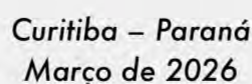


RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DA UTFPR 2025

Relatório elaborado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA)
da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR),
segundo orientações do SINAES/INEP



| REITOR DA UTFPR

Everton Ricardi Lozano da Silva

| VICE-REITOR

Vanessa Ishikawa Rasoto desde 21/02/2025

| PRESIDENTE DA CPA

Paulo André de Camargo Beltrão desde 04/02/2025

| ELABORAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Paulo André de Camargo Beltrão

Rosane Beatriz Zanetti Putz

Marcelo Marcos Montagner

Silvana Weinhardt de Oliveira

Camila Silva Ramos Furtado

| REVISÃO E CORREÇÃO

Rodrigo dos Santos Veloso Martins

Roberto Wilhem Krauss Martinez/ Raphael Corrêa Medeiros

Cristiane Fernandes

Roberto Molina de Souza/ Thais Mariane Biembengut Faria

Patrícia Franchi de Freitas

Tereza Rachel Mafioleti/ Ivonete Teresinha Tremea Plein

Emerson André Fedechen/ Aline Milan Farias

Paulo de Tarso Carvalho

Marcio Becker

Fabio Luiz Bertotti

Felipe Mezzadri/ Gerson Ishikawa

Diego Venancio Thomaz/ Giani Carla Ito

Ivan José Coser/ Rosangela Aparecida Botinha Assumpção

Apucarana

Campo Mourão

Cornélio Procopio

Curitiba

Dois Vizinhos

Francisco Beltrão

Guarapuava

Londrina

Medianeira

Pato Branco

Ponta Grossa

Santa Helena

Toledo

| LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

SIGLA	SIGNIFICADO
ACT	ACORDOS DE COOPERAÇÃO TÉCNICA
ANAC	AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL
AP	CAMPUS APUCARANA
AUDIN	AUDITORIA INTERNA
ASCOM	ASSESSORIAS DE COMUNICAÇÃO
ASLIC	ASSESSORIA DE APOIO AOS CURSOS DE LICENCIATURA
ASPORT	ASSESSORIA DO PORTAL INSTITUCIONAL
ASPROD	ASSESSORIA DE PROCESSOS DISCIPLINARES
CALEM	CENTRO ACADÊMICO DE LÍNGUAS ESTRANGEIRAS MODERNAS
CAPES	COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE ENSINO SUPERIOR
CASEP	COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO
CBAI	COMISSÃO BRASILEIRO-AMERICANA INDUSTRIAL
CEFET-PR	CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DO PARANÁ (ATUAL UTFPR) COMISSÃO DE ÉTICA DA UTFPR
CEUTFPR	
CGD	COMITE DE GOVERNANÇA DIGITAL
CI	CONCEITO INSTITUCIONAL
CLAA	COMITÊ LOCAL DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO
CM	CAMPUS CAMPO MOURÃO
CNPQ	CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO
COEMP	CONSELHO DE RELAÇÕES EMPRESARIAIS E COMUNITÁRIAS
COGEP	CONSELHO DE GRADUAÇÃO E EDUCAÇÃO PROFISSIONAL
COGERH	COORDENADORIA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
CONAES	COMISSÃO NACIONAL DE AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR
COPLAD	CONSELHO DE PLANEJAMENTO E ADMINISTRAÇÃO
COPPG	CONSELHO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
COUNI	CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UTFPR
CP	CAMPUS CORNÉLIO PROCÓPIO
CPA	COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO
CPC	CONCEITO PRELIMINAR DE CURSO
CPGEI	PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA ELÉTRICA E INFORMÁTICA INDUSTRIAL
CPINOVA	CENTRO DE PESQUISA E INOVAÇÃO
CT	CAMPUS CURITIBA
DECOM	DEPARTAMENTO DE COMUNICAÇÃO E MARKETING
DEDHIS	DEPARTAMENTO DE DOCUMENTAÇÃO HISTÓRICA
DEPBIB	DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS
DIRAV	DIRETORIA DE GESTÃO DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

DIRCOM	DIRETORIA DE GESTÃO DA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL
DIREC	DIRETORIA DE RELAÇÕES EMPRESARIAIS E COMUNITÁRIAS
DIRGEP	DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
DIRGRAD	DIRETORIA DE GRADUAÇÃO
DIRGTI	DIRETORIA DE GESTÃO DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO
DIRINTER	DIRETORIA DE RELAÇÕES INTERINSTITUCIONAIS DA UTFPR
DIRPPG	DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
DIRPRO	DIRETORIA DE PROJETOS E OBRAS
DV	CAMPUS DOIS VIZINHOS
EAD	ENSINO À DISTÂNCIA
EBTT	ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO
EDUTFPR	EDITORA DA UTFPR
ENADE	EXAME NACIONAL DE DESEMPENHO DE ESTUDANTES
EPROC	ESCRITÓRIO DE PROCESSOS
FB	CAMPUS FRANCISCO BELTRÃO
FIES	FUNDO DE FINANCIAMENTO ESTUDANTIL
FUNTEF	FUNDAÇÃO DE APOIO À EDUCAÇÃO, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO DA UTFPR
GP	CAMPUS GUARAPUAVA
GTT	GRUPO TÉCNICO DE TRABALHO
ICMBIO	INSTITUTO CHICO MENDES DE CONSERVAÇÃO DA BIODIVERSIDADE
IES	INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR
IFES	INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR
IGC	ÍNDICE GERAL DE CURSOS
IN LOCO	NO PRÓPRIO LOCAL (LATIM)
ISF	IDIOMAS SEM FRONTEIRAS
LABINOVA	LABORATÓRIOS ABERTOS DE INOVAÇÃO
LD	CAMPUS LONDRINA
LDBEN	LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL
MD	CAMPUS MEDIANEIRA
MEC	MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
MEI	MOBILIDADE ESTUDANTIL INTERNACIONAL
MS	MAGISTÉRIO SUPERIOR
NAPI	NOVOS ARRANJOS DE PESQUISA E INOVAÇÃO
NBR	NORMA DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS
Nº	NÚMERO
NDE	NÚCLEO DOCENTE ESTRUTURANTE
NPPD	NÚCLEO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE
NUAPE	NÚCLEO DE ACOMPANHAMENTO PSICOPEDAGÓGICO E ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL
	NÚCLEO DE LÍNGUAS
NUCLI	
NUENS	NÚCLEO DE ENSINO
ODS	OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

OGU	OUVIDORIA GERAL DA UNIÃO
PAINT	PLANO ANUAL DE ATIVIDADES DE AUDITORIA INTERNA
PB	CAMPUS PATO BRANCO
PDI	PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DA UTFPR
PDPD-(PD)²	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE
PER CAPITA	POR PESSOA (LATIM)
PET	PROGRAMA DE EDUCAÇÃO TUTORIAL
PG	CAMPUS PONTA GROSSA
PGRS	PLANOS DE GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS SÓLIDOS
PIAA	PORTAL DE INFORMAÇÕES EM ACESSO ABERTO
PIBIC	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BOLSAS DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA
PIBIC-AF	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BOLSAS DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA NAS AÇÕES AFIRMATIVAS
PIBID	PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BOLSAS DE INICIAÇÃO À DOCÊNCIA
PPC	PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO
PPGA	PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM AGRONOMIA
PPGEM	PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA MECÂNICA E DE MATERIAIS DA UTFPR
PPGEP	PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO DA UTFPR
PPGTE	PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA DA UTFPR
PPI	PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL
PROGRAD	PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO E EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DA UTFPR
PROPLAD	PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO E ADMINISTRAÇÃO DA UTFPR
PROPPG	PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO DA UTFPR
PROREC	PRÓ-REITORIA DE RELAÇÕES EMPRESARIAIS E COMUNITÁRIAS DA UTFPR
PROUNI	PROGRAMA UNIVERSIDADE PARA TODOS
RAINT	RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES DE AUDITORIA INTERNA
REUNI	PROGRAMA DE APOIO A PLANOS DE REESTRUTURAÇÃO E EXPANSÃO DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS
RIUT	REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
RNP	REDE NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA
RT	REITORIA
SAU	SISTEMA DE ATENDIMENTO AO USUÁRIO
SCI	SISTEMAS CORPORATIVOS INTEGRADOS
SEGEA	SECRETARIA DE GESTÃO ACADÊMICA
SEI	SISTEMA ELETRÔNICO DE INFORMAÇÕES
SETI	SECRETARIA DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR
SH	CAMPUS SANTA HELENA
SIAPE	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS
SIAMI	SISTEMA INFORMATIZADO DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL
SITAI	SISTEMA DE INTEGRIDADE, TRANSPARÊNCIA E ACESSO À INFORMAÇÃO
SIC	SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO

SINAES	SISTEMA NACIONAL DE AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR
SISCOR	SISTEMA DE CORREIÇÃO
SISU	SISTEMA DE SELEÇÃO UNIFICADA
TCC	TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
TCU	TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO
TD	CAMPUS TOLEDO
TDIC	TECNOLOGIAS DIGITAIS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO
TI	TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
UAB	SISTEMA UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL
UNED	UNIDADE DE ENSINO DESCENTRALIZADA
UGI	UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE
UNIMED	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS COOPERATIVAS MÉDICAS – UNIMED DO BRASIL
UTFPR	UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

| LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Logotipo da CPA	24
Figura 2 - Localização dos Campi da UTFPR.....	25
Figura 5 - Mapa estratégico UTFPR	139
Figura 6 - Mapa de contexto da UTFPR.....	145
Figura 7 - Macroprocessos de Gestão da UTFPR	146
Figura 8 - Cadeia de valor de macroprocessos finalísticos da UTFPR.....	147
Figura 9 - Números da Incubadora UTFPR.....	166
Figura 10 - Caracterização das atividades de extensão	171

| LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Membros da CPA da UTFPR.....	23
Quadro 2 -Presidentes Atuais dos Núcleos de Apoio à CPA dos Campi da UTFPR.....	23
Quadro 3 - Órgãos de controle internos e externos da UTFPR	27
Quadro 4 - Comissão de Ética da UTFPR (CEUTFPR)	27
Quadro 5 - Sistema de Ouvidoria da UTFPR.....	28
Quadro 6 - Serviço de Informação ao Cidadão (SIC)	29
Quadro 7 - Auditoria Interna da Universidade tecnológica Federal do Paraná (AUDIN)	29
Quadro 8 - Canais de comunicação interna e externa	32
Quadro 9 - Resultados para cursos da UTFPR por Município - ENADE/2023	54
Quadro 10 - Composição do CPC e os pesos das suas dimensões e componentes.....	57
Quadro 11 - Resultados para os cursos da UTFPR por Município - CPC/2023.....	58
Quadro 12 - Reconhecimento e Renovação de Reconhecimento de Cursos UTFPR 2025	64
Quadro 13 - Síntese do relatório de Curso - Comunicação Organizacional - Curitiba	65
Quadro 14 - Número de participantes da UTFPR na pesquisa de clima organizacional 2025	69
Quadro 15 - Número de participantes na pesquisa de clima organizacional 2025 por idade na UTFPR.....	73
Quadro 16 - Número de participantes na pesquisa de clima organizacional 2025 por tempo de serviço em anos na UTFPR	73
Quadro 17 - Indicadores referentes à dimensão "satisfação pessoal no trabalho e com a instituição"	75
Quadro 18 - Indicadores referentes à dimensão "capacitação e desenvolvimento profissional"	77
Quadro 19 - Indicadores referentes à dimensão "relacionamento interpessoal e trabalho em equipe"	80
Quadro 20 - Indicadores referentes à dimensão "relação com as chefias"	81
Quadro 21 - Indicadores referentes à dimensão " comunicação"	83
Quadro 22 - Indicadores referentes à dimensão "infraestrutura e condições de trabalho" ...	86
Quadro 23 - Indicadores referentes à dimensão "gestão e planejamento institucional"	87
Quadro 24 - Indicadores referentes à dimensão "imagem institucional".....	89

Quadro 25 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores por Dimensão	90
Quadro 26 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores por Dimensão.....	91
Quadro 27 - Indicadores referentes à dimensão "questões abertas"	93
Quadro 28 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Satisfação pessoal e no Trabalho em cada Campus e na Reitoria da UTFPR.....	101
Quadro 29 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Capacitação e Desenvolvimento Profissional em cada Campus e na Reitoria da UTFPR....	102
Quadro 30 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Relacionamento Interpessoal e Trabalho em Equipe em cada Campus e na Reitoria da UTFPR	102
Quadro 31 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Relação com as Chefias em cada Campus e na Reitoria da UTFPR	103
Quadro 32 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Comunicação em cada Campus e na Reitoria da UTFPR	104
Quadro 33 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Infraestrutura e Condições de Trabalho em cada Campus e na Reitoria da UTFPR.....	105
Quadro 34 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Gestão e Planejamento Institucional em cada Campus e na Reitoria da UTFPR	105
Quadro 35 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Imagem Institucional em cada Campus e na Reitoria da UTFPR	106
Quadro 36 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Satisfação pessoal e no Trabalho em cada campus e na Reitoria da UTFPR.....	108
Quadro 37 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Capacitação e Desenvolvimento Profissional em cada Campus e na Reitoria da UTFPR....	109
Quadro 38 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Relacionamento Interpessoal e Trabalho em Equipe em cada Campus e na Reitoria da UTFPR	109
Quadro 39 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Relação com as Chefias em cada Campus e na Reitoria da UTFPR	110
Quadro 40 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Comunicação em cada Campus e na Reitoria da UTFPR	110
Quadro 41 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Infraestrutura e Condições de Trabalho em cada Campus e na Reitoria da UTFPR.....	111

Quadro 42 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Gestão e Planejamento Institucional em cada Campus e na Reitoria da UTFPR	112
Quadro 43 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Imagem Institucional em cada Campus e na Reitoria da UTFPR	112
Quadro 44 - Percentual de Concordância de mais de 70%, dos Técnicos Administrativos da UTFPR em relação às perguntas das Dimensões Institucionais pesquisadas.....	115
Quadro 45 - Percentual de Concordância de 55% a 70%, dos Técnicos Administrativos da UTFPR em relação às perguntas das Dimensões Institucionais pesquisadas.....	116
Quadro 46 - Percentual de Concordância de menos de 55% dos Técnicos Administrativos da UTFPR em relação às perguntas das Dimensões Institucionais pesquisadas.....	117
Quadro 47 - Percentual de Concordância de mais de 70%, dos Docentes da UTFPR em relação às perguntas das Dimensões Institucionais pesquisadas.....	119
Quadro 48 - Percentual de Concordância de mais de 55% a 70%, dos Docentes da UTFPR em relação às perguntas das Dimensões Institucionais pesquisadas.....	120
Quadro 49 - Percentual de Concordância de menos de 55%, dos Docentes da UTFPR em relação às perguntas das Dimensões Institucionais pesquisadas.....	121
Quadro 50 - Comparativo de Concordância (%) entre TAEs e Docentes	124
Quadro 51 - Comparativo entre Resultados dos Climas Organizacionais de 2019 e 2025	125
Quadro 52 - Evolução do IGC de 2011 a 2023 (último dado divulgado em 2025)	132
Quadro 53 - Comparação de dados da UTFPR entre os anos 2013 e 2025.....	132
Quadro 54 - Número de Cursos da UTFPR de 2018 a 2025	134
Quadro 55 - Números dos Programas da UTFPR - Pesquisa e Extensão.	134
Quadro 56 - Valores institucionais da UTFPR	139
Quadro 57 - Discentes matriculados nos cursos Técnico, Tecnologias, Bacharelados e Licenciaturas, em 2025, na UTFPR em seus 13 Campi	142
Quadro 58 - Total de estudantes regulares nos cursos técnicos e de graduação na UTFPR de 2017 a 2025	143
Quadro 59: Exemplo de riscos identificados e ações realizadas	149
Quadro 60 - Documentos inseridos no RIUT	213

| LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Campus AP - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente.....	40
Tabela 2 - Campus AP - Participação de estudantes na avaliação dos docentes.....	40
Tabela 3 - Campus CM - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente	40
Tabela 4 - Campus CM - Participação de estudantes na avaliação dos docentes	40
Tabela 5 - Campus CP - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente	41
Tabela 6 - Campus CP - Participação de estudantes na avaliação dos docentes	41
Tabela 7 - Campus CT - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente	41
Tabela 8 - Campus CT - Participação de estudantes na avaliação dos docentes	41
Tabela 9 - Campus DV - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente	42
Tabela 10 - Campus DV - Participação de estudantes na avaliação dos docentes	42
Tabela 11 - Campus FB - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente	42
Tabela 12 - Campus FB - Participação de estudantes na avaliação dos docentes.....	42
Tabela 13 - Campus GP - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente	42
Tabela 14 - Campus GP - Participação de estudantes na avaliação dos docentes	43
Tabela 15 - Campus LD - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente.....	43
Tabela 16 - Campus LD - Participação de estudantes na avaliação dos docentes	43
Tabela 17 - Campus MD - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente ...	43
Tabela 18 - Campus MD - Participação de estudantes na avaliação dos docentes	43
Tabela 19 - Campus PB - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente	44
Tabela 20 - Campus PB - Participação de estudantes na avaliação dos docentes.....	44
Tabela 21 - Campus PG - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente	44
Tabela 22 - Campus PG - Participação de estudantes na avaliação dos docentes	44
Tabela 23 - Campus SH - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente.....	45
Tabela 24 - Campus SH - Participação de estudantes na avaliação dos docentes	45
Tabela 25 - Campus TD - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente.....	45
Tabela 26 - Campus TD - Participação de estudantes na avaliação dos docentes	45
Tabela 27 - Parâmetros de conversão para o Conceito ENADE (CPC/IGC) – Faixa versus Valor contínuo	53
Tabela 28 - Demonstrativo das despesas pagas.....	205

| LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Ações com docentes que obtiveram boas notas na ADPD.....	49
Gráfico 2 - Ações com docentes que obtiveram notas baixas na ADPD	50
Gráfico 3 - Ações com docentes sobre comentários com críticas nas ADPD	51
Gráfico 4 - Devolutivas e ações resultantes das ADPD	52
Gráfico 5 - Participação geral dos servidores da UTFPR na pesquisa de clima organizacional 2025	70
Gráfico 6 - Porcentagens gerais de participantes na pesquisa de clima organizacional 2025 por gênero.....	71
Gráfico 7 - Porcentagem geral de participantes na pesquisa de clima organizacional 2025 por gênero.....	71
Gráfico 8 - Porcentagens de participação na pesquisa de clima organizacional 2025 por categoria funcional na UTFPR	72
Gráfico 9 - Números gerais de participantes na pesquisa de clima organizacional de 2019 e 2025 por idade.....	73
Gráfico 10 - Porcentagens de participação na pesquisa de clima organizacional 2025 por tempo de serviço em anos na UTFPR.....	74
Gráfico 11 - Números comparativos de participação na pesquisa de clima organizacional 2019 e 2025 por tempo de serviço em anos na UTFPR.	74
Gráfico 12 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos do Geral na dimensão satisfação pessoal no trabalho e com a instituição, em 2025	76
Gráfico 13- Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de docentes na dimensão satisfação pessoal no trabalho e com a instituição, em 2025	77
Gráfico 14 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos e docentes do Geral na dimensão satisfação pessoal no trabalho e com a instituição	77
Gráfico 15 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos do Geral na dimensão capacitação e desenvolvimento profissional	78
Gráfico 16 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de docentes do Geral na dimensão capacitação e desenvolvimento profissional.....	79

Gráfico 17 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos e docentes do Geral na dimensão capacitação e desenvolvimento profissional	79
Gráfico 18 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos do Geral na dimensão relacionamento interpessoal e trabalho em equipe .	80
Gráfico 19 - Porcentagens de discordância, sem opinião de docentes do Geral na dimensão relacionamento interpessoal e trabalho em equipe.....	81
Gráfico 20 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos e docentes do Geral na dimensão relacionamento interpessoal e trabalho em equipe	81
Gráfico 21 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos do Geral na dimensão relação com as chefias	82
Gráfico 22 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de docentes do Geral na dimensão relação com as chefias.....	83
Gráfico 23 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos e docentes do Geral na dimensão relação com as chefias.....	83
Gráfico 24 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos do Geral na dimensão comunicação.....	84
Gráfico 25 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de docentes do Geral na dimensão comunicação	85
Gráfico 26 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos e docentes do Geral na dimensão comunicação	85
Gráfico 27 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos do Geral na dimensão infraestrutura e condições de trabalho	87
Gráfico 28 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de docentes do Geral na dimensão infraestrutura e condições de trabalho.....	87
Gráfico 29 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos do Geral na dimensão gestão e planejamento institucional	88
Gráfico 30 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de docentes do Geral na dimensão gestão e planejamento institucional.....	89
Gráfico 31 -Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos e docentes do Geral na dimensão imagem institucional	90

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	18
1.1 INSTITUIÇÃO – SÍNTESE HISTÓRICA	19
1.2 CONSTITUIÇÃO DA CPA.....	22
2. EIXO 1 – PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL	26
2.1 Dimensões e Objetivos Gerais do Planejamento da UTFPR.....	26
2.2 Órgãos de Controle Oficial.....	27
2.3 Mecanismos de Avaliação na UTFPR.....	33
2.4 Processo de Avaliação Institucional da UTFPR.....	35
2.5 Avaliação de Desempenho Individual do Servidor – Ações e Reflexões - UTFPR 2025	36
2.5.1 Fatores de Negociação para a Avaliação de Desempenho Individual do Servidor UTFPR	37
2.6 Avaliação do Docente pelo Discente	38
2.6.1 Sensibilização para Avaliação do Docente pelo Discente.....	39
2.6.2 Devolutiva da Avaliação do Docente pelo Discente	39
2.6.3 Ações Decorrentes de Avaliações de Docentes pelos Discentes	48
2.7 Avaliação das Chefias e do Setor pelo Usuário – Ações e Reflexões - UTFPR 2025	52
2.8 Avaliações Externas.....	53
2.8.1 Indicadores de Qualidade: Enade, CPC e IGC.....	53
2.8.2 Conceito Preliminar de Curso (CPC).....	57
2.8.3 Reconhecimento de Curso	61
2.8.3.1 Organização didático-pedagógica.....	62
2.8.3.2 Corpo docente e tutorial.....	62
2.8.3.3 Infraestrutura	63
2.9 Pesquisa de Clima Organizacional e Devolutiva Realizadas em 2025/ 2026:	66
2.9.1 Contextualização	67
2.9.2 Participação de Técnicos Administrativos em Educação e de Docentes na Avaliação de Clima Organizacional	69
2.9.1.1 Participação por gênero	70

2.9.2 Participação por Categoria Funcional.....	72
2.9.2.3 Participação por idade	72
2.9.2.4 Participação por tempo de serviço.....	73
2.9.2.5 Posicionamento quanto às categorias.....	75
2.9.2.6 Satisfação pessoal no trabalho e com a instituição.....	75
2.9.2.7 Capacitação e desenvolvimento profissional.....	77
2.9.2.8 Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe.....	79
2.9.2.9 Relação com as chefias	81
2.9.2.10 Comunicação	83
2.9.2.11 Infraestrutura e condições de trabalho.....	86
2.9.2.12 Gestão e planejamento institucional.....	87
2.9.2.13 Imagem institucional	89
2.9.3 Percentual de concordância por categoria	90
2.9.3.1 Síntese comparativa de concordância e discordância entre TAEs e docentes	91
2.9.4 Questões Abertas.....	92
2.9.4.1 Metodologia	93
2.9.4.1.1 Frases de força (potencialidades identificadas).....	93
2.9.4.1.2 Frases de risco (fragilidades identificadas)	94
2.9.5 Palavras-Chave Coletadas nas Respostas Abertas na Pesquisa de Clima Organizacional da UTFPR – 2025	95
2.9.5.1 Palavras-chave positivas (forças e ativos)	95
2.9.5.2 Palavras-chave a melhorar (risco e intervenção).....	98
2.9.6 Comparativo de Concordância Discordância e Neutro dos Segmentos dos Técnicos Administrativos e Docentes nos 13 Campi e Reitoria da UTFPR	101
2.9.6.1 Análise das concordâncias dos diferentes segmentos em cada campus da UTFPR	106
2.9.6.2 Análise integrada entre concordância e discordância dos diferentes segmentos em cada campus da UTFPR	113
2.9.6.3 Percentual geral de concordância em relação às questões afirmativas e respectivas respostas obtidas pelo instrumento de clima organizacional da UTFPR.....	114
2.9.6.3.1 Análise dos resultados para os técnicos administrativos em educação	118
2.9.6.3.2 Análise detalhada por dimensão (concordância) para os docentes.....	122

2.9.6.4	Análise detalhada por dimensão concordâncias para técnicos administrativos e docentes.....	123
2.9.7	Comparativos entre o Resultado do Clima Organizacional de 2019 e 2025	125
2.9.7.1	Análise comparativa da pesquisa de clima organizacional da UTFPR (2019 x 2025).....	126
2.9.8	Análise e Considerações Finais	127
2.9.8.1	Análise sintética e recomendações	128
2.9.8.2	Recomendações estratégicas por dimensão	128
2.9.8.3	Recomendações a partir das questões abertas	129
2.9.8.4	Núcleo estrutural dos fatores críticos	130
2.9.8.5	Caminhos para a alta gestão.....	131
2.9.8.6	Conclusão estratégica	131
2.10	Resultados da UTFPR a Partir do Último Ato Regulatório.....	132
3	EIXO 2 – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	138
3.1	Missão, PDI e Responsabilidade Social da Instituição	139
3.1.1	Plano de Desenvolvimento Institucional	140
3.1.2	Natureza Institucional.....	142
3.2	Ambiente Externo.....	144
3.3	Modelo de Negócios.....	145
3.4	Riscos, Oportunidades e Perspectivas.....	147
3.4.1	Detalhamento Dos Principais Riscos Identificados Pela UTFPR e Da Resposta a Cada um Deles.....	149
3.4.2	Oportunidades e Perspectivas	150
3.5	Governança. Estratégia e Desempenho	153
3.5.1	Descrição das Estruturas de Governança	153
3.6	Principais Objetivos Estratégicos	155
3.6.1	Resultados Alcançados de Acordo com os Objetivos do PDI.....	156
3.6.2	Eixo 1 - Planejamento e Avaliação Institucional.....	156
3.6.3	Eixo 2 - Desenvolvimento Institucional	158
4	EIXO 3 – POLÍTICAS ACADÊMICAS	168

4.1 Políticas para Ensino, Pesquisa, Extensão, Comunicação com a Sociedade e Políticas de Atendimento aos Discentes.....	168
5 EIXO 4 – POLÍTICAS DE GESTÃO.....	186
5.1 Estrutura Executiva	186
5.2 Canais de Comunicação com a Sociedade	187
5.2.1 Ouvidoria.....	188
5.2.2 Serviço de Informação ao Cidadão	188
5.2.3 Carta de Serviços ao Usuário.....	189
5.2.4 Plano de Dados Abertos da UTFPR.....	190
5.2.5 Canal Direto com Encarregado de Dados	190
5.2.6 Unidade de Correição.....	191
5.3 Eixo 5 - Infraestrutura Física	197
6 EIXO 5 – INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS FINANCEIRAS E CONTÁBEIS.....	201
6.1 Desempenho Orçamentário e Financeiro	201
6.1.1 Receitas próprias.....	201
6.1.2 Gastos com Fundo de Reserva e Despesas Institucionais.....	201
6.1.3 Execução Orçamentária das Despesas de Custeio	203
6.1.4 Execução Orçamentária das Despesas de Investimento	203
6.1.5 Execução Orçamentária das Despesas de Pessoal.....	203
6.1.6 Suprimento de Fundos.....	204
6.2 Demonstrações Contábeis.....	204
6.3 Outras Informações	205
6.3.1 Detalhamento das Despesas Pagas.....	205
6.3.2 Movimentações de Ativos.....	206
6.4 Acervo Bibliográfico	206
6.4.1 Estruturas de Gestão, Apoio Técnico e Projetos Institucionais	207
6.4.1.1 Contratos de responsabilidade e gestão de recursos informacionais	207
6.4.1.2 Comissões de trabalho.....	208
6.4.2 Serviços Oferecidos pelas Bibliotecas do DEPBIB	209
6.4.3 Ferramentas de Acesso Aberto à Informação Acadêmico-Científica.....	210
6.4.3.1 Portal de informação em acesso aberto (PIAA).....	211

6.4.3.2 Portal de periódicos científicos da UTFPR (PERI)	211
6.4.3.3 Portal de eventos científicos da UTFPR (EVIN)	212
6.4.3.4 Repositório institucional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (RIUT)	212
6.4.4 Uso de Recursos Digitais e Bases de Dados	213
6.4.5 Ações Institucionais Desenvolvidas em 2025.....	214
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	217

| 1 INTRODUÇÃO

A avaliação institucional faz parte do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), em atendimento à Lei nº 10.861 de 14 de abril de 2004 e seu objetivo é a melhoria contínua da qualidade do ensino.

O Relatório de Autoavaliação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) é elaborado anualmente pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), levando-se em conta os critérios estabelecidos pelo SINAES. Este documento representa, em essência, os fatos que a CPA considerou relevantes no ano de 2025.

O presente relatório foi elaborado a partir de análise de documentos institucionais desde 2019; especificamente, em 2025, de uma (01) avaliação de curso de graduação realizada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP); dados das CPAs dos 13 campi da UTFPR; da aplicação de um novo instrumento de Clima Organizacional para avaliar o ambiente de trabalho da instituição. Sendo esse último, o maior diferencial da Autoavaliação desse ano. Pois a CPA incorporou ao processo de Autoavaliação Institucional os resultados da Pesquisa de Clima Organizacional, realizada junto aos servidores da UTFPR, ampliando o escopo analítico do presente relatório.

Várias descrições foram extraídas da documentação oficial, com pequenos e eventuais ajustes no nível semântico. As tabelas e dados constantes nos relatórios anteriores e de 2025, fazem parte do relatório de gestão e prestação de contas da universidade. Dessa forma, a finalidade deste relatório é apresentar um panorama institucional do período avaliado, com síntese analítica de aspectos relevantes, potencialidades e fragilidades institucionais, subsidiando possíveis avanços estratégicos com base no Plano de Desenvolvimento Institucional da UTFPR.

Na UTFPR, o processo de Autoavaliação é conduzido pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), com a contribuição de todos os setores e indivíduos que participam das diversas frentes da Universidade com a finalidade de analisar todas as atividades desenvolvidas. Os dados, informações e análises da autoavaliação devem ser aproveitados para a elaboração de estratégias visando melhorias nos diversos processos.

Esse trabalho de autoconhecimento deve reverberar em ações para a evolução da instituição, a partir da compreensão de si mesma.

Todo o processo é compilado e apresentado à comunidade através do Relatório de Autoavaliação Institucional, que é acompanhado pela Diretoria de Gestão da Avaliação Institucional da UTFPR (DIRAV) e é elaborado com base nas diretrizes da Diretoria de Avaliação

da Educação Superior (DAES), do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), autarquia do Ministério da Educação (MEC), e orientações da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES). Este documento, portanto, sistematiza os principais fatos, dados e análises considerados relevantes pela CPA no exercício de 2025.

| 1.1 INSTITUIÇÃO – SÍNTESE HISTÓRICA

A UTFPR tem sua gênese na criação das Escolas de Aprendizes Artífices em várias capitais do País, em 23 de setembro de 1909, no governo do então presidente da república Nilo Peçanha. Essa Escola foi inaugurada no Paraná em 16 de janeiro de 1910, em um prédio em frente à Praça Carlos Gomes e seu ensino se destinava aos jovens das camadas menos favorecidas da sociedade. Na época, 45 estudantes recebiam, durante o período matutino, os conhecimentos elementares e, no período vespertino, aprendiam ofícios nas áreas de sapataria, alfaiataria, marcenaria, serralheria, pintura decorativa e escultura ornamental.

Em 1936, a Instituição mudou para local maior, situado na esquina da avenida Sete de Setembro com a rua Desembargador Westphalen, onde sua sede permanece até os dias atuais. Em 1937, a Escola iniciou o ensino em âmbito de ginásio industrial, passando, assim, a ter nova denominação, a de Liceu Industrial do Paraná.

Com a organização do ensino industrial realizada em todo o País, em 1942, esse passou a ser ministrado em dois ciclos: ensino industrial básico de mestria e artesanal e o ensino técnico e pedagógico. Com essa reforma, instituiu-se a rede federal de instituições de ensino industrial e a partir daí o Liceu passou a chamar-se Escola Técnica de Curitiba, ofertando os cursos de Construção de Máquinas e Motores, Edificações, Desenho Técnico e Decoração de Interiores.

Com o acordo de cooperação entre Brasil e Estados Unidos no campo do ensino industrial, no início dos anos 50, cujo objetivo era a orientação, formação e treinamento de professores da área técnica do Brasil, criou-se a Comissão Brasileiro-Americana Industrial (CBAI) que elevou o padrão de qualidade do ensino técnico, mais especificamente da Escola Técnica de Curitiba, então sede da CBAI.

A partir da reforma do ensino industrial, em 1959, o ensino técnico no Brasil foi unificado pela legislação que, até então, era dividido em ramos diferentes. Com o cotidiano orientado pela Lei nº 5.692/71, a Escola que buscava formar para o trabalho foi transformada na Escola Técnica Federal do Paraná. Sendo considerada como unidade escolar padrão do Estado, a Escola Técnica Federal do Paraná destacava-se por seus cursos de qualidade,

passando a ser referência para essa modalidade de ensino no País. Após receber autorização do MEC, a partir de 1974, a Escola passou a ministrar cursos superiores de engenharia de operação nas áreas de construção civil e elétrica.

Decorridos quatro anos, em 1978, a Instituição foi transformada em Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná (CEFET-PR), ofertando os cursos de graduação plena em Engenharia Industrial Elétrica, ênfase em Eletrotécnica e Engenharia Industrial Elétrica, ênfase em Eletrônica/Telecomunicações, curso superior de Tecnologia em Construção Civil, o qual foi transformado, a seguir, em Engenharia de Produção Civil e, posteriormente, Engenharia Industrial Mecânica.

O Programa de Expansão e Melhoria do Ensino Técnico (PROTEC), instituído pelo governo federal, possibilitou a interiorização do CEFET-PR com a implantação de suas Unidades de Ensino Descentralizadas (UNEDs), segundo a seguinte cronologia: em 1989 na cidade de Medianeira; em 1993 nas cidades de Cornélio Procopio, Ponta Grossa e Pato Branco, sendo que a última incorporou a Faculdade de Ciências e Humanidades existente na cidade; em 1995 na cidade de Campo Mourão; e, em 2003 na cidade de Dois Vizinhos, com a incorporação da Escola Agrotécnica Federal de Rio do Sul UNED-Dois Vizinhos. A última transformação ocorreu em 07 de outubro de 2005, quando surgiu a primeira Universidade Tecnológica no Brasil: a Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR.

Com a promulgação do Decreto nº. 2.208/97, que extinguiu a possibilidade de se ofertar ensino técnico integrado ao ensino médio, a instituição implantou o ensino médio e os cursos superiores de tecnologia e, a partir de então, redirecionou a sua atuação para o ensino superior, com expansão também na pós-graduação.

Ancorada por um plano interno de capacitação e ampliado pela contratação de novos docentes com experiência e titulação, a pós-graduação "Stricto Sensu" ganhou seus primeiros contornos, em 1988, com a implantação do Programa de Pós-Graduação em Engenharia Elétrica e Informática Industrial (CPGEI). Em 1995 teve início o Programa de Pós-Graduação em Tecnologia (PPGTE); em 2001, o Programa de Pós-Graduação em Engenharia Mecânica e de Materiais (PPGEM), todos em Curitiba; em 2004, a pós-graduação chega ao interior do Estado com o Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP) em Ponta Grossa; entre 2006 e 2009 são abertos três novos cursos, todos no interior.

Com o CPGEI, em 1999, o CEFET-PR oferta seu primeiro curso de doutorado. No interior, os primeiros cursos de doutorado, o Programa de Pós-Graduação em Agronomia (PPGA) em Pato Branco e o PPGEP em Ponta Grossa, começam a funcionar em 2012. Dos sete cursos existentes em 2009, a UTFPR, em 15 anos, saltou para 73 (setenta e três) cursos, com 59 (cinquenta e nove) cursos de mestrado e 14 (quatorze) de doutorado em 2024.

Em 2006, o MEC autorizou o funcionamento, iniciado em 2007, dos Campus Apucarana, Londrina e Toledo. Em janeiro de 2008, iniciaram-se as atividades do Campus Francisco Beltrão; em fevereiro de 2011, do Campus Guarapuava e, em junho de 2013, foi autorizada a instalação do Campus Santa Helena, cujas atividades foram iniciadas no primeiro semestre de 2014. Assim, a UTFPR está presente em 13 cidades do Estado do Paraná, com os Campi Apucarana, Campo Mourão, Cornélio Procopio, Curitiba, Dois Vizinhos, Francisco Beltrão, Guarapuava, Londrina, Medianeira, Pato Branco, Ponta Grossa, Santa Helena e Toledo.

Em 2008, a UTFPR aderiu ao Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), do MEC, instituído pelo Decreto nº 6.090, de 24/04/2007, que objetivava dotar as universidades federais das condições humanas e financeiras para ampliação do acesso e permanência na educação superior, contribuindo para a consolidação de uma política nacional de expansão da educação superior pública de qualidade. Como resultado desse Programa, a UTFPR vem desenvolvendo e executando projetos e ações para a melhoria dos espaços físicos e de equipamentos, de qualificação e ampliação de seu contingente de recursos humanos, melhorias no processo ensino-aprendizagem e na assistência estudantil, incluindo também a expansão de vagas e de cursos ofertados.

Considerando a trajetória da Instituição voltada para o ensino superior, é possível identificar quatro balizas temporais:

- a) A primeira, em 1974, com inserção institucional no contexto das entidades de ensino superior.
- b) A segunda, em 1989, determinada pela expansão geográfica com a implantação das suas UNEDs.
- c) A terceira, em 1998, com o início da oferta dos cursos superiores de tecnologia.
- d) E a quarta, em 2008, determinada pela adesão ao REUNI.

Os três primeiros balizadores foram essenciais para a gestão diretiva pleitear a mudança institucional de CEFET-PR para UTFPR junto ao MEC. Tal demanda originou-se na comunidade interna, justificada pelos seus indicadores acadêmicos e pelas suas atividades de ensino, pesquisa e extensão que a credenciavam como universidade especializada, conforme o disposto no parágrafo único do artigo 53 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), Lei nº 9.394, de 20/12/1996. Assim, a partir do endosso do então Ministro da Educação Cristovam Buarque e, posteriormente no mandato do Ministro Tarso Genro/2005, foi sancionado o Projeto de Lei nº 11.184 pelo presidente da República Luiz Inácio Lula da

Silva, no dia 07 de outubro de 2005, que transformou o CEFET-PR na primeira Universidade Tecnológica do País.

A UTFPR é registrada no CNPJ sob nº 75.101.873/0001-90, sendo que sua Reitoria está situada na Av. Sete de Setembro, 3165 - CEP 80230-901 - Curitiba - PR, autorizada e criada pela Lei nº 11.184, de 07/10/2005 e credenciada pela Portaria MEC nº 145, de 27 de fevereiro de 2013. No ano de 2019 passou por avaliação de credenciamento institucional EaD, obtendo conceito 5, o qual foi repetido pela UTFPR no credenciamento institucional de 2024.

| 1.2 CONSTITUIÇÃO DA CPA

De acordo com o disposto no art. 11 da Lei 10.861/04, a CPA da UTFPR foi constituída com as funções de coordenar e articular o processo interno de Avaliação da UTFPR e disponibilizar as correspondentes informações. Dessa forma a CPA acompanha e analisa diversos processos importantes da universidade que incluem:

- a) Avaliação do Docente pelo Discente - ADPD;
- b) Avaliação dos Servidores;
- c) Avaliação Externa;
- d) Avaliação do Clima Organizacional;
- e) ações da Ouvidoria;
- f) o Portal da Transparência;
- g) o Acesso à Informação;
- h) o Relatório de Prestação de Contas e de Gestão;
- e) o Relatório Anual da Execução do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e
- f) o Relatório de Autoavaliação.

É função da CPA relatar os processos avaliativos institucionais, sempre obedecendo ao Regulamento aprovado pelo COUNI (Deliberação nº 13/2009, de 25/09/2009). Os membros atuais da CPA, apresentados no Quadro 1, são representantes de todos os segmentos da comunidade universitária e da sociedade civil organizada por meio da Portaria de Pessoal GABIR/UTFPR nº 570, de 08 de abril de 2022 e vem sendo atualizada conforme demanda.

Quadro 1 - Membros da CPA da UTFPR

Membros da CPA	Segmento que representa
Paulo André de Camargo Beltrão	Presidente (Docente)
Rosane Beatriz Zanetti Putz	Vice-Presidente (Técnico-Administrativo)
Paulo De Tarso Carvalho	Suplente Docente
Kelia Priscila Gutierrez Wentland	Suplente Técnico-Administrativo
Rodrigo dos Santos Veloso Martins	Docente
Alexandre L'Erario	Suplente Docente
Fábio Luiz Bertotti	Docente
Luciana Boemer Cesar Pereira	Suplente Docente
José Gonçalves de Oliveira Júnior	Técnico-Administrativo
Noeli Teresinha Glugoski Kaster	Suplente Técnico-Administrativo
Débora Grimm	Sociedade Civil – FAEP/SENAR-PR
Jéssica Welinski De Oliveira D'Angelo	Suplente Sociedade Civil – FAEP/SENAR-PR
Vitor Alcântara Martins	Discente de Graduação
João Guilherme Silva Nogueira	Suplente Discente de Graduação
Lara Rayana dos Santos Pinheiro	Discente de Graduação
Gustavo Santana Guimarães	Suplente Discente de Graduação

Fonte: CPA (2025).

Conforme prevê o regulamento, existem 13 núcleos da CPA instalados em cada Campus da UTFPR com seus representantes a presidência desses Núcleos (Portaria nº 1645/21, Quadro 2).

Quadro 2 -Presidentes Atuais dos Núcleos de Apoio à CPA dos Campi da UTFPR

Presidente do núcleo de apoio à CPA	Campus que representa
Rodrigo dos Santos Veloso Martins	AP
Roberto Wilhem Krauss Martinez	CM
Cristiane Fernandes	CP
Roberto Molina	CT
Patricia Franchi de Freitas	DV
Tereza Raquel Malfioleti	FB
Emerson Federchen	GP
Paulo de Tarso Carvalho	LD
Marcio Becker	MD
Fabio Luiz Bertotti	PB

Felipe Mezzadri	PG
Diego Venâncio Thomaz	SH
Ivan José Coser	TD

Fonte: CPA (2025).

A CPA realizou ao longo do ano de 2025 quatro reuniões virtuais com seus membros. Em retrospectiva, os 13 núcleos da CPA instalados realizaram reuniões e operacionalizaram as ações específicas em cada Campus. Sendo assim a CPA central participou da única reunião com a comissão de avaliação de curso de graduação do INEP.

A CPA (Figura 1) tem função essencial na UTFPR, pois prima pela busca da alta qualidade de uma instituição de ensino público federal com capilaridade em todo o Estado do Paraná (Figura 2).

Figura 1 - Logotipo da CPA



Fonte: CPA (2025).

Figura 2 - Localização dos Campi da UTFPR



Fonte: DIRCOM (2025).

| 2. EIXO 1 – PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO

DIMENSÃO 8

Neste capítulo são apresentados os resultados do Planejamento e Avaliação Institucional que fazem parte da Dimensão 8 do SINAES, prevista no eixo 1 do instrumento utilizado pelo INEP para o credenciamento Institucional. Inclui um Relato Institucional que descreve e evidencia os principais resultados dos processos avaliativos (interno e externo) em relação ao PDI e relatórios da CPA.

| 2.1 Dimensões e Objetivos Gerais do Planejamento da UTFPR

De acordo com a Instrução Normativa nº 24/2020, da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, o planejamento estratégico é um “processo sistêmico de estabelecimento da estratégia para, a partir de uma condição presente e do entendimento do que é a organização e qual o seu papel, e considerando a análise do contexto, alcançar uma situação futura desejada, buscando sempre maior efetividade dos resultados e eficiência da gestão dos recursos”.

A elaboração do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UTFPR, para o período 2023-2027, teve como referências a Missão, a Visão, os Valores da Universidade considerados componentes permanentes e referenciais na definição das suas políticas, planos e ações. O PDI está publicado em [Plano de Desenvolvimento Institucional \(PDI\)](#). A estrutura do PDI foi construída a partir das dez dimensões estabelecidas no SINAES, que compõem os cinco eixos do instrumento de avaliação Institucional Externa, a saber:

Eixo 1 - Planejamento e Avaliação Institucional: considera a Dimensão 8 (Planejamento e Avaliação) do SINAES. Inclui também um Relato Institucional que descreve e evidencia os principais elementos do seu processo avaliativo (interno e externo) em relação ao PDI, incluindo os relatórios elaborados pela CPA do período que constituiu o objeto de avaliação.

Eixo 2 - Desenvolvimento Institucional: contempla as Dimensões 1 (Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional) e 3 (Responsabilidade Social da Instituição) do SINAES.

Eixo 3 - Políticas Acadêmicas: abrange as Dimensões 2 (Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão), 4 (Comunicação com a Sociedade) e 9 (Políticas de Atendimento aos Discentes) do SINAES.

Eixo 4 -Políticas de Gestão: compreende as Dimensões 5 (Políticas de Pessoal), 6 (Organização e Gestão da Instituição) e 10 (Sustentabilidade Financeira) do SINAES.

Eixo 5 -Infraestrutura Física: corresponde à Dimensão 7 (Infraestrutura Física) do SINAES.

2.2 Órgãos de Controle Oficial

A atuação da UTFPR é acompanhada e fiscalizada por vários órgãos de controle internos e externos (Quadro 3):

Quadro 3 - Órgãos de controle internos e externos da UTFPR

Controle interno	Controle Externo
Comissão de Ética	Controladoria Geral da União (CGU)
Ouvidoria	Tribunal de Contas da União (TCU).
Serviço de Informação ao Cidadão (SIC)	Ouvidoria Geral da União
Auditoria Interna	INEP
Sistema de Correição	CAPES
Conselho de Planejamento e Administração (COPLAD)	
Unidade de Gestão da Integridade (UGI)	
Comitê de Governança Digital (CGD)	
Conselho Universitário (COUNI)	

Fonte: DIRAV (2025).

Descrições dos órgãos de controle interno citados no Quadro 3:

A) Comissão de Ética

A comissão de Ética preza pelo cumprimento do Código de Ética Profissional do Servidor Público (Quadro 4):

Quadro 4 - Comissão de Ética da UTFPR (CEUTFPR)

Portarias	Finalidade	Atividades realizadas / mais informações
Portaria UTFPR nº 221, de 29 de fevereiro de 2012 - Institui a Comissão de Ética da UTFPR (CEUTFPR).	Conscientização do servidor quanto ao Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal	Os trabalhos da CEUTFPR podem ser acompanhados pelo site

última alteração: Portaria de Pessoal nº 36/2025 – Designa a Comissão de Ética da UTFPR.	no tratamento com as pessoas, na prevenção e apuração de conflitos, na preservação do patrimônio público, na moralidade da Administração Pública e no cumprimento do Regulamento da CEUTFPR, conforme Resolução CEP nº 10, de 29 de setembro de 2008, e em conformidade com os Decretos nº 1.171/1994 e nº 6.029/2007.	https://www.utfpr.edu.br/comissoes/permanentes/comissao-de-etica
---	--	---

Fonte: Elaborado (DIRAV, 2025).

B) Ouvidoria

A Ouvidoria é um órgão interno vinculado à Reitoria (RT) e às Diretorias dos Campi da UTFPR (Quadro 5).

Quadro 5 - Sistema de Ouvidoria da UTFPR

Composição	Finalidade	Mais informações
Ouvidoria Geral da UTFPR (Reitoria) faz parte do sistema de Ouvidorias Federais e utiliza o sistema Fala.BR da Ouvidoria Geral da União.	a) estabelecer o elo entre o cidadão pertencente à comunidade externa ou interna à Instituição UTFPR; b) possibilitar o direito à manifestação dos usuários sobre os serviços prestados pela UTFPR, assegurando-lhes o exame de suas reivindicações;	http://portal.utfpr.edu.br/contato/ouv idoria
13 Ouvidorias de Campus.	c) buscar a melhoria da qualidade e a eficiência nos serviços prestados pela UTFPR; d) construir e incentivar a prática da cidadania, ao permitir a participação do corpo docente, TA e da comunidade externa na administração do processo de prestação de serviços da UTFPR;	

e) garantir o direito à informação, orientando como o usuário poderá obtê-la.	
---	--

Fonte: Ouvidoria Geral da UTFPR (2025).

Destaca-se que a Ouvidoria da UTFPR utiliza o sistema “Fala.BR” da Ouvidoria Geral da União (OGU), órgão da CGU no Ministério da Transparência. Além do acompanhamento dos prazos de respostas, a OGU também monitora a qualidade das respostas. No Capítulo 4 – Políticas Acadêmicas, são apresentados mais alguns detalhes sobre a ouvidoria.

C) Serviço de Informação ao Cidadão

O Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) auxilia o caminho para garantir o direito constitucional de acesso aos cidadãos das informações públicas (Quadro 6).

Quadro 6 - Serviço de Informação ao Cidadão (SIC)

Funcionalidade	Finalidade	Mais informações
O SIC, estabelecido em 2012, utiliza o sistema informatizado fornecido pela CGU, denominado Fala.BR, no qual estão registradas todas as solicitações de acesso à informação.	Tornar possível a maior participação popular e o controle social das ações governamentais e, com este acesso da sociedade às informações públicas, contribuir para a melhoria na gestão pública.	https://sistemas.ouvidorias.gov.br

Fonte: DIRAV (2025).

D) Auditoria Interna

A Auditoria Interna da UTFPR (AUDIN) é o órgão técnico de controle interno, vinculado ao Conselho Universitário da UTFPR (COUNI; Quadro 7).

Quadro 7 - Auditoria Interna da Universidade tecnológica Federal do Paraná (AUDIN)

Base legal	Finalidade	Mais informações
Art. 15º, § 3º, do Decreto nº 3.591/2000, com redação dada pelo	A unidade de Auditoria Interna é o órgão responsável por fortalecer a gestão e racionalizar as ações de controle, bem	Na página da Auditoria Interna, por meio do link http://www.utfpr.edu.br/transparencia/auditoria , é possível acessar os seguintes documentos: * Planos Anuais de Atividades de Auditoria Interna

Decreto nº. 4.304/2002.	como prestar apoio aos órgãos do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e ao Tribunal de Contas da União (TCU), em consonância com o previsto no Art. 33 do Estatuto da UTFPR e Art. 152 do Regimento Geral da UTFPR.	(PAINT); * Relatórios Anuais de Atividades de Auditoria Interna (RAINT); * Relatórios e notas de auditoria; * Plano de Providências Permanente (PPP) - acompanhamento das recomendações da Controladoria-Geral da União (CGU) e AUDIN, bem como das determinações do Tribunal de Contas da União (TCU); * Outros documentos e informações.
----------------------------	--	---

Fonte: Auditoria Interna da UTFPR (2025).

E) Sistema de Correição

Com o advento da Portaria CGU/GM n.º 1.182, de 10 de junho de 2020, houve a previsão do prazo de 180 (cento e oitenta) dias para os órgãos e entidades do Sistema de Correição (SisCor) se adequarem à norma. Assim, as atividades de processos disciplinares foram desvinculadas da Auditoria Interna (AUDIN) e passaram a integrar as funções da Assessoria de Processos Disciplinares (ASPROD), vinculada à Reitoria, e criada por meio da Portaria do Reitor n.º 1.073, de 17 de setembro de 2020.

F) Conselho de Planejamento e Administração

Na forma do Art. 19 do Estatuto da UTFPR compete ao Conselho de Planejamento e Administração (COPLAD) zelar pela boa execução do Projeto Político-Pedagógico Institucional (PPI) da UTFPR; propor políticas ao Conselho Universitário (COUNI), diretrizes e normas relativas à administração da Universidade, envolvendo recursos humanos, financeiros e infraestrutura; apreciar e opinar a respeito do orçamento anual e aprovar a matriz interna de descentralização orçamentária para os Campi; analisar e dar parecer na prestação de contas anual da Reitoria, a ser aprovada pelo COUNI; e opinar sobre o Plano Diretor de Desenvolvimento Físico.

G) Unidade de Gestão da Integridade

A Unidade de Gestão da Integridade (UGI) tem como função definir diretrizes, etapas e prazos para que os órgãos federais criem os próprios programas, com mecanismos para prevenir, detectar, remediar e punir fraudes e atos de corrupção. A UTFPR concentrou na UGI os setores já existentes e em funcionamento, pertinentes ao assunto: Acesso à Informação; Atividade Disciplinar; Auditoria; Comissão de Ética; Conflito de Interesses e Nepotismo; Escritório de Processos; Gestão de Riscos e Ouvidoria.

H) O Comitê de Governança Digital

O Comitê de Governança Digital (CGD), é um colegiado estratégico, permanente, de natureza consultiva e deliberativa sobre os assuntos relativos à implementação das ações de governo digital e ao uso de recurso de tecnologia da informação e comunicação (TIC), em consonância com as diretrizes da Reitoria e do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Trata também de assuntos relativos à governança digital, planejamento e priorização de projetos de TIC. O CGD é responsável por acompanhar e promover o alinhamento das iniciativas, investimentos e ações em TIC com os objetivos estratégicos da UTFPR, descritos em seu PDI.

I) Conselho Universitário

Na forma do Art. 11 do Estatuto da UTFPR, compete ao Conselho Universitário (COUNI) formular, aprovar, acompanhar e avaliar a política e o desenvolvimento institucional de ensino, pesquisa, extensão, de pessoal, de recursos financeiros, de infraestrutura e de gestão da Universidade; aprovar o PPI e o PDI propostos pela Reitoria, bem como suas alterações; deliberar sobre a administração dos bens da Universidade e a aplicação de suas rendas; aprovar a proposta orçamentária e o orçamento interno da Universidade e respectivas suplementações; e aprovar o relatório anual de atividades da Universidade.

Entre os Órgãos oficiais de controle externo destacam-se:

A) Controladoria Geral da União (CGU)

Para o cumprimento de suas atribuições e alcance de suas finalidades, o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal realiza na UTFPR suas atividades com foco nos resultados da ação governamental, para o qual utiliza metodologia de planejamento específica, com ênfase na visão dos programas de governo como fator básico de organização da função pública, e na gestão pública como mobilização organizacional para o alcance desses resultados.

Na Universidade, quando selecionada para apresentar os processos de contas ordinárias, a CGU avalia o cumprimento das metas previstas, a execução dos programas de governo e dos orçamentos da União, comprova a legalidade, avalia os resultados quanto à eficácia e à eficiência da gestão orçamentária e financeira. Após apreciação das contas anuais, a Controladoria-Geral da União emite certificado e parecer de auditoria.

B) Tribunal de Contas da União (TCU)

A fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, aplicação das subvenções e renúncia de receitas, será exercida pelo Congresso Nacional, mediante controle externo, e pelo sistema de controle interno de cada Poder.

É competência do TCU julgar as contas de administradores públicos e demais responsáveis por dinheiros, bens e valores públicos federais, bem como as contas de qualquer pessoa que der causa a perda, extravio ou outra irregularidade que resulte prejuízo ao erário. Tal competência administrativa-judicante, entre outras, está prevista no art. 71 da Constituição Federal. Quando a UTFPR é selecionada, os gestores públicos têm de submeter suas contas a julgamento pelo TCU, sob a forma de tomada ou prestação de contas. O Quadro 8 apresenta o resumo dos principais mecanismos de comunicação com a sociedade disponibilizados na UTFPR.

Quadro 8 - Canais de comunicação interna e externa

Funcionalidade	Finalidade	Mais informações
Ouvidoria	A Ouvidoria-Geral da UTFPR é responsável pelo tratamento das Comunicações, Reclamações, Solicitações, Denúncias, Sugestões e Elogios relativos às políticas, aos procedimentos e aos serviços públicos, prestados, com vistas ao aprimoramento da gestão da instituição.	< https://falabr.cgu.gov.br/PainelServidor/Principal.aspx > < https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/resolveu > < https://www.utfpr.edu.br/contato/ouvidoria >
Fala.BR	O Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (Fala.BR) permite que qualquer pessoa, física ou jurídica, encaminhe pedidos de acesso à informação, acompanhe o prazo e receba a resposta da solicitação realizada para órgãos e entidades do Executivo Federal.	< https://falabr.cgu.gov.br/web/home >
Auditoria Interna	Tem por objetivos avaliações e consultorias.	< http://www.utfpr.edu.br/transparencia/auditoria/interna >
Serviços.gov	Descrever os serviços prestados aos usuários indicando como acessar os serviços, onde, porque, como, responsabilidade pela prestação do serviço e o prazo.	Trabalho conjunto SEI e Escritório de Processos da UTFPR

Fale com o Reitor/ Fale com o Diretor	Comunicação via e-mail	falecomreitor@utfpr.edu.br falecomodiretor-(sigla do campus)@utfpr.edu.br
Redes sociais	Disseminar informações pelos canais usados pelos discentes	Twitter
		YouTube
		Facebook
		Flickr
		Instagram
WhatsApp	Cadastro de contatos interessados em receber notícias da UTFPR	Portal

Fonte: DIRAV (2025).

Mais informações sobre comunicação interna e externa podem ser observadas no Capítulo 4 – Políticas Acadêmicas.

2.3 Mecanismos de Avaliação na UTFPR

A Avaliação Institucional ocorre por meio da Autoavaliação e da Avaliação Externa. Os processos avaliativos que compõem a Autoavaliação são operacionalizados por comissões de trabalho nomeadas pelo Reitor e compostas por representantes dos 13 Campi. Um dos instrumentos do processo de Autoavaliação é a Avaliação de Desempenho dos Servidores, a qual é realizada anualmente, integralmente via sistema informatizado e composta pelos seguintes processos avaliativos:

Avaliação de Desempenho Individual do Servidor: os servidores docentes, técnico-administrativos e servidores em função de chefia são avaliados por sua chefia imediata, representando 70 pontos na Avaliação Anual desses,

Para os docentes, os 100 pontos são complementados pela:

- avaliação do Docente pelo Discente (corresponde a 30 pontos na Avaliação Anual do Servidor Docente);

Para os técnicos administrativos, os 100 pontos são complementados pela:

- avaliação do Setor pelos Usuários (corresponde a 30 pontos na Avaliação Anual do Servidor Técnico-administrativo);

E a Avaliação das Chefias pelos Subordinados, completam os 30 pontos restantes para a Avaliação Anual do Servidor em Função de Chefia.

Outro instrumento de avaliação interna que também ocorre via sistema informatizado é a Avaliação de Clima Organizacional, a qual é extremamente importante e tem por objetivo identificar as fortalezas e fragilidades institucionais, e foi realizada utilizando um novo

instrumento em 2025, e a avaliação dos docentes pelos discentes foi realizada nos dois semestres do ano de 2025 mesmo com a finalização tardia da mesma avaliação do segundo semestre de 2024 em função do término do mesmo no mês de fevereiro de 2025 por conta do movimento paredista. Essa decisão foi tomada pela CPA e pela reitoria da Universidade.

Tais instrumentos de avaliação institucional são complementados por: Ouvidoria, Portal da Transparência, Relatório de Prestação de Contas, canais de comunicação (como o e-mail voltado à comunicação direta com o Reitor - falecomoreitor@utfpr.edu.br - e, nos 13 Campi, o e-mail voltado à comunicação direta com os Diretores-gerais, (falecomodiretor[sigla do câmpus]@utfpr.edu.br), e trabalho de acompanhamento de egressos.

A partir de 2023, o atual PDI da UTFPR iniciou a fase de execução, com o desafio de abrigar as demandas sociais, educacionais e tecnológicas da comunidade universitária, tanto quanto as mudanças no mundo do trabalho. Com isso, o documento passou a orientar o cotidiano da universidade, servindo como importante instrumento balizador para o dimensionamento de recursos, planejamento de ações, projeção e monitoramento de indicadores para o cumprimento dos macrodesafios e metas estabelecidas para o presente quinquênio da UTFPR. O mapa estratégico, que está no Relatório de Gestão, ilustra a missão e a visão da UTFPR, norteando os alicerces e os processos principais, alinhados para o alcance dos resultados institucionais. Em um breve relato, como síntese da relação “Objetivos” versus “Ações desenvolvidas”, pode-se apresentar:

- a) Avaliação de curso: ocorreu somente uma avaliação in loco virtual de reconhecimento de curso no campus Curitiba (CT), sendo que o curso obteve o conceito de curso (CC) 5;
- b) Avaliação de Desempenho dos Servidores: acompanhamento, e solicitação de melhorias constantes no sistema acadêmico. Atualização de todas as estruturas de avaliação com revisão das tabelas de estrutura de avaliação disponibilizadas;
- c) Avaliação do Docente pelo Discente: acompanhamento das melhorias do sistema, divulgações e relatórios. Consolidação da nova ADPD com a autoavaliação dos alunos e novas perguntas;
- d) Avaliação do Setor pelos Usuários: estudo de padronização de perguntas de alguns setores para todos os campi;
- e) Avaliação das Chefias pelos Subordinados: estudos para melhoria do fluxo;
- f) Aplicação de um novo instrumento de Clima Organizacional. O levantamento teve como finalidade identificar percepções, necessidades e oportunidades de melhoria no ambiente organizacional, contribuindo para o desenvolvimento de políticas e ações que fortalecerão o bem-estar, a eficiência e a qualidade dos serviços

prestados. A pesquisa contou com 78 questões, sendo duas abertas e 76 objetivas com respostas como: discordo totalmente; discordo; não concordo, nem discordo / neutro; concordo; e concordo totalmente. As respostas fornecidas na pesquisa foram analisadas de forma sigilosa. A iniciativa teve como objetivo conhecer melhor a percepção subjetiva dos servidores em relação ao ambiente de trabalho e, assim, identificar oportunidades de melhoria. Isto permite auxílio à UTFPR para realizar ações e estratégias alinhadas às necessidades da sua comunidade.

| 2.4 Processo de Avaliação Institucional da UTFPR

As Instituições de Ensino Superior (IES), pela sua própria natureza e vocação, devem ter compromisso com a excelência acadêmica e científica e com o aprimoramento e desenvolvimento social e cultural do País. A natureza das suas funções e atividades impõem a existência de processos internos e externos de avaliação como condição para garantir a sua efetividade, eficiência e eficácia.

A avaliação global de uma instituição acadêmica é complexa e, particularmente, na UTFPR, com sua estrutura multicampi e outras especificidades, torna-se ainda mais difícil. A proposta do Processo de Avaliação Institucional é orientada no sentido de que a elaboração e a implementação de uma metodologia de avaliação ocorram por etapas, com desenvolvimento simultâneo, em todos os Campi. A expansão da estrutura da UTFPR para os 13 Campi, o crescimento do ensino superior em termos de cursos oferecidos, a ampliação do quadro docente e técnico-administrativo, aliada à necessidade de maximização de resultados e ao controle externo exercido pelos órgãos oficiais, encaminham a Instituição para a necessidade de maior dinamismo, flexibilidade e eficiência do sistema.

O Processo de Avaliação Institucional da UTFPR fundamentado na missão, visão, valores, dimensões e objetivos explicitados em seu planejamento, está estruturado para ser um processo permanente de avaliação e realimentação das ações institucionais. A Avaliação Institucional da UTFPR tem abrangência interna e externa, envolvendo tanto a comunidade acadêmica interna (docentes, técnicos-administrativos e discentes), como a comunidade externa, representada pelos órgãos de controle oficial, egressos, comunidade empresarial e lideranças de entidades representativas da sociedade. A avaliação interna envolve: a avaliação de setores por usuários externos, a avaliação dos servidores, a avaliação docente pelo discente, a avaliação das Chefias, e outras avaliações produzidas por intermédio da CPA. As etapas envolvidas nas avaliações começam com a verificação da estrutura de avaliação,

se está correta ou se é necessário efetuar ajustes nos perfis dos setores, tratando-se de uma etapa que permite a alteração dos indicadores de cada um dos setores.

Existe, ainda, a etapa de negociação entre os servidores e suas chefias com a possibilidade de inclusão de indicadores específicos por indivíduo, a etapa de adequação dos perfis dos servidores dispensados ou afastados para programas de pós-graduação e por fim o início da etapa avaliativa. A etapa avaliativa é separada em: a avaliação docente pelo discente, avaliação dos setores (feita pelos estudantes e servidores), avaliação das chefias (feita pelos servidores subordinados), avaliação dos servidores afastados para pós-graduação e a avaliação final de todos os servidores (feita pelas chefias). Essas etapas são divulgadas no cronograma de avaliação preparado pela Comissão de Avaliação do Desempenho do Servidor - CADS.

A CPA elabora e/ou encaminha novas avaliações com base nas reuniões da Comissão e tendo em vista as necessidades pontuais, algumas das avaliações podem ser incorporadas pela DIRAV e se tornam avaliações permanentes. No ano de 2025 a CPA viu a necessidade de fazer uma ampla pesquisa de Clima Organizacional com foco na percepção interna dos servidores avaliando a instituição. A análise das respostas permite uma série de ações corretivas e a uniformização de terminologia entre todos os agentes envolvidos.

Melhores detalhes sobre o cumprimento da Dimensão 8 estão descritos mais a frente neste capítulo.

| 2.5 Avaliação de Desempenho Individual do Servidor – Ações e Reflexões - UTFPR 2025

Apesar de que em 2025 essa avaliação não ter sido ainda finalizada, cabe apontar a história dessa ferramenta na universidade. A UTFPR tem desenvolvido processos de avaliação para acompanhar o desempenho dos servidores. A partir de 2002, sob a ótica da administração de recursos humanos, a avaliação de desempenho da UTFPR aboliu a avaliação unilateral e optou por oferecer uma avaliação multilateral. A partir do ano de 2010, a UTFPR adotou o Sistema de Avaliação Institucional (SIAVI), um sistema informatizado construído em diversos módulos e com diversas interfaces, que permite maior agilidade e menor dispêndio de esforços, na medida que é gerenciado em diferentes instâncias. O processo de avaliação de desempenho está sempre em discussão para revisão e ajustes necessários a realidade atual.

| 2.5.1 Fatores de Negociação para a Avaliação de Desempenho Individual do Servidor UTFPR

Fazem parte do rol de alternativas de negociação para a avaliação do servidor os seguintes fatores:

- a) Flexibilidade: demonstração de capacidade e postura de adaptação às mudanças para lidar com situações e necessidades novas; receptividade a novos trabalhos/ambientes e aos resultados da avaliação de desempenho coletivo do setor;
- b) Atuação Institucional: desenvolvimento de projetos para alavancar ações importantes, privilegiando os objetivos institucionais;
- c) Cooperação: assumir tarefas em seu grupo de trabalho ou em outras equipes em diferentes situações com demonstração de senso colaborativo;
- d) Projetos Sociais: participação na execução ou coordenação de ações, projetos e trabalho voluntário junto a grupos da comunidade interna/externa;
- e) Conhecimento Técnico: uso de padrões e procedimentos técnicos adequados e atualizados;
- f) Autocontrole: demonstração de boa conduta como comportamento padrão, durante a maior parte do tempo, sem alterações bruscas de humor, sem atitudes impulsivas, agressivas, confusas e inadequadas para o serviço público;
- g) Iniciativa: realização de ações positivas significativas, sem solicitação; antecipação na busca de alternativas, ideias e ações para a solução de problemas e organização de novas alternativas e ações;
- h) Liderança: reconhecimento pelo grupo da habilidade na condução de equipe de trabalho direcionando e influenciando-a em relação aos objetivos do setor;
- i) Administração do Tempo: cumprimento de prazos estabelecidos para os trabalhos sob sua responsabilidade, utilizando adequadamente os métodos e procedimentos racionais;
- j) Qualidade: apresentação de resultados das tarefas sob sua responsabilidade com precisão e clareza, com baixa ocorrência de erros, aplicação de métodos e processos adequados; compromisso pessoal com a qualidade;
- k) Relacionamento: reconhecimento pelo grupo da habilidade no trato com pessoas, independentemente do nível hierárquico e/ou profissional; consideração e respeito pela opinião dos outros; e que não tenha registro de ocorrências ou conflitos entre colegas;
- l) Participação: registro da frequência em reuniões programadas para o setor;
- m) Planejamento: registro de ações e atividades para analisar e atualizar os planos de ensino e de participação nos períodos destinados ao planejamento;

n) Avaliação: estudos e registros de resultado sobre os instrumentos de avaliação ensino-aprendizagem; execução de estudos de recuperação aos alunos; divulgação de resultados de avaliação aos alunos;

o) Outros Fatores: poderão ser negociados, levando em conta a especificidade e necessidades do setor.

| 2.6 Avaliação do Docente pelo Discente

A Avaliação do Docente pelo Discente é a oportunidade para os estudantes expressarem sua opinião a respeito das diferentes competências, habilidades e atitudes dos professores nas disciplinas ministradas. No ano de 2025, a opção foi operacionalizar a avaliação do docente pelo discente (ADPD) de 02 a 20 de junho no primeiro semestre e de 03 a 21 de novembro no segundo semestre letivo.

A Avaliação do Docente pelo Discente, realizada através do Portal do Aluno, proporciona aos alunos a participação efetiva na busca pela excelência do ensino e aos professores os retornos esperados e muitas vezes necessários ao bom andamento de suas práticas didático-pedagógicas. De maneira geral, o resultado da avaliação atua sobre o docente de maneira diversa, pois os resultados são vistos e comumente discutidos. O objetivo dessa avaliação é levantar os pontos de possíveis melhorias e promover mudanças, como exemplo: o emprego de nova metodologia, evolução didática docente, reformulação de disciplina, opção por alocar o professor em outra disciplina com ementas de maior domínio do docente, entre outras ações.

Desde o ano de 2022 foi introduzido um texto para que o professor marque a concordância ou não de visualizar os comentários dos estudantes. Para que as respostas dos alunos sejam críticas, positivas ou negativas, construtivas, os estudantes são orientados a ter responsabilidade nos comentários:

“A Avaliação do Docente pelo Discente é um instrumento que visa o avanço contínuo do processo ensino-aprendizagem baseado no feedback do estudante sobre a atuação do professor”. Sendo esta avaliação um instrumento construtivo, visa dar ao docente e aos gestores da instituição subsídios para o aperfeiçoamento contínuo do processo ensino-aprendizagem não revestindo-se de caráter punitivo.

Pede-se então ao aluno, que avalie o seu professor pensando em seu desempenho em cada quesito solicitado, não avaliando o professor apenas com o sentimento de GOSTO ou NÃO GOSTO, atribuindo-lhe grau máximo ou mínimo em todos os quesitos, pois mesmo o ótimo

professor tem algo que possa ser melhorado e o professor com desempenho abaixo do esperado tem algum ponto positivo.

O estudante deve demonstrar, em cada quesito, a sua visão da performance do professor, pois o docente precisa desse feedback, o qual é essencial na análise de sua prática de ensino.” Apesar da sensibilização feita com os estudantes ainda acontece comentários que causam desconforto aos professores e coordenadores. O sigilo do respondente somente será quebrado com determinação judicial para identificar o estudante para medidas legais cabíveis, mas de forma geral os professores devem manifestar o entendimento que a universidade não tem controle dos textos escritos pelos estudantes.

| 2.6.1 Sensibilização para Avaliação do Docente pelo Discente

A sensibilização dos alunos para avaliação de seus docentes busca sempre incentivar o maior número de participações possível e maior conscientização no momento de avaliar. As comissões de aplicação da avaliação procuraram sensibilizar sobre a importância da participação e esclareceram dúvidas. Procurou-se destacar que a avaliação deve ser feita sempre e não apenas quando o discente está insatisfeito. São utilizados diversos meios de comunicação para sensibilizar os alunos para a participação da avaliação, tais como:

- a) Envio de e-mail institucional;
- b) Utilização de redes sociais;
- c) Portal da instituição;
- d) Editais (cartazes/folders);
- e) Professores representantes das Subcomissões de Avaliação passam em salas de aula conscientizando os estudantes acerca da importância de participar das avaliações;
- f) Divulgação de relatórios de participação dos cursos;
- g) Divulgação de ações decorrentes, avaliações anteriores;
- e) Contato verbal em sala de aula;
- f) Banners colocados em pontos visíveis;
- g) Televisão no pátio e no RU;
- h) Cartazes nas salas;
- i) Reunião com os calouros;
- j) Divulgação por parte dos alunos e dos diretórios estudantis.

| 2.6.2 Devolutiva da Avaliação do Docente pelo Discente

As devolutivas da avaliação do docente pelo discente não seguem um padrão único em todos os Campi. Cada Campus tem a liberdade de estabelecer o formato de devolutiva mais adequado para a sua realidade. Mas é importante destacar que para o corpo discente a devolutiva dos resultados da avaliação é de vital importância porque confere credibilidade ao processo de avaliação.

As tabelas 1 a 26 apresentam os demonstrativos por Campus do histórico das médias das notas obtidas pelos docentes e da participação dos discentes na avaliação.

Tabela 1 - Campus AP - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente

	2021		2022		2023		2024	2025		Média de 2025
	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S	
Média	85	84	87	87	87	87	87	87	86	86,5

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 2 - Campus AP - Participação de estudantes na avaliação dos docentes

ano	2021		2022		2023		2024	2025	
semestre	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S
Universe	10.576	10.621	10.087	10.951	8.644	9.433	7.639	7.739	6.724
Avaliações realizadas	4.254	4.532	4.289	3.921	4.882	4.340	2.935	4.810	2.667
Percentual de participação (%)	40	42	42	35	56	46	38	62	39

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 3 - Campus CM - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente

	2021		2022		2023		2024	2025		Média de 2025
	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S	
Média	85	82	85	85	86	86	88	87	90	88,5

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 4 - Campus CM - Participação de estudantes na avaliação dos docentes

ano	2021		2022		2023		2024	2025	
semestre	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S
Universe	11.560	12.205	8.643	8.945	8.032	6.113	7.205	7.342	5.870
Avaliações realizadas	4.979	4.320	4.543	3.350	5.204	2.721	2.274	5.004	1.891

Percentual de participação (%)	43	35	52	37	64	44	31	68	32
--------------------------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 5 - Campus CP - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente

	2021		2022		2023		2024	2025		Média de 2025
	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S	
Média	82	82	82	84	85	84	85	87	87	87

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 6 - Campus CP - Participação de estudantes na avaliação dos docentes

ano	2021		2022		2023		2024	2025	
semestre	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S
Universo	13.759	13.093	12.410	10.188	11.766	12.592	10.424	10.043	9.704
Avaliações realizadas	4.632	3.915	5.564	1.875	8.553	7.308	5.655	5.517	4.430
Percentual de participação (%)	33	29	44	18	72	58	54	56	45

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 7 - Campus CT - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente

	2021		2022		2023		2024	2025		Média de 2025
	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S	
Média	83	82	82	84	85	85	85	85	85	85

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 8 - Campus CT - Participação de estudantes na avaliação dos docentes

ano	2021		2022		2023		2024	2025	
semestre	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S
Universo	41.682	39.252	36.497	38.676	35.382	40.193	39.935	36.381	35.629
Avaliações realizadas	13.936	12.847	12.114	9.543	13.626	17.100	12.581	15.359	11.448
Percentual de participação (%)	33	31	33	24	38	42	31	42	32

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 9 - Campus DV - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente

	2021		2022		2023		2024	2025		Média de 2025
	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S	
Média	84	84	85	84	85	86	86	85	88	86,5

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 10 - Campus DV - Participação de estudantes na avaliação dos docentes

ano	2021		2022		2023		2024	2025	
semestre	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S
Universo	10.968	10.379	9.196	10.299	8.348	9.082	7.675	7.571	6.514
Avaliações realizadas	5.107	4.551	4.426	4.792	5.467	5.011	3.875	4.564	2.814
Percentual de participação (%)	46	43	48	46	65	55	50	60	43

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 11 - Campus FB - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente

	2021		2022		2023		2024	2025		Média de 2025
	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S	
Média	82	83	86	87	86	85	84	86	89	87,5

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 12 - Campus FB - Participação de estudantes na avaliação dos docentes

ano	2021		2022		2023		2024	2025	
semestre	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S
Universo	5.063	4.282	3.193	3.420	3.550	4.141	3.645	3.470	3.685
Avaliações realizadas	2.152	1.622	1.806	1.638	2.446	2.573	1.917	2.549	1.760
Percentual de participação (%)	42	37	56	47	68	62	52	73	47

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 13 - Campus GP - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente

	2021		2022		2023		2024	2025		Média de 2025
	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S	
Média	79	79	84	86	86	87	84	91	90	90,5

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 14 - Campus GP - Participação de estudantes na avaliação dos docentes

ano	2021		2022		2023		2024	2025	
semestre	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S
Universo	5.040	4.658	4.321	4.246	3.695	4.095	3.629	3.758	3.459
Avaliações realizadas	1.867	1.669	1.381	1.154	2.004	1.917	1.226	1.685	834
Percentual de participação (%)	37	35	31	27	54	46	33	44	24

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 15 - Campus LD - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente

	2021		2022		2023		2024	2025		Média de 2025
	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S	
Média	82	81	84	85	86	86	86	87	87	87

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 16 - Campus LD - Participação de estudantes na avaliação dos docentes

ano	2021		2022		2023		2024	2025	
semestre	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S
Universo	11.763	11.172	9.626	10.366	8.835	9.918	8.460	8.750	7.994
Avaliações realizadas	3.965	3.218	5.607	3.666	5.054	5.619	3.750	4.820	3.061
Percentual de participação (%)	33	28	58	35	57	56	44	55	38

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 17 - Campus MD - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente

	2021		2022		2023		2024	2025		Média de 2025
	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S	
Média	82	84	86	87	87	85	87	87	88	87,5

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 18 - Campus MD - Participação de estudantes na avaliação dos docentes

ano	2021		2022		2023		2024	2025	
semestre	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S
Universo	9.182	7.866	6.702	6.427	6.055	6.183	5.666	5.483	4.702

Avaliações realizadas	2.767	2.560	2.815	2.009	3.343	2.679	2.851	2.928	1.624
Percentual de participação (%)	30	32	42	31	55	43	50	53	34

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 19 - Campus PB - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente

	2021		2022		2023		2024	2025		Média de 2025
	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S	
Média	83	83	84	85	86	87	85	86	87	86,5

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 20 - Campus PB - Participação de estudantes na avaliação dos docentes

ano	2021		2022		2023		2024	2025	
semestre	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S
Universo	17.116	14.154	14.561	14.391	13.669	13.321	12.414	12.143	11.635
Avaliações realizadas	5.991	5.212	5.839	4.614	7.580	6.074	5.271	6.089	4.538
Percentual de participação (%)	35	36	40	32	55	45	42	50	39

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 21 - Campus PG - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente

	2021		2022		2023		2024	2025		Média de 2025
	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S	
Média	84	83	85	85	86	87	86	87	86	86,5

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 22 - Campus PG - Participação de estudantes na avaliação dos docentes

ano	2021		2022		2023		2024	2025	
semestre	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S
Universo	16.088	15.446	13.983	13.816	12.520	11.533	16.928	12.430	11.084
Avaliações realizadas	5.734	4.054	4.422	3.754	5.231	4.282	4.236	4.471	3.642
Percentual de participação (%)	35	26	31	27	41	37	25	35	32

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 23 - Campus SH - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente

	2021		2022		2023		2024	2025		Média de 2025
	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S	
Média	85	84	85	85	86	85	86	87	89	88

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 24 - Campus SH - Participação de estudantes na avaliação dos docentes

ano	2021		2022		2023		2024	2025	
semestre	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S
Universo	2.884	2.881	2.637	3.112	2.928	3.125	3.220	3.263	2.948
Avaliações realizadas	1.118	761	1.407	1.214	1.680	1.482	1.571	1.915	965
Percentual de participação (%)	38	26	53	39	57	47	48	58	32

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 25 - Campus TD - Média dos resultados da avaliação do docente pelo discente

	2021		2022		2023		2024	2025		Média de 2025
	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S	
Média	84	83	84	84	87	88	88	90	88	89

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

Tabela 26 - Campus TD - Participação de estudantes na avaliação dos docentes

ano	2021		2022		2023		2024	2025	
semestre	1º S	2º S	1º S	2º S	1º S	2º S	2º S	1º S	2º S
Universo	9.099	7.782	7.622	7.644	5.906	6.316	5.445	4.851	4.825
Avaliações realizadas	3.016	2.497	2.981	2.284	2.696	2.325	2.212	2.951	2.059
Percentual de participação (%)	33	32	39	29	45	36	40	60	42

Fonte: Sistema Acadêmico (2026).

A Avaliação do Docente pelo Discente integra o processo de autoavaliação institucional, em consonância com o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES),

constituindo instrumento estratégico para monitoramento da qualidade do ensino de graduação. Nos treze campi da UTFPR, a devolutiva dos resultados ocorre de forma descentralizada, respeitando a autonomia local. Entretanto, reconhece-se institucionalmente que a divulgação sistemática e transparente dos resultados fortalece a credibilidade do processo avaliativo e estimula maior engajamento discente. A análise longitudinal evidencia padrão consistente de desempenho docente em todos os campi no período de 2021 a 2025. No ano de 2025:

- As médias variaram entre 85 e 90,5 pontos.
- A maioria dos campi apresentou médias situadas entre 86 e 88 pontos.
- A menor média histórica registrada no período foi 79 (2021).
- A maior média foi 90,5 (2025).

Os resultados indicam manutenção de desempenho classificado como muito bom, com baixa dispersão entre campi, evidenciando homogeneidade institucional quanto à percepção discente da qualidade das práticas pedagógicas.

A análise evolutiva permite identificar três padrões:

- a) Crescimento progressivo das médias Alguns campi apresentaram elevação contínua ao longo do período, culminando em médias superiores a 88 em 2025, sugerindo aprimoramento das práticas pedagógicas e consolidação de estratégias de ensino;
- b) Estabilidade em patamar elevado. Parte dos campi manteve médias estáveis entre 84 e 87 pontos, demonstrando regularidade e consistência no desempenho docente;
- c) Oscilações pontuais sem comprometimento estrutural. Foram observadas variações moderadas em determinados campi, contudo sempre dentro de faixa considerada satisfatória, sem indicativos de queda sistêmica. De forma geral, os dados evidenciam regularidade institucional e manutenção de padrão qualitativo elevado no ensino de graduação.

A participação discente com os dados consolidados do ano de 2025 indicam no geral da UTFPR o seguinte: 1º semestre de 2025: Universo: 123.224 possibilidades para 62.862 avaliações realizadas, com participação de 51%; 2º semestre de 2025: Universo: 114.773 possibilidades para 41.733 avaliações realizadas, com participação de 36%. Neste caso observa-se redução significativa no segundo semestre, possivelmente associada a fatores conjunturais, como o período concomitante ao da realização da aplicação do instrumento de clima organizacional e da mudança na estrutura da comissão de avaliação de desempenho dos servidores que operacionaliza a avaliação do docente pelo discente. No período analisado (2021–2025), a participação discente apresentou comportamento variável entre campi e semestres:

- Percentuais historicamente situados entre 30% e 50%.
- Menor percentual registrado: 18% (2º semestre de 2022).
- Maior percentual registrado: 73% (1º semestre de 2025).

A amplitude observada demonstra que a adesão discente é fortemente influenciada por estratégias locais de mobilização, calendário acadêmico e contexto institucional. Apesar das variações nos índices de participação, não se identificam indícios de distorções significativas nas médias atribuídas aos docentes. Campi com percentuais de participação moderados ou elevados mantiveram médias dentro da mesma faixa institucional. Todavia, ressalta-se que percentuais inferiores a 30% reduzem a robustez estatística e a representatividade do processo avaliativo, demandando estratégias institucionais de estímulo à participação. A análise conjunta dos indicadores permite concluir que:

- Há manutenção de padrão qualitativo elevado no desempenho docente, com estabilidade ao longo dos últimos anos.
- Existe heterogeneidade nos níveis de participação discente, com oscilações relevantes entre campi e semestres.
- O processo avaliativo demonstra maturidade institucional, mas apresenta oportunidade de aprimoramento quanto à mobilização e sensibilização da comunidade acadêmica.

Ações Implementadas e Oportunidades de Melhoria

Pontos Fortes

- Regularidade na aplicação do instrumento avaliativo.
- Consistência dos resultados ao longo do tempo.
- Indicadores de desempenho docente em patamar elevado.

Fragilidades Identificadas

- Ausência de padronização mínima institucional quanto ao formato de devolutiva.
- Oscilação significativa na participação discente.
- Impacto de fatores externos (greve, calendário reduzido, proximidade com o final do ano, com as festividades e férias????!! COLOCAR OU NÃO!) na taxa de adesão.

Recomendações

1. Estabelecimento de diretrizes institucionais mínimas para devolutiva dos resultados.
2. Compartilhamento sistemático de boas práticas entre campi e Comissões Próprias de Avaliação (CPAs).
3. Ampliação e estabilização do período de aplicação da avaliação.
4. Intensificação de campanhas de sensibilização sobre a importância da participação qualificada.

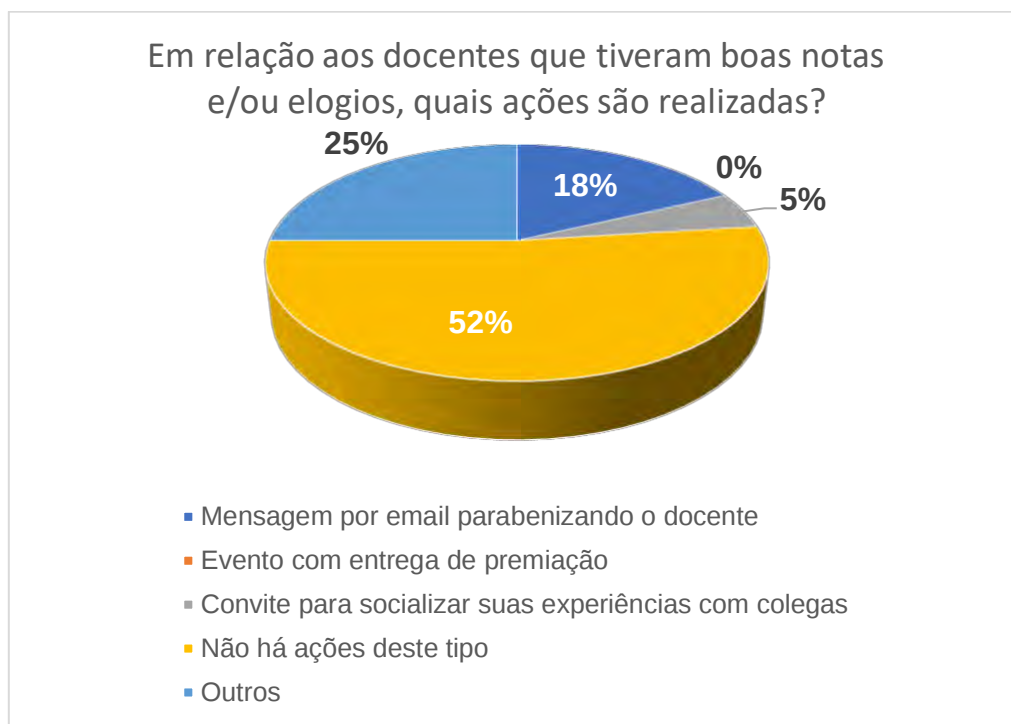
5. Divulgação periódica das ações implementadas a partir dos resultados da avaliação.

Os dados analisados demonstram que a UTFPR mantém padrão consistente e elevado de qualidade docente, conforme percepção discente, ao longo do período 2021–2025. O principal desafio institucional concentra-se no aumento da participação discente, condição essencial para fortalecer a legitimidade e a representatividade do processo avaliativo no âmbito da autoavaliação institucional. O cenário geral é positivo, indicando maturidade do processo de avaliação e potencial de aprimoramento contínuo, em consonância com as diretrizes do SINAES e com o compromisso institucional com a qualidade do ensino superior público.

| 2.6.3 Ações Decorrentes de Avaliações de Docentes pelos Discentes

O resultado da pesquisa da CPA quanto a forma de sensibilização, devolutiva e ações decorrentes do processo de avaliação do docente pelo discente por Campus são apresentados nos Gráficos 1 a 4. Historicamente não ocorrem ações com os docentes que tiveram boas notas em aproximadamente metade dos cursos (52% Gráfico 1). Cumprimentos em reuniões gerais individualmente ou em grupo, de maneiras informais (relatados na opção “Outros”) ou envio de e-mails e convites para socializar as experiências são as formas que aproximadamente metade dos coordenadores adotam para valorizar o bom desempenho. Considerar que ainda existem relatos de uma pequena parcela localizada de problemas administrativos e técnicos que impedem ações.

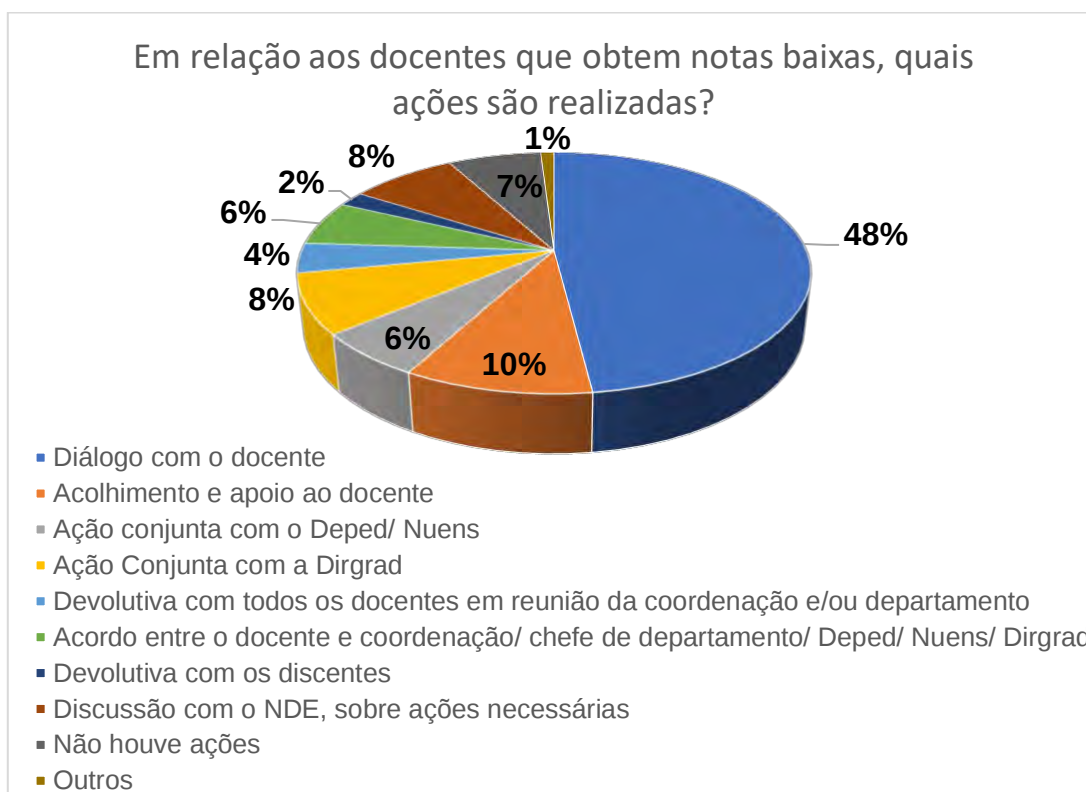
Gráfico 1 - Ações com docentes que obtiveram boas notas na ADPD



Fonte: DIRAV/CPA (2025).

As ações com os docentes que tiveram notas baixas são mais intensas e diversificadas do que com os demais professores. Vários coordenadores agem movidos por mais de uma estratégia (Gráfico 2). O diálogo do coordenador com o docente (48%) e o acolhimento e apoio aos docentes (10%) se destacam como formas de abordagem ativa aos professores que receberam críticas nos comentários de suas avaliações. O envolvimento com as Diretorias de Graduação e DEPED/NUENS é pouco solicitado (em aproximadamente 6% dos casos), o que indica a preferência ao tratamento interno desses casos pelas coordenações.

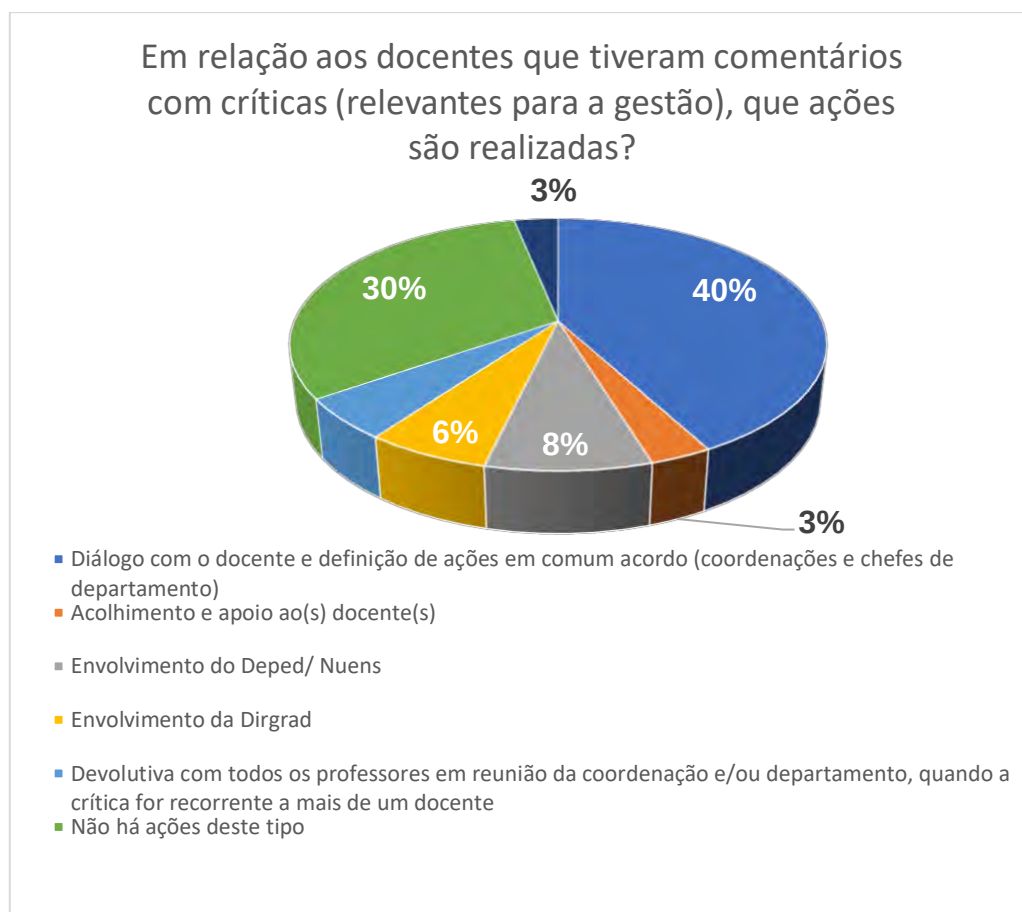
Gráfico 2 - Ações com docentes que obtiveram notas baixas na ADPD



Fonte: DIRAV/CPA (2025).

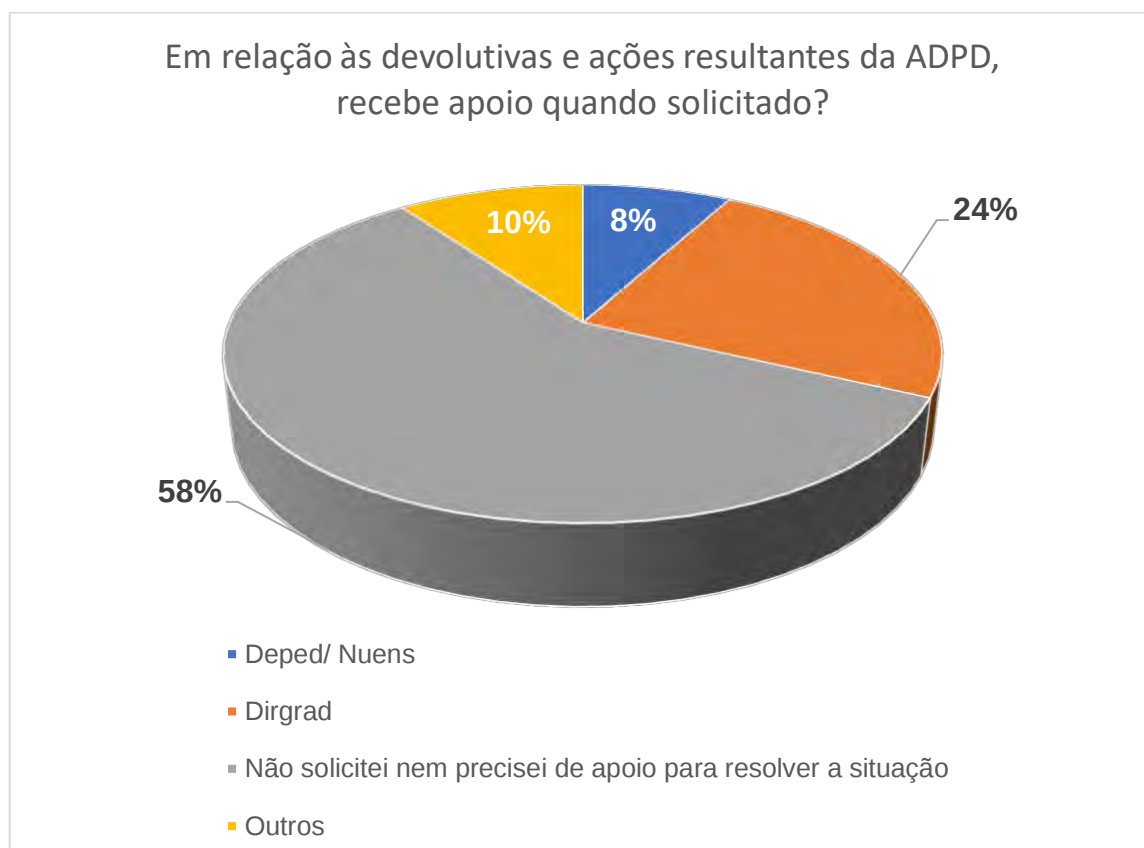
Alinhada à preferência de soluções locais no âmbito das coordenações de cursos, 58% dos coordenadores declaram que não solicitam apoio para resolver situações referente às devolutivas das avaliações de professores. Entretanto, a procura aos DIRGRADs e DEPED/NUENS não pode ser considerada quantitativamente pequena e mostra uma boa sintonia hierárquica e com o grupo de apoio pedagógico.

Gráfico 3 - Ações com docentes sobre comentários com críticas nas ADPD



Fonte: DIRAV/CPA (2025).

Gráfico 4 - Devolutivas e ações resultantes das ADPD



Fonte: DIRAV/CPA (2025).

O registro histórico de acompanhamento em forma de relatório é pouco utilizado (cerca de 15%), mas sua prática espontânea sem estar regido por política formal rigidamente estabelecida, mostra o processo de amadurecimento e a busca inicial de utilização destes meios como subsídio para definição de estratégias para melhoria da prática de ensino aprendizagem. A devolutiva formal das avaliações aos docentes ser uma prática em aproximadamente 26% das coordenações é promissor, considerando que as informações estão disponíveis e com o acesso permanente permitido aos docentes no sistema acadêmico da instituição.

2.7 Avaliação das Chefias e do Setor pelo Usuário – Ações e Reflexões - UTFPR 2025

A Avaliação do Setor pelo Usuário ocorre anualmente na UTFPR e através dela objetiva-se verificar como está o desempenho dos setores dentro da instituição. Por meio da avaliação dos setores pelos usuários externos, a UTFPR pode identificar as fortalezas e as fragilidades de cada setor e a partir dos resultados definir estratégias e ações visando melhorar os serviços prestados. A divulgação da avaliação do ano de 2025 foi realizada através de

envio de e-mail institucional, publicação no Portal da UTFPR e utilização das mídias sociais. Essa avaliação será finalizada após o período para envio do RAAI 2025 em 31/03/2026 e deverá ser reportada no próximo RAAI em conjunto com o processo avaliativo de 2026.

2.8 Avaliações Externas

2.8.1 Indicadores de Qualidade: Enade, CPC e IGC

O Conceito ENADE, o Conceito Preliminar de Curso (CPC) e o Índice Geral de Cursos (IGC) avaliados da instituição são indicadores de qualidade da Educação Superior, conforme art. 33-B, incisos I, II e III da Portaria Normativa MEC nº 40, de 12 de dezembro de 2007, republicada em 29 de dezembro de 2010. A nota ENADE é componente curricular obrigatório e resulta na média ponderada da nota padronizada dos concluintes na formação geral (peso de 25%) e no componente específico (peso de 75%) do exame. O Conceito ENADE, cuja publicação é de responsabilidade do INEP, caracteriza-se por uma variável discreta que assume valores de 1 a 5, resultante da conversão da Nota dos Concluintes no ENADE da unidade de observação, realizada conforme a Tabela 27.

Tabela 27 - Parâmetros de conversão para o Conceito ENADE (CPC/IGC) – Faixa versus Valor contínuo

Conceito ENADE (CPC/IGC)	
Faixa	Notas finais
1	0 a 0,944
2	0,945 a 1,944
3	1,945 a 2,944
4	2,945 a 3,944
5	3,945 a 5

Fonte: Adaptado de Inep/DAES (2026)

Uma unidade de observação é constituída pelo conjunto de cursos que compõem uma área de avaliação específica do ENADE. Uma área de avaliação também é conhecida como área de abrangência ou de enquadramento. E, para preservar a identidade do estudante, o Conceito ENADE é calculado para as unidades de observação que possuam no mínimo dois estudantes concluintes participantes no ENADE.

No ano de 2025, foram divulgados pelo INEP os resultados da aplicação do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes 2023 e do Questionário do Estudante (ENADE 2023)¹ (Quadro 9). Os valores possíveis para o conceito ENADE variam de 1 a 5 (sendo 5 o melhor resultado).

Quadro 9 - Resultados para cursos da UTFPR por Município - ENADE/2023

Área de Avaliação	Grau Acadêmico	Código do Município	Município do Curso	Conceito Enade (Contínuo)	Conceito Enade 2023
ENGENHARIA DE COMPUTAÇÃO I	Bacharelado	4101408	Apucarana	3,817064636	4
ENGENHARIA QUÍMICA	Bacharelado	4101408	Apucarana	2,539368778	3
ENGENHARIA ELÉTRICA	Bacharelado	4101408	Apucarana	3,419951145	4
ENGENHARIA CIVIL	Bacharelado	4101408	Apucarana	3,676293103	4
ENGENHARIA AMBIENTAL	Bacharelado	4104303	Campo Mourão	1,839332221	2
ENGENHARIA CIVIL	Bacharelado	4104303	Campo Mourão	3,241236506	4
ENGENHARIA DE ALIMENTOS	Bacharelado	4104303	Campo Mourão	1,994777454	3
ENGENHARIA QUÍMICA	Bacharelado	4104303	Campo Mourão	2,272427118	3
ENGENHARIA ELÉTRICA	Bacharelado	4106407	Cornélio Procopio	3,246675312	4
ENGENHARIA DE COMPUTAÇÃO I	Bacharelado	4106407	Cornélio Procopio	2,733903716	3
ENGENHARIA DE CONTROLE E AUTOMAÇÃO	Bacharelado	4106407	Cornélio Procopio	2,71828591	3
ENGENHARIA MECÂNICA	Bacharelado	4106407	Cornélio Procopio	3,201888066	4
ENGENHARIA AMBIENTAL	Bacharelado	4106902	Curitiba	4,100371929	5
ENGENHARIA DE CONTROLE E AUTOMAÇÃO	Bacharelado	4106902	Curitiba	3,989865629	5
ENGENHARIA ELÉTRICA	Bacharelado	4106902	Curitiba	3,45777757	4
ENGENHARIA CIVIL	Bacharelado	4106902	Curitiba	3,980120608	5
TECNOLOGIA EM RADIOLOGIA	Tecnológico	4106902	Curitiba	3,974295875	5
TECNOLOGIA EM GESTÃO AMBIENTAL	Tecnológico	4106902	Curitiba	4,837696519	5
ENGENHARIA DE COMPUTAÇÃO I	Bacharelado	4106902	Curitiba	4,692289015	5

¹ Os concluintes de cada um dos cursos incluídos no referido exame responderam on-line na página do INEP.

ARQUITETURA E URBANISMO	Bacharelado	4106902	Curitiba	4,27520739	5
ENGENHARIA MECÂNICA	Bacharelado	4106902	Curitiba	4,103024405	5
ENGENHARIA FLORESTAL	Bacharelado	4107207	Dois Vizinhos	2,469211478	3
AGRONOMIA	Bacharelado	4107207	Dois Vizinhos	3,187307673	4
ZOOTECNIA	Bacharelado	4107207	Dois Vizinhos	2,532146458	3
ENGENHARIA QUÍMICA	Bacharelado	4108403	Francisco Beltrão	2,432063205	3
ENGENHARIA AMBIENTAL	Bacharelado	4108403	Francisco Beltrão	2,747288118	3
ENGENHARIA DE ALIMENTOS	Bacharelado	4108403	Francisco Beltrão	2,294539532	3
ENGENHARIA CIVIL	Bacharelado	4109401	Guarapuava	2,878998559	3
ENGENHARIA MECÂNICA	Bacharelado	4109401	Guarapuava	3,44628448	4
ENGENHARIA MECÂNICA	Bacharelado	4113700	Londrina	3,961375361	5
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	Bacharelado	4113700	Londrina	3,61115257	4
ENGENHARIA QUÍMICA	Bacharelado	4113700	Londrina	3,602028796	4
ENGENHARIA AMBIENTAL	Bacharelado	4113700	Londrina	3,279271621	4
TECNOLOGIA EM GESTÃO AMBIENTAL	Tecnológico	4115804	Medianeira	3,023246409	4
ENGENHARIA DE ALIMENTOS	Bacharelado	4115804	Medianeira	1,822901783	2
ENGENHARIA AMBIENTAL	Bacharelado	4115804	Medianeira	2,966209382	4
ENGENHARIA ELÉTRICA	Bacharelado	4115804	Medianeira	2,411097854	3
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	Bacharelado	4115804	Medianeira	2,878671803	3
ENGENHARIA DE COMPUTAÇÃO I	Bacharelado	4118501	Pato Branco	3,530070953	4
ENGENHARIA CIVIL	Bacharelado	4118501	Pato Branco	3,776091939	4
ENGENHARIA ELÉTRICA	Bacharelado	4118501	Pato Branco	3,354287922	4
AGRONOMIA	Bacharelado	4118501	Pato Branco	3,160033082	4
ENGENHARIA MECÂNICA	Bacharelado	4118501	Pato Branco	3,353373685	4
ENGENHARIA QUÍMICA	Bacharelado	4119905	Ponta Grossa	2,575908528	3
ENGENHARIA MECÂNICA	Bacharelado	4119905	Ponta Grossa	3,283700633	4
ENGENHARIA ELÉTRICA	Bacharelado	4119905	Ponta Grossa	3,005653164	4
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	Bacharelado	4119905	Ponta Grossa	3,895857161	4
AGRONOMIA	Bacharelado	4123501	Santa Helena	3,972054146	5
ENGENHARIA DE COMPUTAÇÃO I	Bacharelado	4127700	Toledo	3,219159353	4
ENGENHARIA CIVIL	Bacharelado	4127700	Toledo	3,722990112	4

Fonte: INEP (2023 publicado em 08/07/2025).

A UTFPR como universidade pública federal multicampi, com forte vocação para as engenharias, tecnologias e ciências agrárias, atua de forma descentralizada em diversas regiões do Estado do Paraná. Em 2023 o ENADE avaliou predominantemente cursos de:

- Engenharias (diversas modalidades)
- Tecnologias
- Ciências Agrárias

O desempenho institucional deve ser analisado considerando, a natureza multicampi, a heterogeneidade regional, o perfil socioeconômico discente e finalmente a maturidade diferenciada dos cursos. Observou-se na distribuição dos conceitos que 68% dos cursos obtiveram conceito 4 ou 5, indicando padrão elevado de qualidade e apenas 4% apresentaram conceito 2. Observa-se que o campus Curitiba consolida desempenho de excelência, com notas contínuas superiores a 4,0, indicando alto desempenho discente e provável maturidade institucional dos cursos. Já os cursos com Conceito 2 de Engenharia Ambiental – Campo Mourão e Engenharia de Alimentos – Medianeira, há necessidade de análise específica quanto ao engajamento discente no exame, o percentual de estudantes concluintes participantes, a estrutura curricular e aderência às DCNs, a atuação do NDE, a consolidação do PPC, e finalmente aos indicadores internos de evasão e retenção. Os cursos com conceito 2 demandam intervenção estruturada e parte significativa dos cursos concentrada no conceito 3, indicam potencial de melhoria. Para a UTFPR estes resultados demonstram que a UTFPR mantém padrão consolidado de qualidade acadêmica, apresenta desempenho acima da média nacional em diversas áreas e demonstra coerência com sua missão tecnológica e formativa. Além disto o ENADE 2023 confirma a efetividade das políticas institucionais de fortalecimento dos Núcleos Docentes Estruturantes da atualização periódica dos PPCs, da necessidade de investimento em infraestrutura laboratorial o estímulo à qualificação docente e o acompanhamento sistemático por indicadores internos. Para Cursos com Conceito 2 e 3 recomenda-se a revisão pedagógica orientada por análise de itens do ENADE, um plano de fortalecimento do NDE, o monitoramento semestral de indicadores de aprendizagem, ações de sensibilização discente quanto à importância do ENADE e a integração entre CPA e coordenações de curso. Finalmente os resultados do ENADE 2023 evidenciam que a UTFPR apresenta, alto padrão de qualidade acadêmica, com 68% dos cursos em faixas superiores, excelência consolidada em Curitiba e polos estratégicos, capilaridade com manutenção de desempenho satisfatório no interior e em casos pontuais que demandam intervenção direcionada, mas sem comprometimento sistêmico. Sob a perspectiva da autoavaliação institucional os resultados, confirmam coerência entre PDI, práticas pedagógicas e desempenho discente, reforçam a cultura institucional de avaliação, indicam maturidade do modelo multicampi e finalmente sustentam trajetória de consolidação acadêmica.

2.8.2 Conceito Preliminar de Curso (CPC)

O Conceito Preliminar de Curso (CPC) é também um indicador de qualidade para a avaliação dos cursos superiores. A responsabilidade pela publicação dos conceitos preliminares de curso a cada ano, segundo as áreas avaliadas pelo ENADE, é do INEP. Desse modo, o cálculo do CPC também é feito para cada unidade de observação, constituída pelo conjunto de cursos que compõem uma área de avaliação específica do ENADE, de uma mesma Instituição de Educação Superior (IES) em um determinado município. O CPC também se caracteriza por uma variável discreta que assume valores de 1 a 5, resultante da conversão das faixas obtidas, oriundas das notas padronizadas no tratamento estatístico definido na Nota Técnica n. 58/2020 (DAES/INEP). É constituído por oito componentes, agrupados em quatro dimensões, cujos pesos estão distribuídos no Quadro 10.

Quadro 10 - Composição do CPC e os pesos das suas dimensões e componentes

DIMENSÃO	COMPONENTES	PESOS	
Desempenho dos Estudantes	Nota dos Concluintes no Enade (NC)	20,0%	
Valor agregado pelo processo formativo oferecido pelo curso	Nota do Indicador de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado (NIDD)	35,0%	
Corpo Docente	Nota de Proporção de Mestres (NM)	7,5%	30,0%
	Nota de Proporção de Doutores (ND)	15,0%	
	Nota de Regime de Trabalho (NR)	7,5%	
Percepção Discente sobre as Condições do Processo Formativo	Nota referente à organização didático-pedagógica (NO)	7,5%	15,0%
	Nota referente à infraestrutura e Instalações Físicas (NF)	5,0%	
	Nota referente às oportunidades de ampliação da formação acadêmica e profissional (NA)	2,5%	

Fonte: INEP/DAES (2026).

O SINAES foi criado pela Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004 e é formado por três componentes principais: a avaliação das instituições, a avaliação dos cursos e a avaliação do desempenho dos estudantes. O SINAES avalia todos os aspectos que giram em torno de alguns eixos: o ensino, a pesquisa, a extensão, a responsabilidade social, o desempenho dos alunos, a gestão da instituição, o corpo docente, as instalações e vários outros aspectos. Ele possui uma série de instrumentos complementares: autoavaliação, avaliação externa, ENADE, avaliação dos cursos de graduação e instrumentos de informação (censo e cadastro). Os resultados das avaliações possibilitam traçar panorama da qualidade dos cursos e instituições de educação superior no País. Os processos avaliativos são coordenados e supervisionados pela Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES). A operacionalização é de responsabilidade do INEP. As informações obtidas com o SINAES são utilizadas pelas IES, para orientação da sua eficácia institucional e efetividade acadêmica e social; pelos órgãos

governamentais, para orientar políticas públicas; e pelos estudantes, pais de alunos, instituições acadêmicas e público em geral, para orientar suas decisões quanto à realidade dos cursos e das instituições.

O IGC é um indicador de qualidade que avalia as IES. Ele é calculado anualmente, considerando:

- a) A média dos últimos CPCs disponíveis dos cursos avaliados da instituição no ano do cálculo e nos dois anteriores, ponderada pelo número de matrículas em cada um dos cursos computados;
- b) A média dos conceitos de avaliação dos programas de pós-graduação stricto sensu atribuídos pela CAPES na última avaliação trienal disponível, convertida para escala compatível e ponderada pelo número de matrículas em cada um dos programas de pós-graduação correspondentes;
- c) A distribuição dos estudantes entre os diferentes níveis de ensino, graduação ou pós-graduação stricto sensu, excluindo as informações do item II para as instituições que não oferecerem pós-graduação stricto sensu.

Como o IGC considera o CPC dos cursos avaliados no ano do cálculo e nos dois anos anteriores, sua divulgação refere-se sempre a um triênio, compreendendo assim todas as áreas avaliadas ou, ainda, todo o ciclo avaliativo. O conceito de ciclo avaliativo foi definido no Art. 33 da Portaria Normativa nº 40 de 12 de dezembro de 2007. Ele compreende a realização periódica de avaliação de instituições e cursos superiores, com referência nas avaliações trienais de desempenho de estudantes, as quais subsidiam, respectivamente, os atos de credenciamento e de renovação de reconhecimento. O Quadro 11 abaixo

apresenta os conceitos CPC por curso avaliado e publicado em 04/09/2025.

Quadro 11 - Resultados para os cursos da UTFPR por Município - CPC/2023

Área de Avaliação	Campus	Nota FG	Nota CE	Conceito Enade (Contínuo)	Nota IDD	Nota Mestres	Nota Doutores	CPC (Contínuo)	CPC (Faixa)
ENGENHARIA DE COMPUTAÇÃO I	AP	3,80198 995	3,82208 952	3,817	3,391	4,802	4,694	4,054	5
ENGENHARIA ELÉTRICA	AP	2,99249 808	3,56243 550	3,42	3,497	5	4,911	3,979	5
ENGENHARIA CIVIL	AP	3,53004	3,72504	3,676	3,591	4,781	4,479	3,964	5

		221	340						
ENGENHARIA QUÍMICA	AP	2,69177 820	2,48856 563	2,539	1,777	4,704	4,839	3,173	4
ENGENHARIA CIVIL	CM	3,02596 769	3,31299 277	3,241	2,816	5	4,225	3,492	4
ENGENHARIA QUÍMICA	CM	3,43356 833	1,88538 004	2,272	1,945	4,756	4,333	2,916	3
ENGENHARIA AMBIENTAL	CM	2,19219 206	1,72171 227	1,839	0,771	5	4,42	2,553	3
ENGENHARIA DE ALIMENTOS	CM	2,50702 768	1,82402 737	1,995	1,291	4,449	3,997	2,526	3
ENGENHARIA ELÉTRICA	CP	3,09489 452	3,29726 890	3,247	3,27	3,622	3,571	3,527	4
ENGENHARIA MECÂNICA	CP	2,95356 794	3,28466 144	3,202	2,592	4,318	3,58	3,355	4
ENGENHARIA DE COMPUTAÇÃO I	CP	2,65758 845	2,75934 213	2,734	2,125	4,462	3,778	3,141	4
ENGENHARIA DE CONTROLE E AUTOMAÇÃO	CP	2,99162 445	2,62717 306	2,718	0,987	3,889	3,4	2,624	3
ENGENHARIA DE COMPUTAÇÃO I	CT	3,76915 606	5	4,692	5	4,823	4,207	4,406	5
ENGENHARIA AMBIENTAL	CT	3,80787 771	4,19786 999	4,1	5	4,306	4,167	4,392	5
TECNOLOGIA EM GESTÃO AMBIENTAL	CT	4,35078 607	5	4,838	4,58	3,322	4,231	4,28	5
ENGENHARIA MECÂNICA	CT	4,08198 658	4,11003 701	4,103	3,598	4,794	3,971	3,829	4
ENGENHARIA CIVIL	CT	3,58686 895	4,11120 449	3,98	3,579	4,735	4,244	3,818	4
ARQUITETURA E URBANISMO	CT	4,10711 904	4,33123 684	4,275	3,784	4,525	3,732	3,791	4
ENGENHARIA DE CONTROLE E AUTOMAÇÃO	CT	3,56117 030	4,13276 407	3,99	3,271	4,421	3,958	3,502	4
TECNOLOGIA EM RADIOLOGIA	CT	4,11933 835	3,92594 838	3,974	1,784	4,737	4,211	3,3	4
ENGENHARIA ELÉTRICA	CT	3,31815 509	3,50431 839	3,458	2,547	4,439	3,972	3,235	4
AGRONOMIA	DV	2,86551 645	3,29457 141	3,187	2,895	4,695	4,818	3,61	4

ENGENHARIA FLORESTAL	DV	3,45577 165	2,14035 808	2,469	3,33	4,473	4,591	3,57	4
ZOOTECNIA	DV	2,54401 757	2,52818 942	2,532	2,355	4,598	4,758	3,191	4
ENGENHARIA AMBIENTAL	FB	2,65468 054	2,77815 730	2,747	3,377	4,333	4,273	3,747	4
ENGENHARIA DE ALIMENTOS	FB	2,85079 618	2,10912 064	2,295	2,77	3,846	3,95	3,198	4
ENGENHARIA QUÍMICA	FB	2,69395 615	2,34476 555	2,432	2,193	4,389	4,333	3,043	4
ENGENHARIA MECÂNICA	GP	3,86255 478	3,30752 771	3,446	2,965	5	4,375	3,696	4
ENGENHARIA CIVIL	GP	2,92736 150	2,86287 757	2,879	2,197	4,447	3,553	3,006	4
ENGENHARIA QUÍMICA	LD	3,40700 502	3,66703 671	3,602	4,479	5	4,524	4,2	5
ENGENHARIA MECÂNICA	LD	3,37999 006	4,15517 046	3,961	4,177	5	4,508	4,098	5
ENGENHARIA AMBIENTAL	LD	3,55758 381	3,18650 088	3,279	3,277	5	4,583	3,617	4
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	LD	2,86604 578	3,85952 149	3,611	2,376	5	4,211	3,287	4
ENGENHARIA AMBIENTAL	MD	2,36517 910	3,16655 280	2,966	4,249	4,722	4,242	3,944	4
TECNOLOGIA EM GESTÃO AMBIENTAL	MD	3,54014 598	2,85094 655	3,023	2,593	4,051	4,348	3,409	4
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	MD	2,07649 604	3,14606 372	2,879	2,727	4,493	3,841	3,297	4
ENGENHARIA ELÉTRICA	MD	2,04192 462	2,53415 559	2,411	2,193	4,583	3,611	3,133	4
ENGENHARIA DE ALIMENTOS	MD	1,52483 068	1,92225 881	1,823	2,155	3,986	3,502	2,835	3
ENGENHARIA CIVIL	PB	3,28440 965	3,93998 603	3,776	3,773	5	3,466	3,828	4
ENGENHARIA DE COMPUTAÇÃO I	PB	2,62713 312	3,83105 022	3,53	3,744	4,905	3,824	3,719	4
ENGENHARIA ELÉTRICA	PB	3,10866 238	3,43616 310	3,354	3,469	5	3,969	3,662	4
ENGENHARIA MECÂNICA	PB	3,26602 617	3,38248 952	3,353	3,187	5	3,929	3,548	4
AGRONOMIA	PB	3,48217	3,05265	3,16	2,58	5	4,196	3,309	4

		454	259						
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	PG	3,68997 010	3,96448 617	3,896	3,987	4,881	4,49	4,071	5
ENGENHARIA MECÂNICA	PG	3,45011 939	3,22822 771	3,284	2,626	5	4,309	3,477	4
ENGENHARIA ELÉTRICA	PG	2,53323 357	3,16312 636	3,006	2,37	4,828	4,368	3,31	4
ENGENHARIA QUÍMICA	PG	2,88152 386	2,47403 674	2,576	1,178	4,809	4,271	2,772	3
AGRONOMIA	SH	3,62037 856	4,08927 933	3,972	4,21	5	4,815	4,276	5
ENGENHARIA CIVIL	TD	3,35025 876	3,84723 389	3,723	3,653	4,588	3,627	3,724	4
ENGENHARIA DE COMPUTAÇÃO I	TD	2,41323 295	3,48780 148	3,219	3,338	4,099	3,837	3,567	4

Fonte: CPA (2026). Publicado em 04/09/2025.

Já o IGC é uma média ponderada das notas contínuas de Conceitos Preliminares de Curso dos cursos de graduação e os conceitos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal (CAPES) de programas de pós-graduação stricto sensu da Instituição de Educação Superior (IES). O IGC de 2023 para a UTFPR será tratado posteriormente neste mesmo relatório.

2.8.3 Reconhecimento de Curso

O reconhecimento e a renovação de reconhecimento de cursos de graduação são processos realizados pelo INEP com o objetivo de avaliar a oferta ou continuidade da oferta de um curso de graduação em uma determinada instituição de ensino superior. Eles visam garantir que as instituições mantenham padrões adequados de qualidade ao longo do tempo, seguindo as diretrizes estabelecidas pelo MEC e pelo SINAES. Durante o processo de reconhecimento/renovação de reconhecimento são avaliadas várias dimensões que, de forma ponderada, indicam a qualidade do curso e da instituição como um todo. A renovação de reconhecimento ocorre periodicamente, a cada três anos, e é necessária para que os cursos continuem a ser oferecidos e mantenham a validade de seus diplomas. As principais dimensões avaliadas no reconhecimento e renovação de reconhecimento dos cursos de graduação são:

| 2.8.3.1 Organização didático-pedagógica

Este eixo avalia o projeto pedagógico do curso e a estrutura curricular, ou seja, como o curso é organizado do ponto de vista do ensino e da aprendizagem. A avaliação aqui verifica se:

- O projeto pedagógico está atualizado e bem estruturado, com objetivos educacionais claros e alinhados com as necessidades do mundo do trabalho e com as competências e habilidades exigidas pela área de formação.
- A estrutura curricular está adequada com a distribuição das disciplinas e carga horária e condizente com as diretrizes da área de conhecimento.
- As metodologias de ensino são coerentes com o perfil do curso e permitem o desenvolvimento pessoal e profissional dos alunos.
- A instituição oferece condições para que o curso se desenvolva de forma adequada, com possibilidades de avaliação contínua e estratégias de aprendizagem que favoreçam o processo educativo.

Assim sendo, a qualidade da organização didático-pedagógica é um dos aspectos mais importantes na renovação de reconhecimento de um curso, pois é diretamente responsável pela formação dos alunos e pelo cumprimento das normas educacionais.

| 2.8.3.2 Corpo docente e tutorial

Este eixo analisa a qualificação, experiência e o número de docentes envolvidos no curso, além da qualidade do acompanhamento oferecido aos alunos, como o suporte tutorial. Essa avaliação foca em:

- Qualificação dos professores: a formação acadêmica (titulação), a experiência profissional e a competência dos docentes para ministrar as disciplinas. A avaliação também considera a atualização dos docentes em relação às novas tendências e exigências da profissão para o mundo empresarial e do mercado de trabalho.
- Vínculo dos docentes com a instituição: verifica-se se há proporção adequada entre docentes efetivos e contratados temporariamente, e se os professores têm carga horária compatível com as demandas do curso.

- Apoio tutorial: é analisado o suporte oferecido aos alunos, especialmente em cursos com alta demanda por orientação individualizada, como os cursos da área de saúde e engenharias. O acompanhamento tutorial é essencial para orientar o estudante ao longo da trajetória acadêmica e garantir que ele tenha suporte para superar eventuais dificuldades no aprendizado.

O corpo docente é um dos fatores mais determinantes para a qualidade do ensino, pois um bom professor influencia diretamente no aprendizado e no desempenho dos alunos.

| 2.8.3.3 Infraestrutura

A infraestrutura é outro aspecto fundamental na avaliação, pois garante que o ambiente físico e os recursos tecnológicos disponíveis sejam adequados para as necessidades do curso. A avaliação nesse eixo envolve:

- Instalações físicas: o espaço destinado ao curso, como salas de aula, laboratórios, bibliotecas, áreas de estudo e espaços de convivência, devem ser adequados, confortáveis e acessíveis aos estudantes.
- Equipamentos e recursos materiais: são avaliados os recursos tecnológicos e materiais necessários para o desenvolvimento das atividades práticas e teóricas do curso, como equipamentos especializados, softwares, bibliotecas digitais, entre outros.
- Manutenção e organização: também se considera a conservação dos espaços e a manutenção dos equipamentos, garantindo que tudo esteja em bom estado de funcionamento.

As três dimensões têm pesos diferentes, como segue:

- 30 para a Organização Didático-Pedagógica
- 40 para a Corpo Docente e Tutorial
- 30 para a Infraestrutura

Essas dimensões são fundamentais para garantir que o curso mantenha os padrões de qualidade exigidos pelo MEC, sendo componentes essenciais para a formação sólida dos alunos. Como a avaliação de renovação de reconhecimento de cursos se concentra nessas três dimensões, o objetivo é assegurar um alto nível de qualidade desses aspectos. A organização didático-pedagógica garante que o conteúdo e a metodologia estejam alinhados com as necessidades dos alunos durante o curso, tendo como finalidade e visão futura a

melhor inserção profissional possível dos graduados no mundo do trabalho, o corpo docente e tutorial assegura que os alunos recebam ensino, orientação e apoio necessários para o seu desenvolvimento, e a infraestrutura impacta diretamente a experiência do aluno durante o curso, facilitando sua evolução através de aulas teóricas e práticas, participação em pesquisas e projetos de extensão, oferecendo o ambiente adequado para que todo o processo de ensino-aprendizagem aconteça com qualidade.

Essa avaliação permite que o INEP verifique se os cursos estão estruturados de maneira adequada, pois são avaliados diversos indicadores de qualidade por dimensão que refletem a conformidade e o desempenho do curso em diferentes áreas. As notas atribuídas a esses indicadores variam de 1 (Insuficiente) a 5 (Excelente), e cada nota reflete a qualidade e o cumprimento dos requisitos exigidos. As notas 2 (Ruim), 3 (Regular) e 4 (Bom) são as que complementam a lista. No geral a nota 3 mostra que as condições de ensino são adequadas, mas há pontos que não estão totalmente alinhados com os padrões desejados. A nota 4 é atribuída quando o quesito é considerado de alta qualidade, e a nota 5 é obtida apenas quando se observa excelência, ou seja, quando naquele quesito se vai além do esperado e do desejado. Essas notas atribuídas aos indicadores durante o processo de renovação de reconhecimento ajudam a monitorar a qualidade dos cursos de educação superior no Brasil. Elas são fundamentais para assegurar que as instituições ofereçam programas de ensino que atendam aos padrões educacionais exigidos pelo MEC, garantindo boa formação para os estudantes.

No ano de 2025, a UTFPR passou pelo processo de reconhecimento e de renovação de reconhecimento de somente 01 curso de graduação (Quadro 12). Pode-se verificar que o curso ficou com conceito final 5, demonstrando a alta qualidade desse curso da UTFPR.

Quadro 12 - Reconhecimento e Renovação de Reconhecimento de Cursos UTFPR 2025

Processo	Campus	Curso	Tipo	Avaliação Visita	Nota	Conceito
202424939	Curitiba (CT)	Comunicação Organizacional	Renovação de Reconhecimento	20 a 22/08/25	4,93	5

Fonte: CPA (2025).

A comissão fez poucos apontamentos os quais devem ser analisados e podem servir para reflexão sobre melhorias dentro do curso avaliado e, também, para os demais cursos da universidade como um todo. Vale ressaltar que a grande maioria dos quesitos foram muito bem avaliados, os quais devem ser tratados com atenção para que se mantenha a qualidade

e, se possível, o curso buscar a excelência no caso das notas que não foram 5. Portanto, são muito importantes esses apontamentos de melhorias necessárias feito pela comissão externa de avaliação do MEC no ano de 2025, os quais seguem abaixo, com os respectivos conceitos entre parênteses:

Quadro 13 - Síntese do relatório de Curso - Comunicação Organizacional - Curitiba

Dimensão	Pontos Identificados pelas Comissões Externas
ORGANIZAÇÃO DIDÁTICO-PEDAGÓGICA	- Nada apontado. Conceito (5)
CORPO DOCENTE E TUTORIAL	- Nada apontado. Conceito (5)
INFRAESTRUTURA	Conceito (4,75) - Salas de aula. Justificativa para conceito (4) As salas de aula possuem em média 46 cadeiras e mesas (separadas). Essa configuração atende a necessidade de destros e canhotos por não se tratar das cadeiras universitárias. As salas de aulas possuem ventilador de teto, quadro branco e TV para melhor disposição dos conteúdos de aula. Não foi evidenciado cadeiras destinadas a obesos e nem locais especiais para cadeirantes. Embora as mesas e cadeiras sejam separadas, não possuem espaço para a entrada de uma cadeira de rodas. As salas possuem manutenção periódica e a disposição das mesas e cadeiras, permite formas distintas de ensino e aprendizagem, porém não foi evidenciados recursos que sua utilização seja comprovadamente exitosa. - Acesso dos alunos a equipamentos de informática. Justificativa para conceito (4) Durante a visita in loco, foram apresentados 2 laboratórios que atendem ao curso avaliado. Eles possuem 29 e 24 máquinas respectivamente. Além dos computadores, os laboratórios possuem, TV60", lousa digital, ventilador de teto, datashow, fones de ouvido para todas as máquinas. Os laboratórios atendem as necessidades do curso com a utilização de softwares livres e há a possibilidade de instalação, caso seja solicitado pelo docente. Possui internet WiFi a disposição dos alunos. No entanto, os laboratórios não possuem mesa especial para cadeirantes, nem teclado com acessibilidade e o aplicativo de leitura. Dessa forma, embora passe por avaliação periódica, necessita de adequação para atendimento deste publico

Fonte: CPA (2025).

Nas três dimensões (organização didático-pedagógica; corpo docente e tutorial; e infraestrutura) a grande maioria dos diversos indicadores avaliados obtiveram conceito máximo. Dessa forma, faz-se necessário vigilância constante e atenção para que nesses pontos os cursos mantenham a qualidade ou até, na medida do possível, atinjam a excelência.

Essa é uma conscientização que exige trabalho da reitoria, das pró-reitorias e de cada servidor dos 13 campi nos 123 cursos da UTFPR.

Cabe nesse momento, baseado nas observações da comissão descrita no quadro anterior, chamar atenção para alguns indicadores onde os conceitos ficaram abaixo da nota máxima e se repetem frequentemente. Não será discutida a execução das melhorias necessárias, somente serão levantadas questões falhas como ponto de partida para discussão, análise, planejamento e possíveis ações dentro dos setores responsáveis para que a UTFPR em futuras avaliações não perca pontos e de fato atinja o grau de excelência como Universidade Pública Federal. Salienta-se que no indicador que não atingiu a pontuação 5 há necessidade de investimento financeiro ou de infraestrutura por parte da instituição/ curso.

Ressalta-se mais uma vez a necessidades de avaliações periódicas dos coordenadores e planos de ação das coordenações. Cabe salientar que isso deve ser realizado por todos os cursos da UTFPR, documentado e registrado, para posterior averiguação das comissões avaliadoras.

Com base nessa informação, a CPA disponibilizou em 2025 para a graduação os resultados da Enquete dos Coordenadores realizada no final do ano de 2024.

| 2.9 Pesquisa de Clima Organizacional e Devolutiva Realizadas em 2025/ 2026:

Portaria do Reitor nº 1568, de 24 de julho de 2025 – Processo nº 23064.033641/2025-68 – para atualização do instrumento com vistas à realização de um levantamento estruturado sobre o clima organizacional, para subsidiar ações estratégicas de gestão de pessoas permitindo a promoção de um ambiente institucional mais saudável, participativo e alinhado aos valores da UTFPR.

NOME	SIAPÉ	CAMPUS
Paulo André de Camargo Beltrão	6392931	Reitoria
Hilda Alberton de Carvalho	1046902	Reitoria
Giovanna Pizarico	1572191	Curitiba
Leonardo Tonon	1979782	Curitiba
Cassandra de Oliveira	2036708	Reitoria

Para a aplicação da pesquisa e tratamento dos resultados tiveram participação os seguintes servidores membros das CPAs locais e/ou assessores de avaliação dos campi:

CAMPUS	REPRESENTANTE
Apucarana	Rodrigo dos Santos Veloso Martins
Campo Mourão	Roberto Wilhem Krauss Martinez/ Raphael Corrêa Medeiros
Cornélio Procopio	Cristiane Fernandes
Curitiba	Roberto Molina de Souza/ Thais Mariane Biembengut Faria
Dois Vizinhos	Patrícia Franchi de Freitas
Francisco Beltrão	Tereza Rachel Mafioleti/ Ivonete Teresinha Tremea Plein
Guarapuava	Emerson André Fedechen/ Aline Milan Farias
Londrina	Paulo de Tarso Carvalho
Medianeira	Marcio Becker
Pato Branco	Fabio Luiz Bertotti
Ponta Grossa	Felipe Mezzadri/ Gerson Ishikawa
Santa Helena	Diego Venancio Thomaz/ Giani Carla Ito
Toledo	Ivan José Coser/ Rosangela Aparecida Botinha Assumpção

2.9.1 Contextualização

A Pesquisa de Clima Organizacional é um instrumento de avaliação que tem por objetivo identificar as fortalezas e fragilidades institucionais internas. Ela é parte importante na Avaliação Organizacional de uma instituição. O clima organizacional retrata o estado, em um dado momento, da Instituição ou parte dela, passível de alterações e sujeito às influências diversas. É uma pesquisa de opinião, na qual os servidores têm a possibilidade de apresentar seus sentimentos de satisfação ou insatisfação em relação às atividades desenvolvidas, políticas, práticas da Instituição, estilos de liderança e outras variáveis de interesse da Gestão. Na UTFPR já foram realizadas pesquisas de Clima Organizacional em seis momentos:

1ª versão – 2002/2003;

2ª versão – 2005;

3ª versão – 2007;

4ª versão – 2010;

5ª versão – 2015;

6ª versão – 2019;

7ª versão – 2025.

A pesquisa de clima organizacional 2025 foi aplicada na UTFPR no período de 1º de outubro a 16 de novembro, em todos os campi da UTFPR. O formulário foi disponibilizado no SIAVI e os respondentes, por serem servidores da UTFPR, utilizaram usuário e senha dos sistemas corporativos. O instrumento conteve 76 questões afirmativas e a escala de respostas era: Discordo Totalmente, Discordo, Não concordo, nem discordo / neutro, Concordo e Concordo Totalmente. O instrumento foi composto por oito (08) dimensões, que no processo de avaliação foram denominadas categorias: Satisfação pessoal no trabalho e com a

instituição; Capacitação e desenvolvimento profissional; Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe; Relação com as chefias; Comunicação; Infraestrutura e condições de trabalho; Gestão e planejamento institucional; e Imagem institucional. Além disso, foram incluídas duas questões abertas: comentários sobre pontos positivos que o respondente desejasse ressaltar e comentários sobre aspectos que poderiam ser melhorados.

Destaca-se que o instrumento foi atualizado para a versão 2025 a partir de análise fundamentada na dissertação de mestrado realizada pela servidora Cassandra de Oliveira. Essa versão passou por análise e recebeu sugestões de uma comissão de especialistas da UTFPR. Posteriormente, foi discutida com a equipe de assessores de avaliação de todos os campi e com os presidentes dos Núcleos da CPA. A nova versão do instrumento foi, então, apresentada e validada em reunião dos Diretores de Campus e da Reitoria.

O Relatório de Participação da Pesquisa de Clima Organizacional 2025 foi construído com base na pesquisa realizada nos termos descritos a seguir:

Para o cálculo do tamanho da amostra foi considerada a expressão (1). Com o número de respostas maior ou igual ao número calculado na expressão (1), o nível de confiança nos resultados é de 95%.

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot (z_{\alpha/2})^2}{\sigma^2 \cdot (z_{\alpha/2})^2 + (N+1) \cdot E^2} \quad (1)$$

Onde

n é número estimado pela fórmula para tamanho mínimo da amostra de cada grupo de docentes ou técnicos administrativos;

N é o número de servidores, docentes ou técnicos administrativos;

α é o nível de significância; o alfa vale 5%, logo o nível de confiança vale 95%;

$z_{\alpha/2}$ é o valor crítico, obtido da variável aleatória com distribuição normal padronizada Z , para a qual $P(|Z| \leq z_{\alpha/2}) = \alpha$, e para a pesquisa em questão $z_{\alpha/2} = 1,96$;

σ é o desvio padrão, fixado em 0,5, que remete ao ponto extremo da curva associada, ou seja, é o ponto de máximo da expressão para o cálculo da variância de uma distribuição binomial e, portanto, considera o maior valor possível para a amostra;

E é a precisão, para a qual foi arbitrado o valor de 0,01.

Tal fórmula, utilizada para o cálculo da amostra para populações finitas (TRIOLA, 1999 e COSTA NETO, 2000) foi escolhida em reunião conjunta dos representantes das Comissões Próprias de Avaliação (CPA) e os Assessores de Avaliação (ASSAVI) de cada campus. Semelhantemente, os indicadores da pesquisa de clima organizacional de 2019 foram reavaliados para composição da pesquisa de 2025.

As informações apresentadas estão organizadas em três grupos: técnicos administrativos, docentes e geral. As informações classificadas como “geral” referem-se ao conjunto de técnicos administrativos e docentes. Os valores apresentados para o grupo “geral” foram calculados por meio de média ponderada, tendo como pesos o número de técnicos administrativos e o número de docentes que responderam à pesquisa.

2.9.2 Participação de Técnicos Administrativos em Educação e de Docentes na Avaliação de Clima Organizacional

Na UTFPR, o quadro funcional é composto por 3.680 servidores, dos quais 1.227 participaram da Pesquisa de Clima Organizacional 2025 (Quadro 14), o que corresponde a 33,72% de participação, percentual inferior ao registrado em 2019 (43,87%). Entre os técnicos administrativos, em um universo de 1.101 servidores, foram respondidos 456 questionários (Gráfico 5), totalizando 41,41% de participação, também abaixo do índice observado em 2019 (57,83%). Entre os docentes, de um total de 2.537 servidores, foram respondidos 771 questionários, o que representa 30,39% de participação, frente aos 38,04% registrados na pesquisa anterior. Os dados indicam, portanto, redução na taxa de participação em relação a 2019.

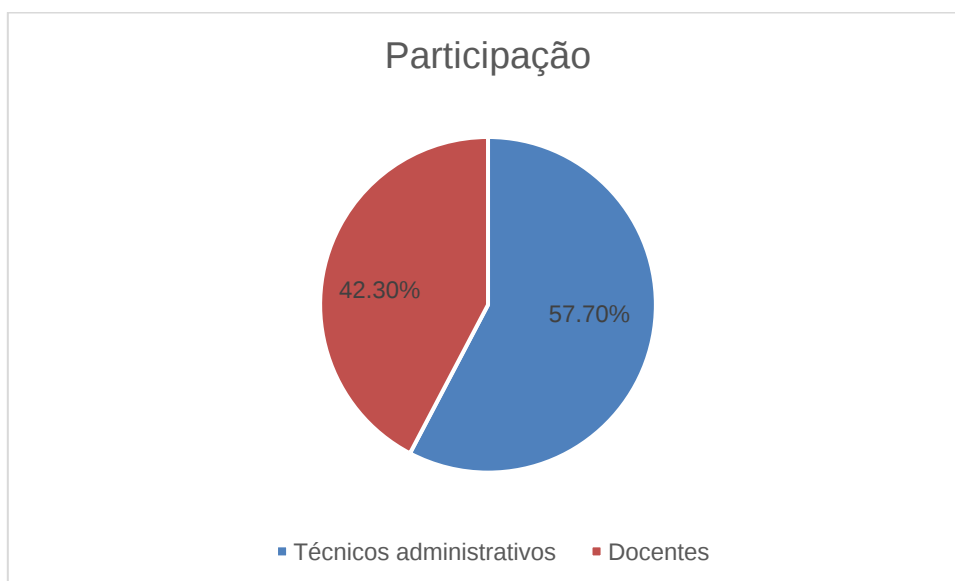
Quadro 14 - Número de participantes da UTFPR na pesquisa de clima organizacional 2025

Participantes por Câmpus								
Câmpus	Técnicos Administrativos		Docentes		Total		Amostra Mínima	
	Universo	Avaliações Realizadas	Universo	Avaliações Realizadas	Universo	Avaliações Realizadas	Técnicos Administrativos	Docentes
AP- Apucarana	65	40 (61,53%)	166	69 (41,56%)	231	109 (47,18%)	39	61
CM- Campo Mourão	75	20 (26,66%)	167	39 (23,35%)	242	59 (24,38%)	42	61
CP- Cornélio Procopio	73	23 (31,5%)	188	51 (27,12%)	261	74 (28,35%)	41	63
CT- Curitiba	195	56 (28,71%)	694	142 (20,46%)	889	198 (22,27%)	64	84
DV- Dois Vizinhos	62	22 (35,48%)	150	33 (22%)	212	55 (25,94%)	37	58
FB- Francisco Beltrão	47	25 (53,19%)	93	46 (49,46%)	140	71 (50,71%)	31	47
GP- Guarapuava	38	14 (36,84%)	75	21 (28%)	113	35 (30,97%)	27	42
LD- Londrina	68	31 (45,58%)	158	65 (41,13%)	226	96 (42,47%)	40	59
MD- Medianeira	78	35 (44,87%)	153	41 (26,79%)	231	76 (32,9%)	43	59
PB- Pato Branco	80	49 (61,25%)	277	100 (36,1%)	357	149 (41,73%)	43	71
PG- Ponta Grossa	79	35 (44,3%)	199	61 (30,65%)	278	96 (34,53%)	43	64
RT- Reitoria	151	60 (39,73%)	36	25 (69,44%)	187	85 (45,45%)	58	26
SH- Santa Helena	31	19 (61,29%)	60	22 (36,66%)	91	41 (45,05%)	23	37
TD- Toledo	59	27 (45,76%)	121	56 (46,28%)	180	83 (46,11%)	36	53
Total	1101	456 (41,41%)	2537	771 (30,39%)	3638	1227 (33,72%)	-	-

Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Gráfico 5 - Participação geral dos servidores da UTFPR na pesquisa de clima organizacional 2025



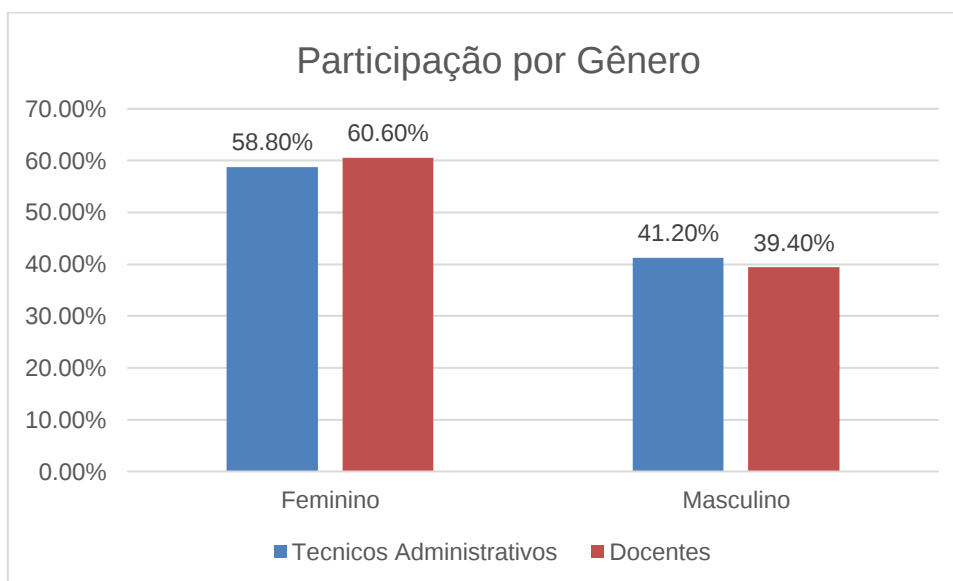
Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

| 2.9.1.1 Participação por gênero

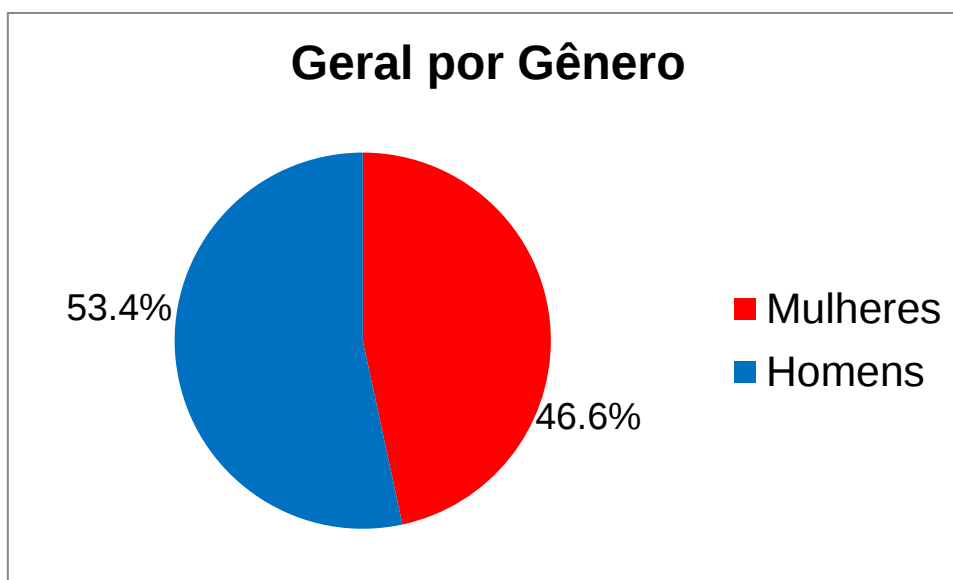
De forma interessante, o público feminino, em ambas as categorias, participou mais do que o público masculino (Gráfico 6). Todavia, a quantidade de homens participando da pesquisa foi maior (Gráfico 7).

Gráfico 6 - Porcentagens gerais de participantes na pesquisa de clima organizacional 2025 por gênero



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.
Organização DIRAV, 2026.

Gráfico 7 - Porcentagem geral de participantes na pesquisa de clima organizacional 2025 por gênero

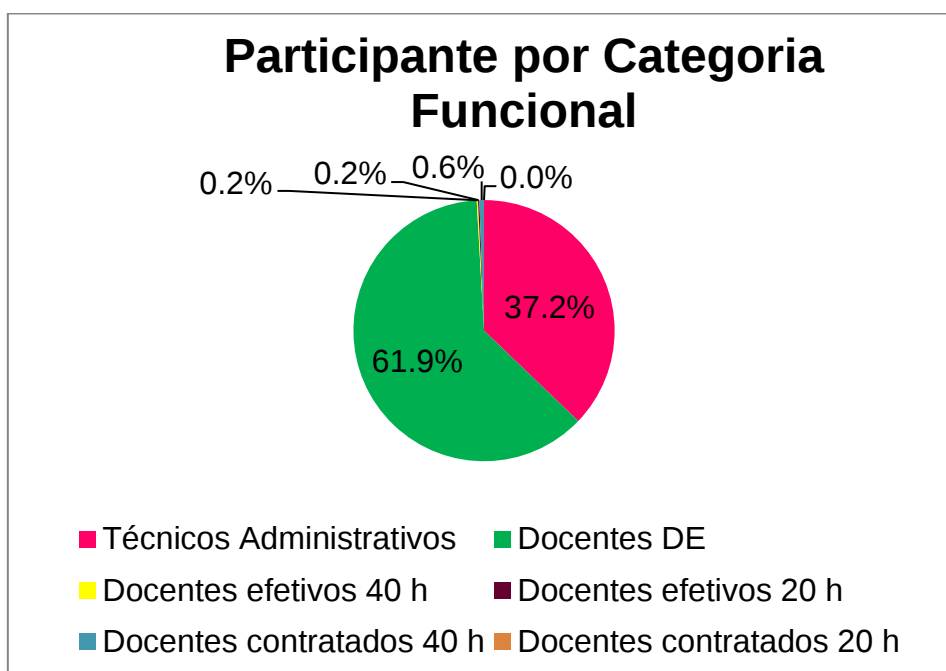


Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.
Organização DIRAV, 2026.

2.9.2 Participação por Categoria Funcional

A participação por categoria funcional (Gráfico 8) foi: Técnicos Administrativos (456); Docentes DE (760); Docentes Efetivos 40 h (02); Docentes Efetivos 20 h (02) e Docentes Contratados 40 h (07).

Gráfico 8 - Porcentagens de participação na pesquisa de clima organizacional 2025 por categoria funcional na UTFPR



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.
Organização DIRAV, 2026.

2.9.2.3 Participação por idade

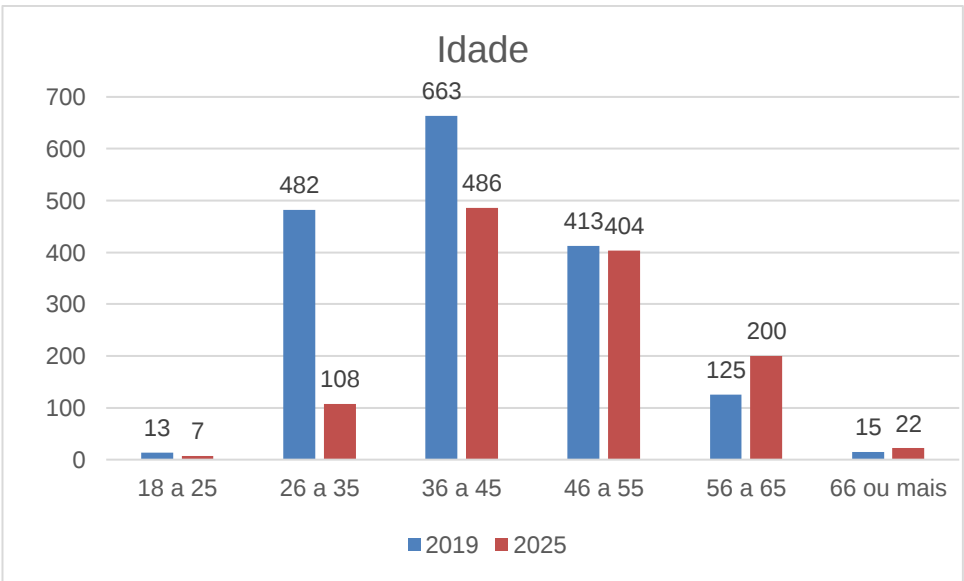
Quando se observa a idade dos servidores, é possível identificar que 72,5% dos servidores estão na faixa de 36 a 55 anos (Quadro 15). Se esses números forem espelho do Quadro efetivo, isso é positivo, pois demonstra que grande parte dos servidores está numa fase madura da vida, momento esse, com grande potencial físico e de saúde em geral — especialmente, mental e emocional. Avaliando-se o Gráfico 9, baseado nos respondentes da presente pesquisa, sugere-se um pequeno avanço etário dos servidores da UTFPR.

Quadro 15 - Número de participantes na pesquisa de clima organizacional 2025 por idade na UTFPR

18 a 25 (Anos)	26 a 35	36 a 45	46 a 55	56 a 65	66 ou mais
7 (0,6%)	108 (8,8%)	486 (39,6%)	404 (32,9%)	200 (16,3%)	22 (1,8%)

Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.
Organização DIRAV, 2026.

Gráfico 9 - Números gerais de participantes na pesquisa de clima organizacional de 2019 e 2025 por idade



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.
Organização DIRAV, 2026.

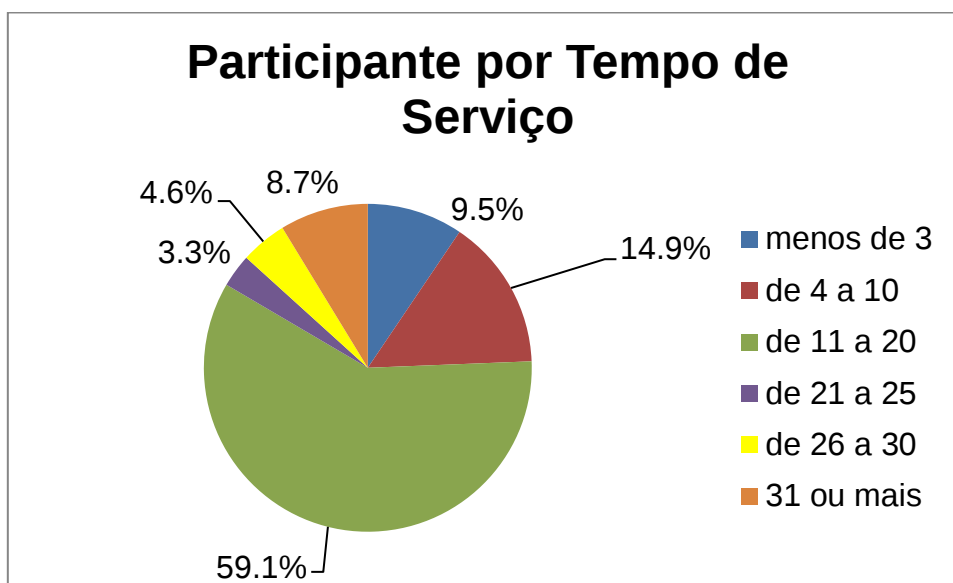
2.9.2.4 Participação por tempo de serviço

Quadro 16 - Número de participantes na pesquisa de clima organizacional 2025 por tempo de serviço em anos na UTFPR

Menos de 3 anos	4 a 10	11 a 20	21 a 25	26 a 30	31 ou mais
116	183	725	40	56	107

Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.
Organização DIRAV, 2026.

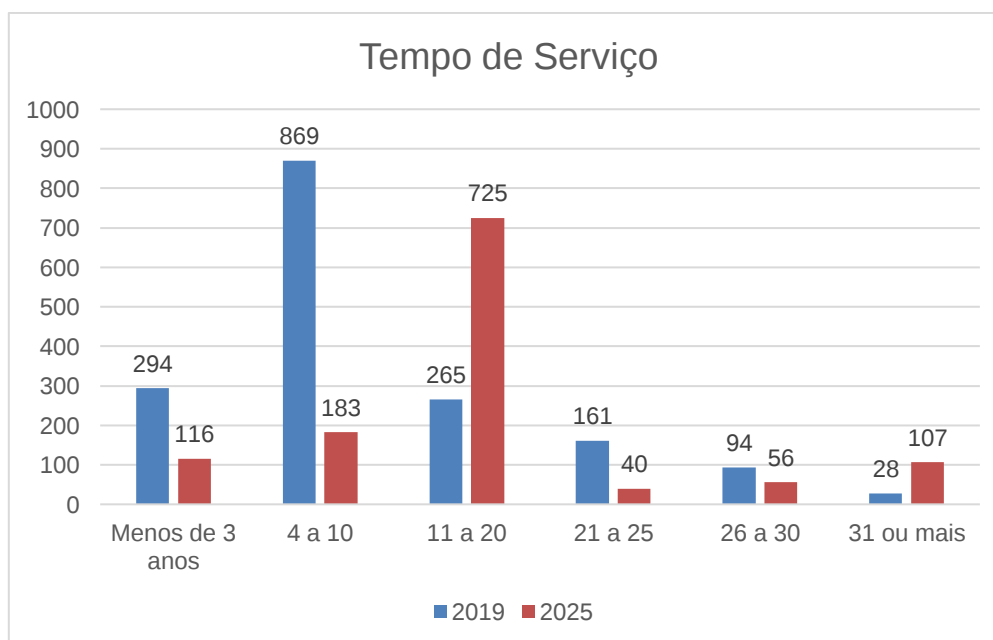
Gráfico 10 - Porcentagens de participação na pesquisa de clima organizacional 2025 por tempo de serviço em anos na UTFPR



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Gráfico 11 - Números comparativos de participação na pesquisa de clima organizacional 2019 e 2025 por tempo de serviço em anos na UTFPR.



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Coerente com os dados de idade dos servidores; aqui, percebe-se que as porcentagens de respondentes foram de 14,9% entre 4 a 10 anos de tempo de serviço contra 50,8% em

2019; 59,1% entre 11 a 20 anos, contra 15,5% em 2019; e 9,5% têm abaixo de 3 anos contra 17,2% em 2019. Além disto 8,7% dos respondentes têm mais de 31 anos de tempo de serviço enquanto em 2019 estes eram somente 1,6%. Chamando atenção para o dado de que perto de 60% dos servidores estão na faixa de 11 a 20 anos de casa. Por um lado, isso é positivo, pois há experiência de serviço, o que pode ser fator de otimização do trabalho realizado; por outro, o desgaste com a rotina do trabalho e com a própria instituição podem começar a ser

2.9.2.5 Posicionamento quanto às categorias

Neste item, a análise dos resultados está organizada a partir das oito dimensões avaliadas no instrumento de Clima Organizacional 2025: (1) Satisfação pessoal no trabalho e com a instituição; (2) Capacitação e desenvolvimento profissional; (3) Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe; (4) Relação com as chefias; (5) Comunicação; (6) Gestão e planejamento institucional; (7) Infraestrutura e condições de trabalho; e (8) Imagem institucional. Em cada dimensão, apresentam-se os indicadores correspondentes e seus resultados consolidados em termos de concordância, discordância e neutralidade, permitindo observar tendências e contrastes entre técnicos administrativos, docentes e o resultado geral, de modo a evidenciar pontos fortes, fragilidades e oportunidades de aprimoramento institucional.

2.9.2.6 Satisfação pessoal no trabalho e com a instituição

A dimensão Satisfação pessoal no trabalho e com a instituição é composta pelos indicadores apresentados no Quadro 16.

Quadro 17 - Indicadores referentes à dimensão "satisfação pessoal no trabalho e com a instituição"

1	Em geral, estou satisfeito em trabalhar na UTFPR.
2	Estou satisfeito(a) em trabalhar no meu Campus da UTFPR.
3	Meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos colegas de trabalho?
4	Meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos estudantes?
5	Gosto de trabalhar no setor em que estou atualmente.
6	Sinto-me motivado(a) com o trabalho que desenvolvo na UTFPR.
7	Considero que meu trabalho é reconhecido.
8	Acredito que a universidade promove impactos positivos para a sociedade.
9	A UTFPR é um lugar psicológica e emocionalmente saudável para trabalhar.
10	Considero que a UTFPR é comprometida com qualidade de vida do servidor.
11	Estou satisfeito(a) com minhas atribuições e responsabilidades atuais.

Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

A análise dos Gráficos 12, 13 e 14, referentes à dimensão Satisfação pessoal no trabalho e com a instituição, evidencia que aproximadamente dois terços dos técnicos administrativos e dos docentes manifestam concordância. Esse resultado reflete percepções positivas associadas a aspectos como motivação para o trabalho, identificação com a instituição, reconhecimento profissional, satisfação com as atribuições desempenhadas e percepção do impacto social da UTFPR, indicando um nível relevante de satisfação institucional entre os servidores.

Gráfico 12 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos do Geral na dimensão satisfação pessoal no trabalho e com a instituição, em 2025



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Gráfico 13- Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de docentes na dimensão satisfação pessoal no trabalho e com a instituição, em 2025



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Gráfico 14 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos e docentes do Geral na dimensão satisfação pessoal no trabalho e com a instituição



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

2.9.2.7 Capacitação e desenvolvimento profissional

A dimensão Capacitação e desenvolvimento profissional é composta pelos indicadores apresentados no Quadro 17.

Quadro 18 - Indicadores referentes à dimensão "capacitação e desenvolvimento profissional"

1	Estou satisfeito(a) com meu desenvolvimento profissional na UTFPR.
2	Meu desenvolvimento profissional é apoiado pela minha chefia imediata.

3	A instituição me estimula a participar das ações de treinamento e capacitação necessárias para o meu desenvolvimento profissional.
4	As capacitações que a Universidade oferece atendem às minhas necessidades.
5	Os programas de treinamento, cursos ou eventos internos de que participo contribuem para o meu desempenho profissional.
6	Os programas de treinamento, cursos ou eventos externos de que participo contribuem para o meu desempenho profissional.
7	Participo da construção do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), solicitando treinamentos e capacitações.
8	A Instituição possibilita a participação dos servidores em cursos de qualificação (Especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado).

Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Na dimensão Capacitação e desenvolvimento profissional, a concordância ficou acima de 60% (Gráficos 15, 16 e 17), refletindo percepções positivas quanto ao apoio institucional e às oportunidades na UTFPR.

Gráfico 15 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos do Geral na dimensão capacitação e desenvolvimento profissional



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Gráfico 16 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de docentes do Geral na dimensão capacitação e desenvolvimento profissional



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Gráfico 17 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos e docentes do Geral na dimensão capacitação e desenvolvimento profissional



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

2.9.2.8 Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe

A dimensão Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe é composta pelos indicadores apresentados no Quadro 18.

Quadro 19 - Indicadores referentes à dimensão "relacionamento interpessoal e trabalho em equipe"

1	Pode-se contar com a colaboração das pessoas no setor em que trabalho.
2	Procuro ajudar as demais pessoas do setor em suas tarefas quando necessário.
3	Tenho liberdade para expressar minhas ideias para os colegas de trabalho.
4	Considero que há uma boa relação entre os integrantes do setor em que trabalho.
5	Percebo que quando há conflitos em meu setor, a própria equipe consegue resolver.
6	Existe uma relação de cooperação entre os diversos setores/departamentos da instituição.
7	Quando preciso de ajuda ou de informações de outros setores, consigo sem dificuldades.
8	Considero que há uma boa relação entre os técnico-administrativos e os docentes.
9	Considero que há uma boa relação entre os técnico-administrativos e os alunos.
10	Considero que há uma boa relação entre os docentes e os alunos.
11	Estou satisfeito com meus colegas de trabalho.

Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Gráfico 18 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos do Geral na dimensão relacionamento interpessoal e trabalho em equipe



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Neste quesito, a concordância é uma das mais altas encontradas em toda a pesquisa, ficando entre 64,8% e 68,9% (Gráficos 18, 19 e 20), refletindo percepções positivas relacionadas à cooperação entre colegas, ao clima de colaboração nos setores, à liberdade para expressão de ideias e à qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Gráfico 19 - Porcentagens de discordância, sem opinião de docentes do Geral na dimensão relacionamento interpessoal e trabalho em equipe



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Gráfico 20 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos e docentes do Geral na dimensão relacionamento interpessoal e trabalho em equipe



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

2.9.2.9 Relação com as chefias

A dimensão Relação com as chefias é composta pelos indicadores apresentados no Quadro 20.

Quadro 20 - Indicadores referentes à dimensão "relação com as chefias"

1	Tenho boa relação com minha chefia imediata
2	Minha chefia imediata incentiva a participação dos servidores na tomada de decisões que afetam o meu setor
3	A chefia imediata trata todos com cordialidade e respeito

4	Minha chefia imediata coordena o trabalho adequadamente e é justa na distribuição de tarefas
5	Meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha chefia imediata
6	Minha chefia imediata transmite à equipe as informações necessárias para a realização do trabalho
7	Tenho liberdade para expressar minhas ideias para a minha chefia imediata
8	O nível de pressão e de controle exercidos pela minha chefia imediata são adequados ao andamento do trabalho
9	A atitude da minha chefia imediata favorece a resolução de conflitos
10	Estou satisfeito com a atuação da minha chefia imediata

Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Na dimensão Relação com as chefias, foi onde a pesquisa apresentou o maior índice de satisfação dos servidores — com percentuais acima de 80,0% (Gráficos 21, 22 e 23) —, refletindo a boa atuação das chefias imediatas: cordialidade, respeito no tratamento, reconhecimento do trabalho, boa comunicação e estímulo à participação dos servidores nas decisões que impactam o cotidiano de trabalho.

Gráfico 21 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos do Geral na dimensão relação com as chefias



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Gráfico 22 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de docentes do Geral na dimensão relação com as chefias



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Gráfico 23 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos e docentes do Geral na dimensão relação com as chefias



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

2.9.2.10 Comunicação

A dimensão Comunicação é composta pelos indicadores apresentados no Quadro 21.

Quadro 21 - Indicadores referentes à dimensão "comunicação"

1	As orientações que recebo sobre o meu trabalho são claras e objetivas
---	---

2	As informações importantes são repassadas pela instituição de maneira clara e objetiva para todos
3	Os gestores mantêm os servidores informados sobre assuntos importantes e sobre mudanças na organização
4	A opinião dos servidores é levada em consideração pelas chefias
5	Meu setor é informado das decisões que o envolvem
6	O diálogo é utilizado para resolver os problemas do meu setor
7	A comunicação formal por parte da UTFPR é eficaz
8	A comunicação interna em meu setor é eficaz

Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Gráfico 24 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos do Geral na dimensão comunicação



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Na dimensão comunicação, no segmento técnicos administrativos, houve índice de concordância de 63,3%.

Gráfico 25 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de docentes do Geral na dimensão comunicação



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Na dimensão comunicação, no segmento dos docentes, houve índice de concordância de 61,1%.

Gráfico 26 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos e docentes do Geral na dimensão comunicação



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Houve nível de 61,9% de concordância em geral (TAEs e docentes), na dimensão comunicação.

2.9.2.11 Infraestrutura e condições de trabalho

A dimensão Infraestrutura e condições de trabalho é composta pelos indicadores apresentados no Quadro 22.

Quadro 22 - Indicadores referentes à dimensão "infraestrutura e condições de trabalho"

1	Estou satisfeito(a) com o nível de autonomia que tenho para realizar o meu trabalho
2	A infraestrutura é adequada para o desenvolvimento do meu trabalho (ambiente, equipamentos, materiais)
3	Os sistemas informatizados são adequados à demanda de trabalho
4	O ambiente físico da instituição é acessível para pessoas com dificuldade de locomoção
5	O campus em que atuo demonstra preocupação com a segurança no trabalho
6	A atuação dos servidores em PGD (Programa de Gestão de Desempenho) contribuiu para melhorar o trabalho dos Técnicos Administrativos
7	Percebo que as pessoas que trabalham em PGD apresentam desempenho semelhante aos demais servidores

Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Na dimensão Infraestrutura e condições de trabalho, observa-se a primeira diferença significativa na percepção de concordância (satisfação) entre técnicos administrativos (68,3%; Gráfico 27) e docentes (49,6%; Gráfico 28), bem como nos índices de discordância (insatisfação), que atingem 19,5% entre os técnicos administrativos e 27,3% entre os docentes. Esses resultados relacionam-se a aspectos estruturais e organizacionais do trabalho, indicando experiências distintas entre as categorias e sugerindo a necessidade de aprofundamento investigativo para compreender os fatores associados a essa diferença.

Gráfico 27 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos do Geral na dimensão infraestrutura e condições de trabalho



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Gráfico 28 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de docentes do Geral na dimensão infraestrutura e condições de trabalho



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

2.9.2.12 Gestão e planejamento institucional

A dimensão Gestão e planejamento institucional é composta pelos indicadores apresentados no Quadro 23.

Quadro 23 - Indicadores referentes à dimensão "gestão e planejamento institucional"

1	Os gestores envolvem os servidores em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho
---	--

2	A instituição é organizada no que se refere a normas e procedimentos
3	Nesta instituição os procedimentos internos são ágeis
4	O número de servidores do meu setor é suficiente para a demanda de trabalho
5	Em caso hipotético de assédio moral no ambiente de trabalho, me sinto protegido institucionalmente
6	Os gestores têm interesse no bem-estar dos servidores e tomam providências para sanar dificuldades no trabalho
7	Considero efetivos os processos institucionais de construção coletiva (PDI, PPI, PDP, Avaliações institucionais, colegiados)
8	Percebo que há coerência entre diretrizes, metas e ações institucionais

Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

De todas as dimensões avaliadas, a Gestão e planejamento institucional apresentou os menores índices de concordância, não alcançando 45% (Gráficos 29 e 30), além dos maiores percentuais de discordância, com pouco mais de um terço dos respondentes demonstrando insatisfação. Os resultados refletem percepções relacionadas à participação nos processos decisórios, à organização e agilidade institucional, à suficiência de pessoal e à efetividade do planejamento e das ações institucionais.

Gráfico 29 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos do Geral na dimensão gestão e planejamento institucional



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Gráfico 30 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de docentes do Geral na dimensão gestão e planejamento institucional.



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

2.9.2.13 Imagem institucional

A dimensão Imagem institucional é composta pelos indicadores apresentados no Quadro 24.

Quadro 24 - Indicadores referentes à dimensão "imagem institucional"

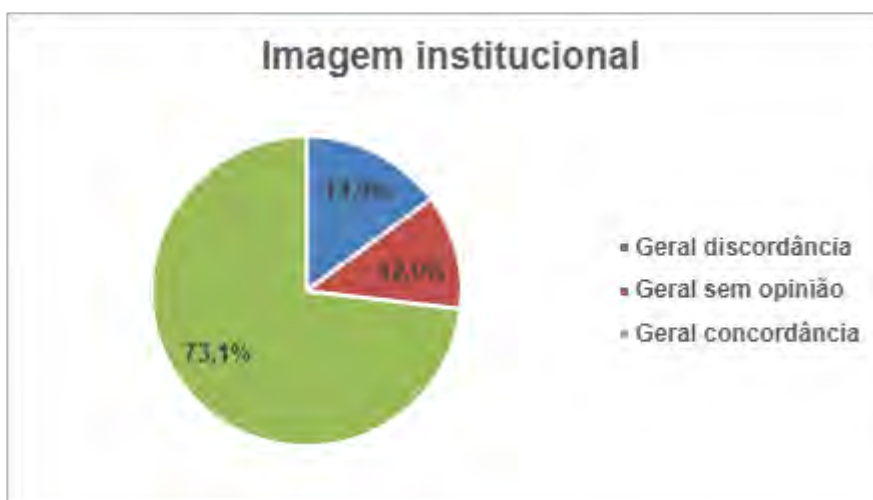
1	Em geral considero que a UTFPR valoriza seus servidores
2	Tenho um sentimento de identificação com a UTFPR
3	O que acontece na UTFPR é importante para mim
4	Percebo uma boa relação entre servidores e estudantes
5	As pessoas aqui são bem tratadas independentemente do cargo que ocupam
6	As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade
7	As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia
8	As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de seu gênero
9	As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual
10	As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de serem pessoas com deficiência
11	Considero que o público atendido pelo meu setor está satisfeito com o serviço prestado
12	Considero esta instituição um bom lugar para trabalhar
13	De maneira geral, estou satisfeito com meu trabalho

Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Na dimensão Imagem institucional, tanto os técnicos administrativos (72,2%) quanto os docentes (73,7%) demonstraram elevados níveis de concordância. O fato de uma parcela expressiva da comunidade universitária reconhecer positivamente esses indicadores — considerados centrais para o sentimento de pertencimento, valorização e identidade institucional — configura um resultado altamente relevante para a UTFPR (Gráfico 31).

Gráfico 31 - Porcentagens de discordância, sem opinião e concordância de técnicos administrativos e docentes do Geral na dimensão imagem institucional



Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

2.9.3 Percentual de concordância por categoria

Na sequência os Quadros mostram as médias gerais de concordância dos segmentos Técnicos Administrativos e Docentes além da média Geral analisando cada uma das dimensões no âmbito geral da UTFPR.

Quadro 25 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores por Dimensão

Categorias	Percentual de Concordância		
	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
Satisfação pessoal no trabalho e com a instituição	65,57%	67,27%	66,64%
Capacitação e desenvolvimento profissional	65,10%	61,52%	62,85%
Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe	68,93%	64,80%	66,33%

Relação com as chefias	81,35%	82,35%	81,98%
Comunicação	63,32%	61,09%	61,91%
Infraestrutura e condições de trabalho	68,32%	49,57%	56,53%
Gestão e planejamento institucional	44,70%	44,65%	44,67%
Imagem institucional	72,16%	73,72%	73,14%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 26 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores por Dimensão

Percentual de Discordância			
Categorias	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
Satisfação pessoal no trabalho e com a instituição	22,80%	21,18%	21,78%
Capacitação e desenvolvimento profissional	22,03%	23,33%	22,85%
Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe	18,34%	20,51%	19,70%
Relação com as chefias	11,88%	10,28%	10,87%
Comunicação	25,84%	24,30%	24,87%
Infraestrutura e condições de trabalho	19,48%	27,25%	24,37%
Gestão e planejamento institucional	38,78%	36,81%	37,55%
Imagem institucional	16,48%	13,92%	14,87%

Fonte: DIRAV (2026).

2.9.3.1 Síntese comparativa de concordância e discordância entre TAEs e docentes

A análise comparativa entre Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) e Docentes, evidencia de modo geral, padrões semelhantes de percepção institucional nas oito dimensões avaliadas, indicando convergência relevante entre as categorias quanto aos aspectos centrais do clima organizacional da UTFPR. Em dimensões como Satisfação pessoal no trabalho, Capacitação e desenvolvimento profissional e Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe, os percentuais de concordância apresentam variações pouco expressivas entre TAEs e docentes, configurando avaliações relativamente homogêneas. A dimensão Relação com as

chefias destaca-se como um ponto forte, com elevados índices de concordância e baixos níveis de discordância em ambas as categorias, reforçando a percepção positiva quanto à atuação das lideranças imediatas. Na dimensão Infraestrutura e condições de trabalho, observa-se a principal assimetria entre as categorias, com percepção significativamente mais favorável entre os TAEs e níveis mais elevados de discordância entre os docentes, indicando experiências distintas no cotidiano laboral. Já na dimensão Gestão e planejamento institucional, TAEs e docentes apresentam baixos índices de concordância e elevados percentuais de discordância, revelando uma percepção crítica compartilhada quanto aos processos de gestão, planejamento e tomada de decisões institucionais. Por fim, a Imagem institucional é avaliada positivamente por ambas as categorias, ficando claro o sentimento de pertencimento e reconhecimento institucional, mesmo diante das fragilidades identificadas em dimensões estruturais e de gestão.

| 2.9.4 Questões Abertas

A presente análise refere-se às 1.208 manifestações duplas registradas na Pesquisa de Clima Organizacional, a partir de um universo de 1.227 participantes, envolvendo os segmentos de servidores técnico-administrativos e docentes da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), no âmbito dos treze campi e da Reitoria. As manifestações analisadas decorrem das respostas às questões abertas “comentários sobre pontos positivos que você deseja ressaltar” e “comentários sobre o que poderia melhorar”, que possibilitaram aos participantes expressar, de forma livre e espontânea, suas percepções acerca do ambiente de trabalho e da instituição.

A análise qualitativa dessas contribuições permite aprofundar a compreensão dos resultados obtidos, complementando os dados quantitativos da pesquisa e evidenciando aspectos reconhecidos como fortalezas, bem como fragilidades, desafios e oportunidades de melhoria apontados pelos servidores. A comparação das manifestações entre os segmentos técnico-administrativo e docente favorece a identificação de convergências e particularidades nas percepções institucionais, constituindo importante subsídio para o aprimoramento das práticas de gestão, das políticas de desenvolvimento de pessoas e das ações voltadas à melhoria contínua do clima organizacional da UTFPR. A dimensão questões abertas é composta pelos indicadores apresentados no Quadro 25.

Quadro 27 - Indicadores referentes à dimensão "questões abertas"

1	Comentários sobre pontos positivos que você deseje ressaltar
2	Comentários sobre o que poderia melhorar

Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Foram coletadas 1.208 manifestações duplas, positivas e negativas de um universo de 1.227 respondentes da pesquisa de Clima Organizacional, ou seja, 19 dos respondentes preferiram não se manifestar sobre as sugestões de pontos a ressaltar ou melhorias a sugerir. Muitas respostas são muito específicas e desta forma com o objetivo de obter respostas mais objetivas foi feita uma análise das respostas procurando ressaltar o sentimento global da Instituição quanto ao sentimento positivo em relação à Instituição e quanto aos pontos em que a comunidade sugere melhorias. O presente recorte do Relatório apresenta a análise do Clima Organizacional da UTFPR, a partir de manifestações qualitativas de Docentes e Técnicos-Administrativos, coletadas por meio dos instrumentos oficiais de avaliação institucional. A análise do clima organizacional constitui elemento transversal do processo avaliativo, dialogando principalmente com as Dimensões 2, 4 e 6 do SINAES, ao abordar aspectos relacionados à gestão de pessoas, comunicação institucional, condições de trabalho, planejamento e cultura organizacional.

| 2.9.4.1 Metodologia

As manifestações foram submetidas a procedimento de análise qualitativa de conteúdo, envolvendo leitura sistemática, categorização temática e consolidação interpretativa. Como resultado do sentimento global da comunidade da UTFPR, foram elaboradas frases-síntese, representativas das percepções predominantes dos servidores, respeitando o caráter coletivo da autoavaliação e a diversidade dos segmentos participantes.

| 2.9.4.1.1 Frases de força (potencialidades identificadas)

- O Programa de Gestão e Desempenho (PGD) é o maior diferencial competitivo, elevando a autonomia e a qualidade de vida, sendo um fator de estabilidade e satisfação.
- A infraestrutura de pesquisa, laboratórios e a qualificação do corpo funcional (Docentes e TAEs) são de alto nível, sustentando a missão de excelência da Universidade.

- O clima de cooperação e o bom relacionamento interpessoal são predominantes no nível setorial, criando um ambiente de trabalho acolhedor entre colegas.
- A Estabilidade do servidor público federal e a possibilidade contínua de desenvolvimento profissional (capacitação e afastamento) são altamente valorizadas.
- A Instituição é vista como uma referência na região de atuação, gerando um forte senso de pertencimento e orgulho institucional entre os servidores.
- Há clareza sobre o propósito social da UTFPR, o que motiva o corpo funcional a se dedicar à formação de qualidade e ao impacto na comunidade.
- As chefias imediatas setoriais, em sua maioria, promovem a tranquilidade, o diálogo e o apoio necessário para o desenvolvimento das tarefas diárias.
- Existe um reconhecimento dos esforços recentes da Gestão de Pessoas e da Reitoria em demonstrar maior presença e intenção de melhoria do clima.
- Os serviços terceirizados (limpeza, portaria) são amplamente elogiados por sua presteza e contribuição para um ambiente organizado e agradável.
- A autonomia para atuação em sala de aula e para o desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão é um ativo fundamental para a criatividade e a produtividade.

2.9.4.1.2 Frases de risco (fragilidades identificadas)

- A percepção de falta de isonomia no tratamento é o risco mais crítico, manifestando-se na distribuição desigual de tarefas e no favorecimento pessoal ou de carreiras.
- A sobrecarga de trabalho e o acúmulo de funções, causados pela burocracia excessiva e pela carência crítica de Técnicos-Administrativos (TAEs), são a principal ameaça à saúde mental.
- A comunicação da Gestão (Direções de Campus e Reitoria) é falha, caótica, ou ambígua, minando a confiança e gerando instabilidade e desinformação nos processos internos.
- A burocracia e a morosidade nos processos de compras e apoio à pesquisa e extensão são vistas como barreiras insuperáveis, desmotivando a inovação e o serviço de excelência.
- Existe uma cultura organizacional tóxica em alguns níveis, marcada pela passividade na gestão de conflitos e pela fragilidade em lidar com denúncias de assédio e discriminação.
- A desvalorização do trabalho do servidor, especialmente em relação a atividades-meio e extraclasse, gera um sentimento de que o esforço e a dedicação não são reconhecidos formalmente.

- A infraestrutura física apresenta deficiências estruturais (Ex: climatização de salas, falta de espaços de trabalho intelectual) que impactam diretamente a qualidade do ensino e do bem-estar.
- O planejamento estratégico e operacional é criticado por ser ineficaz ou não ter coerência com a execução diária, fazendo com que as metas não se convertam em ações concretas.
- A necessidade de mais vagas e reposição de pessoal (TAEs e Docentes) é um clamor unificado em praticamente todos os campi, sendo essencial para desafogar a sobrecarga atual.
- Há uma crítica à gestão por focar em "ações superficiais" (como confraternizações) em detrimento de mudanças estruturais que resolvam os problemas de carga de trabalho e injustiça.

O resultado desta sintetização indica que a UTFPR apresenta potencialidades institucionais consolidadas, especialmente no que se refere à qualificação de seus servidores, à autonomia acadêmica e ao compromisso social. Por outro lado, consegue-se identificar fragilidades estruturais persistentes, relacionadas à gestão de pessoas, comunicação institucional, dimensionamento de pessoal, planejamento e isonomia, que impactam diretamente o clima organizacional e o bem-estar no trabalho. Tais achados reforçam a necessidade de ações institucionais planejadas, integradas e contínuas, alinhadas ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), visando ao aprimoramento das condições de trabalho e ao fortalecimento da cultura organizacional.

| 2.9.5 Palavras-Chave Coletadas nas Respostas Abertas na Pesquisa de Clima Organizacional da UTFPR – 2025

| 2.9.5.1 Palavras-chave positivas (forças e ativos)

As palavras-chave Positivas (Força e Ativos) apresentadas a seguir resultam da consolidação das respostas abertas coletadas no levantamento de clima organizacional da UTFPR (2025; Figura 3). Foram 35 palavras-chave distintas (totalizando 308 menções). O objetivo deste mapeamento é identificar, a partir da percepção dos servidores, os principais ativos institucionais e fatores de fortalecimento do ambiente de trabalho, sem distinção prévia por campus. A listagem evidencia os aspectos que mais contribuem para a avaliação favorável do clima organizacional, revelando condições estruturais, práticas de gestão e dinâmicas relacionais que sustentam o funcionamento cotidiano da instituição. Esses elementos

constituem uma base concreta, sobre a qual podem ser construídas estratégias de preservação, ampliação e replicação de boas práticas no âmbito institucional. Abaixo seguem as palavras-chave por campus:

Apucarana: PGD (5); Infraestrutura (4); Chefia Imediata (3); Qualificação (3); Gestão de Pessoas (3); Organização (2); Estabilidade (2); Ambiente (2); Autonomia (1); Pesquisa (1).

Campo Mourão: Relações (Alunos/Docentes) (4); Coleguismo / Clima Setorial (3); Credibilidade (Liderança) (3); Propósito Social (2); Orgulho (2); Limpeza (2); Chefia Imediata (1); Ambiente (1); Autonomia (1); Qualificação (1).

Cornélio Procopio: Clima Geral (5); Qualidade (Pessoas) (4); Ambiente Tranquilo (4); Chefia Imediata (3); Diálogo (3); Integração (2); Instituição (Ótima) (2); Qualificação (1); Pesquisa (1); Trabalho (Excelência) (1).

Curitiba: Flexibilidade (PGD) (5); Estabilidade (4); Qualificação (4); Clima Setorial (3); Colaboração (3); Chefia (Transparente) (3); Afastamento (Pós) (2); Salário (2); Ambiente (1); Autonomia (1).

Dois Vizinhos: Flexibilidade (PGD) (4); Infraestrutura (Laboratórios) (3); Ambiente Colaborativo (3); Bom Relacionamento (3); Organização (2); Qualificação (2); Chefia Imediata (1); Estabilidade (1); Trabalho (Bom) (1); Apoio (1).

Francisco Beltrão: Equipe (Comprometida) (4); Colaboração (3); Autonomia (3); Flexibilidade (3); Crescimento (Campus) (2); Ambiente (Tranquilo) (2); Estabilidade (1); Desenvolvimento (1); Chefia Imediata (1); Qualidade (1).

Guarapuava: Qualificação (4); Autonomia (3); Boa Infraestrutura (3); Relação Interpessoal (3); Instituição (Excelente) (2); Ambiente (2); Chefia Imediata (2); Docentes (2); Servidores (1); Clima (1).

Londrina: Crescimento Profissional (4); Ambiente Acolhedor (3); Colaboração (3); Gestão de Pessoas (Atuante) (2); Potencial (2); Infraestrutura (2); Qualificação (1); PGD (1); Projetos (1); Ensino (1).

Medianeira: PGD (5); Infraestrutura (4); Ambiente (Tranquilo) (4); Qualificação (3); Pesquisa / Extensão (3); Clima (Melhora) (2); Respeito (2); Produtividade (1); Colaboração (1); Sistemas (1).

Pato Branco: Infraestrutura (Laboratórios) (4); Relação Comunitária (3); Chefia Imediata (3); Desenvolvimento (3); Ambiente Colaborativo (2); Qualificação (2); Limpeza (2); PGD (1); Planejamento (1); Apoio (1).

Ponta Grossa: PGD (5); Ambiente Colaborativo (4); Instituição (Referência) (3); Autonomia (3); Acolhimento (3); Chefia Imediata (2); Infraestrutura (2); Qualificação (1); Ensino (1); Orientação (1).

Santa Helena: Infraestrutura (4); Clima Colaborativo (4); Proximidade (Direção) (3); Autonomia (3); Foco (Formação) (3); Tranquilidade (2); Ambiente (2); PGD (1); Qualidade (1); Projetos (1).

Toledo: Terceirizados (4); Qualificação Docente (3); Flexibilidade (PGD) (3); Ambiente (Favorável) (2); Infraestrutura (Adequada) (2); Bom Relacionamento (2); Servidores (1); Chefia (1); Estabilidade (1); Autonomia (1).

Reitoria: Orgulho Institucional (5); Intenção (Melhoria) (4); Ambiente (Bom / Seguro) (3); Flexibilidade (3); Infraestrutura (Geral) (2); Gestão (2); Sistemas (1); PGD (1); Pertencimento (1); Carinho (1).

Figura 3 – Nuvem de palavras Positivas em respostas abertas coletadas no levantamento de clima organizacional da UTFPR em 2025



*Total de 308 menções e 35 palavras distintas.

** Palavras Positivas podem ser consideradas forças e ativos da UTFPR.

Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Há um recado muito claro: a percepção positiva se organiza em torno de condições de trabalho e capacidade institucional concreta. O topo do ranking é composto por PGD (10,1%), Infraestrutura (9,7%), Qualificação (9,1%), Ambiente (8,1%) e Chefia (6,8%). Só esses cinco pilares somam 43,8% de todas as menções positivas. Isso é um indicador forte de onde a organização “ganha” confiança no cotidiano: flexibilidade para o trabalho, condições

materiais mínimas, competência das pessoas, um ambiente praticável e chefias que funcionam.

Quando se observa o segundo bloco — Clima (5,2%), Colaboração (4,9%), Desenvolvimento (4,5%), Gestão (4,2%) e Relações (4,2%) — aparece a dimensão cultural: as pessoas valorizam muito quando o campus opera como comunidade de trabalho. Somados, os 10 primeiros itens concentram 66,9% do positivo. Em outras palavras: existe um “núcleo duro” de fatores que, se forem protegidos e replicados, sustentam a percepção institucional em praticamente toda a UTFPR.

Ao mesmo tempo, a cauda do ranking é reveladora. Itens como Pertencimento (0,3%) e Carinho (0,3%) aparecem pouco: não é que não existam, mas não são o motor principal do positivo no material coletado. O positivo está mais ancorado em sistemas, rotinas e práticas de trabalho do que em afetos. Indicando que mexer no que é estrutural tende a produzir retorno maior do que campanhas abstratas.

| 2.9.5.2 Palavras-chave a melhorar (risco e intervenção)

As palavras-chave a Melhorar (Risco e Intervenção) apresentadas a seguir decorrem da consolidação das respostas abertas do levantamento de clima organizacional da UTFPR (Figura 2) e representam pontos de atenção, risco e oportunidade de intervenção institucional. Foram 30 palavras-chave, totalizando 470 menções. O objetivo deste mapeamento é evidenciar, a partir da percepção dos servidores, os fatores que mais impactam negativamente a experiência de trabalho e que demandam ação gerencial estruturada. A listagem permite identificar padrões recorrentes associados a processos, práticas de gestão e organização do trabalho, oferecendo subsídios objetivos para definição de prioridades, correções sistêmicas e aprimoramento contínuo do ambiente institucional. Abaixo seguem as palavras-chave por campus:

Apucarana: Isonomia (5); Burocracia (4); Sobrecarga (4); Saúde Mental (3); Planejamento (3); Falta de TAEs (2); Distribuição (2); Conflito (1); Chefia (1); Orçamento (1).

Campo Mourão: Falta de Profissionalismo (5); Assédio (4); Comunicação (3); Políticas de Bem-Estar (3); Reconhecimento (3); Valorização (2); Falta de Alunos (2); Sobrecarga (1); Adoecimento (1); Métricas (1).

Cornélio Procopio: Burocracia (4); Transparência (3); Valorização (3); Infraestrutura (3); Liderança (2); Compras (2); Capacitação (2); Morosidade (1); Decisão (1); Chefia (1).

Curitiba: Infraestrutura (5); Transparência (5); Burocracia (4); Desvalorização de TAEs (3); Comunicação (3); Gestão (Desconectada) (3); Saúde Mental (2); Sobrecarga (2); Assédio (2); Favorecimento (2).

Dois Vizinhos: Chefia (Crítica/Não Valoriza) (4); Falta de Transparência (4); Carência de TAEs (3); Distribuição Não Isonômica (3); Burocracia (3); Evasão/Adoecimento (2); Sobrecarga (2); Projetos (1); Compras (1); Injustiça (1).

Francisco Beltrão: Chefia (Omissa) (4); Comunicação (3); Burocracia (3); Valorização (3); Padronização (2); Clareza de Encargos (2); Transparência (1); Lentidão (1); Processos (1); Funções (1).

Guarapuava: Sobrecarga (5); Acúmulo (5); Burocracia (4); Gestão Distante (4); Morosidade (4); Valorização (3); Isonomia (3); Saúde Ocupacional (3); Transparência (2); Conflitos (2).

Londrina: Comunicação Caótica (5); Isonomia (4); Favorecimento (4); Burocracia (3); Lentidão (3); Necessidade de Vagas (3); Estrutura (2); Rede Elétrica (2); Atribuições (2); Omissa (1).

Medianeira: Distribuição Desigual (5); Gestão (Conflitos, 4); Saúde Mental (3); Burocracia (3); Organização Setorial (3); Clareza de Comunicação (2); Laboratórios (2); Sobrecarga (1); Avaliação (1); Injustiça (1).

Pato Branco: Transparência (5); Burocracia (4); Lentidão (4); Desvalorização (3); Sobrecarga Docente (3); Comunicação (3); Coerência no Planejamento (2); Falta de TAEs (2); Inequidade (1); Decisões (1).

Ponta Grossa: Comunicação da Direção (5); Distribuição Inequitativa (4); Infraestrutura (Salas) (4); Burocracia (4); Desvalorização de TAEs (3); Acessibilidade (3); Saúde Mental (2); Decisões (2); Sobrecarga (1); Injustiça (1).

Santa Helena: Sobrecarga (5); Falta de TAEs (4); Burocracia (3); Saúde Mental (3); Comunicação Falha (3); Transparência (2); Valorização (2); Reconhecimento (1); Compras (1); Lentidão (1).

Toledo: Falta de Climatização (5); Isonomia (4); Valorização das Atividades-Meio (4); Planejamento de Obras (3); Infraestrutura para Pesquisa e Saúde (3); Conflito (2); Retrabalho (2); Burocracia (1); Sobrecarga (1); Docente (1).

Reitoria: Falta de Ações Concretas (5); Gestão de Conflitos (4); Cultura Tóxica/Assédio (4); Burocracia de Processos (3); Infraestrutura de Reformas (3); Desalinhamento (2); Presencialidade (2); Comunicação (2); Falha (1); Injustiça (1).

Figura 4 – Nuvem de palavras a Melhorar em respostas abertas coletadas no levantamento de clima organizacional da UTFPR em 2025



*Total de 470 menções e 30 palavras distintas.

**A Melhorar, são pontos de risco e de possível intervenção da gestão da UTFPR.

Fonte: Pesquisa Clima Organizacional 2025.

Organização DIRAV, 2026.

Baseada nas menções consolidadas, sem distinção por campus, a nuvem de palavras “a Melhorar” organiza um diagnóstico muito claro: o negativo na UTFPR não se distribui ao acaso — ele se concentra em alguns núcleos sistêmicos que se repetem com intensidade e atravessam diferentes realidades locais. O que esse “mapa negativo” revela é que o desconforto institucional está menos ligado a eventos isolados e mais ligado a uma experiência repetida de trabalho: muita fricção processual, baixa previsibilidade, sobrecarga persistente, comunicação insuficiente e sensação de injustiça/assimetria.

Há um recado igualmente objetivo: a percepção negativa se organiza em torno de governança prática e justiça organizacional, mais do que em torno de insatisfação difusa. O topo do ranking é composto por Burocracia ($\approx 8,3\%$), Transparência ($\approx 7,9\%$), Sobrecarga ($\approx 6,4\%$), Comunicação ($\approx 6,2\%$), Valorização ($\approx 5,7\%$) e Gestão ($\approx 5,5\%$). Esse sexteto concentra cerca de 40% de todas as menções negativas, funcionando como um verdadeiro painel de controle do risco institucional. Logo abaixo, o bloco Saúde ($\approx 5,1\%$) e Isonomia ($\approx 4,9\%$) aparece como consequência direta da experiência anterior: onde há sobrecarga, pouca transparência e comunicação frágil, cresce a percepção de desigualdade, favorecimento e injustiça — e, com isso, surgem adoecimento e conflitos. O diagnóstico indica que o desgaste não nasce do acaso, mas do modo como o sistema opera cotidianamente. Outro ponto relevante é a

presença combinada de Infraestrutura ($\approx 4,5\%$) e Lentidão ($\approx 4,0\%$). Isso mostra que parte do negativo é material, mas uma parcela muito expressiva é de fluxo: compras, decisões, respostas e encaminhamentos. “Lentidão”, aqui, não é apenas tempo — é ausência de previsibilidade e de dono claro do processo. Por fim, chama atenção o peso de Chefia ($\approx 3,8\%$) e Assédio ($\approx 3,4\%$). Em pesquisas de clima, esse é um sinal sensível: quando a chefia funciona, ela entra no positivo; quando falha, vira eixo estruturante do negativo, contaminando comunicação, distribuição, valorização e, nos casos mais graves, a cultura organizacional.

2.9.6 Comparativo de Concordância Discordância e Neutro dos Segmentos dos Técnicos Administrativos e Docentes nos 13 Campi e Reitoria da UTFPR

Pretende-se, nesta seção, examinar os níveis de concordância, discordância e neutralidade entre os segmentos de servidores técnico-administrativos e docentes da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), a partir das percepções coletadas na pesquisa realizada nos treze campi e na Reitoria. Parte-se do entendimento de que a escuta qualificada desses diferentes segmentos é fundamental para compreender a dinâmica institucional, identificar convergências e divergências de percepções e subsidiar processos de gestão mais participativos e alinhados às necessidades da comunidade universitária. Essa análise permite evidenciar aspectos consolidados, bem como fragilidades e oportunidades de aprimoramento, contribuindo para o aperfeiçoamento contínuo das políticas da UTFPR enquanto instituição pública de ensino, pesquisa e extensão.

Quadro 28 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Satisfação pessoal e no Trabalho em cada Campus e na Reitoria da UTFPR

Satisfação pessoal no trabalho e com a instituição			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	62,72%	63,24%	63,05%
CM-Campo Mourão	69,54%	65,96%	67,18%
CP-Cornélio Procópio	74,30%	73,97%	74,07%
CT-Curitiba	50,16%	67,92%	62,90%
DV-Dois Vizinhos	66,11%	71,62%	69,42%
FB-Francisco Beltrão	65,09%	66,99%	66,32%

GP-Guarapuava	54,54%	57,14%	56,10%
LD-Londrina	56,59%	68,53%	64,67%
MD-Medianeira	75,32%	78,27%	76,91%
PB-Pato Branco	64,74%	61,27%	62,41%
PG-Ponta Grossa	78,44%	67,21%	71,30%
RT-Reitoria	70,75%	79,27%	73,26%
SH-Santa Helena	64,11%	67,76%	66,07%
TD-Toledo	69,02%	62,66%	64,73%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 29 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Capacitação e Desenvolvimento Profissional em cada Campus e na Reitoria da UTFPR

Capacitação e desenvolvimento profissional			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	63,43%	64,82%	64,31%
CM-Campo Mourão	69,37%	58,33%	62,07%
CP-Cornélio Procopio	78,26%	65,68%	69,59%
CT-Curitiba	44,41%	58,45%	54,48%
DV-Dois Vizinhos	61,93%	73,48%	68,86%
FB-Francisco Beltrão	73%	68,75%	70,24%
GP-Guarapuava	51,78%	48,80%	50%
LD-Londrina	58,06%	61,53%	60,41%
MD-Medianeira	75,35%	69,20%	72,03%
PB-Pato Branco	67,09%	56,50%	59,98%
PG-Ponta Grossa	76,07%	59,01%	65,23%
RT-Reitoria	69,79%	70,50%	70%
SH-Santa Helena	64,47%	61,36%	62,80%
TD-Toledo	65,27%	57,58%	60,09%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 30 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Relacionamento Interpessoal e Trabalho em Equipe em cada Campus e na Reitoria da UTFPR

Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	65%	67,40%	66,52%
CM-Campo Mourão	76,36%	59,20%	65,02%
CP-Cornélio Procópio	75,88%	73,26%	74,07%
CT-Curitiba	59,74%	63,76%	62,62%
DV-Dois Vizinhos	70,66%	71,90%	71,40%
FB-Francisco Beltrão	67,27%	68,57%	68,11%
GP-Guarapuava	65,58%	59,30%	61,81%
LD-Londrina	58,35%	66,01%	63,54%
MD-Medianeira	81,55%	72,72%	76,79%
PB-Pato Branco	66,97%	57,81%	60,82%
PG-Ponta Grossa	81,03%	59,16%	67,14%
RT-Reitoria	66,81%	78,18%	70,16%
SH-Santa Helena	74,16%	64,87%	69,17%
TD-Toledo	69,02%	60,55%	63,30%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 31 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Relação com as Chefias em cada Campus e na Reitoria da UTFPR

Relação com as chefias			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	75%	84,71%	81,18%
CM-Campo Mourão	84,50%	73,33%	77,11%
CP-Cornélio Procópio	82,17%	86,47%	85,13%
CT-Curitiba	67,50%	77,04%	74,34%
DV-Dois Vizinhos	88,18%	89,09%	88,72%
FB-Francisco Beltrão	90,40%	92,82%	91,97%
GP-Guarapuava	73,57%	59,04%	64,85%
LD-Londrina	71,93%	86%	81,45%
MD-Medianeira	85,71%	89,02%	87,50%
PB-Pato Branco	82,65%	76,50%	78,52%

PG-Ponta Grossa	87,42%	81,96%	83,95%
RT-Reitoria	86,33%	89,20%	87,17%
SH-Santa Helena	91,05%	90,90%	90,97%
TD-Toledo	83,70%	86,96%	85,90%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 32 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Comunicação em cada Campus e na Reitoria da UTFPR

Comunicação			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	60,31%	64,46%	62,95%
CM-Campo Mourão	67,50%	53,52%	58,26%
CP-Cornélio Procópio	62,50%	60,53%	61,14%
CT-Curitiba	44,19%	56,42%	52,96%
DV-Dois Vizinhos	64,20%	70,07%	67,72%
FB-Francisco Beltrão	63,50%	69,02%	67,07%
GP-Guarapuava	55,35%	52,38%	53,57%
LD-Londrina	47,17%	59,42%	55,46%
MD-Medianeira	76,07%	71,64%	73,68%
PB-Pato Branco	68,11%	58,25%	61,49%
PG-Ponta Grossa	73,92%	56,14%	62,63%
RT-Reitoria	70,62%	79,50%	73,23%
SH-Santa Helena	69,73%	67,61%	68,59%
TD-Toledo	67,12%	59,82%	62,19%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 33 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Infraestrutura e Condições de Trabalho em cada Campus e na Reitoria da UTFPR

Infraestrutura e condições de trabalho			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	73,21%	57,55%	63,24%
CM-Campo Mourão	81,42%	43,95%	56,65%
CP-Cornélio Procópio	84,47%	64,98%	71,04%
CT-Curitiba	49,48%	39,33%	42,20%
DV-Dois Vizinhos	72,07%	51,94%	60%
FB-Francisco Beltrão	57,71%	51,55%	53,72%
GP-Guarapuava	66,32%	59,18%	62,04%
LD-Londrina	53,45%	49,89%	51,04%
MD-Medianeira	75,10%	61,67%	67,85%
PB-Pato Branco	66,76%	43,42%	51,10%
PG-Ponta Grossa	77,14%	48%	58,63%
RT-Reitoria	70,23%	61,14%	67,56%
SH-Santa Helena	83,45%	57,14%	69,33%
TD-Toledo	69,31%	44,13%	52,32%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 34 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Gestão e Planejamento Institucional em cada Campus e na Reitoria da UTFPR

Gestão e planejamento institucional			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	43,12%	52,85%	49,31%
CM-Campo Mourão	53,12%	42,30%	45,97%
CP-Cornélio Procópio	58,69%	51,71%	53,88%
CT-Curitiba	23,66%	34,24%	31,25%
DV-Dois Vizinhos	46,59%	51,51%	49,54%
FB-Francisco Beltrão	32,50%	48,36%	42,78%
GP-Guarapuava	30,35%	45,83%	39,64%
LD-Londrina	33,06%	43,84%	40,36%
MD-Medianeira	63,21%	61,89%	62,50%
PB-Pato Branco	45,66%	38,87%	41,10%

PG-Ponta Grossa	54,28%	42,62%	46,87%
RT-Reitoria	49,16%	66%	54,11%
SH-Santa Helena	57,23%	44,88%	50,60%
TD-Toledo	46,29%	39,73%	41,86%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 35 - Percentual de Concordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Imagem Institucional em cada Campus e na Reitoria da UTFPR

Imagem institucional			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	70%	72,96%	71,88%
CM-Campo Mourão	77,30%	72,78%	74,31%
CP-Cornélio Procopio	80,93%	75,86%	77,44%
CT-Curitiba	52,19%	68,47%	63,86%
DV-Dois Vizinhos	75,17%	81,35%	78,88%
FB-Francisco Beltrão	70,46%	78,09%	75,40%
GP-Guarapuava	73,07%	65,56%	68,57%
LD-Londrina	59,80%	77,27%	71,63%
MD-Medianeira	81,75%	90,43%	86,43%
PB-Pato Branco	73,31%	69,15%	70,52%
PG-Ponta Grossa	84,17%	71,62%	76,20%
RT-Reitoria	75,64%	85,53%	78,55%
SH-Santa Helena	77,73%	75,87%	76,73%
TD-Toledo	76,63%	69,64%	71,91%

Fonte: DIRAV (2026).

2.9.6.1 Análise das concordâncias dos diferentes segmentos em cada campus da UTFPR

A análise dos resultados da Pesquisa de Clima Organizacional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), com base nas oito dimensões avaliadas, evidencia um panorama institucional heterogêneo. De modo geral, observam-se resultados mais favoráveis nas dimensões relacionadas às relações humanas e à imagem institucional, em

contraste com percentuais menos elevados nas dimensões associadas à gestão, ao planejamento e à infraestrutura.

No que se refere à satisfação pessoal no trabalho e com a instituição, os índices de concordância situam-se entre 56% e 77%, indicando níveis moderados de satisfação. Observa-se, em diversos campi, tendência de concordância mais elevada entre docentes em comparação aos técnicos administrativos, o que sugere percepções distintas entre as categorias quanto a aspectos do cotidiano institucional.

A dimensão Capacitação e desenvolvimento profissional apresenta resultados intermediários, com médias gerais entre 60% e 70% na maior parte dos campi, com variações relevantes entre as unidades. Os dados apontam diferenças de percepção quanto às oportunidades de qualificação, progressão e desenvolvimento profissional, indicando espaço para aprimoramento das políticas institucionais voltadas à formação e ao desenvolvimento de pessoas.

O Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe, configura-se entre as dimensões mais bem avaliadas, com índices de concordância entre 60% e 77%. Os resultados refletem um ambiente de trabalho marcado por colaboração e convivência profissional, ainda que em alguns campi se observem diferenças entre as percepções de docentes e técnicos administrativos.

A Relação com as chefias destaca-se como a dimensão com os maiores índices de concordância em toda a UTFPR, variando de 64% a 91%. Os dados indicam avaliação amplamente positiva das chefias imediatas, associada a respeito no trato, condução das equipes e comunicação no âmbito setorial, com possibilidade de fortalecimento pontual do diálogo em contextos específicos.

Em relação à Comunicação institucional, os percentuais gerais concentram-se entre 55% e 70%, indicando avaliação intermediária. Os resultados sugerem oportunidades de melhoria nos fluxos de informação, na clareza das comunicações e na integração entre setores, especialmente em campus de maior porte, com atenção a práticas de transparência e acessibilidade da informação.

A dimensão Infraestrutura e condições de trabalho apresenta maior variação entre unidades e entre categorias, indicando desafios associados a espaços físicos, equipamentos, recursos materiais e condições ambientais. Esses elementos podem repercutir na organização do trabalho e no bem-estar dos servidores, configurando-se como um ponto de atenção relevante no levantamento.

A Gestão e o planejamento institucional apresentam os menores índices de concordância da pesquisa, variando de 31% a 62%, com a maioria dos campi registrando valores inferiores a

50%. Os resultados sinalizam oportunidades de aprimoramento em aspectos relacionados à participação, à organização de processos, à previsibilidade e ao alinhamento entre diretrizes e execução institucional. É uma dimensão estratégica para o fortalecimento do clima organizacional. Por fim, apesar das fragilidades identificadas em dimensões internas, a Imagem institucional da UTFPR apresenta avaliação amplamente positiva, com médias gerais entre 63% e 86%. Esse resultado evidencia sentimento de pertencimento e reconhecimento institucional, mesmo diante dos desafios apontados nas dimensões de gestão e infraestrutura. Na sequência, apresentam-se os percentuais de discordância por dimensão e por campus.

Quadro 36 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Satisfação pessoal e no Trabalho em cada campus e na Reitoria da UTFPR

Satisfação pessoal no trabalho e com a instituição			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	23,63%	25,71%	24,95%
CM-Campo Mourão	19,54%	25,17%	23,26%
CP-Cornélio Procópio	15,81%	13,36%	14,12%
CT-Curitiba	34,90%	21,89%	25,57%
DV-Dois Vizinhos	18,59%	20,11%	19,50%
FB-Francisco Beltrão	26,90%	25,09%	25,73%
GP-Guarapuava	29,87%	31,16%	30,64%
LD-Londrina	31,96%	18,18%	22,63%
MD-Medianeira	14,54%	7,53%	10,76%
PB-Pato Branco	24,86%	24,18%	24,40%
PG-Ponta Grossa	13,24%	21,31%	18,37%
RT-Reitoria	17,42%	7,63%	14,54%
SH-Santa Helena	25,35%	23,14%	24,16%
TD-Toledo	19,86%	25%	23,32%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 37 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Capacitação e Desenvolvimento Profissional em cada Campus e na Reitoria da UTFPR

Capacitação e desenvolvimento profissional			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	25%	22,85%	23,63%
CM-Campo Mourão	18,12%	32,05%	27,33%
CP-Cornélio Procópio	13,58%	14,21%	14,02%
CT-Curitiba	37,05%	27,02%	29,86%
DV-Dois Vizinhos	23,29%	16,28%	19,09%
FB-Francisco Beltrão	18,50%	20,65%	19,89%
GP-Guarapuava	26,78%	29,16%	28,21%
LD-Londrina	32,66%	19,61%	23,82%
MD-Medianeira	13,92%	16,46%	15,29%
PB-Pato Branco	21,42%	25,75%	24,32%
PG-Ponta Grossa	11,78%	26,84%	21,35%
RT-Reitoria	16,66%	16%	16,47%
SH-Santa Helena	21,71%	23,86%	22,86%
TD-Toledo	21,29%	25,22%	23,94%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 38 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Relacionamento Interpessoal e Trabalho em Equipe em cada Campus e na Reitoria da UTFPR

Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	20,45%	23,37%	22,31%
CM-Campo Mourão	15,45%	27,27%	23,26%
CP-Cornélio Procópio	15,41%	11,40%	12,65%
CT-Curitiba	28,24%	20,67%	22,81%
DV-Dois Vizinhos	16,11%	14,32%	15,04%
FB-Francisco Beltrão	21,81%	22,52%	22,27%
GP-Guarapuava	19,48%	24,67%	22,59%
LD-Londrina	29,03%	18,88%	22,15%
MD-Medianeira	8,31%	11,97%	10,28%

PB-Pato Branco	20,40%	23,63%	22,57%
PG-Ponta Grossa	7,53%	21,75%	16,57%
RT-Reitoria	15,75%	12,36%	14,75%
SH-Santa Helena	14,35%	24,38%	19,73%
TD-Toledo	16,83%	23,86%	21,57%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 39 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Relação com as Chefias em cada Campus e na Reitoria da UTFPR

Relação com as chefias			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	14,50%	10,14%	11,72%
CM-Campo Mourão	10,50%	15,89%	14,06%
CP-Cornélio Procópio	7,39%	4,70%	5,54%
CT-Curitiba	25,71%	12,25%	16,06%
DV-Dois Vizinhos	5,90%	7,27%	6,72%
FB-Francisco Beltrão	5,60%	5,43%	5,49%
GP-Guarapuava	12,85%	31,90%	24,28%
LD-Londrina	18,70%	8%	11,45%
MD-Medianeira	5,71%	5,12%	5,39%
PB-Pato Branco	12,04%	15%	14,02%
PG-Ponta Grossa	8%	9,83%	9,16%
RT-Reitoria	9,83%	4,80%	8,35%
SH-Santa Helena	2,10%	3,18%	2,68%
TD-Toledo	10,74%	8,03%	8,91%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 40 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Comunicação em cada Campus e na Reitoria da UTFPR

Comunicação			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	31,56%	25,89%	27,95%
CM-Campo Mourão	20,62%	28,20%	25,63%
CP-Cornélio Procópio	23,91%	22,05%	22,63%

CT-Curitiba	43,30%	27,11%	31,69%
DV-Dois Vizinhos	21,59%	20,45%	20,90%
FB-Francisco Beltrão	27,50%	23,36%	24,82%
GP-Guarapuava	30,35%	37,50%	34,64%
LD-Londrina	41,53%	21,92%	28,25%
MD-Medianeira	15,35%	14,93%	15,13%
PB-Pato Branco	18,87%	24,12%	22,39%
PG-Ponta Grossa	18,57%	28,27%	24,73%
RT-Reitoria	20,41%	12%	17,94%
SH-Santa Helena	20,39%	19,31%	19,81%
TD-Toledo	19,90%	25,66%	23,79%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 41 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Infraestrutura e Condições de Trabalho em cada Campus e na Reitoria da UTFPR

Infraestrutura e condições de trabalho			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	15,35%	20%	18,31%
CM-Campo Mourão	9,28%	29,67%	22,76%
CP-Cornélio Procopio	9,31%	13,44%	12,16%
CT-Curitiba	34,94%	34,70%	34,77%
DV-Dois Vizinhos	15,58%	29%	23,63%
FB-Francisco Beltrão	30,85%	30,74%	30,78%
GP-Guarapuava	13,26%	14,28%	13,87%
LD-Londrina	34,56%	25,93%	28,72%
MD-Medianeira	14,28%	17,42%	15,97%
PB-Pato Branco	19,53%	27,85%	25,11%
PG-Ponta Grossa	12,24%	32,08%	24,85%
RT-Reitoria	18,09%	24,57%	20%
SH-Santa Helena	9,77%	27,27%	19,16%
TD-Toledo	14,28%	32,90%	26,85%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 42 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Gestão e Planejamento Institucional em cada Campus e na Reitoria da UTFPR

Gestão e planejamento institucional			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	38,12%	31,07%	33,63%
CM-Campo Mourão	34,37%	34,93%	34,74%
CP-Cornélio Procópio	29,34%	31,12%	30,57%
CT-Curitiba	57,58%	44,01%	47,85%
DV-Dois Vizinhos	36,36%	35,98%	36,13%
FB-Francisco Beltrão	53,50%	37,77%	43,30%
GP-Guarapuava	42,85%	38,09%	40%
LD-Londrina	52,41%	36,53%	41,66%
MD-Medianeira	21,07%	19,20%	20,06%
PB-Pato Branco	37,75%	38,37%	38,17%
PG-Ponta Grossa	26,78%	39,75%	35,02%
RT-Reitoria	36,25%	25%	32,94%
SH-Santa Helena	26,97%	39,77%	33,84%
TD-Toledo	37,03%	42,85%	40,96%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 43 - Percentual de Discordância das Categorias de Servidores pela Dimensão Imagem Institucional em cada Campus e na Reitoria da UTFPR

Imagem institucional			
Campus	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
AP-Apucarana	17,69%	14,94%	15,94%
CM-Campo Mourão	13,84%	15,97%	15,25%
CP-Cornélio Procópio	14,71%	8,89%	10,70%
CT-Curitiba	31,73%	17,11%	21,25%
DV-Dois Vizinhos	12,93%	11,88%	12,30%
FB-Francisco Beltrão	16,92%	12,87%	14,30%
GP-Guarapuava	15,38%	20,51%	18,46%
LD-Londrina	28,03%	10,05%	15,86%
MD-Medianeira	9,45%	4,12%	6,57%

PB-Pato Branco	14,59%	16,38%	15,79%
PG-Ponta Grossa	7,69%	15,38%	12,58%
RT-Reitoria	12,56%	5,84%	10,58%
SH-Santa Helena	12,55%	14,68%	13,69%
TD-Toledo	11,68%	16,34%	14,82%

Fonte: DIRAV (2026).

2.9.6.2 Análise integrada entre concordância e discordância dos diferentes segmentos em cada campus da UTFPR

Considerando de forma integrada os percentuais de concordância e discordância das diferentes categorias, observam-se variações relevantes entre os campi nas dimensões analisadas do clima organizacional, ainda que se mantenha um padrão estrutural semelhante entre elas.

Na dimensão Satisfação pessoal no trabalho e com a instituição, os índices de concordância variam entre 56% e 77%, enquanto a discordância situa-se entre 7,5% e 34,9%. Os resultados evidenciam diferenças entre unidades, com alguns campi apresentando maior equilíbrio entre concordância e baixa discordância, e outros registrando percentuais mais elevados de discordância, indicando percepções menos favoráveis em determinados segmentos.

Em Capacitação e desenvolvimento profissional, a concordância oscila entre 50% e 72%, com discordância entre 11% e 37%. As variações entre campi e categorias sugerem experiências distintas quanto às oportunidades de qualificação e desenvolvimento.

O Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe mantém-se entre as dimensões mais bem avaliadas, com concordância entre 61% e 77% e discordância entre 8% e 29%. De modo geral, a percepção é positiva na maioria dos campi, embora diferenças pontuais indiquem contextos específicos.

A Relação com as chefias apresenta os maiores índices de concordância do levantamento, variando entre 64% e 92%, com discordância entre 2% e 32%. Predomina avaliação favorável das lideranças imediatas, ainda que em alguns contextos se observem percentuais mais elevados de discordância em determinados segmentos.

Na Comunicação institucional, a concordância situa-se entre 53% e 73%, enquanto a discordância varia de 12% a 43%. Em parte das unidades, os percentuais mais elevados de

discordância indicam desafios relacionados aos fluxos de informação e à integração entre setores.

A dimensão Infraestrutura e condições de trabalho apresenta concordância entre 42% e 69% e discordância entre 9% e 35%, evidenciando maior variação entre campi e categorias. Em alguns contextos, especialmente entre docentes, os níveis de discordância são mais expressivos.

A dimensão gestão e o planejamento institucional permanece como aquela com menor concordância (31% a 62%) e maiores percentuais de discordância (19% a 58%), configurando-se como o principal ponto de atenção no conjunto das dimensões avaliadas.

Por fim, a Imagem institucional apresenta concordância entre 63% e 86% e discordância entre 4% e 32%, mantendo-se como dimensão predominantemente positiva no conjunto da instituição.

| 2.9.6.3 Percentual geral de concordância em relação às questões afirmativas e respectivas respostas obtidas pelo instrumento de clima organizacional da UTFPR

Neste tópico apresenta-se a análise percentual geral de concordância do clima organizacional, com base nas respostas obtidas em instrumento composto por 76 questões afirmativas. As questões foram respondidas por meio de escala do tipo Likert, com cinco opções: Discordo totalmente, Discordo, Não concordo nem discordo (neutro), Concordo e Concordo totalmente, permitindo captar diferentes níveis de percepção dos respondentes em relação aos aspectos avaliados.

A análise organiza-se em três faixas de concordância — acima de 70%, entre 55% e 70% e abaixo de 55% — com o objetivo de oferecer uma visão global e integrada do clima organizacional, evidenciando o desempenho de cada questão nas oito dimensões da pesquisa.

Essa sistematização permite identificar aspectos mais consolidados e aqueles que apresentam menor nível de concordância, contribuindo para a compreensão do panorama institucional e subsidiando análises posteriores. A seguir, são apresentados os Quadros referentes aos Técnicos Administrativos em Educação.

Quadro 44 - Percentual de Concordância de mais de 70%, dos Técnicos Administrativos da UTFPR em relação às perguntas das Dimensões Institucionais pesquisadas

Nível de Concordância de 70% ou mais	
Indicador	Concordância (%)
Procuro ajudar as demais pessoas do setor em suas tarefas quando necessário.	94,95%
A chefia imediata trata todos com cordialidade e respeito.	89,47%
O que acontece na UTFPR é importante para mim.	88,37%
Considero que o público atendido pelo meu setor está satisfeito com o serviço prestado.	87,93%
Acredito que a universidade promove impactos positivos para a sociedade.	87,71%
Tenho boa relação com minha chefia imediata.	87,06%
Estou satisfeito(a) com o nível de autonomia que tenho para realizar o meu trabalho.	86,62%
Tenho liberdade para expressar minhas ideias para os colegas de trabalho.	84,42%
Tenho liberdade para expressar minhas ideias para a minha chefia imediata.	84,21%
O nível de pressão e de controle exercidos pela minha chefia imediata são adequados ao andamento do trabalho.	83,55%
Gosto de trabalhar no setor em que estou atualmente.	83,33%
Pode-se contar com a colaboração das pessoas no setor em que trabalho.	82,45%
Considero que há uma boa relação entre os integrantes do setor em que trabalho.	82,23%
De maneira geral, estou satisfeito com meu trabalho.	80,70%
Meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha chefia imediata.	80,48%
Meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha chefia imediata.	80,48%
Tenho boa relação com minha chefia imediata.	87,06%
Em geral, estou satisfeito em trabalhar na UTFPR.	79,38%
Estou satisfeito com a atuação da minha chefia imediata.	79,16%
Minha chefia imediata transmite à equipe as informações necessárias para a realização do trabalho.	78,94%
Minha chefia imediata incentiva a participação dos servidores na tomada de decisões que afetam o meu setor.	78,50%
Estou satisfeito(a) em trabalhar no meu Campus da UTFPR.	77,63%
O diálogo é utilizado para resolver os problemas do meu setor	77,63%
A comunicação interna em meu setor é eficaz.	77,63%
Estou satisfeito com meus colegas de trabalho.	76,97%

Minha chefia imediata coordena o trabalho adequadamente e é justa na distribuição de tarefas.	76,09%
A atitude da minha chefia imediata favorece a resolução de conflitos.	76,09%
Meu desenvolvimento profissional é apoiado pela minha chefia imediata	74,78%
Tenho um sentimento de identificação com a UTFPR.	74,78%
As orientações que recebo sobre o meu trabalho são claras e objetivas.	73,24%
Estou satisfeito(a) com minhas atribuições e responsabilidades atuais.	73,02%
A Instituição possibilita a participação dos servidores em cursos de qualificação (Especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado).	73,02%
Estou satisfeito(a) com meu desenvolvimento profissional na UTFPR.	72,58%
A infraestrutura é adequada para o desenvolvimento do meu trabalho (ambiente, equipamentos, materiais).	72,36%
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia.	71,92%
Os programas de treinamento, cursos ou eventos externos de que participo contribuem para o meu desempenho profissional.	71,71%
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade.	71,49%
Os sistemas informatizados são adequados à demanda de trabalho.	71,27%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 45 - Percentual de Concordância de 55% a 70%, dos Técnicos Administrativos da UTFPR em relação às perguntas das Dimensões Institucionais pesquisadas

Nível de Concordância de 55% a 70%	
Indicador	Concordância (%)
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de serem pessoas com deficiência.	69,73%
A atuação dos servidores em PGD (Programa de Gestão de Desempenho) contribuiu para melhorar o trabalho dos Técnicos Administrativos.	69,29%
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de seu gênero.	68,64%
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual.	67,98%
Percebo que as pessoas que trabalham em PGD apresentam desempenho semelhante aos demais servidores.	67,76%

Meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos colegas de trabalho?	66,88%
Sinto-me motivado(a) com o trabalho que desenvolvo na UTFPR.	66,22%
Percebo uma boa relação entre servidores e estudantes.	64,47%
Participo da construção do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), solicitando treinamentos e capacitações.	63,81%
Considero que há uma boa relação entre os técnico-administrativos e os alunos.	63,81%
A instituição me estimula a participar das ações de treinamento e capacitação necessárias para o meu desenvolvimento profissional.	62,28%
Quando preciso de ajuda ou de informações de outros setores, consigo sem dificuldades.	60,96%
O ambiente físico da instituição é acessível para pessoas com dificuldade de locomoção.	60,08%
Meu setor é informado das decisões que o envolvem.	59,42%
As informações importantes são repassadas pela instituição de maneira clara e objetiva para todos.	57,23%
A opinião dos servidores é levada em consideração pelas chefias.	57,01%
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente do cargo que ocupam.	55,92%
Em geral considero que a UTFPR valoriza seus servidores.	55,70%
Os gestores envolvem os servidores em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho.	55,26%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 46 - Percentual de Concordância de menos de 55% dos Técnicos Administrativos da UTFPR em relação às perguntas das Dimensões Institucionais pesquisadas

Nível de Concordância de 55% ou menos	
Indicador	Concordância (%)
Os programas de treinamento, cursos ou eventos internos de que participo contribuem para o meu desempenho profissional.	54,60%
A instituição é organizada no que se refere a normas e procedimentos.	54,16%
Considero que meu trabalho é reconhecido.	53,07%
A comunicação formal por parte da UTFPR é eficaz.	52,63%
Os gestores mantêm os servidores informados sobre assuntos importantes e sobre mudanças na organização.	51,75%

Existe uma relação de cooperação entre os diversos setores/ departamentos da instituição.	50,87%
O campus em que atuo demonstra preocupação com a segurança no trabalho.	50,87%
As capacitações que a Universidade oferece atendem às minhas necessidades.	48,02%
Os gestores têm interesse no bem-estar dos servidores e tomam providências para sanar dificuldades no trabalho.	47,58%
Meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos estudantes?	46,92%
A UTFPR é um lugar psicológica e emocionalmente saudável para trabalhar.	45,39%
Considero que há uma boa relação entre os técnico-administrativos e os docentes.	44,29%
Considero efetivos os processos institucionais de construção coletiva (PDI, PPI, PDP, Avaliações institucionais, colegiados).	42,76%
Nesta instituição os procedimentos internos são ágeis.	42,10%
Considero que a UTFPR é comprometida com qualidade de vida do servidor.	41,66%
Considero que há uma boa relação entre os docentes e os alunos.	41,22%
Percebo que há coerência entre diretrizes, metas e ações institucionais.	40,35%
O número de servidores do meu setor é suficiente para a demanda de trabalho.	38,59%
Em caso hipotético de assédio moral no ambiente de trabalho, me sinto protegido institucionalmente.	36,84%

Fonte: DIRAV (2026).

2.9.6.3.1 Análise dos resultados para os técnicos administrativos em educação

A percepção dos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) sobre o clima organizacional evidencia um cenário com elementos positivos e pontos de atenção. Destacam-se elevados níveis de orgulho institucional, vínculo com a instituição, relações interpessoais favoráveis no âmbito dos setores e avaliação amplamente positiva das chefias imediatas. Esses aspectos configuram dimensões consolidadas, especialmente no campo das relações humanas e do comprometimento institucional.

Por outro lado, os resultados indicam percentuais menos favoráveis em temas relacionados à qualidade de vida no trabalho, à comunicação institucional em nível mais amplo, a aspectos específicos de infraestrutura e, de forma mais expressiva, à gestão e ao planejamento institucional. Observam-se percepções menos positivas quanto ao reconhecimento institucional, ao cuidado com o bem-estar dos servidores, à efetividade dos fluxos de comunicação e à clareza e participação nos processos decisórios. No campo da capacitação

e do desenvolvimento profissional, embora o acesso às oportunidades seja avaliado de forma relativamente positiva, identificam-se diferenças de percepção quanto à adequação das ações ofertadas às demandas do trabalho. Os resultados indicam que, embora haja identificação institucional e avaliação positiva em dimensões relacionais, persistem desafios em temas estruturais e organizacionais. Na sequência, apresentam-se os Quadros gerais referentes aos docentes.

Quadro 47 - Percentual de Concordância de mais de 70%, dos Docentes da UTFPR em relação às perguntas das Dimensões Institucionais pesquisadas

Nível de Concordância de 70% ou mais	
Indicador	Concordância (%)
Procuo ajudar as demais pessoas do setor em suas tarefas quando necessário.	94,30%
O que acontece na UTFPR é importante para mim.	90,54%
Tenho boa relação com minha chefia imediata.	89,37%
A chefia imediata trata todos com cordialidade e respeito.	89,11%
Estou satisfeito(a) com o nível de autonomia que tenho para realizar o meu trabalho.	85,75%
Tenho liberdade para expressar minhas ideias para a minha chefia imediata.	84,84%
O nível de pressão e de controle exercidos pela minha chefia imediata são adequados ao andamento do trabalho.	84,71%
Acredito que a universidade promove impactos positivos para a sociedade.	84,19%
Gosto de trabalhar no setor em que estou atualmente.	83,29%
Estou satisfeito com a atuação da minha chefia imediata.	82,90%
Em geral, estou satisfeito em trabalhar na UTFPR.	80,05%
Minha chefia imediata transmite à equipe as informações necessárias para a realização do trabalho.	79,92%
Minha chefia imediata incentiva a participação dos servidores na tomada de decisões que afetam o meu setor.	79,79%
Considero esta instituição um bom lugar para trabalhar.	78,75%
De maneira geral, estou satisfeito com meu trabalho.	78,49%
Minha chefia imediata coordena o trabalho adequadamente e é justa na distribuição de tarefas.	78,36%
Estou satisfeito(a) em trabalhar no meu Campus da UTFPR.	78,10%
Considero que há uma boa relação entre os docentes e os alunos.	77,97%

Meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha chefia imediata.	77,72%
A Instituição possibilita a participação dos servidores em cursos de qualificação (Especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado).	77,20%
A atitude da minha chefia imediata favorece a resolução de conflitos.	76,81%
Tenho um sentimento de identificação com a UTFPR.	76,29%
Meu desenvolvimento profissional é apoiado pela minha chefia imediata.	75,77%
Estou satisfeito(a) com meu desenvolvimento profissional na UTFPR.	75,51%
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade.	74,48%
Considero que o público atendido pelo meu setor está satisfeito com o serviço prestado.	74,22%
Os programas de treinamento, cursos ou eventos externos de que participo contribuem para o meu desempenho profissional.	73,57%
Tenho liberdade para expressar minhas ideias para os colegas de trabalho.	73,57%
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia.	73,57%
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia.	73,57%
Meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos estudantes?	73,70%
Percebo uma boa relação entre servidores e estudantes.	73,44%
Estou satisfeito(a) com minhas atribuições e responsabilidades atuais.	73,31%
As orientações que recebo sobre o meu trabalho são claras e objetivas.	73,05%
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de seu gênero.	71,63%
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual.	70,59%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 48 - Percentual de Concordância de mais de 55% a 70%, dos Docentes da UTFPR em relação às perguntas das Dimensões Institucionais pesquisadas

Nível de Concordância de 55% a 70%	
Indicador	Concordância (%)
O diálogo é utilizado para resolver os problemas do meu setor	68,78%
A comunicação interna em meu setor é eficaz.	68,00%
Sinto-me motivado(a) com o trabalho que desenvolvo na UTFPR	67,87%
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente do cargo que ocupam.	67,22%

Considero que há uma boa relação entre os integrantes do setor em que trabalho	65,54%
Pode-se contar com a colaboração das pessoas no setor em que trabalho	65,02%
Estou satisfeito com meus colegas de trabalho	65,02%
Meu setor é informado das decisões que o envolvem.	63,73%
Considero que há uma boa relação entre os técnico-administrativos e os docentes.	62,69%
Percebo que quando há conflitos em meu setor, a própria equipe consegue resolver	59,84%
Em geral considero que a UTFPR valoriza seus servidores	58,54%
A instituição me estimula a participar das ações de treinamento e capacitação necessárias para o meu desenvolvimento profissional.	57,77%
Meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos colegas de trabalho?	57,64%
Os gestores mantêm os servidores informados sobre assuntos importantes e sobre mudanças na organização.	57,38%
Considero que meu trabalho é reconhecido	56,60%
A instituição é organizada no que se refere a normas e procedimentos	55,69%
A opinião dos servidores é levada em consideração pelas chefias	55,05%

Fonte: DIRAV (2026).

Quadro 49 - Percentual de Concordância de menos de 55%, dos Docentes da UTFPR em relação às perguntas das Dimensões Institucionais pesquisadas

Nível de Concordância de 55% ou menos	
Indicador	Concordância (%)
As informações importantes são repassadas pela instituição de maneira clara e objetiva para todos.	54,92%
Quando preciso de ajuda ou de informações de outros setores, consigo sem dificuldades.	54,40%
O ambiente físico da instituição é acessível para pessoas com dificuldade de locomoção.	54,27%
Os gestores envolvem os servidores em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho.	53,75%
Os sistemas informatizados são adequados à demanda de trabalho.	52,07%
Considero que há uma boa relação entre os técnico-administrativos e os alunos.	51,55%
A infraestrutura é adequada para o desenvolvimento do meu trabalho (ambiente, equipamentos, materiais).	50,90%
O campus em que atuo demonstra preocupação com a segurança no trabalho.	50,77%

Os gestores têm interesse no bem-estar dos servidores e tomam providências para sanar dificuldades no trabalho.	48,70%
A comunicação formal por parte da UTFPR é eficaz.	47,79%
Os programas de treinamento, cursos ou eventos internos de que participo contribuem para o meu desempenho profissional.	47,40%
Considero efetivos os processos institucionais de construção coletiva (PDI, PPI, PDP, Avaliações institucionais, colegiados).	46,24%
A UTFPR é um lugar psicológica e emocionalmente saudável para trabalhar.	45,07%
Percebo que há coerência entre diretrizes, metas e ações institucionais.	44,68%
Participo da construção do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), solicitando treinamentos e capacitações.	44,55%
Existe uma relação de cooperação entre os diversos setores/ departamentos da instituição.	42,87%
Em caso hipotético de assédio moral no ambiente de trabalho, me sinto protegido institucionalmente.	40,80%
As capacitações que a Universidade oferece atendem às minhas necessidades.	40,41%
Considero que a UTFPR é comprometida com qualidade de vida do servidor.	40,15%
Nesta instituição os procedimentos internos são ágeis.	33,67%
O número de servidores do meu setor é suficiente para a demanda de trabalho.	33,67%
A atuação dos servidores em PGD (Programa de Gestão de Desempenho) contribuiu para melhorar o trabalho dos Técnicos Administrativos.	26,94%
Percebo que as pessoas que trabalham em PGD apresentam desempenho semelhante aos demais servidores.	26,29%

Fonte: DIRAV (2026).

2.9.6.3.2 Análise detalhada por dimensão (concordância) para os docentes

Na percepção dos docentes sobre o clima organizacional, observa-se elevado nível de satisfação com a instituição e cada campus, destacando-se o vínculo com a universidade, o apreço pelo trabalho desenvolvido e a percepção de impacto positivo da atuação na UTFPR. As relações interpessoais nos departamentos e a relação com as chefias são avaliadas de forma amplamente favorável, indicando ambiente colaborativo e boa avaliação da liderança imediata.

Por outro lado, identificam-se percentuais menos favoráveis em dimensões relacionadas à qualidade de vida no trabalho, ao reconhecimento institucional, à comunicação em nível mais amplo, à infraestrutura e à gestão estratégica. Os resultados apontam diferenças de percepção quanto à adequação das ações de capacitação às demandas do trabalho, à integração entre departamentos e à clareza dos fluxos de comunicação da universidade. Também se observam avaliações menos positivas em aspectos ligados ao planejamento institucional e à organização de processos.

A imagem institucional é percebida de forma predominantemente positiva, refletindo identificação e reconhecimento da instituição. Ainda assim, surgem percepções relacionadas à necessidade de maior equilíbrio e valorização interna entre categorias.

De modo geral, fica indicado que, apesar do engajamento e da identificação institucional, permanecem pontos de cuidado em dimensões estruturais e organizacionais.

A seguir, apresenta-se a síntese integrada entre docentes e TAEs.

| 2.9.6.4 Análise detalhada por dimensão concordâncias para técnicos administrativos e docentes

Esta seção apresenta síntese comparativa entre TAEs e docentes, destacando convergências e diferenças nas dimensões avaliadas, com base nas médias de concordância. Ambos os grupos demonstram vínculo institucional e orgulho em relação à UTFPR, satisfação com o trabalho desenvolvido e percepção positiva do impacto institucional. Também se destacam relações interpessoais favoráveis nos setores e avaliação amplamente positiva das chefias imediatas, indicando ambiente colaborativo e liderança reconhecida como acessível. Por outro lado, emergem fragilidades comuns e específicas entre as categorias. Docentes e TAEs apontam percentuais menos favoráveis em aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho, ao reconhecimento institucional e à atenção à saúde ocupacional. A comunicação institucional em nível mais amplo apresenta variações entre campi, com indicações de limitações nos fluxos de informação e na transparência institucional.

A gestão e o planejamento institucional figuram entre as dimensões com menor concordância relativa. Em relação à capacitação e ao desenvolvimento profissional, embora o acesso a oportunidades seja reconhecido, observam-se diferenças de percepção quanto à adequação das ações ofertadas às demandas do trabalho.

As dimensões de infraestrutura e condições de trabalho apresentam avaliação heterogênea, com percepções positivas em aspectos operacionais, mas com indicações de fragilidades em

itens específicos, como sistemas tecnológicos, acessibilidade e condições estruturais em determinadas unidades.

A imagem institucional mantém-se como dimensão amplamente positiva para ambas as categorias.

Em síntese, o clima organizacional é sustentado por: vínculos institucionais, relações interpessoais positivas e avaliação favorável das chefias; enquanto dimensões estruturais — especialmente gestão, comunicação e organização institucional — concentram os principais pontos de atenção.

Na sequência, apresenta-se o Quadro comparativo entre TAEs e docentes, com base na média de concordância por dimensão.

Quadro 50 - Comparativo de Concordância (%) entre TAEs e Docentes

Dimensão	Concordância Média TAEs (%)	Concordância Média Docentes (%)	Observações
Satisfação pessoal no trabalho e com a instituição	66,64	66,86	Ambas as categorias apresentam satisfação geral próxima; docentes percebem ligeiramente mais reconhecimento por estudantes.
Capacitação e desenvolvimento profissional	62,85	60,61	TAEs percebem as capacitações internas um pouco melhor; docentes mais satisfeitos com oportunidades externas e apoio da chefia.
Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe	66,33	62,82	Relações dentro do setor são boas para ambas; docentes percebem menos integração entre setores e com TAEs.
Relação com as chefias	81,98	81,57	Alto nível de concordância para ambas; chefias são vistas como justas e participativas.
Comunicação	61,91	60,91	Comunicação interna cotidiana funciona; comunicação institucional mais formal é percebida como falha em ambas as categorias
Infraestrutura e condições de trabalho	56,53	49,71	TAEs percebem infraestrutura e sistemas melhores; docentes apontam lacunas em sistemas e segurança.
Gestão e planejamento institucional	44,67	45,57	Dimensão crítica para ambos; percepção de gestão fragmentada, procedimentos internos lentos e insuficiência de pessoal.
Imagem institucional	73,14	74,32	Alta concordância para ambas; forte vínculo com a missão e imagem institucional da UTFPR.

Fonte: DIRAV (2026).

A leitura integrada dos índices de concordância possibilita compreender não apenas os níveis de satisfação institucional, mas também as variações de percepção entre categorias

e campi, bem como eventuais pontos de tensão que podem influenciar o clima organizacional. De modo geral, observa-se maior estabilidade nas dimensões relacionadas às relações interpessoais e à identidade institucional, em contraste com resultados menos favoráveis nas dimensões de natureza estrutural e de governança.

2.9.7 Comparativos entre o Resultado do Clima Organizacional de 2019 e 2025

Este item tem por finalidade contextualizar a análise comparativa do Clima Organizacional, considerando os resultados das pesquisas realizadas em 2019 e 2025. A comparação adota abordagem por contraste, uma vez que os instrumentos aplicados nos dois períodos apresentam diferenças quanto às dimensões avaliadas, ao número de questões e à formulação dos itens, o que impede comparações diretas e lineares entre indicadores específicos.

Apesar dessas diferenças metodológicas, ambas as pesquisas foram estruturadas a partir de dimensões temáticas — 11 na pesquisa de 2019 e 8 na de 2025 — que funcionam como eixos analíticos para identificar aproximações, distanciamentos e tendências gerais na percepção dos servidores ao longo do tempo.

A análise por contraste busca compreender permanências, mudanças e possíveis deslocamentos de foco entre os dois períodos, respeitando as particularidades de cada instrumento e seus contextos institucionais. Mais do que estabelecer variações quantitativas estritas, a abordagem privilegia leitura interpretativa dos resultados, contribuindo para compreensão mais ampla do clima organizacional.

Quadro 51 - Comparativo entre Resultados dos Climas Organizacionais de 2019 e 2025

Percentual de Concordância por Contraste						
Categorias	2019			2025		
	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral	Técnicos Administrativos	Docentes	Geral
Satisfação pessoal no trabalho e com a instituição	65%	75%	71%	65,57%	67,30%	66,65%
Capacitação e desenvolvimento profissional	74%	79%	77%	65,10%	61,54%	62,86%
Relacionamento interpessoal e	69%	62%	64%	68,93%	64,81%	66,34%

trabalho em equipe						
Relação com as chefias	71%	72%	71%	81,35%	82,33%	81,97%
Comunicação	57%	62%	60%	63,32%	61,10%	61,92%
Infraestrutura e condições de trabalho	71%	62%	66%	68,32%	49,56%	56,53%
Gestão e planejamento institucional	60%	64%	62%	44,70%	44,68%	44,69%
Imagem institucional	64%	76%	72%	72,16%	73,70%	73,13%

Fonte: DIRAV (2026).

2.9.7.1 Análise comparativa da pesquisa de clima organizacional da UTFPR (2019 x 2025)

A análise comparativa dos resultados de 2019 e 2025 evidencia algumas variações distintas entre as categorias de Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) e Docentes ao longo do período analisado.

Na dimensão Satisfação pessoal no trabalho e com a instituição, os TAEs mantiveram índice próximo ao observado anteriormente (65%), enquanto os docentes registraram redução de 75% para 67,3%, resultando em média geral de 71% para 66,65%. No caso dos docentes o movimento indica alguma alteração na percepção de satisfação provavelmente em relação ao trabalho, já que a imagem institucional permanece como um ponto forte.

Em Capacitação e desenvolvimento profissional, ambas as categorias apresentaram redução nos índices de concordância. Entre os docentes, o percentual passou de 79% para 61,54%, e entre os TAEs de 74% para 65,10%, resultando em média geral de 77% para 62,86%. Os dados sugerem mudança de percepção quanto às ações de desenvolvimento profissional no período considerado. A dimensão Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe manteve-se relativamente estável. Os TAEs passaram de 69% para 68,93%, e os docentes de 62% para 64,81%. O resultado indica manutenção de avaliação positiva das relações internas.

Na Relação com as chefias, observa-se elevação consistente nos índices de concordância para ambas as categorias: TAEs de 71% para 81,35% e docentes de 72% para 82,33%, resultando em média geral de 71% para 81,97%. A variação aponta para

fortalecimento da percepção positiva em relação às lideranças imediatas. Na dimensão Comunicação, os TAEs registraram 57%, em 2019, para 63,32%, em 2025; enquanto os docentes apresentaram 62% e 61,10%, respectivamente, resultando em média geral de 60% para 61,92%. O cenário indica estabilidade nesta dimensão.

Em Infraestrutura e condições de trabalho, os TAEs passaram de 71% para 68,32%, e os docentes de 62% para 49,56%, resultando em redução da média geral de 66% para 56,53%. Os dados evidenciam mudança mais expressiva na percepção dos docentes nessa dimensão.

A dimensão Gestão e planejamento institucional apresentou redução nos índices para ambas as categorias: TAEs de 60% para 44,70% e docentes de 64% para 44,68%, resultando em média geral de 62% para 44,69%. Trata-se da variação mais significativa observada no período analisado.

Por fim, a Imagem institucional apresentou, entre os TAEs, 64% para 72,16%, e, entre os docentes, 76% para 73,70%; mantendo média geral estável (72% para 73,13%), o que indica preservação da avaliação positiva dessa dimensão no conjunto institucional.

De forma sintética, os resultados indicam elevação consistente na dimensão de relação com as chefias e estabilidade na imagem institucional, manutenção do relacionamento interpessoal e variações mais expressivas nas dimensões de capacitação, infraestrutura e gestão institucional. A leitura por contraste sugere reconfiguração de percepções em áreas estruturais, enquanto dimensões relacionais mantêm avaliação mais favorável.

| 2.9.8 Análise e Considerações Finais

Os resultados evidenciam que a instituição mantém dimensões consolidadas que sustentam o clima organizacional, especialmente no que se refere à relação com as chefias, à convivência interpessoal e à imagem institucional. Esses aspectos configuram ativos organizacionais relevantes.

Por outro lado, as percepções menos favoráveis concentram-se nas dimensões de gestão e planejamento institucional, comunicação em nível macro, infraestrutura e desenvolvimento profissional. O diagnóstico indica que os principais desafios se situam no campo estrutural e processual, exigindo maior eficiência administrativa, previsibilidade decisória e redução da burocracia que impacta a fluidez do trabalho.

A consolidação de um clima organizacional mais equilibrado depende do fortalecimento da governança, da coerência entre planejamento e execução e da implementação de processos mais ágeis e transparentes.

| 2.9.8.1 Análise sintética e recomendações

Pontos fortes:

- Relação com as chefias.
- Relacionamento interpessoal.
- Imagem institucional.

Essas dimensões sustentam o clima organizacional e demonstram capacidade institucional instalada.

Áreas críticas:

- Gestão e planejamento institucional.
- Comunicação institucional.
- Infraestrutura.

Tais dimensões apresentam maior variação entre os campi e as categorias, concentrando os principais focos de discordância.

Diferenças por categoria:

Observa-se variação de intensidade entre TAEs e docentes, especialmente nas dimensões de infraestrutura, capacitação e reconhecimento. Contudo, há convergência clara quanto às fragilidades estruturais associadas à governança institucional. Embora diversas dimensões apresentem altos índices de concordância, os dados evidenciam desigualdade de percepção entre campi e categorias, reforçando a necessidade institucional, como um todo, de maior uniformidade e consistência nos processos de gestão e comunicação.

| 2.9.8.2 Recomendações estratégicas por dimensão

A. Satisfação pessoal

- Monitorar sobrecarga e distribuição de trabalho.
- Melhorar o reconhecimento pelo trabalho do servidor.
- Institucionalizar práticas de cuidado com saúde ocupacional.

B. Capacitação

- Aprimorar todo o processo envolvido com a capacitação.

C. Relacionamento interpessoal

- Preservar práticas colaborativas já consolidadas.
- Atuar preventivamente em contextos de divergência.

D. Chefias

- Implementar política de formação continuada.
- Padronizar os critérios mínimos de atuação.
- Utilizar essa dimensão como vetor de estabilidade organizacional.

E. Comunicação

- Simplificar fluxos.
- Garantir devolutivas institucionais.
- Aumentar previsibilidade das informações estratégicas.

F. Infraestrutura

- Priorizar os investimentos com impacto acadêmico e laboral.
- Tornar visíveis cronogramas e critérios de priorização.

G. Gestão e planejamento

- Reforçar planejamento participativo.
- Estabelecer indicadores claros de acompanhamento.
- Tornar as decisões estratégicas mais transparentes.
- Aprimorar os processos.

H. Imagem institucional

- Preservar o capital simbólico.
- Alinhar a experiência interna à comunicação externa.
- Estímulo ao marketing interno: orgulho de ser servidor da UTFPR.

| 2.9.8.3 Recomendações a partir das questões abertas

A análise qualitativa demonstra concentração do positivo e do negativo em núcleos específicos. O núcleo positivo é fortemente associado a:

PGD, Infraestrutura funcional, Qualificação, Ambiente organizacional e Chefia.

O núcleo de desconforto concentra-se em:

Burocracia, Transparência, Sobrecarga, Comunicação, Valorização e Gestão.

O dado estratégico central é que ambos os núcleos incidem sobre os mesmos eixos estruturais. Isso indica que a percepção institucional melhora ou piora conforme a consistência do funcionamento desses elementos.

2.9.8.4 Núcleo estrutural dos fatores críticos

A leitura integrada das manifestações abertas, em articulação com os resultados quantitativos da pesquisa, evidencia que o desconforto institucional não se distribui de forma difusa ou episódica. Ao contrário, observa-se clara concentração das percepções negativas em um conjunto restrito de eixos estruturais, que funcionam como fatores explicativos centrais do clima organizacional.

As fragilidades mais recorrentes — gestão e planejamento institucional, burocracia processual, transparência decisória, sobrecarga de trabalho, comunicação institucional e valorização funcional — compõem um núcleo estruturante que concentra parcela significativa do desconforto percebido pela comunidade. Esse “núcleo duro” de fatores críticos atua como painel de risco institucional, pois atravessa categorias e campi, impacta diretamente a experiência cotidiana de trabalho e tende a produzir efeitos cumulativos, como desgaste humano evitável, baixa previsibilidade administrativa e sensação de fragmentação decisória.

Os dados revelam, ainda, que aproximadamente 40% das manifestações de desconforto concentram-se nesses seis eixos, o que reforça sua relevância estratégica. Essa concentração não indica crise generalizada, mas aponta para gargalos específicos de governança que, quando não tratados de forma sistêmica, amplificam percepções negativas mesmo em um contexto de ativos institucionais consolidados. Paralelamente, a pesquisa confirma a existência de ativos relevantes — relação positiva com chefias imediatas, forte identidade institucional, qualificação do corpo funcional e Programa de Gestão e Desempenho (PGD). Contudo, observa-se assimetria significativa na percepção de alguns desses elementos, especialmente no que se refere ao PGD, cuja avaliação é amplamente positiva entre técnicos-administrativos, mas significativamente mais crítica entre docentes. Essa diferença de percepção indica a necessidade de maior clareza comunicacional e consolidação institucional do programa, a fim de reduzir ruídos e reforçar sua legitimidade como política organizacional estável.

Outro ponto de atenção refere-se à sobrecarga e ao dimensionamento de pessoal, sobretudo entre TAEs, frequentemente mencionados nas manifestações abertas como fator de risco à saúde ocupacional e à sustentabilidade das atividades-meio. A recorrência desse tema sugere que o adoecimento e o desgaste não devem ser tratados como fenômenos individuais, mas como indicadores sistêmicos do desenho organizacional.

As assimetrias entre categorias e contextos locais — especialmente nas dimensões de infraestrutura e capacitação — reforçam que a experiência institucional não é homogênea. Ainda assim, o núcleo crítico acima permanece como denominador comum das fragilidades

percebidas, sugerindo que intervenções direcionadas nesses eixos possuem alto potencial de impacto transversal.

A concentração do risco em poucos fatores estruturais constitui, simultaneamente, fragilidade e oportunidade estratégica. Fragilidade, porque evidencia gargalos de governança; oportunidade, porque permite priorização objetiva de ações com maior capacidade de produzir efeitos positivos consistentes no clima organizacional.

| 2.9.8.5 Caminhos para a alta gestão

A priorização do núcleo estrutural de fatores críticos exige atuação direcionada da Alta Gestão, com foco em previsibilidade administrativa, fortalecimento da liderança e redução da burocracia.

- Reduzir o peso processual por meio da racionalização de fluxos e maior clareza quanto a prazos, responsabilidades e critérios decisórios.
- Ampliar a transparência institucional, tornando mais visíveis as justificativas e etapas das decisões estratégicas.
- Reforçar a formação e o acompanhamento de chefias, consolidando a liderança como vetor de estabilidade organizacional.
- Monitorar sobrecarga e dimensionamento de pessoal como indicadores sistêmicos, integrando saúde ocupacional ao planejamento institucional.
- Consolidar o PGD como política institucional estável, com comunicação clara e critérios uniformes, reduzindo assimetrias de percepção entre categorias.
- Valorizar e replicar práticas bem-sucedidas identificadas nos diferentes campi, promovendo maior uniformidade de gestão.

| 2.9.8.6 Conclusão estratégica

O clima organizacional da instituição revela base relacional sólida. Há indicação de que a instituição opera com potencial elevado, porém com perdas de eficiência interna decorrentes de entraves e excesso de burocracia processual.

A gestão possui alavancas reais, pois tanto o positivo quanto o negativo concentram-se em poucos fatores. Intervenções bem direcionadas nesses eixos tendem a produzir impacto relevante no clima institucional.

O caminho não é reinvenção, mas consistência: institucionalizar o que funciona e reduzir as fricções que desgastam a experiência cotidiana.

Serv. Téc. Admin.	1.026	1.159	1.174	1.169	1.156	1.160	1.154	1.154	1.129	1.151	1.107	1.098	1.093
Serv. Docentes	2.363	2.543	2.711	2.809	2.829	2.770	2.764	2.630	2.562	2.539	2.465	2.549	2.559
Total de Alunos (menos especialização)	21.322	22.851	26.302	28.699	31.677	32.647	33.096	33.791	35.009	34.166	32.625	30.236	30.031
Alunos Técnicos	1.700	1.234	971	869	847	704	509	407	263	168	111	117	112
Alunos Tecnologias	4.189	3.793	3.549	3.397	3.551	3.420	3.184	3.207	3.221	3.294	3.288	2.895	2.838
Alunos – Bachar. e Licenciaturas	19.040	21.026	23.325	25.277	27.773	28.820	29.222	30.027	31.409	30.885	26.696	24.416	24.191
Alunos - Mestrado	487	518	1.638	2.150	2.571	2.584	2.727	2.652	2.588	2.349	1.853	2.102	2.198
Alunos - Doutorado	95	73	368	453	486	539	638	705	749	764	677	706	804
Alunos Especializ.	5.474	6.019	4.371	3.684	3.780	2.981	3.035	2.056	1.130	2.573	3.712	3.776	5.247

Fonte: DIRAV, baseada nos relatórios obtidos dentro do Sistemas Corporativos de 2013 a 2025.

A UTFPR apresenta uma consolidação do quadro de servidores (3.652), numa relação técnicos administrativos/docentes de 0,427, a qual é extremamente baixa quando comparada com outras universidades federais. Em cinco anos, de 2012 a 2017, a UTFPR aumentou o número de alunos em 50%, mantendo a quantidade de 30 a 35 mil estudantes nos mais variados cursos que a instituição oferece. A Instituição tem tomado iniciativas para a reação à queda acentuada de alunos que realizam o SiSu, mas como forma de atrair alunos a UTFPR retomou o vestibular próprio e está utilizando um Processo Seletivo Simplificado UTFPR. As avaliações externas estão sendo analisadas na sua totalidade e com empenho de todos os envolvidos, ou seja, os resultados das provas do ENADE e todos os indicadores que compõem o CPC dos cursos (e, portanto, o IGC da UTFPR) estão em discussão para melhoria contínua.

Na pós-graduação *Stricto Sensu* houve crescimento significativo no número de programas, o que indica a consolidação dessa modalidade de pós-graduação na UTFPR (Quadro 52), o que explica o aumento da participação de alunos da Pós na composição do

total de estudantes da instituição. Em 2025 a Pós representou quase 20% de participação no processo avaliativo que impacta no IGC da UTFPR.

Quadro 54 - Número de Cursos da UTFPR de 2018 a 2025

Total de Cursos	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	206	230	209	243	221	228	235	252
Graduações	109	109	109	110	119	119	123	123
Mestrados	54	58	58	58	59	59	61	62
Doutorados	8	12	13	14	14	14	17	18
Especializações	29	55	23	59	28	35	33	48
Técnico e sequenciais	6	6	6	2	1	1	1	1

Fonte: DIRAV/CPA (2025).

Ainda em relação à pós-graduação, com o conceito obtido e o número de cursos avaliados no último triênio, a UTFPR se classifica no 28º lugar nas Universidades Federais do Brasil e em 8º na Públicas da Região Sul. Em evidência estão os IGCs dos cursos do Stricto Sensu, com 4,45 para o mestrado e 4,81 para o doutorado.

É possível verificar o crescimento nas ações de incentivo ao desenvolvimento das atividades de pesquisa e extensão, seja pelo número de bolsas ofertadas ou pelo número de grupos de pesquisas certificados pela instituição (Quadro 53).

Quadro 55 - Números dos Programas da UTFPR - Pesquisa e Extensão.

Dimensões na UTFPR	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Grupos de Pesquisa Certificados	433	488	490	425	489	492	506	510	480	573	594	556
Programa de Educação Tutoria (PET)	129	140	140	138	156	156	130	153	127	155	155	160
Programa Institucional de Iniciação Científica (PIBIC)	285	282	294	270	298	289	316	366	317	359	368	462
Programa Institucional de Iniciação	66	66	61	67	63	61	55	51	51	25	14	23

Científica, Ações Afirmativas (PIBIC-AF)												
Programa Institucional de Iniciação Científica Júnior (PIBIC-JR)	70	70	72	70	0	0	0	0	28			
Programa Institucional de Iniciação Científica para o Ensino Médio (PIBIC-EM)	100	170	100	100	100	100	64	41	71	81	75	64
Programa Institucional de Bolsas de Iniciação, Tecnologia e Inovação (PIBITI)	82	99	98	93	94	72	91	95	108	101	97	103
Programa de Incentivo à Docência (PIBID)	433	400	398	398	387	420	504	255	288	490	360	336
Programa de Monitori a (qtdd de bolsas ofertadas)										428	480	420
Programa Nilo Peçanha											41	66
Programa Licenciando											513	630
Projetos de Ensino											0	53
Extensão	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Bolsa de Extensão UTFPR	105	160	153	157	100	71	50	66	23		122	88
Bolsa de Extensão	80	72	73	68	65	64	98	59	80			124

Fundação Araucária												
Bolsa de projetos de inovação					18	74	212	167	114			66
Apoio de Projeto de Trabalho de Final de Curso					173	195	172	172	0			
Bolsas Produtividade e - CNPq	73	68	81	90	91	96	90		109		130	148
Produção científica	6.474	5.468	6.672	6.705	7.386	7.234	5.678	5.640	5.722		5.958	5.230
Bolsa PQ Fundação Araucária						13	13	18	0	0		39
Bolsa técnico FA						15	15	15	15	15	19	19
Bolsa técnico - PROPPG									15	14	17	23

Fonte: Relatório de Gestão (2025).

| 3 EIXO 2 – DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

MISSÃO E PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO

DIMENSÃO 1
DIMENSÃO 3

A Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) foi criada e autorizada pela Lei nº 11.184, de 07/10/2005 e recredenciada pela Portaria nº 145, de 27 de fevereiro de 2013 por 10 (dez) anos. A Instituição passou por avaliação para recredenciamento Institucional EaD no ano de 2019 e em 2024 foi avaliada para novo recredenciamento institucional, obtendo o conceito 5 nos dois relatórios, e aguarda a publicação das portarias.

Neste capítulo 3, inicialmente, são trazidos os norteadores institucionais como missão, visão, valores e PDI, alguns números para caracterizar a dimensão e natureza da UTFPR. Na sequência são apresentados tópicos relacionados as ações ligadas a responsabilidade social e metodologia de acompanhamento do discente com o uso de indicadores de retenção e evasão e ações para apoiá-los dentro da universidade. Ainda neste capítulo são abordados alguns programas como o de iniciação ao trabalho, de saúde e qualidade de vida e acompanhamento dos egressos.

As políticas relacionadas ao desenvolvimento econômico e à responsabilidade social são abordadas nos temas ligados a inserção do discente na sociedade através do processo de estágio, do desenvolvimento de pesquisa e inovação, da mobilidade estudantil, das atividades de interação institucionais internacionais com acordos e convênios e dupla diplomação.

São demonstradas ações relativas as vagas ociosas e a adequação e melhoria dos PPCs dos cursos com trabalho agilizado através dos fóruns de discussão envolvendo os coordenadores de curso separados por áreas.

Enfim, são apresentadas inúmeras ações que ajudaram a impulsionar o desenvolvimento institucional associado a responsabilidade com o desenvolvimento social e econômico.

3.1 Missão, PDI e Responsabilidade Social da Instituição

No [Plano de Desenvolvimento Institucional \(PDI\)](#) para o período de 2023- 2027, a UTFPR reafirma sua missão, visão, valores e princípios fundamentais, que servem como base para a definição de suas políticas, planos e ações. Esses elementos, representados na Figura 5, são componentes essenciais e permanentes que orientam a atuação da universidade em todas as suas dimensões.

Figura 3 - Mapa estratégico UTFPR



Fonte: EPROC (2025).

Os valores da instituição, que desempenham um papel fundamental como guias para as ações e decisões institucionais, estão detalhados no Quadro 33.

Quadro 56 - Valores institucionais da UTFPR

Valores da UTFPR	ÉTICA: compromisso com estudantes e servidores eticamente responsáveis, inseridos em um contexto de busca do conhecimento, dedicação à verdade científica e imparcialidade; TECNOLOGIA E HUMANISMO: considerar a tecnologia como algo inerente à sociedade e que os aspectos humanos são parte integrante do problema e da solução de todo desenvolvimento tecnológico;
------------------	---

	DESENVOLVIMENTO HUMANO: formar o cidadão crítico, ético e autônomo; INTERAÇÃO COM O ENTORNO: desenvolver sua missão de modo responsável, solidário e cooperativo com a sociedade, governos e organizações; EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO: efetuar a mudança por meio de atitude empreendedora; EXCELÊNCIA: promover a melhoria contínua das atividades acadêmicas, de gestão e da relação com a sociedade; SUSTENTABILIDADE: assegurar que todas as ações se observem sustentáveis nas dimensões sociais, ambientais e econômicas; DIVERSIDADE E INCLUSÃO: promover a educação tecnológica, respeitando e valorizando a diversidade e o potencial de todas as pessoas; DEMOCRACIA E TRANSPARÊNCIA: valorizar a participação democrática e a transparência em todas as instâncias da UTFPR, como compromissos voltados ao fortalecimento dos processos de participação das comunidades universitária e externa na concepção, decisão, implementação e avaliação das ações da Universidade.
--	--

Fonte: GABIR (2025).

Esses princípios norteiam o comportamento e as práticas da universidade, refletindo seu compromisso com a excelência, a ética e o impacto positivo na sociedade.

| 3.1.1 Plano de Desenvolvimento Institucional

A seguir são apresentadas algumas características do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) - 2023-2027, além de explicar a metodologia adotada para construí-lo através da consulta a toda a comunidade acadêmica assim como a estruturação através de grupos técnicos de trabalho que ajudaram a finalizar o trabalho. É importante destacar o

acompanhamento do atual PDI, elaborado a cada cinco anos, no qual a atuação da universidade se fundamenta.

A Universidade Tecnológica Federal do Paraná iniciou o processo de elaboração do atual PDI, realizando audiências públicas com os Campi. Todo o trabalho foi desenvolvido com o apoio de oito subcomissões temáticas (Graduação e Educação Profissional, Pesquisa e Pós-Graduação, Planejamento e Administração, Relações Empresariais e Comunitárias, Avaliação Institucional, Comunicação, Tecnologia da Informação e Gestão de Pessoas) e de 13 subcomissões dos Campi. Todas as sugestões enviadas foram consolidadas pelo grupo de trabalho responsável pela elaboração da primeira versão do PDI, entregue à Comissão Central que, após os devidos ajustes, remeteu à apreciação do Conselho Universitário (COUNI). Um dos principais desafios na elaboração do PDI foi a diversidade e complexidade da UTFPR com o seu sistema e estrutura multicampi, onde cada unidade apresenta características, necessidades e limitações locais. A partir dos cinco eixos e suas definições, foram estabelecidas as Metas, Cronogramas, Responsabilidades e Fatores Condicionantes, compondo, assim, o PDI da UTFPR.

O PDI foi organizado no âmbito da Universidade Tecnológica Federal do Paraná de acordo com uma coerência entre simplificação metodológica, realismo organizacional, integração entre visão estratégica e planejamento com foco em objetivos e resultados mensuráveis. Para a UTFPR, ao considerar sua estrutura descentralizada em 13 unidades instaladas pelo Estado do Paraná, o planejamento é desenvolvido de forma a contemplar uma estratégia institucional global, com o desafio de sustentar um alinhamento estratégico entre os macros desafios institucionais gerais e as nuances particulares a cada campus. Ponderou-se a organização acadêmica da UTFPR de modo que o Plano contivesse os elementos previstos nas legislações vigentes de elaboração de um PDI.

Para a elaboração do PDI, foram realizadas 15 audiências públicas com a comunidade universitária em todos os Campi da UTFPR, com proposições advindas da comunidade. As contribuições para elaboração do PDI foram recebidas pelo Grupo Técnico de Trabalho (GTT), que trabalhou com nove comissões temáticas, formulário eletrônico, reuniões virtuais e e-mail próprio. Após o aprimoramento e validação da Comissão Central, o processo foi consolidado e encaminhado para apreciação do COUNI, sendo apresentado em 16 de dezembro de 2022 na 52ª. Reunião Ordinária desse conselho.

A partir de 2023, o PDI da UTFPR iniciou a fase de execução, com o desafio de abrigar as demandas sociais, educacionais e tecnológicas da comunidade universitária, tanto quanto as mudanças no mundo do trabalho. Com isso, o documento passou a orientar o cotidiano

da universidade, servindo como importante instrumento balizador para o dimensionamento de recursos, planejamento de ações, projeção e monitoramento de indicadores para o cumprimento dos macrodesafios e metas estabelecidos para os próximos cinco anos da UTFPR.

3.1.2 Natureza Institucional

A UTFPR, uma IFES, com sede e foro na cidade de Curitiba, Estado do Paraná e com 13 Campi instalados nas cidades de Apucarana, Campo Mourão, Cornélio Procopio, Curitiba, Francisco Beltrão, Guarapuava, Dois Vizinhos, Londrina, Medianeira, Pato Branco, Ponta Grossa, Santa Helena e Toledo, regida pela Lei nº 11.184/2005, possui natureza jurídica de autarquia de regime especial, é vinculada ao MEC e goza de autonomia didático científica, disciplinar, administrativa, de gestão financeira e patrimonial. A UTFPR cumpre importante papel na oferta da educação pública e na indução do desenvolvimento regional e social ofertando cursos técnicos de nível médio, graduação (bacharelados, licenciaturas e cursos superiores de tecnologia), pós-graduações em nível de especialização, mestrado e doutorado. Em 2025, a UTFPR contava com 27.141 estudantes matriculados, sem contar os alunos lato sensu (Quadros 30, 34 e 35), desses, 21.654 de bacharelado e licenciatura, 2.838 nos cursos de tecnologia, e 112 nos cursos técnicos integrados. Em relação ao processo de consolidação do ensino na pós-graduação stricto sensu, em 2025, foram ofertados pela UTFPR 62 cursos de mestrado (14 na modalidade profissional e 38 na acadêmica), 10 polos de Mestrados Profissionais em Rede Nacional, já incluído o PROFNIT-MD, 18 cursos de doutorado (dos quais dois na modalidade Profissional), alocados em 62 PPGs. Ao final de 2025 foram totalizados 2.198 alunos de mestrado, 804 alunos de doutorado e 5.247 alunos da lato sensu (especialização) na UTFPR.

Quadro 57 - Discentes matriculados nos cursos Técnico, Tecnologias, Bacharelados e Licenciaturas, em 2025, na UTFPR em seus 13 Campi

Campus	Matriculados 2025				
	Técnico integrado	Tecnologia	Bacharelado	Licenciatura	Total
AP		106	1191	117	1.4140
CM	112	45	1202	48	1.407
CP		234	2032	107	2.373
CT		834	6911	1299	9.044
DV			1187	134	755

FB			734	21	594
GP		245	644		889
LD		78	1421	129	1.628
MD		304	914	65	1.283
PB		278	1900	277	2.455
PG		440	2124	187	2.751
SH			457	69	526
TD		274	937	84	1.295
Total	117	2.838	21.654	2.537	27.141

Fonte: PROGRAD (20

Quadro 58 - Total de estudantes regulares nos cursos técnicos e de graduação na UTFPR de 2017 a 2025

Estudantes Regulares (2017 - 2025)									
Curso	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Técnico integrado	844	704	509	288	219	162	111	117	112
Tecnologia	3.460	3.420	3.184	3.156	3.732	3.849	3.288	2.895	2.838
Bach. e licenciatura	24.304	25.400	26.038	26.368	30.832	30.424	26.696	24.416	21.654
Total UTFPR	28.608	29.524	29.731	29.812	34.783	34.435	30.095	27.428	27.141

Fonte: PROGRAD (2025).

Quando se observa a distribuição dos estudantes por área percebe-se que os cursos de bacharelado são, quantitativamente, predominantes na UTFPR. Em relação aos matriculados, 80,26% dos estudantes frequentam os bacharelados, seguidos por 10,55% de estudantes dos cursos de tecnologia, 8,76% de licenciatura e 0,43% do curso técnico integrado.

A qualidade dos cursos é acompanhada por intermédio dos indicadores do SINAES, ou seja, através dos materiais divulgados pelo INEP e pela CAPES, no entanto, os indicadores internacionais também são levados em consideração e ações são tomadas para melhorar em todos eles.

| 3.2 Ambiente Externo

O sistema de ensino superior é responsável pela formação acadêmica nos níveis de graduação, oferecendo cursos como tecnologia, licenciaturas e bacharelados, além de pós-graduação lato sensu e stricto sensu, e outras modalidades não regulares, como cursos de extensão universitária. É importante destacar que as instituições de ensino superior, especialmente as universidades, também atuam nas áreas de pesquisa, inovação e desenvolvimento científico e tecnológico. Uma universidade pública, gratuita e de qualidade se conecta com a sociedade por meio de seus resultados: formação acadêmica de excelência, internacionalização integrada à trajetória estudantil, produção científica, inovação e ações de extensão que promovem impacto social. A UTFPR mantém interlocução ativa com o ambiente externo, articulando conhecimento acadêmico às demandas da sociedade, do setor produtivo e das comunidades locais.

Na escolha de uma instituição de ensino superior, os estudantes consideram fatores como a gratuidade (característica do sistema público), a disponibilidade de bolsas de estudo, opções de financiamento, a qualidade do ensino (associada à reputação da instituição) e a oferta de cursos alinhados aos seus interesses na região onde residem.

Destaca-se que a UTFPR mantém um relacionamento estreito e dinâmico com o ambiente externo, atuando como uma ponte entre o conhecimento acadêmico e as demandas da sociedade, do setor produtivo e das comunidades locais.

Por meio de parcerias com empresas, órgãos governamentais e organizações não governamentais, a universidade promove a transferência de tecnologia, a inovação e o desenvolvimento regional. Projetos de extensão, incubadoras de empresas e programas de estágios são exemplos de iniciativas que conectam a UTFPR ao mundo do trabalho e às necessidades sociais, contribuindo para a formação de profissionais qualificados e alinhados com as exigências da atualidade.

Além disso, a UTFPR se destaca por sua atuação em pesquisa aplicada e desenvolvimento tecnológico, colaborando diretamente com setores estratégicos da economia, como indústria, energia, gestão pública, tecnologia da informação, serviços, agricultura, e meio ambiente. A universidade também promove eventos, feiras e workshops que aproximam a comunidade acadêmica de empreendedores, gestores públicos e a população em geral, fomentando o diálogo e a troca de conhecimentos.

Essa interação constante com o ambiente externo reforça o compromisso da UTFPR com a responsabilidade social e a transformação positiva da sociedade, consolidando sua

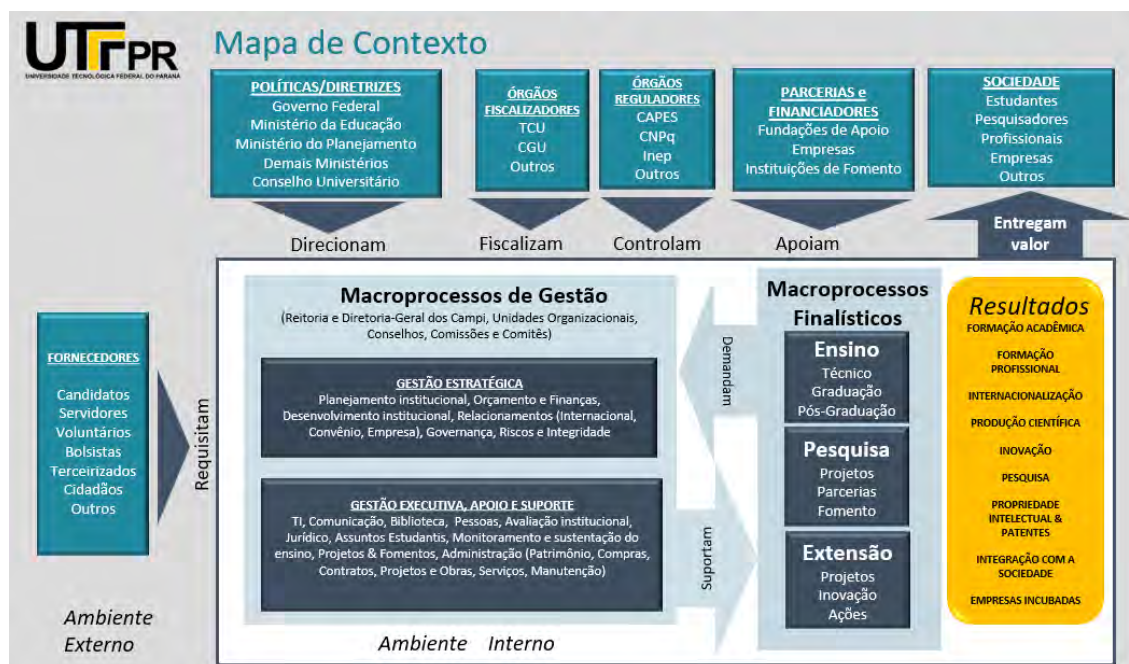
reputação como uma instituição de ensino superior voltada para a inovação e o desenvolvimento sustentável.

3.3 Modelo de Negócios

Essa interação entre ambiente interno e externo configura o modelo de negócio institucional. O Mapa de Contexto da UTFPR (Figura 6) evidencia como políticas, diretrizes, órgãos reguladores, parceiros e financiadores influenciam e orientam os macroprocessos internos, que, apoiados por processos de gestão e suporte baseados em princípios de governança, entregam resultados de valor à sociedade com eficiência e eficácia.

O [modelo de negócio da Instituição](#), apresenta os recursos utilizados e os resultados que são produzidos pelas áreas de negócio, baseados no alicerce promovido pelos valores institucionais praticados.

Figura 4 - Mapa de contexto da UTFPR



Fonte: EPROC (2025).

Conforme ilustrado na Figura 7 – Visão geral dos Macroprocessos da UTFPR, a Gestão Estratégica orienta e direciona os processos finalísticos, enquanto a Gestão Executiva assegura o funcionamento da estrutura organizacional por meio do suporte necessário às atividades desenvolvidas.

Figura 5 - Macroprocessos de Gestão da UTFPR



Fonte: EPROC (2025).

A integração entre as áreas, especialmente nos processos transversais vinculados aos pilares Ensino-Pesquisa-Extensão, reforça um modelo cada vez mais articulado e centrado no estudante, contribuindo para a formação de especialistas, mestres e doutores, o desenvolvimento de pesquisa e inovação e a ampliação das ações de extensão com impacto na sociedade. Os macroprocessos finalísticos, que possuem sua cadeia de valor (Figura 8) suportados pelos processos de apoio e gestão, são continuamente ajustados e otimizados para que se mantenham alinhados à missão institucional.

Figura 6 - Cadeia de valor de macroprocessos finalísticos da UTFPR



Fonte: EPROC (2025).

É importante ressaltar que os macroprocessos finalísticos, exemplificados em sua cadeia de valor conforme ilustrados na Figura 8 - Cadeia de valor de macroprocessos finalísticos da UTFPR, suportados pelos processos de apoio e gestão estratégica, são continuamente ajustados e otimizados para que se mantenham alinhados à missão institucional, baseado nos princípios e valores institucionais. A UTFPR, tendo Ética, Excelência, Tecnologia e Humanismo, Desenvolvimento Humano, Interação com o Entorno, Empreendedorismo e Inovação, Sustentabilidade, Diversidade e Inclusão, Democracia e Transparência, como pilares centrais dos valores institucionais direcionam e alinham os macroprocessos finalísticos e de gestão que geram o desempenho institucional. As áreas funcionais da UTFPR utilizam os recursos humanos, financeiros e de infraestrutura para que, por meio de processos internos inovadores e em constante aperfeiçoamento, primando pela excelência em Ensino-Pesquisa-Extensão, possam retornar valor agregado à sociedade.

3.4 Riscos, Oportunidades e Perspectivas

A UTFPR vem aprimorando a gestão de seus processos internos, buscando maior eficiência no uso dos recursos públicos, mitigação de riscos e geração de valor aos serviços prestados à sociedade. A alta administração, em conjunto com as áreas da Reitoria e dos 13 campi, atua no monitoramento e aperfeiçoamento de estratégias e procedimentos, acompanhando a transformação digital e promovendo integração institucional.

Com a inovação como princípio orientador, a Universidade investe em recursos tecnológicos para simplificar atividades, integrar processos e proporcionar visão sistêmica das operações. Desde 2017, o [Escritório de Processos \(EPROC\)](#) apoia a governança institucional, promovendo gestão por processos, proteção de dados, governança de dados, continuidade de negócios e transformação digital.

A consolidação da gestão por processos na UTFPR, vem ocorrendo de forma gradual desde 2014, com estudos iniciais sobre o tema e fortalecimento a partir da implantação do [Sistema Eletrônico de Informações \(SEI\)](#), em 2017. A adoção do SEI exigiu maior compreensão das atividades, recursos e riscos envolvidos, especialmente na tramitação digital dos processos. Atualmente, observa-se avanço na maturidade institucional, com processos documentais digitais, devidamente instruídos e alinhados aos princípios de transparência e à proteção de dados.

A UTFPR utiliza a experiência das diversas áreas para mapear e otimizar processos, fortalecendo a gestão de riscos. Os responsáveis são incentivados a formalizar e disponibilizar procedimentos por meio da Base de Conhecimento do SEI, manuais institucionais e [portfólio de processos](#), assegurando padronização e visão integrada das atividades.

A instituição adota postura preventiva na mitigação de riscos, atuando na correção de falhas e no aprimoramento de procedimentos sempre que identificadas anomalias. Quando necessário, são instaurados processos disciplinares para apuração de responsabilidades e correção de desvios, transformando problemas identificados em oportunidades de aperfeiçoamento institucional.

Nesse contexto, os controles internos e normatizações adotados nas áreas de ensino, pesquisa, extensão e gestão contribuem para o desenvolvimento institucional, ao mesmo tempo em que a transparência é assegurada por meio da divulgação de informações no portal institucional e do atendimento aos órgãos de controle e regulação.

Um exemplo de publicização de informações ocorre por meio do [módulo de Pesquisa Pública](#) de processos contidos no SEI, o qual também atende ao que determina o [Acórdão TCU nº 484/2021](#). A pesquisa pública atende aos critérios de transparência com o cuidado e correta instrução processual nos casos previstos em lei que requerem restrição ou privacidade.

A partir das demandas das áreas, seja nas reuniões ou nos atendimentos realizados pelo EPROC, riscos e oportunidades de melhoria são identificadas, alinhadas ao [Planejamento Estratégico Institucional](#) e aos macro-objetivos definidos no [Plano de Desenvolvimento Institucional \(PDI\) 2023-2027](#).

No ano de 2025, o EPROC realizou cerca de [1767 atendimentos](#) às áreas por meio de chamados no Sistema de Atendimento ao Usuário (SAU) considerando os [eixos de sua](#)

[atuação](#), sensibilizando para a gestão de riscos, padronização de procedimentos e orientação para o uso adequado das ferramentas, sempre considerando o processo ponta a ponta.

3.4.1 Detalhamento Dos Principais Riscos Identificados Pela UTFPR e Da Resposta a Cada um Deles

Nesse contexto, o EPROC tanto nos atendimentos às demandas das áreas de negócio quanto nos projetos de melhoria de processos, ao mapear e documentar processos institucionais, identifica riscos como exemplificados no Quadro 57. Tais riscos são mitigados por meio de ações implementadas em âmbito institucional para assegurar e aprimorar a governança e segurança operacional da UTFPR.

Quadro 59: Exemplo de riscos identificados e ações realizadas

Riscos	Ações realizadas para mitigação
Exposição de dados pessoais e sensíveis	Apresentação em formato de capacitação e disseminação da cultura organizacional nas reuniões de gestão e nas reuniões temáticas das áreas nos temas de privacidade/LGPD, instrução processual, publicização e transparência, gerenciamento de acesso aos sistemas informatizados, governança de dados, circulação de dados em planilhas, e-mails e documentos, entre outros.
Retrabalho e erros de digitação	Uso de Automação Robótica de processos (RPA).
Falta de padronização na execução do processo	Construção de Bases de Conhecimento no SEI com detalhamento das atividades e procedimentos que devem ser realizados por cada ator do processo.
Circulação de planilhas com dados institucionais por grupos e e-mails	Desenvolvimento de painéis internos com acesso restrito.
Uso indevido de ato normativo revogado	Orientação e divulgação do Manual de Atos Normativos da UTFPR para correta instrução processual com indicação explícita de revogação e relacionamento do processo retificado do ato revogado.
Processo ponta-a-ponta desconhecido pelos participantes	Modelagem do processo ponta-a-ponta, possibilitando melhor clareza e definição de responsáveis pelas atividades relacionadas ao processo com homologação das áreas e publicização para os participantes.
Instrução processual com documentação insuficiente	Elaboração de documentos modelos para a padronização dos processos e de checklists para conferência do processo e envolvimento registrado da área participante.
Documentos do mesmo processo armazenados em diferentes plataformas e meios	Reestruturação de processos com tramitação integral pelo SEI.
Tomada de decisão baseada em dados inconsistentes	Desenvolvimento de painéis institucionais públicos e gerenciais para divulgação de dados oficiais.
Inconsistência ou falta de regulamentação interna sobre procedimentos	Sugestões para propostas de regulamentação interna a partir do processo mapeado para normatização pela área competente.
Ruptura no fluxo de processos transversais	Modelagem e disponibilização do processo transversal homologado em conjunto com as áreas.
Sobrecarga de trabalho das áreas para coleta de informações para atender solicitação externa (FalaBR)	Disponibilização das informações constantemente solicitadas em painéis institucionais públicos.

Pouco conhecimento dos participantes sobre a legislação que trata sobre o processo e/ou sua execução	Inclusão de referência e conteúdo de base legal pertinente nas bases de conhecimento.
Inconsistências ou ausência de publicação no Boletim de Serviço Eletrônico	Padrões, melhores práticas e procedimentos para publicações de documentos no Boletim de Serviço Eletrônico.
Emissão de documento que não é de competência da área	Delimitação para criação de tipos de processos no SEI e documentos por área diretamente interessada.
Prazos e documentos em processos com diversas etapas	Desenvolvimento de painéis gerenciais para facilitar o trabalho de monitoramento de processos de longa duração com diferentes etapas.
Dificuldade de localizar informação e a garantia de disponibilidade do documento a qualquer momento de forma despersonalizada	Organização do processo documental no SEI.
Resistência organizacional	Disseminação da cultura da gestão por processos no atendimento às áreas e m participação em reuniões e capacitações.
Invalidação de processos por erro na condução processual	Criação de checklist e revisão.
Risco de gestão por falta de visão sistêmica	Criação de planilhas de controle e acompanhamento para possibilitar visão sistêmica dos temas ou objetos monitorados.
Desconhecimento de tramitação ou fluxo de processos	Tornar explícito para os interessados a área em que o processo inicia, as áreas pelas quais o processo tramita e a área em que o processo é finalizado e entrega seu resultado.
Ruptura ou duplicação de dados ou falta de integração em processos informatizados	Especificação de melhoria e solicitação para adequação dos sistemas corporativos atuando como facilitador entre a área de negócio e a área de TI para implementação de soluções tecnológicas e integração entre sistemas.

Fonte: EPROC (2025)

Visando mitigar o impacto dos riscos causados nas atividades executadas, de maneira estratégica, a instituição integrou a gestão de riscos à gestão por processos, subsidiando os gestores na tomada de decisão. Nessa direção, a gestão por processos passa a analisar o processo completo, ponta a ponta, promovendo entregas de valor à sociedade, orquestrando o desenvolvimento das atividades de forma transversal e integrada, visando ao alcance dos objetivos institucionais.

3.4.2 Oportunidades e Perspectivas

Conforme o [Acórdão TCU nº 484/2021](#), a UTFPR promove a publicidade dos documentos institucionais em conformidade com a Lei de Acesso à Informação (LAI), garantindo transparência, ao mesmo tempo em que adota medidas para evitar a exposição indevida de dados pessoais e sensíveis, atendendo à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Em 2025, foram realizadas ações de capacitação para servidores e áreas institucionais, fortalecendo a adequação às diretrizes do Acórdão. Além disso, desde agosto de 2022, a

UTFPR disponibiliza o [módulo de pesquisa pública do SEI](#) no portal institucional, promovendo transparência ativa e reforçando a proteção de informações sensíveis.

Para cumprir as exigências legais, a UTFPR disponibiliza continuamente orientações e capacitações sobre a LAI, LGPD e o Acórdão TCU nº 484/2021 por meio de broadcasts, [portal institucional](#), [wiki](#), [respostas a chamados no EPROC](#) e reuniões com as áreas. As diretrizes específicas sobre instrução processual são compiladas no documento "[Orientação para Instrução Processual no SEI](#)", que orienta a publicidade de processos e o [uso de tarjas para proteção](#) de dados pessoais.

Como exemplo do avanço na mitigação de riscos e na consolidação da governança institucional, destacam-se as ações relacionadas à administração do SEI-UTFPR, envolvendo capacitação, orientação e disseminação da cultura de publicização adequada dos processos públicos, com o devido tarjamento de dados pessoais e sensíveis. Os processos anteriores à data de corte estabelecida (2021), que possam conter dados sem o devido tratamento, não são disponibilizados integralmente na Pesquisa Pública, assegurando a proteção dos titulares e a conformidade com a legislação vigente.

Para mitigar o risco de exposição de dados pessoais de titulares, o EPROC desenvolveu uma [ferramenta de Automação Robótica de Processos \(RPA\)](#) para monitoramento automatizado de documentos públicos no SEI, enviando alertas por e-mail aos responsáveis. Além disso, algumas áreas de negócios passaram a integrar a gestão de riscos diretamente aos processos institucionais, fortalecendo o controle e a conformidade com as normativas vigentes.

Em 2025, conforme apresenta o [Painel do SEI-UTPR](#) disponibilizado pelo Escritório de Processos (EPROC) nos [Painéis Institucionais da UTFPR](#) no portal institucional, foram gerados 60.716 processos, frente a 55.873 em 2024, representando crescimento de 8,7%. Em 2025, houve avanço na transparência ativa: 33,67% dos processos foram classificados como públicos (ante 29,92% em 2024), com redução dos restritos para 66,10% e manutenção dos sigilosos em nível controlado (0,22%). Também houve aumento na inclusão de documentos (+11,2%), totalizando 731.489 registros, com crescimento da classificação pública para 34,97% e estabilidade dos sigilosos (0,79%).

Além disso, de forma permanente e contínua a UTFPR promove capacitações e sensibilizações para servidores sobre gestão de riscos, governança de processos e dados, além do cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei nº 13.709/2018) e da Lei de Acesso à Informação (LAI - Lei nº 12.527/2011). Entre as ações permanentes, destacam-se as iniciativas voltadas ao cumprimento do Acórdão TCU nº 484/2021, registradas no processo

[SEI 23064.054827/2021-27](#) e disponibilizadas no portal institucional na seção Monitoramento ativo de processos públicos.

A partir das demandas das áreas sobre onde e quais dados poderiam apoiar a tomada de decisão, uma oportunidade de melhoria de processo e mitigação de risco identificada pelo EPROC foi uso de uso de painéis analíticos e consolidados, com metadados e rótulos padronizados, fontes integradas e normalizadas, com tratamento adequado para a finalidade desejada seriam ferramentas de baixo custo e alta eficiência para a apoiar a tomada de decisão e facilitar a discussão.

Para evitar a circulação de planilhas com dados institucionais por e-mails e redes sociais, o EPROC passou a desenvolver painéis gerenciais no eixo de governança de dados. Esses painéis são elaborados em alinhamento com as áreas solicitantes, com tratamento, padronização e rotulagem adequada dos dados, e possuem acesso restrito às equipes envolvidas. A iniciativa reduz o risco de alterações indevidas, aumenta a confiabilidade das informações e vincula os dados aos processos mapeados, contribuindo para a [consolidação de glossário institucional](#) e evitando interpretações equivocadas.

Alguns exemplos de painéis gerenciais desenvolvido pelo EPROC em parcerias com as áreas de negócio em 2025, podem ser citados:

- a) Progressão EBTT – Permite acompanhar a tramitação dos processos de progressão docente no SEI-UTFPR, monitorando etapas, documentos inseridos e possíveis gargalos ou sobrecarga na análise.
- b) Perfil do Candidato da Graduação – Apresenta dados dos inscritos nos processos seletivos, subsidiando estratégias de planejamento acadêmico e gestão do ensino.
- c) Análise de Evasão e Retenção – Utiliza dados históricos para identificar padrões de evasão e retenção, apoiando ações preventivas, corretivas e ajustes nos projetos de curso.
- d) Autoavaliação de Cursos – A partir das respostas de egressos, fornece subsídios para melhoria dos cursos sob a perspectiva do estudante.
- e) Sustentabilidade – Monitora projetos de pesquisa e extensão alinhados aos ODS, evidenciando a inserção institucional na sociedade.
- f) Processos SEI por Unidade – Analisa a distribuição de processos por tipo e unidade, apoiando decisões gerenciais e dimensionamento de carga de trabalho.

Por fim, destaca-se que a UTFPR está empenhada em proteger suas informações estratégicas, buscando manter em pleno funcionamento suas principais atividades, definidas como elo estratégico ao bom funcionamento institucional. A mudança de cultura organizacional em direção à gestão por processos de forma sistemática e gradativa continua a ocorrer na UTFPR, estando também prevista no [Projeto Pedagógico Institucional \(PPI\)](#) e no [Plano de Desenvolvimento Institucional \(PDI\)](#).

| 3.5 Governança. Estratégia e Desempenho

A governança da UTFPR busca alinhar suas ações às expectativas da sociedade, promovendo transparência e eficiência na condução de suas atividades. A instituição disponibiliza canais de interlocução com o público interno e externo - como a Ouvidoria e o Portal Institucional - para fortalecer o diálogo com a comunidade. Tais mecanismos reafirmam o compromisso institucional com a integração social, a prestação de contas e a melhoria contínua de seus processos, assegurando uma gestão aderente aos objetivos estratégicos estabelecidos e às demandas externas.

A estrutura de governança da UTFPR está assentada em três pilares: o deliberativo (Conselho Universitário), o executivo (Reitoria, Pró-Reitorias, Direções-Gerais dos campi e diretorias de área) e o de monitoramento e controle (Auditoria Interna, Ouvidoria, Comissão de Ética, Corregedoria, entre outras).

Adicionalmente, a Universidade conta com as seguintes estruturas de apoio:

- Escritório de Processos (EPROC), assessoria da Reitoria cujo escopo abrange a governança de processos, a governança de dados, a governança digital; e,
- Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação (SITAI), que compreende diferentes papéis atuando na promoção da transparência e da integridade na administração pública.

A seguir, apresentam-se os elementos que compõem a estrutura de governança, os objetivos estratégicos e os principais resultados da gestão em 2025.

| 3.5.1 Descrição das Estruturas de Governança

A estrutura de governança da UTFPR envolve funções deliberativas, executivas e de controle para alinhar as ações da universidade às demandas da sociedade e das partes interessadas, promovendo transparência e eficiência na gestão.

Para atender aos princípios e à consecução da governança, a UTFPR institucionalizou a seguinte estrutura:

- a. estrutura deliberativa: Conselho Universitário (COUNI); Conselho de Graduação e Educação Profissional (COGEP); Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação (COPPG); Conselho de Relações Empresariais e Comunitárias (COEMP) e Conselho de Planejamento e Administração (COPLAD);
- b. estrutura executiva: Reitoria, Chefia de Gabinete, Pró-Reitorias, Diretorias de Gestão e Diretorias-Gerais dos campi;
- c. estrutura de monitoramento, consulta e controle: Auditoria Interna (AUDIN), Ouvidoria, Acesso à Informação, Comissão de Ética, Comitê de Governança, Riscos e Controle (CGRC) e Fóruns Consultivos. As informações sobre a AUDIN estão disponíveis no [portal institucional](#), são disponibilizados o Plano Anual de Auditoria Interna (PAINT), o Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT), relatórios e notas de auditoria, o Plano de Providências Permanente (PPP), bem como informações relativas ao Tribunal de Contas da União (TCU) e à Controladoria-Geral da União (CGU). Ressalta-se que as ações da AUDIN não substituem a responsabilidade de cada gestor pela implementação de controles internos, nos termos do art. 17 do Decreto nº 3.591/2000;
- d. estrutura de Governança de Processos, Governança de Dados e Governança Digital: foi fortalecida com a criação do Escritório de Processos ([EPROC](#)) em 2017 ([Portaria do Reitor nº 1918/2017](#)). Por meio da [Portaria GABIR/UTFPR nº 60, de 15 de maio de 2025](#), o EPROC assessora a Reitoria e os campi em governança de processos, dados e digital, incluindo a gestão do SEI-UTFPR, e atua como Encarregado de Proteção de Dados nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), [Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018](#). Informações adicionais sobre a atuação do EPROC podem ser visualizadas no [portal institucional e na wiki do EPROC](#).
- e. Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal ([SITAI](#)): é uma instância encarregada de coordenar e articular as ações relativas à integridade, à transparência e ao acesso à informação, bem como de definir padrões, diretrizes e medidas nessas áreas, no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Criado pelo [Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023](#). Ao [SITAI na UTFPR](#), compete coordenar ações de integridade, transparência e acesso à informação,

definir padrões para essas práticas e promover maior simetria de informações entre a administração pública federal e a sociedade. O decreto ampliou o Sistema de Integridade ao incorporar os eixos de transparência e acesso à informação, fortalecendo a governança, a prestação de contas e o acesso a dados públicos.

- f. Unidade Setorial de Correição: foi estabelecida com a criação da Assessoria de Processos Disciplinares ([ASPROD](#)), atendendo à exigência do Núcleo de Ações de Correição (NACOR) da CGU, conforme a [Nota Técnica nº 553/2018](#). A ASPROD atua como unidade setorial do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal na UTFPR, vinculada hierarquicamente à autoridade máxima da instituição e tecnicamente à Corregedoria-Geral da União (CGU), em conformidade com o [Decreto nº 10.768/2021](#). Anualmente, a UTFPR elabora o Relatório Correcional, conforme a [Portaria Normativa CGU nº 27/2022](#), que apresenta dados sobre as atividades correcionais. A [Portaria Normativa GABIR/UTFPR nº 23/2022](#) formalizou a ASPROD, alinhando-a às normas do sistema federal de correição. Em relação aos procedimentos investigativos e correcionais, a UTFPR segue a [Portaria Normativa CGU nº 27/2022](#) e o Regulamento Disciplinar Discente ([Resolução nº 39/2020 - COGEP](#)), registrando quantitativos de processos instaurados. Essa estrutura visa garantir a transparência e a efetividade das ações correcionais na instituição.

Importa salientar que a governança da UTFPR observa diretrizes estratégicas que subsidiam o planejamento e a consecução de indicadores de desempenho institucional, tendo como base os macro-objetivos estabelecidos no PDI 2023-2027. Essa arquitetura de gestão assegura o alinhamento das ações universitárias aos objetivos institucionais e às expectativas da sociedade.

Adicionalmente, a instituição fomenta a transparência e a participação social por meio de múltiplos canais de comunicação, fortalecendo o diálogo e a integração com a comunidade. Desse modo, é assegurado que as iniciativas acadêmicas e administrativas atendam, de forma eficiente e colaborativa, às demandas externas.

| 3.6 Principais Objetivos Estratégicos

Em 2025, as áreas estruturaram o plano estratégico com base em macro-objetivos alinhados ao [Plano de Desenvolvimento Institucional \(PDI\) 2023-2027](#), focando em áreas

como formação acadêmica, formação profissional, internacionalização, produção científica, empreendedorismo, inovação e integração com a sociedade.

Foram priorizados 37 macro-objetivos do PDI, considerados essenciais para atingir os indicadores definidos pela [Decisão Normativa-TCU nº 204/2023](#). A execução dessas metas coube às unidades responsáveis, encarregadas de implementar as ações necessárias para atender às demandas e elevar os indicadores institucionais.

Os eixos iniciais têm relação direta com o ensino, pesquisa e extensão, enquanto os demais contemplam ações transversais de apoio e gestão, indispensáveis ao pleno funcionamento institucional. A implementação de ações para atender aos macro-objetivos foi atribuída às áreas responsáveis, que conduziram, acompanharam e executaram as iniciativas necessárias para o cumprimento das metas estabelecidas.

Este relatório evidencia os resultados mais expressivos alcançados pela UTFPR em 2025, detalhando os avanços em cada eixo estratégico. Informações adicionais referentes às atividades conduzidas nos diversos campi estão disponíveis em arquivos externos, disponíveis no documento por meio de links.

| 3.6.1 Resultados Alcançados de Acordo com os Objetivos do PDI

Para apresentação dos resultados alcançados e principais evidências em 2025, foi utilizada a seguinte nomenclatura: número do item – macro-objetivo do PDI 2023-2027. A numeração dos macro-objetivos apresentados em cada eixo (seções 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5, subsequentes), obedeceu a mesma numeração registrada no [PDI 2023-2027](#) (que podem ser consultados a partir da página 350 do documento referência).

Desta forma, a comunidade pode analisar as evidências e resultados da UTFPR em cada eixo, detalhado por macro objetivo institucional.

| 3.6.2 Eixo 1 - Planejamento e Avaliação Institucional

1 - Aperfeiçoar e ampliar os processos e as ferramentas de avaliação internos

Em outubro de 2025, foi iniciado o [projeto Painéis dos Cursos UTFPR](#), com o propósito de apoiar a gestão acadêmica e institucional por meio do uso sistemático de dados oficiais do MEC/INEP, organizados em [painéis interativos e comparáveis](#), com série histórica a partir de 2017.

Os painéis permitem a comparação dos cursos de graduação da UTFPR com cursos equivalentes nacionalmente, bem como de um mesmo curso entre diferentes campi, especialmente em áreas com múltiplas ofertas, como as engenharias, possibilitando identificar diferenças significativas nos índices de avaliação.

Adicionalmente, será possível comparar os índices globais da UTFPR com os de outras universidades brasileiras, fortalecendo a avaliação institucional. Embora ainda em fase inicial, a estrutura já desenvolvida indica que, nos próximos meses, será possível dispor de painéis consolidados e operacionais, ampliando de forma significativa a capacidade institucional de acompanhar indicadores, identificar tendências, planejar e orientar decisões estratégicas.

2 - Consolidar a incorporação dos indicadores de processos avaliativos internos e externos à gestão da universidade

Em 2025, foi designada comissão por meio da [Portaria de Pessoal GABIR/UTFPR nº 2109, de 20 de outubro de 2025](#), com o objetivo de apresentar ferramentas padrão para utilização na autoavaliação dos cursos de graduação da UTFPR. Para apoiar a operacionalização das definições da comissão, será utilizado [o projeto Painéis dos Cursos UTFPR](#), sob coordenação da DIRAV e supervisão do EPROC, com a finalidade de desenvolver processos de coleta e sistematização de dados estruturados em eixos de autoavaliação, alinhados aos processos de avaliação de cursos e aos indicadores do INEP, os quais serão posteriormente integrados aos Painéis Institucionais – Gerenciais e Públicos da UTFPR.

4 - Estabelecer mecanismos de sistematizar e publicizar os relatórios das avaliações internas e externas de cada curso

Em 2025, os Programas de Pós-Graduação brasileiros foram avaliados pela CAPES no âmbito da Avaliação Quadrienal 2021–2024. O processo, realizado com participação da comunidade acadêmica e consultores ad hoc, utilizou dados da Plataforma Sucupira e atribuiu notas de 1 a 7 com base em critérios como proposta do Programa, corpo docente, produção intelectual, inserção social e formação. A avaliação assegura a qualidade e a conformidade dos Programas, habilitando a oferta de vagas de mestrado e doutorado.

A UTFPR possui [62 Programas de Pós-Graduação](#), somando ao todo, [76 Cursos entre Mestrados e Doutorados](#). Em 2025, tiveram início os Programas de Mestrado em Educação Tecnológica e em Design Prospectivo, e foram aprovados o Doutorado Multicampi em Engenharia da Produção e Sistemas; o Mestrado em Associação de Ciências da Computação,

entre o campus de Toledo e a Unioeste de Cascavel; e, o Doutorado Nacional Profissional em Ensino de Física (DNPEF) no campus de Campo Mourão.

O resultado da avaliação Quadrienal demonstrou uma melhoria significativa dos conceitos de cursos da UTFPR. Foram analisados [54 Programas da Instituição](#) e, destes, dois se consolidaram com notas 6 e 7 (nota máxima), 22 subiram de nota, 27 mantiveram seu conceito, dois são recém-abertos e 3 reduziram suas pontuações. Outros dois Programas iniciaram suas atividades no segundo semestre de 2025 e, portanto, não entraram na avaliação do quadriênio anterior. Além desses, outros [6 Programas em Rede Nacional \(PROF\)](#) também foram avaliados, dos quais 3 mantiveram seus conceitos.

Tais resultados podem ser explicados não só pela capacitação dos servidores envolvidos nos respectivos Programas e pela dedicação dos coordenadores e técnicos envolvidos, mas também pelo bom planejamento executado pelos mesmos e pelo apoio/suporte que puderam ter das DIRPPGs e da PROPPG ao longo do quadriênio. É importante frisar que o planejamento da autoavaliação dos cursos de Pós-Graduação está articulado ao Plano e Desenvolvimento Institucional (PDI) e ao Plano de Trabalho da Comissão Própria de Avaliação (CPA). No âmbito da Pós-Graduação a UTFPR tem uma Comissão Central de Autoavaliação (CAAP Central) e cada programa tem uma Comissão de Autoavaliação do Curso (CAAP) e uma Comissão de credenciamento e credenciamento de docentes no Programa.

3.6.3 Eixo 2 - Desenvolvimento Institucional

5 - Criar e fortalecer políticas institucionais

No ano de 2025, a PROPPG concedeu [462 cotas de bolsas de PIBIC](#) (aumento de 26% em relação a 2024); [23 bolsas PIBIC-AF](#); [103 bolsas PIBITI](#) e [64 bolsas PIBIC-EM](#), totalizando [R\\$ 5.033.800,00](#) de investimento nestes Programas (incremento de 7% em relação a 2024).

Deste montante, R\$ 2.019.600,00 foram provenientes do CNPq, R\$ 1.411.200,00 da Fundação Araucária e R\$ 1.604.000,00 oriundos de recursos próprios da UTFPR. Os recursos da UTFPR destinados a estes Programas Institucionais são uma contrapartida às Agências de Fomento. Destaca-se que todo esse recurso foi distribuído aos campi da UTFPR por meio de editais institucionais. Além dos discentes bolsistas, a Universidade conta com aproximadamente 590 estudantes atuando em Iniciação Científica voluntária. Observa-se que o aumento do investimento em bolsas de ICT, com foco na retenção de estudantes na

graduação e no incentivo à pesquisa, possibilitou atender 100% dos docentes elegíveis no Edital ICT 02/2025 da PROPPG.

Uma das mudanças mais significativas nos Editais de Iniciação Científica em 2025 foi a passagem da solicitação de voluntariado, no Programa Institucional de Voluntariado na Iniciação Científica ou Tecnológica (PIVIC/PIVIT), para fluxo contínuo, permitindo maior flexibilidade para discentes e docentes, que buscam este Programa.

Em 2025, [979](#) discentes participantes dos Programas de Iniciação (com ou sem bolsa) apresentaram seus trabalhos no [XV Seminário de Extensão e Inovação & XXX Seminário de Iniciação Científica e Tecnológica da UTFPR](#) (SEI/SICITE - 2025), realizado de 20/10 a 24/10/2025 no campus Curitiba. Este evento, o maior organizado pela UTFPR, integra a apresentação de trabalhos de Pesquisa, Extensão e Inovação, contando com a participação de docentes, técnicos administrativos, estudantes de graduação e pós-graduação, além de vários convidados e participantes externos.

6 - Atender indicadores e métricas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e Agenda Ambiental da Administração Pública (A3P)

Em 2025, a UTFPR consolidou o alinhamento institucional aos ODS nas áreas de pesquisa e extensão, iniciou a incorporação sistemática no ensino, fortaleceu a governança ambiental com base na A3P, ampliou a capacitação e integração entre os campi e avançou na transparência dos indicadores por meio da construção de painéis de sustentabilidade.

Atuação integrada das Assessorias de Sustentabilidade ligadas à Diretoria geral com as Comissões de Apoio À UTFPR Sustentável e Comissões de Resíduos. Realização de ações sinérgicas entre os campi, culminou com a publicação do livro: [Gerenciamento de resíduos sólidos: aplicações em instituições de ensino superior \(2025\)](#).

A obra apresenta a experiência da UTFPR como referência para a definição de parâmetros e procedimentos de gerenciamento de resíduos sólidos em instituições de ensino superior, considerando suas especificidades e exigências legais. Além de orientar práticas adequadas, destaca o papel das universidades como modelo para a sociedade na gestão de resíduos, refletindo a atuação das comissões institucionais nos 13 campi e a integração entre ensino, pesquisa e extensão.

Inserção das temáticas ambientais no calendário institucional por meio da institucionalização da Semana do meio Ambiente e da Semana de Sustentabilidade. A Semana do Meio Ambiente esteve alinhada ao tema do Dia Mundial do Meio Ambiente (em 2025, poluição plástica), enquanto que a Semana da Sustentabilidade está alinhada com a Política

estadual ([Lei nº 19.979 de 22 de outubro de 2019](#)). Por fim, a Semana “Lixo Zero”, em 2025 teve como tema “COP 30, mudanças climáticas e biodiversidade”. Adicionalmente, foram promovidas capacitações específicas, realizadas pelas [comissões de resíduos](#) voltadas para a coleta seletiva, sob responsabilidade da Comissão de Resíduos de cada campus.

As ações da UTFPR em 2025 mantiveram alinhamento consistente com os eixos da Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P) e com o Plano de Logística Sustentável (PLS), estruturadas a partir da política dos 5Rs – Repensar, Reduzir, Reaproveitar, Reciclar e Recusar.

No eixo do uso racional de recursos naturais e bens públicos, destaca-se a proposta de contratações realizadas de forma unificada/centralizada, conduzida no âmbito da PROPLAD, buscando otimização de recursos, padronização de especificações e maior eficiência na aplicação do orçamento público.

Quanto à gestão adequada de resíduos, avançou-se na implementação do Modelo UTFPR de Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) em todos os campi, sob coordenação da Assessoria de Sustentabilidade, com entrega prevista para março. As ações contam com o apoio das Comissões de Resíduos e da Comissão de Apoio à UTFPR Sustentável, cuja portaria foi renovada em 2025, fortalecendo a governança ambiental institucional. Também foram implementadas Assessorias de Sustentabilidade vinculadas às Diretorias-Gerais, ampliando a capilaridade e a integração das ações nos campi.

Por fim, no eixo de licitações sustentáveis, a Universidade vem trabalhando na incorporação de critérios alinhados às diretrizes da A3P e do PLS em seus processos de aquisição e contratação, reforçando o compromisso institucional com práticas responsáveis e sustentáveis na administração pública.

10 - Promover atividades para integração da comunidade na UTFPR

A integração da UTFPR com a comunidade é promovida de forma estruturada e descentralizada, por meio de um conjunto amplo e articulado de ações desenvolvidas nos treze campi da instituição. Essas iniciativas abrangem visitas técnicas, cursos de educação continuada, feiras e exposições, projetos de pesquisa, inovação e transferência de tecnologia, além de ações de empreendedorismo, empresas juniores, equipes de competição, cursos solidários, extensão e cultura universitária. Destaca-se, ainda, a cooperação institucional com os setores social, empresarial e governamental, no ano de 2025 foram [celebrados 227 acordos e convênios](#) fortalecendo o papel da UTFPR no desenvolvimento regional e na difusão do conhecimento.

No período analisado, a UTFPR obteve [26 premiações distribuídas entre seus campi](#), com destaque para reconhecimentos em extensão universitária, inovação, empreendedorismo e impacto social. Do total, 13 correspondem a primeiros lugares ou categorias máximas, evidenciando elevado desempenho institucional em âmbito regional e nacional. Os resultados demonstram a consolidação de ecossistemas de inovação, a forte articulação com a comunidade e o protagonismo estudantil em competições, hackathons e projetos de impacto social. A diversidade temática das premiações — envolvendo áreas como sustentabilidade, tecnologia, agricultura, turismo, inclusão social e indústria — reforça o caráter aplicado e multidisciplinar da UTFPR, consolidando sua relevância no desenvolvimento regional e sua projeção no cenário nacional.

11 - Fomentar palestras, atividades e feiras na comunidade
--

A UTFPR no ano de 2025 participou ativamente de eventos diversos, destacando-se:
Show rural

Pela primeira vez a UTFPR participou do Show Rural entre os dias 10 e 14 de fevereiro/2025, em Cascavel – PR, com um stand exclusivo, onde mostrou projetos e startups com soluções para o agronegócio. A Universidade possui a reserva para voltar em 2026, em um espaço maior e mais bem estruturado para mostrar à comunidade o que temos de melhor. Com repasses por meio dos programas institucionais da PROREC, foi realizado o aporte de R\$ 92.700,00 para garantir a participação da UTFPR nesta grande feira.

Smart city

A UTFPR participou, pela segunda vez, do Smart City Expo Curitiba 2025, realizado de 25 a 27 de março na Ligga Arena, com estande próprio. No evento, apresentou projetos de pesquisa, extensão, empresas incubadas e iniciativas do Parque Científico e Tecnológico da UTFPR Curitiba, fortalecendo parcerias com empresas e instituições.

A organização foi conduzida pela DIREC-Curitiba, com apoio da PROREC, que destinou R\$ 46.000,00 para a participação institucional. Destaca-se que 39 docentes dos 13 campi estiveram presentes, com articulação da PROPPG e apoio da Fundação Araucária. A participação reafirmou o compromisso da UTFPR com a inovação, o desenvolvimento sustentável e a aproximação entre academia, setor produtivo e sociedade na construção de cidades mais inteligentes e resilientes.

SEI/SICITE - Seminário de Extensão e Inovação/Seminário de Iniciação Científica e Tecnológica da UTFPR

O [SEI/SICITE 2025](#) é um evento institucional promovido pela Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG) e pela Pró-Reitoria de Relações Empresariais e Comunitárias (PROREC) e pelas Diretorias de Pesquisa e Pós-Graduação (DIRPPGs) e de Relações Empresariais e Comunitárias (DIRECs) dos 13 campi. Em 2025, foi realizado no Campus Curitiba, entre os dias 20 e 24 de outubro de 2025. Nesta edição, foram incluídas na programação do evento atividades relacionadas à Semana da Sustentabilidade do Campus Curitiba e às comemorações dos 20 anos de transformação da UTFPR.

O objetivo do evento é divulgar e socializar o que está sendo produzido na UTFPR nas áreas de extensão e inovação e de iniciação científica e tecnológica no âmbito dos Programas Institucionais. Em 2025, o tema do evento foi “Reunindo ideias que transformam o mundo”. Na programação do SEI/SICITE, também foram realizadas atividades culturais, idealizadas pela Comissão Central de Cultura da UTFPR, além de várias palestras e cursos de cunho científico e tecnológico.

Com repasses financeiros por meio dos Programas Institucionais e da Chamada de Apoio a Eventos da Fundação Araucária (gerida pela PROPPG), a PROPPG, a PROREC e a Reitoria repassaram cerca de R\$ 360.000,00 para a organização do Evento. O SEI/SICITE 2025 contou com [3.647](#) participantes inscritos, sendo que foram apresentados 1.447 trabalhos, 979 no SICITE e 468 no SEI. Durante o SEI/SICITE foi realizado ainda o [Prêmio UTFPR de Teses e Dissertações da UTFPR](#).

Paraná Faz Ciência

A UTFPR participou do [Paraná Faz Ciência](#), Campus Guarapuava desenvolveu ações de extensão junto à comunidade de Guarapuava e região no período de 29 de setembro a 03 de outubro, em Guarapuava. Já o Campus Curitiba sediou o evento Paraná faz Ciência Estadual, na Sede Neovile.

O evento voltado à divulgação científica das pesquisas paranaenses desenvolvidas em todo território estadual, integrando a iniciativa no âmbito institucional e fortalecendo o diálogo com a comunidade científica e também a população local.

Paralelamente ao evento, a UTFPR Guarapuava promoveu 15 oficinas de extensão abertas à comunidade e à universidade, organizadas majoritariamente por projetos do câmpus, com foco na socialização do conhecimento e no desenvolvimento de competências técnicas e digitais. Também foram realizadas palestras com docentes, pesquisadores e convidados, abordando temas como sustentabilidade, ciência e empreendedorismo, no Teatro

Enedina Alves Marques, inaugurado em maio de 2025, reunindo expressiva participação de público.

XXI ENANPUR 2025

A UTFPR também participou da organização do [XXI ENANPUR 2025](#), realizado na Universidade Federal do Paraná (UFPR), com o tema Ideias, políticas e práticas em territorialidades do Sul Global, bem como da organização e realização do pré-evento do ENANPUR 2025.

O pré-evento configurou-se como um espaço estratégico de articulação acadêmica, científica e política, voltado ao aprofundamento dos debates sobre planejamento urbano e regional no Brasil. Como etapa preparatória ao encontro nacional, promoveu a troca de experiências entre pesquisadores(as), docentes, estudantes e profissionais, estimulando reflexões críticas sobre os desafios contemporâneos das cidades e das políticas públicas.

A programação incluiu mesas temáticas, 12 oficinas de extensão e espaços de diálogo interinstitucional, antecipando e qualificando as discussões do ENANPUR 2025, além de fortalecer redes de pesquisa e a interlocução entre diferentes abordagens. As oficinas contaram com apoio financeiro da PROREC, reforçando a integração entre universidade e sociedade. Destaca-se também o Seminário de Teses, com 60 apresentações, que ampliou a socialização da produção acadêmica e fortaleceu o diálogo entre diferentes gerações de pesquisadores(as), reafirmando o compromisso com a formação qualificada e a excelência acadêmica.

12 - Fortalecer alianças estratégicas para criação, ampliação e manutenção dos ambientes promotores de inovação, como incubadoras, aceleradoras, centros de inovação e parques tecnológicos

A UTFPR vem fortalecendo alianças estratégicas para expandir e consolidar seus ambientes de inovação, com atuação da PROREC junto a órgãos de fomento, como FINEP e Fundação Araucária, e a entidades como Anprotec, Separtec e Reinova. A instituição é a que possui o maior número de ambientes de inovação no Paraná, reunindo 50 dos 490 existentes no estado, entre parques tecnológicos, incubadoras, pré-incubadoras, espaços maker e centros de inovação.

Atualmente, conta com 13 incubadoras e pré-incubadoras SPrinT, 6 centros de inovação, 10 espaços maker/Fablabs, 2 parques científicos e tecnológicos (e outros 2 em planejamento), 2 hubs de inovação e a Agência de Inovação. Em 2025, 10 gestores das SPrinT

participaram dos encontros da Reinova, realizados mensalmente de forma remota e presencial na Conferência ANPROTEC 2025, promovendo capacitação, integração e fortalecimento dos empreendimentos incubados e graduados.

Além dessa reunião, a UTFPR teve uma participação expressiva e estratégica dos gestores dos ambientes promotores de empreendedorismo e inovação na [Conferência ANPROTEC 2025](#) realizada no período de 13 a 16 de outubro em Foz do Iguaçu, com o intuito de fortalecer os ecossistemas colaborativos e integrados ao sistema global. Nessa conferência foram realizadas conexões e networking com atores de diversos Estados do Brasil, como Minas Gerais e Paraíba, e atores da América Latina como, Argentina e Paraguay. O evento contou com a participação de representantes de 45 ambientes credenciados no SEPARTEC, dos 13 campi da UTFPR.

Em 2025, a UTFPR fortaleceu a parceria com o SEBRAE/PR, ampliando a inserção de incubadoras e parques tecnológicos nos Sistemas Regionais de Inovação (SRI) do Paraná, atualmente presentes nos SRI's Sudoeste, Norte Pioneiro, Vale dos Trilhos e Iguaçu Valley.

A instituição mantém atuação ativa em conselhos municipais de inovação, ciência, tecnologia e desenvolvimento econômico em diversas cidades, como Curitiba, Campo Mourão, Pato Branco, Francisco Beltrão, Londrina, Apucarana, Dois Vizinhos, Ponta Grossa, Guarapuava, Cornélio Procopio, Toledo, Santa Helena e Medianeira, contribuindo para a formulação de políticas públicas e o fortalecimento dos ecossistemas locais de empreendedorismo e tecnologia.

Única contemplada no Sul do país em chamada publicada Financiadora de Estudos e Projetos (Finep) com o aporte de R\$ 13,1 milhões para montar o primeiro Centro Temático de Transição Energética do Paraná (campus Pato Branco). - <https://www.utfpr.edu.br/noticias/geral/divulgacao-cientifica/utfpr-recebe-r-13-1-mi-para-implantar-o-1o-centro-de-transicao-energetica-do-parana>.

13 - Melhorar o clima organizacional, conscientização sobre convivência, coletividade, promoção da saúde física/mental e respeito humano para maior qualidade de vida da comunidade universitária

Foi realizada entre os dias 01 de outubro e 16 de novembro de 2025 uma Pesquisa de Clima Organizacional da UTFPR com um [novo instrumento de avaliação](#), permitindo que servidores pudessem responder à referida pesquisa.

O levantamento teve como objetivo reunir percepções sobre a instituição, os ambientes de trabalho e as relações entre chefias e equipes. Houve participação geral de 41,41 % dos

servidores técnico-administrativos em educação (TAE) e 30,39 dos servidores docentes, com participações máximas nos campi de 61,53 de TAEs e 49,46 de docentes, excluídos neste caso os percentuais observados nos servidores da Reitoria.

15 - Incentivar a preservação e exposição do patrimônio histórico e cultural da instituição e criação do Museu Histórico da UTFPR

Durante o ano de 2025 e com as comemorações dos 20 anos de transformação da Instituição em Universidade, foram retomadas as ações para a implementação do Museu Histórico da UTFPR.

A primeira ação envolveu a execução da exposição “Os seis ofícios”, a qual retrata, em painéis, as profissões que eram ensinadas na época de sua criação, em 1909, como Escola de Aprendizizes Artífices. Os ofícios apresentados na mostra foram: alfaiataria, sapataria, serralheria mecânica, marcenaria, selaria e tapeçaria e desenho. Todo o material que resultou na Mostra pertence aos documentos do Departamento de Documentação Histórica (DEDHIS), setor vinculado à Diretoria de Gestão da Comunicação (DIRCOM). A exposição foi idealizada pelo projeto Arquivo do Campus Curitiba e viabilizada pela DIRCOM.

Também iniciaram as tratativas para que o espaço destinado aos documentos e arquivos do DEDHIS fossem transferidos para um novo local, objetivando a implementação do Museu, projeto que terá continuidade durante o ano de 2026.

16 - Promover a inovação, a cultura do empreendedorismo e a proteção da propriedade intelectual

Com o objetivo de fortalecer a inovação e a cultura empreendedora, a UTFPR, por meio da PROREC, destinou R\$ 195.000,00 aos ambientes de inovação em 2025. Atendendo às demandas dos campi, a forma de descentralização foi reformulada: em vez de editais competitivos, cada campus passou a receber R\$ 15.000,00 para fomentar ações locais de empreendedorismo inovador, garantindo maior equidade e previsibilidade no apoio institucional.

Parte dos recursos também foi direcionada ao desenvolvimento de um sistema de gestão das incubadoras, demanda histórica das SPrinT, conduzido por equipe do campus Toledo, com apoio da PROREC e acompanhamento da DIRGTI para futura institucionalização nos sistemas corporativos da UTFPR. Paralelamente, está em estudo uma política para

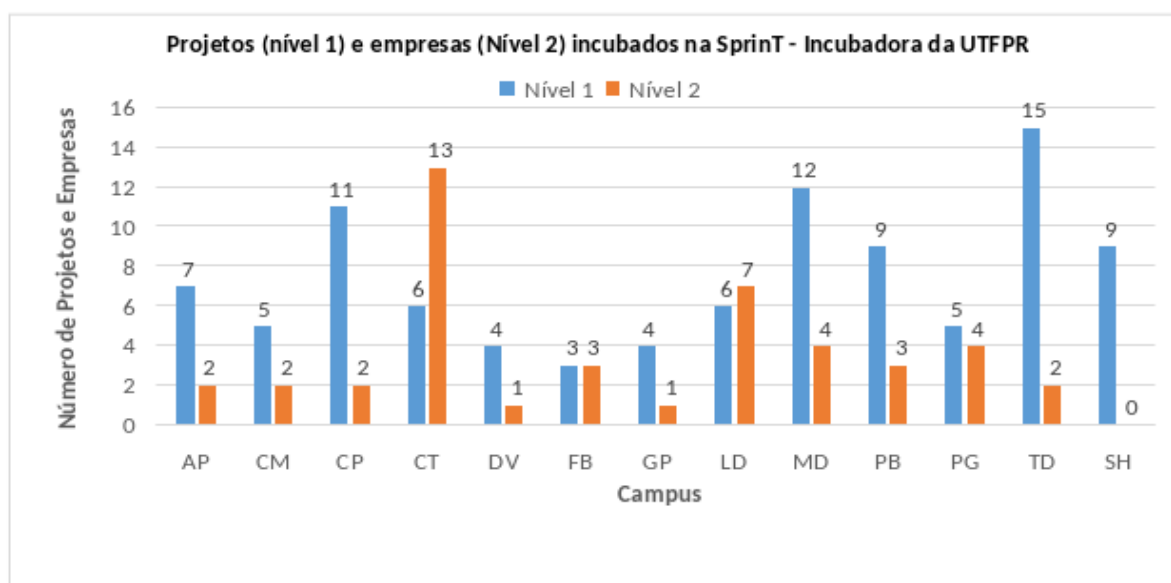
manutenção e eventual abandono de patentes com mais de oito anos sem negociação, buscando maior eficiência na gestão da propriedade intelectual.

Os resultados refletem esse fortalecimento estrutural: a UTFPR retomou o patamar de 2022, registrando 30 depósitos de propriedade intelectual em 2025 (até o momento), crescimento de 36% em relação a 2024. Destaca-se ainda a primeira cessão (venda) de patente para uma empresa spin-off incubada na instituição, a Mush (PG), premiada na etapa regional Sul por inovação. Além disso, a UTFPR passou a integrar, pela primeira vez, a equipe de gestão do Fortec Sul, ampliando a articulação com Núcleos de Inovação Tecnológica da região e reforçando sua projeção na área de inovação e propriedade intelectual.

Segunda edição do Edital TCC Inovação, com 50 bolsas, totalizando R\$ 135.000,00 para alunos que estejam cursando a disciplina de TCC e desenvolvendo ideias inovadoras em seus projetos [40% dos projetos na segunda fase do edital PRIME](#) (Programa de Propriedade intelectual com foco no mercado) da SETI são da UTFPR.

Todas essas ações fazem com que a UTFPR tenha um número expressivo de projetos e [empresas incubadas nas 13 sedes da Sprint](#) – Incubadora da UTFPR, finalizando o ano de 2025 com 96 projetos e 44 empreendimentos no nível 2, totalizando 140 ideias de negócios inovadores que passaram pelos ambientes de inovação, com a participação de aproximadamente 310 empreendedores, entre estudantes, servidores e comunidade externa.

Figura 7 - Números da Incubadora UTFPR



Fonte: PROREC (2025).

Isso faz com que a UTFPR seja considerada a segunda universidade mais empreendedora do Paraná e 19º no país, conforme o [Ranking IES Empreendedoras 2025](#).

Em 2025, a PROREC finalizou convênio unificado entre as incubadoras SPrint e a FUNTEF-PR para cobrança de taxas via boleto, com adesão inicial de cinco SPrint, garantindo maior agilidade e padronização administrativa.

No mesmo período, ampliou a presença da UTFPR em eventos estratégicos de inovação e empreendedorismo - como o Show Rural Coopavel (participação inédita), o Smart City Expo Curitiba e a Conferência Anprotec, onde a instituição teve o maior espaço entre as universidades — fortalecendo a divulgação dos projetos e dos ambientes de inovação, com apoio da DIRCOM.

Por fim, destaca-se que o Escritório de Processos (EPROC), em parceria com a DIRAGI, estruturou e disponibilizou a Base de Conhecimento “Inovação: Pedido de Propriedade Intelectual (PI)”, além de mapear o macroprocesso de Gestão de Propriedade Intelectual, contemplando as etapas de pedido, acompanhamento e finalização. Também foram organizados os subprocessos de proteção exclusiva da UTFPR, cotitularidade interna e proteção externa, todos incorporados à base.

21 - Implantar estratégias e ações para a adoção do conceito de transformação digital na instituição
--

Foi desenvolvida e implantada, pelo EPROC, a [ferramenta de automação \(RPA\) para monitoramento ativo e orientação](#) da correta classificação de processos e documentos no SEI, garantindo conformidade com a LAI, a LGPD e o Acórdão TCU nº 484/2021.

Adicionalmente, foi promovida a [disseminação de boas práticas](#) e apresentação de soluções de automação por RPA aplicadas à melhoria e à governança de processos na UTFPR, com destaque para o projeto de assentamento funcional desenvolvido em parceria institucional.

| 4 EIXO 3 – POLÍTICAS ACADÊMICAS

POLÍTICAS PARA O ENSINO, A PESQUISA E A EXTENSÃO DIMENSÃO 2

COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

DIMENSÃO 4

POLÍTICAS DE ATENDIMENTO AOS DISCENTES

DIMENSÃO 9

Neste capítulo é apresentado o conteúdo do Eixo 3, que corresponde às políticas acadêmicas que abrangem as políticas para ensino, a pesquisa e a extensão, comunicação com a sociedade e políticas de atendimento aos discentes.

| 4.1 Políticas para Ensino, Pesquisa, Extensão, Comunicação com a Sociedade e Políticas de Atendimento aos Discentes

Os Macro objetivos do PDI atendidos pela política descrita acima estão explicitados nos itens abaixo.

22 - Fomentar e viabilizar a oferta de disciplinas em rede nos cursos de graduação

A proposição de disciplinas em rede busca atender a novas demandas de formação profissional que se consolidaram no contexto pós-pandemia da COVID-19. Essa modalidade permite o compartilhamento de conhecimentos entre campi, por meio da oferta de turmas originalmente abertas em uma unidade e disponibilizadas a estudantes de outras.

As turmas em rede utilizam, prioritariamente, as Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) para viabilizar uma formação colaborativa e ubíqua, ampliando as oportunidades de interação acadêmica e pedagógica entre as diferentes unidades da instituição.

No final de 2023, foi publicada a [Instrução Normativa nº 34 – PROGRAD/UTFPR, de 26 de dezembro de 2023](#), que dispõe sobre a oferta de turmas em rede e turmas intercampi. As turmas em rede caracterizam-se como aquelas ofertadas a um ou mais cursos de diferentes campi, enquanto as turmas intercampi correspondem às turmas abertas originalmente por um campus e disponibilizadas também a discentes dos demais campi. Ambas as modalidades podem ser operacionalizadas por meio das TDIC.

Em 2025, a PROGRAD apoiou ações pontuais de oferta de disciplinas em rede. Contudo, com a publicação do novo Marco Regulatório da Educação a Distância (EaD), torna-

se necessária a adequação dessas ofertas, uma vez que passaram a ser formalmente enquadradas como disciplinas realizadas na modalidade a distância.

Nesse contexto, foi aprovada a [RESOLUÇÃO COGEP/UTFPR Nº 742, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2025](#), que institui a nova Política de Educação a Distância da UTFPR, permitindo que, a partir de 2027, as disciplinas em rede possam ser planejadas, organizadas e ofertadas de forma sistemática, por meio de uma unidade descentralizada vinculada à PROGRAD, em conformidade com o novo arcabouço normativo institucional e nacional.

23 - Comunicar, publicar e divulgar a produção científica para a comunidade interna e externa

As notícias de Divulgação Científica, destinadas a apresentar à comunidade as produções desenvolvidas internamente pela Instituição, contam com seção específica no [Portal da UTFPR](#), sob responsabilidade da Diretoria de Gestão da Comunicação (DIRCOM). Em 2025, foram publicadas 54 matérias, superando as mais de 40 registradas em 2024. Além da divulgação no Portal, os conteúdos são compartilhados nas redes sociais institucionais, administradas pela DIRCOM, e encaminhados aos veículos de imprensa.

Em 2025, a PROPPG conseguiu em conjunto com a DIRGTI um grande avanço em seu Sistema de Editais e de Homologação de Projetos de Pesquisa (SISPEQ), o qual permite que a comunidade interna e externa possa consultar os mais de [1300 projetos de pesquisa homologados](#) institucionalmente pela PROPPG. Atualmente é possível aos interessados consultar livremente, além dos títulos e vigências, um breve resumo de cada projeto, além do nome do pesquisador, o que facilita a busca de parcerias internas e externas e corrobora com a difusão da pesquisa feita dentro dos [556 Grupos de Pesquisa](#) distribuídos nos campi da UTFPR e que são homologados na Plataforma do CNPq, beneficiando consequentemente a consolidação das redes de pesquisa institucionais. Atualmente a UTFPR possui [1.867 servidores](#) envolvidos oficialmente com os Grupos de pesquisa homologados Institucionalmente na Plataforma do CNPq.

Cabe destacar que a PROPPG, em 2025, ampliou a divulgação do seu Informativo semanal, no qual são divulgados eventos, editais e chamadas públicas, passando a enviá-lo também para um Grupo de WhatsApp, além das listas de e-mail, a fim de dar ampla divulgação às informações relevantes de Pesquisa e Pós-Graduação. Ainda no campo da divulgação científica, a PROPPG organizou de 16 a 18 de julho de 2025, o [Seminário Anual de Bolsistas PROPPG](#), dedicado à promoção do intercâmbio de conhecimentos, experiências

e inovações desenvolvidas pelos bolsistas dos Programas de Mestrado e Doutorado, com a comunidade interna e externa.

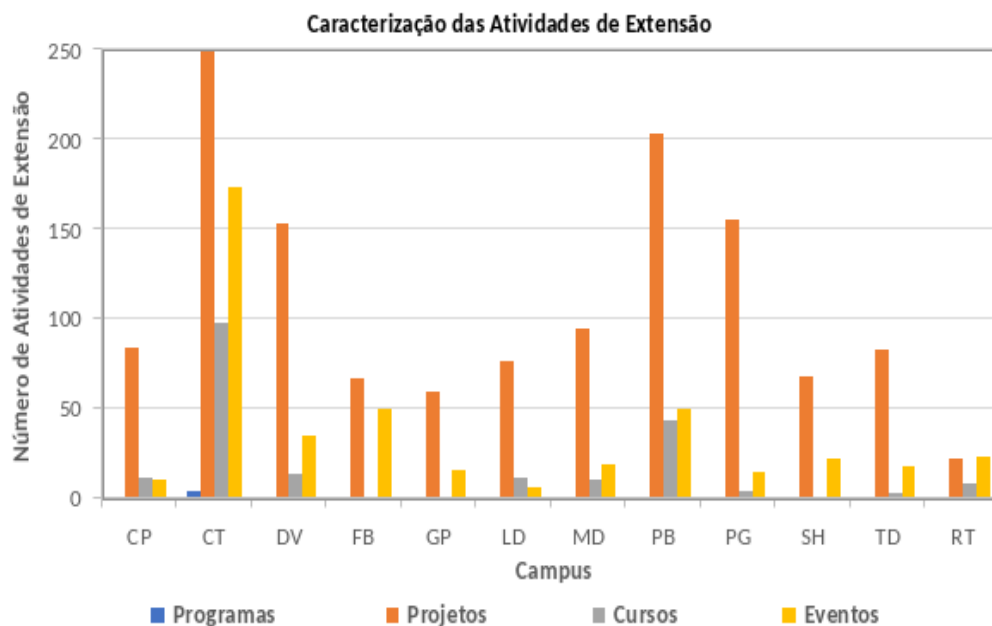
Adicionalmente, a PROPPG apoiou a participação de [97 servidores](#) em eventos técnico-científicos nacionais e internacionais para divulgação científica, por meio do [Edital PROPPG 22/2023](#), do [Edital PROPPG 06/2025](#) e do [Edital PROPPG 20/2025](#), em parceria com a Fundação Araucária, totalizando um valor empregado de [R\\$ 356.200,14](#). Essas iniciativas ajudam não apenas na divulgação científica dos trabalhos desenvolvidos pela Universidade, mas também fortalecem a produção científica dos servidores da UTFPR, que, em 2025, publicaram [2.080 artigos em periódicos](#), [2.058 trabalhos em eventos](#), [465 livros/capítulos](#) e, na orientação, com defesas concluídas, de [472 dissertações de mestrado](#) e [155 teses de doutorado](#).

A PROPPG também implementou em seu Instagram o Quadro [“De Olho na Pesquisa”](#), que divulga semanalmente algumas pesquisas científicas e tecnológicas de destaque que são desenvolvidas pelos servidores da UTFPR nos 13 campi, com a finalidade de promover maior divulgação para toda sociedade do que vem sendo feito dentro da Universidade.

24 - Fortalecer os programas, projetos e ações de extensão universitária
--

Visando apoiar a inserção curricular da extensão na UTFPR, a PROREC no ano de 2025, por meio da DIREXT e dos DEPEX dos 13 campi, atuou no fortalecimento de oito programas extensão, registrados e aprovados pelo Conselho de Relações Empresariais e Comunitárias, [1.651 projetos de extensão](#) nas mais diferentes áreas do conhecimento. Ofertou 206 cursos e 482 eventos de extensão, totalizando 2.348 ações de extensão com 20.309 participantes entre servidores, estudantes e público externo.

Figura 8 - Caracterização das atividades de extensão



Fonte: PROREC (2025).

O [apoio financeiro para bolsas de extensão](#) por campus apresenta as informações relativas a bolsas com vigência de nov/2024 a out/2025, conforme Edital Conjunto PROREC/PROGRAD nº 01/2024 – Seleção de Projetos de Extensão; e bolsas com vigência de set/2024 a ago/2025, conforme Edital de Projetos para o Programa de Extensão para Sustentabilidade Territorial 001/2024 e mais os Editais de bolsas fomentadas pelo próprio Campus.

25 - Elaborar e executar plano de comunicação estratégica, marketing e gestão de marca da UTFPR

Em 2025, a UTFPR completou [20 anos de transformação em Universidade](#). Para celebrar a data, a Diretoria de Gestão da Comunicação (DIRCOM) realizou uma série de atividades durante o ano. Entre elas, foram organizados painéis de debates, exposição, apresentações culturais e a composição de uma cápsula do tempo. A Diretoria também participou da articulação da homenagem recebida pela Instituição, em razão da data, feita pela Assembleia Legislativa do Estado do Paraná e de uma audiência pública organizada na Câmara Federal.

Em 2025, a DIRCOM e o DECOM ampliaram sua atuação nos meios de comunicação institucionais, especialmente nas redes sociais, com reposicionamento da linha editorial e adoção de linguagem prioritariamente audiovisual, além de monitoramento de tendências e

maior interação com o público. Também foi lançado o Canal da UTFPR no WhatsApp, ampliando a aproximação com a comunidade e acompanhando novos hábitos de consumo de informação.

Com relação às plataformas de redes sociais, após o reposicionamento dos seus conteúdos, os crescimentos em algumas redes como Instagram, LinkedIn e o Tik Tok, foram superiores a 200% no registro de interação, ou número de seguidores, conforme o [relatório sobre as principais redes com perfil da Instituição](#), elaborado pela Diretoria.

A DIRCOM ainda manteve suas publicações, além das plataformas citadas como Instagram, LinkedIn, Tik Tok, e WhatsApp, em redes como o Facebook, X, Threads, Youtube e Flickr, alcançando ainda inserções em veículos de imprensa que chegaram a mais de 1300 resultados encontrados em 2025.

Com relação ao [Portal da UTFPR](#), a Assessoria do Portal Institucional (ASPORT) desenvolveu a reformulação de páginas estratégicas para a Universidade como: dos programas de pós-graduação; do programa de auxílio estudantil; dos sistemas de bibliotecas e dos processos seletivos. Também foram criadas novas editorias de notícias como o Blog UTFPR (focado em Search Engine Optimization – SEO), o de oportunidades e avisos (para os estudantes) e a de destaques (no Portal do Servidor).

Por fim, em 2025, teve a continuidade do Acordo de Cooperação com a Associação dos Amigos do Hospital de Clínicas (HC) para a comercialização de produtos da Grife UTFPR. A Associação teve o direito de produção e comercialização de linhas de produtos como peças de vestuário, acessórios e papelaria, cujas artes passaram a ser reformuladas, em parceria com a DIRCOM. Durante o ano, o total de vendas foi de R\$ 34.448,81 gerando valor de royalties de R\$ 1.722,44 para a UTFPR. Os produtos podem ser visualizados no site da Associação (<https://aahcshopping.com.br/search/?q=utfpr>). O objetivo deste acordo é ampliar a divulgação da marca UTFPR para toda a comunidade.

27 - Estimular a criação e desenvolvimento de programas, projetos e ações institucionais para minimização da evasão e retenção acadêmica

No âmbito das várias ações institucionais voltadas ao enfrentamento da evasão na UTFPR, destaca-se a criação e o desenvolvimento do [SIME – Sistema Integrado de Monitoramento da Evasão](#), concebido com o objetivo de padronizar a coleta e o tratamento dos dados de evasão e de articular, de forma institucionalizada, as ações de enfrentamento do fenômeno, sob coordenação central da Diretoria de Graduações.

O SIME aprimora a gestão do combate à evasão nos 13 campi da UTFPR, por meio de governança estruturada e painel institucional de indicadores, desenvolvido com o EPROC, que consolida dados dos cursos e calcula taxas efetivas pela metodologia de gerações, assegurando maior precisão e comparabilidade.

Nos dias 27 e 28 de novembro, foi realizado, no Campus Campo Mourão, o [I Encontro Institucional sobre Evasão da UTFPR](#), promovido em parceria entre a Diretoria de Graduações e a Diretoria de Graduação e Educação Profissional do campus. O evento reuniu servidores dos 13 campi e contou com oficinas de compartilhamento de boas práticas e palestras sobre o SIME e estratégias de enfrentamento à evasão, consolidando-se como espaço estratégico de reflexão e alinhamento institucional.

A iniciativa representou marco importante no fortalecimento das ações voltadas à permanência e ao sucesso acadêmico, reafirmando que o combate à evasão exige articulação institucional, transparência e compromisso contínuo. Os dados e encaminhamentos estão sistematizados no [Relatório de Síntese do I Encontro Institucional sobre Evasão da UTFPR](#).

Neste mesmo sentido, na perspectiva de combate a evasão por meio de simplificação de Procedimentos Burocráticos, combate à Dificuldade para entender conteúdos das disciplinas e Questões Emocionais, a ASSAE coordenou o [Edital Soma – Suporte, Orientação e Mentoria Acadêmica](#), cujo investimento e estudantes atendidos pode ser consultado no [link](#).

Ainda no âmbito das ações institucionais de enfrentamento da evasão, foi lançado, em junho de 2025, o [Edital nº 30/2025 – PROGRAD – Programa de Projetos de Ensino da Universidade Tecnológica Federal do Paraná](#), destinado à seleção de Projetos de Ensino desenvolvidos pelos cursos de graduação e de educação profissional técnica de nível médio da UTFPR, com foco na qualificação do processo de ensino e aprendizagem. No referido edital, foram selecionados 53 projetos, atualmente em fase final de execução e elaboração de relatórios. As iniciativas promovem práticas pedagógicas inovadoras, fortalecem o acompanhamento acadêmico e aprimoram as condições de permanência e êxito estudantil, consolidando-se como ação estratégica no enfrentamento institucional da evasão.

Em se tratando de atratividade, PROREC tem intensificado o apoio para as equipes de competição as quais configuram-se como importantes instrumentos de atratividade institucional, contribuindo de forma decisiva para o engajamento e a permanência de estudantes. Ao integrarem ensino, pesquisa, extensão e inovação em ambientes desafiadores

e orientados a resultados, essas equipes ampliam a visibilidade da universidade e fortalecem sua imagem como espaço dinâmico, inovador e conectado às demandas contemporâneas da sociedade e do mercado.

A participação nas [38 equipes de competição de diversas naturezas](#) - acadêmicas, tecnológicas, científicas, esportivas e multidisciplinares proporcionam aprendizagem prática, trabalho em equipe e desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais, sendo altamente valorizadas por estudantes que buscam formação alinhada à inovação e à qualificação profissional.

Contribuindo para a participação de Equipes em competições e o apoio para estudantes participarem em diversos eventos que contribuem com a formação complementar, o [Edital de Apoio a Participação em Eventos da ASSAE](#) foi desenvolvido em fluxo contínuo entre abril e outubro de 2025 e os resultados podem ser consultados na planilha no [link](#).

Destacam-se, ainda, as empresas juniores as quais desempenham um papel estratégico no combate à evasão universitária, especialmente por promoverem uma formação mais conectada à realidade profissional, ao engajamento estudantil e ao sentimento de pertencimento à universidade. Além disso, as empresas juniores fortalecem o vínculo do estudante com a instituição, ao criar espaços de socialização, trabalho em equipe e identidade coletiva. No ano de 2025 a UTFPR atuou com [49 empresas juniores](#), em 12 campi.

20 - Criar o programa de desenvolvimento do Paraná por meio dos ambientes promotores de inovação geridos pela UTFPR em parcerias com setor público e privado

A UTFPR possui 25 ambientes promotores de inovação que foram certificados foram contemplados no edital 116/24 no [PROGRAMA DE APOIO A AMBIENTES PROMOTORES DE INOVAÇÃO NO PARANÁ EDIÇÃO INSTITUIÇÕES/ORGANIZAÇÕES "CHAMADA PÚBLICA TADEU FELISMINO"](#), da Fundação Araucária do Estado do Paraná, que estão sendo beneficiados pelo aporte de R\$ 4.046.930,00 que tem a utilização prevista para o período de 2025-2027. O recurso é aplicado em ações de fortalecimento do empreendedorismo e inovação, para desenvolvimento do estado do Paraná.

Entre [esses ambientes](#), a UTFPR tem as 13 incubadoras SPInT, 3 centros de inovação (Campo Mourão, Londrina e Pato Branco), 3 espaços maker (Guarapuava, Curitiba e Pato Branco), 2 parques científicos e tecnológicos (Curitiba e Medianeira), além de outros 2 em planejamento e a Agência de Inovação da UTFPR.

28 - Consolidar os programas de pós-graduação multicampi
--

Em busca do fortalecimento e da consolidação dos Programas Multicampi da UTFPR, a PROPPG instituiu, por meio da [Portaria de Pessoal GABIR/UTFPR nº 81, de 28 de janeiro de 2025](#), uma Comissão de Assessoramento da PROPPG para o Acompanhamento dos PPGs Multicampi.

Esta Comissão, ao longo de 2025, trabalhou em um dos pilares dos Programas Multicampi da UTFPR, que é a [IN PROPPG 39/2024](#) que dispõe sobre as diretrizes para a criação, expansão e funcionamento de Programas de Pós-Graduação Stricto sensu de atuação Multicampi ou em Associação na UTFPR. O objetivo da Comissão foi elaborar uma Minuta de Revisão para esta Instrução Normativa, sendo analisada com os DIRPPGs no mês de dezembro de 2025. Dentre os objetivos registrados, destacam-se:

- I - promover a formação de redes de colaboração e articulação entre os campi;
- II - fortalecer a integração entre diferentes campi;
- III - promover a consolidação e a expansão das áreas de conhecimento por meio do compartilhamento do núcleo docente, da estrutura de gestão e administrativa, da infraestrutura de pesquisa e das responsabilidades;
- IV - estimular a capilarização e interiorização da Pós-Graduação Stricto sensu;

A fim de consolidar o apoio institucional aos Programas Multicampi, em 2025, pela primeira vez, a PROPPG destinou um adicional fixo de R\$ 2.000,00 para cada PPG Multicampi, na distribuição do recurso do PROAPINHO. Assim, cada PPG Multicampi recebeu um aporte adicional no valor supracitado, totalizando, portanto, R\$ 22.000,00 de aporte financeiro para os 11 PPGs Multicampi que a UTFPR tem em funcionamento.

29 - Fomentar a consolidação e expansão da mobilidade, dupla diplomação e internacionalização na pesquisa e no ensino de graduação e pós-graduação
--

Em 2025, a UTFPR intensificou suas ações de internacionalização por meio da PROREC/DIRINTER, PROPPG e PROGRAD, com foco na mobilidade acadêmica, dupla diplomação e consolidação de parcerias estratégicas.

No âmbito do [Programa Embaixador UTFPR / UTFPR Abroad 2025](#) – Edição América Latina e África, foram investidos R\$ 170.000,00, apoiando [17 planos de missão](#) envolvendo dez campi, com o objetivo de prospectar e fortalecer parcerias internacionais. Também foram executados o Programa Padrinho para Alunos Estrangeiros (apoio a nove campi) e ações do

NUCLI, com investimento de R\$ 87.400,00 para bolsas de línguas e R\$ 31.000,00 para aquisição de equipamentos.

A [mobilidade acadêmica alcançou 231 estudantes](#): 197 da UTFPR enviados a nove países e 34 estrangeiros recebidos em nove campi. Destacam-se ainda 149 estudantes em dupla diplomação. Em 2025, houve crescimento de cerca de 50% nas parcerias internacionais ([37 acordos firmados/renovados](#)), totalizando 218 parcerias vigentes em 28 países, com forte presença em Portugal, França e Argentina. Foram assinados 26 novos acordos de dupla diplomação (18 de mestrado e 8 de doutorado).

A PROPPG lançou editais estratégicos para mobilidade internacional, PDSE/CAPES, mestrado e doutorado internacional com CNPq, dupla diplomação e reconhecimento de diplomas estrangeiros, além de apoiar 30 egressos de dupla diplomação nos PPGs da UTFPR. Destaca-se ainda a aprovação do [projeto de Dupla Diplomação Doutorado-Doutorado UTFPR-IPB-Universidades Estaduais Paranaenses](#), com aporte aproximado de 1 milhão de euros da Fundação Araucária, prevendo mobilidade de 36 doutorandos.

A PROGRAD investiu cerca de [R\\$ 620.000,00 em mobilidade discente](#) e realizou ações de divulgação e fortalecimento institucional. A UTFPR manteve presença em rankings internacionais (THE, QS e Scimago), renovou filiações a associações internacionais e aderiu a plataformas COIL, ampliando a internacionalização do currículo.

Entre outros destaques, registram-se o credenciamento do curso de Agronomia (PB) no Sistema Arcu-Sul, a submissão de proposta de DINTER com a Argentina, acordos de cotutela e a elevada procura internacional (1.261 inscrições via GCUB).

Com o objetivo de fomentar a consolidação e expansão da mobilidade, dupla diplomação e internacionalização na pesquisa e pós-graduação, em 2025, a PROPPG:

- Publicou em 2025 o [Edital Conjunto nº 01/2025 - PROPPG/PROGRAD de Acolhimento de Egressos de Dupla Diplomação](#), que permitiu que em 2025, os [30 discentes](#) selecionados no Edital pudessem ser matriculados nos PPGs da UTFPR;
- Publicou o [Edital PROPPG 23/2025 - Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior](#) (PDSE/CAPES), com o objetivo de qualificar recursos humanos de alto nível por meio da concessão de uma bolsa de Doutorado Sanduíche, de quatro a nove meses por PPG, para realizar estágio doutoral no exterior;
- Publicou o [Edital PROPPG 14/2025 - Mestrado e Doutorado Internacional](#) com financiamento do CNPq, para a seleção de bolsistas de mestrado e doutorado para a realização de atividades em colaboração com instituições estrangeiras;

- Publicou o [Edital PROPPG 13/2025 - Processo para Reconhecimento de Diplomas de cursos de Pós-Graduação Stricto sensu](#) expedidos por estabelecimentos estrangeiros de ensino superior, referente ao ano de 2025.
- Publicou o [Edital PROPPG 25/2025 - Programa de Apoio a Dupla Diplomação de Mestrado](#) com o objetivo de promover a mobilidade internacional de estudantes de Programas de Mestrado da UTFPR que possuam acordos de Dupla Diplomação vigentes com Instituições Portuguesas, com a concessão de uma cota de bolsa de R\$ 7.000,00 por aluno, no valor total de R\$ 105.000,00;
- Publicou o [Edital Conjunto PROPPG/PROREC/IPB 08/2025 - Programa de Dupla Diplomação ao nível de Doutorado](#), com recursos do IPB, para selecionar 06 (seis) estudantes de programas de doutoramento do Instituto Politécnico de Bragança (IPB) para um período sanduíche de 05 (cinco) meses na UTFPR;
- Publicou o [Edital PROPPG 31/2025 - Programa de Apoio à Mobilidade Internacional de estudantes de Mestrado e Doutorado](#) para a América Latina, com o intuito de promover a mobilidade internacional, nos níveis de mestrado e doutorado, entre o Brasil e universidades de países da América Latina, com a concessão de uma cota de bolsa de R\$ 7.000,00 por aluno, no valor total de R\$ 91.000,00.

Em síntese, 2025 consolidou um ciclo de expansão quantitativa e qualitativa da internacionalização da UTFPR, com ampliação de mobilidade, acordos, investimentos e inserção estratégica global.

Informações adicionais, podem ser visualizadas em <https://nuvem.utfpr.edu.br/index.php/s/HGj5lNrTu4RAJar>.

31 - Fomentar ações de apoio aos cursos de Licenciatura

Ao longo do ano de 2025 as atividades desenvolvidas no âmbito das Licenciaturas possibilitaram o fortalecimento dos cursos e o engajamento dos docentes e discentes por meio de diferentes ações e projetos. No âmbito dos projetos, foi implementada a quarta edição do projeto de "Incentivo à prática pedagógica aos cursos de Licenciatura da UTFPR – Licenciando", por meio do [Edital 51/2024 – PROGRAD](#). O edital contemplou [18 \(dezoito\) propostas](#), desenvolvidas em dezesseis cursos situados em 10 (dez) campi da universidade, totalizando a participação de 70 (setenta) bolsistas e a distribuição de 630 cotas de bolsas no valor mensal de R\$ 700,00, no decorrer de nove meses de execução dos projetos, sob a orientação dos docentes proponentes (coordenadores de projetos e colaboradores).

Ainda no âmbito dos projetos, em 2025 teve início a execução das ações referentes ao [Edital CAPES 10/2024](#), do Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID). A UTFPR foi contemplada com 15 (quinze) subprojetos orientados por docentes da universidade, distribuídos em quinze cursos de licenciaturas situados em 10 (dez) campi da universidade, totalizando a distribuição de 24 bolsistas para cada subprojeto, num total de 360 bolsistas de iniciação à docência ([planilha](#)). No mês de dezembro, entre os dias 07 e 10, a Coordenadora Institucional do PIBID na UTFPR e a Coordenadora de Área de gestão de processos educacionais do PIBID na UTFPR, representando a PROGRAD e as licenciaturas da universidade, estiveram participando do X Encontro Nacional das Licenciaturas (ENALIC) e IX Seminário Nacional do PIBID ([fotos](#)).

Em 2025, os estudantes de cursos de Licenciatura da UTFPR puderam se engajar no Programa Pé-de-Meia, contando com [28 estudantes bolsistas](#), distribuídos em dez cursos de licenciaturas, situados em cinco campi da universidade. Além dos projetos as licenciaturas contaram com a realização da III Semana Integrada das Licenciaturas ([III SIL](#)), realizada nos dias 13 e 14 de outubro de 2025. O evento, realizado em formato online para possibilitar o engajamento de todos os cursos/campi, contou com a apresentação de 188 trabalhos submetidos por licenciandos, docentes dos cursos e comunidade externa, divididos nos seguintes temas: Licenciando (43), PIBID (101), Estágio (6), Extensão (19), TCC (11) e Experiências nas licenciaturas (8). Além da apresentação de trabalhos, o evento contou com mesas redondas compostas de pesquisadores convidados externos, docentes das licenciaturas orientadores de projetos e estudantes egressos dos cursos ([fotos](#)).

Por fim, destaca-se a como proposição relevante no âmbito das licenciaturas a criação de projetos de Segunda Licenciatura no âmbito institucional, como estratégia de melhoria de atratividade e de ocupação de vagas ociosas. O projeto piloto teve início com os cursos de Licenciatura em Matemática, campus Toledo e Licenciatura em Química, campus Curitiba. Ambos os projetos se encontram em fase final de tramitação no Conselho de Graduação.

32 - Fomentar ações relacionadas à curricularização da extensão nos cursos
--

No que se refere à inserção da extensão nos cursos de graduação, foi elaborada a [Resolução Conjunta COGEP/COEMP/UTFPR nº 2, de 8 de agosto de 2025](#), com o objetivo de aprimorar as formas de integração da extensão ao currículo, bem como qualificar os procedimentos de elaboração e desenvolvimento das atividades extensionistas. A resolução foi elaborada de forma participativa e aprovada em conselho especializado, assegurando legitimidade e alinhamento às diretrizes nacionais. Em seguida, foi desenvolvida instrução

normativa para padronizar a curricularização da extensão, com participação dos campi, fortalecendo sua implementação institucional.

Em relação à extensão, PROREC e a PROGRAD [descentralizaram cerca de R\\$ 400.000,00 \(quatrocentos mil reais\)](#) para o desenvolvimento de ações de extensão nos cursos de graduação dos campi da UTFPR.

Somados aos recursos próprios e da Fundação Araucária em 2025, a extensão universitária a UTFPR [concedeu 220 bolsas, totalizando R\\$ 1.848.000](#). O edital interno de seleção de bolsistas foi atualizado e simplificado, ampliando a participação de coordenações de projetos para incluir também servidores administrativos. Paralelamente, foram intensificadas as ações de divulgação da extensão, com a criação do perfil @extensao_utfpr no Instagram, em articulação com os 13 campi.

A inserção da extensão curricular foi debatida e regulamentada junto à comunidade acadêmica. Extensionistas foram homenageados durante o SEI-SICITE, e a participação da UTFPR no Projeto Rondon destacou-se em número de projetos. Em 2025, a extensão universitária continuou alinhada aos 5Is da Política Nacional: interação dialógica, interdisciplinaridade, indissociabilidade ensino-pesquisa-extensão, impacto na formação do estudante e transformação social.

33 - Fortalecer atividades esportivas, culturais e artísticas, priorizando ações intercampi e multicampi

As [ações de cultura da Universidade Tecnológica Federal do Paraná](#) são coordenadas pela Assessoria de Cultura, instância responsável pela presidência da Comissão Central de Cultura, composta pelos(as) presidentes das Comissões de Cultura de cada campus da UTFPR. Essa estrutura tem como finalidade articular, acompanhar e fortalecer as ações culturais no âmbito institucional, promovendo a integração entre os campi e respeitando suas especificidades e autonomias.

No exercício de 2025, a atuação da Comissão Central de Cultura foi orientada por diretrizes voltadas à qualificação da governança cultural, à ampliação dos espaços de participação da comunidade acadêmica e à consolidação de mecanismos de descentralização de recursos, reconhecendo a cultura como dimensão estratégica da universidade, em diálogo com o ensino, a pesquisa, a inovação e a extensão.

Uma das principais ações do período foi a descentralização de recursos financeiros para os campi, com a destinação de R\$ 15.000,00 para cada unidade, possibilitando que as Comissões Locais de Cultura realizassem ações culturais com maior autonomia decisória, de acordo com as demandas e especificidades de seus contextos locais.

No campo do fomento à produção artística e cultural, foi mantido o Programa de Bolsas de Incentivo à Produção Artística e Cultural (BIPAC), com investimento total de R\$ 140.000,00, destinados exclusivamente à concessão de bolsas a estudantes envolvidos em projetos de criação e produção artística e cultural no âmbito da universidade.

Em 2025, a UTFPR investiu em diversas ações culturais, como eventos institucionais, atividades formativas, integração entre os campi e apoio a projetos da comunidade acadêmica, somando valores maiores que o programa de bolsas. O I Ciclo de Estudos sobre Arte e Cultura incentivou debates e aprimoramento das práticas culturais. A universidade também participou do Prêmio Cultural Pindorama (realizada com universidades federais da Região Sul), promovendo reconhecimento e difusão da produção artística e cultural no meio acadêmico e regional.

Adicionalmente, realizados os Fóruns Locais e o Fórum Central de Cultura, com o objetivo de subsidiar a construção da Política de Cultura da UTFPR e a revisão do Plano vigente, considerando a inexistência de uma política institucionalizada. Os encontros funcionaram como espaços de escuta, debate e sistematização de propostas, levantando demandas e discutindo desafios da área cultural na Universidade.

Por fim, como ação integradora, ocorreu nova edição do Festival Melodia, promovendo a circulação da produção musical entre os campi e fortalecendo o pertencimento institucional.

37 - Fomentar publicações por meio da editora da UTFPR (EDUTFPR)
--

Em 2025, a Editora da UTFPR (EDUTFPR), setor vinculado à Diretoria de Gestão da Comunicação (DIRCOM), publicou dez livros, com a comercialização de 66 exemplares, totalizando R\$ 2.551,88 em receita. Além disso, foram realizadas ações promocionais de vendas de livros para comemorar o aniversário de 15 anos do departamento como Editora Universitária.

Também foi publicado o edital de chamamento de obras da comunidade interna (incluindo alunos de pós-graduação e servidores), com total de 11 obras avaliadas e cinco aprovadas para publicação, a ser executado no próximo ano.

Durante o ano, a EDUTFPR executou ainda [o edital de fomento no valor de R\\$ 150.000,00](#), em parceria a Fundação Araucária, o qual contou com uma bolsista técnica auxiliar nas atividades da Editora e a aquisição de oito computadores para utilização de servidores e bolsistas. Essa parceria resultou na produção do livro Novos Arranjos de Pesquisa e Inovação, que será lançado em março de 2026.

As obras publicadas pela Editora UTFPR estão disponíveis no [site da Editora](#).

39 - Consolidar a gestão dos cursos de graduação e pós-graduação da UTFPR

No ano de 2025, a UTFPR passou pelos processos de reconhecimento e de renovação de reconhecimento de apenas um curso de graduação conforme mencionado anteriormente. Reforça-se que o curso obteve conceito final 5, evidenciando o elevado padrão de qualidade do curso na UTFPR.

Ainda no contexto da consolidação dos cursos de graduação e da promoção da permanência dos discentes, houve o fortalecimento do Programa de Monitoria Acadêmica, com a manutenção do bolsista de apoio às coordenações de curso e aos docentes. Nessa modalidade, o estudante monitor colabora na preparação de materiais didáticos e no apoio a práticas pedagógicas, tanto em sala de aula quanto em laboratório, conforme as necessidades da disciplina. A PROGRAD descentralizou mais de [um milhão de reais para as ações de monitoria](#) nos 13 campi da UTFPR.

Em 2025, a Assessoria de Engenharias da DIREGRAD contribuiu para fortalecer as redes institucionais de saberes ao promover formação docente e difundir práticas pedagógicas inovadoras por meio das redes REDE CALC e REDE EduNova. As ações dessas redes focam em estimular a aprendizagem ativa, integrando teoria e prática com postura crítica e ética, sempre alinhadas às diretrizes pedagógicas da instituição.

Outra ação significativa, apoiada de forma articulada com os campi e a PROREC, refere-se às disciplinas [MEI-U \(Metodologia de Ensino Inovador\)](#), que se configuram como instrumentos estratégicos de engajamento discente e de enfrentamento da evasão, ao promoverem práticas pedagógicas inovadoras e maior protagonismo dos estudantes no processo de aprendizagem.

Por fim, visando proporcionar um trabalho menos burocrático e centrado nas coordenações de curso, está em revisão o Regulamento da Organização Didático-Pedagógica (RODP) dos cursos de graduação da UTFPR. Esta ação iniciou-se em março de 2025, sendo

desenvolvida de forma a proporcionar a participação de toda a comunidade acadêmica. O novo [Regulamento dos Cursos de Graduação da UTFPR \(REGRAD\)](#) visa garantir a coerência acadêmica, qualidade do ensino, integração entre ensino, pesquisa, extensão, cultura e inovação, além de promover a formação integral, crítica e ética dos estudantes conforme as diretrizes do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Em relação à gestão da Pós-Graduação na UTFPR, esta base-se em eixos estratégicos que abrangem desde o aperfeiçoamento contínuo do corpo docente até o estabelecimento de diretrizes institucionais voltadas ao crescimento e ao fortalecimento dos cursos Stricto e Lato sensu.

No que tange à capacitação docente, a UTFPR conta com [2.425 docentes efetivos e visitantes](#), sendo [2.166 doutores](#) (89,4% do total), dos quais [903 \(41,7%\)](#) estão credenciados nos PPGs, o que evidencia o crescimento da participação de doutores na Pós-Graduação Stricto sensu. Em 2025, a PROPPG, em parceria com a PROGRAD e DIRGEP, a fim de promover capacitações, publicou Editais para seleção de docentes que pleiteavam afastamento integral para realizar Pós-Graduação Stricto Sensu ou Pós-Doutorado; e, Editais para seleção de TAEs que pleiteavam afastamento integral para cursar uma Pós-Graduação Stricto Sensu ou estágio de Pós-Doutorado. Destaca-se que em 2025, [1 técnico-administrativo](#) esteve em afastamento para Mestrado, [10 servidores para Doutorado](#) (5 docentes e 5 técnicos administrativos) e [69 docentes para Pós-Doutorado](#).

Ainda em busca do fortalecimento do corpo docente, a PROPPG realizou um novo processo seletivo para contratação de Docentes e Pesquisadores Visitantes (DPVs), por meio do [Edital PROPPG 21/2025](#). Serão contratados os 11 melhores colocados, conforme o [resultado homologado](#) pela PROPPG. O quantitativo que começará a ser contratado no início de 2026 se somará aos [18 pesquisadores](#) contratados por meio do Edital PROPPG 18/2023 e que continuam trabalhando na UTFPR.

Para a consolidação da gestão da Pós-Graduação na UTFPR, a PROPPG também têm um papel fundamental no estabelecimento das diretrizes institucionais voltadas ao crescimento e ao fortalecimento dos cursos Stricto e Lato sensu. Cabe a PROPPG organizar e conduzir com apoio das DIRPPGs os Programas Institucionais com seleção por meio de editais, como por exemplo:

- O [Edital PROPPG 09/2025](#) com o intuito de apoiar os Grupos de Pesquisa na área de Ciências da Computação. Com o valor aportado neste Edital ([R\\$ 97.800,00](#)), foi possível apoiar [10 Grupos de Pesquisa](#);

- O [Edital PROPPG 08/2025](#) focado em apoiar Grupos de Pesquisa nas áreas de Ciências Humanas, Ciências Sociais, Letras, Linguística e Artes, no valor de 97.800,00 (disponibilizado [R\\$ 73.250,00](#) devido a demanda apresentada por [8 grupos proponentes](#));
- O [Edital PROPPG 07/2025](#) - Programa de Apoio à Pesquisa Científica e Desenvolvimento Tecnológico, que contemplou [200 pesquisadores](#) com 3 mil reais e [30 pesquisadores recém-doutor](#) com 2 mil reais, no valor total de [R\\$ 660.000,00](#);

Observa-se que esses investimentos além de auxiliarem na consolidação dos cursos de Pós-Graduação, elevam a qualidade das pesquisas na UTFPR, beneficiando os servidores e aumentando as chances de obtenção de bolsas de produtividade em pesquisa ou desenvolvimento tecnológico. Em 2024, a UTFPR possuía [130 bolsistas de produtividade](#) junto ao CNPq e este número, em 2025, passou para [148 pesquisadores com bolsas de produtividade](#), um aumento significativo de 14%.

Destaca-se que em 2025, a PROPPG continuou incentivando a Política Institucional de Laboratórios Multiusuários (LabMults), entendendo que os [24 Laboratórios Multiusuários](#) homologados pela UTFPR, formam uma base sólida para a realização de várias pesquisas para a comunidade interna e externa. Foram lançados dois Editais voltados exclusivamente para apoiar os LabMults: [Edital PROPPG 17/2025](#) para seleção de bolsistas de Apoio Técnico de Nível Médio no valor total de R\$ 185.820,00, contemplando [19 LabMults](#); e, [Edital PROPPG 15/2025](#) para apoiar a manutenção de equipamentos dos LabMults no valor de R\$ 200.000,00, que foi distribuído para [11 propostas recebidas](#). Atualmente, os LabMults possuem 17 bolsistas técnicos de nível médio, mantidos com recursos da PROPPG (Edital PROPPG 17/2025), e [22 bolsistas técnicos](#) de nível superior mantidos com recursos da Fundação Araucária ([Edital PROPPG 16/2025](#)). Cabe ressaltar que, em 2025, a proposta institucional elaborada pela PROPPG, em conjunto com os supervisores de Laboratórios, no valor de R\$ 12.095.973,36, para a Chamada Pública MCTI/FINEP/FNDCT/AÇÃO TRANSVERSAL/RECUPERAÇÃO DE INFRA foi aprovada e o recurso vem sendo aplicado prioritariamente nos LabMults.

As ações realizadas pela PROPPG têm culminado com a melhora qualitativa e com o aumento gradual da quantidade de cursos de Mestrado e Doutorado dentro da Instituição. Durante o ano de 2025, a UTFPR ofereceu para a sociedade: [58 cursos de Mestrado](#) com [2.189 discentes matriculados](#) e ofertando [611 bolsas de Mestrado](#); e, [18 cursos de Doutorado](#) com [774 alunos matriculados](#) e [272 bolsas oferecidas da CAPES](#), CNPq e de outras Fontes de Fomento (tais como da Fundação Araucária, Tesouro da UTFPR, e de projetos com Empresas

no geral, por meio de convênios). Em relação aos cursos de especialização Lato sensu, em 2025, a UTFPR ofereceu [48 cursos](#) e teve [5.247 alunos matriculados](#). No que tange à aplicação de recursos internos dos campi, segundo os dados informados pelas DIRRPGs, os 13 campi da UTFPR investiram cerca de [R\\$ 2.101.839,99 no fomento da Pesquisa e Pós-Graduação](#).

41 - Fortalecer o programa de relacionamento da universidade com os egressos
--

Os dados do [Sistema de Egressos](#) evidenciam um panorama diverso da inserção profissional deles, revelando tanto a forte empregabilidade quanto os desafios de acompanhamento e consolidação das informações institucionais.

Do total registrado, observa-se que 3.836 egressos encontram-se empregados, sendo 2.576 atuando em áreas relacionadas à sua formação e 1.065 empregados fora da área, o que indica uma taxa relevante de absorção pelo mercado de trabalho, especialmente em campos compatíveis com a formação acadêmica oferecida pela Universidade.

No que se refere à continuidade da formação acadêmica, 1.367 egressos declararam estar cursando programas de pós-graduação, o que evidencia o papel da UTFPR não apenas na formação para o mercado de trabalho, mas também na indução de trajetórias acadêmicas e científicas.

De modo geral, o conjunto dos dados confirma a relevância social e econômica da UTFPR, evidenciada pela elevada inserção profissional de seus egressos e pela continuidade dos estudos em nível de pós-graduação, ao mesmo tempo em que destaca desafios institucionais relacionados à gestão da informação e ao acompanhamento permanente das trajetórias dos ex-alunos.

42 - Fomentar e investir em infraestrutura e capacitação da modalidade Ensino a Distância (EaD) e o uso das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDIC) no ensino

No ano de 2025, a PROGRAD incentivou a oferta de disciplinas na modalidade EaD nos cursos de graduação da UTFPR até a aprovação do novo Marco Regulatório da Educação a Distância, o que demandou a necessidade de repensar a regulamentação da EaD na Instituição. Nesse contexto, foi aprovada a [RESOLUÇÃO COGEP/UTFPR Nº 742, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2025](#), que institui a nova Política de Educação a Distância da UTFPR.

No âmbito da implementação dessa política, foram realizadas ações nos campi da UTFPR, por meio de rodas de conversa e palestras, com o objetivo de discutir os impactos do novo marco regulatório nos cursos de graduação da UTFPR.

Outra ação de formação que ocorre por meio da EaD, síncrona e assíncrona, é o Programa de Desenvolvimento Profissional Docente (PDPD) constitui uma política institucional de formação docente da UTFPR, coordenada pelo DEPEDUC/PROGRAD, com a participação dos DEPEDs dos campi, estruturada nos eixos de formação inicial (PD²ⁱ) e continuada (PD^{2c}). No contexto do enfrentamento à evasão na graduação, o PD²ⁱ destaca-se como ação estratégica ao qualificar pedagogicamente os docentes ingressantes, em estágio probatório, desde o início de sua atuação na Universidade.

Em 2025, todos os módulos do PD²ⁱ foram ofertados, assegurando a integralização da carga horária prevista. No período, 133 docentes participaram das atividades formativas, com a emissão de 355 certificados, refletindo a adesão aos diferentes módulos ofertados. A formação pedagógica inicial contribuiu para o aprimoramento do planejamento didático, das estratégias de ensino e da avaliação da aprendizagem, com impacto direto na qualidade das práticas pedagógicas e na promoção da permanência e do êxito acadêmico dos estudantes.

Dessa forma, o PD²ⁱ consolida-se como medida institucional de caráter preventivo, com resultados concretos na qualificação da atuação docente e no fortalecimento das condições de ensino-aprendizagem, integrando-se ao conjunto de ações estruturantes voltadas ao combate à evasão na UTFPR.

O Plano de Desenvolvimento Profissional Docente Continuado (PD^{2c}) integra o Programa de Desenvolvimento Profissional Docente (PDPD) da UTFPR e constitui a política institucional de formação continuada, coordenada pela PROGRAD/DEPEDUC, com a participação dos DEPEDs dos campi. Ele tem como finalidade qualificar permanentemente a prática docente na graduação, contribuindo para a melhoria dos processos de ensino-aprendizagem e para a permanência estudantil.

Em 2025, como ação estratégica do PD^{2c}, foi realizado o [I Seminário Boas Práticas: Perspectivas Inovadoras no Ensino de Graduação na UTFPR](#), que contou com a participação de 418 servidores e promoveu o compartilhamento de experiências pedagógicas inovadoras. Além disso, os campi da UTFPR desenvolveram ações de formação pedagógica e assessoramento docente, totalizando 6.449 participações, considerando múltiplas participações de um mesmo servidor.

| 5 EIXO 4 – POLÍTICAS DE GESTÃO

POLÍTICAS DE PESSOAL

DIMENSÃO 5

ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA INSTITUIÇÃO

DIMENSÃO 6

SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA

DIMENSÃO 10

Neste eixo são apresentadas as políticas de gestão da UTFPR, a política de formação e capacitação docente, a política de formação e capacitação do corpo técnico-administrativo, gestão institucional, sistema de registro acadêmico, sustentabilidade financeira, relação entre o planejamento financeiro (orçamento) e a gestão institucional, coerência entre o plano de carreira e a gestão do corpo docente, e coerência entre o plano de carreira e a gestão do corpo técnico-administrativo. Destacam-se as metas descritas no PDI e as ações correspondentes realizadas no ano de 2024.

| 5.1 Estrutura Executiva

Esta seção apresenta os dirigentes da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) em 31 de dezembro de 2025, incluindo Reitoria (RT) e Diretores-Gerais de campus.

Reitoria (RT)	
Reitor	Everton Ricardi Lozano da Silva
Vice-Reitora	Tangriani Simioni Assmann (até 30 de março 2025) Vanessa Ishikawa Rasoto (a partir 31 de março 2025)
Chefe de Gabinete	Sandra Jubelli Mezzomo
Assessor de Desenvolvimento Institucional	Thiago Cavalcante Nascimento
Assessoria de Desenvolvimento Estratégico	Vanessa Ishikawa Rasoto (até 30 de março 2025)
Chefe da Procuradoria Jurídica	Leslie de Oliveira Brocchino
Chefe da Auditoria Interna	Tiago Hideki Niwa
Pró-Reitoria de Graduação e Educação Profissional (PROGRAD)	José Augusto Fabri
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG)	Michele Potrich
Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD)	Tiago Mello
Pró-Reitoria de Relações Empresariais e Comunitárias (PROREC)	Francis Kanashiro Meneghetti
Diretora de Gestão da Avaliação Institucional	Paulo André de Camargo Beltrão
Diretora de Gestão da Comunicação	Thiago de Sousa Costa
Diretora de Gestão de Pessoas	Elzimar de Andrade

Diretora de Gestão de Tecnologia da Informação	Diogo Augusto Barros Pereira
--	------------------------------

Fonte: GABIR (2025)

Diretores-Gerais dos campi da UTFPR	
Apucarana (AP)	Marcelo Ferreira da Silva (até 31 de maio 2025) Thiago Gentil Ramires (a partir de 01 de junho 2025)
Campo Mourão (CM)	Roberto Ribeiro Neli
Cornélio Procopio (CP)	Márcio Jacometti (até 31 de maio 2025) Wagner Fontes Godoy (a partir de 01 de junho 2025)
Curitiba (CT)	Rossana Aparecida Finau (até 31 de maio 2025) Paulo Daniel Batista de Sousa (a partir de 01 de junho 2025)
Dois Vizinhos (DV)	Marina de Prá
Francisco Beltrão (FB)	Hernan Vielmo (até 31 de maio 2025) Paulo Júnior Varela (a partir de 01 de junho 2025)
Guarapuava (GP)	Marcelo Henrique Granza
Londrina (LD)	Sidney Alves Lourenço Silva (até 31 de maio 2025) Alireza Mohebi Ashtiani (a partir de 01 de junho 2025)
Medianeira (MD)	Claudio Leones Bazzi
Pato Branco (PB)	Gilson Ditzel Santos (até 31 de maio 2025) Neimar Follmann (a partir de 01 de junho 2025)
Ponta Grossa (PG)	Abel Dionizio Azeredo
Santa Helena (SH)	Arlete Teresinha Beuren (até 31 de maio 2025) Adriana Maria Meneghetti (a partir de 01 de junho 2025)
Toledo (TD)	Elder Elisandro Schemberger

Fonte: GABIR (2025).

5.2 Canais de Comunicação com a Sociedade

Conforme descrito no início deste relatório, a UTFPR oferece vários [canais de interação](#) com a sociedade, tais como: [Ouvidoria](#), [Serviço de Informação ao Cidadão \(SIC\)](#), Carta de

Serviços, canal direto com o [Encarregado de Dados](#) da UTFPR, Fale com o Reitor/Diretor, Portais de Transparência e Dados Abertos, Comunicação, audiências, consultas públicas, colegiados e fóruns consultivos. Tais mecanismos visam promover diálogo, transparência e participação social, que pode ser por meio de [unidades organizacionais estruturadas no organograma](#), [assessorias](#) e [comissões/comitês](#) permanentes e temporárias da UTFPR no [Portal Institucional](#).

A seguir, destacam-se alguns canais de contato com a sociedade e a respectiva atuação, como forma de exemplo dos atendimentos prestados.

| 5.2.1 Ouvidoria

A UTFPR conta com uma estrutura de Ouvidoria composta por 13 Ouvidorias de campus, vinculadas às diretorias-gerais, e por uma Ouvidoria-Geral subordinada ao Reitor. Compete à Ouvidoria-Geral receber, analisar e encaminhar manifestações - como reclamações, denúncias, solicitações, sugestões e elogios - relativas às políticas e serviços institucionais, contribuindo para o aprimoramento da gestão.

As demandas são registradas no sistema Fala.BR e distribuídas às áreas competentes da Reitoria ou aos campi. Questões de caráter institucional são tratadas pela Reitoria, enquanto demandas locais são solucionadas pelos próprios campi. Conforme a gravidade, podem resultar em ajustes administrativos ou no encaminhamento à área correicional, inclusive com eventual instauração de Processo Administrativo Disciplinar.

No ano de 2025, a UTFPR recebeu 542 manifestações, registrando tempo médio de resposta de 38,88 dias e uma resolutividade de 93,05%. Os indicadores dessas demandas estão disponíveis no [Painel Resolveu?](#), ferramenta que reúne informações provenientes da plataforma Fala.BR assegurando transparência e eficiência no atendimento às necessidades da comunidade acadêmica e da sociedade.

A Ouvidoria é essencial por atuar como canal oficial de diálogo com a sociedade, recebendo e encaminhando manifestações que apontam necessidades e oportunidades de melhoria. Ao promover transparência e participação social, fortalece a governança, aprimora processos internos e contribui para uma gestão mais eficiente, ética e responsiva.

| 5.2.2 Serviço de Informação ao Cidadão

O Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) da UTFPR é o canal oficial para garantir o direito de acesso às informações públicas, conforme a Lei nº 12.527/2011 (LAI). Seu

funcionamento ocorre por meio da Plataforma Fala.BR, que permite o registro, acompanhamento e resposta aos pedidos de informação.

O SIC atua como elo entre a Universidade e a sociedade, recebendo e processando solicitações sobre informações de interesse público não disponíveis na transparência ativa, observando os princípios da publicidade, eficiência e participação social.

No exercício de 2025, a UTFPR registrou 249 pedidos de acesso à informação, conforme dados constantes no [Painel da Lei de Acesso à Informação da Controladoria-Geral da União](#).

Do total de demandas, a maior parte resultou em acesso concedido (83,00%). Também foram registradas respostas classificadas como acesso negado (6,88%), informação inexistente (4,45%), acesso parcialmente concedido (2,83%), manifestações que não se enquadravam como pedido de informação nos termos da LAI (2,43%) e situações em que o órgão não detinha competência para tratar do assunto (0,40%).

Quanto às negativas de acesso, as principais fundamentações referiram-se a pedidos considerados desproporcionais ou desarrazoados (35,29%), solicitações que demandariam tratamento adicional de dados (17,65%) e informações relativas a processos decisórios em curso (17,65%). Também houve restrições baseadas na proteção de dados pessoais (11,76%), na classificação de sigilo prevista na LAI (11,76%) e em hipóteses de sigilo estabelecidas em legislação específica (5,88%).

Os dados evidenciam a consolidação do SIC como instrumento essencial de transparência e de relacionamento institucional com a sociedade. O volume de demandas atendidas e o elevado percentual de acesso concedido demonstram a aderência da UTFPR às diretrizes da Lei de Acesso à Informação e o fortalecimento da cultura de transparência institucional.

| 5.2.3 Carta de Serviços ao Usuário

A Plataforma da [Carta de Serviços ao Usuário](#) da UTFPR possibilita aos usuários filtrarem os serviços disponíveis conforme seu perfil distribuído em Comunidade Externa, Estudante ou Servidor. Além disso, o ambiente disponibiliza informações sobre as unidades responsáveis, prazos de atendimento e canais de contato. Os usuários podem avaliar os serviços recebidos, registrando sua satisfação ou insatisfação, e propor aprimoramentos nos fluxos de trabalho por meio do [Simplifique](#) - ferramenta do governo federal voltada ao incremento da eficiência e da qualidade dos serviços públicos. Essa iniciativa reafirma o

compromisso da UTFPR com a transparência e a melhoria contínua. Adicionalmente, desde 2021, a UTFPR disponibiliza serviços digitais para o cidadão na [Plataforma GovBR/UTFPR](#).

| 5.2.4 Plano de Dados Abertos da UTFPR

O [Plano de Dados Abertos da UTFPR \(2023-2025\)](#) foi atualizado em 2023 pela Comissão designada pela [Portaria de Pessoal GABIR/UTFPR nº 804/21](#), com alterações nas portarias [1325/22](#) e [1942/22](#).

Como resultado, novas bases de dados foram criadas com base em consultas públicas, e as bases já existentes no [Portal de Dados Abertos da UTFPR](#) foram atualizadas, totalizando 17 bases de dados disponíveis. Essa iniciativa reforça o compromisso da universidade com a transparência e a acessibilidade das informações públicas.

| 5.2.5 Canal Direto com Encarregado de Dados

A Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) disponibiliza canal de contato direto com os titulares dos dados pessoais para as tratativas de privacidade desde 2020, quando da designação do Encarregado de Proteção de Dados (DPO – Data Protection Officer) pela [Portaria do Reitor/UTFPR nº 1573](#), de 18 de dezembro de 2020, atualizada pela [Portaria do Reitor/UTFPR nº 1287](#), de 23 de junho de 2025. Informações de contato com o Encarregado estão disponíveis no Portal institucional, na área de [Proteção de Dados](#). Ele atua como ponto de interlocução entre a instituição, na qualidade de controladora dos dados, os titulares e a ANPD. Também presta apoio aos agentes de tratamento – servidores no exercício de suas atividades – orientando quanto à aplicação da LGPD, com o objetivo de aprimorar processos internos e prevenir exposições ou vazamentos de dados pessoais.

O Encarregado de Dados realiza atendimentos relacionados à privacidade, orientação sobre uso de dados pessoais e sensíveis (inclusive em pesquisas), análise e emissão de pareceres sob a ótica da LGPD, além de apoiar as áreas na adequação de seus processos e promover a cultura institucional de proteção de dados. Nos últimos três anos, desde o início do registro sistemático, foram realizados 55 atendimentos a titulares e áreas internas, além da apuração de duas denúncias por solicitação da ANPD, sem registro de incidentes de vazamento de dados no período.

| 5.2.6 Unidade de Correição

A Unidade de Correição da UTFPR é desenvolvida pela atuação da [Assessoria de Processos Disciplinares \(ASPROD\)](#) nas atividades correcionais, tais como:

- **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE** - Os juízos de admissibilidade referentes a servidores Técnico-Administrativos em Educação e servidores docentes são realizados e podem ser consultados no sistema [E-PAD](#), com posterior registro e tramitação dos processos no Sistema Eletrônico de Informações (SEI).
- **APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DISCENTE** - Nos casos de apuração de condutas irregulares praticadas por discentes, nos termos do Regulamento Disciplinar Discente (Resolução nº 39/2020 – COGEP), compete ao Coordenador de Curso realizar o Juízo de Admissibilidade. À ASPROD cabe o controle dos processos, a orientação e o acompanhamento das comissões processantes.
- **TRAMITAÇÃO PROCESSUAL E SIGILO** - Todos os processos correcionais, investigativos e acusatórios são conduzidos por meio do Sistema Eletrônico de Informações (SEI), com níveis de acesso operacionalizados de forma sigilosa, em observância à legislação vigente.

No período de janeiro a dezembro de 2025, foram desenvolvidas 77 instaurações de procedimentos disciplinares, com 49 processos concluídos. Além disso, foram atendidos 25 pedidos de acesso à informação e emitidas 49 certidões correcionais. O registro sistematizado dessas atividades assegura transparência, evidencia a atuação institucional e contribui para o fortalecimento da governança, da integridade e da função correcional.

43 - Institucionalizar a gestão dos processos de softwares institucionais

A DIRGTI concentrou esforços na disponibilização dos softwares institucionais adquirindo e renovando licenças como Google Workspace, MATLAB, Grammarly, Aspen e OnlyOffice, essenciais para colaboração, pesquisa e produtividade institucional.

Em 2025, a DIRGTI disponibilizou para toda a comunidade acadêmica da UTFPR a ferramenta Overleaf, que permite criar e editar documentos científicos em nuvem. A ação visa facilitar a colaboração e padronização de trabalhos, possibilitando o acesso com login institucional e foco no conteúdo em vez da formatação.

Ainda, foi disponibilizado um editor de PDF integrado ao Onlyoffice e lançou o [Portal de Serviços PDF na UTFPR](#). As iniciativas aprimoram a estabilidade do serviço em nuvem e facilitam a edição e conversão de arquivos, atendendo às demandas da comunidade acadêmica.

Em relação às atualizações, um exemplo foi a modernização do e-mail institucional da UTFPR, implantando nova interface gráfica e funcionalidades para melhorar navegação, desempenho e segurança.

Principais softwares novos disponibilizados:

- Autodesk: Software que permite criar, modelar e simular projetos 2D/3D em áreas como arquitetura, engenharia, design e manufatura.
- OnlyOffice: Software de edição de documentos eletrônicos em nuvem, com edição colaborativa e simultânea em diversos formatos;
- MATLAB: Licença anual do software MATLAB e Simulink;
- Grammarly: Software verificador de gramática on-line, verificador ortográfico e uma plataforma de detecção de plágio para o idioma inglês.
- Ansys: Software de elementos finitos que pode ser utilizado nas mais diversas classes de problemas de engenharia.
- Solidworks: Software de modelagem 3D e simulação de projetos mecânicos.
- Turnitin: Software de verificação de originalidade e prevenção de plágio.
- Softwares de gestão tributária: Ferramenta eletrônica de gestão tributária para apoio à pesquisa e consulta à legislação tributária;
- Licença Software Aspen One: Software destinado a modelar matematicamente processos químicos, desde operações unitárias até fábricas e refinarias completas;

Principais softwares renovados:

- Suporte e garantia de Firewall da Reitoria e dos Campi;
- Solução de mail gateway de segurança (Antispam);
- Google Workspace for Education Plus (GWfe);
- Oracle: software de gestão do Banco de Dados;
- Licenças Microsoft Office (Microsoft 365);

Principais novos serviços disponibilizados à comunidade:

- Atualização da interface do webmail institucional;
- [Editor de PDF Institucional](#): serviço para editar e converter PDF;
- [Encurtador de link](#): serviço que transforma uma URL longa em uma versão curta e mais simples de compartilhar.
- [PGD](#): serviço para gestão do PGD em toda instituição;
- Atualização do Moodle institucional;
- Atualização do OTRS: sistema de abertura de chamados e suporte;
- Atualização do chat institucional: serviço de mensageria instantânea.

44 - Promover a economicidade, desburocratização e otimização dos processos institucionais

O Escritório de Processos (EPROC) atua estrategicamente na melhoria contínua dos processos institucionais, tornando-os mais claros, eficientes e alinhados à Governança de Dados e Digital, o que resulta em melhor uso de recursos e qualificação dos serviços à comunidade acadêmica.

Por meio de metodologia estruturada e colaborativa, analisa fluxos, identifica gargalos e propõe simplificações, automações e integrações, bases de conhecimento e mapeamentos que ampliam transparência e padronização. A Governança de Processos sustenta essa atuação com definição de papéis, padrões e métricas, apoiando a tomada de decisão e a melhoria contínua na UTFPR. A seguir, são registrados os avanços ocorridos no exercício:

- o Criação da Base de Conhecimento “Inovação: Pedido de Propriedade Intelectual (PI)”, com mapeamento do macroprocesso e subprocessos de PI, ajustes de documentos SEI e desativação de fluxos obsoletos, em parceria com a Diretoria da Agência de Inovação (DIRAGI).
- o Atualização e padronização, em colaboração com o Comitê de Laboratórios Multiusuários (ClabMult), do [processo de cadastro e gestão de Laboratórios Multiusuários](#), com mapeamento de subprocessos, criação de Base de Conhecimento e documentos normativos no SEI, fortalecendo a governança e a transparência institucional.

- o Melhoria e padronização do [processo de Mobilidade Docente no SEI](#), com atualização de tipo de processo, criação de POPs, mapeamento, Base de Conhecimento e documentos internos, em atendimento à demanda da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG).
- o Criação e disponibilização, em parceria com a Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDEP), do [novo processo SEI de Aceleração da Progressão por Capacitação – TA](#), com Base de Conhecimento, mapeamento, documentos internos e orientações LGPD, em conformidade com a legislação vigente.
- o Criação e padronização do [processo de concessão de bolsas de Desenvolvimento Institucional](#), com novo tipo de processo no SEI, Base de Conhecimento, mapeamento e documentos internos, em parceria com a Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD).
- o Criação e atualização da Base de Conhecimento e do mapeamento do [processo de Remoção por Motivo de Saúde](#), com padronização de nomenclaturas, desativação de fluxos obsoletos e reforço às orientações de proteção de dados sensíveis no SEI-UTFPR, em parceria com as áreas técnicas responsáveis da Diretoria de Gestão de Pessoas (DIRGEP).

46 - Articular junto ao Ministério da Educação (MEC) a contratação de servidores

O ano de 2025 marca um período de significativa expansão para a UTFPR, impulsionado pelo [anúncio do Ministério da Educação \(MEC\) de 13 novos cursos nas áreas de Inteligência Artificial e Ciência de Dados](#). Esta iniciativa projeta a contratação de 325 novos servidores (185 docentes e 140 técnicos-administrativos em educação) para viabilizar a operação desses cursos.

Em maio de 2025, a [Portaria MEC nº 365/2025](#) redistribuiu para a UTFPR oito novas vagas para Professores do Magistério Superior, das quais cinco foram destinadas ao Campus de Guarapuava, especificamente para atender a um novo curso, o de Arquitetura e Urbanismo.

No final do ano, a [Portaria MEC nº 926/2025](#) redistribuiu mais 25 vagas para a Universidade. Tais autorizações refletem o compromisso com o crescimento e a inovação educacional da UTFPR.

Para os cargos técnico-administrativos, a [Lei nº 15.141, de 2025](#) representou um marco na política de gestão de pessoas das universidades federais. Esta legislação autorizou a

transformação de cargos vagos de classe C (nível médio) em cargos de classes D e E, sem aumento de despesa pública.

Para a UTFPR, a [Portaria Conjunta MGI nº 70, de 8 de outubro de 2025](#) formalizou a ampliação do QRSTA da UTFPR, de 1.223 cargos para 1.309, resultado direto do esforço articulado da gestão da Reitoria em conjunto com a DIRGEP junto ao Ministério da Educação. Este trabalho conjunto foi fundamental para que a universidade conquistasse um quantitativo significativamente superior à previsão inicial baseada em cálculos proporcionais.

O processo de ampliação de vagas de Técnicos Administrativos em Educação para as universidades federais continua em andamento. Além das vagas já distribuídas, existem perspectivas concretas de novas ampliações que fortalecerão ainda mais o quadro de servidores das IFES nos próximos anos.

55 - Atualizar os planos diretores para suporte ao planejamento da gestão

No exercício de 2025, o DEPROJ deu continuidade à [atualização e consolidação dos Planos Diretores dos campi da Universidade Tecnológica Federal do Paraná \(UTFPR\)](#), principalmente com a revisão dos documentos existentes, organização de planilhas de acompanhamento documental (Registros de Imóveis, alvarás e habite-se) e encaminhamento das versões preliminares das informações relativas às áreas construídas existentes (SPIUnet) às unidades, para realização das respectivas análises e validações.

No que se refere aos planos, destaca-se, em especial, o Plano Diretor do Campus Curitiba (CT), publicado em 2025 e elaborado por comissão no período de 2022 a 2025, representando avanço relevante na estruturação do planejamento físico e territorial de um dos maiores campi da Instituição.

Quanto ao Plano Diretor do Campus Toledo (TD), foram revisados os arquivos existentes, encontrando-se o documento atualmente em análise pelo respectivo campus. Paralelamente, os campi LD, CP e PB estão em fase de revisão ou levantamento de dados de suas sedes.

56 - Aprimorar a gestão dos processos de estágio (interno e externo) com o uso de novas soluções de tecnologia da informação
--

Para aprimorar a gestão dos processos de estágio (interno) mediante o uso de novas soluções de Tecnologia da Informação, a Diretoria de Gestão de Pessoas da UTFPR oficializou

a criação de um Grupo de Trabalho (GT) para dar o passo inicial à padronização dos processos referentes aos estágios internos da universidade.

A medida foi formalizada pela [Portaria GABIR/UTFPR nº 2298/2025](#), que designou servidores da área de Gestão de Pessoas para o levantamento de requisitos e estudo das melhorias necessárias ao processo. O grupo identificará as principais dificuldades na gestão de estágios interno, propondo soluções para automatizar, modernizar e desburocratizar o fluxo do processo. Essa iniciativa é um passo fundamental para a eliminação de etapas burocráticas e utilização da tecnologia para fortalecer o processo.

Além disso, foram implementadas novas funcionalidades no Sistema de Estágio, com o objetivo de modernizar e otimizar o acesso e a utilização dos recursos. Dentre eles estão o suporte aos alunos no ingresso supervisionado ao mercado de trabalho, por meio da integração ao Portal do Aluno e o desenvolvimento de interfaces para PRAE, orientadores e empresas.

58 - Promover melhorias nos modelos, processos e procedimentos para compras e contratações compartilhadas

Nos dias 06 e 07 de novembro de 2025, foi realizado o [Curso de Capacitação sobre o Uso da Inteligência Artificial nas Contratações](#), promovido com o objetivo de qualificar servidores quanto à aplicação de ferramentas de IA nas etapas de planejamento e seleção de fornecedores em processos licitatórios.

As [gravações das atividades](#) realizadas em ambos os dias foram disponibilizadas para consulta posterior dos participantes, ampliando o alcance da formação. Além disso, foi estruturado um [Banco de Prompts para uso da IA](#), reunindo orientações e exemplos práticos voltados ao apoio na elaboração de artefatos e documentos relacionados às contratações públicas, contribuindo para maior eficiência, padronização e conformidade nos processos administrativos.

Em 2025, a PROPLAD, em conjunto com a Comissão da Lei nº 14.133/2021, promoveu a simplificação e padronização dos processos de contratação da UTFPR, com atualização da base de conhecimento no SEI e revisão de fluxos e documentos.

Destacam-se a [dispensa de alguns artefatos para participação em eventos e publicações nacionais](#), com uso de DFD específico; a atualização dos modelos de Termo de Referência para contratações diretas; melhorias nas contratações por registro de preços; e a homologação da primeira licitação na modalidade integrada, ampliando a eficiência e a modernização das contratações institucionais.

A Comissão tem intensificado esforços para otimizar os processos de contratação, promovendo a revisão sistemática de documentos, modelos e fluxos institucionais. Essas ações visam simplificar rotinas, padronizar procedimentos, reduzir retrabalhos e conferir maior celeridade, segurança jurídica e eficiência às contratações realizadas pela Universidade.

59 - Unificar a gestão de equipes de TI intercampi
--

Em 2025, deu-se prosseguimento ao plano de fortalecimento das ações intercampi, envolvendo a DIRGTI e as COGETIs. Foram realizadas duas reuniões presenciais (março e novembro), e fomentou-se a utilização dos grupos e canais de comunicação.

Tais ações começam a render frutos, como os processos de compras compartilhadas ([Compras Compartilhadas - 2025](#)) e ações para padronizar os procedimentos de segurança da informação, gestão do parque de máquinas, soluções de TIC emergentes, entre outros.

| 5.3 Eixo 5 - Infraestrutura Física

64 - Investir em soluções de segurança da informação e de dados

Em 2025, a DIRGTI disponibilizou para a comunidade a nova solução especializada de mail gateway (Antispam). Tal ferramenta é essencial para garantir a segurança da rede de e-mails da UTFPR, evitando a exploração desse sistema como meio de propagação de spam, malwares, vírus, aplicação de golpes como phishing e outros, que podem trazer prejuízos aos usuários e à instituição.

Em 2025, também foram contratadas licenças de softwares, suporte e garantia, para solução de Firewall existente na instituição. Considerando que o datacenter institucional sustenta todos os sistemas críticos de negócio, essa infraestrutura de TI conta atualmente com um sistema de Firewall responsável em inspecionar a rede interna, oferecendo proteção contra diversas ameaças cibernéticas, facilitando a administração, a visibilidade da rede e identificação de usuários.

Adicionalmente, foram contratadas as soluções EDR/XDR que garantem a proteção avançada contra ameaças para os servidores do datacenter institucional. A implementação desta solução aprimorou consideravelmente a segurança cibernética da Universidade, substituindo ou complementando as defesas existentes ao proporcionar monitoramento centralizado e constante de incidentes, análise de comportamento, identificação antecipada de ameaças e resposta automatizada e coordenada a incidentes. Esses recursos contribuem para

diminuir a superfície de ataque e corrigir vulnerabilidades, seguindo as melhores práticas e normas de segurança da informação exigidas pela Administração Pública Federal.

Agentes maliciosos diariamente buscam explorar vulnerabilidades da rede e sistemas informatizados, buscando a negação do acesso aos serviços, disseminação de spam, malwares, vírus, aplicação de golpes ou outras atividades que podem trazer prejuízos irreparáveis aos usuários e para a instituição. Por este motivo, as novas contratações de solução Antispam, Firewall e EDR/XDR garantem a estabilidade, disponibilidade e segurança dos sistemas institucionais.

65 - Manter, atualizar e adequar continuamente as infraestruturas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) institucionais e infraestruturas de apoio.

Em 2025, a DIRGTI concluiu a contratação de ativos de rede, incluindo switches core, switches de borda e transceivers, destinados à otimização e à expansão da rede de dados, com vistas ao aumento da estabilidade e da eficiência da infraestrutura de comunicação existente, bem como à ampliação da cobertura em áreas atualmente insuficientes.

Também foram concluídas as aquisições para renovação e ampliação da malha de interconexão de dados por meio dos novos switches SAN, e a modernização da infraestrutura de proteção de dados com a implantação de um appliance de backup baseado em disco, que substituiu a biblioteca de fitas magnéticas. Essa substituição teve como finalidade principal a modernização da proteção de dados da instituição, promovendo melhorias significativas em termos de desempenho, segurança e escalabilidade.

A DIRGTI iniciou a aquisição de uma solução integrada para otimização e planejamento de redes Wi-Fi, visando também a certificação de redes cabeadas. O pacote inclui hardware, software com 3 anos de subscrição, treinamento técnico, equipamentos para certificação de redes ópticas e cabeadas, além de serviços de manutenção, suporte e calibração. Essa contratação também está alinhada ao objetivo contínuo da DIRGTI de melhoria da rede de comunicação institucional, que apenas na rede sem fio apresentou uma média de 2.142 usuários conectados em 2025 ([Relatório de Ações 2025 - DEINFRA](#)).

Para assegurar a disponibilidade, estabilidade e desempenho dos serviços informatizados — como SEI, e-mail, sistemas corporativo e acadêmico, repositórios institucionais e demais sistemas de apoio —, a DIRGTI adquiriu, em 2025, quatro novos servidores de virtualização. Esses equipamentos estão atualmente alocados no data center institucional, que abriga os sistemas críticos de negócio e atende toda a comunidade universitária.

Além dos quatro novos servidores de virtualização mencionados, foram adquiridos dois servidores destinados ao armazenamento das bases de dados institucionais, que atualmente somam mais de 2TB, e promover a modernização do atual sistema de banco de dados. Tal ação teve como objetivo trazer maior consistência dos dados, além de aumentar a disponibilidade e promover agilidade para acesso das informações armazenadas.

Em 2025, diante da necessidade de atualização contínua de workstations, monitores e notebooks, a DIRGTI realizou a aquisição de novos equipamentos para modernizar e expandir o parque de máquinas. A ação visou dotar a Reitoria e os campi de computadores e monitores modernos, capazes de suportar os softwares mais recentes, promovendo a padronização, eficiência e alto desempenho nas atividades acadêmicas e administrativas.

Uma das ações propostas para o presente macro-objetivo, foi a de aprimorar a arquitetura, usabilidade, interface, tutoriais, acessibilidade e integração nos Sistemas Corporativos Integrados (SCI). Para tanto, novos sistemas foram desenvolvidos, assim como foram realizadas diversas manutenções e correções nos Sistemas Legados. ([Relatório de Ações 2025 - DESIS](#)).

76 - Estabelecer suporte orçamentário para incrementar de forma substancial o fornecimento de funcionalidades e sistemas de software para uso institucional

A [RESOLUÇÃO COUNI/UTFPR nº 160, de 06 de junho de 2025](#), definiu a destinação do montante total de R\$ 2.126.361,00 para investimentos em TI. Esses recursos foram aplicados especificamente em:

- Projeto de infraestrutura mínima no Campus Apucarana: aquisição de equipamentos necessários para o campus;
- Modernização do Datacenter Institucional: Atualização de servidores, switches e sistemas de backup.

Tal investimento justifica-se, pois, a infraestrutura anterior possuía mais de 15 anos de uso, tornando a modernização essencial para garantir a segurança da informação, a continuidade dos serviços e o desempenho das atividades acadêmicas e administrativas em todos os campi. Ressalta-se que, embora o foco seja no datacenter central, essa estrutura sustenta os sistemas de toda a Universidade.

Além dos investimentos em capital ([Relatório de Ações 2025 - DEINFRA](#)), uma parcela significativa de custeio foi destinada ao pagamento de licenças de software (como Google Workspace, Matlab, Ansys, Aspen One e o sistema de biblioteca Pergamum), garantias de

equipamentos, serviços de comunicação de dados e garantia do storage , definidos no orçamento aprovado no COUNI como despesas institucionais.

| 6 EIXO 5 – INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIAS FINANCEIRAS E CONTÁBEIS

INFRAESTRUTURA FÍSICA

DIMENSÃO 7

Neste eixo é apresentada a infraestrutura física da Instituição em termos de ambientes físicos, obras e reformas, área construída, ambientes de ensino e recursos bibliográficos, audiovisuais e de tecnologia da informação.

| 6.1 Desempenho Orçamentário e Financeiro

Em 2025, a UTFPR contou com um total de R\$ 129.208.432,00 em recursos orçamentários disponibilizados. Desse montante, R\$ 129.117.578,00 foram empenhados, o que representa 99,93% do total, e R\$ 79.598.148,00 foram liquidados, correspondendo a 61,65% dos valores empenhados ao longo do exercício.

No relatório de [acompanhamento detalhado da execução](#) são apresentadas as ações da LOA 2025 atribuídas à UTFPR, além das descentralizações de crédito recebidas, incluindo dados relativos à programação e à execução orçamentária-financeira e às metas físicas e financeiras estabelecidas na lei orçamentária.

| 6.1.1 Receitas próprias

No exercício de 2025, a UTFPR arrecadou o valor de R\$ 7.551.564,36, oriundos da fonte 1050 referente a Recursos Próprios, conforme registrado na [Receita Arrecada por Campus em 2025](#).

Ao longo do ano, foi empenhado o montante de R\$ 6.745.164,57, demonstrado nas [Despesas Empenhadas Arrecadação Própria](#), resultando em um superávit de R\$ 806.399,79.

| 6.1.2 Gastos com Fundo de Reserva e Despesas Institucionais

Por meio da [Resolução COUNI/UTFPR nº 160, de 06 de junho de 2025](#), o Conselho Universitário aprovou a destinação de R\$ 2.004.705,03, correspondentes a 2,05% do

orçamento de custeio, para o fundo de reserva, garantindo recursos para situações emergenciais e necessidades imprevistas.

Também foi recomendada a alocação de R\$ 6.812.104,46, equivalentes a 7% do orçamento, para despesas institucionais e que abrangem custos compartilhados entre os campi, como malote, seguros patrimonial e da frota de veículos, telefonia móvel, desembarço aduaneiro, serviço de comunicação de dados, diárias de sistema, renovação de licenças de software, manutenção de sistemas institucionais – incluindo o sistema Pergamum (biblioteca) e banco de dados Oracle – e infraestrutura de tecnologia da informação, assegurando o funcionamento integrado da universidade.

Considerando as descentralizações realizadas ao longo de 2025 com recursos do Fundo de Reserva (Ação 20RK – Fonte Tesouro), foram destinados valores para atendimento de demandas emergenciais e estruturais em diversos campi, conforme deliberação ocorrida na reunião presencial da Reitoria realizada no Campus Toledo, em 28/08/2025, com a participação dos Diretores-Gerais dos 13 campi. No âmbito dessas deliberações, tem-se:

- O Campus Medianeira (MD) recebeu o montante de R\$ 450.709,25, destinado ao atendimento de demandas emergenciais e estruturais aprovadas no exercício.
- O Campus Dois Vizinhos (DV) recebeu R\$ 500.000,00, destinados a ações emergenciais no aviário, viveiros e demais intervenções aprovadas.
- O Campus Francisco Beltrão (FB) recebeu R\$ 495.375,88, para intervenções estruturais previamente deliberadas.
- O Campus Campo Mourão (CM) recebeu o valor de R\$ 533.578,88, para atendimento de demandas específicas aprovadas no exercício.
- O Campus Santa Helena (SH) recebeu R\$ 104.091,23, provenientes do Fundo de Reserva, destinados ao suporte de demandas institucionais.

No total, as descentralizações realizadas com recursos do Fundo de Reserva em 2025 somam R\$ 2.083.755,24, destinados a ações emergenciais e adequações estruturais nos campi contemplados, observados os limites aprovados e a disponibilidade orçamentário-financeira.

Adicionalmente, o Campus Santa Helena (SH) recebeu o valor de R\$ 240.000,00, descentralizado da ação 20RK – Fonte Tesouro, PI Despesas Institucionais, destinado ao atendimento de despesas operacionais, conforme autorização específica.

Do total aprovado para despesas institucionais, R\$ 9.078.368,33 foram executados conforme detalhamento em [Despesas Institucionais 2025](#).

| 6.1.3 Execução Orçamentária das Despesas de Custeio

Os gastos dos recursos de custeio em 2025 estão registrados no [Demonstrativo dos gastos de custeio](#), com os recursos do Tesouro no valor de R\$ 217.408.462,10, da arrecadação própria no montante de R\$ 2.821.121,67 e de convênios no total de R\$ 2.436.253,39, perfazendo o total de R\$ 222.665.837,16.

O total inclui despesas de custeio com pessoal, como contribuição patronal ao RPPS, auxílio alimentação, creche, transporte, funeral, natalidade e outros benefícios assistenciais.

| 6.1.4 Execução Orçamentária das Despesas de Investimento

Em 2025, os investimentos foram direcionados para obras e instalações, aquisição de equipamentos e material permanente, além de serviços de tecnologia da informação e comunicação – PJ.

Conforme registrado no [Demonstrativo dos Gastos com Investimentos](#), foram executados R\$ 14.075.723,63 de recursos do Tesouro, R\$ 3.924.042,90 provenientes da arrecadação própria, e R\$ 6.427.688,33 oriundos de convênios, totalizando R\$ 24.427.454,86 em investimentos ao longo do ano.

Adicionalmente, apresenta-se o [Demonstrativo dos Programas e Ações executados em 2025](#), contendo o extrato da execução em todos os campi.

| 6.1.5 Execução Orçamentária das Despesas de Pessoal

A demonstração dos gastos dos recursos de pessoal está registrada em [Demonstrativo dos gastos de pessoal](#), sendo os gastos dos recursos do Tesouro no valor de R\$ 1.217.037.595,41.

| 6.1.6 Suprimento de Fundos

O suprimento de fundos é regulamentado pelos artigos 68 e 69 da Lei nº 4.320/1964. Esse mecanismo consiste em um adiantamento excepcional de dinheiro a um servidor previamente escolhido, com o objetivo de custear despesas que, por sua natureza ou por serem urgentes, não podem seguir o procedimento normal da execução orçamentária. Ou seja, não é viável realizar o empenho diretamente ao fornecedor ou prestador conforme determina a Lei nº 4.320/1964, nem cumprir os processos prévios de licitação ou contratação direta.

No exercício de 2025, os campi e a Reitoria executaram, por meio de [suprimento de fundos](#), o montante de R\$ 219.055,22.

| 6.2 Demonstrações Contábeis

As demonstrações contábeis da UTFPR são compostas pelos seguintes documentos:

- a. [Balanço Financeiro](#): apresenta o fluxo financeiro no período, ou seja, as entradas de recursos em confronto com as saídas;
- b. [Balanço Patrimonial](#): apresenta os ativos e os passivos;
- c. [Balanço Orçamentário](#): apresenta o orçamento aprovado em confronto com sua execução, ou seja, a receita prevista versus a arrecadada e a despesa autorizada versus a executada;
- d. [Demonstração das Variações Patrimoniais](#): apresenta o resultado patrimonial do período, fruto do confronto das variações patrimoniais aumentativas (receitas) com as variações patrimoniais diminutivas (despesas);
- e. [Demonstração dos Fluxos de Caixa](#): apresenta as saídas e as entradas no caixa durante o período e o resultado desse fluxo;

Adicionalmente, apresenta-se o [Relatório Contábil](#), que inclui as Demonstrações Contábeis, a declaração de conformidade do contador e notas explicativas, que ajudam os usuários a compreender melhor as informações contábeis do setor público.

Estas demonstrações contábeis foram elaboradas observando-se as normas contábeis vigentes no Brasil, observando a [Lei nº 4.320/1964](#), a [Lei Complementar nº 101/2000](#) – Lei de Responsabilidade Fiscal, as [Normas Brasileiras de Contabilidade](#) (NBC TSP), o [Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público](#) - MCASP e o [Manual SIAFI](#).

Mais informações sobre o setor de contabilidade podem ser visualizadas diretamente no portal, pelo link [Orçamento, Finanças e Contabilidade](#).

6.3 Outras Informações

6.3.1 Detalhamento das Despesas Pagas

Outras informações orçamentárias relevantes, incluem os serviços essenciais à administração da UTFPR, tais como, serviços de limpeza e conservação, vigilância e apoio técnico-administrativo.

Os dados apresentados na Tabela 28 foram obtidos diretamente no SIAFI. Informações complementares, podem ser consultadas na [planilha disponível na nuvem da UTFPR](#), acessando as abas específicas para cada tipo de despesa detalhada.

Tabela 28 - Demonstrativo das despesas pagas

Tipo de serviço	Valores pagos (R\$)
Apoio técnico-administrativo ¹	9.282.696,39
Limpeza, conservação e copeiragem ¹	22.838.646,28
Vigilância ¹	9.757.014,63
Manutenção e conservação de bens imóveis – material e serviços	20.841.994,08
Energia elétrica	6.886.073,18
Água e esgoto	2.248.239,16
Telefonia fixa	158.906,59
Telefonia móvel	21.807,32
Abastecimento e manutenção de veículos	2.212.046,48
Total (R\$)	74.247.424,11

Fonte: SIAFI (2025)

Nota:¹ despesas com mão de obra exclusiva

A [frota de veículos nos campi](#) da UTFPR totalizam 144 (alguns em fase de desfazimento), distribuídos em veículos de passeio (83), utilitários (28) e ônibus (33). A quilometragem rodada em 2025 totalizou 1.049.090 km, com um gasto de combustível de 120.931,25 litros (em média, com um consumo de 8,68 km/L). O custo por km rodado, ficou em 2025 no valor de R\$ 1,53 (considerando todos os tipos de veículos).

| 6.3.2 Movimentações de Ativos

No exercício de 2025, conforme demonstrativo do balanço patrimonial, a gestão patrimonial de ativos registrou o resultado das seguintes [movimentações](#) (valor total disponível na conta):

- Bens imóveis: R\$ 174.461.498,92
- Bens móveis: R\$ 23.374.667,11
- Intangível: R\$ 773.644,18

A maioria dos ativos foi incorporada por meio de recursos da UTFPR em novas construções e reavaliação de imóveis.

| 6.4 Acervo Bibliográfico

A Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) conta atualmente com um sistema composto por 15 bibliotecas distribuídas em 13 campi, que atuam de forma integrada para atender às demandas informacionais da comunidade acadêmica. Essas bibliotecas estão vinculadas tecnicamente ao Departamento de Bibliotecas (DEPBIB), órgão gerenciador do Sistema de Bibliotecas da UTFPR e subordinado à Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD). O sistema é composto pelos Departamentos de Biblioteca (DEBIB) de cada campus e tem como finalidade oferecer suporte informacional às atividades de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas na universidade, atendendo às necessidades da comunidade acadêmica. Administrativamente, as bibliotecas estão vinculadas às Secretarias de Gestão Administrativa (SEGEAS) em seus respectivos campi.

O DEPBIB, é responsável por disponibilizar o acesso à informação na UTFPR, apoiando as atividades de ensino, pesquisa e extensão. Além de gerenciar a formação, organização, preservação, modernização e disseminação de recursos de informação físicos e digitais, o DEPBIB oferece diversos serviços de informação à comunidade universitária e científica, destacando sua importância como um suporte essencial para a comunidade acadêmica e científica.

No que diz respeito aos recursos humanos, o Sistema de Bibliotecas da UTFPR conta atualmente com 32 bibliotecários, 29 assistentes em administração, 3 auxiliares de biblioteca, 3 assistentes de alunos, 2 técnicos/secretários e 5 colaboradores, totalizando 74 colaboradores

distribuídos entre os campi da universidade, responsáveis pela execução das atividades técnicas, administrativas e de atendimento ao público nas bibliotecas institucionais.

O acervo das bibliotecas da UTFPR é constituído por diferentes tipos de materiais informacionais, contemplando livros, periódicos, normas técnicas e recursos digitais. Atualmente, o acervo físico é composto por 134.229 títulos e 350.053 exemplares, totalizando aproximadamente 484.282 mil obras disponíveis nas bibliotecas da instituição. Além do acervo físico, a universidade disponibiliza um amplo conjunto de recursos informacionais digitais, que inclui mais de 184 mil livros eletrônicos, cerca de 17 mil normas técnicas brasileiras e do Mercosul e aproximadamente 37 mil periódicos científicos acessíveis por meio de bases de dados e plataformas especializadas. Complementando esse conjunto de recursos informacionais. No âmbito da comunicação científica institucional, a UTFPR também conta com 19 periódicos científicos institucionais, que contribuem para a divulgação do conhecimento produzido na universidade e para o fortalecimento da pesquisa acadêmica.

O uso do acervo pelas diferentes categorias da comunidade universitária demonstra a relevância das bibliotecas no cotidiano acadêmico da instituição. No ano de 2025, foram registrados 48.126 empréstimos realizados por discentes, 2.663 empréstimos efetuados por docentes e 1.283 empréstimos realizados por técnicos-administrativos, evidenciando a ampla utilização dos recursos informacionais disponibilizados pelas bibliotecas da UTFPR.

| 6.4.1 Estruturas de Gestão, Apoio Técnico e Projetos Institucionais

Para garantir o funcionamento integrado do Sistema de Bibliotecas e a oferta qualificada de serviços informacionais à comunidade acadêmica, a UTFPR mantém um conjunto de estruturas de gestão, contratos de responsabilidade, comissões de trabalho e projetos institucionais em andamento, que dão suporte à organização, gestão e disseminação da informação científica e acadêmica na instituição.

| 6.4.1.1 Contratos de responsabilidade e gestão de recursos informacionais

No âmbito da gestão do acervo e dos recursos informacionais, destacam-se os seguintes contratos e ferramentas institucionais:

- Gestão do acervo: utilização do software Pergamum, responsável pelo gerenciamento do acervo bibliográfico, circulação de materiais, cadastro de usuários e demais

serviços das bibliotecas.

- Normas técnicas: acesso à plataforma Target GEDWeb, que disponibiliza normas técnicas nacionais e internacionais, incluindo normas brasileiras e do Mercosul.
- Livros digitais: acesso às plataformas EBSCO Academic Collection e Minha Biblioteca, que oferecem acervo digital de livros acadêmicos em diversas áreas do conhecimento.
- Metabuscador institucional: utilização do EBSCO Discovery Service (EDS), plataforma responsável por gerenciar o BiblioTec, permitindo a busca integrada em diferentes bases de dados e recursos informacionais disponíveis para a comunidade acadêmica.
- Aquisição de obras: realização de compras por meio de atas de registro de preços para materiais bibliográficos da UTFPR, garantindo maior eficiência e padronização nos processos de aquisição de livros.
- Registros de DOI: manutenção de contrato com a Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC) para o pagamento e registro de DOI (Digital Object Identifier) no Brasil, utilizado para identificação e rastreamento de publicações científicas institucionais.

6.4.1.2 Comissões de trabalho

O Sistema de Bibliotecas também conta com comissões responsáveis pelo desenvolvimento, acompanhamento e aprimoramento de atividades técnicas e estratégicas, entre as quais se destacam:

- Comitê Gestor do Repositório Institucional (RIUT)
- Comitê Gestor do Portal de Periódicos Científicos da UTFPR (PERI)
- Comissão de Catalogação e Processos Técnicos
- Comissão de Templates ABNT, responsável pela atualização e manutenção dos modelos institucionais de trabalhos acadêmicos

- Comissão de Atualização e Manutenção da Página do Departamento de Bibliotecas

| 6.4.2 Serviços Oferecidos pelas Bibliotecas do DEPBIB

As bibliotecas da UTFPR disponibilizam um conjunto abrangente de serviços informacionais voltados ao apoio às atividades acadêmicas, científicas e administrativas da universidade. Entre os principais serviços oferecidos destacam-se:

- Acervo físico e digital: disponibilização de materiais informacionais em diferentes suportes, incluindo livros, periódicos, normas técnicas e recursos digitais, acessíveis nas bibliotecas dos campi e por meio de plataformas eletrônicas assinadas pela universidade.
- Empréstimo e reserva de materiais (Biblioteca e Empréstimo Entre Bibliotecas – EEB): serviço que permite o empréstimo de materiais bibliográficos disponíveis nas bibliotecas da UTFPR, bem como a realização de reservas e o empréstimo entre bibliotecas da instituição ou com outras instituições parceiras, ampliando o acesso ao acervo.
- Orientação quanto à normalização de documentos técnico-científicos: suporte oferecido pelos bibliotecários para auxiliar estudantes, docentes e pesquisadores na aplicação das normas da ABNT na elaboração de trabalhos acadêmicos, dissertações, teses e outras produções científicas.
- Comutação bibliográfica (COMUT): serviço que possibilita a obtenção de cópias de documentos técnico-científicos disponíveis em acervos de bibliotecas brasileiras e de serviços internacionais de informação, ampliando o acesso a materiais não disponíveis localmente.
- Levantamento bibliográfico: realização de pesquisas informacionais especializadas pelos bibliotecários, com o objetivo de localizar referências bibliográficas relevantes em bases de dados nacionais e internacionais, apoiando atividades acadêmicas e científicas.
- Disseminação seletiva da informação: serviço que permite o envio de alertas informacionais aos usuários conforme suas áreas de interesse cadastradas no sistema, facilitando o acompanhamento de novas publicações e conteúdos relevantes para suas atividades acadêmicas.
- Capacitação de usuários: realização de treinamentos, oficinas e orientações presenciais ou remotas voltadas ao uso de bases de dados, ferramentas de pesquisa, plataformas digitais e serviços disponibilizados pelas bibliotecas.

- Acesso ao Portal de Periódicos da CAPES e demais bases de dados assinadas ou em acesso aberto: orientação e suporte para utilização de recursos informacionais disponíveis no Portal de Periódicos da CAPES e em outras bases de dados científicas contratadas ou de acesso livre.
- Acesso às normas técnicas do Brasil e do Mercosul: disponibilização de normas técnicas por meio de plataformas especializadas, contribuindo para o desenvolvimento de atividades acadêmicas, científicas e tecnológicas que demandam consulta a documentos normativos.
- Portal de Informação em Acesso Aberto (PIAA), Periódicos e Repositório Institucional: disponibilização de produções acadêmicas e científicas da UTFPR em acesso aberto, incluindo trabalhos de conclusão de curso, dissertações, teses, periódicos científicos e outras publicações institucionais, contribuindo para a preservação e disseminação do conhecimento produzido na universidade.
- Registros de DOI: O registro de DOI (Digital Object Identifier) é um sistema de identificação permanente utilizado para localizar e citar objetos digitais na internet, como artigos científicos, livros, capítulos, teses, dissertações, dados de pesquisa e periódicos.

| 6.4.3 Ferramentas de Acesso Aberto à Informação Acadêmico-Científica

O Departamento de Bibliotecas da UTFPR disponibiliza um conjunto de ferramentas institucionais de acesso aberto à informação acadêmico-científica, reunidas no Portal de Informação em Acesso Aberto (PIAA). Essas ferramentas têm como objetivo ampliar a visibilidade, a preservação e o acesso à produção científica da universidade, contribuindo para a disseminação do conhecimento produzido pela comunidade acadêmica.

As plataformas que compõem esse ecossistema de informação em acesso aberto permitem o armazenamento, a organização e a divulgação de diferentes tipos de produção acadêmica, incluindo artigos científicos, dissertações, teses, trabalhos de conclusão de curso, livros, capítulos de livros e registros de eventos científicos.



Entre as principais ferramentas que integram o Portal de Informação em Acesso Aberto da UTFPR, destacam-se:

| 6.4.3.1 Portal de informação em acesso aberto (PIAA)

O PIAA é a plataforma que integra e organiza as ferramentas institucionais de acesso aberto da UTFPR, funcionando como um ambiente central de recuperação da informação científica produzida na universidade. O portal permite que os usuários realizem buscas unificadas em diferentes repositórios e sistemas de publicação institucional, ampliando a visibilidade e o acesso à produção acadêmica.

| 6.4.3.2 Portal de periódicos científicos da UTFPR (PERI)

O PERI reúne, em uma única plataforma, os periódicos científicos vinculados aos diferentes campi da UTFPR, possibilitando acesso unificado às revistas científicas institucionais. O sistema utiliza a plataforma Open Journal Systems (OJS) para gestão editorial e publicação dos periódicos, garantindo maior padronização, visibilidade e disseminação das publicações científicas da universidade. A gestão do portal é realizada por um Comitê Gestor, composto por representantes dos editores de periódicos, do Sistema de Bibliotecas, da Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação e da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação.

6.4.3.3 Portal de eventos científicos da UTFPR (EVIN)

O EVIN é a plataforma institucional destinada à gestão e divulgação de eventos científicos realizados pela UTFPR, permitindo o registro e a disponibilização de trabalhos apresentados em eventos acadêmicos organizados pela universidade. O portal contribui para ampliar a visibilidade das atividades científicas e acadêmicas promovidas pela instituição, bem como para preservar a produção intelectual vinculada aos eventos.

6.4.3.4 Repositório institucional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (RIUT)

O Repositório Institucional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (RIUT) constitui uma importante ferramenta de gestão da informação científica institucional. Seu objetivo é reunir, preservar e disponibilizar em acesso aberto à produção acadêmica e científica desenvolvida no âmbito da UTFPR, ampliando a visibilidade dos autores e dos resultados das pesquisas realizadas na universidade, bem como contribuindo para a disseminação e o impacto do conhecimento produzido pela instituição.

O RIUT organiza, preserva e disponibiliza diferentes tipos de documentos produzidos por alunos, docentes e servidores técnico-administrativos da UTFPR, incluindo trabalhos de conclusão de curso, dissertações, teses, produções científicas de servidores, artigos, livros, capítulos de livros, trabalhos publicados em eventos e recursos educacionais abertos. Além de contribuir para a preservação da memória acadêmica da universidade, o repositório fortalece as políticas institucionais de acesso aberto à informação científica.

Atualmente, o RIUT reúne 37.573 registros de documentos acadêmicos e científicos. Entre os principais tipos documentais disponíveis no repositório, destacam-se:

Descrição	Quantidade
Descrição	
Trabalhos de Conclusão de Curso de Graduação (TCC)	20.922
Dissertações de mestrado	7.854
Trabalhos de Conclusão de Curso de Especialização	7.097
Teses de doutorado	1.178
Artigos Científicos	232
Livros	136
Trabalhos Publicados em Eventos Científicos	111
Capítulos de Livros	7
Recursos Educacionais Abertos (REA)	32

A organização desses documentos no repositório institucional ocorre por categorias acadêmicas e institucionais, conforme apresentado no Quadro 60.

Quadro 60 - Documentos inseridos no RIUT

Categoria	Descrição	Quantidade
EDUTFPR	Editora da UTFPR	102
ESP	Cursos de Pós-Graduação Lato Sensu (Especializações)	7.173
GRAD	Cursos de Graduação	18.244
PCS	Produção Científica de Servidores (Docentes e Técnico-Administrativos)	494
POS	Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrados e Doutorados)	8.199

Fonte: DEPBIB (2025).

6.4.4 Uso de Recursos Digitais e Bases de Dados

Além do acervo físico, a UTFPR disponibiliza à comunidade acadêmica diversas plataformas digitais de informação científica, ampliando o acesso a livros eletrônicos, periódicos e normas técnicas.

Entre essas plataformas destaca-se a Minha Biblioteca, que ao longo de 2025 registrou 2.823.350 visualizações de páginas, realizadas por 14.146 estudantes com atividade na plataforma, totalizando 336.652 sessões de estudo.

A análise dos acessos por dispositivo demonstra predominância do uso via navegador web, responsável por 2.528.860 visualizações de páginas, seguido pelos acessos realizados por dispositivos móveis, com 267.326 visualizações, e pelos acessos por meio da aplicação desktop, que contabilizaram 27.164 visualizações de páginas ao longo do período analisado.

Outra base amplamente utilizada pela comunidade acadêmica é o Target GEDWeb, plataforma especializada em normas técnicas e documentos regulatórios. No ano de 2025, foram registrados 29.617 acessos à plataforma, que resultaram em 46.304 visualizações de documentos e 2.800 impressões de normas técnicas.

Durante o ano de 2025, também foram realizados investimentos para a renovação e manutenção das bases de dados e sistemas informacionais utilizados pelas bibliotecas da UTFPR, assegurando a continuidade do acesso a conteúdos científicos e tecnológicos relevantes para a comunidade universitária. Entre os investimentos realizados destacam-se:

Base de dados	Valor do contrato
Minha Biblioteca	R\$ 832.348,20

Target GEDWeb	R\$ 31.887,96
EBSCO Academic Collection	R\$ 62.462,61
Sistema Pergamum	R\$ 23.177,40
IEEE-Wiley	R\$ 142.216,60

Esses investimentos refletem o compromisso institucional com a manutenção e ampliação do acesso a recursos informacionais qualificados, fundamentais para o desenvolvimento das atividades acadêmicas, científicas e tecnológicas da UTFPR.

6.4.5 Ações Institucionais Desenvolvidas em 2025

Ao longo do ano de 2025, o Departamento de Bibliotecas (DEPBIB), desenvolveu um conjunto de ações institucionais voltadas ao fortalecimento da gestão da informação científica, à modernização das infraestruturas tecnológicas e à ampliação da integração da universidade com iniciativas nacionais de governança de dados acadêmicos.

Entre as principais iniciativas realizadas no período, destaca-se a participação da UTFPR no Programa de Governança Colaborativa de Informações da Pós-Graduação (GoPG), iniciativa coordenada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). O programa tem como objetivo promover a interoperabilidade entre sistemas acadêmicos, científicos, tecnológicos e de inovação, por meio do compartilhamento estruturado de dados relacionados à pós-graduação brasileira.

Nesse contexto, foi firmado o Acordo de Cooperação Técnica nº 71/2025, entre a CAPES e a UTFPR, publicado no Diário Oficial da União em 30 de maio de 2025 (Processo nº 23038.012208/2023-44). O acordo estabelece a cooperação institucional para o compartilhamento de informações acadêmicas entre os sistemas e bases institucionais das instituições participantes, no âmbito do GoPG, com o objetivo de aprimorar os serviços educacionais relacionados à pós-graduação stricto sensu no Brasil. A vigência do acordo é de cinco anos, podendo ser prorrogada mediante aditivo. A UTFPR integra o grupo de instituições participantes do projeto piloto nacional de integração de dados, juntamente com a Universidade Federal de Goiás (UFG), a Universidade Estadual Paulista (UNESP) e a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

No âmbito da gestão da infraestrutura tecnológica do Repositório Institucional da UTFPR (RIUT), também foram realizadas ações voltadas à atualização da plataforma DSpace, sistema utilizado para gerenciamento do repositório. Essas ações incluíram processos de capacitação das equipes técnicas envolvidas na gestão do sistema, bem como atividades

preparatórias para atualização da versão da plataforma, com o objetivo de modernizar a infraestrutura tecnológica do repositório, ampliar sua interoperabilidade com outros sistemas acadêmicos e fortalecer as políticas institucionais de acesso aberto à informação científica.

Outra iniciativa relevante desenvolvida ao longo de 2025 foi a participação da UTFPR na Chamada Pública nº 20/2024 – Programa de Apoio a Periódicos Científicos do Paraná, promovida pela Fundação Araucária. A iniciativa tem como objetivo apoiar e fortalecer periódicos científicos mantidos por instituições de ciência e tecnologia sediadas no estado do Paraná, contribuindo para a qualificação e consolidação de revistas científicas paranaenses indexadas nos estratos A e B do Qualis-Periódicos da CAPES. O programa busca ainda incentivar a produção científica alinhada às áreas estratégicas de ciência, tecnologia e inovação definidas para o estado, incluindo iniciativas relacionadas às Rotas Estratégicas de Ciência, Tecnologia e Inovação do Paraná (Paraná 2040), aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e aos Novos Arranjos de Pesquisa e Inovação (NAPIs) fomentados pela Fundação Araucária.

Ao longo de 2025 também foram realizadas diversas ações institucionais voltadas ao aprimoramento da gestão do DEPBIB e à qualificação técnica das equipes que atuam nas bibliotecas da UTFPR.

No campo da capacitação técnica e atualização profissional, servidores do Sistema de Bibliotecas participaram de diversos eventos científicos e técnicos ao longo do ano. Entre essas atividades destacam-se:

- Participação no Pergamum Experience 2025, realizado em Curitiba/PR, voltado à atualização sobre funcionalidades e boas práticas relacionadas ao sistema Pergamum;
- Participação na 16ª Conferência Lusófona de Ciência Aberta (ConfOA), realizada em Goiânia/GO, evento internacional dedicado à discussão de políticas e práticas de ciência aberta;
- Encontro Paranaense de Bibliotecários, que promove debates e atualização técnica sobre gestão da informação e biblioteconomia;
- 23º Seminário Nacional de Bibliotecas Universitárias (SNBU), realizado em São Paulo/SP, um dos principais eventos da área no país, voltado à discussão de inovação, gestão e tendências em bibliotecas universitárias.

No âmbito das capacitações internas, foram promovidos treinamentos voltados à qualificação das equipes das bibliotecas, entre os quais se destacam o Treinamento Pergamum – Módulo de Parâmetros, destinado à capacitação dos bibliotecários para configuração e gestão avançada das funcionalidades do sistema, e a capacitação para utilização do template institucional de Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC), voltada à padronização do

atendimento e à melhoria da eficiência nos processos de orientação e conferência de trabalhos acadêmicos.

Por fim, destaca-se ainda o início das discussões para criação de uma comissão responsável pela elaboração do projeto de institucionalização do Sistema de Bibliotecas, iniciativa estratégica voltada ao fortalecimento da governança, da integração entre as bibliotecas da universidade e da consolidação institucional do SIBI.

Essas iniciativas refletem o compromisso institucional da UTFPR com o fortalecimento da gestão da informação científica, a ampliação da visibilidade da produção acadêmica institucional e a consolidação de políticas de acesso aberto e de integração de dados científicos no âmbito nacional.

| 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A UTFPR é uma instituição centenária que carrega valores positivos desde sua fundação e tem em seu PDI todos os elementos essenciais para nortear sua evolução nos tempos futuros.

A transformação digital, que visa a padronização de processos, a desburocratização, a unificação de canais e a interoperabilidade entre sistemas, vem se tornando cada vez mais presente nas ações do governo federal, sendo uma iniciativa que veio para ficar. De forma contínua, diversos projetos de transformação digital foram e estão sendo realizados na UTFPR com estrutura sólida para autossustentação.

Em 2025, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) da UTFPR teve seu foco direcionado a elaboração e aplicação do instrumento de Clima Organizacional além do processo de avaliação externa, especialmente motivadas pelo processo de credenciamento da instituição. Essas avaliações confirmaram a alta qualidade da UTFPR e forneceram importante material de análise para melhorias a serem implementadas na Universidade, a qual, atualmente, atende aproximadamente 27.000 alunos distribuídos em mais de 200 cursos, entre graduação e pós-graduação. No presente Relatório de Autoavaliação também foram incluídos dados do Relatório de Gestão da UTFPR, oferecendo uma visão do progresso institucional.

As informações disponíveis revelam ótima infraestrutura da UTFPR para o desenvolvimento de atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, com adequados espaços físicos, incluindo salas de aula, laboratórios, auditórios, acervos bibliotecários e na oferta de tecnologia da informação.

É válido apontar a evolução da pós-graduação *stricto sensu*, do número de bolsistas produtividade e do volume de investimentos captados para a UTFPR; fazendo com que a pesquisa se fortaleça cada vez mais e ocupe o seu espaço que é tão importante em uma universidade. A força das ações em conjunto, demonstradas aqui, o trabalho em equipe, a corresponsabilidade, as parcerias e cooperação são, sem dúvida, a força motora dos projetos e programas desenvolvidos na Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Por fim, esse documento sistematiza um processo de coleta, registro, seleção, análise e divulgação das principais avaliações conduzidas pela CPA em 2025. Ele evidencia as ações, conquistas e desafios enfrentados pela UTFPR, e demonstra a importância da universidade

pública, sendo a UTFPR um exemplo de que os investimentos nas IES federais têm grande retorno para a sociedade e devem fazer parte prioritária da política do Estado brasileiro.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei 10.861/2004. 2004. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm>. Acesso em: 30 jan 2025. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências

_____. Portaria Nº 2.051, de 9 julho de 2004. 2004

Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/PORTARIA_2051.pdf>. Acesso em: 10 jan 2025. Regulamenta os procedimentos de avaliação do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), instituído na Lei no 10.861, de 14 de abril de 2004.

_____. Diretrizes e Bases da educação nacional, Lei nº 9.394, de 20/12/96.

1996. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 11 jan 2025.

_____. Decreto nº 5.773/2006. 2006. Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/legislacao/decreton57731.pdf>>. Acesso em: 22 jan 2025. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino.

_____. Portaria MEC 40/2007. 2007. Disponível em:

<https://download.inep.gov.br/download/condicoes_ensino/2007/Portaria_n40.pdf>. Acesso em: 22 jan 2025. Institui o e-MEC, sistema eletrônico de fluxo de trabalho e gerenciamento de informações relativas aos processos de regulação da educação superior no sistema federal de educação.

_____. Nota Técnica 65 - Roteiro para Relatório de Autoavaliação Institucional

. 2014. Disponível em:

<https://portal.utfpr.edu.br/comissoes/permanentes/cpa/documentos/relatorios-de-autoavaliacao/copy_of_Nota_Tecnica_No65_2014_Relatorio_CPA.pdf/view>. Acesso em: 24 jan 2025.

UTFPR. Regulamento da Comissão Própria de Avaliação (CPA) – Deliberação 13/2009.

2009. Disponível em:

<https://portal.utfpr.edu.br/comissoes/permanentes/cpa/documentos/regulamentos/2009_regulamento_cpa.pdf/view>. Acesso em: 28 jan 2025.

_____. Lei de Criação, Estatuto, Regimentos: texto compilado. Curitiba. EDUTFPR, 2018.

Disponível em: <<https://nuvem.utfpr.edu.br/index.php/s/y2EPBRd2Ht0T88n>>. Acesso em: 02 mar 2025.

_____. Plano de Desenvolvimento Institucional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná: 2023-2027 PDI/UTFPR. 2023.

Disponível em: <<https://portal.utfpr.edu.br/documentos/reitoria/documentos-institucionais/pdi>>. Acesso em: 02 mar 2025.

_____. Relatório de Gestão 2024. Curitiba. EDUTFPR, 2024. Disponível em:

<<https://nuvem.utfpr.edu.br/index.php/s/y2EPBRd2Ht0T88n>>. Acesso em: 01 mar 2025.

_____. Relatório de Desempenho de Servidores 2023. Curitiba. EDUTFPR, 2018. Disponível em: <<https://www.utfpr.edu.br/comissoes/permanentes/comissoes-de-avaliacao-de-desempenho/relatorios>>. Acesso em: 28 fev 2025.

_____. Plano de Trabalho de Autoavaliação -. Curitiba. EDUTFPR, 2023. Disponível em:

<<https://www.utfpr.edu.br/comissoes/permanentes/cpa/documentos/pta-2023-2027>>.

Acesso em: 15 mar 2025.



Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Av. Sete de Setembro, 3165 | Rebouças
80230-901 | Curitiba/PR | Brasil
+55 (41) 3310-4545

www.utfpr.edu.br