

**RETORNO DA PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS –
PRORH EM RELAÇÃO AOS DADOS APRESENTADOS NO
RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DE
2021**

REITOR

Miguel Sanches Neto

VICE-REITOR

Ivo Mottin Demiate

PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

Emerson Martins Hilgemberg

PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS

Ione da Silva Jovino

PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO E ASSUNTOS CULTURAIS

Maria Salete Marcon Gomes

PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO

Miguel Archanjo de Freitas Junior

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

Giovani Marino Fávero

PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO

Andrea Tedesco

PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS

Eliane de Fátima Rauski

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

Raquel Abdallah da Rocha Oliveira

Sandra Borsoi

Eliane Dalva Godoy

Rosaly Machado

Francisco Carlos Serbena

Rodolfo Andre Dellagrana

Ana Paula Parra Leite

Rosangela Maria Silva Petuba

Jeverson Machado do Nascimento

Josecler Kapp Lepinski

Marilisa do Rocio Oliveira



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-reitoria de Planejamento – PROPLAN
Comissão Própria de Avaliação – CPA
Diretoria de Avaliação Institucional – DAI



Organização e Revisão

Raquel Abdallah da Rocha Oliveira

Apoio Técnico

Karoline Tanello da Silva

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	5
2.	PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS (PRORH).....	7

1. INTRODUÇÃO

A avaliação institucional da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) de 2021 realizou-se nos meses de novembro e dezembro do corrente ano. Neste ano, o questionário contemplou dois eixos e quatro dimensões, do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), Lei 10.861/2004. A avaliação foi planejada pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), em conjunto com a Diretoria de Avaliação Institucional (DAI), diretoria está ligada à Pró-reitoria de Planejamento (PROPLAN). As dimensões avaliadas encontram-se no Quadro 1.

Quadro 1. Eixos e dimensões avaliados no questionário de auto avaliação institucional de 2021.

Eixo	Dimensão
1. Políticas Acadêmicas	Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão
	Comunicação com a Sociedade
	Política de Atendimento aos Discentes
2. Políticas de Gestão	Organização e Gestão da Instituição
3. Dimensão Especial	Pandemia da Covid - 19

A partir do Relatório Geral, o qual tem como objetivo apresentar uma síntese referente ao processo de autoavaliação institucional, tabularam-se os dados específicos de cada Setor de Conhecimento, a partir das respostas dos discentes, tanto da modalidade presencial quanto à distância (graduação e pós-graduação), dos tutores, dos docentes e dos agentes universitários, para apresentá-los em reuniões setoriais. Nas apresentações setoriais, a CPA sempre foi questionada sobre o destino dos dados apresentados.

Neste contexto, atendendo a uma demanda da comunidade universitária, o intuito do presente relatório é evidenciar o que a UEPG faz com os resultados da avaliação institucional e quais as possíveis mudanças observadas a partir dela.

Desta forma, tabulamos os dados que pudessem estar articulados com cada órgão (pró-reitorias e órgãos suplementares) da Instituição. E assim, foi solicitado aos

referidos órgãos e pró-reitorias que analisassem os dados e encaminhassem as seguintes informações, à CPA:

- Ações já realizadas pelo seu órgão que contemplam os resultados/ demandas da avaliação institucional;
- Ações que estão sendo realizadas pelo seu órgão e que atendem os resultados/ demandas da avaliação institucional;
- Ações que serão realizadas a partir dos resultados da avaliação institucional.

Desta forma, expõe-se a seguir, as ações desenvolvidas por cada um dos órgãos envolvidos no processo de auto avaliação institucional de 2021 (separado por pró-reitoria e órgãos suplementares). As pró-reitorias envolvidas nesta fase do processo de autoavaliação foram as de Assuntos Administrativos (PROAD), de Planejamento (PROPLAN), de Graduação (PROGRAD), de Assuntos Estudantis (PRAE), de Pesquisa e Pós-graduação (PROPESP), de Extensão e Assuntos Culturais (PROEX) e a de Recursos Humanos (PRORH). Já os órgãos complementares envolvidos foram: a Coordenadoria de Comunicação (CCOM), a Agência de Inovação e Propriedade Intelectual (AGIPI), o Escritório de Relações Internacionais (ERI), o Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI), o Núcleo de Tecnologia e Educação Aberta e a Distância (NUTEAD), a Prefeitura do Campus (PRECAM), o Colégio Agrícola Augusto Ribas (CAAR), o Hospital Universitário Regional dos Campos Gerais (HURCG), a Ouvidoria, a Reitoria e a Procuradoria Jurídica (PROJUR).

Vale ressaltar que uma mesma dimensão pode aparecer mais de uma vez, ou não aparecer, de acordo com a sua afinidade com a pró-reitoria e/ou órgão suplementar envolvido.

2. PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS (PRORH)

Os dados enviados para a Pró-reitoria de Recursos Humanos (PRORH) foram separados de acordo com o segmento (agentes universitários, discentes e docentes). As dimensões avaliadas na PRORH foram: A comunicação com a sociedade e Organização e Gestão Institucional e a avaliação dos resultados revela o que segue abaixo.

Dimensão: A Comunicação com a Sociedade

Nesta dimensão, para os agentes, a questão que analisou a Transparência institucional apresentou 71,4% para “suficiente”, “muito bom” ou “excelente”, e 28,6% para “não há”, “insuficiente” ou “desconheço”, demonstrando que houve uma melhora significativa, porém, ainda há espaço para ações mais assertivas.

Nesta mesma dimensão, para os professores, a questão apresentou 58,8% para “suficiente”, “muito bom” ou “excelente”, e 41,2 % para “não há”, “insuficiente” ou “desconheço”.

Nesta dimensão, para os alunos, a questão apresenta duas perspectivas: a Transparência Institucional para a Comunidade Externa que apresentou 58,8% para “suficiente”, “muito bom” ou “excelente”, e 41,2% para “não há”, “insuficiente” ou “desconheço”. Na perspectiva da Transparência Institucional para a Comunidade interna apresentou 62,2% para “suficiente”, “muito bom” ou “excelente”, e 37,8% para “não há”, “insuficiente” ou “desconheço”.

Dados qualitativos

Os docentes apontaram algumas opiniões sobre o tema:

- a) Contratação de agentes e professores:
 - i) Baixo número de docentes efetivos
 - ii) Docentes em comissões não é produtivo e diminui a qualidade de suas obrigações
 - iii) Equiparação de trabalho entre docentes efetivos e colaboradores;
 - iv) Garantia do plano de carreira

- v) Melhor atenção aos Coordenadores de curso
 - vi) Auxílio administrativo para os Coordenadores de curso
 - vii) Falta de técnicos de laboratório
 - viii) Cursos sem Secretários (as)
- b) Ensino e trabalho remoto
- i) Dificuldade de planejar o desenvolvimento da pesquisa e da extensão com o quadro atual de servidores. Necessidade de concurso;
 - ii) Participação dos professores colaboradores em determinadas atividades da instituição para aliviar a demanda excessiva de trabalho dos docentes efetivos.
- c) Saúde mental
- i) Assédio moral na instituição
- UEPG relança a campanha assédios plurais e a Controladoria é o órgão que centraliza o recebimento das denúncias e faz os encaminhamentos.
- d) Considerações sobre o eixo Ensino - Pesquisa - Extensão
- i) Maior transparência nos atos administrativos.
- e) Diversos
- i) Falta espaço na UEPG para que servidores/docentes se manifestem sobre diversos problemas, que logicamente foram agravados a partir da COVID-19;
 - ii) Atividades no período noturno foram exaustivas;
 - iii) Comunicação de forma informal (*Whatsapp*);
 - iv) Comunicados em horários inadequados;

Desse modo, a PRORH informa o que segue abaixo.

- A Lei Geral das Universidades (LGU) atrela o quantitativo de agentes universitários e docentes ao número de alunos, portanto, no presente momento o quantitativo de pessoas está adequado;
- A Legislação é expressa quando permite a contratação de docentes CRES exclusivamente para as atividades de ensino na graduação;
- A carga horária dos docentes efetivos é determinada pela Política docente e não há excesso de carga horária aos mesmos.

- Ações JÁ REALIZADAS, que contemplam os resultados/ demandas da avaliação institucional:

Estamos aprimorando, em conjunto com o NTI, os nossos sistemas de informação e site, de modo a oferecer, de forma contínua, melhorias que impactam na satisfação da nossa comunidade interna.

- Ações a SEREM REALIZADAS:

Vamos otimizar a comunicação interna para divulgar os espaços virtuais e presenciais criados para a expressão dos servidores docentes e agentes, a exemplo do ASI que cuida da Saúde Mental, da Ouvidoria que está receptiva aos assédios plurais e do *Compliance* que está sendo implantado na instituição, através do Governo do Estado.

Dimensão: Organização e Gestão Institucional

Nesta dimensão, para os agentes, a questão que trata da implantação do plano de carreira apresentou 31,7% para “suficiente”, “muito bom” ou “excelente”, e 62,9% para “não há”, “insuficiente” ou “desconheço”.

A questão que trata de incentivos para uso de EPI apresentou 55,2% para “suficiente”, “muito bom” ou “excelente”, e 44,8% para “não há”, “insuficiente” ou “desconheço”.

A questão que trata da Qualidade do EPI, igualmente apresentou 55,2% para “suficiente”, “muito bom” ou “excelente”, e 44,8% para “não há”, “insuficiente” ou “desconheço”.

A questão que trata da Quantidade de EPI apresentou 42,1% para “suficiente”, “muito bom” ou “excelente”, e 57,9% para “não há”, “insuficiente” ou “desconheço”.

Nesta dimensão, para os professores, a questão que trata da articulação institucional com relação ao QUANTITATIVO DE DOCENTES apresentou 53,2 % para “suficiente”, “muito bom” ou “excelente”, e 46,8% para “não há”, “insuficiente” ou “desconheço”, porém cabe ressaltar que apenas 370 docentes responderam ao questionamento, o que corresponde a 39% do universo.

Para a questão que trata da articulação institucional com relação ao QUANTITATIVO DE AGENTES UNIVERSITÁRIOS apresentou 26,8 % para “suficiente”, “muito bom” ou “excelente”, e 73,2% para “não há”, “insuficiente” ou “desconheço”,

Nesta dimensão, para os alunos, a questão a questão que trata do Quantitativo de professores para atender a Instituição apresentou 61,2% para “suficiente”, “muito bom” ou “excelente”, e 38,8% para “não há”, “insuficiente” ou “desconheço”.

A questão que trata o Quantitativo de Agentes Universitários para atender a Instituição apresentou 57,4% para “suficiente”, “muito bom” ou “excelente”, e 42,6% para “não há”, “insuficiente” ou “desconheço”.

A questão que trata o Quantitativo de Tutores para atender a Instituição apresentou 73,1% para “suficiente”, “muito bom” ou “excelente”, e 27% para “não há”, “insuficiente” ou “desconheço”.

Nesta Dimensão, outra questão apresentada para os Agentes diz respeito a relação interpessoal com a Chefia imediata e apresentou 95,60% para “suficiente”, “muito bom” ou “excelente”, e 4,4% para “não há”, “insuficiente” ou “desconheço”.

A questão que trata das relações interpessoais com os colegas de trabalho apresentou 98,5% para “suficiente”, “muito bom” ou “excelente”, e 1,5% para “não há”, “insuficiente” ou “desconheço”.

Dados qualitativos

Com relação ao número de tutores, informamos que este profissional é contratado via Convênio com a Universidade Aberta do Brasil - UAB, cujos parâmetros são ditados pelo MEC, sem intervenção da Instituição, embora a pesquisa dê a entender que esta contratação é feita pela PRORH. Os números indicam que este indicador foi muito bem avaliado pelos discentes.

Os respondentes ainda informam que, na sua percepção, é necessário melhorar a agilidade para contratação e/ou renovação de contrato de professores colaboradores, alegando que há dificuldade de aprendizagem quando há troca de docente durante o curso da disciplina.

Ainda, a pesquisa nos traz a informação de que alguns servidores consideraram desigual o tratamento no retorno presencial das atividades entre agentes e professores.

Com relação aos equipamentos de Proteção individual - EPI, a pesquisa indica tanto a necessidade de equipamentos quanto de treinamentos e que os servidores encontram dificuldade para solicitar e retirar EPI's.

Na questão que pergunta sobre os relacionamentos interpessoais, uma sugestão apontada pelos agentes universitários está relacionada a que a Instituição promova treinamento para as pessoas que assumirem funções de chefia e/ou supervisão, preparando-os para as novas funções.

Os agentes universitários apontam também que:

- a) Não podem concorrer a editais internos, porém esta é uma limitação legal. Apenas pode haver acúmulo de 1 cargo docente e 1 cargo técnico, desde que não ultrapasse a 40h e também 2 cargos relacionados a Assistência (hospital);
- b) Saem para cursos de pós-graduação e no retorno permanecem nas mesmas funções.

Na dimensão da Organização e Gestão Institucional os alunos também sugerem alteração no horário de funcionamento do restaurante universitário até 13:30h. Esta solicitação demanda maior quantitativo de mão de obra, porque aumenta o horário de escalas, mas poderá ser analisada, caso a quantidade de comensais seja suficiente para justificar o aumento de custo com a mão-de-obra.

Hoje nossos restaurantes funcionam nos seguintes horários:

RU centro – almoço: das 11 às 13h e jantar - das 17:30 às 19:00h

RU CAAR – almoço: das 11 às 13h e jantar - das 18 às 18:45h

Outra solicitação por parte dos discentes é que a UEPG possa ofertar atendimento escolar às crianças de responsáveis que estudam no período noturno, dentro da UEPG, tal qual o projeto de lei nº 002/2022.

Enquanto se tratar de um projeto de lei, não pode ser implementado uma vez que não há disponibilidade de carga horária para profissionais que atuam neste

segmento e também não há previsão deste quantitativo na LGU, ficando prejudicado qualquer estudo no presente momento.

Desse modo, a PRORH informa o que segue abaixo.

- Ações JÁ REALIZADAS, que contemplam os resultados/ demandas da avaliação institucional. Com relação a agilidade para contratação e/ou renovação de contratos CRES docentes, esclarecemos que a PRORH já efetuou estudo no fluxo das contratações e reduziu em 10 dias os processos administrativos.

A compra de EPIS foi realizada em setembro de 2022, sendo que aguardamos a entrega do material para as empresas. Houve descontinuidade nas aquisições em razão do período pandêmico que ocasionou alguns problemas pontuais que estão sendo sanados.

- Ações QUE ESTÃO SENDO REALIZADAS, e que atendem os resultados/ demandas da avaliação institucional

A confecção dos PGRs já iniciada pela equipe da SESMET dará um quadro mais específico das necessidades de quais EPIS e para quais funções devem ser indicados.

- Ações QUE SERÃO REALIZADAS a partir dos resultados da avaliação institucional

01. Treinamento anual obrigatório sobre liderança e comportamento organizacional;
02. Treinamento sobre cultura organizacional disponibilizado em sala virtual para os novos colaboradores
03. Construção do banco de talentos para facilitar a alocação de servidores em conformidade com suas competências técnicas e comportamentais
04. Criação de canal de comunicação direto com Diretores dos Setores de Conhecimento para agilizar a contratação de docentes CRES.
05. Realização de concurso público para agentes universitários de nível superior em 2023.