

TEXTO PROPOSITIVO

MÓDULO IX

CORPOS DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Este TEXTO PROPOSITIVO sucede a Sessão Presencial havida em 26/11/10. Ele associa o Documento-base, antes disponibilizado, às manifestações havidas antes e durante a Sessão. Trata-se, então, de documento importante para a constituição do PDI, mas ainda receptivo a ajustes. NOVAS CONTRIBUIÇÕES CONTINUAM BEM-VINDAS: laryssa@ufpr.br, cópia ptchaves@ufpr.br.

4 – CORPO DOCENTE

4.1 – Requisitos de titulação

4.2 – Experiência no magistério superior e experiência profissional não-acadêmica

4.3 – Os critérios de seleção e contratação

4.4 – Políticas de qualificação, plano de carreira e regime de trabalho

4.5 – Procedimentos para substituição eventual dos professores do quadro

5 – CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

5.1 – Os critérios de seleção e contratação

5.2 – Políticas de qualificação, plano de carreira e regime de trabalho

Presentes à Sessão: Raffaello Popa Di Bernardi, Valter Antonio Maier, Ana Maria Guimarães da Cruz, Julita Trentin Lorenzet, Laryssa Martins Born, Marcos Rogério S. de Almeida, Paulo T. Chaves, Mirian Raquel Mendes Okazaki, Daniel Keller Mittelbach, Lucia R. A. Montanhini, José Carlos de Assis, Ines Salete Gerharidt, Eunice Maria L C Camargo, Maisa Embelino, Rosane Antunes de Sá, Chistiane M Zaccoli, Rozani A Leao dos Passos, Michele Cristine K de Souza, Luciana Mann Filus, Inez M^a Machado Marques, Marcos S Camargo, Andréia W. Alves, Francine Ballin da Silva, Inezinha M. Britto Maettel, Ivandenir R., Tania de B. Baggio, Maria Helena R. de França, Lânia Virginia Busnezlo Vaz, Dulcília Gonçalves Rodrigues, Sandra Regina Chiocce, Maria Antonia de Caldas, Raquel de Oliveira R F, Viviane E Schilze Cequinatto, Carla Cristina B Cobalchini, Selma Marcia Lamas, Frianne Carvalho, Cristine Angelica Hasse, Marilene Reimer, Rosa Maria Zagonel, Suellym Soares, Ligia Macarato Batista.

4. CORPO DOCENTE

4.1 – Requisitos de titulação

Decreto nº 6944/2009;

Resolução nº 68/2009-CEPE ([Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFPR](#))

Resolução nº 10/2005-CEPE

4.2 – Experiência no magistério superior e experiência profissional não-acadêmica

Professor Titular art. 10 da Resolução nº 68/09 – Item I

Outras Classes – impossibilidade considerando o Parecer da Procuradoria Federal na UFPR, nº 132/2010-PF/UFPR e nº 780/2010-PF/UFPR.

Valorizar experiência em Extensão

4.3 – Os critérios de seleção e contratação

Decreto nº 6944/2009; **citar sucintamente do que trata cada um/uma**

Resolução nº 68/2009-CEPE

Resolução nº 10/2005-CEPE

4.4 – Políticas de qualificação, plano de carreira e regime de trabalho

Políticas de Qualificação:

O Programa REUNI proporcionou a expansão do quadro de servidores docentes, com novas admissões para atender a demanda apresentada com o aumento do número de vagas discentes na UFPR.

Somado a tal fato, a criação do banco de professor equivalente através da Portaria Normativa nº 22, de 30 de abril de 2007, proporcionou a reposição de vacâncias ocorridas a partir de 1º de julho de 2007.

Diante de tal fato, novas demandas para qualificação docente deverão ser apresentadas.

Pós-Graduação, Pós-doutorado, estágio sênior – explorar com PRPPG e PROGRAD.

Plano de Carreira:

A carreira dos servidores ocupantes do cargo de magistério superior federal está disciplinada no Decreto nº 94.664/1987, na Lei nº 11.344/2006 e na Lei nº 11.784/2008. No âmbito interno é disciplinada pela Resolução nº 09/2008- CEPE, que estabelece critérios de avaliação do desempenho acadêmico dos docentes, para fins de progressão na carreira.

A nova proposta de carreira docente está sendo proposta pelo governo federal, através de Projeto de Lei, que atualmente ainda se encontra em discussão.

Informatização, simplificação da instrução dos processos de progressão funcional

Regime de trabalho:

O regime de trabalho da carreira de magistério superior é definido através do Decreto nº 94.664/1987, na Lei nº 11.344/2006 e na Lei nº 11.784/2008. Internamente é regulamentado pela Resolução nº 108/00-CEPE.

Atualmente a alteração do regime de trabalho depende ainda de prévia disponibilidade de pontos do banco de professor equivalente, instituído pela Portaria Normativa nº 22, de 30 de abril de 2007. Diante de tal fato, é necessário estabelecer critérios para que docentes interessados em alterar o regime de trabalho possam ter contempladas suas expectativas, sendo considerado para tal o interesse institucional.

4.5 – Procedimentos para substituição eventual dos professores do quadro

Lei nº 8.745/1993

Lei nº 9.849/1999

Orientação Normativa nº 05, de 28/10/2009-MPOG

Resolução nº 92/06-CEPE

59 **5. CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO**

60

61 **5.1 – Critérios de seleção e contratação**

62

63

64

65

66

67

68

69

5.2 – Políticas de Qualificação, Plano de Carreira e Regime de Trabalho

70

71

72

73

74

Políticas de Qualificação: As políticas de Qualificação de servidores técnico-administrativos da UFPR foram definidas através do Programa de Qualificação e Capacitação que apresenta as diretrizes gerais e programação no período de 2009-2012, aprovado através da Resolução nº 37/09-COPLAD ([Conselho de Planejamento e Administração da UFPR](#))

75

Para o quinquênio, estimar a ampliação em número e títulos dos cursos.

76

Transmissão de aulas por videoconferência.

77

Porcentagem de vagas para Serv. T-As em cursos *stricto sensu*: é possível elevar a cota? Consultar PRPPG também.

78

79

Programação anual da capacitação para o ano seguinte.

80

Curso de Tecnólogo em Gestão Pública: proposição.

81

Formatar programas com outras IES do Paraná?

82

83

Plano de Carreira: O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira visa atender às Leis 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e 11.233, de 22 de dezembro de 2005, as diretrizes gerais estabelecidas no Decreto 5.825, de 29 de junho de 2006 e na Portaria nº 09, de 29 de junho de 2006 do Ministério da Educação e demais Resoluções da Comissão Nacional Supervisora.

84

85

86

87

O Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI da UFPR deve contemplar o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, observados os princípios e diretrizes estabelecidos nos arts. 3º e 24 da Lei no 11.091/2005 e no art. 2º do Decreto nº 5.825/2006.

88

89

90

91

92

Criação de resolução para liberação de técnicos administrativos para cursos de desenvolvimento profissional. Criar diretrizes para afastamento – espaço para participação de todos os técnicos administrativos da universidade durante a elaboração da resolução – capacitação técnica na área em que o Técnico administrativo atua.

93

94

95

96

97

PPCTAE: nº de hrs dos cursos/ possibilidade de somatória de mais de um curso para atender as horas exigidas ou módulos de mais de um curso para determinada área somando o tempo exigido.

98

99

100

Facilitação da administração para acesso a cursos e workshops de capacitação ou contribuições para Universidade. (sugestão de cursos na área Biológicas (para quem está fora do HC) / aumento da profundidade dos existentes - PROGEPE).

101

102

103

104

105

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação busca afirmar que a política de desenvolvimento dos servidores, que envolve capacitação, aperfeiçoamento e avaliação de desempenho, deve estar orientada pelo papel do Estado e pelo projeto de cada um de seus Órgãos para, a um só tempo, responder a necessidade de qualificar os serviços e aos anseios de crescimento profissional dos servidores.

106

107

108

109

110

O desenvolvimento na carreira visa à qualificação do processo de trabalho, considerando sua natureza dinâmica, e o cumprimento da função social da Instituição constituindo-se em perspectiva funcional que tenha como parâmetros o planejamento, o desenvolvimento organizacional e a realização profissional dos servidores.

111

112

113

114

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira - PDIPC, traz em seu bojo três programas, que são: Programa de Dimensionamento das

115

116

117 Necessidades Institucionais de Pessoal, com definição de modelos de alocação de
118 vagas que contemplem a diversidade da UFPR; Programa de Capacitação e
119 Aperfeiçoamento; e Programa de Avaliação de Desempenho, conforme previsto no
120 artigo 24 da Lei 11.091, de 12/01/2005 e no artigo 5º do Decreto 5.825, de
121 29/06/2006.

122

123 **Programa de Capacitação:** As transformações dos processos de trabalho e a rapidez
124 com que surgem novos conhecimentos e informações têm exigido uma capacitação
125 permanente e continuada para propiciar um atendimento qualitativo por parte dos
126 servidores técnico-administrativos em educação.

127 Essa capacitação possibilita aos servidores qualidade e competência técnica na
128 execução de suas atividades, potencializando o desempenho individual e coletivo para
129 o desenvolvimento humano, profissional e institucional.

130 O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, em consonância com as Leis
131 11091/05 e 11233/05, o Decreto 5825/06 e a Portaria 09/06-MEC, compreenderá a
132 capacitação nas suas mais diversas formas, correspondentes à natureza das
133 atividades do serviço público na área da educação, às exigências dos cargos e
134 ambientes da carreira, incluindo a educação formal.

135 O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deve contemplar a participação
136 de todos os trabalhadores que concorrem, de forma continuada, para a realização das
137 atividades institucionais.

138

139 **Apresentação da auto-avaliação (realizada em 2009 – PDI 2007-2011)**

140 **Programa de Avaliação de Desempenho:** Qualquer planejamento de trabalho
141 baseia-se em objetivos a serem atingidos e no cumprimento da função social da
142 Instituição e requer avaliação sobre o resultado alcançado, através da identificação e
143 análise dos elementos facilitadores e dificultadores presentes no processo.

144 A avaliação visa subsidiar o planejamento institucional, especialmente quanto à
145 política de gestão de pessoal, na definição dos Programas de Capacitação e
146 Aperfeiçoamento e de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal da
147 UFPR. Além disso, é instrumento para o desenvolvimento na carreira, por progressão
148 por mérito profissional, constituindo-se em processo contínuo, sistemático e com
149 caráter pedagógico.

150 A proposta para os processos de avaliação de desempenho na UFPR parte do
151 princípio de que a esta deve integrar o processo de avaliação institucional, orientando-
152 se por objetivos, metas e responsabilidades definidos coletivamente em grupos de
153 trabalho e referenciados nas expectativas do público usuário. Em respeito ao princípio
154 da co-responsabilidade de gestão, o processo deve ser descentralizado, em sua
155 execução, com ênfase em aspectos qualitativos e processuais, garantindo subsídios
156 para a melhoria das condições de trabalho e dos serviços prestados.

157

158 **Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e**
159 **Modelo de Alocação de Vagas:** Este programa faz uma análise dos aspectos
160 quantitativos e qualitativos do quadro atual. Nesta análise é fundamental apontar-se a
161 necessidade ideal de pessoal nas unidades de trabalho, identificando-se os desvios de
162 função existentes, e a realidade existente da terceirização de algumas atividades.
163 Somente com dados consistentes será possível a Administração da UFPR pensar o
164 remanejamento, a reposição e ampliação do quadro de servidores.

165 A composição da força de trabalho que atenda as necessidades institucionais
166 deve indicar, a partir deste programa, mais que uma política de ampliação de vagas e
167 de quadro. Deve prever a substituição gradual dos trabalhadores terceirizados e
168 precários, por servidores concursados, e também a adequação da força de trabalho
169 em cada órgão ao processo de trabalho e inovações tecnológicas, tendo em vista os
170 objetivos, o planejamento e a avaliação institucional.

171 A existência deste programa permite estabelecer uma matriz que possa dar
172 conta da diversidade de unidades que compõem a UFPR, a diversidade de setores e
173 ambientes organizacionais. E, por fim, ressaltar a necessidade de que em cada
174 unidade, ao se aplicar tal matriz e fazer a alocação de cargos, sejam observadas

175 peculiaridades como: condições de trabalho, composição etária, saúde ocupacional do
176 quadro, organização do processo de trabalho, condições tecnológicas e outras
177 detectadas pelas áreas de gestão de pessoas.

178

179 Aumento do nº servidores onde existe uma demanda muito grande de professores
180 Aumento da demanda de servidores visto a retomada dos cargos devolvidos ao MEC
181 (sem privilégio apenas aos níveis A,B e C)

182

183 **Regime de Trabalho:** O regime de trabalho do quadro de pessoal técnico-
184 administrativo

185 nas IFES está definido por legislação específica constantes na Lei 11091/2005.

186 [luta sindical para aumento do nº de servidores – 4 representantes em Brasília
187 defendendo a causa – redução para 30hs semanais]

188

189 **5.3 – Tabela X – Cronograma de expansão do corpo técnico/administrativo,**
190 **considerando o período de vigência do PDI:**

191

| Titulação | Regime de Trabalho | Ano I | Ano II | Ano III | Ano IV | Ano V |
|--------------|--------------------|-------|--------|---------|--------|-------|
| Graduação | Integral | 395 | ----- | ----- | ----- | 150 |
| Especialista | Integral | 45 | ----- | 45 | ----- | 45 |
| Mestre | Integral | ----- | ----- | ----- | ----- | 25 |
| Doutor | Integral | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |

192

193

194 **6 – Propostas de saúde do servidor**

195 **Conceito de Saúde Única? – Módulo I**

196

197 As ações da Coordenadoria de Atenção Integral à Saúde do Servidor (CAISS)
198 visam implementar na UFPR as recentes alterações na legislação, principalmente no
199 que concerne a Política Nacional de Atenção à Saúde do Servidor, bem com reforçar e
200 ampliar as ações já existentes no campo de atenção e promoção à saúde dos
201 servidores da UFPR, consolidando assim o Programa Institucional de Promoção da
202 Saúde do Servidor da UFPR (PRO SAÚDE).

202

203 Nesse sentido, a PROGEPE/CAISS e suas unidades vem buscando estruturar
204 suas rotinas de trabalho a fim de facilitar a implantação das novas diretrizes trazidas
205 pelos decretos 6833 e 6856, ambos de 2009, que instituíram, respectivamente, o
206 Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e os exames médicos
207 periódicos para os servidores públicos federais, assim como pela portaria 1261/2010
208 da SRH/MPOG, que versa sobre os princípios, diretrizes e ações em saúde mental.

208

209 Além disso, a busca de parcerias com departamentos acadêmicos para a
210 viabilização e execução de ações do PRO SAÚDE é uma estratégia que almeja a
211 perenização do próprio programa.

211

212 O PRO SAÚDE apresenta quatro eixos principais de atuação, que refletem os
213 campos de maior preocupação atualmente no que tange o adoecimento dos
214 servidores. São eles: 1) Saúde Mental; 2) Saúde no Trabalho; 3) Doenças e Agravos
215 Não Transmissíveis – DANT e 4) Segurança no Trabalho. Esses quatro eixos
216 apresentam inter-relações e áreas de sobreposição importantes, não podendo ser
217 totalmente separados na prática. Isso implica que as ações e estratégias adotadas
218 muitas vezes abrangem mais de um eixo.

218

219 Existem metas tanto de curto, como de médio e longo prazo e que a inclusão
220 destas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2012-2016 é crucial para que
221 todo o esforço despendido até então tenha continuidade.

221

222 **O SIASS e a UFPR:** Implantar na UFPR uma unidade do SIASS, com o
223 dimensionamento adequado tanto de espaço físico e equipamentos como de efetivo de
224 profissionais técnicos é fundamental para que se possa colocar em prática, com
225 eficiência e efetividade na UFPR o que traz a Política Nacional de Atenção à Saúde do
226 Servidor. Desde março de 2010, a UAPS já utiliza o módulo eletrônico de perícias em
saúde do SIAPE SAÚDE para os servidores avaliados. A tendência é que em pouco

227 tempo todos os órgãos federais tenham seus servidores periciados dentro de um
228 mesmo padrão, possibilitado pelo uso do módulo eletrônico.

229 A utilização dos módulos disponibilizados pelo MPOG no ambiente virtual do
230 SIAPE SAÚDE deverá em pouco tempo reduzir o retrabalho e a redundância de
231 informações registradas nos mais diferentes sistemas, uma vez que há a perspectiva
232 de integração dos vários sistemas, como SIAPE, SIAPECAD, SIAPENET e SIAPE
233 SAÚDE.

234 Outra possibilidade importantíssima, em especial no campo da promoção de
235 saúde e vigilância, é a consolidação e resgate dos dados epidemiológicos de
236 afastamento e adoecimento dos servidores, o que é fundamental para a tomada de
237 decisões e estruturação de programas e ações de intervenção e prevenção.

238 A consolidação da unidade SIASS-UFPR, convergirá os esforços, agregará
239 profissionais e otimizará rotinas de trabalho de diversas unidades da CAISS, como a
240 UAPS, URF e USESAO, que atualmente compõem o Grupo de Reabilitação (GR), de
241 forma a ampliar o atendimento aos servidores de maneira multiprofissional e
242 transdisciplinar.

243 **A UASA e os CASAs:** O atendimento em questões primárias de saúde para a
244 comunidade universitária é uma conquista histórica dentro da UFPR. Os CASAs
245 atualmente atendem, em resposta à demanda espontânea, por meio de consultas
246 eletivas pré-agendadas nas áreas de clínica médica, pediatria, ginecologia, psiquiatria
247 e odontologia.

248 Contudo, *campi* como Palotina ou o Setor Litoral ou estão completamente
249 desassistidos ou são assistidos de forma mínima, havendo carência de profissionais.
250 Apesar de não haver estímulo por parte do governo federal em ampliar a área
251 assistencial, principalmente no que diz respeito ao servidor, existe apoio na área de
252 assistência estudantil e, portanto, entende-se que é importante a ampliação desses
253 atendimentos, em especial nos locais da UFPR em que a situação é mais precária.

254 A construção de uma nova sede para o CASA 3 é necessidade imperiosa, visto
255 que a atual edificação que abriga o centro apresenta comprometimento em suas
256 partes estruturais, além de não comportar de forma adequada todas as atividades
257 hoje realizadas.

258 Os servidores do Hospital de Clínicas (HC) são atendidos no Ambulatório dos
259 Funcionários (AF), que está vinculado à Unidade de Administração de Pessoal (UAP) do
260 HC, ou seja, não formalmente ligado à CAISS. Embora haja cooperação mútua entre
261 as partes é vital que se formalize e estabeleça meios mais fáceis de colaboração,
262 respaldados institucionalmente.

263 Atendimentos de urgência e emergência são realizados por empresas licitadas
264 para esta finalidade específica e assim deverá se manter, uma vez que atendimentos
265 além do nível da atenção primária em saúde estão além do escopo da UFPR.

266 **Os Exames Médicos Periódicos:** Regulamentados pelo Decreto nº 6856 de
267 25 de maio de 2009, os exames médicos periódicos dos servidores da UFPR são uma
268 obrigação por parte do órgão e um direito por parte do servidor. O MPOG, desde a
269 publicação do decreto, tem repassado em rubrica específica recurso financeiro para a
270 execução do mesmo. O objetivo é implementá-los de tal maneira que boa parte
271 desses recursos possam ser utilizados no ressarcimento de prestação de serviços,
272 principalmente no que se refere aos exames laboratoriais, de unidades da própria
273 UFPR.

274 **Subsídios para exames médicos para campus fora de Curitiba (consta no decreto de**
275 **nº? de 2009)**

276 **Sistema CASA em outros campi (Palotina e Litoral)**

277 **Ergonomia (questões de cadeiras e mesas compatíveis para melhoria da saúde do**
278 **servidor)**

279 **O Ressarcimento à Saúde Suplementar ("per capita"):** Apesar do SIASS
280 ter como um dos seus três eixos fundamentais a assistência à saúde, o governo
281 federal, transferiu de forma indireta essa responsabilidade para o setor suplementar
282 de saúde, uma vez que ampliou a possibilidade dos servidores serem ressarcidos, até
283 um determinado valor teto de acordo com a sua faixa etária e de remuneração, nos
284 valores gastos em planos de saúde do setor suplementar.

285 Desse modo e entendendo que é importante que o servidor e seus dependentes
286 tenham uma possibilidade real de encaminhamento para setores de atenção
287 secundária e terciária em saúde no caso de necessidade, a CAISS vem divulgando a
288 possibilidade do ressarcimento e esclarecendo os servidores sobre como obtê-lo.

289 Além disso, a meta é que o número mais próximo da totalidade dos servidores
290 estejam cobertos por algum plano de saúde do setor suplementar.

291 **O Programa de Saúde Mental:** Profissionais técnicos da área de saúde
292 mental e que atuam há anos no atendimento dos servidores se reúnem desde o último
293 trimestre de 2009 em um grupo de trabalho (GT) denominado de “Rede de Apoio
294 Psico-Social” que teve por objetivo elaborar o Programa de Saúde Mental, definir as
295 estratégias para a sua concretização, além de periodicamente reavaliar as ações para
296 as necessárias correções. Questões relacionadas às relações de trabalho, psico-
297 dinâmica do trabalho, dependência química e transtornos mentais são exemplos de
298 tópicos abordados no programa elaborado pelo GT.

299 **O Programa Integrar e o Programa de Pré-Aposentadoria:** Em parceria
300 desde o final do ano de 2009 com a Profa. Elaine Schmitt, responsável pelo Programa
301 Integrar do Departamento de Psicologia, o programa vem sendo estruturado. O
302 objetivo é desmistificar o processo de aposentadoria e preparar aqueles que estão
303 próximos a esse momento na sua carreira para esse importante ritual de passagem e
304 a vida pós-trabalho.

305 **Inclusão digital:** Juntamente com a Unidade de Capacitação e
306 Aperfeiçoamento de Pessoas (UCAP) da Coordenadoria de Desenvolvimento de
307 Pessoas (CDP), a CAISS instituiu a partir do último trimestre de 2010 o primeiro curso
308 de inclusão digital para os servidores. A meta é expandir essa ação para os anos
309 seguinte, de forma que todos possam utilizar as ferramentas da informática sem
310 receios, algo essencial nos dias atuais.

311 **Conversando sobre saúde:** Proporcionar um espaço para o diálogo e
312 promover a conversa sobre temas relacionados aos eixos do PRO SAÚDE é o objetivo
313 principal dessa ação, de modo a ampliar o conhecimento dos indivíduos sobre o seu
314 papel na sua qualidade de vida e condição de saúde.

315 **O Núcleo de Qualidade de Vida e o PRO SAÚDE:** Desde o primeiro
316 semestre de 2010, em parceria com a Profa. Neiva Leite, responsável pelo Núcleo de
317 Qualidade de Vida do programa de pós-graduação do Departamento de Educação
318 Física, a CAISS tem buscado os meios para iniciar em 2011 um estudo piloto sobre a
319 prática de atividade física regular como uma das estratégias para a melhoria da
320 qualidade de vida. A meta é, após a realização do estudo piloto e a partir dos
321 resultados obtidos, ampliar progressivamente as práticas de maior sucesso a todos os
322 servidores da UFPR.

323 **A reestruturação da Unidade de Assuntos do Servidor:** Os profissionais
324 que atualmente atuam na UAS, com base em modelos exitosos de outras
325 universidades federais, elaboraram um projeto de reestruturação da unidade. O
326 objetivo é também o de promover uma melhor integração da unidade com outras
327 áreas de atuação afim, de modo a otimizar e ampliar a abordagem multiprofissional e
328 transdisciplinar no atendimento ao servidor com fragilidade social.

329 **A Segurança no Trabalho:** A equipe de segurança do Trabalho da
330 Universidade tem como objetivo promover a proteção do servidor a fim de reduzir os
331 riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais; estabelecendo dessa forma
332 ações, em conjunto com a administração, que visem melhorar o desempenho da
333 Segurança do Trabalho na Instituição.

334 Além das atividades, já desenvolvidas, a Equipe pretende implementar novos
335 programas e ações com o fim de fortalecer a Segurança do trabalho no âmbito da
336 UFPR, tais como: realizar treinamentos (combate e prevenção a incêndios, uso
337 adequado de EPI, segurança em laboratórios, etc.); viabilizar a contratação de
338 serviços especializados a fim adequar à legislação vigente todos os adicionais
339 ocupacionais no âmbito da UFPR, bem como implementar outras ações, entre as quais
340 a elaboração de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPR, avaliação
341 quantitativa dos agentes químicos, Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR,
342 Laudos de Avaliações Ergonômicas.

- 343
- 344 Questões das metas que não foram avaliadas cerca de 25% (dentre essas 10 metas
- 345 ligadas aos servidores)
- 346 Sugestão de criação de uma comissão de acompanhamento do PDI
- 347 Questões de qualidade de vida (pró ciclismo)
- 348
- 349 Tentativa de marcar mais uma sessão presencial para discussões sobre saúde!