



Universidade Estadual de Ponta Grossa
Pró-Reitoria de Planejamento
Diretoria de Avaliação Institucional
Comissão Própria de Avaliação



RELATÓRIO DOS AGENTES UNIVERSITÁRIOS
Autoavaliação Institucional 2025

Ponta Grossa
2026

RELATÓRIO AGENTES
Autoavaliação Institucional 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-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS

Eliane de Fátima Rauski

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

Presidente

Raquel Abdallah da Rocha Oliveira

Setor de Ciências Exatas e Naturais

Francisco Carlos Serbena

Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia

Sérgio Luiz Schulz

Setor de Ciências Biológicas e da Saúde

Rosane Aparecida Ribeiro

Setor de Ciências Sociais e Aplicadas

Marilisa do Rocio Oliveira

Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes

Paulo Rogério de Almeida

Setor de Ciências Jurídicas

Ana Paula Parra

Pró-Reitoria de Planejamento

Josecler da Conceição Kapp Lepinski

Núcleo de Tecnologia e Educação à Distância

Fátima Aparecida Queiroz Dionizio

Agente universitário

Antônio Rafael dos Santos Ávila

Representante Discente - Graduação

Maria Luane Martins de Ramos

Representante Discente – Pós-graduação

Márcio Nonato Diniz

Organização e Revisão

Raquel Abdallah da Rocha Oliveira

Apoio Técnico

Pâmela Vanessa Scortegagna

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Respondentes por setor de conhecimento	22
Tabela 2 – Pertencimento racial dos respondentes	23
Tabela 3 – Sexo dos respondentes	23
Tabela 4 – Agentes - Geral, Dimensão: Responsabilidade Social da IES....	24
Tabela 5 – Agentes - Geral, Dimensão: Responsabilidade Social da IES....	25
Tabela 6 – Agentes - Geral, Dimensão: Política de Atendimento aos Discentes.....	26
Tabela 7 – Agentes - Geral, Dimensão: Políticas de Pessoal.....	28
Tabela 8 – Agentes - Geral, Dimensão: Políticas de Pessoal.....	29
Tabela 9 – Agentes - Dimensão: Sustentabilidade Financeira	30
Tabela 10 – Agentes - Dimensão: Sustentabilidade Financeira	31

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Agentes: tabulação dos dados descritivos. Dimensão: Responsabilidade Social da IES.	32
Quadro 1 – Agentes: tabulação dos dados descritivos. Dimensão: Responsabilidade Social da IES.	33
Quadro 2 – Agentes: tabulação dos dados descritivos. Dimensão: Política de Atendimento aos Discentes.	33
Quadro 3– Agentes: tabulação dos dados descritivos. Dimensão: Políticas de Pessoal.	34
Quadro 4 – Agentes: tabulação dos dados descritivos. Dimensão: Sustentabilidade Financeira	35
Quadro 5 – Agentes: tabulação dos dados descritivos. Críticas e/ou Sugestões.	36

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	21
2	TABULAÇÃO DOS DADOS QUANTITATIVOS	22
2.1	AGENTES	22
2.1.1	Perfil	22
2.1.2	Dimensão: Responsabilidade Social da IES	24
2.1.3	Dimensão: Política de Atendimento aos Discentes	26
2.1.4	Dimensão: Políticas de Pessoal	28
2.1.5	Dimensão: Sustentabilidade Financeira	30
3	TABULAÇÃO DOS DADOS DESCRITIVOS	32

1 INTRODUÇÃO

O presente relatório tem como objetivo apresentar uma síntese, por Setor de Conhecimento, referente ao processo de autoavaliação institucional, realizado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) no ano letivo de 2025, na Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Cabe ressaltar que do processo de autoavaliação resultou o relatório geral da Instituição, o qual encontra-se disponível na página da Pró-reitoria de Planejamento (PROPLAN).

Em 2025, as ações desenvolvidas pela CPA foram as pertinentes aos eixos Desenvolvimento Institucional (Dimensão: Responsabilidade Social da IES), Políticas Acadêmicas (Dimensão: Política de Atendimento aos Discentes) e Políticas de Gestão (Dimensões: Política de Pessoal e Sustentabilidade Financeira) propostos pelo Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES).

O processo de avaliação institucional foi planejado pela CPA, juntamente à Diretoria de Avaliação Institucional (DAI) e com a PROPLAN, e contou com a participação dos representantes docentes dos Setores de Conhecimento, dos discentes (tanto da graduação quanto da pós-graduação), dos agentes universitários e do Núcleo de Tecnologia e Educação Aberta e a Distância, conforme preconiza a proposta de avaliação do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES, Lei 10.861/2004 e o regulamento do processo de autoavaliação da UEPG, aprovado pela Resolução UNIV. nº 40 de 28 de agosto de 2009.

Este relatório contempla os resultados referentes aos itens fechados e abertos do questionário de autoavaliação, envolvendo professores, agentes universitários, alunos da graduação e da pós-graduação e tutores. Diante dos dados apresentados, é possível refletir e discutir com seus pares sobre as potencialidades, fragilidades e aspectos a serem melhorados na UEPG, considerando que a avaliação permite o autoconhecimento institucional.

2 TABULAÇÃO DOS DADOS QUANTITATIVOS

2.1 AGENTES

2.1.1 Perfil

Tabela 1 – Respondentes por setor de conhecimento

Agentes universitários	N respondentes	N Agentes Efetivos 2025 (Estatutários e CRES)	% Adesão
BICEN	11	16	68,75
CAAR	9	28	32,14
CAIC	4	22	18,18
FESCON	3	15	20,00
HURCG, HUMAI e Ambulatório Universitário Amadeu Puppi	7	270	2,59
NTI	9	25	36,00
NUTEAD	7	22	31,82
PRECAM	14	108	12,96
PRAE	6	12	50,00
PROAD	13	45	28,89
PROEX (Incluindo Editora e MCG)	6	27	22,22
PROGESP	19	46	41,30
PROGRAD	10	20	50,00
PROPESP	12	27	44,44
PROPLAN	12	15	80,00
SEBISA (Setor, departamentos e laboratórios)	17	74	22,97
SECATE (Setor, departamentos e laboratórios)	14	29	48,28
SECIHLA (Setor e departamentos)	2	7	28,57
SECIJUR (Setor e departamentos - incluindo NPJ)	3	9	33,33
SECISA (Setor e departamentos)	6	14	42,86
SEXATAS (Setor, departamentos, laboratórios e Observatório)	3	16	18,75
Demais órgãos (Reitoria, Gabinete Reitoria, SEGECON, PROJUR, COSINPRO, Controladoria, Ouvidoria, ERI, NAEVI, CCOM, CERIMONIAL, CDR, NPP, AGIPI, CEE, Laboratórios Multiusuários)	16	41	39,02
Sem lotação*	7	-	-
Total	210	888	23,65

Fonte: CPA (2025).

N: Número de respondentes

%; Percentual

*lotação não informada, no momento da resposta

Tabela 2 – Pertencimento racial dos respondentes

Pertencimento racial	N	%
Amarelo	0	0,00
Branco	174	82,86
Indígena	0	0,00
Pardo	24	11,43
Preto	9	4,29
Prefiro não responder	3	1,43
Total	210	100

Fonte: CPA (2025).

N: Número de respondentes

%: Percentual

Tabela 3 – Sexo dos respondentes

Sexo	N	%
Feminino	124	59,05
Masculino	86	40,95
Total	210	100

Fonte: CPA (2025).

N: Número de respondentes

%: Percentual

2.1.2 Dimensão: Responsabilidade Social da IES

Tabela 4 – Agentes - Geral, Dimensão: Responsabilidade Social da IES.

1) Avalie de que maneira os itens abaixo estão sendo implementados na UEPG:

	Desconheço		Não há		Insuficiente		Suficiente		Muito bom		Excelente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
a) Transferência de conhecimento e importância social	29	13,81	0	0,00	11	5,24	72	34,29	71	33,81	27	12,86	210	100
b) Atividades científicas, técnicas e culturais para o desenvolvimento econômico regional	31	14,76	1	0,48	7	3,33	67	31,90	76	36,19	28	13,33	210	100
c) Iniciativas de incubadoras de empresas e empresas juniores	67	31,90	0	0,00	17	8,10	59	28,10	51	24,29	16	7,62	210	100
d) Captação de recursos	55	26,19	0	0,00	17	8,10	64	30,48	53	25,24	21	10,00	210	100
e) Projetos/ ações sociais	33	15,71	0	0,00	18	8,57	66	31,43	72	34,29	21	10,00	210	100
f) Inclusão social e ações afirmativas de defesa e promoção dos direitos humanos e igualdade étnico-racial	27	12,86	1	0,48	15	7,14	76	36,19	64	30,48	27	12,86	210	100
g) Ações de inclusão e permanência de estudantes em vulnerabilidade social	42	20,00	1	0,48	20	9,52	70	33,33	56	26,67	21	10,00	210	100
h) Inclusão de pessoas com deficiência (https://acesse.one/lbideficiencia)	24	11,43	1	0,48	21	10,00	74	35,24	63	30,00	27	12,86	210	100
i) Inclusão de pessoas neuro divergentes (transtorno espectro autista – TEA, transtorno do déficit de atenção com hiperatividade – TDAH, transtorno do déficit de atenção – TDA, disgrafia, dislexia, altas habilidades entre outros) (https://sl1nk.com/leiordinariatea)	43	20,48	7	3,33	28	13,33	70	33,33	44	20,95	18	8,57	210	100
j) Inclusão de pessoas com necessidades especiais (gestantes, idosos, pessoas com dificuldade de locomoção)	28	13,33	4	1,90	23	10,95	79	37,62	49	23,33	27	12,86	210	100

Fonte: CPA (2025).

N: Número de respondentes

%: Percentual

Tabela 5 – Agentes - Geral, Dimensão: Responsabilidade Social da IES.

2) A responsabilidade social da UEPG, em relação aos itens abaixo, pode ser considerada

	Desconheço		Não há		Insuficiente		Suficiente		Muito bom		Excelente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
a) Meio ambiente	18	8,57	1	0,48	18	8,57	59	28,10	69	32,86	45	21,43	210	100
b) Cultura	11	5,24	0	0,00	7	3,33	58	27,62	74	35,24	60	28,57	210	100
c) Lazer	13	6,19	3	1,43	36	17,14	51	24,29	66	31,43	41	19,52	210	100
d) Esporte / Saúde	10	4,76	0	0,00	30	14,29	53	25,24	69	32,86	48	22,86	210	100
e) Cidadania	19	9,05	0	0,00	17	8,10	59	28,10	67	31,90	48	22,86	210	100

Fonte: CPA (2025).

N: Número de respondentes

%; Percentual

2.1.3 Dimensão: Política de Atendimento aos Discentes

Tabela 6 – Agentes - Geral, Dimensão: Política de Atendimento aos Discentes

(continua)

	Desconheço		Não há		Insuficiente		Suficiente		Muito bom		Excelente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
a). A política de assistência estudantil (permanência estudantil) tem sido implementada de maneira:	66	31,43	0	0,00	14	6,67	68	32,38	37	17,62	25	11,90	210	100
b). As atividades referentes à permanência estudantil têm sido realizadas de maneira:	73	34,93	0	0,00	14	6,70	62	29,67	37	17,70	23	11,00	209	100
c). O acolhimento aos estudantes ingressantes ocorre de maneira:	43	20,48	0	0,00	11	5,24	56	26,67	63	30,00	37	17,62	210	100
d). A acessibilidade atitudinal se refere à ausência de barreiras impostas por preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações. Nessa dinâmica, são realizadas ações que favoreçam à valorização da consciência e convivência com a diversidade humana. Nesse quesito, a acessibilidade atitudinal ocorre de maneira:	31	14,76	1	0,48	24	11,43	75	35,71	47	22,38	32	15,24	210	100
e). O auxílio da monitoria e/ou nivelamento aos estudantes ocorrem de maneira:	81	38,94	0	0,00	12	5,77	62	29,81	32	15,38	21	10,10	208*	100
f). Os programas de apoio e assistência aos estudantes indígenas ocorrem de maneira:	91	43,33	0	0,00	9	4,29	42	20,00	39	18,57	29	13,81	210	100
g). Os programas de apoio e assistência aos estudantes de intercâmbio ocorrem de maneira:	93	44,29	0	0,00	14	6,67	40	19,05	44	20,95	19	9,05	210	100
h). Os programas de apoio e assistência aos estudantes estrangeiros ocorrem de maneira:	91	43,33	1	0,48	9	4,29	46	21,90	40	19,05	23	10,95	210	100

Tabela 6 – Agentes - Geral, Dimensão: Política de Atendimento aos Discentes

(continua)

	Desconheço		Não há		Insuficiente		Suficiente		Muito bom		Excelente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
i). As ações afirmativas na instituição têm a finalidade de propor e executar projetos que atendam a comunidade acadêmica contemplando o respeito e acolhimento às diferenças sociais, raciais, étnicas, gênero e sexualidade, religiosas, deficiências, transtornos globais do desenvolvimento, transtornos funcionais específicos e altas habilidades, entre outros. Os programas de apoio e as ações afirmativas têm ocorrido de maneira:	56	26,79	1	0,48	12	5,74	66	31,58	47	22,49	27	12,92	209*	100
j). A participação/realização de eventos (congressos, seminários, palestras, viagens de estudo e visitas técnicas) pelos discentes ocorre de maneira:	63	30,14	0	0,00	12	5,74	58	27,75	50	23,92	26	12,44	209*	100
k). Os auxílios disponibilizados pela Assistência Estudantil (PRAE - Ações e Serviços) são repassados de maneira:	82	39,05	0	0,00	13	6,19	45	21,43	40	19,05	30	14,29	210	100
l). As ações de atendimento psicológico, aos discentes, têm ocorrido de maneira:	77	36,67	2	0,95	19	9,05	56	26,67	35	16,67	21	10,00	210	100

Fonte: CPA (2025).

N: Número de respondentes

%: Percentual

* O quantitativo de respostas nesta questão é menor que o total de participantes, em razão de que o item não foi configurado para marcação obrigatória no formulário aplicado.

2.1.4 Dimensão: Políticas de Pessoal

Tabela 7 – Agentes - Geral, Dimensão: Políticas de Pessoal

1) O incentivo/ auxílio da UEPG para os itens abaixo pode ser considerado:

	Desconheço		Não há		Insuficiente		Suficiente		Muito bom		Excelente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
a) Participação em eventos científicos/ técnicos/ culturais	40	19,05	0	0,00	18	8,57	63	30,00	60	28,57	29	13,81	210	100
b) Capacitação docente (cursos de mestrado e doutorado e estágio de pós-doutorado)	58	27,62	0	0,00	6	2,86	44	20,95	63	30,00	39	18,57	210	100
c) Plano de capacitação técnico administrativo	24	11,43	4	1,90	42	20,00	67	31,90	48	22,86	25	11,90	210	100

Fonte: CPA (2025).

N: Número de respondentes

%: Percentual

Tabela 8 – Agentes - Geral, Dimensão: Políticas de Pessoal

	Desconheço		Não há		Insuficiente		Suficiente		Muito bom		Excelente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2) Os critérios para a Progressão Funcional estão organizados de maneira:	33	15,71	0	0,00	26	12,38	71	33,81	53	25,24	27	12,86	210	100
3. Considerando o apoio à qualificação acadêmica (ou titulação) docente, pode-se ponderar que a política de formação e a capacitação docente da UEPG podem ser consideradas:	70	33,33	0	0,00	3	1,43	62	29,52	46	21,90	29	13,81	210	100
4. As condições de trabalho oferecidas pela UEPG podem ser consideradas:	4	1,90	1	0,48	19	9,05	76	36,19	71	33,81	39	18,57	210	100
5. O clima institucional, as relações interpessoais e os graus de satisfação pessoal e profissional do corpo docente podem ser considerados:	75	35,71	0	0,00	8	3,81	45	21,43	52	24,76	30	14,29	210	100
6. O clima institucional, as relações interpessoais e os graus de satisfação pessoal e profissional do corpo técnico administrativo podem ser considerados:	7	3,33	3	1,43	22	10,48	69	32,86	70	33,33	39	18,57	210	100
7. As políticas de assistência e de melhoria da qualidade de vida no trabalho do corpo docente estão sendo implantadas de maneira:	86	40,95	0	0,00	10	4,76	46	21,90	41	19,52	27	12,86	210	100
8. As políticas de assistência e de melhoria da qualidade de vida no trabalho do corpo técnico administrativo estão sendo implantadas de maneira:	14	6,67	4	1,90	43	20,48	63	30,00	48	22,86	38	18,10	210	100

Fonte: CPA (2025).

N: Número de respondentes

%: Percentual

2.1.5 Dimensão: Sustentabilidade Financeira

Tabela 9 – Agentes - Dimensão: Sustentabilidade Financeira

1) A aplicação dos recursos financeiros, para os itens abaixo, atende a comunidade universitária de maneira:

	Desconheço		Não há		Insuficiente		Suficiente		Muito bom		Excelente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
a) Ensino	50	23,81	1	0,48	16	7,62	59	28,10	48	22,86	36	17,14	210	100
b) Extensão	54	25,71	0	0,00	14	6,67	58	27,62	49	23,33	35	16,67	210	100
c) Pesquisa	55	26,19	0	0,00	13	6,19	61	29,05	44	20,95	37	17,62	210	100
d) Gestão Institucional	39	18,57	0	0,00	26	12,38	61	29,05	48	22,86	36	17,14	210	100

Fonte: CPA (2025).

N: Número de respondentes

%; Percentual

Tabela 10 – Agentes - Dimensão: Sustentabilidade Financeira

	Desconheço		Não há		Insuficiente		Suficiente		Muito bom		Excelente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2). A elaboração e a execução do orçamento dispõem de acompanhamento ou participação das instâncias gestoras e acadêmicas de maneira:	80	38,10	2	0,95	14	6,67	55	26,19	32	15,24	27	12,86	210	100
3). A instituição prevê ampliação e fortalecimento de fontes captadoras de recursos de maneira:	76	36,19	1	0,48	9	4,29	50	23,81	46	21,90	28	13,33	210	100
4). A compatibilidade entre cursos oferecidos e os recursos disponíveis é:	61	29,05	1	0,48	22	10,48	65	30,95	40	19,05	21	10,00	210	100
5). A gestão e execução dos processos de compras de equipamentos e material de consumo financiados por agências de fomento ocorre de maneira:	71	33,81	0	0,00	24	11,43	60	28,57	31	14,76	24	11,43	210	100
6) A gestão e execução dos processos de compras de equipamentos e material de consumo com recursos institucionais ocorre de maneira:	45	21,43	0	0,00	48	22,86	64	30,48	33	15,71	20	9,52	210	100

Fonte: CPA (2025).

N: Número de respondentes

%; Percentual

3 TABULAÇÃO DOS DADOS DESCRITIVOS

Seguem abaixo os dados referentes aos itens abertos do questionário de autoavaliação institucional 2025. Ao final de cada dimensão, constava um item para registro de observações que não haviam sido contempladas nas questões anteriores. Os quadros abaixo foram organizados considerando os segmentos que o responderam, visto que os itens abertos não eram de preenchimento obrigatório. Foram eles: agentes universitários, professores, alunos da graduação presencial, da pós-graduação *Stricto sensu* e tutores. As dimensões seguem a proposição do Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES), contempladas no questionário.

As questões abertas foram agrupadas por temas, para facilitar a visualização do leitor. Por isso, a opinião de uma mesma pessoa pode estar em mais de uma resposta transcrita neste relatório.

Outro destaque que se faz necessário é que as questões abertas que não tinham relação com dimensão avaliada neste ano, foram excluídas do questionário.

Quadro 1 – Agentes: tabulação dos dados descritivos. Dimensão: Responsabilidade Social da IES.

(continua)

Número de respostas nas questões abertas: 30	
Respostas	Quant.
Nada a declarar.	5
Cultura e lazer são itens desvalorizados na universidade. A Gestão pode até ter um incentivo sobre isso, mas as chefias acreditam que tudo é frescura e que um momento de lazer não pode ser considerado tão ou mais importante que o trabalho. Isso gera estresse e burnout.	1
A UEPG possui alguns inter-relacionamentos aspectos culturais, sociais e na área de saúde, mas ainda insuficiente frente o volume de recurso financeiros repassados à Instituição.	1
O FENATA, que levava o teatro a centenas de pessoas com necessidades especiais, caiu pela metade em dias de realização.	1
Há separação muito grande entre atividades promovidas no Campus Uvaranas e no Campus Central	2
Existe um crescimento, mas não há um filtro de sustentabilidade - crescimento imatura/desordenado, estamos em passos iniciais a um caminho sustentável	1
Poderia ser melhor estruturado.	1
Poderiam ter mais ações vinculadas ao meio ambiente, lazer e esportes.	1
A UEPG deveria investir em alguma atividade para os servidores no campus central (ioga , por exemplo)	1
Sugestão: incentivar a prática de esporte entre os servidores	1
Orientar, promover ações para os servidores se engajarem em projetos de voluntariado	1
Sugestão para: Meio ambiente da praça central (cuidados com arvoredos e jardim)	1
Ser melhor divulgado	1

Quadro 2 – Agentes: tabulação dos dados descritivos. Dimensão: Responsabilidade Social da IES.

(conclusão)

Maior comprometimento sócio ambiental; maior atenção para com os portadores de necessidades especiais tanto alunos quanto funcionários; aplicação dos cursos de engenharias tanto na comunidade local quanto na própria universidade valorizando ainda mais a atuação prática dos futuros profissionais; maior atenção para aqueles que possuem algum tipo de síndrome; necessidade de maior interação com os servidores universitários em lazer e cultura	1
Meios de segurança para deficientes físicos, para que entrem e saiam com facilidades.	1
Acredito que existem pessoas com necessidades especiais que precisam de mais acolhimento por um período maior	1
Muito servidores residem em locais distantes de seu local de trabalho. Tomando o campus de Uvaranas como exemplo, deveria ter uma estrutura melhor para seu descanso (intervalo de almoço e ao final do seu expediente) e atividades e acolhimento, lazer e necessidades cotidianas. Muitas das atividades oferecidas são no horário do expediente ficando inviável para muitos servidores	1
Bom/Tudo certo/Sob controle	3
Com o suporte da PRAE nota-se que os acadêmicos de forma geral têm tido oportunidade de resolver os problemas em que encontram para desenvolver as suas atividades acadêmicas.	1
As atividades nessa área estão em processo de grande evolução e desenvolvimento	1
A UEPG trabalha muito em prol de aproximar a comunidade oferecendo um campus sempre limpo e muito bem cuidado para isso.	1
A universidade possui excelência nos quesitos mencionados	1
Gostaria de expressar minha profunda admiração pela forma de trabalho da UEPG, especialmente no que tange à sua Responsabilidade Social. A instituição é um verdadeiro exemplo e uma inspiração para toda a nossa cidade.	1

Fonte: CPA (2025).

Quadro 3 – Agentes: tabulação dos dados descritivos. Dimensão: Política de Atendimento aos Discentes.

(continua)

Número de respostas nas questões abertas: 24	
Respostas	Quant.
Nada a declarar.	5
O apoio aos estrangeiros, seja por intercâmbio, bem como a acolhida a cientistas ucranianos considero insuficiente, principalmente em relação em suas chegadas, pois não há um auxílio institucional. Não é incomum, a coordenação, servidores contribuírem monetariamente para que os intercambistas possam se manterem até o pagamento das bolsas, bem como, uso de meios pessoais para auxiliar na abertura de conta bancária, permanência no país, etc...	1
Ocorrem discriminação quanto aos indígenas e também de cunho religioso afetando discentes e servidores.	1
De modo geral, o estudante estrangeiro na UEPG não tem auxílio suficiente, nem no momento de sua chegada, nem ao longo do curso, nem no momento de sua saída. Um estrangeiro é alguém que deve sempre ser monitorado, pois estar em um país completamente diferente do seu é uma das experiências mais difíceis que podem acontecer. O Brasil é um país extremamente burocrático e essas pessoas enfrentam, além de tudo, preconceito e xenofobia. A atenção a elas deveria ser mais específica, afetuosa e presente.	1

Quadro 2 – Agentes: tabulação dos dados descritivos. Dimensão: Política de Atendimento aos Discentes.

(conclusão)

A acolhida aos calouros é muito infantilizada, e, a dinâmica é muito cansativa que não atrai em nada os novos calouros. Com relação a psicólogos já mudou bastante, mas é necessário ampliar o atendimento bem como, promover outros tipos de eventos que despertem um novo olhar dos jovens sobre todas as questões que envolvem a vida Acadêmica, desde respeito com os colegas até cuidados com a Instituição da qual ele faz parte	1
Sinceramente, estrangeiros e indígenas programas excelentes, poderia se olhar melhor para periferia local e dos municípios vizinhos que englobam o raio da UEPG.	1
A carga horária de cursos, como Jornalismo, poderia ser revista para se tornarem mais acessíveis. Um curso integral manhã e tarde não permite o trabalho aos estudantes. Outro ponto é o atendimento e acompanhamento psicológico que poderia ser intensificado, através de programas	1
Em relação aos discentes poderia melhorar em relação ao atendimento psicológico muitas vezes os alunos precisam naquele momento de atendimento criar algo para que naquele momento o aluno pudesse conversar com alguém, muitas vezes ele só precisa disso.	1
Mais flexibilidade para participar das atividades	1
A universidade precisa ter uma atenção maior com alunos trabalhadores que em inúmeros vezes acabam ficando de fora de atividades por não possuírem disponibilidade em tempo integral; os universitários devem ter uma atenção e compreensão maior em relação a situações de saúde; tem que haver maior monitoramento do ambiente universitário no que se refere a práticas que instiguem intolerâncias, sejam elas quais forem; ter um ambiente universitário que ofereça melhor qualidade de convivência.	1
Oferecer curso de capacitação aos servidores para padronizar procedimentos e melhorar a comunicação com os discentes.	1
Tudo tranquilo, Bom	2
As ações afirmativas são de extrema importância, sobretudo porque a repetição seja pedagógica.	1
Com o suporte da PRAE nota-se que os acadêmicos de forma em geral têm a oportunidade de resolver os problemas institucionais.	1
Precisa ser apresentado o trabalho da PRAE a todos os professores e servidores, para que possam informar melhor aos acadêmicos.	1
Muitos dos itens questionados eu desconheço, pois se referem ao apoio estudantil. Marque desconheço porque não tenho conhecimento específico sobre, portanto não posso avaliar o quão suficiente as ações o são. Isso não significa que não existam.	1
Desconheço	3

Fonte: CPA (2025).

Quadro 4– Agentes: tabulação dos dados descritivos. Dimensão: Políticas de Pessoal

(continua)

Número de respostas nas questões abertas: 20	
Respostas	Quant.
Nada a declarar.	6
Olha-se muito aos docentes e esquecem dos técnicos administrativos. Portas da universidade estão fechadas para que o técnico administrativo possa fazer Mestrado, por exemplo. Tomara que a ideia do secretário da educação do governo do estado vá em frente para que, nós técnicos, possamos fazer mestrado.	1
No que tange ao Corpo Docente é difícil de mensurar. Tudo o que diz respeito aos Agentes Administrativos considero que há muito ainda o que se fazer.	1

Quadro 3 – Agentes: tabulação dos dados descritivos. Dimensão: Políticas de Pessoal

(conclusão)

Insuficiente em relação a manutenção e atualização dos equipamentos necessários para execução do trabalho. Dificuldade que se obter o mínimo de materiais para execução do trabalho. Novamente, não é incomum a utilização de recursos financeiros próprios para aquisição de, por exemplo, material de expediente	1
Pouca valorização dos agentes universitários, que são vistos como servidores de segunda categoria por grande parte dos docentes.	1
Ter um sistema para que o funcionário tenha acesso a sua carreira funcional é algo que não existe atualmente.	1
Só colar cartazes não é política de qualidade de vida no trabalho. Existem ações, como por exemplo, as do ASI, que são extremamente pertinentes, mas ainda assim tratadas como frescura por algumas chefias. No setor em que eu trabalho, é impossível se ausentar sequer por pouco tempo para ir ao banheiro, quiçá fazer auriculoterapia. O estresse é constante, a presença de colegas tóxicos também é e a chefia prefere manter estes ao preservar a saúde da equipe. Não acho adequado que o diretor de um setor que prevê qualidade de vida no trabalho seja uma pessoa que já recebeu reclamações por assédio. É preciso considerar uma avaliação institucional também das chefias e não somente dos funcionários subordinados, desta forma, também essas pessoas podem melhorar e, por bem ou por mal, se policiam para tratarem as pessoas com a dignidade que elas merecem.	1
Ainda existe uma distância bem grande entre teoria e prática. Ambos requerem atenção especial por se tratar de urgências que demoram muito parem serem atendidas e por vezes nem chegar a ser atendidas.	1
Mais capacitação para técnicos em geral	1
Existem inúmeros pontos de melhoria, como a própria estrutura. Em grandes empresas, o colaborador é recebido com seu equipamento de informática, mas também apoio para o computador e todas adaptações ergonômicas necessárias. Aqui, temos cadeiras que muitas vezes não são adequadas, ou possuem defeitos. É necessário avançar para proporcionar a melhor condição de trabalho de forma ergonômica para que o trabalho não cause problemas como dores na coluna e outros.	1
Sugiro a implementação de ginástica laboral diária que passe de sala em sala.	1
Há necessidade de implantar uma política de auxílio aos servidores que tem responsabilidade com idosos devido à falta de sensibilidade dos demais.	1
Viabilizar sistemas de planejamento e qualificação a todos docentes e técnicos de forma igualitária na construção de formação dos profissionais em formação/construção, lapidando ações afirmativas.	1
Bom	1
Nota-se esforço da instituição em garantir condições adequadas de trabalho e bem-estar dos servidores.	1

Fonte: CPA (2025).

Quadro 5 – Agentes: tabulação dos dados descritivos. Dimensão: Sustentabilidade Financeira

(continua)

Número de respostas nas questões abertas: 13	
Respostas	Quant.
Nada a declarar.	4
Infelizmente, os recursos não são para todos.	1
Novamente a dificuldade de aquisição de equipamentos e materiais é notória, principalmente quando com recursos próprios da Instituição.	1
Se olha muitos setores e outros estão a sucata, poderiam reformar as salas da PROGRAD por exemplo, com próprio dinheiro de históricos, ementas, segunda via de diplomas, validação de diplomas que o órgão arrecada.	1

Quadro 4 – Agentes: tabulação dos dados descritivos. Dimensão: Sustentabilidade Financeira

(continua)

Quanto ao material de consumo que consta na lista dos produtos, mas que não são entregues sendo por falta de aquisição: necessário fazer uma revisão dos produtos e compras.	1
Mais recursos para ações institucionais.	1
A sugestão é ser mais transparente e se ater as necessidades de cada área acadêmica oferecendo maiores recursos.	1
Há necessidade de implementar acompanhamento de processo de compra/serviços não sejam prejudicados.	1
Promover maior integração entre os setores administrativos e acadêmicos para o planejamento financeiro, garantindo o alinhamento entre orçamento e metas institucionais.	1
Bom.	1

Fonte: CPA (2025).

Quadro 6 – Agentes: tabulação dos dados descritivos. Críticas e/ou Sugestões.

(continua)

Número de respostas nas questões abertas: 31	
Respostas	Quant.
Nada a declarar.	6
A maioria das questões não são do meu conhecimento, são mais pedagógicas que administrativas.	1
Embora possamos observar um aumento considerável no número de agentes na Coordenadoria de Comunicação, a divulgação dos eventos ainda deixa a desejar, ocorrendo, em sua maioria, após a realização dos mesmos, o que não contribui para a participação dos servidores nos mesmos e sua consequente capacitação.	1
Recursos e materiais de trabalho limitados, escassos, insuficientes e até inexistentes para execução adequada dos trabalhos. Não tem previsibilidade e destinação de recursos suficientes para execução adequada e segura dos trabalhos, portanto, fica inviável que se trabalhe de maneira preventiva ou que permita desenvolver novas ações que valorizem os serviços prestados já existentes e/ou forneça a comunidade acadêmica serviços arrojados e diferenciados e que promovam pertencimento e apreciação dos serviços.	1
Reconhecer o trabalho da equipe administrativa que não está no campus Uvaranas e central, somos funcionário também e precisamos ser lembrados e reconhecidos, inclusive com FA que estão direcionadas apenas para alguns!!!!	1
Falta apoio ao servidor com tratamento oncológico: Psicológico, Social.	1
Percebo que a maioria do questionário é voltada a professores e acadêmicos, mas a universidade é formada por muitas pessoas que se encaixam em outras funções, e que também têm opiniões a respeito do sistema. A gestão poderia considerar também aumentar o repertório de perguntas para medir a satisfação desses profissionais, uma vez que estão presentes nos bastidores da universidade como um todo, em todos os setores. A rotina é exaustiva, é preciso fazer reuniões específicas com as chefias para incentivar momentos de descanso e não olhar torto para ações de bem-estar que seus subordinados se propuserem a fazer. É preciso cuidar com quem é colocado em cargos importantes, uma reclamação de assédio não é qualquer coisa e tentar abafar o caso só piora a situação, pois internamente gera um burburinho de desconfiança e frustração. Muitas vezes, a burocracia trava o avanço de resoluções de problemas - e muitas delas não têm a ver com processos que envolvam o governo do estado, mas sim processos internos. Ainda existe muita gente de má vontade que atrapalha o trabalho de quem está disposto a fazer a diferença. Sinto que a universidade teria muito a ganhar, caso se atentasse aos detalhes com a mesma intensidade e frequência com a qual se atenta às questões macro e a tudo o que deve ser mostrado para a comunidade.	1

Quadro 5 – Agentes: tabulação dos dados descritivos. Críticas e/ou Sugestões.

(continua)

<p>A Universidade tem o poder de mobilizar a comunidade através de várias campanhas de prevenção e ações, no entanto o uso de campanhas ainda não extermina os assédios, os comportamentos abusivos, nem tampouco falas pejorativas e comportamentos inadequados que constrangem. Sempre se espera que junto com um curso superior, um mestrado e/ou doutorado seja acompanhado de no mínimo educação e discernimento. Comportamentos caracterizados por preconceito, ofensas, juízos de valor partem sempre de chefias que deveriam ser exemplo, no entanto não são.</p>	<p>1</p>
<p>A UEPG tem capacidade de expansão e crescimento, no entanto percebemos que a política de contratação de estagiários, para substituir servidores, prejudica o desenvolvimento dos projetos, uma vez que o período do estágio é curto e quando estão bem treinados acaba o contrato. Isso acaba inviabilizando os processos de rotina, devido à alta rotatividade.</p>	<p>1</p>
<p>Minha sugestão é que deveria haver questionários diferenciados para Docentes e Agentes focando mais nas questões administrativas e daquilo que é vivido, e não de questões, das quais se quer temos conhecimento.</p>	<p>1</p>
<p>Além disso, minha sugestão é que ouça mais os servidores, em especial do Campus Central pois há um distanciamento muito grande da Reitoria em relação aos Servidores do Centro.</p>	<p>1</p>
<p>Sugiro levantamento de necessidades de compra de softwares pelos setores de engenharia (PROLAN/PRECAM). Alguns, essenciais, são utilizados em sua versão educacional, e, portanto, limitada, e outros que seriam de suma importância, não há como utilizar.</p>	<p>1</p>
<p>Eu entendo que toda pesquisa deveria ter um retorno para a sociedade</p>	<p>1</p>
<p>Os cargos administrativos deveriam ou devem ser exercidos por técnicos administrativos. Professores são fornecedores de conhecimento científico-pedagógico. O regimento/regulamento institucional deveria propor igualdade entre docentes e técnicos até mesmo na questão de escolha para o cargo de reitor. Quanto a estrutura, há preocupação de deslocamento em Uvaranas - espaços longínquos - não dispõe ou não é disponibilizado um veículo de traslado constante ao acesso a totalidade dos blocos instituídos (espalhados). Exemplo: um carrinho de golfe ou os utilizados para maca em jogos de futebol com alguns "vagões" para acomodar pessoas que necessitam de traslado trafegando pelo Campus universitário durante o dia todo (projeto de acessibilidade cobrado junto ao Governo). R.U. - com café da manhã, almoço, jantar e café das vinte horas intervalo - acessibilidade financeira a todos e manutenção do discente nas estruturas institucionais (não perdendo o aluno para os "encantos" da rua. Ambiente de descanso (sala de descanso, sons rápidos, recuperação de energia). Ambiente de academia ao ar livre para exercitações de acadêmicos, técnicos e docentes. Participação (blitz durante o ano) em programas de auxílio psicológico aos que necessitam, fazendo visitas em todas as estruturas dos campus utilizando salas de aulas vazias, corredores com maior discricção, bancos das praças. Ir onde existem necessidades - sugeridas por observadores amigos. Mostrar a todos: gestores, acadêmicos em formação, servidores técnicos e docentes que a universidade corrobora para um complexo social maior a ser compreendido e familiarizado demonstrando primeiramente o crescimento social de todos - igualizando e humanizando a todos, sem bandeiras, sem diferenças econômicas, raciais, políticas. A proposta primeira seria o reconhecimento e valorização de toda ação social e depois a importância na formação profissional.</p>	<p>1</p>
<p>Poderiam ser promovidos mais eventos e ações voltados aos funcionários da UEPG, fortalecendo o acolhimento, incentivando as interações e contribuindo para a melhoria do clima organizacional.</p>	<p>1</p>
<p>Mais cursos de capacitação para servidores que estão sendo adaptados em outra função.</p>	<p>1</p>
<p>Acho que poderia separar melhor o questionário para os docentes e os técnicos administrativos</p>	<p>1</p>

Quadro 5 – Agentes: tabulação dos dados descritivos. Críticas e/ou Sugestões.

(conclusão)

A ergonomia poderia ser um pilar a ser melhorado, principalmente para o corpo técnico-administrativo, tendo como finalidade evitar afastamentos por doenças ocupacionais.	1
A instituição deve estar mais aberta às necessidades urgentes de cada setor (treinamentos, materiais de segurança no trabalho), enfim sair da situação de comodidade.	1
Gostaria que, todos os órgãos da UEPG fossem beneficiados e atendidos de forma justa, igual para todos.	1
Cuidados com a saúde física e mental em regime de internato: Fazer uma parceria com o curso de educação física para os internos do CAAR, atividades físicas três vezes na semana, no período pós aulas para sociabilização e interação interpessoal e cuidados com a saúde física e mental em regime de internato. Parceria com Departamento de Educação Física e possivelmente até o empréstimo de aparelhos: pesos, colchonetes, aparelhos para deixar no alojamento do CAAR (dentro do possível).	1
Locais de integração, incentivo a participação em eventos/cursos.	1
Tudo tranquilo, Bom, UEPG é show.	3
É um agradecimento aos cursos oferecidos pela instituição, para que pudéssemos ter nossa ascensão de nível.	1

Fonte: CPA (2025).