



UNIVERSIDADE
FEDERAL DE
SERGIPE



RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL 2023

Módulo Técnico-Administrativo



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**

REITOR

Valter Joviniano de Santana Filho

VICE-REITOR

Rosalvo Ferreira Santos

MEMBROS DA COMISSÃO PRINCIPAL DA CPA

Renata Ferreira Costa Bonifácio (titular) – representante docente
Érica Cristina Alexandre Winand (suplente) – representante docente
Roney Gregory Santos Melo (titular) – representante discente da graduação
Mateus dos Passos de Souza (suplente) – representante discente da graduação
Deoclecio Jorge Gonçalves Filho (titular) – representante discente da pós-graduação
Abel Smith Menezes (suplente) – representante discente da pós-graduação
Marluce de Souza Lopes (titular) – representante da PROGRAD
Luyse Moraes Moura Braga (suplente) – representante da PROGRAD
Eduardo Keidin Sera (titular) – representante da SIDI
Celina de Jesus Reis (suplente) – representante da SIDI
Joniely Cheyenne Moura Braga (titular) – representante da sociedade civil organizada
Amanda Vieira Batista (suplente) – representante da sociedade civil organizada

ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO

Eduardo Keidin Sera
Marluce de Souza Lopes

APOIO TÉCNICO

Alexia Teles dos Santos
Gláucia Araújo Santos Lopes

Sumário

INTRODUÇÃO.....	4
METODOLOGIA.....	5
RESULTADOS	6
DIMENSÃO 1 – MISSÃO E PDI	6
DIMENSÃO 3 - RESPONSABILIDADE SOCIAL	10
DIMENSÃO 4 - COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE	12
DIMENSÃO 5 – POLÍTICAS DE PESSOAL	15
DIMENSÃO 6 – ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA IES	19
DIMENSÃO 7 – INFRAESTRUTURA FÍSICA	21
DIMENSÃO 8 – PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO.....	24
DIMENSÃO 9 – POLÍTICAS DE ATENDIMENTO AOS ESTUDANTES.....	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS	28

INTRODUÇÃO

A Comissão Própria de Avaliação (CPA) da Universidade Federal de Sergipe (UFS) foi constituída em 2004 por meio da Portaria nº 137/2004 e, desde então, foi tendo sua composição modificada, dentro dos mandatos definidos pelo regimento. A composição atual foi nomeada pela Portaria nº 1.188, de 01 de outubro de 2021. 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, 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 2021-2023 da Comissão. Cabe ressaltar que a primeira etapa avaliativa ocorreu em 2021 para o corpo docente da UFS e, no ano de 2022, referente à segunda etapa, ocorreu o levantamento com o corpo discente da instituição.

A Universidade Federal de Sergipe possui seis *Campi* espalhados pelo Estado, concentrando a maior parte dos Técnico-Administrativos no Campus de São Cristóvão, atual sede da UFS, onde é ofertada 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.

METODOLOGIA

A Autoavaliação Institucional 2023 – Módulo Técnico-Administrativo corresponde à 3ª Etapa do Plano de Atividades da CPA/UFS para o ciclo 2021-2023. Esta análise consiste na apresentação dos resultados da pesquisa realizada 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 26 de setembro a 30 de novembro de 2023. De um total de 1.330 técnico-administrativos, houve adesão de 22.56% (ou 300 respondentes).

Os servidores avaliaram 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’.

RESULTADOS

Os resultados apresentados a seguir foram agrupados por cada uma das dimensões avaliadas, incluindo os comentários adicionais (apenas os assuntos abordados com maior frequência foram ressaltados).

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 aos anos de 2021-2025;
- 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 1 apresenta os resultados em relação a cada item da Dimensão 1.

Tabela 1: Resultados da primeira dimensão

	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	Não sei
PDI	7	16	56	115	28	78
Elaboração do PDI	18	39	80	67	14	82
Missão e objetivos	6	6	46	135	69	38
Resoluções institucionais	13	22	73	127	29	36
Planos de trabalho	5	22	60	128	58	27

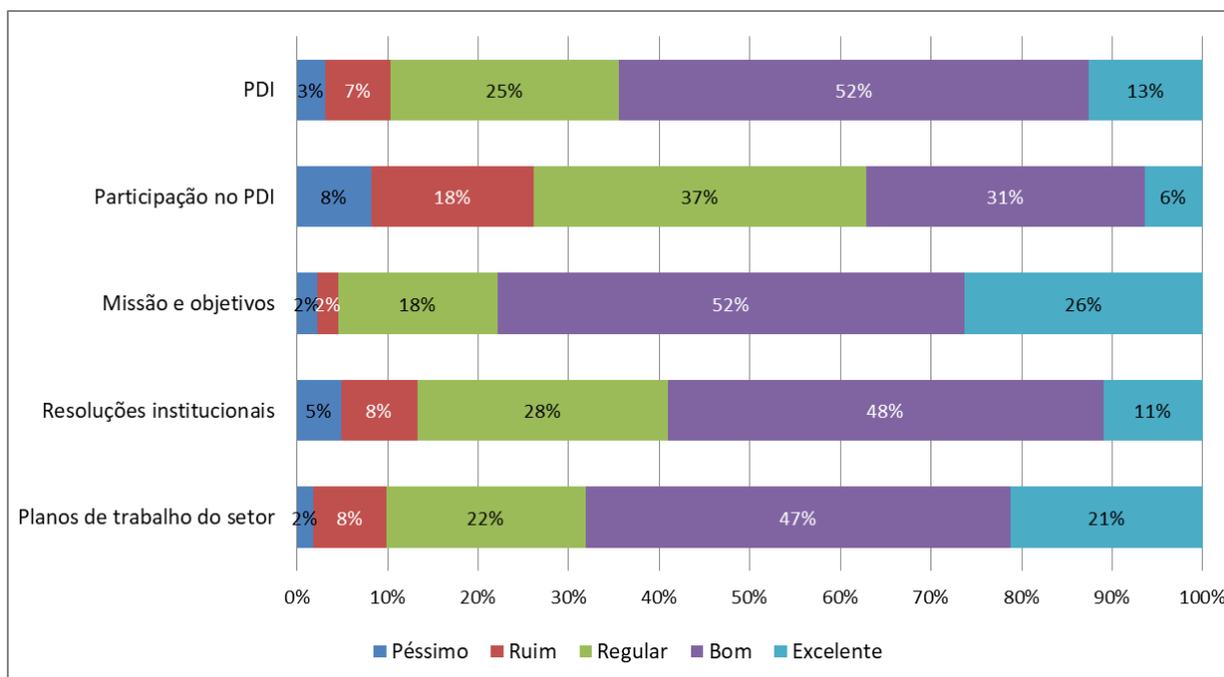
Fonte: CPA, 2023

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 instituição (que compreende o período entre 2021 a 2025) e à participação dos técnicos na elaboração do documento. Para ambos, a proporção de servidores que não souberam opinar foi a mais representativa, atingindo quase 30% das respostas.

O Gráfico 1 apresenta as proporções de cada uma das respostas. Todavia, elas consideram apenas as percepções das pessoas que souberam opinar em relação a cada um dos itens desta

dimensão.

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



Fonte: CPA, 2023

Para praticamente todos os itens da dimensão 1, mais da metade dos respondentes avaliaram como bom, exceto o item sobre a participação do corpo técnico-administrativo que ficou com o percentual de 37% de satisfação. Os destaques positivos ficaram por conta do plano de trabalho do próprio setor e da missão e dos objetivos da instituição, com os maiores percentuais de satisfação com, respectivamente, 68% e 78% e, também, dos menores percentuais de insatisfação. Por outro lado, o item com o maior percentual de insatisfação foi referente à participação técnico-administrativa na elaboração do PDI da UFS, o que representou 26% dos que souberam opinar o consideraram péssimo ou ruim. Em comparação com o relatório de 2020 (também voltado para este segmento), foi observada uma ligeira queda nas proporções de satisfação no levantamento atual.

Ao final, no espaço destinado a comentários gerais sobre a primeira dimensão, houve 26 respondentes que inseriram observações adicionais. Destas, praticamente 30% foram críticas em prol da valorização do corpo técnico-administrativo dentro da UFS. Ou seja, é evidente que há um sentimento de subvalorização do segmento no cenário institucional. Outro ponto levantado com maior incidência foi sobre a fragilidade na publicação de documentos institucionais, além da corriqueira desatualização de sites dos diversos setores da IES. Destaca-se que as carências dessas divulgações também foram citadas pelo corpo docente, conforme Relatório de Autoavaliação de

2022.

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:

- As políticas de ensino;
- As políticas de pesquisa;
- As políticas de pós-graduação;
- As políticas de extensão;
- O programa de monitoria;
- A produção científica;
- As políticas de auxílio aos servidores da universidade em relação à apresentação de trabalhos científicos em eventos;
- Procedimentos na UFS para bolsas de pesquisa (PIBIC, PIBIT, CAPES, CNPq, etc);
- Procedimentos na UFS para bolsas de extensão.

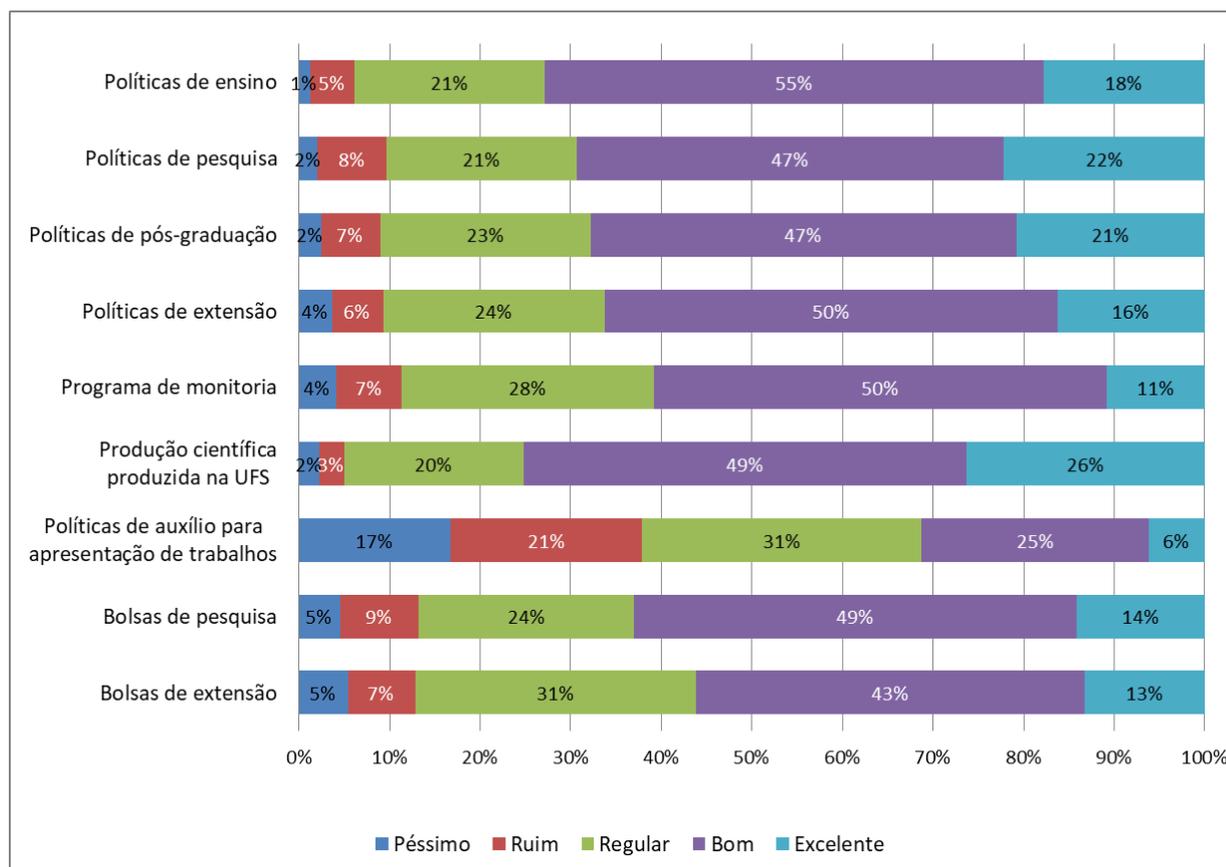
Tabela 2: Resultados da Dimensão 2

	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelent e	Não sei
Políticas de ensino	3	12	52	136	44	53
Políticas de pesquisa	5	19	52	117	55	52
Políticas de pós-graduação	6	16	57	115	51	55
Políticas de extensão	9	14	60	123	40	54
Programa de monitoria	8	14	54	97	21	106
Produção científica	6	7	52	128	69	38
Políticas de auxílio para apresentação de trabalhos	38	48	70	57	14	73
Bolsas de pesquisa	10	19	52	107	31	81
Bolsas de extensão	11	15	63	87	27	97

Fonte: CPA, 2023

Na Tabela 2 é possível verificar que, de maneira geral, as respostas modais 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 (35,3% não souberam opinar), entretanto, cabe frisar que o corpo técnico-administrativo não é o público-alvo para este tipo de bolsa.

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



Fonte: CPA, 2023

A partir do Gráfico 2, observa-se que todos os itens avaliados apresentam proporção de satisfação superior a 50%, exceto pelas políticas de auxílio para apresentação de trabalhos, com insatisfação (38%) superior ao total de respondentes satisfeitos. Este item, certamente, necessita maior atenção da IES.

Ao término desta dimensão foram registrados 28 comentários adicionais. Novamente houve muitas manifestações em prol da maior valorização do corpo técnico-administrativo, pois “*exclui a possibilidade de técnico-administrativos coordenarem projetos de pesquisa*” e pela ausência de autonomia para coordenar pesquisa e extensão.

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, nesta dimensão, foram avaliados quatro itens:

- As políticas de responsabilidade social (acessibilidade, mobilidade, ambiental, cultural etc).
- O desenvolvimento de ações em relação à inclusão de pessoas com deficiência.
- O desenvolvimento de ações em relação à gestão ambiental.
- O desenvolvimento de ações em relação à produção artística e cultural.

Os resultados desta dimensão constam na Tabela 3, a seguir.

Tabela 3: Resultados da Dimensão 3

	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelent e	Não sei
Responsabilidade social	18	24	81	113	30	34
Inclusão	13	31	77	113	31	35
Gestão ambiental	15	36	93	92	25	39
Produções artística e cultural	8	39	74	108	26	45

Fonte: CPA, 2023

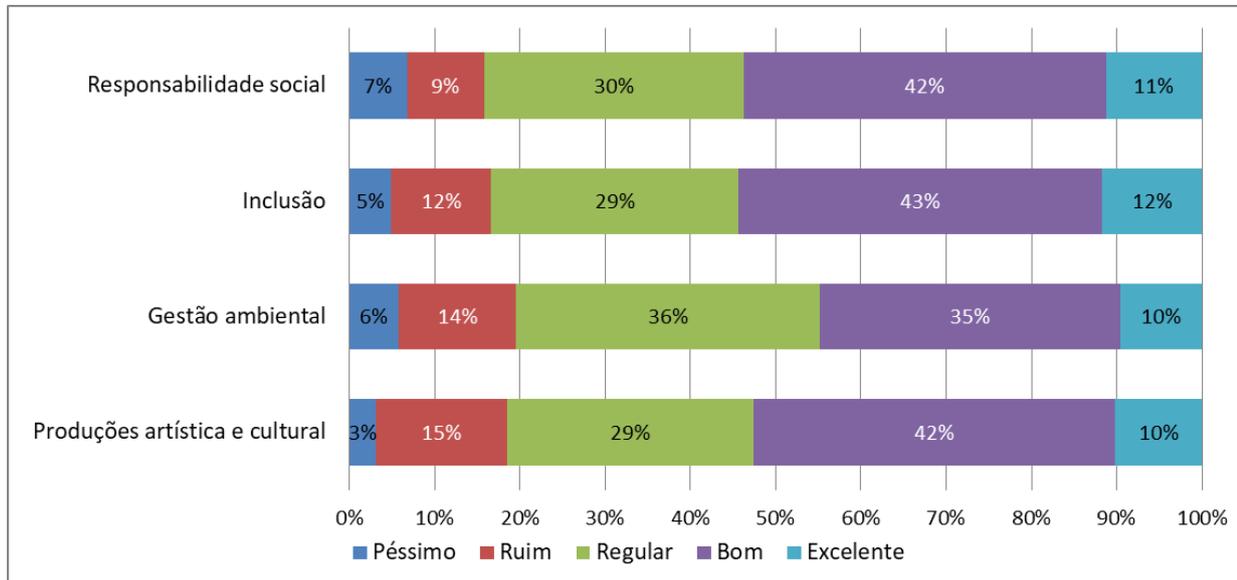
De maneira geral, há um predomínio de avaliações boas e regulares. Para clarear as análises, o Gráfico 3 apresenta as proporções de respostas sem considerar os valores de NS.

Ao considerar as percepções do corpo técnico-administrativo entre os que souberam opinar, a proporção de respostas satisfatórias (somatório de ‘bom’ e ‘excelente’) representou a maioria das pessoas participantes, exceto pelo desenvolvimento de ações relacionadas à gestão ambiental que, consequentemente, apresentou o maior índice de insatisfação desta dimensão: 20%.

Quanto aos comentários, as pessoas se mostraram bastante participativas sobre os itens da terceira dimensão, com mais de 30 observações. A questão sobre inclusão de pessoas com deficiências foi a mais citada, demonstrando que a UFS apresenta muitas carências para atender a esse público, desde falta de preparo de servidores (docentes e técnicos) até a carência de infraestrutura adequada. Esta percepção é consoante ao levantamento feito com o corpo docente (Relatório de Autoavaliação de 2021) no qual, à época, a maioria considerou que a UFS necessitava

de mais ações inclusivas, como também com o corpo discente (Relatório de Autoavaliação de 2022), que se mostrou muito insatisfeito com a acessibilidade (ausência de elevadores).

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



Fonte: CPA, 2023

Outro tópico que se destacou foi sobre as ações relacionadas à gestão ambiental, com críticas à “*Gestão de resíduos sólidos; resíduos eletrônicos; Educação ambiental; e especialmente, em relação aos efluentes, uma vez que a Estação de Tratamento de Efluentes (ETE), não tem operado adequadamente*”. Em menor proporção comparada às anteriores, as pessoas também sugeriram maior engajamento por ações artístico-culturais e sobre responsabilidade social. Todavia, sobre esta última, o Relatório de Autoavaliação de 2022 apresentou uma opinião satisfatória do corpo discente, tal que a grande maioria (88%) considerou que os componentes curriculares contribuíram para a compreensão dos problemas sociais (relacionadas à própria formação). Em suma, a UFS “*já avançou muito em ações relacionadas a esta dimensão, mas é preciso investir na melhoria contínua delas, em todos os campi*”.

DIMENSÃO 4 - COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE

Essa dimensão trata da comunicação com a sociedade e 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 com a sociedade via site institucional;
- A comunicação com a sociedade via Rádio UFS;
- A comunicação com a sociedade via mídia impressa;
- A comunicação com a sociedade via mídias sociais;
- A comunicação 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 setores da IES.

As respostas do corpo técnico-administrativo, para cada um dos itens supracitados, constam na Tabela 4 a seguir.

Tabela 4 – Resultados da Dimensão 4

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

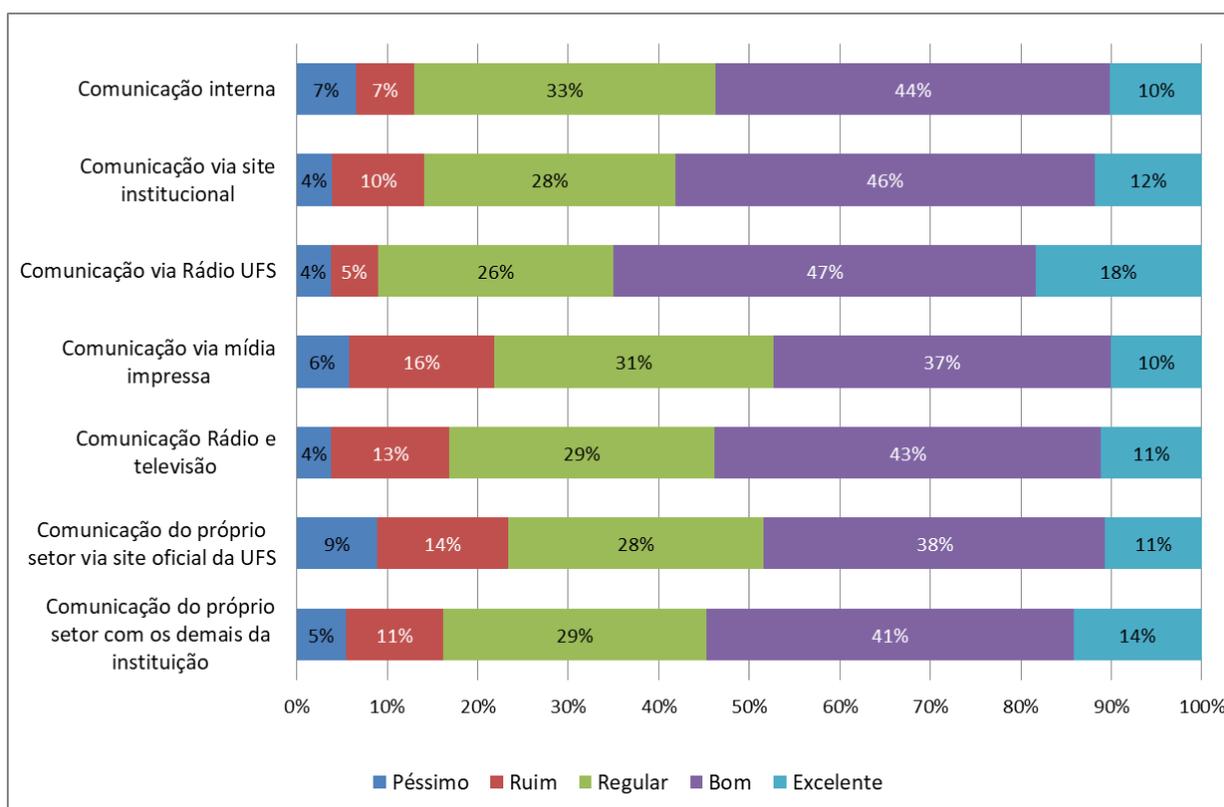
Fonte: CPA, 2023

Dos resultados da Tabela 4, verificou-se que uma parcela significativa, provavelmente desconhece as formas de comunicação da UFS com a sociedade. Sobre a Rádio UFS, por exemplo, quase 30% não souberam opinar e mais de 26% não apresentaram uma avaliação sobre as mídias impressas. Essas proporções convergem com os resultados do Relatório de Autoavaliação 2021,

dedicado ao corpo docente, tal que mais de 29% também optaram por responder “não se aplica” quando inquiridos sobre os meios de comunicação com a sociedade utilizadas pelo próprio Departamento/Núcleo de Graduação, o que sugere que cada setor, acadêmico ou administrativo, dedica maior atenção aos meios de comunicação.

Na análise sobre as pessoas que souberam opinar, a Rádio UFS se mostrou como o meio de comunicação com melhor avaliação: 65% se mostraram satisfeitos e o índice de insatisfação não superou 10%. Por outro lado, a comunicação via mídia impressa obteve uma avaliação mais tímida. Todavia, é importante ressaltar que muitos setores da instituição têm adotado, em maior medida, a divulgação via mídias eletrônicas em detrimento do material impresso, o que pode justificar esses resultados. Já a comunicação do próprio setor via site institucional carece de mais atenção, único item que apresentou menos de 50% de respostas satisfatórias.

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



Fonte: CPA, 2023

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 36 comentários registrados para a quarta dimensão, a maior parte relacionada a aspectos dessa dimensão. As críticas de maior destaque foram relacionadas à comunicação da UFS com a sociedade, especialmente sobre o site da UFS (*“aparenta ser antigo e pouco intuitivo”*). Algumas pessoas também se mostraram desconfortáveis com as quedas repentinas de energia e/ou *internet*, sugerindo melhorias (inclusive comunicacionais) no intuito de prevenir possíveis prejuízos à comunidade acadêmica. A deficiência da comunicação interna também foi objeto de críticas, tais como *“dificuldade em conseguir contactar determinados setores por telefone, mesmo dentro do horário de expediente”*. Finalmente, assim como no Relatório de Autoavaliação de 2020 (também destinado ao corpo técnico-administrativo), houve reincidência sobre a necessidade de valorização desse segmento, inclusive para a comunidade externa.

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) inquiridos. De maneira geral, ela avaliou o quantitativo de TAE's, relação interpessoal, capacitação e satisfação do servidor com o trabalho.

- A política de gestão de pessoas da UFS;
- As políticas de qualificação e capacitação de servidor público federal;
- 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 quantitativo de técnico-administrativos da instituição;
- O quantitativo de técnico-administrativos do seu setor de trabalho;
- O programa de capacitação da UFS;
- O incentivo da UFS à qualificação dos técnico-administrativos;
- 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 sua formação e sua função;
- Satisfação e realização pessoal com o trabalho;
- Ações da UFS para inibir o assédio moral com o segmento dos técnico-administrativos.

Os resultados dessa dimensão constam na Tabela 5, na qual é possível observar que a

maioria dos itens foi avaliada satisfatoriamente, tendo a resposta modal como ‘bom’. A proporção de respondentes que não souberam opinar representou um dos menores índices do questionário, demonstrando que o corpo técnico-administrativo mostra ciência sobre os itens que permeiam a política de pessoal voltada ao segmento. Contudo, mais de 30% de respondentes não souberam opinar a respeito das ações institucionais contra o assédio moral aos técnicos, o que pode sinalizar escassez, especialmente se considerarmos que o item apresentou uma das maiores quantidades de respostas ‘péssimo’, o que requer atenção.

Apenas a avaliação do quantitativo de técnicos, seja na UFS em geral ou no próprio setor, apresentou o maior quantitativo de respostas insatisfatórias. Entretanto, é um fato que as Instituições de Ensino Superior pouco podem sanar, visto que o orçamento é proveniente do Governo Federal. Em contrapartida, a UFS já sinalizou a aplicação de concurso público para contratação de técnico-administrativos no início de 2024.

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

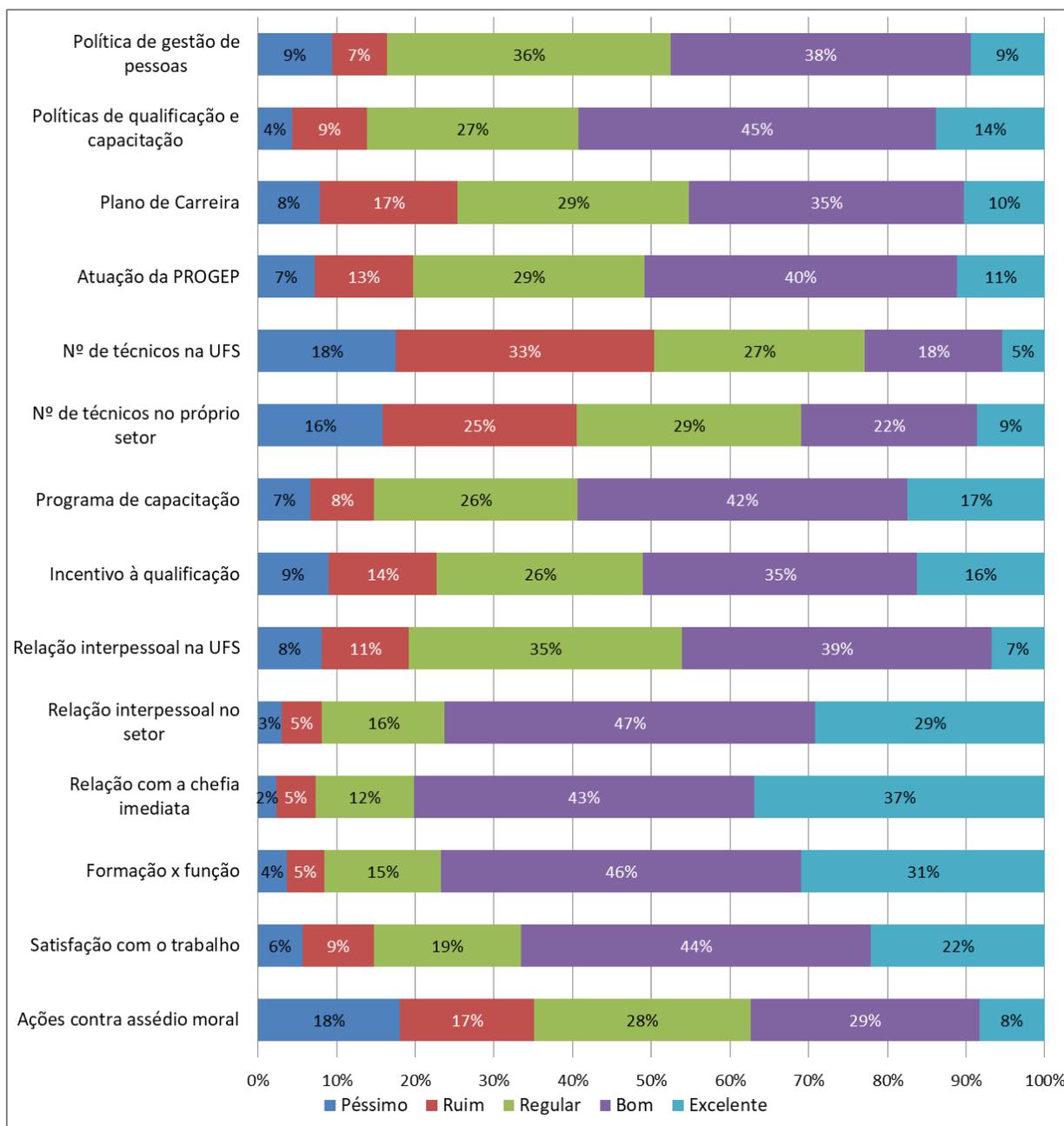
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	Não sei
Política de gestão de pessoas	27	20	103	109	27	14
Políticas de qualificação e capacitação	13	28	80	135	41	3
Plano de Carreira	23	51	86	102	30	8
Atuação da PROGEP	20	35	82	111	31	21
Nº de técnicos na UFS	49	92	75	49	15	20
Nº de técnicos no próprio setor	46	72	83	65	25	9
Programa de capacitação	20	24	77	125	52	2
Incentivo à qualificação	26	40	76	101	47	10
Relação interpessoal na UFS	23	31	98	111	19	18
Relação interpessoal no setor	9	15	46	139	86	5
Relação com a chefia imediata	7	15	37	129	110	2
Formação x função	11	14	44	136	92	3
Satisfação com o trabalho	17	27	56	133	66	1
Ações contra assédio moral	48	45	73	77	22	35

Fonte: CPA, 2023

O Gráfico 5 apresenta a percepção do corpo técnico-administrativo que soube opinar em relação a cada um dos itens apresentados nessa dimensão. As relações interpessoais no próprio setor apresentaram elevados índices de satisfação (76% de satisfeitos com a relação entre colegas do setor e 80% em relação à chefia imediata), obtendo, conseqüentemente, menos de 10% de insatisfeitos. Entretanto, a relação interpessoal com colegas de outros setores apresentou um panorama destoante, tal que a satisfação ficou abaixo de 50%.

A aderência entre a própria formação e as atribuições desempenhadas pelo servidor também foram bem avaliadas (77% de satisfeitos), assim como a satisfação com o trabalho desempenhado (66%). Em contrapartida, além da insatisfação para com as ações contra assédio moral e também ao quantitativo de servidores técnico-administrativos, o Gráfico 5 evidencia que há uma baixa satisfação em relação ao plano de carreira do segmento (35% consideraram bons e 10% excelentes).

Gráfico 5 – Quantitativo de técnicos administrativos e as políticas da Gestão de Pessoas



Fonte: CPA, 2023

Os comentários adicionais apontaram 35 registros tendo como temas mais recorrentes a carência de ações para inibir/combater o assédio, reconhecimento do corpo técnico e dificuldade das relações interpessoais. É importante destacar que, sobre todos eles, a atuação das próprias chefias foi duramente criticada, ou seja, “o que me desmotiva no meu setor de trabalho é não ter reconhecimento, às vezes a chefia nem sabe o que estamos fazendo e como estamos fazendo. [...] atuar na chefia não é sua prioridade”. Esta falta de motivação, possivelmente, pode ajudar a compreender o seguinte: “identifica-se no dia a dia cargos preenchidos por terceirizados, quando

deveria ser por servidores, [...] e alguns setores há relatos de terceirizados fazendo as tarefas por não ter servidor ou porque o servidor não cumpre”. Como provável consequência, temos que “o serviço acaba sendo mal distribuído. Além disso, sempre há aquele que não desempenha bem o serviço, e acaba ficando com menos atribuições. Quem faz melhor, acaba recebendo mais trabalho. O problema está aí. As chefias não querem desentendimentos”. Em suma, há uma percepção convergente de que deve haver maior preparo das chefias, estando a PROGEP à frente destas ações. O sentimento é que de “Não temos espaço, nem respeito pela administração e chefias”.

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 cinco 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;
- A participação dos técnicos nas decisões do setor de trabalho.

De acordo com a Tabela 6, observa-se que carece atenção a quantidade significativa de pessoas que não souberam opinar (38%) sobre a atuação do CONSU e CONEPE. Tanto o Conselho Universitário (CONSU) quanto o Conselho do Ensino, da Pesquisa e da Extensão (CONEPE) são órgãos de natureza normativa, consultiva e deliberativa da UFS, contudo, o CONSU trata de matéria administrativa e também da política universitária. Já o CONEPE foca no ensino, extensão e pesquisa.

Tabela 6 – Resultados da Dimensão 6

	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelent e	Não sei
Atuação dos Conselhos Superiores	10	13	76	99	20	82
Representatividade dos técnicos nos Conselhos	26	37	80	73	20	64

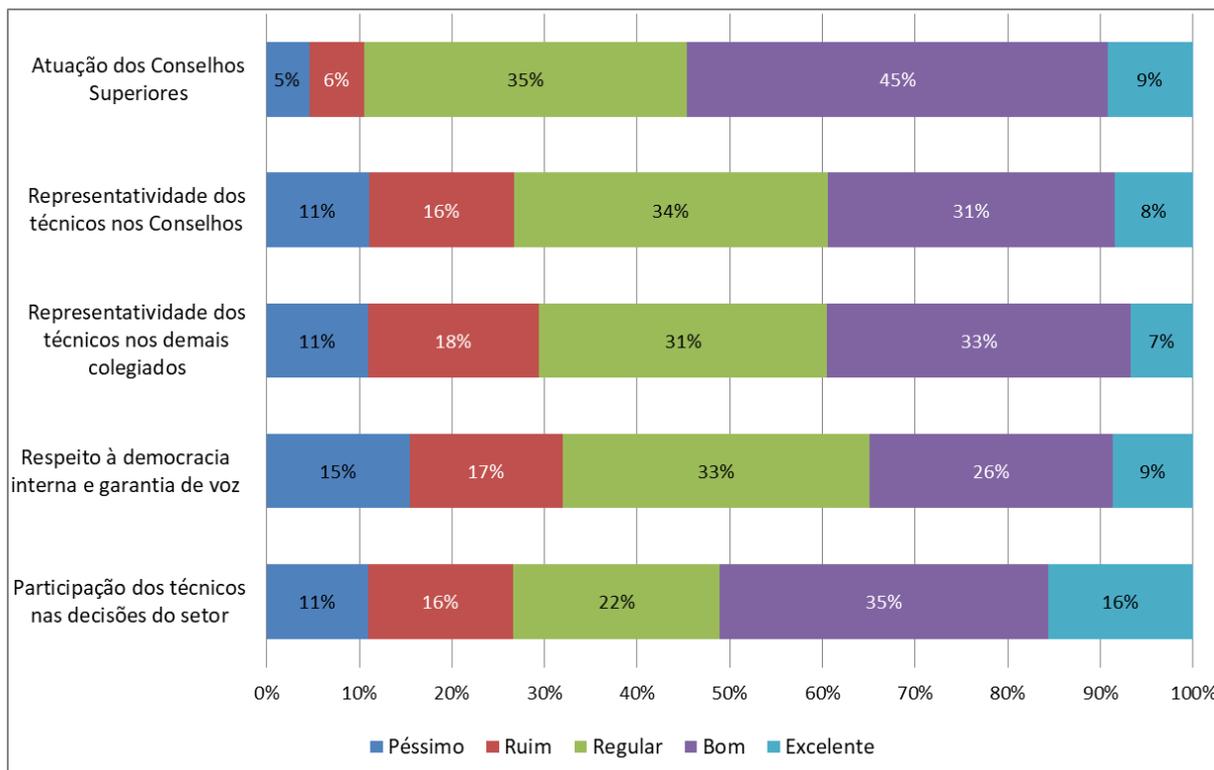
Representatividade dos técnicos nos demais colegiados	26	44	74	78	16	62
Respeito à democracia interna e garantia de voz	41	44	88	70	23	34
Participação dos técnicos nas decisões do setor	31	44	63	100	44	18

Fonte: CPA, 2023

Ao opinar sobre a representatividade do corpo técnico-administrativo, aproximadamente 27% não souberam opinar, o que pode sinalizar a falta de conhecimento (ou não participação) sobre as decisões destes órgãos.

O Gráfico 6 apresenta a percepção das pessoas que se sentiram à vontade para apresentar uma opinião sobre a organização e gestão da UFS. Assim, nota-se que o índice de pessoas satisfeitas com o respeito à democracia é de apenas 35%, a menor proporção dessa dimensão. A representatividade dos técnico-administrativos, tanto nos Conselhos quanto nos demais órgãos, também apresentou proporção de satisfação que não superou a maioria. Por outro lado, a atuação dos Conselhos Superiores foi aprovado por 54% e apresentou o menor índice de insatisfação: apenas 11%. Os índices de péssimo e ruim, para os demais itens, oscilaram entre 27% a 32%.

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



Fonte: CPA, 2023

No tocante aos comentários adicionais à dimensão, 25 registraram a própria opinião. A partir das críticas apresentadas, a maior parte delas foi direcionada à percepção de que “A *representatividade dos técnicos administrativos no Consu e Conepe é insignificante*”, visto que “*atualmente os professores representam 70%*”. Essas percepções ratificam a ideia de que “*os técnicos ainda são vistos como profissionais inferiores*”, exigindo-se maior valorização/reconhecimento deste segmento.

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 os seguintes itens:

- Estrutura física dos setores da instituição;
- Mobiliário dos setores de trabalho da instituição;
- Equipamentos necessários ao trabalho;
- As condições físicas do seu setor de trabalho
- Funcionamento da *internet* e demais recursos de TI na UFS;
- Disponibilidade de material de consumo (material de escritório etc.);
- Disponibilidade de material de limpeza (papel higiênico, papel toalha, etc.);
- Locais de convívio social (disponibilidade, dimensões, etc.);

- Limpeza dos setores da instituição;
- Segurança no próprio Campus;
- Estacionamento (disponibilidade, dimensão, etc.);
- Local para refeições (disponibilidade, dimensão etc.);
- Biblioteca do Campus (disponibilidade, dimensão, acervo, atendimento etc.);
- Acessibilidade (mobilidade) no Campus.

Diferentemente das dimensões anteriores, houve uma parcela muito baixa de pessoas que não souberam opinar sobre cada um dos itens avaliados, exceto pela biblioteca, provavelmente o local menos acessado pelos técnico-administrativos. A Tabela 7 também mostra que as respostas modais, para os itens avaliados, ficaram entre ‘bom’ e ‘regular’ para todos os casos.

Tabela 7 – Resultados sobre a infraestrutura física da UFS

	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelent e	Não sei
Estrutura física dos setores	19	41	133	86	16	5
Mobiliário	16	40	120	101	19	4
Equipamentos	22	56	106	93	18	5
Condições físicas do setor	31	45	95	102	24	3
Internet	47	67	91	69	22	4
Material de consumo	16	30	85	117	47	5
Materiais de higiene	12	49	80	117	34	8
Locais de convívio social	31	54	108	68	24	15
Limpeza	15	24	74	138	46	3
Segurança	25	42	107	91	27	8
Estacionamento	47	28	64	99	50	12
Locais para refeições	33	52	106	68	23	18

Biblioteca	10	24	55	126	50	35
Acessibilidade	22	47	93	91	25	22

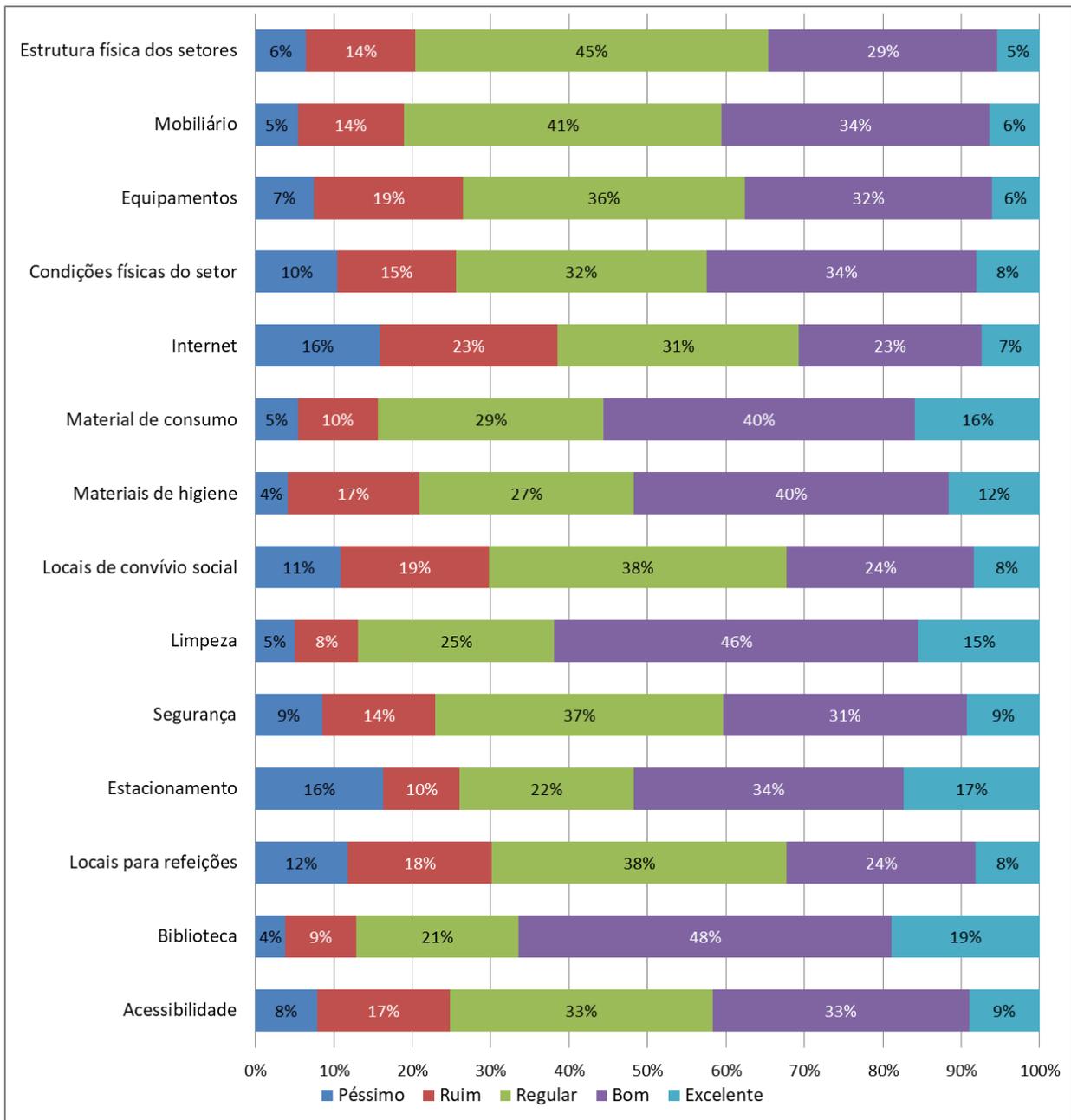
Fonte: CPA, 2023

O Gráfico 7 auxilia na leitura das proporções de satisfação, por item. A infraestrutura, de maneira geral, apresentou resultados que evidenciam a necessidade de melhoria, em especial a garantia de acesso à Internet, único item que apresentou índice de insatisfação (39%) superior ao de satisfação (30%).

A biblioteca do próprio Campus e a limpeza, por outro lado, apresentaram as melhores avaliações de acordo com os técnico-administrativos. Essa percepção é consoante com o segmento discente (Relatório de Autoavaliação de 2022) e também docente (Relatório de Autoavaliação de 2021). Entretanto, ressalta-se que no Relatório de Autoavaliação de 2022, os discentes apresentarem resultados muito satisfatórios para os itens de infraestrutura, evidenciando uma visão mais otimista, comparada em relação aos técnico-administrativos. Por outro lado, o corpo docente, no Relatório de Autoavaliação de 2021, mostrou-se mais rígido, apresentando índices de satisfação mais tímidos.

Em relação aos comentários adicionais, as críticas mais recorrentes foram sobre carência de itens de acessibilidade/ergonomia.

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



Fonte: CPA, 2023

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 cinco itens:

- A atuação da Comissão Própria de Avaliação (CPA);
- Os meios de divulgação das ações da CPA;
- 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;
- As ações tomadas a partir dos resultados das avaliações de desempenho dos técnicos;

A partir dos resultados (Tabela 8), é preocupante o elevado índice de pessoas que não souberam opinar sobre cada um dos itens desta dimensão que, em alguns casos, fica próximo de 70%. Sobre a avaliação de desempenho, uma ação que ocorre anualmente e que fica sob a supervisão da PROGEP, ela impacta na progressão do corpo técnico-administrativo e, ainda assim, 15% não souberam opinar e 37% desconhecem sobre as ações oriundas deste levantamento.

Tabela 8 – Resultados da Dimensão 8

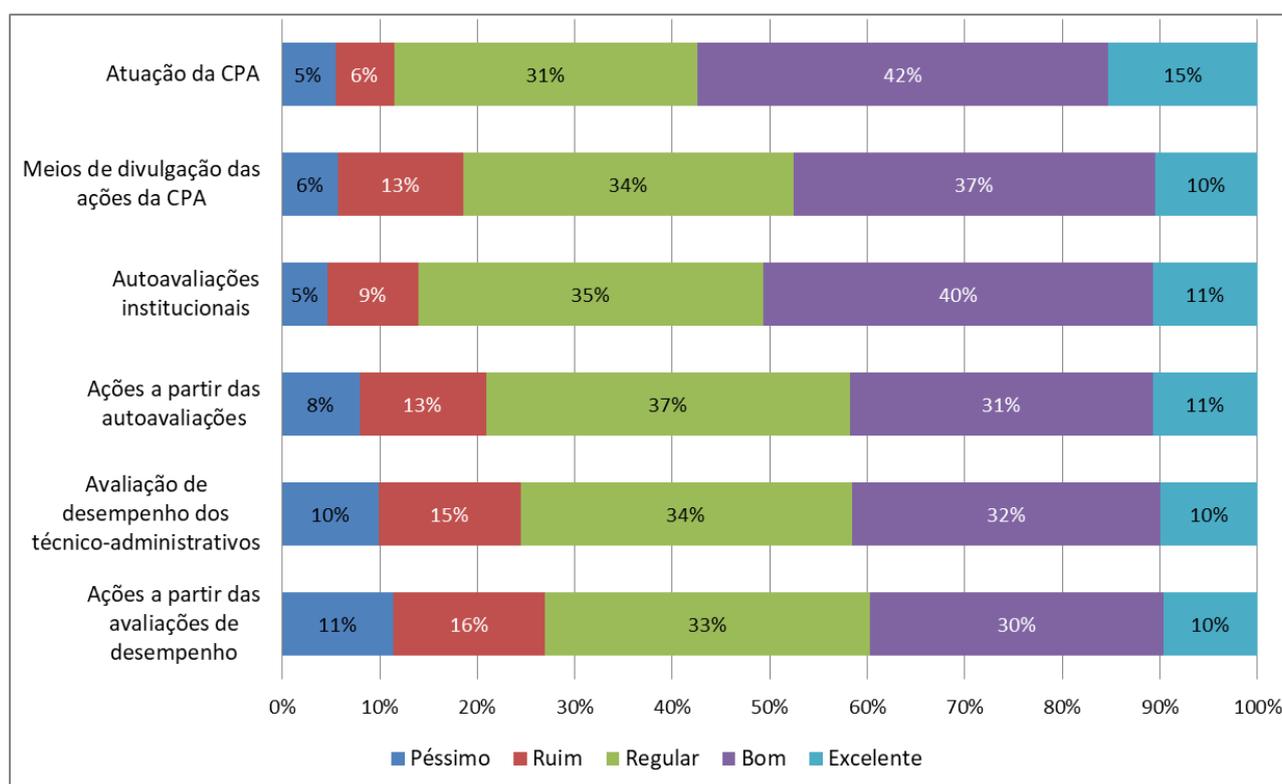
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelent e	Não sei
Atuação da CPA	10	11	57	77	28	117
Meios de divulgação das ações da CPA	12	27	71	78	22	90
Autoavaliações institucionais	10	20	76	86	23	85
Ações a partir das autoavaliações	14	23	66	55	19	123
Avaliação de desempenho dos técnico-administrativos	26	38	89	83	26	38
Ações a partir das avaliações de desempenho	25	34	73	66	21	81

Fonte: CPA, 2023

Excluindo as respostas ‘não sei’, percebe-se que o corpo técnico-administrativo apresentou resposta modal, aos itens avaliados, que se alternaram entre ‘regular’ e ‘bom’. Para uma melhor compreensão, o Gráfico 8 apresenta os índices de cada uma das respostas considerando apenas as percepções de servidores que souberam opinar.

Assim, a atuação da CPA apresentou o melhor índice de satisfação, com 57%. Por outro lado, os demais itens apresentaram índices de satisfação abaixo de 50%. Deve-se atenção especial às ações a partir das avaliações de desempenho, item com a maior insatisfação e menor proporção de satisfeitos.

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



Fonte: CPA, 2023

Essa dimensão apresentou 23 comentários sendo que vários deles foram direcionadas à avaliação de desempenho, ocasionando um descrédito ao processo, por entenderem que “A avaliação de desempenho para mim é fictícia [...]. Ninguém quer o mal de ninguém, então na hora de avaliar, todos dão boas notas”. Além disso, há um entendimento de que “as chefias se utilizam deste instrumento avaliativo para perpetuar o assédio”. Sobre a CPA, os comentários sugerem que haja maior divulgação das ações. Além disso, também foi relatada a falta de credibilidade por entenderem que “não revelam os reais problemas existentes”.

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;
- 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

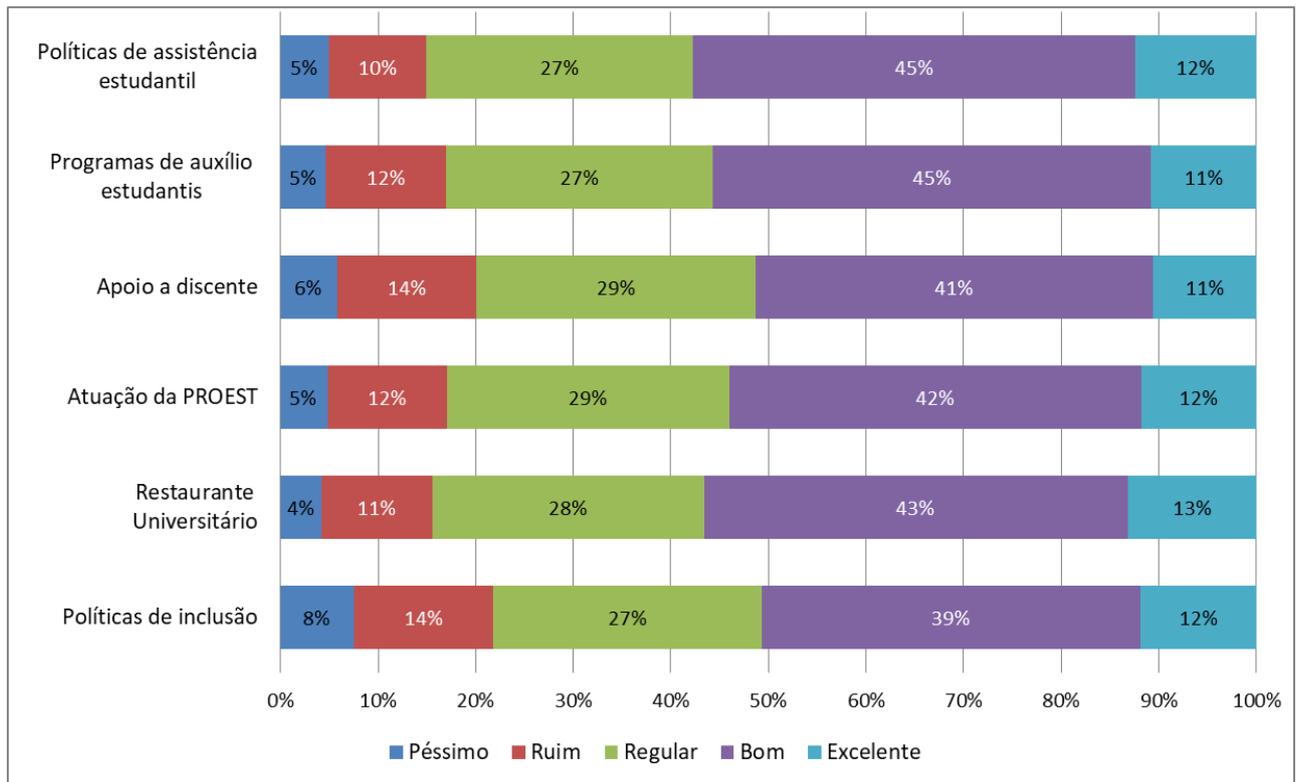
	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Excelente	Não sei
Políticas de assistência estudantil	10	20	55	91	25	99
Programas de auxílio estudantis	9	24	53	87	21	106
Apoio a discente	11	27	54	77	20	111
Atuação da PROEST	9	23	54	79	22	113
Restaurante Universitário	9	24	59	92	28	88
Políticas de inclusão	16	30	58	82	25	89

Fonte: CPA, 2023

O corpo técnico-administrativo, de maneira geral, apresentou desconhecimento sobre as políticas de atendimento estudantis, visto que entre 42 a 60% não souberam opinar sobre cada um dos itens inquiridos.

Considerando a opinião de quem soube opinar, percebe-se que os resultados de cada item são parecidos. Os índices de satisfação variaram entre 51% a 57%, impulsionados pela resposta modal ‘bom’.

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



Fonte: CPA, 2023

Em relação aos comentários sobre a dimensão, parte deles foi direcionada às políticas de inclusão, ora criticada, ora elogiada. O Resun também foi mencionado, mas com críticas sobre o acesso (longas filas e falta de respeito à ordem da fila).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este relatório encerra o ciclo avaliativo que teve início com a avaliação dos docentes (em 2021), seguido pela dos discentes (em 2022) e, por fim, a dos servidores técnico-administrativos (em 2023). A avaliação dos docentes foi dividida em dez 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, 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; e j) Sustentabilidade Financeira.

A avaliação dos discentes contou com três dimensões: a) Avaliação do Desempenho Docente; b) Avaliação de Infraestrutura 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. Todavia, houve questões específicas para cada um dos segmentos justificadas pelas especificidades dos grupos.

Em suma, o levantamento com o corpo docente (Relatório de Autoavaliação 2021) revelou a existência de dificuldade na relação interpessoal entre os pares, discentes e técnicos, percepção também apresentada por este último segmento, ocasionando um sentimento de desvalorização do corpo técnico-administrativo, demandando maior atenção da Gestão de Pessoal e da UFS por ações contra assédio moral, propiciando um ambiente de trabalho favorável para que servidores possam executar as próprias atividades com maior tranquilidade. Destaca-se que estes temas (desvalorização do segmento técnico-administrativo e carência de ações contra assédio moral) foram recorrentes ao longo do questionário e presentes nos comentários adicionais de diversas dimensões. Isso reforça que a UFS deve aumentar os esforços contra estes problemas e se mostrar ciente de que o corpo técnico-administrativo também é capacitado para guiar a UFS à excelência.

Outro ponto que carece de atenção é sobre o reconhecimento das ações da CPA. Sobre isso, é importante ressaltar que a pandemia (COVID-19) teve um impacto relevante: em 2020 a UFS suspendeu as atividades presenciais, com a retomada integral somente a partir do segundo semestre de 2022. Naquela ocasião a CPA participou, junto com a Pró-Reitoria de Graduação e a Superintendência de Indicadores de Desempenho Institucional (SIDI), de uma rodada de reuniões com os Núcleos Docentes Estruturantes de diversos cursos da UFS (priorizando cursos de licenciatura e do Centro de Ciências Exatas e Tecnologia), tendo como pauta a apresentação de índices de desempenho acadêmico (o que motivou a CPA a elaborar um questionário extra voltado ao corpo discente). Para dar continuidade à divulgação das ações da CPA, ao longo de 2023 ocorreram visitas presenciais a todos os *Campi* do interior (juntamente com as CPA's Setoriais e direção de cada Campus, além das coordenações dos NDE's). Por serem grupos majoritariamente compostos por docentes (os técnicos estiveram presentes com apenas uma única representação em cada CPA Setorial), ficou evidente que as reuniões pouco contribuíram para a disseminação sobre a relevância da CPA na instituição para discentes e técnico-administrativos. Para isso, iniciou-se a divulgação da Comissão via folders fixados nos painéis da UFS (com QR Codes que direcionam ao site institucional da CPA – que dá acesso, inclusive, a todos os Relatórios de Autoavaliação).

Sobre o questionário extra aplicado ao corpo discente (Relatório de Autoavaliação 2022), ele foi motivado a partir da manifestação docente sobre uma nítida mudança comportamental dos estudantes após o retorno integral das atividades acadêmicas. Portanto, o levantamento permitiu que docentes e técnicos compreendessem a 'apatia' discente (oriunda da maior dificuldade na transição entre o ensino remoto para o presencial) e pudessem atuar de uma maneira mais direcionada. Por outro lado, é importante destacar que no segundo semestre de 2022 houve um agravamento da situação orçamentária oriunda de bloqueio e cortes de recursos para as Instituições Federais de Ensino Superior e, como medida, a UFS optou pelo desligamento dos aparelhos de ar-condicionado em todos os *campi* pelo tempo que perdurasse tal restrição orçamentária, o que provavelmente contribuiu com a insatisfação discente sobre a infraestrutura física. Por outro lado, críticas quanto à carência de recursos para manutenção/aquisição de equipamentos é recorrente e consoante a todos os segmentos da UFS, levantado também pelos técnico-administrativos (nesse relatório) e por docentes, em relação, por exemplo, à escassez/limitação de recursos para promoção/participação de eventos (Relatório de Autoavaliação 2022).

De maneira geral, entende-se que a UFS, nesse ciclo avaliativo (2021-2023), passou por grandes dificuldades. Apesar disso, entende-se que a Instituição conseguiu contornar as adversidades em prol da qualidade: no ano letivo de 2020 (integralmente remoto) a taxa de sucesso

foi de aproximadamente 30% (UFS em Números 2021 – edição especial). Esse valor subiu para 37,44% em 2021 (UFS em Números 2022 – edição especial) e atingiu 41,98% no ano letivo de 2022 (UFS em Números 2023 – edição especial), superando, inclusive, a taxa de sucesso do ano letivo de 2019 – último antes da pandemia (igual a 41,7% de acordo com o UFS em Números 2020: edição especial). Mérito da Comunidade Acadêmica. Mérito de TODOS os segmentos que a compõem.

Os resultados expressos nesse relatório serão levados ao conhecimento das unidades, em uma ação que deverá envolver as CPA's setoriais, inicialmente, para que os relatos sejam apresentados e discutidos, buscando as melhores formas de encaminhamento das fragilidades detectadas.

Em um segundo momento a CPA disponibilizará para as chefias das unidades acadêmicas citadas as respostas relativas aos setores sob sua responsabilidade, para uma reflexão a respeito das concepções e situações apresentadas pelos técnicos, buscando o desenvolvimento de ações que possam superar as limitações e possibilitar os esclarecimentos necessários.

A CPA principal, juntamente com as CPA's setoriais, deverá estabelecer um cronograma de atividades para, em 2024, ampliar as formas de divulgação das suas ações, levando a todos os segmentos da comunidade acadêmica, as informações relativas às atribuições da comissão, fortalecendo a sua atuação nos diversos *campi* da universidade.