

**RELATÓRIO DE RESPOSTAS DA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE
PESSOAS – PROGESP AOS DADOS DA AUTOAVALIAÇÃO
INSTITUCIONAL DE 2022**

**Ponta Grossa
2024**

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

Beatriz Gomes Nadal

PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO

Miguel Archanjo de Freitas Junior

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

Renê Francisco Hellman

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

Francisco Carlos Serbena

Eliane Dalva Godoy

Rodolfo André Dellagrana

Rosaly Machado

Rosangela Petuba

Ana Paula Parra Leite

Josecler da Conceição Kapp Lepinski

Marilisa Do Rocio Oliveira

Jeverson Machado do Nascimento

Revisão

Raquel Abdallah da Rocha Oliveira

Organização e Apoio Técnico

Karoline Tanello da Silva

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	5
2	PRÓ REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS – PROGESP.....	7
2.1	DIMENSÃO: RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO.....	7
2.2	DIMENSÃO ESPECIAL: RETORNO AO PRESENCIAL.....	8
2.2.1	Ações já realizadas.....	9
2.2.2	Ações que estão sendo realizadas.....	9
2.2.3	Ações que serão realizadas.....	9
2.3	DIMENSÃO: RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO.....	10
2.3.1	Ações já realizadas.....	10
2.3.2	Ações que estão sendo realizadas.....	11
2.3.3	Ações que serão realizadas.....	11
2.4	DIMENSÃO: RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO.....	12
2.4.1	Agentes.....	12
2.4.2	Discentes.....	12
2.5	DIMENSÃO: POLÍTICAS DE PESSOAL.....	13
2.6	DIMENSÃO ESPECIAL: RETORNO AO PRESENCIAL.....	14
2.7	CRÍTICAS E SUGESTÕES GERAIS.....	15

1 INTRODUÇÃO

A Avaliação Institucional da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) 22 realizou-se de novembro à dezembro de 2022. Neste ano, o questionário contemplou dois eixos e três 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), a qual está ligada à Pró-reitoria de Planejamento (PROPLAN). As dimensões avaliadas encontram-se listadas abaixo.

- Eixo 2 – Desenvolvimento institucional
 - Dimensão 3 - Responsabilidade social da Instituição

- Eixo 4 – Políticas de gestão
 - Dimensão 5 - Políticas de pessoal
 - Dimensão 10 - Sustentabilidade financeira

Além disso, com o retorno das atividades acadêmicas e administrativas pós-pandemia de COVID-19, foi inserida uma dimensão para avaliar o retorno às atividades presenciais, durante o ano letivo de 2022. Esta dimensão extra foi denominada de Dimensão Especial – Retorno ao presencial.

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 as ações da UEPG, partindo dos resultados

da avaliação institucional, bem como quais as possíveis mudanças e futuras ações observadas a partir dela.

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

Assim sendo, expõe-se a seguir as ações desenvolvidas por cada um dos órgãos envolvidos no processo de Autoavaliação Institucional de 2022. 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/ de assessoramento envolvido.

2 PRÓ REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS – PROGESP

2.1 DIMENSÃO: RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO

Na questão 02 que versa sobre a **organização dos critérios para a Progressão Funcional**, os **agentes** apontaram um percentual 59,74% positivo para a referida demanda, os **professores** apontaram um percentual 64,79% positivo, para a referida demanda; o que demonstra uma insatisfação ou desconhecimento por parte dos agentes/docentes na ordem de 19% que acreditamos serem os profissionais do regime CRES, que realmente não tem este conhecimento, pois esta política não os alcança em razão da própria lei que rege este Regime de Trabalho, cuja contratação permitida em lei é na ordem de 20%.

Na questão 03 que trata do **apoio à qualificação acadêmica ou titulação docente**, 15,69% dos docentes falaram que é insuficiente, mas existe o Plano Anual de Capacitação e hoje 90% dos docentes da UEPG são doutores. Desta forma, o plano de capacitação docente não atende aos docentes em Regime CRES, que são na ordem de 20% do quadro contratado.

Com relação as **condições de trabalho** oferecidas pela UEPG (questão 04), 72,76% dos docentes/agentes, em média, consideram excelente o ambiente e 9,49% alegam que não há boas condições ou desconhecem o fato.

As questões 05 e 06 versam sobre **clima organizacional**, relações interpessoais e os graus de satisfação pessoal e profissional do corpo docente e Agentes Universitários. Acreditamos que a resposta foi prejudicada por agrupar diferentes variáveis pois o docente pode estar satisfeito com as relações interpessoais e insatisfeito profissionalmente, mesmo assim a satisfação em grau excelente foi avaliada por 79% dos profissionais, o que é muito positivo.

Com relação as **políticas de assistência e de melhoria da qualidade de vida no trabalho** do corpo docente (questão 07) e dos Agentes Universitários (questão 08), o grau médio da satisfação gira em torno de 60,01% por ter compreendido o período da pandemia e também a transição do SAS da Santa Casa para o Hospital São Camilo, prejudicando a percepção neste quesito.

2.2 DIMENSÃO ESPECIAL: RETORNO AO PRESENCIAL

Nesta dimensão (questão 01) que avalia o período de transição da pandemia entre atividades remotas e presenciais, ao serem perguntados sobre o seu **aproveitamento no trabalho** (letra A), os agentes Universitários indicaram como excelente na ordem de 98,70% e os docentes na ordem de 96,98%. Consideramos esta questão de foro pessoal, mas que indica o quanto os servidores têm necessidade do ambiente institucional físico para sua realização pessoal e profissional.

Nesta mesma dimensão, avaliando o **aproveitamento do docente com relação ao seu curso** (letra B), os mesmos indicaram o percentual de 96,78% de satisfação em nível excelente.

Com relação ao **estado emocional e saúde mental** (Letra C), 85,06% dos Agentes Universitários e 83,70% dos docentes consideram que estão bem neste quesito, porém 14,94% dos agentes universitários e 16,30% dos docentes consideram insuficiente sua saúde mental. Ações pontuais como a criação do Ambulatório de Saúde Integrativa já foram realizadas pela PROGESP e estão descritas nas perguntas abertas, com forte tendência de aumento para a satisfação dos colaboradores.

O fator de **disponibilidade financeira** (Letra D) também foi investigado pelo instrumento avaliativo, com uma média de 23,69% de insatisfação. Observa-se uma insatisfação maior por parte dos agentes universitários (27,87%) e há indícios de que a mesma tenha sido gerada pela impossibilidade de realização de horas extras em trabalho remoto. Resta claro e evidente que não houve interrupção ou redução salarial.

Quando questionados com relação a **utilização das ferramentas tecnológicas** (Letra E), como *Google Classroom* e *Google Meeting*, o percentual de avaliações como excelente é de 98,79% pelos docentes e 90,91% pelos agentes universitários, interpretados estes resultados como um excelente aprendizado que foi incorporado nas rotinas dos profissionais. Da mesma forma, o ambiente de estudo com o retorno ao presencial foi avaliado como excelente por 90% dos respondentes.

Desse modo, a partir das análises quantitativas realizadas, a **DCR/PROGESP** informa o que segue abaixo com relação às ações realizadas, em andamento e futuras.

2.2.1 Ações já realizadas

- Desenvolvimento do Projeto PROGESP Itinerante que proporciona o atendimento descentralizado aos servidores da instituição, deslocando as equipes que administram a Carreira, Folha de Pagamento, Política Docente, Aposentadoria, entre outros, até o local de trabalho dos servidores. O aludido Projeto iniciou suas atividades descentralizadas em junho de 2023, perfazendo seis edições naquele ano, contemplando mais de 400 atendimentos realizados e que permite a divulgação das políticas de gestão de pessoas e o atendimento personalizado aos servidores para os esclarecimentos necessários sobre os temas que pertencem a dimensão Políticas de Pessoal. O principal objetivo do projeto é difundir informações da Carreira dos servidores (agentes e docentes) de forma objetiva e acessível.

2.2.2 Ações que estão sendo realizadas

- Desenvolvimento do Projeto PROGESP Itinerante que proporciona o atendimento descentralizado aos servidores da instituição, deslocando as equipes que administram a Carreira, Folha de Pagamento, Política Docente, Aposentadoria, entre outros, até o local de trabalho dos servidores. O aludido Projeto realizou duas edições em 2024; O principal objetivo do projeto é difundir informações da Carreira dos servidores (agentes e docentes) de forma objetiva e acessível.

2.2.3 Ações que serão realizadas

- Manter o projeto da PROGESP Itinerante ativo, bem como ampliar a difusão das informações pertinentes às carreiras no site da UEPG, incluindo perguntas frequentes, tabelas e vídeos explicativos.

2.3 DIMENSÃO: RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO

Apontamentos: Com relação a contratação de agentes e docentes foi indicado pela pesquisa a necessidade de realização de concurso público para agentes e docentes; falta de agentes e professores efetivos causa sobrecarga de trabalho nos professores e atendimento insuficiente em diversas áreas; realizar planejamento de futuras contratações de cargo efetivo considerando professores que estão para se aposentar para evitar sobrecarga futura dos professores e que a PROGESP tem processo demorado para contratação fazendo com que disciplinas atrasem.

Também foi apontado como crítica e sugestão geral aumentar equipe de Assessoria de Comunicação; necessidade de equipe de manutenção de equipamentos da UEPG; falta de atendimento administrativo para cursos noturnos. Desse modo, o órgão **DPC/PROGESP** informa o que segue abaixo.

2.3.1 Ações já realizadas

- A PROGESP por meio da Diretoria de Provimento e Concurso elaborou planejamento para a realização semestral de teste seletivo para Docentes Colaboradores, permitindo desta forma que nenhum departamento ou disciplina fique sem professor e que toda a tramitação do processo de realização do certame ocorra com a necessária celeridade e em tempo hábil para colocação de professores em todos os departamentos/disciplinas. Na prática funciona da seguinte forma: os departamentos fazem o levantamento das necessidades para o semestre seguinte, analisando alguns fatores como a previsão de encerramento de contratos, aposentadorias previstas e o esgotamento de lista de candidatos classificados em certames realizados, dentre outros e após solicitam a oferta da vaga/área para teste seletivo devidamente programado. Desta forma não acontecerá a falta de docentes em sala de aula sendo a substituição efetuada de maneira imediata;
- Outra ação já executada foi a realização de concurso público para 11 (onze) vagas de Agente Universitário de nível superior. O processo encontra-se em fase de homologação e na sequência passará às fases de convocação e

nomeação. Em breve a UEPG contará com esses profissionais em seu quadro de funcionários;

- Em relação ao atendimento especializado a alunos com deficiência e em específico, conforme citado nas sugestões gerais, ao aluno com Espectro Autista foram contratadas duas Pedagogas Especialistas para esse atendimento, sendo as mesmas lotadas na Pró-Reitoria de Graduação/PROGRAD e Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis/PRAE;
- Com a implementação da Lei Geral das Universidades-LGU e os quantitativos nela definidos para concursos e testes seletivos para docentes e agentes universitários procedemos à realização, além do concurso acima citado e testes seletivos para professor colaborador, também de testes seletivos para contratação de pessoal administrativo temporário o que tem suprido as demandas necessárias e mantido as unidades com pessoal suficiente para atendimento ao público e realização dos trabalhos administrativos.

2.3.2 Ações que estão sendo realizadas

- Em execução informamos o encaminhamento do Regulamento de Concurso Docente para atualização de conteúdo, visto que o regulamento atual data do ano de 2013, e considerando as diversas alterações ocorridas nas legislações que regem a matéria o mesmo carece de incrementos e atualização. Essa ação visa atender a realização do concurso público para professor efetivo.

2.3.3 Ações que serão realizadas

- Com base na Lei Geral das Universidades - LGU e os quantitativos de vagas definidos para concursos públicos será elaborada a forma para distribuição de vagas para professores efetivos, bem como a realização do concurso em breve.
- Ainda em relação ao montante disponível de vagas para Agentes Universitários pretendemos dimensionar, definir e programar o próximo concurso público para este segmento.

2.4 DIMENSÃO: RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO

2.4.1 Agentes

Apontamentos: Desenvolver atividades de lazer, meio ambiente e esportes para envolver a comunidade academia e administrativa; incentivar mais a participação nas atividades esportivas.

O órgão **DQVT/PROGESP** informa o que segue abaixo:

- Em virtude da Pandemia e ajustes de calendários e reflexos da própria pandemia, as atividades de lazer, meio ambiente e esporte estavam paralisadas;
- Em dezembro de 2022 foi realizada a atividade recreativa/esportiva CAMPUS PARQUE com atividades lúdicas, jogos, práticas integrativas;
- Em 2023 houve a retomada dos Jogos das Universidades Estaduais do Paraná (JOSUEPAR) e a UEPG em ação;
- Já em 2024, iniciou uma programação de atividades voltadas para o lazer e esporte com atividades da COPA BOM DE BOLA em comemoração ao dia do trabalho. Pretende-se dar sequência, organizando várias atividades esportivas ao longo do ano e nos anos seguintes.

2.4.2 Discentes

Apontamentos: Mais ações para incentivar a prática esportiva; falta de iniciativa para projetos de incentivo à cultura e cidadania; necessidade de melhoria para os itens lazer, esporte e meio ambiente do campus Central.

O órgão **DQVT/PROGESP** informa o que segue abaixo:

- Existem projetos na Diretoria de Qualidade de Vida e do Trabalho, na promoção de concursos de poesias e textos, incentivando a cultura e meio ambiente, com a participação de discentes do Campus Central e Campus Uvaranas. Essas ações fazem parte da programação e metas da DQVT/PROGESP.
-

2.5 DIMENSÃO: POLÍTICAS DE PESSOAL

Apontamentos: Aumentar abrangência de atendimentos psicológicos.

O órgão **DQVT/PROGESP** informa o que segue abaixo:

- As iniciativas de qualidade de vida para os colaboradores da UEPG avançaram neste ano de 2024 e incluíram a oferta de atendimento psicológico com a contratação de mais profissionais de psicologia, tanto no atendimento psicoterapêutico e terapias integrativas quanto na psicóloga Organizacional, que dedicam a manter os empregados saudáveis, tanto no corpo quanto na mente, a fim de que desfrutem de qualidade de vida durante a rotina profissional. Isso inclui o monitoramento, projeção e adaptação dos postos de trabalho ao perfil e tarefas das pessoas.

Apontamentos: Atendimento deficitário com relação a problemas de saúde dos agentes, e denúncias de assédio moral e sexual.

- Em 2023 promovemos a realização de vídeo educativo com relação aos temas e também uma ouvidoria especial na UEPG;
- Também em 2023 foi criado um curso específico para docentes e agentes universitários com o nome de Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, que foi oferecido na Universidade Corporativa e está disponível ininterruptamente aos servidores;
- No mês de maio de 2024, iniciou uma atividade com os servidores do prédio da reitoria, fazenda escola e será estendido para os demais setores, como para o corpo docente, buscando atender todas as equipes desenvolvendo programas, métodos e técnicas que possam aumentar a motivação e a satisfação dos colaboradores com o ambiente de trabalho; incentivar a gestão por competência; o comportamento do indivíduo e sua personalidade; promover a saúde e a segurança no trabalho.

Apontamentos: Progressão funcional é insuficiente pois não há políticas internas.

- A progressão funcional é definida por lei estadual. No projeto PROGESP itinerante estas informações são repassadas aos servidores, por meio de atendimento individualizado.

Apontamentos: Falta de estímulo para formação continuada/acesso dificultado; fornecer cursos de qualidade no atendimento.

- Os cursos presenciais foram suspensos no período da pandemia e, no retorno às atividades presenciais foram retomados gradativamente.
- Em agosto de 2023 foi lançada a Universidade Corporativa (UC) com oferta de cursos on-line para 3 trilhas de aprendizagem: Agentes Universitários; Docentes e Gestores.

2.6 DIMENSÃO ESPECIAL: RETORNO AO PRESENCIAL

Apontamentos: Retorno às atividades presenciais ocorreu de modo suficiente; Solicitação de câmeras de vídeo para as atividades *on-line* (*meeting*).

- Câmeras de vídeo estão sendo adquiridas para a equipe de Diretores PROGESP. Para demais equipes a responsabilidade é do NTI/PROAD.

Apontamentos: Fornecimento de capacitação adequada aos funcionários para utilização de novas ferramentas de informática.

- Foi realizado em 2023 curso de atualização para secretários de diferentes unidades para atualização dos conhecimentos;

- Estão sendo construídos cursos de E-protocolo e SEI através da UC, para disponibilização aos servidores;
- Foi construído em 2024 e já está no ar o curso de ETP digital, de modo a facilitar a execução dos trabalhos, também pela UC;
- Realizado Curso de WPS Spreadsheet (planilhas) básico para Agentes Universitários operacionais que passaram para funções administrativas (realizado entre os dias 05 e 07/02/2024). Também programado para 2024, em nível avançado para Técnicos Administrativos de nível médio e superior.

2.7 CRÍTICAS E SUGESTÕES GERAIS

Apontamentos: Relativo ao clima organizacional - UEPG precisa mediar conflitos e promover estratégias para melhorar o ambiente de trabalho dos agentes; mais atenção da UEPG com relação ao tratamento das chefias com os subordinados; respeitar o agente, evitando assédio moral.

- A DQVT/PROGESP, está planejando o instrumento de coleta de dados para realização da pesquisa de Clima Organizacional, para entender como é o ambiente de trabalho e o efeito sobre os servidores. Assim, é possível identificar a percepção sobre a organização e traçar planos de melhoria, com base nos resultados alcançados. Assim, já há definição do escopo. A meta da DQVT, é aplicar a pesquisa aos servidores no segundo semestre de 2024.

Apontamentos: Mediações de conflitos.

- Quanto às mediações de conflitos, entendemos como um dos desafios mais importantes enfrentados por todas as organizações sejam elas públicas ou privadas. Por meio da mediação e do diálogo, os gestores, juntamente com a psicóloga organizacional contratada em 2024, estão realizando diálogo com os envolvidos para auxiliar na proposição da melhor solução do problema.

Apontamentos: Cursos - realizar cursos para técnicos de laboratório sobre segurança no trabalho.

- Através da UC está disponibilizado curso *on-line* sobre noções básicas de segurança no trabalho;
- Em fase de elaboração: cursos de “prevenção de acidentes com material perfurocortantes” e “evitando acidentes com materiais biológicos”, pela UC.