



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO
Rua XV de Novembro, 1299, - Bairro Centro, Curitiba/PR, CEP 80060-000
Telefone: (41) 3360-5000 - <https://ufpr.br/>

ATA DE REUNIÃO

Ata da reunião ordinária da Comissão Própria de Avaliação da Universidade Federal do Paraná. Aos 12 dias do mês de junho de 2025, às 9h, via Teams, reuniu-se a Comissão Própria de Avaliação (CPA) da Universidade Federal do Paraná (UFPR), sob a presidência de Rogério de Jesus Hultmann. Foram registradas as presenças de: Ana Lorena de Oliveira Bruel, Cezar Augusto de Oliveira Franco, José Roberto Frega, Lineu Alberto Cavazani de Freitas, Lucas de Oliveira Bein, Roberta Antunes e Rogério de Jesus Hultmann. Justificaram a ausência: Cláudia Gruber e Lucas Henrique Gonçalves. O presidente abriu a sessão cumprimentando os presentes e passou a palavra ao Cezar, que convidou oficialmente a todos para uma visita à PUCPR, como uma forma de trocar experiências no que diz respeito ao sistema de avaliação da educação superior, a realizar-se no próximo dia 27, às 14h, no 8º andar do prédio administrativo. Eu, Roberta Antunes, administradora da Secretaria Executiva de Avaliação Institucional (Seai), irei enviar ao Cezar os endereços de e-mail dos membros da CPA para o encaminhamento de convite e, igualmente, do link do Teams para aqueles que não conseguirem participar presencialmente. Rogério retomou a palavra para comunicar que participou, juntamente com o Lineu, a convite, de um evento no Instituto Federal do Paraná, sobre os 15 anos de Avaliação Institucional, e que passará o link do seminário para quem tiver interesse em assistir. Em seguida, comunicou que, no próximo dia 17, o INEP fará um evento com transmissão pelo YouTube para apresentar estudos propositivos de revisão dos instrumentos de avaliação in loco, e, igualmente, enviará o link caso alguém consiga assistir. Com a palavra novamente, passei à pauta programada, iniciando pelos **INFORMES: 1) Ação de auditoria A11/2025:** comuniquei aos presentes que recebi o relatório final do processo de auditoria interna ao qual a CPA foi submetida, e que precisaremos nos reunir especialmente para tratarmos deste assunto, cujo cronograma inicial de conclusão é até 22/12/2025. Comprometi-me a enviar aos membros os documentos principais por e-mail, para estudo prévio. Sugeri que a reunião aconteça em setembro, devido: à agenda das avaliações externas para junho e julho, num total de cinco; ao fato de que não costumamos fazer reuniões em julho; ao período das minhas férias, o que me impedirá de ler o material com mais cuidado e esboçar possíveis implementações de melhorias; e também porque a reunião de agosto está reservada para discutirmos com os representantes locais o questionário de avaliação para servidores. Rogério acredita que setembro esteja muito distante para as eventuais resoluções, a depender das nossas deliberações sobre as recomendações, e sugeriu que façamos a reunião em julho. Foi perguntado aos presentes se concordam com a data de 29/7/2025, numa terça-feira, e se é possível ser no horário das 9h. Sem objeções, a próxima reunião da CPA ficou marcada. **2) Resultados das pesquisas do primeiro semestre de 2025:** relembrei aos presentes quais pesquisas foram aplicadas neste primeiro semestre e perguntei ao Rogério se ele tem previsão da entrega dos resultados tabulados. Rogério desculpou-se pela demora, que ocorreu por causa de suas atividades com o Censo, e disse que poderá entregar os resultados no dia 25/6/2025. Após, comuniquei que tivemos problemas com os resultados da pesquisa de Avaliação de Cursos e Disciplinas 2024-2 da Medicina, pois a AGtic nos informou, dois meses depois do término da pesquisa, que ela não foi ar porque ficou programada para o ano de 2026. Expliquei rapidamente

os procedimentos para a aplicação das pesquisas de autoavaliação, e comentei que o apoio técnico da AGtic ficou a desejar, pois não houve o correto acompanhamento pré-pesquisa e durante a pesquisa, a ponto de não perceberem que a pesquisa não estava rodando. Por outro lado, disse que me estranha o fato de nenhum estudante ou coordenador de curso ter procurado a CPA para avisar que o link da pesquisa não estava funcionando. Para tentar contornar o problema, sugeri a reabertura da pesquisa de Avaliação de Cursos 2024 na mesma ocasião da próxima pesquisa, de Avaliação de Disciplinas 2025-1, para os estudantes de medicina, e os presentes concordaram. Ademais, relembrei os problemas que já tínhamos enfrentado em 2022, quando a AGtic não programou o sistema corretamente e ficamos sem os resultados de três pesquisas: Avaliação da Pós-Graduação Stricto Sensu 2022, Avaliação da Iniciação Científica e Tecnológica 2022 e Avaliação de Disciplinas 2022-1/Medicina. Diante disso, na tentativa de evitar futuros problemas dessa ordem, falei da importância de formalizarmos um documento junto à AGtic com algumas diretrizes e prazos. Lineu prontificou-se a conversar com o coordenador de software e gestão de dados, o sr. Marcelo Massarelli Maitana e, para tanto, eu, Roberta, fiquei de encaminhar ao Lineu um resumo dos principais problemas que estamos enfrentando. Igualmente, irei preparar a minuta da Portaria de normatização interna, com a ajuda do Rogério nas questões mais técnicas, que será encaminhada aos membros para aprovação. Aberta a palavra, Lineu complementou que acha pertinente começarmos a usar a plataforma SouUFPR para divulgar as pesquisas de Autoavaliação, e se prontificou a conversar com os responsáveis. Rogério complementou que falará com a Gabinete da Reitoria sobre fazer material impresso para colocar nas salas de aula, com QR-Code de acesso às pesquisas. José Roberto lembrou que devemos intensificar o uso das redes sociais, e diante disso, comentei que no processo de auditoria, o auditor exemplifica uma instituição que utiliza vídeo do Reitor como chamada à comunidade para participação nas pesquisas de autoavaliação. Lineu, então, comprometeu-se a falar com o Gabinete da Reitoria sobre isso, bem como falar com a Sucom para que intensifiquem a divulgação das nossas pesquisas no Instagram institucional. Em seguida, passei à **ORDEM DO DIA: 1)** Aprovação do questionário de Avaliação Institucional 2025, que será aplicado aos servidores de 22/9 a 6/10/2025: lembrei a todos que a versão definitiva do instrumento será aprovada em agosto, em reunião da CPA com os representantes locais, e, que, antes disso, enviarei à representante do Complexo do Hospital de Clínicas a parte específica deles, para revisão e considerações. Informei que para esta primeira versão que discutiremos eu considere: os questionários anteriores que abordaram estas dimensões no triênio 2021-2023; o nosso Plano de Autoavaliação 2022-2026; o instrumento do Inep de avaliação externa; o PDI da UFPR; os questionários das outras CPAs nacionais; as informações do site do CHC; e, por fim, o PDE do CHC, que é o planejamento estratégico deles. Procedi à leitura de todas as questões do questionário, uma a uma, após lembrar quais dimensões serão abordadas neste ano de 2025: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional, Responsabilidade Social da Instituição, Políticas de Pessoal, Organização e Gestão da Instituição, e Sustentabilidade Financeira. Os presentes ficaram livres para interromper e fazer considerações a cada pergunta lida: 1. A missão* da UFPR é coerente com as necessidades locais e regionais. Nota de rodapé: *Produzir, disseminar, fomentar e aplicar o conhecimento, contribuindo para a construção de uma sociedade inclusiva, equânime, solidária e para o desenvolvimento sustentável. 2. Percebe-se que a sociedade reconhece a relevância da UFPR na construção de uma sociedade inclusiva, equânime e solidária, reflexo de sua missão* e valores**. Notas de rodapé: *Produzir, disseminar, fomentar e aplicar o conhecimento, contribuindo para a construção de uma sociedade inclusiva, equânime, solidária e para o desenvolvimento sustentável. **Excelência em Ensino, Pesquisa e Extensão; Valorização da Ciência; Ética Pública e Institucional; Criatividade e Inovação; Desenvolvimento Institucional e Social; Cidadania e Inclusão; Sustentabilidade; Projeção e Integração Internacional. 3. Os servidores (docentes e técnicos) estão devidamente familiarizados com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)* da UFPR. Nota de rodapé: *<https://proplad.ufpr.br/pdi-ufpr/>. Neste ponto, Rogério observou que, da forma como está escrita, a frase leva o respondente a achar que está avaliando o conhecimento dos outros sobre o PDI. Ana Lorena concordou. A sugestão do Rogério mudaria a estrutura da frase, pois ficaria na primeira pessoa. Cezar exemplificou que o Inep utiliza a primeira pessoa nos questionários de autoavaliação dos avaliadores externos, o que é educativo e leva o respondente a refletir. Então a frase foi reformulada para: Enquanto servidor (docente ou técnico), tenho familiaridade com o Plano de

Desenvolvimento Institucional (PDI)* da UFPR. Nota de rodapé: *<https://proplad.ufpr.br/pdi-ufpr/>. 4. Há envolvimento de diversos atores e instâncias, que compõem a UFPR, na construção e revisão do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). 5. Os objetivos estratégicos do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para o quinquênio 2022-2026 estão alinhados à missão* e visão** da instituição. Notas de rodapé: *Produzir, disseminar, fomentar e aplicar o conhecimento, contribuindo para a construção de uma sociedade inclusiva, equânime, solidária e para o desenvolvimento sustentável. **Consolidar e ampliar a condição de Universidade de expressão internacional em Ensino, Pesquisa, Extensão e Inovação, abrigando iniciativas científicas e culturais voltadas para a promoção da cidadania e da soberania nacional. 6. Há articulação entre o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e o Projeto Pedagógico Institucional (PPI). 7. Há coerência entre o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e as ações institucionais de ensino, pesquisa, extensão, inovação, internacionalização e gestão. 8. As ações de diversidade, inclusão, meio-ambiente, memória cultural, produção artística, patrimônio cultural, meio-ambiente e desenvolvimento sustentável na universidade condizem com as metas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). **Aqui, a primeira palavra meio-ambiente foi retirada, pois se repete mais ao fim da frase, e juntou-se memória e patrimônio cultural, passando a ter a seguinte redação:** As ações de diversidade, inclusão, memória e patrimônio cultural, produção artística, meio-ambiente e desenvolvimento sustentável na universidade condizem com as metas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). 9. O planejamento interno setorial, com metas e atividades claramente definidas, está alinhado aos objetivos estratégicos e módulos de ação traçados no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). 10. Se desejar, indique suas percepções sobre a missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) na UFPR em geral ou em alguma situação específica. Lembre-se de não fornecer dados pessoais ou informações que permitam a sua identificação. 11. As ações de inclusão e diversidade social são efetivas na instituição, nelas incluindo a criação de ambiente que favoreça o acesso e a permanência do indivíduo na instituição, a criação de espaços de diálogo, o combate ao preconceito e a capacitação de pessoal técnico e docente. **Lineu considerou muito longa esta afirmativa. Sugeriu utilizarmos as notas de rodapé para contornar isso, e Cezar sugeriu que se deixe um link de referência para o assunto. Ana Lorena observou que a pergunta inicial trata de muitos elementos diferentes, não ficando muito claro o objetivo. Assim, a frase passou a ter a seguinte redação:** As ações de inclusão e diversidade social são efetivas na instituição*. Nota de rodapé*: criação de ambiente que favoreça o acesso e a permanência do indivíduo na instituição, criação de espaços de diálogo, combate ao preconceito e capacitação de pessoal técnico e docente. Conheça: <https://proafe.ufpr.br/>. 12. Estão implantadas iniciativas institucionais e/ou setoriais que promovem a proteção ambiental, como a correta separação de lixo, a destinação responsável de resíduos, o aproveitamento de recursos naturais e o tratamento de efluentes. 13. Os projetos institucionais e/ou setoriais de incentivo ao uso consciente de papel, água e energia elétrica são eficazes. **Considerou-se que o incentivo ao uso consciente não deve ser somente com relação a papel, mas também a diversos outros suprimentos. Assim, a frase foi adaptada para:** Os projetos institucionais e/ou setoriais de incentivo ao uso consciente de água, energia elétrica e suprimentos (materiais de expediente, laboratoriais, limpeza e higienização, proteção e segurança, etc.) são eficazes. 14. O planejamento setorial, com o apoio da administração central da UFPR, considera a necessidade de adaptações físicas para a melhoria da acessibilidade nos ambientes internos e nos campi. 15. A universidade contribui efetivamente com a criação de conhecimentos para o desenvolvimento científico, técnico e profissional do país. 16. São notórios os programas de extensão e projetos institucionais que colaboram com o desenvolvimento econômico e social da região. 17. A universidade promove cursos e programas de formação inicial e continuada de docentes para a educação básica. 18. São visíveis as ações que fortalecem e preservam a memória cultural, a produção artística e o patrimônio cultural da instituição. 19. A relação da UFPR com os setores público e privado, com o mercado de trabalho e com instituições sociais, culturais e educativas são suficientes e cooperam para o desenvolvimento institucional. 20. Se desejar, indique suas percepções sobre responsabilidade social na UFPR em geral ou em alguma situação específica. Lembre-se de não fornecer dados pessoais ou informações que permitam a sua identificação. 21. As necessidades institucionais de pessoal estão bem dimensionadas e o quadro é adequado às demandas de cada unidade acadêmica e administrativa. 22. O processo de movimentação interna é objetivo e transparente, permitindo a adaptação e acolhimento dos servidores, consideradas suas habilidades e conhecimentos, para a melhor ocupação das vagas. 23. Os procedimentos para mobilidade de pessoal (redistribuição, colaboração técnica, exercício provisório, requisição, cessão e remoção) estão claros na instituição. 24. Os gestores respeitam as descrições legais dos diversos cargos técnico-administrativos em educação e alinham as metas institucionais às responsabilidades dos cargos. 25. A equipe participa do levantamento e definição das necessidades de capacitação e qualificação para a

elaboração anual do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da unidade. Perguntei ao José Roberto se os docentes também preenchem anualmente o PDP e, com a resposta negativa, resolvemos alterar a escrita dessa questão para: Os servidores técnico-administrativos participam do levantamento e definição das necessidades de capacitação e qualificação para a elaboração anual do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da unidade. 26. A instituição incentiva e propicia o aperfeiçoamento profissional e cidadão e a formação continuada dos servidores docentes e técnicos. 27. As normativas legais e institucionais estão claras e orientam os servidores no que se refere à obtenção de benefícios financeiros e licenças para desenvolvimento profissional. 28. O processo de avaliação de desempenho do servidor técnico-administrativo é transparente e organizado, e os resultados orientam os gestores na busca de soluções para a melhoria do desempenho das unidades. Neste momento, notei que ficaria melhor colocar servidor no plural, desta forma: O processo de avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos é transparente e organizado, e os resultados orientam os gestores na busca de soluções para a melhoria do desempenho das unidades. 29. As ações de acompanhamento, prevenção de agravos e assistência à saúde, em Curitiba e fora da sede, são adequadas às necessidades institucionais. 30. As ações de promoção da saúde e qualidade de vida dos servidores na UFPR, tanto na sede quanto fora da sede, são regulares e suficientes. Lineu, neste ponto, sugeriu que agrupássemos as questões 29 e 30 numa só, pois acredita que ficaram redundantes. Rogério sugeriu retirar o termo “dentro e fora da sede”, visto que o servidor não saberá responder pelos outros campi. Assim, a questão unificada passou a ser: As ações de promoção da saúde e qualidade de vida (acompanhamento, prevenção e assistência) são adequadas às necessidades institucionais. 31. As ações de prevenção e promoção da segurança no trabalho, incluindo a fiscalização das condições de trabalho físicas e do ambiente, dentro e fora da sede, são efetivas. Dentro da mesma lógica, retirou-se o termo “dentro e fora da sede”. A reescrita da questão 31, que agora foi renumerada para 30, ficou da seguinte forma: As ações de prevenção e promoção da segurança no trabalho, incluindo a fiscalização das condições de trabalho físicas e do ambiente, são efetivas na UFPR. 32. Se desejar, indique suas percepções sobre as políticas de pessoal na UFPR em geral ou em alguma situação específica. Lembre-se de não fornecer dados pessoais ou informações que permitam a sua identificação. 33. O funcionamento dos colegiados de curso, plenários departamentais, conselhos setoriais e conselhos superiores é transparente, autônomo e com representatividade de todos os seguimentos da comunidade universitária nos processos decisórios. 34. As decisões e documentações resultantes das sessões dos colegiados, plenários e conselhos são apropriadas pela comunidade interna e guiam os processos de gestão institucional. 35. As atribuições e competências de cada unidade organizacional estão claras e organizadas em regimentos, e refletem plenamente a realidade da área. 36. São aplicados mecanismos efetivos de desburocratização e racionalização dos serviços, visando à otimização do trabalho e à agilidade no atendimento aos públicos, a exemplo do mapeamento de processos, detalhamento de procedimentos operacionais padrão, mapeamento dos eventos de risco, entre outros. Aqui, seguindo o mesmo raciocínio de deixar as questões mais curtas, os exemplos serão colocados na nota de rodapé: São aplicados mecanismos* efetivos de desburocratização e racionalização dos serviços, visando à otimização do trabalho e à agilidade no atendimento aos públicos. Nota de rodapé: *mapeamento de processos, detalhamento de procedimentos operacionais padrão e mapeamento dos eventos de risco. 37. Os gestores acadêmicos e administrativos (pró-reitores, diretores, chefias, coordenadores, superintendentes e equivalentes) estão adequadamente capacitados pela instituição para assumirem suas funções. 38. As unidades gestoras conduzem a organização do teletrabalho de forma adequada, razoável e isonômica, levando em consideração os objetivos do Programa de Gestão e Desempenho. Para a questão ficar mais enxuta, Lineu sugeriu esta nova escrita, que foi acatada: As unidades gestoras conduzem a organização do teletrabalho de forma adequada, levando em consideração os objetivos do Programa de Gestão e Desempenho (PGD). 39. A instituição acolhe e apoia os servidores que sofrem qualquer forma de violência. Para manter o caráter pedagógico da autoavaliação, todos concordaram em remeter a questão ao link da nova Resolução de prevenção e enfrentamento às violências, que ficará como nota de rodapé: A instituição acolhe e apoia os servidores que sofrem qualquer forma de violência*. Nota de rodapé: *Conheça: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2025/05/RESOLUCAO-No-11-25-COUN.pdf>. 40. São visíveis os movimentos de incentivo à inovação tecnológica por meio de parcerias. 41. O diálogo entre a administração central e os campi avançados garantem a integração e a implantação de projetos de desenvolvimento institucional, que consolidam e valorizam esses espaços fora da sede. Lineu atentou para o fato de que estamos falando especificamente dos campi avançados. Em discussão, todos concordaram que a perguntada deve ser direcionada aos servidores lotados nesses campi, apenas, pois eles é que sentem o reflexo da existência deste tipo de política de integração. O

novos textos ficaram assim: Enquanto servidor (docente ou técnico) lotado em campus avançado, observo o diálogo entre a administração central e o campus para garantir a integração e a implantação de projetos de desenvolvimento institucional que consolidam e valorizam os espaços fora da sede. 42. O apoio em tecnologias de informação e comunicação para as atividades de gestão acadêmica e administrativa é adequado à demanda institucional. 43. A instituição dá suporte à comunidade interna nas demandas de proteção do conhecimento, transferência de tecnologia e negociação da propriedade intelectual. 44. A cultura empreendedora e de incubação de empresas é disseminada para toda a comunidade universitária. 45. São organizadas e transparentes as políticas e normativas de gestão de patrimônio. 46. São organizadas e transparentes as políticas e normativas de gestão de suprimentos. Lineu sugeriu que exemplifiquemos suprimentos, pois pode não ser claro para todos os respondentes, da forma como é claro o que é patrimônio. Esta é a reescrita: São organizadas e transparentes as políticas e normativas de gestão de suprimentos/materiais de consumo*. Nota de rodapé: *planejamento, compras, estocagem e distribuição de gêneros de alimentação, material de expediente, de processamento de dados, acondicionamento e embalagem, copa e cozinha, limpeza e higienização, elétrico e eletrônico, proteção e segurança, áudio, vídeo e foto, hospitalar, laboratorial, sinalização visual e outros. 47. Há transparência na gestão e no planejamento da força de trabalho terceirizada. 48. Se desejar, indique suas percepções sobre a organização e gestão institucional na UFPR em geral ou em alguma situação específica. Lembre-se de não fornecer dados pessoais ou informações que permitam a sua identificação. 49. As políticas de controle orçamentário e de alocação de recursos refletem o planejamento institucional. 50. As políticas de captação e alocação de recursos são transparentes e amplamente disseminadas na instituição. 51. A formalização de parcerias com captação de recursos externos e financiamentos produzem resultados efetivos nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. 52. As fundações gerenciam de forma transparente os recursos que recebem, provenientes de captação externa. 53. A transparência no gerenciamento das licitações e contratações para aquisições de materiais e serviços é prática da instituição. 54. Se desejar, indique suas percepções sobre a sustentabilidade financeira na UFPR em geral ou em alguma situação específica. Lembre-se de não fornecer dados pessoais ou informações que permitam a sua identificação. 55. A missão* do Complexo do Hospital de Clínicas (CHC-UFPR/Ebserh) é coerente com as necessidades locais e regionais. Nota de rodapé: *Ser referência de excelência na formação de profissionais de saúde, na atenção à saúde, na inovação tecnológica e sustentabilidade, atendendo com inserção e integração na rede de serviços em saúde e nas necessidades da população. 56. Percebe-se que a sociedade reconhece a relevância e excelência do Complexo do Hospital de Clínicas na rede de serviços em saúde, reflexo de sua missão* e valores**. Notas de rodapé: *Ser referência de excelência na formação de profissionais de saúde, na atenção à saúde, na inovação tecnológica e sustentabilidade, atendendo com inserção e integração na rede de serviços em saúde e nas necessidades da população. **Comportamento ético; Compromisso com o Ensino e Pesquisa; Gestão participativa e Sustentável; Humanização; Qualidade; Segurança. 57. Os servidores em exercício no Complexo do Hospital de Clínicas estão devidamente familiarizados com o Plano Diretor Estratégico (PDE)*. Nota de rodapé: *<https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-sul/chc-ufpr/governanca/gestao-estrategica/plano-diretor-estrategico-2021-2023>. Para manter o mesmo padrão de pergunta, aqui alteramos o texto para: Enquanto servidor (docente ou técnico) em exercício no Complexo do Hospital de Clínicas, estou familiarizado com o Plano Diretor Estratégico (PDE)*. Nota de rodapé: *<https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-sul/chc-ufpr/governanca/gestao-estrategica/plano-diretor-estrategico-2021-2023>. 58. O planejamento interno setorial, com metas e atividades claramente definidas, está alinhado aos objetivos estratégicos e indicadores traçados no Plano Diretor Estratégico (PDE). 59. O Complexo do Hospital de Clínicas promove um ambiente de respeito e acolhimento à diversidade. 60. Os ambientes de trabalho do Complexo do Hospital de Clínicas são adaptados para receber profissionais PCD (pessoa com deficiência). 61. A política de Gestão de Resíduos do Complexo do Hospital de Clínicas é efetiva e inclui treinamentos e cursos de descarte correto de resíduo para os servidores. A escrita dessa questão foi revisada e passou a ser: A política de Gestão de Resíduos do Complexo do Hospital de Clínicas é efetiva e contempla treinamentos e cursos para os servidores de descarte correto de resíduo. 62. No Complexo do Hospital de Clínicas, é incentivada a adoção de sistemas eletrônicos em detrimento da impressão de papel, visando à redução do consumo deste insumo. Ana Lorena acredita que esta questão está muito específica e destoa do restante do questionário, que pergunta de forma mais geral sobre este tema de sustentabilidade ambiental e econômica. Assim, alteramos o texto para: No Complexo do Hospital de Clínicas, é incentivado o uso consciente de água, energia elétrica e suprimentos (materiais de expediente, hospitalares, laboratoriais, de imagem, limpeza e higienização, proteção e segurança, etc.). 63. A gestão do Complexo do Hospital de Clínicas está aberta às sugestões de cursos e treinamentos por parte dos servidores,

quando da elaboração do Plano de Desenvolvimento de Competências (PDC), e constantemente oferta ações de desenvolvimento e formação continuada na área da saúde e em outras áreas. Aqui, a Comissão discutiu se não teríamos que desdobrar a questão em duas ou três, e concluiu que o intuito da pergunta seria saber do envolvimento dos servidores na construção do plano de capacitação, apenas. A nova escrita ficou assim definida: A gestão do Complexo do Hospital de Clínicas está aberta às sugestões de cursos e treinamentos por parte dos servidores, quando da elaboração do Plano de Desenvolvimento de Competências (PDC). 64. Estão claras e adequadas no Complexo do Hospital de Clínicas as políticas de movimentação interna. 65. São visíveis no Complexo do Hospital de Clínicas a promoção da valorização profissional e a melhora do clima organizacional por meio de estratégias de acolhimento, práticas integrativas e ações de cuidado e promoção da saúde. 66. É visível a implantação de ações inovadoras de gestão pública no Complexo do Hospital de Clínicas, bem como a capacidade institucional em gestão hospitalar. 67. Há importante investimento em novas tecnologias de informação, a exemplo da implantação do SEI, do AGHU e do sistema de rastreabilidade da UPME. Nesta questão, iremos esclarecer as siglas, desta forma: Há importante investimento em novas tecnologias de informação, a exemplo da implantação do SEI - Sistema Eletrônico de Informações, do AGHU - Aplicativo de Gestão para Hospitais Universitários, e do sistema de rastreabilidade da UPME - Unidade de Processamento de Materiais Esterilizados. 68. Os investimentos no parque tecnológico, a exemplo dos exames por imagem, novos monitores para painéis e novos computadores, promovem o desenvolvimento institucional. 69. A política de gestão da qualidade e segurança do paciente no Complexo do Hospital de Clínicas está consolidada e percebe-se a adesão, de modo geral, dos profissionais aos protocolos (identificação do paciente, uso seguro de medicamentos, prevenção de quedas, prevenção de lesões por pressão, cirurgia segura e higienização de mãos). 70. É perceptível a adesão, de modo geral, dos profissionais do Complexo do Hospital de Clínicas às medidas de prevenção e controle de infecções relacionadas à assistência e à saúde. 71. O Programa Ebserh de Gestão da Qualidade está consolidado no Complexo do Hospital de Clínicas e promove e incentiva a cultura de melhoria contínua dos serviços prestados nas áreas gerenciais, de ensino e extensão, assistência à saúde, pesquisa e inovação, e de suporte. 72. As políticas de controle orçamentário e de alocação de recursos refletem o planejamento institucional. 73. Os processos de compras e contratações no Complexo do Hospital de Clínicas estão em constante aprimoramento, com foco no abastecimento sustentável. 74. Se desejar, indique suas percepções sobre as políticas do Complexo do Hospital de Clínicas em seu papel como um hospital-escola. Lembre-se de não fornecer dados pessoais ou informações que permitam a sua identificação. Com o questionário aprovado, a palavra foi aberta aos presentes, caso tivessem outros apontamentos. José Roberto pediu a palavra e desculpou-se ao Cezar por não poder participar da reunião com a PUCPR, pois estará em férias. Nada mais havendo a tratar, o presidente agradeceu a presença de todos e deu por encerrada a reunião, da qual, para constar, eu, Roberta Antunes, administradora da Seai, lavei a presente ata, que, lida e aprovada, vai por todos assinada eletronicamente.



Documento assinado eletronicamente por **ROBERTA ANTUNES, INSTITUCIONAL**, em 01/07/2025, às 08:18, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **LINEU ALBERTO CAVAZANI DE FREITAS, COORDENADOR(A) DA COORDENADORIA DE ESTATISTICA E CIENCIA DE DADOS - PROPLAD/CECD**, em 02/07/2025, às 08:59, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ANA LORENA DE OLIVEIRA BRUEL, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 03/07/2025, às 10:01, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador **7908551** e o código CRC **8E6B04F2**.