

RELATÓRIO GERAL
AGENTES UNIVERSITÁRIOS

AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

2014

Vol. I



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO - PROPLAN
COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO - CPA



RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DA UEPG

AGENTES UNIVERSITÁRIOS

Ponta Grossa
2014

REITOR

Carlos Luciano Sant'Ana Vargas

PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO

Graciete Tozetto Góes

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

Benjamim de Melo Carvalho

PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO E ASSUNTOS CULTURAIS

Gisele Alves de Sá Quimelli

PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS

Ana Maria Salles Rosa Solak

PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

Ariangelo Hauer Dias

PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO

Altair Justino

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

Constantino Ribeiro de Oliveira Junior

Diva Brecailo Abib

Hermínia Regina Bugeste Marinho

Ivonei Afonso Vieira

Joselaine Aparecida Campos

Luiz Alexandre Gonçalves Cunha

Marluce Gonçalves Cortez

Mary Ângela Teixeira Brandalise

Pablo Ferreira Biglia

Sandra Negri Cogo

Sibelli Olivieri Parreiras

AUTORES

Alessandra Aparecida Gonçalves

Constantino Ribeiro de Oliveira Junior

Diva Brecailo Abib

Felipe Brandes

Giane Correia Silva

Hermínia Regina Bugeste Marinho

Ivonei Afonso Vieira

Joselaine Aparecida Campos

Luiz Alexandre Gonçalves Cunha

Marluce Gonçalves Cortez

Mary Ângela Teixeira Brandalise

Mylena de França Martins de Lima

Sandra Negri Cogo

Ficha Catalográfica Elaborada pelo Setor de Tratamento da Informação BICEN/UEPG

378.1
U58r Universidade Estadual de Ponta Grossa. Pró-Reitoria de
Planejamento. Comissão Própria de Avaliação.
Relatório de Avaliação Institucional da UEPG – agentes
universitários. Ponta Grossa: UEPG, 2014.
42p.;il.

1. Universidade Estadual de Ponta Grossa. 2. Ensino superior.
3. Avaliação institucional. 4. Agentes universitários. I.T.

PREFÁCIO

O presente documento apresenta os resultados do processo de autoavaliação institucional da UEPG desencadeado no segundo semestre de 2013.

A proposta de avaliação institucional interna da UEPG foi concebida e planejada pela Comissão Própria de Avaliação com a participação dos representantes docentes dos Setores de Conhecimento, dos discentes, dos agentes universitários e do membro da comunidade externa, conforme preconiza a proposta de avaliação do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES, lei 10.861/2004.

A concepção de avaliação institucional interna ou autoavaliação a ser construída pelas IES, preconizada pela legislação, deve ser fundamentada nos princípios de globalidade, legitimidade, continuidade, respeito à identidade e a diversidade institucionais, prática social com objetivos formativos, valores sociais historicamente determinados, regulação e controle, educação como direito social e dever do Estado.

O processo autoavaliação institucional desencadeado na UEPG buscou priorizar os princípios orientadores da avaliação da educação superior brasileira, portanto, assenta-se numa perspectiva de avaliação formativa, baseada nas idéias de integração, participação e construção coletiva, uma vez que envolveram todos os membros da comunidade acadêmica no processo de reflexão e aprofundamento dos propósitos e responsabilidades sociais da instituição. Os sujeitos envolvidos no processo avaliativo foram os alunos, os agentes universitários e os docentes da UEPG.

A autoavaliação realizada objetivou a compreensão contextualizada da realidade educacional em suas múltiplas dimensões e relações, e também a promoção de uma autoconsciência institucional dos sujeitos que nela atuam, com vistas a estimular e promover o seu aperfeiçoamento.

O compromisso principal da autoavaliação é o de fazer com que as pessoas direta ou indiretamente envolvidas em uma ação institucional escrevam a sua própria história e gerem as suas próprias alternativas de ação. Para além do atendimento as normativas legais a avaliação institucional interna implica sempre em uma atividade de interpretação da realidade avaliada, a qual deve ser permeada pelo diálogo possibilitador de reflexões, questionamentos e debates, e ao mesmo tempo propiciar o desenvolvimento de co-responsabilidade com a construção do processo educativo da IES.

Mary Ângela Teixeira Brandalise
Presidente da CPA/UEPG

SUMÁRIO

1	Apresentação	7
1.1	O processo de avaliação institucional da UEPG	7
1.2	A estrutura do instrumento de avaliação.....	10
2	Perfil socioeducacional dos agentes universitários	12
2.1	Idade.....	12
2.2	Sexo.....	13
2.3	Estado civil.....	14
2.4	Escolaridade	14
2.5	Vínculo institucional	15
2.6	Local de trabalho	16
3	Percepção dos agentes universitários sobre a UEPG	17
3.1	Satisfação dos agentes universitários com o local de trabalho da UEPG	17
3.2	Infraestrutura institucional.....	18
3.2.1	Avaliação da qualidade da infraestrutura e serviços da UEPG.....	19
3.2.2	Comentários e sugestões sobre a infraestrutura institucional.....	20
3.3	Carreira e qualificação profissional.....	23
3.3.1	Avaliação da carreira e da qualificação profissional	24
3.3.2	Comentários e sugestões sobre a carreira e qualificação profissional ..	25
3.4	Relacionamento no ambiente de trabalho	26
3.4.1	Avaliação do relacionamento no ambiente de trabalho	27
3.4.2	Comentários e sugestões sobre o relacionamento no ambiente de trabalho.....	28
3.5	Gestão e organização da UEPG.....	28
3.5.1	Avaliação da gestão e organização da UEPG	29
3.5.2	Comentários e sugestões sobre a gestão e organização da UEPG	29
3.6	Aspectos inerentes a função exercida na instituição	30
3.6.1	Avaliação dos aspectos inerentes a função exercida	30
3.6.2	Comentários e sugestões sobre os aspectos inerentes a função exercida	31
3.7	Participação nas atividades cotidianas de trabalho	34
3.7.1	Avaliação da participação nas atividades cotidianas de trabalho	34
3.7.2	Comentários e sugestões dos agentes universitários quanto à participação nas atividades de seu trabalho	35
3.8	Críticas e comentários livres dos agentes universitários	35
4	Considerações finais	41

1 Apresentação

Este documento constitui-se o Relatório Geral do processo de autoavaliação institucional da UEPG. Neste volume I está apresentada a análise dos resultados da avaliação realizada pelos Agentes Universitários em 2013. O volume 2 tratará da autoavaliação pelos estudantes e o volume 3 pelos docentes.

1.1 O processo de avaliação institucional da UEPG

A política de avaliação institucional da UEPG busca a garantia da qualidade da ação universitária, em consonância com as atuais demandas científicas e sociais, e com a política de avaliação da Educação Superior brasileira estabelecida pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES (2004). Para tanto, a Comissão Própria de Avaliação – CPA procura sensibilizar permanentemente a comunidade universitária para os processos de avaliação, através da discussão de problemas e necessidades da instituição, nas suas interfaces externa e interna.

A autoavaliação institucional está orientada por um processo participativo, formativo, reflexivo e sistemático sobre a realidade institucional, visando à produção de conhecimento sobre a Universidade, que seja possibilitador de revisões contínuas e constantes reordenamentos, consolidação e/ou reformulações das práticas acadêmicas.

O processo de autoavaliação institucional desencadeado na UEPG, em 2013-2014 envolveu a comunidade acadêmica e foi realizado nas seguintes etapas: a) autoavaliação institucional pelos agentes universitários; b) autoavaliação institucional pelos acadêmicos; c) autoavaliação institucional pelos docentes.

Atendendo ao disposto na portaria MEC nº 92, de 31 de janeiro de 2014, a avaliação interna realizada na UEPG foi organizada em torno dos seguintes eixos: planejamento e avaliação, desenvolvimento institucional, políticas

acadêmicas, políticas de gestão e infraestrutura, os quais consideram as dez dimensões de avaliação institucional estabelecida pelo SINAES.

As etapas que compuseram o processo de autoavaliação institucional para os agentes universitários foram:

Etapa 1: Elaboração do projeto de autoavaliação institucional da UEPG

- a. Estabelecimento dos objetivos do processo de autoavaliação institucional.
- b. Definição dos pressupostos teórico-metodológicos da autoavaliação institucional.
- c. Definição dos sujeitos e procedimentos de coleta de dados.
- d. Definição do cronograma de execução.

Etapa 2: Elaboração pela CPA do instrumento e sistema informatizado de avaliação

- a. Elaboração de uma proposta preliminar dos instrumentos de autoavaliação.
- b. Apresentação da proposta de instrumento de avaliação institucional para os agentes universitários via email pessoal para apreciação, análise e encaminhamento de sugestões.
- c. Reformulação do instrumento avaliativo considerando as colaborações enviadas pelos agentes universitários.
- d. Testagem e validação do instrumento avaliativo por uma amostra de agentes universitários.
- e. Criação e desenvolvimento de um Sistema de Informação para realização do processo de autoavaliação institucional da UEPG *online*.
- f. Testagem e aperfeiçoamento do sistema de informação *online*.
- g. Criação de um folder de divulgação para mobilização da comunidade técnico-administrativa, contendo também o questionário a ser respondido na forma impressa.

h. Mobilização dos agentes universitários para participação no processo de autoavaliação, por meio de reuniões nas suas respectivas unidades de trabalho.

Etapa 3: Desenvolvimento do processo avaliativo

- a. Realização do processo de avaliação *online* e/ou em questionário impresso no mês de outubro de 2013.
- b. Acompanhamento e *ajustes* do processo avaliativo frente às dificuldades de acesso, compreensão, comunicação e participação.
- c. Coleta dos questionários respondidos pelos agentes universitários.
- d. Digitação das respostas oriundas dos questionários impressos.
- e. Tabulação e organização dos dados coletados pela CPA.
- f. Criação de relatórios para o detalhamento da análise crítica das dimensões e indicadores propostos na autoavaliação institucional.

Etapa 4: Análise dos Dados

- a. Apresentação aos membros da CPA dos dados tabulados e organizados na proposta inicial dos relatórios: geral da UEPG e por unidade administrativa.
- b. Apresentação e discussão da sistematização dos dados coletados nas questões fechadas do questionário, agrupados por dimensão avaliada no relatório geral e por unidade administrativa.
- c. Apresentação e discussão da sistematização dos dados coletados nas questões abertas do questionário, agrupados por dimensão avaliada no relatório geral.
- d. Análise dos resultados por dimensão avaliada, com elaboração de textos analíticos.
- e. Consolidação dos relatórios, geral e por unidade de trabalho.

Etapa 5: Comunicação dos Resultados

- a. Encaminhamento dos relatórios consolidados aos Conselhos Superiores da UEPG.
- b. Publicação e divulgação dos relatórios após aprovação pelo Conselho Universitário.
- c. Divulgação dos resultados para os agentes universitários em reuniões nas unidades administrativas.
- d. Divulgação dos relatórios *online* no endereço eletrônico: <http://www.uepg.br/cpa>.

1.2 A estrutura do instrumento de avaliação

O instrumento de avaliação utilizado para realização da autoavaliação institucional pelos agentes universitários foi um questionário composto por 10 questões, disponibilizado no formato impresso ou online.

A primeira questão do questionário objetivou traçar o perfil socioeducacional e profissional dos participantes da pesquisa avaliativa e foi composta pelas seguintes variáveis: sexo, estado civil, idade, escolaridade, tipo de contrato de trabalho e unidade de lotação na UEPG.

A variável da segunda questão foi o grau de satisfação dos agentes universitários no local de trabalho. As questões três e seis avaliaram as políticas de qualificação profissional e o plano de carreira da categoria. A quarta questão foi sobre o acesso às informações institucionais. A qualidade do ambiente de trabalho e o exercício da função foram as variáveis avaliadas nas sétima e oitava questões. A infraestrutura da instituição foi a variável avaliada na quinta questão. As questões nove e dez foram abertas e solicitaram aos participantes que acrescentassem seus comentários, suas críticas ou sugestões, e ainda que apontassem outros aspectos da UEPG que gostariam de avaliar que não foram contemplados nas demais questões do instrumento.

No período de 1º a 31 de outubro de 2013 foram realizados encontros nos diferentes setores da UEPG convidando os agentes universitários à participação no processo avaliativo. Nessas reuniões foi entregue a cada servidor um folder de divulgação que também continha as questões impressas.

Os agentes universitários puderam optar por responder as questões propostas no próprio folder ou no endereço *online*.

A UEPG conta atualmente com 880 agentes universitários, entre efetivos e temporários, dos quais 540 (61,36%) participaram da avaliação institucional, respondendo as questões propostas, sendo que 194 (22,04%) foram no sistema online e 346 (39,32%) foram no folder impresso. A adesão dos agentes universitários da UEPG no processo avaliativo foi muito expressiva, em termos estatísticos, superando as expectativas da Comissão Própria de Avaliação e trazem informações relevantes sobre a realidade administrativa, acadêmica e estrutural da UEPG.

2 Perfil socioeducacional e profissional dos agentes universitários

O levantamento do perfil socioeducacional dos agentes universitários foi realizado com as seguintes variáveis: sexo, estado civil, idade, escolaridade, tipo de contrato de trabalho e unidade de lotação na UEPG. Participaram do processo avaliativo 540 (61,36%) agentes universitários dentre os 880 do quadro funcional da UEPG. A amostra revela que a faixa etária desses servidores variou entre 18 e 70 anos, com maior concentração entre 38 a 57 anos de idade (64%), Quanto ao gênero, 53% são do sexo feminino e 47% do gênero masculino. A maioria dos agentes universitários são casados (54%), e os solteiros representam 25%. Dos participantes no processo avaliativo 83% são efetivos e 17% são contratados temporariamente. Quanto ao local de lotação na UEPG 45% deles estão lotados nos órgãos suplementares, 30% nas pró-reitorias, 20% nos Setores de Conhecimento e 5% nas Assessorias. Quanto ao nível de escolaridade 57% dos agentes universitários tem formação em nível superior, sendo 24% deles com curso de graduação completa, 33% em nível pós-graduação *lato sensu*, ou seja, curso de especialização, 6% com pós-graduação *stricto sensu* sendo 5% em nível de mestrado e 1% em nível de doutorado. Com escolaridade em nível de Ensino Médio completo participaram 25% dos agentes universitários e com Ensino Fundamental completo 4%.

Na sequência estão apresentados em tabelas e gráficos os dados coletados por variável: idade, sexo, estado civil, escolaridade, vínculo institucional e local de trabalho, com valores absolutos e percentuais.

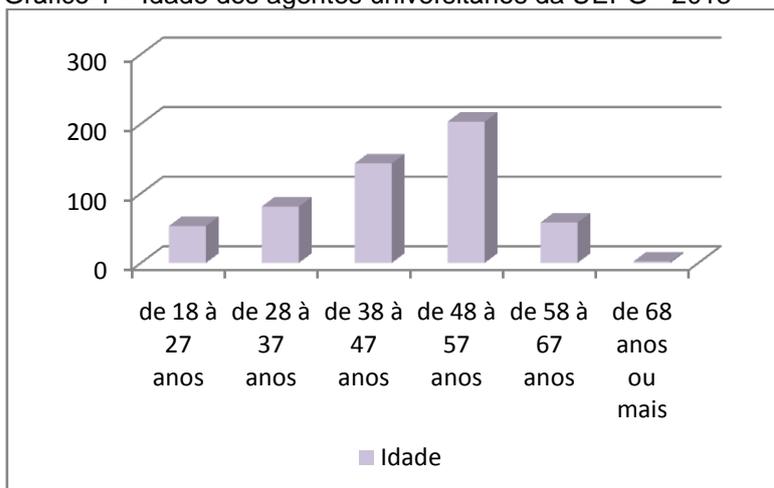
2.1 Idade

Tabela 1 – Idade dos agentes universitários da UEPG - 2013

Idade	Qt	%
de 18 à 27 anos	53	10%
de 28 à 37 anos	81	15%
de 38 à 47 anos	143	26%
de 48 à 57 anos	203	38%
de 58 à 67 anos	58	11%
de 68 a 70 anos	2	0,4%
Total	540	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – 2013

Gráfico 1 – Idade dos agentes universitários da UEPG - 2013



Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

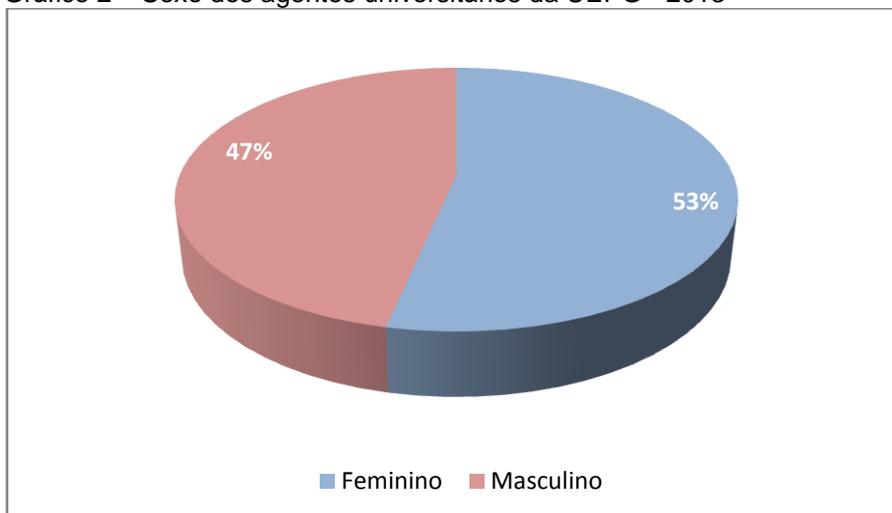
2.2 Sexo

Tabela 2 – Sexo dos agentes universitários da UEPG - 2013

Sexo	Qtd	%
Feminino	288	53%
Masculino	252	47%
Total	540	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – 2013

Gráfico 2 – Sexo dos agentes universitários da UEPG - 2013



Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

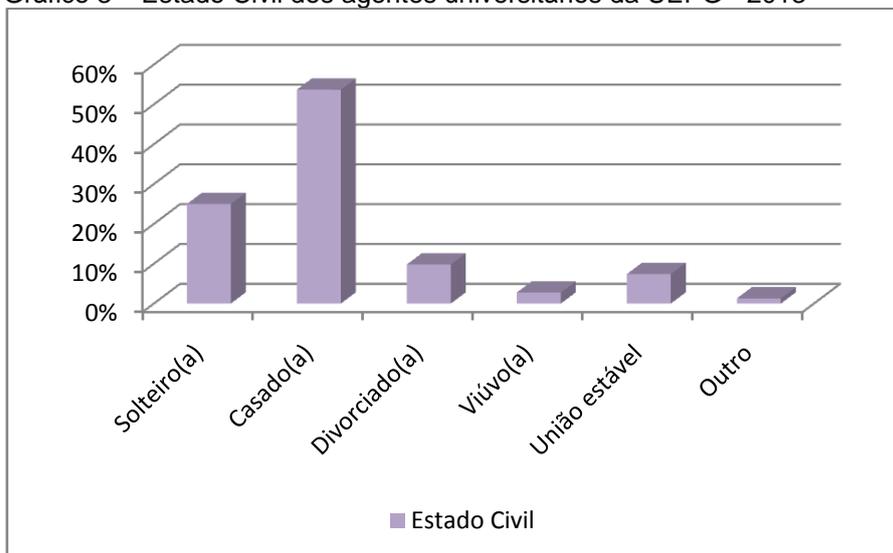
2.3 Estado Civil

Tabela 3 – Estado Civil dos agentes universitários da UEPG - 2013

Estado Civil	Qtd	%
Solteiro(a)	135	25%
Casado(a)	290	54%
Divorciado(a)	53	10%
Viúvo(a)	15	3%
União estável	40	7%
Outro	7	1%
Total	540	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

Gráfico 3 – Estado Civil dos agentes universitários da UEPG - 2013



Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

2.4 Escolaridade

Tabela 4 – Escolaridade dos agentes universitários da UEPG – 2013

(continua)

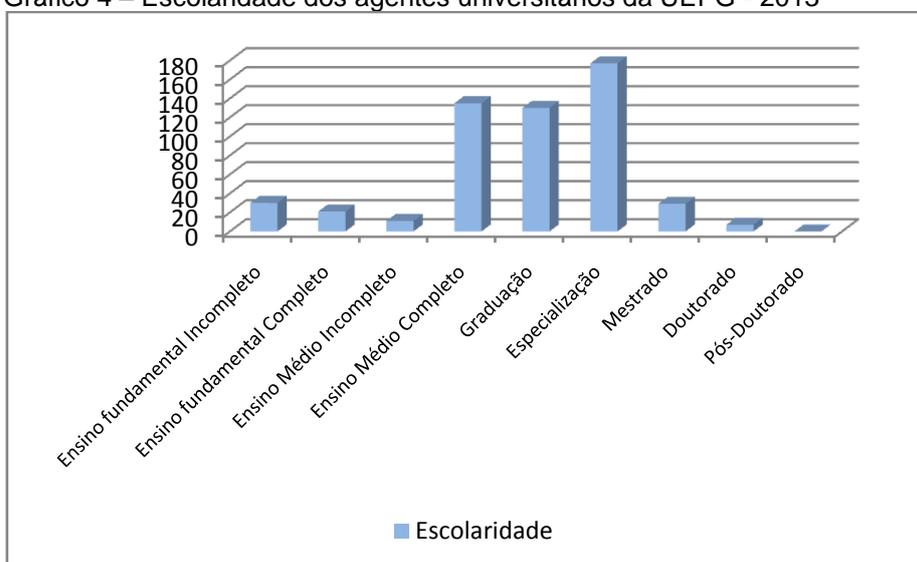
Escolaridade	Qtd	%
Ensino fundamental Incompleto	30	6%
Ensino fundamental Completo	21	4%
Ensino Médio Incompleto	11	2%
Ensino Médio Completo	135	25%

Tabela 4 – Escolaridade dos agentes universitários da UEPG – 2013

Escolaridade	Qtd	%
Graduação	130	24%
Especialização	177	33%
Mestrado	29	5%
Doutorado	7	1%
Pós-Doutorado	0	0%
Total	540	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

Gráfico 4 – Escolaridade dos agentes universitários da UEPG - 2013



Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

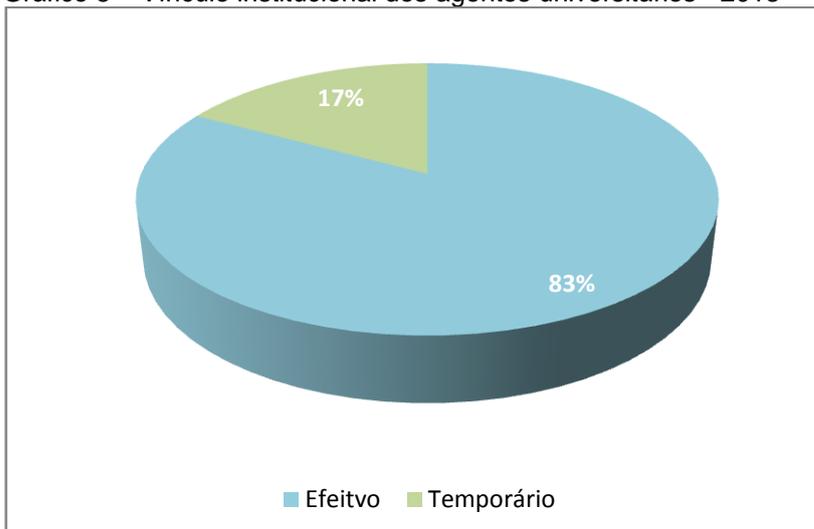
2.5 Vínculo institucional

Tabela 5 – Vínculo institucional dos agentes universitários - 2013

Forma de contrato	Qtd	%
Efetivo	448	83%
Temporário	92	17%
Total	540	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

Gráfico 5 – Vínculo institucional dos agentes universitários - 2013



Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

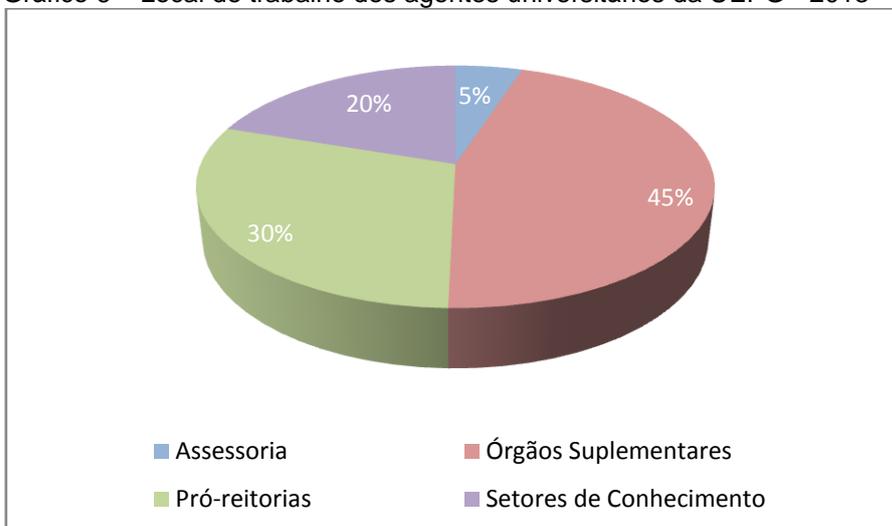
2.6 Local de trabalho

Tabela 6 – Local de trabalho dos agentes universitários da UEPG - 2013

Local de trabalho	Qtd	%
Assessoria	27	5%
Órgãos Suplementares	245	45%
Pró-reitorias	161	30%
Setores de Conhecimento	107	20%
Total	540	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

Gráfico 6 – Local de trabalho dos agentes universitários da UEPG - 2013



Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

3 Percepção dos agentes universitários sobre a UEPG

A avaliação institucional interna da UEPG pelos agentes universitários foi composta de dez dimensões com seus respectivos indicadores. São elas:

- a) satisfação com o local de trabalho;
- b) infraestrutura institucional;
- c) acesso às informações;
- d) plano de carreira e qualificação profissional;
- e) formação continuada;
- f) relacionamento no ambiente de trabalho;
- g) gestão e organização;
- h) atuação na função;
- i) participação nas decisões das atividades cotidianas.

3.1 Satisfação dos agentes universitários com o local de trabalho da UEPG

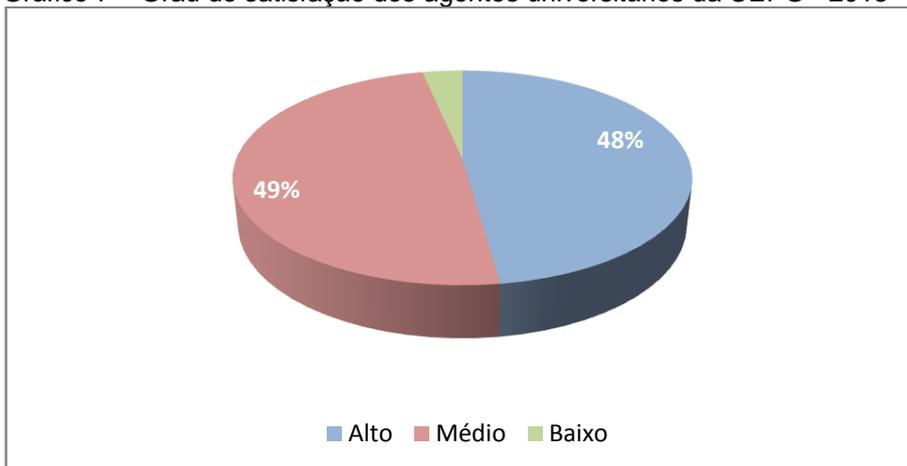
Quando questionados sobre o grau de satisfação dos agentes universitários com o local de trabalho em que exercem suas funções 48% declararam que ele é alto, 49% que ele é médio e somente 3% que ele é baixo. Esses resultados revelam que o corpo social dos agentes universitários está dividido em dois grupos distintos: alguns estão muito satisfeitos e outros com satisfação moderada, conforme dados apresentados na tabela 7 abaixo.

Tabela 7 – Grau de satisfação dos agentes universitários da UEPG - 2013

Grau de satisfação com o seu local de trabalho	Qtd	%
Alto	258	48%
Médio	264	49%
Baixo	18	3%
Total	540	100%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

Gráfico 7 – Grau de satisfação dos agentes universitários da UEPG - 2013



Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

Em resposta ao quesito de satisfação no trabalho, alguns respondentes manifestaram sua total satisfação e gratidão em trabalhar em uma instituição como a UEPG. No entanto alertam que isso pode ser melhorado. Foi observada manifestação direta como: *“tenho orgulho da nossa instituição”*. Segundo eles, *“[...] os funcionários são valorizados e a estrutura é boa, mas ainda é preciso um olhar mais atento para a equipe administrativa que exerce funções fora do prédio da reitoria”*.

3.2 Infraestrutura institucional

A dimensão infraestrutura da UEPG foi avaliada por meio de treze indicadores que compuseram a questão 5 do questionário: instalações das salas de aula, serviços de organização e limpeza, segurança interna no campus, materiais para o exercício da função, instalações e uso de laboratórios de informática, equipamentos de segurança, controle de ruídos nos espaços internos, serviços de alimentação dos restaurantes universitários, outros serviços de alimentação na instituição, iluminação interna, iluminação externa, atividades de qualidade de vida e serviços de saúde. Os respondentes puderam escolher uma das seguintes opções para avaliar cada indicador proposto: excelente, muito bom, suficiente, insuficiente, não existe, ou

desconheço, e ainda tinham a opção de comentar, explicar ou justificar suas respostas num campo específico, caso desejassem.

3.2.1 Avaliação da qualidade da infraestrutura e serviços da UEPG

A observação detalhada dos resultados em valores absolutos ou percentuais no quadro 1 revela que em termos gerais os agentes universitários consideram a atual infraestrutura institucional da instituição “suficiente” para o desenvolvimento das atividades acadêmicas e administrativas. Alguns aspectos da infraestrutura institucional foram considerados precários ou insuficientes: a segurança interna do campus (46%); outros serviços de alimentação (33%); a iluminação externa (39%), serviços de saúde (34%) e atividades de qualidade de vida (28%). Outro aspecto observado que quanto à opção desconheço que apresenta alguns (%) expressivos, o que provavelmente se justifica pela diversidade funções exercidas pelos agentes universitários, os quais provavelmente não têm contato com os aspectos de infraestrutura propostos no instrumento de avaliação.

Quadro 1 – Qualidade dos recursos da instituição – 2013

(continua)

Avalie a qualidade de cada um dos recursos da instituição listados abaixo:	Excelente		Muito Bom		Suficiente		Insuficiente		Não Existe		Desconheço	
	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
Instalações das salas de aula da UEPG	35	6%	140	26%	200	37%	75	14%	2	0%	88	16%
Serviço de organização e limpeza do seu local de trabalho	67	12%	142	26%	200	37%	112	21%	9	2%	10	2%
Segurança interna do Campus	10	2%	60	11%	156	29%	248	46%	25	5%	41	8%
Material para o exercício da sua função	61	11%	116	21%	216	40%	121	22%	3	1%	23	4%
Instalações e uso dos laboratórios de informática na UEPG	16	3%	74	14%	157	29%	72	13%	16	3%	205	38%

Quadro 1 – Qualidade dos recursos da instituição – 2013

(conclusão)

Avalie a qualidade de cada um dos recursos da instituição listados abaixo:	Excelente		Muito Bom		Suficiente		Insuficiente		Não Existe		Desconheço	
	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
Equipamentos de segurança para o desempenho de suas atividades (E.P. I)	25	5%	81	15%	158	29%	80	15%	55	10%	141	26%
Controle de ruído dos corredores e espaços internos dos Câmpus	14	3%	56	10%	152	28%	121	22%	63	12%	134	25%
Serviços de alimentação – Restaurante Universitário	41	8%	125	23%	202	37%	102	19%	3	1%	67	12%
Serviços de alimentação (outros)	17	3%	60	11%	160	30%	179	33%	18	3%	106	20%
Iluminação interna	35	6%	151	28%	241	45%	91	17%	1	0%	21	4%
Iluminação externa	11	2%	88	16%	186	34%	213	39%	3	1%	39	7%
Atividades de qualidade de vida	13	2%	57	11%	141	26%	151	28%	48	9%	130	24%
Serviços de Saúde	17	3%	60	11%	184	34%	185	34%	22	4%	72	13%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

3.2.2 Comentários e sugestões sobre a infraestrutura institucional

As sugestões dos agentes universitários quanto à infraestrutura institucional da UEPG foram agrupadas conforme as suas similaridades nos seguintes itens: serviços de manutenção, serviços de segurança, serviços de limpeza, serviços de alimentação, serviços de informática, iluminação nas dependências dos câmpus, fiscalização de obras e trânsito interno.

- *Serviços de Manutenção:* os agentes universitários que fizeram comentários/proposições sobre os serviços de manutenção apontaram que as condições dos prédios existentes na UEPG estão cada dia mais precários. Justificam que ela não acontece a contento devido, principalmente, a dois fatores: o número reduzido de pessoal e da aquisição de material para realização tanto em serviços nas estruturas físicas quanto na reposição reparos em equipamentos. Argumentam ainda que a administração da UEPG tem uma preocupação em construir coisas novas, mas deixam muito a desejar no que se

refere à manutenção daquilo que já existe na instituição. Alguns deles declararam que parece que há um descaso com os agentes universitários para atendimento de suas necessidades nos ambientes de trabalho, pois afirmam “*sempre estamos por último na fila da instituição, e está mais do que na hora dos gestores da UEPG se tocarem que uma universidade não é feita de prédios vazios, mas sim de pessoas. Precisamos de gente bem treinada e motivada para trabalhar em todos os espaços*”. As sugestões para melhoria dos serviços de manutenção foram as seguintes:

- manutenção e reparos continuados nas dependências da UEPG, especialmente salas de aula e administrativas, banheiros, auditórios, laboratórios, espaços de convivência, alojamentos, depósitos, salas de copa e cozinha;
- melhoria da manutenção de equipamentos de informática e do acesso da internet pelos usuários;
- adequação dos móveis nas dependências administrativas para diversos tipos de equipamentos;
- aquisição/atualização de hardwares e softwares, em especial para os cursos de Engenharia de Computação e Informática;
- manutenção de aparelhos multimídias, ar-condicionado e ventiladores considerados essenciais para o trabalho nas salas de aula e demais dependências de trabalho;
- prestação de serviços de manutenção de forma igualitária para todos os órgãos suplementares da instituição, particularmente para o Colégio Agrícola e para o CAIC;
- desenvolvimento de um projeto para contenção de barulhos externos no campus central;
- viabilização de espaços para copa/cozinha nas dependências de trabalho.

- *Segurança interna*: a melhoria da segurança interna nas dependências da UEPG é considerada precária nos campus. Os agentes universitários argumentam o acesso de pessoas aos blocos e setores diversos geralmente é livre e sem controle de identificação. Atribuem também a

insuficiência da segurança ao número reduzido de vigilantes e a iluminação precária no período noturno. Eles afirmam: “precisamos de mais agentes de segurança e com responsabilidade, o que temos é muito pouco e com dificuldade de exercer suas funções”. Sugerem planejamento para melhoria dessa situação inclusive com a sugestão de implantação de módulo policial.

- *Serviços de alimentação:* na avaliação dos serviços de alimentação os agentes universitários apontaram dois aspectos: os serviços de alimentação do restaurante universitário e a necessidade de criação de outros espaços com serviços de alimentação terceirizados. Quanto ao restaurante universitário eles sugerem a melhoria do cardápio, pois afirmam que ele é muito repetitivo tanto no RU do Campus Central quanto no RU do CAAR, do Campus de Uvaranas. Eles fazem críticas à forma de organização das filas para funcionários e alunos. Propõem a criação de mais um restaurante universitário no campus de Uvaranas. Quanto à criação de novos restaurantes, eles sugerem que o serviço seja terceirizado de tal modo que a comunidade universitária tenha outras opções para fazer suas refeições diárias.

- *Serviços de limpeza:* segundo os agentes universitários a limpeza nas dependências da UEPG tem deixado muito a desejar nas salas de aulas e administrativas, nos laboratórios, nos banheiros, nos corredores, nos móveis/equipamentos e na biblioteca. Eles reconhecem a sobrecarga das funcionárias da limpeza, porém declaram que o ambiente de trabalho higienizado é uma necessidade primária. Apontam que o serviço de jardinagem deveria ocorrer de forma mais regular e em menor espaço de tempo. Sugerem também um estudo para o descarte do lixo biológico do bloco M. Há necessidade de conscientização quanto à utilização de materiais de trabalho sem desperdício e sugerem que a instituição reflita sobre a importância do seu papel sustentável para melhoria do meio ambiente.

- *Serviços de informática:* quanto aos serviços relacionados aos equipamentos de informática, as redes de internet e o sistema *wireless* os agentes universitários solicitam um atendimento igualitário para todas as dependências e setores da UEPG. Propõem também que os sistemas informatizados sejam interligados, principalmente, entre as Pró-reitorias. Outra sugestão é que o CPD coloque no sistema uma opção de protocolo temporário para os acadêmicos realizarem suas solicitações a fim de agilizar o

atendimento aos serviços requisitados. Enfatizam que há morosidade nas requisições de serviços por parte do CPD.

- *Iluminação nas dependências dos câmpus:* os agentes universitários apontaram que a iluminação em diferentes locais do campus de Uvaranas e campus Central são precárias, com insuficiência de lâmpadas nos postes. A circulação dos servidores com segurança fica comprometida e pode provocar furtos e acidentes, como alguns já ocorridos. Sugerem melhorias na iluminação externa e interna da UEPG.

- *Fiscalização de obras:* um aspecto a ser observado pelos gestores institucionais, segundo os agentes universitários, é a falta de fiscalização das atividades desenvolvidas por terceiros na universidade.

- *Trânsito interno:* o trânsito nas dependências da UEPG necessita de maior controle e de sinalizações, principalmente quanto aos limites de velocidade dos veículos.

- *Qualidade de Vida:* necessidade de um programa institucional de qualidade de vida no trabalho, considerando os cursos de formação acadêmica existentes na instituição, assegurando assim tempos e espaços apropriados para a efetiva implementação de atividades neste setor. Além de serem observados tempo e espaços na jornada de trabalho, esclarecimentos e informações mais detalhes sobre o tema (drogas lícitas e ilícitas entre outras). Demonstram ainda a necessidade de melhorias da infraestrutura no que se refere a espaços de lazer.

- *Auxílio Médico:* apontam a necessidade de um Centro Médico, Odontológico, Psicológico e Laboratorial nos campus Central e de Uvaranas, efetivando as parcerias existentes, melhorando assim a qualidade do atendimento

3.3 Carreira e qualificação profissional

As dimensões carreira e qualificação profissional dos agentes universitários foram avaliadas por meio de sete indicadores oriundos das questões 3 e 6 do instrumento de avaliação. São eles: conhecimento dos

cursos de qualificação profissional ofertados na UEPG; curso de atualização profissional realizados na área de atuação do servidor, programas de qualidade de vida, programas de apoio psicossocial; plano de carreira, regime de trabalho, ações internas de estímulo e incentivos profissionais. Os participantes da pesquisa puderam escolher uma das seguintes opções para avaliar cada indicador proposto: excelente, muito bom, suficiente, insuficiente, não existe, ou desconhecimento, e ainda tinham a opção de comentar, explicar ou justificar suas respostas num campo específico, caso desejassem.

3.3.1 Avaliação da carreira e da qualificação profissional

Quanto à qualificação profissional realizada por meio de cursos, encontros, seminários e eventos, 66% dos respondentes declararam que tem conhecimento e 34% que não. No quadro 2 estão representados os resultados da avaliação realizada em valores absolutos de respondentes, com os respectivos valores percentuais.

Nessa dimensão prevaleceram as respostas às avaliações nos níveis “suficiente e insuficiente”, exceto para o indicador programas de apoio psicossocial que 35% declararam que desconhecem e para o regime de trabalho apontado por 27% dos agentes universitários como “muito bom”.

Quadro 2 – O desenvolvimento do trabalho dos agentes universitários da UEPG - 2013

(continua)

Avalie os itens abaixo em relação ao desenvolvimento do seu trabalho.	Excelente		Muito Bom		Suficiente		Insuficiente		Não Existe		Desconheço	
	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
Cursos e seminários voltados para a formação profissional oferecidos pela instituição	32	6%	86	16%	148	27%	133	25%	41	8%	100	19%
A atualização oferecida pela instituição em sua área de atuação	29	5%	86	16%	155	29%	143	26%	63	12%	64	12%
Programas de qualidade de vida	14	3%	53	10%	143	26%	121	22%	54	10%	155	29%

Quadro 2 – O desenvolvimento do trabalho dos agentes universitários da UEPG - 2013
(conclusão)

Avalie os itens abaixo em relação ao desenvolvimento do seu trabalho.	Excelente		Muito Bom		Suficiente		Insuficiente		Não Existe		Desconheço	
	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
Programas de apoio psicossocial	16	3%	46	9%	118	22%	124	23%	47	9%	189	35%
O plano de carreira	20	4%	68	13%	177	33%	167	31%	29	5%	79	15%
O regime de trabalho	39	7%	145	27%	251	46%	48	9%	6	1%	51	9%
As ações de estímulo e incentivos profissionais	18	3%	57	11%	147	27%	152	28%	61	11%	105	19%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

3.3.2 Comentários e sugestões sobre a carreira e qualificação profissional

Os comentários e proposições dos agentes universitários quanto à Carreira e Formação Continuada da UEPG foram agrupados conforme os seguintes critérios: programas de qualidade de vida e atendimento médico; valorização e qualificação de funcionários; envolvimento da comunidade; contratação de funcionários; plano de carreira; relacionamento e sugestões.

- *Programas de qualidade de vida e atendimento médico:* reforça-se a necessidade de programa institucional de qualidade vida no trabalho, conforme referido no item 3.2.2
- *Valorização e qualificação de funcionários:* dificuldade de exercer a licença especial por falta de funcionário nos setores; impedimento de participação em cursos de aprimoramento por falta de servidores; preocupação com a mobilidade interna; maior informação e divulgação a respeito dos programas de formação continuada em todos os níveis e setores. Indicam preocupação com o final de carreira e também com os desvios de função. Apontam a necessidade de rever a proposta do TAU. Ausência de valorização meritocrática.
- *Envolvimento da comunidade:* intensificar cursos de mestrado para funcionários especialmente em línguas estrangeiras modernas bem como cursos e programas de extensão. Necessidade de atividades recreativas e sociais.

- *Contratação de funcionários*: falta de pessoal prioritariamente segurança, limpeza e administrativo – indicam a necessidade do chamamento dos aprovados em concursos públicos.

- *Plano de carreira*: valorização do perfil do funcionário em suas respectivas funções observada à formação continuada; revisão do plano de carreira e função gratificada; reavaliar os turnos de trabalho para os agentes de segurança; destinar, exclusivamente, para as funções meio, aos colaboradores temporários.

- *Relacionamento*: incentivo às atividades coletivas e sociais; incremento urgente para uma gestão participativa.

- *Sugestões*: indicam a necessidade de um programa de controle de animais nos campi da UEPG; oferta de cursos de mestrados em línguas estrangeira modernas; revigorar os programas de extensão para aproximar a IES da comunidade – prestação de serviços; mais apoio psicológico. O processo de avaliação institucional deve perpassar também pela reitoria, pró-reitorias e chefias imediatas. Os cargos de gestão administrativa pelo seu perfil deveriam ser ocupados por agentes administrativos, exclusivamente. Melhor controle e gestão do direito de licença especial, permitindo efetiva fruição do titular do direito. Transparência para as escolhas/indicações de cargos e funções (conhecimento técnico específico e merecimento). Implementação de Programa de elucidação relativo ao plano de carreira pela PRORH. Ampliação de programas de readaptação funcional. Implantação e implementação de um centro de convivência com academias, projetos relacionados às artes, a música, a dança, a *lan house*, entre outros. Possibilitar convênios de saúde com instituições do mercado.

3.4 Relacionamento no ambiente de trabalho

A dimensão relacionamento no ambiente de trabalho foi avaliada por meio de oito indicadores que integraram a questão 6 do questionário. São eles: relação funcionário-aluno, relação funcionário-professor, relação funcionário-coordenação de curso, relação funcionário-departamento/divisão, relação

funcionário-direção de setor/chefia, relação funcionário-funcionário, a experiência profissional na função e interação com os colegas e público em geral. Os participantes da pesquisa puderam escolher uma das seguintes opções para avaliar cada indicador proposto: excelente, muito bom, suficiente, insuficiente, não existe, ou desconheço, e ainda tinham a opção de comentar, explicar ou justificar suas respostas num campo específico, caso desejassem.

3.4.1 Avaliação do relacionamento no ambiente de trabalho

Nessa dimensão prevaleceram as respostas às avaliações nos níveis “muito bom e suficiente” para os relacionamentos interpessoais. A experiência profissional e a interação com colegas de trabalho e o público em geral foram o indicadores que receberam melhores conceitos nessa dimensão, como pode ser observado no quadro 3.

Quadro 3 – Relacionamento no ambiente de trabalho dos agentes universitários da UEPG - 2013

Avalie os itens abaixo em relação ao desenvolvimento do seu trabalho.	Excelente		Muito Bom		Suficiente		Insuficiente		Não Existe		Desconheço	
	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
Relação funcionário-aluno	58	11%	192	36%	169	31%	37	7%	28	5%	56	10%
Relação funcionário-professor	61	11%	192	36%	185	34%	43	8%	10	2%	49	9%
Relação funcionário-coordenação de curso	59	11%	140	26%	156	29%	50	9%	30	6%	105	19%
Relação funcionário-departamento/ divisão	64	12%	171	32%	168	31%	48	9%	11	2%	78	14%
Relação funcionário-direção de setor/chefia	90	17%	189	35%	168	31%	47	9%	5	1%	41	8%
Relação funcionário-funcionário	96	18%	216	40%	178	33%	28	5%	3	1%	19	4%
A experiência profissional que você possui com relação as suas funções	131	24%	232	43%	149	28%	16	3%	3	1%	9	2%
A interação com os seus colegas e o público em geral no desenvolvimento do seu trabalho	110	20%	241	45%	155	29%	17	3%	6	1%	11	2%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

3.4.2 Comentários e sugestões sobre o relacionamento no ambiente de trabalho

As sugestões dos agentes universitários quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho apontam para a falta de um projeto institucional voltado para a melhoria destas relações, ressaltando que estas dependem da iniciativa individual. A valorização entre as partes estão relacionadas ao *status* da função exercida, o que demonstra uma relação hierarquizada.

Ao mesmo tempo, chama-se atenção para problemas de não cumprimento da legislação institucional, deixando a hipótese de que corporativismos internos são mais consistentes que a própria regulamentação institucional.

Externam a necessidade de melhoria nas relações entre funcionários, alunos e chefia. Esta melhoria poderia ser alcançada na medida em que existissem ações *“voltadas ao bom relacionamento entre as partes. Salienta-se que o relacionamento entre os gestores e agentes poderia melhorar na medida em que o mesmo fosse mais participativo, com direcionamento das ações humanísticas para a atenção a todos”*.

Por fim, sugere-se uma ação institucional que valorize as experiências e vivências dos agentes universitários, por meio de ações transparentes.

3.5 Gestão e organização da UEPG

A dimensão gestão e organização da UEPG foi avaliada por meio de três indicadores que integraram a questão 6 do questionário. São eles: o plano de desenvolvimento institucional – PDI; a coerência da gestão institucional com a estrutura organizacional proposta nos documentos oficiais da instituição (estatuto, regimento, organograma, regulamentos internos, normas acadêmicas, entre outros) e o reconhecimento da UEPG pela comunidade externa. Os participantes da pesquisa puderam escolher uma das seguintes opções para avaliar cada indicador proposto: excelente, muito bom, suficiente,

insuficiente, não existe, ou desconheço, e ainda tinham a opção de comentar, explicar ou justificar suas respostas num campo específico, caso desejassem.

3.5.1 Avaliação da gestão e organização da UEPG

O reconhecimento da UEPG pela comunidade externa foi o indicador dessa dimensão melhor avaliado: muito bom (36%), suficiente ou bom (24%) e excelente (17%). Quanto a coerência da gestão institucional com a estrutura organizacional proposta 36% dos respondentes considerou que ela é boa ou suficiente, 28% declararam que a desconhecem e 15% que a consideram muito boa. Chama atenção nessa dimensão o desconhecimento do PDI (47%) pelos agentes universitários, e também que 27% atribuíram-lhe o conceito bom. O quadro 4 contém os resultados apontados pelos agentes universitários para cada indicador e nível avaliativo.

Quadro 4 – Gestão e organização da UEPG - 2013

Avalie os itens abaixo em relação ao desenvolvimento do seu trabalho.	Excelente		Muito Bom		Suficiente		Insuficiente		Não Existe		Desconheço	
	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
O Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI	15	3%	67	12%	117	22%	71	13%	15	3%	255	47%
A coerência da gestão institucional com a estrutura organizacional proposta nos documentos oficiais da instituição (estatuto, regimento, organograma, regulamentos internos, normas acadêmicas, entre outros)	18	3%	80	15%	194	36%	89	16%	9	2%	150	28%
O reconhecimento da UEPG pela comunidade externa	93	17%	192	36%	130	24%	50	9%	11	2%	64	12%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação - 2013

3.5.2 Comentários e sugestões sobre a gestão e organização da UEPG

“O PDI que enseja cumprir metas é ótimo”, porém depende da cobrança, da administração de cada órgão da instituição.

3.6 Aspectos inerentes a função exercida na instituição

A dimensão aspectos inerentes a função exercida pelos agentes universitários foi avaliada por meio de sete indicadores oriundos da questão 5 do instrumento de avaliação. São eles: intercâmbio de atividades do cargo ocupado com outros cargos; realização de estágios e/ou projetos para melhor desempenho da função, divulgação de projetos e estágios para os funcionários; promoção da formação ética no trabalho; ações para melhoria da qualidade de vida no trabalho; atendimento da chefia em relação à prestação de informações a respeito das atividades exercidas e relação quantidade de trabalho e o tempo necessário para o desempenho das atividades.

Os participantes da pesquisa puderam escolher uma das seguintes opções para avaliar cada indicador proposto: excelente, muito bom, suficiente, insuficiente, não existe, ou desconheço, e ainda tinham a opção de comentar, explicar ou justificar suas respostas num campo específico, caso desejassem.

3.6.1 Avaliação dos aspectos inerentes a função exercida

Nessa dimensão ficou evidenciado como indicador melhor avaliado a relação entre a quantidade de trabalho e o tempo necessário para desempenhá-lo, pois 12% consideraram excelente, 31% como muito boa e 39% como suficiente. O atendimento da chefia em relação às atividades a serem desenvolvidas também foi considerado excelente por 15% dos agentes universitários, muito bom por 30% e suficiente por 32%.

O desconhecimento da divulgação e/ou existência de projetos e estágios para funcionário (40%), a realização de ações de melhorias para qualidade de vida no trabalho (37%), a promoção da formação ética (35%) e a realização de

estágios para melhoria do desempenho da função revelam a carência de apoio institucional ao trabalho desenvolvido pelos agentes universitários. No quadro 5 estão os resultados do processo avaliativo dessa dimensão.

Quadro 5 – Aspectos inerentes a função exercida pelos agentes universitários da UEPG – 2013

Avalie cada uma das ações abaixo de acordo com o proposto na sua função:	Excelente		Muito Bom		Suficiente		Insuficiente		Não Existe		Desconheço	
	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
Intercâmbio de atividades do cargo que ocupa com atividades de outros cargos	28	5%	109	20%	132	24%	73	14%	76	14%	122	23%
A realização de estágios e/ou de projetos para melhor desempenho da função	13	2%	53	10%	79	15%	113	21%	116	21%	166	31%
Divulgação dos projetos de extensão, de bolsas para iniciação científica, estágios e outras atividades que são exercidas pelos funcionários	15	3%	61	11%	91	17%	97	18%	61	11%	215	40%
Promoção da formação ética	17	3%	59	11%	120	22%	92	17%	64	12%	188	35%
Ações que contribuem para a melhoria na qualidade de vida da comunidade acadêmica	16	3%	61	11%	125	23%	105	19%	35	6%	198	37%
O atendimento da chefia em relação à prestação de informações a respeito das suas atividades	79	15%	162	30%	172	32%	57	11%	26	5%	44	8%
A quantidade de trabalho e o tempo necessário para o desempenho das suas atividades	63	12%	170	31%	209	39%	87	16%	3	1%	8	1%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – 2013

3.6.2 Comentários e sugestões sobre os aspectos inerentes a função exercida

As sugestões dos agentes universitários quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho foram relacionadas à quantidade de

trabalho cotidiana; ao aperfeiçoamento profissional e divulgação dos resultados.

- *Quantidade de trabalho:* agentes universitários apontaram que são poucos servidores efetivos para atendimento de toda a UEPG. Em função desta defasagem, o atendimento à comunidade interna fica comprometido. Este problema parece exacerbar na medida em que a comunidade não respeita prazos para atendimentos, sobretudo de protocolos. Em função desta falta de funcionários, questões que seriam de direito dos servidores acabam sendo apontados como transtornos no trabalho. Seria o caso da dificuldade em se fazer uma consulta médica e realização de exames. Ressalta-se ainda a falta de estímulo para o desenvolvimento de certas funções.

- *Aperfeiçoamento profissional:* os agentes constataram algumas necessidades, entre elas o apoio para os funcionários fazerem treinamentos e cursos de especialização, cursos na área profissional, possibilidade de desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão por funcionários, mais informações por parte do PRORH sobre como subir de cargo, nível, classe e oferecer cursos que possibilitem atualização. Sugere-se a criação de cursos que atualizem as áreas em termos profissionais e não só ocupacionais. No entanto, surge a demanda de programas/ações para o desenvolvimento pessoal dos agentes. Ao mesmo tempo, aponta-se a preocupação quanto aos servidores temporários, pois estes não são aceitos para fazer cursos de atualização oferecidos pelo PRORH. Sugere-se que cada funcionário deveria conhecer melhor os órgãos que estão lotados, além de um conhecimento geral do organograma institucional. Por meio de uma ação institucional poder-se-ia proporcionar mais contato para conhecer o seu funcionamento. Essa rotina poderia ser conhecida se existisse um projeto que contemplasse esse objetivo. Salienta-se também a necessidade de operacionalizar feedbacks das ações de agentes administrativos por parte das chefias, o que viabilizaria uma melhora de desempenho. Ainda sobre o papel da chefia, enfatiza-se a necessidade de maior aproximação aos agentes administrativos, permitindo conhecer e, conseqüentemente, potencializar suas competências. Ao mesmo tempo, sugerem-se critérios técnicos e não políticos para a escolha de chefias, diminuindo possíveis omissões no desenvolvimento dos trabalhos. Existe também a preocupação com o fato de professores assumirem espaços

administrativos. Sugere-se que estes espaços sejam ocupados por agentes administrativos. Esse seria um problema crônico, pois a administração destes espaços não é profissional, e dependendo de administração com base no acerto e erro. Sobre avaliação de desempenho, aponta-se para métodos subjetivos de avaliação, não sendo compatíveis com empreendedorismo. Os sistemas de controle não privilegiam aspectos qualitativos de desempenho de função, como seria o caso de cumprimento de obrigações de forma satisfatória. Falta valorização pessoal, profissional e, conseqüentemente, salarial. Entre as colaborações na avaliação, surgem apontamentos quanto à função da PRORH, sugerindo mais proximidade entre Pró-Reitoria e agentes universitários, o que permitiria o debate de problemas cotidianos. Entre as especificidades apontadas, vale ressaltar a solicitação de presença física de chefias no sistema UAB. Por fim, sugere-se a criação de um meio de resgatar o funcionalismo para que a instituição possa crescer com o crescimento dos profissionais. Muitos têm formação escolar suficiente para trabalhar em projetos multidisciplinares.

- *Divulgação de informações:* entre os apontamentos referentes à divulgação, constata-se que existe certo descontentamento na utilização dos mecanismos para tal função. Essa situação demonstra desconhecimento dos meios atuais, pois apontam que as informações não chegam aos seus locais de trabalho. Ao mesmo tempo, solicitam informações do que a UEPG pode oferecer a comunidade. Sobre divulgação de projetos, seja de extensão ou de pesquisa, existe a preocupação em sugerir a inserção de agentes universitários nos mesmos. Mesmo tendo funcionários com qualificação para essa participação, não existe informações sobre essa possibilidade. A mesma situação é apresentada quanto à possibilidade de aproveitamento de participação em outros setores daquele em que está lotado. Um exemplo sobre esta situação poderia ser o *desconhecimento de estágios para melhorar o desempenho na função, nem a existência de bolsas que privilegiem ações desta natureza.*

3.7 Participação nas atividades cotidianas de trabalho

A dimensão participação dos agentes universitários nas atividades cotidianas de trabalho foi avaliada por meio de quatro indicadores oriundos da questão 8 do instrumento de avaliação. São eles: discussão sobre o desenvolvimento das atividades de trabalho com os colegas; convivência com diferentes grupos sociais, intelectuais e étnico-raciais, liberdade de expressão e opinião no ambiente de trabalho, participação em projetos de inclusão social.

Os participantes da pesquisa puderam escolher uma das seguintes opções para avaliar cada indicador proposto: sempre, quase sempre, ocasionalmente, nunca e ainda tinham a opção de comentar, explicar ou justificar suas respostas num campo específico, caso desejassem.

3.7.1 Avaliação da participação nas atividades cotidianas de trabalho

A avaliação dos indicadores dessa dimensão revelou que os agentes universitários dialogam com seus pares sobre as questões relacionadas ao trabalho cotidiano que realizam e com liberdade de opinião e expressão. Também foram altos os índices sobre a convivência dos agentes universitários com diferentes grupos sociais, intelectuais e étnico-raciais. Já a participação em projetos de inclusão social não é tão expressiva e contínua.

Quadro 6 – Participação dos agentes universitários nas atividades cotidianas de trabalho na UEPG - 2013

No cotidiano de suas atividades, você:	Sempre		Quase sempre		Ocasionalmente		Nunca	
	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
Discute o desenvolvimento de suas atividades com seus colegas de trabalho	285	53%	152	28%	75	14%	28	5%
Convive com diferentes grupos sociais, intelectuais e étnico-raciais	248	46%	157	29%	84	16%	51	9%
Tem liberdade de expressão e de opinião	269	50%	156	29%	75	14%	40	7%
Participa de projetos de inclusão social	58	11%	67	12%	141	26%	274	51%

Fonte: Comissão Própria de Avaliação – 2013

3.7.2 Comentários e sugestões dos agentes universitários quanto à participação deles nas atividades de seu trabalho.

Os comentários e proposições dos agentes universitários quanto à participação deles nas atividades de seu trabalho foram agrupados nos seguintes aspectos: liberdade de expressão, integração com os pares e criação de projetos.

- Liberdade de expressão: os agentes universitários declararam que a liberdade de expressão e opinião varia de acordo com o grau de hierarquia e relacionamento entre as pessoas que trabalham no mesmo ambiente. Para eles a liberdade de expressão fica em segundo plano, não por medo de que algo possa acontecer, mas por medo de serem ignorados. Toda ideia, reclamação ou sugestão é válida, mas se não houver pelo menos a escuta o funcionário começa a se desmotivar.

- Integração com os pares: as sugestões sobre a integração entre os funcionários foram variadas. A primeira aponta para a necessidade de maior integração entre os funcionários antigos e novos. A segunda sugere que deveria existir maior integração entre os funcionários da Reitoria com os funcionários dos outros locais da instituição, pois segundo eles existe uma discriminação daqueles lotados fora da Reitoria. O terceiro aponta para a necessidade de que as chefias aceitem opiniões de seus colaboradores e complementam que *“os chefes devem ser avaliados periodicamente por seus subordinados para que não haja abusos”*.

- Criação de projetos: os agentes universitários sugerem que a UEPG implante projetos e programas de voluntariado e que eles possam participar, pois aqueles que se inserem em projetos dessa natureza geralmente são os de fora da instituição.

3.8 Críticas e comentários livres dos agentes universitários

Os agentes universitários puderam externar opiniões nas questões 9 e 10 do questionário fazendo críticas, sugestões e comentários sobre qualquer aspecto institucional que desejassem. Os agentes universitários assim se expressaram:

- há necessidade de ajustes no plano de carreira de tal forma que permita ascensão funcional, e que se poderia *“[...] facilitar, incentivar o funcionário a participar de mestrados, doutorados, cursos dentro da UEPG, alterando horários, permitindo diminuir carga horária”*;

- há necessidade de utilização adequada/eficiente dos canais de comunicação, em especial, entre chefias e assessorias, haja vista que se entende a comunicação como sendo *“[...] uma rica estratégia para o crescimento e desenvolvimento institucional”* Informam que os agentes se encontram na ignorância de assuntos que deveriam ser do conhecimento deles ou não possuem preparo adequado para acessar os meios de comunicação/informação disponíveis. Citam como exemplo dificuldade no *“[...] atendimento de informações para alunos, funcionários ou pessoas [...] despreparo ao passar informações [...] tendo em vista não serem devidamente informados/preparados para certas atividades”*. Igualmente, relatam falta adequada de comunicação com a *“[...] divulgação insuficiente de atividades institucionais voltadas à formação profissional e de desenvolvimento dos servidores [...]”* e que *“[...] falta um sistema de gestão eficiente na Instituição, [...] falta informatizar os setores com informações compartilhadas entre todos”*;

- há necessidade de criação de um portal com o objetivo de *“[...] compartilhar aquilo que não serve mais para mim, mas que é interessante para os outros [...]”*. Mas, como também falou-se da *“[...] falta de interatividade entre os servidores em geral”*, foi sugerido dotar o Centro de Convivência instalado no Campus de Uvaranas de condições adequadas para o exercício da convivência e da comunicação. Salas de permanência onde as pessoas possam ver TV, participar de jogos, com terminais de consultas, condições para formar associações de lazer, entre outros. Segundo os respondentes, a *“[...] utilização do Centro de Convivência poderia ser, como o próprio nome diz, um espaço agradável e de interação, com um espaço para cafés, com bancos*

[...] um espaço que seja moderno e acolhedor para receber pessoas [...]”;

- existe dificuldade no desempenho de funções pela falta de comprometimento com a Instituição, com o trabalho, de muitos que atuam na UEPG. Observam que inexistem a pontualidade, predomina a falta de treinamento adequado para servidores, cobranças de trabalhos para os quais não foram preparados, faltam profissionais para determinadas funções, despreparo para a substituição de ocupante de cargos que estão em férias, doentes ou em iminente aposentadoria. Além desses pontos, foram destacados: a relação com a falta de responsabilidade pelos atos praticados; a impunidade, o desconhecimento de deveres e obrigações, em contraponto com o excesso de conhecimento com os direitos. Destacaram também falta de ética e abuso de poder, em especial de chefias. Afirmam que estas *“[...] deveriam ser dadas às pessoas que detêm conhecimentos técnicos na área e não de forma política [...] e o chefe deve ser assíduo, presente [...] exemplo para os subordinados [...]*” Para tanto, sugerem oportunizar que *“[...] servidores qualificados exerçam cargos de chefia [...]*” ao invés de contratar aposentados para as funções;

- os recém chefes e coordenadores devem participar de cursos, treinamento para as funções a que foram alçados, antes de assumirem efetivamente a função, além de concordarem em ser avaliados pelos subordinados;

- a gestão da UEPG está equivocada em criar *“[...] excesso de cargos em comissão para atividades injustificadas”* e manter em completa impunidade os que não cumprem suas obrigações. Completam afirmando que a *“[...] gestão da UEPG precisa tornar-se mais profissional, menos matriarcal, lembrando que somos um órgão público e quem nos paga são os cidadãos”*;

- apreciariam (os agentes) saber de aplicação de mais verbas em melhoria do CPD, na compra de materiais de qualidade, contratação de novos servidores, compra de equipamentos adequados, em dar incentivo/prêmio a funcionários dedicados, produtivos, fosse mostrada a possibilidade de crescimento profissional, avaliação por produção. Sugeriram também atendimento à saúde e a forma física dos servidores, *“[...] incentivos à prática esportiva e à atividade física num contexto mais amplo e universal”*;

- a autoavaliação institucional desenvolvida pela CPA foi avaliada em alguns itens e por alguns respondentes, que consideraram “[...] o questionário é muito vago [...]” em relação a determinadas atividades exercidas e que o “[...] dinheiro público não deve ser gasto em avaliações tão singelas e inúteis como essa [...]” “[...] em que itens se encontram inseridos de forma solta [...] o que dificulta avaliação no contexto em que é apresentado”. Por outro lado houve manifestação de que “[...] é muito produtivo um sistema de avaliação da instituição regularmente, sempre se colhe informações que em sua maioria serão úteis para melhorias que são possíveis na universidade.” Foram igualmente apresentadas considerações sobre a iniciativa da CPA em promover a avaliação. Segundo respondentes, “[...] a avaliação deveria ser realizada anualmente ou no mínimo a cada 2 anos [...]” e que fossem incluídas avaliações específicas a determinados órgãos, inclusive reitoria, pró-reitorias, coordenação, entre outros. Eles enfatizaram que esperam que essa iniciativa não fique apenas no papel, que “[...] reverta em algo positivo aos servidores.” Foi questionado o sigilo do dado obtido em razão da inclusão necessária de número do CPF do respondente, condição de acesso à plataforma e que no folder não foram incluídos determinados órgãos. Pleiteiam a “[...] divulgação das mudanças, na prática, ocorridas após a análise dos questionários de avaliação institucional em seus diferentes aspectos e públicos da comunidade universitária”. Registrou-se o significado do trabalho da CPA na construção de uma imagem cada vez mais de qualidade para a instituição;

- os agentes universitários que trabalham quase nunca são valorizados;
- falta comunicação entre os setores e entre os funcionários;
- a UEPG precisa parar de ser gerida como se fosse uma empresa familiar voltada para atender somente alguns, mas como grande instituição que é valorizar todos os seus colaboradores;
- observação de que na instituição cada chefe age como acha que deve, não tendo assim uma norma a ser seguida, o que por um lado beneficia alguns e a outros não;
- gostaria que houvesse maior disponibilidade de ônibus para visitas técnicas;

- apesar de algumas opiniões contrárias ou diversas, a UEPG proteja e mantenha o direito dos que defendem e protegem os cães do Campus de Uvaranas;

- enfatizaram a falta de isonomia entre órgãos com relação à carga horária executada, órgãos fora do âmbito do prédio da reitoria atuam em horários desregrados, dando margem a desmotivação daqueles que cumprem dedicadamente. É necessário que todos os órgãos executem suas atividades por completo, com todas as informações, tramitações, evitando sobrecarregar os outros setores;

- mais reuniões e encontros entre chefias, diretores de setor e pró-reitorias para integração dos trabalhos e das pessoas;

- institucionalização da obrigatoriedade de uso do crachá funcional pelos servidores da UEPG, agentes universitários e professores;

- definição de normas reguladoras para o uso do transporte institucional com carros, vans e ônibus;

- diminuição da burocracia interna;

- oferta de aulas laborais para todos os setores da UEPG;

- implantação de creche para os filhos de funcionários em tempo integral;

- aumento do período de empréstimo dos livros da biblioteca para os funcionários;

- transferência das instalações físicas do Centro Médico, Psicológico e Social para o Campus de Uvaranas;

- atualização do sistema de protocolo;

- manutenção da biblioteca do Colégio Agrícola;

- criação de novos cursos de graduação, tais como: Psicologia, Fonoaudiologia, Biblioteconomia, Fisioterapia;

- maior integração dos departamentos de ensino da UEPG com o CAAR e o CAIC;

- a mudança de horário de almoço dos servidores de duas horas para uma hora;

- contratação prioritariamente de funcionários da UEPG para atuarem em concursos, vestibular e outros. Hoje, estão contratando estagiários da

instituição e pessoal externo em maior número que os servidores. Talvez até manter uma cota para externos e estagiários.

- é muito produtivo um sistema de avaliação da instituição regularmente, sempre se colhe informações que em sua maioria, serão úteis para melhorias que são possíveis na universidade;

- a Comissão de Avaliação deveria buscar itens relacionados aos setores de trabalho e avaliar as dificuldades conforme setores específicos;

- a avaliação neste molde é excelente desde que revertam em algo positivo aos servidores. Sugestão: Plenária com os servidores para discussão da UEPG como: carreira e ensino;

- *“parabenizo a equipe da CPA por divulgar e efetivar esta avaliação. Penso que este instrumento possibilite grandes melhorias”;*

- a divulgação das mudanças, na prática, ocorridas após a análise dos questionários de avaliação institucional em seus diferentes aspectos e públicos da comunidade universitária. Ainda registrar junto a comunidade interna e externa (com ênfase) o significado do trabalho da CPA na construção de uma imagem cada vez de mais qualidade para a instituição;

- necessidade de inclusão da Coordenadoria de Controle Interno na relação de órgãos da UEPG nesse folder;

- espero que ao final dessas avaliações, os funcionários sejam informados dos resultados e que sejam discutidos em conjunto, o que poderá ser melhorado.

4 Considerações finais

Considerando a apresentação e análise dos dados contidos no corpo deste relatório, finalizamos tecendo algumas considerações e sugestões:

- o processo de autoavaliação institucional da UEPG revelou que os agentes universitários nela lotados são em sua maioria efetivos e com concentração de idade na faixa etária 38 a 57 anos. O nível de escolaridade de 88% dos agentes universitários é em nível superior e há um alto grau de satisfação com o local de trabalho e a função que exercem. As informações institucionais são consultadas pela maioria dos agentes universitários no site da transparência da UEPG;

- na avaliação da infraestrutura da instituição os itens melhor avaliados foram: os materiais para exercício da função e as instalações de sala de aula. Serviços de limpeza, alimentação, iluminação externa foram os aspectos apontados como mais precários na instituição. Outro aspecto que chamou atenção foi o desconhecimento sobre EPI, ou seja, a existência de equipamentos de segurança para desenvolvimento das atividades cotidianas;

- ao avaliar a dimensão carreira e qualificação profissional os itens regime de trabalho e plano de carreira foram considerados suficientes por mais de 50% dos participantes da pesquisa. As ofertas de cursos e seminários voltados à formação profissional no âmbito da UEPG, os programas de qualidade de vida e as ações de estímulo e incentivos profissionais 38% dos agentes universitários consideraram suficientes, ou seja, regulares. No entanto, a atualização por meio de cursos ofertada pela UEPG na área de atuação do agente universitário foi considerada muito frágil, pois 26% dos servidores a consideraram como insuficiente e 24% que ela não existe ou que eles a desconhecem;

- o relacionamento no ambiente de trabalho é considerado pela maioria como muito bom e regular. A relação funcionário-funcionário, experiência profissional para atuação na função e interação com os colegas e o público em geral foram os aspectos bem avaliados;

- quanto à gestão e organização da UEPG os agentes universitários apontaram que a UEPG é reconhecida pela comunidade externa pela

qualidade do ensino que oferta, ainda que tenha muito a melhorar. No entanto, quando questionados sobre a coerência da gestão institucional com a estrutura organizacional proposta nos documentos oficiais da instituição o conceito atribuído fica dividido entre suficiente e desconheço. Quanto ao PDI 63% o consideraram muito bom e 25% excelente;

- os aspectos inerentes a função exercida pelos agentes universitários chama atenção que a quantidade e o tempo de trabalho para desempenho das atividades da função é considerado suficiente por 39% deles. Já as orientações da chefia para realização das atividades é considerada muito boa por 30% e suficiente por 32% deles;

- quanto a participação nas atividades cotidianas de trabalho 75% declaram que discutem com seus colegas de trabalho questões relacionadas às atividades que realizam, sempre ou quase sempre, e ao mesmo tempo expressam que tem liberdade de opinião no ambiente de trabalho. A participação em projetos de inclusão social ainda é muito insipiente;

- o processo de autoavaliação institucional desencadeado foi valorizado pelos servidores da instituição, com participação muito significativa em termos estatísticos e de qualidade nas respostas.

Considerando-se a quantidade de informações geradas neste relatório outras análises mais pormenorizadas poderão ser efetuadas. Os relatórios individualizados das unidades administrativas da UEPG estão em processo de elaboração com detalhamento das especificidades a eles inerentes, e serão disponibilizados em breve.

Espera-se que os resultados deste relatório constituam-se referencial para análise das potencialidades e fragilidades institucionais e, ao mesmo tempo sejam suporte para gestão acadêmica e administrativa da UEPG, auxiliando na tomada de decisões, no planejamento e na efetivação de ações para melhoria da qualidade institucional. Sugere-se que as informações contidas neste documento sejam amplamente divulgadas à comunidade acadêmica e à comunidade externa.

É o relatório.

Ponta Grossa, 22 abril de 2014.