



**Universidade Federal do Paraná
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas**

**PROCESSO Nº 23075.069291/2018-10
Análise setorial da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal
do Paraná sobre os dados obtidos a partir da Pesquisa de Autoavaliação 2020
aplicada pela Comissão Própria de Avaliação – CPA**

35) Os horários de trabalho remoto permanecem os mesmos que o presencial.

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Sim	8%	26%	35%	0	1	143	452	596
Não	36%	30%	65%	4	5	605	508	1122
Total	44%	56%	100%	4	6	748	960	1718

Análise: Ao indagar os servidores da UFPR se os horários do trabalho remoto permanecem os mesmos que o presencial, 35% dos respondentes afirmaram ter conseguido manter os horários, enquanto 65% informaram ter sido necessário fazer algum tipo de ajuste.

É importante lembrar que o teletrabalho iniciado no ano de 2020, foi fruto, para a maioria das instituições, de um isolamento social imposto como uma medida de segurança no enfrentamento à pandemia do COVID-19. Logo, muitas instituições foram surpreendidas e tiveram que se adaptar à modalidade do teletrabalho, sem um planejamento prévio que melhor conduzissem seus colaboradores. Acredita-se que esse é um dos motivos, para algumas respostas terem apontado que a maioria dos servidores precisou estabelecer uma nova rotina para se adaptar às necessidades do trabalho remoto.

36) Houve mudança de horário em relação ao trabalho presencial.

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Sim	18%	15%	33%	3	3	303	265	574
Não	26%	40%	67%	1	3	445	695	1144
Total	44%	56%	100%	4	6	748	960	1718

Análise: A pesquisa questionou também se houve mudança de horário em relação ao trabalho presencial e, curiosamente, dos 1718 respondentes, apenas 33% afirmaram que foi preciso fazer algum tipo de alteração. Já 67% dos servidores afirmaram não ter feito mudanças de horário para desempenhar o trabalho remoto. A pesquisa demonstra uma certa falta de conformidade com as respostas colocadas na pergunta anterior, uma vez que a maioria assinalou que os horários do trabalho remoto não permanecem os mesmos do presencial, dificultando, dessa forma, uma perfeita interpretação.

Porém na tentativa de compreender as respostas de ambas as questões, acredita-se que, embora tenham sido feitos alguns ajustes no horário no trabalho

remoto, conforme colocado na pergunta anterior, a carga horária dos respondentes permanece a mesma, não ocorrendo, assim, mudança de horário em relação ao trabalho presencial.

37) Consigo desempenhar meu trabalho utilizando a carga horária diária regular.

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Sim	5%	22%	28%	0	1	93	386	480
Não	39%	33%	72%	4	5	655	574	1238
Total	44%	56%	100%	4	6	748	960	1718

Análise: Ao serem indagados sobre o desempenho do trabalho utilizando a carga horária diária regular, a grande maioria, representada por 72% dos entrevistados, afirmaram não ser possível desempenhar todo o trabalho dentro da carga horária estipulada, enquanto somente 28% conseguem realizar suas tarefas dentro da carga horária. É importante frisar que dessa minoria, 22% é composto por servidores técnicos administrativos.

Com isso, é possível inferir que os docentes são os que sentem maiores dificuldades em exercer suas atividades no trabalho remoto, tendo em vista que deste grupo, 89% afirmaram não conseguir desempenhar suas atividades utilizando a carga horária diária regular. Os relatos colocados nas respostas abertas corroboram com essa conclusão, pois descrevem que muitos docentes necessitam fazer uso dos horários de descanso para concluir suas tarefas.

38) Tenho trabalhado mais que a carga horária diária regular para desempenhar minhas atividades.

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Sim	28%	10%	37%	2	4	469	164	639
Não	16%	46%	63%	2	2	279	796	1079
Total	44%	56%	100%	4	6	748	960	1718

Análise Questionados sobre estarem trabalhando mais que a carga horária diária regular, 63% dos servidores consultados afirmaram não precisar extrapolar a carga horária para desempenharem suas atividades, enquanto 37% responderam que extrapolam o horário definido.

Analisando o grupo de respondentes que não extrapola a carga horária definida, verificamos que dos 1079 participantes, 796 são técnicos administrativos, o que representa 74% desse grupo. Pode-se concluir que as funções administrativas são mais fáceis de serem adaptadas em situações de trabalho remoto, reafirmando o que foi colocado na questão anterior, uma vez que dos 639 respondentes que afirmaram ter a necessidade de ultrapassar sua carga horária, 475 são de docentes.

39) Trabalho a mesma quantidade de dias que o trabalho presencial.

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Sim	5%	20%	25%	0	0	80	345	425
Não	39%	36%	75%	4	6	668	615	1293
Total	44%	56%	100%	4	6	748	960	1718

Análise: Dos 1718 respondentes, 75% afirmaram não trabalhar a mesma quantidade de dias que o trabalho presencial. É importante ressaltar que essa pergunta abre margem para duas interpretações, uma vez que as respostas das questões abertas descrevem duas realidades distintas dos docentes e técnicos administrativos, já que os docentes necessitam de um maior esforço para ajustar suas atividades no regime de teletrabalho, e os técnicos administrativos, pela natureza de suas tarefas, apresentam uma melhor adaptação a essa realidade.

Ciente desse fato, a PROGEPE incluiu, em seu Plano de Gestão 2021, algumas medidas, como a elaboração de um Programa de Gestão com base na Instrução Normativa nº 65/2020, o qual tem o objetivo de estudar uma possível implantação do trabalho remoto na Universidade. Entre as ações estabelecidas, encontra-se a criação de uma Tabela de Atividades que terá a função de detalhar cada uma das atividades com informações como, faixa de complexidade; tempo da atividade no regime presencial e no teletrabalho; entregas esperadas entre outras. Essa ferramenta tem o intuito de proporcionar ao servidor, de forma justa, o devido enquadramento de suas tarefas em uma futura possibilidade de trabalho remoto e contribuir, ainda mais, para sua qualidade de vida.

40) Tenho trabalhado mais dias da semana que o trabalho presencial para desempenhar minhas atividades.

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Sim	19%	3%	23%	2	3	326	57	388
Não	25%	53%	77%	2	3	422	903	1330
Total	44%	56%	100%	4	6	748	960	1718

Análise: Apesar de todos os servidores terem que adaptar às suas rotinas a nova forma de trabalho, 77% conseguiram desempenhar suas atividades respeitando os dias trabalhados no regime presencial. E, apenas, 23% tiveram que trabalhar mais dias da semana, sendo que desse número, a grande maioria é formada por docentes.

Conforme colocado na resposta anterior, um dos objetivos da PROGEPE, para o ano 2021, é a elaboração do Programa de Gestão, o qual será um mecanismo essencial para conhecer as realidades dos servidores e as reais necessidades da instituição e, dessa forma, oferecer um serviço de qualidade a toda comunidade e uma melhor forma de trabalho a seus colaboradores.

41) Impressões sobre o trabalho remoto: [Minha produtividade melhorou durante o trabalho remoto, se comparado ao trabalho presencial].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Concordo plenamente	4%	16%	19%	0	0	58	256	314
Concordo	14%	21%	34%	1	1	219	340	561
Discordo razoavelmente	16%	13%	29%	2	4	253	209	468
Discordo	7%	4%	11%	1	1	112	67	181
Discordo totalmente	4%	3%	6%	0	0	59	44	103
Total	44%	56%	100%	4	6	701	916	1627

Análise: Questionados sobre o aumento de produtividade no trabalho remoto, um pouco mais da metade, 53% dos respondentes, concordam em ter visto uma melhora do rendimento em suas tarefas. Já 47% dos servidores pesquisados discordam, de alguma forma, em ter alcançado uma melhor produtividade durante o teletrabalho.

Essa discrepância de opiniões é esperada, uma vez que cada servidor possui necessidades distintas e desenvolvem tarefas diferentes. Com isso, entende-se que, embora o trabalho remoto seja uma realidade cada vez mais presente e traga consigo

diversas vantagens, ele não deve ser implantado na instituição de forma indiscriminada. Ao invés disso, trata-se de uma modalidade que deve ser analisada, em todas as suas nuances, tanto pela instituição, quanto pelo servidor para que seja um acordo de ambas as partes. Por essa razão, que o Plano de Gestão 2021 da PROGEPE irá abarcar meios para direcionar o trabalho remoto da forma mais eficiente possível, proporcionando o melhor custo-benefício para a instituição, o servidor e a comunidade.

42) Impressões sobre o trabalho remoto: [Sinto-me mais sobrecarregado/a no trabalho remoto, se comparado ao trabalho presencial].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Concordo plenamente	17%	5%	22%	1	2	281	75	359
Concordo	18%	11%	29%	2	1	290	174	467
Discordo razoavelmente	5%	16%	21%	0	2	80	254	336
Discordo	3%	16%	18%	1	1	41	254	297
Discordo totalmente	1%	10%	10%	0	0	9	159	168
Total	44%	56%	100%	4	6	701	916	1627

Análise: Dos 1627 pesquisados, 51% sentem-se mais sobrecarregados no trabalho remoto do que no trabalho presencial. Interessante observar que dessa parcela, 2/3 são formados por docentes. Já dos 49% que não se sentem tão sobrecarregados no teletrabalho, a grande maioria são servidores técnicos administrativos.

Embora a UFPR tenha disponibilizado ferramentas, equipamentos e meios para os docentes e alunos permanecerem em suas atividades, acredita-se que, pela urgência da situação de pandemia, a instituição não conseguiu abraçar todas as necessidades da comunidade acadêmica, resultando em um desgaste, principalmente daqueles que, pela natureza de suas atividades, precisavam de um maior contato pessoal. Apesar disso, essa situação também proporcionou à instituição, em especial à PROGEPE, conhecer, planejar e aprimorar meios que deverão atender futuramente a toda comunidade.

45) Considerando um possível retorno ao trabalho presencial e na possibilidade de flexibilização entre trabalho presencial e remoto, marque o quanto da sua carga horária você gostaria de dedicar ao trabalho remoto:

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
10% a 20% do tempo	5%	2%	7%	1	2	78	39	120
20% a 40% do tempo	12%	6%	18%	0	2	194	101	297
40% a 60% do tempo	15%	15%	30%	2	1	237	237	477
60% a 80% do tempo	8%	27%	35%	1	1	124	443	569
Não tenho interesse em realizar trabalho remoto	4%	6%	10%	0	0	68	98	166
Total	44%	56%	100%	4	6	701	918	1629

Análise: Apesar de todos as dificuldades e desafios encontrados para adaptar as atividades do trabalho presencial ao remoto, 65% dos respondentes gostariam de reservar entre 40% a 80% da sua carga horária ao teletrabalho, caso seja possível uma flexibilização entre as duas modalidades no futuro.

Isso demonstra que o trabalho remoto tem suas particularidades que, se bem administradas, deverão trazer vantagens para toda a sociedade, uma vez que terá suas necessidades atendidas, um maior custo-benefício para a administração e uma melhor qualidade de vida para o servidor.

256) Em relação às Políticas para o desenvolvimento de pessoas (planejamento de ações de capacitação e de qualificação de servidores técnicos e docentes), escolha Sim para avaliar e Não para prosseguir.

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Sim	16%	34%	50%	1	2	254	530	787
Não	27%	23%	50%	2	3	419	359	783
Total	43%	57%	100%	3	5	673	889	1570

Análise: A nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, instituída pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, tem como objetivo “promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”. Neste sentido, a finalidade da PNDP é definir por meio de ações, metas e planos os caminhos para que os órgãos ou entidades alcancem seus objetivos institucionais por meio do desenvolvimento dos

servidores públicos. O instrumento definido pela PNDP para elencar as ações necessárias à consecução de tais objetivos é o Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP, elaborado anualmente de acordo com o ato administrativo e orientações definidas pela instrução normativa em vigência quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política em questão.

257) Avalie o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), considerando os seguintes temas: [Adequação do PDP às necessidades da unidade].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Excelente	2%	5%	7%	0	0	19	40	59
Bom	12%	25%	38%	0	0	98	199	297
Regular	11%	21%	32%	0	1	83	168	252
Ruim	4%	7%	11%	0	0	29	58	87
Péssimo	2%	6%	8%	0	0	12	50	62
Não se aplica	2%	2%	4%	1	1	13	15	30
Total	33%	67%	100%	1	2	254	530	787

Análise: A identificação correta das necessidades de desenvolvimento dos servidores em suas unidades de trabalho resulta na elaboração precisa do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP da UFPR por parte da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas - CDP/PROGEPE. É com base nestas informações que o órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC formula as manifestações técnicas que norteiam o desenvolvimento das ações a serem realizadas pela ENAP ou pela CDP/PROGEPE, por meio da Unidade de Capacitação e Qualificação – UCAQ, para os servidores. O processo para identificar tais ações, quais são prioritárias tanto individualmente quanto coletivamente e quais representam uma maior entrega para a sociedade dependem da técnica e metodologia empregada no levantamento de demandas, passo inicial para a elaboração do PDP. Tendo como base a metodologia desenvolvida pelo SIPEC para a elaboração do PDP, foi implementado no âmbito da UFPR o módulo SIGA-PDP, a fim de que todas as unidades tivessem acesso e participassem da elaboração conjunta do PDP da UFPR.

258) Avalie o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), considerando os seguintes temas: [Consulta ao/à servidor/a na elaboração do PDP da unidade].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Excelente	3%	8%	11%	0	0	22	66	88
Bom	11%	25%	35%	0	0	85	193	278
Regular	9%	18%	27%	0	0	69	141	210
Ruim	6%	8%	14%	0	1	45	63	109
Péssimo	2%	7%	9%	0	0	17	52	69
Não se aplica	2%	2%	4%	1	1	16	15	33
Total	33%	67%	100%	1	2	254	530	787

Análise: Os prazos para planejamento, elaboração e envio do PDP são definidos pelo SIPEC. Desta forma, as devidas orientações são encaminhadas previamente pela CDP/PROGEPE para as Pró-Reitorias, Setores, Órgãos Suplementares e Unidades equivalentes por meio de processo SEI. Paralelamente, as mesmas orientações são divulgadas no *site* da PROGEPE e enviadas por correio eletrônico aos servidores docentes e técnico-administrativos, a fim de que todos estejam cientes quanto aos prazos e formas de participação na elaboração do PDP de sua unidade. O mesmo procedimento é adotado para divulgação do Ciclo de Revisão do PDP, no qual as ações de desenvolvimento poderão ser incluídas, ajustadas ou atualizadas no decorrer da execução do Plano. Tanto na elaboração quanto nas revisões do PDP, a principal orientação às chefias imediatas é de que os servidores sejam consultados em suas necessidades de desenvolvimento, tanto individuais quanto coletivas. No primeiro ano de elaboração do PDP, em 2019, foram registradas 1748 ações executadas no decorrer do ano de 2020. No PDP 2021, atualmente em execução, foram cadastradas 1877 ações de desenvolvimento referentes a afastamentos para estudos e eventos, licença para capacitação e treinamento regularmente instituído (cursos, oficinas, seminários, entre outros).

259) Avalie o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), considerando os seguintes temas: [Oferta pela UFPR, ENAP ou escolas de governo das ações de desenvolvimento previstas no PDP para a unidade].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Excelente	2%	6%	8%	0	0	16	48	64
Bom	9%	22%	32%	0	1	72	176	249
Regular	8%	22%	30%	0	0	65	175	240
Ruim	5%	9%	14%	0	1	38	72	111
Péssimo	2%	5%	7%	0	0	18	41	59
Não se aplica	6%	2%	8%	1	0	45	18	64
Total	33%	67%	100%	1	2	254	530	787

Análise: Em função da pandemia ocasionada pelo SARS-Cov-2 no ano de 2020, que ensejou no trabalho remoto dos servidores e impedimento na realização de cursos presenciais por parte da CDP/PROGEPE, a oferta de cursos diminuiu em relação ao ano anterior. Os cursos organizados aconteceram na modalidade a distância e em parceria com a CIPEAD/PROGRAD, sendo priorizadas ações de desenvolvimento essenciais para que os docentes pudessem ministrar disciplinas aos estudantes de forma remota. Também foram ofertados cursos nesta modalidade em parceria com a SIPAD e PRPPG, direcionados ao acolhimento de gênero e políticas afirmativas, bem como uso do SIGA na graduação, respectivamente. Os cursos disponibilizados pela ENAP e outras escolas de governo são de responsabilidade das respectivas instituições, que ofertam ações de desenvolvimento conforme as demandas provenientes do PDP de todas as Instituições Federais de Ensino Superior – IFES do país, não apenas da UFPR.

260) Avalie o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), considerando os seguintes temas: [Capacitação de servidores para a gestão de documentos no âmbito da instituição].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Excelente	2%	5%	7%	0	0	14	39	53
Bom	9%	17%	26%	0	1	71	134	206
Regular	9%	21%	30%	0	0	68	167	235
Ruim	5%	12%	17%	0	1	41	94	136
Péssimo	3%	7%	10%	0	0	22	53	75
Não se aplica	5%	5%	10%	1	0	38	43	82
Total	33%	67%	100%	1	2	254	530	787

Análise: As ações de desenvolvimento direcionadas à área de gestão documental e arquivo foram previstas no PDP 2020 enquanto ação individual na modalidade presencial, ou seja, ações que dependiam da solicitação direta do servidor para participação em eventos de capacitação (treinamento regularmente instituído). Entretanto, devido a pandemia ocasionada pelo SARS-Cov-2, tais eventos foram cancelados e não houve solicitação por parte dos servidores interessados de alteração da ação de desenvolvimento para a modalidade a distância. No PDP 2021 há previsão para cursos nesta área podendo ser organizados tanto pela CDP/PROGEPE quanto pela ENAP ou, ainda, pela ENAP em Rede.

261) Avalie o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), considerando os seguintes temas: [Capacitação em Educação Híbrida].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Excelente	6%	6%	12%	0	0	46	45	91
Bom	11%	20%	31%	0	1	85	155	241
Regular	9%	14%	23%	0	0	68	112	180
Ruim	3%	6%	9%	0	1	26	45	72
Péssimo	2%	3%	6%	0	0	19	27	46
Não se aplica	1%	19%	20%	1	0	10	146	157
Total	33%	67%	100%	1	2	254	530	787

Análise: As ações de desenvolvimento organizadas em parceria com a CIPEAD/PROGRAD e que compõem o PDP 2020 da UFPR resultaram na organização de quatro cursos na modalidade a distância com oferta de 39 turmas aos servidores docentes e técnicos administrativos. O total de inscritos foi de 2697 servidores com 1793 concluintes. Os conteúdos programáticos dos cursos são elaborados pela CIPEAD/PROGRAD, cabendo a CDP/PROGEPE, por meio da UCAQ, o gerenciamento e monitoramento das inscrições, avaliação dos cursos e certificação. A cada ano, em um momento prévio às ofertas destas ações, é feita uma avaliação por parte da CDP E CIPEAD com relação aos conteúdos ministrados e participação dos servidores, ensejando em alterações/atualizações quando necessário.

262) Avalie o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), considerando os seguintes temas: [Capacitação em Metodologia do Ensino Superior].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Excelente	4%	4%	7%	0	0	29	28	57
Bom	10%	16%	26%	0	0	80	128	208
Regular	9%	14%	23%	0	0	72	108	180
Ruim	5%	5%	10%	1	1	39	37	78
Péssimo	2%	4%	6%	0	0	16	29	45
Não se aplica	2%	25%	28%	0	1	18	200	219
Total	33%	67%	100%	1	2	254	530	787

Análise: O curso Metodologia do Ensino Superior, ofertado aos docentes em estágio probatório da UFPR até o ano de 2017, foi uma parceria entre PROGEPE e PROGRAD. A partir de 2018, o referido curso foi substituído pelo Programa de Vivências Formativas para Docência no Ensino Superior que é composto por uma trilha de aprendizagem voltada para a educação híbrida. Nesta trilha são ofertadas oficinas com temas inerentes a área de docência e cursos de educação híbrida, práticas educacionais abertas, tutoria e mediação pedagógica na EaD. O Programa é uma parceria entre CDP/PROGEPE e CIPEAD/PROGRAD cabendo àquela o gerenciamento e monitoramento das inscrições, avaliação do curso, certificação e, à esta, a elaboração dos conteúdos a serem ministrados. A carga horária total do programa é de 100 horas.

263) Avalie o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), considerando os seguintes temas: [Programa de capacitação e qualificação dos coordenadores de curso].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Excelente	2%	3%	5%	0	0	12	24	36
Bom	6%	12%	18%	0	0	46	94	140
Regular	5%	11%	16%	0	0	39	90	129
Ruim	4%	4%	8%	0	0	30	30	60
Péssimo	4%	4%	8%	0	1	28	31	60
Não se aplica	13%	33%	46%	1	1	99	261	362
Total	33%	67%	100%	1	2	254	530	787

Análise: No PDP 2020, a única ação prevista especificamente para servidores que atuam nas secretarias de coordenações de cursos e departamentos, bem como coordenadores de cursos e chefes de departamento dizia respeito à capacitação de técnicos administrativos a utilizarem o SIGA para os procedimentos de controle

acadêmico da graduação. Esta ação foi realizada em parceria com o SIGA/PRPPG, na modalidade a distância, contando com 20 turmas e 498 servidores certificados na ação SIGA na Graduação. Embora no PDP 2021 não tenha previsão de cursos específicos para este público-alvo, a CDP/PROGEPE, por meio da UCAQ, está organizando uma trilha de aprendizagem para os servidores que atuam nesta área. Os cursos necessariamente não precisam ser organizados pela CDP/PROGEPE, mas podem ser disponibilizados pela ENAP ou ENAP e Rede.

264) Avalie o dimensionamento da força de trabalho do quadro de servidores, quanto aos seguintes temas: [Quantidade adequada de pessoal para atender às demandas da unidade].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Excelente	3%	9%	12%	0	0	52	142	194
Bom	14%	22%	36%	1	3	214	349	567
Regular	15%	14%	29%	1	1	233	220	455
Ruim	6%	7%	13%	1	1	98	109	209
Péssimo	4%	3%	7%	0	0	63	52	115
Não sei responder	0%	1%	1%	0	0	7	12	19
Total	43%	57%	100%	3	5	667	884	1559

Análise: Apesar do total de respostas positivas atingir o percentual de 77% (excelente, bom e regular), espera-se que a quantidade de servidores nas unidades alcance os maiores índices nos quesitos bom e excelente, o que ainda está aquém desta condição.

Isso se justifica porque não está havendo repasse por parte do Ministério da Educação de novas vagas, nem para docentes nem para técnicos administrativos. As pactuações realizadas pela universidade para atender complementação de vagas docentes e técnicos para os Campus avançados ou para a criação de novas unidades e cursos não receberam as suas vagas na totalidade (exemplo: Campus avançados Palotina, Jandaia, Centro de estudos do mar, Toledo, SIPAD). A Instituição trabalha com o quantitativo atual de servidores do quadro, efetuando a reposição de vagas que decorrem de aposentadorias, exonerações, falecimentos ou redistribuições. E as vagas voltam a origem, tanto para docentes quanto para técnicos administrativos, para que não haja um desfalque maior. Ainda, no caso de técnicos, ocorre perdas de vários cargos que foram extintos e à medida que são desocupados não tem reposição, ocasionando prejuízos às unidades que possuem servidores nesta condição. É por

meio de movimentações de servidores ou da troca de alguns cargos junto ao MEC que a instituição consegue ajustar estas situações.

Por outro lado, 2020 foi um ano mais complicado, tendo em vista diversos entraves tais como: cortes orçamentários, suspensão de concursos públicos, travamento na utilização de vagas novas, pendências de autorização do Mec para dar provimento as vagas decorrentes de vacância, fato este, que somente foi liberado no último mês do ano, dificultando algumas reposições, principalmente de docentes que puderam dar continuidade nos seus concursos de docentes somente neste novo exercício (2021).

265) Avalie o dimensionamento da força de trabalho do quadro de servidores, quanto aos seguintes temas: [Distribuição adequada de pessoal para atender às demandas da unidade].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Excelente	3%	8%	11%	0	0	46	129	175
Bom	13%	23%	36%	1	3	197	360	561
Regular	16%	14%	30%	1	1	245	221	468
Ruim	7%	7%	14%	1	1	112	104	218
Péssimo	3%	4%	7%	0	0	54	58	112
Não sei responder	1%	1%	2%	0	0	13	13	26
Total	43%	57%	100%	3	5	667	885	1560

Análise: Apesar deste índice ter alcançado uma avaliação boa, na média, ainda há insatisfação na distribuição de servidores entre as unidades. Conforme já explicitado na questão anterior, a instituição trabalha, atualmente, com o mecanismo da reposição automática da vaga, ou seja, as vagas desocupadas retornam com a reposição à origem.

Acreditamos que a correção na distribuição será realizada por meio do dimensionamento de pessoal da instituição, o que já é objeto de estudo por grupo de trabalho designado pelo Pró-Reitor de Gestão de Pessoas. Espera-se que com este trabalho seja possível identificar as necessidades de pessoal de cada unidade organizacional, conhecer as atividades que são realizadas por cada uma delas, identificando as áreas mais carentes ou as superdimensionadas e corrigir as distorções.

266) Avalie o dimensionamento da força de trabalho do quadro de servidores, quanto aos seguintes temas: [ampliação do quadro de servidores para atendimento psicossocial e pedagógico].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Excelente	1%	5%	6%	0	0	17	74	91
Bom	8%	13%	21%	0	1	116	205	322
Regular	12%	11%	23%	1	2	184	173	360
Ruim	6%	5%	11%	0	0	93	81	174
Péssimo	3%	3%	6%	0	1	43	49	93
Não sei responder	14%	19%	33%	2	1	214	303	520
Total	43%	57%	100%	3	5	667	885	1560

Análise: Pelos índices apresentados verifica-se que as unidades que prestam atendimento psicossocial e pedagógico carecem de um maior número de servidores. Muito embora a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas tem enviado esforços para atender às solicitações das unidades que prestam este tipo de atendimento, compreende que há necessidade de buscar junto ao Ministério da Educação novas vagas para melhorar o atendimento desta demanda.

267) Avalie o dimensionamento da força de trabalho do quadro de servidores, quanto aos seguintes temas: [ampliação do quadro de servidores para atendimento das questões de inclusão e diversidade].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Excelente	2%	5%	7%	0	0	24	81	105
Bom	8%	13%	22%	0	1	131	205	337
Regular	10%	10%	21%	1	2	159	161	323
Ruim	5%	4%	9%	0	1	77	66	144
Péssimo	3%	3%	6%	0	0	41	52	93
Não sei responder	15%	21%	36%	2	1	235	320	558
Total	43%	57%	100%	3	5	667	885	1560

Análise: As questões relativas à Inclusão e Diversidade é um tema que está muito presente na Instituição. A SIPAD – Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade, por ser uma unidade relativamente nova, está estruturando o seu corpo de servidores técnicos administrativos para melhor atender as demandas. A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas encaminhou processo ao Ministério da Educação solicitando vagas para diversos cargos apresentados pela SIPAD para compor a sua estrutura (23075.002098/2018-07). Aguarda-se a manifestação daquele Ministério.

Um dos cargos que atualmente é solicitado com bastante frequência é o cargo de Tradutor e Intérprete de Libras, pois o ingresso de alunos surdos na instituição aumenta a cada ano. Infelizmente este é um cargo que já não faz parte do rol de cargos do Plano de Carreira e as Instituições estão tendo que se adequar a esta demanda com o preenchimento deste profissional por meio de contratação por serviços terceirizados. Percebe-se nas respostas que também é um quesito que precisa ser melhorado.

268) Avalie as ações de promoção e prevenção da Saúde e Segurança do trabalho na UFPR: [ações que visam à prevenção e à promoção da Saúde no trabalho].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Excelente	2%	6%	8%	0	0	31	100	131
Bom	14%	19%	33%	0	2	213	295	510
Regular	12%	15%	27%	1	3	186	233	423
Ruim	6%	7%	13%	1	0	92	114	207
Péssimo	4%	5%	9%	0	0	63	72	135
Não sei responder	5%	5%	10%	1	0	82	71	154
Total	43%	57%	100%	3	5	667	885	1560

Análise: Analisando os resultados obtidos a partir das respostas de ambos os públicos é possível verificar que um representativo número de pessoas apontam que os serviços prestados estão sendo realizados de forma satisfatória.

Apesar do resultado satisfatório, a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e a Coordenadoria de Atenção Integral à Saúde do Servidor- CAISS estão trabalhando intensamente nos pontos que se apresentem desfavoráveis para melhor satisfação, em relação aos atendimentos de nossos servidores.

Percebe-se ainda, pela análise dos dados acima, que um representativo número de pessoas não tem conhecimento sobre o tema em questão. Dessa forma, para o referido tema, estaremos trabalhando na melhoria da comunicação com o servidor.

269) Avalie as ações de promoção e prevenção da Saúde e Segurança do trabalho na UFPR: [ações que promovem a qualidade de vida no trabalho].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Excelente	1%	5%	7%	1	0	22	85	108
Bom	12%	18%	31%	0	2	192	287	481
Regular	12%	16%	27%	1	1	178	243	423
Ruim	7%	8%	16%	1	2	114	126	243
Péssimo	5%	5%	10%	0	0	73	79	152
Não sei responder	6%	4%	10%	0	0	88	66	154
Total	43%	57%	100%	3	5	667	886	1561

Análise: Importante destacar que a Coordenadoria de Atenção Integral à Saúde do Servidor- CAISS tem importantes ações em relação a Qualidade de Vida no Trabalho. Dentre elas, destacam-se: a) Inspeções, pela equipe de Segurança do Trabalho, nos ambientes de trabalho para avaliação e propostas de melhorias; b) Realização de exames médicos periódicos, pela equipe da Unidade de Saúde Ocupacional, para diagnosticar e identificar fatores de risco à Saúde Laboral de nossos servidores; c) Atendimentos Psicológicos e Psiquiátricos aos nossos servidores para melhoria da saúde mental dos mesmos; d) Ginástica Laboral e análise ergonômica dos postos de trabalho pela equipe de fisioterapia da Gerência de Promoção da Saúde da CAISS;

A preocupação da Coordenadoria de Atenção Integral à Saúde do Servidor com a melhoria contínua dos atendimentos prestados tem sido uma constante. Dessa forma, trabalharemos intensamente nos pontos que se apresentem desfavoráveis para melhor satisfação, em relação aos atendimentos de nossos servidores.

270) Avalie as ações de promoção e prevenção da Saúde e Segurança do trabalho na UFPR: [ações de orientação para a aposentadoria].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Excelente	1%	4%	4%	1	0	10	56	67
Bom	4%	11%	15%	0	2	68	169	239
Regular	11%	12%	22%	1	1	163	180	345
Ruim	7%	8%	16%	0	1	110	131	242
Péssimo	7%	6%	13%	1	0	111	88	200
Não sei responder	13%	17%	30%	0	1	205	262	468
Total	43%	57%	100%	3	5	667	886	1561

Análise: A preocupação da Coordenadoria de Atenção Integral à Saúde do Servidor com a melhoria contínua dos atendimentos prestados tem sido uma constante. Dessa forma, trabalharemos intensamente nos pontos que se apresentem desfavoráveis para melhor satisfação, em relação aos atendimentos de nossos servidores.

Percebe-se pela análise dos dados acima que um representativo número de pessoas não tem conhecimento sobre o tema em questão. Dessa forma, para o referido tema, trabalharemos na melhoria da comunicação com o servidor.

271) Avalie as ações de promoção e prevenção da Saúde e Segurança do trabalho na UFPR: [Apoio psicológico aos servidores durante a pandemia da Covid-19].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Excelente	3%	5%	8%	0	0	46	85	131
Bom	11%	15%	26%	0	2	164	239	405
Regular	9%	10%	19%	1	0	132	163	296
Ruim	4%	5%	9%	0	2	64	76	142
Péssimo	4%	5%	9%	0	0	66	72	138
Não sei responder	13%	16%	29%	2	1	194	251	448
Total	43%	57%	100%	3	5	666	886	1560

Análise: A preocupação da Coordenadoria de Atenção Integral à Saúde do Servidor com a melhoria contínua dos atendimentos prestados tem sido uma constante inclusive durante a PANDEMIA do COVID 19. Dessa forma, para o presente tema, destaca-se o trabalho realizado durante a pandemia, pela equipe do CASA 4 (equipe de saúde mental - psicólogos e médicos psiquiatras) com atendimentos diversos aos servidores.

Contudo, percebe-se pela análise dos dados acima que um representativo número de pessoas não tem conhecimento sobre o tema em questão. Dessa forma, para o referido tema, trabalharemos na melhoria da comunicação com o servidor.

48) Utilizou as unidades e/ou serviços da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) em 2020?

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Sim	21%	38%	59%	2	4	308	577	891
Não	22%	19%	41%	1	1	339	284	625
Total	43%	57%	100%	3	5	647	861	1516

Análise: Ao analisar o número de servidores da UFPR que utilizaram as unidades e/ou serviços da PROGEPE: dos 1516 pesquisados, 625 respondentes, equivalente a 41%, afirmaram não terem usufruídos dos serviços da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Os outros 891 utilizaram ao menos um serviço oferecido pela Pró-Reitoria no último ano, que corresponde 59% dos entrevistados. É importante perceber que, entre aqueles que utilizaram os serviços da PROGEPE, 38% foram técnicos administrativos e 21% docentes.

Sabendo-se que a quantidade de técnicos da instituição é proporcionalmente maior que a de docentes, é possível concluir que o público da PROGEPE é bastante equilibrado, por atender de forma equivalente a todas as categorias de servidores.

Ao comparar os dados do ano passado, percebe-se que, embora este ano o trabalho remoto tenha se colocado como medida obrigatória de segurança, alterando a forma de atendimento ao usuário, a quantidade de servidores que fizeram uso da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas permaneceu compatível. Mesmo diante das adversidades na prestação de serviços, a PROGEPE conseguiu atender as demandas de seu público externo e interno.

49) Avalie os serviços prestados pelas unidades da PROGEPE que você utilizou em 2020: [Informações disponíveis no site da PROGEPE].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Muito Satisfeito	4%	10%	14%	0	0	37	84	121
Satisfeito	15%	25%	40%	1	2	120	215	338
Razoavelmente Satisfeito	11%	20%	30%	1	1	88	168	258
Insatisfeito	5%	7%	12%	0	0	42	56	98
Muito Insatisfeito	1%	3%	4%	0	1	6	25	32
Total	35%	65%	100%	2	4	293	548	847

Análise: Dos 847 respondentes que afirmaram terem recorrido ao site da PROGEPE para terem suas necessidades atendidas, 54% informaram estarem

satisfeitos com as informações disponíveis. Enquanto 30% se consideram razoavelmente satisfeitos e os outros 16% encontram-se insatisfeitos com página da Internet da Pró-reitoria.

Ciente da importância do uso do site como uma das ferramentas para informar e atender toda a comunidade, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas incluiu, em seu Plano de Gestão 2021, o objetivo de garantir a confiabilidade, disponibilidade e a integração das informações na sua página da web e, dessa forma, atender satisfatoriamente a todos os usuários.

50) Avalie os serviços prestados pelas unidades da PROGEPE que você utilizou em 2020: [Direção: Central de Atendimento, TI, Apoio Administrativo, Financeiro, Almoarifado, Assessorias].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Muito Satisfeito	7%	13%	20%	0	0	34	70	104
Satisfeito	16%	29%	45%	0	2	80	151	233
Razoavelmente Satisfeito	10%	14%	24%	1	0	51	75	127
Insatisfeito	3%	3%	6%	0	0	15	15	30
Muito Insatisfeito	2%	3%	5%	0	0	9	18	27
Total	38%	62%	100%	1	2	189	329	521

Análise: Dos 521 respondentes que utilizaram os serviços do Gabinete da PROGEPE (Central de Atendimento, TI, Apoio Administrativo, Financeiro, Almoarifado e Assessorias), 65% dos entrevistados afirmaram estarem satisfeitos com o atendimento. Ao passo que 24% se autoavaliaram como razoavelmente satisfeitos, e os outros 11% declararam-se insatisfeitos com a prestação de serviço.

Percebe-se que o nível de satisfação é praticamente o mesmo entre docentes e técnicos administrativos. Os dados apresentados demonstram que a PROGEPE busca atender o seu público de forma equânime, não fazendo distinção entre categorias, colocando em prática os seus valores institucionais, especificamente, o respeito e a inclusão. Ademais para o ano de 2021, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas tem como um dos objetivos promover o atendimento das necessidades do público interno e externo por meio de propostas de melhoria, as quais deverão ser sugeridas por toda comunidade.

51) Avalie os serviços prestados pelas unidades da PROGEPE que você utilizou em 2020: [Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas - CDP (avaliação de desempenho, estágio probatório, análise de títulos, capacitação, qualificação)].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Muito Satisfeito	9%	15%	24%	0	0	60	100	160
Satisfeito	16%	29%	45%	1	1	107	192	301
Razoavelmente Satisfeito	7%	13%	20%	0	1	45	87	133
Insatisfeito	2%	5%	6%	0	0	11	32	43
Muito Insatisfeito	1%	3%	5%	0	0	10	23	33
Total	35%	65%	100%	1	2	233	434	670

Análise: Com a nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNPD, a CDP/PROGEPE ampliou sua atuação para além das elencadas (avaliação de desempenho, estágio probatório, análise de títulos, capacitação e qualificação) sendo responsável também pela análise dos processos de afastamento para estudos, licença para capacitação e participação em programas de treinamento regularmente instituído. Desta forma, é comprometida com a promoção da PNPD visando o desenvolvimento pleno dos servidores e buscando a eficiência e eficácia nos atendimentos prestados pelas Seções/Unidade que a compõe.

52) Avalie os serviços prestados pelas unidades da PROGEPE que você utilizou em 2020: [Coordenadoria de Planejamento de Pessoal - CPP (movimentação, recrutamento)].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Muito Satisfeito	8%	16%	24%	0	1	36	75	112
Satisfeito	14%	26%	40%	0	1	64	117	182
Razoavelmente Satisfeito	8%	13%	21%	0	1	37	58	96
Insatisfeito	3%	5%	8%	0	0	12	25	37
Muito Insatisfeito	2%	5%	7%	0	0	8	23	31
Total	35%	65%	100%	0	3	157	298	458

Análise: Analisando os resultados obtidos é possível verificar que a maioria dos servidores respondentes entende que, no âmbito da Coordenadoria de Planejamento de Pessoal, os serviços prestados estão sendo realizados de forma satisfatória.

53) Avalie os serviços prestados pelas unidades da PROGEPE que você utilizou em 2020: [Coordenadoria de Atenção Integral à Saúde do Servidor - CAISS (casas, perícia, serviço social, convênios, saúde ocupacional, segurança do trabalho)].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Muito Satisfeito	7%	17%	24%	0	0	32	82	114
Satisfeito	11%	28%	39%	0	0	54	135	189
Razoavelmente Satisfeito	6%	12%	18%	0	1	30	59	90
Insatisfeito	2%	6%	8%	0	0	11	28	39
Muito Insatisfeito	4%	7%	11%	0	0	19	32	51
Total	30%	70%	100%	0	1	146	336	483

Análise: Analisando os resultados obtidos a partir das respostas de ambos os públicos é possível verificar que a maioria dos servidores respondentes entendem que os serviços prestados pela CAISS estão sendo realizados de forma satisfatória.

Apesar do resultado satisfatório, a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e a Coordenadoria de Atenção Integral à Saúde do Servidor- CAISS estão trabalhando intensamente nos pontos que se apresentem desfavoráveis para melhor satisfação, em relação aos atendimentos de nossos servidores.

54) Avalie os serviços prestados pelas unidades da PROGEPE que você utilizou em 2020: [Departamento de Administração de Pessoal - DAP (processos judiciais, arquivo, benefícios, pagamento, portarias, normatização, cadastro)].

RESPOSTAS	DOCENTE %	TÉCNICO %	TOTAL %	DOCENTE APOSENTADO	DOCENTE CLT	DOCENTE ESTATUTARIO	TÉCNICO ESTATUTÁRIO	TOTAL
Muito Satisfeito	8%	17%	24%	0	1	46	104	151
Satisfeito	14%	31%	45%	1	1	84	192	278
Razoavelmente Satisfeito	6%	12%	18%	1	0	35	77	113
Insatisfeito	2%	4%	7%	0	0	15	27	42
Muito Insatisfeito	3%	3%	6%	0	0	20	19	39
Total	33%	67%	100%	2	2	200	419	623

Análise: Com relação à avaliação feita pelos servidores no tocante aos serviços prestados em 2020 pelo Departamento de Administração de Pessoal – DAP, 24% responderam que estavam muito satisfeitos, 45% ficaram satisfeitos e 18% indicaram estar razoavelmente satisfeitos. Em contrapartida, 7% declararam

insatisfeitos e 6% muito insatisfeitos com os serviços prestados. Em termos gerais, 204 servidores docentes e 419 servidores técnicos administrativos responderam à questão sobre a avaliação.

No entanto, este Departamento entende que a análise atual está parcialmente prejudicada uma vez que não há como fazer comparativo com resultados de anos anteriores, ante a emergência de saúde pública devido à pandemia de COVID-19 e a adoção obrigatória do trabalho remoto em 2020. Para tentar viabilizar uma análise, seria necessário identificar as causas que geraram maior ou menor satisfação ou insatisfação para que fosse possível distinguir se é reflexo dos transtornos advindos da pandemia ou se estão relacionadas diretamente às atribuições inerentes ao Departamento de Administração de Pessoal.

Preliminarmente, evidencia-se que a atual situação de trabalho remoto não guarda relação direta com a possibilidade prevista pela Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, que estabeleceu orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão (https://www.gov.br/servidor/pt-br/arquivos/faq-versao-site-_26-08.pdf). A referida Instrução Normativa prevê o trabalho presencial e teletrabalho, em regime integral ou parcial, como modalidades do Programa de Gestão, sendo que sua implantação só será possível mediante o atendimento de requisitos e com a adoção de meios eficientes para sua execução, evitando assim impactos negativos ou prejuízos à comunidade universitária.

A situação atual de trabalho remoto foi adotada para a segurança de todos, pelas razões já expostas, e de forma abrupta, restando aos servidores a necessidade de se adequar às novas condições de trabalho. A existência do sistema SEI, já em uso no âmbito da UFPR, amenizou os impactos do trabalho remoto para o andamento normal da maioria dos processos de competência do Departamento de Administração de Pessoal e unidades subordinadas, porém, ainda sim foi e é necessária a adequação de várias outras atividades e fluxos, além da busca de ferramentas para melhorar a prestação de serviços.

Muitos de nossos procedimentos dependem da análise de documentos antigos, não digitalizados, ou de pastas funcionais. Apesar dos servidores da Seção de Arquivo Funcional, subordinada a este Departamento, continuarem a desempenhar suas

atividades de forma presencial, teve que ser instituído um revezamento para atender às normas de segurança e para proteger a saúde aos servidores ali lotados.

Apesar de todas as dificuldades trazidas pela pandemia, o Departamento de Administração de Pessoal tem trabalhado para melhor atender os servidores, buscando meios de aprimorar o contato e a disponibilização de documentos e a divulgação das informações nas plataformas digitais adotadas pela UFPR, não sendo possível ofertar atendimento presencial nesse período apesar do apelo de servidores nesse sentido. Também houve muitos questionamentos quanto às medidas implantadas para registro do trabalho remoto e suas repercussões financeiras, no entanto, salientamos que são assuntos sobre os quais não temos governabilidade, uma vez que implantados em cumprimento a normas e determinações do Órgão Central do SIPEC, ligado ao Ministério da Economia, ao qual estamos vinculados em termos de normas de gestão de pessoas por força do artigo 17 da Lei nº 7.923, de 12 de dezembro de 1989, e pelos sistemas federais de controle, cadastro e pagamento.

Da mesma forma, a sobrecarga gerada pelas atividades determinadas pelo Ministério da Economia, acima citadas, cuja maior parte do cumprimento ficou a cargo deste Departamento, e a restrição ao trabalho presencial impactaram na produtividade e no tempo de atendimento das rotinas diárias das unidades, porém, também são situações que não estão sob nossa governabilidade, uma vez que não há discricionariedade quanto ao cumprimento de tais medidas.

Ante o acima exposto, e considerando que a situação de emergência de saúde pública devido à COVID-19 persiste, o Departamento de Administração de Pessoal continuará a buscar alternativas para melhorar o atendimento dos servidores e da comunidade externa pelos canais digitais, assim como promoverá a reanálise de seus fluxos para aperfeiçoamento e adequação à nova realidade.