

**ESCOLA SUPERIOR DO COOPERATIVISMO - ESCOOP**  
**Recredenciada pela Portaria MEC nº 801, de 16 de agosto de 2018**

## **RELATÓRIO AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL – ESCOOP**

**2024**

**Porto Alegre**

**Março/2025**



**Avenida Berlim, 409 - São Geraldo - Porto Alegre/RS**

**CEP: 90240 - 581 (51) 3222 5500**

**relacionamento@escoop.edu.br**

 **escoop.edu.br**  **escoop**

 **escoopr**  **(51) 98914 0206**

 **escoop\_escolasuperior**

## SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO.....	6
1.1 Nome da IES .....	6
1.2 Características da IES.....	6
1.3 Comissão Própria de Avaliação da ESCOOP.....	6
2 PERFIL INSTITUCIONAL .....	8
2.1 Missão .....	8
2.2 Visão.....	8
2.3 Função .....	8
2.4 Histórico da ESCOOP .....	8
3 METODOLOGIA .....	11
3.1 Eixos e Dimensões avaliados em 2024.....	12
3.1.1 Dimensão 5 – As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativos, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho. ....	12
3.1.2 Dimensão 6 – Organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios. ....	16
3.1.3 Dimensão 10 – Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior. ....	19
3.2 Descrição do Processo de Coleta de Dados.....	21
4 RELATÓRIO PARCIAL 2024 .....	26
4.1 Dimensão 5 – As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativos, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho. ....	26

<b>4.2 Dimensão 6 – Organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios.....</b>	<b>36</b>
<b>4.3 Dimensão 10 – Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.....</b>	<b>42</b>
5 SUGESTÕES DE MELHORIAS CPA .....	46
REFERÊNCIAS .....	50

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: As etapas da Avaliação Interna.....	11
Figura 2: Evidência do envio de e-mail divulgando o período de coleta de dados da CPA.....	22
Figura 3: Evidência Coleta de Dados - Docentes .....	22
Figura 4: Evidência Coleta de Dados - Discentes .....	23
Figura 5: Evidência Coleta de Dados - Cartaz disponibilizado na Sala dos Professores .....	24
Figura 6: Evidência Coleta de Dados Presencial - Discentes.....	25
Figura 7: Respostas Docentes ao primeiro bloco de perguntas sobre a Dimensão 5 .....	27
Figura 8: Reunião de apresentação do novo plano de carreira docente da ESCOOP .....	28
Figura 9: Respostas Técnicos Administrativos ao primeiro bloco de perguntas sobre a Dimensão 5.....	29
Figura 10: Posição do Núcleo Gestor sobre os planos de carreira na ESCOOP .....	30
Figura 11: Posição do Núcleo Gestor sobre a publicização dos planos de carreira na ESCOOP .....	31
Figura 12: Quantidade de publicações docentes em 2024.....	33
Figura 13: Áreas de atuação docente na ESCOOP 2024.....	34
Figura 14: Sugestões dos Docentes para melhorias /ou complemento de informações para a Dimensão 5.....	35
Figura 15: Respostas Docentes ao primeiro bloco de perguntas sobre a Dimensão 6 .....	37
Figura 16: Respostas Técnicos Administrativos ao primeiro bloco de perguntas sobre a Dimensão 6.....	38
Figura 17: Respostas Discentes ao primeiro bloco de perguntas sobre a Dimensão 6.....	40
Figura 18: Respostas dos Docentes à dimensão 10 .....	43
Figura 19: Respostas dos Técnicos Administrativos à Dimensão 10.....	43

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Equipe CPA 2024 .....	6
Quadro 2: Instrumentos Metodológicos Dimensão 5 .....	14
Quadro 3: Instrumentos Metodológicos Dimensão 6 .....	17
Quadro 4: Instrumentos Metodológicos Dimensão 10 .....	20

## 1 APRESENTAÇÃO

### 1.1 Nome da IES

Escola Superior do Cooperativismo – ESCOOP

### 1.2 Características da IES

Instituição privada sem fins lucrativos – Faculdade

### 1.3 Comissão Própria de Avaliação da ESCOOP

**Quadro 1: Equipe CPA 2024**

Nome	Segmento
Cinara Neumann Alves	Representante docente - coordenadora
Alexandre Borges Osório	Representante discente Mar-Set/2024
Glauber Henrique Schiavon da Silveira	Representante discente Out/2024 - presente
Ângela Buchele	Representante Técnico-Administrativo
Hélio Loureiro de Oliveira	Representante da Sociedade Civil Organizada
Andreza Mainardi	Representante Egressos

Fonte: Elaboração Própria.

O Projeto de Autoavaliação Institucional 2024-2026 tem como objetivo nortear o processo de autoavaliação da ESCOOP, contribuindo para a disseminação de uma cultura de constante autoavaliação institucional.

A autoavaliação institucional é um instrumento que integra o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES, juntamente com Avaliação Institucional Externa e o Exame Nacional de Desempenho do Estudante (ENADE). É um processo que, além de deslocar a ênfase no desempenho do aluno para a instituição, fornece aos dirigentes, subsídios para o desenvolvimento institucional.

Com o objetivo de naturalizar a autoavaliação nas instituições de ensino superior (IES), o SINAES prevê a criação de Comissões Próprias de Avaliação (CPAs), com as atribuições de condução dos processos de avaliação internos da instituição, de sistematização e de prestação

das informações solicitadas pelo INEP, como a elaboração dos relatórios de autoavaliação que, de acordo com a Nota Técnica INEP/DAES/CONAES N° 065, será emitido em duas versões parciais e uma versão integral.

A avaliação interna ou autoavaliação é, portanto, um processo cíclico, fundamentalmente criativo e renovador de análise, de interpretação e síntese das dimensões que definem a Instituição.

No ano de 2024 a equipe da CPA da Escola Superior do Cooperativismo – ESCOOP, apresenta sua quinta proposta de processo de autoavaliação institucional para dar suporte e dinâmica no desenvolvimento desse processo que visa desempenhar papel fundamental no monitoramento e acompanhamento das transformações educacionais e sociais.

O presente projeto de autoavaliação 2024-2026 propõe um conjunto de ações que serão desenvolvidas ao longo desses três anos, compondo o ciclo avaliativo proposto na Nota Técnica INEP/DAES/CONAES N° 065, tomando como ponto de partida o Plano de Desenvolvimento Institucional e demais documentos oficiais da instituição e do governo federal, além da permanente sensibilização para o engajamento de todos os atores envolvidos no processo avaliativo, usando por base os eixos que compõem as dez dimensões de análise do SINAES.

## 2 PERFIL INSTITUCIONAL

### 2.1 Missão

Promover o desenvolvimento sustentável das cooperativas por meio de soluções inovadoras e de excelência na aprendizagem e pesquisa.

### 2.2 Visão

Ser referência em aprendizagem, pesquisa e inovação no cooperativismo.

### 2.3 Função

- Executar o ensino de formação profissional para as cooperativas;
- Fomentar a produção científica no campo do cooperativismo;
- Disseminar o conhecimento do cooperativismo em seus aspectos sociais e econômicos.

8

### 2.4 Histórico da ESCOOP

A Escola Superior do Cooperativismo – ESCOOP foi credenciada pelo Ministério da Educação por meio da Portaria nº 994, de 19 de julho de 2011, assinada pelo Ministro da Educação, Fernando Haddad, que autorizou o funcionamento da primeira Faculdade voltada exclusivamente ao Cooperativismo no Brasil, com publicação no Diário Oficial da União no dia 25 de julho de 2011 e Recredenciada em 2018, pela Portaria MEC nº 801 – D.O.U. de 17/08/2018. A ESCOOP é uma iniciativa do SESCOOP/RS que objetiva formar gestores de cooperativas, buscando qualificar ainda mais as cooperativas do Rio Grande do Sul. Em 2014, obteve o reconhecimento do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Cooperativas pela Portaria SERES/MEC nº 432, de 29 de julho de 2014, publicada no D.O.U. de 31 de julho de 2014, tendo recebido Conceito de Curso 4 da Comissão Avaliadora. O Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Cooperativas passou por um processo de renovação do



reconhecimento de curso no ano de 2022, tendo recebido nota 5, conforme portaria SERES\_MEC Nº 457, de 29 de novembro de 2023. Também em 2023 a instituição passou pelo processo de alteração do nome, sendo agora Escola Superior do Cooperativismo, e não mais Escola Superior do Cooperativismo.

A missão da ESCOOP “Promover o desenvolvimento sustentável das cooperativas por meio de soluções inovadoras e de excelência na aprendizagem e pesquisa” faz-se presente em todas as atividades institucionais, fortalecendo a Faculdade como um espaço de aprendizagem direcionado tanto ao entendimento como ao atendimento das demandas das cooperativas.

Nos últimos anos, a ESCOOP experimentou uma significativa evolução, impulsionada pela criação e implementação de um novo Projeto Pedagógico de Curso (PPC) para o curso Superior de Tecnologia em Gestão de Cooperativas, durante os anos de 2020 e 2021, que foi efetivamente aplicado com a turma que ingressou em 2022. Este novo PPC refletiu uma abordagem contemporânea e alinhada com as demandas do mercado de trabalho, incorporando tecnologias emergentes e promovendo uma educação mais dinâmica e interativa. Além disso, houve uma consolidação notável da pós-graduação *lato sensu*, oferecendo programas que atendem às necessidades específicas dos profissionais em diferentes áreas do setor cooperativista.

Paralelamente, a instituição expandiu sua área de atuação para outros Estados, estabelecendo parcerias estratégicas com outras unidades estaduais do Sistema OCB, ofertando cursos de pós-graduação e extensão às cooperativas de Estados como Bahia, Sergipe, Ceará, Goiás, Mato Grosso e Distrito Federal. Esta expansão territorial permitiu uma maior diversidade cultural e uma troca enriquecedora de conhecimentos entre regiões. Além disso, reconhecendo a importância das cooperativas no desenvolvimento regional, a ESCOOP respondeu às demandas dessas organizações através da oferta de cursos de extensão especializados, enquanto colaborava junto ao SESCOOP Nacional na produção de conteúdos e materiais didáticos para plataformas educativas como o InovaCoop e CapacitaCoop, ambas promovidas pelo Sistema OCB.

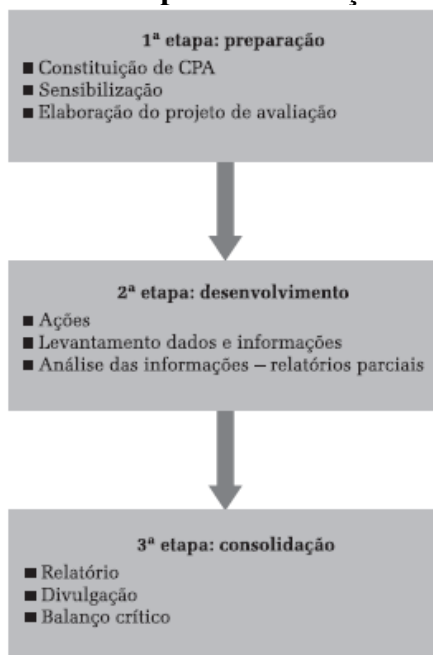
Por fim, a reforma do prédio da instituição proporcionou um ambiente mais moderno e adequado às necessidades educacionais contemporâneas, garantindo um espaço propício para o crescimento e aprimoramento contínuo das atividades acadêmicas e administrativas.

### 3 METODOLOGIA

De acordo com a Portaria nº 92, de 31 de janeiro de 2014, e Nota Técnica INEP/DAES/CONAES Nº 065, a autoavaliação será realizada em consonância com os indicadores da avaliação, e considerará os 5 eixos indicadores que contemplam as 10 dimensões dispostas no art. 3º da Lei nº 10.861: Planejamento e Avaliação Institucional; Desenvolvimento Institucional, Políticas Acadêmicas; Políticas de Gestão, e Infraestrutura Física.

Para tanto, serão elaborados três relatórios parciais para o ciclo avaliativo 2024-2026, sendo que no último ano do ciclo a CPA deverá apresentar também o relatório integral que contemplará as informações e ações desenvolvidas pela CPA no ano de referência e, também, as ações dos relatórios parciais, por meio de uma análise global em relação às dez dimensões analisadas, conforme etapas determinadas pelo SINAES.

**Figura 1: As etapas da Avaliação Interna**



Fonte: Roteiro de Autoavaliação Interna – SINAES (2004, p. 15)

Com relação aos procedimentos metodológicos a pesquisa que será realizada pela CPA da ESCOOP para o ciclo 2024-2026, pode ser classificada como segue:

Quanto a sua natureza, trata-se de uma pesquisa aplicada. Com relação aos seus objetivos é uma pesquisa descritiva, pois segundo Gil (2008) as pesquisas descritivas possuem como objetivo a descrição das características de uma população, fenômeno ou de uma experiência. Ao final de uma pesquisa descritiva, o pesquisador terá reunido e analisado muitas informações sobre o assunto pesquisado, permitindo elaborar os relatórios de fazer as análises necessárias para a elaboração do balanço crítico referente ao ciclo pesquisado.

Devido aos diferentes instrumentos de coleta de dados que serão usados, a abordagem dos dados será por metodologias tanto quantitativa como qualitativa. A coleta de dados se dará por meio de pesquisa participante e de campo com a utilização de técnicas como: pesquisa documental, entrevistas, questionários e observação. Serão utilizados para a coleta de informações os recursos disponibilizados da Microsoft® disponibilizados pela IES.

Para a análise dos dados serão utilizadas técnicas de Análise de Conteúdo, com uso de softwares de análises que a instituição possua acesso.

Ressalta-se que a CPA da ESCOOP irá seguir as sugestões de documentação, dados e indicadores relacionados no Roteiro de Autoavaliação Interna – SINAES (2004) para cada uma das dimensões de análise.

12

### 3.1 Eixos e Dimensões avaliados em 2024

Conforme projeto de autoavaliação institucional para o ciclo 2024-2026, no ano de 2024 foi avaliado o Eixo 4 – Políticas de Gestão. No Eixo 4 são avaliadas as dimensões 5, 6 e 10 conforme objetivos, critérios e instrumentos descritos a seguir:

*3.1.1 Dimensão 5 – As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativos, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho.*

1. Núcleo Básico e Comum

- a. Verificar os planos de carreira regulamentados para os corpos docente e técnico-administrativo, com critérios claros de admissão e de progressão;
- b. Verificar a existência de programas de qualificação profissional e de melhoria da qualidade de vida para os corpos docente e técnico-administrativo;
- c. Analisar o clima institucional, relações interpessoais, estrutura de poder, graus de satisfação pessoal e profissional

2. Núcleo de temas optativos

- a. Qual a relação entre a quantidade de estudantes dos cursos e os recursos humanos (pessoal docente e técnico-administrativo) existentes?
- b. O número de pessoal docente e técnico-administrativo é suficiente para responder aos objetivos e funções da ESCOOP?
- c. Existem mecanismos claros e conhecidos para a seleção, contratação, aperfeiçoamento e avaliação dos corpos docente e técnico-administrativo?
- d. A experiência profissional, a formação didático-pedagógica dos docentes, e a formação e experiência profissional do pessoal técnico-administrativo permitem desenvolver com qualidade a missão institucional?
- e. Existem instâncias que permitam conhecer o grau de satisfação do corpo docente com as condições de trabalho, os planos de estudos, os recursos e outros aspectos vinculados com sua função?
- f. Existem instâncias que permitam conhecer o grau de satisfação do corpo técnico administrativo com as condições de trabalho, os recursos e outros aspectos vinculados com sua função?
- g. Há instâncias que fomentam a qualificação dos corpos docente e técnico-administrativo? Existem incentivos e outras formas de apoio para o desenvolvimento das suas funções?
- h. Existem políticas de assistência e de melhoria da qualidade de vida do pessoal técnico administrativo?

- i. Existe integração entre os membros da instituição e um clima institucional de respeito?

### 3.1.1.1 Instrumentos Metodológicos

**Quadro 2: Instrumentos Metodológicos Dimensão 5**

Questão avaliativa	Instrumento Metodológico	Fonte de Dados
Verificar os planos de carreira regulamentados para os corpos docente e técnico-administrativo, com critérios claros de admissão e de progressão;	<b>Pesquisa documental</b> <b>Questionários</b>	<b>Documentos Institucionais</b> <b>Questionários docentes, técnicos administrativos e grupo gestor</b>
Verificar a existência de programas de qualificação profissional e de melhoria da qualidade de vida para os corpos docente e técnico-administrativo;	<b>Pesquisa documental</b> <b>Questionários</b>	<b>Documentos Institucionais</b> <b>Questionários docentes, técnicos administrativos e grupo gestor</b>
Analisar o clima institucional, relações interpessoais, estrutura de poder, graus de satisfação pessoal e profissional	<b>Pesquisa documental</b> <b>Questionários</b>	<b>Documentos Institucionais</b> <b>Questionários docentes, técnicos administrativos e grupo gestor</b>
Qual a relação entre a quantidade de estudantes dos cursos e os recursos humanos (pessoal docente e técnico-administrativo) existentes?	<b>Pesquisa documental</b> <b>Questionários</b>	<b>Documentos Institucionais</b> <b>Questionários técnicos administrativos e grupo gestor</b>
O número de pessoal docente e técnico-administrativo é suficiente para responder aos objetivos e funções da ESCOOP?	<b>Questionários</b>	<b>Questionários grupo gestor</b>
Existem mecanismos claros e conhecidos para a seleção, contratação, aperfeiçoamento e avaliação dos corpos docente e técnico-administrativo?	<b>Pesquisa documental</b> <b>Questionários</b>	<b>Documentos Institucionais</b> <b>Questionários grupo gestor</b>
A experiência profissional, a formação didático-pedagógica dos docentes, e a formação e experiência profissional do pessoal técnico-administrativo permitem desenvolver com qualidade a missão institucional?	<b>Questionários</b>	<b>Questionários técnicos administrativos, docentes e grupo gestor</b>
Existem instâncias que permitam conhecer o grau de satisfação do corpo docente com as condições de trabalho, os planos de estudos, os recursos e outros aspectos vinculados com sua função?	<b>Questionários</b>	<b>Questionários, docentes e grupo gestor</b>
Existem instâncias que permitam conhecer o grau de satisfação do corpo técnico administrativo com as condições de trabalho, os recursos e outros aspectos vinculados com sua função?	<b>Questionários</b>	<b>Questionários técnicos administrativos e grupo gestor</b>
Há instâncias que fomentam a qualificação dos corpos docente e técnico-administrativo? Existem incentivos e outras formas de apoio para o desenvolvimento das suas funções?	<b>Questionários</b>	<b>Questionários grupo gestor</b>

Existem políticas de assistência e de melhoria da qualidade de vida do pessoal técnico administrativo?	<b>Pesquisa Documental</b> <b>Questionários</b>	<b>Documentos</b> <b>Questionários administrativos, e grupo gestor</b>	<b>Institucionais técnicos</b>
Existe integração entre os membros da instituição e um clima institucional de respeito?	<b>Questionários</b>	<b>Site Institucional</b> <b>Questionários técnicos administrativos, docentes e grupo gestor</b>	<b>Questionários</b>

Fonte: Elaboração Própria.

### 3.1.1.2 Documentação, dados e indicadores para esta dimensão

#### - Dados e Indicadores relativos ao corpo docente

- nº de docentes em tempo integral, parcial e horistas (“substitutos” na IFES);
- nº de docentes doutores, mestres e especialistas com respectivos regimes de trabalho;
- experiência profissional no magistério superior;
- experiência profissional fora do magistério superior;
- formação didático-pedagógica;
- nº de publicações por docente;
- critérios de ingresso na instituição e de progressão na carreira;
- políticas de capacitação e de avaliações de desempenho;
- pesquisas e/ou estudos sobre as condições de trabalho dos docentes, recursos, formação
- do pessoal técnico-administrativo.
- conceitos da CAPES no Pós-graduação stricto sensu;
- Índice de Qualificação do Corpo Docente (IQCD)
- produção acadêmica/docentes;
- aluno tempo integral/professor;
- grau de envolvimento como pós-graduação;
- grau de envolvimento com pesquisa;
- grau de envolvimento com extensão.

15

- Dados e indicadores relativos ao corpo técnico-administrativo

- nº de funcionários técnico-administrativos;
- escolaridade dos funcionários técnico-administrativos;
- envolvimento de funcionários técnico-administrativos com pesquisa e extensão;
- experiência profissional;
- critérios de ingresso na instituição;
- critérios de progressão na carreira;
- políticas de capacitação;
- avaliações de desempenho;
- pesquisas e/ ou estudos sobre a satisfação dos funcionários técnico-administrativos
- com as condições de trabalho e formação.
- indicadores sobre aluno tempo integral/pessoal técnico-administrativo.

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

1. Núcleo básico e comum

- a. Verificar a existência de plano de gestão e/ou plano de metas: adequação da gestão ao cumprimento dos objetivos e projetos institucionais e coerência com a estrutura organizacional oficial e real;
- b. Analisar o funcionamento, composição e atribuição dos órgãos colegiados;
- c. Conhecer como se dá o uso da gestão e tomadas de decisão institucionais em relação às finalidades educativas;
- d. Conhecer como se dá uso da gestão estratégica para antecipar problemas e soluções;



- e. Verificar as formas de participação dos atores na gestão (consensual, normativa, burocrática);
- f. Verificar o investimento na comunicação e circulação da informação (privativa da gestão central ou fluida em todos os níveis).

## 2. Núcleo de temas optativos

- a. A gestão está orientada para resultados ou processos? Justifique.
- b. Existem, na ESCOOP, procedimentos adequados e conhecidos para organizar e conduzir os processos de tomada de decisões? Quais são eles? Como funcionam?
- c. Os sistemas de arquivo e registro são eficientes para dar conta das funções da ESCOOP?
- d. Existem instruções normativas formuladas e conhecidas sobre os procedimentos institucionais (estatutos, regimentos, organogramas, regulamentos internos, normas acadêmicas e outros)?
- e. Os órgãos colegiados funcionam permitindo a participação e a democracia interna, com critérios de composição?
- f. Existe um organograma institucional explicitando a hierarquia das funções e a dinâmica de funcionamento da ESCOOP? Ele é desenvolvido de acordo com o proposto? Outras funções e relações são estabelecidas fora do organograma institucional?

17

### 3.1.2.1 Instrumentos Metodológicos

**Quadro 3: Instrumentos Metodológicos Dimensão 6**

Questão avaliativa	Instrumento Metodológico	Fonte de Dados
Verificar a existência de plano de gestão e/ou plano de metas: adequação da gestão ao cumprimento dos objetivos e projetos institucionais e coerência com a estrutura organizacional oficial e real;	Pesquisa documental Questionários	Documentos Institucionais Questionários docentes, técnicos administrativos e grupo gestor
Analisar o funcionamento, composição e atribuição dos órgãos colegiados;	Pesquisa documental Questionários	Documentos Institucionais Questionários docentes, técnicos administrativos e grupo gestor

Conhecer como se dá o uso da gestão e tomadas de decisão institucionais em relação às finalidades educativas;	<b>Questionários</b>	<b>Questionários grupo gestor</b>
Conhecer como se dá uso da gestão estratégica para antecipar problemas e soluções;	<b>Questionários</b>	<b>Questionários grupo gestor</b>
Verificar as formas de participação dos atores na gestão (consensual, normativa, burocrática);	<b>Questionários</b>	<b>Questionários docentes, técnicos administrativos e grupo gestor</b>
Verificar o investimento na comunicação e circulação da informação (privativa da gestão central ou fluida em todos os níveis).	<b>Questionários</b>	<b>Questionários docentes, técnicos administrativos e grupo gestor</b>
A gestão está orientada para resultados ou processos? Justifique.	<b>Questionários</b>	<b>Questionários grupo gestor</b>
Existem, na ESCOOP, procedimentos adequados e conhecidos para organizar e conduzir os processos de tomada de decisões? Quais são eles? Como funcionam?	<b>Pesquisa documental</b> <b>Questionários</b>	<b>Documentos Institucionais</b> <b>Questionários docentes, técnicos administrativos e grupo gestor</b>
Os sistemas de arquivo e registro são eficientes para dar conta das funções da ESCOOP?	<b>Questionários</b>	<b>Questionários técnicos administrativos e grupo gestor</b>
Existem instruções normativas formuladas e conhecidas sobre os procedimentos institucionais (estatutos, regimentos, organogramas, regulamentos internos, normas acadêmicas e outros)?	<b>Pesquisa documental</b> <b>Questionários</b>	<b>Documentos Institucionais</b> <b>Questionários técnicos administrativos, docentes, discentes e grupo gestor</b>
Os órgãos colegiados funcionam permitindo a participação e a democracia interna, com critérios de composição?	<b>Questionários</b>	<b>Questionários técnicos administrativos, docentes, discentes e grupo gestor</b>
Existe um organograma institucional explicitando a hierarquia das funções e a dinâmica de funcionamento da ESCOOP? Ele é desenvolvido de acordo com o proposto? Outras funções e relações são estabelecidas fora do organograma institucional?	<b>Pesquisa Documental</b> <b>Questionários</b>	<b>Documentos Institucionais</b> <b>Questionários técnicos administrativos, docentes, discentes e grupo gestor</b>

Fonte: Elaboração Própria.

### 3.1.2.2 Documentação, dados e indicadores para esta dimensão

- atas dos órgãos colegiados;
- regulamentos internos, normas acadêmicas, regimentos e estatutos;
- funcionamento do sistema de registro acadêmico;
- funcionamento do sistema de informação;
- mecanismos de controle de normas acadêmicas;

- organogramas.

*3.1.3 Dimensão 10 – Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.*

1. Núcleo básico em comum

- a. Analisar a sustentabilidade financeira da instituição e políticas de captação e alocação de recursos.
- b. Verificar as políticas direcionadas à aplicação de recursos para programas de ensino, pesquisa e extensão.

2. Núcleo de temas optativos

- a. No Plano de Desenvolvimento Institucional, há relação entre a proposta de desenvolvimento da ESCOOP e o orçamento previsto?
- b. Há compatibilidade entre cursos oferecidos e as verbas e os recursos disponíveis?
- c. As obrigações trabalhistas estão sendo cumpridas?
- d. Os salários dos corpos docente e técnico administrativo estão sendo pagos regularmente?
- e. Há uma política de espaço físico para atualização e adequação das instalações no atendimento das demandas da ESCOOP?
- f. Compõe o orçamento a destinação de verbas para capacitação dos corpos docente e técnico administrativo?

19

### 3.1.3.1 Instrumentos Metodológicos

**Quadro 4: Instrumentos Metodológicos Dimensão 10**

Questão avaliativa	Instrumento Metodológico	Fonte de Dados
Analisar a sustentabilidade financeira da instituição e políticas de captação e alocação de recursos.	Pesquisa documental Questionários	Documentos Institucionais Questionários grupo gestor
Verificar as políticas direcionadas à aplicação de recursos para programas de ensino, pesquisa e extensão.	Pesquisa documental Questionários	Documentos Institucionais Questionários grupo gestor
No Plano de Desenvolvimento Institucional, há relação entre a proposta de desenvolvimento da ESCOOP e o orçamento previsto?	Pesquisa documental	PDI
Há compatibilidade entre cursos oferecidos e as verbas e os recursos disponíveis?	Pesquisa documental Questionários	Documentos Institucionais Questionários grupo gestor
As obrigações trabalhistas estão sendo cumpridas?	Questionários	Questionários técnicos administrativos, docentes, discentes e grupo gestor
Os salários dos corpos docente e técnico administrativo estão sendo pagos regularmente?	Questionários	Questionários técnicos administrativos, docentes, discentes e grupo gestor
Há uma política de espaço físico para atualização e adequação das instalações no atendimento das demandas da ESCOOP?	Pesquisa documental Questionários	Documentos Institucionais Questionários grupo gestor
Compõe o orçamento a destinação de verbas para capacitação dos corpos docente e técnico administrativo?	Pesquisa documental Questionários	Documentos Institucionais Questionários grupo gestor

Fonte: Elaboração Própria.

### 3.1.3.2 Documentação, dados e indicadores para esta dimensão

- aluno tempo integral/corpo técnico-administrativo;
- planilha de contratação de pessoal docente;
- planilha de contratação de pessoal técnico-administrativo;
- planilha financeira que compõe o Plano de Desenvolvimento Institucional;
- tabela de cursos oferecidos (graduação, pós-graduação, sequenciais e a distância);

- folhas de pagamento dos docentes e dos técnico-administrativos (últimos 6 meses);
- planilha de liberação de verbas para capacitação de docentes e técnico-administrativos;
- planilha de liberação de verbas para auxílio de custo para participação em eventos pelos discentes;
- planilha de gastos com multas (trabalhistas e outras);
- relação orçamento/gastos (semestral e anual);
- relação ingressantes/concluintes;
- relação docentes em capacitação/docentes capacitados (em nível de pós-graduação: especialização, mestrado e doutorado);
- relação do corpo técnico-administrativo em capacitação/capacitados (em nível de pós-graduação: especialização, mestrado e doutorado)

### 3.2 Descrição do Processo de Coleta de Dados

A coleta de dados para a autoavaliação institucional referente ao primeiro ano do ciclo 2024-2026 ocorreu entre os meses de novembro/2024 e fevereiro/2025. O instrumento utilizado foi o Microsoft Forms® e foram realizados quatro formulários, sendo:

1. Questionário para Técnicos Administrativos;
2. Questionário para Docentes;
3. Questionário para Discentes;
4. Questionário para Núcleo Gestor.

As formas de divulgação do processo de coleta de dados foram virtuais e presenciais. Foram enviados e-mails via Secretaria Acadêmica para todos os públicos, conforme exemplo disposto na figura 2:

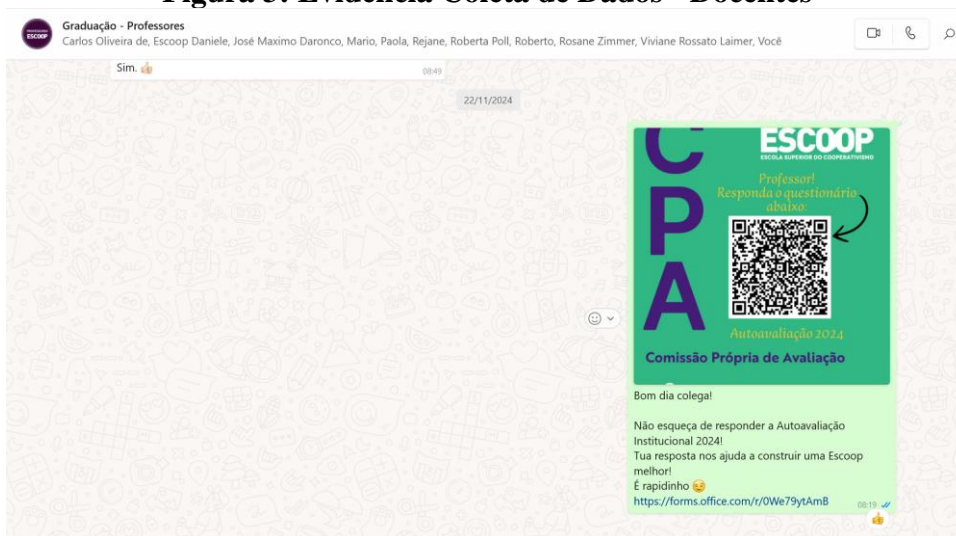
**Figura 2: Evidência do envio de e-mail divulgando o período de coleta de dados da CPA.**



Fonte: Elaboração Própria.

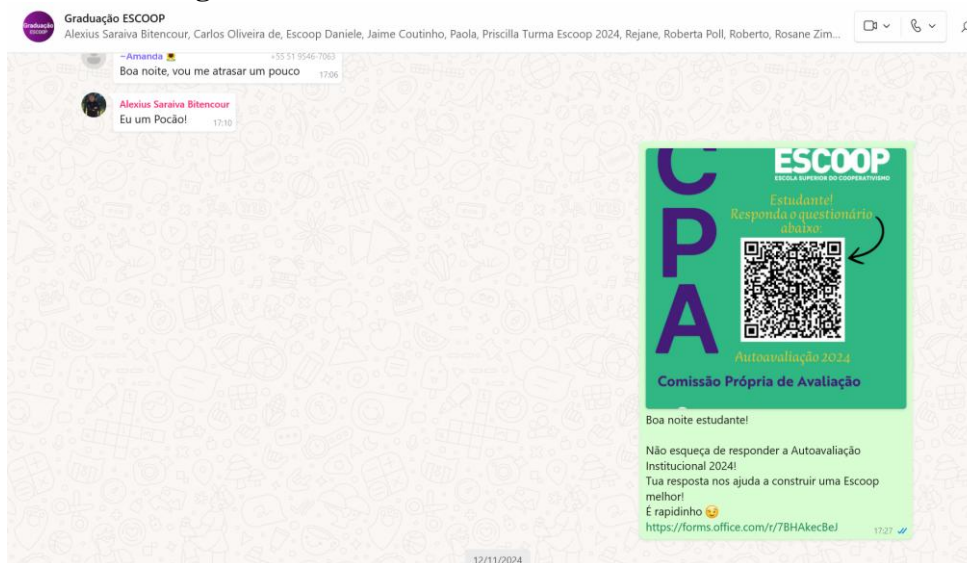
Também foram enviadas mensagens de reforço da coleta nos grupos de WhatsApp® dos Docentes e dos alunos da Graduação, conforme figuras 3 e 4.

**Figura 3: Evidência Coleta de Dados - Docentes**



Fonte: Elaboração Própria.

**Figura 4: Evidência Coleta de Dados - Discentes**

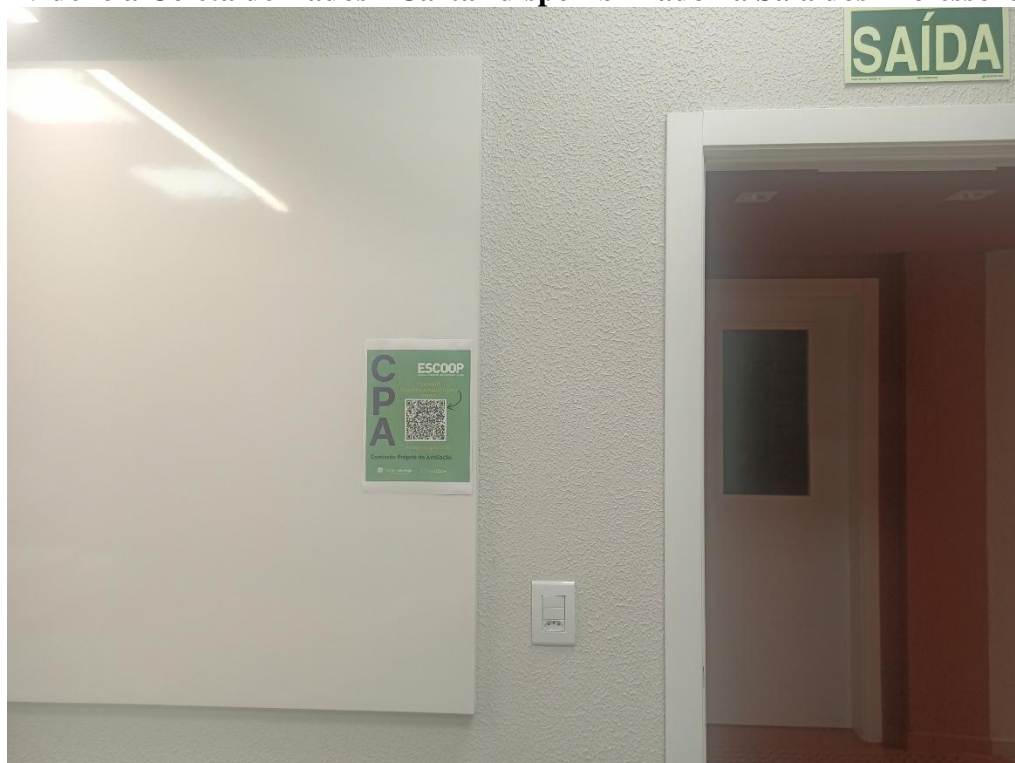


Fonte: Elaboração Própria.

Também foi disponibilizado na sala dos professores um cartaz com o QRCode para acesso ao questionário, conforme figura 5.

23

**Figura 5: Evidência Coleta de Dados - Cartaz disponibilizado na Sala dos Professores**



Fonte: Elaboração Própria.

Junto aos alunos da graduação, foi realizado um comunicado em sala de aula e entregue um cartão com o QRCode para acesso ao questionário e um mimo, conforme consta na figura 6.



**Figura 6: Evidência Coleta de Dados Presencial - Discentes**



Fonte: Elaboração Própria.

Para os técnicos administrativos não houve a necessidade de reforço do período de coleta de dados pois obteve-se 100% de respostas entre esse público.

Aos alunos de pós-graduação foi enviado um e-mail de reforço da coleta de dados em dezembro de 2024.

Ao Núcleo Gestor, composto pelo diretor geral e pela coordenadora de ensino, pesquisa e extensão, foi enviado um e-mail com o questionário próprio para este público.

Quanto ao retorno, obteve-se 100% de respostas do núcleo gestor e dos técnicos administrativos. Do público discente obteve-se 42 respostas, sendo 18 da graduação e 24 da pós-graduação. Entre os professores foram obtidas 8 respostas.

Os resultados estão disponíveis na próxima seção, que compõe o resultado parcial da CPA 2024.

## 4 RELATÓRIO PARCIAL 2024

### 4.1 Dimensão 5 – As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativos, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho.

A dimensão 5 examinou as políticas de pessoal, as carreiras do corpo docente e técnico-administrativo, bem como aspectos relacionados ao aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e condições de trabalho. Inicialmente, a análise focou na verificação de planos de carreira regulamentados com critérios claros para admissão e progressão, na existência de programas de qualificação profissional e iniciativas voltadas à melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. Além disso, a seção analisa o clima institucional, as relações interpessoais, a estrutura de poder e os graus de satisfação pessoal e profissional.

Também foram abordados temas optativos, como a relação entre o número de estudantes e os recursos humanos disponíveis, a adequação quantitativa do corpo docente e técnico-administrativo às necessidades institucionais e a existência de mecanismos claros para seleção, contratação, aperfeiçoamento e avaliação. A seção investiga ainda se a formação e experiência profissional dos colaboradores permitem a execução de qualidade da missão institucional e se existem instâncias para medir e fomentar a satisfação e qualificação desses grupos.

O primeiro bloco de perguntas aos docentes sobre a dimensão 5 refletiram o seguinte resultado:

## Figura 7: Respostas Docentes ao primeiro bloco de perguntas sobre a Dimensão 5

1. As afirmativas a seguir referem-se a Dimensão 5 de avaliação - Políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico administrativos, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho.

[Mais detalhes](#)

● 0 - Não se aplica/Não sei responder ● 1 - Discordo Totalmente ● 2 - Discordo Parcialmente ● 3 - Não concordo nem discordo  
● 4 - Concordo Parcialmente ● 5 - Concordo Totalmente

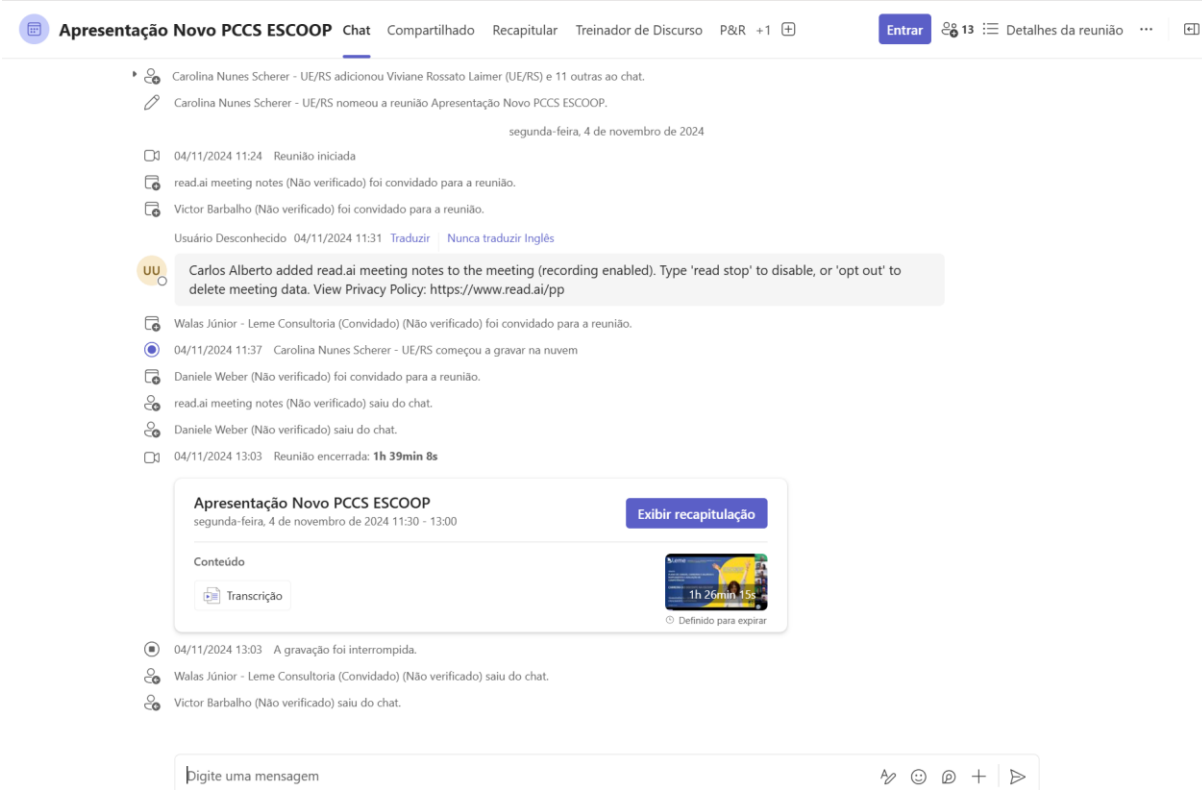


Fonte: Elaboração Própria.

Sobre o plano de carreira docente, uma pauta já sinalizada em outras avaliações da CPA e uma diretriz estratégica da instituição/mantenedora há algum tempo, todos os professores afirmam conhecer o plano.

Importante ressaltar que no ano de 2024 o novo plano de carreira docente foi apresentado aos professores em uma reunião junto a direção da ESCOOP, equipe de gestão de pessoas da mantenedora e empresa de consultoria que auxiliou na elaboração do plano, conforme evidência da figura 8.

**Figura 8: Reunião de apresentação do novo plano de carreira docente da ESCOOP**



Fonte: Elaboração Própria.

Duas questões destacam-se com pontos que podem ser melhorados. Referente ao equilíbrio entre aspectos profissionais e pessoais na instituição e sobre o reconhecimento e oferecimento de oportunidades de crescimento pessoal aos docentes.

Referente a essas mesmas afirmativas, com algumas adaptações necessárias ao público, os técnicos administrativos responderam da seguinte forma:

## Figura 9: Respostas Técnicos Administrativos ao primeiro bloco de perguntas sobre a Dimensão 5

1. As afirmativas a seguir referem-se a Dimensão 5 de avaliação - Políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e c orpo técnico administrativos, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho.

[Mais detalhes](#)

● 0 - Não se aplica/Não sei responder ● 1 - Discordo Totalmente ● 2 - Discordo Parcialmente ● 3 - Não concordo nem discordo  
● 4 - Concordo Parcialmente ● 5 - Concordo Totalmente

Eu conheço o plano de carreira da ESCOOP

A Escoop oferece programas de qualificação profissional e/ou de melhoria da qualidade de vida para os técnicos administrativos.

Eu participei de algum programa de qualificação profissional e/ou de melhoria da qualidade de vida oferecido pela Escoop no ano...

O ambiente de trabalho na Escoop é caracterizado por cooperação e respeito entre colegas e superiores.

Eu sinto que há um bom equilíbrio entre as relações profissionais e pessoais dentro da Escoop.

A transparência, equidade e participação nos processos de tomada de decisão e na distribuição de responsabilidades pela...

A Escoop reconhece e oferece oportunidades de crescimento pessoal aos colaboradores técnicos administrativos.

A Escoop valoriza e apoia profissionalmente os técnicos administrativos.

A experiência profissional, a formação didático-pedagógica dos docentes, e a formação e experiência profissional do pessoal...

A Escoop possui docentes e técnicos administrativos em número suficiente para atender seus objetivos e funções.

Existem espaços para a expressão de satisfação dos técnicos administrativos com as condições de trabalho, os recursos, e...

A Escoop possui políticas de assistência e de melhoria da qualidade de vida do pessoal técnico administrativo.



Fonte: Elaboração Própria.

De forma geral os técnicos concordaram com todas as afirmativas referentes às políticas de gestão da instituição. Assim, destaca-se como possíveis pontos de melhoria às afirmativas que obtiveram nível 3 na escala Likert. O plano de carreira poderia ser mais bem informado para os técnicos.

A pesquisa junto ao núcleo gestor se deu por meio de perguntas abertas. Dessa forma, foi possível confrontar as respostas dos docentes e técnicos com as respostas dos gestores.

Sobre o plano de carreira, ambos os gestores informaram sobre a existência e mudanças nos planos de carreira, corroborando com a avaliação docente e técnica.

## Figura 10: Posição do Núcleo Gestor sobre os planos de carreira na ESCOOP

1. A Escoop possui planos de carreira para os docentes e técnicos administrativos com critérios claros de admissão e progressão?

2 Respostas

ID ↑	Nome	Respostas
1	[Redacted]	A ESCOOP possui planos de carreira para os docentes e técnicos administrativos. O Plano de Cargos, Carreira e Salário para os técnicos administrativos foi reformulado no ano de 2023, sendo que o novo plano deixa claro as competências de negócio esperadas para o processo de admissão de novos colaboradores e que são utilizadas no processo de seleção realizado pelo Sistema Ocergs. O PCCs também é a base da avaliação de desempenho dos colaboradores que permite a progressão salarial e de cargos. Já em 2024, foi a vez da reformulação do Plano de Cargos, Carreira e Salário dos docentes. Foi contratada uma empresa tercerizada e formada uma comissão para revisão do PCCs, nessa comissão tivemos representantes do docentes, corpo técnico, RH, coordenadora de ensino pesquisa e extensão e diretor geral da ESCOOP, posteriormente o plano foi aprovado pelo Conselho Acadêmico e Administrativo da Faculdade e pelo Conselho da Mantenedora, e para fechar o ciclo, apresentado para os professores. A progressão também é baseada em competências de negócio, mas além da avaliação do gestor e da auto-avaliação, no caso dos docentes também é considerada a avaliação dos alunos.
2	[Redacted]	Sim, em 2024 foi priorizado realizar a atualização do Plano de Cargos e Carreiras dos Docentes, visto que o Plano de Cargos dos Técnicos já teve a atualização realizada no ano anterior.

Fonte: Elaboração Própria.

Sobre a publicização dos planos, os gestores informaram que houve apresentação formal a todos os colaboradores e o documento está disponível em diversos canais, conforme figura 11.

**Figura 11: Posição do Núcleo Gestor sobre a publicização dos planos de carreira na ESCOOP**

2. Como os planos de carreira para os docentes e técnicos administrativos são publicizados?

2 Respostas

ID ↑	Nome	Respostas
1	[REDACTED]	O Plano de Cargos, Carreira e Salário dos Técnicos Administrativos foi apresentado em palestra geral aos colaboradores e gravado para posterior acesso. Ademais, o documento encontra-se disponível na rede interna e com o RH. O Plano de Cargos, Carreira e Salário dos Docentes foi apresentado em palestra geral aos colaboradores e gravado para posterior acesso. O documento é disponibilizado na plataforma Moodle, na comunidade dos professores e na secretaria acadêmica digital.
2	[REDACTED]	Os documento são colocados a disposição no portal de comunicação interna (Conexão).

Fonte: Elaboração Própria.

Nos demais aspectos, que obtiveram respostas positivas junto aos professores e técnicos administrativos a pesquisa com o núcleo gestor é convergente aos resultados. A pesquisa evidencia um ambiente organizacional estruturado e comprometido com o desenvolvimento de seus colaboradores. A instituição conta com um Plano de Cargos, Carreira e Salário, que estabelece critérios claros para seleção, contratação, progressão e avaliação dos corpos docente e técnico-administrativo. Esses mecanismos garantem transparência e previsibilidade nas trajetórias profissionais, proporcionando um quadro técnico qualificado e alinhado à missão institucional. Além disso, a relação entre a quantidade de estudantes e os recursos humanos disponíveis tem sido equilibrada, garantindo que o número de docentes e técnicos administrativos seja suficiente para as funções desempenhadas.

Conforme o núcleo gestor, a ESCOOP possui programas de qualificação profissional e melhoria da qualidade de vida para seus colaboradores. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento Profissional possibilita a atualização contínua dos docentes e técnicos administrativos, vinculando o desenvolvimento individual à avaliação de desempenho. A oferta de bolsas, treinamentos internos e incentivos financeiros para participação em cursos e eventos

acadêmicos reforça esse compromisso com a capacitação. Além disso, a existência de iniciativas voltadas para a qualidade de vida, como o Programa "Sua Casa, Minha Causa", demonstra sensibilidade às necessidades pessoais dos colaboradores, promovendo bem-estar e engajamento institucional.

Sobre o programa "Sua Casa, Minha Causa" um dos gestores informa que "nesse programa, os colaboradores (docentes e técnicos) que tiveram perdas parciais ou totais, ou tiveram que sair das suas casas momentaneamente receberam recursos financeiros diretos do Sistema Ocergs para reconstruírem/reformarem suas casas". O gestor se refere a perdas durante as enchentes e inundações que assolaram o Rio Grande do Sul em maio de 2024.

No que tange ao clima organizacional, a ESCOOP participa anualmente da pesquisa Great Place to Work® (GPTW), realizada pelo Sistema Ocergs. Os resultados dessa avaliação são amplamente divulgados, permitindo que gestores adotem planos de ação para melhorias. A pesquisa também serve como um termômetro da satisfação do corpo docente e técnico-administrativo, revelando altos índices de camaradagem e respeito dentro da instituição. Os técnicos administrativos, por exemplo, alcançaram 91 pontos na dimensão de integração e 90 pontos na dimensão respeito, enquanto os docentes apresentaram 83 e 86 pontos, respectivamente, conforme Coordenador de Ensino, Pesquisa e Extensão. Esses dados indicam um ambiente organizacional favorável, embora haja espaço para aprimoramentos na experiência dos docentes.

Outro aspecto relevante é a existência de instâncias para avaliação e diálogo entre os colaboradores e a gestão. Os docentes têm acesso direto às coordenações de graduação e de ensino, pesquisa e extensão para discutir ajustes nos planos de estudo. Da mesma forma, o setor de Recursos Humanos desempenha um papel ativo no incentivo à capacitação, vinculando-a ao Plano de Desenvolvimento Individual e à avaliação de desempenho. A ESCOOP também apoia seus profissionais na participação em eventos externos e internos, promovidos pelo Sistema OCERGS, que abordam gestão, governança e temas estratégicos conforme retorno do Núcleo Gestor.

Por fim, as respostas dos gestores indicam que a ESCOOP atende aos critérios de avaliação propostos, demonstrando coerência entre suas políticas institucionais e a experiência



vivenciada pelos colaboradores. A implementação de práticas como trabalho híbrido, horários flexíveis e fortalecimento da estrutura de apoio reflete um avanço significativo na valorização do corpo técnico e docente. No entanto, o monitoramento contínuo da satisfação dos docentes e a ampliação da transparência na distribuição de recursos para capacitação podem ser aspectos a serem aprimorados.

Sobre a pesquisa e publicações docentes as figuras 12 e 13 demonstram os resultados obtidos na pesquisa com os docentes:

### Figura 12: Quantidade de publicações docentes em 2024

2. Você realizou publicações científicas no ano de 2024? Quantas?

8 Respostas

ID ↑	Nome	Respostas
1	anonymous	Sim. Foram 11 (onze) Eventos científicos, dos quais 5 (cinco) foram internacionais e 7 (sete) artigos científicos publicados.
2	anonymous	4
3	anonymous	6 publicações
4	anonymous	Sim, 3.
5	anonymous	Sim, 2 publicações.
6	anonymous	Sim, 5
7	anonymous	4
8	anonymous	1

Fonte: Elaboração Própria.

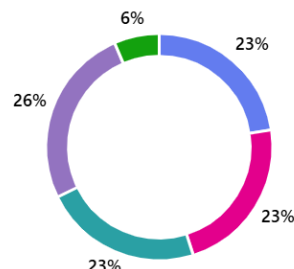
Este resultado se conecta com a atuação dos docentes na instituição, conforme figura 13:

**Figura 13: Áreas de atuação docente na ESCOOP 2024**

3. Em quais áreas você atua na Escoop?

[Mais detalhes](#)

● Ensino - Graduação	7
● Ensino - Pós-Graduação	7
● Ensino - Cursos de Extensão	7
● Pesquisa	8
● Núcleos e/ou rotinas administrativas e gestão.	2



Fonte: Elaboração Própria.

Do total de respostas, oito professores responderam que atuam na pesquisa, destes, 7 atuam também na graduação, na pós-graduação e nos cursos de extensão.

A atuação dos docentes na pesquisa pode ser confirmada pelo número de publicações e é reflexo do incentivo a pesquisa realizado pela Escoop no ano de 2024. O incentivo a pesquisa já havia sido sugerido como proposta de melhorias pela CPA em avaliações passadas. O edital de pesquisa lançado em 2023 e executado em 2024 reflete como o incentivo a pesquisa é relevante para a instituição e para a conexão entre ensino, pesquisa e extensão.

A avaliação das políticas de pessoal, carreiras e condições de trabalho do corpo docente e técnico-administrativo da ESCOOP abrange diversos critérios que impactam diretamente a qualidade do ambiente institucional. A existência de planos de carreira regulamentados, programas de qualificação profissional e mecanismos claros de seleção e avaliação são essenciais para garantir um desenvolvimento profissional estruturado e alinhado à missão da instituição. Além disso, o equilíbrio entre o número de estudantes e os recursos humanos disponíveis, bem como a satisfação dos profissionais com as condições de trabalho, são aspectos determinantes para a eficiência e sustentabilidade da ESCOOP. A análise do clima institucional, das relações interpessoais e da estrutura de poder também é fundamental para compreender a integração entre os membros da instituição e o respeito mútuo no ambiente

acadêmico. A figura 14 demonstram as respostas qualitativas dos docentes e técnicos administrativos no que se refere a sugestões de melhorias às questões da dimensão 5.

### Figura 14: Sugestões dos Docentes para melhorias /ou complemento de informações para a Dimensão 5

4. Referente a Dimensão 5 - Políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico administrativos, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho. Você gostaria de mencionar alguma sugestão de melhoria e/ou complementar as informações solicitadas?

4 Respostas

ID ↑	Nome	Respostas
1	anonymous	Não.
2	anonymous	Como sugestão acredito que a coordenação de curso deva ser em formato de rodízio, de dois em dois anos, onde todos os professores podem em algum momento contribuir, oxigenando e trazendo novos olhares para a gestão do curso, mantendo o curso energizado.
3	anonymous	Atribuir objetivamente a função, alcance e a quem se reportar quando for encarregado de alguma tarefa, como evento acadêmico por exemplo
4	anonymous	sinto falta de mais encontros entre o corpo docente. Penso que teríamos mais felicidade ao trabalhar mais coletivamente.

Fonte: Elaboração Própria.

As respostas dos docentes indicam oportunidades de aprimoramento alinhadas a esses critérios. A sugestão de rodízio na coordenação dos cursos reflete a necessidade de maior participação e renovação na gestão acadêmica, contribuindo para um ambiente mais dinâmico e democrático. Da mesma forma, a demanda por uma definição mais objetiva das funções e da cadeia de comunicação nos eventos acadêmicos aponta para a importância de processos administrativos mais claros e bem definidos. Além disso, a necessidade de maior interação entre os docentes evidencia um aspecto crítico do clima organizacional, sugerindo que encontros periódicos poderiam fortalecer a colaboração e o sentimento de pertencimento. Esses apontamentos destacam que, além das estruturas formais de carreira e qualificação, é essencial

fomentar uma cultura institucional que valorize a troca de experiências, a clareza na comunicação e o trabalho coletivo.

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

A Dimensão avalia o funcionamento dos colegiados, sua representatividade, independência e autonomia em relação à mantenedora, além da participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios. Os aspectos analisados incluem a existência de um plano de gestão e sua adequação aos objetivos institucionais, a composição e atribuições dos órgãos colegiados, o impacto das tomadas de decisão nas finalidades educativas, o uso da gestão estratégica para antecipação de problemas e soluções, a forma de participação dos atores institucionais (consensual, normativa ou burocrática) e o investimento na comunicação interna. Além disso, são examinadas questões como a orientação da gestão para resultados ou processos, a eficiência dos sistemas de registro e arquivo, a clareza das normativas institucionais e a estrutura organizacional expressa no organograma institucional.

A pesquisa com os docentes revelou uma concordância geral com as afirmativas propostas, como disposto na Figura 15. Como pode ser observado, os pontos que merecem destaque se referem ao conhecimento, por parte dos docentes sobre o plano de gestão da Escoop, o organograma da instituição e sobre os órgãos colegiados. Essas respostas indicam uma necessidade de melhoria na publicização destes itens.

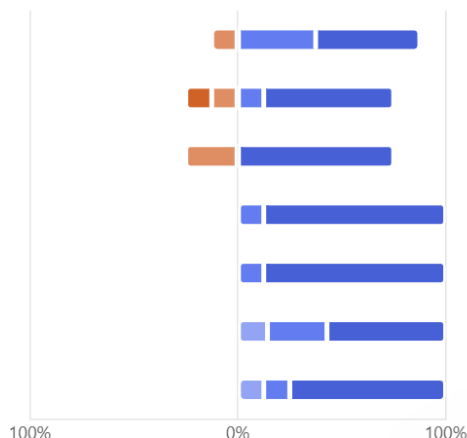
## Figura 15: Respostas Docentes ao primeiro bloco de perguntas sobre a Dimensão 6

5. As afirmativas a seguir referem-se a Dimensão 6 de avaliação - Organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios.

[Mais detalhes](#)

● 0 - Não se aplica/Não sei responder   ● 1 - Discordo Totalmente   ● 2 - Discordo Parcialmente   ● 3 - Não Concordo nem Discordo  
● 4 - Concordo Parcialmente   ● 5 - Concordo Totalmente

- O Plano de Gestão da Escoop é conhecido pelos docentes.
- Existe um organograma institucional explicitando a hierarquia das funções e a dinâmica de funcionamento da Escoop.
- Os órgãos colegiados da Escoop são conhecidos.
- A Escoop realiza reuniões de órgãos colegiados.
- Eu já participei de alguma reunião de órgão colegiado da Escoop.
- Os órgãos colegiados funcionam permitindo a participação e a democracia interna, com critérios de composição.
- As instruções e procedimentos institucionais (estatutos, regimentos, organogramas, regulamentos internos, normas...



Fonte: Elaboração Própria.

Os técnicos administrativos de forma geral também concordam com as afirmativas propostas. Reforçam a avaliação dos docentes no que se refere ao organograma institucional e indicam a possibilidade de um olhar para a divulgação das instruções e procedimentos institucionais da Escoop. Também atentam para a suficiência dos sistemas de arquivo e registro da Escoop. Esses resultados podem ser observados na Figura 16.

## Figura 16: Respostas Técnicos Administrativos ao primeiro bloco de perguntas sobre a Dimensão 6

3. As afirmativas a seguir referem-se a Dimensão 6 de avaliação - Organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios.

[Mais detalhes](#)

● 0 - Não se aplica/Não sei responder ● 1 - Discordo Totalmente ● 2 - Discordo Parcialmente ● 3 - Não Concordo nem Discordo  
● 4 - Concordo Parcialmente ● 5 - Concordo Totalmente

O Plano de Gestão da Escoop é conhecido pelos técnicos administrativos.

Existe um organograma institucional explicitando a hierarquia das funções e a dinâmica de funcionamento da Escoop.

Os órgãos colegiados da Escoop são conhecidos.

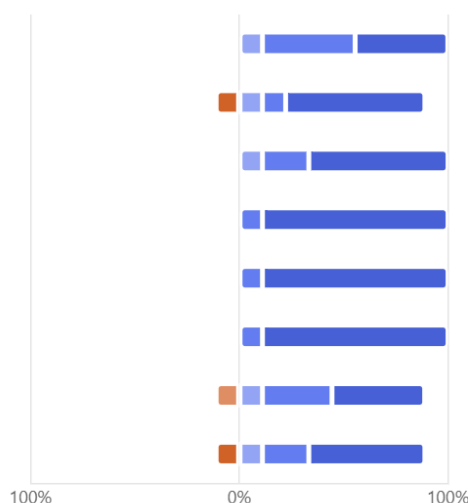
A Escoop realiza reuniões de órgãos colegiados.

Eu já participei de alguma reunião de órgão colegiado da Escoop.

Os órgãos colegiados funcionam permitindo a participação e a democracia interna, com critérios de composição.

As instruções e procedimentos institucionais (estatutos, regimentos, organogramas, regulamentos internos, normas...

Os sistemas de arquivo e registro da Escoop são eficientes e suficientes para das demandas institucionais.



Fonte: Elaboração Própria.

Os discentes revelam percepções distintas em relação à organização e gestão da instituição, conforme pode ser observado na Figura 17. Em relação à existência de um plano de gestão e/ou plano de metas, observa-se uma divisão de opiniões. Enquanto a maioria dos estudantes de pós-graduação concorda totalmente que "tudo está conforme os padrões exigidos", alguns estudantes de graduação e pós-graduação indicam incerteza ou discordância parcial. Isso sugere que a comunicação sobre a gestão e suas diretrizes pode não estar sendo disseminada de forma eficiente entre todos os níveis acadêmicos. A necessidade de maior clareza fica evidente em comentários como "Pelo que pesquisei sobre órgãos colegiados, isso não era repassado aos alunos da pós".

A análise do funcionamento, composição e atribuições dos órgãos colegiados também apresenta variações. Enquanto a maioria dos estudantes de pós-graduação expressa satisfação

total com a independência e representatividade dos colegiados, alguns estudantes de graduação discordam totalmente ou indicam que não possuem informações suficientes. Isso pode indicar uma lacuna na participação ou no acesso às decisões colegiadas, conforme mencionado em comentários como "Percebo que não possui relevância tão expressiva como outros colegiados do RS".

Sobre a participação dos atores na gestão, há uma clara tendência à percepção de um modelo mais burocrático e normativo, com poucos indícios de gestão participativa. A avaliação da gestão estratégica para antecipação de problemas e soluções é mais bem avaliada pelos alunos da pós-graduação do que pelos da graduação. No entanto, a recorrência de respostas "não se aplica/não sei responder" sugere que uma parcela significativa dos estudantes não tem conhecimento sobre como as decisões estratégicas são tomadas, o que pode indicar uma possibilidade de melhoria na transparência institucional.

Por fim, no que tange à comunicação e circulação da informação, os resultados são igualmente variados. Algumas respostas indicam que a comunicação é eficiente, enquanto outras sugerem que há centralização e pouca fluidez na disseminação das informações institucionais. Comentários como "Melhor didática de alguns professores" e "acho interessante ao final da graduação, fazer uma interação em campo" indicam que há um desejo por maior envolvimento e práticas mais integradas entre teoria e gestão institucional. Assim, a instituição pode considerar o aprimoramento dos canais de comunicação e a inclusão dos estudantes em debates sobre a gestão e funcionamento dos colegiados.

## Figura 17: Respostas Discentes ao primeiro bloco de perguntas sobre a Dimensão 6

2. As afirmativas a seguir referem-se a Dimensão 6 de avaliação - Organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios.

[Mais detalhes](#)

● 0 - Não se aplica/Não sei responder   ● 1 - Discordo Totalmente   ● 2 - Discordo Parcialmente   ● 3 - Não Concordo nem Discordo  
● 4 - Concordo Parcialmente   ● 5 - Concordo Totalmente

Os órgãos colegiados da Escoop são conhecidos.

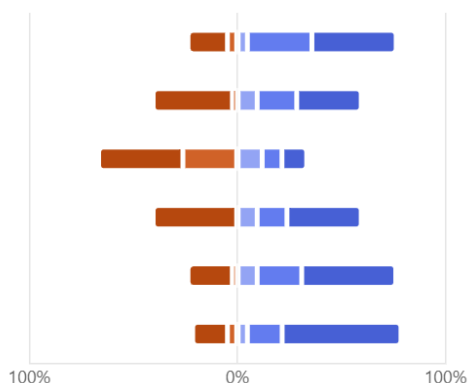
A Escoop realiza reuniões de órgãos colegiados.

Eu já participei de alguma reunião de órgão colegiado da Escoop.

Os órgãos colegiados funcionam permitindo a participação e a democracia interna, com critérios de composição.

As instruções e procedimentos institucionais (estatutos, regimentos, organogramas, regulamentos internos, normas...

Os sistemas de arquivo e registro da Escoop são eficientes e suficientes para das demandas institucionais.



Fonte: Elaboração Própria.

A pesquisa junto ao núcleo gestor indica que a Escoop possui um planejamento institucional estruturado, ancorado no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e no Planejamento Estratégico do Sistema Ocergs e do Sistema OCB. Conforme exposto, "o PDI orienta as ações institucionais", garantindo coerência entre os objetivos e projetos institucionais e a estrutura organizacional. Além disso, a ESCOOP participa do Programa de Compliance do Sistema Ocergs, permitindo a gestão de riscos e antecipação de problemas. Essa abordagem assegura que as metas sejam claras e os processos bem definidos, promovendo uma gestão estratégica eficiente.

Os órgãos colegiados da ESCOOP desempenham papel central na governança institucional, garantindo a participação democrática e a representatividade dos diversos atores institucionais. A instituição conta com dois órgãos colegiados: o Conselho Acadêmico e Administrativo, que é um "órgão colegiado superior de funções deliberativa, normativa e consultiva", e o Colegiado do Curso de Graduação, vinculado à respectiva coordenação de curso. Ambos contam com representatividade docente, discente e da comunidade externa,



permitindo ampla participação. A estrutura desses órgãos reforça a independência e autonomia da ESCOOP na relação com sua mantenedora.

A gestão da ESCOOP se orienta por um modelo estratégico e participativo, garantindo que as decisões institucionais estejam alinhadas às finalidades educativas. A influência da gestão nas atividades educacionais se dá por meio de um planejamento estruturado, onde "as atividades educativas são estruturadas por meio das solicitações advindas do público beneficiário da IES ou propostas pelo corpo docente". A participação dos docentes e técnicos administrativos ocorre através de reuniões de planejamento do PDI, permitindo contribuições diretas na formulação das estratégias institucionais. Esse modelo de gestão favorece a antecipação de desafios e a formulação de soluções eficazes para a continuidade institucional. A comunicação institucional é um elemento essencial para o funcionamento eficiente da ESCOOP. A instituição investe na circulação da informação, contando com um setor de comunicação composto por 12 colaboradores, responsável por redes sociais, endomarketing e eventos. Essa estrutura garante que a comunicação interna e externa seja ampla e acessível. A clareza na comunicação favorece uma gestão transparente e aberta a diferentes possibilidades de atuação, promovendo uma administração mais democrática e eficiente.

Por fim, a gestão da ESCOOP é orientada para resultados, mas com processos bem estruturados que garantem padronização e otimização das operações. A instituição adota resoluções e normativos estabelecidos pelo Sistema S, promovendo conformidade regulatória e eficiência administrativa. A implementação de soluções digitais permitiu avanços nos registros acadêmicos e administrativos, eliminando o uso de documentos físicos e tornando os processos mais ágeis. Dessa forma, a ESCOOP mantém uma estrutura organizacional sólida, baseada na observância integral do compliance regulamentar e no suporte jurídico-acadêmico especializado, assegurando sua sustentabilidade e crescimento institucional.

### 4.3 Dimensão 10 – Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.

A sustentabilidade financeira das instituições de ensino superior é um fator determinante para a continuidade e aprimoramento da oferta educacional, garantindo o cumprimento de compromissos acadêmicos e administrativos de longo prazo. A Dimensão 10 avalia a capacidade da instituição em captar, alocar e gerenciar recursos de forma eficiente, assegurando investimentos contínuos em ensino, pesquisa e extensão. Nesse contexto, é fundamental que o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) esteja alinhado ao orçamento previsto, assegurando que a estrutura financeira suporte a expansão e qualificação dos cursos oferecidos, bem como a valorização dos corpos docente e técnico-administrativo. Além disso, a adequação dos espaços físicos, o cumprimento das obrigações trabalhistas e a destinação de verbas para capacitação profissional são aspectos essenciais para a manutenção da qualidade acadêmica e a sustentabilidade da instituição. A análise documental e a aplicação de questionários direcionados ao grupo gestor e demais atores institucionais possibilitam uma avaliação criteriosa dos recursos disponíveis e das estratégias adotadas para garantir a viabilidade financeira da ESCOOP, promovendo, assim, a excelência educacional e o compromisso social da instituição.

Os docentes indicam conhecimento e concordância com as afirmativas referentes a esta dimensão. Apenas uma resposta reflete uma indiferença no que tange a realização das obrigações trabalhistas da instituição, como pode ser observado na Figura 18. Essa resposta pode refletir apenas um desconhecimento por parte do docente.

**Figura 18: Respostas dos Docentes à dimensão 10**

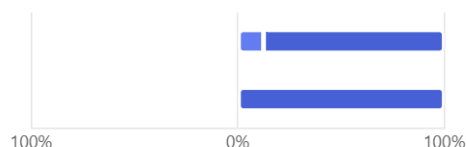
7. As afirmativas a seguir referem-se a Dimensão 10 de avaliação - Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.

[Mais detalhes](#)

- 0 - Não se aplica/Não sei responder
- 1 - Discordo Totalmente
- 2 - Discordo Parcialmente
- 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - Concordo Parcialmente
- 5 - Concordo Totalmente

A Escoop realiza as obrigações trabalhistas em relação aos contratos de trabalho e benefícios.

A Escoop efetua os pagamentos de salários regularmente e pontualmente.



Fonte: Elaboração Própria.

Os técnicos administrativos revelam total concordância com as afirmativas desta dimensão, como pode ser observado na Figura 19.

**Figura 19: Respostas dos Técnicos Administrativos à Dimensão 10**

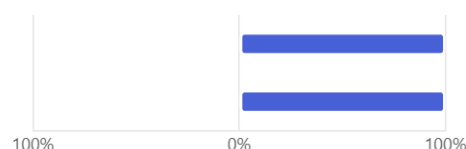
5. As afirmativas a seguir referem-se a Dimensão 10 de avaliação - Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.

[Mais detalhes](#)

- 0 - Não se aplica/Não sei responder
- 1 - Discordo Totalmente
- 2 - Discordo Parcialmente
- 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - Concordo Parcialmente
- 5 - Concordo Totalmente

A Escoop realiza as obrigações trabalhistas em relação aos contratos de trabalho e benefícios.

A Escoop efetua os pagamentos de salários regularmente e pontualmente.



Fonte: Elaboração Própria.

A sustentabilidade financeira da ESCOOP é um elemento fundamental para assegurar a continuidade de suas atividades acadêmicas e administrativas. Segundo o núcleo gestor, a instituição mantém um equilíbrio entre receitas e despesas, garantindo assim a estabilidade financeira. Como destacado, "a ESCOOP não tem passivo trabalhista ou qualquer endividamento bancário, e o equilíbrio financeiro é obtido por meio das receitas asseguradas pela Mantenedora, além do arrecadado pela ESCOOP por meio de suas atividades e serviços

educacionais". A política de captação e alocação de recursos se mostra alinhada com os objetivos institucionais, especialmente no que se refere à ampliação das receitas próprias por meio da oferta de cursos de extensão e pós-graduações.

No que tange à aplicação de recursos em ensino, pesquisa e extensão, verifica-se uma estratégia bem definida para ampliar o impacto acadêmico e institucional. A ESCOOP tem priorizado a diversificação da sua oferta educacional, como demonstrado pela afirmação de que "o estímulo à realização de cursos de extensão ampliou a oferta de serviços educacionais e, conseqüentemente, a entrada de recursos próprios". Além disso, a instituição fortalece sua área de inovação e parcerias com cooperativas, centrais e federações, buscando captar mais recursos para o desenvolvimento de materiais técnico-didáticos e serviços educacionais. Essas iniciativas demonstram um compromisso com a sustentabilidade institucional e a melhoria da qualidade dos serviços prestados.

A compatibilidade entre os cursos oferecidos e os recursos disponíveis é uma preocupação constante, sendo monitorada de forma rigorosa. A ESCOOP acompanha seu desempenho orçamentário através do Portal da Estratégia da mantenedora, permitindo ajustes e adequações conforme necessário. Como mencionado, "em setembro de cada ano, a ESCOOP indica os valores de recursos necessários para o ano posterior para suas ofertas de serviços educacionais, investimentos em infraestrutura e receitas previstas". Essa metodologia de planejamento e revisão orçamentária permite que os investimentos sejam realizados de maneira eficaz, garantindo que os cursos tenham o suporte financeiro necessário para sua continuidade.

A regularidade no cumprimento das obrigações trabalhistas também é assegurada, garantindo estabilidade para docentes e técnicos administrativos. A instituição afirma que "o compliance trabalhista é observado considerando que se trata de obrigação regulamentar e a sua não observância representa risco de continuidade". Além disso, "os salários dos docentes e técnicos administrativos estão sendo pagos regularmente", o que demonstra a seriedade da gestão financeira e seu compromisso com o corpo funcional. Esse fator é essencial para a manutenção da qualidade acadêmica e o fortalecimento da instituição no longo prazo.

Por fim, a ESCOOP apresenta uma política estruturada para atualização e adequação das instalações, assegurando que sua infraestrutura atenda às demandas institucionais. Como

relatado, "há a diretriz que trata das manutenções e investimentos na infraestrutura, que tem sido colocada em prática visto que houve recentemente reformas consideráveis na estrutura da instituição". Além disso, a destinação de verbas para a capacitação de docentes e técnicos administrativos é contemplada no orçamento anual, evidenciando o compromisso com a qualificação profissional e a excelência acadêmica. Dessa forma, a instituição demonstra uma gestão financeira eficiente e alinhada aos seus objetivos estratégicos, garantindo a sustentabilidade e o crescimento contínuo da ESCOOP.

## 5 SUGESTÕES DE MELHORIAS CPA

Sugestão	Justificativa	Dimensão Atendida	Indicação de Prazo
<b>Diversificar e fortalecer os canais de divulgação do Plano de Carreira, abrangendo docentes e técnicos administrativos,</b> garantindo que as informações sejam acessíveis e amplamente disseminadas por meio de diferentes meios, como reuniões, materiais digitais e impressos, além de ações formativas.	A sugestão busca atender a possibilidade de melhoria deste aspecto da instituição, ainda que os públicos tenham indicado quase que 100% de concordância com as afirmativas propostas, indicando amplo conhecimento dos planos.	Dimensão 5 – As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativos, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho.	2025
<b>Incentivar e ampliar a participação do corpo docente nas atividades da coordenação do curso,</b> promovendo a realização de eventos integrados e criando oportunidades para que os professores contribuam ativamente com a gestão e o planejamento acadêmico.	A sugestão busca atender a avaliação subjetiva apresentada pelos docentes, que demandaram maior participação na coordenação do curso da ESCOOP.	Dimensão 5 – As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativos, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho.	2025
<b>Aumentar e diversificar as oportunidades de encontros presenciais entre os docentes,</b> priorizando não apenas reuniões	A sugestão busca atender a avaliação subjetiva apresentada pelos docentes, que demandaram maiores trocas e conexão entre o	Dimensão 5 – As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativos, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento	2025

administrativas, mas também promovendo a participação em eventos de formação e integração organizados pelo Sistema OCERGS-SESCOOP/RS, fortalecendo o vínculo institucional e o desenvolvimento profissional.	corpo docente da ESCOOP.	profissional e suas condições de trabalho.	
<b>Elaborar o Mapeamento e a Análise dos Processos Institucionais da ESCOOP</b> , visando identificar, documentar e otimizar os fluxos de trabalho e as atividades desenvolvidas em todas as áreas da instituição.	A proposta consiste em realizar o mapeamento dos processos organizacionais da ESCOOP, com o objetivo de suprir a lacuna informacional existente acerca da distribuição de responsabilidades e das atribuições funcionais no âmbito da instituição.	Dimensão 6 – Organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios.	2026
<b>Desenvolver e Implementar o Fluxograma dos Processos Operacionais da ESCOOP</b> , representando de forma visual e detalhada as etapas, responsabilidades e interações entre os setores, facilitando a compreensão e a padronização das rotinas institucionais.	A proposta consiste em realizar o mapeamento dos processos organizacionais da ESCOOP, com o objetivo de suprir a lacuna informacional existente acerca da distribuição de responsabilidades e das atribuições funcionais no âmbito da instituição.	Dimensão 6 – Organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios.	2026

<p><b>Atualizar e Estruturar o Organograma Institucional da ESCOOP</b>, assegurando que ele reflita com precisão a configuração hierárquica e funcional da instituição, promovendo maior clareza na distribuição de cargos e responsabilidades.</p>	<p>Ainda que o organograma do Sistema OCERGS-SESCOOP/RS esteja disponível em diversos espaços de comunicação, a CPA identificou essa lacuna informacional sobre a organização da ESCOOP. Essa sugestão busca atender tanto a demanda dos docentes e técnicos sobre o conhecimento do funcionamento da instituição quanto a demanda apresentada pelo corpo discente da pós-graduação sobre o conhecimento dos órgãos e colegiados da ESCOOP.</p>	<p>Dimensão 6 – Organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios.</p>	<p>2026</p>
<p><b>Fortalecer a divulgação da estrutura organizacional da ESCOOP</b>, com destaque para os órgãos e departamentos, junto aos discentes da pós-graduação, visando facilitar o acesso às informações institucionais e promover maior integração entre os estudantes e os setores da escola.</p>	<p>Os discentes indicaram desconhecer alguns aspectos formais da ESCOOP, tais como colegiados, órgãos, núcleos. A ampliação de divulgação de tais órgãos permitirá também que os estudantes de pós-graduação se sintam mais pertencentes à instituição e busquem tais órgãos quando necessário.</p>	<p>Dimensão 6 – Organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios.</p>	<p>2026</p>
<p><b>Instituição de espaços de apresentação do desempenho financeiro</b>,</p>	<p>Esses encontros serviriam não apenas para reforçar a</p>	<p>Dimensão 10 – Sustentabilidade financeira, tendo em</p>	<p>2026</p>



os investimentos planejados e os critérios adotados para destinação dos recursos da ESCOOP, talvez semestral.	transparência, mas também para garantir que todos os colaboradores compreendam os processos financeiros e sintam-se parte ativa na busca pela sustentabilidade da instituição.	vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior	
<b>Criação de canal de comunicação</b> específicos para esclarecimento de dúvidas sobre questões trabalhistas e orçamentárias.	A sugestão poderia reduzir percepções de desconhecimento e fortalecer a confiança do corpo docente e técnico-administrativo na gestão financeira da ESCOOP.	Dimensão 10 – Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior	2026

As sugestões apresentadas visam aprimorar aspectos institucionais da ESCOOP, abrangendo principalmente as dimensões relacionadas às políticas de pessoal, organização e gestão, e sustentabilidade financeira. Na Dimensão 5, destacam-se propostas voltadas à valorização e integração do corpo docente e técnico-administrativo, como a ampliação dos canais de divulgação do Plano de Carreira, o incentivo à participação dos docentes nas atividades de coordenação e o aumento das oportunidades de encontros presenciais. Já na Dimensão 6, as sugestões concentram-se na estruturação e divulgação dos processos institucionais, por meio do mapeamento e fluxograma de processos, da atualização do organograma e do fortalecimento da comunicação sobre os órgãos e departamentos, especialmente para os discentes da pós-graduação. Por fim, na Dimensão 10, as propostas priorizam a transparência e o engajamento da comunidade acadêmica em questões financeiras, sugerindo a criação de espaços para apresentação do desempenho financeiro e a instituição de um canal de comunicação para esclarecimentos sobre questões trabalhistas e orçamentárias. Os prazos indicados para implementação variam entre 2025 e 2026, considerando a complexidade e o alcance de cada ação.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei no. 10. 861, de 14 de abril de 2004. Brasília. MEC, 2004. Disponível no endereço eletrônico: < <http://www.inep.gov.br> >. Acesso em 02/12/2014.

BRASIL. NOTA TÉCNICA INEP/DAES/CONAES Nº 065. Disponível em <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=17007-ata-conaes-111-022015-anexo-02&category\\_slug=fevereiro-2015-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=17007-ata-conaes-111-022015-anexo-02&category_slug=fevereiro-2015-pdf&Itemid=30192)>. Acesso em 20/05/2024.

ESCOOP. Escola Superior do Cooperativismo. Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Cooperativas – PPC. 2023.

ESCOOP. Escola Superior do Cooperativismo. Projeto Pedagógico Institucional - PPI. 2019-2024.

ESCOOP. Escola Superior do Cooperativismo. Plano de Desenvolvimento Institucional. 2019-2024.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO: COMISSÃO NACIONAL DE AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR – CONAES (2004). Diretrizes para a autoavaliação das Instituições. Brasília, 26 de agosto de 2004.

Resolução CAA 03 de 2012 – APROVA O REGULAMENTO DA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO DA FACULDADE, nov. 2012.

SISTEMA NACIONAL DE AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR. Orientações Gerais para o roteiro da Autoavaliação das Instituições. INEP, Brasília, 2004.