

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO UFS MÓDULO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO 2017

São Cristóvão, janeiro de 2018

**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**

Angelo Roberto Antonioli

Reitor

Iara Maria Campelo Lima

Vice-Reitora

Marcionilo de Melo Lopes Neto

Chefe de Gabinete do Reitor

Rosalvo Ferreira Santos

Pró-Reitor de Planejamento

Abel Smith Menezes

Pró-Reitor de Administração

Mario Adriano dos Santos

Pró-Reitora de Assuntos Estudantis

Alaíde Hermínia de Aguiar Oliveira

Pró-Reitora de Extensão e Assuntos Comunitários

Lucindo José Quintans Júnior

Pró-Reitor de Pós-Graduação e Pesquisa

Dilton Cândido Santos Maynard

Pró-Reitor de Graduação

Antônio Ponciano Bezerra

Centro de Educação Superior a Distância

Ednalva Freire Caetano

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 nº966, de 13 de junho de 2017)

PRESIDÊNCIA

Kleber Fernandes de Oliveira

(Coordenador de Planejamento e Avaliação Acadêmica – COPAC/PROPLAN)

(Procurador Educacional Institucional)

MEMBROS DA COMISSÃO PRINCIPAL DA CPA

Kléber Fernandes de Oliveira (PROPLAN) – Titular

Anicleide Pereira da Silva (PROPLAN) – Suplente

Marluce de Souza Lopes (PROGRAD) – Titular

Lívia de Rezende Cardoso (PROGRAD) – Suplente

Rosa Maria Viana de Bragança Garcez (PROEX) – Titular

Alaíde Hermínia de A. Oliveira (PROEX) – Suplente

Gladston Rafael de A. Santos (POSGRAP) – Titular

Lucindo José Quintans Júnior (POSGRAP) – Suplente

Larissa Valeska Nascimento dos Santos (BICEN) – Titular

Sheyla Andrea dos Santos (BICEN) – Suplente

José Gentil Melo (SINTUFS) – Titular

Cristina Maria Falcão Teti (SINTUFS) – Suplente

Antônio Carlos Campos (ADUFS) – Titular

Brancilene Santos de Araújo (ADUFS) – Suplente

Matheus Coutinho Pacheco (DCE) – Titular

Urias Fagner S. Nascimento (Discente Pós-Graduação) – Titular

Agta Christie N. Vasconcelos (Discente Pós-Graduação) – Suplente

EQUIPE DE APOIO:

Anicleide Pereira da Silva (DIAVI)

Andreza Cristina do Carmo Menezes (COPAC)

Eduardo Keidin Sera (DIAVI)

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 2015 para o corpo docente da UFS e, no ano seguinte, a segunda etapa ocorreu com o corpo discente da instituição.

METODOLOGIA

Os questionários foram elaborados de acordo com as nove dimensões institucionais descritas no regimento interno, e foram disponibilizados aos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) no período compreendido entre 09 de outubro até 15 de dezembro de 2017. De um total de 1.427 servidores, houve adesão de 28,5% (ou 407 respondentes). O questionário foi dividido em 10 partes: caracterização dos servidores e outras nove dimensões. Cada parte apresentou entre cinco até 15 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.

Referente à caracterização dos técnicos, os questionamentos eram os seguintes: a lotação do servidor (setor e campus), a classe de enquadramento do próprio cargo, se ocupa ou não função de chefia, 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’.

CARACTERIZAÇÃO

A Universidade Federal de Sergipe possui seis *campi* espalhados pelo Estado. São Cristóvão é a atual sede e, conseqüentemente, 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 servidor por *campus*

Campus	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Total
Aracaju	2	12	35	37	86
Itabaiana	-	3	10	11	24
Lagarto	-	3	36	22	61
Laranjeiras	-	1	2	2	5
Nossa Senhora da Glória	-	2	3	6	11
São Cristóvão	-	27	114	79	220
Total	2	48	200	157	407

Fonte: pesquisa de campo

A Tabela 1 mostra que mais da metade 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, a Classe D possui a maior representatividade em relação aos respondentes, seguido pelas Classes E, C e B.

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

Tempo de serviço	Não ocupa função de chefia	Ocupa função de chefia	Total
Até 5 anos	203	17	220
De 6 a 10 anos	61	15	76
De 11 a 15 anos	35	4	39
De 16 a 20 anos	5	4	9
De 21 a 25 anos	36	9	45
De 26 a 30 anos	8	1	9
Acima de 31 anos	4	5	9
Total Geral	352	55	407

Fonte: pesquisa de campo

Mais da metade dos servidores respondentes estavam há menos de cinco anos na instituição e essa proporção caiu de acordo com o maior tempo de serviço na instituição. A exceção foi a faixa de 21 a 25 anos como técnico-administrativo, que representou um valor significativo de 11,1% do total. Em relação aos funcionários que ocupam cargo de chefia, a proporção foi de 13,5%. Apesar de, aparentemente, não haver correlação entre a ocupação de chefia e tempo de serviço, cabe salientar que, concernente aos servidores mais novos na instituição, é a que apresentou menor proporção de técnicos com função de chefia (abaixo dos 8%).

DIMENSÃO 1

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 atual da UFS;
- a participação do segmento técnico-administrativo na elaboração do PDI da UFS;
- a missão e objetivos da UFS;
- as resoluções institucionais da UFS;
- plano de trabalho do próprio setor.

A Tabela 3 apresenta os resultados em relação a cada item desta dimensão.

Tabela 3 – Resultados da primeira dimensão

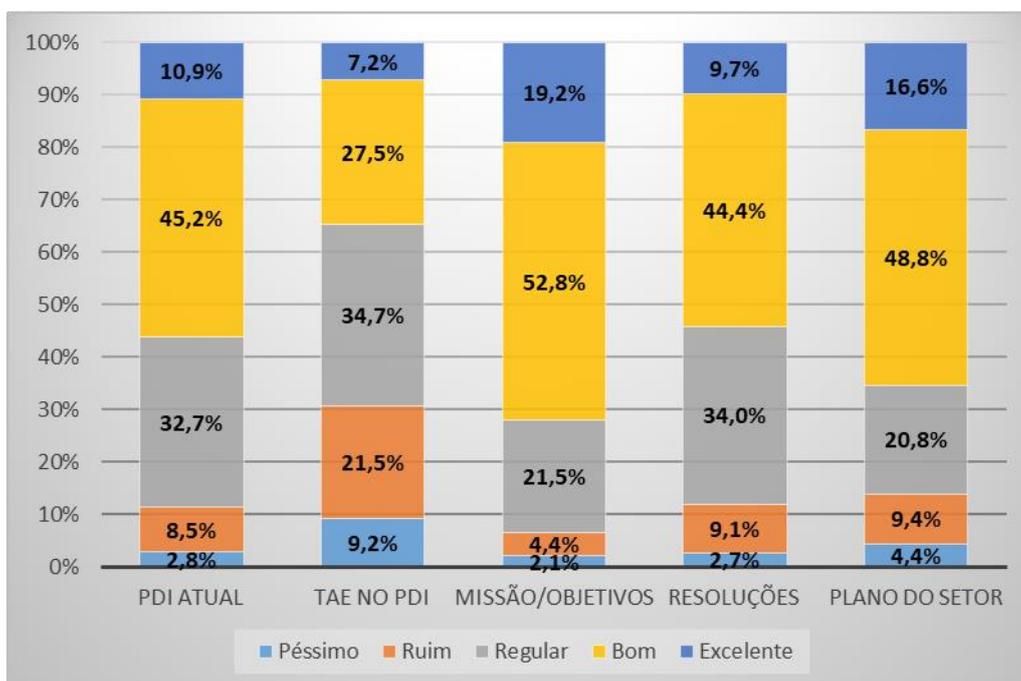
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	NS
PDI	7	21	81	112	27	159
Participação TAE	23	54	87	69	18	156
Missão/objetivos	7	15	73	179	65	68
Resoluções	9	30	112	146	32	78
Plano do setor	16	34	75	176	60	46

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, conseqüentemente, também à participação dos técnicos na elaboração do relatório. Para ambos, a proporção de servidores que não souberam opinar foi a mais representativa, atingindo quase 40%. Entretanto, se considerar que mais da metade dos respondentes são técnicos há menos de cinco anos, provavelmente muitos deles não estavam na UFS no período de elaboração do atual PDI (que ocorreu entre 2015 e 2016). Ao analisar as proporções de pessoas que não responderam ao item em relação ao tempo de serviço na UFS, constata-se que 35,91% dos respondentes até cinco anos não souberam opinar. Entretanto, as três maiores proporções, por tempo de trabalho na UFS, que não souberam opinar estão compreendidas nas seguintes faixas: 11 a 15 anos (48,72%), seis a 10 anos (44,74%) e 21 a 25 anos (44,44%). Portanto, não há correlação entre o desconhecimento ao PDI e o tempo de serviço, como técnico, na UFS.

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 primeira dimensão, mais da metade dos respondentes consideraram satisfatórios. O destaque positivo fica por conta da missão e dos objetivos da instituição, com a maior proporção de satisfação (62,0%) e também a menor proporção de insatisfação (6,5%). Por outro lado, o item com a avaliação mais fraca foi a participação do técnico-administrativo na elaboração do PDI da UFS, tal que um pouco mais de 30% dos souberam opinar o consideraram péssimo ou ruim.

Ao final, no espaço destinado a comentários gerais sobre a primeira dimensão, houve 31 respondentes que inseriram observações adicionais. Destes, praticamente metade inseriu comentários em relação ao PDI (2016-2020), tal que sete criticaram a baixa participação dos técnicos na elaboração do relatório. Os respondentes justificaram de diversas formas essa baixa participação: “é desinteressante para os técnicos pois não os contempla de forma satisfatória”, “não costumam ser incluídos nisso”, “a informação a respeito destes aspectos, geralmente não chega até os técnicos”, “os técnicos administrativos têm um espaço insignificante dentro da construção dos planos [...] dentro da universidade”, “No PDI, os resultados sobre temas relacionados aos técnicos referem-se apenas a avaliações docentes (páginas 64 e 65), demonstrando a exclusão da opinião dos servidores técnicos”, “Existem questões que obstaculizam a materialização do PDI, quando não se considera a participação dos servidores técnicos no processo de planejamento”. Isso enfatiza, na opinião dos participantes, a pouca preocupação da

instituição em relação aos técnico-administrativos. Ainda, três comentários foram em relação às resoluções (de maneira geral, alguns informaram que não há discussão para a elaboração desses documentos) e outros dois comentaram sobre os planos de trabalho do próprio setor: um deles justificou que o baixo quantitativo de servidores impede a revisão do plano de trabalho.

DIMENSÃO 2

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, as 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
- O estímulo da UFS à produção científica pelos técnico-administrativos

Tabela 4 – Resultados da Dimensão 2

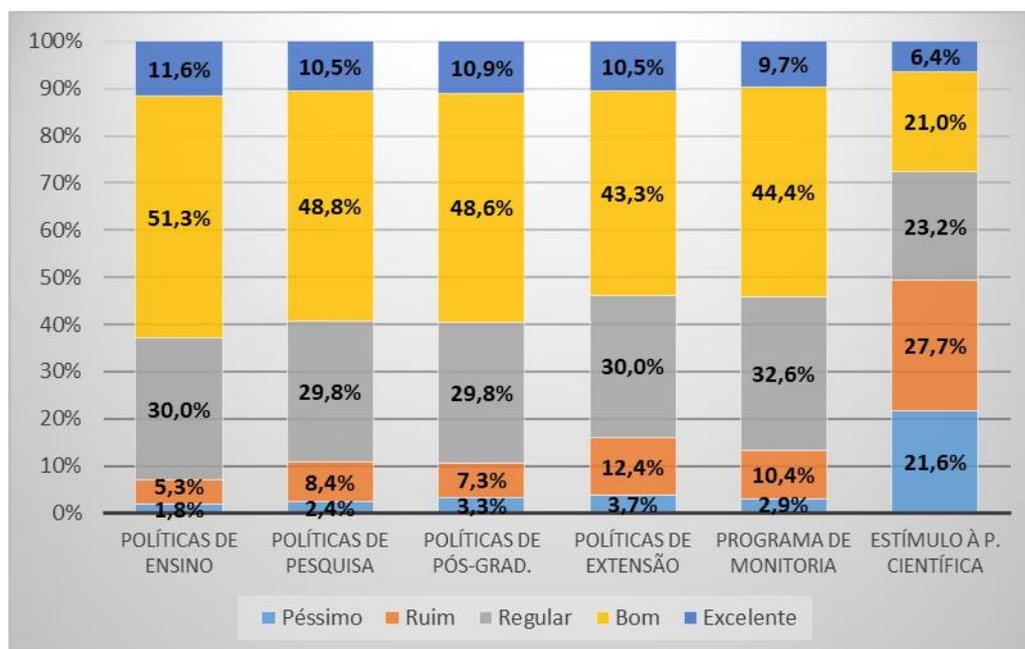
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	NS
Polít. de ensino	6	18	101	173	39	70
Polít. de pesquisa	8	28	99	162	35	75
Polít. de pós-grad.	11	24	98	160	36	78
Polít. de extensão	12	40	97	140	34	84
Prog. de monitoria	8	29	91	124	27	128
Estímulo à prod. científica (TAE)	77	99	83	75	23	50

Fonte: pesquisa de campo

Da 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. Em relação às políticas de ensino, pesquisa, extensão e pós-graduação, esse percentual variou entre 17% a 20%. Programa de monitoria foi o item de menor conhecimento dos técnicos (31,4% não

souberam opinar) e o estímulo à produção científica pelo TAEs o item de maior conhecimento (87,7% dos respondentes apresentaram avaliação ao item).

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. O item com melhor avaliação foram as políticas de ensino, com apenas 7,1% de insatisfação. Pesquisa e pós-graduação ficaram com menos de 11% de insatisfação. As políticas de extensão e os programas de monitoria também foram bem avaliados de acordo com a maioria dos respondentes. Entretanto, ao considerar o estímulo da instituição em relação à produção científica dos técnicos, o índice de satisfação somou apenas 27,5% contra 49,3% de insatisfeitos.

Referente aos comentários adicionais para esta dimensão, das 26 observações, a grande maioria criticou o baixo (ou nenhum) estímulo aos técnicos em relação à produção científica. Destes, alguns respondentes novamente enfatizam a baixa preocupação da instituição em relação aos técnicos e um deles, inclusive afirmou que “não há igualdade de direitos para liberação para estudo” em relação aos dois grupos de servidores. Ainda, três comentários criticaram as formas de seleção “desleal” por disputarem vagas com docentes. Um comentário, especificamente, chamou a atenção: “Não é permitido aos técnicos propor, coordenar projetos de pesquisa, apenas compor equipes o que não

representa uma preocupação da UFS com a produção científica vinculada aos técnicos, ainda que os mesmos possuam titulação de doutorado e mestrado”. Apesar de apresentar uma ideia contraditória em relação aos comentários anteriores, é importante salientar que, em algumas situações, o técnico-administrativo é impedido de assumir atribuições por estar vinculado à uma classe diferente da Classe E, independentemente da titulação.

DIMENSÃO 3

A terceira dimensão é concernente a 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, ela 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 a inclusão de pessoas com necessidades especiais
- O desenvolvimento de ações na UFS em relação a gestão ambiental
- O desenvolvimento de ações na UFS em relação a produção artística e cultural

Tabela 5 – Resultados da Dimensão 3

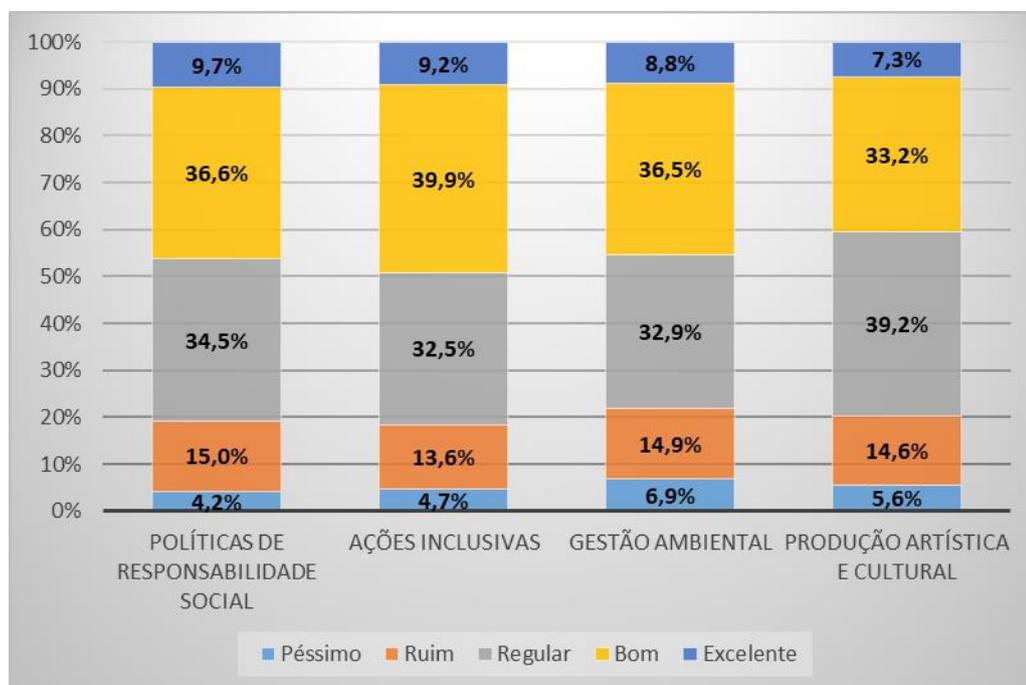
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	NS
Pol. de responsabilidade social	16	57	131	139	37	27
Ações inclusivas	18	52	124	152	35	26
Gestão ambiental	25	54	119	132	32	45
Produção artística e cultural	20	52	139	118	26	52

Fonte: pesquisa de campo

A partir da Tabela 5, observa-se que a quantidade de respondentes que não souberam opinar a cada um dos itens é inferior às demais dimensões. Essas proporções, para as políticas de responsabilidade social e desenvolvimento de ações voltadas à inclusão, ficaram em torno de 6%. Referente ao desenvolvimento de ações de gestão ambiental e produção artística e cultura, a proporção de ‘não opinantes’ ficou em torno de 12%. 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 das respostas da terceira dimensão, verifica-se que a porcentagem de satisfação não supera os 50%. Entretanto, a insatisfação, no geral, foi de aproximadamente 20%. O item com melhor avaliação foram as ações da UFS em relação ao desenvolvimento de ações voltadas à inclusão de pessoas com necessidades especiais, com 49,1% de satisfação e 18,3% de insatisfação.

Apenas 14 respondentes registraram comentários adicionais a esta dimensão. As principais críticas levaram em consideração a falta de preparo dos servidores diante de situações que envolvam pessoas com necessidades especiais (consequentemente também criticaram a falta de acessibilidade do campus) e a falta de continuidade de políticas de gestão ambiental e de responsabilidade social (um dos comentários foi muito específico em relação ao campus de Lagarto, justificado pela falta de apoio, incentivo e oportunidade para implantação e execução de políticas de gestão ambiental).

DIMENSÃO 4

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 na UFS
- 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 Rádio e Televisão
- A comunicação do seu setor de trabalho com a sociedade via site oficial da UFS
- A comunicação do seu setor de trabalho com os demais da instituição
- A comunicação interna no seu setor de trabalho

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

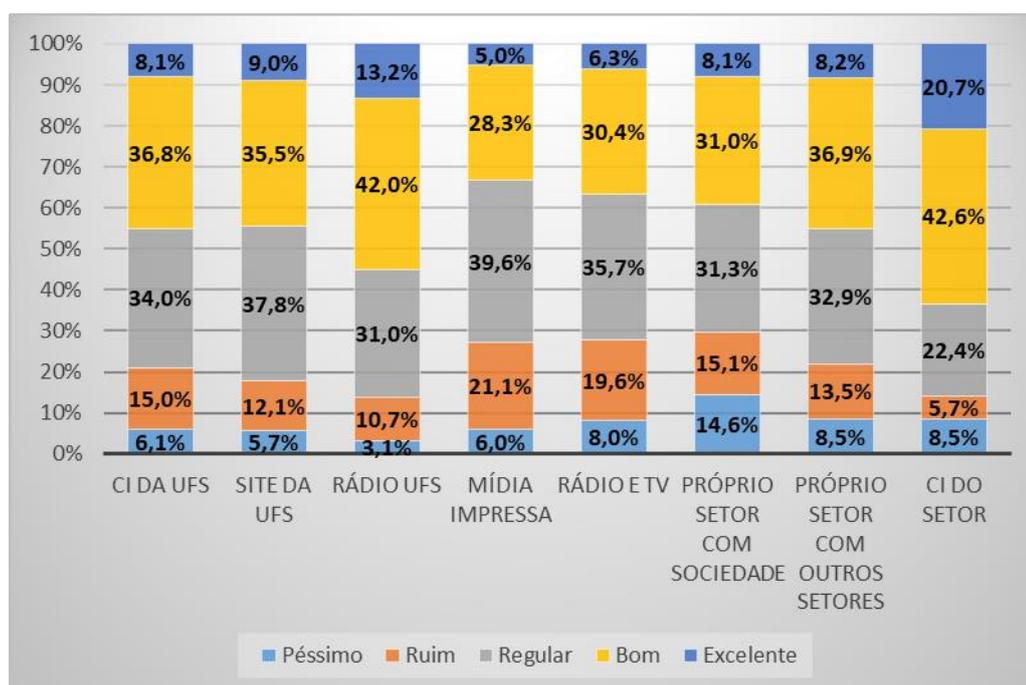
Tabela 6 – Resultados da Dimensão 4

	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	NS
Comunicação interna da UFS	24	59	134	145	32	13
Site da UFS	22	47	147	138	35	18
Rádio UFS	10	34	99	134	42	88
Mídia impressa	19	67	126	90	16	89
Rádio e TV	27	66	120	102	21	71
Próprio setor com sociedade	54	56	116	115	30	36
Próprio setor com outros setores	32	51	124	139	31	30
Comunicação interna do setor	34	23	90	171	83	6

Fonte: pesquisa de campo

Das informações acima, verifica-se que cerca de 20% dos respondentes desconhecem ou não souberam avaliar a comunicação da UFS via rádio, televisão e mídia impressa. Em relação aos demais itens, a proporção dos que não opinaram ficou abaixo de 10%.

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, observa-se que o item com melhor avaliação foi a comunicação interna do próprio setor de trabalho do funcionário, com satisfação de 63,3%, insatisfação de 14,2%. Outro item com proporção de satisfação acima de 50% foi a Rádio UFS – com 55,2% – que também apresentou o menor índice de insatisfação da quarta dimensão: 13,8%. A comunicação institucional interna, comunicação via site e a comunicação do próprio setor com os demais setores da UFS apresentaram satisfação entre 40% e 50%. Finalmente, três vias de comunicação apresentaram índice de satisfação inferior a 40%: mídia impressa (33,3%, rádio e TV (36,7%) e do próprio setor com a sociedade (39,1%). Por outro lado, em nenhum dos casos o total de insatisfeitos superou 30%.

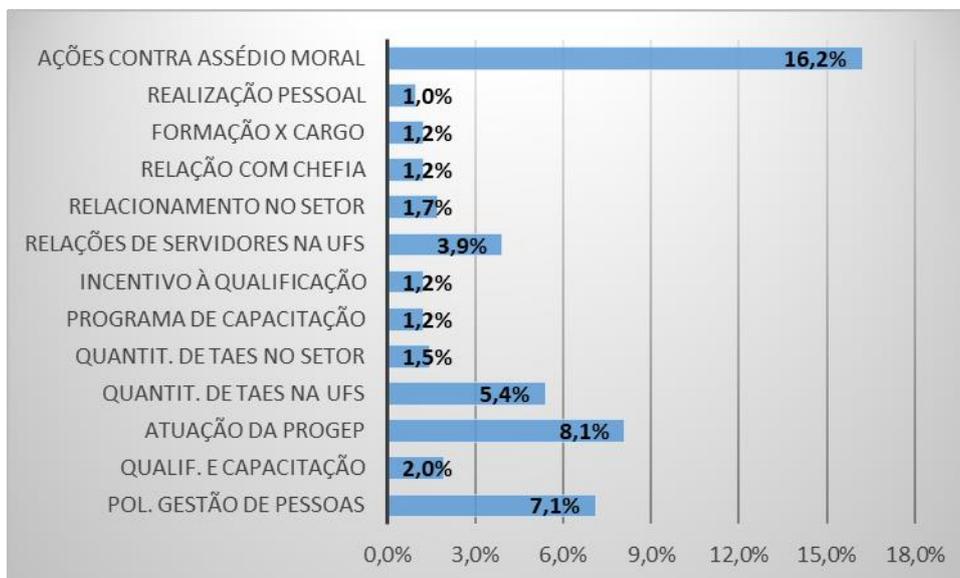
Ao todo foram 20 comentários registrados para a quarta dimensão. De maneira geral, os respondentes enfatizaram que os meios de comunicação da UFS precisam melhorar. Cinco deles foram direcionados à Rádio UFS, e a maior crítica apresentada foi a baixa qualidade da transmissão. Um respondente criticou o site da UFS e páginas virtuais de setores específicos, que geralmente não apresentam informações claras e/ou atualizadas. Outro respondente criticou a comunicação do próprio setor de trabalho, alegando a falta de respeito entre os próprios colegas e o descaso no atendimento ao público.

DIMENSÃO 5

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. Ela foi uma das dimensões com a maior quantidade de itens (13) inqueridos. De maneira geral, ela avaliou o quantitativo de TAEs, relação interpessoal, capacitação e satisfação do servidor com o trabalho.

- A(s) política(s) de gestão de pessoas da UFS
- A(s) política(s) de qualificação e capacitação de servidor público federal
- A atuação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
- O quantitativo de técnico-administrativos da UFS
- O quantitativo de técnico-administrativos do próprio setor de trabalho
- O programa de capacitação da UFS
- O incentivo da UFS a qualificação dos técnicos
- As relações entre os servidores nas diversas unidades da UFS
- As relações entre os colegas do setor de trabalho
- A relação com a chefia imediata
- Aderência entre a própria formação e o cargo/função que ocupa
- Satisfação e realização pessoal com o trabalho
- Ações da UFS para inibir o assédio moral com o segmento dos técnicos

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

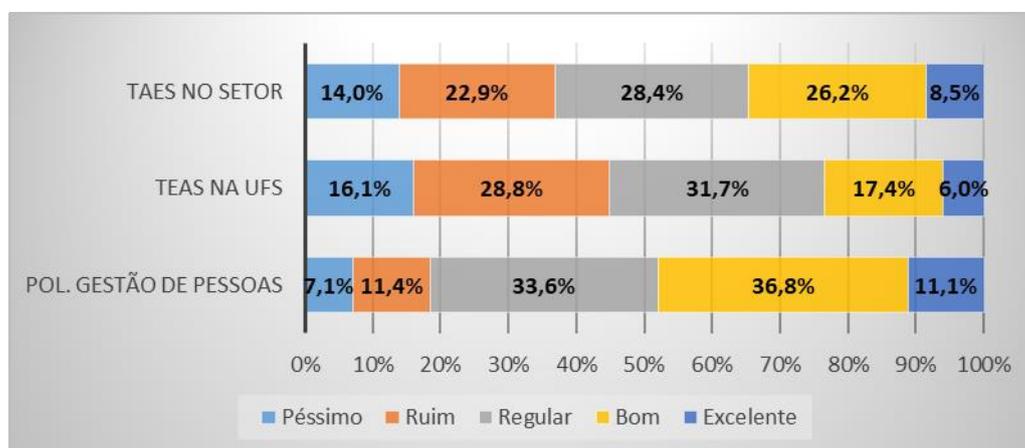


Fonte: pesquisa de campo

O Gráfico 5 mostra que o índice de respondentes que não souberam opinar, para 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 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 as políticas da Gestão de Pessoas da UFS.

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

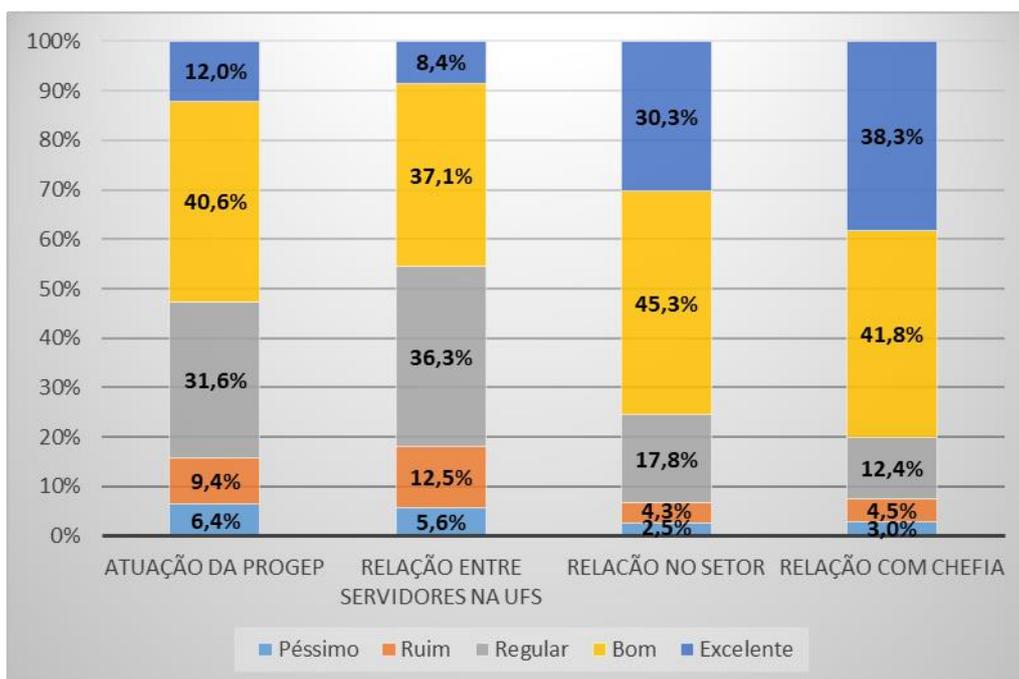


Fonte: pesquisa de campo

De acordo com a Gráfico 6, observa-se que os respondentes, de maneira geral, foram mais otimistas para o total de técnicos no próprio setor em relação ao total de técnicos na instituição. Assim, 34,7% consideraram satisfatórios os números de TAEs nos próprios setores de trabalho, mas apenas 23,4% estavam satisfeitos com o total de TAEs na UFS. Concernente à insatisfação, as proporções foram, respectivamente, 36,9% e 44,9%. Já a opinião dos respondentes para as políticas de gestão de pessoas destoou um pouco. Eles se mostraram muito mais satisfeitos, com aprovação próxima de 50% e insatisfação abaixo dos 20%.

A análise seguinte 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

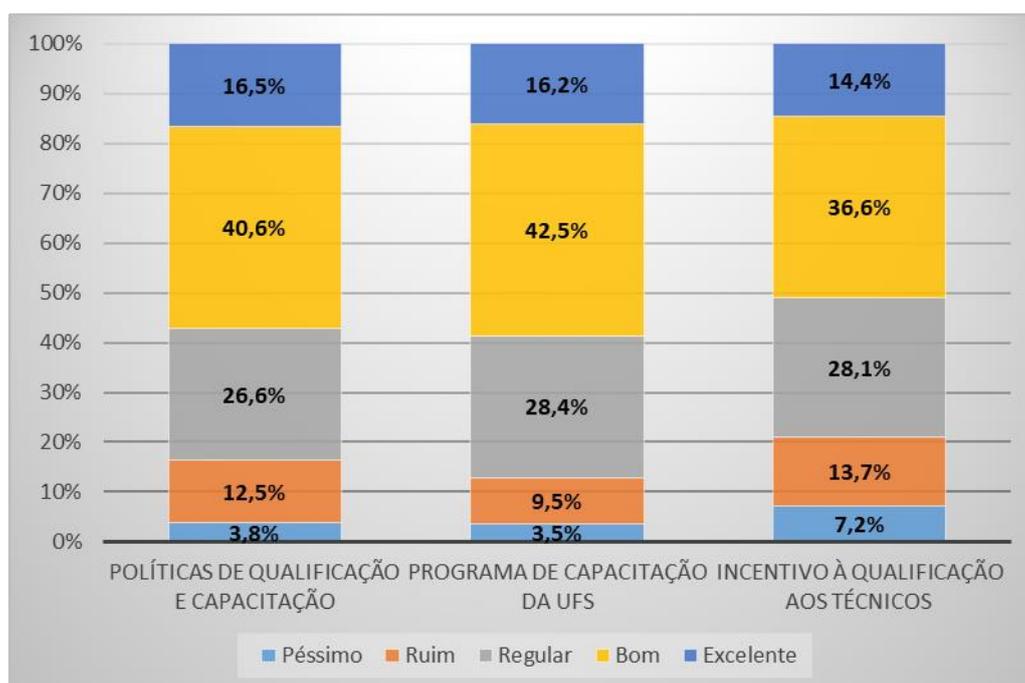


Fonte: pesquisa de campo

De acordo com a opinião dos técnicos, mais da metade aprova a atuação da PROGEP, contra 15,8% que consideraram insatisfatória. 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. Para ambos, mais de 30% consideraram excelente e, somados aos mais de 40% que classificaram o item como ‘bom’, os itens apresentaram um dos maiores índices de satisfação do questionário, superior a 75%. Por outro lado, a avaliação da relação entre os servidores nas diversas unidades da instituição apresentou resultados menos otimistas: 45,5% consideraram satisfatória, 36,3% consideraram regular e 18,1% classificaram como insatisfatória.

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

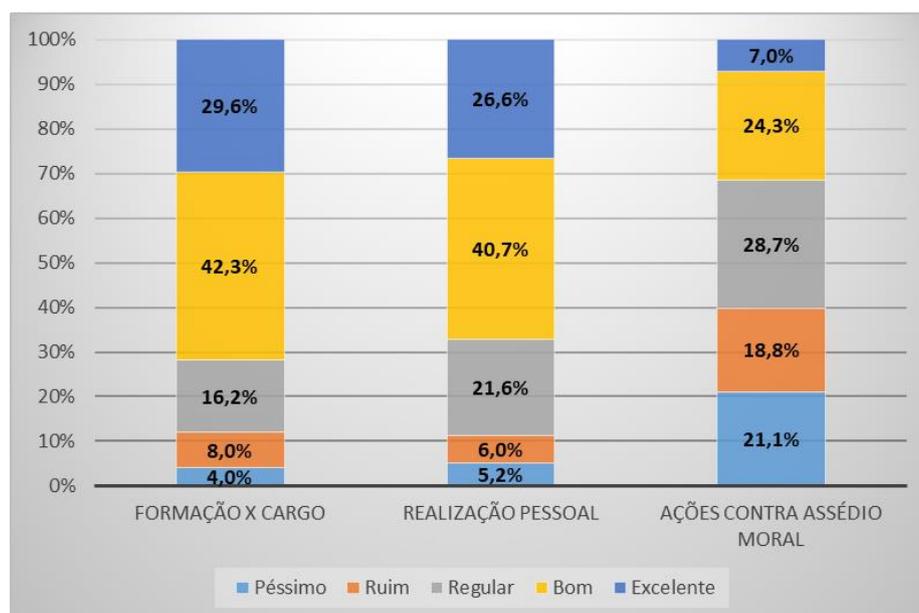
Gráfico 8 – Sobre a capacitação dos técnico-administrativos



Fonte: pesquisa de campo

As políticas de qualificação e capacitação destinadas aos servidores públicos federais e os programas de capacitação da instituição apresentaram satisfação em torno de 58%. Destoou um pouco a opinião dos respondentes concernente ao incentivo à qualificação dos técnicos: satisfação de 51%, regular para 28,1% e insatisfação para 20,9%.

Gráfico 9 – Sobre a realização profissional e assédio moral



Fonte: pesquisa de campo

Finalmente, os resultados dos últimos itens constam no Gráfico 9. Percebe-se que o comportamento das respostas da aderência da própria formação com a função que ocupa e a realização profissional apresentaram valores próximos. Para o primeiro, a satisfação – dos que souberam opinar – superou 70% contra 12% de insatisfeitos e 16,2% que consideraram regular. Já a realização profissional, 67,3% se mostraram satisfeitos e apenas 11,2% se mostraram insatisfeitos. Referente às ações contra o assédio moral (com o segmento dos técnicos), percebe-se que os respondentes ficaram divididos: as porcentagens de satisfação, insatisfação e regular ficaram próximas, com 31,3%, 28,7% e 39,9% respectivamente. Assim, este item apresentou um dos maiores índices de insatisfação do questionário.

A quinta dimensão apresentou 28 comentários extras. A maior crítica (13 pessoas) foi em relação à ausência de ações contra assédio moral na instituição e, de acordo com seis relatos, que ocorre a partir da própria chefia (consequentemente, a própria Progep chegou a ser duramente criticada). O segundo assunto com o maior número de comentários foi o baixo quantitativo de técnicos na instituição (inclusive, consideram que deveria haver mais vagas para cargos de nível superior). Por outro lado, um respondente criticou a postura de determinados colegas de trabalho: “tem departamento que tem mais de um servidor e apenas um realiza as tarefas como é o meu caso”. Um servidor também criticou a falta de capacitação dos docentes que ocupam cargo de chefia, por assumirem atribuições sem possuir conhecimentos técnicos da parte administrativa e sugere que a instituição ofereça cursos de capacitação a esses professores. Finalmente, houve servidores que consideraram extremamente relevante direcionar cada técnico para um cargo (ou atribuição) que realmente condissesse à própria formação (independentemente da classe que o servidor se enquadre). Novamente, houve comentários que demonstraram a insatisfação no tratamento dado ao técnico-administrativo comparada à classe de professores (um dos exemplos apresentados foi o ponto eletrônico, que não é obrigatório aos docentes). Finalmente, três pessoas também relataram insatisfação com a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) no campus de Aracaju e, inclusive, um deles relata a desvalorização dos técnicos lotados no Hospital Universitário, em exceção aos cedidos à EBSERH.

DIMENSÃO 6

A dimensão seguinte 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 cinco itens:

- A atuação dos Conselhos Superiores (Consu e Conepe);
- A representatividade dos 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;
- A participação dos técnicos nas decisões, no seu setor de trabalho.

Tabela 7 – Resultados da Dimensão 6

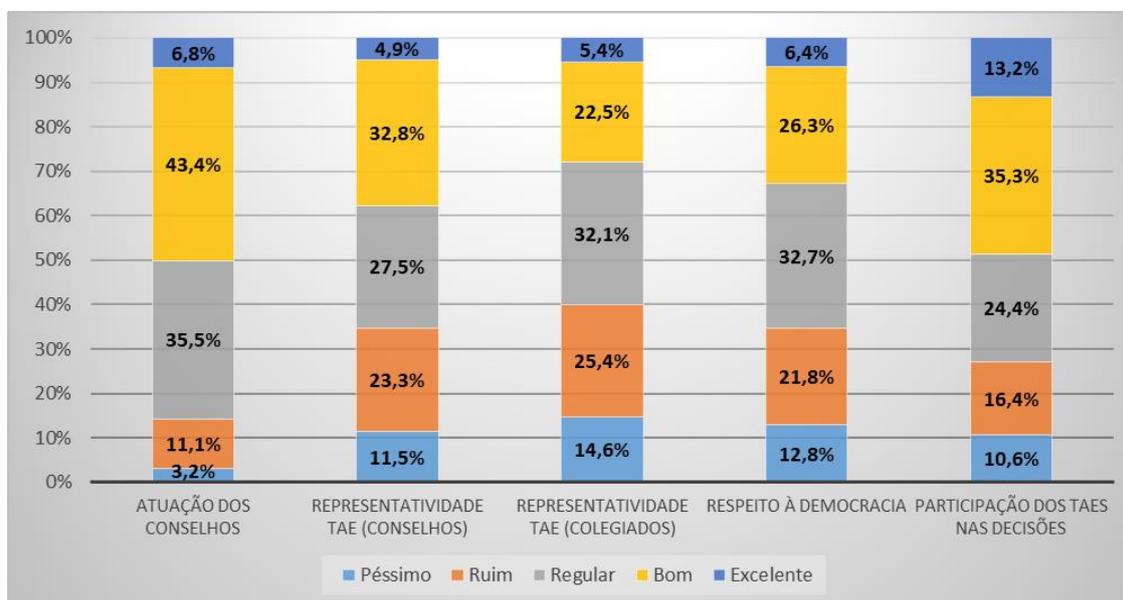
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	NS
Atuação dos Conselhos	9	31	99	121	19	128
Representativ. dos TAEs nos Conselhos	35	71	84	100	15	102
Representativ. dos TAEs (demais colegiados)	46	80	101	71	17	92
Democracia e garantia de voz	46	78	117	94	23	49
Participação dos TAEs nas decisões do setor	41	63	94	136	51	22

Fonte: pesquisa de campo

A Tabela 7 apresenta os quantitativos de respostas para cada um dos itens. Observa-se que a moda, para três dos itens, ficou entre as classificações ‘regular’ e ‘bom’. A exceção fica por conta da opinião dos técnicos em relação aos Conselhos Superiores: 31,4% não souberam opinar para a atuação dos Conselhos Superiores e 25,1% não souberam opinar para a representatividade dos técnicos no CONSU e CONEPE. Em ambos os casos, a classificação ‘NS’ foi a que apresentou a maior proporção de respostas.

No intuito de aprimorar as análises, o Gráfico 10 desconsidera o total de respondentes que não souberam opinar a 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 aproximadamente metade dos opinantes e obteve o mais baixo índice de insatisfação da dimensão: 14,3%. Já a representatividade dos técnicos nos Conselhos apresentou resultados menos otimistas: menos de 40% consideraram excelente ou bom contra 34,8% que classificaram como péssimo ou ruim. Referente à representatividade dos técnico-administrativos nos demais colegiados da instituição apresentou o maior índice de rejeição aos opinantes: 40%. O respeito à democracia interna e garantia de voz aos membros da UFS apresentou proporções de respostas menos homogêneas do questionário: 32,7% consideraram satisfatório, outros 32,7% consideraram regular e 34,6% consideraram insatisfatório. Já a opinião dos respondentes em relação à participação dos TAEs nas decisões do próprio setor é mais otimista: excelente ou bom para 48,5% contra 27% que consideraram ruim ou péssimo.

Referente aos comentários adicionais à dimensão, 17 registraram opinião. Destes, quatro comentários não foram referentes a esta dimensão, um comentário sugeriu “um olhar mais cuidadoso e de atenção” aos técnicos e o restante esboçou insatisfação em relação à representatividade dos técnico-administrativos nos Conselhos e demais colegiados. De maneira geral, eles reclamaram da falta de “voz”, do fraco poder de voto

e, novamente/consequentemente, solicitaram maior reconhecimento da instituição aos técnico-administrativos.

DIMENSÃO 7

Esta dimensão tinha 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 15 itens:

- Estrutura física dos setores da instituição;
- Mobiliário dos setores da instituição;
- Equipamentos necessários ao trabalho;
- Funcionamento da internet no seu *campus*;
- Funcionamento dos demais recursos de TI no seu *campus*;
- Disponibilidade de material de consumo (escritório etc.);
- Disponibilidade de material de limpeza (papel higiênico, toalha etc.);
- Locais de convívio social (disponibilidade, dimensões etc.);
- Limpeza dos setores da instituição;
- Segurança no seu *campus*;
- Estacionamento no seu *campus* (disponibilidade, dimensão etc.);
- Local(is) para refeições no seu *campus* (disponibilidade, dimensão etc.);
- Biblioteca do seu *campus* (disponibilidade, dimensão, acervo, atendimento etc.);
- Acessibilidade (mobilidade) no seu *campus*;
- As condições físicas do seu setor de trabalho.

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 muito baixos: a proporção de técnicos que não souberam opinar apresentou média de 2,7%.

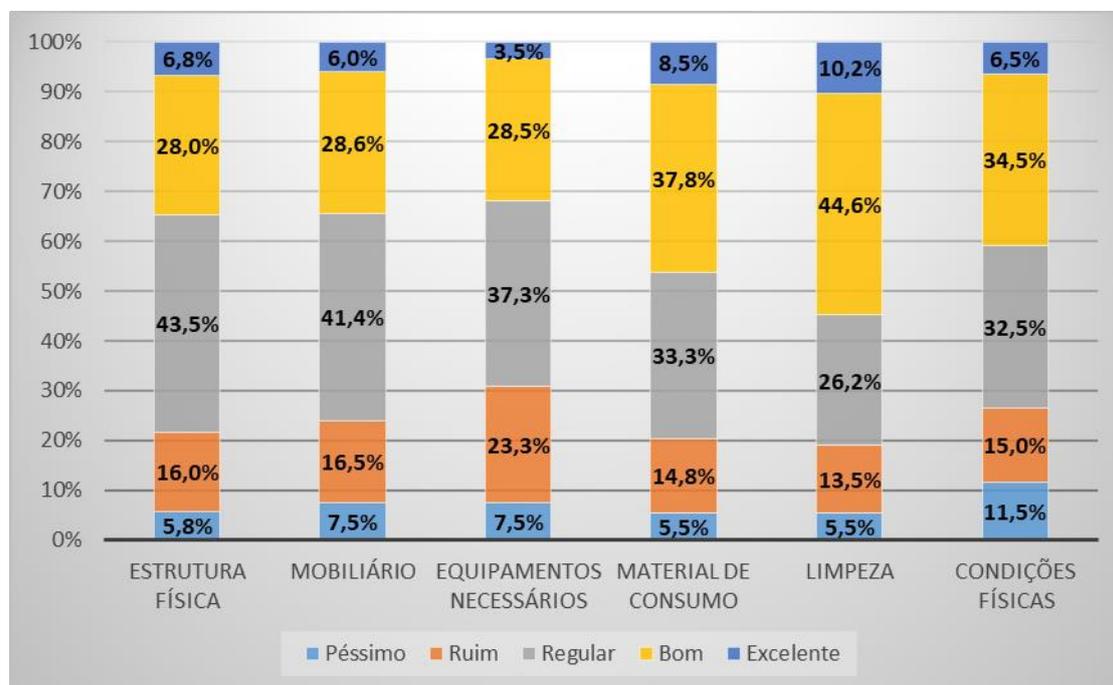
Gráfico 11 – Proporção de servidores, por item, que não opinaram para a Dimensão 7



Fonte: pesquisa de campo

As análises a seguir levam em consideração apenas as respostas dos servidores que souberam opinar para cada item. Além disso, os 15 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

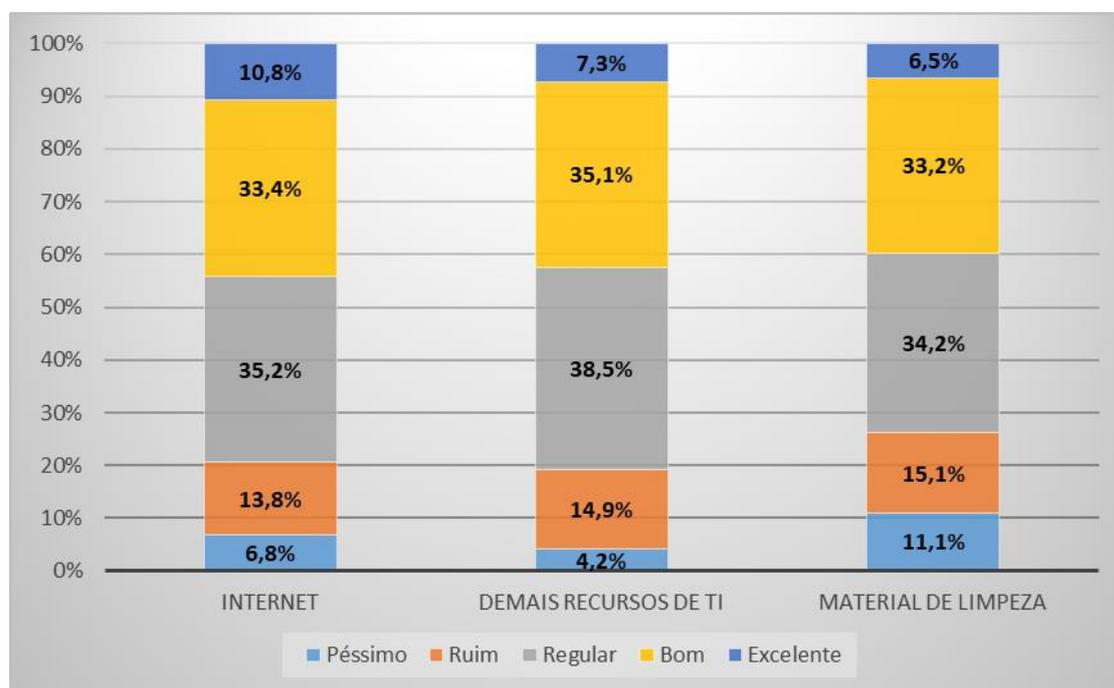


Fonte: pesquisa de campo

A opinião dos técnicos em relação aos setores da instituição não foi muito otimista. O item melhor avaliado foi a limpeza, satisfatória para 54,8% e insatisfatória para 19%. Os demais itens, referentes aos setores da UFS, apresentaram porcentagem de satisfação abaixo de 50%. O item com a pior avaliação foram os equipamentos necessários ao trabalho: satisfatórios para 32% contra insatisfação de 30,8%. Cabe ressaltar que a resposta modal, tanto para a estrutura física quanto para o mobiliário dos setores, a resposta modal foi ‘regular’, com proporção superior a 40% para ambos os casos. Outro fato curioso é que as condições físicas do próprio setor, na opinião dos técnicos, apresentam porcentagem de satisfação superior à da estrutura física dos setores da UFS, de maneira geral.

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 os técnicos que souberam opinar a cada um dos itens.

Gráfico 13 – Sobre recursos de TI e materiais de limpeza



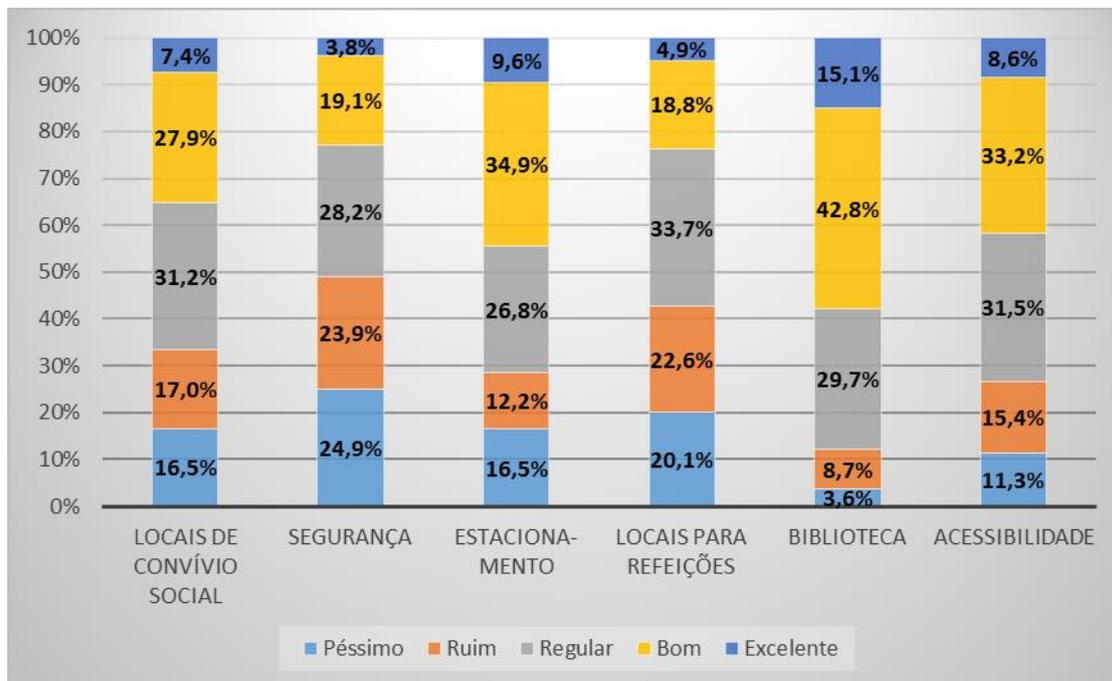
Fonte: pesquisa de campo

Tanto o funcionamento da internet quanto o funcionamento de demais recursos de TI apresentaram resultados parecidos. A proporção de satisfação ficou entre 42% a 45%. A insatisfação para o funcionamento dos recursos de TI ficou em torno de 20%. Referente à disponibilidade de materiais de limpeza, ela apresentou um índice de insatisfação maior,

superior a 26%. Contudo, o somatório de classificações excelente e boa ficou próximo de 40%, com 34,2% que consideraram regular.

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, e único a superar os 50%, com satisfação de quase 58% e insatisfação de 12,3%. A segurança no campus, por outro lado, apresentou um dos maiores índices de insatisfação de todo o questionário, muito próximo de 50%. Apenas 22,9% a classificaram como excelente ou boa. O estacionamento e a acessibilidade no campus apresentaram satisfação na faixa entre 40% a 50%, seguido pelos locais de convívio social, com 35,3% de satisfação. Os técnicos, de maneira geral, também apresentaram descontentamento com os locais para refeições. O índice de insatisfação superou 40%, quase o dobro da proporção de satisfação.

DIMENSÃO 8

A penúltima dimensão tratou do planejamento e avaliação, especialmente em relação aos processos, resultados e eficácia da autoavaliação institucional. Ela foi composta por seis 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 técnico-administrativos;
- As ações com resultados das avaliações de desempenho dos técnicos.

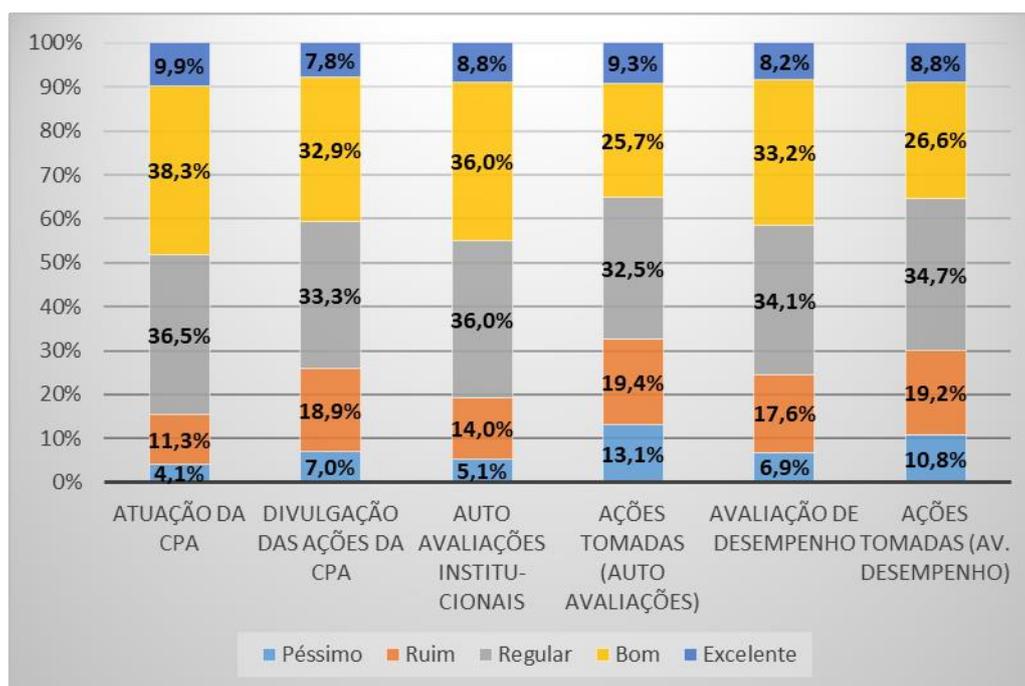
Tabela 8 – Resultados da Dimensão 8

	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	NS
Atuação da CPA	9	25	81	85	22	185
Divulgações das ações da CPA	17	46	81	80	19	164
Autoavaliações institucionais	14	38	98	98	24	135
Ações tomadas (autoavaliações)	31	46	77	61	22	170
Avaliação de desempenho	25	64	124	121	30	43
Ações tomadas (av. desempenho)	32	57	103	79	26	110

Fonte: pesquisa de campo

Das informações da Tabela 8, é possível verificar que há um alto índice de respondentes que não souberam opinar a cada um dos itens: a resposta modal desta dimensão foi NS, exceto para o sistema de avaliação de desempenho dos técnicos (a resposta modal foi ‘regular’). Os itens de menor conhecimento dos respondentes foram a atuação da CPA (45,5%), os meios de divulgação das ações da CPA (40,3%) e ações tomadas a partir das autoavaliações (41,8%).

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, 34,5% classificou os itens da oitava dimensão como regular. Outro fato é que nenhum item avaliado apresentou satisfação superior a 50%. Desta dimensão, os respondentes se mostraram mais otimistas com a atuação da CPA, com 48,2% de satisfação contra apenas 15,4% de insatisfeitos. Outros itens com índice de satisfação entre 40% e 50% foram as autoavaliações institucionais (44,8%), sistema de avaliação de desempenho dos técnico-administrativos (41,4%) e os meios de divulgação das ações da CPA (40,7%). Contudo, apesar das autoavaliações institucionais e avaliações de desempenho não apresentarem um desempenho ruim, as ações tomadas a partir de ambos os resultados apresentaram resultados menos otimistas. Ambos os itens apresentaram satisfação abaixo de 40% e, conseqüentemente, obtiveram os maiores índices de insatisfação da oitava dimensão.

Esta dimensão apresentou 12 comentários registrados. Referente a eles, oito demonstraram insatisfação em relação aos sistemas de avaliação. Esses respondentes consideraram que os resultados da avaliação de desempenho não eram analisados e acompanhados pela instituição, e que, inclusive, ela “não é levado muito a sério” e deveria ser mais específico. Uma pessoa apresentou falhas, como a obrigação de servidores avaliarem outros servidores (colegas e/ou chefias) que não trabalham no mesmo espaço físico e, conseqüentemente, alguns técnicos são avaliados “por quem quase nunca

vemos”. Um dos respondentes também enfatizou o real intuito da avaliação de desempenho: progressão. Assim, apresenta uma crítica direta à Progep, para que “utilize critérios básicos mínimos” para avaliar a prestação de serviço, além de orientar cada chefia em relação à “forma de cobrar um servidor sem cometer assédio”. Ou seja, para esse respondente, as chefias não estão preparadas para tratar questões de falta de produtividade dos funcionários e segue um dos dois caminhos: ou nada faz a respeito ou assedia moralmente.

DIMENSÃO 9

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

- A(s) política(s) de assistência estudantil da UFS
- Os programas de auxílios estudantis (quantidade, qualidade etc.)
- 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

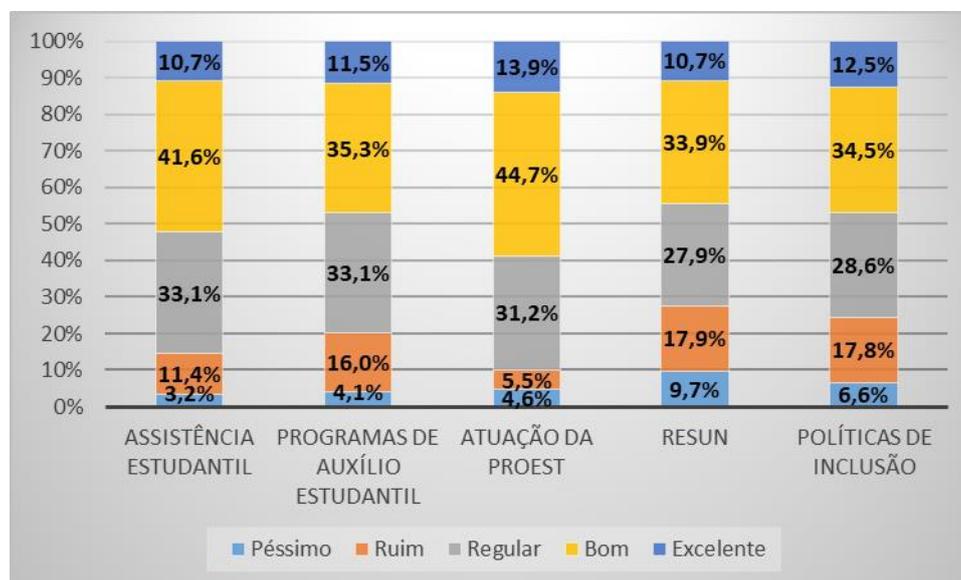
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	NS
Assistência estudantil	9	32	93	117	30	126
Programas de auxílio estudantil	11	43	89	95	31	138
Atuação da Proest	11	13	74	106	33	170
Resun	31	57	89	108	34	88
Políticas de inclusão	19	51	82	99	36	120

Fonte: pesquisa de campo

Referente à última dimensão, percebe-se que a opção de resposta modal para todos os itens foi ‘NS’, o que sugere que grande parte dos técnicos desconhece as políticas de atendimento aos estudantes. A exceção é o restaurante universitário que, apesar de 21,6% não opinarem, foi a classificação com a terceira maior frequência (a moda foi ‘bom’). O item de maior desconhecimento foi a atuação da Proest, com mais de 41% de respondentes que não souberam opinar.

O gráfico a seguir 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 58,8% contra apenas 10,1% 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 do 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%.

Ao final, esta dimensão registrou 20 comentários. A grande maioria (15 respostas) apresentou críticas ao Restaurante Universitário e a fila foi o ponto negativo mais citado (10 menções). Ainda, duas pessoas sugeriram ampliação do espaço físico e duas comentaram sobre a ausência do Resun em alguns *campi*. Fora isso, três respondentes criticaram a falta de cuidado com alunos portadores de necessidades especiais (falta de equipamentos, falta de infraestrutura para acessibilidade, por exemplo) e duas pessoas comentaram a respeito da assistência estudantil, que necessita mais investimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este relatório encerra o ciclo avaliativo da UFS, que iniciou com a avaliação dos docentes (em 2015), seguido pelos discentes (em 2016) e, por fim, dos técnico-administrativos (em 2017). A avaliação dos docentes foi dividida em nove dimensões (de acordo com o SINAES) e a avaliação dos discentes contou com apenas três dimensões. Ressalta-se que houve alguns itens em comum entre os três tipos de questionários aplicados (um para cada grupo). Assim, a partir dos resultados de cada módulo, é possível verificar que, para determinados itens, cada grupo apresentou visões distintas e, para outros itens, as opiniões são similares.

Para os estudantes, por exemplo, o desempenho dos docentes apresentou nota 18,35 (de um total de 20 pontos). Por outro lado, os docentes (de maneira geral), demonstraram pouco conhecimento em relação aos alunos: apenas 38% conhecem suficientemente o perfil dos ingressantes e 41% conhecem o perfil dos egressos. Entretanto, essas proporções são condizentes com a porcentagem de alunos que procuram pelo docente (para dúvidas ou aprofundar conhecimentos) fora da sala: aproximadamente 43%, de acordo com a avaliação dos estudantes. Ou seja, é possível supor que esse momento extra-sala também é uma oportunidade para que os professores conheçam a realidade de cada discente.

Outro item em comum foi em relação à avaliação do espaço físico da instituição. De maneira geral, os três grupos apresentaram opiniões pessimistas para a infraestrutura, limpeza e/ou segurança. Entre 58% e 69% dos docentes atribuíram nota igual ou inferior a 5,0 (em uma escala de zero até 10) para o conforto, segurança, conservação e limpeza de laboratórios, oficinas e espaços experimentais. De acordo com os discentes, a satisfação em relação às salas de aula, laboratórios e equipamentos não superou 40%. Para os técnicos, o item com pior avaliação foi ‘equipamentos necessários’ (satisfatório para 32%).

Todos os grupos também avaliaram a biblioteca dos respectivos *campi*. Os professores apresentaram uma opinião mais otimista, com índice de satisfação oscilando entre 60% e 70% (apenas os docentes avaliaram itens específicos da biblioteca). Assim como os docentes, a maioria dos técnicos (57,9%) também

consideraram satisfatória a biblioteca. Os discentes apresentaram uma opinião menos otimista: 43,4% se demonstraram satisfeitos. Por outro lado, as proporções de insatisfação se invertem: em todos os itens da biblioteca, o índice de insatisfação variou entre 19% e 29% (ao desconsiderar as respostas ‘não se aplica’). Referente aos técnicos e discentes, a proporção de insatisfeitos (que souberam opinar) ficou entre 12% e 13%. Cabe enfatizar que quase 45% dos docentes respondentes informaram que nunca ou raramente frequentam a biblioteca do próprio campus, o que aumentam as chances desse resultado não condizer com a realidade. Por outro lado, essa mesma pergunta poderia incorporar o questionário para técnicos e estudantes, para possível compreensão da dimensão da comunidade universitária que não usufrui dos serviços prestados pelas bibliotecas.

Algumas dimensões também apresentaram itens em comum entre os questionários para técnicos e docentes. Um deles diz respeito ao PDI da Universidade, que apresentou uma das maiores proporções de pessoas que não saberiam opinar em relação ao documento: 62,62% dos docentes informaram conhecimento insuficiente ou desconhecimento do documento e 39,07% dos técnicos não souberam opinar. Isso pode significar uma maior preocupação da instituição em divulgar o Plano de Desenvolvimento Institucional e, certamente, cobrar uma maior participação dos servidores na elaboração do documento.

Concernente às políticas de ensino, pesquisa e extensão, observa-se uma proporção significativa de técnicos que desconhecem sobre os cada um deles. Uma das hipóteses para isso pode ser a baixa relevância/participação/estímulo aos técnicos para cada dessas atividades. Observe que uma das menores proporções de satisfação dos técnicos foi referente ao estímulo à produção científica: abaixo de 28%. Assim, é provável que haja uma baixa proporção de técnicos envolvidos com atividades científicas, cenário que, provavelmente, seja o oposto em relação aos docentes (94,1% responderam que possui grupos de pesquisa nos próprios departamentos/núcleos). Conseqüentemente, o mesmo deva ocorrer em relação às atividades de ensino e extensão (não houve aprofundamento desses itens no questionário voltado aos técnico-administrativos).

Se, por um lado, a participação docente é, provavelmente, maior que a dos técnicos nas atividades supracitadas, a minoria (em torno de 13%) considera que os resultados provenientes dessas atividades são divulgados no site da UFS de maneira satisfatória. Entretanto, 55,77% dos professores julgaram que os resultados desenvolvidos das ações de extensão são publicados de modo satisfatório na página virtual, proporção que está de acordo com o índice de satisfação dos técnicos em relação à comunicação da UFS com a sociedade via site institucional.

Em ambos os grupos houve uma dimensão referente à responsabilidade social e os resultados entre as duas classes de servidores foram distintos. O índice de docentes que não souberam responder aos itens da referida dimensão apresentou média de 32,25%, proporção muito inferior à apresentada pelos técnicos (a média não superou 10%). A opinião dos respondentes também foi muito distinta. Quase 50% dos técnicos consideraram satisfatórias as ações voltadas à responsabilidade social e, para os professores, em média 24,24% dos que souberam opinar consideraram como completa a participação da instituição em relação à dimensão referida. Esses resultados podem significar um menor envolvimento dos professores nas atividades que remetem à responsabilidade social na universidade em comparação com os técnico-administrativos.

Outro item em comum foi concernente ao quantitativo de técnicos na instituição. Ambos os grupos foram abordados sobre o tema e os resultados apresentaram concordância na opinião deles: apenas 33,5% dos docentes e 34,7% dos técnicos consideraram satisfatórios os quantitativos de TAEs na UFS. Ou seja, a maioria considera que a instituição carece de servidores técnico-administrativos na instituição. Talvez coubesse indagar, em uma próxima avaliação, se o quantitativo de docentes também é suficiente na universidade.

Ressalta-se, ainda, que a Comissão Própria de Avaliação da Universidade Federal de Sergipe - CPA/UFS foi iniciada em 2016, sendo esta a primeira avaliação institucional construída de forma sistemática e padronizada, desde a organização da CPA de forma descentralizada, a elaboração dos questionários à

análise e interpretação dos dados, dirigida aos três segmentos da comunidade universitária e, desenvolvido em três etapas: discentes, docentes e técnico-administrativos.

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