



UFESB

UNIVERSIDADE FEDERAL
DO SUL DA BAHIA

**Relatório de Avaliação dos Técnicos
Administrativos em Educação**

Comissão Própria de Avaliação - CPA

Dezembro de 2023

Comissão Própria de Avaliação da UFSB

Gestão 2022 - 2024

Gilson Vieira Monteiro – Coordenador (representante Docente *campus* Paulo Freire)

Aline Dos Santos Rosa Matos – Vice Coordenadora (representante da Reitoria)

Gilmara dos Santos Oliveira (representante Docente *campus* Sosígenes Costa)

Lívia Gozzer Costa (representante dos Técnicos Administrativos em Educação)

Mauricio Farias Couto (representante Docente *campus* Jorge Amado)

Marcelo Jose Santana Santos Junior (representante da Superintendência de Tecnologia e
Informação)

Quecilaine dos Santos Guimarães (representante discente)

Luana Almeida Santos (representante discente)

Sumário

| | |
|--|----|
| 1. Apresentação..... | 7 |
| 2. Introdução | 8 |
| 3. Informações sobre o formulário..... | 8 |
| 4. Dados gerais de adesão ao formulário | 9 |
| 5. Políticas Institucionais e Estrutura Acadêmica..... | 9 |
| 5.1 Políticas Institucionais | 9 |
| 5.2 Estrutura Acadêmica | 12 |
| 6. Desempenho, Desenvolvimento e Interação Pessoal no Trabalho | 20 |
| 7. Infraestrutura, Condições de Trabalho e Promoção à Saúde..... | 34 |
| 8. Comunicação Interna e Externa..... | 42 |
| 9. Considerações Finais | 46 |
| 10. Referências Bibliográficas..... | 48 |

Lista de figuras e imagens

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 - PDI Campus Jorge Amado..... | 9 |
| Gráfico 2 – PDI Campus Paulo Freire..... | 9 |
| Gráfico 3 – PDI Campus Sosígenes Costa | 10 |
| Gráfico 4 - PDI Reitoria | 10 |
| Gráfico 5 - Envolvimento na elaboração do PDI - campus Jorge Amado | 10 |
| Gráfico 6 -Envolvimento na elaboração do PDI - campus Paulo Freire | 10 |
| Gráfico 7 – Envolvimento na elaboração do PDI - Campus Sosígenes Costa | 11 |
| Gráfico 8 - Envolvimento na elaboração do PDI - Reitoria | 11 |
| Gráfico 9 - Participação na elaboração do PDU – CJA..... | 12 |
| Gráfico 10 - Participação na elaboração do PDU – CPF..... | 12 |
| Gráfico 11 - Participação na elaboração do PDU – CSC | 12 |
| Gráfico 12 - Participação na elaboração do PDU - Reitoria..... | 12 |
| Gráfico 13 - Regime quadrimestral | 13 |
| Gráfico 14 - Regime de ciclos | 14 |
| Gráfico 15 - Formação Geral..... | 14 |
| Gráfico 16 - Colégios Universitários..... | 15 |
| Gráfico 17 - Decanatos e Colegiados de curso..... | 16 |
| Gráfico 18 - Núcleo Docente Estruturante | 16 |
| Gráfico 19 - Congregação..... | 17 |
| Gráfico 20 - Cursos Interdisciplinares..... | 17 |
| Gráfico 21 – Extensão | 18 |
| Gráfico 22 - Programa de Acompanhamento Acadêmico..... | 18 |
| Gráfico 23 - Programa de Tutorias | 19 |
| Gráfico 24 - Programas de Pesquisa e pós-graduação..... | 19 |
| Gráfico 25 - Políticas Afirmativas..... | 20 |
| Tabela 1 – Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a motivação pelo próprio trabalho..... | 21 |
| Tabela 2 - Presteza no atendimento a alunos, docentes/funcionários e outras pessoas que necessitem de seus serviços..... | 21 |
| Tabela 3 - Qualidade do atendimento a estudantes, docentes, funcionários e outras pessoas que necessitem de seus serviços..... | 22 |
| Tabela 4 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a iniciativa para a resolução de problemas..... | 22 |
| Tabela 5 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a flexibilidade para adequação a situações não usuais..... | 23 |
| Tabela 6 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a cumprimento de prazos e horários..... | 23 |
| Tabela 7 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a planejamento evitando sobrecarga..... | 24 |
| Tabela 8 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação ao apoio a chefia/coordenação na elaboração de atividades..... | 24 |
| Tabela 9 - Auto avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação ao recebimento de feedback da chefia sobre atividades desempenhadas..... | 25 |

| | |
|--|----|
| Tabela 10 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a preocupação com as implicações sociais de suas ações. | 25 |
| Tabela 11 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a consolidação, ampliação e aperfeiçoamento ao longo do tempo das políticas de formação continuada dos servidores técnicos/as. | 26 |
| Tabela 12 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a incentivo e promoção continuada da formação dos servidores técnicos administrativos em suas áreas específica de atuação. | 26 |
| Tabela 13 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação ao estabelecimento de parcerias com outras instituições de nível superior. | 27 |
| Tabela 14 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a clareza nas normas para liberação dos servidores técnico-administrativos para formação em nível de graduação e pós-graduação. | 27 |
| Tabela 15 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação ao desenvolvimento de processos de formação para gestão institucional e de projetos nos mais diversos níveis. | 28 |
| Tabela 16 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a políticas de aperfeiçoamento didático-pedagógico para dos servidores técnico-administrativos que atuam na Universidade. | 28 |
| Tabela 17 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação ao investimento na melhoria da proficiência dos servidores técnico-administrativos em línguas estrangeiras. | 29 |
| Tabela 18 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a capacitação, incentivo e oferecimento de suporte necessário aos servidores técnico-administrativos para uso de tecnologias de informação e comunicação. | 29 |
| Tabela 19 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação ao envolvimento de servidores técnico-administrativos mais experientes na oferta de atividades formativas aos TA com menos tempo de exercício. | 30 |
| Tabela 20 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a incentivo a promoção a saúde e qualidade de vida na universidade. | 31 |
| Tabela 21 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a clareza na definição institucional dos perfis. | 31 |
| Tabela 22 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a orientação quanto aos processos de seleção e ingresso de servidores técnico-administrativos de acordo com perfis estabelecidos e demandas da Universidade. | 32 |
| Tabela 23 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a adequação do processo formativo (cursos de graduação, pós-graduação, extensão; participação em eventos, capacitação etc.) relativos às funções desempenhadas pelos servidores técnicos. | 33 |
| Tabela 24 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a condições de trabalho para que os servidores técnico-administrativos desenvolvam os perfis adequados ao desempenho de suas atividades específicas na UFSB. | 33 |
| Tabela 25 - Avaliação do desempenho dos servidores técnico-administrativos de acordo com os perfis estabelecidos institucionalmente. | 34 |
| Tabela 26 - Incentivo ao desenvolvimento de novas competências para superação dos desafios institucionais a curto e médio prazo. | 34 |
| Tabela 27 - Segurança no campus/reitoria | 35 |

| | |
|--|----|
| Tabela 28 - Proteção em relação a acidentes de trabalho | 35 |
| Tabela 29 - Tensão/ansiedade no desempenho de suas atribuições | 36 |
| Tabela 30 - Facilitação de relações interpessoais no local de trabalho | 36 |
| Tabela 31 - Adequação do número de servidores às necessidades atuais da unidade.... | 37 |
| Tabela 32 - Qualificação do pessoal técnico | 37 |
| Tabela 33 - Clareza das próprias atribuições e de seus limites | 37 |
| Tabela 34 - Ambiente propício à geração de novas ideias para o aperfeiçoamento do trabalho | 38 |
| Tabela 35 - Relação interpessoal na unidade favorece o desempenho das atividades ... | 38 |
| Tabela 36 - Constatação de avanços na qualidade do trabalho ao longo do tempo | 39 |
| Tabela 37 - Existência de processos/fluxos estabelecidos para o desenvolvimento das suas atividades..... | 39 |
| Tabela 38 - Incentivo à promoção à saúde e qualidade de vida na universidade | 40 |
| Tabela 39 - Motivação pessoal para envolver-se em cursos/programas de qualificação | 40 |
| Tabela 40 - Incentivo por parte da Universidade | 41 |
| Tabela 41 - Incentivo por parte da Chefia imediata | 41 |
| Tabela 42 - Autorização/Liberação para realizar cursos de graduação | 42 |
| Tabela 43 - Autorização/Liberação para fazer cursos de pós-graduação | 42 |
| Gráfico 26 - SIGAA, SIPAC, SIGRH, SIGEVENTOS... .. | 43 |
| Gráfico 27 - Site da UFSB..... | 43 |
| Gráfico 28 - E-mail SERPRO..... | 44 |
| Gráfico 29 - Instagram da UFSB | 44 |
| Gráfico 30 - X (antigo Twitter) da UFSB..... | 45 |
| Gráfico 31 - Facebook da UFSB | 45 |
| Gráfico 32 - Nuvem da UFSB | 46 |
| Gráfico 33 - Helpdesk da UFSB..... | 46 |

1. Apresentação

A autoavaliação ou avaliação interna compõe o processo avaliativo das Instituições de Ensino Superior (IES) e constitui-se na primeira etapa da avaliação institucional. A avaliação institucional é uma exigência permanente do Ministério da Educação (MEC), normatizada por meio do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), instituído pela Lei nº 10.861/2004, que visa, além de promover a melhoria da qualidade da educação superior, também a expansão adequada da oferta de cursos, o aumento permanente da eficácia institucional e a efetividade acadêmica e social das IES.

Para além das avaliações externas, realizadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), as Comissões Próprias de Avaliação (CPA) são responsáveis pelas avaliações internas - a autoavaliação institucional, que compreende um processo de diagnóstico crítico e coletivo sobre a coerência entre as práticas institucionais e os princípios, diretrizes e políticas definidas no Estatuto, no Regimento Geral, no Projeto de Desenvolvimento Institucional, no Projeto Pedagógico Institucional e pelas unidades universitárias e instâncias de gestão acadêmica e administrativa da Universidade. Tais avaliações são também pautadas pelas orientações do SINAES e devem considerar o perfil de cada instituição quando colocadas em prática.

Portanto, considera-se que a autoavaliação se refere à análise do desempenho da instituição, dos seus processos de funcionamento e de seus resultados, num processo de reflexão crítica e tomada de consciência visando à transformação da realidade para o aperfeiçoamento da instituição.

Tanto as avaliações externas quanto as internas somente atingem seus objetivos quando concebidas como ferramentas de gestão e de aperfeiçoamento institucional. Ainda precisam estar vinculadas a um planejamento capaz de trazer os elementos essenciais para a realização dos processos avaliativos.

Ainda que, a partir de 2004, a autoavaliação tenha passado a ser conduzida pelas orientações do SINAES, que definiu a obrigatoriedade da criação da CPA e as suas funções, consideramos que sua existência, no entanto, não deve se pautar apenas em razão de uma exigência legal, mas estar voltada à criação e consolidação da cultura da avaliação no âmbito da IES. Entre as funções da autoavaliação institucional destaca-se a de gerar subsídios que alimentem os gestores e a comunidade acadêmica para a tomada de decisões, tendo em vista a qualidade do ensino superior.

2. Introdução

No primeiro semestre do ano de 2023 a Comissão Própria de Avaliação (gestão 2022-2024) definiu como uma de suas prioridades a escuta da comunidade dos Técnicos Administrativos em Educação (TAs) que integra o quadro de servidores efetivos da UFSB. A autoavaliação dos TAs teve como foco a dimensão Políticas de pessoal, indicada no Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Lei nº 10.861/2004), sendo uma oportunidade para contribuir ativamente no processo de aperfeiçoamento institucional, fornecendo respostas e sugestões que auxiliarão no desenvolvimento de ações e políticas voltadas para a melhoria contínua da UFSB.

Num esforço conjunto, a CPA elaborou a minuta de formulário e convidou as representações dos TAs para apresentação da proposta, a qual foi debatida entre os pares para ajustes visando a aplicação de um formulário que refletisse demandas novas e antigas dessa categoria. O documento, cujas respostas foram anônimas, foi lançado na plataforma *LimeSurvey* e ficou disponível para preenchimento entre os dias 15 de maio a 12 de junho de 2023. Houve ampla divulgação da disponibilidade do formulário via e-mail, envio de card via *whatsapp*, notícias no site e redes sociais da UFSB. As Coordenações de *campus* foram alertadas sobre a importância da adesão massiva dos TAs no preenchimento do formulário a fim de que pudéssemos extrair dados de uma maioria representativa da categoria.

3. Informações sobre o formulário

O formulário totalizou 70 questões divididas entre as seguintes categorias: 1. Lotação; 2. Políticas Institucionais e Estrutura Acadêmica; 3. Desempenho, Desenvolvimento e Interação Pessoal no Trabalho; 4. Infraestrutura, Condições de Trabalho e Promoção à Saúde; 5. Comunicação Interna e Externa e 6. Sugestões para melhoria do formulário. Importante destacar que o formulário aplicado não permitia respostas parciais. Neste sentido, os dados aqui compilados representam somente aqueles que responderam integralmente ao relatório aplicado.

4. Dados gerais de adesão ao formulário

Segundo a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progepe), a UFSB possui 244 servidores técnicos lotados em suas unidades administrativas, sendo 134 servidores na reitoria, 29 no *campus* Jorge Amado, 40 no *campus* Sosígenes Costa e 41 no *campus* Paulo Freire. A adesão geral ao formulário foi de 40,57%. O percentual de adesão em cada unidade ficou da seguinte forma: 45% da reitoria, 31% do *campus* Jorge Amado, 30% do *campus* Sosígenes Costa e 41% do *campus* Paulo Freire.

5. Políticas Institucionais e Estrutura Acadêmica

5.1 Políticas Institucionais

Nessa categoria avaliativa, os técnicos foram questionados sobre o conhecimento e participação na elaboração do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), do Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU) e o conhecimento da categoria sobre a estrutura acadêmica da UFSB.

Neste primeiro item de avaliação do formulário foi possível identificar que houve um desequilíbrio nas respostas registradas por cada unidade administrativa, o que forçou a CPA a adotar o método de segmentação das respostas por unidade para muitas das perguntas dos itens indicados no tópico 3.

Especificamente sobre o conhecimento do PDI, obtivemos os resultados a seguir, segmentados por unidade, conforme indicação na legenda:

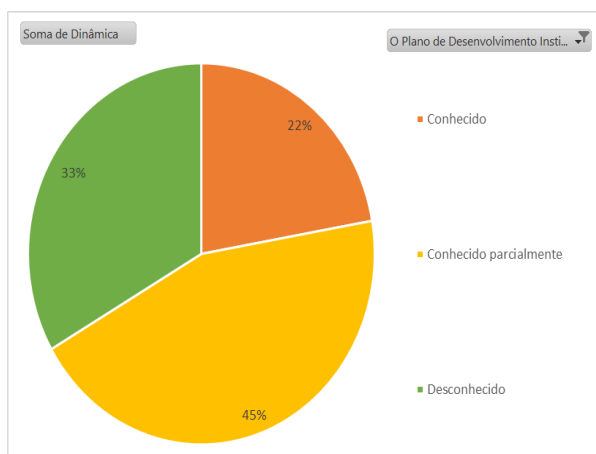


Gráfico 1 - PDI Campus Jorge Amado

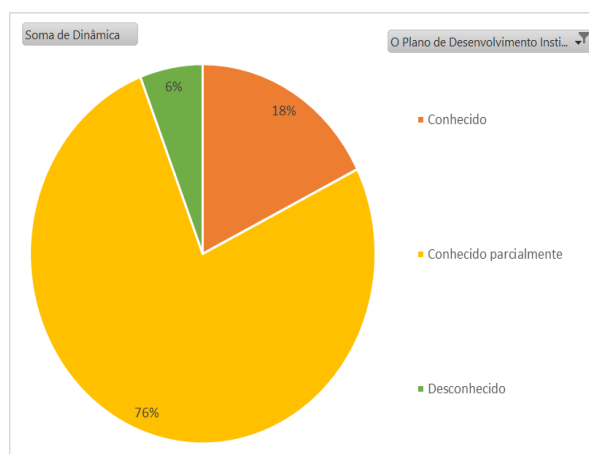


Gráfico 2 – PDI Campus Paulo Freire

Gráfico 3 – PDI Campus Sosígenes Costa

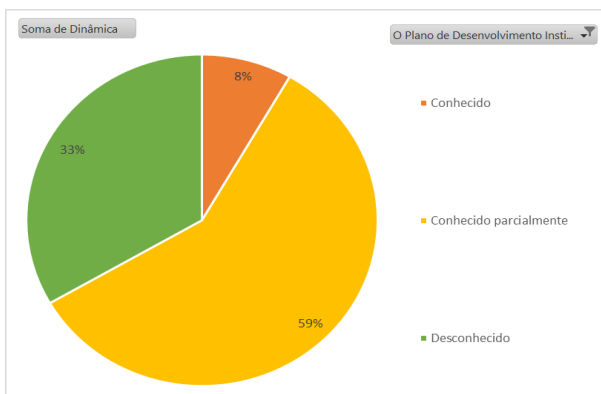
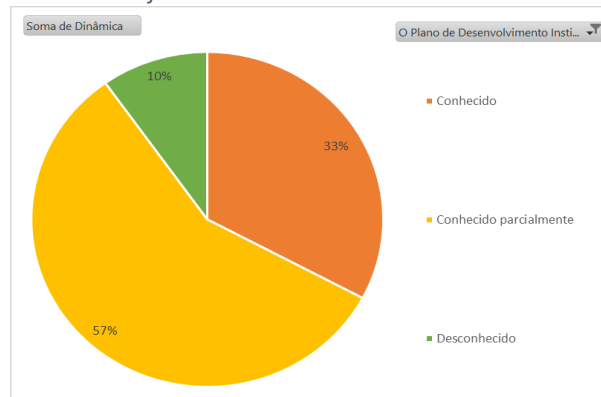


Gráfico 4 - PDI Reitoria



Os gráficos segmentados por unidade indicam que há uma tendência de conhecimento parcial do PDI entre os servidores e um desconhecimento total do documento por 1/3 dos servidores do *campus* Jorge Amado e Sosígenes Costa. Já 33% dos servidores lotados na Reitoria indicaram ter pleno conhecimento do documento, colocando essa unidade administrativa como aquela que mais conhece as linhas que pontuam a identidade da universidade. Importante frisar que o PDI reforça a razão de ser e o perfil institucional e nele encontramos as orientações para as diretrizes pedagógicas, as atividades acadêmicas e a infraestrutura que desenvolvida e/ou pretendida nos anos de vigência do plano.

Insistindo nesse ponto, os servidores foram perguntados sobre o seu envolvimento na participação da elaboração do PDI, o qual obtivemos como resultado:

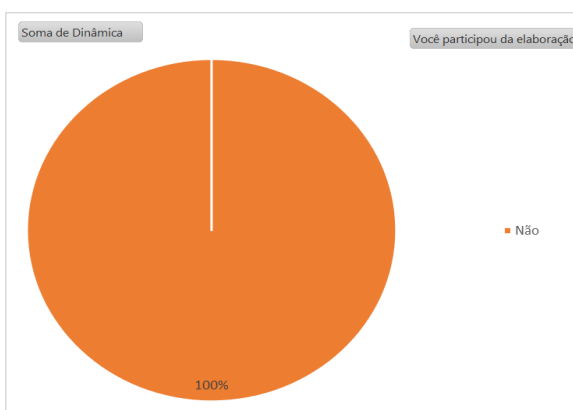


Gráfico 5 - Envolvimento na elaboração do PDI - campus Jorge Amado

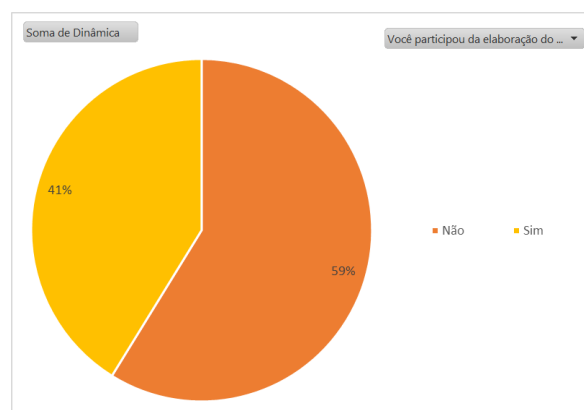


Gráfico 6 -Envolvimento na elaboração do PDI - campus Paulo Freire

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

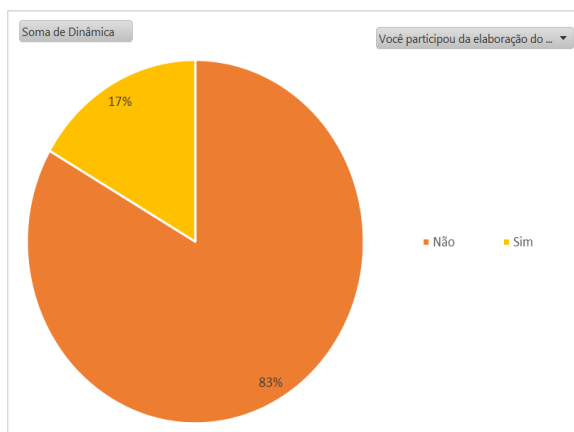


Gráfico 7 – Envolvimento na elaboração do PDI -
Campus Sosígenes Costa

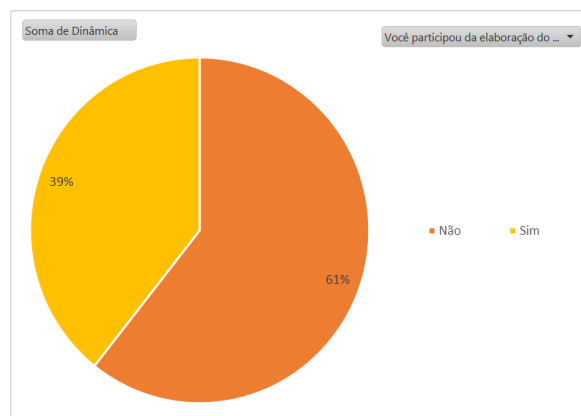


Gráfico 8 - Envolvimento na elaboração do PDI -
Reitoria

Nenhuma unidade administrativa indicou ter havido envolvimento da maioria dos servidores na elaboração do PDI. Bem longe disso estiveram os servidores dos *campi* Jorge Amado e Sosígenes Costa. Aqueles lotados na Reitoria e no Paulo Freire indicaram participação mais ativa, embora não tenham representado a maioria. Esse cenário negativo é reforçado na pergunta seguinte, onde foi solicitada a avaliação dos servidores quanto à percepção de envolvimento da comunidade acadêmica da UFSB na elaboração do PDI: em todas as unidades houve uma avaliação de tendência negativa, reforçando a insatisfação da categoria dos TAs em relação a esse ponto.

Segundo a Pró-Reitoria de Planejamento (Proplan), o PDU é um instrumento administrativo que visa a materialização das táticas que devem ser operacionalizadas pelas unidades para que seus objetivos, estipulados no PDI, sejam alcançados de forma efetiva e dentro do prazo estabelecido. Enquanto o PDI é estratégico, o PDU é tático e operacional. Trata-se de um documento elaborado pelas unidades (pró-reitorias, diretorias, decanatos e assessorias) com a participação da comunidade interna, delineando o planejamento setorial de dois anos. Neste sentido, o envolvimento da comunidade na elaboração e conhecimento desse documento é essencial, considerando sua importância na estrutura de sustentação da missão e valores de uma instituição.

Perguntados sobre em que consiste o PDU, 86% dos servidores responderam positivamente. Essa porcentagem diminuiu na medida em que se perguntou sobre a sua participação na elaboração do mesmo dentro das suas unidades:

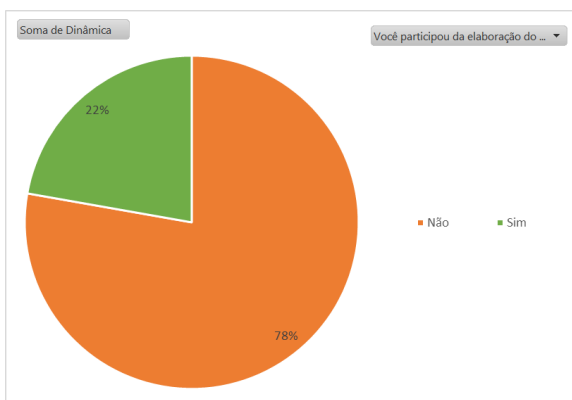


Gráfico 9 - Participação na elaboração do PDU – CJA

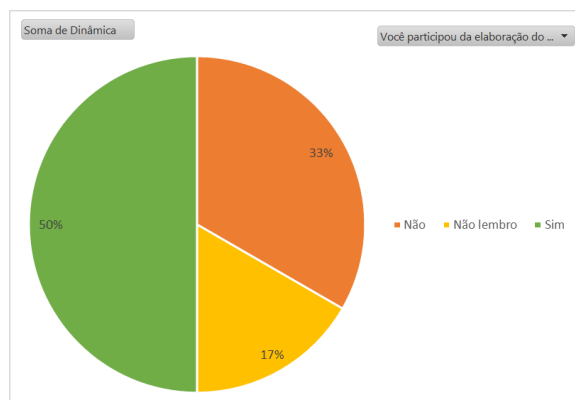


Gráfico 11 - Participação na elaboração do PDU – CSC

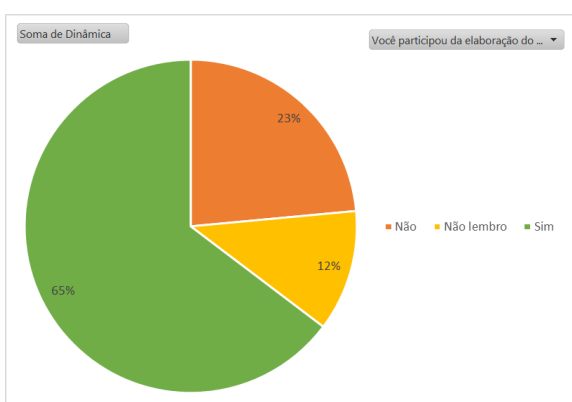


Gráfico 10 - Participação na elaboração do PDU – CPF

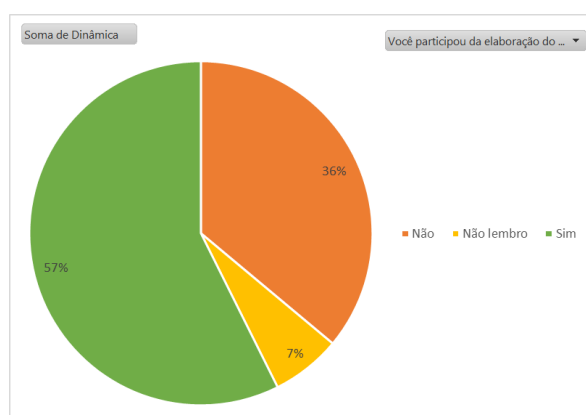


Gráfico 12 - Participação na elaboração do PDU - Reitoria

Os gráficos segmentados indicam que mais da metade dos servidores participaram da elaboração do PDU em suas unidades de atuação, exceto no *campus* Jorge Amado, onde mais de 2/3 alegam não envolvimento na elaboração do planejamento das atividades a serem desenvolvidas. Cumpre frisar que o envolvimento dos servidores na elaboração das metas estabelecidas para os seus setores é essencial no processo de filiação institucional. A partir da escuta aberta e construção coletiva das metas, os servidores se imbuem da responsabilidade que lhes é inerente na construção de uma instituição pública ainda jovem.

5.2 Estrutura Acadêmica

A UFSB possui um modelo acadêmico que a distingue das universidades tradicionais do Brasil. Pautada no regime de ciclos, numa arquitetura acadêmica flexível

e em regime quadrimestral, oferece cursos bacharelados e licenciaturas interdisciplinares como cursos de 1º ciclo, permitindo uma formação transversal e interdisciplinar antes da escolha de uma carreira profissionalizante em regime de 2º ciclo. Também é possível ao estudante ingressar diretamente em cursos profissionalizantes sem a obrigatoriedade de cursar um bacharelado ou licenciatura interdisciplinar.

Considerando as particularidades da UFSB, a CPA inseriu no formulário de avaliação dos TAs questões relativas à estrutura acadêmica da UFSB e o grau de conhecimento dos técnicos acerca da temática. Destacamos que conhecer o modelo de UFSB é condição importante para validar a afiliação dos servidores à instituição.

Perguntamos sobre o grau de compreensão dos TAs acerca do regime quadrimestral, regime de ciclos, Formação Geral e Colégios Universitários. Também questionamos o conhecimento sobre a estrutura administrativa dos cursos na figura dos Decanatos e coordenações de curso, Núcleo Docente Estruturante e Congregação. Por fim, avaliou-se o grau de conhecimento sobre os cursos interdisciplinares, a extensão, os programas de acompanhamento acadêmico e tutorias, os programas de pós-graduação e as políticas afirmativas da UFSB. As respostas deste eixo não foram segmentadas por unidade administrativa pois não houve um grande desvio nas respostas computadas, optando a comissão por classificar os resultados de forma geral neste item.

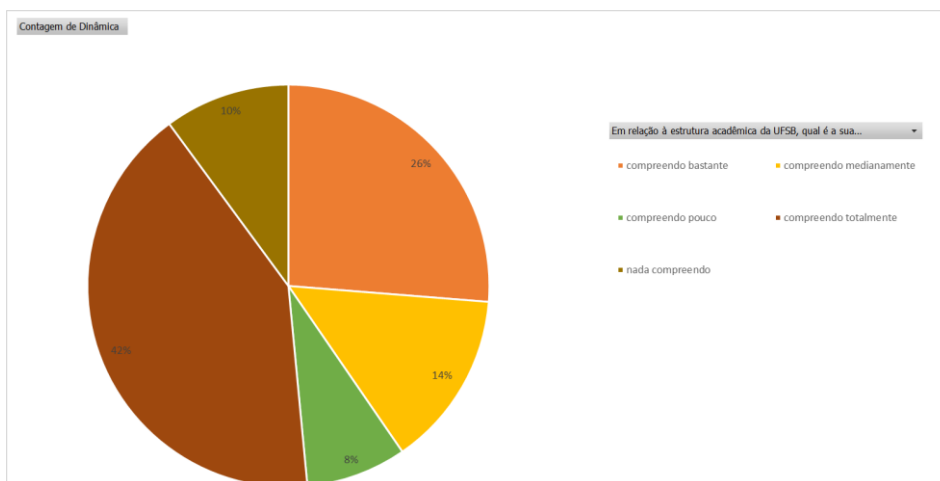


Gráfico 13 - Regime quadrimestral

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

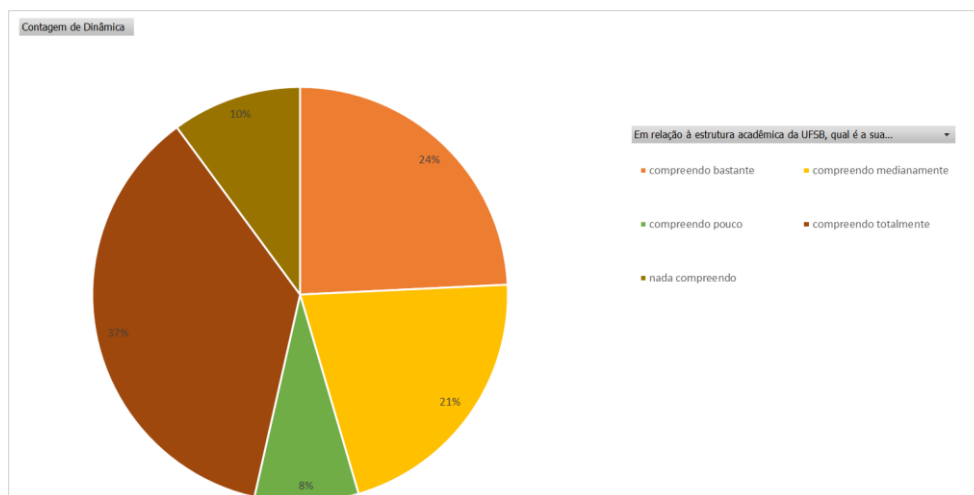


Gráfico 14 - Regime de ciclos

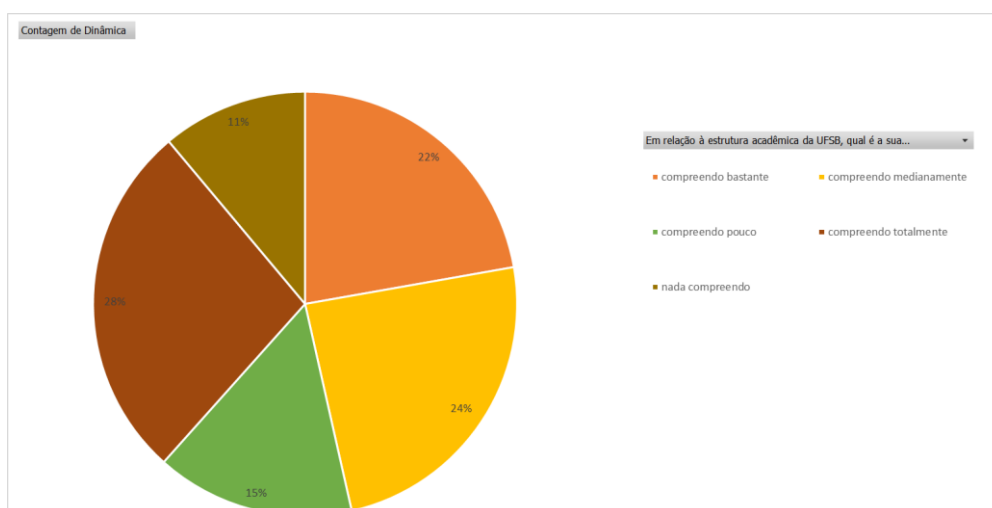


Gráfico 15 - Formação Geral

Analisando individualmente os três gráficos acima, é possível perceber que mais da metade dos TAs alega conhecer bem ou totalmente o regime de ciclos, o quadrimestre e a Formação Geral. No entanto, há um decréscimo em relação ao último item analisado quando comparado com os anteriores: há um aumento expressivo no número de TAs que não compreendem ou pouco compreendem a Formação Geral da UFSB.

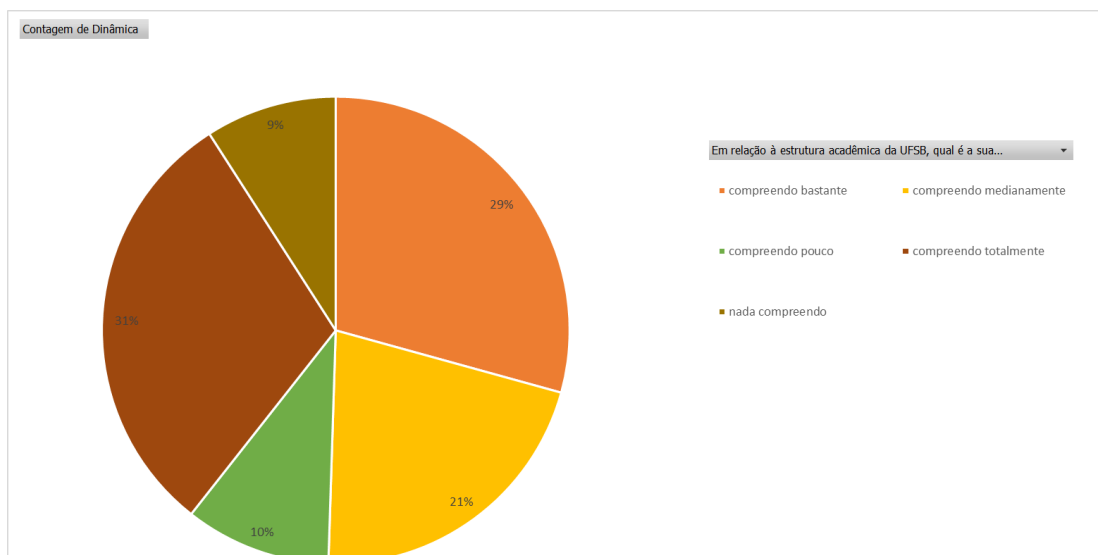


Gráfico 16 - Colégios Universitários

Segundo definição publicada no site da UFSB, os Colégios Universitários (CUNIs) estão implantados em municípios com mais de 20 mil habitantes, visando contribuir para ampliar a inclusão social por meio do ingresso na educação superior. Os CUNIs funcionam, geralmente, em turno noturno, em instalações da rede estadual de ensino médio, por meio de um convênio assinado com o Governo do Estado da Bahia. As salas do CUNI são equipadas com um pacote de aparelhos de tele-educação de última geração, conectados a uma rede digital que transmite aulas em tempo real aos estudantes. As aulas ministradas pelos/as docentes podem ser presenciais (com a o professor na sala de aula), metapresenciais (com o docente transmitindo a aula do campus) e/ou à distância (com aulas gravadas).

Considerando a inovação que o CUNI representa no processo de integração da educação superior com a educação básica e o valor desse projeto para a UFSB, destacamos que 40% dos TAs afirmaram ter uma noção muito baixa ou mediana do conceito do CUNI, o que deverá nortear a gestão sobre a importância de conscientizar a instituição sobre o que representa esse projeto para a UFSB e quais são as perspectivas futuras pensadas para reforçar a integração entre os diferentes níveis de ensino na região de abrangência da instituição.

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

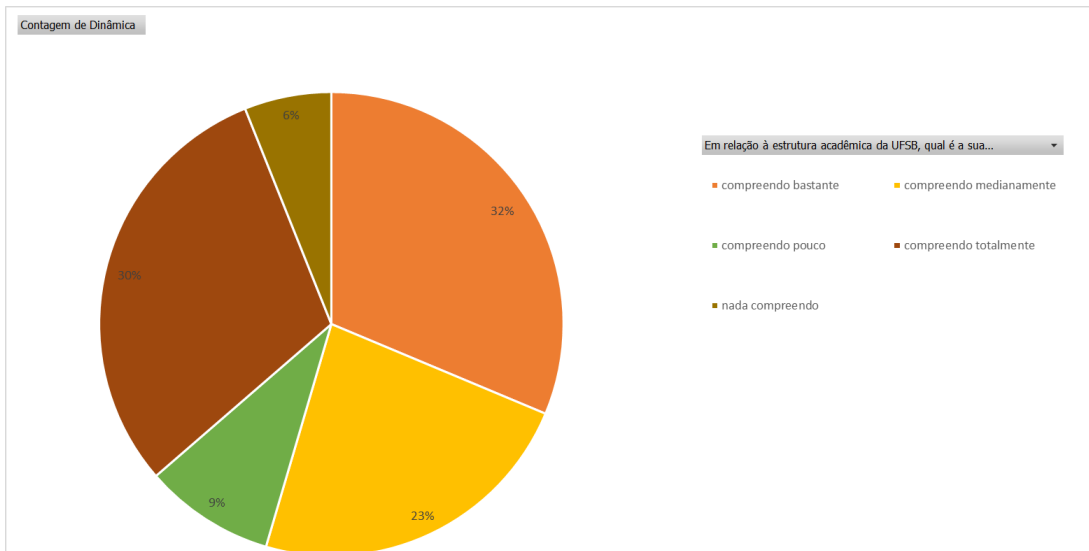


Gráfico 17 - Decanatos e Colegiados de curso

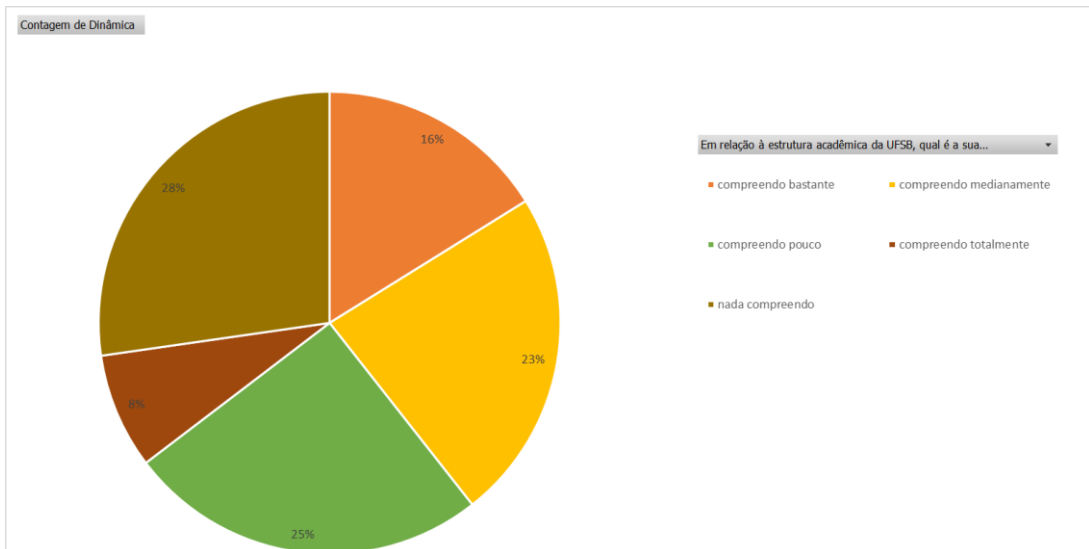


Gráfico 18 - Núcleo Docente Estruturante

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

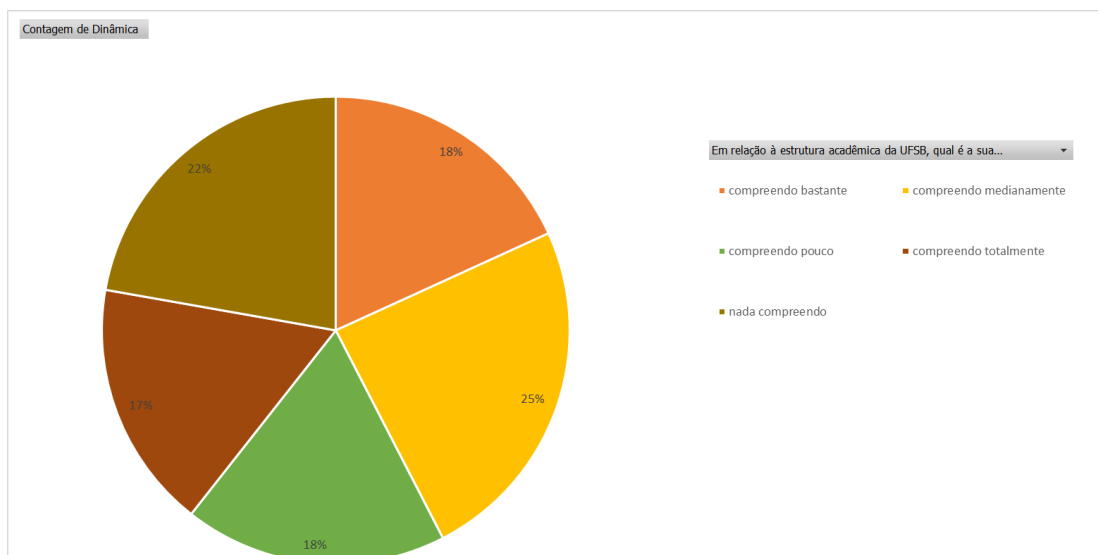


Gráfico 19 - Congregação

Acerca da estrutura administrativa dos cursos, as respostas indicam haver uma boa noção sobre decanatos e coordenações de curso, mas não há a mesma tendência quando avaliou-se o Núcleo Docente Estruturante e a Congregação. Imaginamos que esse desconhecimento geral se dá pelo afastamento dos TAs na rotina desses espaços, diferentemente das coordenações de colegiado de curso, onde a representação dos TAs é obrigatória para a composição plural do grupo.

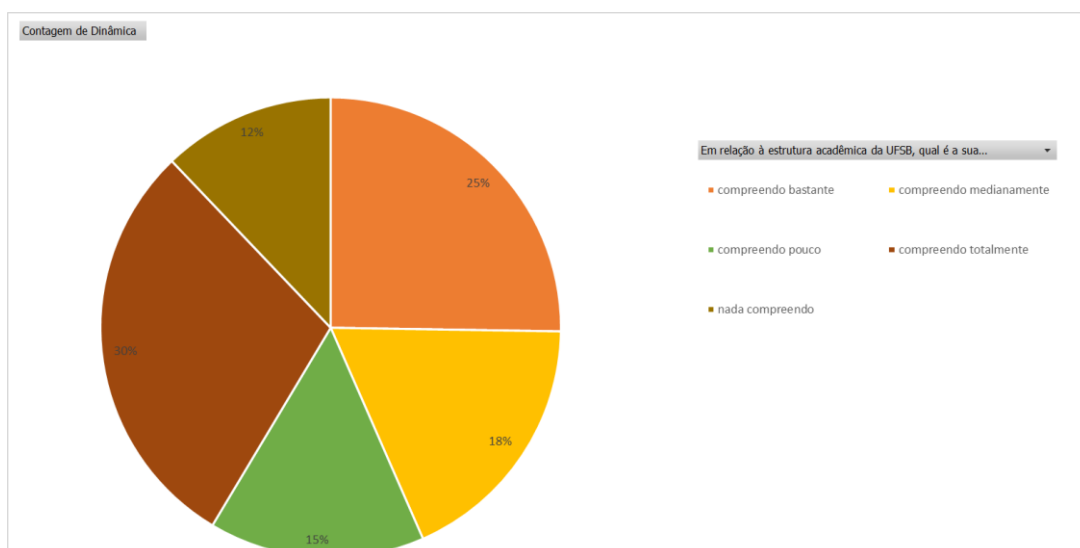


Gráfico 20 - Cursos Interdisciplinares

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

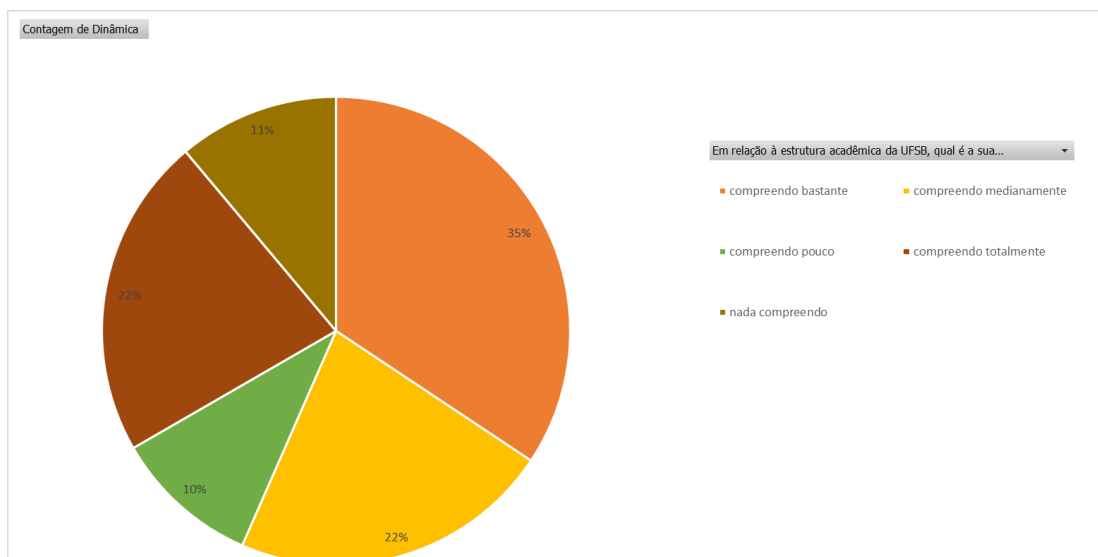


Gráfico 21 – Extensão

A avaliação dos TAs sobre os cursos interdisciplinares e extensão foi satisfatória, ao passo que a avaliação foi bastante insatisfatória sobre os programas de acompanhamento acadêmico e programa de tutorias. Importante destacar que esses programas são destinados a promover a melhoria do rendimento acadêmico de estudantes em dificuldade de aprendizagem. A participação dos TAs se dá por meio de adesão voluntária em editais publicados anualmente. Ambos os programas estão em início de desenvolvimento e precisam ser reforçados junto à comunidade técnica para ampliar seu alcance.

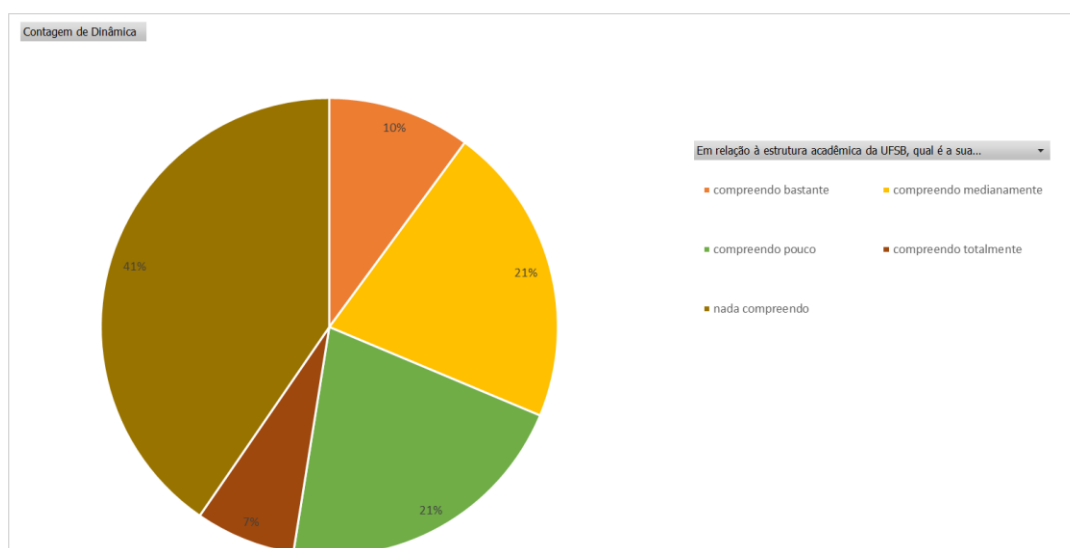


Gráfico 22 - Programa de Acompanhamento Acadêmico

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

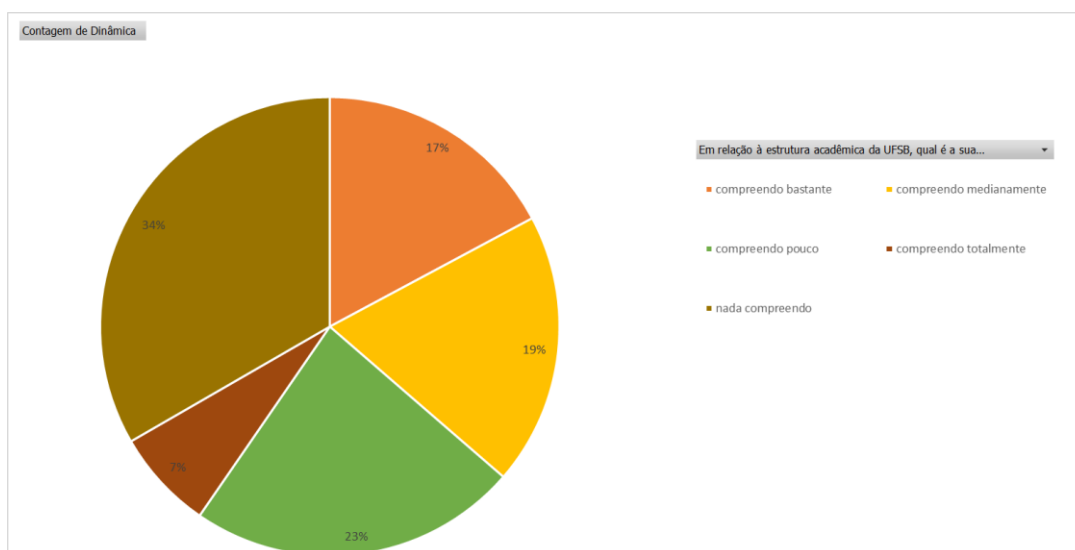


Gráfico 23 - Programa de Tutorias

Os programas de pós-graduação e pesquisa e as políticas afirmativas obtiveram avaliação satisfatória de forma geral, refletindo um grau de conhecimento positivo da categoria sobre as atividades desempenhadas nesses eixos. Sobre a pós-graduação, em particular, destacamos a reserva de vagas para servidores técnicos da universidade nos programas *lato* e *stricto sensu* desenvolvidos na UFSB, promovendo a integração e valorização da comunidade técnica.

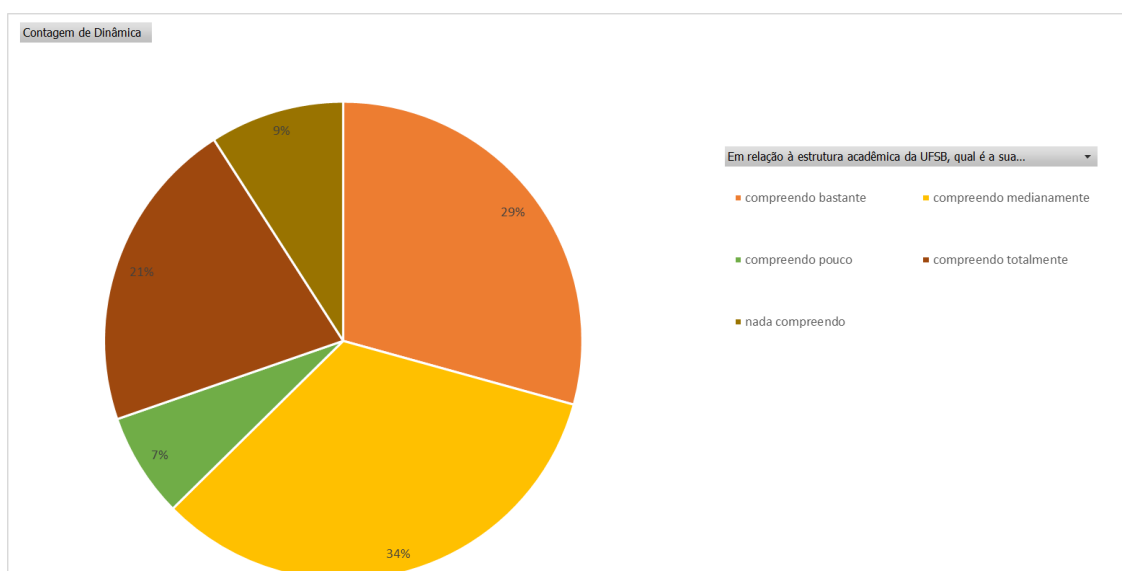


Gráfico 24 - Programas de Pesquisa e pós-graduação

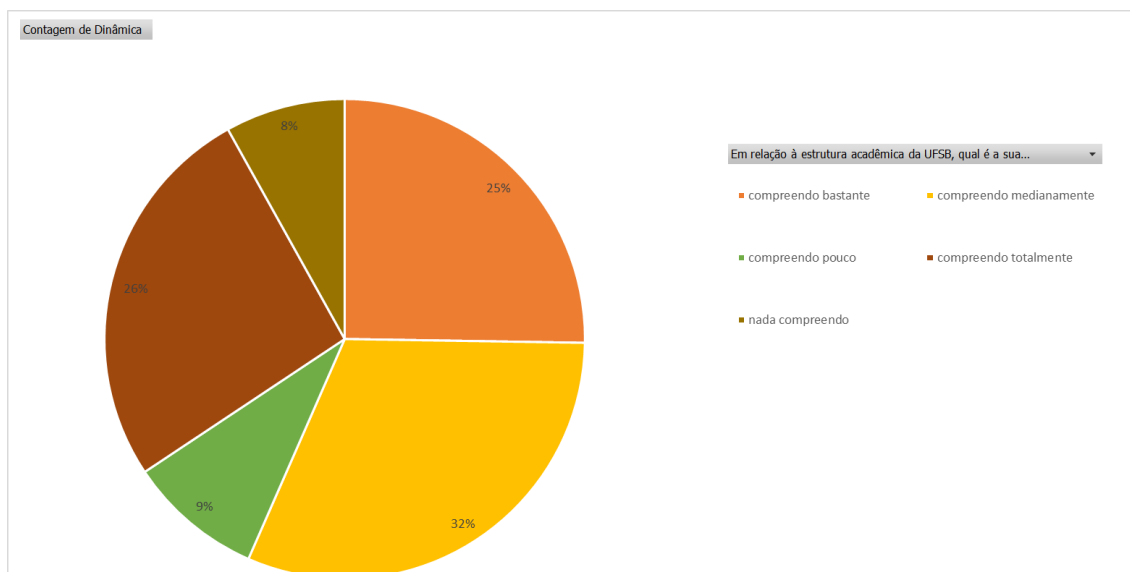


Gráfico 25 - Políticas Afirmativas

6. Desempenho, Desenvolvimento e Interação Pessoal no Trabalho

O tópico “*Desempenho, Desenvolvimento e Interação Pessoal no Trabalho*” reuniu 26 questões no total. Considerando a importância da avaliação e para melhor compreensão das respostas da categoria, os resultados foram apresentados por unidade administrativa.

Os resultados referentes a **motivação pelo próprio trabalho** encontram-se na Tabela 1. Os dados evidenciam que a unidade com o maior percentual geral de satisfação é a reitoria, seguida respectivamente pelo CJA, CSC e CPF. Em contrapartida, a unidade que apresentou o maior percentual geral negativo foi o CPF com 76%, ou seja, apenas 1/3 dos trabalhadores/as se sentem motivados pelo trabalho que desempenham. O segundo maior percentual geral negativo é atribuído ao CSC com 58%, o CJA e a reitoria obtiveram percentuais gerais negativos abaixo de 50%.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | PGN | Satisfeito | Muito Satisfeito | PGP |
|---------|--------------|--------------------|-------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 22% | 0% | 22% | 44% | 34% | 22% | 56% |
| CPF | 29% | 12% | 35% | 76% | 29% | 18% | 47% |

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

| | | | | | | | |
|----------|-----|-----|-----|------------|-----|-----|------------------------|
| CSC | 25% | 25% | 8% | 58% | 25% | 25% | 50% |
| Reitoria | 16% | 8% | 12% | 36% | 31% | 33% | 64%¹ |

Tabela 1 – Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a motivação pelo próprio trabalho.

Os percentuais Nem Satisfeito, Nem Insatisfeito compõem o percentual geral negativo (PGN). Essa decisão baseia-se no estudo de Borges & Tamayo (2001) sobre a estrutura cognitiva do significado do trabalho. Os autores chamaram atenção para um grupo de trabalhadores/as ao qual denominaram de trabalho “apático”, os referidos autores fizeram um alerta aos administradores afirmando que esse grupo pode afetar negativamente “o moral” dos demais.

Os percentuais referentes a prestação no atendimento a comunidade acadêmica demonstraram que os TAs do CJA são os únicos entre as unidades que demonstrou um percentual geral negativo de 56%, em contrapartida no CSC percentual geral positivo atingiu 100% em relação a prestação do seu trabalho (Tabela 2). Esse tópico demonstrou altos percentuais gerais positivos, ocupando a primeira posição o CSC, seguido das unidades CPF, Reitoria e ocupando a última posição o CJA.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|------------|------------|------------------|-------------|
| CJA | 0% | 56% | 0% | 56% | 44% | 0% | 44% |
| CPF | 0% | 0% | 12% | 12% | 12% | 76% | 88% |
| CSC | 0% | 0% | 0% | 0% | 33% | 67% | 100% |
| Reitoria | 3% | 2% | 8% | 13% | 23% | 64% | 87% |

Tabela 2 - Presteza no atendimento a alunos, docentes/funcionários e outras pessoas que necessitem de seus serviços.

Os dados que tratam da qualidade do atendimento prestado demonstram um alto grau de satisfação dos TAs com a qualidade do serviço que prestam, apenas a unidade da reitoria apresentou 2% de muita insatisfação (Tabela 3). O CJA e o CSC apresentaram 100% de percentual positivo, já o CPF e Reitoria apresentaram percentuais gerais positivos acima de 80%.

¹ NS-NI: Nem Satisfeito, Nem Insatisfeito; PGN: Percentual Geral Negativo; PGP: Percentual Geral Positivo.

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

| Unidades | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|------------|------------|------------------|-------------|
| CJA | 0% | 0% | 0% | 0% | 44% | 56% | 100% |
| CPF | 0% | 0% | 12% | 12% | 29% | 59% | 88% |
| CSC | 0% | 0% | 0% | 0% | 50% | 50% | 100% |
| Reitoria | 2% | 2% | 10% | 14% | 24% | 62% | 86% |

Tabela 3 - Qualidade do atendimento a estudantes, docentes, funcionários e outras pessoas que necessitem de seus serviços.

Os dados referentes a iniciativa para a resolução dos problemas evidenciam baixos percentuais gerais negativos, entretanto os valores divergem por unidade. O CJA apresentou escores negativos na ordem de 22%, enquanto o CPF e a Reitoria apresentaram valores de 16%, ficando a cargo do CPF o menor escore negativo e portanto, ficando com o maior percentual positivo, seguida pela reitoria e CSC, ficando com o CJA o menor percentual positivo em relação a iniciativa para a resolução dos problemas.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 0% | 22% | 0% | 22% | 56% | 22% | 78% |
| CPF | 0% | 12% | 0% | 12% | 35% | 53% | 88% |
| CSC | 8% | 8% | 0% | 16% | 17% | 67% | 84% |
| Reitoria | 6% | 3% | 7% | 16% | 28% | 56% | 84% |

Tabela 4 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a iniciativa para a resolução de problemas.

Na tabela 5 encontram-se os dados que se refere a flexibilidade para adequação a situações não usuais. Os maiores percentuais gerais ficaram a cargo do CJA e Reitoria, já os menores percentuais foram atribuídos ao CPF e CSC respectivamente. Os maiores percentuais gerais positivos ficam a cargo do CSC, seguidos do CPF, Reitoria ficando por última o CJA. Os TAs em sua maioria, (sendo o menor percentual igual a 78%) se acham aptos a lidar com situações fora do comum.

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

| Unidades | Muito Insatisfeito | Insatisfeito | NS-NI | P. G. N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------------|--------------|-------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 0% | 0% | 22% | 22% | 45% | 33% | 78% |
| CPF | 0% | 0% | 18% | 18% | 47% | 35% | 82% |
| CSC | 8% | 0% | 8% | 16% | 50% | 34% | 84% |
| Reitoria | 2% | 5% | 13% | 20% | 28% | 52% | 80% |

Tabela 5 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a flexibilidade para adequação a situações não usuais.

Os dados referentes à relação ao cumprimento dos prazos e horários evidenciam que os TAs do CJA se autoavaliam em 100% cumpridores dos prazos e horários. As unidades CPF, CSC e Reitoria possuem percentuais gerais positivos acima de 80%. Os percentuais gerais negativos com o maior escore ficaram a cargo do CSC com 16%, seguido da Reitoria com 13% e o CPF com 12%.

| Unidades | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P. G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|------------|------------|------------------|-------------|
| CJA | 0% | 0% | 0% | 0% | 67% | 33% | 100% |
| CPF | 0% | 0% | 12% | 12% | 47% | 41% | 88% |
| CSC | 8% | 0% | 8% | 16% | 59% | 25% | 84% |
| Reitoria | 2% | 3% | 8% | 13% | 33% | 54% | 87% |

Tabela 6 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a cumprimento de prazos e horários.

A autoavaliação dos técnicos/as administrativos em educação, com relação ao planejamento evitando sobrecarga de trabalho apontou o campus do CJA com a maior percentagem negativa na ordem de 45%, seguido pelo CSC com 33%, Reitoria com 30% e CPF com 24% evidenciando como a falta de planejamento impacta a sobrecarga de trabalho (Tabela 6). Em relação aos percentuais gerais positivos o campus do CPF obteve o maior percentual positivo com escore na ordem de 76%, sendo seguido pela Reitoria com 70%, CSC com 67% e CJA com o menor percentual geral positivo na ordem de 55%.

| Unidades | Muito Insatisfeito | Insatisfeito | NS-NI | P. G. N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------------|--------------|-------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 11% | 0% | 34% | 45% | 33% | 22% | 55% |
| CPF | 0% | 0% | 24% | 24% | 47% | 29% | 76% |

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

| | | | | | | | |
|----------|----|----|-----|------------|-----|-----|------------|
| CSC | 8% | 0% | 25% | 33% | 42% | 25% | 67% |
| Reitoria | 8% | 7% | 15% | 30% | 36% | 34% | 70% |

Tabela 7 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a planejamento evitando sobrecarga.

A colaboração dos técnicos administrativos em educação é uma parte valiosa na elaboração das atividades desenvolvidas pelas chefias e coordenações. A autoavaliação apontou os maiores percentuais gerais negativos coube ao CSC na ordem de 25%, seguidos pela Reitoria na ordem 18%, CJA de 11% e o menor escore pertencendo ao CPF. Em contrapartida, os TAs avaliação que seu trabalho no quesito em questão tem percentuais positivos na ordem de 94%, sendo seguidos pelos *campi* CJA com 89%, CSC com 75% e a unidade da Reitoria com 62%.

| Unidades | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P. G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 0% | 11% | 0% | 11% | 56% | 33% | 89% |
| CPF | 0% | 0% | 6% | 6% | 41% | 53% | 94% |
| CSC | 0% | 17% | 8% | 25% | 0% | 75% | 75% |
| Reitoria | 6% | 5% | 7% | 18% | 23 | 59% | 62% |

Tabela 8 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação ao apoio a chefia/coordenação na elaboração de atividades.

O *feedback* da chefia é um ponto crucial para o aprimoramento das atividades desenvolvidas pelos TAs. A autoavaliação indicou 58% dos trabalhadores/as do CSC tem uma visão negativa sobre a questão, no CPF há 47% de descontentes com o *feedback* da chefia imediata, bem como 38% na reitoria e 33% no CJA (Tabela 9). Embora os dados relatem um descompasso na relação da chefia com os seus subordinados, a autoavaliação também revelou o CJA é o *campus* com os mais satisfeitos com relação ao *feedback* da chefia na ordem de 67%, seguido pela Reitoria com 62%, CPF com 53% e o menor índice cabendo ao CSC com 42%. Essa é uma variável extremamente importante e deve ser levada em consideração, pois a insatisfação acerca de como seu trabalho é visto pode gerar uma percepção que o trabalho não é valorizado, levando os TAs a uma apatia.

| Unidades | Muito Insatisfeito | Insatisfeito | NS-NI | P. G. N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------------|--------------|-------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 11% | 0% | 22% | 33% | 33% | 34 | 67% |

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

| | | | | | | | |
|----------|------------|------------|-----|------------|-----|-----|------------|
| CPF | 18% | 0% | 29% | 47% | 41 | 12% | 53% |
| CSC | 17% | 33% | 8% | 58% | 0% | 42% | 42% |
| Reitoria | 8% | 15% | 15% | 38% | 23% | 39% | 62% |

Tabela 9 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação ao recebimento de feedback da chefia sobre atividades desempenhadas.

Na tabela 10 encontram-se os percentuais de satisfação e insatisfação quanto a preocupação com as implicações sociais das ações desenvolvidas pelos/as TAs. Os dados demonstraram que no *campus* CPF apenas 41% estão satisfeitos ou muito satisfeitos, 59% representa os percentuais gerais negativo. O que surpreendente nestes dados é que este campus em específico abriga os cursos voltados a área de saúde, e portanto, as suas ações e a implicação social seria mais facilmente percebidas. Em contrapartida, no CSC 100% estão satisfeitos ou muito satisfeito com as implicações sociais do trabalho que executam. Na reitoria, espaço onde é elaborado a maioria das políticas de atuação da universidade, 70% estão satisfeitos ou muito insatisfeitos e 30% correspondem aos percentuais gerais negativos.

| Unidades | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|------------|------------|------------------|-------------|
| CJA | 0% | 0% | 11% | 11% | 22% | 67% | 89% |
| CPF | 6% | 41% | 12% | 59% | 41% | 0% | 41% |
| CSC | 0% | 0% | 0% | 0% | 8% | 92% | 100% |
| Reitoria | 3% | 7% | 20% | 30% | 21% | 49% | 70% |

Tabela 10 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a preocupação com as implicações sociais de suas ações.

A autoavaliação dos TAs com relação a consolidação, ampliação e aperfeiçoamento ao longo do tempo das políticas de formação continuada dos servidores técnicos/as revelou uma situação dramática de descontentamento dos servidores lotados no CJA, o percentual geral negativo é de 78%, esses altos índices foram seguidos pelo CSC com 67%, Reitoria e em última colocação o CPF com 47%. Esses dados podem relevar que os servidores e servidoras não se sentem prestigiados pelos programas de qualificação existentes para a sua categoria, sentimento amplificado pela remuneração que incide sobre formação e conseqüentemente plano de carreira (Tabela 11).

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

| Unidades | Muito Insatisfeito | Insatisfeito | NS-NI | P. G. I | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.S |
|----------|--------------------|--------------|------------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 0% | 33% | 45% | 78% | 22% | 0% | 22% |
| CPF | 6% | 6% | 35% | 47% | 35% | 18% | 53% |
| CSC | 8% | 9% | 50% | 67% | 25% | 8% | 33% |
| Reitoria | 10% | 23% | 26% | 59% | 26% | 15% | 41% |

Tabela 11 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a consolidação, ampliação e aperfeiçoamento ao longo do tempo das políticas de formação continuada dos servidores técnicos/as.

Na tabela 12 encontram-se os dados alusivos ao incentivo e promoção continuada da formação dos servidores técnicos administrativos em suas áreas específicas de atuação, salienta um profundo descontentamento dos servidores, o ápice desse descontentamento encontra-se no CJA chegando a 89%, ou seja, somente 11% dos servidores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com a política implementada pela gestão da universidade no que tange ao incentivo a formação continuada em sua área de atuação. Todas as unidades apresentaram um percentual geral negativo acima de 50%.

Uma formação continuada na área de formação dos servidores técnicos é essencial para uma gestão mais assertiva, dinâmica e moderna, atenta às mudanças tecnológicas e sociais, imprescindível para manter uma universidade relevante socialmente.

| Unidade | Muito Insatisfeito | Insatisfeito | NS-NI | P. G. N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------------|--------------|-------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 11% | 22% | 56% | 89% | 11% | 0% | 11% |
| CPF | 6% | 18% | 29% | 53% | 29% | 18% | 47% |
| CSC | 17% | 33% | 33% | 83% | 17% | 0% | 17% |
| Reitoria | 18% | 18% | 29% | 65% | 20% | 15% | 35% |

Tabela 12 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação a incentivo e promoção continuada da formação dos servidores técnicos administrativos em suas áreas específicas de atuação.

Os dados da autoavaliação dos técnicos administrativos com relação ao estabelecimento de parcerias com outras instituições de nível superior encontram-se na tabela 13. As porcentagens negativas demonstram que o CJA tem a maior insatisfação em relação a parcerias com outras IES ou a falta dela, com 89% de avaliação geral negativa menor avaliação negativa ficou a cargo do campus do CPF com 53%. Para os técnicos lotados no CJA apenas 11% se sentem satisfeitos ou muito satisfeitos com as parcerias

existentes entre a UFSB e as demais instituições. A maior avaliação positiva com escore de 47% foi dada pelos técnicos lotados no CPF com 47%. Essa é uma política mal avaliada pelos técnicos de um modo geral.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P. G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 45% | 11% | 33% | 89% | 0% | 11% | 11% |
| CPF | 18% | 6% | 29% | 53% | 35% | 12% | 47% |
| CSC | 25% | 8% | 42% | 75% | 17% | 8% | 25% |
| Reitoria | 21% | 17% | 21% | 59% | 33% | 8% | 41% |

Tabela 13 - Autoavaliação dos Técnicos Administrativos em Educação, com relação ao estabelecimento de parcerias com outras instituições de nível superior.

Os dados relativos à clareza nas normas para liberação dos servidores técnico-administrativos para formação em nível de graduação e pós-graduação, indica que o *campus* que há um “maior” percentual geral positivo é o CJA com 45%, seguido pelas Reitoria com 29%. CPF 18% e CSC 17%, já os percentuais negativos chegou 83% de percentuais gerais negativos, seguido pelo CFC com 82% a Reitoria 71% e em última colocado a CJA com 55%. É alarmante que os técnicos da reitoria, local onde são formuladas as políticas de progressão e promoção da instituição, tenha um alto negativo, o que pode demonstrar uma profunda falta de conhecimento sobre o tema, o que pode acarretar numa demora na qualificação, profissionalização e formação continuada do corpo técnico da universidade.

| Unidades | Muito Insatisfeito | Insatisfeito | NS-NI | P. G. N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------------|--------------|-------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 11% | 22% | 22% | 55% | 34% | 11% | 45% |
| CPF | 23% | 12% | 47% | 82% | 18% | 0% | 18% |
| CSC | 25% | 25% | 33% | 83% | 17% | 0% | 17% |
| Reitoria | 15% | 20% | 36% | 71% | 16% | 13% | 29% |

Tabela 14 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a clareza nas normas para liberação dos servidores técnico-administrativos para formação em nível de graduação e pós-graduação.

Os servidores avaliaram que a formação para o desenvolvimento dos processos de gestão institucional e de projetos é deficitária. O CSC apontou um percentual geral

negativo em 100%, ficaram empatados a Reitoria e o CPF com 76%, já o CJA indicou com um escore negativo na ordem 67%. (Tabela 14).

| Unidades | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P. G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 0% | 45% | 22% | 67% | 22% | 11% | 33% |
| CPF | 23% | 12% | 41% | 76% | 18% | 6% | 24% |
| CSC | 33% | 25% | 42% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Reitoria | 20% | 28% | 28% | 76% | 21% | 3% | 24% |

Tabela 15 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação ao desenvolvimento de processos de formação para gestão institucional e de projetos nos mais diversos níveis.

As políticas de aperfeiçoamento didático-pedagógico para os servidores que atuam na universidade foi pessimamente avaliada pelo técnicos-administrativos. Para os servidores (as) do CSC a avaliação indica 100% de percentual geral negativo, seguidos pelo CFC com 82%, Reitoria 75% e CJA com 67%. Esse grau de insatisfação, pode levar ao comprometimento da excelência dos serviços prestados (Tabela 16).

| Unidades | Muito Insatisfeito | Insatisfeito | NS-NI | P. G. N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------------|--------------|-------|-------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 45% | 0% | 22% | 67% | 22% | 11% | 33% |
| CPF | 23% | 12% | 47% | 82% | 12% | 6% | 18% |
| CSC | 17% | 58% | 25% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Reitoria | 21% | 25% | 29% | 75% | 18% | 7% | 25% |

Tabela 16 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a políticas de aperfeiçoamento didático-pedagógico para dos servidores técnico-administrativos que atuam na Universidade.

A proficiência em línguas estrangeiras está diretamente ligada ao processo de internacionalização das universidades. Os servidores técnicos/as da UFSB avaliaram negativamente o investimento que a universidade faz na capacitação dos técnicos/as. O percentual geral negativo variou de 82% a 100% de insatisfação. Há de rever a política de capacitação e formação continuada dos servidores/as, ou a universidade ficará para trás no processo de internacionalização, política essa que vai além de firmar acordos burocráticos, passa pela necessidade de estabelecer parcerias em projetos de pesquisa/ensino, bem como receber alunos de graduação e pós-graduação de outras nacionalidades, isso complica-se à medida que os técnicos não souberem se comunicar em outras línguas (Tabela 17).

| Campi | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P. G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 22% | 22% | 45% | 89% | 0% | 11% | 11% |
| CPF | 29% | 6% | 53% | 88% | 6% | 6% | 12% |
| CSC | 50% | 33% | 17% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Reitoria | 25% | 26% | 31% | 82% | 15% | 3% | 18% |

Tabela 17 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação ao investimento na melhoria da proficiência dos servidores técnico-administrativos em línguas estrangeiras.

O quesito capacitação, incentivo e oferecimento de suporte necessário para o uso de tecnologias de informação de comunicação, apresenta percentuais gerais negativos alarmantes. O menor percentual negativo ficou atrelado a reitoria com 79% e o maior com 92% ao CSC. A UFSB é uma universidade jovem e que tem um discurso baseado na metapresencialidade que teoricamente seria apoiada pelo uso de tecnologias de informação e comunicação. A pergunta que fica é, se os servidores/as técnicos/as avaliam em sua quase totalidade a insatisfação com relação a sua capacitação, como esses servidores vão estar aptos a ministrar cursos, para outros servidores e para os docentes? Há uma necessidade urgente de rever a política adotada pela gestão da universidade em relação ao tema avaliado (Tabela 18).

| Unidades | Muito Insatisfeito | Insatisfeito | NS-NI | P. G. N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------------|--------------|-------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 22% | 34% | 33% | 89% | 0% | 11% | 11% |
| CPF | 23% | 6% | 53% | 82% | 12% | 6% | 18% |
| CSC | 50% | 8% | 34% | 92% | 8% | 0% | 8% |
| Reitoria | 31% | 25% | 23% | 79% | 15% | 6% | 21% |

Tabela 18 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a capacitação, incentivo e oferecimento de suporte necessário aos servidores técnico-administrativos para uso de tecnologias de informação e comunicação.

A autoavaliação, no que diz respeito ao envolvimento de servidores técnico-administrativos mais experientes na oferta de atividades formativas aos TAs com menos tempo de exercício, é reflexo da avaliação do quesito anterior que trata a respeito da capacitação, incentivo e oferecimento de suporte necessário aos servidores técnico-administrativos que se encontra na Tabela 19. O fato é, se os servidores/as não tem uma formação adequada na área que atua ou não tem uma formação continuada que lhe

mantenha atualizado, como esse/a servidor/a se sentirá a vontade para propor curso para aperfeiçoamento de outros colegas de trabalho, o que ele irá transmitir de conhecimento? Um outro ponto a ser levado em consideração é a sobrecarga de trabalho, servidores ocupando múltiplas funções não tem tempo de propor cursos ou tempo para ensinar o colega de forma voluntária. Os percentuais gerais negativos variam de 64% (CPF) a 89% (CJA), neste mesmo campus apenas 11% se sentem satisfeitos ou muito satisfeitos em relação a atividades formativas ofertada pelos TAs mais experientes.

| Unidades | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P. G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|--------|------------|------------------|-------|
| CJA | 22% | 34% | 33% | 89% | 11% | 0% | 11% |
| CPF | 23% | 6% | 35% | 64% | 24% | 12% | 36% |
| CSC | 33% | 17% | 33% | 83% | 17% | 0% | 17% |
| Reitoria | 20% | 31% | 29% | 80% | 15% | 5% | 20% |

Tabela 19 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação ao envolvimento de servidores técnico-administrativos mais experientes na oferta de atividades formativas aos TA com menos tempo de exercício.

A autoavaliação dos técnicos com relação a incentivo a promoção a saúde e qualidade de vida na universidade indicar que no CSC 92% dos TAs avaliam negativamente a política de promoção a saúde da instituição, os percentuais gerais negativos são seguidos pelo CJA com 89%, Reitoria com 79% e por último o CPF com 60%. A saúde e qualidade de vida no trabalho são temas que estão em voga, devido à relevância e aumento dos casos de afastamento dos trabalhadores/as devido a saúde mental (Tabela 20).

A pesquisa de 2021 da FENAE (Previdência da Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa) revela que o adoecimento mental é o principal motivo de afastamento dos trabalhadores/as da ativa. Os trabalhadores apontados por afastamento mediante atestado médico, 33% são por depressão, 26% por ansiedade, 13% por síndrome de *Burnout* e 11% por Síndrome do Pânico. Esse estudo ainda revela que dos empregados que tiveram problemas de saúde mental relacionados ao trabalho, 63% não se afastaram do trabalho com atestado médico (FENAE, 2022). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2013) estima que 2,34 milhões de pessoas morrem a cada ano em acidentes de trabalho e por doenças a ele relacionadas, indicando que cerca de 2 milhões dessas mortes seriam causadas por doenças ligadas ao trabalho. Segundo Dejours (2017)

algumas profissões e locais de trabalho provocam mais adoecimento, como os relacionados a educação, saúde, segurança, telefonia e serviços bancários.

| Unidades | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P. G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 34% | 22% | 33% | 89% | 11% | 0% | 11% |
| CPF | 18% | 29% | 23% | 60% | 24% | 6% | 30% |
| CSC | 17% | 58% | 17% | 92% | 0% | 8% | 8% |
| Reitoria | 25% | 28% | 26% | 79% | 15% | 6% | 21% |

Tabela 20 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a incentivo a promoção a saúde e qualidade de vida na universidade.

Os técnicos/as avaliaram o quesito clareza na definição institucional dos perfis com percentuais bastante negativo, o CSC atingiu 100% do percentual geral negativo, atingindo a unidade mais descontente, seguido pelo CJA com 89%, Reitoria com 81% e CPF com 76%. O percentual geral positivo com maior escore coube ao CPF com 24%, seguido da Reitoria com 19%, CJA com 11% e por último CSC com 0% (Tabela 21). De acordo com Ramos & Macedo (2018), a gestão de organizações públicas considera, em sua cultura e na distribuição de pessoas nos cargos, aspectos relacionados ao cargo para o qual o servidor foi concursado. De outra parte, o perfil do servidor pode, muitas das vezes, ir além das atividades prescritas pelo cargo, situação que pode significar um fator desmotivador. A inadequação entre suas habilidades e as atividades do setor, pode gerar insatisfação e sofrimento.

| Unidades | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P. G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 22% | 22% | 45% | 89% | 11% | 0% | 11% |
| CPF | 23% | 24% | 29% | 76% | 24% | 0% | 24% |
| CSC | 42% | 25% | 33% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Reitoria | 23% | 23% | 35% | 81% | 16% | 3% | 19% |

Tabela 21 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a clareza na definição institucional dos perfis.

Orientação quanto aos processos de seleção e ingresso de servidores técnico-administrativos de acordo com perfis estabelecidos e demandas da Universidade foi avaliado de forma negativa por 92% dos TAs lotados no CSC, seguidos pela Reitoria com

79%, CPF com 76% e CJA com 66% (Tabela 22). Os processos de seleção e ingressos dos servidores técnicos de acordo com os perfis e demanda da instituição é fundamental do ponto de vista de não sobrecarregar alguns servidores bem como, explorar as potencialidades a partir dos perfis dos servidores. A não atenção a esses critérios pode levar a desmotivação, não desenvolvimento do sentimento de pertencimento e reconhecimento da função e importância do servidor e das atividades que ele desempenha para a universidade.

| Unidades | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P. G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 11% | 22% | 34% | 66% | 33% | 0% | 33% |
| CPF | 18% | 29% | 29% | 76% | 18% | 6% | 24% |
| CSC | 42% | 8% | 42% | 92% | 8% | 0% | 8% |
| Reitoria | 26% | 20% | 33% | 79% | 16% | 5% | 21% |

Tabela 22 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a orientação quanto aos processos de seleção e ingresso de servidores técnico-administrativos de acordo com perfis estabelecidos e demandas da Universidade

Os dados relativos à adequação do processo formativo relativos as funções desempenhadas pelos servidores técnico-administrativos encontram-se na tabela 23. Os percentuais gerais negativos com maior escorem é atribuído ao CSC com 75%, seguido pela Reitoria com 74%, CPF com 70% e por último o CJA com 67%.

Os servidores técnico-administrativos em educação (TAs) de acordo com seu plano de Carreira, exercem vários cargos no ambiente universitário. Como exemplo, pode-se citar: Bibliotecário, Pedagogo, Administrador, Engenheiro, Técnico em Laboratório, Técnico em Agropecuária, psicólogo, Assistente em Administração, Assistente de Alunos, dentre outros (BRASIL, 2005).

Através destes cargos, se conectam e interagem com várias atividades que abrangem todos os setores dos IFs onde são desenvolvidas atividades permanentes ligadas ao ensino, à pesquisa, à extensão e à administração. Esses servidores também podem ser investidos temporariamente em cargos de direção ou funções gratificadas de chefia, conforme consta no regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas (BRASIL, 1990). A formação dos técnicos é de fundamental importância para o bom desempenho da instituição e, portanto, os altos percentuais negativos devem ser investigados pela gestão e caso necessário deve-se propor uma nova

política formativa para esses servidores/as e neste processo é de fundamental importância a participação da categoria.

| Unidades | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P. G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 11% | 34% | 22% | 67% | 33% | 0% | 33% |
| CPF | 18% | 29% | 23% | 70% | 18% | 12% | 30% |
| CSC | 33% | 42% | 0% | 75% | 25% | 0% | 25% |
| Reitoria | 23% | 18% | 33% | 74% | 18% | 8% | 26% |

Tabela 23 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a adequação do processo formativo (cursos de graduação, pós-graduação, extensão; participação em eventos, capacitação etc.) relativos às funções desempenhadas pelos servidores técnicos.

Os dados referentes as condições de trabalho para que os servidores desenvolvam perfis adequados ao desempenho de suas atividades na UFSB foram avaliados pelos servidores. O CSC apresentou o maior percentual geral negativo com 92%, seguido pelo CJA com 89%, Reitoria com 73% e em última posição 71% (tabela 24). A avaliação feita pelos TAs sugere muita insatisfação com as condições de trabalho, fator preocupante, pois impacta diretamente no resultado dos trabalhos desempenhados pelos mesmos.

| Unidades | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P. G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 34% | 22% | 33% | 89% | 11% | 0% | 11% |
| CPF | 35% | 18% | 18% | 71% | 29% | 0% | 29% |
| CSC | 25% | 34% | 33% | 92% | 8% | 0% | 8% |
| Reitoria | 21% | 18% | 34% | 73% | 20% | 7% | 27% |

Tabela 24 - Autoavaliação dos técnicos-administrativos em educação, com relação a condições de trabalho para que os servidores técnico-administrativos desenvolvam os perfis adequados ao desempenho de suas atividades específicas na UFSB.

Os percentuais relativos a avaliação de desempenho de acordo com os perfis estabelecidos institucionalmente sugere um alto grau de insatisfação por parte dos TAs, é imprescindível que os cargos sejam ocupados a partir da necessidade da instituição, mas sem deixar de levar em consideração o perfil profissional, formação e aptidões, caso contrário levará a uma apatia que pode contaminar boa parte da categoria (tabela 25).

| Unidades | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P. G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 22% | 22% | 34% | 78% | 22% | 0% | 22% |
| CPF | 12% | 12% | 29% | 53% | 41% | 6% | 47% |
| CSC | 25% | 33% | 17% | 75% | 17% | 8% | 25% |
| Reitoria | 15% | 21% | 41% | 77% | 13% | 10% | 23% |

Tabela 25 - Avaliação do desempenho dos servidores técnico-administrativos de acordo com os perfis estabelecidos institucionalmente.

Os TAs avaliam que há falta de incentivo para o desenvolvimento de novas competências para a superação dos desafios institucionais a curto e médio prazo. Os dados são alarmantes, no CJA os percentuais gerais negativos são de 100%, seguidos pelo CSC com 92%, Reitoria com 84% e CPF com 82% (Tabela 26). A universidade necessita de um ambiente que propicie o desenvolvimento de novas ideias tendo em vista que o conhecimento científico gerado no Brasil mais de 90% advém das universidades.

| Unidades | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P. G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------------|------------|------------------|------------|
| CJA | 11% | 45% | 44% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| CPF | 23% | 18% | 41% | 82% | 18% | 0% | 18% |
| CSC | 25% | 34% | 33% | 92% | 8% | 0% | 8% |
| Reitoria | 26% | 33% | 25% | 84% | 11% | 5% | 16% |

Tabela 26 - Incentivo ao desenvolvimento de novas competências para superação dos desafios institucionais a curto e médio prazo.

7. Infraestrutura, Condições de Trabalho e Promoção à Saúde

O tópico “*Infraestrutura, Condições de Trabalho e Promoção à Saúde*” reuniu 17 questões no total. Considerando a importância da avaliação por unidade administrativa para melhor compreensão das respostas da categoria, apresentamos os resultados separadamente.

A tabela abaixo indica quão seguros os servidores se sentem no exercício laboral. Excluindo-se a reitoria, predomina nos *campi* uma sensação de insegurança geral que beira a quase totalidade dos respondentes. Em contrapartida, na reitoria predomina o sentimento de segurança.

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 11% | 45% | 33% | 89% | 11% | 0% | 11% |
| CPF | 24% | 29% | 35% | 88% | 12% | 0% | 12% |
| CSC | 25% | 41% | 25% | 91% | 17% | 0% | 17% |
| Reitoria | 8% | 3% | 23% | 34% | 30% | 36% | 66% |

Tabela 27 - Segurança no campus/reitoria

A próxima avaliação sugere a mesma tendência, predominando nos *campi* a sensação de vulnerabilidade acerca dos acidentes de trabalho, enquanto os servidores lotados na reitoria avaliam esse quesito de forma mais positiva.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 34% | 33% | 33% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| CPF | 12% | 18% | 47% | 77% | 23% | 0% | 23% |
| CSC | 50% | 0% | 25% | 75% | 25% | 0% | 25% |
| Reitoria | 13% | 6% | 25% | 44% | 31% | 25% | 56% |

Tabela 28 - Proteção em relação a acidentes de trabalho

A avaliação quanto à existência de tensão e ansiedade no desempenho das atribuições dos servidores foi um ponto negativo em todas as unidades administrativas, predominando a percepção geral de negatividade sobre o tema.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 45% | 22% | 22% | 89% | 11% | 0% | 11% |
| CPF | 29% | 12% | 35% | 76% | 24% | 0% | 24% |
| CSC | 17% | 58% | 8% | 83% | 17% | 0% | 17% |
| Reitoria | 13% | 22% | 26% | 61% | 26% | 13% | 39% |

Tabela 29 - Tensão/ansiedade no desempenho de suas atribuições

O item “Facilitação de relações interpessoais no local de trabalho” trouxe como resultado um descompasso entre as unidades administrativas. O *campus* Sosígenes Costa demonstra um grau de insatisfação muito maior quando comparada com as demais. O *campus* Jorge Amado indicou um grau de avaliação mais positivo, provavelmente explicado pelo reduzido número de servidores aí lotados, o que torna o grupo mais próximo uns dos outros, facilitando a interação pessoal entre os membros.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 0% | 33% | 11% | 44% | 56% | 0% | 56% |
| CPF | 12% | 6% | 41% | 59% | 29% | 12% | 41% |
| CSC | 25% | 33% | 17% | 75% | 17% | 8% | 25% |
| Reitoria | 28% | 10% | 15% | 53% | 26% | 21% | 47% |

Tabela 30 - Facilitação de relações interpessoais no local de trabalho

O item “Adequação do número de servidores às necessidades atuais da unidade” aponta para um consenso. O descontentamento em relação ao número de servidores técnicos lotados na UFSB é uma realidade que somente será suprimida com a posse de novos servidores por meio de concursos públicos. Por hora, a carência de servidores efetivos tem sido contornada pela contratação de servidores terceirizados. Ainda assim, a solução temporária encontrada não resolve o problema das unidades, uma vez que o perfil de servidor necessário para o desempenho de atribuições específicas, muitas vezes, só é atendido via concurso público. Daí a sensação generalizada de insatisfação e todas as consequências derivadas, como sobrecarga de trabalho, tensão e ansiedade, comprometendo a saúde física e mental dos poucos servidores da instituição.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|---------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 33% | 56% | 0% | 89% | 11% | 0% | 11% |

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

| | | | | | | | |
|----------|-----|-----|-----|------|-----|----|-----|
| CPF | 17% | 53% | 12% | 82% | 18% | 0% | 18% |
| CSC | 17% | 83% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Reitoria | 31% | 44% | 4% | 93% | 3% | 4% | 7% |

Tabela 31 - Adequação do número de servidores às necessidades atuais da unidade

A próxima questão aponta para uma autoavaliação dos servidores em relação à sua própria qualificação e a qualificação dos colegas para exercício do trabalho. Há uma tendência de avaliação positiva neste item, sendo o *campus* Jorge Amado o que indicou maior qualificação dos seus quadros, ao passo em que os servidores das demais unidades mantiveram uma média em torno dos 58% de satisfação geral.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 0% | 11% | 0% | 11% | 56% | 33% | 89% |
| CPF | 12% | 6% | 23% | 41% | 47% | 12% | 59% |
| CSC | 17% | 0% | 25% | 42% | 25% | 33% | 58% |
| Reitoria | 13% | 5% | 21% | 39% | 30% | 31% | 61% |

Tabela 32 - Qualificação do pessoal técnico

A UFSB completará 10 anos de efetivo exercício em 2024 e passado esse período a maioria dos servidores indicou não haver clareza o bastante na definição das suas atribuições e de seus limites. Há um predomínio ainda maior de avaliação negativa no *campus* Sosígenes Costa e Jorge Amado em detrimento das demais unidades administrativas.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 34% | 22% | 22% | 78% | 22% | 0% | 22% |
| CPF | 12% | 29% | 18% | 59% | 35% | 6% | 41% |
| CSC | 50% | 75% | 8% | 83% | 8% | 9% | 17% |
| Reitoria | 15% | 13% | 28% | 56% | 24% | 20% | 44% |

Tabela 33 - Clareza das próprias atribuições e de seus limites

Aliado a isso, as respostas indicam que o ambiente de trabalho não é propício à geração de ideias para o aperfeiçoamento do trabalho. As respostas sugerem que, ainda que haja uma interação bastante profícua entre os servidores lotados naquela unidade, como é o caso do *campus* Jorge Amado, isso por si só não garante um ambiente de trabalho frutífero.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 11% | 33% | 45% | 89% | 11% | 0% | 11% |
| CPF | 18% | 23% | 24% | 65% | 29% | 6% | 35% |
| CSC | 16% | 50% | 17% | 83% | 17% | 0% | 17% |
| Reitoria | 18% | 15% | 11% | 44% | 33% | 23% | 56% |

Tabela 34 - Ambiente propício à geração de novas ideias para o aperfeiçoamento do trabalho

A avaliação seguinte também pode ser lida em conjunto com a questão indicada na tabela 30 – “*Facilitação de relações interpessoais no local de trabalho*”. Cruzando as respostas coletadas, há um desvio na avaliação realizada pelos servidores do *campus* Sosígenes Costa: enquanto houve um predomínio de negatividade na facilitação das relações interpessoais, nesta nova questão houve um equilíbrio na avaliação da relação pessoal como favorecedora no desempenho das atividades laborais.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 9% | 10% | 17% | 36% | 30% | 34% | 64% |
| CPF | 0% | 12% | 24% | 36% | 35% | 29% | 64% |
| CSC | 0% | 33% | 17% | 50% | 25% | 25% | 50% |
| Reitoria | 15% | 5% | 10% | 30% | 31% | 39% | 70% |

Tabela 35 - Relação interpessoal na unidade favorece o desempenho das atividades

Sobre a percepção dos avanços na qualidade do trabalho ao longo do tempo, os servidores da reitoria foram os únicos superar a os 50% de percepção positiva. De forma

geral, os *campi* não percebem grandes avanços na qualidade do trabalho exercido. Essa questão pode ser lida em paralelo com os resultados indicados na tabela 37 “*Existência de processos/fluxos estabelecidos*”. Mais da metade dos servidores lotados na reitoria apontam para uma percepção positiva na construção de fluxos bem definidos de trabalho, o que possivelmente reflete na indicação da tabela 10: onde há fluxos estabelecidos, há uma sensação de avanço na qualidade do trabalho.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 11% | 22% | 45% | 78% | 22% | 0% | 22% |
| CPF | 18% | 18% | 23% | 59% | 29% | 12% | 41% |
| CSC | 8% | 33% | 25% | 66% | 17% | 17% | 34% |
| Reitoria | 8% | 16% | 20% | 44% | 33% | 23% | 56% |

Tabela 36 - Constatação de avanços na qualidade do trabalho ao longo do tempo

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 0% | 56% | 33% | 89% | 11% | 0% | 11% |
| CPF | 6% | 29% | 24% | 59% | 35% | 6% | 41% |
| CSC | 25% | 25% | 42% | 92% | 8% | 0% | 8% |
| Reitoria | 20% | 13% | 16% | 49% | 31% | 20% | 51% |

Tabela 37 - Existência de processos/fluxos estabelecidos para o desenvolvimento das suas atividades

O item seguinte avaliou a o nível de satisfação da categoria sobre as políticas de incentivo à qualidade de vida e promoção à saúde promovidos pela universidade. Destacamos que esse quesito possui um peso relevante no desempenho das atribuições dos servidores e possui relação direta com o item “*Tensão e ansiedade no ambiente de trabalho*” já avaliado neste formulário. Tomando como referência a concepção holística de bem-estar, sendo ela biopsicossocial, é fundamental que os servidores encontrem no ambiente de trabalho políticas de estímulo à saúde. As respostas levantadas indicam um grau geral de insatisfação neste quesito.

Destacamos que há uma insatisfação mais acentuada nos *campi* Sosígenes Costa e Jorge Amado quando comparados às demais unidades administrativas. O *campus* localizado em Porto Seguro chama ainda mais atenção porque mais da metade dos servidores respondentes apontam “muita insatisfação” com a política de incentivo à saúde.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 34% | 22% | 33% | 89% | 11% | 0% | 11% |
| CPF | 18% | 29% | 23% | 70% | 24% | 6% | 30% |
| CSC | 17% | 58% | 17% | 92% | 0% | 8% | 8% |
| Reitoria | 25% | 28% | 26% | 79% | 15% | 6% | 21% |

Tabela 38 - Incentivo à promoção à saúde e qualidade de vida na universidade

Os itens 39 e 40 devem ser lidos em conjunto para uma melhor compreensão do quadro. Perguntados sobre sua motivação para envolver-se em cursos e programas de qualificação, as respostas obtidas foram diferentes para cada unidade. A tabela abaixo indica haver uma grande motivação por parte dos servidores do *campus* Jorge Amado, mas, segundo os servidores lotados nesta unidade, não há incentivo por parte da universidade, como observado na tabela 39. As demais unidades mantêm uma taxa mediana de motivação para a qualificação, mas chama atenção a percepção negativa dos servidores do *campus* Sosígenes Costa quando ao incentivo pela instituição, somando apenas 8% de servidores satisfeitos com as políticas de pessoal da UFSB.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 11% | 11% | 0% | 22% | 56% | 22% | 88% |
| CPF | 12% | 18% | 23% | 53% | 35% | 12% | 47% |
| CSC | 0% | 25% | 25% | 50% | 25% | 25% | 50% |
| Reitoria | 10% | 10% | 19% | 39% | 28% | 33% | 61% |

Tabela 39 - Motivação pessoal para envolver-se em cursos/programas de qualificação

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 0% | 22% | 67% | 89% | 0% | 11% | 11% |
| CPF | 12% | 23% | 18% | 53% | 47% | 0% | 47% |
| CSC | 8% | 34% | 50% | 92% | 8% | 0% | 8% |
| Reitoria | 26% | 18% | 28% | 72% | 15% | 13% | 28% |

Tabela 40 - Incentivo por parte da Universidade

A análise das tabelas acima pode ser complementada com as informações lidas na tabela 41. Muito embora haja uma percepção variável na motivação pessoal e no incentivo por parte da universidade para a concretização desses cursos, há uma padronização nas respostas do item “incentivo por parte da chefia”, indicando que entre os servidores e seus superiores hierárquicos imediatos há uma relação de conhecimento da necessidade de ampliar os conhecimentos por meio da realização de cursos para melhor desenvolvimento do trabalho.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 0% | 11% | 33% | 44% | 45% | 11% | 56% |
| CPF | 24% | 12% | 6% | 42% | 29% | 29% | 58% |
| CSC | 0% | 8% | 50% | 58% | 17% | 25% | 42% |
| Reitoria | 16% | 8% | 16% | 40% | 25% | 35% | 60% |

Tabela 41 - Incentivo por parte da Chefia imediata

Por fim, os itens 42 e 43 tratam da avaliação dos servidores sobre a autorização/liberação para a realização dos cursos de graduação e pós-graduação. Em ambos os quadros vemos semelhanças nas respostas obtidas por uma mesma unidade administrativa, indicando coerência nas respostas escolhidas pelos respondentes.

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|---------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 11% | 0% | 45% | 56% | 22% | 22% | 44% |

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

| | | | | | | | |
|----------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| CPF | 6% | 0% | 24% | 30% | 35% | 35% | 70% |
| CSC | 0% | 0% | 75% | 75% | 8% | 17% | 25% |
| Reitoria | 7% | 8% | 25% | 40% | 26% | 34% | 60% |

Tabela 42 - Autorização/Liberação para realizar cursos de graduação

| Unidade | Insatisfeito | Muito Insatisfeito | NS-NI | P.G.N | Satisfeito | Muito Satisfeito | P.G.P |
|----------|--------------|--------------------|-------|-------|------------|------------------|-------|
| CJA | 0% | 0% | 56% | 56% | 22% | 22% | 44% |
| CPF | 6% | 0% | 18% | 24% | 41% | 35% | 76% |
| CSC | 8% | 0% | 59% | 67% | 25% | 8% | 33% |
| Reitoria | 10% | 12% | 16% | 38% | 26% | 36% | 62% |

Tabela 43 - Autorização/Liberação para fazer cursos de pós-graduação

8. Comunicação Interna e Externa

O último eixo do formulário se dedicou a avaliar a percepção dos TAs sobre a comunicação interna e externa da UFSB. Iniciamos as perguntas com a avaliação do Sistema Integrado de Gestão das Atividades Acadêmicas (SIGAA) e todas os módulos e ferramentas a ele interligados. De forma geral, a comunidade aponta mais apatia e insatisfação com o sistema do que tendência positiva de avaliação, muito embora haja um equilíbrio final na média obtida.

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

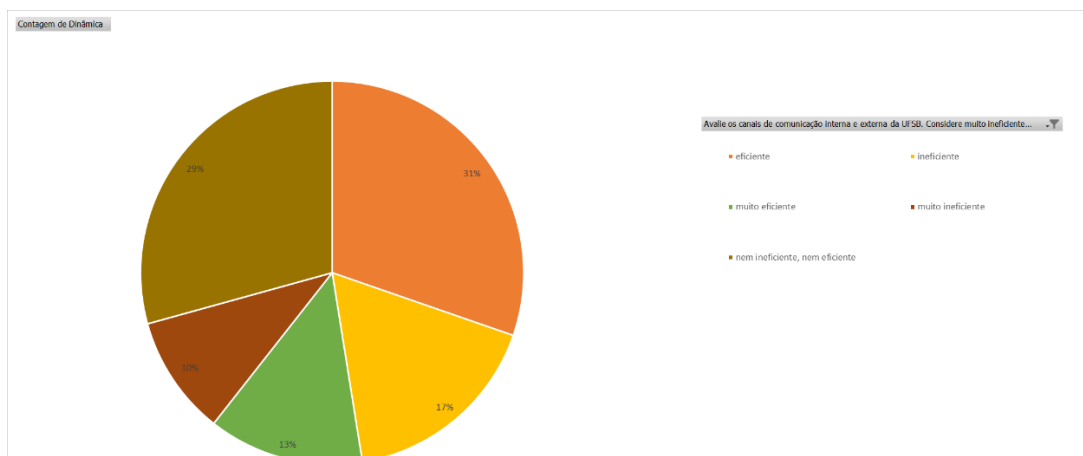


Gráfico 26 - SIGAA, SIPAC, SIGRH, SIGEVENTOS...

Há uma tendência mais negativa de avaliação do site da universidade, portal que serve como cartão de visitas da instituição perante a comunidade externa e espaço de consulta permanente dos servidores da instituição. Ainda que não tenhamos detalhado neste formulário, é possível afirmar que muitas informações essenciais sobre a instituição não são facilmente encontradas no site em razão do acesso não intuitivo da plataforma. Muitas vezes, os servidores apelam para uma consulta no Google como forma de localizar mais rapidamente determinada informação. Importante frisar que uma página institucional precisa ser acessível, dinâmica, limpa, mas sobretudo, intuitiva, facilitando o acesso dos seus usuários.

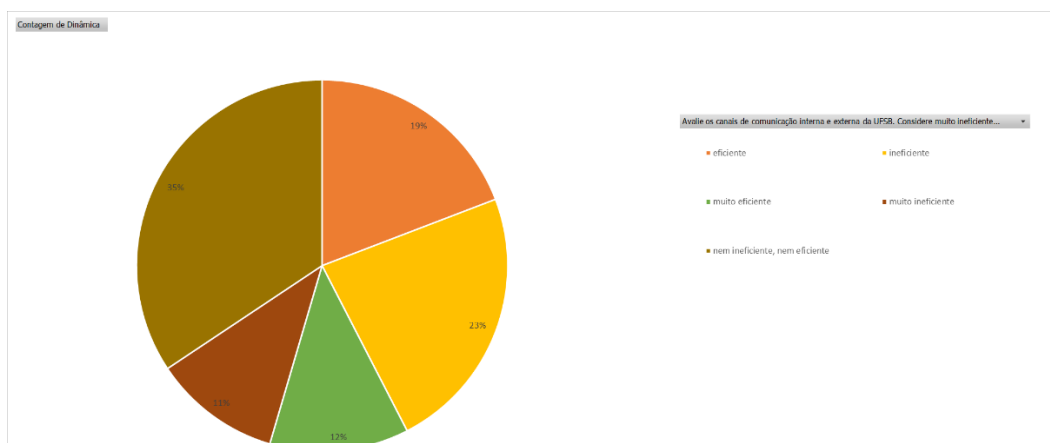


Gráfico 27 - Site da UFSB

O e-mail SERPRO foi a ferramenta que obteve a melhor avaliação positiva dentre os segmentados até aqui avaliados, atingindo quase 50% de avaliações satisfatórias e muito satisfatórias dos respondentes.

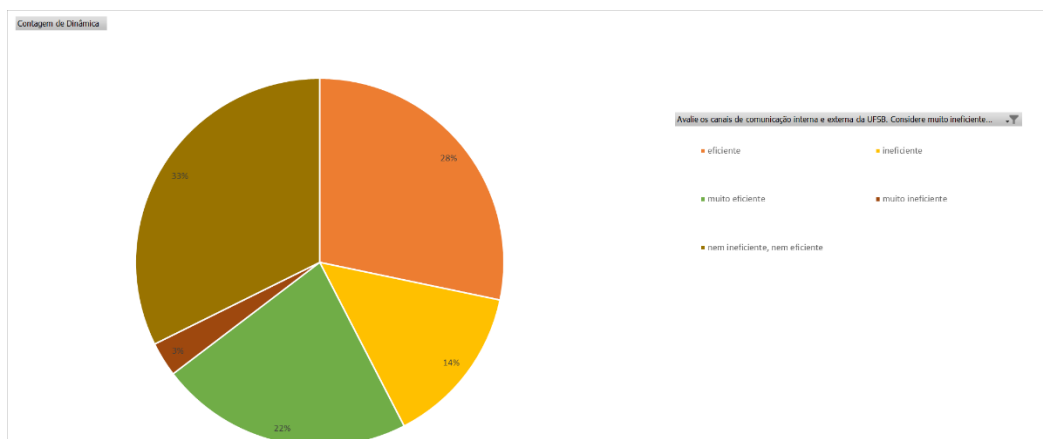


Gráfico 28 - E-mail SERPRO

Os 3 gráficos seguintes apontam a avaliação do impacto das redes sociais mantidas pela UFSB como forma de interagir com a comunidade interna e externa. Nos últimos anos, as redes sociais se tornaram ótimas ferramentas de comunicação ao permitir o uso de linguagens não formais na transmissão de mensagens de interesse do público interessado na UFSB. De forma geral, os servidores avaliaram de forma bastante apática o impacto das redes sociais na comunicação, predominando a avaliação “nem satisfeito nem insatisfeito” nos impactos promovidos pelo Instagram, X (antigo Twitter) e Facebook.

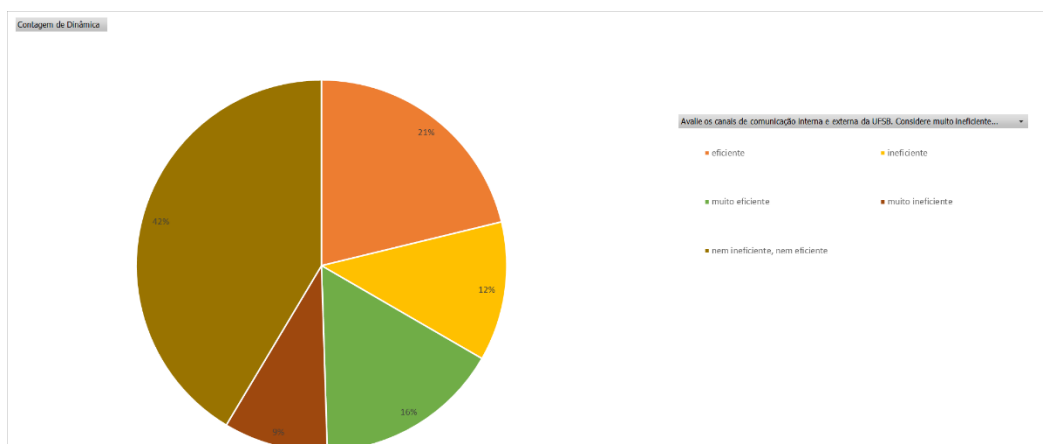


Gráfico 29 - Instagram da UFSB

Relatório de Avaliação dos Técnicos Administrativos em Educação
Comissão Própria de Avaliação

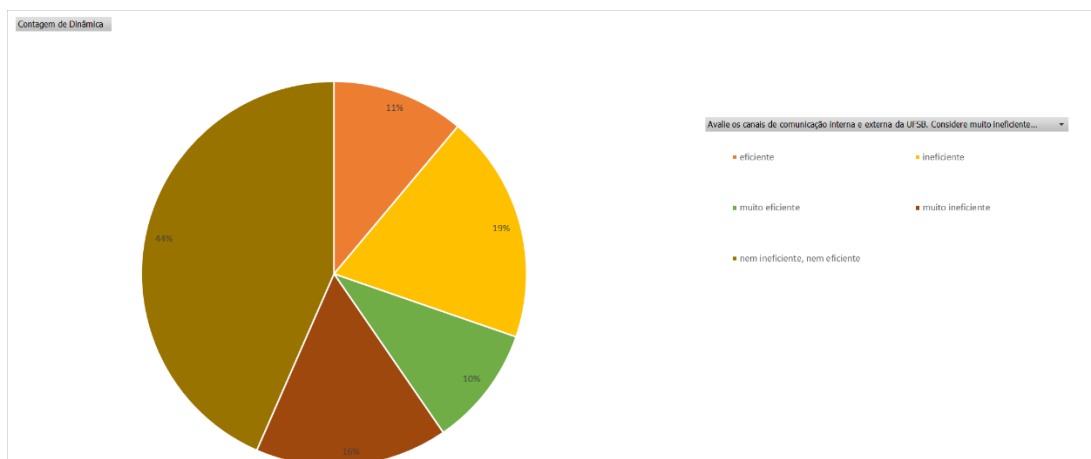


Gráfico 30 - X (antigo Twitter) da UFSB

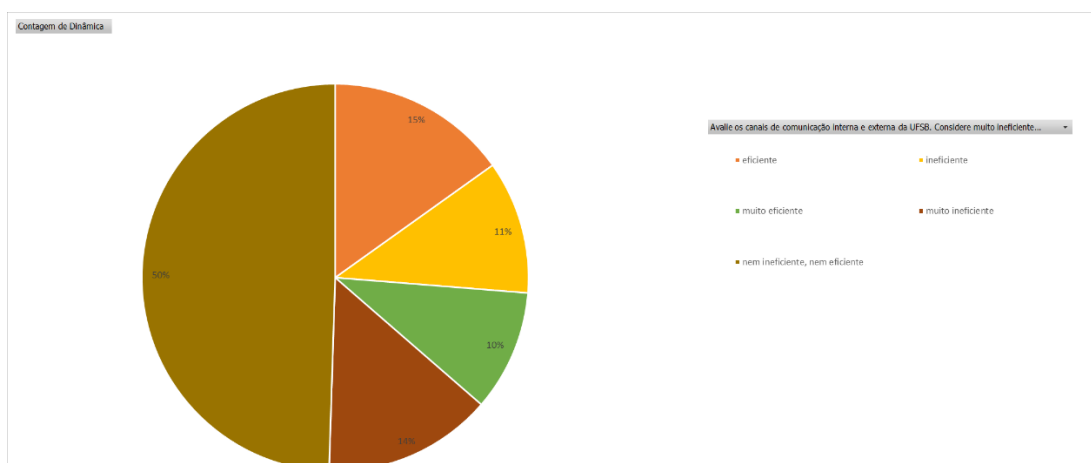


Gráfico 31 - Facebook da UFSB

A nuvem da UFSB, ferramenta que possibilita o armazenamento de dados, obteve uma avaliação positiva de quase 50% dos servidores respondentes. Importante destacar que essa ferramenta disponibiliza acesso a salas virtuais para reuniões das equipes e poderia ser mais bem explorada pela comunidade.

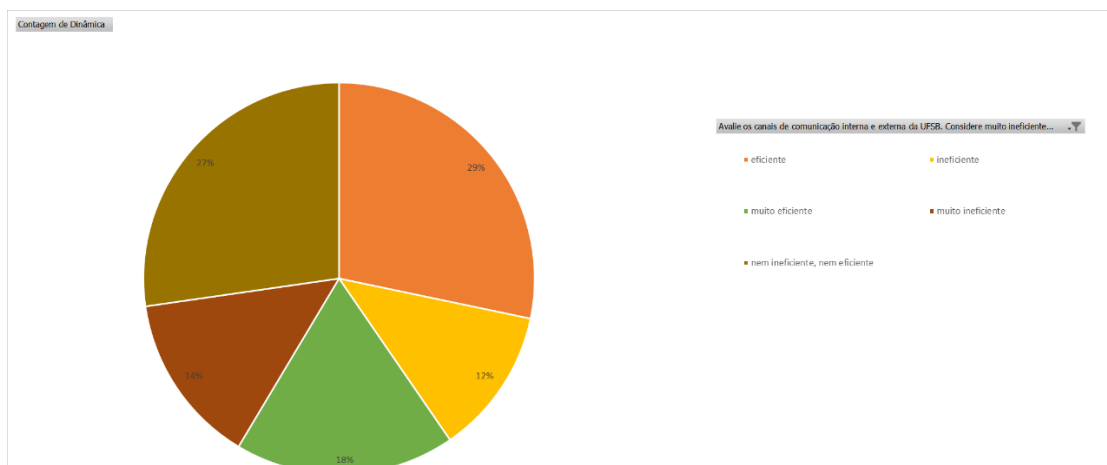


Gráfico 32 - Nuvem da UFSB

O Helpdesk obteve uma avaliação positiva por parte dos respondentes, superando os 50%. Dentre todos os itens avaliados nesta categoria, foi o único que alcançou mais da metade da avaliação dos servidores, superando inclusive a avaliação registrada pelo SERPRO.

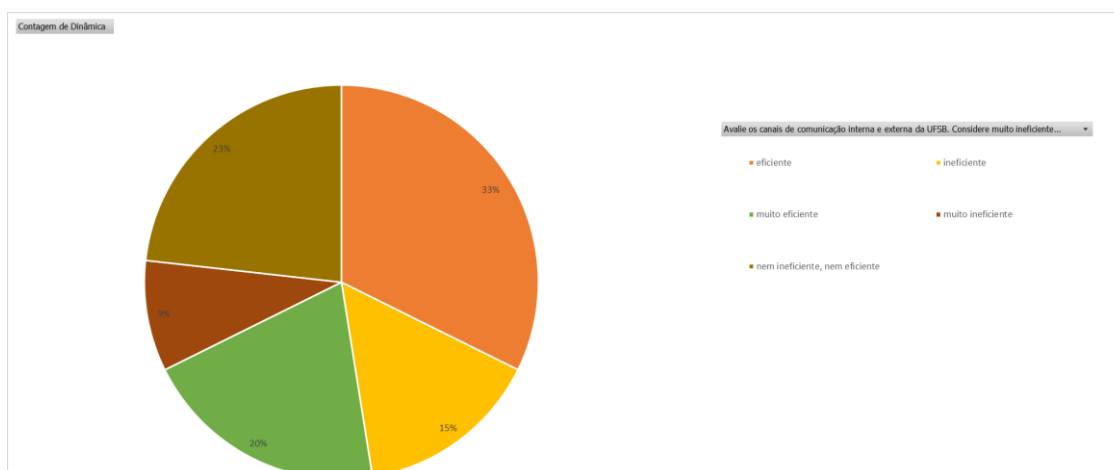


Gráfico 33 - Helpdesk da UFSB

9. Considerações Finais

O relatório de autoavaliação institucional dos TAs de 2023 baseou-se nos eixos: Lotação; Políticas Institucionais e Estrutura Acadêmica; Desempenho, Desenvolvimento e Interação Pessoal no Trabalho; Infraestrutura, Condições de Trabalho e Promoção à Saúde; Comunicação Interna e Externa e Políticas Institucionais e Estrutura Acadêmica;

A UFSB possui um total de 244 servidores técnicos lotados em suas unidades administrativas. A adesão geral ao formulário foi de 40,57%. O percentual de adesão em cada unidade ficou da seguinte forma: 45% da reitoria, 31% do campus Jorge Amado, 30% do campus Sosígenes Costa e 41% do campus Paulo Freire. Os técnicos/as responderam ao total 72 questões.

No que se refere a políticas institucionais e estrutura acadêmica chama atenção a falta de conhecimento parcial ou total em relação ao PDI e PDU. O percentual varia de 67% a 92%, quando perguntados sobre a participação na elaboração dos planos os percentuais daqueles que não participaram variam de 59% a 100%. Os/as técnicos também responderam sobre a impressão que eles têm sobre a participação da comunidade na elaboração dos PDI e PDU e a tendência também foi negativa.

No eixo sobre estrutura acadêmica, neste quesito os técnicos/as demonstraram conhecimento parcial ou total sobre o regime quadrimestral, segundo ciclo, bem como, a formação geral. Em relação aos CUNIs 40% dos TAs demonstraram ter noção muito baixa ou mediana do conceito dos CUNI's.

Em relação ao desempenho, desenvolvimento e interação pessoal no trabalho, o que chama atenção é o questionamento sobre motivação pelo próprio trabalho. Os dados evidenciam uma discrepância entre as unidades administrativas. O percentual geral negativo varia de 36% a 76%. Apesar de expressarem desmotivação pelo próprio trabalho, os técnicos/as avaliaram a presteza no atendimento aos discentes e docentes, qualidade de atendimento, iniciativa para a resolução de problemas, adequação a situações não usuais entre outros, sempre muito positiva com percentuais gerais positivos no geral acima de 50%.

As questões sobre de políticas de formação continuada, incentivo a promoção, estabelecimento de parcerias com outras instituições de nível superior a tendência é negativa com percentuais gerias negativos bem altos em algumas unidades chegando a 100%, como é o caso das questões: 1. Desenvolvimento de processos de formação para gestão institucional e de projetos nos mais diversos níveis; 2. Políticas de aperfeiçoamento didático-pedagógico para dos servidores técnico-administrativos que atuam na Universidade; 3. Investimento na melhoria da proficiência dos servidores técnico-administrativos em línguas estrangeiras; 4. Clareza na definição institucional dos perfis; 5. Incentivo ao desenvolvimento de novas competências para superação dos desafios institucionais à curto e médio prazo.

O eixo que trata sobre infraestrutura, condições de trabalho e promoção à saúde releva que excetuando-se a Reitoria, nos outros Campi há um sentimento de insegurança que beira quase a totalidade, bem como uma sensação de vulnerabilidade em relação a acidentes no trabalho, mais uma vez somente a reitoria avalia positivamente esta questão. Em relação a saúde mental os TAs revelam à existência de tensão e ansiedade no desempenho das atribuições o menor percentual geral negativo coube a Reitoria e o maior score ao CJA. O número de servidores parecer ser um dos motivos de tensão e ansiedade já que os técnicos/as avaliaram negativamente, ou seja, há uma necessidade urgente de contratação de novos técnicos/as. O item que avaliou a o nível de satisfação da categoria sobre as políticas de incentivo à qualidade de vida e promoção à saúde promovidos pela universidade demonstrou uma insatisfação geral, o que corrobora os altos índices de ansiedade relatado pelos TAs.

A comunicação interna e externa último eixo do formulário se dedicou a avaliar a percepção dos TAs sobre a comunicação interna e externa da UFSB. De forma geral, a comunidade aponta mais apatia e insatisfação com o sistema de comunicação do que tendência positiva na avaliação, muito embora haja um equilíbrio final na média obtida.

A autoavaliação, além de atender a exigências legais do MEC, é uma oportunidade para a UFSB definir estratégias de ações futuras. As informações contidas neste Relatório, se forem apropriadas pelos diferentes segmentos da comunidade acadêmica, podem impactar o processo de gestão, desde que ações efetivas para sanar as fragilidades sejam implementadas. Assim, a autoavaliação institucional com participação dos técnicos e técnicas podem instigar um processo de discussão, reflexão e revisão das políticas que norteiam a universidade.

10. Referências Bibliográficas



UFESB

UNIVERSIDADE FEDERAL
DO SUL DA BAHIA