

# RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

## SUMÁRIO

<b>1. INFORMAÇÕES GERAIS.....</b>	<b>3</b>
1.1 IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO MANTENEDORA.....	3
1.2 INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR/MANTIDA.....	3
1.3 DIRIGENTE PRINCIPAL DA INSTITUIÇÃO.....	3
1.4 COMPOSIÇÃO PRINCIPAL DA CPA.....	3
<b>2. PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>4</b>
2.1 PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO .....	4
2.2 OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL .....	5
2.3 METODOLOGIA.....	6
2.4 AVALIAÇÃO DE LÍDERES/TURMAS .....	7
2.5 DESENVOLVIMENTOS DA AVALIAÇÃO .....	10
2.6 DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS .....	11
<b>3. POLÍTICAS DE GESTÃO .....</b>	<b>13</b>
3.1 ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO .....	13
3.1.1 FORMAS DE PARTICIPAÇÃO DO DOCENTE.....	14
3.1.2 POLÍTICAS DE PESSOAL (PROGRAMA DE INCENTIVOS E BENEFÍCIOS) .....	15
3.2 CORPO DOCENTE .....	16
3.3 POLÍTICAS DE PESSOAL .....	19
3.3.1 CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES ..	20
3.4 PLANO DE CARGOS.....	21
3.4.1 CARREIRA DOCENTE .....	21
3.4.2 CARREIRA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA.....	22
3.5 POLÍTICA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO.....	23
3.5.1 CORPO DOCENTE.....	23
3.5.2 TÉCNICO-ADMINISTRATIVO.....	26
3.5.3 TÉCNICO-ADMINISTRATIVO.....	27
3.6 SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA.....	28
3.6.1 PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE INTERNA.....	30
<b>4. PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>31</b>
4.1 AVALIAÇÃO IN LOCO DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO .....	31
<b>5. LEVANTAMENTO DE SOLICITAÇÕES E AÇÕES TOMADAS .....</b>	<b>33</b>

## **1. INFORMAÇÕES GERAIS**

### **1.1 IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO MANTENEDORA**

ESUCRI - Escola Superior de Criciúma Ltda.  
CNPJ: 73.506.016/0001-44  
Rua Gonçalves Ledo, 185 - Centro  
88802-120 - Criciúma/SC

### **1.2 INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR/MANTIDA**

Escola Superior de Criciúma - ESUCRI  
Rua Gonçalves Ledo, 185 - Centro  
88802-120 - Criciúma/SC  
Fone/Fax: (48) 3431-3700  
www.esucri.com.br - esucri@esucri.com.br

### **1.3 DIRIGENTE PRINCIPAL DA INSTITUIÇÃO**

Prof. Everaldo José Tiscoski  
Rua Gonçalves Ledo, 185 - Centro  
88802-120 - Criciúma/SC  
Fone/Fax: (48) 3431-3700  
everaldo@esucri.com.br

### **1.4 COMPOSIÇÃO PRINCIPAL DA CPA**

- Andréia Ana Bernardini (Coordenadora) – Docente
- Rodrigo Fabre Feltrin – Docente
- Josielen Cardoso Proença – Técnico Administrativo
- Henrique Vargas – Sociedade Civil Organizada
- Eraldo Costa – Discente do curso de Psicologia

## 2. PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

### 2.1 PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO

A política de Avaliação Institucional atende os dispositivos legais editados pelo poder público para a avaliação interna e externa das Instituições de Ensino Superior, sendo formada no primeiro semestre de 2003 uma **Comissão Própria de Avaliação – CPA**, responsável pelo Programa de Avaliação Institucional que contempla a Avaliação do Ensino de Graduação, ou seja, a autoavaliação dos cursos ofertados semestralmente.

A instituição considera a autoavaliação um elemento central de seu desenvolvimento, devendo buscar conhecer e fornecer uma visão do conjunto de atividades, funções e finalidades da instituição, reforçando seu comprometimento em promover o ensino superior voltado para as realidades e potencialidades regionais, contribuindo para a formação de cidadãos comprometidos com o desenvolvimento sustentável.

A melhoria contínua só é alcançada se de fato o processo for avaliado, então a rela intenção aqui é ver e ouvir para melhorar. Assim, querer conhecer as situações de conflito ou de problemas permite agir para que o nível de satisfação dos envolvidos permaneça satisfatório.

A ESUCRI tem clareza que pretende oferecer a prestação de ensino de qualidade, que o aluno quando optou pela Instituição, veio buscar maneiras, ferramentas e certificação para alicerçar o seu projeto de vida. Ou seja, aspira um futuro melhor por meio da busca de aprendizados para tornar-se um profissional e desta forma tornar-se um profissional valorizado e um cidadão reconhecido.

Na medida em que o aluno não se sentir ouvido ou provido de insumos necessários para o seu projeto de vida, ele abandona o curso e a Instituição. Por isto, o autoconhecimento institucional é fundamental para promover o ensino de qualidade e atender as demandas pessoais, profissionais e de mercado de trabalho da região sul catarinense.

Pretende-se que, com a busca permanente de melhoria e as renovações constantes, seja constituído e consolidado o processo de autoavaliação e conforme Regimento Interno da Comissão Própria de Avaliação, as atribuições da CPA são:

- Analisar a avaliação institucional já existente;
- Levantar principais problemas ou questões avaliativas acerca dos problemas encontrados;
- Elaborar uma proposta de procedimentos para a autoavaliação institucional;
- Encaminhar ao MEC/SESu a Proposta de Projeto de Autoavaliação;
- Sistematizar documentação com os resultados e relatórios das avaliações;
- Manter arquivos com a documentação para memória e outros desdobramentos da avaliação institucional realizada;
- Promover seminários internos para apresentação do SINAES;

- Divulgar para a comunidade acadêmica e sociedade em geral os resultados obtidos com a autoavaliação;
- Socializar e discutir o resultado da autoavaliação;
- Promover o envolvimento permanente da comunidade acadêmica com o processo de autoavaliação;
- Definir a composição das comissões internas de avaliação;
- Elaborar e encaminhar o Relatório Final de Autoavaliação ao MEC/SESu.

Assim promover o desenvolvimento de uma cultura de avaliação para traçar diretrizes que nortearão as ações de avaliação institucional. Sendo um processo transparente e de participação, ao identificar os aspectos positivos, as carências setoriais e necessidades gerais, bem como definir as prioridades institucionais mais importantes, e recomendar as ações para o efetivo desenvolvimento institucional.

E ainda aproximar a avaliação externa, fornecendo os dados e as informações para a melhoria e adaptação dos itens avaliados ao consolidar uma sistemática de avaliação contínua que permita o constante acompanhamento dos dados para definir propostas de ação para o aperfeiçoamento do Plano de Desenvolvimento Institucional.

A comunidade acadêmica desta instituição compreende todos os membros docentes, técnico-administrativos e discentes vinculados. Onde conta com a participação da comunidade acadêmica e sociedade em geral. Como um processo democrático, que se constrói ao longo do seu desenvolvimento, está sujeito a modificações.

Os procedimentos abordados devem partir do individual para o coletivo, favorecendo a convergência dos dados em torno de objetivos comuns, e a busca de soluções para os problemas encontrados.

## **2.2 OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL**

A Avaliação Institucional da Faculdades ESUCRI, processo desenvolvido pela Comissão Própria de Avaliação – CPA, tem como principal objetivo implantar e desenvolver um processo de autoavaliação constante e assim promover a qualidade de ensino dos seus cursos de graduação.

Este instrumento é reconhecido para o planejamento e organização das atividades acadêmicas. A Avaliação institucional tem a finalidade de implantar um sistema de avaliação institucional estável, regular, abrangente e permanente. Ou seja, que acontece semestralmente e atende os demais públicos envolvidos e que forma a comunidade acadêmica.

A autoavaliação significa, de modo geral, saber identificar pontos positivos e pontos negativos. Sendo um processo descritivo e reflexivo, permite disseminar boas experiências e modificar práticas pedagógicas e administrativas para o melhor desempenho do processo de ensino aprendizagem.

Esta avaliação demonstra o compromisso institucional com o autoconhecimento, a favor da qualidade dos serviços oferecidos, integrando instrumentos avaliativos que permitam ações de melhoramento nos aspectos que atua de ensino, pesquisa e extensão na comunidade acadêmica.

## 2.3 METODOLOGIA

A metodologia implantada sempre atendeu o processo de autoconhecimento constante o que variou foi a forma de buscar estes dados e informações para conhecimento, análise e ação de melhoria.

A operacionalização dos dados fornecidos pelos questionários de avaliação, primeiramente, se deu em tabulação na planilha eletrônica Microsoft® Excel. Em 2013, a instituição implantou um novo sistema de gestão acadêmica, denominado UNIMESTRE, e passou a realizar a avaliação institucional de forma on-line. O período de avaliação é estipulado no sistema acadêmico, e permite que se preencha a avaliação em partes, ou seja, pode-se parar e continuar no momento que lhe for mais propício, não bloqueando qualquer etapa de utilização do sistema acadêmico (notas, frequência, material de apoio, entre outros). Também são utilizadas outras ferramentas, como por exemplo, o *Google Forms*, e as reuniões de líderes devidamente registradas em ata, e quando virtuais, gravadas pelo Microsoft Teams.

A partir dos dados analisados, quantitativos e qualitativos, é feita a elaboração do relatório da CPA, devidamente postado no sistema e-MEC, desde 2005 a 2023.

Como ação de conscientização para o preenchimento da avaliação sempre se abordou por meio de uma campanha institucional. Posteriormente, os coordenadores de cada curso visitam as salas de aula e encaminham recados através do e-mail institucional e de redes sociais, incentivando seus alunos a participarem da avaliação.

O período de avaliação é estipulado no Calendário Escolar semestral e inserido no sistema acadêmico, e permite que o aluno preencha a avaliação em partes, ou seja, o aluno pode parar e continuar no momento que lhe for mais propício.

Além disso, a forma de avaliação utilizada não é obrigatória, ou seja, o aluno tem o direito de preenchê-la ou não, não bloqueando qualquer etapa de utilização do sistema acadêmico, no ambiente do aluno (notas, frequência, material de apoio, entre outros).

Assim semestralmente a relação com a CPA se aprimora com as etapas de Avaliação de Líderes, além das visitas constantes as salas de aula em período definido pelo calendário escolar da ESUCRI a coordenação visita e conversa com toda a turma sobre o semestre e trata de tópicos como: relacionamento com o professor, cumprimento de horário, processo de aprendizagem e formas de avaliação. E ainda a relação e evolução dos conteúdos com o mercado de trabalho.

Este documento é tratado com cada professor e com os membros do NDE para algumas tratativas específicas. Além de produzir um relatório de desempenho e ações de melhorias para encaminhar a CPA e a Direção. E em alguns casos, se retorna a turma para esclarecer situações e informar as alternativas de ações tratadas.

Os seguintes itens são considerados durante os processos de avaliação:

**Corpo Docente:** qualificação, relacionamento, processo de ensino aprendizagem, avaliações e objetivos da disciplina para formação profissional com as competências desenvolvidas.

**Disciplinas:** desenvolvimento e evolução dos conteúdos para alcance dos objetivos para formação profissional com as competências.

**Infraestrutura:** capacidade instalada, salas de aula, laboratórios, biblioteca, espaço de uso comum entre os cursos (auditório, cantina, hall de entrada). E ainda direção, coordenação, secretaria, tesouraria.

## 2.4 AVALIAÇÃO DE LÍDERES/TURMAS

A prática de avaliação de líderes, conduzida pelos coordenadores junto aos representantes discentes ou diretamente com toda a turma, se mostra uma prática exitosa e eficaz. Esta avaliação é incorporada ao calendário escolar de cada semestre, visando promover um diálogo aberto para identificar soluções e encaminhamentos para eventuais questões.

Durante essas avaliações, são realizadas visitas às salas de aula, previamente combinadas com os professores, os quais se retiram temporariamente para permitir a interação direta entre os alunos e os coordenadores. Essas conversas costumam durar entre 20 e 30 minutos e abordam aspectos como o relacionamento do professor com a turma, o processo de ensino-aprendizagem, a percepção do progresso teórico e prático dos alunos, o cumprimento do horário de aula e a adequada manutenção do portal acadêmico.

Durante essas avaliações, também é solicitado que os alunos observem suas próprias responsabilidades em relação ao horário, aos estudos e ao acompanhamento das atividades acadêmicas no portal.

As considerações e observações são registradas em um formulário próprio, e após o período de conversas com as lideranças e turmas, o coordenador fornece feedback ao professor. Este, por sua vez, também compartilha suas observações e considerações, as quais, quando relevantes, são comunicadas à turma, seja pelo coordenador, seja pelo próprio professor.

Essa prática de avaliação contínua e participativa permite uma análise mais holística do desempenho do corpo docente, além de promover um ambiente de transparência, diálogo e colaboração entre todos os envolvidos no processo educacional.

O método de avaliação de líderes aplicado pelos coordenadores junto aos representantes discentes ou diretamente com toda a turma apresenta diversas vantagens que contribuem significativamente para a qualidade do ensino e para o ambiente acadêmico como um todo.

- **Participação Ativa dos Alunos:** Este método promove a participação ativa dos alunos no processo de avaliação dos professores, permitindo que expressem suas opiniões, preocupações e sugestões de forma direta e transparente. Isso fortalece o senso de comunidade e a coletividade dentro da instituição.
- **Feedback Imediato:** Ao conduzir avaliações regulares durante o semestre, os coordenadores podem fornecer feedback imediato aos professores, permitindo que façam ajustes em sua abordagem de ensino, se necessário, antes do final do período letivo. Isso contribui para melhorar continuamente a qualidade do ensino.
- **Identificação de Problemas Precocemente:** Essas avaliações permitem que problemas e desafios sejam identificados precocemente, antes que se tornem mais graves ou prejudiciais ao processo de aprendizagem. Isso possibilita a implementação de medidas corretivas de forma oportuna.
- **Construção de Relacionamentos:** Ao promover um diálogo aberto entre alunos e professores, esse método de avaliação ajuda a construir relacionamentos mais próximos e colaborativos entre as partes envolvidas. Isso pode melhorar a comunicação e a compreensão mútua, criando um ambiente de aprendizagem mais positivo.
- **Desenvolvimento Profissional dos Professores:** O feedback recebido durante essas avaliações pode ajudar os professores a identificar áreas de melhoria em sua prática pedagógica e a desenvolver suas habilidades de ensino. Isso contribui para o crescimento profissional e aprimoramento contínuo dos docentes.
- **Fomento à Responsabilidade dos Alunos:** Ao solicitar que os alunos também reflitam sobre suas próprias responsabilidades em relação ao seu desempenho acadêmico, essa prática promove a autonomia e responsabilidade dos estudantes em sua própria aprendizagem.
- **Criação de um Ambiente de Confiança:** Ao envolver os alunos no processo de avaliação, os coordenadores demonstram confiança e respeito pela opinião dos estudantes, promovendo um ambiente de confiança e colaboração mútua entre todas as partes envolvidas.

Como pode se observar, o método de avaliação de líderes aplicado pelos coordenadores com a participação dos alunos traz vantagens significativas para a instituição de ensino, ajudando a promover uma cultura de melhoria contínua, responsabilidade compartilhada e engajamento ativo de toda a comunidade acadêmica.

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) desempenha um papel crucial na implementação e na gestão eficaz do modelo de avaliação de líderes conduzido pelos coordenadores em colaboração com os representantes discentes ou diretamente com toda a turma. Vejamos como a CPA pode se apropriar e fazer bom uso desse modelo:

- **Planejamento e Coordenação:** A CPA pode ser responsável por planejar e coordenar as avaliações de líderes em toda a instituição, garantindo que sejam



realizadas de maneira sistemática e consistente em todos os cursos e departamentos. Isso envolve estabelecer diretrizes claras, desenvolver materiais de apoio e coordenar a logística das avaliações.

- **Capacitação e Orientação:** A CPA pode oferecer treinamento e orientação aos coordenadores e representantes discentes sobre como conduzir as avaliações de líderes de forma eficaz. Isso inclui fornecer orientações sobre como facilitar discussões produtivas, coletar feedback de maneira construtiva e garantir a confidencialidade das informações.
- **Análise e Relatório de Resultados:** A CPA é responsável por analisar os resultados das avaliações de líderes e produzir relatórios detalhados para compartilhar com a comunidade acadêmica e a administração da instituição. Esses relatórios podem destacar tendências, áreas de melhoria e boas práticas identificadas durante as avaliações.
- **Feedback e Acompanhamento:** Com base nos resultados das avaliações, a CPA pode fornecer feedback construtivo aos professores e coordenadores, ajudando-os a identificar áreas de força e oportunidades de melhoria em sua prática pedagógica. Além disso, a CPA pode acompanhar de perto a implementação de planos de ação para abordar questões identificadas nas avaliações.
- **Promoção da Transparência e da Participação:** A CPA pode desempenhar um papel fundamental na promoção da transparência e da participação na avaliação de líderes, garantindo que o processo seja justo, inclusivo e acessível a todos os membros da comunidade acadêmica. Isso pode incluir a divulgação de informações sobre as avaliações, o incentivo à participação ativa dos alunos e o fornecimento de mecanismos para feedback contínuo.
- **Integração com Outros Processos de Avaliação:** A CPA pode integrar as avaliações de líderes com outros processos de avaliação institucional, como pesquisas de satisfação dos alunos, avaliações de cursos e programas, e revisões de políticas e procedimentos acadêmicos. Isso ajuda a garantir uma abordagem holística e abrangente para a avaliação da qualidade educacional.

A CPA desempenha um papel fundamental na promoção da eficácia e do impacto positivo do modelo de avaliação de líderes na ESUCRI. Ao fornecer liderança, orientação e suporte, a CPA pode garantir que as avaliações sejam conduzidas de maneira eficaz e que os resultados sejam utilizados de forma significativa para melhorar continuamente a qualidade do ensino e da aprendizagem.

A comunidade externa, composta por pais, responsáveis, empregadores, empresas parceiras e outros membros da sociedade, também pode se apropriar e fazer bom uso do resultado da avaliação de líderes conduzida pela instituição de ensino superior. Em relação às formas como a comunidade externa pode se apropriar dos resultados da avaliação de líderes e impactar positivamente nas dinâmicas da IES são diversas:

- **Tomada de Decisão Informada:** Os pais e responsáveis dos alunos podem usar os resultados da avaliação de líderes para tomar decisões informadas sobre a escolha de uma instituição de ensino para seus filhos. O feedback dos alunos sobre os professores e coordenadores pode fornecer insights valiosos sobre a qualidade do ensino e o ambiente acadêmico da instituição.
- **Parcerias com Empregadores:** Empregadores e empresas parceiras podem utilizar os resultados da avaliação de líderes como um indicador da qualidade da

formação dos alunos e da preparação deles para o mercado de trabalho. Isso pode influenciar suas decisões de recrutamento, estágios e programas de desenvolvimento de talentos.

- **Engajamento na Comunidade:** Membros da comunidade externa, como líderes comunitários, empresas locais e organizações sem fins lucrativos, podem se envolver com a instituição de ensino com base nos resultados da avaliação de líderes. Eles podem oferecer suporte, recursos e oportunidades de colaboração com base nas áreas de força identificadas pela comunidade acadêmica.
- **Feedback Construtivo:** A comunidade externa pode fornecer feedback construtivo com base nos resultados da avaliação de líderes, destacando áreas de preocupação ou oportunidades de melhoria percebidas por eles. Isso pode ajudar a instituição de ensino a compreender melhor as necessidades e expectativas da comunidade e a ajustar suas práticas em resposta a essas informações.
- **Participação em Iniciativas de Melhoria:** A comunidade externa pode se envolver ativamente em iniciativas de melhoria com base nos resultados da avaliação de líderes. Isso pode incluir programas de mentoria, patrocínio de projetos acadêmicos ou apoio a atividades extracurriculares que visam promover o sucesso dos alunos e a excelência acadêmica.

Dessa forma, a comunidade externa desempenha um papel importante na promoção da qualidade educacional e no sucesso dos alunos, e os resultados da avaliação de líderes podem ser uma ferramenta valiosa para orientar o envolvimento e o apoio dessa comunidade com a instituição de ensino superior.

## 2.5 DESENVOLVIMENTOS DA AVALIAÇÃO

A abordagem da autoavaliação na ESUCRI é fundamental para fornecer uma compreensão abrangente dos dados institucionais e para subsidiar a tomada de decisões estratégicas pela direção. No entanto, o processo de avaliação interna e externa não se resume à aplicação da avaliação de líderes. Na realidade se trata de uma prática contínua e construída de forma colaborativa, permitindo o desenvolvimento integral do sistema educacional e a interação com outras formas de avaliação externa.

Nesse sentido, a ESUCRI tem implementado e aprimorado sistematicamente quatro mecanismos de avaliação interna:

- **Avaliação de Líderes/Turmas:** A coordenação dos cursos realiza reuniões com as turmas para avaliar a relação entre alunos, professores e instituição. Essas reuniões proporcionam um espaço para identificar possíveis melhorias nas interações e no ambiente de aprendizagem, garantindo um ensino de qualidade alinhado às necessidades dos estudantes.
- **Acompanhamento dos Egressos:** A ESUCRI acompanha o desempenho dos egressos para avaliar sua trajetória profissional após a graduação. Isso permite medir a eficácia da instituição na formação de profissionais qualificados e competentes, além de identificar áreas de melhoria no currículo e nas práticas educacionais.

- **Reunião com o Colegiado do Curso:** As reuniões com o colegiado do curso proporcionam um espaço para avaliar e discutir questões relacionadas ao planejamento acadêmico, à implementação do currículo e às demandas do mercado de trabalho. Esses encontros ajudam a alinhar as estratégias educacionais com as necessidades dos alunos e do setor profissional.
- **Avaliação Institucional pela CPA:** A Comissão Própria de Avaliação (CPA) desempenha um papel crucial na avaliação institucional, analisando dados, elaborando relatórios e propondo ações de melhoria. Essa avaliação abrangente permite identificar pontos fortes e áreas de desenvolvimento em toda a instituição, contribuindo para a qualidade do ensino e para a excelência acadêmica.

Por meio desses mecanismos, a ESUCRI garante que o processo de autoavaliação seja conduzido de maneira abrangente e participativa, promovendo a qualidade do ensino superior e atendendo às demandas da região sul catarinense. Essa prática contínua de avaliação interna é essencial para o aprimoramento constante da instituição e para o alcance de seus objetivos educacionais e sociais.

## 2.6 DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS

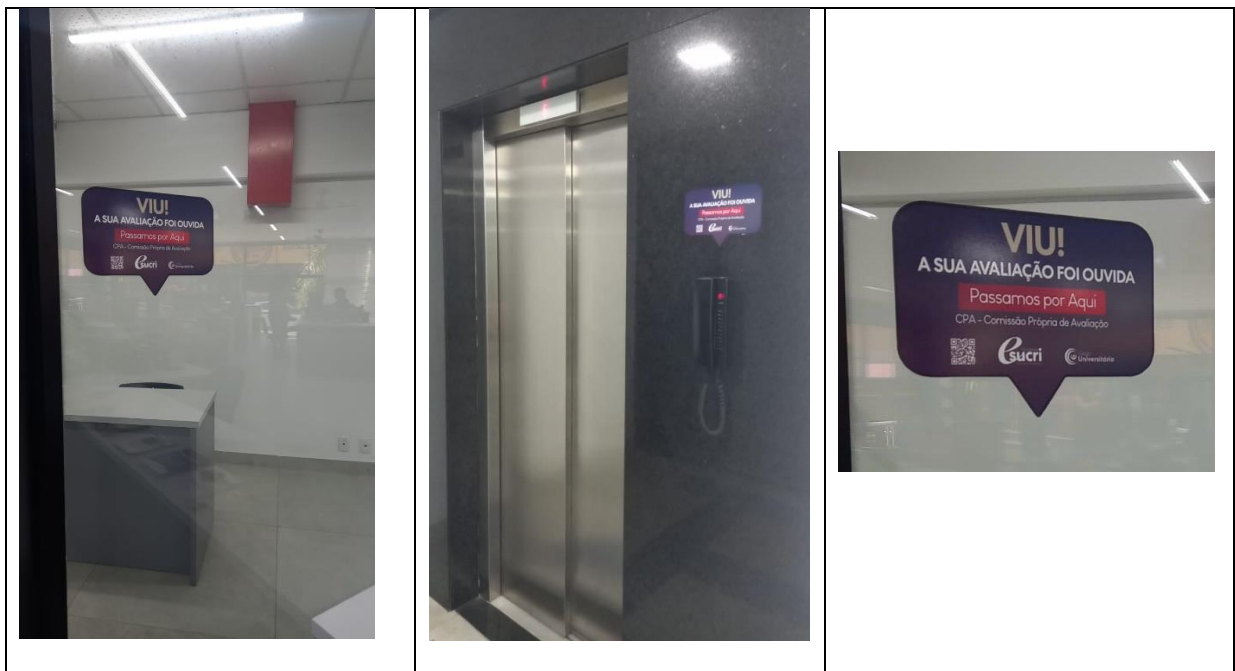
A divulgação dos resultados da avaliação institucional na ESUCRI é uma etapa fundamental para promover o comprometimento de todos os envolvidos e direcionar ações que impulsionem a melhoria contínua dos processos acadêmicos e administrativos. Para alcançar esse objetivo, a instituição adota uma abordagem abrangente e proativa, utilizando diversos meios de comunicação e interação para compartilhar e discutir os resultados:

- **Relatórios Detalhados para a Direção e Coordenação:** Os resultados da avaliação são meticulosamente compilados em relatórios abrangentes, fornecendo uma análise profunda das áreas de excelência e das oportunidades de aprimoramento. Esses relatórios são disponibilizados à direção e coordenação da instituição, oferecendo uma visão estratégica dos pontos fortes e das áreas que necessitam de atenção especial.
- **Diálogo Constante em Reuniões da CPA:** A Comissão Própria de Avaliação (CPA) promove um diálogo constante com a direção e coordenação da instituição em reuniões regulares. Essas reuniões são espaços de discussão e colaboração, onde os resultados da avaliação são apresentados, analisados e transformados em ações concretas para o aprimoramento institucional.
- **Feedback Individualizado para os Professores:** Os professores recebem relatórios personalizados sobre o seu desempenho, destacando áreas de destaque e oportunidades de desenvolvimento. Esses relatórios são disponibilizados por meio do ambiente acadêmico da instituição, proporcionando um feedback valioso para aprimorar a prática docente.
- **Engajamento em Reuniões Gerais de Professores:** As reuniões gerais de professores, realizadas no início de cada semestre, são momentos cruciais para compartilhar os resultados da avaliação institucional e alinhar as estratégias educacionais para o próximo período letivo. Essas reuniões promovem a

colaboração e o engajamento da equipe docente na busca pela excelência acadêmica.

- **Monitoramento Contínuo com Relatórios Parciais:** Durante o semestre, são elaborados relatórios parciais para acompanhar o progresso das ações de melhoria identificadas na avaliação institucional. Esses relatórios fornecem uma visão em tempo real do andamento das iniciativas de aprimoramento, permitindo ajustes e intervenções conforme necessário.
- **Ações Direcionadas em Reuniões para Devolutiva:** Quando necessário, são realizadas reuniões adicionais para fornecer feedback detalhado e encaminhar ações específicas com base nos resultados da avaliação. Essas reuniões são oportunidades para discutir os desafios e oportunidades identificados, promovendo um ambiente de aprendizagem e desenvolvimento contínuo.
- **Adesivos indicativos:** Com o objetivo de indicar aos alunos melhorias de infraestrutura e de atendimento nos setores técnico-administrativos, a CPA elaborou um adesivo para ser colado em locais de melhorias, para que o aluno sinta-se envolvido no processo de tomada de decisão para os pontos levantados na avaliação. O adesivo apresenta a frase: “VIU! A sua avaliação foi ouvida.”, e um QR-CODE que direciona para a página da CPA.

**Figura 1. Adesivo CPA: VIU! A sua avaliação foi ouvida**



Fonte: ESUCRI (2023)

Portanto, a ESUCRI adota uma abordagem holística e participativa para a divulgação e utilização dos resultados da avaliação institucional. Essa prática colaborativa é essencial para promover a qualidade do ensino superior e garantir a excelência acadêmica em todos os níveis da instituição.

### 3. POLÍTICAS DE GESTÃO

#### 3.1 ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO

A ESUCRI estrutura-se em dois níveis: o deliberativo e o executivo, conforme demonstrado abaixo.

Figura 2. Estrutura organizacional

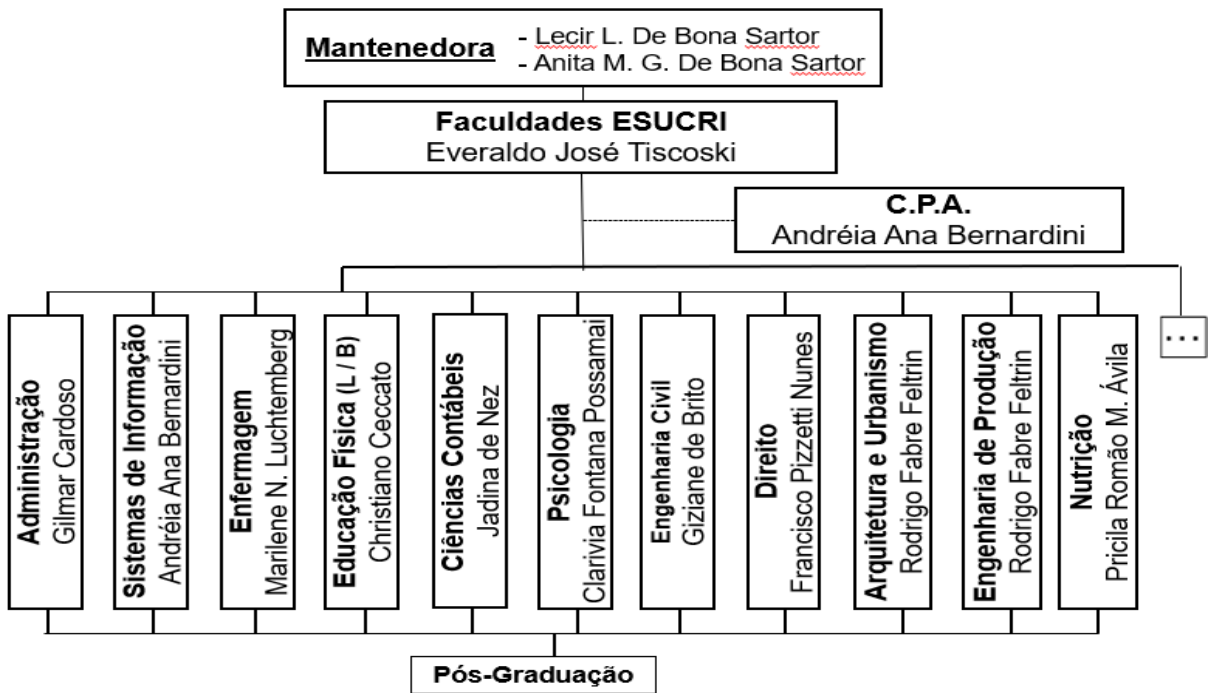
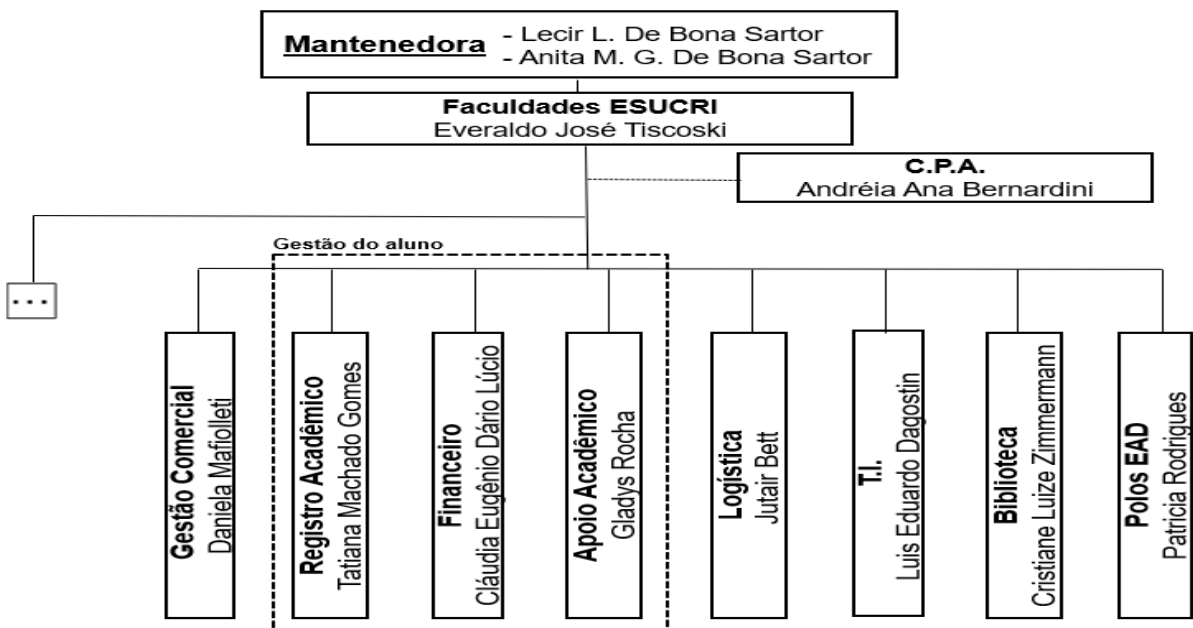


Figura 3. Estrutura organizacional administrativa



Fonte: ESUCRI (2023)

### 3.1.1 FORMAS DE PARTICIPAÇÃO DO DOCENTE

A participação do corpo docente nas atividades de direção da ESUCRI está assegurada em seu “Regimento Geral”. O corpo docente participa no Conselho Pedagógico (CP), conselho este que delibera sobre os assuntos da Instituição. Em relação ao curso, o docente participa no Colegiado do Curso, onde são definidos os assuntos de coordenação didática e operacional. Em ambos os Conselhos é assegurado pelo Regimento que o corpo docente tem maioria de seus membros. É uma prática de a ESUCRI tornar a gestão dinâmica, para isto entende que é necessário ter o corpo docente próximo e participante do processo decisório.

As congregações de curso são formadas por todos os professores do curso, proporcionando participação e tomada de conhecimento das ações e estratégias da Instituição.

**Tabela 1. Organização Acadêmica e Administrativa da ESUCRI**

<b>Administração Superior</b>	<b>Conselho</b>	<b>Função e Composição</b>
Órgão Deliberativo Superior	Conselho Pedagógico (CP)	O CP é o órgão máximo de deliberação normativo e consultivo em assuntos de política administrativa e de planejamento acadêmico, funcionando também como última instância de recursos no âmbito da ESUCRI. É composto pelo Diretor; um representante do corpo docente (disciplina de área afim por curso e eleito pelos seus pares); um representante do corpo discente, um representante dos servidores técnico-administrativos (eleito pelos seus pares); um representante da Mantenedora (por ela designado) e; Coordenadores de Curso.
	Colegiado do Curso (CC)	O CC é o órgão deliberativo normativo e consultivo da ESUCRI em matéria de Ensino, Pesquisa e Extensão. É formado por seis membros, sendo quatro professores que ministram disciplinas do Currículo do respectivo curso, um representante discente eleito por seus pares e pelo Coordenador do Curso.
Órgãos Executivos Setoriais	Coordenadoria de Curso	O Coordenador do Curso é escolhido pelo Diretor da ESUCRI com aprovação da Mantenedora e apresentado ao CP. Necessário ser docente com formação na área de coordenação do curso.
Órgão Deliberativo Setorial	Congregação do Curso	A congregação do curso é a menor fração da estrutura de Ensino para todos os efeitos da organização administrativa da ESUCRI. A congregação compreende as disciplinas do curso e congrega professores para o atendimento dos objetivos do ensino, da pesquisa e extensão. Deve ser presidida pelo Coordenador do curso e será constituída de docentes do curso em efetiva atividade na ESUCRI e representação estudantil.

Fonte: CPA (2023)

Para que a gestão do curso possa estar articulada com a gestão institucional, há a necessidade da interface entre os objetivos institucionais e as atividades do curso. Assim, o Regimento Geral da ESUCRI assegura o princípio de gestão democrática, a integração entre a gestão administrativa, os seus órgãos colegiados e os cursos em suas diversas modalidades. O organograma institucional prevê a participação efetiva dos órgãos colegiados deliberativos superiores da comunidade local e da representatividade legal do corpo docente, discente e técnico-administrativo.

Neste sentido estabelece, ainda, as responsabilidades e áreas de competência da mantenedora e da mantida, o que permite e promove conseqüentemente, a democratização do conhecimento, mediante a liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber.

### **3.1.2 POLÍTICAS DE PESSOAL (PROGRAMA DE INCENTIVOS E BENEFÍCIOS)**

Além do Projeto de Desenvolvimento Institucional (PDI) adequado e de Projetos Pedagógicos consistentes dos cursos que oferece e pretende oferecer, a ESUCRI conta com diretrizes de qualificação de pessoal para desempenhar as funções administrativas, pedagógicas e acadêmicas.

Nesta perspectiva, a ESUCRI estabeleceu os seguintes critérios de contratação de pessoal técnico-administrativo:

- a qualificação técnica para o exercício da função;
- a experiência na função de, pelo menos, dois anos; e
- a adaptação à função após o período de experiência de 3 meses.

Para a contratação de professores, podem-se resumir os critérios norteadores de contratação nos seguintes aspectos:

- Titulação mínima de especialista;
- Aderência para ministrar aulas nas disciplinas presentes na estrutura curricular dos cursos que oferece;
- Experiência docente e não docente;
- Experiência docente em cursos superiores de, pelo menos, 2 anos;
- Capacitação para estabelecer boa relação com os estudantes, com os seus pares e com as lideranças acadêmicas;
- Comprometimento com a educação permanente;
- Potencialidades para somar as atividades de pesquisa e extensão às atividades docentes;
- Comprometimento com a aprendizagem dos estudantes;
- Elevada capacidade de comunicação oral e escrita;
- Relacionamentos sociais nas organizações locais.

O Regimento da ESUCRI prevê a participação do Coordenador do curso no Conselho Pedagógico (CP), órgão de coordenação e assessoramento consultivo e deliberativo em matéria didático-científica e administrativa. As atribuições previstas para o coordenador do curso são de natureza política, gerencial, acadêmica e institucional, conforme consta no PDI e no Regimento.

### **3.2 CORPO DOCENTE**

A IES em 2024, conta com as quantidades e percentuais de docentes, conforme descrito abaixo:

Em um total de 98 professores, 72 têm titulação de *stricto sensu* (14 doutores e 58 mestres) e 26 têm titulação de *latu sensu* (especialistas).

Lista de professores de 2024-1, com titulação máxima de Doutorado:

ANDRESSA MANFREDINI SOLIZ ENCINAS

CRISTIANE COPETTI

DANUSA DE CASTRO DAMASIO

FRANCISCO PIZZETTE NUNES

JULIO CESAR BERNARDES

KEITE WIEIRA

LUANA MELLER MANOSSO

LUCIANA CARDOSO DE AGUIAR

MARA ELISA MATOS PEREIRA

MARILENE NONNEMACHER LUCHTEMBERG

MARINA LUMMERTZ MAGENIS

PRICILA ROMÃO MARCONDES ÁVILA

RAFAELA DIAS MATAVELLI

SCHÉROLIN DE OLIVEIRA MARQUES

Lista de professores de 2024-1, com titulação máxima de Mestrado:

ADAILTON ANTÔNIO DOS SANTOS

ADÃO PAULO RONCONI

ALICE CONSTANTINO JOAQUIM

ANA CARLA DA CRUZ



ANDERSON LUÍS FURLAN  
ANDRÉIA ANA BERNARDINI  
ANDREIA BATISTA BIALESKI  
ARILDO ANTONIO SONEGO  
BRUNO BELOLI MILIOLI  
BRUNO CARMINATI CIMOLIN  
CAMILA MACHADO RODRIGUES  
CANDIDA PASINI PIZZONI  
CESAR ALEXANDRE BRATTI PAIXÃO  
CHRISTIANO CECCATO  
CLARIVIA FONTANA POSSAMAI  
CLAUDIO DA SILVA  
CLOVIS NORBERTO SAVI  
DANIELA CHAGAS PACHECO GARCIA  
EDUARDA VISCARDI DA SILVEIRA  
FERNANDA CRISTINA RESTELATTO  
FERNANDO BARROS MARTINHAGO  
FERNANDO MARCOS GARCIA  
GABRIELE OBERSTEINER SCHEIBLER NUNES  
GERSON LUÍS DE BOER PHILOMENA  
GILMAR CARDOSO  
GIOVANI GAMBA PAGANI  
GISELI PAES RECH MATUCHAKI  
GLAUCIA MARTINHAGO BORGES FERREIRA DE SOUZA  
GRAZIELE LODETTI MILIOLI  
GUSTAVO DE BEM SILVEIRA  
GUSTAVO DE OLIVEIRA  
HUMBERTO ALMANSA CARVALHO  
JADINA DE NEZ  
JAMILE ROSANE ZANETTE ANTONIO  
KARINA ROSSA FRITZEN  
KARLA FERNANDA FAUST  
LUCAS DE COSTA ALBERTON  
LUCIANO GIASSI

LUIZ EDUARDO LAPOLLI CONTI  
LUIZ HENRIQUE MACCARINI VEFAGO  
LUIZ RICARDO FIERA  
MAIARA LEANDRO  
MARCIA LEOPARDI ZEFERINO WANDERLIND  
MARCIO JOSÉ CABRAL  
MÁRCIO SARTORI  
MARIA HELENA BACKES  
MICHELLE MACHADO FORTUNATO  
PATRÍCIA MARIANO  
PATRÍCIA PEREIRA DE SOUZA DA ROSA  
RENATO BARATA GOMES  
RICHARDI PEREIRA DE SOUZA  
ROBSON ANTUNES CACIATORI  
RODRIGO FABRE FELTRIN  
SILVIA BATISTA VON BOROWSKI  
THAIS WACHHOLZ  
TIAGO MORETI  
VALÉRIA RODINÉIA ZANETTE  
VIVIANI DIAS CARDOSO

Lista de professores de 2024-1, com titulação máxima de Especialização (Lato Sensu):

ANGÉLI CORRÊA  
ARTUR BOLAN BÚRIGO  
CAROLINA FREITAS EYNG  
CRISTIANO ÁVILA SALOMÃO  
CRISTIANO DAMIANI TOMASI  
DELMA ROBERTA DE OLIVEIRA LACOMBE  
ELIDA DA SILVA CLAUDINO ZILLI  
ERIQUE GOULARTE BALDIN  
FERNANDA DE OLIVEIRA MAIA  
FERNANDO DEL MORO

GERSON SANTIAGO  
GILBERTO ELOI MILANI  
GIZIANE DE BRITO  
HERMÓGENES MATIAS  
IARA CREPALDI  
JANICE BASTOS  
JAQUELINE BATISTA DA SILVA TAUFEMBACH  
LEANDRO DOS SANTOS CACHOEIRA  
LEILA JULIO VIANA  
LEONARDO PORTO LUIZ ANTUNES  
MAIARA MAFIOLETTI MACARINI RABELO  
MARCELO PERES GEREMIAS  
RÉGIS CASAGRANDE TOMASI  
RUAN AURELIO FERREIRA  
TATIANA AMBONI  
VAGNE FERRO

Ao longo dos últimos anos, observa-se um aumento de professores com titulação *latu sensu* para *stricto sensu*, pois a IES prioriza contratações *stricto sensu* e incentiva os professores *latu sensu* a continuar sua formação.

A documentação comprobatória dos professores é organizada na “pasta do professor”, onde constam:

- Ficha resumo do professor, com foto;
- Currículo atualizado deve ser preenchido na Plataforma Lattes;
- Cópia de documentos pessoais: RG, CPF, Certidão de Nascimento ou Casamento, título de eleitor;
- Cópia de documentos de formação: Diploma e histórico de graduação, Cópia do Certificado e histórico de pós-graduação (especialização), Diploma e histórico da pós-graduação (mestrado, doutorado), ou comprovação no caso de estudante ainda (Atestado de frequência);
- Certificados de cursos/seminários;
- Artigos publicados, livros e capítulos de livro.

### **3.3 POLÍTICAS DE PESSOAL**

Os requisitos para o cargo de docente na ESUCRI contemplam: titulação e experiência profissional.

- a) Titulação: o mínimo exigido é a certificação a título de ESPECIALISTA – Modalidade Exercício de Magistério em nível Superior – em Programas de Pós Graduação *Lato Sensu* na área de conhecimento do curso e/ou de disciplina específica, expedido por instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação - MEC relacionadas com a área de seleção. Preferencialmente com titulação *Stricto Sensu* – MESTRADO E DOUTORADO – seguindo os mesmos critérios.
- b) Experiência Profissional: Além da titulação, também se considera o tempo de experiência acadêmica (docência, publicações, explanações, etc) e o tempo de experiência não acadêmica (atuação em empresas, serviços públicos, prestação de serviços, etc) do candidato devidamente comprovado em carteira de trabalho ou contratos.

Os professores da graduação (e também os que atuam na graduação e pós-graduação) são contratados via CLT. Os professores somente da pós-graduação, em função de sua sazonalidade, são contratados via Nota Fiscal (no caso do professor ter uma empresa, por exemplo, de consultoria) ou através de RPA (Recibo de Pagamento Autônomo), com impostos recolhidos normalmente, e declarados ao IR.

### **3.3.1 CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES**

Os professores são contratados:

- a) Desligamento do atual professor da instituição;
- b) Em casos de licença maternidade ou tratamento de saúde;
- c) Por expansão de um novo curso;
- d) Por alteração da Matriz Curricular.

A IES mantém um banco de currículos, dividido por áreas de conhecimento que é alimentado por meio de recebimento na IES ou através do site institucional.

Quando há a necessidade de contratação de professor, o coordenador de curso seleciona os currículos conforme a necessidade e os candidatos são chamados para participar do processo seletivo.

O processo seletivo consiste nas seguintes etapas:

- a) Prova de docência: De caráter classificatório e com duração de 30 minutos.

Os itens são avaliados de zero a dez somados e divididos pelos oito itens analisados para compor a classificação dos candidatos.

- b) Entrevista: A entrevista é realizada pelo coordenador juntamente com os membros da banca de prova de docência.

- c) Prova de Titulação: De caráter classificatório, caracteriza-se pela análise e avaliação dos títulos incluídos no currículo do candidato (Plataforma Lattes). Na análise são analisados os diplomas do Curso de Graduação e de Pós-Graduação, expedido por Instituições reconhecidas pelo MEC.

d) Experiência acadêmica: Também é considerado o tempo de experiência no exercício de magistério em nível superior.

e) Experiência não acadêmica: De caráter classificatório, caracteriza-se pela análise e avaliação da atuação do professor em empresas, serviços públicos, serviços prestados e atividade autônoma.

Em casos de empate, a maior titulação prevalece seguida do tempo de docência.

A expansão do corpo docente é natural e esperada pela instituição, uma vez que a mesma prevê um aumento de vagas em função da possível abertura de novos cursos e do crescimento natural dos cursos pelo seu período de implantação.

### **3.4 PLANO DE CARGOS**

#### **3.4.1 CARREIRA DOCENTE**

O sistema de remuneração nas organizações têm se tornado um tema cada vez mais estratégico, pois visa dar sustentação ao alcance dos objetivos definidos com a necessária colaboração da equipe. Do contrário, o risco de as estratégias não serem alcançadas torna-se evidente. Obrigando a organização dispendir tempo e recursos desnecessários.

Com o exposto, a ESUCRI, consciente da necessidade de atender estas considerações, apresenta uma proposta de Plano Carreira Cargos e Salários – PCS que, de forma integrada com outros programas de gestão de pessoas, permite o alcance de seus objetivos organizacionais.

A partir das diretrizes apresentadas, o PCS da ESUCRI possui as seguintes características:

- Para os cargos da Carreira de DOCENTE DO MAGISTÉRIO SUPERIOR será atribuído o valor de Hora Aula.
- Docente do Magistério Superior: representa o grupo de funcionários que atuam diretamente no negócio foco da ESUCRI, atividades de sala de aula, coordenação de curso, Coordenação de estágios obrigatórios, Registro Acadêmico e outros.
- PLR – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS: No início do ano letivo, a Esucri apresenta um plano de metas aos representantes dos docentes e do sindicato para concordância e aprovação de ambos, uma vez aprovado, passa ser alvo de trabalho de todos na Instituição para que as possam ser alcançadas. Semestralmente, conforme definido no Acordo Coletivo, deve ser realizado uma reunião com representantes da direção e docentes para conferência dos indicadores. Constatado que as metas foram alcançadas, é efetivado o pagamento do valor que o professor fará jus a título de Participação nos Lucros e Resultados. Este valor é acordado no Acordo Coletivo de Trabalho do respectivo ano. Cada professor recebe o valor de acordo com o número de horas/aula contratado.

- **PLUS – COMPLEMENTAÇÃO AO PLR:** Definida as metas, a Esucri em comum acordo com os representantes docentes, definem um plus sobre os indicadores de determinadas metas bem como o valor a ser pago como prêmio uma vez este indicador e o plus forem alcançados. Semestralmente, na mesma reunião da avaliação é realizada esta análise.
- **T.S. – PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO:** A título de incentivo, cada professor receberá um valor percentual sobre o valor do PLR a que terá direito no cada semestre. Este percentual é progressivo de acordo com o tempo de serviço contínuo na Esucri limitado a 22 anos de tempo de serviço, período que corresponde a 21% sobre o valor do PLR. Em cada acordo coletivo será anexada a tabela progressiva do tempo de serviço com o respectivo percentual.

### **3.4.2 CARREIRA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA**

O sistema de remuneração nas organizações têm se tornado um tema cada vez mais estratégico, pois visa dar sustentação ao alcance dos objetivos definidos com a necessária colaboração da equipe. Do contrário, o risco de as estratégias não serem alcançadas torna-se evidente. Obrigando a organização dispende tempo e recursos desnecessários.

Com o exposto, a ESUCRI, consciente da necessidade de atender estas considerações, apresenta uma proposta de Plano Carreira Cargos e Salários – PCS que, de forma integrada com outros programas de gestão de pessoas, permite o alcance de seus objetivos organizacionais.

A partir das diretrizes apresentadas, o PCS da ESUCRI possui as seguintes características:

- Definição de duas carreiras, a saber: Pessoal Técnico Administrativo e Docente do Magistério.
- Especificação para cada cargo de um conjunto de funções que permitem atender de forma mais pontual o escopo de atribuições e especificidades da organização;
- Definição dos perfis dos cargos, com valoração do nível de necessidades profissionais e da experiência profissional para ocupar o cargo;
- Detalhamento dos critérios de progressão na carreira e/ou nos cargos, contemplando a avaliação de desempenho com foco em resultados;
- Estruturação da tabela salarial com intervalos propostos.

Desta forma, a ESUCRI estará com uma política de gestão de pessoas que possibilitará manter um quadro de pessoal qualificado, motivado e comprometido com o alcance dos objetivos e estratégias da organização.

A admissão de novos funcionários em cada carreira/cargo somente ocorrerá por necessidade de preenchimento da vaga, decorrente da abertura de nova vaga ou reposição da vaga. Sempre que a legislação exigir habilitação específica o critério da admissão terá esta prioridade.

O salário de admissão de novo funcionário será sempre o inicial de carreira/cargo, preenchido os pré-requisitos estabelecidos neste Plano e nos critérios definidos quando da admissão, exceto durante o período de experiência profissional (90 dias), que corresponderá a 90% do salário inicial previsto neste Plano para cada cargo/função.

As admissões ocorrerão sempre por período experimental, conforme a legislação em vigor. No período experimental, a chefia imediata acompanhará o desenvolvimento do funcionário e, ao final, efetuará uma avaliação formal que servirá como base de decisão para a continuidade ou não do vínculo de emprego.

Para os cargos da Carreira de PESSOAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Para os cargos com carga horária inferior, o valor salarial será atribuído de forma proporcional

Não será fixado o quantitativo de vagas para cada cargo/função, cabendo a Diretoria da ESUCRI, de acordo com a conveniência e necessidade definir as vagas para fins de contratação.

Cada carreira constitui-se na configuração das oportunidades de crescimento que os funcionários podem seguir, tendo em vista suas expectativas de desenvolvimento profissional e as necessidades da ESUCRI: PROMOÇÃO POR FORMAÇÃO ou PROMOÇÃO POR DESEMPENHO

### **3.5 POLÍTICA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO**

#### **3.5.1 CORPO DOCENTE**

O Centro de Aperfeiçoamento ESUCRI - CEAPE das Faculdades ESUCRI é um órgão de apoio acadêmico vinculado a direção da IES, decorrente da Política institucional de ensino expressa no PPI, e atua como um instrumento de acompanhamento, orientação, supervisão e avaliação das práticas pedagógicas e técnico-administrativas das Faculdades ESUCRI. Tem por finalidade oferecer apoio pedagógico aos docentes a partir de projetos de formação continuada, visando a contribuição para com o desenvolvimento dos cursos de graduação da IES.

O CEAPE desenvolve programas de formação continuada por meio de cursos e eventos para refletir sobre a prática e o estímulo à formação pedagógica dos professores, além de lhes dar apoio educativo, a partir das necessidades apontadas pelos docentes das diversas áreas do conhecimento.

Dentre os objetivos principais, podemos elencar:

- Qualificar os processos educativos do sistema de ensino da IES em conformidade com o PDI, PPI, PPC e DCNs;
- Orientar e acompanhar os professores sobre questões de caráter-didático-pedagógico;
- Promover a qualificação do corpo docente a partir de projetos específicos;
- Identificar possíveis lacunas de aprendizagem que os alunos tenham em sua formação, promovendo encontros direcionados a aprimorar e ampliar o uso de metodologias ativas;

- Incentivar a participação em eventos acadêmicos e profissionais como congressos, seminários, simpósios e demais eventos;
- Incentivar a participação docente no processo de autoavaliação institucional, coordenado pela CPA, utilizando seus resultados como base para o planejamento da capacitação docente;
- Fomentar o desenvolvimento científico e o comprometimento docente nos programas de pesquisa da IES.

Como exemplos dos cursos de capacitação dos últimos semestres, oferecidos aos docentes temos:

#### Eventos AMPESC

A AMPESC - Associação de Mantenedoras Particulares de Educação Superior de Santa Catarina, a qual nossa instituição é associada, oferece mensalmente diversos curso de capacitação, no formato presencial ou virtual. Sempre aliando teoria a prática, apresenta temas do dia-a-dia docente e prepara os coordenadores e gestores para legislações pertinentes ao ensino superior. Os cursos são reconhecimento não somente em nosso estado, tendo participação efetiva de várias IES de todo o Brasil.

#### Especialização em Metodologias Ativas

Curso de especialização Lato Sensu oferecido somente aos professores da IES, com o objetivo de fomentar o emprego de técnicas ativas no ensino diário das disciplinas dos cursos superiores, incentivando os alunos a aprenderem de forma autônoma e participativa, por meio de problemas e situações reais, realizando tarefas que os estimulem a pensar além, a terem iniciativa, a debaterem, tornando-se responsáveis pela construção de seu conhecimento. Oportunidade excelente dada aos docentes e coordenadores, que estão implantando essas técnicas em seus cursos e disseminando o conhecimento entre os demais.

#### Introdução ao Sistema UNIMESTRE

Ao ingressar no corpo docente das Faculdades ESUCRI, o professor recebe um login e senha de acesso ao ambiente acadêmico UNIMESTRE, e um treinamento para correta utilização de todas as opções do sistema.

#### Como postar projetos de pesquisa na Plataforma Brasil

A Plataforma Brasil é uma base nacional e unificada de registros de pesquisas envolvendo seres humanos para todo o sistema CEP/CONEP. Para isso, a IES desenvolveu este curso de capacitação com o objetivo de esclarecer todas as etapas necessárias para cadastrar os projetos de pesquisa na Plataforma Brasil considerando o que se aplica às pesquisas que possam colocar em situação de risco, sensibilidade e/ou conflito ético, os próprios pesquisadores, comunidades específicas ou a sociedade em uma concepção difusa, tais como as que envolvam cadáveres, animais vivos, aspectos de impacto ambiental, manipulação genética e outras temáticas/objetos que o CEP indicar como passíveis de apreciação.

#### Programa de Apoio as Plataformas Digitais

A ESUCRI desenvolveu uma série de tutoriais explicativos para o preenchimento e uso correto das plataformas digitais disponibilizadas pela instituição. O programa contou com seis tutoriais que tratavam do preenchimento do



Unimestre, do preenchimento da Sala de Aula Virtual, do uso da Plataforma Teams, do uso do OneDrive e também algumas dicas de softwares gratuitos para otimizar as aulas remotas. O objetivo foi contribuir, mesmo que remotamente, para a melhoria das metodologias adotadas até então e incentivar os professores a questionar, aprimorar e repensar os procedimentos adotados até o momento com a finalidade de melhorar o ensino e a aprendizagem dos discentes.

#### Metodologias Ativas para o Ensino

Metodologias Ativas no Ensino, que foi ofertado a todos os professores da ESUCRI que interessados em aprimorar seus conhecimentos e se capacitar de ferramentas online que contribuem para o ensino. O workshop foi idealizado e ministrado pela Professora Juliana Cardoso Machado, especialista em Docência no Ensino Superior e facilitadora de workshops que associam metodologias ativas e TICs.

#### Métodos, técnicas e dinâmicas para o Ensino Superior

Vários profissionais que atuam no Ensino Superior não possuem formação pedagógica – em função das suas formações em áreas técnicas e profissionais – e não dispõem de fontes de informação sobre didática, métodos e técnicas para dinamizar e potencializar a aquisição de conhecimentos, aprendizagem e consequentemente motivar os alunos à qualitativa e mais efetiva e consistente possível aquisição de saberes. Sendo assim, o objetivo deste curso de capacitação é desenvolver competências didáticas apresentando-se possibilidades de métodos, técnicas e dinâmicas para dinamizar aulas e ampliar o potencial de apropriação de conhecimentos e aprendizagem no Ensino Superior. Este treinamento tem duração de 3 horas e foi desenvolvido pela Prof. Daniela Chagas Pacheco.

#### Dificuldades de Aprendizagem e Inclusão no Ensino Superior

Atualmente, é consideravelmente significativo o número de pessoas com deficiência – PCD nas Instituições de Ensino Superior e nem sempre os professores possuem experiência para lidar ou alguma formação relacionada e que pode acarretar dificuldades tanto ao educador como para o acadêmico. Partindo desta preocupação, esse curso apresenta para os docentes os princípios da Política Nacional de inclusão, bem como elucidar dificuldades de aprendizagem e abordagens relacionadas a uma práxis docente inclusiva. Este treinamento tem duração de 3 horas e foi desenvolvido pela Prof. Daniela Chagas Pacheco.

#### Oficina de Busca Sistemática de Literatura

O aperfeiçoamento em pesquisa sistemática e científica é importante para a realização de pesquisa e estudos com qualidade e obtenção de produções e publicações de maior fator de impacto de maneira a contribuir para o desenvolvimento e aprendizagem da pesquisa, resolução de problemas e divulgação dos resultados a comunidade científica e a sociedade. O objetivo dessa capacitação docente é compartilhar conhecimentos com os educadores acerca da realização dos procedimentos de pesquisa e busca sistemática elucidando seus passos e etapas. Este treinamento tem duração de 3 horas e foi desenvolvido pela Prof. Daniela Chagas Pacheco.

### Curso de Capacitação de Taxonomia de Bloom

Realizado em duas etapas (fevereiro e julho/2021), com o Prof. Dr. Alexandre Nicolini, teve como objetivo principal o desenvolvimento da técnica de Taxonomia de Bloom como instrumento para auxiliar a identificação e a declaração dos objetivos ligados ao desenvolvimento cognitivo de cada disciplina/curso em que o docente leciona, visando facilitar o planejamento do processo de ensino e aprendizagem.

A capacitação resultou em um levantamento de questões objetivas a cerca do tema de cada disciplina, e da forma de como elaborá-las: conceito, pergunta e alternativas de resposta.

### 3.5.2 TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

O Centro de Aperfeiçoamento ESUCRI – CEAPE, como já descrito no indicador 4.2, é um órgão de apoio acadêmico vinculado a direção da IES, atua como um instrumento de acompanhamento, orientação, supervisão e avaliação das práticas pedagógicas e técnico-administrativas das Faculdades ESUCRI, desenvolvendo ações e programas de formação continuada por meio de cursos e eventos.

Também oferece apoio ao corpo técnico-administrativo a partir de cursos de capacitação, debates e ações integradoras visando melhorias no ambiente de trabalho e no desempenho dos colaboradores.

Dentre os objetivos principais do CEAPE, podemos elencar:

- Qualificar os processos administrativos dos setores da IES em conformidade com o PDI, PPI e legislações pertinentes;
- Incentivar e proporcionar a participação do corpo técnico-administrativo em cursos extras de capacitação que contribuam com os processos do respectivo setor.

Propor a capacitação do corpo técnico-administrativo tem a finalidade de contribuir com a sua formação complementar, estabelecendo conexões entre os diferentes setores e melhorando o desempenho das funções.

Como exemplos dos cursos de capacitação dos últimos semestres, oferecidos ao técnico-administrativo temos:

#### Eventos AMPESC

A AMPESC - Associação de Mantenedoras Particulares de Educação Superior de Santa Catarina, a qual nossa instituição é associada, oferece mensalmente diversos cursos de capacitação, no formato presencial ou virtual. Sempre aliando teoria a prática, apresenta temas do dia-a-dia a cerca de legislações pertinentes ao ensino superior. Os cursos são reconhecimento não somente em nosso estado, tendo participação efetiva de várias IES de todo o Brasil.

Por oferecer uma gama muito grande de cursos, nossa IES opta por fazer a maioria das capacitações e treinamentos nessa parceria, já dentro do horário de trabalho de cada colaborador.

#### Oficina de debates entre setores

Desenvolvido pelo curso de Psicologia da IES, promove o debate de ideias e apresentação de discussão de processos de trabalhos entre setores administrativos da instituição, para melhor desempenho desses mesmos processos e alinhamento de resultados.

#### Sistema UNIMESTRE

Treinamento constante nos módulos adquiridos ou mesmo atualização dos já existentes do ambiente acadêmico, proporcionando maior segurança na sua utilização. Ainda, treinamento para a utilização de novos módulos adquiridos pela IES, como SALA DE AULA VIRTUAL e DIPLOMA DIGITAL.

A empresa Tecfy, parceira do sistema acadêmico UNIMESTRE, também disponibiliza treinamento virtuais ao vivo, para o setor de Registro Acadêmico.

Também são realizados cursos regulares em segurança, como por exemplo:

- NR-35: Curso para colaboradores que trabalham em altura.
- DICRIL: Cursos periódicos no uso de produtos químicos na higienização.

### 3.5.3 TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

A política de capacitação e formação continuada para o corpo de tutores presenciais e a distância é executada através do Programa de treinamento que contempla módulos especializados em formato de workshops para garantir sua capacitação contínua, atualização e desenvolvimento das habilidades necessárias para uma orientação e apoio adequados aos estudantes no contexto do Ensino a Distância (EaD).

Durante os workshops de capacitação para tutores, as atividades práticas e teóricas são cuidadosamente elaboradas de acordo com o perfil e as responsabilidades do tutor nos cursos EaD.

Espera-se que o tutor apresente e aprimore as seguintes habilidades:

- Ser hábil em atuar como intermediário, compreendendo plenamente a situação dos alunos em todos os aspectos (individuais, sociais, familiares, acadêmicos etc.);
- Ter uma postura aberta ao diálogo, evidenciando capacidade de escuta, empatia e colaboração com os estudantes;
- Oferecer experiências educacionais e culturais que contribuam para aprimorar a qualidade de vida dos alunos;
- Ter domínio dos fundamentos, metodologias e estrutura da EaD, operando com os princípios pedagógicos que norteiam as atividades de ensino e aprendizagem;
- Possuir proficiência em métodos de pesquisa para auxiliar no desenvolvimento de trabalhos científicos propostos aos alunos;

- Demonstrar habilidades na elaboração de materiais didáticos em diversas plataformas de mídia;
- Exibir competências em comunicação, relacionamento interpessoal, liderança, dinamismo, iniciativa, entusiasmo, criatividade e trabalho em equipe.

Adicionalmente, espera-se que o tutor:

- Adote uma abordagem proativa, iniciando a comunicação com os alunos;
- Monitore o acesso à Sala de Aula Virtual (SAV);
- Mantenha contato por e-mail com os alunos para identificar aqueles que estão se desvinculando do curso, quando necessário.

Além dos workshops, os tutores são incentivados a participar de eventos científicos, técnicos, artísticos ou culturais (como congressos, fóruns e workshops) e podem receber auxílios financeiros para qualificação acadêmica em cursos de graduação e/ou pós-graduação na área de EaD.

Por meio de práticas consolidadas e institucionalizadas, há um treinamento interno contínuo para aprimorar e corrigir as atividades dos tutores por meio de cursos de desenvolvimento pessoal e profissional. Eles também têm a oportunidade de se candidatar a atividades docentes dependendo do seu desempenho e comprometimento, desde que atendam às exigências mínimas de formação e aos perfis esperados pela instituição.

### **3.6 SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA**

A Sustentabilidade Financeira deve receber atenção especial em qualquer organização, pois dela depende a condição de perenidade, capacidade de investimento e reinvestimento, atendimento aos objetivos, modernização do parque e principalmente, atendimento dos compromissos assumidos com o cliente.

Não é diferente aqui na ESUCRI, onde todo o processo de Gestão Financeira recebe uma atenção especial da Mantenedora e da Direção da Instituição.

Entendemos que a Sustentabilidade Financeira não deve ser considerado um objetivo, mas sim, como consequência, como resultado de um processo. Por esta razão, damos a maior importância no planejamento, organização, decisão e nos controles no que se refere as questões financeiras.

Pelo fato de a maior fonte de ingresso de recursos financeiros ser oriundo das mensalidades pagas pelos nossos alunos, devemos manter estratégias nos processos financeiros que visem equilíbrio entre investimento/custeio/capacidade de pagamento do aluno. Um verdadeiro desafio.

A previsão orçamentária, baseado na previsão orçamentária do quinquênio apresentado no PDI, é elaborado pela direção da Instituição em conjunto com as coordenações de curso. Levamos em conta a previsibilidade do número de alunos

por curso e número de créditos comercializado por curso. (média número de créditos comercializados X aluno matriculado). Deste resultado temos a previsão de receita para o período seguinte. Em paralelo, realizamos uma análise de mercado para identificar valores praticados pela concorrência e análise, mediante pesquisa, sobre a capacidade de desembolso do potencial cliente da Esucri.

Uma vez definido os valores dos créditos acadêmicos, elaboramos uma política de vantagens econômicas (verbas para bolsas, descontos, convênios e outros). Bem como, a política de crédito a ser adotado no ano seguinte de acordo com o mercado econômico-financeiro regional, principalmente o nível de emprego e índice de inadimplência.

Com estas informações, conseguimos uma previsibilidade da receita para o período seguinte.

Junto as coordenações de curso, realizamos a previsão das necessidades de investimento em bibliografia, equipamentos, manutenções em laboratórios específicos, softwares, capacitações e outros ligados aos cursos. Também com as coordenações, baseado no número de turmas, define-se a necessidade carga horária de horistas. Da mesma forma, junto ao Apoio Operacional e Gerência de Manutenção, realizamos as necessidades de melhorias e reformas, envolvendo manutenção geral de equipamentos e estrutura. Por fim, junto ao setor de Marketing, os orçamentos para campanhas publicitárias institucionais e de captação para novos alunos.

Soma-se a estes valores os contratos fixos e variáveis dos diversos serviços necessários para operacionalização da Instituição, como energia, água, comunicação, jurídico, segurança, seguros, etc. A construção deste orçamento, de forma direta ou indireta, tem a participação dos diversos atores da Instituição. É então submetido a Mantenedora para sua apreciação e aprovação final.

Quando necessário outros investimentos, devidamente identificados por necessidades decorrentes de incidentes climáticos e/ou outros, investimento para novos cursos inseridos ou não no PDI, oportunidades de negócios e outros, são apresentados para a Mantenedora para aporte de capital.

Para o bom gerenciamento da eficácia do orçamento, trimestralmente a direção, mantenedora e contabilidade, reúnem-se para avaliação do realizado. Quanto necessário são tomadas decisões para redefinir alguma política e/ou ações para garantir a exequibilidade do orçamento.

Importante esta correção de rumo quando necessário, pois depende dos fluxos financeiros a perenidade, o crescimento e a capacidade da Instituição para atender as expectativas dos nossos clientes, que são os nossos alunos, bem como, atender a função social enquanto organização (colaboradores administrativos, professores, fornecedores e a sociedade em geral).

### 3.6.1 PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE INTERNA

O orçamento global para o quinquênio da Instituição consta do nosso PDI, já elaborado com a participação da comunidade interna, coordenadores, bibliotecária, TI, financeiro, operacional e manutenção. No meio do segundo semestre de cada ano, estes mesmos agentes são acionados para elaboração do orçamento anual referente ao período seguinte, ou seja, o ano seguinte.

A participação da comunidade interna na elaboração do orçamento, apresentando as suas necessidades para os seus cursos, setores e serviços, propiciam o amadurecimento em termos de gestão destes profissionais. Com o passar dos anos, aprimoram-se nas previsibilidades bem como no comprometimento dos resultados.

Após as análises para aprovação e acompanhamento pela mantenedora e direção, tem início o processo de acompanhamento e controle. Aqui, o setor financeiro, mantém um rigoroso controle sobre a inadimplência para que de imediato o aluno seja contatado e proposto uma forma de negociação do débito. Em vários casos identifica-se que o inadimplente está momentaneamente sem renda, nestes casos ele é encaminhado para o Serviço de Apoio Acadêmico para possível encaminhamento em algum programa de estágio remunerado ou o programa de primeiro emprego, ainda, recolocação no mercado de trabalho.

Neste acompanhamento, as coordenações de curso observam sobre alunos que não estão frequentando as aulas, de imediato estes contatados para que seja identificado a razão deste abandono e a busca de soluções para reverter a situação e trazê-lo de volta para sala de aula ainda no semestre em curso ou deixar encaminhado para o semestre seguinte.

São ações que mantem os números previamente planejados e conseqüentemente alcançar o fluxo financeiro.

Todas as aquisições (cotação de valor e compra), sejam de materiais e equipamentos no âmbito acadêmico ou no âmbito da prevenção e manutenção, são realizadas pelos respectivos responsáveis da área. Ou o coordenador do respectivo curso, ou, a supervisão da área de operacional e manutenção. Realizam as cotações de valores, apresentam a direção para aprovação e executam a compra. Desta forma, tomam ciência dos gastos e investimentos da área e/ou serviço sob sua responsabilidade.

Importante registrar que no item de maior representatividade nas despesas em uma Instituição de Ensino, a folha de pagamento dos docentes, é definida com a participação direta das coordenações dos cursos.

## 4. PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

### 4.1 AVALIAÇÃO IN LOCO DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

As avaliações externas (visitas in loco) de cursos da graduação são realizadas por comissões designadas pelo INEP/MEC, compostas por membros da comunidade acadêmica, de outros estados brasileiros.

Até 2023, temos os seguintes processos em tramitação no sistema e-MEC:

Tabela 2: Processos e-MEC

	N.º e-MEC ↕	Ato ↕	Situação ↕	Curso ↕	CADASTRADO EM
   	202334322	Autorização	Protocolado	Curso: MEDICINA VETERINÁRIA Grau: Bacharelado Qtd. de Auxiliares Institucionais: 0  Curso Presencial sem Oferta EaD: <b>Conforme indicado pelo PI no processo.</b>	12/12/2023 19:52:44
   	202323042	Red credenciamento	Protocolado	Qtd. de Auxiliares Institucionais: 0	08/08/2023 14:02:59
   	202203688	Reconhecimento de Curso	Protocolado	Curso: NUTRIÇÃO Cód. Curso: 1365490 Grau: Bacharelado Qtd. de Auxiliares Institucionais: 0  Curso Presencial com Oferta EaD: <b>Conforme resposta do PI em 06/04/2022</b>	06/04/2022 13:58:34
   	202123596	Credenciamento Centro Universitário	Protocolado	Qtd. de Auxiliares Institucionais: 0	21/09/2021 14:54:14
   	202028999	Renovação de Reconhecimento de Curso	Protocolado	Curso: ADMINISTRAÇÃO Cód. Curso: 52755 Grau: Bacharelado Qtd. de Auxiliares Institucionais: 0  Curso Presencial com Oferta EaD: <b>Conforme resposta do PI em 19/2/2021</b> Processo Aberto de Ofício: <b>Curso CPC 2018 Sem ENADE</b>	31/12/2020 15:57:59
   	202028998	Renovação de Reconhecimento de Curso	Protocolado	Curso: ADMINISTRAÇÃO Cód. Curso: 46544 Grau: Bacharelado Qtd. de Auxiliares Institucionais: 0  Curso Presencial com Oferta EaD: <b>Conforme resposta do PI em 19/2/2021</b> Processo Aberto de Ofício: <b>Curso CPC 2018 Sem ENADE</b>	31/12/2020 15:57:59
   	202017176	Renovação de Reconhecimento de Curso	Protocolado	Curso: PSICOLOGIA Cód. Curso: 123149 Grau: Bacharelado Qtd. de Auxiliares Institucionais: 0  Curso Presencial com Oferta EaD: <b>Conforme resposta do PI em 25/9/2020</b> Processo Aberto de Ofício: <b>Curso com CPC 2018 insatisfatório.</b>	14/08/2020 10:36:25
   	201815508	Reconhecimento de Curso	Protocolado	Curso: ENGENHARIA DE PRODUÇÃO Cód. Curso: 1160457 Grau: Bacharelado Qtd. de Auxiliares Institucionais: 0  Curso Presencial com Oferta EaD: <b>Conforme resposta do PI em 23/9/2019</b>	02/08/2018 14:26:55

Fonte: e-MEC (2023)

Acompanhamento dos cursos que passaram por visita in loco em 2023:

<b>Curso</b>	<b>Processo</b>	<b>Ação</b>	<b>Conceito Final</b>
Administração	202028998	Renovação de Reconhecimento	4
Psicologia	202017176	Renovação de Reconhecimento	4
Nutrição	202203688	Reconhecimento	4

Fonte: e-MEC (2023)

Acompanhamento dos cursos que receberam o resultado do ENADE em 2023:

<b>Ano</b>	<b>Área de Avaliação</b>	<b>Nº de Concluintes Participantes</b>	<b>Nota Bruta - FG</b>	<b>Nota Padronizada - FG</b>	<b>Nota Bruta - CE</b>	<b>Nota Padronizada - CE</b>	<b>Conceito Enade (Contínuo)</b>	<b>Conceito Enade (Faixa)</b>
2022	ADMINISTRAÇÃO	30	51,57	0,201	40,6	0,274	2,646	3
2022	CIÊNCIAS CONTÁBEIS	33	49,49	0,191	23,8	0	2,515	3
2022	PSICOLOGIA	42	57,09	-0,33	52,3	-0,273	1,933	2
2022	DIREITO	75	59,52	0,363	44,4	0,541	2,867	3

Fonte: INEP (2023)



## 5. LEVANTAMENTO DE SOLICITAÇÕES E AÇÕES TOMADAS

- Promoção de eventos que envolvam a Responsabilidade Social da IES. Ações desenvolvidas:

- Mulheres na Ciência: Desafiando Fronteiras e Inspirando o Futuro:



- Lixo eletrônico. Ação desenvolvida:

Implantar um ecoponto na ESUCRI, com divulgação e recolhimento de resíduos, como lixo eletrônico, em parceria com a Secretaria Municipal do Meio Ambiente da Prefeitura Municipal de Criciúma/SC

Objetivos Específicos

- Identificar o material que deve ser recolhido no ecoponto;
- Instalar o ecoponto nas dependências da ESUCRI;
- Divulgar o ecoponto na comunidade acadêmica e sociedade em geral, para conscientização da educação ambiental;
- Recolher material indicado de descarte, na comunidade acadêmica e sociedade em geral.

Acredita-se que este projeto atende os estudantes envolvidos no conhecimento adquirido do processo de ecoponto, e a comunidade em geral, visando a conscientização ambiental de alunos, professores e colaboradores da ESUCRI e sociedade, em relação ao descarte correto de material do tipo lixo eletrônico.



- o Psicologia X Racismo: Efeitos e possibilidades de intervenções

**Psicologia x racismo:**  
Efeitos e Possibilidades de Intervenções

Dia: **20/11**  
Horário: **19h15**  
Local: **Auditório**



**Viviane Da  
Silva Teixeira**  
CRP 12/20690



**Julian  
dos Santos**  
CRP 12/23784



**Tiago  
Alano José**  
CRP 12/18872

em cada fase... 

acesse:  [esucrí.com.br](http://esucrí.com.br)



- Setembro Amarelo: Campanhas de conscientização à vida  
Parceria da IES com RPV – Rede de Proteção à Vida

**SETEMBRO AMARELO**

**Rede de Proteção à Vida convida para a palestra:**

**Abordagem humanizada a tentativas de suicídio**


<b>Dia</b>	<b>Horário</b>	<b>Local</b>
<b>20/09</b>	<b>20h</b>	<b>Auditório Jayme A. Zanatta - Acic</b>

\*Entrada gratuita


\*O evento arrecadará alimentos não perecíveis que serão destinados à Cruz Vermelha de Criciúma. Contribua com sua doação!


Palestrante:  
**Tenente-coronel Diógenes Martins Munhoz**  
Membro da Associação Brasileira de Estudos e Prevenção do Suicídio


**Realização:**


 **RPV**  
Rede de Proteção à Vida

**Apoio:**

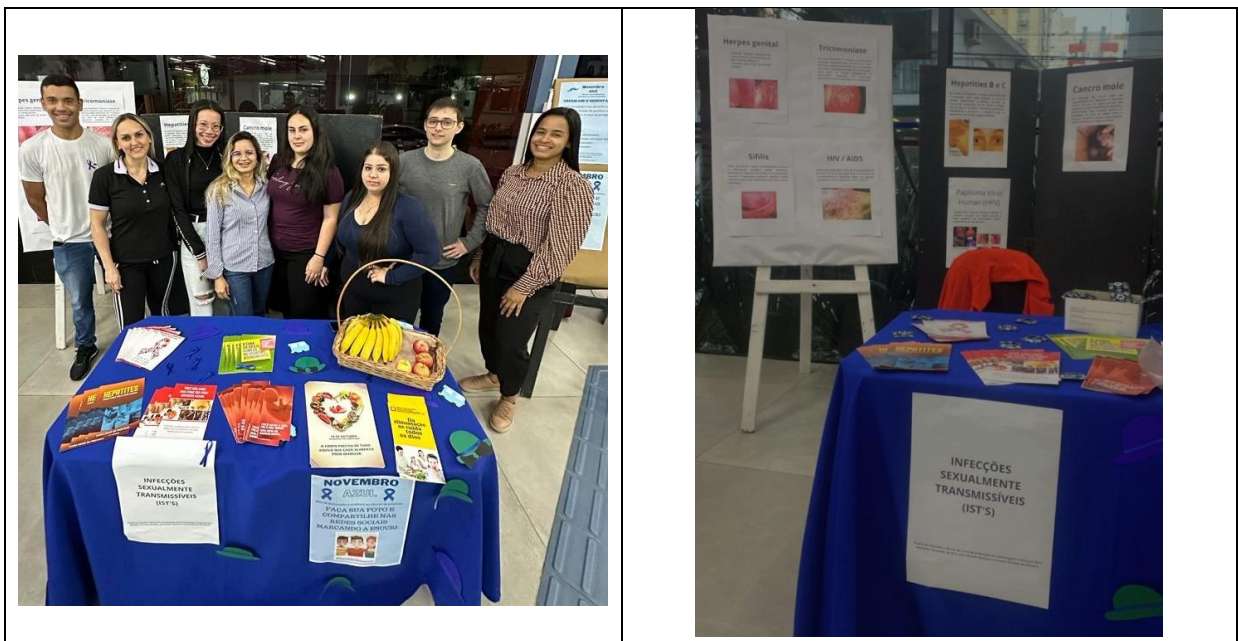
 **ACIC** ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE CRIÇUMA

 **Sicredi**

 **Esucri**



Além do Setembro Amarelo, outras campanhas são amplamente divulgadas e trabalhadas: Outubro Rosa, Novembro Azul, Abril Azul (Conscientização sobre o autismo), entre outros.



- Campanhas de conscientização e doação. Ações desenvolvidas:  
Campanha de arrecadação de brinquedos para o Natal 2023



Outras campanhas de doação: Campanhas de doação, com exemplo: Cobertores, alimentos, fraldas, brinquedos, sempre em parceria com Defesa Civil Municipal e Ong's da cidade.

- Evento para a comunidade: Idosos

O curso de Educação Física promove diversos eventos abertos a comunidade, como por exemplo, atividade física para idosos.



- Participação em conselhos municipais. Ações desenvolvidas: reunião com coordenadores e professores para ampliar a participação em conselhos de classe e municipais:
  - CMI - Conselho Municipal de Inovação
  - CRIO - Centro de Inovação
  - CDM - Conselho de Desenvolvimento Municipal e Comissão Técnica de Relatórios e Sugestões para Tombamento de Bens Municipais
  - Conselho de Mortalidade Materno Infantil
  - CMDE - Conselho Municipal de Desenvolvimento Econômico.

- CMDM- Conselho Municipal dos Direitos da Mulher
  - GGI-M - Gabinete de Gestão Integrada
  - Representante da IES na SBC – Sociedade Brasileira de Computação
  - Representante da IES no Conselho do CREA
  - Representante da IES no Conselho da OAB
    - Vice-Presidência da Comissão da Mulher Advogada Humanos da Subseção de Criciúma da OAB/SC
    - Diretoria da Tesouraria da Subseção de Criciúma da OAB/SC
    - Presidência da Comissão de Estudos Jurídicos da Subseção de Criciúma da OAB/SC
    - Secretaria-Geral da Subseção de Criciúma da OAB/SC
    - Presidência da Comissão Regional de Segurança e Saúde do Trabalhador em Mineração
    - Presidência da Comissão de Direitos Humanos da Subseção de Criciúma da OAB/SC
  - Secretaria do Conselho Consultivo do Hospital São José
  - Vice Coordenação da Câmara de Relações Institucionais da ACIC
- 
- Planejamento da coordenação, junto com o NDE de cada curso, para os Projetos de Extensão. Ações desenvolvidas: cursos/treinamentos a respeito do tema, para elaboração dos projetos
  - Planejamento da coordenação, junto com o NDE de cada curso, para reformulação das matrizes curriculares. Ações desenvolvidas: reuniões a respeito do tema, para elaboração de um núcleo de disciplinas comuns a todos os cursos, sendo elas: Metodologia do Trabalho Acadêmico, Antropologia e Sociologia, Empreendedorismo e Economia e Desenvolvimento Regional.
  - Reuniões periódicas. Ações desenvolvidas: Reuniões periódicas com a direção e coordenações, para acompanhamento do semestre, todas as quartas-feiras de 15h30 até 17h
  - Acolhimento dos alunos na primeira semana de aula. Ações desenvolvidas: brindes, picolés, bombons, música, participação de veículos de comunicação digital e rádios da região, na primeira semana de aula
  - Comunicação com a sociedade: site. Redes sociais, mídia local e regional, rádios com transmissão ao vivo da IES
  - Acompanhamento ENADE. Ações desenvolvidas: motivação dos alunos, camiseta do evento e kits (canetas, água, balas, etc) para o dia da prova.





- Projetor multimídia (Datashow): revisão geral dos equipamentos fixos e móveis, troca periódica de cabos de conexão VGA para HDMI, quase que na totalidade dos equipamentos
- Higienização: mais funcionários de higienização a noite, para limpeza dos banheiros bem como reposição de papel toalha/higiênico, após 19h e antes da hora do intervalo (20h20)