um artigo científico.

Por outro lado, as atividades de Pós-Graduação *lato sensu* se caracterizam por não apresentarem atividades de pesquisa sistemáticas. Nestes casos, o objetivo principal é formar especialistas em áreas selecionadas do conhecimento por meio de disciplinas concatenadas de forma coerente e a elaboração de uma monografia de fim de Curso.

Deve-se ressaltar que todas estas atividades têm forte correlação com as atividades de graduação. Esta interação pode ocorrer de forma direta, por meio de programas institucionais de iniciação científica, ou indiretamente, pela participação de docentes, altamente qualificados e continuamente se aperfeiçoando com suas atividades de pesquisa, ministrando aulas na graduação.

Nesse contexto, as políticas incluem:

- incentivo à ampliação dos Programas de Pós-Graduação existentes (infra-estrutura e número de docentes, com o conseqüente aumento do número de alunos);
- implantação de novos programas de Pós-Graduação;
- incentivo à criação de novos Cursos de Especialização (Pós-Graduação *lato sensu*);
- fortalecimento dos programas institucionais de pesquisa, em particular, o programa institucional de iniciação científica; e
- coordenação da política de qualificação de pessoal da instituição.

Deve-se ressaltar que com estas políticas espera-se formar pessoal altamente qualificado em nível de especialista, mestrado e doutorado; oportunizar aos alunos de graduação atividades que permitam iniciá-los na pesquisa científica e tecnológica e colaborar de forma direta com o desenvolvimento científico e tecnológico da nação.

2.5. POLÍTICAS DE EXTENSÃO

Dentro dos objetivos da UTFPR, as atividades de extensão e transferência de tecnologia atuam com diversos mecanismos, visando à promoção e ao fortalecimento da interação da UTFPR com instituições, empresas e comunidades, em consonância com a os valores estabelecidos em seu planejamento estratégico, os quais são:

- ▶ **Persistência** - Promover e fortalecer a interação da UTFPR com instituições, empresas e comunidades, por meio da pesquisa e extensão, contribuindo para a educação e a qualidade de vida da sociedade, com compromisso, determinação e otimismo.
- ▶ **Dinamismo** - Promover, por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, a interação UTFPR-empresa-comunidade, proporcionando um melhoramento contínuo, social e tecnológico, com objetividade, criatividade e proatividade.
- ▶ **Objetividade** - Promover a interação entre instituição - empresa – comunidade, por meio da pesquisa e extensão, contribuindo para a qualidade do ensino, desenvolvimento social e tecnológico, com otimização do tempo, planejamento e visão.

É foco da instituição buscar a participação da comunidade empresarial visando ao constante desenvolvimento e aprimoramento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, com vistas à inovação tecnológica e ao aperfeiçoamento constante dos profissionais, assim como, o constante aperfeiçoamento dos mecanismos de busca oportunidade de aplicação prática das teorias desenvolvidas através de estágios, pesquisas com egressos e programas que visem ao desenvolvimento de novos empreendedores (tais como: hotel tecnológico, incubadoras, parques e formação para empreendedores).

Também é foco a implementação do centro de transferência de tecnologia, composto pela área de serviços tecnológicos especializados e não-rotineiros, serviços tecnológicos para portadores de necessidade especiais, projetos tecnológicos de maior complexidade, bem como todas as atividades de propriedade intelectual, além da intensificação de busca por oportunidades de intercâmbio com instituições de outros países para dupla diplomação e estágios em empresas de outros países, como também receber estudantes de universidades de outros países.

3 GESTÃO INSTITUCIONAL

UTFPR

A UTFPR, em decorrência da Lei nº 11.184, de 7 de outubro de 2005, encontra-se em processo de elaboração do seu Estatuto, Regimento e Regulamentos. Assim, o Conselho Universitário aprovou o organograma apresentado na figura 2, definido até o nível de Gerências, o qual estará vigente no período *pró-tempore*.

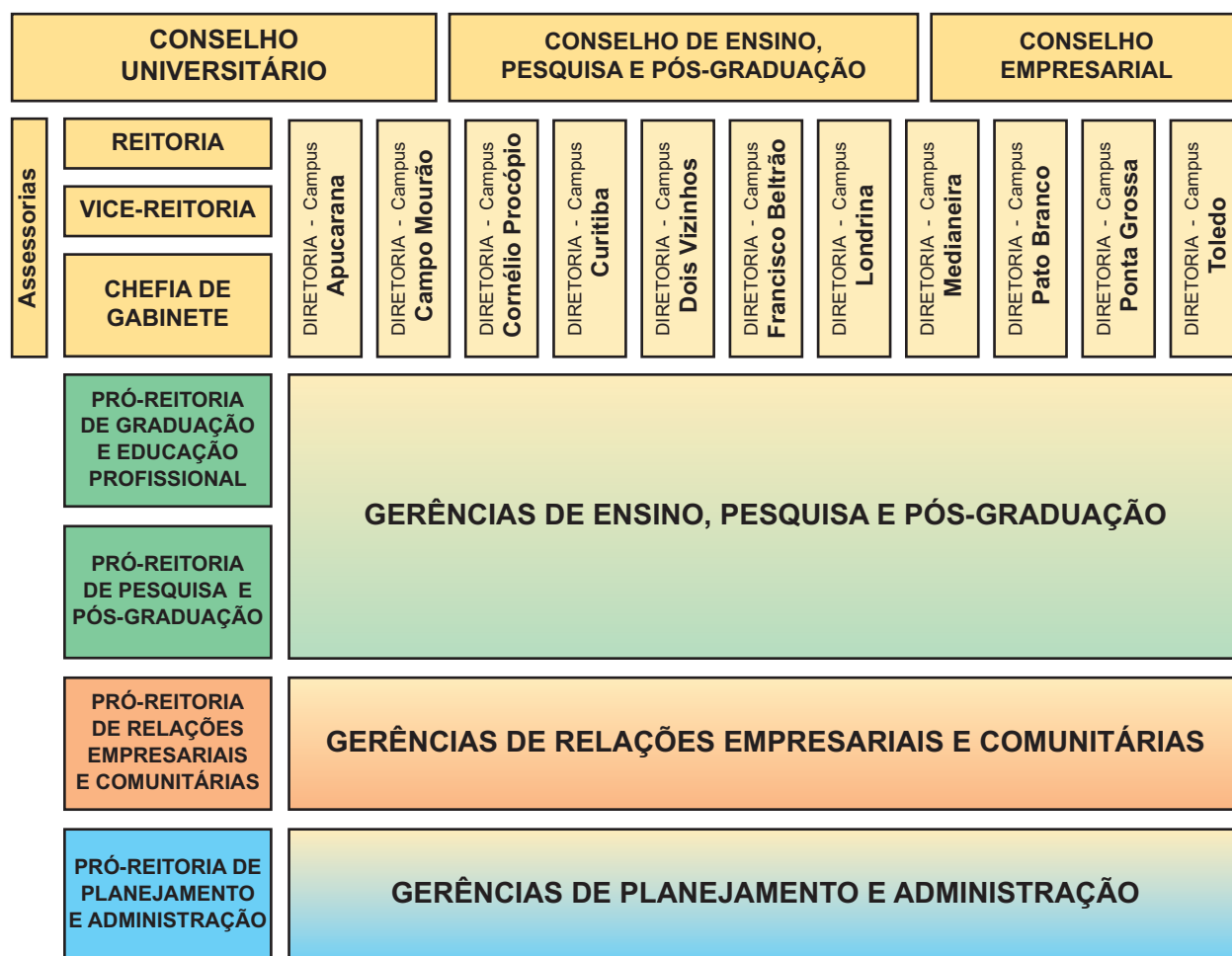


Figura 2 - Organograma da UTFPR

De acordo com o organograma, a UTFPR tem como órgão deliberativo máximo o Conselho Universitário; como órgão deliberativo para as questões relacionadas ao ensino, pesquisa e pós-graduação, o Conselho de Ensino, Pesquisa e Pós-Graduação e conta, ainda, com o Conselho Empresarial como órgão consultivo. As atribuições e as composições desses Colegiados estão apresentadas nos itens 3.1.1. a 3.1.7.

3.1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A UTFPR implementa sua gestão universitária a partir da estrutura organizacional matricial, compreendendo três níveis hierárquicos:

No plano estratégico, as políticas, as diretrizes e o planejamento multicampi, não sujeitos às deliberações dos Conselhos Superiores, são definidas pela Reitoria, Pró-Reitorias e Direção dos Campi.

No plano tático, a implementação das decisões estabelecidas no nível estratégico e que afetam o Campus está sob a responsabilidade da Diretoria de Campus e das Gerências de Ensino e Pesquisa - GEREPE - de Relações Empresariais e Comunitárias - GEREC - e do Planejamento e Administração - GEPLAD. A Diretoria do Campus possui autonomia na gestão dos seus recursos financeiros, materiais e de pessoal, observados os limites da legislação pertinente.

No plano operacional, a execução e o acompanhamento, tanto das políticas gerais da Universidade quanto das diretrizes de cada Campus, estão sob responsabilidade da Gerência, dos departamentos e dos setores de apoio, de acordo com o organograma simplificado dos Campi da UTFPR, a seguir apresentado na figura 3.

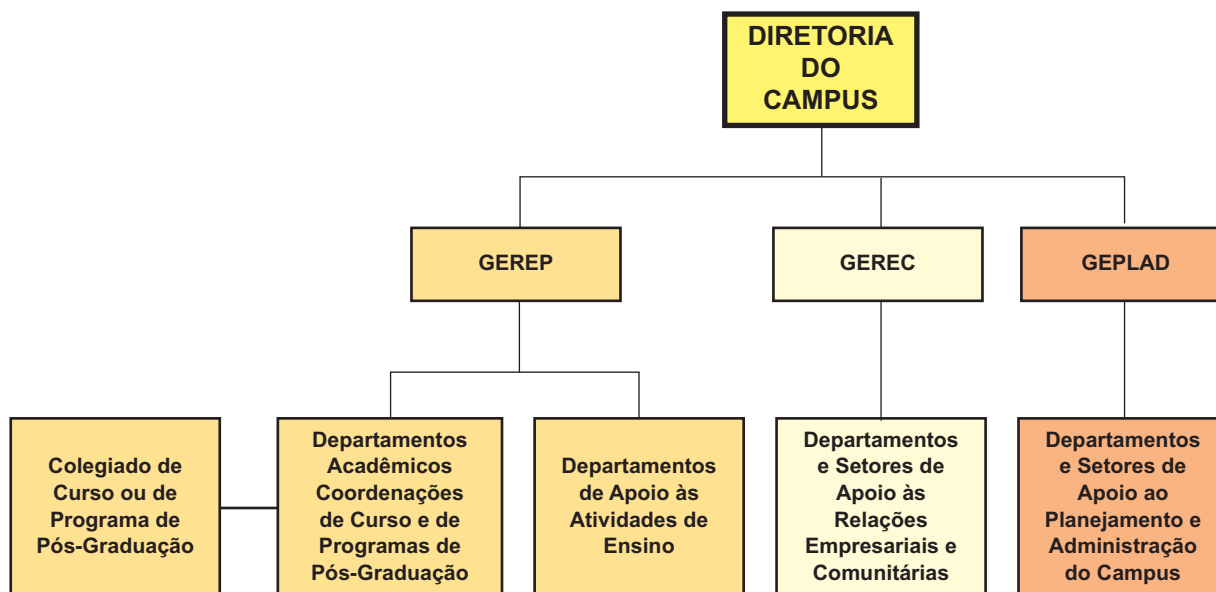


Figura 3 - Organograma dos Campi

3.1.1. CONSELHO UNIVERSITÁRIO

O Conselho Universitário (COUNI), órgão deliberativo e consultivo máximo da administração da UTFPR, é composto por 25 membros, entre docentes, discentes, técnicos-administrativos, representantes dos ex-alunos e da comunidade externa.

O COUNI tem como função definir as políticas institucionais, no campo administrativo, econômico-financeiro, de ensino, de pesquisa e de extensão, além de aprovar as contas e deliberar sobre a aplicação dos recursos institucionais e demais assuntos de interesse levados à sua apreciação.

São competências do COUNI:

- Traçar a política da UTFPR nos planos administrativo, econômico-financeiro, de ensino, de pesquisa e de extensão.
- Submeter à aprovação do Ministro da Educação o Regimento Geral da UTFPR, assim como aprovar os Regulamentos da UTFPR.
- Aprovar proposta de alteração do Estatuto da UTFPR e submetê-lo à apreciação do Ministro da Educação.
- Aprovar a proposta orçamentária anual encaminhada pelo Reitor.
- Deliberar sobre taxas e contribuições a serem cobradas pela UTFPR.
- Autorizar a aquisição, a alienação e as doações de bens imóveis e legados.
- Julgar as contas do Reitor, emitindo parecer conclusivo sobre a propriedade e regularidade dos registros contábeis, dos fatos econômico-financeiros, da execução orçamentária da receita e da despesa.
- Aprovar a concessão de graus, títulos e outras dignidades.
- Deflagrar o processo de escolha do Reitor e Vice-Reitor, de conformidade com o estabelecido em lei, e submetê-lo ao Ministro da Educação para as providências subseqüentes.
- Deliberar sobre a criação de cursos e/ou programas.
- Autorizar, mediante proposta do Reitor, a contratação, concessão onerosa ou parcerias em eventuais áreas rurais e infra-estruturas, mantida a finalidade institucional e em restrita consonância com a legislação ambiental, sanitária, trabalhista e das licitações.
- Deliberar sobre outros assuntos de interesse da Instituição, levados a sua apreciação pelo Reitor.

3.1.2. CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

O Conselho de Ensino, Pesquisa e Pós-Graduação² – COEPP é o órgão colegiado normativo, deliberativo

² As informações sobre a natureza, composição e atribuições apresentadas foram compiladas a partir do Regulamento do Conselho de Ensino, Pesquisa e Pós-Graduação da UTFPR.

e de assessoramento para assuntos didático-pedagógicos da UTFPR, sendo organizado pelo Conselho Pleno e por 3 (três) Câmaras: (a) da Educação Profissional e Ensino Médio, (b) das Ciências e Engenharia e (c) da Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão, tendo a seguinte composição:

- Pró-Reitor de Graduação e Educação Profissional.
- Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação.
- Gerentes de Ensino e Pesquisa dos Campi.
- Chefes de Departamento de Ensino.
- Um professor representante dentre os Coordenadores do Ensino Médio.
- Um professor representante dentre os Coordenadores dos Cursos de Pós-Graduação *Stricto Sensu*.
- Três professores representantes da área de cursos de Elétrica.
- Três professores representantes da área de cursos de Mecânica.
- Três professores representantes da área de cursos de Civil.
- Dois professores representantes da área de cursos de Ciências.
- Dois professores representantes da área de cursos de Informática.
- Dois professores representantes da área de cursos de Química e Biologia.
- Três professores representantes da área de Exatas.
- Dois professores representantes da área de Humanas.
- Um professor representante da área de Gestão.
- Três alunos representantes dos discentes, sendo um do curso de Ensino Médio; um dos cursos superiores de Ciências, Engenharia e Pós-Graduação e um dos cursos superiores de Tecnologia.
- Um servidor da carreira administrativa, representante dos técnicos-administrativos.

As atribuições do COEPP compreendem:

- Zelar pela boa execução da política educacional da UTFPR.
- Aprovar a Organização Didático-Pedagógica dos cursos da UTFPR.
- Expedir orientações e procedimentos para a organização e a reformulação curricular dos vários cursos da UTFPR.
- Aprovar os conteúdos das diversas disciplinas das diferentes modalidades de cursos e programas, dando-lhes unidade e correlação e sistematizando o seu acompanhamento.
- Analisar e opinar sobre o Plano Geral de Ensino, elaborado pela Pró-Reitoria de Graduação e Educação Profissional.
- Analisar e opinar sobre o Plano Geral de Pesquisa e Pós-Graduação, elaborado pela Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação.
- Aprovar os planos de capacitação docente dos departamentos e coordenações de curso e o programa de concessão de bolsas.
- Emitir parecer sobre propostas de criação de cursos e departamentos acadêmicos.

- Propor, quando necessário, à apreciação do Conselho Universitário e da Reitoria normas complementares às do Estatuto e do Regimento Geral sobre matéria de natureza didático-pedagógica.
- Aprovar, anualmente, o Calendário Escolar dos cursos da UTFPR.
- Aprovar o regulamento de funcionamento de eventuais Comissões criadas junto às coordenações de curso.
- Decidir em última instância sobre recursos de alunos quanto a pedidos de transferência ao ensino superior, dispensa de pré-requisitos e jubilação de alunos.
- Aprovar normas de organização e funcionamento das diversas modalidades de estágio e de extensão.
- Emitir parecer sobre os programas do Processo Seletivo para ingresso aos diversos cursos da UTFPR, bem como sobre suas normas de execução.
- Opinar, definir e emitir pareceres sobre assuntos de natureza didático-pedagógica e sobre relatórios finais de cursos não-regulares, submetidos à sua apreciação.
- Elaborar propostas de alteração do seu próprio Regulamento, a ser apreciado e aprovado pelo Conselho Universitário.

3.1.3. CONSELHO EMPRESARIAL

O Conselho Empresarial³ é o órgão consultivo do Reitor e dos Diretores dos Campi da UTFPR e tem por finalidade assessorá-los na integração da UTFPR, por intermédio de seus Campi, com o complexo empresarial de cada uma das regiões onde estão inseridos, visando ao contínuo aperfeiçoamento dos currículos plenos de seus Cursos e à articulação com as empresas para o desenvolvimento de atividades de pesquisa e extensão.

Sua composição é constituída pela seguinte representatividade:

Membros natos:

- Reitor.
- Pró-Reitor de Relações Empresariais e Comunitárias da UTFPR.
- Diretores dos Campi da UTFPR.
- Gerentes de Relações Empresariais e Comunitárias dos Campi da UTFPR.
- Gerentes de Ensino e Pesquisa dos Campi da UTFPR.
- Um professor representante da Pós-Graduação.
- Um professor representante da Graduação.
- Representantes de empresas das áreas afins às dos cursos regulares mantidos pelos Campi da UTFPR. O número de membros será de, no mínimo, 1 (um) e de, no máximo, 3 (três) por área. Os mesmos

³ As informações sobre a natureza, composição e atribuições apresentadas foram compiladas a partir do Regulamento do Conselho Empresarial da UTFPR.

serão escolhidos dentre as empresas que mantêm intercâmbio espontâneo em atividades de interação, tais como: estágios de alunos e professores, visitas técnicas e microestágios, visitas gerenciais, pesquisas cooperativas, entre outras.

- Um membro representante da Federação das Indústrias do Estado do Paraná.
- Um membro representante da Associação Comercial e Industrial do Município.
- Um membro representante da Secretaria Regional de Emprego e Relações de Trabalho, ou representante de órgão que detenha atribuições equivalentes.
- Um membro representante da Associação de Municípios da região em que está localizado o Campus da UTFPR.

São atribuições do Conselho Empresarial:

- Colaborar para a ampliação e o aperfeiçoamento das relações da UTFPR com as entidades representativas do empresariado e comunidade em geral.
- Sugerir medidas que visem estimular as atividades de pesquisa e desenvolvimento tecnológico na UTFPR.
- Identificar e sugerir áreas promissoras para pesquisa e desenvolvimento de novos produtos e processos.
- Colaborar no aperfeiçoamento do corpo docente da UTFPR, estimulando as empresas a disponibilizarem vagas para estágios profissionais.
- Identificar ações e oportunidades que facilitem a obtenção de estágios curriculares e/ou empregos para alunos e ex-alunos formados.
- Acompanhar projetos desenvolvidos na Instituição junto aos trabalhos de diplomação ou conclusão de Curso, Empresa Júnior, Hotel Tecnológico e/ou Pré-Incubadora, Incubadora ou Parque Tecnológico, buscando a valorização da cultura empreendedora.
- Enumerar problemas relativos a Recursos Humanos nos diversos setores econômicos, bem como encaminhá-los à Direção do Campus, a qual identificará grupos estratégicos que avaliem e proponham melhores níveis de desempenho e solução desses problemas.
- Sinalizar ajustes necessários ao ensino, à pesquisa e à extensão, devido às inovações tecnológicas e atendendo às necessidades da sociedade.
- Ressaltar à comunidade empresarial a importância dos programas de Qualidade de Vida e suas vantagens na melhoria do rendimento pessoal e funcional.
- Exercer outras atividades correlatas.

3.1.4. COLEGIADO DE CURSO

O Colegiado de Curso é um órgão consultivo de cada Coordenação de Curso para os assuntos de política de ensino, pesquisa e extensão, em conformidade com as diretrizes da Instituição, observando a seguinte composição:

- Coordenador do curso como presidente.
- Chefe de Departamento Acadêmico, quando houver, como vice-presidente, ou do Assessor Pedagógico do Coordenador do Curso.

- Chefe de Laboratórios, quando houver, ou de professor indicado pelo Coordenador do Curso.
- Representante da orientação acadêmica.
- Professor Orientador de Estágio ou professor auxiliar da coordenação de estágio, dependendo da forma como este representante seja denominado em cada curso.
- Orientador dos Trabalhos de Diplomação ou professor coordenador de Trabalhos de Final de Curso, dependendo da forma com que este representante seja denominado em cada curso.
- Membros eleitos pelos professores e seus respectivos suplentes lotados no curso, de acordo com as regras definidas por cada coordenação.
- Dois membros indicados pelos coordenadores de cada curso, sendo 1 da área de ciências exatas e 1 da área de humanas.
- Orientador das Atividades Complementares.
- Um aluno do curso, indicado pelo órgão representativo dos alunos do curso ou pelo Coordenador do Curso.

Como atribuições, compete ao Colegiado de Curso:

- Definir a política para o desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão no âmbito de cada curso, em conformidade com o planejamento estratégico da Instituição.
- Analisar os projetos de pesquisa e de extensão para cada curso, de acordo com o plano institucional de pesquisa.
- Analisar os planos de ensino das disciplinas de Graduação, Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão.
- Analisar o plano de Capacitação e Licença Sabática dos docentes e dos servidores técnico-administrativos, lotados no curso, de acordo com os regulamentos aprovados na Instituição.
- Definir os critérios para afastamento e licença dos professores e técnicos-administrativos no âmbito do departamento acadêmico, quando houver, respeitadas as regras existentes na instituição.
- Analisar e aprovar os pedidos de afastamento de professores e técnicos-administrativos no âmbito do departamento acadêmico, quando houver, em conformidade com os critérios aprovados pelo Colegiado.
- Propor aos órgãos superiores da Instituição o estabelecimento de convênios de cooperação técnica e científica com instituições afins, com a finalidade de desenvolvimento e capacitação no âmbito do Curso.
- Avaliar a produção acadêmica dos docentes.
- Avaliar anualmente, em reunião específica, a execução dos Planos de Ensino, Pesquisa e Extensão, remetendo relatório à Gerência de Ensino e Pesquisa.
- Aprovar os planos de atividade dos docentes, encaminhados pelas suas respectivas áreas.
- Propor ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Pós-Graduação da UTFPR, em articulação com o Coordenador de Curso, alterações nos currículos dos Cursos, quando for o caso.
- Examinar, decidindo em primeira instância, as questões suscitadas pelos corpos docente e discente, ou encaminhar, ao setor competente, parecer detalhado dos assuntos cuja solução transcenda as suas atribuições.
- Delegar competência no limite de suas atribuições.

3.1.5. COLEGIADO DE PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO

O Colegiado de Programa de Pós-Graduação é um órgão deliberativo, sendo co-responsável, juntamente com o coordenador do Programa, pela coordenação do Programa de Pós-Graduação. A composição do Colegiado de Pós-Graduação de cada Programa será definida pelos respectivos Regulamentos, devendo ser composto por docentes do Programa e pela representação discente, na forma da lei. Deve-se ressaltar que o Coordenador do Programa presidirá o Colegiado de Pós-Graduação, tendo exclusivamente voto de qualidade. Compete ao Colegiado de Pós-Graduação:

- Elaborar uma lista tríplice de candidatos a Coordenador, a ser apresentada aos Órgãos superiores da Instituição.
- Elaborar o Regulamento do Programa e suas respectivas alterações, para posterior análise pelos Órgãos superiores.
- Estabelecer as diretrizes gerais do Programa.
- Pronunciar-se, sempre que convocado, sobre matéria de interesse da Pós-Graduação.
- Julgar os recursos interpostos de decisões do Coordenador.
- Deliberar sobre o credenciamento e o descredenciamento de docentes e pesquisadores do Programa.
- Assessorar o Coordenador em tudo quanto for necessário para o bom funcionamento do Programa, do ponto de vista didático, científico e administrativo.
- Definir as regras aplicáveis aos planos de estudo e pesquisa dos pós-graduandos, nos termos do Regulamento do Programa.
- Definir o mecanismo de encaminhamento das dissertações, teses e outros trabalhos de conclusão para as Bancas Examinadoras.
- Designar os componentes das Bancas Examinadoras dos Exames de Qualificação, das dissertações, das teses e de outros trabalhos de conclusão, ouvido o orientador.
- Aprovar elenco de disciplinas e suas respectivas ementas e cargas horárias.
- Atribuir créditos por atividades realizadas que sejam compatíveis com a área de conhecimento e os objetivos do Programa, nos termos do seu Regulamento.
- Avaliar o Programa, periódica e sistematicamente.
- Deliberar sobre mecanismos empregados na transferência e seleção de alunos, aproveitamento e revalidação de créditos obtidos em outros cursos de Pós-Graduação “stricto sensu”, dispensa de disciplinas, trancamento de matrícula, readmissão e assuntos correlatos.
- Propor aos órgãos superiores ações relacionadas ao ensino de Pós-Graduação.
- Deliberar sobre casos de interesse do Programa não explicitados nesta Resolução.

3.1.6. COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

A Comissão Permanente de Pessoal Docente⁴ - CPPD é o órgão de assessoramento, acompanhamento e supervisão da política de pessoal docente, de acordo com o que estabelece o Art. 11 do Decreto nº 94.664/87, de 23 de julho de 1987, regulamentado pela Portaria Ministerial nº 475, de 26 de agosto de 1987.

A CPPD compreenderá:

- Uma Comissão Central, que funcionará no Campus Curitiba.
- Subcomissões, uma em cada Campus da UTFPR.

A Comissão Central será composta por 8 (oito) membros titulares, escolhidos dentre os docentes integrantes do Quadro de Pessoal do Campus Curitiba, sendo:

- 2 (dois) representantes dos docentes da Área Eletroeletrônica, compreendendo os Departamentos Acadêmicos de Eletrônica e Eletrotécnica.
- 2 (dois) representantes dos docentes da Área Mecânica/Construção Civil/Desenho Industrial, compreendendo os Departamentos Acadêmicos de Mecânica, Construção Civil e Desenho Industrial.
- 2 (dois) representantes dos docentes da Área de Ciências, compreendendo os Departamentos Acadêmicos de Matemática, Física, Informática e Química e Biologia.
- 2 (dois) representantes dos docentes da Área Humanística, compreendendo os Departamentos Acadêmicos de Comunicação e Expressão, Estudos Sociais, Educação Física, Gestão e Economia e dos docentes das atividades extraclasse.

As Subcomissões serão integradas:

- No caso dos Campi que mantêm curso de ensino superior:
 - a) Por 2 (dois) representantes dos docentes dos cursos de ensino superior; sendo um das disciplinas de formação geral e outro das disciplinas de formação específica.
 - b) Por 2 (dois) representantes dos docentes dos cursos de ensino de nível médio, sendo 1 (um) das disciplinas da parte de educação geral e o outro, da parte de formação especial.
- No caso dos Campi que somente mantêm Cursos de nível médio:
 - a) Por 2 (dois) representantes dos docentes das disciplinas da parte da educação geral.
 - b) Por 2 (dois) representantes dos docentes das disciplinas da parte de formação especial.

Compete à Comissão Central:

- Apreciar e dar parecer, no tocante ao corpo docente do Campus Curitiba, sobre:

⁴ As informações sobre a natureza, composição e atribuições apresentadas foram compiladas a partir do Regulamento da Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD da UTFPR.

- a) alteração de regime de trabalho;
 - b) avaliação do desempenho docente, para efeito de progressão funcional;
 - c) ascensão funcional por titulação; e
 - d) solicitação de afastamento, para a realização de Cursos de pós-graduação.
- Orientar as Subcomissões dos Campi na aplicação da política de pessoal docente, constante dos documentos legais e adotada pela UTFPR.
 - Homologar os pareceres das Subcomissões dos Campi em processos referentes às matérias constantes das alíneas do item anterior e envolvendo os docentes dos respectivos Campi.
 - Encaminhar os processos analisados ao Reitor, inclusive os provenientes dos Campi, para decisão final.
 - Desenvolver estudos, visando à fixação, ao aperfeiçoamento e/ou à modificação da política de pessoal docente e sugerir medida para alcançá-los.
 - Reformular o presente Regulamento, quando necessário, submetendo as modificações ao Conselho Universitário para aprovação.

Compete às Subcomissões:

- Apreciar e dar parecer, no tocante ao corpo docente do respectivo Campus, sobre;
 - a) alteração do regime de trabalho;
 - b) avaliação do desempenho docente, para efeito de progressão funcional;
 - c) ascensão funcional por titulação; e
 - d) solicitação de afastamento para a realização de cursos de Pós-Graduação.
- Encaminhar à Comissão Central os processos analisados, com os respectivos pareceres, para homologação.
- Encaminhar à Comissão Central os estudos e às sugestões, visando ao aperfeiçoamento e/ou à modificação da política de pessoal docente e melhoria da atuação da CPPD.

3.1.7. COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO

Com a adesão de todos os servidores técnico-administrativos da UTFPR à carreira de que trata a Lei nº 11.091/2005, a Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo – CPPTA foi extinta, por ter perdido o objeto. A nova carreira contempla uma Comissão Interna de Supervisão – CIS, cujas atribuições são diferentes da CPPTA, possuindo caráter apenas fiscalizador das ações da área de recursos humanos, como fiscalização da avaliação de desempenho e fiscalização do programa de desenvolvimento.

A CIS é constituída por servidores técnico-administrativos, que comporão:

- a) Uma Comissão Central, no Campus onde estiver sediada a Reitoria da UTFPR.
- b) Comissões de Campi, nos Campi da UTFPR.

4

ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL

UTFPR

ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL

Conceber e implantar políticas de recursos humanos capazes de suportar os novos valores, propósitos e estratégias demandadas pela sociedade, refletida no perfil que os técnicos-administrativos e docentes da UTFPR devem apresentar para preparar seus alunos nos novos cursos ofertados, têm sido o grande desafio vivido pela Instituição. Esses esforços são observados na adoção de uma política de capacitação focada não apenas na qualificação técnica, mas também no investimento de uma qualificação que respeite a essência do ser humano, que prepare cada um deles para compreender as mudanças no perfil acadêmico e que propicie, ao mesmo tempo, a consciência do autodesenvolvimento.

Também foram intensas as atuações das áreas de recursos humanos no direcionamento estratégico da Instituição, atuando e dando suporte à implementação das estratégias e monitorando o desempenho organizacional, oferecendo resultados tangíveis à Instituição e que sejam percebidos por todos sem dispendar grandes esforços de divulgação; esse o resultado do planejamento das ações alinhadas às expectativas institucionais.

No ano de 2002 foi implantada a nova política de avaliação de desempenho dos servidores, que contempla a negociação, prioriza a avaliação institucional e levanta as fortalezas e as fragilidades da Instituição.

4.1. POLÍTICAS E ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE PESSOAL

4.1.1. PLANOS DE CARREIRAS

Docentes

A carreira docente é regulamentada pelo Anexo ao Decreto nº 94.664/87 e, mais recentemente, com alterações introduzidas pela Lei nº 295, de 29.05.2006. As carreiras de segundo grau e ensino superior são distintas, ambas compostas de classes e níveis, com acesso às classes vinculadas à titulação acadêmica e a mudança de níveis relacionados ao desempenho acadêmico.

Técnicos-Administrativos

A carreira dos servidores técnico-administrativos foi alterada pela Lei nº 11.091, de 12.01.2005, que estruturou o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE. Essa Lei permitiu a opção aos servidores de continuar no PUCRCE ou de aderir ao PCCTAE, tendo havido 100% de adesão. Com isso, foram alteradas as denominações de Nível Superior, Nível Intermediário e Nível Auxiliar para Níveis de Classificação A, B, C, D, e E.

A evolução na carreira ocorre por meio de capacitação, na forma de legislação, e mérito profissional. Essa lei também prevê o incentivo à qualificação dos servidores administrativos.

4.1.2. INCENTIVOS, PREMIAÇÕES E FORMAS DE APOIO AOS SERVIDORES

Apoio à produção acadêmica

A UTFPR vem apoiando, ao longo dos anos, a participação de seu corpo docente em congressos, seminários e a publicação de seus artigos, arcando com as despesas com o transporte, diárias e inscrição nestes eventos, entendendo que estas publicações, nas principais bases de dados nacionais e internacionais, representam muito mais do que um veículo de disseminação de informação científica.

Incentivos e apoio ao desenvolvimento da função na Instituição

Como incentivo, a UTFPR possui um distintivo de ouro, que é entregue aos servidores que se destacaram na sua área de atuação. A indicação dos nomes é feita em consenso entre a Gerência/Pró-Reitoria. Outras formas de apoio ao desenvolvimento da função são incentivar a participação em eventos de atualização (encontros, congressos e seminários), bem como em cursos na área de desenvolvimento pessoal e de desenvolvimento gerencial.

Premiações

As premiações aos servidores da UTFPR têm se restringido ao aspecto do tempo de serviço, sendo premiados os servidores que completam 25, 30 e 35 anos de trabalho prestados à Instituição, em solenidade vinculada ao Dia do Servidor Público, da qual participam todos os servidores da Instituição.

Outras formas de apoio ao desenvolvimento do servidor

Por ser uma Instituição Federal de Ensino, a UTFPR tem seus servidores sempre envolvidos com as novas tecnologias. Em decorrência, existe estímulo para que os próprios docentes e técnicos-administrativos atuem como multiplicadores de conhecimento. A capacitação é realizada em “pacotes” fechados para algumas áreas e, quando solicitado, também na forma de divulgação coletiva, estimulando o relacionamento interdepartamental, para grupo de servidores, conforme verificado no Planejamento Anual de Desenvolvimento, sendo este construído com o *feedback* das diversas áreas da Instituição. Como apoio, pode-se destacar o desenvolvimento de projetos em horários compatíveis com as possibilidades dos servidores, nos três turnos, e sem custo.

4.1.3. MECANISMOS DE AVALIAÇÃO DO CORPO DOCENTE E CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Para garantir a melhoria dos processos que envolvem o corpo docente, técnico-administrativo e comunidade, a UTFPR possui um Programa de Avaliação de Desempenho que contempla, dentre outros aspectos, também a avaliação pelo “cliente”. Cada área possui indicadores a serem avaliados pelo “cliente”. Essas avaliações são anônimas e depositadas num receptáculo próprio.

O corpo docente e administrativo é avaliado em mãos múltiplas, sendo o docente também avaliado pelo discente. Todos são avaliados pela chefia e todos avaliam a chefia. Há também uma auto-avaliação do setor, realizado pela equipe de trabalho, no qual se ponderam aspectos de melhoria de rotinas e atendimento aos usuários.

4.1.4. EXPERIÊNCIA ACADÊMICA PROFISSIONAL DOS SERVIDORES DA UTFPR

Corpo Docente

Quando do concurso público para ingresso na UTFPR, a experiência acadêmica e profissional é pontuada na prova de títulos. Depois de ingressar no órgão, a experiência continua sendo valorizada, pontuando especificamente critérios acadêmicos (formação e atualização continuada), pedagógicos e produção institucional, por meio do desempenho acadêmico e nas experiências com a orientação dos alunos, seja nos projetos de conclusão de curso, seja com o hotel tecnológico, seja com a orientação *lato sensu e stricto sensu*.

Corpo Técnico-Administrativo

Os servidores possuem cargos específicos, conforme determina a lei. Pressupõe-se que cada um é especialista em sua área de formação e atuação. Com isso, a UTFPR viabiliza o aprimoramento na área de atuação do servidor, também incentivando a formação e a atualização continuada, aspectos administrativos e produção institucional por meio do desempenho acadêmico aferido anualmente.

4.1.5. INTEGRAÇÃO E COMUNICAÇÃO PERMANENTE ENTRE OS DOCENTES, O CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO E A COMUNIDADE

A integração entre os docentes, técnicos-administrativos e a comunidade se faz por meio da edição de jornais. Cada campus possui um veículo de comunicação dessa natureza, impresso e/ou eletrônico, que integra a comunidade interna, além do periódico “UTFPR Comunidade”, no qual são divulgadas, em linguagem bem acessível, as pesquisas produzidas pelos diversos Campi. Também é editado o periódico “UTFPR Notícias”, com informações do dia-a-dia dos Campi que integra toda a comunidade interna e externa à Instituição. A UTFPR também dispõe de acesso eletrônico, por meio do e-mail, na página principal, que possibilita uma forma de “serviço de atendimento ao usuário”, sendo este usuário público externo ou interno à comunidade. Internamente, também é usado o serviço de broadcasting, no qual são repassadas informações de interesse de toda a comunidade docente e administrativa.

4.2. DADOS GERAIS DOS SERVIDORES E ESTAGIÁRIOS DA UTFPR REFERENTES A 31/12/2005

Demonstrativo Geral do quantitativo de Servidores

Tabela 1 - Demonstrativo geral do quantitativo de servidores

Discriminação	Campo Mourão	Cornélio Procopio	Curitiba	Medianeira	Pato Branco e Dois Vizinhos	Ponta Grossa	Total 2005
Professor Efetivo de Ensino de 1º e 2º Graus	47	93	432	89	128	105	894
Professor Efetivo de Ensino Superior	-	-	167	-	64	01	232
Professor Substituto de Ensino de 1º e 2º Graus	23	14	55	19	23	27	161
Professor Substituto de Ensino Superior	-	-	25	-	21	-	46
Professor Visitante de Ensino Superior	-	-	-	-	01	01	02
Técnico-Administrativo Efetivo	16	61	263	80	54	63	537
Lotação Provisória na Instituição	-	-	02	01	-	-	03
Total 2005	86	168	944	189	291	197	1.875

Demonstrativo do Corpo Docente por Regime de Trabalho.

Tabela 2 - Demonstrativo do corpo docente por regime de trabalho

Campus	20 Horas	40 Horas	Dedicação Exclusiva	Total
Campo Mourão	06	25	39	70
Cornélio Procopio	03	29	75	107
Curitiba	62	176	44	679
Medianeira	03	25	80	108
Pato Branco/Dois Vizinhos	12	27	95	134
Ponta Grossa	15	60	162	237
Total	101	342	892	1.335

Demonstrativo do Corpo Técnico-Administrativo por categoria funcional

Os quadros, a seguir, foram estruturados de tal forma a agrupar os cargos que ora passam a integrar cada um dos níveis de classificação. Situação em 31/12/2005.

Nível de Classificação A

Tabela 3 - Nível de classificação A

Item	Categoria Funcional	Quantidade Física
01	Auxiliar de Padeiro	01
02	Auxiliar Operacional	01
03	Operador de Máq. de Lavanderia	03
04	Servente de Limpeza	29
Total Nível de Classificação A		34

Nível de Classificação B

Tabela 4 - Nível de classificação B

Item	Categoria Funciona	Quantidade Física
01	Armazenista	01
02	Auxiliar de Agropecuária	01
03	Auxiliar de Eletricista	03
04	Auxiliar de Laboratório	09
05	Auxiliar de Mecânica	01
06	Auxiliar de Microfilmagem	03
07	Bombeiro Hidráulico	01
08	Carpinteiro	01
09	Copeiro	01
10	Costureiro	01
11	Jardineiro	06
12	Marceneiro	10
13	Montador-Soldador	01
14	Pedreiro	14
15	Pintor/Área	04
Total Nível de Classificação B		59

Nível de Classificação C

Tabela 5 - Nível de classificação C

Item	Categoria Funcional	Quantidade Física
01	Agente de Portaria	-
02	Assistente de Aluno	22
03	Assistente de Laboratório	04
04	Auxiliar de Biblioteca	01
05	Auxiliar de Enfermagem	08
06	Auxiliar em Administração	40
07	Auxiliar Oper. Ass. Educacionais	-
08	Contínuo	01
09	Contramestre/Ofício	01
10	Digitador	-
11	Eletricista	07
12	Encadernador	03
13	Fotógrafo	01
14	Impressor	06
15	Mecânico	07
16	Motorista	10
17	Operador de Máquina Copiadora	12
18	Porteiro	08
19	Recepcionista	09
20	Telefonista	13
Total Nível de Classificação C		153

Nível de Classificação D

Tabela 6 - Nível de classificação D

Item	Categoria Funcional	Quantidade Física
01	Assistente em Administração	160
02	Desenhista de Artes Gráficas	02
03	Desenhista Projetista	03
04	Mestre de Edificações e Infra-estrutura	02
05	Técnico de Laboratório – Área	01
06	Técnico de Tecnologia da Informação	09
07	Técnico em Artes Gráficas	01
08	Técnico em Audiovisual	02
09	Técnico em Contabilidade	07
10	Técnico em Eletroeletrônica	02
11	Técnico em Eletrotécnica	05
12	Técnico em Farmácia	01
13	Técnico em Mecânica	-
14	Técnico Nível Médio	-
15	Técnico em Enfermagem	01
16	Técnico em Móveis e Esquadrias	01
17	Técnico em Radiologia	01
18	Vigilante	16
Total Grupo Nível Intermediário		214

Nível de Classificação E

Tabela 7 - Nível de classificação E

Item	Categoria Funcional	Quantidade Física
01	Administrador	04
02	Analista de Tecnologia da Informação	06
03	Assistente Social	05
04	Bibliotecário/Documentalista	15
05	Contador	06
06	Economista	01
07	Engenheiro-Área	02

Nível de Classificação E (continuação)

Tabela 7 - Nível de classificação E

Item	Categoria Funcional	Quantidade Física
08	Médico-Área	05
09	Odontólogo	06
10	Pedagogo-Área	11
11	Procurador Autárquico	-
12	Procurador Federal	-
13	Psicólogo-Área	05
14	Téc. em Assuntos Educacionais	11
Total Grupo Nível Superior		77

Demonstrativo do quantitativo de aposentados e pensionistas

Tabela 8 - Previsão de aposentadorias e pensionistas

Categoria Funcional	2004	2005	2006	2007	2008
Aposentados	378	372	379	383	388
Pensionistas	98	107	127	131	139
Total	476	479	506	514	527

Programa de Iniciação ao Trabalho e de Atividades Acadêmicas, na Instituição

Tabela 9 - Programa de Iniciação ao Trabalho e de Atividades Acadêmicas, na Instituição, em 31/12/2005

Categoria/ Campus		Campo Mourão	Cornélio Procópio	Curitiba	Medianeira	Ponta Grossa	Pato Branco e Dois Vizinhos	Total
Estagiários	Com bolsa	26	18	265	0	34	121	464
	Sem Bolsa	10	36	03	39	12	57	157
Total Geral		36	54	268	39	46	178	621

Obs.: O número de estagiários apresentados por Curitiba abrange também os estagiários vinculados à Reitoria

4.3. POLÍTICAS DE CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO DOS SERVIDORES

Na área de Recursos Humanos/Treinamento & Desenvolvimento de Pessoas, de forma genérica, as ações que visam à capacitação são integradas e consecutivas, a fim de aperfeiçoar o ser humano integralmente, contemplando ao longo da vida profissional as diversas interfaces que ele possui dentro e fora da Instituição a que pertence.

Em palavras simples: a capacitação visa a algo mais que o treino mecânico, visa a um ser humano feliz, completo e que consegue lidar satisfatoriamente com as situações de sua vida como um todo, e que será, também, em sua vida profissional, muito mais eficaz.

Desse modo, uma vez que a UTFPR entende o ser humano como esse todo, aberto às possibilidades do mundo e atuante no meio que o cerca, a capacitação e o treinamento de seus servidores assumem papel de relevância dentre as atividades desenvolvidas pela Instituição. A capacitação é considerada como um processo, que não começa ou termina de acordo com um ano civil ou escolar e que, como política institucional, não difere das experiências comuns a não ser pela forma didática em que é ofertada.

Além de ações internas para docentes, técnicos-administrativos, bem como para estagiários, em que se aproveitam habilidades, competências e conhecimentos de servidores que os repassam a outros em cursos, palestras, seminários etc, a Instituição também propicia o intercâmbio tecnológico por meio do envio de servidores para treinamento em outras instituições (cursos externos).

Apesar de haver uma concentração crescente de cursos na área técnica-específica em relação aos da área humanística, é preciso ressaltar que a preocupação com o treinamento não se restringe somente às áreas técnicas, mas também à formação de servidores para o ensino Fundamental e Médio.

Dessa forma, o Programa de Capacitação da UTFPR abrange diversas ações, entre as quais:

- ambientação de novos docentes, técnicos-administrativos e estagiários;
- campanhas de conscientização e educativas que envolvem não apenas os servidores como também alunos e comunidade externa;
- cursos de formação para finalização de estudos no Ensino Fundamental e Médio;
- cursos que promovem a melhoria da qualidade de vida;
- cursos de extensão / aperfeiçoamento profissional; e
- participações em congressos, seminários, workshops, visitas técnicas.

A Lei nº 11.091/2005, regulamentada pelo Decreto nº 5.825, de 29/06/006, determina critérios que deverão ser observados na regulamentação do plano de capacitação para os servidores técnico-administrativos, que deverá ser construído em seguida. Enquanto isso, tanto para docentes quanto para técnicos-administrativos, utiliza-se levantamento anual de necessidades de desenvolvimento (treinamento e capacitação). Tal levantamento é construído por meio de entrevistas com as chefias das áreas acadêmicas e por meio de relatórios de pesquisa. Outro

elemento de subsídio está nos formulários de avaliação de desempenho, que também possui espaço para relatar a eventual necessidade de capacitação dos avaliados.

Previsão de Treinamentos ofertados na UTFPR

Tabela 10 - Previsão de treinamentos

Nº de treinamentos ofertados	2006	2007	2008
Cursos ministrados internamente	269	300	300
Palestras	16	20	20

Tabela 11 - Previsão de treinamentos por categoria

Nº de treinamentos por categoria	2006	2007	2008
Docentes (externo + interno)	454	500	550
Técnicos-administrativos (externo + interno)	320	320	320

Tabela 12 - Previsão de número de treinandos

Número de treinandos	2006	2007	2008
Docentes	1.153	1.200	1.210
Técnicos-Administrativos	1.188	1.210	1.250

4.4. EXPANSÃO DO QUADRO FUNCIONAL, EM 2007

Tabela 13 - Expansão do quadro funcional, até 31/12/2008

Campus	Servidor	Professor de Ensino de 1º e 2º Graus	Técnico-Administrativo
Apucarana		40	49
Campo Mourão		40	49
Dois Vizinhos		40	49
Francisco Beltrão		40	49
Londrina		40	49
Toledo		40	49
Total		240	294

4.5. PROGRAMAS DE SAÚDE E PROGRAMAS ASSISTENCIAIS

A UTFPR desenvolve programas de saúde e programas assistenciais visando ao bem-estar da comunidade interna.

4.5.1. PROGRAMA INSTITUCIONAL DE DOAÇÃO DE SANGUE

Incentivando a solidariedade, a UTFPR mantém o Programa Institucional de Doação de Sangue, que atua em parceria com o Hemepar. O número de doadores é crescente, porque é crescente também a conscientização das pessoas de que o sangue, principal responsável pelo funcionamento do organismo, só pode ser produzido pelo próprio organismo humano. Diante disso, quem precisa de sangue sempre depende de quem doa. O papel da UTFPR é o de informar, esclarecer, com o intuito de incentivar potenciais doadores, bem como, ceder o espaço físico. Ao Hemepar cabe a realização da coleta, que tem sido possível só uma vez em cada semestre, devido à falta de pessoal especializado e material para receber as doações.

4.5.2. ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS SERVIDORES E SEUS DEPENDENTES

A UTFPR, visando contribuir para a melhoria da qualidade de vida do servidor, tem implantado, desde 1994, o Plano de Assistência Médica e Ambulatorial. O Plano busca condições ideais de saúde para um trabalho produtivo, mediante adesão e participação financeira dos seus servidores. Além disso, alguns Campi da UTFPR criaram e/ou implementaram programas específicos, como o bem-sucedido “UTFPR SEMPRE ‘DIBEN’ COM VOCÊ”, em Curitiba, com atividades que propiciam o desenvolvimento sócio-cognitivo-afetivo do servidor, ao mesmo tempo em que despertam a criatividade. O acompanhamento da atividade aparece na diminuição das doenças ocupacionais e com a conscientização pela busca da prevenção.

4.5.3. PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A Assistência Odontológica não recebe ingerência financeira da UTFPR, sendo um programa adotado a pedido dos servidores, que são responsáveis pelo valor total das contribuições. O convênio visa a assegurar aos participantes mensalidades consignadas em folha e que haja uma política de saúde bucal dentro da Instituição.

5

POLÍTICAS DE ATENDIMENTO AOS DISCENTES

UTFPR

5.1. PROGRAMAS DE EMPREENDEDORISMO

O Programa de Empreendedorismo e Inovação – PROEM deverá ser estendido a todos os Campi e tem como objetivo oferecer, na sua primeira fase, um conjunto de jornadas, com o objetivo de desenvolver, por meio de ações e exemplos, a cultura empreendedora, no ambiente da UTFPR, bem como apoiar o desenvolvimento de projetos dos professores, pesquisadores, alunos e ex-alunos empreendedores da Instituição, fazendo, assim, que as boas idéias sejam incentivadas pela estrutura e ambiente disponibilizados pela UTFPR.

Na segunda fase, chamada de Hotel Tecnológico - PHTEC - ou Pré-Incubadora da UTFPR, oferece estrutura para hospedar temporariamente (até dois anos) os projetos dos professores, pesquisadores, estudantes e egressos empreendedores. Os seus objetivos são: criar empresas de base tecnológica; aproximar o meio acadêmico do mercado; estimular a postura empreendedora e gerar produtos e serviços inovadores, ainda sem a necessidade de constituição de empresa formal.

Incubadora de Inovações Tecnológicas da UTFPR: Nesta terceira fase, a meta é implantar e consolidar as Incubadoras de Inovações Tecnológicas em todos os Campi, atuando nas áreas potencialmente desenvolvidas pela UTFPR, ou seja, mecânica, eletrotécnica, eletrônica, radiologia, química ambiental, produção civil, informática, desenho industrial, móveis, artes gráficas, alimentos, telecomunicações, entre outras e suas interfaces.

Parques Tecnológicos: Considerada a quarta fase, tem o objetivo de apoiar iniciativas das comunidades para a implantação e a consolidação de parques tecnológicos no Estado do Paraná.

5.2. REGULAMENTO DISCIPLINAR

O estudante da UTFPR tem, de acordo com o Art. 46, CAPÍTULO VI, do Estatuto da UTFPR *pró tempore*, o Regulamento Disciplinar aprovado pelo Conselho Diretor (atual Conselho Universitário - COUNI), por meio da Deliberação nº 07/03, de 02 de abril de 2003, e que se encontra disponível no endereço: http://sistema.utfpr.edu.br/prograd/legislacao_geral.htm.

5.3. ESTÁGIO CURRICULAR/ACADÊMICO

O Estágio Curricular tem por objetivo complementar a formação do estudante e colocá-lo em contato com a realidade do mundo do trabalho.

A UTFPR possui, em cada um de seus Campi, um setor especializado para a administração dos estágios e ofertas de empregos, denominado Departamento de Estágios, com a responsabilidade de desenvolver parcerias com empresas e instituições para a oferta de estágio.

O objetivo é ter em torno de 5.000 empresas cadastradas e uma oferta anual de 4.500 estágios/emprego.

O processo de cadastramento das empresas é efetuado pelos Departamentos de Estágios, localizados nas Gerências de Relações Empresariais e Comunitárias e validados pelas coordenações de curso, para assegurar a consonância com a área de formação.

As ofertas de vagas de estágio são recebidas das empresas e divulgadas na comunidade discente, como também é efetivado todo o trâmite documental, como: convênio com a empresa, plano de estágio, contrato de estágio, entre outros.

Todo estudante em estágio deverá ser orientado por um professor do curso que frequenta. A avaliação é feita através de apresentação de relatório para o professor orientador e ao chefe de estágio de cada curso.

O mesmo tratamento também deverá ser dedicado aos estudantes que fazem seus estágios no ambiente da Instituição.

5.4. ATENDIMENTO À SAÚDE DO ESTUDANTE

A UTFPR oferece aos estudantes, de acordo com a disponibilidade no quadro de pessoal do cargo de profissional de saúde em cada Campus, os serviços de atendimento médico, enfermagem, odontológico e psicológico educacional. O quadro 19 mostra os Campi em que é ofertado atendimento à saúde do estudante.

Quadro 19 - Atendimento à saúde do estudante nos Campi da UTFPR

Atendimento à Saúde ao Estudante	Campus				
	CP	CT	MD	PB	PG
Serviço médico	-	sim	sim	não	sim
Serviço de enfermagem	sim	sim	sim	sim	sim
Serviço odontológico	sim	sim	sim	sim	sim
Serviço psicológico educacional	-	sim	-	não	sim

5.5. REPRESENTAÇÃO ESTUDANTIL

O estudante da UTFPR dispõe de dois órgãos de representação, de acordo com o seu nível de ensino. Os estudantes do Ensino Médio (em extinção) e dos cursos Técnicos de Nível Médio são representados pelo Grêmio Estudantil César Lattes – GECEL, enquanto que os alunos de nível superior são representados pelo Diretório Central dos Estudantes – DCE.

Os órgãos estudantis têm estatuto próprio.

5.6. ACOMPANHAMENTO DO EGRESSO

A Universidade Tecnológica Federal do Paraná tem como meta desenvolver um sistema de acompanhamento dos egressos, realizado pelas Gerências de Relações Empresariais e Comunitárias de todos os Campi, com os seguintes objetivos:

- Cadastrar os egressos da UTFPR, dispondo informações atualizadas dos ex-alunos, objetivando informá-los sobre eventos, cursos, atividades e oportunidades oferecidas pela Instituição.
- Promover encontros periódicos para a avaliação e a adequação dos currículos dos cursos, através da realimentação por parte da sociedade e especialmente dos ex-alunos.
- Possibilitar as condições de avaliação de desempenho dos egressos em seus postos de trabalho.
- Ter indicadores para a avaliação contínua dos métodos e técnicas didáticas e dos conteúdos empregados pela Instituição no processo ensino-aprendizagem.
- Disponibilizar aos formandos as oportunidades de emprego, encaminhadas à Instituição por parte das empresas e agências de recrutamento e seleção de pessoal.

Deve-se ressaltar que a Universidade apóia as ações desenvolvidas pela Associação de Ex-alunos.

6

ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA

UTFPR

6.1. ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

Os cursos da UTFPR têm regulamentações próprias, aprovadas pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Pós-Graduação - COEPP e pelo Conselho Universitário - COUNI.

Os cursos de Nível Técnico, Superiores de Tecnologia e Engenharia têm Regulamentos da Organização Didático-Pedagógica, bem como os Projetos Pedagógicos dos Cursos - PPCs, estruturados com base em Diretrizes Curriculares Internas - DCIs, aprovadas pelos Conselhos supracitados.

A elaboração das DCIs e a reformulação dos regulamentos dos cursos de Bacharelados e Licenciaturas estão previstas no planejamento da PROGAD para o ano de 2007.

No portal da UTFPR está disponível um *link* para a página da PROGRAD, contendo as legislações oficiais, internas e externas, que normatizam os cursos nos níveis básico e superior ofertados pela Instituição: <http://sistema.utfpr.edu.br/prograd/#>, botão legislação básica.

6.1.1. DIRETRIZES CURRICULARES INTERNAS

As Diretrizes Curriculares Internas – DCIs são documentos elaborados pela área de Ensino da UTFPR, sob proposição, coordenação e supervisão final da PROGRAD, e submetidos à análise do Conselho de Ensino, Pesquisa e Pós-Graduação - COEPP e deliberação do Conselho Universitário - COUNI.

As DCIs são concebidas com base nas legislações internas da UTFPR e Diretrizes Curriculares Nacionais - DCNs, e objetivam orientar as Coordenações de Curso na proposição de novos Projetos Pedagógicos de Curso - PPCs para as diferentes modalidades de cursos de Educação Profissional de Nível Técnico e de Graduação, ofertados pela Instituição.

6.1.2. ESTRUTURAÇÃO DOS PROJETOS PEDAGÓGICOS DE CURSO

No planejamento para a oferta de novos cursos, os seguintes componentes devem ser especificados nos Projetos Pedagógicos dos Cursos:

- I. Justificativa e objetivos.
- II. Requisitos de acesso.
- III. Perfil profissional de conclusão, definindo claramente as competências profissionais a serem desenvolvidas.
- IV. Organização curricular estruturada para o desenvolvimento das competências profissionais, com a indicação da carga horária adotada e dos planos de realização do Estágio Supervisionado, de Trabalho de Conclusão de Curso e de Atividades Complementares.
- V. Critérios e procedimentos de avaliação da aprendizagem.
- VI. Critérios de aproveitamento e procedimentos de avaliação de competências profissionais anteriormente desenvolvidas.

- VII. Instalações, equipamentos, recursos tecnológicos e biblioteca.
- VII. Pessoal técnico e docente.
- IX. Explicitação de diploma e certificados a serem expedidos.

6.1.3. ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO

Todos os cursos de Nível Básico e Superiores de Graduação têm o Estágio Curricular Supervisionado como componente curricular obrigatório. Na UTFPR, o estágio, nas suas questões administrativas, está sob a gestão das Gerências de Relações Empresariais e Comunitárias, conforme mencionado no item 5.3.. As questões pedagógicas, correspondentes ao planejamento, orientação, desenvolvimento e avaliação do Estágio estão sob a gestão das Gerências de Ensino, Pesquisa e Pós-Graduação, em articulação com as Coordenações de Curso.

O Estágio Curricular possui regulamentação própria, com base nas DCIs para cada nível de ensino, e está disponível na página da PROGRAD.

6.1.4. ATIVIDADES COMPLEMENTARES

As Atividades Complementares, previstas nos Projetos Pedagógicos dos Cursos de Graduação, são componentes curriculares e objetivam propiciar o desenvolvimento de atividades técnicas, científicas, culturais, sociais, artísticas, esportivas e de línguas estrangeiras. A regulamentação destas atividades observa a estruturação semelhante ao Estágio Curricular Supervisionado.

6.1.5. PROJETOS DE CONCLUSÃO DE CURSO

Os Projetos de Conclusão de Curso – PCCs são componentes curriculares para os cursos de Graduação e objetivam integrar os conhecimentos apropriados ao longo do Curso, observando os mesmos princípios descritos para o Estágio e Atividades Complementares.

6.1.6. ENSINO A DISTÂNCIA

O Ensino a Distância – EAD é uma modalidade de ensino realizada de forma não presencial, síncrona (simultaneamente) ou assíncrona (a qualquer tempo), utilizando-se de metodologia própria, com o emprego de meios de comunicação que proporcionem interatividade total entre os discentes e os docentes dos cursos. Esta modalidade de ensino necessita de profissionais preparados para a elaboração de materiais didáticos específicos, para a administração de cursos e para a adoção da metodologia e das ferramentas aplicadas em EAD.

Os cursos e os conteúdos ministrados na modalidade a distância podem ser ofertados para qualquer localidade externa aos Campi da UTFPR, como também para os alunos dos cursos presenciais internos regulares ou

não, seja na forma de suporte para unidades curriculares presenciais, ou como para a substituição de componentes curriculares integrais, desde que planejados e autorizados previamente pelos colegiados competentes. O objetivo da UTFPR com a oferta de cursos na modalidade EAD é o de atender, com maior abrangência geográfica, à demanda das diversas comunidades e empresas com as especialidades e competências dos docentes de seus diversos Campi, sem a existência de barreiras de distância, além de proporcionar suporte e implemento de qualidade para os conteúdos dos cursos presenciais.

A UTFPR, por ser multicampi, adota diretrizes pedagógicas para a EAD padronizadas em todos os Campi, regulamentadas pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Pós-Graduação, implementadas e coordenadas pela PROGRAD e pelos Coordenadores locais em cada Campus. Cada um dos Campi da UTFPR organiza um núcleo específico de servidores, capacitados para a atuação nesta modalidade de ensino. Os padrões de qualidade são desenvolvidos em conjunto com participantes de todos os Campi, sendo de responsabilidade da PROGRAD o acompanhamento e a orientação da implementação dos cursos, segundo as diretrizes e os padrões de qualidade estabelecidos.

A PROGRAD, além de manter atualizadas as diretrizes pedagógicas para a oferta com qualidade de cursos na modalidade EAD, regulamenta os procedimentos administrativos e cargas horárias docentes, adequadas para cada projeto de curso em EAD, bem como para a elaboração de conteúdos didáticos e gestão de cursos desta modalidade de ensino.

6.2. OFERTAS DE CURSOS

A UTFPR, em decorrência da sua origem como instituição de formação profissional, e, em atendimento a sua lei de transformação, oferece cursos Técnicos de Nível Médio na forma integrada e na forma subsequente ao Ensino Médio e cursos superiores de Tecnologia em diversas áreas, consideradas as demandas locais e regionais e atendidas pelos Campi da Universidade.

Na área das Engenharias, a UTFPR oferta Cursos nas modalidades Industrial e de Produção e, de acordo com seu planejamento, passará a oferecer em 2007, cursos de Engenharia em praticamente todos os Campi.

Complementam o conjunto de cursos ofertados pela Universidade, os Bacharelados e as Licenciaturas implantados no Campus Pato Branco. Também, como previsto no planejamento 2007, prevê-se a implantação e a oferta de novos bacharelados/licenciaturas em áreas que não são abrangidas por cursos de Tecnologia e/ou Engenharia e para as quais os Campi da UTFPR dispõem de infra-estrutura e os recursos humanos necessários.

6.2.1. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TÉCNICA DE NÍVEL MÉDIO

No segmento da Educação Profissional de Nível Técnico, a UTFPR oferece cursos Técnicos de Nível Médio, na forma integrada, em 8 campi: Apucarana, Campo Mourão, Cornélio Procopio, Curitiba, Medianeira, Pato Branco, Ponta Grossa e Toledo; e na forma subsequente no Campus Dois Vizinhos, conforme apresentado na tabela 14.

Tabela 14 - Oferta de Cursos Técnicos de Nível Médio para os Exames de Seleção do 2º semestre/06 e 1º semestre /07.

Curso Técnico de Nível Médio na Forma Integrada				
Campus	Cursos	Vagas		Total de Vagas
		2º Sem/06	1º Sem/07	
AP	Curso Técnico em Industrialização do Vestuário		80	80
Total APUCARANA			80	80
CM	Curso Técnico em Informática		80	80
Total CAMPO MOURÃO			80	80
CP	Curso Técnico em Eletrotécnica		40	40
	Curso Técnico em Produção Mecânica		40	40
Total CORNÉLIO PROCÓPIO			80	80
CT	Curso Técnico em Construção Civil	40	40	80
	Curso Técnico em Gestão de Pequenas e Médias Empresas	40	40	80
	Curso Técnico em Eletrônica		22	22
	Curso Técnico em Mecânica		40	40
	Curso Técnico em Segurança do Trabalho		40	40
Total CURITIBA		80	182	262
MD	Curso Técnico em Saúde e Segurança no Trabalho		70	70
	Curso Técnico em Química		30	30
Total MEDIANEIRA			100	100
PB	Curso Técnico em Alimentos		40	40
	Curso Técnico em Geomensura		40	40
Total PATO BRANCO			80	80
PG	Curso Técnico em Agroindústria		40	40
	Curso Técnico em Mecânica		40	40
Total PONTA GROSSA			80	80
TD	Curso Técnico em Gastronomia		70	70
Total TOLEDO			70	70
Total de Vagas dos Cursos Técnicos Integrados		80	752	832
Curso Técnico de Nível Médio na Forma Subseqüente				
Campus	Cursos	Vagas		Total de Vagas
		2º Sem/06	1º Sem/07	
DV	Curso Técnico em Agricultura		30	30
DV	Curso Técnico em Agropecuária		90	90
DV	Curso Técnico em Zootecnia		30	30
Total DOIS VIZINHOS			150	150
Total de Vagas dos Cursos Técnicos Subseqüentes			150	150
Total de Vagas dos Cursos Técnicos de Nível Médio		80	902	982

6.2.2. CURSOS DE GRADUAÇÃO

A atuação da UTFPR no Ensino Superior ocorre pela oferta de Cursos de Graduação na modalidade de Tecnologia, apresentados na tabela 15, e nas modalidades de Engenharias, Bacharelados e Licenciaturas, apresentados na tabela 16, respectivamente.

Tabela 15 - Oferta de Cursos Superiores de Tecnologia para os Vestibulares de Inverno/06 (2º Semestre/06) e Verão/2007 (1º Semestre/07)

Cursos Superiores de Tecnologia - CST				
Campus	CURSOS	Vagas		Total vagas
		2º Sem/06	1º Sem/07	
CM	Processamento de Alimentos Vegetais	40		40
	Gerenciamento Ambiental	40		40
	Materiais para Edificações	40		40
	Alimentos		40	40
	Gestão Ambiental		40	40
	Materiais de Construção		40	40
TOTAL CAMPO MOURÃO		120	120	240
CP	Automação Industrial	60	30	90
	Manutenção Mecânica Industrial	60		60
	Desenvolvimento de Sistemas de Informação	40		40
	Manutenção Industrial		30	30
	Análise e Desenvolvimento de Sistemas		40	40
TOTAL CORNÉLIO PROCÓPIO		160	100	260
CT	Comunicações Digitais	60		60
	Automação Industrial	44		44
	Gestão Comercial Elétrica	44		44
	Concreto	70		70
	Gestão da Manufatura	44		44
	Mecatrônica Industrial	44		44
	Química Ambiental	50		50
	Radiologia Médica	22		22
	Desenvolvimento de Sistemas Distribuídos	22		22
	Design de Móveis	44		44
	Artes Gráficas	44		44
	Comunicação Empresarial e Institucional	30		30
	Atividades Físicas de Academia	25		25
	Telecomunicações		60	60
	Automação Industrial		22	22
	Sistemas para Internet		22	22
	Mecatrônica Industrial		44	44

Cursos Superiores de Tecnologia - CST				
Campus	CURSOS	Vagas		Total vagas
		2º Sem/06	1º Sem/07	
CT	Processos Ambientais		50	50
	Radiologia		22	22
	Design Gráfico		44	44
	Comunicação Institucional		30	30
TOTAL CURITIBA		543	294	837
LD	Alimentos		80	80
TOTAL LONDRINA			80	80
MD	Gerenciamento Ambiental	30		30
	Laticínios	25		25
	Carnes	25		25
	Manutenção Eletromecânica	60		60
	Desenvolvimento de Sistemas de Informação	30		30
	Gestão Ambiental		44	44
	Alimentos		25	25
	Manutenção Industrial		50	50
	Análise e Desenvolvimento de Sistemas		35	35
TOTAL MEDIANEIRA		170	154	324
PB	Sistema de Informação	20		20
	Manutenção Industrial	25		25
	Automação de Processos Industriais	25		25
	Gerência de Obras	25		25
	Controle de Processos Químicos	25		25
	Análise e Desenvolvimento de Sistemas		25	25
	Manutenção Industrial		25	25
	Automação Industrial		25	25
	Construção de Edifícios		25	25
TOTAL PATO BRANCO		120	100	220
PG	Alimentos	40	80	120
	Automação Industrial	40	80	120
	Processos de Fabricação Mecânica	20		20
	Sistemas de Informação	40		40
	Fabricação Mecânica		40	40
	Análise e Desenvolvimento de Sistemas		80	80
TOTAL PONTA GROSSA		140	280	420
Total de Vagas dos Cursos Superiores de Tecnologia		1.253	1.128	2.381

Tabela 16 - Oferta de Cursos de Engenharias, Bacharelados e Licenciatura para os Vestibulares de Inverno/06 (2º Semestre/06) e Verão/2007 (1º Semestre/07)

Cursos de Engenharias, Bacharelados e Licenciaturas				
Campus	CURSOS	Vagas		Total de Vagas
		2º Sem/06	1º Sem/07	
CP	Engenharia Industrial Elétrica – ênfase: Eletrotécnica		22	22
	Engenharia Industrial Mecânica		22	44
	TOTAL CORNÉLIO PROCÓPIO		44	44
CT	Engenharia Industrial Elétrica – ênfase: Eletrotécnica	66	66	132
	Engenharia Industrial Elétrica – ênfase: Eletrônica/Telecomunicações	44	44	88
	Engenharia Industrial Mecânica	44	44	88
	Engenharia de Produção Civil	44	44	88
	Automação		22	22
	Computação		22	22
	Design		22	22
	Educação Física		22	22
	TOTAL CURITIBA	198	286	484
DV	Zootecnia		30	30
	TOTAL DOIS VIZINHOS		30	30
MD	Engenharia de Produção Agroindustrial		44	44
	TOTAL MEDIANEIRA		44	44
PB	Administração		40	40
	Agronomia		40	40
	Ciências Contábeis		40	40
	Licenciatura em Matemática		30	30
	Engenharia de Produção Civil		22	22
	Engenharia Industrial Elétrica		22	22
	Engenharia de Produção Eletromecânica		22	22
	Química (Bacharelado em Química Industrial/Licenciatura em Química)		30	30
	TOTAL PATO BRANCO		246	246
PG	Engenharia de Produção Mecânica		22	22
	Engenharia de Produção em Controle e Automação		22	22
	TOTAL PONTA GROSSA		44	44
Total de Vagas Cursos de Engenharias, Bacharelados e Licenciatura		198	694	892
Total de Vagas dos Curso Superiores de Tecnologia (transportado da Tabela 15)		1.253	1.128	2.381
Total de Vagas de Ensino de Graduação		1.451	1.822	3.273

6.2.3. PROGRAMA DE FORMAÇÃO PEDAGÓGICA DE PROFESSORES

O Programa Especial de Formação de Professores é uma atividade instituída pela UTFPR para habilitar e capacitar profissionais na área didático-pedagógica, cuja qualificação contribua para o cumprimento das finalidades da Educação Básica e Profissional. Dentre os cursos oferecidos, destaca-se o Programa Especial de Formação Pedagógica, cujo objetivo é habilitar portadores de diplomas de Graduação, excetuando-se os cursos de Licenciatura, para o exercício do magistério em disciplinas que integram as quatro últimas séries do ensino fundamental, do ensino médio e da educação profissional em nível médio nos diferentes Sistemas de Ensino.

O Programa destina-se à formação de professores não habilitados, que estão atuando em diversas áreas e sistemas de ensino. É desenvolvido em todos os Campi da UTFPR, em regime especial, sendo que cada Campus possui um coordenador local, subordinado à Gerência de Ensino e Pesquisa e à Pró-Reitoria de Graduação e Educação Profissional.

As turmas são oferecidas em função de demanda local e regional de professores que atuam sem habilitação nas áreas científicas e profissionalizantes.

O Programa obedece às seguintes legislações: Lei nº 9.394/96, de 20/12/96, Lei nº 11.184, de 07/10/05, Resolução nº 02/97, de 26/06/97, e às demais normas específicas expedidas pelo órgão competente.

Ao término do Programa, o aluno será capaz tecnicamente de exercer a profissão de professor, de acordo com os princípios psicopedagógicos, empregando de forma adequada os recursos tecnológicos no processo educacional e de gestão do sistema escolar; será capaz de articular os conteúdos curriculares, sua organização, avaliação e integração com outras disciplinas, empregando métodos adequados ao desenvolvimento em pauta, bem como sua adequação ao processo ensino-aprendizagem; será capaz de enfrentar os problemas concretos do cotidiano escolar a partir de diferentes perspectivas teóricas, por meio de projetos multidisciplinares, com a participação articulada dos vários temas do Programa.

Observa-se, ainda, que o Programa contempla novas perspectivas didático-pedagógicas, voltadas a uma formação científica, tecnológica e humanista. Essa formação objetiva capacitar os docentes para construir novas alternativas do pensar pedagógico, comprometidas, de um lado, com o novo significado do trabalho, no contexto da globalização, sendo propulsores do desenvolvimento sustentável das pessoas e das regiões a que pertencem e, de outro, com o ato do “ser docente”, protagonista dessa ação.

O curso, com duração de 600 horas, apresenta uma proposta estruturada na forma de oito grandes temas, que abrangem diferentes áreas do conhecimento, visando a assegurar um currículo integrado e propiciando ao professor a formação pedagógica adequada. Os temas selecionados têm também como propósito atender os princípios da Resolução nº 2/97, do CNE, que estabelece a estruturação curricular, articulada nos seguintes núcleos: contextual, estrutural e integrador.

Esses temas permitirão ao educador construir os conhecimentos e as habilidades necessárias a sua formação, possibilitando o desenvolvimento articulado da teoria com a prática, ultrapassando os modelos tradicionais de formação, em que as disciplinas fragmentam o conhecimento em compartimentos estanques. Entende-se que o educador só compreenderá e transformará a realidade do contexto em que está inserido, se todos os temas

propostos forem trabalhados com a participação do mesmo em pesquisas, seminários e estágios. Estes últimos deverão ocorrer concomitante aos princípios teóricos que forem sendo desenvolvidos.

O sistema de avaliação obedece ao Regulamento do Programa Especial de Formação Pedagógica da UTFPR. Os professores são avaliados pelo corpo discente e Coordenação, durante a realização do período letivo, sendo considerados os aspectos referentes a: responsabilidade, pontualidade, interesse, relacionamento e habilidades técnicas na condução do Curso. Para obtenção de dados a respeito, são adotados critérios e indicadores adequados, tais como: auto-avaliação, observação em sala de aula, avaliação do docente pelo discente e supervisão da Coordenação do Programa.

Ao aluno concluinte do Programa, e aprovado em todas as suas etapas, é conferido Certificado de Conclusão, equivalente à Licenciatura Plena, conforme Art. 10 da Resolução nº 2 do CNE, após aprovação do Relatório Final do Curso pelo COEPP. No Certificado de Conclusão será apostilada a habilitação da disciplina pretendida, desde que o aluno tenha cursado em nível superior, no mínimo 160 horas da respectiva área ou disciplina.

Conforme estabelece a Resolução nº 2/97 CNE, a cada 3 anos o Programa passa por um processo de reconhecimento, para a verificação das suas reais condições de funcionamento. Em 09/05/2003, através da Portaria Ministerial nº 1.056/03, o Ministério da Educação reconheceu 34 turmas do Programa Especial de Formação Pedagógica, distribuídas nos Campi da UTFPR, tendo formado 1.252 novos professores para a atuação na Educação Básica e Profissional.

6.2.4. PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO

6.2.4.1 Pós-Graduação Lato Sensu

Os cursos de Pós-Graduação lato sensu dependem, além da aprovação pelo COEPP, da demanda por parte da comunidade para serem implantados. Dessa forma, o número de cursos e, também, de alunos varia muito de ano a ano. As tabelas 17 e 18 mostram o número de cursos de especialização efetivados e o número total de alunos por Campi, nos anos de 2004 a 2005, bem como as projeções anuais até 2008, respectivamente.

Tabela 17 – Relação do número de cursos de especialização ofertados pela UTFPR.

	CM	CP	CT	MD	PB	PG	Total
2008	02	07	25	10	15	07	66
2007	02	07	25	10	15	07	66
2006	01	06	23	09	14	07	60
2005	01	06	33	06	09	04	59
2004	-	03	18	02	04	03	30

Tabela 18 - Número de alunos de especialização na UTFPR.

Ano	CM		CP		CT		MD		PB		PG		Total	
	Semestre													
	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º	1º	2º
2008	70	70	150	160	630	650	210	260	330	420	140	140	1530	1700
2007	70	70	150	160	630	650	210	260	330	420	140	140	1530	1700
2006	45	43	145	158	616	656	202	260	327	413	140	140	1475	1670
2005	-	28	97	126	1052	746	100	155	226	260	127	127	1602	1442
2004	-	-	59	59	801	573	68	46	309	110	114	114	1351	902

6.2.4.2. Pós-Graduação Stricto Sensu

A UTFPR possui cinco (5) programas de Pós-Graduação, todos com curso de mestrado acadêmico e um deles também com curso de doutorado. A tabela 19 mostra o número de Programas de Pós-Graduação da UTFPR, o número de cursos de mestrado e de doutorado, em 2004 e 2005 e as projeções anuais até 2008. Ressalta-se que a abertura de novos programas e/ou cursos depende de aprovação dos mesmos por parte da CAPES, a qual dificulta a precisão das projeções futuras nesta área, incluindo-se aqui número de alunos e professores nos programas.

Tabela 19 - Relação de Programas de Pós-Graduação da UTFPR.

Corpo docente	Programas	Mestrado	Doutorado	Total de Cursos
2008	9	9	2	11
2007	7	7	1	8
2006	5	5	1	6
2005	4	4	1	5
2004	4	4	1	5

A tabela 20 mostra o número de docentes atuando nos programas.

Tabela 20 – Número de docentes atuando nos programas.

Ano	Total de docentes atuando nos programas
2008	140
2007	120
2006	104
2005	87
2004	87

Deve-se ressaltar que os critérios de avaliação da CAPES têm sido cada vez mais rigorosos, o que forçou o colegiado dos programas a desligar os docentes que apresentam baixa produtividade acadêmica.

Como um dos objetivos da PROPPG é o de manter o maior número de docentes atuando nos programas, tem-se procurado, em conjunto com os Departamentos e as Gerências de Pós-Graduação (DEPOG) dos Campi da UTFPR, conscientizar os docentes para que mantenham uma produtividade adequada.

As tabelas 21 e 22 mostram o número de alunos de mestrado e doutorado em 2004 e 2005, incluindo-se as respectivas projeções futuras, da UTFPR.

Tabela 21 - Número de alunos de mestrado nos programas.

Corpo discente	Total de alunos de mestrado
2008	470
2007	450
2006	432
2005	425
2004	365

Tabela 22- Número de alunos de doutorado na UTFPR.

Corpo discente	Total de aluno de doutorado
2008	50
2007	47
2006	45
2005	47
2004	45

Essas tabelas mostram que, apesar de o número de docentes ter permanecido estável entre 2004 e 2005, o número de alunos de mestrado e doutorado vem aumentando. Tomando-se como base a recomendação da CAPES, de que o número de orientados por docente é de no máximo oito (8), tem-se que, para 87 docentes (ver tabela 17), o número máximo de alunos de mestrado e doutorado seria de seiscentos e noventa e seis ($8 \times 87 = 696$). Observa-se, assim, que um total de alunos de quinhentos e vinte e dois representa 75% da capacidade máxima de orientação, indicando que, para ampliar o número de alunos nos programas, é também importante se ampliar o número de docentes vinculados. Verifica-se, também, que a tabela 18 foi modificada, em relação aos anos anteriores, passando agora a indicar o número de alunos regulares e especiais de forma diferenciada. Julgou-se importante apresentar esta informação, pois a proporção entre alunos regulares e especiais deve ser compatível com os objetivos gerais dos Programas de Pós-Graduação: formar alunos com qualidade, dentro de prazos adequados.

7

INFRA-ESTRUTURA

UTFPR

7.1. INFRA-ESTRUTURA FÍSICA, DADOS DE 31/12/2005

7.1.1. DEMONSTRATIVO DAS ÁREAS

Por tipo de construção

Tabela 23 – Demonstrativo de área por tipo de construção

Tipo de área construída	Campo Mourão	Cornélio Procopio	Curitiba	Dois Vizinhos	Medianeira	Pato Branco	Ponta Grossa	Total (m²)
Área total do terreno	163.888,00	55.181,00	85.079,10	1.813.200,00	72.600,00	138.383,00	121.000,00	2.449.330,10
Área construída coberta	13.317,17	10.599,24	43.624,65	9.887,25	10.234,00	21.753,34	15.040,00	121.509,65
Área construída descoberta	576,00	13.916,19	4.767,17	2.933,69	14.175,53	25.069,00	3.407,28	64.844,86
Área ocupada por projetos agropecuários	-	-	-	98.700,00	-	7.279,00	-	105.979,00
Área urbanizada	12.477,13	20.814,16	4.886,55	1.318.679,06	37.031,19	84.281,66	-	1.478.169,75
Área sem ocupação	42.719,85	26.398,32	59.110,89	483.000,00	11.725,81	-	102.552,72	725.507,59

Por tipo de utilização

Tabela 24 – Demonstrativo de área por tipo de utilização, em m²

Tipo de utilização	Campo Mourão	Cornélio Procopio	Curitiba	Dois Vizinhos	Medianeira	Pato Branco	Ponta Grossa	Total (m²)
Área de salas de aula teórica	1.175,00	873,03	4.961,00	1.066,11	1.598,01	3.097,73	2.005	14.775,88
Área de salas de aula teórica	1.563,22	2.438,34	10.120,95	44,50	1.862,56	4.756,99	3.932	24.718,56
Área de laboratórios	245,80	351,46	1.074,63	50,00	356,79	629,73	547	3.255,41
Área de bibliotecas	238,29	648,29	6.572,00	417,11	130,00	3.075,37	92	11.173,06
Área de apoio pedagógico	4.939,72	14.663,35	2.875,17	1.400,00	12.455,51	17.790,00	1.925	56.048,75
Área de atividades esportivas	-	57,07	231,58	-	54,18	52,89	59,29	455,01
Área de atendimento médico/odontológico	-	-	-	819,30	-	-	-	819,30
Área de alojamento para estudantes	-	243,17	-	1.222,90	395,67	88,84	161,50	2.112,08

Tabela 25 – Demonstrativo de área por tipo de utilização (continuação)

Tipo de utilização	Campo Mourão	Cornélio Procopio	Curitiba	Dois Vizinhos	Medianeira	Pato Branco	Ponta Grossa	Total (m²)
Área para serviços de apoio	238,29	648,29	6.572,00	417,11	130,00	3.075,37	92	11.173,06
Área para atividades administrativas	4.939,72	14.663,35	2.875,17	1.400,00	12.,455,51	17.790,00	1.925	56.048,75
Outras áreas construídas	-	57,07	231,58	-	54,18	52,89	59,29	455,01
UEP (Unidade Educativa de Produção)	-	-	-	819,30	-	-	-	819,30
Total	-	243,17	-	1.222,90	161,50	88,84	161,50	2.112,08

Por tipos de utilização em ambientes

Tabela 26 – Demonstrativo de área por tipo de utilização em ambientes

Quantidade	Campo Mourão	Cornélio Procopio	Curitiba	Dois Vizinhos	Medianeira	Pato Branco	Ponta Grossa	Total
Sala de aula teórica	17	12	75	13	25	43	31	216
Laboratórios	21	31	162	01	24	72	41	352
Auditórios	-	02	04	-	01	02	02	11

Capacidade (lugares)	Campo Mourão	Cornélio Procopio	Curitiba	Dois Vizinhos	Medianeira	Pato Branco	Ponta Grossa	Total (m²)
Auditório 1 - Teatro	-	238	412	-	-	298	226	1.174
Auditório 2 - Miniauditório	-	40	132	-	-	44	40	256
Auditório 3 - Videoconferência	-	40	40	-	45	-	-	125
Auditório4 - Pós-Graduação	-	-	40	-	-	-	-	40

7.1.2. POLÍTICAS DE EXPANSÃO, CONSERVAÇÃO, SEGURANÇA E ADEQUAÇÃO DOS ESPAÇOS EXISTENTES.

Expansões previstas

NOVOS CAMPI

Atendendo à demanda das regiões em que serão implantados os novos Campi, estão sendo realizados estudos no sentido de melhor atender às necessidades locais e à definição dos cursos a serem implantados. Com isso, são elaborados os programas de necessidades em termos de áreas físicas, tais como: salas de aulas, laboratórios, ambientes administrativos, dentre outros. A partir desses dados, e também da área disponível para a implantação do campus, o Departamento de Projetos e Obras da UTFPR analisará o código de postura e legislações locais para a elaboração do Plano Diretor.

CAMPI EXISTENTES

Considerando os Planos Diretores dos Campi da UTFPR e das necessidades de novos ambientes para adequação dos Cursos existentes e/ou a ampliação para novos Cursos, são elaborados os projetos para atendimento dessas finalidades. Estes projetos, além de subsidiarem a execução dessas obras, servem também para a busca dos recursos necessários.

Conservação e Segurança

INFRA-ESTRUTURA FÍSICA E TECNOLÓGICA

Cada campus da UTFPR possui um departamento responsável pelas manutenções diárias que se fazem necessárias. Destacam-se algumas ações: pequenas adequações de ambientes, pintura, estofaria, manutenção elétrica, serralheria, manutenção hidráulica, dentre outras. Os recursos necessários a estas intervenções são disponibilizados no início de cada exercício. Quando os recursos disponibilizados se apresentam insuficientes, são realizados projetos específicos, por intermédio do Departamento de Projetos e Obras, vinculado à Pró-Reitoria de Planejamento e Administração, para buscar, junto aos diversos órgãos de fomento, os recursos necessários.

A segurança patrimonial das instalações físicas é realizada por empresas especializadas, contratadas por meio de licitações, conforme demonstrado na tabela 25.

Tabela 27 – Postos de Vigilância

Campus	Posto de vigilância - horas				
	24	8	12	16	17
Campo Mourão	-	-	-	-	1
Cornélio Procopio	-	-	2	1	-
Curitiba	3	-	2	-	-
Medianeira	1				
Ponta Grossa	-	-	2	-	-
Pato Branco	1	1	-	-	-
Dois Vizinhos	-	-	1	-	-

Além desses serviços, alguns Campi da UTFPR possuem ambientes com vigilância monitorada, terceirizada e própria, principalmente nas portarias, bem como seguro total de suas instalações físicas e de seus equipamentos, com cobertura contra incêndio, danos elétricos e acidentes. No Campus Cornélio Procopio, foi adquirido, no final de 2004, um sistema de monitoramento interno (CFTV). Estas câmeras foram instaladas nos acessos externos, nas áreas de circulação interna, em alguns laboratórios, na biblioteca e na sala 24 horas de informática.

Esta ação minimizou as ocorrências freqüentes de depredação dos ambientes e proporcionou ainda liberação de acesso ininterrupto aos ambientes de pesquisa e trabalho aos alunos e servidores. Na biblioteca do Campus Curitiba foram adotadas etiquetas de segurança nos livros, visando coibir furto.

Uma característica da UTFPR é o setor de assistência ao ensino, responsável por vistoriar os corredores e os ambientes de ensino, monitorando os alunos, para preservação das respectivas áreas.

Visando ainda à segurança da infra-estrutura, os Campi contam com a parceria do Batalhão da Polícia Militar, com os policiais fazendo rondas internas e externas, prevenindo ações de vandalismo e coibindo o uso de drogas, entre outras.

LIMPEZA, CONSERVAÇÃO DO ESPAÇO FÍSICO, DO MOBILIÁRIO E EQUIPAMENTOS

A limpeza e a conservação dos Campi são efetuadas por empresas terceirizadas, contratadas somente com a mão-de-obra, pois os materiais de limpeza (detergente para limpeza de piso, água sanitária, detergente neutro, sabonete líquido, desinfetante aromático e amaciante de roupa) são produzidos pela própria Instituição, gerando redução de custos e aumento da qualidade dos serviços.

O quadro demonstra o quantitativo de serventes terceirizados.

Tabela 28 – Quantitativo de serventes terceirizados

Campus	Contingente
Campo Mourão	20
Cornélio Procópio	14
Curitiba	62
Medianeira	18
Ponta Grossa	22
Pato Branco	29
Dois Vizinhos	08

Em relação à solicitação de manutenções em geral, em cada Campus foi criado o disque-manutenção, em que o próprio usuário, por meio de ramal específico, abre chamado para as manutenções necessárias, sendo as solicitações encaminhadas para cada área específica, ou seja, para as oficinas de marcenaria, estofaria, serralheria, elétrica, conservação de edifícios e manutenção de equipamentos. Os equipamentos, cuja manutenção não puderem ser realizadas nessas oficinas, são encaminhados a empresas especializadas. Com esses procedimentos, houve uma melhoria no controle de saída dos bens da Instituição, uma vez que somente um setor faz o encaminhamento dos mesmos. No tabela 27 apresenta-se as ordens de serviços atendidos no exercício de 2005.

Tabela 29 – Número de ordens de serviço atendidas

Área	Número de ordens de serviço atendidas						
	Campo Mourão	Cornélio Procópio	Curitiba	Dois Vizinhos	Medianeira	Ponta Grossa	Total
Alvenaria/hidráulica	16	51	293	132	35	62	589
Manutenção de equipamentos	26	10	3.798	1.378	40	120	5.372
Marcenaria/estofaria	18	94	533	143	42	35	865
Serralheria	10	11	193	05	-	25	244
Manutenção elétrica	51	102	276	91	48	65	633
Pintura	30	65	122	14	15	38	284
Outras manutenções	59	56	409	45	321	83	973
Total	210	389	5.624	1.808	501	428	8.960

SEGURANÇA TECNOLÓGICA

Atualmente, a UTFPR possui 8 classes de IP C (classe de endereçamento nível C de identificação dos equipamentos conectados à internet), que atendem a toda a rede da Instituição. Por se tratar de uma rede segmentada, a segurança existente é específica para cada uma das redes, sendo:

REDE ORACLE

A rede Oracle (sistema gerenciador de banco de dados) por ser considerada de extrema segurança e alto grau de risco, mantém os servidores que a compõem isolados dos demais servidores por meio de um *firewall*. Seus servidores utilizam sistemas operacionais *solaris* ou *linux*, dispensando a utilização de programas de antivírus nessas máquinas. Todos os servidores possuem *backup* diários integrais.

Esses *backups* são armazenados em um servidor remoto. Nessa rede encontram-se os seguintes sistemas: Acadêmico, SIORG, Gestão de Pessoas, Almoxarifado, Patrimônio, Estágio Interno, Administração de Biblioteca e demais Sistemas Administrativos.

REDE SERVIDORES

Esta rede possui diversos servidores de inúmeros departamentos, sendo a administração de cada máquina de responsabilidade de seus administradores, com sistemas operacionais diversificados e soluções de *backup*, antivírus e *firewall* local e independente. Apesar de cada servidor ter sua solução própria de segurança, para a rede como um todo é disponibilizado um *firewall*.

7.2. SERVIÇOS DE TECNOLOGIA DISPONIBILIZADOS À COMUNIDADE

7.2.1. SERVIDOR DE E-MAIL

Este servidor possui *backup* mensal para as contas de usuário e do banco de dados livre mysql (contatos e demais dados relacionados ao e-mail do usuário). Por ser um servidor que faz a entrega e o recebimento das mensagens eletrônicas, (ainda no domínio cefetpr.br, porém, está sendo estruturado para atender o domínio utfpr.edu.br), utiliza soluções anti-spam e antivírus, além das regras para bloqueio de arquivos maliciosos.

7.2.2. SERVIDOR DE ARQUIVOS AINFO

Este servidor, como os servidores Oracle, possui *backup* diário integral, armazenado em um servidor com grande capacidade de armazenagem de dados. Por utilizar a plataforma Windows NT 4, esta máquina utiliza o software de antivírus específico.

7.2.3. REDE VITAL

Esta rede possui servidores para autenticação de usuário, que, em caso de comprometimento de seus dados, prejudicará todo o serviço de rede/internet. Estes servidores utilizam sistema operacional linux e todos estão protegidos por meio de um servidor *firewall*, cujos dados armazenados geram *backups* quinzenais.

7.2.4. REDE CAMPI

Esta rede está segmentada para fornecer aos Campi da UTFPR endereços IPs válidos. A gerência em nível de *firewall* é realizada pela Assessoria de Tecnologia da Informação, para a qual os administradores dos Campi informam endereço/porta/protocolo para a liberação no *firewall* específico. As demais características da rede, como sistema operacional, *firewall* local e antivírus, ficam a cargo dos administradores locais. Particularmente, no Campus Curitiba, todos os computadores estão sob um único NAT/proxy (conversor de endereços IP e acelerador para acessos a páginas da internet) que controla o acesso a *sites* e serviços de rede, bem como bloqueios para as próprias redes locais, para evitar ataques internos aos servidores locais. Dentro dessa rede, o universo de sistemas operacionais é enorme, desde estações utilizando solaris a computadores utilizando Microsoft Windows 95. A segurança de cada máquina é local, não existindo ainda uma política institucional em relação à utilização de antivírus corporativo; cabe, pois, ao usuário a instalação e a manutenção do antivírus, que são adquiridos com recursos do tesouro, sempre que se fizer necessário. As soluções adotadas são: antivírus gratuitos e antivírus comerciais. Poucos usuários têm preocupações em relação à rede local; uma pequena minoria instala por conta própria algum *software* para *firewall* e *spyware*.

Adequações físicas

QUANTIDADE E CAPACIDADE DOS LABORATÓRIOS À DEMANDA PELA SUA UTILIZAÇÃO POR PARTE DO CORPO DOCENTE E DISCENTE.

Em 1999, com a implantação dos cursos de Tecnologia, a UTFPR iniciou um processo contínuo de modernização e adequação dos laboratórios, biblioteca, ambientes para estudos, buscando proporcionar maior qualidade de ensino e o reconhecimento pelo MEC destes novos cursos de Graduação. Para isso, foram necessários recursos financeiros e diversas adaptações nos vários ambientes dos Campi. Por meio de projetos e otimização dos recursos provenientes de uma política de contenção das despesas fixas, tem-se conseguido ano a ano este objetivo, ofertando aos discentes, servidores e comunidade externa, melhoria dos ambientes e atendendo a uma crescente demanda por espaço físico e modernização dos equipamentos.

Destaca-se a importância de parcerias com empresas e órgãos públicos, das quais a UTFPR tem diversos equipamentos em doação. Neste item destaca-se principalmente da Receita Federal, que doou materiais diversos para manutenção de informática, equipamentos de áudio e vídeo, dentre outros.

Nos Campi de Cornélio Procopio, Curitiba e Pato Branco contou-se ainda com recursos advindos do MEC/PROEP, sendo estes recursos responsáveis pela implantação de vários laboratórios, criação de ambientes de estudo aos docentes, por área, aquisição de equipamentos para manutenção geral, ampliação de área física para salas teóricas, modernização da biblioteca, entre outros.

DA BIBLIOTECA À DEMANDA PELA UTILIZAÇÃO DESTA PELO CORPO DOCENTE E DISCENTE

A preocupação com a conservação e a modernização dos ambientes é uma constante, e diversas são as ações dos Campi em busca de recursos para investimentos. Assim, cada vez mais os laboratórios, as bibliotecas e demais ambientes são modernizados e mantidos em ótimas condições de preservação.

DA INFRA-ESTRUTURA À UTILIZAÇÃO PELA COMUNIDADE ACADÊMICA.

Além dos Campi da UTFPR disponibilizarem salas de aula, laboratórios, ambientes para videoconferência, bibliotecas, piscinas e quadras desportivas, no Campus Curitiba também está à disposição uma biblioteca setorial, com literatura específica, destinada aos Programas de Pós- Graduação. Para atendimento exclusivo de servidores e estagiários da Instituição, cada Campus oferece uma cantina, onde é servido, nos três turnos, café e pão. Há, também, em cada Campus um espaço para refeitório e cantina tercerizados, de uso comum aos servidores e discentes. No Campus Dois Vizinhos estão disponibilizados alojamentos, para os seus alunos, com 144 acomodações.

DA ILUMINAÇÃO, ACÚSTICA E VENTILAÇÃO DAS INSTALAÇÕES EXISTENTES

Quando da necessidade de adequação ou de reforma dos ambientes, de ensino ou administrativos dos Campi, o Departamento de Projetos e Obras elabora os projetos com janelas adequadas à ventilação necessária, bem como, utiliza iluminação natural, quando possível, ou prevê a instalação de luminárias reflexivas, de alto fator de refletância e reatores eletrônicos, de acordo com a luminosidade necessária a cada ambiente.

Cronograma de expansão da infra-estrutura em m²

Com o Programa do Governo Federal de expansão das Instituições Federais de Ensino Superior, a UTFPR está implantando quatro novos Campi nos Municípios de Apucarana, Francisco Beltrão, Londrina e Toledo. Com isso, faz-se necessário ampliar gradativamente as suas instalações, para atender ao Projeto Político-Pedagógico dos novos cursos que serão implantados naqueles Campi, além atender à demanda dos cursos já ofertados nos demais Campi. O quadro demonstra estas necessidades.

Tabela 30 - Cronograma de expansão da UTFPR

Expansão (m²)	2006	2007	2008
Campus			
Apucarana	3.178	1.100	1.100
Campo Mourão	850	2.000	1.685
Cornélio Procopio	2.000	1.600	3.000
Curitiba	5.066	6.240	3.000
Dois Vizinhos	75	1.200	2.100
Francisco Beltrão	0	3.500	1.500
Londrina	0	3.500	1.500
Medianeira	2.631	2.380	1.760
Pato Branco	0	1.751	1.462
Ponta Grossa	600	1.750	1.750
Toledo	0	4.500	1.500
Total	16.406	31.528,08	22.365

7.3. INFRA-ESTRUTURA ACADÊMICA

Acervo por área de conhecimento

As tabelas 31 e 32 mostram o acervo por área do conhecimento por Campi disponível em 2006 e a projeção para 2007 e 2008 de livros e periódicos, respectivamente.

Tabela 31 - Acervo de livros

Campus	Área de conhecimento	Livros					
		2006		2007		2008	
		Títulos	Exemp.	Títulos	Exemp.	Títulos	Exemp.
Campo Mourão	Ciências Exatas e da Terra	447	1445	515	1662	592	1911
	Ciências Biológicas	144	418	166	480	191	55
	Engenharias	714	1798	820	2067	943	2377
	Ciências da Saúde	75	166	86	191	99	220
	Ciências Agrárias	120	225	138	258	159	297
	Ciências Sociais Aplicadas	588	1330	670	1529	771	1758
	Ciências Humanas	367	613	422	704	485	810
	Linguística, Letras	309	626	355	720	408	828

Campus	Área de conhecimento	Livros					
		2006		2007		2008	
		Títulos	Exemp.	Títulos	Exemp.	Títulos	Exemp.
Cornélio Procópio	Ciências Exatas e da Terra	1256	3344	1444	3845	1661	4422
	Ciências Biológicas	104	195	120	224	138	258
	Engenharias	1083	2525	1245	2903	1432	3338
	Ciências da Saúde	117	134	135	154	155	177
	Ciências Agrárias	72	88	82	101	94	116
	Ciências Sociais Aplicadas	1616	2852	1858	3280	2137	3772
	Ciências Humanas	1506	2281	1731	2623	1991	3016
	Linguística, Letras	1450	2363	1667	2717	1917	3125
Curitiba	Ciências Exatas e da Terra	1422	9722	1635	11180	1880	12857
	Ciências Biológicas	101	398	117	458	135	527
	Engenharias	6399	13911	7360	15998	8464	18397
	Ciências da Saúde	583	929	670	10680	771	12282
	Ciências Agrárias	64	98	74	113	85	130
	Ciências Sociais Aplicadas	2479	7140	2850	8211	3278	9443
	Ciências Humanas	1532	4745	1761	5457	2025	6275
	Linguística, Letras	1225	5128	1408	5897	1619	6782
Medianeira	Ciências Exatas e da Terra	1047	2710	1240	3117	1426	3584
	Ciências Biológicas	199	488	228	561	262	645
	Engenharias	1088	2531	1251	2911	1439	3347
	Ciências da Saúde	180	254	207	292	238	336
	Ciências Agrárias	257	363	296	417	340	480
	Ciências Sociais Aplicadas	1255	2152	1443	2475	1659	2846
	Ciências Humanas	1293	1796	1486,95	2065	1710	2375
	Linguística, Letras	796	1126	915	1295	1052	1489
Pato Branco	Ciências Exatas e da Terra	1788	5128	2056	5897	2364	6782
	Ciências Biológicas	295	734	340	844	391	971
	Engenharias	926	2802	1064	3222	1224	3706
	Ciências da Saúde	140	247	161	284	185	327
	Ciências Agrárias	1392	2237	1600	2573	1840	2958
	Ciências Sociais Aplicadas	3381	6927	3888	7966	4471	9161
	Ciências Humanas	2009	3216	2310	3698	2657	4253
	Linguística, Letras	1620	2738	1863	3149	2142	3621
Ponta Grossa	Ciências Exatas e da Terra	746	2577	867	2964	997	3408
	Ciências Biológicas	62	293	72	337	83	387
	Engenharias	526	2136	605	2456	696	2825
	Ciências da Saúde	39	92	44	106	51	122
	Ciências Agrárias	49	175	56	201	64	231
	Ciências Sociais Aplicadas	855	1911	983	2198	1130	2527
	Ciências Humanas	541	1063	622	1222	715	1406
	Linguística, Letras	860	1247	989	1434	1137	1649
Total		45.117	107.417	51.916	133.136	59.703	153.106

Campus	Área de conhecimento	LIVROS					
		2006		2007		2008	
		Títulos	Exemp.	Títulos	Exemp.	Títulos	Exemp.
Campo Mourão	Ciências Exatas e da Terra	3	0	5	0	7	0
	Ciências Biológicas	0	0	0	0	0	0
	Engenharias	8	1	11	2	14	3
	Ciências da Saúde	0	1	0	2	0	3
	Ciências Agrárias	3	0	4	0	5	0
	Ciências Sociais Aplicadas	7	0	9	0	12	0
	Ciências Humanas	9	0	12	0	16	0
	Linguística, Letras	1	0	3	0	4	0
Cornélio Procopio	Ciências Exatas e da Terra	7	1	10	2	13	3
	Ciências Biológicas	1	0	2	0	3	0
	Engenharias	13	0	17	0	22	0
	Ciências da Saúde	0	0	0	0	0	0
	Ciências Agrárias	0	0	0	0	0	0
	Ciências Sociais Aplicadas	9	0	12	0	16	0
	Ciências Humanas	4	0	5	0	7	0
	Linguística, Letras	1	0	2	0	3	0
Curitiba	Ciências Exatas e da Terra	9	9	12	12	16	16
	Ciências Biológicas	6	0	8	0	10	0
	Engenharias	44	6	58	8	75	11
	Ciências da Saúde	3	0	4	0	5	0
	Ciências Agrárias	2	0	3	0	4	0
	Ciências Sociais Aplicadas	44	1	58	2	75	3
	Ciências Humanas	37	4	48	5	62	7
	Linguística, Letras	19	7	25	10	33	13
Medianeira	Ciências Exatas e da Terra	0	0	0	0	0	0
	Ciências Biológicas	0	0	2	0	3	0
	Engenharias	0	0	0	0	0	0
	Ciências da Saúde	0	0	3	0	4	0
	Ciências Agrárias	0	0	0	0	0	0
	Ciências Sociais Aplicadas	0	0	0	0	0	0
	Ciências Humanas	0	0	1	0	2	0
	Linguística, Letras	0	0	0	0	0	0
Pato Branco	Ciências Exatas e da Terra	0	0	1	0	2	0
	Ciências Biológicas	0	0	0	0	0	0
	Engenharias	0	0	0	0	0	0
	Ciências da Saúde	0	0	0	0	0	0
	Ciências Agrárias	0	0	0	0	0	0
	Ciências Sociais Aplicadas	0	0	0	0	0	0
	Ciências Humanas	0	0	0	0	0	0
	Linguística, Letras	0	0	0	0	0	0

Tabela 32 - Acervo de periódicos (continuação)

Campus	Área de conhecimento	LIVROS					
		2006		2007		2008	
		Títulos	Exemp.	Títulos	Exemp.	Títulos	Exemp.
Ponta Grossa	Ciências Exatas e da Terra	0	0	0	0	0	0
	Ciências Biológicas	0	0	1	0	2	0
	Engenharias	0	0	0	0	0	0
	Ciências da Saúde	0	0	0	0	0	0
	Ciências Agrárias	0	0	0	0	0	0
	Ciências Sociais Aplicadas	0	0	0	0	0	0
	Ciências Humanas	0	0	0	0	0	0
	Linguística, Letras	0	0	0	0	0	0
Total		230	30	316	43	415	59

Recursos Tecnológicos

Os dados apresentados na tabela 33 referem-se aos recursos tecnológicos disponíveis no ano de 2006. Para os exercícios de 2007 a 2008, a UTFPR prevê um aumento médio anual nestes itens de 10%.

Tabela 33 - Recursos tecnológicos disponíveis em 31 de dezembro de 2006 na UTFPR

Descrição	Campo Mourão	Cornélio Procopio	Curitiba	Medianeira	Ponta Grossa	Sudoeste	Total
Número de microcomputadores	122	500	1.856	312	357	491	3.638
Número de projetores multimídia	3	12	57	08	12	16	108
Número de impressoras laser	4	16	162	19	28	16	245
Número de impressoras jato de tinta	10	15	318	24	35	117	519
Número de outras impressoras	15	21	136	11	32	24	239
Pontos de acesso à rede	183	750	3.784	468	535	737	5.457
Recursos Audiovisuais	74	131	855	92	131	217	1.500

Infra-estrutura de telecomunicações

A UTFPR utiliza, para a interconexão de seus Campi, acesso aos diversos sistemas de informação, e internet, *link* de dados dedicados, com banda de 1Mbps. Adicionalmente, por meio da REDECOMEP – Redes Comunitárias de Educação e Pesquisa, o Campus Ecoville estará sendo conectado ao Campus Curitiba em 2Gbps, sendo que esta conexão passará a ser uma segunda opção de saída para a internet, via RNP – Rede Nacional de Pesquisa, que hoje possui uma banda de 1Gbps.

7.4. ADEQUAÇÃO DA INFRA-ESTRUTURA PARA ATENDIMENTO AOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS – PNES.

No Campus Curitiba, foram implantados quatro elevadores para atendimento aos portadores de necessidades especiais. Buscando solução para a utilização das bancadas dos laboratórios, pois as mesmas são altas, foi construído um protótipo para elevar o aluno com a sua cadeira de rodas até que o mesmo tenha condições de utilizar as bancadas, como os demais alunos. Este protótipo foi idealizado e executado pelo pessoal da própria Universidade Tecnológica.

Estas iniciativas foram de vital importância para resolver em grande parte os problemas de acessibilidade aos portadores de necessidades especiais dos Campi da UTFPR.

Além das novas construções já preverem em seus projetos condições de acessibilidade, em todos os Campus foram construídas rampas de acesso a todos os ambientes, adequação de banheiros, vagas especiais em estacionamentos, instalação de telefones públicos adequados para PNES, Portadores de Necessidades Especiais, e bebedouros.

8

MARKETING
INSTITUCIONAL

UTFPR

COMPOSTO DE MARKETING (VARIÁVEIS CONTROLÁVEIS)

Numa instituição pública federal, a variável explorada em *marketing* é basicamente a de promoção. Pode-se, em termos de produto, trabalhar com as pesquisas que são realizadas durante a fase de inscrição dos candidatos aos diversos cursos ofertados pela Instituição. Da mesma forma, alguma análise pode ser feita quando da criação de novos Campi e novos cursos em qualquer cidade do Estado do Paraná (distribuição), consultando-se materiais e pesquisas já existentes da Federação das Indústrias do Estado do Paraná e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

8.1. EXPLORAÇÃO DO COMPOSTO DE MARKETING (PROMOÇÃO) PELA ASSESSORIA DE MARKETING INSITUCIONAL

A Assessoria de *Marketing* Institucional da UTFPR tem a responsabilidade de trabalhar ações de marketing, abrangendo todo o Sistema da UTFPR, direcionadas a preservar e a ampliar o reconhecimento desta Universidade e de sua marca, além de divulgar seus produtos e serviços na sociedade, incluindo a comunidade empresarial. Ela é composta de um assessor especial ligado diretamente à Reitoria, de três servidores lotados na Divisão de Comunicação e Imprensa, estagiários e de servidores não exclusivos lotados em todos os *Campi* da UTFPR, além da contratação de serviços de terceiros quando for necessário.

Deve-se ressaltar que foram previstas ações gerais e específicas de comunicação em *marketing* relativas à transformação do então CEFET-PR em UTFPR.

8.1.1. AÇÕES GERAIS DE COMUNICAÇÃO EM MARKETING

- Internas – envolvendo divulgação de informações e notícias ao corpo docente, discente e técnico-administrativo, por meio dos seguintes veículos ou mídias:

- Jornal UTFPR Notícias, com periodicidade mensal.
- Site Oficial da UTFPR.
- Jornal *on-line* ou boletim interno nos diversos *Campi*.
- *E-mails* na forma de *broadcasting*.
- Apresentações multimídia.
- *Folders*.
- Editais específicos de cada *Campi*.

• Externas – envolvendo divulgação de informações e notícias à comunidade em geral (pública e empresarial), por meio dos seguintes veículos ou mídias:

- Jornal UTFPR Comunidade, com periodicidade semestral.
- Site Oficial da UTFPR.
- Revista Institucional.
- Releases.
- Apresentações multimídia.
- Folders e banners.
- Propagandas (envolvendo jornal e rádio).
- Correspondências especiais.
- Coletivas de imprensa.

8.1.2. AÇÕES ESPECÍFICAS DE MARKETING RELATIVAS À TRANSFORMAÇÃO DO CEFET-PR EM UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

Para o desenvolvimento destas ações, foi instituída uma comissão especial para auxiliar a execução de ações de promocionais, comemorativas e de divulgação, relativas à transformação do CEFET-PR em UTFPR. A tabela 34 apresenta mídias e materiais produzidos.

Tabela 34 - Previsão de mídias a serem desenvolvidas

PREVISÃO DE MÍDIAS E MATERIAIS A SEREM DESENVOLVIDOS	
Tipo	Quantidade
adesivos	5000
bandeiras	8 internas e 8 externas
<i>blimps</i> (balões promocionais)	8
bótons (<i>pins</i>)	5000
cartão telefônico	400.000 - Brasil Telecom (1 arte)
convites para solenidade oficial	5500
<i>folder</i> específico UTFPR	8000
cerimonial da solenidade oficial	1
<i>outdoor</i>	140 (2 artes)
placa de bronze	7 (1 arte)
revista específica - Inovação	10000
sacolas de papel	5000 (1 arte)
<i>site</i> UTFPR	1
videoclipe - A Evolução	1

Além disso, foram previstas também ações de cunho geral de apoio, como: desenvolvimento de slogans, logomarcas e comunicações escritas, no que diz respeito a eventos e reuniões a serem programados durante a gestão.

8.2. ASSUNTOS E AÇÕES PÚBLICAS

Visando promover a articulação institucional referente a projetos de expansão da Universidade Tecnológica e crescimento da Rede de Educação Profissional, a Reitoria da UTFPR mantém uma Assessoria Especial para Assuntos e Ações Públicas (ASAAP).

Esta Assessoria estabelece contatos diretos e indiretos com o Governo Federal, Congresso Nacional (Câmara dos Deputados e Senado), Ministérios, Governos Estadual e Municipal, instituições de ensino públicas e privadas, empresas e comunidades externa.

Compete a esta Assessoria intensificar a cooperação com a comunidade na criação de parcerias que visem fortalecer a missão da Instituição, “promover a educação de excelência através do ensino, pesquisa e extensão, interagindo de forma ética e produtiva com a comunidade para o desenvolvimento social e tecnológico”.

8.3. EDITORA DA UTFPR

A Editora da UTFPR, implantada formalmente em 16 de dezembro de 2002, é um órgão diretamente vinculado à Reitoria, abrangendo toda a Instituição, tendo como objetivos: editar, co-editar e divulgar livros, periódicos e outros textos produzidos pela comunidade universitária e por autores que promovam o ensino, a pesquisa e a extensão; disseminar o conhecimento científico, tecnológico, literário, artístico e filosófico; incentivar e dar suporte à produção científica, tecnológica, pedagógica e artístico-literária dos docentes, técnicos-administrativos e alunos desta Universidade.

Os procedimentos operacionais da Editora estão normatizados em Regimento próprio, aprovado pela Deliberação nº 08/2002, de 25-10-2002, do Conselho Universitário.

A Editora publica os seguintes periódicos: Tecnologia e Humanismo, Revista Educação&Tecnologia, Tecnologia&Sociedade e Cadernos de Gênero e Tecnologia, além de anais de eventos.

9

ASPECTOS FINANCEIROS E ORÇAMENTÁRIOS

UTFPR

9.1. ESTRATÉGIA DE GESTÃO ECONÔMICO-FINANCEIRA

O cenário econômico e financeiro atual tem exigido dos administradores públicos agilidade e flexibilidade na tomada de decisões. É imprescindível mensurar o impacto destas decisões a curto, médio e longo prazo, e rapidamente poder comparar outras possibilidades, avaliando seus reflexos. Estar na frente é fator decisivo para o sucesso da Instituição. Por isso, tornou-se fundamental o acesso às informações consistentes, de forma a balizar e apoiar a administração nas tomadas de decisões. Assim, a UTFPR desenvolveu o SIORG – Sistema de Orçamento e Gestão, objetivando controlar a descentralização do Orçamento Geral da UTFPR, em que o rateio do orçamento entre os Campi é realizado através de matriz anual, baseada no número de alunos, ponderado por peso do curso do ano anterior, conforme demonstrado nas tabelas 35 e 36. Com este sistema, foi possível unificar e padronizar procedimentos de compras e financeiro da UTFPR. Este controle se processa desde a descentralização orçamentária, projeto de viagem, cadastro único de fornecedores e materiais, solicitação de compra de bens, materiais ou serviços e na efetivação de seu pagamento. Este sistema permitiu, também, uma maior transparência dos gastos com os recursos públicos, pois cada setor da Instituição tem um acompanhamento efetivo e detalhado destes recursos. Por intermédio da política de descentralização dos recursos, cada Campus da UTFPR disponibiliza seus recursos, seguindo critérios próprios, preservando-se inicialmente as despesas fixas.

O SIORG é integrado ao já implantado Sistema Acadêmico e terá, até 2008, os seguintes módulos: gestão de pessoas, almoxarifado, patrimônio, contábil, estatístico.

Tabela 35 - Percentuais aplicados na descentralização orçamentária, para o exercício de 2006

Campus	Rateio
Fundo de reserva	10,00%
Reitoria	7,20%
Campo Mourão	3,97%
Cornélio Procopio	18,45%
Curitiba	40,64%
Medianeira	7,04%
Pato Branco	12,94%
Ponta Grossa	9,76%
Dois Vizinhos*	-
Total geral	100,00%

* O Orçamento do Campus Dois Vizinhos é oriundo do rateio das Escolas Agrotécnicas e aplicado integralmente neste Campus.

Tabela 36 - Pesos aplicado aos cursos

Curso	Peso
Nº Discentes do Ensino Médio	1,0
Nº Discentes Técnico Subseqüente	1,0
Nº Discentes Tecnologia	2,0
Nº Discentes Ciências e Engenharia	2,5
Nº Discentes Mestrado	2,5
Nº Discentes Doutorado	2,5

9.2. PLANOS DE INVESTIMENTOS

Na tabela 37, são apresentadas as necessidades, em reais, de investimento em equipamentos e obras nos Campi da UTFPR para o período de 2006 a 2008. Isso, entretanto, dependerá de novos recursos, seja através de acréscimo no orçamento anual da Instituição, ou de emendas parlamentares e convênios específicos.

Os recursos para implantar e equipar os novos Campi de Apucarana, Francisco Beltrão, Londrina e Toledo, oriundos do Programa de Expansão do Governo Federal, que visa interiorizar a Universidade Pública Brasileira, estão no Planejamento do Governo Federal, com manutenção e investimento por um período de 4 anos, independente da aplicação de matriz orçamentária do MEC.

Tabela 37 - Necessidades de investimento em equipamentos e obras na UTFPR

Campus	2006	2007	2008
Apucarana	-	1.155.000	1.165.000
Campo Mourão	892.500	2.100.000	1.769.250
Cornélio Procopio	1.958.990	750.000	1.150.000
Curitiba	1.859.676	2.100.000	3.100.000
Dois Vizinhos	78.750	1.260.000	2.205.000
Francisco Beltrão	-	800.000	1.575.000
Londrina	3.000.000	2.800.000	4.800.000
Medianeira	762.634	1.499.000	1.848.000
Patro Branco	-	1.050.000	1.050.000
Ponta Grossa	450.000	950.000	1.110.000
Toledo	-	1.087.500	2.362.500
Total	9.004.556	15.553.507	22.136.758

9.3. PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA E CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

Demonstrativo das receitas

São demonstradas, na tabela 38, as receitas orçamentárias disponibilizadas à UTFPR nos exercícios de 2004 a 2006. A previsão de receitas para o exercício de 2007 dependerá de aprovação pelo Projeto de Lei Orçamentária e, a de 2008, de uma projeção futura para este exercício.

Tabela 38 - Demonstrativo da previsão anual de receitas, de 2004 a 2008

RECEITAS	
Exercício	FONTE: Recursos do Tesouro
2004	110.691.625
2005	114.637.949
2006	137.739.287
2007	160.073.671
2008	184.084.722

A tabela 39 apresenta o demonstrativo das despesas nos exercícios de 2004 a 2006 e a projeção para 2007 e 2008.

Tabela 39 - Demonstrativo da previsão anual de despesas, de 2004 a 2008.

Orçamento Global					
Despesas	Fonte dos Recursos: Tesouro				
	2004	2005	2006	2007*	2008*
Pessoal	93.346.439	87.325.823	111.276.098	134.121.003	154.239.153
Benefícios	4.071.510	3.938.406	4.446.429	4.048.292	4.655.536
Custeio	12.273.676	17.044.921	21.568.357	20.704.376	23.810.032
Capital	1.000.000	6.328.799	448.403	1.200.000	1.380.000
Total	110.691.625	114.637.949	137.739.287	160.073.671	184.084.722

* Projeção de despesas baseadas nas receitas aprovadas para estes exercícios.

9.4. ORIGEM, PLANEJAMENTO E APLICAÇÃO DOS RECURSOS DA UTFPR

9.4.1. FONTES DE RECURSOS

- Tesouro: recursos provenientes do Governo Federal para pagamento da folha de pessoal, benefícios, investimento e o custeio básico da Instituição.
- Próprios: recursos diretamente arrecadados pela Instituição.
- Convênios: recursos provenientes dos Governos Federal, Estadual e Municipais.

9.4.2. PLANEJAMENTO ECONÔMICO-FINANCEIRO PARA MANUTENÇÃO DA INSTITUIÇÃO

A política adotada pela UTFPR de preservar as despesas fixas e o custeio básico, antes de realizar o rateio orçamentário entre os mais diversos setores, tem-se mostrado eficaz, haja vista que, além de não haver dívidas de exercícios anteriores, as instalações dos Campi, salas de aulas, laboratórios, bibliotecas, ambientes administrativos e parque de informática estão em perfeitas condições de uso.

9.4.3. COMPATIBILIZAÇÃO ENTRE RECEITAS PREVISTAS E CUSTOS LEGAIS

Na descentralização orçamentária, as Gerências de Planejamento e Administração dos Campi da UTFPR, baseadas no histórico de seus gastos e no seu orçamento anual, planejam suas despesas preservando, em primeiro lugar, as despesas de funcionamento da Instituição.

9.4.4. ADEQUAÇÃO DO CONTROLE FINANCEIRO E ESTRATÉGIAS PARA UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS.

Com a implantação do SIORG, o planejamento e o controle das despesas da UTFPR são acompanhadas e monitoradas on-line por elemento de despesa, desde a requisição até o pagamento final ao fornecedor, permitindo transparência no processo a todos os usuários do sistema.

10

AVALIAÇÃO E
ACOMPANHAMENTO DO
DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL

UTFPR

10.1. CONTEXTUALIZAÇÃO

As instituições de ensino superior, pela sua própria natureza e vocação, devem ter compromisso com a excelência acadêmica e científica, e com o aprimoramento e desenvolvimento social e cultural do País.

A natureza das suas funções e atividades reclama a existência de processos internos e externos de avaliação, como condição para garantir sua efetividade, eficiência e eficácia.

A complexidade de se empreender a avaliação global de uma instituição acadêmica, aliada às peculiaridades da UTFPR, com sua estrutura multicampi e suas características específicas, orienta a proposta do Processo de Avaliação Institucional no sentido de que a elaboração e a implementação de uma metodologia de avaliação ocorra por etapas, com desenvolvimento simultâneo, interdependente e complementar de diversos instrumentos.

A expansão da estrutura da UTFPR, com a implantação de sete Campi na última década, o crescimento do ensino superior em termos de Cursos oferecidos, a ampliação do quadro docente e técnico-administrativo, aliada à necessidade de maximização de resultados e ao controle externo exercido pelos órgãos oficiais, encaminham a Instituição para a necessidade de um maior dinamismo, flexibilidade e eficiência do sistema.

Considerando que a avaliação institucional deve envolver campos distintos como o ensino, a produção acadêmica, as atividades de extensão e a gestão institucional, o desenvolvimento de uma metodologia global pode iniciar-se com ênfase na área de ensino de graduação, ainda que incluindo, nos instrumentos e indicadores, aspectos relativos ao conjunto da instituição, conquistando graus de profundidade crescente nas demais dimensões das atividades-fim, bem como em relação à gestão universitária.

O Processo de Avaliação Institucional da UTFPR fundamenta-se na missão, visão, valores e objetivos institucionais, explicitados no Planejamento Estratégico da UTFPR, e está estruturado para ser um processo permanente de avaliação e realimentação das ações institucionais.

O Processo de Avaliação Institucional tem abrangência interna e externa, envolvendo tanto a comunidade acadêmica interna (docentes, técnicos-administrativos e discentes), como a comunidade externa, representada pelos egressos, candidatos ao vestibular, comunidade empresarial e lideranças de entidades representativas da sociedade.

10.2. ÓRGÃOS DE CONTROLE OFICIAL

10.2.1. COMISSÃO DE ÉTICA

A Comissão de Ética da UTFPR existe desde outubro de 2005. Composta por três membros e seus suplentes, foi criada com as atribuições previstas no Capítulo II do Código de Ética profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, anexo ao Decreto nº 1.171/94. Alguns de seus membros participaram do Seminário da Gestão da Ética e do Curso de Avaliadores da Gestão da Ética, promovidos pela Comissão de Ética Pública da

Presidência da República. A responsabilidade por zelar pelas normas de conduta não está formalmente representada por um regimento interno próprio, mas a UTFPR utiliza o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União e o próprio Código de Ética como instrumentos para avaliar a postura ética dos seus servidores e orientar os processos disciplinares.

10.2.2. OUVIDORIA-GERAL

Ouvidoria da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, órgão interno, vinculado à Reitoria e exercida por um Ouvidor-Geral, designado pelo Reitor da UTFPR dentre os servidores que pertençam ao quadro permanente desta Instituição, tem por finalidade:

- I. estabelecer o elo entre o cidadão pertencente à comunidade externa ou interna da UTFPR e esta Instituição;
- II. possibilitar o direito à manifestação dos usuários sobre os serviços prestados pela UTFPR, assegurando-lhes o exame de suas reivindicações;
- III. buscar a melhoria da qualidade e a eficiência nos serviços prestados pela UTFPR;
- IV. construir e incentivar a prática da cidadania, ao permitir a participação do corpo discente, docente, técnico-administrativo e da comunidade externa na administração do processo de prestação de serviços da UTFPR; e
- V. garantir o direito à informação, orientando como o usuário poderá obtê-la.

O Conselho Universitário da UTFPR aprovou o regulamento da Ouvidoria e, mediante proposta do Reitor, pode aprovar modificações desse regulamento, sempre que elas se imponham pela dinâmica dos serviços oferecidos.

10.2.3. AUDITORIA INTERNA

A Auditoria Interna, em âmbito nacional, constitui-se em um conjunto de procedimentos, tecnicamente normatizados, que funciona por meio de acompanhamento indireto de processos, avaliação de resultados e proposição de ações para as correções de metas gerenciais da entidade a qual está vinculada. Os trabalhos são executados por unidade de auditoria interna, e têm como característica principal o assessoramento à alta administração da entidade, buscando agregar valor à gestão.

Na UTFPR, a Auditoria Interna foi constituída em abril de 2000, antes mesmo da edição do Decreto nº. 3.591, de 6 de setembro de 2000, na forma de Assessoria de Auditoria e Orçamento, vinculada, na época, à Diretoria de Orçamento e Gestão. Com a publicação do Decreto mencionado, a Controladoria-Geral da União e o Tribunal de Contas da União passaram a exigir a vinculação ao Conselho Universitário, que é o órgão máximo da Instituição. O atendimento ocorreu com a aprovação do Estatuto do então CEFET-PR, aprovado através da Portaria Ministerial

nº 3.290, de 23 de setembro de 2005, publicada no Diário Oficial da União em 26 de setembro de 2005.

Na forma do art. 38, do Estatuto atual da Instituição, a Auditoria Interna – AUDIT é o Órgão de Controle que tem por competência fortalecer a gestão e racionalizar as ações de controle, bem como prestar apoio aos órgãos do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e ao Tribunal de Contas da União, no âmbito da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, respeitada a legislação vigente.

A AUDIT tem, por princípio, orientar as áreas envolvidas na Administração, por meio do suporte técnico, objetivando a boa e regular utilização dos recursos públicos, sob a guarda desta Instituição. Para tanto, mantém uma relação harmônica, equilibrada e transparente com os diversos órgãos que compõem a Administração, proporcionando orientação técnica para a execução dos trabalhos e informações aos órgãos externos, quando dos seus questionamentos.

Em conformidade com o Decreto nº. 3.591/2000, com a redação dada pelo Decreto nº. 4.304/2002, e, ainda, em adequação aos procedimentos contidos na Instrução Normativa CGU/PR nº. 2/2002, anualmente é elaborado o Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAAAI e o Relatório Anual das Atividades de Auditoria Interna - RAAAI, que são encaminhados à Reitoria e à Controladoria-Geral da União no Paraná. O desenvolvimento dos trabalhos visa à auditoria preventiva em diversas áreas da UTFPR, em especial às Gestões de Recursos Humanos, Suprimento de Bens e Serviços, Patrimonial, Orçamentária, Financeira, Operacional e Fundação de Apoio, de forma a produzir subsídios efetivos para a Administração desta Universidade.

10.2.4. CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Para o cumprimento de suas atribuições e alcance de suas finalidades, o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal realiza na UTFPR suas atividades com foco nos resultados da ação governamental, para o qual se utiliza de metodologia de planejamento específica, com ênfase na visão dos programas de governo como fator básico de organização da função pública, e na gestão pública como mobilização organizacional para o alcance desses resultados.

Nesta Universidade, anualmente, a CGU avalia o cumprimento das metas previstas no Plano Plurianual, a execução dos programas de governo e dos orçamentos da União, comprova a legalidade, avalia os resultados, quanto à eficácia e à eficiência da gestão orçamentária, financeira. Após apreciação das contas anuais, a Controladoria-Geral da União emite certificado e parecer de auditoria.

10.2.5. TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

É competência do Tribunal de Contas da União julgar as contas de administradores públicos e demais responsáveis por dinheiros, bens e valores públicos federais, bem como as contas de qualquer pessoa que der causa a perda, extravio ou outra irregularidade de que resulte prejuízo ao erário. Tal competência administrativa-

judicante, entre outras, está prevista no art. 71 da Constituição Federal.

Assim, os responsáveis por recursos financeiros, bens, valores públicos federais, atos de provimentos e saída do serviço público desta Universidade têm de submeter suas contas a julgamento pelo TCU, anualmente, sob a forma de tomada ou prestação de contas.

10.2.6. MECANISMOS AVALIATIVOS EXISTENTES

O Processo de Avaliação Institucional é composto por diversos instrumentos, já disponíveis e em elaboração, tanto externos quanto internos, tendo como representação oficial a Comissão Própria de Avaliação – CPA.

10.3. MECANISMOS AVALIATIVOS EXISTENTES

Instrumentos Externos

Constituem instrumentos externos de fonte de dados e informações, o Exame Nacional do Ensino Médio - ENEM, o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes - ENADE, a avaliação das condições de ensino, a avaliação dos programas de Pós-Graduação realizada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Ensino Superior - CAPES.

Instrumentos Internos

A UTFPR vem desenvolvendo e aprimorando instrumentos de acompanhamento e avaliação, com destaque para:

- Perfil socioeconômico e educacional dos candidatos ao vestibular.
- Instrumentos do processo de avaliação do desempenho do pessoal da UTFPR, que contempla a avaliação geral do desempenho docente.
- A avaliação do docente pelo discente.
- A avaliação do desempenho do pessoal técnico-administrativo.
- A avaliação do servidor em função de chefia.
- Avaliação do desempenho coletivo de setores da instituição.
- Pesquisa de clima organizacional
- Pesquisa de satisfação do cliente externo.

10.4. PROPOSTA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL E PLANEJAMENTO DE SUA EXECUÇÃO

A avaliação institucional, processo desenvolvido pela comunidade da UTFPR, ocorrerá com o intuito de promover a qualidade da oferta educacional em todos os sentidos.

Neste processo serão considerados o ambiente externo, partindo do contexto no setor educacional, as tendências, os riscos e as oportunidades para a Instituição e para o ambiente interno, incluindo a análise de todas as estruturas da oferta e da demanda. O resultado da avaliação na UTFPR balizará a determinação dos rumos institucionais a médio prazo.

As orientações e instrumentos propostos nesta avaliação institucional apóiam-se na Lei de Diretrizes e Bases 9.394, de 20-12-96, nas Diretrizes Curriculares de cada Curso oferecido pela Instituição, no Decreto 3.860 e na Lei 10.861, que institui o Sistema de Avaliação.

Esta avaliação retrata o compromisso institucional com o autoconhecimento e sua relação com o todo, em prol da qualidade de todos os serviços que a UTFPR oferece para a sociedade. Confirma também a sua responsabilidade em relação à oferta de educação superior.

Esta proposta inicia-se com a definição dos objetivos principais da avaliação; explicita os mecanismos de integração entre os diversos instrumentos de avaliação; apresenta os procedimentos metodológicos que serão utilizados com a definição das etapas do processo; aponta as tarefas, distribuindo-as entre os setores responsáveis que participarão do trabalho; propõe uma política de utilização dos resultados da avaliação na definição dos rumos da Instituição e encerra-se com a apresentação de um cronograma de trabalho que contempla as ações definidas e os recursos necessários para a execução destas.

10.4.1. OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

São objetivos da avaliação:

- Promover o desenvolvimento de uma cultura de avaliação na UTFPR.
- Implantar um processo contínuo de avaliação institucional.
- Planejar e redirecionar as ações da Instituição, a partir da avaliação institucional.
- Garantir a qualidade no desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão.
- Construir um planejamento institucional norteado pela gestão democrática e autônoma.
- Consolidar o compromisso social da Instituição.
- Consolidar o compromisso científico-tecnológico-cultural da UTFPR.

10.4.2. MECANISMOS DE INTEGRAÇÃO DA AVALIAÇÃO

O Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES prevê a articulação entre a avaliação da Instituição (interna e externa), a avaliação das Condições de Ensino - ACE e a Avaliação do Desempenho dos Estudantes - ENADE. As políticas de acompanhamento e avaliação das atividades-fins, ou seja, ensino, pesquisa e extensão, além das atividades-meio, caracterizadas pelo planejamento e gestão da UTFPR, abrangerão toda a comunidade acadêmica, articulando diferentes perspectivas, o que garantirá um melhor entendimento da realidade institucional. A integração da avaliação com o projeto pedagógico dos Cursos ocorrerá pela contextualização destes com as características da demanda e do ambiente externo, respeitando-se as limitações regionais, para que possam ser superadas pelas ações estratégicas desenvolvidas a partir do processo avaliativo.

10.4.3. ETAPAS DO PROCESSO DE AUTO-AVALIAÇÃO

a - Etapa I – PLANEJAMENTO E PREPARAÇÃO COLETIVA

O objetivo desta etapa é planejar a auto-avaliação e estimular e envolver os atores no processo.

Esta etapa prevê as seguintes ações:

1. Reuniões da Comissão Própria de Avaliação – CPA, com a função de coordenar e articular o processo de auto-avaliação.
2. Planejamento da auto-avaliação, com a definição de objetivos, estratégias, metodologia, recursos e cronograma.
3. Sensibilização da comunidade acadêmica, buscando o envolvimento com o processo.

b - Etapa II – DESENVOLVIMENTO DO PROJETO PROPOSTO

O objetivo desta etapa é a concretização das atividades que foram programadas na proposta de auto-avaliação.

Esta etapa prevê as seguintes ações:

1. Definição dos grupos de trabalho.
2. Realização das técnicas programadas, como: seminários, painéis de discussão, reuniões técnicas e sessões de trabalho.
3. Construção dos instrumentos de avaliação (questionários, entrevistas e/ou outros).
4. Definição dos recursos envolvidos no processo avaliativo.
5. Aplicação dos instrumentos de avaliação.
6. Definição da metodologia de análise e interpretação de dados.
7. Elaboração dos relatórios de avaliação.

c - Etapa III – CONSOLIDAÇÃO DO PROCESSO E PROGRAMAÇÃO DE REDIRECIONAMENTO

O objetivo desta etapa é o de incorporar os resultados encontrados na avaliação e buscar, por meio destes, a melhoria da qualidade na UTFPR.

As ações previstas nesta etapa são:

1. Organização das discussões dos resultados pela comunidade acadêmica e administrativa.
2. Elaboração de um relatório final, que deve expressar os resultados das discussões e a análise e a interpretação dos dados.
3. Divulgação para a comunidade dos resultados obtidos.
4. Planejamento da aplicação dos resultados, visando ao saneamento das deficiências encontradas.

10.5. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO DO PDI

Quadro 40 - Cronograma de implantação do PDI

Objetivos	Ações	Responsável	2004	2005	2006
1) Planejamento, estruturação e elaboração do PDI.	Constituir comissão.	Reitor e Pró-Reitores.			
	Desenvolver o planejamento e a estruturação do PDI.	Comissão designada pelo Reitor.			
2) Estímulo e envolvimento da comunidade interna no processo de Elaboração do PDI.	Criar campanha de divulgação deste processo, buscando o esclarecimento de sua política e a participação coletiva.				
	Intensificar a participação e a promoção de eventos que viabilizem a integração da UTFPR.				
3) Consolidar o documento.	Definir as equipes de trabalho para início do processo de avaliação do PDI.				
	Criar os instrumentos de avaliação que serão aplicados na comunidade interna.				
	Aplicar os instrumentos de avaliação.				
	Realizar seminários, reuniões, sessões de trabalho, etc.				
4) Aprovar o PDI.	Encaminhar o PDI para a aprovação do Conselho Universitário.				
5) Divulgar o PDI.	Encaminhar o PDI para toda a comunidade, eletronicamente.				

11 ANEXOS

UTFPR

11.1. ANEXO I - LEI Nº 11.184/2005

LEI Nº- 11.184, DE 7 DE OUTUBRO DE 2005

Dispõe sobre a transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná em Universidade Tecnológica Federal do Paraná e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art.. 1º - Fica criada a Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR, nos termos do parágrafo único do art. 52 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com natureza jurídica de autarquia, mediante transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, organizado sob a forma de Centro Federal de Educação Tecnológica pela Lei nº 6.545, de 30 de junho de 1978.

Parágrafo único. A UTFPR é vinculada ao Ministério da Educação, tem sede e foro na cidade de Curitiba, Estado do Paraná, e detém autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

Art.. 2º - A UTFPR reger-se-á pelos seguintes princípios:

I - ênfase na formação de recursos humanos, no âmbito da educação tecnológica, nos diferentes níveis e modalidades de ensino, para os diversos setores da economia, envolvidos nas práticas tecnológicas e na vivência com os problemas reais da sociedade, voltados, notadamente, para o desenvolvimento socioeconômico local e regional;

II - valorização de lideranças, estimulando a promoção social e a formação de cidadãos com espírito crítico e empreendedor;

III - vinculação estreita com a tecnologia, destinada à construção da cidadania, da democracia e da vida ativa de criação e produção solidárias;

IV - desenvolvimento de cultura que estimule as funções do pensar e do fazer, associando-as às atividades de ensino, pesquisa e extensão;

V - integração da geração, disseminação e utilização do conhecimento para estimular o desenvolvimento socioeconômico local e regional;

VI - aproximação dos avanços científicos e tecnológicos com o cidadão-trabalhador, para enfrentar a realidade socioeconômica em que se encontra;

VII - organização descentralizada mediante a possibilidade de implantação de diversos campi, inserindo-se na realidade regional, oferecendo suas contribuições e serviços resultantes do trabalho de ensino, da pesquisa aplicada e extensão;

VIII - articulação e integração verticalizada entre os diferentes níveis e modalidades de ensino e integração

horizontal com o setor produtivo e os segmentos sociais, promovendo oportunidades para a educação continuada;

IX - organização dinâmica e flexível, com enfoque interdisciplinar, privilegiando o diálogo permanente com a realidade local e regional, sem abdicar dos aprofundamentos científicos e tecnológicos; e

X - maximização quanto ao aproveitamento dos recursos humanos e uso da infra-estrutura existente pelos diferentes níveis e modalidades de ensino

Art. 3º - A UTFPR tem por finalidade:

I - desenvolver a educação tecnológica, entendida como uma dimensão essencial que ultrapassa as aplicações técnicas, interpretando a tecnologia como processo educativo e investigativo para gera-la e adaptá-la às peculiaridades regionais;

II - aplicar a tecnologia compreendida como ciência do trabalho produtivo e o trabalho como categoria de saber e produção; e

III - pesquisar soluções tecnológicas e desenvolver mecanismos de gestão da tecnologia, visando a identificar alternativas inovadoras para resoluções de problemas sociais nos âmbitos local e regional.

Art. 4º - A UTFPR tem os seguintes objetivos:

I - ministrar em nível de educação superior:

a) Cursos de graduação e pós-graduação, visando à formação de profissionais para as diferentes áreas da educação tecnológica; e

b) Cursos de licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, com vistas à formação de professores e especialistas para as disciplinas nos vários níveis e modalidades de ensino de acordo com as demandas de âmbito local e regional;

II - ministrar cursos técnicos prioritariamente integrados ao ensino médio, visando à formação de cidadãos tecnicamente capacitados, verificadas as demandas de âmbito local e regional;

III - oferecer educação continuada, por diferentes mecanismos, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de ensino, nas áreas da educação tecnológica;

IV - realizar pesquisas, estimulando atividades criadoras e estendendo seus benefícios à comunidade, promovendo desenvolvimento tecnológico, social, econômico, cultural, político, ambiental; e

V - desenvolver atividades de extensão de acordo com os princípios e finalidades da educação tecnológica, em articulação com o setor produtivo e os segmentos sociais.

Art. 5º - A UTFPR, observado o princípio de indissociabilidade entre o ensino, pesquisa aplicada e extensão, organizará sua estrutura e forma de funcionamento, nos termos desta Lei e das normas legais pertinentes.

Parágrafo Único. Enquanto não for aprovado o estatuto e o regimento da UTFPR, será ela regida pelo estatuto e pelo regimento do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, no que couber, e pela legislação federal de ensino.

Art. 6º - Passam a integrar a UTFPR, sem solução de continuidade, independentemente de qualquer formalidade, as unidades do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná com os respectivos Cursos, de todos os níveis, atualmente ministrados.

Parágrafo único. Os alunos regularmente matriculados nos Cursos ora transferidos passam igualmente a integrar o corpo discente da UTFPR, independentemente de adaptação ou qualquer outra exigência formal.

Art. 7º - Ficam redistribuídos para a UTFPR todos os cargos e funções, ocupados e vagos, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná.

Art. 8º - Os cargos de Diretor e Vice-Diretor do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná ficam transformados nos cargos de Reitor e Vice-Reitor da UTFPR.

Parágrafo único. Fica criado um cargo de Direção, CD-1, destinado ao Reitor da UTFPR.

Art. 9º - A administração superior da UTFPR será exercida pelo Reitor e pelo Conselho Universitário, no âmbito de suas respectivas competências.

§ 1º A Presidência do Conselho Universitário será exercida pelo Reitor da UTFPR.

§ 2º O Vice-Reitor substituirá o Reitor em suas faltas ou impedimentos legais ou temporários.

§ 3º O estatuto da UTFPR disporá sobre a composição e as competências do Conselho Universitário, de acordo com a legislação pertinente.

Art. 10 - O patrimônio da UTFPR será constituído:

I - pelos bens e direitos que integram o patrimônio do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, os quais ficam automaticamente transferidos, sem reservas ou condições, à UTFPR;

II - pelos bens e direitos que vier a adquirir;

III - pelas doações ou legados que receber; e

IV - por incorporações que resultem de serviços realizados pela UTFPR.

Parágrafo único. Os bens e direitos da UTFPR serão utilizados ou aplicados, exclusivamente, para a consecução de seus objetivos, não podendo ser alienados a não ser nos casos e condições permitidos em lei.

Art. 11 - Os recursos financeiros da UTFPR serão provenientes de:

I - dotações consignadas no Orçamento Geral da União, créditos especiais e transferências e repasses, que lhes forem conferidos;

II - auxílios e subvenções que lhes venham a ser feitos ou concedidos pela União, Estados e Municípios ou por quaisquer entidades, públicas ou privadas;

III - recursos provenientes de convênios, acordos ou contratos celebrados com entidades e organismos nacionais e internacionais;

IV - resultados de operações de crédito e juros bancários, nos termos da lei;

V - receitas eventuais a título de retribuição por serviços de qualquer natureza prestados a terceiros; e
VI - saldo de exercícios anteriores, observado o disposto na legislação específica.

Art. 12 - As dotações orçamentárias necessárias ao atendimento dos encargos decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta do orçamento aprovado para o Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, neste exercício, ficando o Poder Executivo autorizado a transferi-las à UTFPR.

Art. 13 - Enquanto não se efetivar a implantação da estrutura organizacional da UTFPR, os cargos de Reitor e de Vice-Reitor serão providos pro tempore por designação do Ministro de Estado da Educação.

Art. 14 - O Poder Executivo aprovará o estatuto da UTFPR, o qual disporá sobre a organização, reorganização, denominação de cargos e funções e funcionamento dos órgãos universitários.

Art. 15 - O MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO tomará as providências necessárias para a elaboração do estatuto da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, a ser aprovado pela instância própria.

Art. 16 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 7 de outubro de 2005; 184º da Independência e 117º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Jairo Jorge da Silva

Paulo Bernardo Silva

D.O.U., 10/10/2005

11.2. ANEXO II - LEGISLAÇÃO E DIRETRIZES DA AVALIAÇÃO: PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

DELIBERAÇÃO Nº 04/2004, de 30 de julho de 2004.

O CONSELHO DIRETOR DO CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DO PARANÁ, considerando o disposto no Art. 9º, incisos I e IX do Estatuto deste Centro Federal, aprovado pela Portaria Ministerial nº 1.133, de 20 de julho de 1999;

considerando o Parecer da Conselheira CLEONICE MENDONÇA PIROLLA ao Processo 04/2004 - CODIR, aprovado pela 164ª Sessão Ordinária, realizada em 30 de julho de 2004;

considerando a aprovação do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores do CEFET-PR, pelas Deliberações nº 04/2002, de 07/06/2002, e 11/2003, de 31/07/2003, e seu condicionamento à reavaliação anual do Conselho Diretor.

DELIBERA:

I - Aprovar a continuidade da aplicação do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores do CEFET-PR, aprovado pelas Deliberações nº 04/2002, de 07/06/2002, e 11/2003, de 31/07/2003.

II - Delegar competência ao Presidente do Conselho Diretor do CEFET-PR para autorizar ajustes nos instrumentos de avaliação, visando à otimização do processo.

III - Encaminhar relatório para nova análise do Conselho Diretor, em casos de alterações que afetem a filosofia do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores do CEFET-PR.

EDEN JANUÁRIO NETTO

Presidente

I - OBJETIVO GERAL DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO

Construir em conjunto – docentes, discentes, servidores técnico-administrativos, chefias e diretores – um Programa de Avaliação pautado na avaliação do desempenho individual e coletivo (auto-avaliação do setor + nível de satisfação dos “clientes”) de modo que seus resultados orientem para a melhoria da capacidade produtiva dos profissionais envolvidos, como também do desempenho do setor onde os mesmos estão vinculados.

II - OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO

1. Estabelecer a contribuição de cada servidor na consecução dos objetivos do seu setor e da Instituição.
2. Subsidiar a área de recursos humanos, tendo em vista a capacitação profissional e a carreira dos servidores.
3. Subsidiar o servidor, o setor e a Instituição no planejamento de ações.

4. Fornecer resultados das avaliações que permitam ao servidor a identificação e a busca dos meios necessários ao seu autodesenvolvimento, por meio de sua participação e conhecimento dos resultados de sua avaliação, em sintonia com as necessidades e desempenho do seu setor.
5. Identificar potencialidades e carências profissionais.
6. Fornecer indicadores à Instituição e ao servidor, que lhe permitam crescer profissional, pessoal e administrativamente.
7. Flexibilizar a avaliação para adaptá-la às potencialidades do servidor e às necessidades dos diversos setores da Instituição.
8. Negociar a reabilitação do servidor.

III - ORIENTAÇÕES A SEREM CONTEMPLADAS PELA INSTITUIÇÃO NA EXECUÇÃO DO PROGRAMA

A Instituição tomará as providências necessárias e cabíveis para o devido cumprimento do Programa. Para isso, deverá:

1. aplicar o Programa a todos os servidores, respeitando a especificidade do cargo e da função que exercem e as expectativas de desempenho, em sintonia com os objetivos da Instituição;
2. disponibilizar suporte logístico para a execução da etapa de desempenho coletivo do setor, conforme previsto no Programa;
3. incluir a participação dos servidores no Programa, a partir do momento em que entrarem em exercício;
4. propiciar aos servidores licenciados a participação no processo, no período em que trabalharam, durante o interstício considerado para efeito de progressão, não podendo ser o afastamento motivo de prejuízo para o servidor;
5. acompanhar e avaliar, separadamente, os servidores que tenham mais de um cargo na Instituição (através de acumulação lícita);
6. propiciar aos servidores afastados, total ou parcialmente, para capacitação “stricto sensu”, que a avaliação seja realizada, em conjunto, pelo responsável da Pós-Graduação e pela chefia do Departamento de origem do avaliado, com base nos relatórios circunstanciados que apresentarem sobre o programa de que participam;
7. institucionalizar a execução de todas as etapas do Programa para assegurar sua efetividade e continuidade;
8. garantir a revisão e a atualização periódica do processo avaliativo, a fim de que o processo possa ser ajustado e aprimorado.

IV - PRINCÍPIOS DO PROGRAMA

O Programa considera a avaliação como um processo nos seus componentes de desempenho individual e coletivo. As necessidades de definições e encaminhamentos conjuntos, entre avaliador e avaliados, permite uma maior transparência do processo ao corpo docente e técnico-administrativo.

1. **NEGOCIAÇÃO PRÉVIA:** o servidor deve conhecer, de antemão e de forma oficial, as metas e as prioridades do Setor/Departamento, as condições necessárias e os recursos disponíveis para a efetivação dos objetivos da Instituição e de seu Setor/Departamento, em particular. A negociação de fatores entre avaliado e avaliador

permitirá a definição conjunta de alguns dos fatores de sua avaliação. Isso garantirá o respeito às particularidades e às potencialidades individuais.

2. PERCEPÇÃO DE POTENCIALIDADES: cada Setor ou Departamento deve procurar conhecer as características e as potencialidades de cada membro, de modo a favorecer a manifestação e o desenvolvimento das potencialidades individuais, em sintonia com as necessidades do Setor e da Instituição.
3. CONTINUIDADE: acompanhamento sistemático, de modo a possibilitar a monitoração histórica dos resultados, revisões periódicas e readaptação em função de situações ou mudanças específicas.
4. FLEXIBILIDADE: oportunidade aos envolvidos de interação no processo de avaliação, em sintonia com o desempenho do seu setor. O princípio da flexibilidade deve estar presente também na aplicação dos instrumentos previstos no processo de avaliação.
5. PEDAGÓGICO: o componente de desempenho coletivo do Programa demanda um envolvimento do avaliador com os avaliados, para procederem à auto-avaliação do setor e à interpretação do nível de satisfação manifestado pelos “clientes”, de modo que essa interação resulte num processo de aprendizagem, por meio do fazer- aprender e fazer melhor.
6. PORTFÓLIO: apresentação concreta dos pontos fortes e realizações em termos de desempenho profissional individual, através do portfólio do servidor (pasta individual a ser mantida pelo setor para registrar, documentar, assegurar e subsidiar o processo avaliativo).
7. DESCENTRALIZAÇÃO: parte da premissa de que os maiores interessados no processo de avaliação e de seus resultados para a melhoria contínua são os próprios servidores do setor, o que pressupõe suporte institucional para aplicação, análise e arquivamento dos resultados do Programa de Avaliação.

V - PAPÉIS DOS SEGMENTOS E DOS ATORES DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO

1. ÁREA DE RECURSOS HUMANOS: distribuição e recebimento do fichário que compõe o processo avaliativo e o encaminhamento legal dos resultados, garantindo a viabilidade, a condução dos trabalhos, bem como administração das ocorrências de qualquer espécie geradas pelo processo. Aos servidores técnico-administrativos e docentes não vinculados aos Departamentos Acadêmicos/Coordenações de Curso, a área de recursos humanos atua como instância superior para o gerenciamento do processo avaliativo.
2. ÁREA DE ENSINO: distribuição e recebimento do fichário que compõe o processo avaliativo, análise, arquivamento e encaminhamento legal dos resultados, garantindo a viabilidade, a condução dos trabalhos, bem como administração das ocorrências de qualquer espécie geradas pelo processo, em conjunto com a coordenação e assessoria pedagógica. Aos docentes, a área de ensino atua como instância superior para o gerenciamento da execução do processo avaliativo.
3. COORDENAÇÃO E ASSESSORIA PEDAGÓGICA: conduzir no âmbito da Campus, através de comissão mista (servidores e alunos), a aplicação do Programa de Avaliação de Desempenho, fazendo os registros conclusivos

no Formulário para Avaliação (do Docente ou do Servidor Técnico-Administrativo) no item Desempenho Coletivo; sensibilizar o corpo discente para a avaliação do docente, conduzindo a aplicação do instrumento previsto e proporcionando o “feedback” dos resultados; diagnosticar, avaliar e conduzir as ocorrências e dificuldades do processo avaliativo.

4. CHEFIAS: às chefias cabe identificar, apoiar e incentivar atitudes e posturas positivas, criando as condições necessárias para que ocorra o aprimoramento do desempenho do servidor e a utilização do seu pleno potencial, gerando clima organizacional saudável; cabe, ainda, aplicar os procedimentos deliberados pela maioria dos servidores, em reunião formal do setor, para execução do processo de avaliação do desempenho coletivo (auto-avaliação + nível de satisfação dos “clientes”) de modo a manter uma mentalidade de contínuo desafio e melhoria dos serviços prestados, bem como dar apoio logístico e administrativo ao coordenador do Curso, para a completa execução do programa de avaliação e assumir o papel da Coordenação quando se tratar de área administrativa ou de ensino. Às chefias cabe, ainda, a responsabilidade pela verificação da autenticidade das informações contidas no Formulário de Avaliação do Servidor do seu setor.
5. DO AVALIADO: participar de todas as etapas do Programa, assumindo compromisso de resultados e/ou mudança para os fatores definidos, conjuntamente entre avaliador e avaliado; contribuir para as definições dos critérios e procedimentos da etapa de avaliação de desempenho coletivo, aceitando as definições deliberadas pela maioria dos servidores do setor em reunião formal; apresentar em tempo hábil e de forma objetiva os documentos e resultados dos diversos itens que compõem o Formulário para Avaliação (do Docente ou Servidor Técnico-Administrativo).

VI - FATORES PARA A NEGOCIAÇÃO (Pontos de Compromisso)

Para que a avaliação seja um processo democrático e interativo, previu-se que alguns fatores da avaliação do desempenho individual sejam definidos conjuntamente entre avaliado e avaliador, de forma que se possa valorizar os pontos fortes do avaliado. Para isso, registra-se um rol de alternativas, dentre as quais avaliador e avaliado definirão os itens em comum acordo assim como os pesos dos fatores, levando em conta os interesses institucionais, setoriais e pessoais e os registrarão na Ficha de Avaliação, na forma de critérios ou evidências objetivas, tornando-se os itens Pontos de Compromisso.

1. FLEXIBILIDADE: demonstração de capacidade e postura de adaptação a mudanças para lidar com situações e necessidades novas; receptividade a novos trabalhos/ambientes e aos resultados da avaliação de desempenho coletivo do setor.
2. ATUAÇÃO INSTITUCIONAL: desenvolvimento de projetos para alavancar ações com outras áreas, privilegiando os objetivos institucionais.
3. COOPERAÇÃO: assumir tarefas em seu grupo de trabalho em diferentes situações; demonstração de senso de equipe.
4. PROJETOS SOCIAIS: participação na execução ou coordenação de ações, projetos e trabalho voluntário junto

a grupos da comunidade interna/externa.

5. CONHECIMENTO TÉCNICO: uso de padrões e procedimentos técnicos atualizados.
6. AUTOCONTROLE: demonstração de conduta, durante a maior parte do tempo, sem alterações bruscas de humor, sem atitudes impulsivas, agressivas, confusas e inadequadas.
7. INICIATIVA: realização de ações significativas, sem solicitação; antecipação na busca de alternativas, idéias e ações para solução de problemas e organização de novas alternativas e ações.
8. LIDERANÇA: reconhecimento pelo grupo da habilidade na condução de equipe de trabalho, direcionando e influenciando-a em relação aos objetivos do setor.
9. ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO: cumprimento de prazos estabelecidos para os trabalhos sob sua responsabilidade, utilizando adequadamente métodos e procedimentos racionais.
10. QUALIDADE: apresentação de resultados das tarefas sob sua responsabilidade com precisão e clareza, com baixa ocorrência de erros, com aplicação de métodos e processos adequados; compromisso pessoal com a qualidade.
11. RELACIONAMENTO: reconhecimento pelo grupo da habilidade no trato com pessoas, independentemente do nível hierárquico e/ou profissional; de consideração e respeito pela opinião dos outros; não registro de ocorrências ou conflitos entre colegas.
12. PARTICIPAÇÃO: registro da frequência em reuniões programadas para o setor.
13. PLANEJAMENTO: registro de ações e atividades para analisar e atualizar os planos de ensino e de participação nos períodos destinados ao planejamento.
14. AVALIAÇÃO: estudos e registros de resultado sobre instrumentos de avaliação ensino-aprendizagem; execução de estudos de recuperação aos alunos; divulgação de resultados de avaliação aos alunos.
15. OUTROS FATORES: poderão ser negociados, levando em conta a especificidade e a necessidades do setor.

VII - PROCEDIMENTOS E RECOMENDAÇÕES PARA EXECUÇÃO DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO

O Programa de Avaliação em seu processo de execução está composto por três etapas, a serem realizadas anualmente, e cuja somatória máxima final de pontos é 100 (cem). Para fins de Progressão Funcional por mérito, o servidor deverá atingir, no mínimo, 40% dos pontos em cada etapa e média final mínima de 60 pontos.

- 1ª) Na primeira etapa é verificada a condição essencial para avaliação dos Docentes, que está pautada no número máximo de faltas injustificadas, prevista conforme seu padrão de vinculação à Instituição. O não-cumprimento da condição essencial implicará grau zero na avaliação, pois para a atual organização temporal-curricular, a não ocorrência regular das atividades docentes de classe, resulta em prejuízos de difícil reposição. Já, esse entendimento não é o mesmo para o segmento dos Técnicos-Administrativos, que sempre podem contar com o dispositivo da reposição ou mesmo da flexibilidade do horário de trabalho.

2ª) Na segunda etapa, cujo valor é de 30 (trinta) pontos ou de 40%, no mínimo, do valor total possível da avaliação, é tratado o desempenho coletivo do setor, segundo indicativos do nível de satisfação dos “clientes”:

- a) discussão e definição pelo setor, sobre quem são os seus “clientes” diretos;
- b) definição clara da missão, objetivos e metas do setor, em sintonia com os da Instituição;
- c) definição e aprovação, em reunião formal do setor, dos critérios e instrumentos a serem utilizados para busca das informações junto aos “clientes”.

Os 30 pontos da avaliação do desempenho coletivo do setor deverão ser desdobrados nos componentes abaixo, conforme o segmento a que se referir: **Docentes** – 30 pontos máximos referentes à Avaliação do Docente pelo Discente.

Técnico-Administrativos – 30 pontos máximos referentes ao nível de satisfação dos “clientes” com o setor, manifestado de forma objetiva.

Chefias – 30 pontos máximos referentes ao resultado da Avaliação do seu desempenho, pelos colaboradores; (administrativas e de ensino).

3ª) Na terceira etapa, cujo valor é de 70 (setenta) pontos, é tratado o desempenho individual de cada servidor, segundo alguns fatores fixados permanentemente e outros definidos previamente e conjuntamente entre Avaliador e Avaliado.

Para a Avaliação do Desempenho Individual, pressupõe-se tanto do Avaliador como do Avaliado posturas receptivas, de respeito e compromisso com a melhoria contínua e com a imagem “pública” do setor, para o que se recomenda:

1. Para o Avaliador:

- a) agendar a reunião para a avaliação com antecedência, informando sobre seu objetivo, previsão de início e término e escolhendo um local e momento apropriados;
- b) buscar o comprometimento do servidor para com as metas propostas para o setor;
- c) incentivar o servidor a expressar suas dúvidas e esforçar-se para esclarecê-las;
- d) desenvolver uma firme e clara disposição de apoiar e colaborar para o aperfeiçoamento do servidor em função de compromissos e resultados que venha assumir com o setor, gerando comprometimento e motivação;
- e) praticar a boa memória, considerando os fatos relevantes arquivados no portfólio do servidor;
- f) ser imparcial, pontuando sobre aspectos relativos ao trabalho, não se deixando levar por simpatias, antipatias ou conveniências pessoais;
- g) comparar o desempenho verificado com os padrões de desempenho exigidos pelo cargo.

2. Para o Avaliador e Avaliado conjuntamente:

- a) ser um “bom ouvinte”, acatando e avaliando as opiniões e sugestões apresentadas;
- b) buscar a negociação e o consenso;
- c) praticar constantemente o “feedback”, de forma a identificar previamente os desvios ou problemas que venham a inviabilizar os resultados esperados;

- d) analisar todos os dados acumulados pelo servidor em seu portfólio;
- e) refletir sobre as reais condições e infra-estrutura proporcionadas ao servidor, para execução de suas atividades;
- f) manter o diálogo objetivo, durante a reunião de avaliação, evitando ser vago/inespecífico (por exemplo: acho que, ouvi dizer que, ...).

VIII - CONCLUSÃO

Este Programa de Avaliação de Desempenho é um esforço no sentido de se trazer inovação ao processo tradicional de avaliação, visando a uma Escola que busca as condições necessárias aos seus servidores, para que possam ter uma qualidade de trabalho sem se afastar da qualidade de vida, nem dos objetivos e missão institucionais.

Toda proposta de mudança acarreta, no primeiro momento, insegurança, que só será suplantada se houver coragem e vontade de participar e contribuir para os ajustes e melhorias contínuas.

O sucesso da implantação deste Programa depende de se acreditar na dimensão coletiva da avaliação como um dos componentes para a melhoria e da participação de cada servidor que poderá – com apresentação de críticas e sugestões – aperfeiçoá-lo sempre.

