RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL 2020

Módulo Técnico-Administrativos

Dezembro

2020

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE

Liliádia da Silva Oliveira Barreto
Reitora Pró-Tempore

Pedro Durão
Vice-Reitor Pró-Tempore

Marcio Santana Sobrinho
Chefe de Gabinete da Reitora

Kleber Fernandes de Oliveira
Pró-Reitor de Planejamento

Abel Smith Menezes
Pró-Reitor de Administração

Gláucia Barretto Gonçalves
Pró-Reitora de Assuntos Estudantis

Uziel Santana dos Santos
Pró-Reitora de Extensão e Assuntos Comunitários

Michel dos Santos Soares
Pró-Reitor de Pós-Graduação e Pesquisa

Ricardo José Paiva de Britto Salgueiro
Pró-Reitor de Graduação

Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias
Centro de Educação Superior a Distância

Thais Ettinger Oliveira Salgado
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Antônio Américo Cardoso Júnior
Superintendente de Infraestrutura

Ângela Maria da Silva
Diretora do Hospital Universitário

COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO DA UFS

(Portaria nº 793, de 19 de junho de 2019)

PRESIDÊNCIA
Sueli Maria da Silva Pereira
(Docente do Departamento de Secretariado Executivo/ CCSA)

MEMBROS DA COMISSÃO PRINCIPAL DA CPA

Sueli Maria da Silva Pereira (CCSA) – Presidente

Elton Mateus dos Santos Ferreira (Campuslar) –Vice-presidente

Kleber Fernandes de Oliveira (COPAC) – Titular Proplan

Eduardo Keidin Sera (DIAVI) – Suplente Proplan

Marluce de Souza Lopes Santos (DEAPE) – Titular Prograd

Dilton Cândido Santos Maynard – Suplente Prograd

Rosa Maria Viana de Bragança Garcez (DOD) – Titular Proex

Alaíde Hermínia de Aguiar Oliveira (DOD) – Suplente Proex

Gladston Rafael de Arruda Santos (COPGD) – Titular Posgrap

Lucindo José Quintans Júnior (Posgrap) – Suplente Posgrap

José Gentil Melo (Sintufs) – Titular Técnico (Sintufs)

MEMBROS DA SUBCOMISSÃO DA CPA DO CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS E APLICADAS (CCAA)

Edísio Oliveira de Azevedo

Mauro Tavares de Melo

Maria Aparecida Moreira

Gláucia Barretto Gonçalves

Leandro Teixeira Barbosa

Jailson Lara Fagundes

Sérgio Luís Martins dos Santos

Robério Anastácio Ferreira — Suplente - docente do DCF

André Quintão de Almeida	Titular - docente do DEAGRI
Welington Gonzaga do Vale	Suplente - docente do DEAGRI
Filipe Silva de Oliveira	Titular - Técnico Administrativo
Edson José Santana dos Santos	Suplente - Técnico Administrativo
Winnnícius Muniz dos Santos Sá	Titular - Discente
Maria Eduarda Correia Carvalho	

MEMBROS DA SUBCOMISSÃO DA CPA DO CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLOGIA (CCET)

Tatiana Pacheco Nunes	Coordenadora, titular - docente do DTA
Ana Figueiredo Maia	Titular - docente do DFI
Marcelo Augusto Costa Maciel	Titular - docente do DEC
Jorge Antônio Ribeiro da Silva	Titular - Técnico Administrativo DCOMP
Carla Menezes Lins	Titular - Técnico Administrativo DCEM
Emanoel Carlos Simas Barboza	Titular - Discente DCEM
Raphael Amancio de Jesus	Titular - Discente Pós-graduação em Química
Jader Lourenço Muniz de Lima	Suplente - Discente DCEM
Jefferson de Lima Silveira Júnior	Suplente - Discente Pós-Graduação em Eng. Elétrica

MEMBROS DA SUBCOMISSÃO DA CPA DO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS (CCSA)

Corival Alves do Carmo SobrinhoPresidente - docente do DRI

Liliádia da Silva Oliveira Barreto Docente do DSS

Mariana Dórea Figueiredo Pinto Docente do DCC

Amanda de Andrade Oliveira Técnico Administrativo do DSS

Gabriel Antuan Santos Representante discente do DSE

MEMBROS DA SUBCOMISSÃO DA CPA DO CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS (CECH)

Titular: Profa. Dra. Ana Lúcia Simões Borges Fonseca (DLES)

Suplentes: Prof. Dr. Ricardo Nascimento Abreu (DLEV) e

Profa. Dra. Eliana Sampaio Romão (DED).

Técnicos Administrativos:

Titular: Bruno Augusto Silva Maia (CECH)

Suplente: Luiz Henrique Pimenta Quintela (CECH)

MEMBROS DA SUBCOMISSÃO DA CPA DO CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE

Melka Coelho Sá	Docentes (DOD)
Josemar Sena Batista	Docentes (DFS)
Maria Goreti Fernandes	Docentes (DFT)
Kleyton de Andrade Bastos	Docentes (DME)
Tiago Branquinho Oliveira	Coordenador (DFA)
André Teixeira de Frades	Técnicos Adm. (CCBS)
Lislene Dias Ribeiro	

MEMBROS DA SUBCOMISSÃO DA CPA DO CAMPUS DE ITABAIANA

José Ronaldo dos Santos	Presidente - docente do DBCI
Ivy Calandreli	Suplente - docente do DQCI
Maria Solange Santos	Titular - Técnico Administrativo
Ataize Oliveira Santos Nicolau	Suplente - Técnico Administrativo
Júlia Renata Pereira	Titular - discente
Carlos Esteves Leite Santos	Suplente - discente

MEMBROS DA SUBCOMISSÃO DA CPA DO CAMPUS DE LARANJEIRAS

Gilson RambelliPresidente - Direção do Campuslar

Márcia Barbosa da Costa GuimarãesDocente do DARQ

Fernando José Ferreira AguiarDocente do DMS

Carlos Alves Rocha Técnico Administrativo do DARQ

MEMBROS DA SUBCOMISSÃO DA CPA DO CAMPUS DO SERTÃO

Clarice Ricardo de Macedo PessoaTitular – docente

Roseane Nunes de Santana CamposSuplente – docente

Madalena Lima MenezesTitular – docente

Vittor ZancanelaSuplente – docente

Juan Manuel Ruiz Esparza Aguilar Titular – docente

Edivaldo Rosas dos Santos JuniorSuplente – docente

Fábio de Mello ResendeTitular – docente

Lilia Calheiros de Oliveira Barreto Suplente – docente

Nilson Rodrigues da SilvaTitular – docente

Thiago Matos AndradeSuplente – docente

Luiz Henrigue dos Santos Gomes Titular – docente

Luana Celina Seraphim Cunha Suplente – docente

Erik da Silva PereiraTitular – docente

Ádila Natália França de AlmeidaSuplente – docente

MEMBROS DA SUBCOMISSÃO DA CPA DO CESAD

Fábio Alves dos Santos	Presidente - docente
Mariléia Silva dos Reis	Docente
Eliana Sampaio Romão	Docente
Geovânia Carvalho Nunes	Técnico Administrativo
Rubivânia Alves da Silva Santos	Discente

EQUIPE DE APOIO:

Eduardo Keidin Sera (DIAVI)

Andreza Cristina do Carmo Menezes (COPAC)

SUMÁRIO

1	**INTRODUÇÃO**	**6**
2	**METODOLOGIA**	**6**
3	**CARACTERIZAÇÃO**	**7**
4	**DIMENSÃO 1 MISSÃO E PDI**	**8**
5	**DIMENSÃO 2 POLÍTICA PARA ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO**	**10**
6	**DIMENSÃO 3 RESPONSABILIDADE SOCIAL**	**11**
7	**DIMENSÃO 4 COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE**	**13**
8	**DIMENSÃO 5 POLÍTICAS DE PESSOAL**	**15**
9	**DIMENSÃO 6 ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA IES**	**20**
10	**DIMENSÃO 7 INFRAESTRUTURA FÍSICA**	**21**
11	**DIMENSÃO 8 PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO**	**26**
12	**DIMENSÃO 9 POLÍTICAS DE ATENDIMENTO AOS ESTUDANTES**	**28**
13	**CONSIDERAÇÕES FINAIS**	**30**

1 INTRODUÇÃO

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) da Universidade Federal de Sergipe (UFS) foi constituída via Portaria 137/2004. De acordo com o regimento interno, cabe à Comissão implementar um processo interno de autoavaliação de acordo com as diretrizes da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES). Além disso, de acordo com o regimento interno, a CPA deve assegurar:

- A análise global e integrada das dimensões, estruturas, relações, compromisso social, atividades, finalidades e responsabilidades sociais de seus órgãos;
- o caráter público de todos os procedimentos, dados e resultados dos processos avaliativos;
- o respeito à identidade e à diversidade de seus órgãos, e,
- a participação do corpo docente, discente, técnico-administrativo da Universidade e da sociedade civil organizada.

Este relatório apresenta os resultados da avaliação dos técnico-administrativos e encerra o ciclo avaliação da Comissão. Cabe ressaltar que a primeira etapa avaliativa ocorreu em 2018 para o corpo docente da UFS e, no ano de 2019, referente à segunda etapa, ocorreu com o corpo discente da instituição.

A Universidade Federal de Sergipe possui seis Campi espalhados pelo Estado e, consequentemente, concentra a maior parte dos Técnico-Administrativos no Campus de São Cristóvão com um total de 792, atual sede da UFS, e abriga a maior quantidade de cursos da instituição. Ao longo dos anos foram implantados os demais Campi em outros municípios, na seguinte ordem: Aracaju, Itabaiana, Laranjeiras, Lagarto e Nossa Senhora da Glória.

2 METODOLOGIA

Nesta seção apresenta-se Autoavaliação Institucional 2020 – Módulo Técnico-Administrativo, que corresponde à 3ª Etapa do Plano de Atividades da CPA/UFS para o ciclo 2018-2020. Esta análise consiste na apresentação dos resultados da pesquisa realizada pela CPA/UFS com o segmento Técnico-Administrativo da Instituição.

O questionário foi dividido em 10 partes: caracterização dos servidores e outras nove dimensões: a) Missão e PDI; b) Política para o Ensino, Pesquisa e Extensão; c) Responsabilidade Social; d) Comunicação com a Sociedade; e) Políticas de Pessoal; f) Organização e Gestão da IES; g) Infraestrutura Física; h) Planejamento e

Avaliação; i) Políticas de Atendimento aos Estudantes. Cada parte apresentou entre cinco até dezoito itens, todas com perguntas objetivas. Entretanto, ao final de cada dimensão houve espaço para comentários/respostas subjetivas, caso o respondente julgasse necessária a apresentação de alguma observação complementar, foram disponibilizados aos Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), no período compreendido entre os dias 28 de agosto a 11 de outubro de 2020. De um total de 1.414 técnico-administrativos, houve adesão de 30,27% (ou 428 respondentes). Observamos uma participação menor dos respondentes em relação às edições anteriores.

Referente à caracterização dos técnicos, os questionamentos foram os seguintes: a lotação do servidor (setor e campus); a classe de enquadramento do próprio cargo, se ocupa ou não função de chefia e tempo de trabalho na UFS (em intervalos de cinco em cinco anos). Essas informações foram agrupadas e apresentadas em duas tabelas cruzadas: campus de lotação pela classe e tempo de serviço por ocupação (ou não) de cargo de chefia.

Em relação às dimensões, os servidores deveriam avaliar cada item em uma escala com a seguinte classificação: 1 (péssimo), 2 (insuficiente ou ruim), 3 (regular), 4 (bom), 5 (excelente), NS (não sei). De maneira geral, os resultados foram apresentados em tabelas e, posteriormente, os gráficos apresentaram as proporções de cada classificação, por item, desconsiderando as respostas 'NS', ou seja, os gráficos consideram apenas as repostas dos servidores que souberam opinar para cada um dos itens. Para facilitar as análises, o índice de satisfação foi calculado pelo somatório das respostas 'excelente' e 'bom'. Já o índice de insatisfação foi calculado pelo somatório das respostas 'péssimo' e 'ruim'.

3 CARACTERIZAÇÃO

A Universidade Federal de Sergipe possui seis *campi* espalhados pelo Estado de Sergipe, sendo a sede situada no município de São Cristóvão e, consequentemente, concentra a maior parte dos serviços administrativos e abriga a maior quantidade de cursos da instituição. Ao longo dos anos foram implantados os demais *campi* em outros municípios, na seguinte ordem: Aracaju, Itabaiana, Laranjeiras, Lagarto e Nossa Senhora da Glória.

Tabela 1: Classe do técnico-administrativo por campus

Campus	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Extraquadro	Total Geral
Aracaju	2	3	14	35	64	1	119
Itabaiana			1	11	11		23
Lagarto			1	48	13		62
Laranjeiras				2	3		5
Nossa Senhora da Glória			2	5	8		15
São Cristóvão	2	6	26	113	57		204
Total Geral	**4**	**9**	**44**	**214**	**156**	**1**	**428**

Fonte: pesquisa de campo

A Tabela 1 mostra que quase 50% dos respondentes eram lotados no *campus* de São Cristóvão, seguido por Aracaju e Lagarto. Em relação à classe do servidor, ela é de acordo com a exigência mínima para a ocupação do respectivo cargo, em relação ao nível de escolaridade, e varia de A (alfabetização) até E (nível superior). De acordo com a Tabela 1, a Classe D possui a maior representatividade em relação aos respondentes, seguido pelas Classes E, C.

Tabela 2: Tempo de serviço por ocupação de função de chefia

Tempo de serviço	Não ocupa função de chefia	Ocupa função de chefia	Total Geral
Até 5 anos	95	4	99
De 6 a 10 anos	124	19	143
De 11 a 15 anos	52	10	62
De 16 a 20 anos	46	8	54
De 21 a 25 anos	19	13	32
De 26 a 30 anos	23	2	25
Acima de 31 anos	8	5	13
Total Geral	**367**	**61**	**428**

Fonte: Pesquisa de campo

O maior número dos servidores está na UFS há mais de 6 anos, o que corresponde a 33% do total de respondente e a faixa de 6 a 10 anos corresponde aos que ocupam o maior número no cargo de chefia. O total de técnicos administrativos com cargo de chefia corresponde a 14,25%. Observa-se, entretanto, que o menor número de servidores em cargo de chefia correponde ao tempo de serviço na faixa de 26 a 30 anos.

4 DIMENSÃO 1 - MISSÃO E PDI

A primeira dimensão avaliada diz respeito à missão e ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFS. Ela foi composta por cinco itens:

- o PDI da UFS que corresponde ao aos anos de 2016-2020;
- a participação do segmento técnico-administrativo na elaboração do PDI da UFS;
- a missão e os objetivos da UFS;
- as resoluções institucionais da UFS;
- O plano de trabalho do próprio setor.

A Tabela 3 apresenta os resultados em relação a cada item da Dimensão 1

Tabela 3: Resultados da primeira dimensão

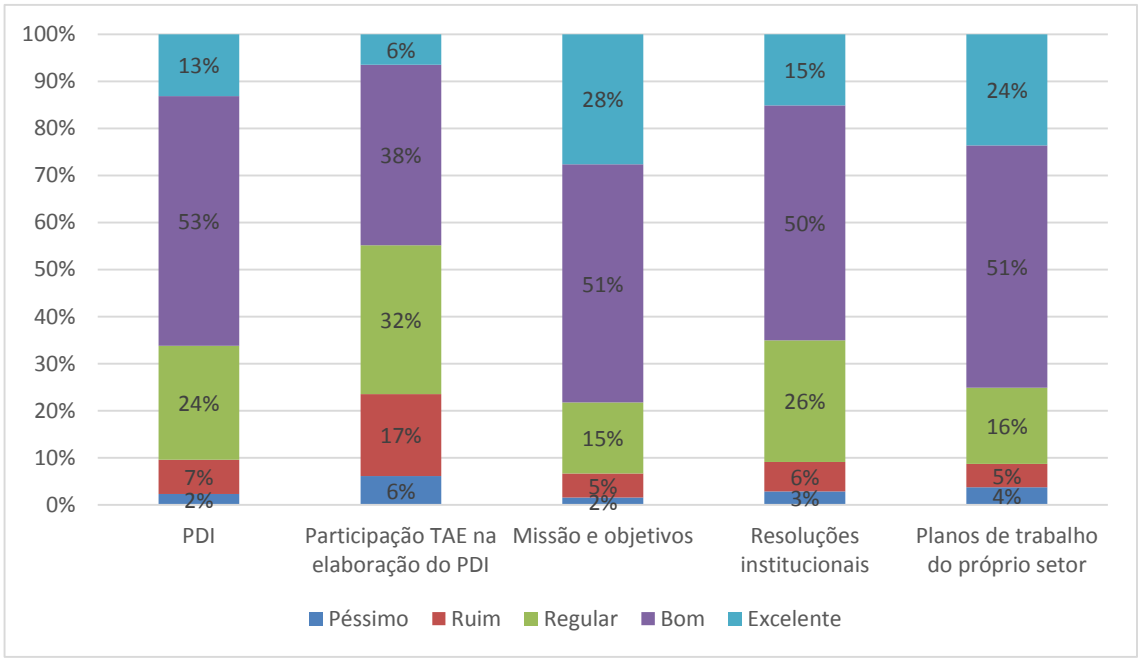
	Péssimo	**Ruim**	**Regular**	**Bom**	**Excelente**	**Não sei**
PDI	8	25	83	182	45	85
Participação TAE na elaboração do PDI	19	54	98	119	20	118
Missão e objetivos	6	20	59	198	108	37
Resoluções institucionais	11	24	99	191	58	45
Planos de trabalho do próprio setor	15	20	65	207	95	26

Fonte: Pesquisa de campo

Uma das observações que mais chama a atenção é o alto índice de respondentes que não souberam opinar a cada um dos itens acima, principalmente em relação ao atual PDI da UFS (que compreende o período entre 2016 a 2020) e, consequentemente, também à participação dos técnicos na elaboração do relatório. Para ambos, a proporção de servidores que não souberam opinar foi a mais representativa, atingindo 47,42%. Missão e objetivos foi apontado por 8,6% servidores como “não sei responder.

O Gráfico 1 apresenta as proporções de cada uma das respostas apenas das pessoas que souberam opinar em relação a cada um dos itens.

Gráfico 1 – Respostas (servidores que souberam opinar) para a Dimensão 1



Fonte: pesquisa de campo

Para praticamente todos os itens da dimensão 1, mais da metade dos respondentes avaliaram como bom, exceto o item sobre a participação dos técnicos administrativos educacionas que ficou com o percentual de 38%. Os destaques positivos ficam por conta do PDI e da missão e dos objetivos da instituição, com os maiores percentuais de satisfação com respectivamente 79% e 77% e, também, dos menores percentuais de insatisfação 2% cada. Por outro lado, o item com o maior percentual de insatisfação foi referente à participação do técnico-administrativo na elaboração do PDI da UFS, o que representou 23% dos que souberam opinar o consideraram péssimo ou ruim.

Ao final, no espaço destinado a comentários gerais sobre a primeira dimensão, houve 21 respondentes que inseriram observações adicionais. Os apontamentos revelaram insatisfação quanto a baixa participação dos técnicos na elaboração do relatório do PDI e da necessidade de democratizar um espaço para a participação dos técnicos administrativos na elaboração do PDI.

Dois respondentes ressaltaram que por serem técnios da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) estão à merce do que acontece com as atividades ligadas à UFS. As demais respostas não tiveram relação com a dimensão.

5 DIMENSÃO 2 - POLÍTICA PARA O ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

A segunda dimensão avaliada foi referente à política para ensino, pesquisa, pós-graduação, extensão e respectivas normas de operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, às bolsas de pesquisa, de monitoria e demais modalidades. Assim, foram avaliados os seguintes itens:

- A(s) política(s) de ensino da UFS
- A(s) política(s) de pesquisa da UFS
- A(s) política(s) de pós-graduação da UFS
- A(s) política(s) de extensão da UFS
- O programa de monitoria da UFS
- A Produção científica produzida na UFS

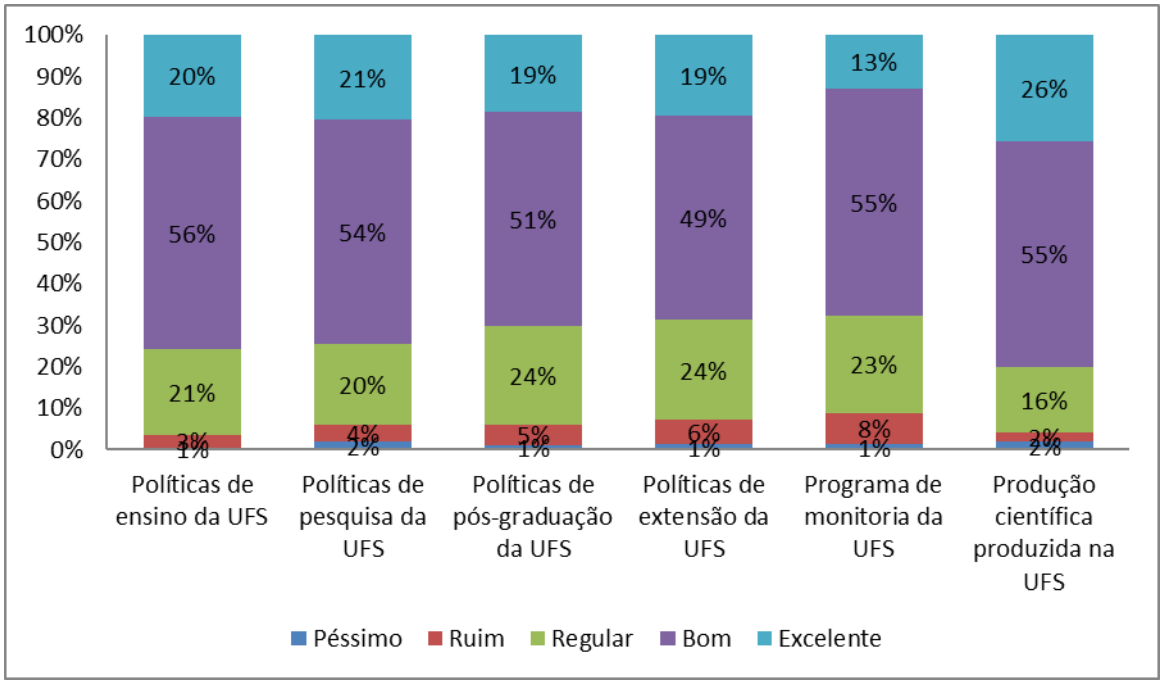
Tabela 4: Resultados da Dimensão 2

	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	Não sei
Políticas de ensino da UFS	2	11	79	212	75	49
Políticas de pesquisa da UFS	7	15	74	202	77	53
Políticas de pós-graduação da UFS	4	18	90	193	70	53
Políticas de extensão da UFS	5	22	91	186	73	51
Programa de monitoria da UFS	4	25	77	180	42	100
Produção científica produzida na UFS	7	9	60	209	98	45

Fonte: Pesquisa de campo

Na Tabela 4 é possível verificar que, de maneira geral, as maiores frequências estão na classificação ‘bom’. Contudo, os itens desta dimensão ainda apresentam proporções significativas de servidores que não souberam opinar, principalmente sobre o Programa de monitoria que é o item de menor conhecimento dos técnicos com 23,36% que não souberam opinar. Em relação às políticas de ensino, pesquisa, extensão e pós-graduação, quanto à valiação “bom”, o percentual variou entre 49,53% a 43,45 %.

Gráfico 2 – Respostas (servidores que souberam opinar) para a Dimensão 2



Fonte: Pesquisa de campo

Ao considerar apenas as respostas dos servidores que souberam opinar a cada um dos itens, a partir do Gráfico 2, constata-se que a opinião dos respondentes em relação às políticas de ensino, pesquisa, pós-graduação e extensão e programas de monitoria é muito próxima. Os itens com menores índices de insatisfação foram as políticas de ensino, com apenas 1%, seguidos por políticas de pós-graduação, extensão e de monitoria, cada um também com 1%.

Quanto aos comentários adicionais para esta dimensão, as respostas foram bem distintas, destacando-se os comentários referentes a: editais de extensão não contemplarem a participação dos técnicos administrativos, não oferta de condições para os técnicos desenvolverem pesquisa, falta de atuação dos técnicos na extensão. Um respondente elogiou a atuação da UFS sobre a assistência ao discente no período da pandemia "A boa política da UFS, se mostrou ainda mais presente, por exemplo, durante a pandemia com o edital de acesso ao auxílio emergencial aos alunos, garantindo assim, a continuidade dos estudos de maneira igualitária no ambiente digital".

6 DIMENSÃO 3 - RESPONSABILIDADE SOCIAL

A terceira dimensão é concernente à responsabilidade social, considerada especialmente no que se refere à contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural. Assim, esta dimensão, avaliou quatro itens:

- A(s) política(s) de responsabilidade social (acessibilidade, mobilidade, ambiental, cultural etc.) da UFS.
- O desenvolvimento de ações na UFS em relação à inclusão de pessoas com necessidades especiais.
- O desenvolvimento de ações na UFS em relação à gestão ambiental.
- O desenvolvimento de ações na UFS em relação à produção artística e cultural

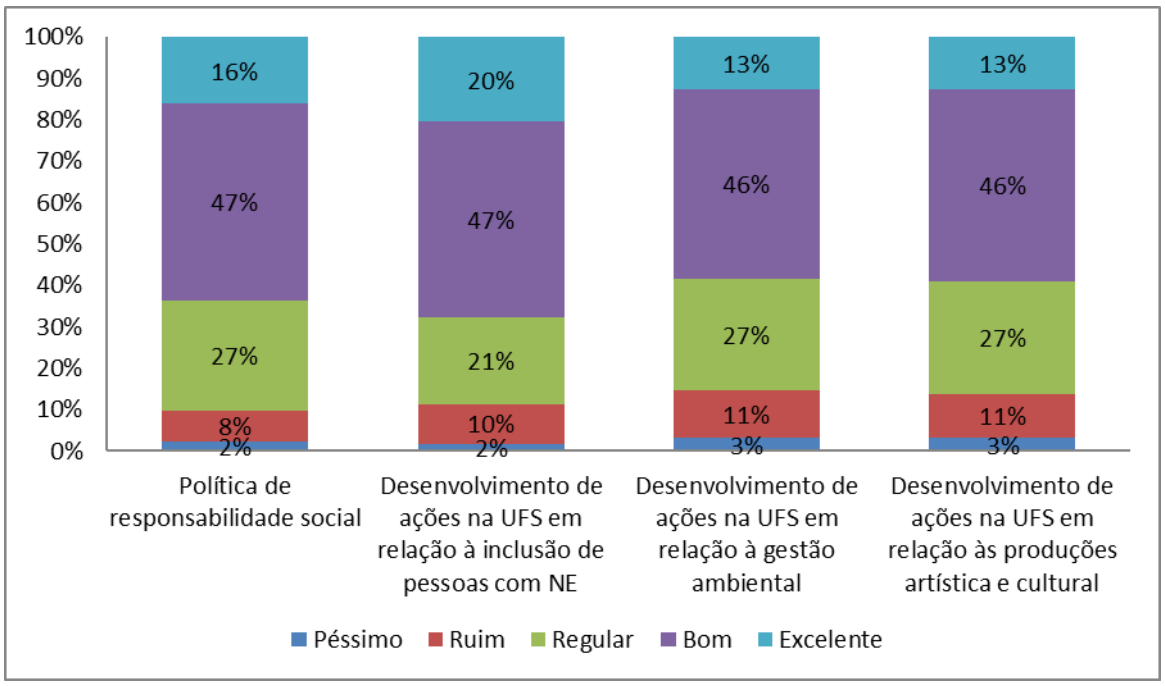
Tabela 5: Resultados da Dimensão 3

	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	Não sei
Política de responsabilidade social	9	30	105	188	64	32
Desenvolvimento de ações na UFS em relação à inclusão de pessoas com NE	7	38	83	187	81	32
Desenvolvimento de ações na UFS em relação à gestão ambiental	12	44	103	176	48	45
Desenvolvimento de ações na UFS em relação às produções artística e cultural	12	40	102	174	47	53

Fonte: Pesquisa de campo

A Tabela 5 mostra que as avaliações quanto a todos os seus itens da tabela, foram classficados como “bom”. De maneira geral, há um predomínio de avaliações boas e regulares. Para clarear as análises, o Gráfico 3 apresenta as proporções de respostas sem considerar os valores de NS.

Gráfico 3 – Respostas (servidores que souberam opinar) para a Dimensão 3



Fonte: Pesquisa de campo

A partir do Gráfico 3, das respostas da terceira dimensão, verificou-se que a porcentagem de satisfação entre "bom e excelente" superou os 50%. Entretanto, a insatisfação, no geral, foi entre 10% e 14%. O item com melhor avaliação foi o refereente às ações da UFS em relação ao desenvolvimento de ações voltadas à inclusão de pessoas com necessidades especiais, com 67% de satisfação e 2% de insatisfação.

Dezesseis respondentes registraram comentários adicionais a esta dimensão. As principais críticas estão relacionadas à falta de um programa de gestão ambiental e/ou falta de divulgação das ações sobre gestão ambiental que existem. Foi apontada como um problema ambiental a criação dos gatos no Campus de São Cristõvão.

A inclusão de pessoas com necessidade especiais foi apontada como positiva e são reconhecias as ações que a UFS tem desenvolvido, mas o reconhecimento não foi unânime, pois foi apontada a necessidade de acessibilidade atitudinal por parte dos professores em relação aos discentes, além da necessidade, segundo um respondente, de "disponibilizar inclusão social nos eventos da UFS e demais eventos científicos".

7 DIMENSÃO 4 - COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

Esta dimensão trata da comunicação com a sociedade. Assim, avaliou a comunicação da UFS de maneira geral, tanto com a sociedade quanto entre os próprios setores da instituição. A quarta dimensão foi distribuída em oito itens:

- A comunicação institucional interna;
- A comunicação da UFS com a sociedade via site institucional;
- A comunicação da UFS com a sociedade via Rádio UFS;
- A comunicação da UFS com a sociedade via mídia impressa;
- A comunicação da UFS com a sociedade via mídias sociais;
- A comunicação da UFS com a sociedade via rádio e Televisão;
- A comunicação interna no seu setor de trabalho;
- A comunicação do seu setor de trabalho com os demais da Instituição

As respostas dos técnicos, para cada um dos itens supracitados, constam na Tabela 6

Tabela 6 – Resultados da Dimensão 4

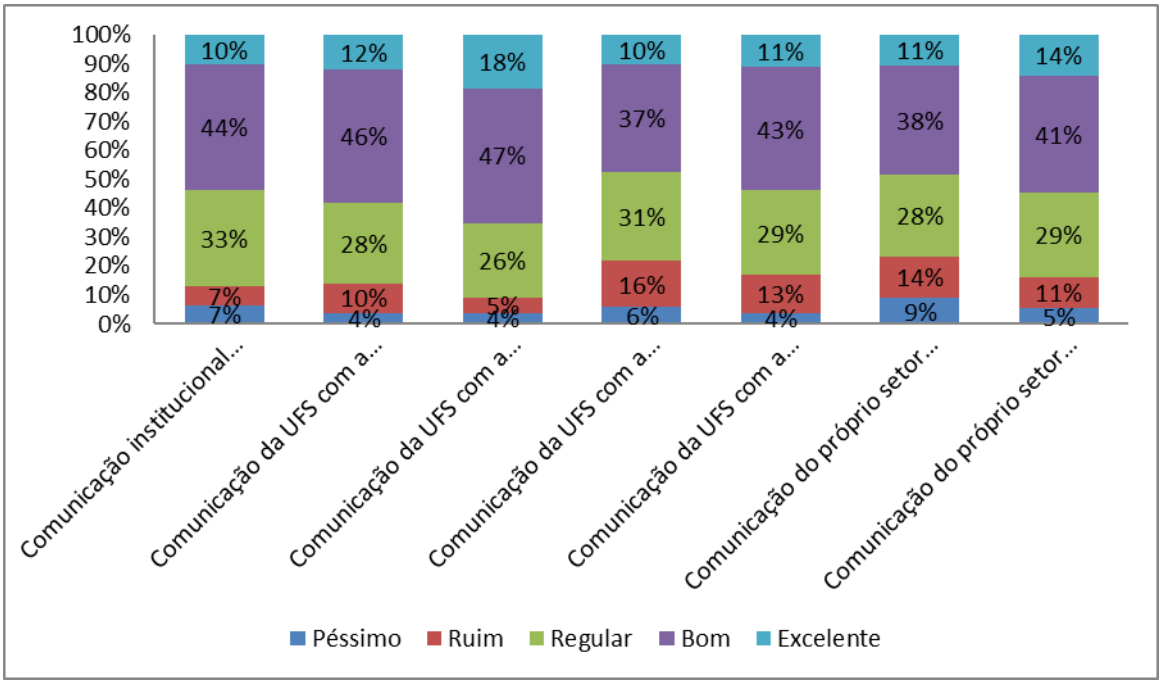
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	Não sei
Comunicação institucional interna na UFS	27	27	138	181	42	13
Comunicação da UFS com a sociedade via site institucional	16	41	113	188	48	22
Comunicação da UFS com a sociedade via Rádio UFS	13	18	89	160	63	85
Comunicação da UFS com a sociedade via mídia impressa	20	56	108	130	35	79
Comunicação da UFS com a sociedade via Rádio e televisão	14	48	108	157	41	60
Comunicação do próprio setor de trabalho com a sociedade via site oficial da UFS	36	58	114	152	43	25
Comunicação do próprio setor de trabalho com os demais da instituição	22	43	117	163	57	26

Fonte: Pesquisa de campo

Do resultado da Tabela 6, verificou-se que cerca de 72,42% dos respondentes não souberam avaliar a comunicação da UFS. Quanto ao item "Comunicação do próprio setor de trabalho com os demais da instituição" que trata da própria comunicação

interna, demonstra alta satisfação entre a classificação de "bom e regular".

Gráfico 4 – Respostas (servidores que souberam opinar) para a Dimensão 4



Fonte: Pesquisa de campo

Ao desconsiderar as respostas dos servidores que não souberam opinar, observou-se que o item com melhor avaliação foi a comunicação da ufs com a sociedade via rádio, com satisfação (bom e excelente) de 65% e insatisfação (péssimo) de 4%. Outro item com índice de satisfação foi o da Comunicação do próprio setor de trabalho com os demais da instituição que representou 55% contra 5% de insatisfação. Em nenhum dos casos o total de insatisfeitos superou 25%.

Ao todo foram 19 comentários registrados para a quarta dimensão. De maneira geral, os respondentes enfatizaram que os meios de comunicação da UFS precisam melhorar. Os respondentes apresentam pontos de vistas bem distintos, mas de forma geral, não estão satisfeitos com a comunicação da UFS. Uma das respostas aponta que a UFS deveria ouvir a comunidade interna para fazer um planejamento para a comunicação "A UFS precisa elaborar um plano de comunicação construído democraticamente pela comunidade universitária". Um respondante aponta que há distinção do que é divulgado dos professores e dos técnicos, ou seja, que não há a valozização do que é produzido pelo técnico-administrativo para ser publicado. O site foi apontado como o mecanismo de comunicação mais utilizado, apesar do *instagram*, *email* e *whatsapp* terem sido mencionados. A resposta de um técnico-administrativo aponta que o Hospital Universitário (HU) ficou fora do planejamento da UFS "O HU

de Aracaju parece excluído das ações e planejamentos da UFS desde sua gestão foi entregue á EBSERH". Uma resposta positiva foi a referente à necessidade de a UFS publicar e manter as suas redes de comunicação atualizadas sobre as ações que por ela produzidas: "A Universidade Federal, ainda que objeto de desejo das famílias de todas as classes sociais que pretendam um curso de nível superior e/ou pos-graduação, vem sendo constantemente desgastada e atacada por entidades e pessoas com a finalidade de desacreditação. Nesse sentido, visando reverter a campanha difamatória, é urgente estar sempre em evidencia, demonstrando seus feitos e qualidades para o desenvolvimento do Estado e de seus cidadãos".

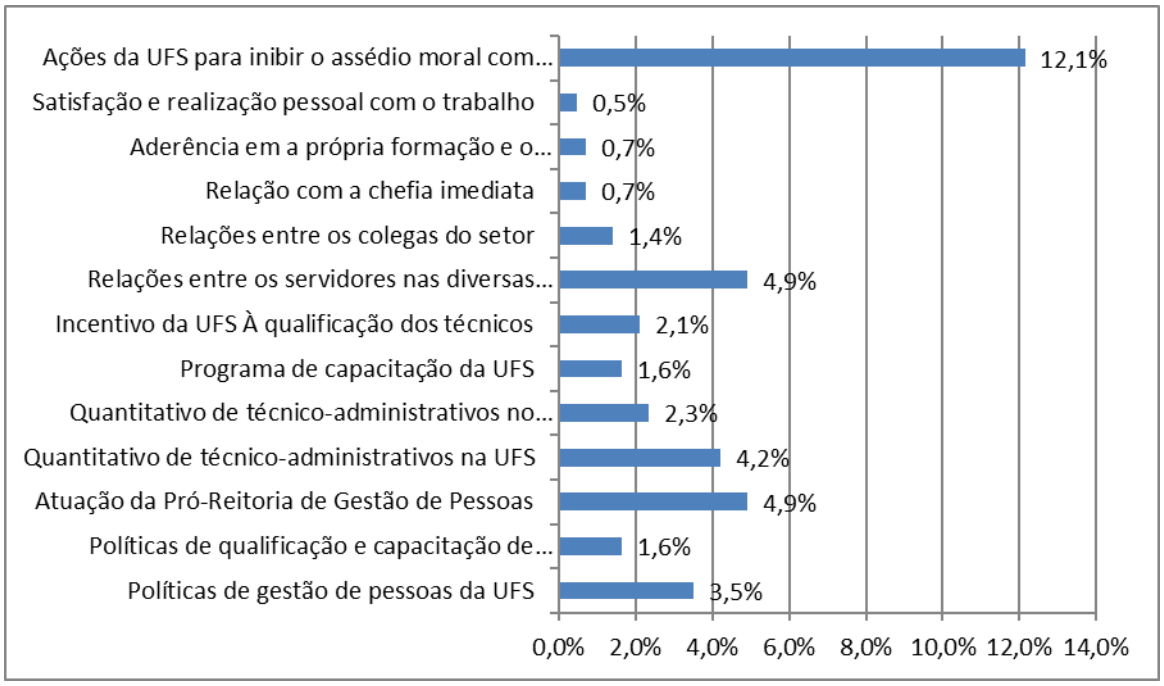
8 DIMENSÃO 5 – POLÍTICAS DE PESSOAL

A quinta dimensão trata das políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho. Essa foi uma das dimensões com a maior quantidade de itens (14) inqueridos. De maneira geral, ela avaliou o quantitativo de TAEs, relação interpessoal, capacitação e satisfação do servidor com o trabalho.

- A política institucional de gestão de pessoas;
- As políticas de qualificação e capacitação de pessoal;
- O Plano de Carreira do servidor técnico previsto em lei federal (lei federal nº11091/2005);
- A atuação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas;
- O número de técnicos administrativos da instituição;
- O número de técnicos administrativos do seu setor de trabalho;
- O incentivo da instituição ao aprimoramento da capacitação dos técnicos administrativos;
- A promoção ou incentivo da instituição ao aprimoramento da qualificação dos técnicos administrativos;
- As relações entre os membros nas diversas unidades da instituição;
- As relações entre os colegas do setor de trabalho;
- A relação com a chefia imediata;
- Aderência entre sua formação e sua função;
- Satisfação e realização pessoal com o trabalho;

- Autocrítica e disponibilidade ao diálogo.

Gráfico 5 – Proporção de servidores, por item, que não opinaram para a Dimensão 5

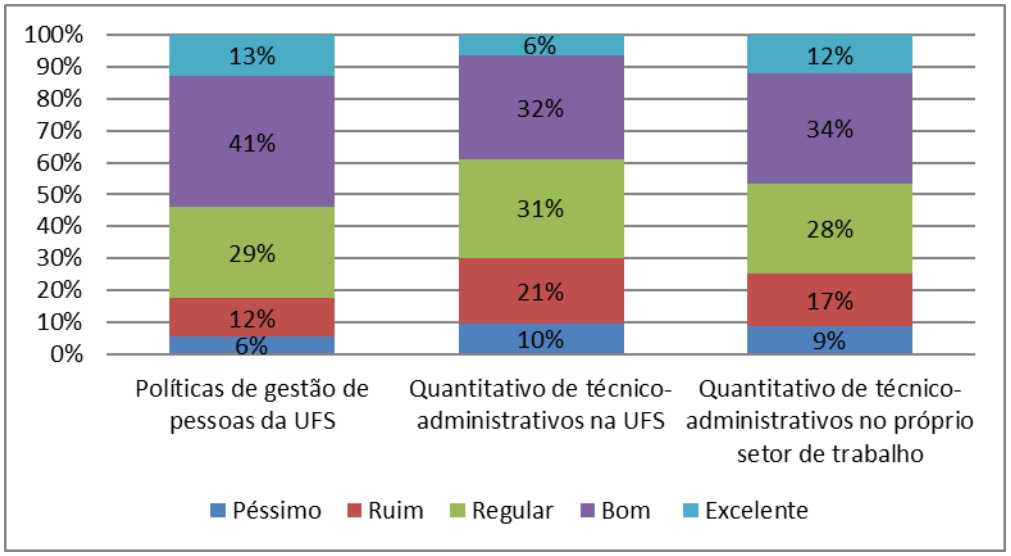


Fonte: Pesquisa de campo

O Gráfico 5 mostra que o índice de respondentes que não souberam opinar, sobre cada item, foram as mais baixas em relação aos demais itens de outras dimensões. A única exceção ocorreu em relação às ações da instituição para inibir o assédio moral com os servidores técnico-administrativos.

Como a quantidade de itens é relativamente maior em relação às demais dimensões, eles foram agrupados para facilitar as análises. O primeiro agrupamento apresentou a opinião dos servidores (que souberam opinar) em relação ao quantitativo de técnicos na instituição e às políticas da Gestão de Pessoas da UFS.

Gráfico 6 – Quantitativo de técnicos administrativos e as políticas da Gestão de Pessoas

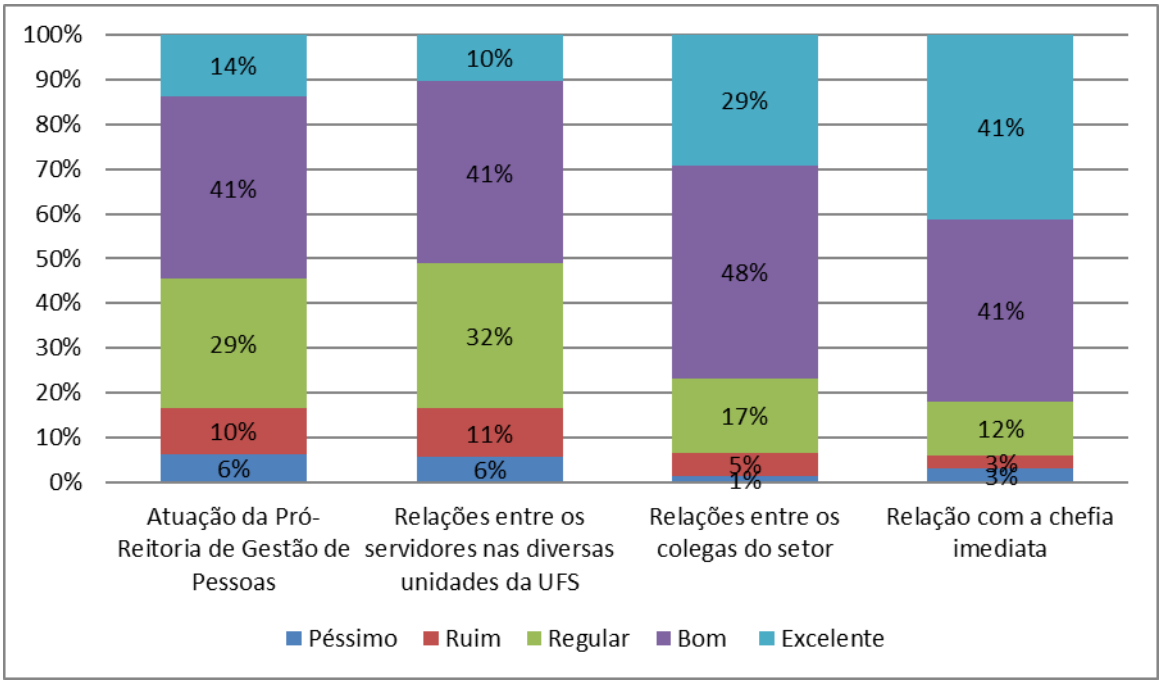


Fonte: Pesquisa de campo

De acordo com a Gráfico 6, observa-se que 54% dos respondentes estão satisfeitos (classificação bom e excelente) com as políticas de gestão de pessoas da UFS. Comparando a satisfação da quantidade de técnicos administrativos da UFS em relação ao do próprio setor de trabalho, os repondedntes se mostraram mais satisfeitos com a quantidade de técnicos do seu próprio setor com um percentual de 46%, enquanto 31% se mostraram instisfeitos (classificação ruim e péssimo) com a quantidade de técnicos administrativos da UFS.

A análise do Gráfico 7 levou em consideração a atuação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e as relações interpessoais dos técnicos (de maneira geral na UFS, no próprio setor de trabalho e com a chefia imediata).

Gráfico 7 – PROGEP e a relação interpessoal dos técnicos

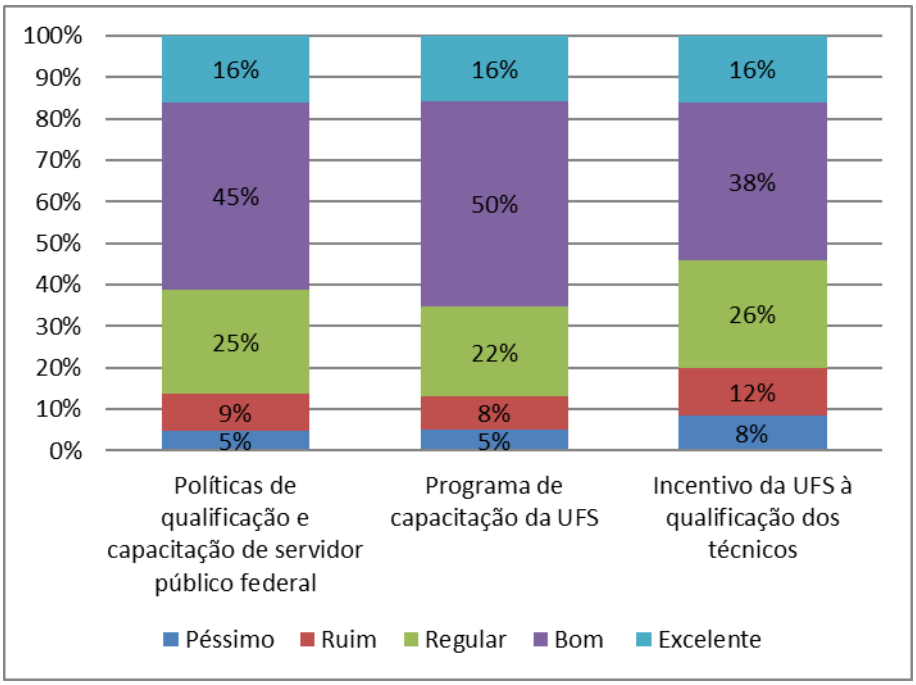


Fonte: Pesquisa de campo

De acordo com a opinião dos técnicos, mais da metade aprova a atuação da PROGEP, contra 16% que a consideraram insatisfatória (ruim e péssimo). Referente às relações interpessoais, as que ocorrem no próprio setor de trabalho do servidor apresentaram boas avaliações, seja com a chefia ou com os demais colegas. No caso das relações entre os colegas do setor 29% consideram excelente enquanto que 41% consideram uma excelente relação com a chefia imediata. Por outro lado, a avaliação da relação entre os servidores nas diversas unidades da instituição apresentou resultados menos otimistas e apresenta um percentual de 10% para a classificação excelente.

O Gráfico 8 traz informações sobre a opinião dos técnicos referentes à capacitação, ou seja, às políticas de qualificação e capacitação dos servidores públicos federais, o programa de capacitação da UFS e o incentivo da instituição para a qualificação dos técnicos administrativos.

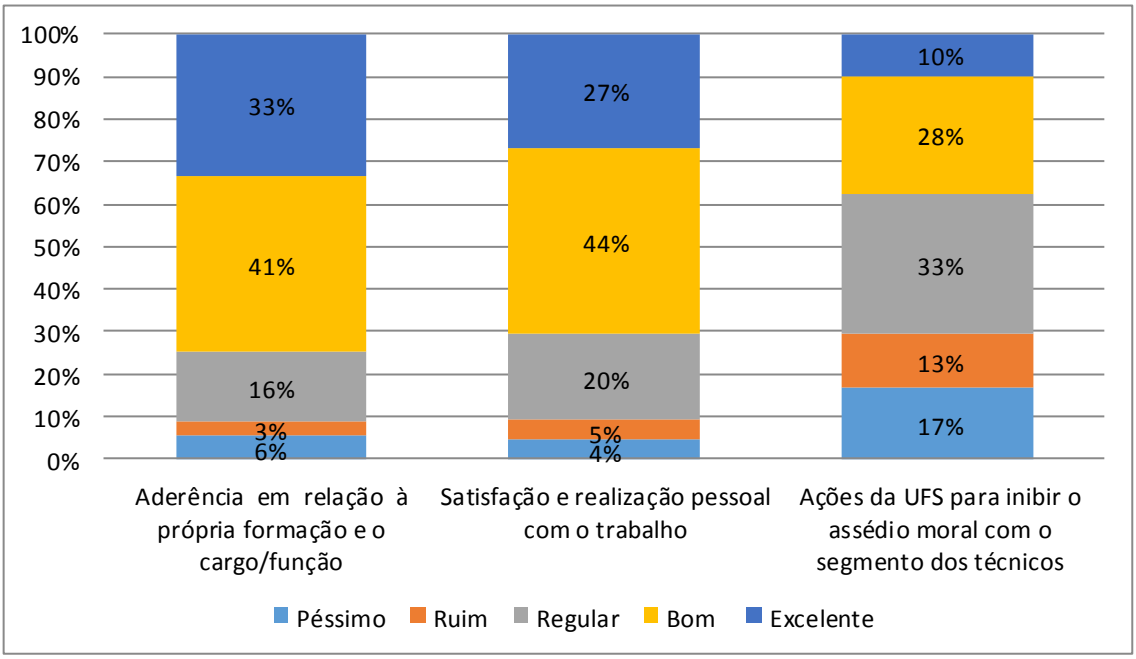
Gráfico 8 – Sobre a capacitação dos técnicos administrativos

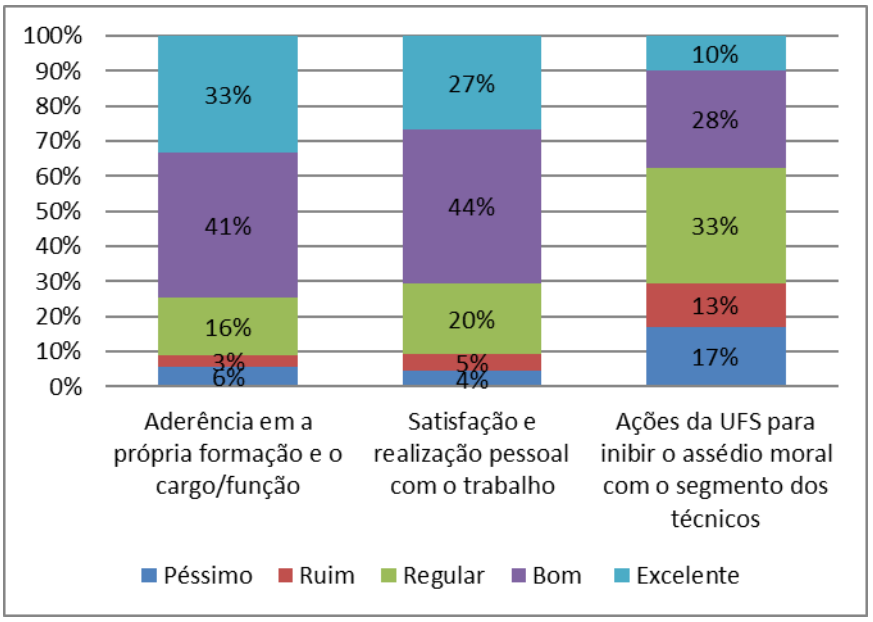


Fonte: Pesquisa de campo

As políticas de qualificação e capacitação destinadas aos servidores públicos federais e os programas de capacitação da instituição apresentaram satisfação (bom e excelente) 61% e 66%, respectivamente. Relativo ao incentivo da UFS à qualificação dos técnicos, o percentual foi de 54% contra 8% de insatisfação (ruim e péssimo).

Gráfico 9 – Sobre a realização profissional e assédio moral





Fonte: Pesquisa de campo

Os resultados dos últimos itens constantes no Gráfico 9, demonstram que o comportamento das respostas da aderência da própria formação com a função que ocupa e a realização profissional apresentaram valores próximos e satisfatórios quando somados os percentuais bom e excelente. Para o primeiro, a satisfação dos que souberam opinar, superou 70% contra 6% péssimo e 3% que consideraram regular. Quanto à realização profissional, 71% se mostraram satisfeitos (bom e excelente) e 9% se mostraram insatisfeitos (ruim e péssimo). Referente às ações contra o assédio moral com o segmento dos técnicos, percebe-se que os respondentes ficaram divididos, pois os resultados ficaram próximos. O percentual de satisfação (bom e excelente) foi de 38%, insatisfação (ruim e péssimo) 30% e regular com 33%. Assim, este item apresentou um dos maiores índices de insatisfação do questionário.

A quinta dimensão foi a que teve o maior número de manifestação, com 34 comentários. A maioria das críticas foi em relação à ausência de ações contra assédio moral na instituição e apareceu, também, o assédio sexual. É apontada a necessidade de capacitação voltada às necessidades dos campus por ser entendido que cada campus tem necessidades específicas. Mais uma vez, o Hospital Universitário aparece nas respostas abertas "As relações de trabalho e a satisfação pessoal foram prejudicadas após a gestão do HU passar para EBSERH. Ocorrem muitos conflitos, assédio moral, desrespeito aos TAEs lotados no HU. Não temos uma gestão participativa dentro da instituição e as informações são passadas pela chefia de forma autoritária. Os cursos ofertados estão mais voltados para o pessoal administrativo e docente; quem trabalha na assistência á

saúde nem sempre é comtenplado". O EBSERH aparece mais uma vez de forma negativa em mais um comentário "Minha opinião da relação entre os colegas de trabalho exclui os colegas funcionários da EBSERH, com os quais a relação de trabalho é péssima, e a direção do hospital não tem feito nada para que tenhamos nossos direitos respeitados".

Respostam apontam para a necessidade de mais servidor público técnico por algumas razões: deficiência de técnico em departamentos, excesso de atividades centrado em apenas um técnico, falta de qualidade do serviço oferecido por tercerizados.

9 DIMENSÃO 6 – ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA IES

A dimensão 6 apresentou o seguinte título: organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios. Assim, ela foi composta por sete itens:

- A atuação dos Conselhos Superiores (Consu e Conepe);
- A representatividade dos servidores técnico-administrativos nos Conselhos Superiores (Consu e Conepe);
- A representatividade dos técnicos nos demais colegiados (centro, departamentos, etc.);
- O respeito à democracia interna e garantia de voz a todos os membros da UFS;
- O respeito à democracia interna e garantia de voz a todos os membros no seu setor de trabalho;
- A eficiência dos sistema de arquivo e registro da instituição para atuação das funções dos setores;
- A organização e atualização dos registros administrativos (atas, portarias, etc) do seu setor de trabalho.

Tabela 7 – Resultados da Dimensão 6

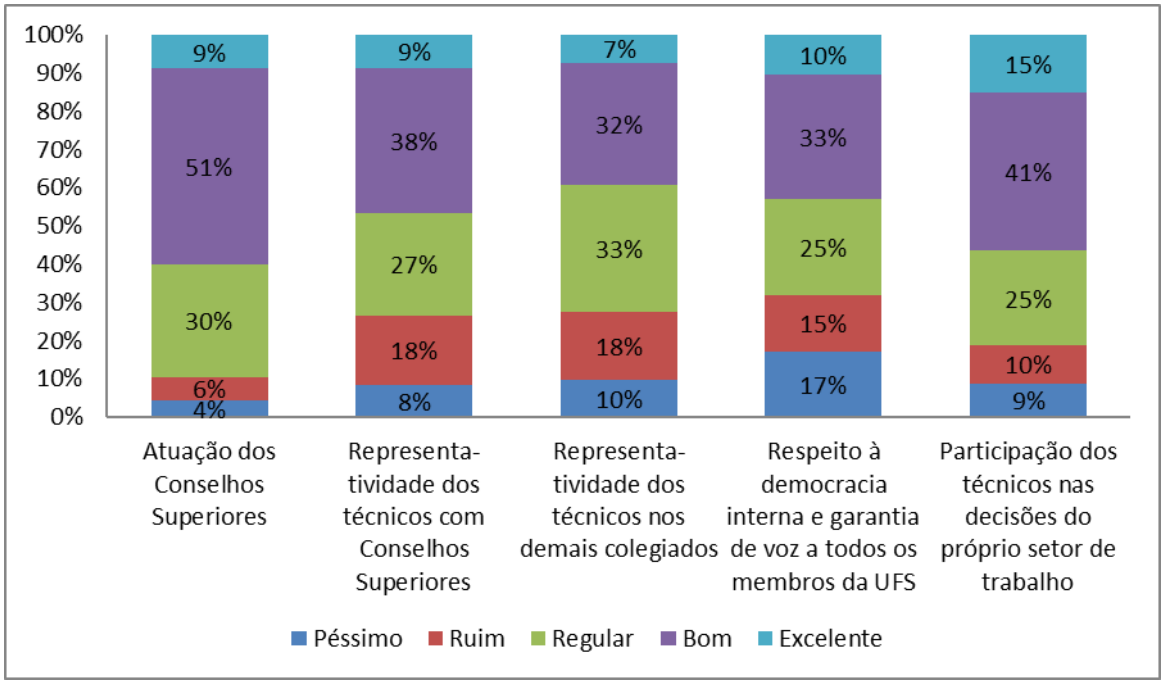
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	Não sei
Atuação dos Conselhos Superiores (CONSU, CONEPE)	14	20	97	168	29	100
Representatividade dos técnicos administrativos com Conselhos Superiores (CONSU, CONEPE)	28	60	89	126	29	96
Representatividade dos técnicos administrativos nos demais colegiados (centros, departamentos, etc.)	32	59	109	105	24	99
Respeito à democracia interna e garantia de voz a todos os membros da UFS	64	55	93	122	38	56
Participação dos técnicos nas decisões do próprio setor de trabalho	35	39	99	164	60	31

Fonte: Pesquisa de campo

A Tabela 7 apresenta os quantitativos de respostas para cada um dos itens. Observa-se que 23,36% dos técnicos não souberam opinar em relação à atuação dos Conselhos Superiores, assim como não souberam responder sobre a representatividade dos técnico-administrativos nos conselhos superiores e nos demais colegiados totalizando um percentual de 45,56%.

No intuito de aprimorar as análises, o Gráfico 10 desconsidera o total de respondentes que não souberam opinar sobre cada um dos itens.

Gráfico 10 – Respostas (servidores que souberam opinar) para a Dimensão 6



Fonte: Pesquisa de campo

A atuação dos Conselhos Superiores é satisfatória para mais da metade dos opinantes com 60% (bom e excelente). Já a representatividade dos técnicos nos Conselhos apresentou resultados menos otimistas: com menos de 50%, a consideraram excelente ou bom contra 26% que a classificaram como péssimo ou ruim. Referente à representatividade dos servidores técnico-administrativos nos demais colegiados da instituição, apresentou percentual de rejeição de 28%. O respeito à democracia interna e garantia de voz aos membros da UFS apresentou proporções de respostas de menos de 50% para bom e excelente e de 32% para ruim e péssimo.

A opinião dos respondentes em relação à participação dos TAEs nas decisões do próprio setor é mais otimista: excelente ou bom, para 46%, contra 19% que a consideraram ruim ou péssimo.

Referente aos comentários adicionais à dimensão, 26 registraram a sua opinião. As críticas estão relacionadas à falta de democracia principalmente relacionada à última eleição da UFS e a pouca inserção dos técnicos administrativos nas instâncias decisórias, a exemplo dos Conselhos Superiores "A representatividade dos técnicos nas instâncias de decisão da instituição é muito desproporcional em relação ao professores". Algumas críticas estão relacionadas à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) quanto à relação

dos técnicos e ao plano da administraação "Os servidores da ufs no HU Aracaju estão em segundo plano na administração da EBSERH".

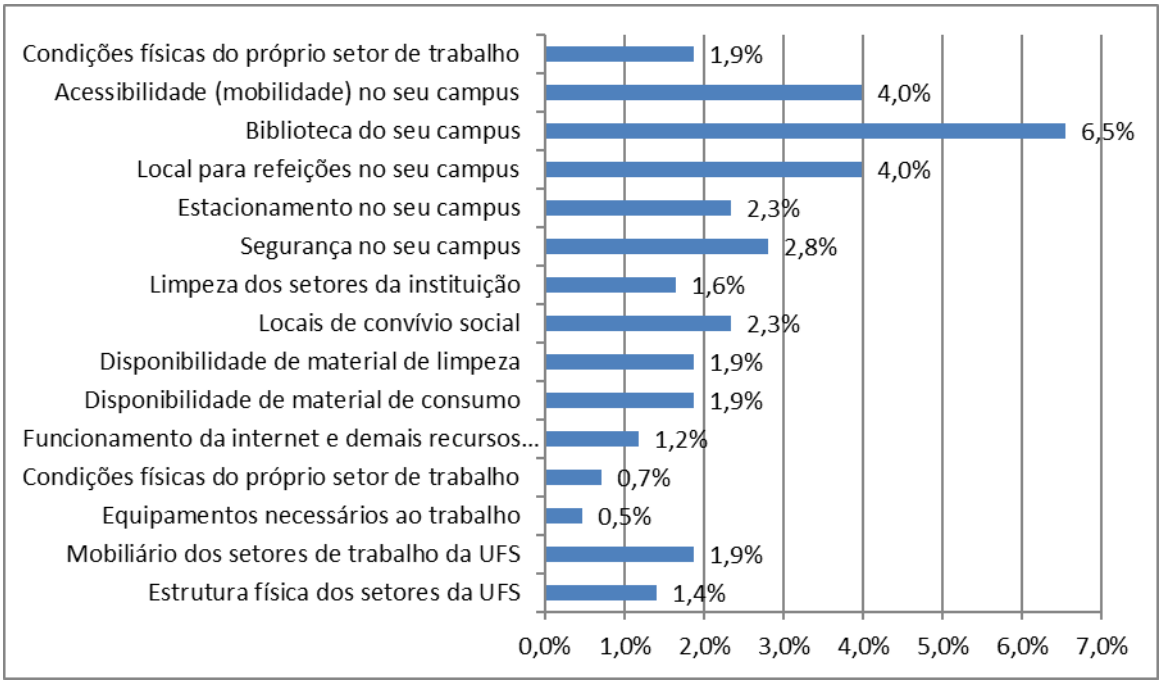
10 DIMENSÃO 7 – INFRAESTRUTURA FÍSICA

Esta dimensão teve o seguinte título: infraestrutura física, especialmente a de ensino e de pesquisa, biblioteca, recursos de informação e comunicação. Para coletar a opinião dos técnicos para a sétima dimensão, foram considerados 18 itens:

- Estrutura física dos setores da instituição;
- Mobiliário dos setores da instituição;
- Equipamentos necessários ao trabalho;
- As condições físicas do seu setor de trabalho
- Funcionamento da internet e demais recursos de TI na Instituição e no desempenho da sua função;
- Disponibilidade de material de consumo (material de escritório etc.);
- Disponibilidade de material de consumo didático em sala de aula, laboratório, ambulatório/clínica e atividade de campo (materiais de laboratório, ambulatório, reagentes. Amostras, etc.);
- Disponibilidade de material de limpeza (papel higiênico, papel toalha, etc.);
- Disponibilidade de Equipamentos de proteção Individual e Coletiva (EPI e EPC) para desempenho de sua função (*mouse pad*, descanso para pés, cinto de segurança, bota, capacete, chuveiro de emergência, etc.). Neste momento, gostaríamos de saber sua opinião relativa à disponibilidade até o ano de 2019.
- Disponibilidade de Equipamentos de proteção Individual e Coletiva (EPI e EPC) para desempenho de sua função (mouse pad, descanso para pés, cinto de segurança, bota, capacete, chuveiro de emergência, etc.)Neste momento, gostaríamos de saber sua opinião relativa à disponibilidade no ano de 2020, frente à pandemia de COVID 19;
- Locais de convívio social (disponibilidade, dimensões, higiene, etc.);
- Limpeza dos setores da instituição;
- Segurança no Campus;
- Acesso ao Campus;
- Estacionamento (disponibilidade, dimensão, etc.);
- Local(is) para refeições (disponibilidade, dimensão etc.);
- Biblioteca do campus (disponibilidade, dimensão, acervo, atendimento etc.);
- Acessibilidade (mobilidade) no Campus.

O Gráfico 11 apresenta as proporções de respondentes, para cada item da sétima dimensão, que não souberam opinar. Assim, é possível verificar que esses índices são baixos: a proporção de técnicos que não souberam opinar apresentou média de 2%.

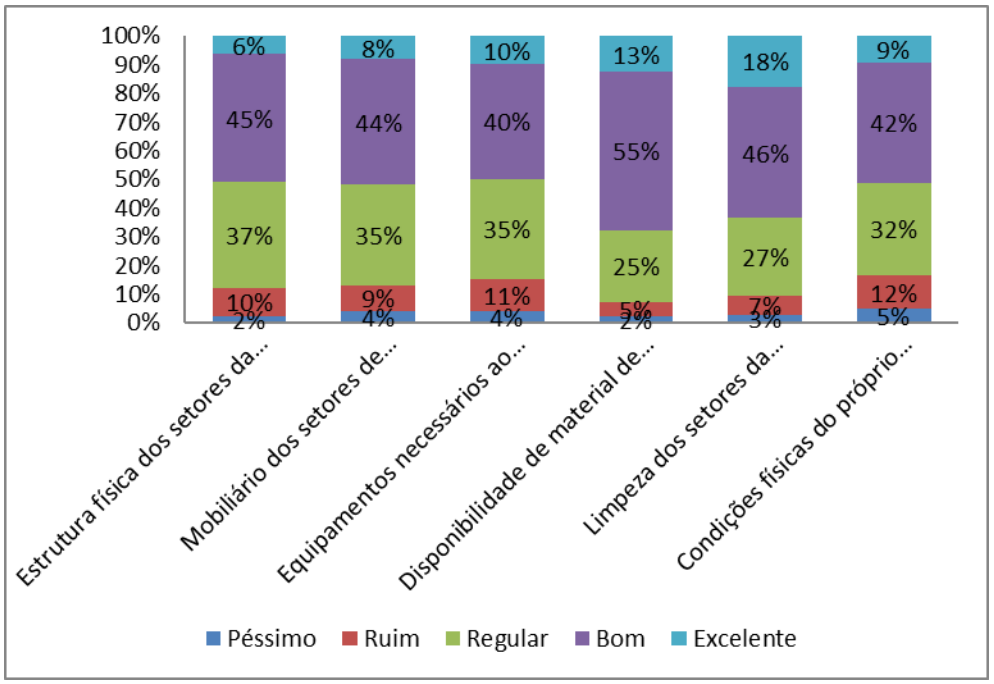
Gráfico 11 – Proporção de servidores, por item, que não opinaram para a Dimensão 7



Fonte: Pesquisa de campo

Na análise do Gráfico 12, considerou-se apenas as respostas dos servidores que souberam opinar para cada item. Além disso, os 18 itens desta dimensão foram divididos em três grupos para facilitar as análises. Assim, o Gráfico 12 traz a opinião dos técnicos em relação aos setores de trabalho da instituição.

Gráfico 12 – Sobre os setores da instituição

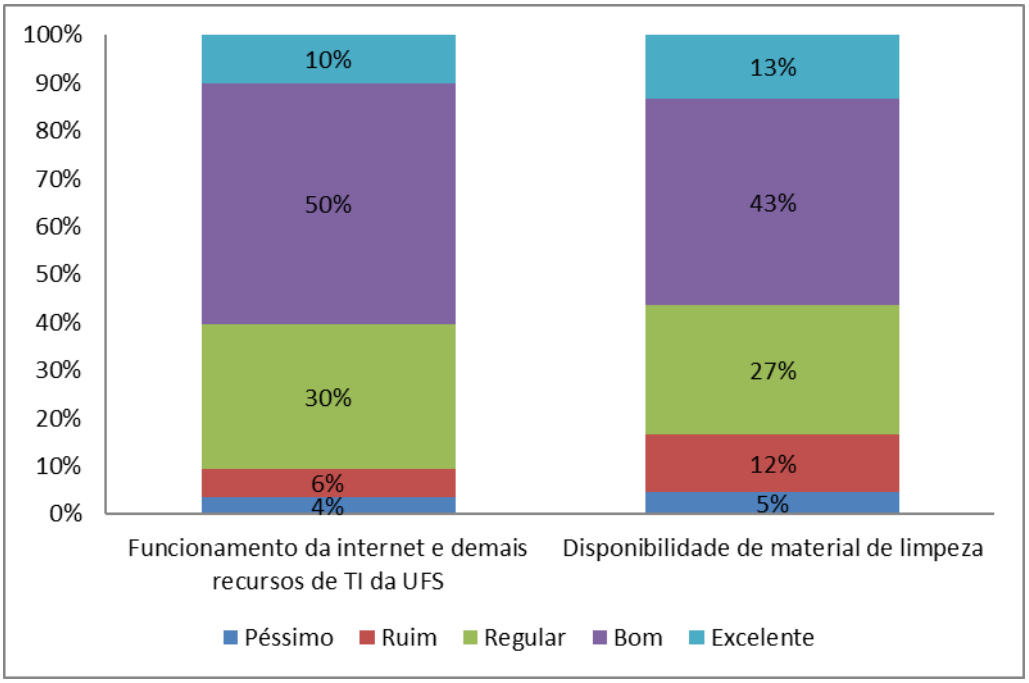


Fonte: Pesquisa de campo

A opinião dos técnicos em relação aos itens que compõem a dimensão 7 não foi muito otimista. O item melhor avaliado foi a limpeza, com um resultado de 64% (bom e excelente) e insatisfatório de 10% (ruim e péssimo). Os demais itens, referentes aos setores da UFS, apresentaram porcentagem de satisfação acima dos 50%. O item com a pior avaliação versou sobre os equipamentos necessários ao trabalho com 7% (ruim e péssimo).

Os próximos itens analisados foram referentes aos recursos de TI e materiais de limpeza. Eles foram agrupados propositalmente por serem recursos que favorecem maior conforto/comodidade para atuar na instituição. O Gráfico 13 apresenta os resultados dos técnicos que souberam opinar sobre cada um dos itens.

Gráfico 13 – Sobre recursos de TI e materiais de limpeza

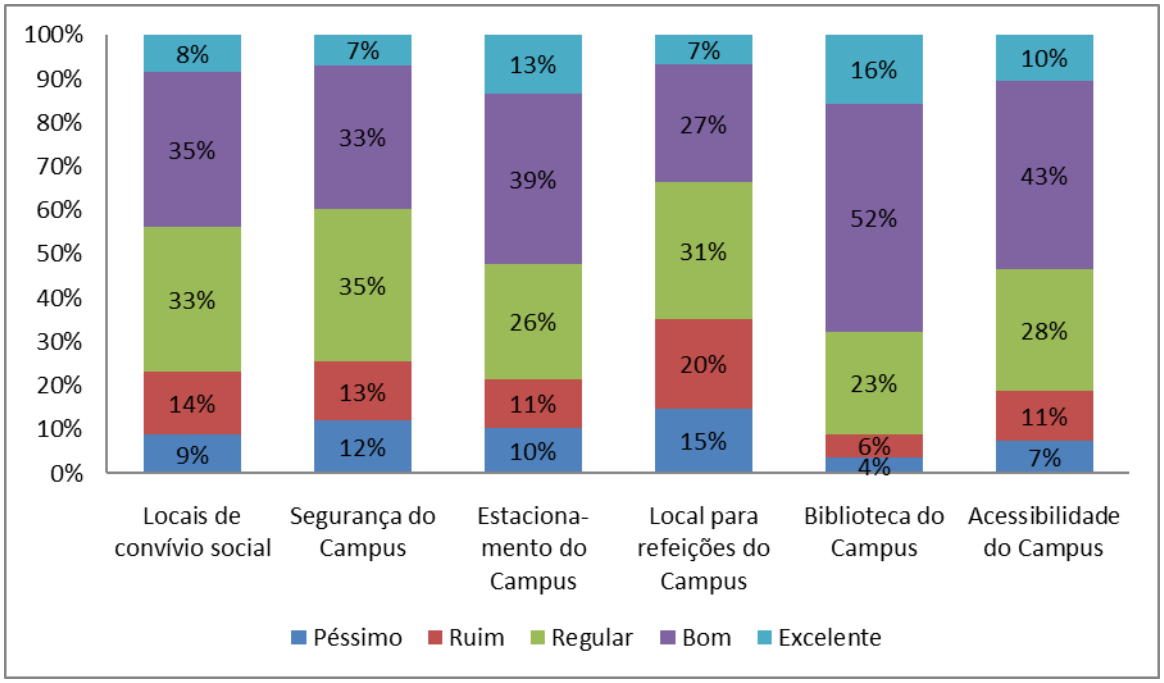


Fonte: Pesquisa de campo

O funcionamento da internet e demais funcionamentos de TI foram avaliados com 60% de satisfação, somados os percentuais de bom e excelente, e 10% de insatisfação quando somados os percentuais de ruim e péssimo. Referente à disponibilidade de materiais de limpeza, apresentou o índice de insatisfação (ruim e péssimo) foi de 17%.

Os seis últimos itens desta dimensão tratam das áreas comuns da instituição, incluindo a biblioteca. Os resultados constam no Gráfico 14.

Gráfico 14 – Sobre as áreas em comum



Fonte: Pesquisa de campo

Entre os seis itens apresentados, a biblioteca apresentou a melhor avaliação, com um percentual de aprovação de 71% (bom e excelente) e insatisfação de 10%. Os itens com os piores índices foram referentes ao local para refeições do campus e, segurança com resultado péssimo de 15% e 12% (ruim e péssimo), respectivamente. O item sobre acessibilidade obteve um resultado de satisfação acima de 50% (excelente e bom).

.

11 DIMENSÃO 8 – PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO

A penúltima dimensão tratou do planejamento e da avaliação, especialmente em relação aos processos, resultados e à eficácia da autoavaliação institucional. Ela foi composta por nove itens:

- A atuação da Comissão Própria de Avaliação (CPA) da UFS;
- Os meios de divulgação das ações da CPA/UFS;
- As autoavaliações institucionais (pesquisas em geral realizadas pela CPA e gestão da UFS);
- As ações tomadas a partir dos resultados das autoavaliações institucionais;
- O sistema de avaliação de desempenho dos técnicos administrativos;
- Os processos de ações tomadas a partir dos resultados das avaliações de desempenho dos técnicos;
- A participação dos técnicos em atividades gerais;
- A participação dos técnicos em atividades do seu setor de trabalho;
- O conhecimento dos técnicos sobre a legislação, regimentos internos, Lei doServidor Público Federal, etc.).

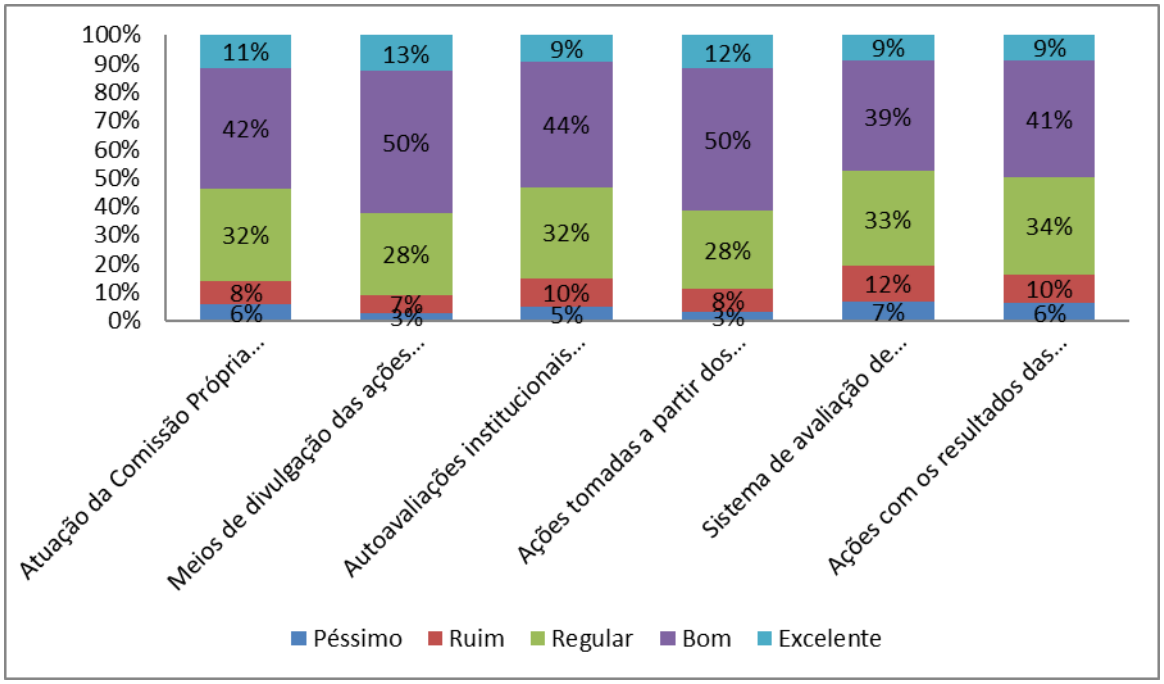
- Tabela 8 – Resultados da Dimensão 8

	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	Não sei
Atuação da Comissão Própria de Avaliação	25	34	136	177	48	136
Meios de divulgação das ações da CPA/UFS	8	19	83	145	37	121
Autoavaliações institucionais (pesquisas realizadas pela CPA e gestão da UFS	15	31	98	134	29	105
Ações tomadas a partir dos resultados das autoavaliações institucionais	11	25	89	160	38	138
Sistema de avaliação de desempenho dos técnicos-administrativos	20	36	96	112	26	47
Ações com os resultados das avaliações de desempenho dos técnicos	24	38	129	156	34	101

Fonte: Pesquisa de campo

Observadas as informações da Tabela 8, é possível verificar que há uma quantidade significativa de respondentes que não souberam opinar sobre cada um dos itens. Os itens com os resultados mais altos sobre NS foram referentes às ações tomdas a partir dos resultados das autoavaliações institucionais com 32,24%, seguida da atuação da Comissão Própria de Avaliação com 31,77%.

Gráfico 15 – Respostas (servidores que souberam opinar) para a Dimensão 8



Fonte: Pesquisa de campo

O Gráfico 15 desconsidera as respostas dos servidores que não souberam opinar para cada item. Assim, percebe-se que, em média, 32% classificaram os itens da oitava dimensão como regular. Todos os itens obtiveram satisfação (bom e excelente) acima dos 50%. O item com o maior percentual de insatisfação (ruim e péssimo), com 19%, foi o sistema de avaliação de desempenho dos serviddores técnico-administrativos.

Esta dimensão apresentou 21 comentários sendo que vários deles não têm relação com esta dimensão. Nas respostas relacionadas a esta dimensão, os registros foram: a falta de conhecimento sobre a Comissão Própria de Avaliação (CPA), e a necessidade de divulgação dos resultados. Para um respondente além da divulgação do resultado é necessário conhecer as ações desenvolvidas pela CPA. “Necessário maior divulgação das ações da atuação da CPA. Desconhecemos as ações tomadas a partir dos resultados das avaliações institucionais, o sistema de avaliação é falho, repetitivo, "engessado".

12 DIMENSÃO 9 – POLÍTICAS DE ATENDIMENTO AOS ESTUDANTES

A última dimensão buscou a opinião dos servidores técnico-administrativos educacionais em relação às políticas de atendimento aos estudantes, dividida em seis itens:

- A(s) política(s) de assistência estudantil da UFS;
- Os programas de auxílios estudantis (quantidade, qualidade etc.);
- Os mecanismos de apoio acadêmico, compensação e orientação para os estudantes que apresentam particularidades acadêmicas e pessoais;
- A atuação da Pró-Reitoria Estudantil (Proest);
- O restaurante universitário – RESUN;
- As políticas de inclusão a alunos com necessidades especiais.

Tabela 9 – Resultados da Dimensão 9

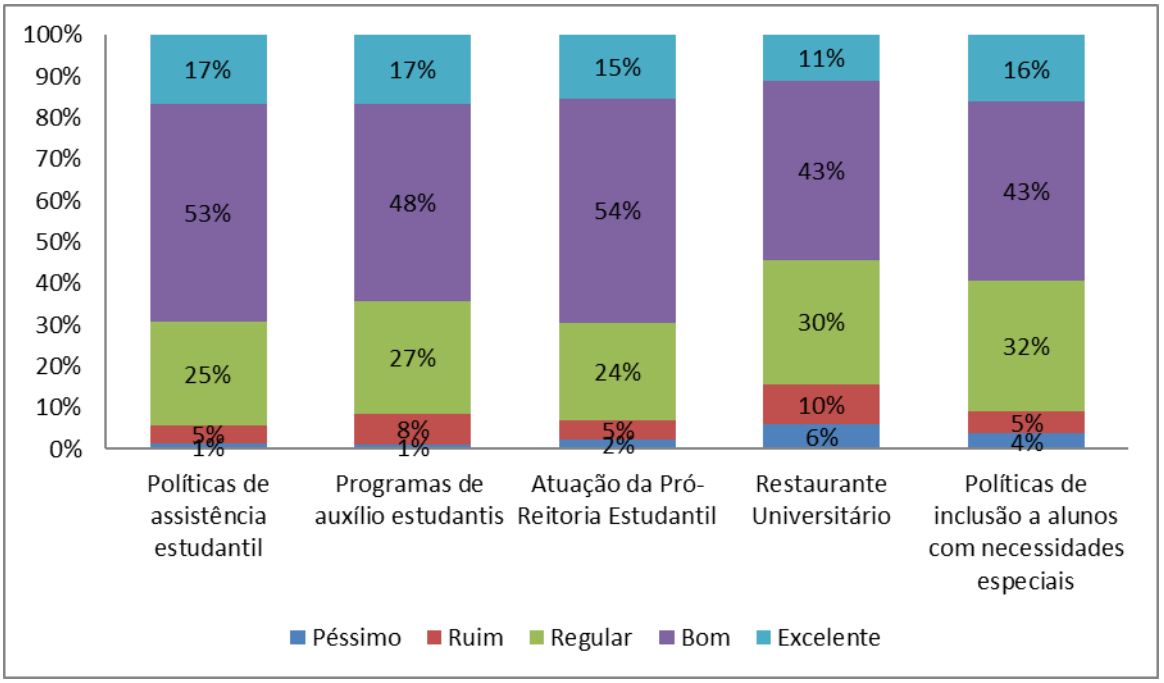
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	Não sei
Políticas de assistência estudantil	4	15	82	173	55	99
Programas de auxílio estudantis	3	24	85	150	52	114
Atuação da Pró-Reitoria Estudantil	7	14	71	163	46	127
Restaurante Universitário	20	33	101	146	37	91
Políticas de inclusão a alunos com necessidades especiais	12	17	102	139	52	106

Fonte: Pesquisa de campo

Referente à última dimensão, percebe-se que os técnicos desconhecem as políticas de atendimento aos estudantes, principalmente sobre a atuação da Pró-Reitoria Estudantil com um percentual de classificação de "não sei", de 29,67%, seguido dos programas de auxílio estudantil com o percentual de 26,63%. Para os respondentes que conhecem as políticas e programas de auxílio estudantial, somados representam como satisfatório (bom e excelente) 75,46%.

O Gráfico 16, apresenta as porcentagens das demais respostas, considerando apenas os resultados dos servidores que souberam opinar.

Gráfico 16 – Respostas (servidores que souberam opinar) para a Dimensão 9



Fonte: Pesquisa de campo

O item com melhor avaliação da última dimensão foi a atuação da Proest, com proporção de satisfação 58,6% contra apenas 9,1% de insatisfação. As políticas de assistência estudantil também foram consideradas satisfatórias para mais da metade dos respondentes (52,3%) e apresentou baixa insatisfação (14,6%). Os outros três itens apresentaram resultados parecidos, ou seja, os programas de auxílios estudantis, o Resun e as políticas de inclusão apresentaram proporção de satisfação entre 44% e 47%. Apesar de o restaurante universitário apresentar a menor proporção de respondentes que não souberam opinar, é o item com a maior porcentagem de insatisfação da nona dimensão: 27,6%.

Esta dimensão obteve 12 respostas, sendo que algumas delas sem relação com a dimensão. Dois respondentes avaliaram positivamente a atuação da Pró-Reitoria Estudantil "Quanto à acessibilidade, e políticas de assistência estudantil, a UFS está de parabéns" e "A atuação da assistência estudantil é prejudicada por falta de recursos. Mas a pró-reitoria busca atuar minimizando a escassez de recursos". Em relação ao Restaurante Universitário (RESUN), as críticas são em relação ao tempo de atendimento e execução e sobre a necessidade de amplicação do RESUN. Um servidor comentou sobre a falta de lugar para alimentação dos discentes no Hospital Universitário (HU), tendo os discentes que se deslocarem para o campus de São Cristóvão para depois retornarem ao HU

13 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este relatório encerra o ciclo avaliativo da UFS, que teve início com a avaliação dos docentes (em 2018), seguido pela dos discentes (em 2019) e, por fim, a dos servidores técnico-administrativos (em 2020). A avaliação dos docentes foi dividida em nove dimensões (de acordo com o SINAES), quais sejam: a) A Missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional; b) A Política para o Ensino, Pesquisa, Pós-Graduação e Extensão e as respectivas Normas de Operacionalização, incluídos os Procedimentos para estímulo à Produção Acadêmica, as Bolsas de Pesquisa, de Monitoria e demais modalidades; c) A Responsabilidade Social, Contribuição para a Inclusão Social, ao Desenvolvimento Econômico e Social, Defesa do Meio Ambiente, Memória Cultural, Produção Artística e Patrimônio Cultural; d) Comunicação com a Sociedade; e) As Políticas de Pessoal, Carreiras do Corpo Docente e Técnico Administrativo, Aperfeiçoamento, Desenvolvimento Profissional e Condições de Trabalho; f) Organização e Gestão da Instituição, Funcionamento e Representatividade dos Colegiados, Independência e Autonomia em Relação à Mantenedora, Participação em Processos Decisórios; g) Infraestrutura Física de Ensino e Pesquisa, Biblioteca, Recursos de Informação e Comunicação; h) Planejamento e Avaliação em relação a Processos, Resultados e Eficácia da Autoavaliação Institucional; i) Política de Atendimento aos Estudantes.

A avaliação dos discentes contou com três dimensões: a) Avaliação do Desempenho Docente; b) Avaliação de Infraestutura e Componentes Curriculares do Curso e c) Autoavaliação. Ressalta-se que houve alguns itens em comum entre os três tipos de questionários aplicados (um para cada grupo), a exemplo de questões relacionadas à infraestrutura. Assim, a partir dos resultados de cada módulo, é possível verificar que, para determinados itens, cada grupo apresentou visões distintas e, para outros itens, opiniões similares.

Os resultados obtidos demonstram para a CPA a necessidade de sensibilização e mobilização dos segmentos da comunidade universitária a participar de processos avaliativos e, bem como a importância desta contribuição para que a instituição visualize fragilidades e adequabilidade, e possa atuar e colaborar com a gestão na construção de uma instituição pública de qualidade e que preza pela excelência dos seus serviços.