



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 14 dias do mês de agosto 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 (membro representante do corpo docente), Anna Gabriella Tempesta (representante local da Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação), Bruna Hart Ulsenheimer (representante local do Campus Toledo), Erika Amano (representante local do Setor de Ciências Biológicas), Guilherme Messias de Carvalho Verff (representante local do Campus Toledo), Gustavo Nunes Mourão (representante local do Setor Litoral), Harumi Otaguro (representante local do Campus Pontal do Paraná), Jorge Festa (representante local do Setor de Ciências Exatas), Katya Naliwaiko (representante local do Setor de Ciências Biológicas), Lidia Aumond Kuhn (representante local do Setor de Ciências da Terra), Lineu Alberto Cavazani de Freitas (membro representante da administração), Lucas Henrique Goncalves (membro representante do corpo técnico-administrativo e representante local do Sistema de Bibliotecas), Lucíola Thaís Baldan (representante local do Setor Palotina), Marcelo de Meira Santos Lima (representante local do Setor de Ciências Biológicas), Marcos Rogerio dos Santos (representante local da Pró-reitoria de Ações Afirmativas e Equidade), Miriam Aparecida Nimtz (representante local do Setor de Ciências da Saúde), Palmira Sevegnani (membro representante da administração), Roberta Antunes (administradora da Seai), Rogério de Jesus Hultmann (membro representante do corpo técnico-administrativo e presidente), Rosângela Borges Freitas (representante local do Setor de Ciências Biológicas), Franciele Klosowski de Freitas (representante local da Superintendência de Parcerias e Relações Institucionais), e Victor Nunes Leal Cruz e Silva (representante local da Pró-reitoria de Pós-graduação). Justificaram a ausência: Cezar Augusto de Oliveira Franco (membro representante da sociedade civil), José Roberto Frega (membro representante do corpo docente), Lívia Priori Gonçalves (representante local da Pró-reitoria de Extensão e Cultura), e Fabiana Sales (representante local da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas). O presidente abriu a sessão desejando as boas-vindas a todos, apresentou os novos membros da CPA, os senhores Lineu, Lucas Henrique e Palmira, e pediu aos novos representantes locais que se apresentassem, a saber: Anna, Bruna, Guilherme, Gustavo, Lídia, Rosângela e Victor. Após, passou à **ORDEM DO DIA: 1) Aprovação do questionário de Avaliação Institucional 2025**, que será aplicado aos servidores de 22/9 a 6/10/2025. Rogério procedeu à leitura de todas as questões do questionário, uma a uma, após lembrar aos presentes 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, Sustentabilidade Financeira e Complexo do Hospital de Clínicas, e lembrar, igualmente, que as pesquisas da CPA não são exaustivas, cabendo aos gestores setoriais aprofundar os temas, caso seja necessário. 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. 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). Neste momento, Lucíola pediu a palavra e indagou se não seria o caso de reformularmos essa pergunta, pois o respondente sabe que há o envolvimento de diversos atores da universidade, mas o que se pode levantar aqui é se houve o envolvimento da unidade de lotação do respondente. Após discussão, o seguinte texto foi acatado pelos presentes: 4. Percebo o envolvimento de diversos atores da unidade em que atuo 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, memória e patrimônio cultural, produção artística, meio-ambiente e desenvolvimento sustentável na universidade condizem com as metas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Aqui, Ana Lorena atentou para o fato de que a questão está muito abrangente. Após alguns debates, e apesar da comissão primar por um instrumento avaliativo enxuto, neste caso, todos concordaram em dividir a pergunta em três, a saber: (i) As ações de diversidade e inclusão na universidade condizem com as metas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI); (ii) As ações voltadas à memória, ao patrimônio cultural e à produção artística na universidade estão de acordo com as metas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI); e (iii) As ações de preservação do meio-ambiente e de desenvolvimento sustentável na universidade estão em sintonia 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*. 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. Neste ponto, Gustavo lembrou que pode haver outras iniciativas na instituição que não estão contempladas nesta pergunta. Assim, todos concordaram em alterá-la para: 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, o tratamento de efluentes, e/ou outras iniciativas. 13. 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. Eu, Roberta, interrompi para comunicar aos presentes que a Livia, representante da Proec, apesar de não ter podido comparecer na reunião, sugeriu, por e-mail, uma nova escrita para esta questão. Os presentes aprovaram a sugestão, e a pergunta ficou

assim reescrita: 16. São notórios os programas e projetos de extensão, bem como 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. Rogério sugeriu nova escrita para esta questão, e todos concordaram: 21. As necessidades institucionais de pessoal estão bem dimensionadas e o quadro é adequado às demandas da minha unidade de lotação. 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. 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. Quanto a essa questão, Ana Lorena refletiu sobre o termo “benefícios financeiros”. Rogério sugeriu, e todos acataram, a seguinte troca: 27. As normativas legais e institucionais estão claras e orientam os servidores no que se refere à obtenção de auxílios financeiros e licenças para desenvolvimento profissional. 28. 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 promoção da saúde e qualidade de vida (acompanhamento, prevenção e assistência) são adequadas às necessidades institucionais. 30. 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. 31. 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. 32. O funcionamento dos colegiados de curso, plenárias departamentais, conselhos setoriais e conselhos superiores é transparente, autônomo e com representatividade de todos os segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios. 33. As decisões e documentações resultantes das sessões dos colegiados, plenárias e conselhos são apropriadas pela comunidade interna e guiam os processos de gestão institucional. 34. As atribuições e competências de cada unidade organizacional estão claras e organizadas em regimentos, e refletem plenamente a realidade da área. Aqui, Ana Lorena sugeriu a retirada da palavra “plenamente”, e todos concordaram: 34. As atribuições e competências de cada unidade organizacional estão claras e organizadas em regimentos, e refletem a realidade da área. 35. 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. 36. Os gestores acadêmicos e administrativos (pró-reitores, diretores, chefias, coordenadores, superintendentes e equivalentes) estão adequadamente capacitados pela instituição para assumirem suas funções. 37. As unidades gestoras conduzem a organização do teletrabalho de forma adequada, levando em consideração os objetivos do Programa de Gestão e Desempenho (PGD). 38. 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>. Lucas entende, nesta questão, que as políticas de acolhimento não são exclusivas para servidores, mas abrangem também os estagiários, terceirizados e outros. Com esta colocação, a Resolução 11/2025-Coun foi acessada e discutida, e os presentes concordaram com a nova redação: 38. A instituição acolhe e apoia aqueles que sofrem qualquer forma de violência* dentro do ambiente da universidade. 39. São visíveis os movimentos de incentivo à inovação tecnológica por meio de parcerias. 40. Enquanto servidor (docente ou técnico) lotado em campus avançado, observe 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. Lucíola sugeriu a revisão do termo “avançado”, de forma que fique claro que estamos nos referindo aos setores e campi fora da sede de Curitiba. Assim, a pergunta ficou com esta nova redação: 40. Enquanto servidor (docente ou técnico) lotado em campus/setor fora da sede, observe o diálogo entre a administração central e o campus/setor para garantir a integração e a implantação de projetos de desenvolvimento institucional que consolidam e valorizam esses espaços. 41. O apoio em tecnologias de informação e comunicação para as atividades de gestão acadêmica e administrativa é adequado à demanda institucional. 42. A instituição dá suporte à comunidade interna nas demandas de proteção do conhecimento, transferência de tecnologia e negociação da propriedade intelectual. 43. A cultura empreendedora e de incubação de empresas é disseminada para toda a comunidade universitária. 44. São organizadas e transparentes as políticas e normativas de gestão de patrimônio. 45. 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. Rogério acredita que o termo “processamento de dados” pode ser substituído por “informática”. Guilherme, que é da área da Tecnologia de Informação, foi consultado e concordou com a troca, assim como concordaram os demais presentes: 45. 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 informática, 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. 46. Há transparência na gestão e no planejamento da força de trabalho terceirizada. 47. 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. 48. As políticas de controle orçamentário e de alocação de recursos refletem o planejamento institucional. 49. As políticas de captação e alocação de recursos são transparentes e amplamente disseminadas na instituição. 50. A formalização de parcerias com captação de recursos externos e financiamentos produzem resultados efetivos nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. 51. As fundações gerenciam de forma transparente os recursos que recebem, provenientes de captação externa. 52. A transparência no gerenciamento das licitações e contratações para aquisições de materiais e serviços é prática da instituição. 53. 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. 54. 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. 55. 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. 56. 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>. 57. O planejamento interno setorial, com metas e atividades claramente definidas, está alinhado aos objetivos estratégicos e indicadores traçados no Plano Diretor Estratégico (PDE). Eu, Roberta, comuniquei aos presentes que a Superintendência do Hospital de Clínicas, juntamente com nossa representante, procedeu à análise deste grupo de perguntas e, para esta questão, sugeriu: 57. O planejamento interno da minha unidade/setor/divisão/gerência, com metas e atividades claramente definidas, está alinhado aos objetivos estratégicos e indicadores traçados no Plano Diretor Estratégico (PDE). Não houve manifestações contrárias. 58. O Complexo do Hospital de Clínicas promove um ambiente de respeito e acolhimento à diversidade. 59. Os ambientes de trabalho do Complexo do Hospital de Clínicas são adaptados para receber profissionais PCD (pessoa com deficiência). 60. 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. Aqui, igualmente, houve nova redação por parte da

Superintendência, que foi acatada nesta reunião: 60. A política de Gestão de Resíduos do Complexo do Hospital de Clínicas é efetiva e contempla treinamentos e cursos para os profissionais, referentes ao descarte correto de resíduos. 61. 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.). 62. 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). A Superintendência sugeriu a troca de “servidores” por “profissionais”, e não houve objeção: 62. A gestão do Complexo do Hospital de Clínicas está aberta às sugestões de cursos e treinamentos por parte dos profissionais, quando da elaboração do Plano de Desenvolvimento de Competências (PDC). 63. Estão claras e adequadas no Complexo do Hospital de Clínicas as políticas de movimentação interna. Para esta questão, a sugestão acatada foi: 63. As políticas de movimentação interna no Complexo do Hospital de Clínicas são amplamente divulgadas nos meios de comunicação internos. 64. 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. A Superintendência sugeriu a inclusão de mais uma questão, a ser inserida aqui: O Complexo do Hospital de Clínicas oferece condições adequadas para a articulação entre teoria e prática no processo formativo. Ana Lorena percebeu que não ficou claro se o processo formativo é dos estudantes da área da saúde ou da formação continuada dos profissionais. Eu, Roberta, comprometi-me a esclarecer e reformular a questão junto à Superintendência. 65. É visível a implantação de ações inovadoras de gestão pública no Complexo do Hospital de Clínicas, bem como a capacidade institucional em gestão hospitalar. 66. 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. Esta questão também foi modificada pela Superintendência, e houve acatamento por parte dos presentes: 66. Há investimento em novas tecnologias de informação, a exemplo da implantação do AGHU - Aplicativo de Gestão para Hospitais Universitários, do Aplicativo da Lista de Espera Cirúrgica (LEC) e do Sistema Regula +. 67. Os investimentos no parque tecnológico, a exemplo dos exames por imagem, novos monitores para painéis e novos computadores, promovem o desenvolvimento institucional. 68. 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). 69. 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. 70. 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. 71. As políticas de controle orçamentário e de alocação de recursos refletem o planejamento institucional. 72. Os processos de compras e contratações no Complexo do Hospital de Clínicas estão em constante aprimoramento, com foco no abastecimento sustentável. 73. 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, caso algum participante tivesse outros apontamentos. Lucíola, neste momento, trouxe uma demanda do Setor Palotina, no sentido de levantar o motivo pelo qual o estudante não responde às pesquisas de autoavaliação, visto que houve intensificação da divulgação no Setor, na última pesquisa, e, ainda assim, o índice de participação foi mais baixo que nas anteriores. A ideia seria inserir uma caixa de diálogo no Siga para que o aluno, assim que acesse o sistema, marque se deseja ou não responder à avaliação. Dessa forma, seria possível entender se o estudante não teve acesso à pesquisa, ou se teve conhecimento e não desejou participar. Pedi a palavra e expliquei que a Salete, ex-secretária da CPA, há alguns anos, fez esta proposta e que, em consulta à Procuradoria, não nos foi indicado agir desta forma, visto que o sistema só seria liberado após o aluno responder se quer ou não avaliar o curso e as disciplinas, e isso contraria o direito do aluno em usar o sistema livremente, sem amarras. A palavra foi dada à Ana Lorena, que acredita que essa caixa de diálogo deve aparecer toda vez que o aluno acessar o sistema, durante o período da pesquisa, porque ele pode mudar de ideia e decidir participar. A palavra passou ao Lineu, que

complementou que a caixa é interessante porque a baixa participação do aluno pode não estar relacionada à divulgação, mas sim à falta de interesse, e que basta uma caixa com a opção “pular” para levantarmos o número de aluno que teve conhecimento e não quis participar. Rogério lembrou que primeiramente temos que ver com a AGtic a possibilidade técnica e de pessoal para atenderem a essa demanda. Lucíola complementou que o mesmo mecanismo poderia ser aplicado aos servidores, cujo índice de participação na autoavaliação também é baixo. Eu, Roberta, solicitei ao Lineu e/ou Rogério que confirmassem com a AGtic se o banner da pesquisa aparece em forma de caixa, pois se for apenas como banner rotativo, esse não era o combinado, e não estará surtindo o efeito que esperamos. Guilherme comunicou aos presentes que inseriu no chat a seguinte sugestão: pop-up de alerta, que aparecerá diariamente com a informação do caminho para o questionário, com apenas uma opção, que seria “Não mostrar mais hoje”, porém a caixa só pararia de aparecer após a resposta do questionário. Lucas, então, sugeriu que o pop-up apareça ao acessar o Portal de Sistemas, e não o Siga, que é um ícone dentro do portal, pois seria mais efetivo e contemplaria também os servidores, quando a pesquisa é a eles destinada. A CPA entende que é hora de retomar os trâmites com a AGtic e reforçar essa nossa necessidade, como forma de melhoria do processo de autoavaliação, e, portanto, dará prosseguimento a esta demanda. 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, lavrei a presente ata, que, lida e aprovada, vai por todos assinada eletronicamente.



Documento assinado eletronicamente por **ROBERTA ANTUNES, INSTITUCIONAL**, em 23/09/2025, às 09:01, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ERIKA AMANO, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 23/09/2025, às 11:51, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ANNA GABRIELLA TEMPESTA, COORDENADOR(A) DA COORDENADORIA DE INDICADORES EM PESQUISA, INOVACAO E SUSTENTABILIDADE - PRPI/CIPIS**, em 23/09/2025, às 13:15, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **LUCAS HENRIQUE GONCALVES, INSTITUCIONAL**, em 23/09/2025, às 13:39, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **LIDIA AUMOND KUHN, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 23/09/2025, às 13:41, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador **8191896** e o código CRC **59F8538C**.