

**RELATÓRIO DE RESPOSTAS DA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE
PESSOAS – PROGESP AOS DADOS DA AUTOAVALIAÇÃO
INSTITUCIONAL DE 2023**

Ponta Grossa

2025

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

Rosane Aparecida Ribeiro

Francisco Carlos Serbena

Paulo Rogério de Almeida

Sérgio Luiz Schulz

Rosaly Machado

Ana Paula Parra Leite

Josecler da Conceição Kapp Lepinski

Marilisa do Rocio Oliveira

Patrícia Lucia Vosgrau de Freitas

Jeverson Machado do Nascimento

Revisão

Raquel Abdallah da Rocha Oliveira

Organização e Apoio Técnico

Pâmela Vanessa Scortegagna

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	5
2	PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS – PROGESP.....	7
2.1	DIMENSÕES: PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL E MISSÃO E PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL.....	7
2.2	DIMENSÃO: INFRAESTRUTURA FÍSICA.....	7
2.2.1	Ações já realizadas.....	8
2.2.2	Ações que estão sendo realizadas.....	8
2.2.3	Ações que serão realizadas.....	8
2.3	QUESTÕES ABERTAS.....	8
2.3.1	Agentes Universitários.....	8
2.3.2	Professores.....	9
2.3.3	Alunos.....	10

1 INTRODUÇÃO

A Avaliação Institucional da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) de 2023 realizou-se de novembro à dezembro de 2023. Neste ano, o questionário contemplou 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 1 – Planejamento e Avaliação Institucional
 - Dimensão 1 – Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)
 - Dimensão 8 – Planejamento e Avaliação Institucional
- Eixo 5 - Infraestrutura
 - Dimensão 7 – Infraestrutura Física

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 2023. 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 DIMENSÕES: PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL E MISSÃO E PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Com relação ao Planejamento e Avaliação Institucional (a) e à Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (b), não foram contempladas ações específicas voltadas à Gestão de Pessoas. No entanto, algumas demandas foram levantadas pelos respondentes nas questões abertas, as quais são analisadas ao final deste documento.

2.2 DIMENSÃO: INFRAESTRUTURA FÍSICA

No que tange à Infraestrutura Física, um aspecto relevante diz respeito às áreas de convivência, consideradas insuficientes por 31,72% dos respondentes. Esse fator já está sendo analisado por esta Pró-reitoria.

Quanto à aquisição de equipamentos de segurança, considerada insuficiente por 36% dos respondentes, foram adotadas medidas administrativas para um planejamento mais efetivo. No presente momento, não há registros de novas reclamações relacionadas a esse aspecto.

A segurança no Campus Uvaranas foi reforçada com a ampliação do sistema de monitoramento por câmeras e a intensificação da iluminação nos horários noturnos. Destaca-se ainda a cessão de espaço para a instalação de um módulo policial da Polícia Militar do Paraná na entrada do campus, medida considerada altamente positiva para a segurança da comunidade acadêmica.

Em 2024, iniciaram-se os trabalhos de adaptação das instalações dos campi da UEPG para garantir acessibilidade a pessoas com deficiência, gestantes, idosos e indivíduos com dificuldades de locomoção.

2.2.1 Ações já realizadas

- Ampliação do sistema de monitoramento por câmeras e intensificação da iluminação nos horários noturnos;
- Cessão do espaço para instalação de um módulo policial da Polícia Militar do Paraná.

2.2.2 Ações que estão sendo realizadas

- Análise das áreas de convivência, consideradas insuficientes por 31,72% dos respondentes;
- Adaptação das instalações para garantir acessibilidade a pessoas com deficiência, gestantes, idosos e indivíduos com dificuldade de locomoção.

2.2.3 Ações que serão realizadas

- Medidas administrativas para o planejamento de aquisição de equipamentos de segurança.

2.3 QUESTÕES ABERTAS

2.3.1 Agentes Universitários

Os agentes universitários apontaram a questão das bolsas de extensão, que, contudo, não são de competência desta Pró-Reitoria.

Também mencionaram o volume de Ordens de Serviço expedidas; no entanto, ressalta-se que o serviço público deve seguir ritos legais para assegurar a validade jurídica de seus atos, não sendo possível alteração nesse aspecto.

Outra demanda levantada foi a necessidade de capacitações sobre diversidade e pluralidade. Nesse sentido, com a criação da Universidade Corporativa, foram disponibilizados os cursos "Assédios Plurais", "Inclusão Social" e "Educação Inclusiva", acessíveis a qualquer tempo e com certificação.

A contratação de servidores ocorre dentro dos limites legais e está vinculada à entrada de novos alunos na Instituição e a redução da evasão dos alunos em curso.

Com relação à alegação de falta de apoio para a conclusão do ensino superior

esclarece-se que os processos de liberação para capacitação em nível fundamental, médio e superior são garantidos pela Resolução CA.395 de 2007. Os servidores que necessitarem dessa liberação devem formalizar o pedido via SEI, anexando a documentação exigida.

Ademais, a instituição desconhece a expressão "lugar difícil de trabalhar", sendo necessária uma descrição mais precisa para que a análise do caso possa ser realizada.

Com relação ao direito à licença maternidade, a crítica não procede em razão de cumprimento de legislação e também da política institucional com relação ao trabalho da mulher. Lembramos que, inclusive, mantemos o vínculo CRES das parturientes até o término do período da licença maternidade, para além dos 24 meses de contratação, para que não haja nenhum prejuízo a este direito.

Sobre a sugestão de implementação de transporte entre o Campus Central, Campus Uvaranas e NUTEAD para servidores, esclarece-se que tal medida não se justifica, pois o município de Ponta Grossa dispõe de transporte coletivo urbano eficiente e acessível. Além disso, a mobilidade entre os campi não é uma necessidade constante das atribuições dos servidores.

No que se refere à saúde mental dos agentes, a UEPG conta com um ambulatório de saúde integrativa, que disponibiliza diferentes serviços e dispõe de assistente social e psicólogo para atendimento. O suporte médico é oferecido pelo SAS para os servidores públicos do Estado do Paraná e ampliado na UEPG por meio de consultas médicas no ambulatório do Campus Central. Há ainda uma equipe de psicólogos disponível para atendimento da comunidade interna mediante agendamento prévio.

2.3.2 Professores

Com relação ao Plano de Desenvolvimento Institucional, os professores apontam a necessidade de contratação de agentes universitários e docentes em número adequado. Entretanto, essa contratação está condicionada à quantidade de alunos ingressantes e matriculados, aspecto que extrapola a competência desta Pró-Reitoria. Destaca-se que a solicitação de novos docentes é realizada pelas chefias

departamentais, mediante comprovação de necessidade, e segue regulamentação interna (política docente) que define as atividades de responsabilidade dos professores.

Outro ponto levantado refere-se à realização de atividades administrativas por docentes. Cabe esclarecer que tais atividades ocorrem apenas quando o docente ocupa cargos administrativos, recebendo função ou direção acadêmica como contrapartida, ou quando desenvolve projetos de pesquisa e extensão para manutenção de seu regime de Tempo Integral e Dedicação Exclusiva (TIDE), conforme normativas de órgãos de fomento e Política docente da UEPG.

2.3.3 Alunos

Os alunos, em síntese, manifestaram preocupação com a demora na contratação de docentes. Destaca-se que esse processo de contratação ocorre duas vezes ao ano: no primeiro semestre, para atender às necessidades do segundo semestre, e no segundo semestre, para suprir as demandas do primeiro semestre do ano seguinte. A solicitação de contratação é realizada pela chefia departamental responsável pelo curso, por ser o órgão que detém o conhecimento sobre as necessidades específicas. A PROGESP executa as contratações conforme essas demandas. Resta deixar evidenciado que muitas vezes o profissional classificado declina da vaga e novo prazo se inicia para a contratação do seguinte classificado, o que causa transtorno às atividades pedagógicas.

No que diz respeito à inclusão de docentes negros e pessoas com deficiência (PCDs), esclarece-se que os editais publicados pela UEPG já preveem cotas específicas para esses grupos. No entanto, nem todas as vagas são preenchidas, indicando que a demanda não supera a oferta existente.

Quanto à proporção entre docentes efetivos e temporários, a UEPG cumpre a legislação vigente, mantendo o percentual de 80% de professores efetivos e 20% de temporários, sendo que a contratação destes últimos se destina exclusivamente às atividades de ensino.

Esta PROGESP já iniciou ações no sentido de realização de concurso público para docentes efetivos no ano de 2024, pretendendo deflagrar o certame no ano de

2025, de modo a garantir a relação 80% X 20%, no quadro de docentes da Instituição.