

## Relatório de Autoavaliação dos Servidores Técnico-Administrativos da Uern - Ano de Referência 2022

Comissão Própria de Avaliação - CPA  
Assessoria de Avaliação Institucional - AAI

---

## **Equipe gestora**

**Profa. Dra. Cícilia Raquel Maia Leite**

Reitora da Uern

**Prof. Dr. Francisco Dantas de Medeiros Neto**

Vice-reitor da Uern

**Prof. Dr. Lauro Gurgel de Brito**

Chefe de Gabinete

**Prof. Me. Jandeson Dantas da Silva**

Subchefe de Gabinete

**Profa. Dra. Fátima Raquel Rosado Moraes**

Pró-Reitora de Planejamento, Orçamento e Finanças

**Profa. Dra. Simone Gurgel de Brito**

Pró-Reitora de Administração

**Profa. Dra. Isabel Cristina Amaral de Sousa Rosso**

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

**TNM Esp. Ana Angélica do Nascimento Nogueira**

Pró-Reitora de Assuntos Estudantis

**Prof. Dra. Ellany Gurgel Gomes do Nascimento**

Pró-Reitora de Pesquisa e Pós-Graduação

**Prof. Me. Esdras Marchezan Sales**

Pró-Reitor de Extensão

**Profa. Ma. Fernanda Abreu de Oliveira**

Pró-Reitora de Ensino de Graduação

**Prof. Dr. Wendson Dantas de Araújo Medeiros**

Assessor de Avaliação Institucional

**Prof. Dr. Pedro Adrião da Silva Júnior**

Diretor de Relações Internacionais e Interinstitucionais

**TNS Ma. Jornalista Iuska Kaliany Freire de Oliveira**

Diretora da Agência de Comunicação

**Profa. Dra. Eliane Anselmo da Silva**

Diretora de Ações Afirmativas e Diversidade

**TNS Dra. Hosana Mirelle Goes e Silva Costa**

Diretora de Gestão Acadêmica Hospitalar

**Prof. Dr. Francisco Fabiano de Freitas Mendes**

Diretor do Edições Uern

**TNM Esp. Jônatas Marques de Andrade**

Diretor da Unidade de Controle Interno

**TNM Ma. Renatha Rebouças de Oliveira**

Diretora de Cerimonial e Eventos

**Prof. Dr. Isaac de Lima Filho**

Diretor de Informatização

**Prof. Dr. Giann Mendes Ribeiro**

Diretor de Educação à Distância

**Profa. Dra. Ana Lúcia Oliveira Aguiar**

Diretora de Políticas e Ações Inclusivas

**TNS Esp. Jocelânia Marinho Maia de Oliveira**

Diretora do Sistema Integrado de Bibliotecas

**Prof. Dr. Rommel Wladimir de Lima**

Pesquisador Institucional

**TNS Esp. Séphora Edite Nogueira do Couto**

Ouvidora

## COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

---

<b>Membro</b>	<b>Classe Representante</b>
Prof. Wendson Dantas de Araújo Medeiros	AAI
Disc. Pedro Henrique Bezerra da Silva	DCE
TNM Nestor Gomes Duarte Júnior	Sintauern
Prof. Michel de Lucena Costa	Aduern
Aguardando Indicação Comunidade Externa	CEE
Prof. Antônio Gomes Dinis	Assu
Prof. Dácio Michel de Cruz souza	Natal
Profa. Francicleide Cesário de Oliveira	Pau dos Ferros
Profa. Maura Vanessa Rodrigues Lopes	Caicó
Prof. Kamila Costa de Sousa	Patu
Prof. Alcivan Nunes Vieira	Proeg
Prof. Evandro Hallysson Dantas Pereira	Proex
TNS Sheila Karene Nolasco da Silva	Proad
TNS Ricardo Sérgio de Medeiros	Proplan
TNS Janssen Klauss do Nascimento Dias	Progep
Prof. Franklin Roberto da Costa	Propeg
TNS Daniel de Moraes Cunha	Prae

### **EQUIPE DE ELABORAÇÃO**

TNS Ana Angélica do Nascimento Nogueira  
TNS Beatriz Bezerra Cavalcanti Leal de Melo  
Profa. Dra. Francicleide Cesário de Oliveira  
TNS Sheila Karene Nolasco da Silva Fernandes  
Prof. Dr. Wendson Dantas de Araújo Medeiros (Coord.)

## SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO .....	5
2 PERFIL DO SERVIDOR.....	7
3 PDI, GESTÃO, MEIO AMBIENTE, COMUNICAÇÃO.....	9
3.1 O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL (PDI) .....	9
3.2 MEIO AMBIENTE.....	12
3.3 COMUNICAÇÃO.....	13
4 POLÍTICA DE FORMAÇÃO PARA O TÉCNICO ADMINISTRATIVO E PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS .....	23
4.1 POLÍTICA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO DO TÉCNICO ADMINISTRATIVO .....	23
4.2 PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO .....	25
5 ADEQUAÇÃO À FUNÇÃO DESEMPENHADA CONFORME AS COMPETÊNCIAS E O AUTOCONHECIMENTO PROFISSIONAL.....	27
5.1 COMPATIBILIDADE DAS ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DO SERVIDOR, COM RELAÇÃO AO CARGO QUE OCUPA .....	27
5.2 APOIO DA CHEFIA IMEDIATA NO PLANEJAMENTO DAS ATIVIDADES DO SERVIDOR.....	30
5.3 COMPORTAMENTO E ATITUDES DO SERVIDOR NO AMBIENTE DE TRABALHO ...	31
6 CONDIÇÕES E AMBIENTE DE TRABALHO, AS POLÍTICAS DE PESSOAL E CLIMA ORGANIZACIONAL.....	32
6.1 CONDIÇÕES E AMBIENTE DE TRABALHO .....	32
6.2 CLIMA ORGANIZACIONAL E POLÍTICAS DE PESSOAL.....	36
6.3 TELETRABALHO E RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL .....	39
7 ASPECTOS NÃO CONTEMPLADOS NA AVALIAÇÃO: SUGESTÕES, CRÍTICAS E ELOGIOS .....	45
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES .....	49
8.1 RECOMENDAÇÕES .....	49

## 1 APRESENTAÇÃO

O processo de avaliação institucional da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (Uern) acontece de forma contínua e sistemática, sob a coordenação e acompanhamento da Assessoria de Avaliação Institucional (AAI) e da Comissão Própria de Avaliação (CPA). Fundamenta-se no Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (Sinaes), instituído pela Lei nº 10.861/2004, no Plano de Desenvolvimento Institucional da Uern (PDI 2016-2026), estando ainda em conformidade com as normativas do Conselho Estadual de Educação (CEE).

Dessa forma, constitui-se em um processo de autoavaliação que busca aprofundar o autoconhecimento da instituição e a retroalimentação necessária para o processo de planejamento e redirecionamento de ações da gestão central e das unidades acadêmicas e administrativas, visando ao alcance de objetivos e metas definidas no PDI. Tal processo vem sendo pautado sob a ótica da corresponsabilização, sendo essa uma política adotada pela CPA, com o intuito de envolver todos os protagonistas na avaliação, visando ao alcance dos objetivos e metas institucionais e com foco na melhoria contínua dos resultados obtidos.

Esse processo, em particular, trata da avaliação dos servidores técnico-administrativos da Uern. Faz parte da política de avaliação interna desta Instituição de Ensino Superior, que tem como objetivo “Promover a autoavaliação e a visibilidade de todos os segmentos da Uern, tendo em vista a melhoria e o alcance dos objetivos institucionais” (AAI/CPA/Uern, 2022)<sup>1</sup>, visando acompanhar e contribuir com a instituição, prestando informações advindas da análise dos instrumentos de avaliação, permitindo um diagnóstico avaliativo a partir da percepção dos servidores técnico-administrativos da universidade.

Considerando que esta é a segunda vez que a avaliação é desenvolvida<sup>2</sup>, os questionários foram atualizados pela CPA com o intuito de contemplar as mudanças vivenciadas na universidade, sobretudo em decorrência da conquista da autonomia financeira (Lei nº 11.045/2021), tendo como uma das consequências a aprovação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCR) dos servidores técnico-administrativos (Lei Complementar nº 699/2022).

Nesse contexto, procedeu-se à consulta por meio da disponibilização de questionário na Plataforma Íntegra aos servidores dessa categoria, que se encontravam em atividade no ano de 2022. A consulta foi realizada durante o período de 30 de setembro a 19 de outubro de 2022, com processo de sensibilização da comunidade conduzido pela CPA e com ampla divulgação

---

<sup>1</sup> Disponível em: <https://portal.uern.br/aai/>

<sup>2</sup> Durante o período da Pandemia da Covid-19, a avaliação dos servidores técnico-administrativos foi substituída pela avaliação do teletrabalho, voltando a ser realizada em 2022.

nos canais de comunicação e redes sociais oficiais da Uern (Figura 1). O questionário disponibilizado foi organizado em seções que levaram em consideração: o Perfil do servidor; o PDI, a Gestão, o Meio Ambiente, a Comunicação, a Avaliação Institucional e a Ouvidoria; a Política de Formação para o Técnico Administrativo e o Plano de Cargos, Carreiras e Salários; a adequação à função desempenhada conforme as competências e o autoconhecimento profissional; as Condições e Ambiente de Trabalho, as Políticas de Pessoal e o clima organizacional.

**Figura 1** – Arte de divulgação nos canais oficiais e matéria publicada no Portal da Uern.



Desse modo, o presente relatório consolida o processo de avaliação realizado pela CPA, junto aos servidores técnico-administrativos da Uern e fortalece a cultura de avaliação institucional. Além disso, sua disponibilização à comunidade universitária e aos gestores da instituição permite uma maior apropriação dos resultados e possibilita a análise crítica necessária para a retroalimentação do planejamento, possibilitando a repactuação das ações previstas para maximização dos resultados positivos, bem como a revisão e a redefinição de rotas e estratégias em busca de melhorias e persecução do ainda não alcançado. Espera-se, portanto, que esse relatório cumpra sua missão e auxilie a gestão e a comunidade, em processos de planejamento e decisão rumo à melhoria contínua da qualidade institucional.

## 2 PERFIL DO SERVIDOR

De um total de 662 técnicos administrativos efetivos indicados no campo “Uern em números”, constante do portal desta Instituição de Ensino Superior - sítio eletrônico

<https://portal.uern.br/>, 349 servidores realizaram a autoavaliação, o que corresponde a um percentual de 52,72% dos servidores.

Vale ressaltar que a expansão da avaliação chegou aos técnicos recentemente, tendo sido aplicada, pela primeira vez para esses servidores, no ano de 2019. Naquela ocasião, dos 668 servidores aptos a responderem o questionário, contamos com a adesão de 387 técnicos, o que representou um percentual de 57,93%.

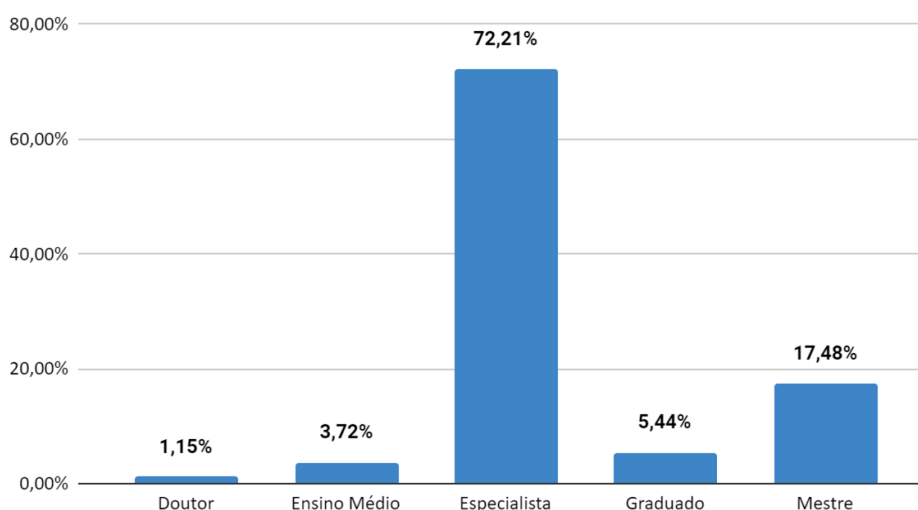
Diferente do ocorrido na autoavaliação dos servidores técnico-administrativos do ano de 2019, na avaliação de 2022 não foram coletadas informações relativas à discriminação de servidores aptos e respondentes por campus. Contudo, foram coletados dados relativos ao gênero, faixa etária e grau de escolaridade dos servidores.

Com relação ao gênero, 50,72% dos respondentes são do sexo feminino, enquanto 49,28%, são do sexo masculino.

Quanto à faixa etária, 54,73% possuem entre 29 a 39 anos, 31,81% estão entre os 40 a 50 anos, 8,31% ocupam a faixa dos 51 a 60 anos, 4,01% têm entre 18 a 28 anos, e apenas 1,15% possuem mais de 60 anos. Esses dados mostram o quão jovem é a equipe dos servidores técnicos da instituição.

Chama a atenção, no perfil dos técnicos administrativos, o grau de escolaridade dos respondentes (Gráfico 1).

**Gráfico 1** - Grau de escolaridade dos servidores.



Fonte: AAI/CPA 2022.

Conforme demonstrado no gráfico 1, acima colacionado, a maioria dos servidores possui escolaridade em nível de especialização, o que demonstra a qualificação desse corpo técnico. Contudo, considerando que a instituição dispõe de políticas para a capacitação dos

servidores em nível de pós-graduação *stricto sensu*, os números apresentados demonstram, ainda, um pequeno percentual de servidores com nível de mestrado e doutorado (17,48% e 1,15%, respectivamente) e um percentual ainda menor de servidores apenas graduados e com ensino médio. Nesse caso, entendemos ser necessário que a IES concretize políticas já viabilizadas pela Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação - Propeg para a capacitação em nível *stricto sensu*, ampliando as oportunidades aos servidores que desejarem esse nível de capacitação, especialmente no tocante às matérias que são afetas às suas atividades na universidade, bem como para os servidores que desejam formação em nível superior.

### **3 PDI, GESTÃO, MEIO AMBIENTE, COMUNICAÇÃO**

A avaliação institucional é um processo que permite à Uern aferir a qualidade de seus serviços e atividades, identificando os pontos fortes e fracos da instituição, de forma a viabilizar a implementação das melhorias necessárias à prestação de um serviço de excelência na universidade. Trata-se de um processo contínuo, que deve envolver toda a comunidade acadêmica, incluindo estudantes, professores e técnicos administrativos.

Esta seção apresenta os resultados e análises das respostas dos servidores relacionadas ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), Gestão, Meio Ambiente, Comunicação, Avaliação Institucional e Ouvidoria.

#### **3.1 O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL (PDI)**

A Uern desempenha um papel importante na formação de indivíduos capazes de enfrentar os desafios do mundo contemporâneo. Para isso, é necessário que a universidade adote uma postura estratégica, com base em um planejamento institucional bem definido e eficiente.

Nesse sentido, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) é um instrumento fundamental para nortear as ações da Uern. Ele é um documento que estabelece metas e objetivos para o período 2016 a 2026. É uma ferramenta importante para garantir que a universidade esteja pautada de acordo com as demandas da sociedade e contribua para o desenvolvimento regional sustentável.

O PDI da Uern é o mapa do futuro da instituição. A partir dele, é possível desenvolver ações com o intuito de alcançar as diretrizes e metas previstas em relação ao ensino, pesquisa e

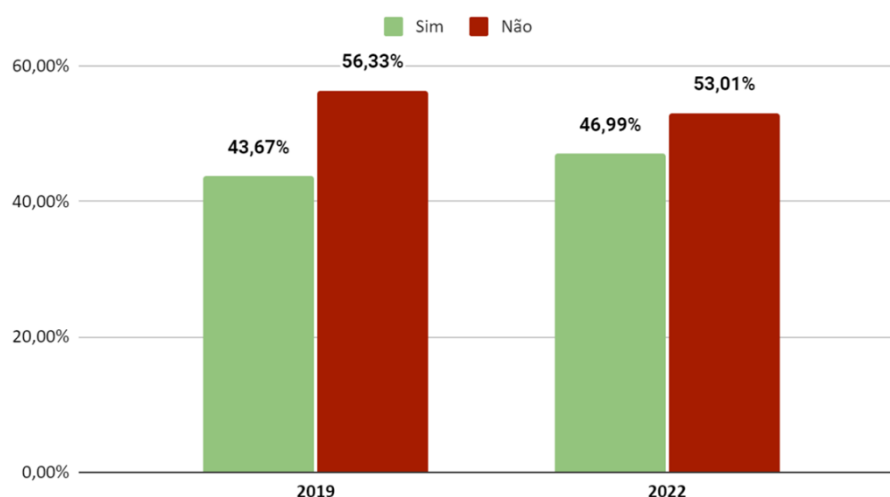


extensão, bem como, em relação às políticas de gestão institucional, assistência estudantil, intercâmbio e internacionalização, de inclusão e atendimento às pessoas com deficiências.

Além do PDI, a gestão eficiente da Uern é fundamental para garantir o bom funcionamento da instituição. Isso inclui a definição de processos claros e transparentes, a alocação adequada de recursos, a gestão de pessoas e a avaliação constante das atividades da universidade.

Ao serem questionados sobre o PDI, observa-se que no ano de 2022 46,99% dos servidores consultados conhecem o PDI, enquanto 53,01% o desconhecem (Gráfico 2). Assim, comparando esses resultados com os dados obtidos no ano de 2019, constatamos que houve avanço de apenas 3,32% com relação ao conhecimento do referido documento.

**Gráfico 2** - Conhecimento dos servidores sobre o PDI da UERN.

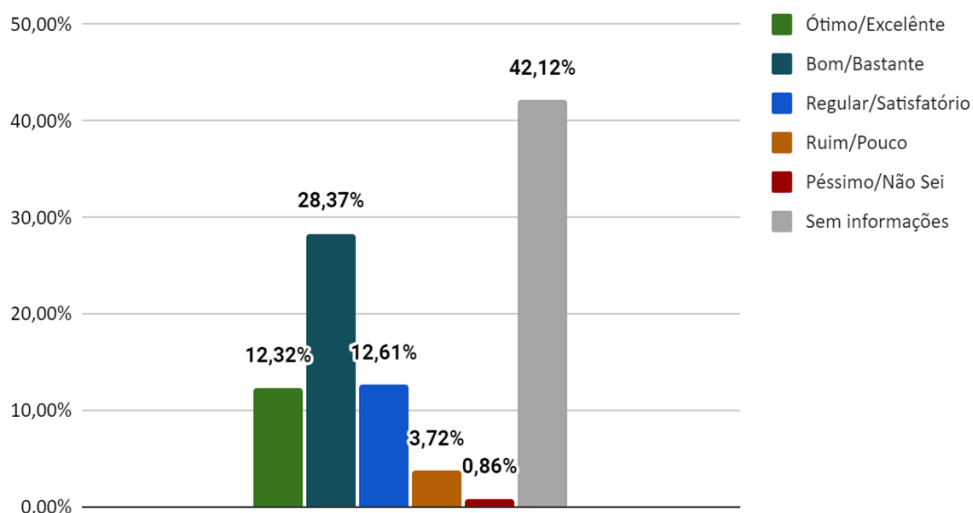


Fonte: AAI/CPA, 2022.

Diante desse contexto, pontua-se a necessidade de momentos formativos e de divulgação do PDI e do andamento de suas ações, em cada setor funcional e para os servidores, de modo geral, para que todo o corpo técnico possa conhecer o PDI, a missão institucional, e, com isso, contribuir mais e melhor para o atendimento às metas propostas no documento.

Dando sequência aos trabalhos, no formulário de autoavaliação, os servidores técnico-administrativos avaliaram o processo de execução do PDI da Uern na otimização das demandas universitárias, em especial as relativas ao seu setor (Gráfico 3).

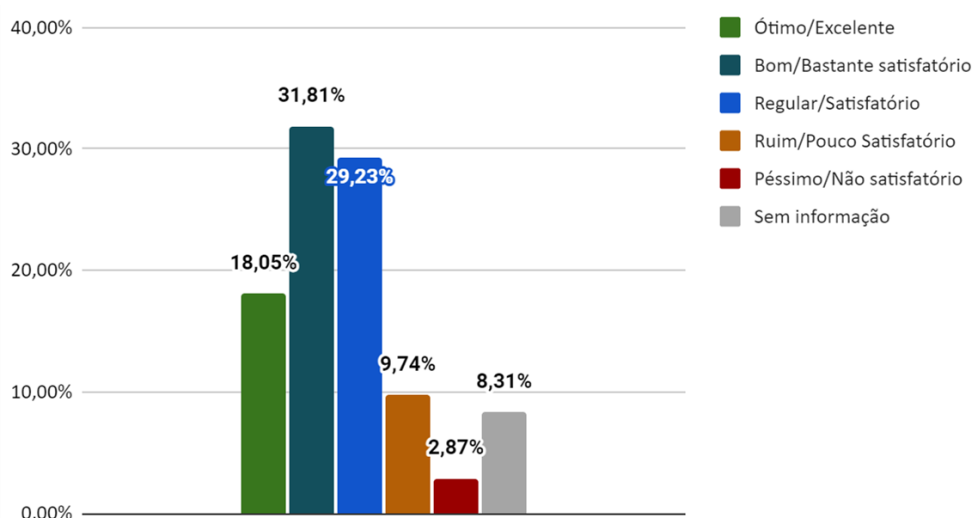
Como consequência da questão anterior, que tratou sobre o conhecimento do PDI, grande parte dos respondentes, 42,12%, não têm informações da execução do plano, mesmo em seus próprios setores.

**Gráfico 3** - Como você avalia o processo de execução do PDI, em especial no seu setor?

Fonte: AAI/CPA, 2022.

Ainda sobre a execução do PDI, aponta-se a necessidade de um melhor acompanhamento a respeito das ações executadas com a finalidade de compartilhamento e divulgação, da forma mais acessível e didática possível, do referido documento, em um ambiente de transparência e de destaque no próprio portal da Uern.

Em seguida, no formulário em exame, aos servidores consultados foi questionado como eles consideram sua representatividade nos processos decisórios dos órgãos colegiados. Os resultados são apresentados no Gráfico 4.

**Gráfico 4** - Percepção sobre a representatividade dos técnicos nos processos decisórios dos órgãos colegiados.

Fonte: AAI/CPA 2022.

Analisando a pergunta proposta, os respondentes, em sua maioria, consideraram ótima ou boa a representatividade dos técnicos nos processos decisórios em órgão colegiados, perfazendo um total de 49,86%.

Quando comparado ao relatório de avaliação do ano de 2019, ocasião em que apenas 26,36% dos respondentes acharam ser bom ou ótimo a representatividade, houve avanços nessa percepção, o que nos revela uma melhoria da democratização dos processos decisórios.

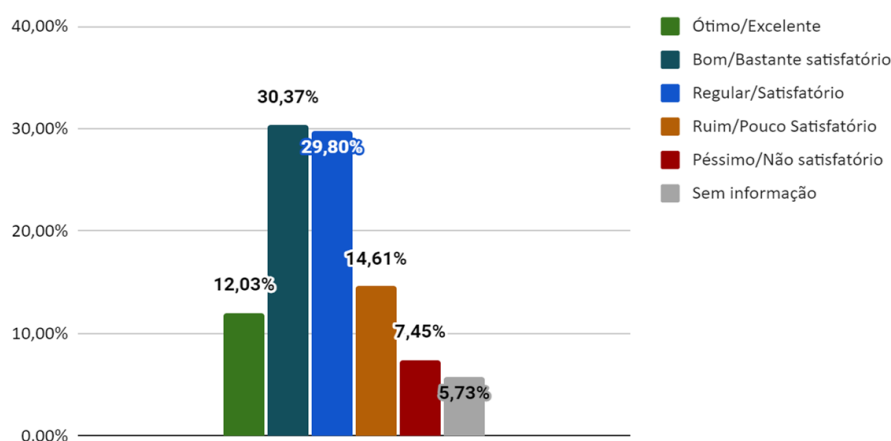
Considerando a relevância da pergunta, é importante destacar a necessidade de manutenção dessa pergunta nos próximos formulários de avaliação, para que se possa fazer uma linha do tempo e destacar a sua evolução.

### 3.2 MEIO AMBIENTE

Outro aspecto importante é a preservação do meio ambiente. A Uern, assim como outras instituições, deve adotar práticas sustentáveis e responsáveis, buscando a preservação dos recursos naturais e a redução dos impactos ambientais negativos de suas atividades, como preconizam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, em sua Agenda 2030. A adoção de políticas de gestão ambiental eficazes, como a coleta seletiva de lixo, o uso de fontes de energia renováveis e a redução do consumo de água, são exemplos de ações que a universidade pode adotar para minimizar seus impactos ambientais negativos.

Na avaliação em exame, os servidores técnico-administrativos foram questionados acerca da promoção de ações de educação e preservação ambiental, por parte da Uern, fomentando posturas de sustentabilidade nos setores (redução de: material de expediente, água, energia elétrica, copos descartáveis, entre outras) (Gráfico 5).

**Gráfico 5** - Percepção dos servidores quanto às ações relacionadas ao meio ambiente e sustentabilidade.



Fonte: AAI/CPA 2022.

A adoção de uma gestão sustentável na Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (Uern) é de extrema importância, tanto do ponto de vista ambiental quanto social e econômico.

Nesse sentido, a universidade vem promovendo diversas ações com essa finalidade, especialmente a aplicação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) em seus projetos e ações.

Analisando o quesito, 42,4% consideram ótima e boa a promoção de boas práticas administrativas no tocante à sustentabilidade, o que reflete que a Uern está avançando quando o assunto é educação ambiental e sustentabilidade, considerando que no ano de 2019 esse percentual foi de 22,22%.

Apesar disso, ainda é necessário melhorar esses dados para garantir uma maior sustentabilidade nas atividades da IES e sua apropriação pela comunidade, uma vez que 51,81% avaliaram esta questão de regular a péssimo.

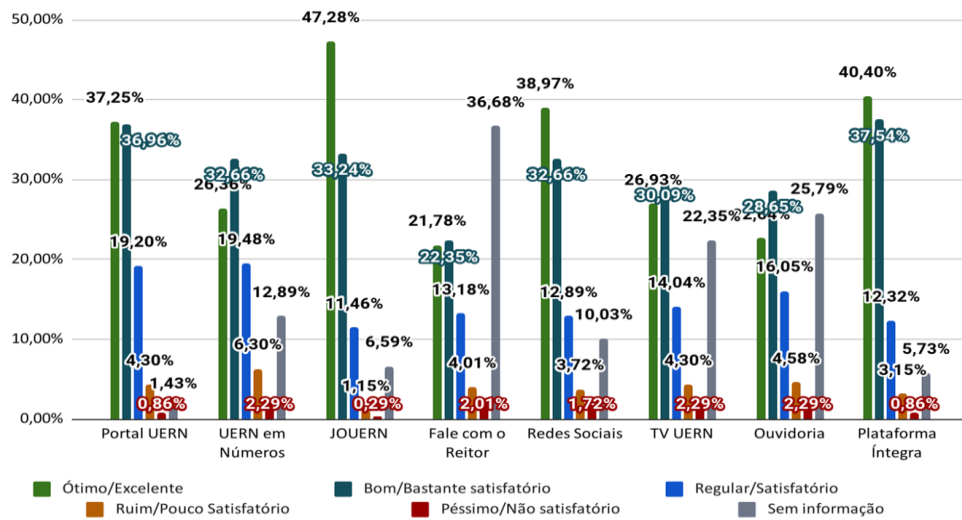
### 3.3 COMUNICAÇÃO

Uma comunicação eficiente e transparente é fundamental para garantir a transparência das ações da Uern e para manter uma comunidade acadêmica informada sobre as atividades e decisões da instituição. A adoção de canais de comunicação eficientes, como sites, redes sociais e boletins informativos, que alcancem toda a comunidade, são exemplos de ações que uma universidade pode adotar para melhorar sua comunicação com a comunidade acadêmica e a sociedade em geral.

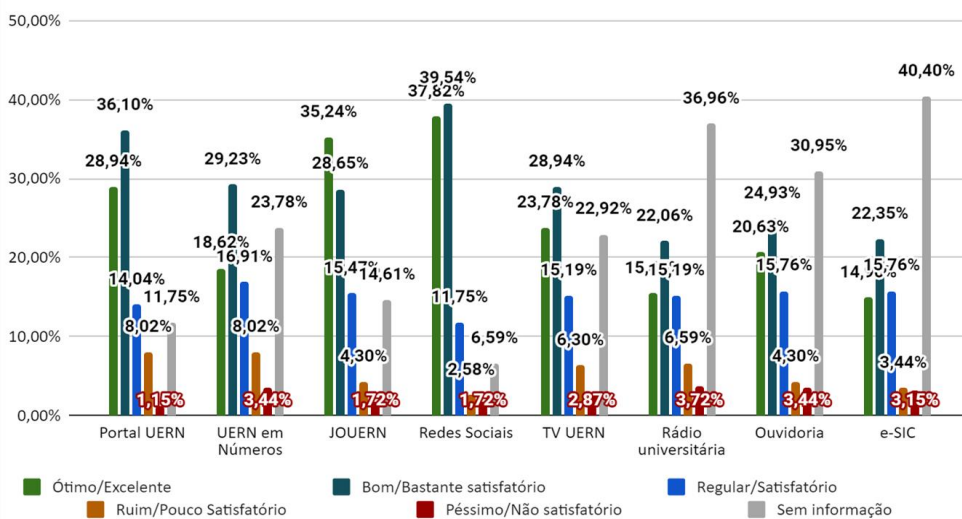
Nesse sentido, os servidores foram questionados quanto à qualidade do conteúdo disponibilizado pela universidade para comunicação com a comunidade interna (Gráfico 6).

Quando avaliado na questão de comunicação interna, observa-se no gráfico que o Jouern, a Plataforma Íntegra, as redes sociais e o Portal da Uern são os canais de informação e comunicação mais bem avaliados pelos técnicos, seguido pelo Uern em Números, Tv Uern e Ouvidoria. Destaca-se que 36,68% dos servidores não souberam responder sobre o canal “Fale com o Reitor”.

Com relação ao quesito que trata sobre como o servidor técnico-administrativo considera a qualidade do conteúdo disponibilizado pela universidade, para comunicação com a comunidade externa, os resultados são apresentados no gráfico 7, abaixo colacionado.

**Gráfico 6 - Percepção dos servidores quanto à comunicação interna da universidade.**

Fonte: AAI/CPA, 2022.

**Gráfico 7 - Percepção dos servidores quanto à comunicação externa da universidade.**

Fonte: AAI/CPA, 2022.

A comunicação com a sociedade, como meio de divulgação e transparência das ações e atividades das instituições, apresenta-se como um importante fator de qualidade. Os canais avaliados em 2022 foram:

- Portal da Uern;
- Uern em Números;
- Jouern;
- Redes Sociais;
- TV Uern;
- Rádio Universitária;
- Ouvidoria e;
- e-SIC.

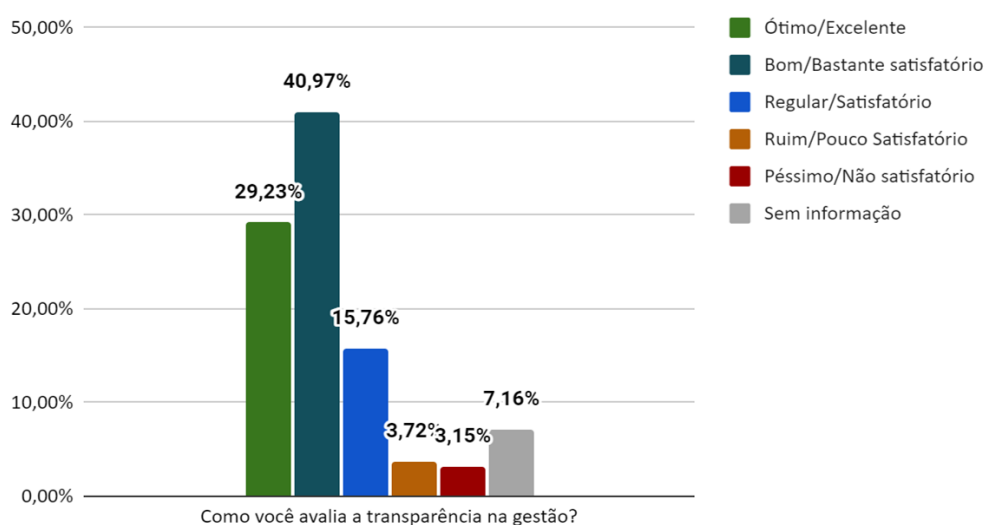
As redes sociais, o portal da Uern e o Jouern foram os meios de comunicação mais bem avaliados pelos técnicos administrativos, recebendo 77,36%, 66,04% e 63,89%, respectivamente, de classificação compreendida entre boa e ótima.

A Rádio Universitária, Ouvidoria e e-SIC apresentaram um percentual elevado de sem informação, 36,96%, 30,95% e 40,40%, respectivamente, sendo possível deduzir o não conhecimento e/ou o não uso desses meios nos setores de lotação. No que respeita à Rádio Universitária, a Uern aguarda a concessão de licença para o início de sua operação, como laboratório prático para os cursos da área de comunicação social. Como forma de evitar possíveis confusões no próximo processo avaliativo, convém destacar que se trata do programa de rádio Canal Aberto, transmitido semanalmente pela universidade em rádio situada na cidade de Mossoró.

Importante destacar que esses mesmos canais tiveram percentual significativo de respostas “Não sei/Sem informação” na avaliação realizada em 2019.

Quanto à avaliação no que diz respeito à transparência na Gestão, passamos à análise do gráfico 8, a seguir:

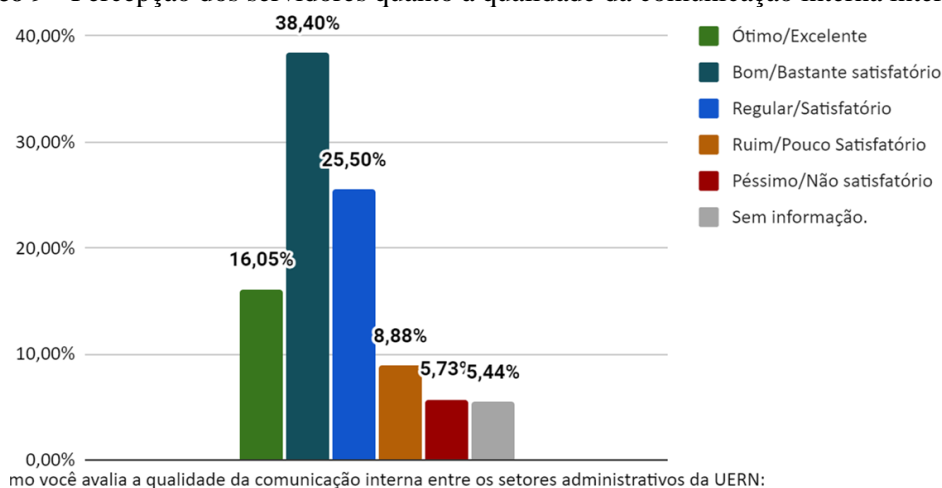
**Gráfico 8** - Percepção dos servidores quanto à transparência na gestão.



Fonte: AAI/CPA, 2022.

Uma gestão transparente é fundamental para garantir a eficácia e a eficiência das ações da universidade. Nesse sentido, a avaliação dos servidores técnicos evidenciou que 70,2% dos respondentes classificam entre ótima e boa a transparência na gestão.

No que se refere à avaliação da qualidade da comunicação interna entre os setores administrativos da Uern (considerando a facilidade nas solicitações, tempo de resposta, qualidade da informação etc.), foram obtidos os seguintes dados (Gráfico 9):

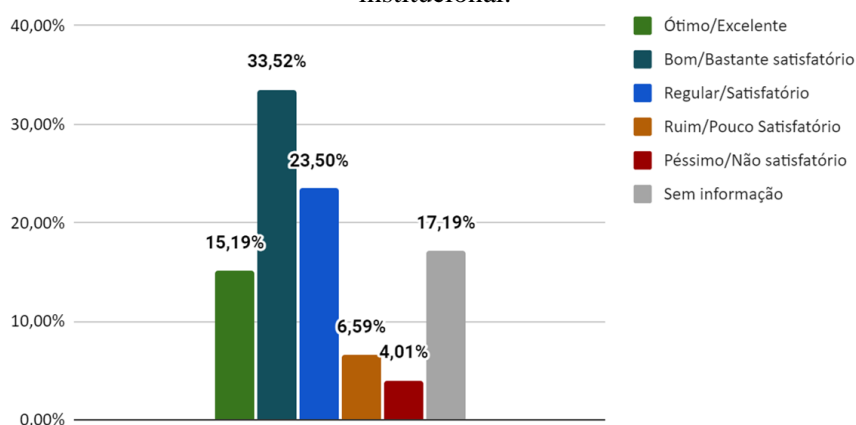
**Gráfico 9** - Percepção dos servidores quanto à qualidade da comunicação interna intersetorial.

Fonte: AAI/CPA, 2022.

A comunicação interna é fator primordial para boa condução das ações, metas e objetivos institucionais. No relatório de 2019, observou-se que a comunicação entre os setores precisava ser melhorada, uma vez que 65,64% a consideravam entre regular e ruim/péssimo.

Verifica-se, por sua vez, com base nos dados levantados na avaliação de 2022, que o percentual de pessoas que consideram a comunicação regular, ruim, péssima ou não souberam responder caiu para 40,11%, do que se conclui que houve uma melhoria sensível na comunicação interna. Destaca-se que a maioria dos respondentes (54,45%) consideraram como ótimo/excelente e bom/bastante satisfatória a qualidade da comunicação interna avaliada.

Acerca dos resultados da avaliação institucional na Uern e das avaliações externas, os técnicos foram questionados se aqueles são utilizados como subsídios para a promoção da qualidade dos serviços ofertados à sociedade e melhoria da gestão institucional. Os resultados são apresentados no gráfico 10, a seguir:

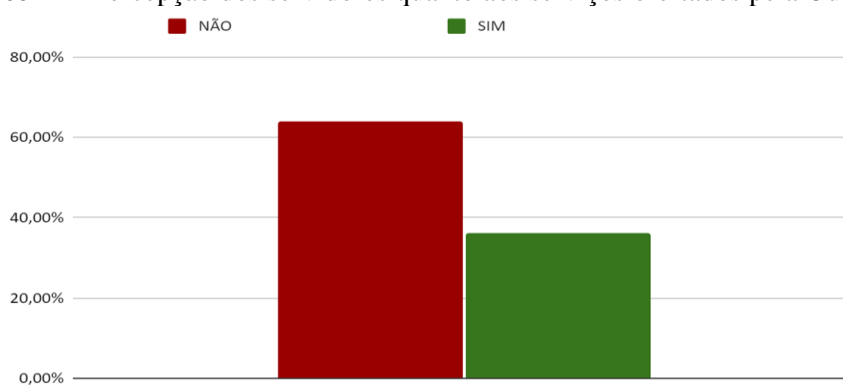
**Gráfico 10** - Percepção dos servidores acerca da aplicabilidade dos resultados da avaliação institucional.

Fonte: AAI/CPA, 2022.

Faz-se imperioso a uma boa gestão administrativa a comunicação e a utilização dos resultados da avaliação institucional realizada anualmente. Considerando o quesito levantado, a percepção é a de que esses dados estão sendo utilizados de forma deficiente na Uern, ou os resultados são pouco percebidos pelos servidores técnicos, pois 51,29% dos respondentes consideram regular, ruim, péssimo ou não souberam responder.

No que concerne à avaliação dos serviços ofertados pela Ouvidoria, os gráficos 11, 12 e 13 sintetizam os resultados:

**Gráfico 11** - Percepção dos servidores quanto aos serviços ofertados pela Ouvidoria.

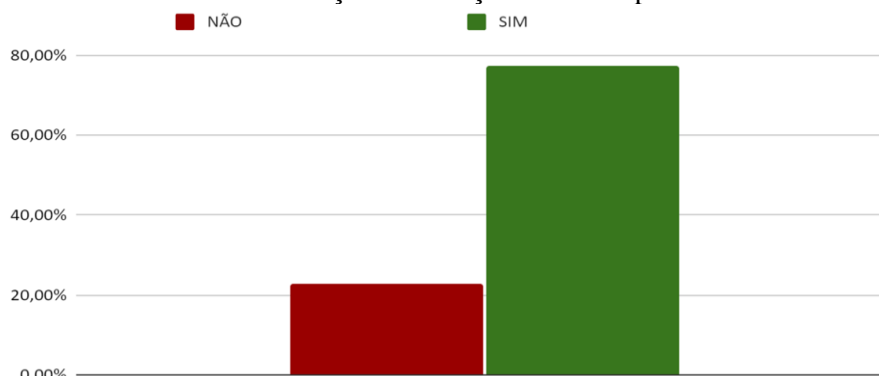


Fonte: AAI/CPA, 2022.

De forma geral os servidores técnico-administrativos ainda não conhecem os serviços oferecidos pela ouvidoria, uma vez que a opção “Não” foi escolhida por um percentual acima de 60%. Esse fato demonstra a necessidade de uma melhor forma de comunicação e divulgação acerca dos serviços oferecidos pelo referido órgão.

Entretanto, ao serem questionados se já necessitaram ou utilizaram alguns dos serviços ofertados pela Ouvidoria, aproximadamente 80% dos respondentes informaram que sim (Gráfico 12).

**Gráfico 12** - Utilização de serviços ofertados pela ouvidoria.



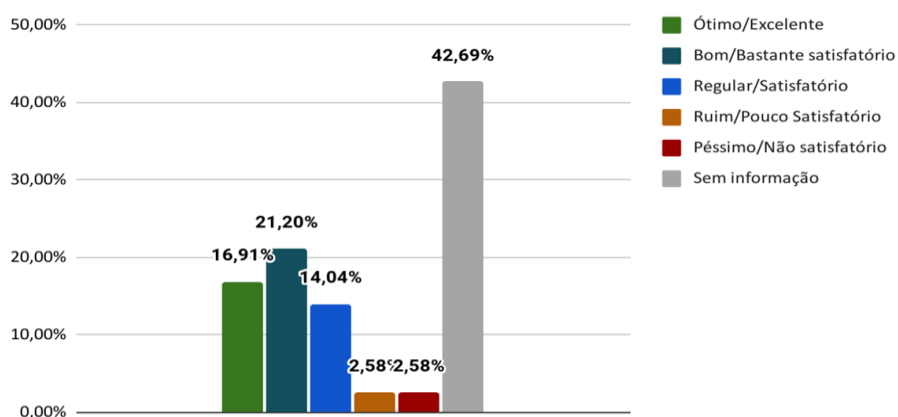
Fonte: AAI/CPA 2022.



Infere-se, a partir da análise dos dados acima relatados, que mesmo sem conhecer os serviços ofertados pela Ouvidoria, os servidores sabiam de sua existência e precisaram se reportar ao órgão, de algum modo.

No que se refere à avaliação dos serviços prestados pela Ouvidoria desta Instituição de Ensino, obteve-se os seguintes resultados, expressos no gráfico 13, abaixo:

**Gráfico 13 - Percepção quanto aos serviços prestados pela ouvidoria.**



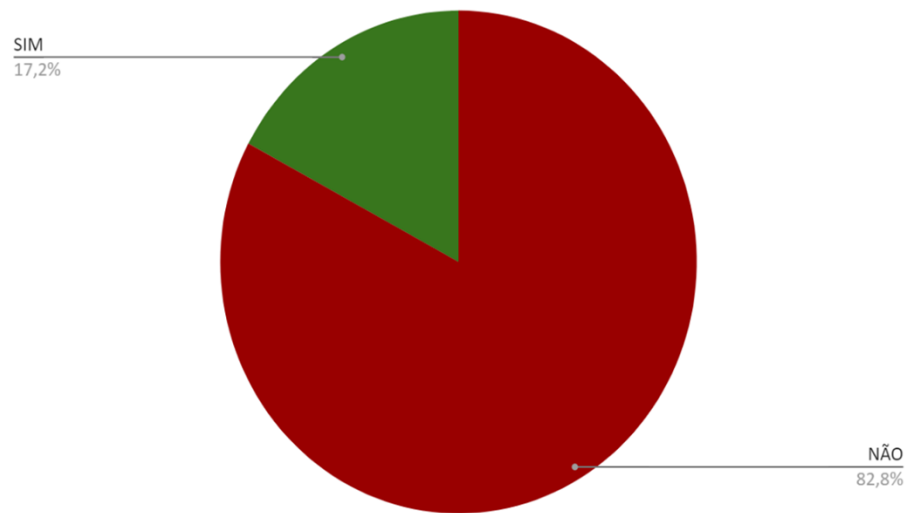
Fonte: AAI/CPA 2022.

No que diz respeito à qualidade dos serviços prestados pela Ouvidoria, ainda chama atenção que 42,96% dos respondentes disseram não ter informações. Ainda assim, dos que responderam a essa questão, 38,11% classificaram os serviços prestados entre ótimo e bom, o que reforça a necessidade de maior divulgação acerca da atuação da ouvidoria no âmbito de toda a comunidade.

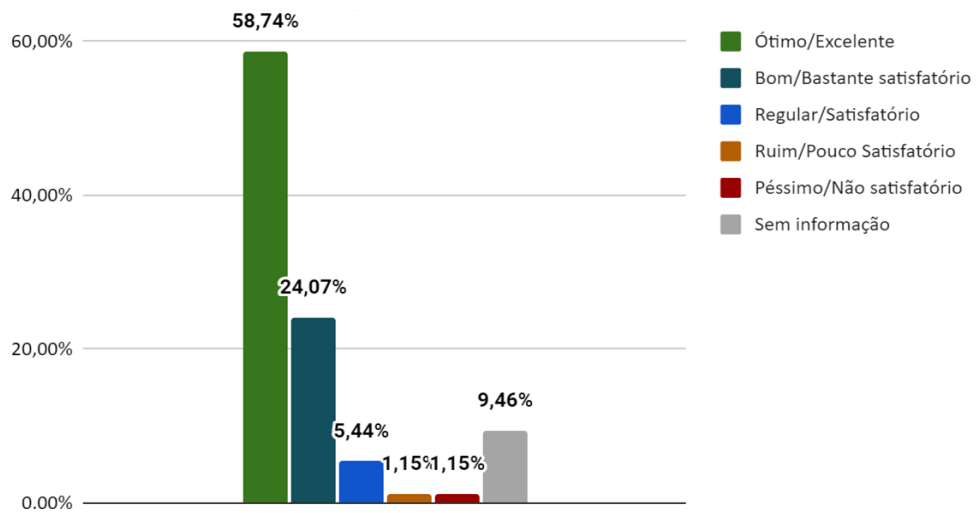
Ainda tratando com relação aos canais de comunicação da Uern, também houve a avaliação do Sistema Eletrônico de Informações (SEI), um sistema de produção e gestão de documentos e processos eletrônicos. As perguntas direcionadas à avaliação desse canal foram sobre a utilização e contribuição do SEI, por parte dos servidores consultados, na execução de suas atividades laborais, bem como as políticas de capacitação para a utilização desse sistema (Gráficos 14, 15 e 16).

No que se refere ao SEI, pode-se perceber que a maioria dos respondentes (82,8%) disseram não utilizá-lo em suas atividades laborais. Insta mencionar que o sistema foi implantado na Uern no ano de 2020, como forma de tornar os processos mais céleres.

Apesar de não ser disponibilizado para todos os servidores, observa-se que um percentual de 82,81% respondeu que o sistema é ótimo/excelente ou bom para execução das atividades laborais.

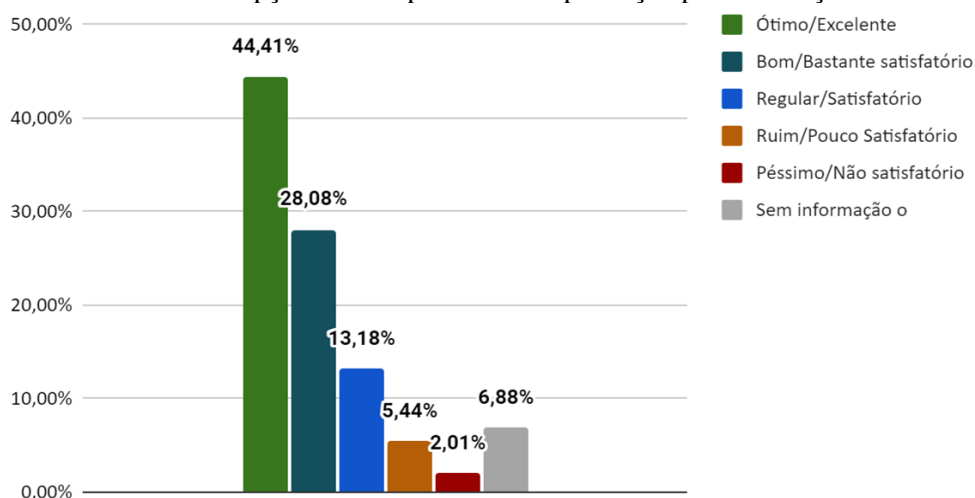
**Gráfico 14 - Percepção quanto à utilização do SEI.**

Fonte: AAI/CPA, 2022.

**Gráfico 15 - Percepção sobre a contribuição do SEI nas tarefas laborais.**

Fonte: AAI/CPA, 2022.

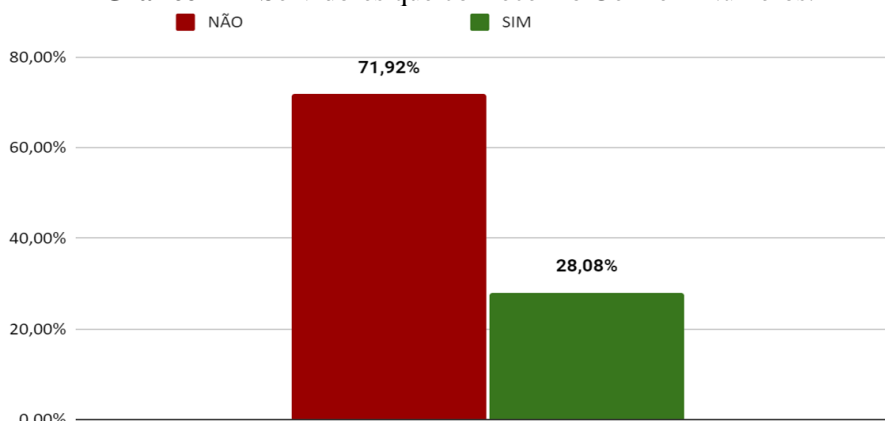
Sobre a política adotada para capacitação de utilização do sistema em análise, pontua-se que 44,41% dos respondentes disseram ser ótimo/excelente as formações realizadas, seguidos de 28,08% que o consideraram boa. Ou seja, a maioria avaliou de forma positiva as capacitações realizadas para aquela finalidade.

**Gráfico 16** - Percepção sobre a política de capacitação para utilização do SEI.

Fonte: AAI/CPA, 2022.

Considerando se tratar de uma ferramenta relativamente nova na Universidade, faz-se necessário analisar a possibilidade de ampliar o número de servidores com acesso ao sistema, bem como formações constantes para melhor operacionalização do sistema.

Para finalizar a seção que trata dos canais de comunicação desta Instituição de Ensino, foi lançada a pergunta aos servidores, acerca do conhecimento do Uern em Números, oportunidade em que obtivemos os dados apresentados no gráfico 17, abaixo:

**Gráfico 17** - Servidores que conhecem o Uern em Números.

Fonte: AAI/CPA 2022.

Considerando a pergunta feita na avaliação dos técnicos administrativos, evidencia-se que a maioria dos respondentes (71,92%), afirmou não conhecer o portal Uern em Números.

Esse número revela-se acentuado e provoca uma reflexão quanto à eficiência das informações prestadas à comunidade interna e externa, o que torna imperiosa a atenção ao dado revelado, motivo pelo qual sugerimos que o portal se torne de fácil acesso e interpretação.

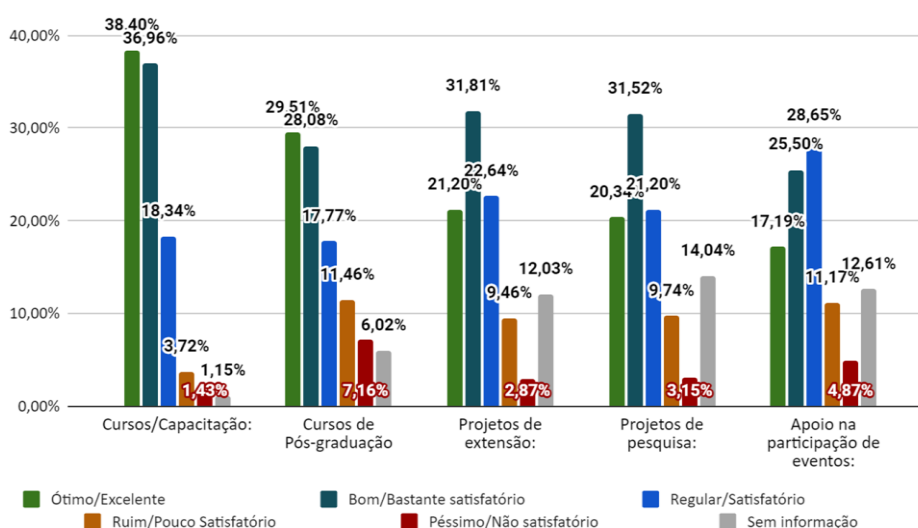
## 4 POLÍTICA DE FORMAÇÃO PARA O TÉCNICO ADMINISTRATIVO E PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Esta seção apresenta a análise dos dados relativos às questões que versam sobre a Política de Formação para o Técnico Administrativo e Plano de Cargos, Carreiras e Salários. Assim, as respostas das perguntas objetivam identificar como os técnicos administrativos avaliam a política de capacitação para a formação e/ou atuação nas atividades de ensino-pesquisa-extensão oferecidas pela Uern a essa categoria de servidores, bem como o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações do segmento técnico-administrativo da Uern.

### 4.1 POLÍTICA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO DO TÉCNICO ADMINISTRATIVO

A política de capacitação oportuniza aos técnicos o incentivo à formação continuada, tanto por meio dos cursos de pós-graduação e/ou cursos de capacitação profissional, como também através da participação em atividades/ações/projetos de extensão e de pesquisa, assim como pelo apoio na participação em eventos. Ao analisar as respostas, percebemos a predominância do nível de satisfação (bom e ótimo) acima de 50% nas atividades oferecidas, exceto em relação ao apoio à participação em eventos, conforme mostra o gráfico 18.

**Gráfico 18** – Percepção sobre as políticas de capacitação para a formação e/ou atuação em atividades de ensino, pesquisa e extensão.



Fonte: AAI/CPA, 2022.

O maior nível de satisfação observado é com relação a Cursos/Treinamento/Capacitação, atingindo um percentual de 75,36% das respostas entre ótimo e bom, enquanto 23,49% consideram regular, ruim ou péssimo e 1,15% não soube

responder. O índice de satisfação dos técnicos com relação aos cursos de pós-graduação e participação em atividades/ações/projetos de extensão e de pesquisa, oscila entre 51,86% a 57,59%, respectivamente, nas escalas de ótimo e bom. No item referente ao apoio na participação de eventos, houve menor índice de satisfação, com 42,69% das respostas entre ótimo e bom, enquanto 44,69% responderam entre regular, ruim e péssimo. E 12,61% não têm informação.

Praticando a escuta sensível, devemos ter atenção para as respostas “sem informação” dos itens participação em atividades/ações/projetos de extensão e de pesquisa e apoio na participação de eventos, que oscilam entre 12,03% e 14,04%, respectivamente. São dados que revelam que apesar de mais de 50% dos técnicos estarem satisfeitos com as políticas de capacitação para a formação e/ou atuação nas atividades de ensino-pesquisa-extensão e em participação em eventos, oferecidas pela Uern aos técnicos administrativos, ainda há uma parcela deles que estão alheios a essas políticas.

Aproveitamos a oportunidade para listar, abaixo, respostas subjetivas fornecidas por alguns dos servidores respondentes, especificamente sobre as políticas para a formação e capacitação:

“Gostaria de sugerir que os cursos de capacitação fossem oferecidos em pelo menos dois turnos para que não atrapalhem o expediente.”

“Gostaria de uma melhoria ou capacitação para utilização do Uern em Números. Acredito que a Uern melhorou bastante com a autonomia e estamos no caminho para atingir todo nosso potencial.”

“Gostaria de destacar a ausência de um treinamento ou capacitação quando do ingresso na instituição. A pessoa ‘cai em campo’ e precisa aprender ‘no tranco’ o que gera inseguranças e maior chance de erros no serviço”.

Julgamos ser pertinente considerar as demandas advindas das respostas subjetivas integrantes da seção “sugestões, elogios e críticas”, tendo em vista que a Diretriz III do Plano de Desenvolvimento Institucional projetado para os anos de 2016 a 2026 tem como uma de suas metas “qualificar os servidores de acordo com as competências profissionais necessárias ao atendimento dos procedimentos acadêmicos e administrativos”.

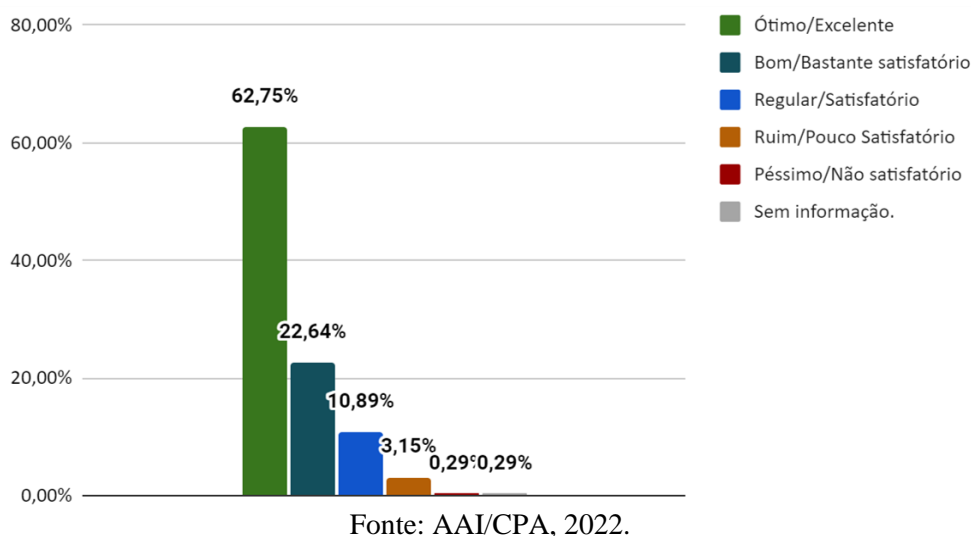
## 4.2 PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração tem como objetivo principal normatizar e regulamentar o desenvolvimento profissional dos servidores que integram a carreira dos cargos públicos.

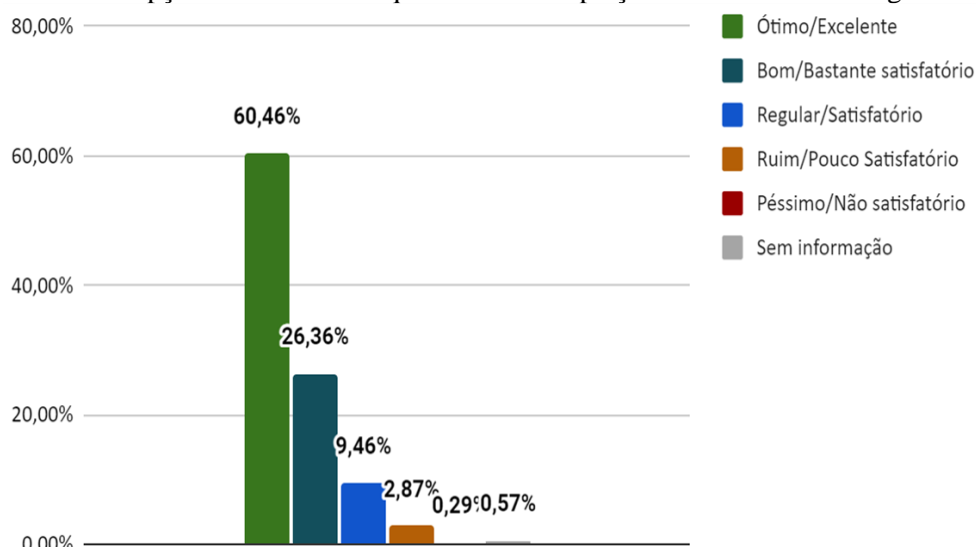
Sendo assim, o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos técnicos administrativos da Uern foi aprovado pela Assembleia Legislativa e sancionado pelo Governo do Estado do Rio Grande do Norte, sob a Lei Complementar N° 699, de 24 de março de 2022.

Com relação ao referido tema, apresentamos os dados obtidos no gráfico 19, os quais demonstram que os resultados foram bastante satisfatórios, apontando que a grande maioria dos técnicos (85,39% com respostas nas escalas de ótimo e bom), avalia positivamente a implementação do PCCR, sendo que 10,89% avaliaram como regular, 3,15% como ruim, 0,29% como péssimo e 0,29% não respondeu.

**Gráfico 19** - Avaliação do PCCR pelos servidores técnico-administrativos.



Com relação à contemplação dos anseios da categoria pelo PCCR, os resultados foram similares à avaliação do plano (Gráfico 20). A maioria dos técnicos administrativos respondeu que seus anseios foram contemplados com a implementação do referido plano, já que 86,82% das respostas foram entre ótimo e bom.

**Gráfico 20** - Percepção dos servidores quanto à contemplação dos anseios da categoria no PCCR

Fonte: AAI/CPA 2022.

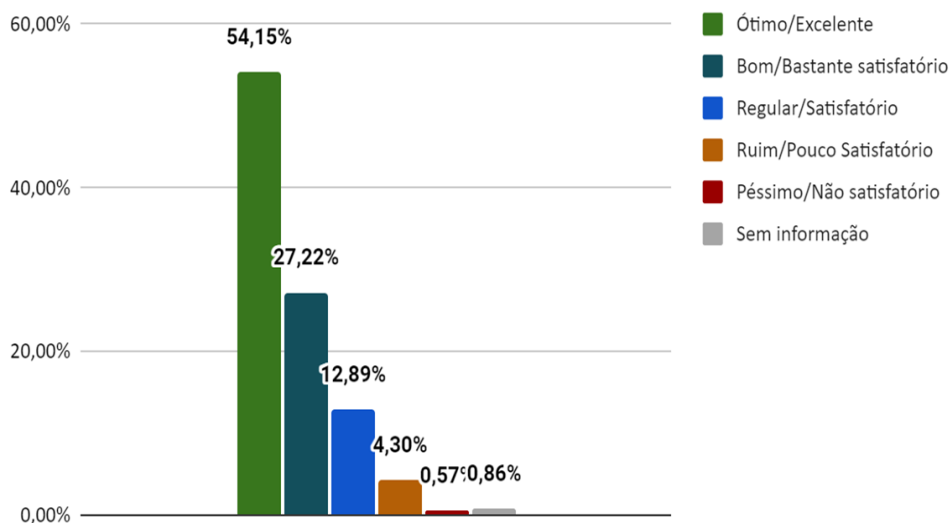
Importante ressaltar que mesmo havendo alto índice com respostas positivas (86,82%), há um percentual mínimo que não sente seus anseios contemplados com o PCCR, pois 3,16% consideram ruim ou péssimo. E apenas 0,57% não teve informações acerca da pergunta/sem resposta.

## 5 ADEQUAÇÃO À FUNÇÃO DESEMPENHADA CONFORME AS COMPETÊNCIAS E O AUTOCONHECIMENTO PROFISSIONAL

Na presente seção as questões estão voltadas para adequação à função desempenhada conforme as competências e o autoconhecimento profissional.

### 5.1 COMPATIBILIDADE DAS ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DO SERVIDOR, COM RELAÇÃO AO CARGO QUE OCUPA

Visando a analisar como os servidores técnico-administrativos percebem sua satisfação profissional com relação às atividades desempenhadas na Uern, apresentamos os itens de avaliação no tocante à compatibilidade das atribuições com o cargo ocupado e das competências profissionais para a execução das demandas e aproveitamento do potencial profissional do funcionário (Gráfico 29).

**Gráfico 29** - Percepção dos servidores quanto ao desempenho de suas funções.

Fonte: AAI/CPA 2022.

De acordo com os resultados obtidos no gráfico 29, 81,37% dos servidores técnicos consideram que a função que desempenham está de acordo com as atribuições do seu cargo, classificando a avaliação em ótima e boa, seguido de 12,89% dos que avaliam o item como regular e 4,87% dos que o consideram como ruim ou péssimo. Do total de servidores consultados, apenas 0,86% deles não soube opinar sobre a questão.

Apesar do índice de respostas como ótima ou boa, sobre o tópico em exame, chamamos atenção para uma resposta constante do formulário em exame, na seção “sugestões, críticas e elogios”, que informa a incompatibilidade, conforme citação abaixo:

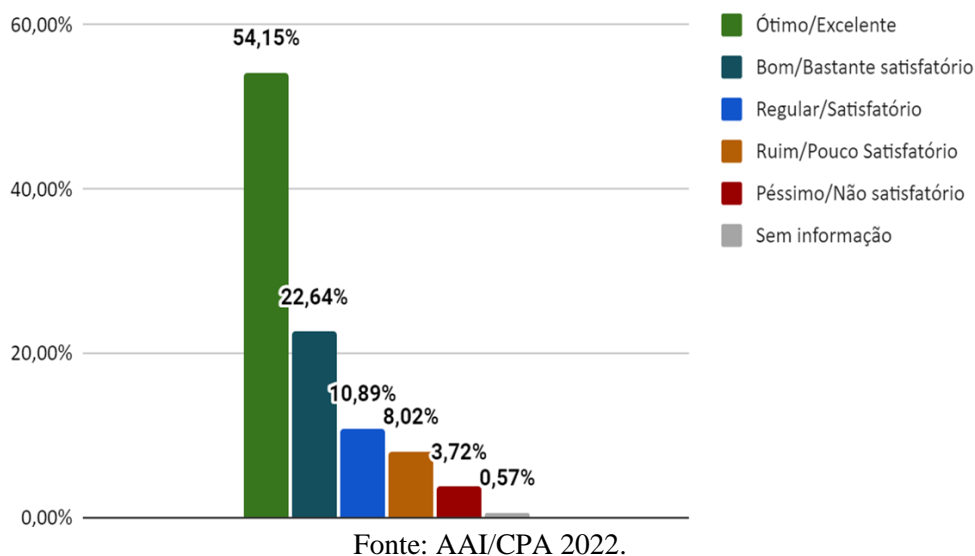
“Desempenho de atividades diferentes do cargo que ocupo e sou a única técnica da equipe”.

Observamos resultado equivalente quanto à compatibilidade das competências profissionais dos servidores com relação à execução das demandas do setor no qual trabalha (Gráfico 30).

De acordo com os resultados apresentados no gráfico, 76,79% dos servidores técnicos consideram que suas competências profissionais estão compatíveis com as demandas solicitadas pelo setor de forma ótima e boa, enquanto, 11,74% avaliaram a referida compatibilidade como ruim ou péssima, e 10,89% como regular. 0,57% dos respondentes não souberam responder.

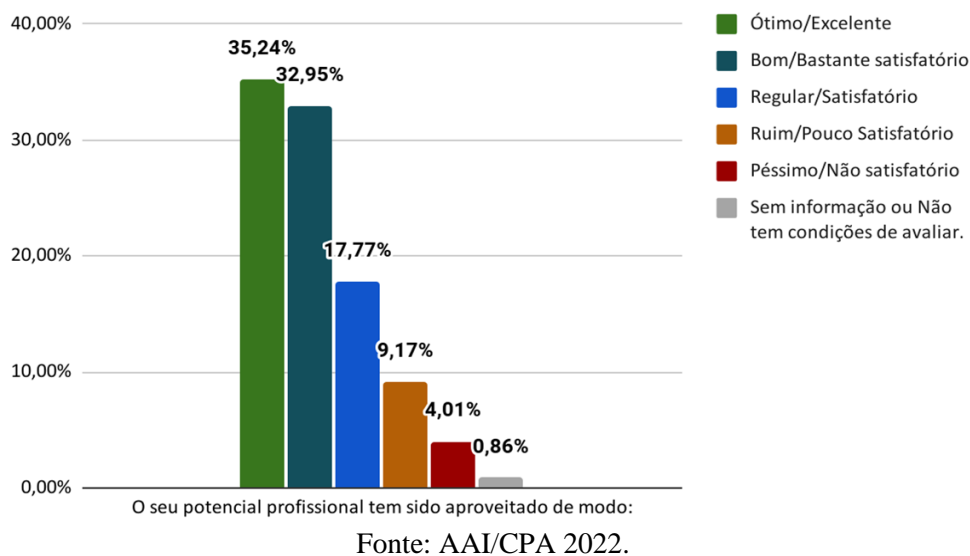


**Gráfico 30** - Avaliação quanto à compatibilidade entre demandas e competências profissionais.



O Gráfico 31, apresentado a seguir, mostra os resultados quanto à forma de aproveitamento profissional dos servidores técnicos em suas funções. Vejamos:

**Gráfico 31** – Percepção do servidor quanto ao aproveitamento de seu potencial profissional.



Conforme os dados obtidos no Gráfico 31, acima, 68,19% dos servidores consideram que seu potencial profissional tem sido aproveitado de modo ótimo ou bom, enquanto 31,81% o consideram regular ou ruim. Importa destacar as respostas subjetivas integrantes da seção “sugestões, críticas e elogios”, relacionadas a essa questão, a saber:

“Acho que a Uern deveria avaliar as alocações de servidor conforme suas Formações Acadêmicas.”

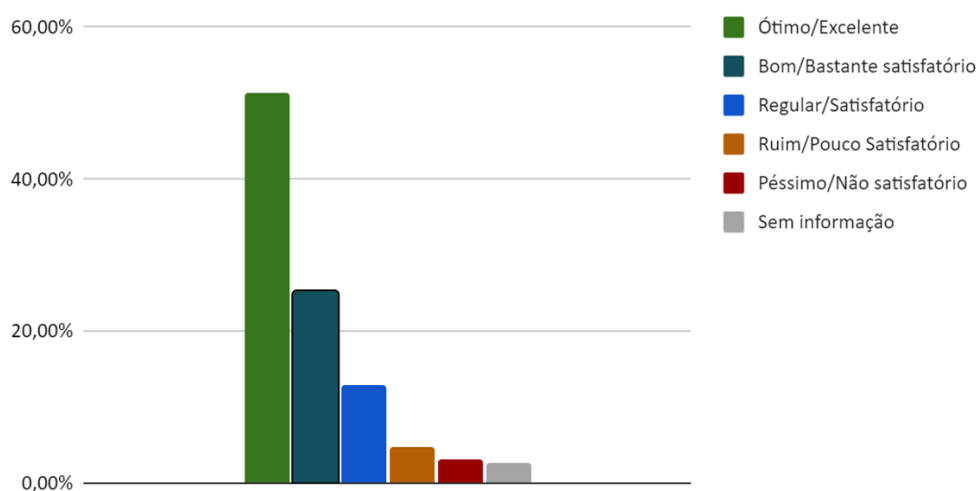
“A Uern poderia ‘usufruir’ dos conhecimentos profissionais de formação de alguns técnicos. No qual poderiam contribuir de forma mais satisfatória atuando no setor onde ele tem formação. Tem muita gente boa sub-utilizada que poderia ajudar mais.”

Sobre as referidas respostas, ponderamos que a universidade já vem realizando essa análise, quando da alocação de seus servidores. Contudo, ressaltamos que boa parte das demandas relacionadas aos técnicos administrativos são de cunho administrativo, sem exigência de conhecimento técnico especializado, de forma que nos parece improvável, de início, alocar todos os servidores técnico-administrativos em setores relacionados às suas respectivas áreas de formação acadêmica.

## 5.2 APOIO DA CHEFIA IMEDIATA NO PLANEJAMENTO DAS ATIVIDADES DO SERVIDOR

No quesito planejamento e execução das atividades com o apoio da chefia imediata, apresentamos os resultados no gráfico 32, a seguir:

**Gráfico 32** – Percepção do servidor quanto ao apoio da chefia imediata no planejamento e execução das atividades.



Constatamos, de acordo com os dados obtidos no gráfico acima, que mais de 70% dos servidores técnicos consideram ótimo ou bom o apoio da chefia imediata no planejamento das atividades (divisão de tarefas/objetivos/metast) e na sua execução, sendo que, aproximadamente 20% dos técnicos consideram regular, ruim ou péssimo o apoio prestado pelos seus chefes imediatos no planejamento e na execução de tarefas.

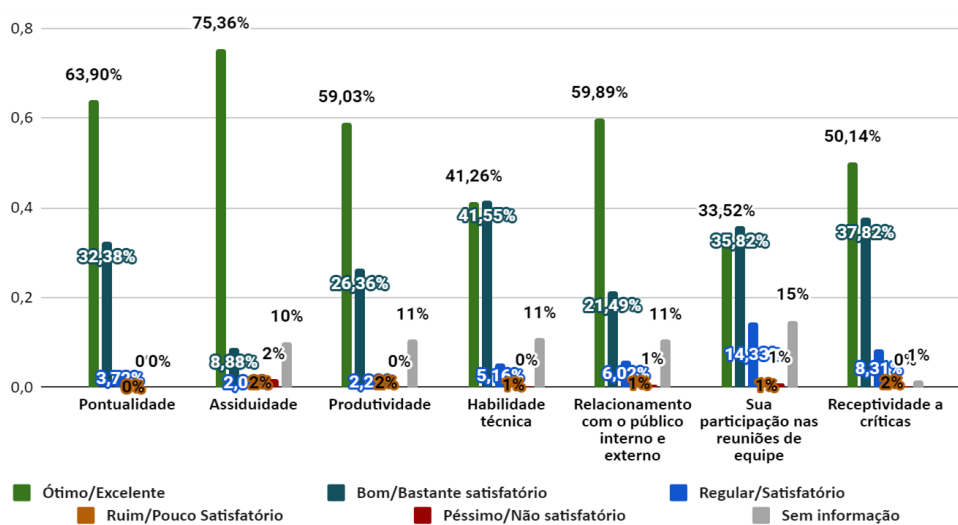
### 5.3 COMPORTAMENTO E ATITUDES DO SERVIDOR NO AMBIENTE DE TRABALHO

Com o objetivo de aferir o nível de autoconhecimento dos servidores técnicos da Uern, apresentamos a avaliação quanto aos seguintes itens:

- Pontualidade
- Assiduidade
- Produtividade
- Habilidade técnica
- Relacionamento com o público interno e externo
- Suas participações nas reuniões de equipe
- Receptividade a crítica

Os resultados são apresentados no gráfico 33, a seguir:

**Gráfico 33 - Autoavaliação do servidor.**



Fonte: AAI/CPA, 2022.

Percebemos, pela análise do gráfico 33 acima, que, de forma geral, os itens foram bem avaliados, variando entre excelente/ótimo ou bom/bastante satisfatório, conforme gradação a seguir explicitada: pontualidade (96,28%); receptividade e críticas (87,86%); produtividade (85,39%); assiduidade (84,24%); relacionamento com o público interno e externo (81,38%); e habilidade técnica (82,81%).

Chama a atenção, apenas, o item de autoavaliação referente à participação dos servidores em reuniões de equipe, no qual encontramos o menor percentual de respostas positivas: 69,34% (33,52% ótimo/excelente e 35,82% bom/bastante satisfatório), e que mesmo

assim superaram os 50%, e quanto à habilidade técnica, em que individualmente, 41,26% consideram ótimo/excelente e 41,55% bom/bastante satisfatório. Ou seja, nesses casos, analisados pontualmente, os resultados não chegam a 50%, o que pode indicar a necessidade, respectivamente, de maior envolvimento dos servidores nas reuniões de equipe e de ampliação do alcance de programas de capacitação técnica dos servidores.

## **6 CONDIÇÕES E AMBIENTE DE TRABALHO, AS POLÍTICAS DE PESSOAL E CLIMA ORGANIZACIONAL**

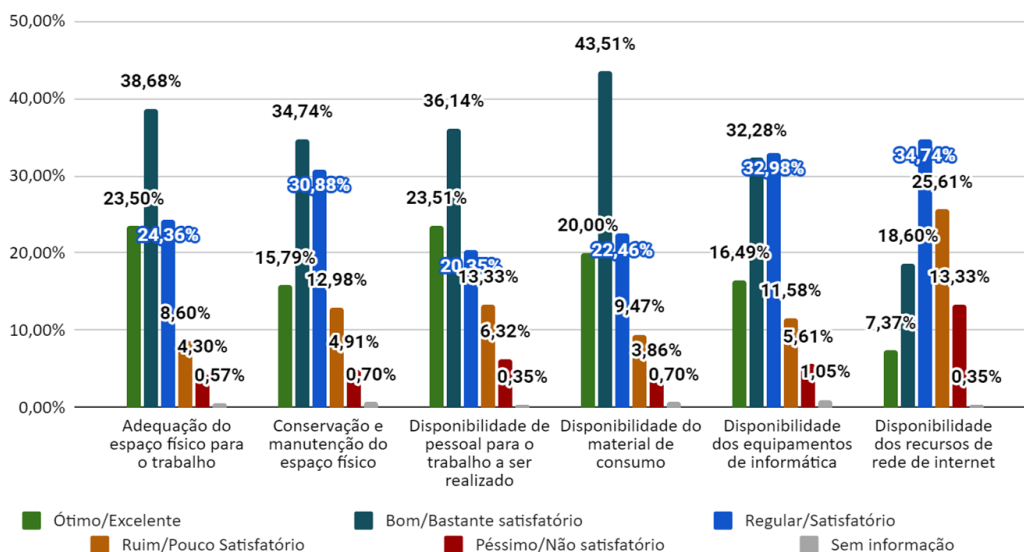
Nesta seção do formulário de autoavaliação foram analisadas as Condições e Ambiente de Trabalho, nos quais os servidores técnico-administrativos estão inseridos, as Políticas de Pessoal e o Clima Organizacional da universidade, este que representa um indicador de satisfação dos membros da Uern em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como: políticas de gestão de pessoas, modelo de gestão, missão, processo de comunicação, valorização profissional e identificação dos indivíduos com esta Instituição de Ensino Superior.

### **6.1 CONDIÇÕES E AMBIENTE DE TRABALHO**

Nessa seção, as Condições e Ambiente de Trabalho foram avaliadas sob 06 aspectos distintos, quais sejam:

1. Adequação do espaço físico para o trabalho;
2. Conservação e manutenção do espaço físico;
3. Disponibilidade de pessoal para o trabalho a ser desempenhado;
4. Disponibilidade do material de consumo;
5. Disponibilidade dos equipamentos de informática; e
6. Disponibilidade dos recursos de rede de internet.

No que tange à adequação do espaço físico para o trabalho, a maioria dos servidores técnico-administrativos consultados, correspondente a um percentual de 62,18%, avaliaram de forma positiva os ambientes físicos por eles frequentados, em razão do exercício de suas atividades laborais (Gráfico 34).

**Gráfico 34 - Avaliação das condições do local de trabalho.**

Fonte: AAI/CPA, 2022.

Também foram positivas as avaliações concernentes à conservação e manutenção do espaço físico, uma vez que 34,74% dos técnicos que responderam ao questionário consideraram o referido item como bom/bastante satisfatório; 30,88% o avaliaram como regular/satisfatório; 15,79% o descreveram como ótimo/excelente; 12,98% o apontaram como ruim/pouco satisfatório; 4,91% o relataram como péssimo/não satisfatório; e não sabendo informar sobre o assunto, 0,70% dos servidores consultados.

Percebe-se, do gráfico analisado, que a avaliação predominantemente positiva também se manteve com relação à disponibilidade do material de consumo e à disponibilidade de pessoal para o trabalho a ser desempenhado, tendo chamado a atenção, porém, o fato de que 6,32% dos servidores consideraram ruim/pouco satisfatórias as condições de trabalho com relação a este último aspecto - quantitativo de pessoal disponível para a atividade a ser exercida.

Os números positivos apresentaram queda no que concerne à avaliação quanto à disponibilidade dos equipamentos de informática e à disponibilidade dos recursos de internet.

Com relação à disponibilidade dos equipamentos de informática, o número dos técnicos que o consideraram como bom/bastante satisfatório ou ótimo/excelente diminuiu, atingindo um percentual total de 48,77%, seguido por 5,61% que o avaliaram como regular/satisfatório. Observa-se ainda, da análise dos dados, que o percentual de avaliações correspondentes a péssimo/não satisfatório foi de 1,05%.

Contudo, merecem mais atenção os números relativos à disponibilidade dos recursos de rede de internet, tendo em vista que 25,61% dos técnicos que preencheram o formulário consideraram a oferta desses recursos ruim/pouco satisfatória, 13,33% a avaliaram como

péssima/não satisfatória, 34,74% informaram ser ela regular/satisfatória, e apenas 18,60% a avaliaram como boa/bastante satisfatória, seguido de 7,37% de respondentes que a consideraram como ótima/excelente.

Cabe ainda trazer à baila, com relação à infraestrutura da Uern, os seguintes comentários registrados no formulário de autoavaliação, que seguem transcritos em seu inteiro teor:

“O Ed Epílogo de campus encontra-se deteriorado (pintura, piso, reboco), com instalações elétricas inadequadas para a demanda e o mobiliário não oferece condições mínimas de ergonomia”.

“Necessidade de disponibilizar/renovar mobiliário acervo dos departamentos como cadeiras com rodinhas e mesas”.

“A sala em que trabalhamos o teto está caindo, cheio de rachaduras, bastante sinais de infiltração e mofo. A iluminação é péssima que compromete e força a visão.”

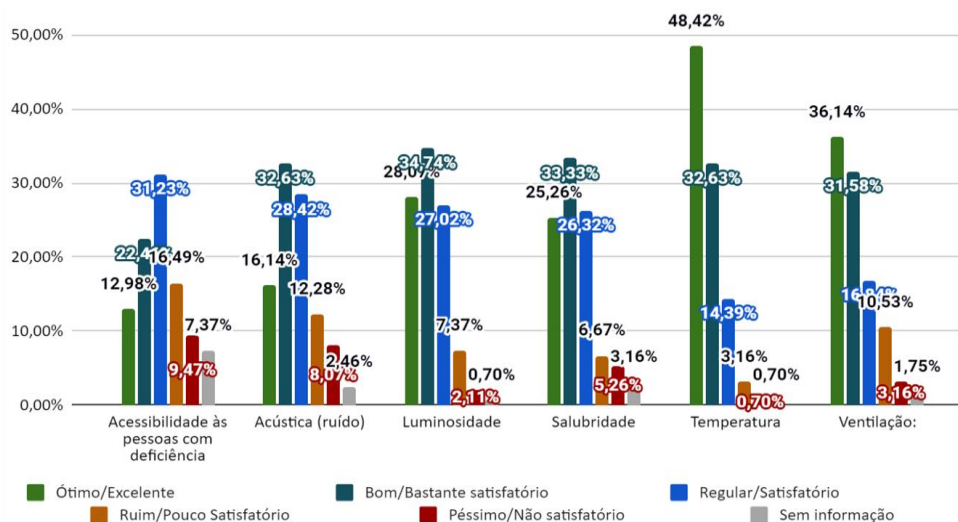
“As condições do ambiente de trabalho (de estrutura física e tecnológica, a falta de acessibilidade...) interferem na realização de nossa atividade e motivação profissional pessoal e da equipe assim como desenvolvimento do setor.”

“Importante informar a necessidade de ampliação da estrutura do campus UERN Natal para maior apoio aos servidores, especialmente no tocante ao restaurante popular e consultório odontológico. Ainda relato a necessidade de ampliação do espaço do NPJ.”

Outrossim, na seção IV também foram avaliadas as condições dos locais de trabalho oferecidos pela Uern quanto aos itens a seguir explicitados, objetos do gráfico 34.

- 1 Acessibilidade às pessoas com deficiência;
- 2 Acústica (ruído);
- 3 Luminosidade;
- 4 Salubridade;
- 5 Temperatura; e
- 6 Ventilação.

**Gráfico 34 - Avaliação das condições do local de trabalho.**



Fonte: AAI/CPA, 2022.

Destaca-se, nesse eixo, conforme apontado no gráfico 34, a necessidade de promoção de melhorias no tocante à acessibilidade de pessoas com deficiência, bem como à divulgação das benfeitorias já realizadas nesse sentido, uma vez que 16,49% dos servidores consultados responderam que esse é um item avaliado como ruim/pouco satisfatório; 9,47% o consideraram como péssimo/não satisfatório; 7,37% dos respondentes sequer souberam informar sobre o assunto; e 31,23% o relataram como regular/satisfatório. Com relação a esse quesito, apenas 22,4% das avaliações foram positivas, englobando as respostas bom/bastante satisfatório ou ótimo/excelente. Com relação a esse quesito, 7,37% dos participantes declararam não dispor de informações sobre o assunto.

A acústica, apesar de bem avaliada de forma geral, tendo em vista que 32,63% a consideraram boa/bastante satisfatória, 16,14% a relatam como ótima/excelente e 28,42% a consideraram regular ou satisfatória, também apresentou índices mais altos de descontentamento, haja vista que 12,28% dos consultados a consideraram ruim/pouco satisfatória, 8,07% a avaliaram como péssima/não satisfatória e não sabendo informar, 2,46% dos técnicos administrativos que preencheram o formulário de avaliação.

Na avaliação dos itens luminosidade e salubridade, predominaram as respostas que variaram entre ótimo/excelente, bom/bastante satisfatório e regular ou satisfatório.

Outrossim, os melhores resultados foram obtidos com relação aos itens de temperatura e ventilação do ambiente.

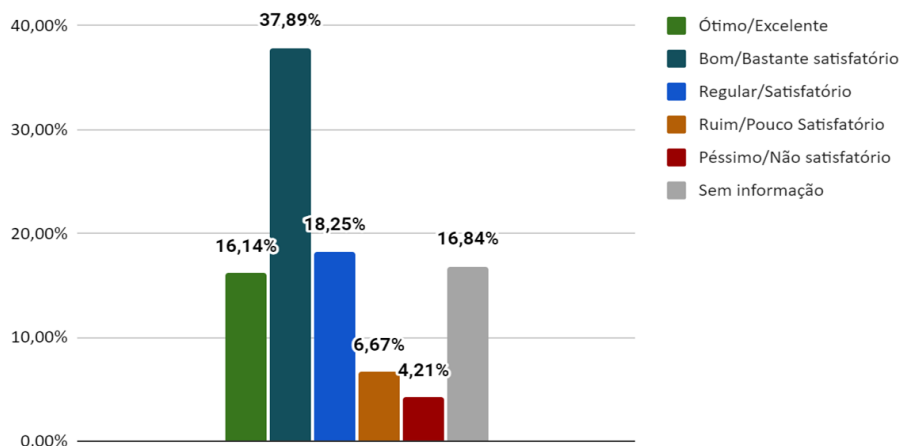
No tocante à temperatura dos ambientes de trabalho, 48,42% a consideraram ótima/excelente, 32,63% a avaliaram como boa/bastante satisfatória, 14,39% relataram esse aspecto como regular/satisfatório, e apenas 3,86% dos servidores declararam que as temperaturas estavam entre ruim/pouco satisfatórias ou péssimas/não satisfatórias, não sabendo opinar apenas 0,70% dos respondentes.

Já no quesito ventilação, 36,14% dos servidores a avaliaram como ótima/excelente, seguido de 31,58% que a consideraram como boa/bastante satisfatória, 16,84% que a avaliaram como regular satisfatória, 10,53% que a consideraram ruim/pouco satisfatória, 3,16% que a indicaram como péssima/não satisfatória, tendo apenas 1,75% dos servidores respondido que não sabiam informar sua opinião sobre o assunto.

## 6.2 CLIMA ORGANIZACIONAL E POLÍTICAS DE PESSOAL

Passando à análise da questão que avalia o diálogo em relação a críticas e sugestões dadas pelos servidores técnico-administrativos, referente ao clima organizacional da Uern, vejamos os dados apresentados no gráfico 35:

**Gráfico 35** - Como você avalia o diálogo em relação às críticas e sugestões?

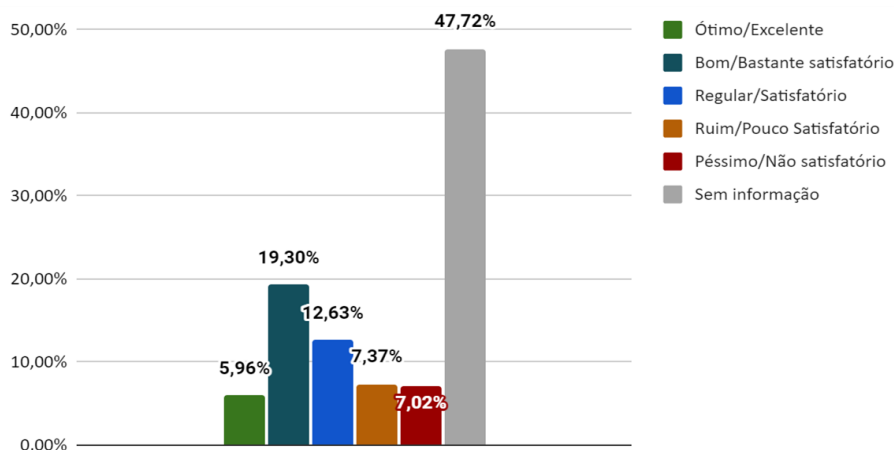


Fonte: AAI/CPA, 2022.

Verifica-se, dos dados acima indicados, que predomina a resposta bom/bastante satisfatório, chamando a atenção o fato de que o percentual de servidores que não souberam opinar sobre esse item (16,84%) é quase o mesmo percentual daqueles que responderam que o diálogo era ótimo/excelente (16,14%) ou regular/satisfatório (18,25%). Dos servidores que responderam o formulário, 6,67% consideraram o diálogo ruim/pouco satisfatório, e 4,21% o consideraram como péssimo/não satisfatório.

Dando sequência a essa temática, questionou-se se existe pesquisa acerca do clima organizacional da Uern. Vejamos os dados apontados no gráfico 36, a seguir:

**Gráfico 36** - Percepção do servidor quanto à existência de pesquisa sobre o clima organizacional.



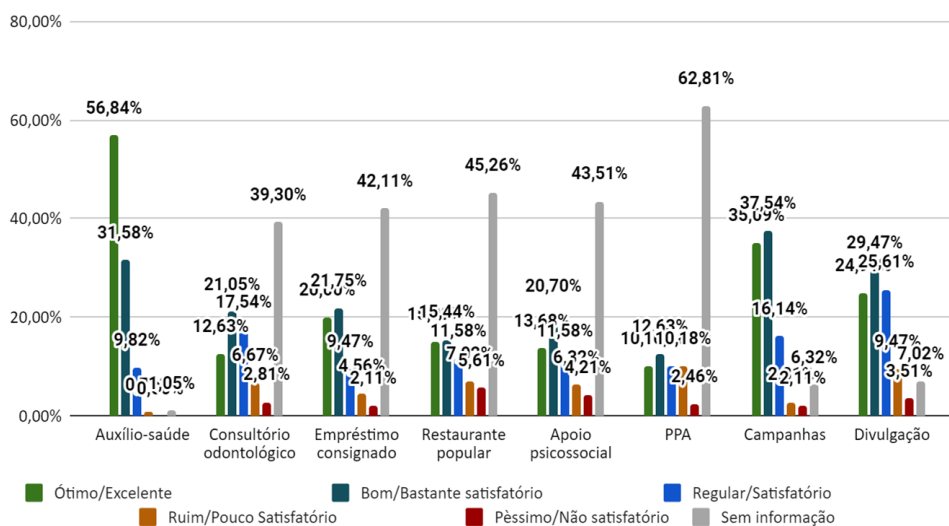
Fonte: AAI/CPA 2022.



Nesse contexto, observa-se que 47,72% dos servidores que preencheram o formulário relataram não saber se existe pesquisa do clima organizacional na Uern, em detrimento de apenas 25,26% de respostas que variaram entre ótimo/excelente e bom/bastante satisfatório. Consideraram o item regular/satisfatório 12,63% dos servidores consultados, tendo 14,39% deles avaliado a existência de pesquisa do clima organizacional da Uern como ruim/pouco satisfatória ou péssima/não satisfatória.

No que se refere à avaliação das políticas de pessoal que promovem a saúde e o bem-estar aos servidores da Uern, o gráfico 37 apresenta altos índices de respondentes que não souberam opinar sobre o assunto, na maioria dos itens avaliados, se compararmos aos demais gráficos constantes deste relatório.

**Gráfico 37-** Avaliação das políticas de pessoal que promovem saúde e bem-estar aos servidores.



Fonte: AAI/CPA, 2022.

Como verificado acima, apenas as questões relativas ao auxílio saúde são de maior conhecimento dos servidores técnico-administrativos que preencheram o formulário de avaliação, tendo o referido item sido muito bem avaliado entre os respondentes, com 56,84% deles tendo avaliado como ótimo/excelente, 31,58% considerado como bom/bastante satisfatório, seguido de 9,82% dos que apontaram como regular/satisfatório. Consoante visualizado no gráfico 37, acima, mostra-se insignificante o quantitativo de respondentes que avaliaram o item como ruim/pouco satisfatório ou dos que não souberam opinar sobre a questão.

Diante do exposto, com relação às questões que tratam do diálogo em relação às críticas e sugestões dadas pelos servidores técnico-administrativos referente ao clima organizacional da Uern e políticas de pessoal que promovem saúde e bem-estar aos servidores da universidade, faz-se necessária a realização de um acompanhamento mais efetivo com relação a esses itens, junto à Administração Central, inclusive quanto à averiguação da existência do real

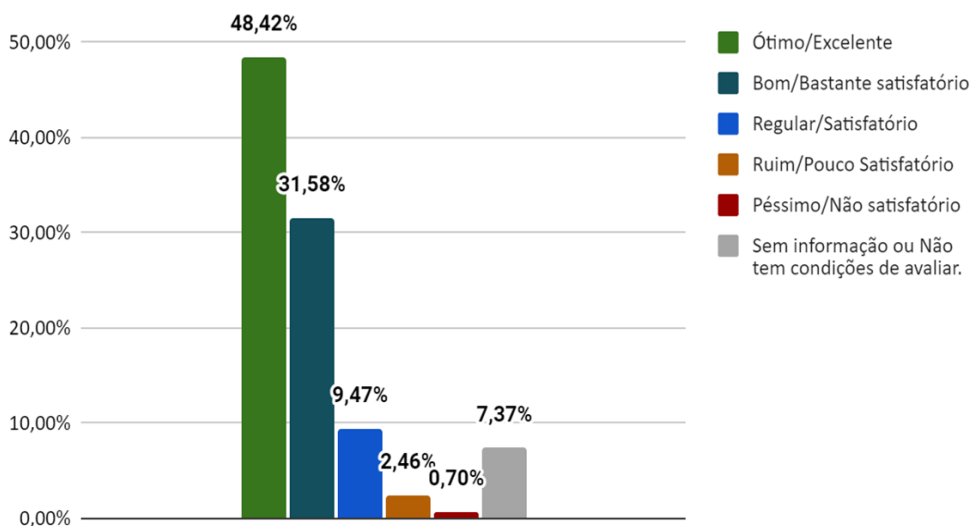
processamento e transformação das críticas e sugestões levadas ao conhecimento da Gestão, em políticas e estratégias que atendam às demandas relatadas no formulário. Recomenda-se ainda a promoção de melhoria das estratégias de divulgação de informações sobre as políticas de pessoal que promovam a saúde e bem-estar aos servidores, bem como das estratégias de comunicação e compartilhamento com o corpo técnico-administrativo, dos resultados concretos obtidos a partir do processamento das críticas e sugestões apontadas no presente documento.

### 6.3 TELETRABALHO E RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL

Vale salientar que o formulário de avaliação de 2022 também contemplou a questão do teletrabalho, adotado pela Uern durante o período da pandemia, ocasionada pelo vírus da Covid-19. O teletrabalho foi utilizado pela universidade como uma alternativa para preservar a saúde dos membros da comunidade acadêmica, possibilitando ao servidor a execução das suas atividades laborais a partir de sua residência.

O gráfico 38 abaixo apresenta dados sobre a avaliação dos servidores com relação ao teletrabalho no âmbito da Uern:

**Gráfico 38 - Avaliação dos servidores sobre o teletrabalho**



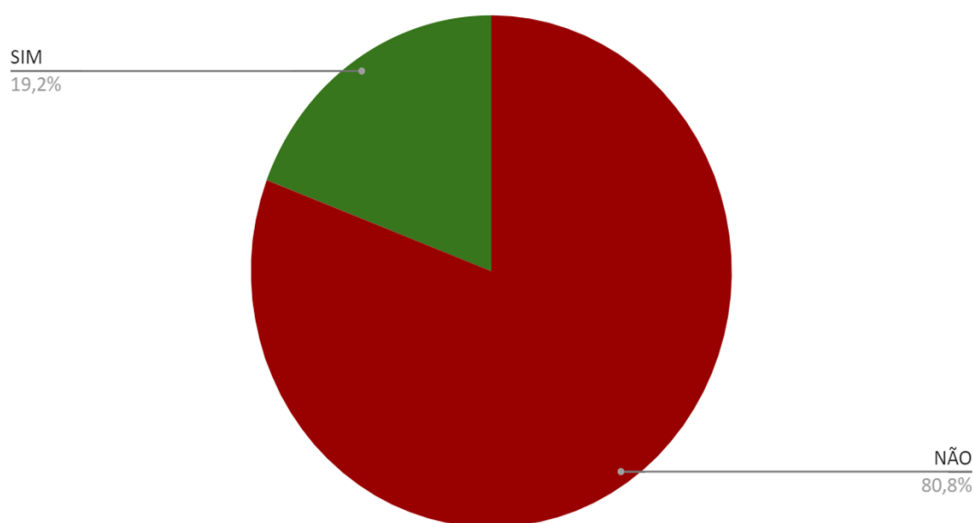
Fonte: AAI/CPA, 2022.

Conforme observamos, de forma geral o teletrabalho no âmbito da Uern foi avaliado de forma extremamente positiva, tendo 48,42% avaliado como ótimo/excelente, 31,58% considerado bom/bastante satisfatório, seguido de 9,47% de servidores que o viram como regular/satisfatório, e de 2,46% que relataram como ruim/pouco satisfatório esse regime de

trabalho, enquanto apenas 0,70% que o consideraram como péssimo/não satisfatório. Dos participantes da avaliação, 7,37% não souberam opinar sobre a questão.

Sobre a regulamentação do teletrabalho no âmbito da Uern, obtivemos os seguintes dados, expressos no gráfico 39 abaixo:

**Gráfico 39** - Interesse em desenvolver atividades em regime de teletrabalho, se regulamentado na instituição.

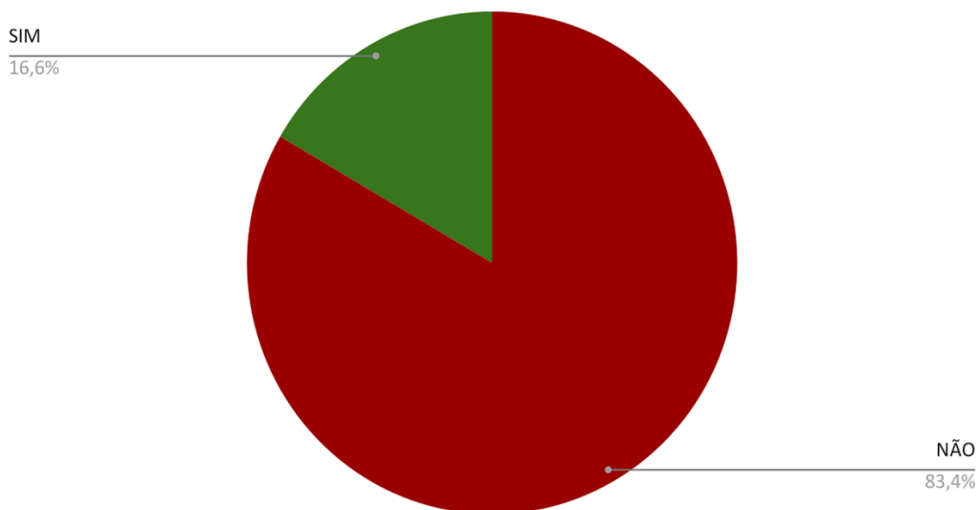


Fonte: AAI/CPA, 2022.

Apesar da excelente avaliação do teletrabalho, a maioria dos servidores que respondeu o formulário, 80,8%, declarou que não têm interesse nessa forma de trabalho, caso ela esteja regulamentada no âmbito da Uern, enquanto 19,2% dos servidores técnico-administrativos informaram que têm interesse em adotar esse regime de teletrabalho, conforme se observa no gráfico acima. Por sua vez, o gráfico 40, a seguir, justifica o motivo pelo qual 80,8% dos servidores consultados declararam que não teriam interesse nessa forma de trabalho, tendo em vista que 83,4% deles relataram que o trabalho que realizam atualmente não pode ser realizado à distância da instituição, mediante tecnologias digitais da comunicação e informação.

Percebe-se no gráfico 40 que 16,6% relataram que seria possível realizar, à distância, as atividades que desempenham na universidade. Comparado aos 19,2% que responderam ter interesse no teletrabalho, considera-se que a maioria, entre estes, corrobora essa possibilidade.

**Gráfico 40** - Percepção dos servidores quanto à adequação do trabalho que realiza ao formato digital/a distância/teletrabalho.



Fonte: AAI/CPA, 2022.

Verifica-se, dessa forma, que existem atividades na Uern que podem ser desenvolvidas à distância e que há servidores interessados em desempenhar tais atividades.

Dessa forma, é importante o prosseguimento dos estudos e encaminhamentos necessários à regulamentação do teletrabalho no âmbito da Uern, de forma a atender à demanda, ainda pouco conhecida, dos servidores técnico-administrativos que têm interesse e/ou precisam trabalhar à distância, quando o tipo de trabalho pode ser adequado a esse formato.

Isso encontra amparo em algumas respostas registradas pelos próprios servidores técnico-administrativos, abaixo citadas:

“A importância do teletrabalho para o bem-estar do técnico que atua em área onde cabe a aplicação, é enorme. De acordo com vários estudos durante e após a pandemia, as empresas conseguiram melhorias significativas para os técnicos com essa atividade.”

“Ao meu ver, o teletrabalho é uma realidade que deve ser colocada em prática no âmbito da Uern, tendo em vista a economicidade (energia elétrica, terceirizados e manutenção de equipamentos) e o aumento de produtividade.”

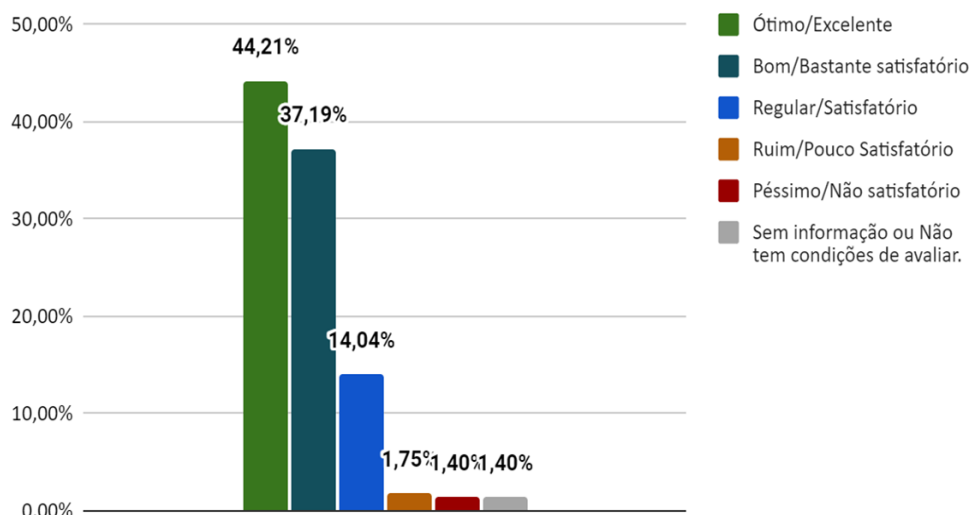
“Considero a necessidade da implantação do trabalho remoto no âmbito da Uern, visto que vários setores tem condições de se adequar à essa modalidade, o que poderá gerar uma economia de recursos para a universidade.”

“No tocante ao trabalho remoto, minhas atividades podem ser desenvolvidas de forma parcial. Tendo em vista que alguns serviços devem, prioritariamente, ocorrer presencialmente.”

“Sinto a Uern conservadora em muitos aspectos, como no teletrabalho. Não fosse luta pessoal e judicial, não me seria permitido, na prática, estar aqui, mesmo oferecendo o que tenho de melhor. Técnico também é visto, em geral, como cargo de menos valia.”

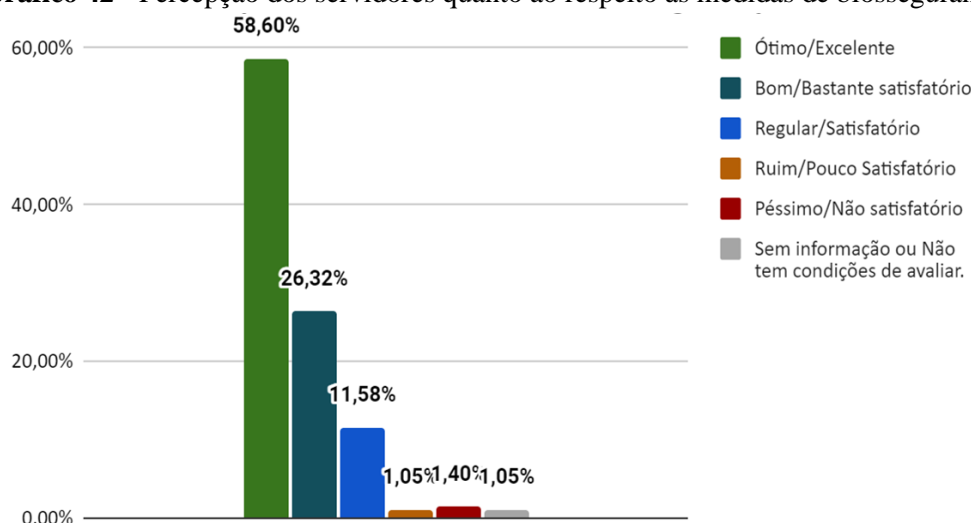
Quanto às estratégias de retorno às atividades presenciais e o respeito às medidas de biossegurança adotadas durante esse período, observa-se que tais aspectos foram extremamente bem avaliados, consoante se verifica nos gráficos 41 e 42 a seguir:

**Gráfico 41** - Como você avalia a estratégia de retorno às atividades presenciais adotada pela UERN?



Fonte: AAI/CPA, 2022.

**Gráfico 42** - Percepção dos servidores quanto ao respeito às medidas de biossegurança.



Fonte: AAI/CPA 2022.

## 7 ASPECTOS NÃO CONTEMPLADOS NA AVALIAÇÃO: SUGESTÕES, CRÍTICAS E ELOGIOS

Objetivando complementar a avaliação dos servidores técnico-administrativos, foi aberto um espaço onde os servidores pudessem, caso desejassem, e de modo anônimo, acrescentar suas percepções acerca de algum ponto que não tenha sido contemplado no formulário ou, ainda, expor suas sugestões, críticas e/ou elogios de modo a promover uma escuta sensível e complementar à avaliação. As respostas obtidas têm o intuito de proporcionar uma análise e reflexão, por parte da comunidade e, sobretudo, no âmbito da gestão administrativa da universidade, como fomento ao planejamento para a melhoria contínua da qualidade dos serviços institucionais ofertados à nossa comunidade e à sociedade, de modo geral. Nesse sentido, a seguir, apresentamos as respostas transcritas do formulário, seguidas da temática em que se inserem:

- *“Quanto às decisões institucionais em relação aos momentos de teletrabalho e trabalho presencial, diante da instabilidade pandêmica, em que houve picos e recuos na emergência internacional de saúde, é preciso parabenizar a Uern pela flexibilidade.” (TELETRABALHO).*
- *“Atualizações no PCCR. Regulamentação do teletrabalho. Campanhas e capacitações sobre clima organizacional, ética e relações interpessoais com todos os servidores.” (ATUALIZAÇÃO NO PCCR, TELETRABALHO E CAPACITAÇÃO).*
- *“Sinto falta de treinamento e capacitação específica para desempenhar minhas atividades, na função que estou ocupando. Senti e sinto falta da disponibilização, pela Uern, de informações sobre quais são as atribuições inerentes à função que estou ocupando”. (TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO).*
- *“A Uern deveria fazer uma maior descentralização, fugindo um pouco do Campus Central e promovendo mais ações aos demais Campis, por exemplo, capacitações presenciais, verificar os cursos necessários para cada departamento.” (DESCENTRALIZAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO).*
- *“Fomentação de Políticas para criação de mestrado profissional para os técnicos na área de gestão pública.” (PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL STRICTO SENSU PARA OS TÉCNICOS NA ÁREA DE GESTÃO PÚBLICA).*
- *“Acho que a Uern deveria avaliar as alocações de servidor conforme suas Formações Acadêmicas.” (APROVEITAMENTO DAS COMPETÊNCIAS E CONHECIMENTOS PROFISSIONAIS DO SERVIDOR).*

- “Sugiro a elaboração do “Manual de Procedimento”, de preferência online, mantido sempre atualizado pelas respectivas Pró Reitorias, e com referências às resoluções que orientam esses procedimentos; Mais modelos de documentos; Padronização.” (**ELABORAÇÃO DE MANUAL DE PROCEDIMENTO NOS SETORES DA Uern**).
- “O setor de apoio psicológico poderia se aproximar mais dos servidores. Muitos deles não têm a iniciativa de procurar ajuda, mas claramente precisam de tratamento. Qto a servidores improdutivos, como a PROGEP, poderia atuar?” (**MELHORIAS COM RELAÇÃO AO SETOR DE APOIO PSICOLÓGICO E DE PESSOAL DA Uern**).
- “Sugiro a adoção de medidas de bem-estar para servidores, como direito à prática de atividades esportivas de forma gratuita, uma vez que é cobrado valor exorbitante até para os servidores, bem como psicólogos e outras terapias.” (**MEDIDAS DE BEM-ESTAR PARA OS SERVIDORES**).
- “Melhorar política de acesso às gratificações com rodízio dos mesmos.” (**ACESSO À GRATIFICAÇÃO E RODÍZIO**).
- “Deveria haver um canal tira-dúvidas ou um fluxograma para servidores novatos ou que mudem de setor estarem sempre aptos a resolver as demandas. Facilitaria e otimizaria o tempo de resposta às demandas.” (**CRIAÇÃO DE CANAIS PARA ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS E ELABORAÇÃO DE FLUXOS DE TRABALHO E MANUAL DE ATIVIDADES NOS SETORES Uern**).
- “A Uern é uma excelente instituição para se trabalhar, só precisa realizar parcerias e ofertar vagas específicas de pós-graduação para os técnicos.” (**REALIZAÇÃO DE PARCERIAS E OFERTA DE VAGAS DE PÓS-GRADUAÇÃO ESPECÍFICAS PARA OS TÉCNICOS**).
- “Desejo que a Gestão da Universidade inclua no orçamento de 2023 recursos suficientes para atender algumas demandas dos técnicos administrativos como, por exemplo, as solicitações para venda da licença prêmio, conforme previsto no plano de carreira”. (**LICENÇA PRÊMIO**)
- “Mais esclarecimentos sobre adicional de escolaridade e adicional por titulação - graduação, tendo em vista o cumprimento do que consta na LEI COMPLEMENTAR Nº 699, DE 24 DE MARÇO DE 2022, Anexo III tabela 3 (nível médio).” (**MELHORIA DAS POLÍTICAS DE DIVULGAÇÃO DE DIREITOS DO SERVIDOR**).
- “A Uern precisa investir em clima organizacional. Eficiência e qualidade no serviço perpassar esse aspecto. As relações de trabalho na Uern são adoecidas. Precisamos de um acolhimento mais humano e os anseios dos servidores precisam ser ouvidos.”

**(MELHORIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL E DAS RELAÇÕES NO TRABALHO).**

- *“Tivemos muitos avanços, mas o clima organizacional precisa melhorar muito. A valorização profissional ainda é muito polarizada.” (MELHORIAS NO CLIMA ORGANIZACIONAL).*
- *“Achei uma ótima iniciativa esse questionário. Estou muito satisfeito na instituição Uern.” (SATISFAÇÃO COM A INSTITUIÇÃO).*
- *“No momento me encontro satisfeita no local, ao qual estou lotada. Procuro manter uma boa e harmoniosa, relação de trabalho com meus respectivos colegas e meus superiores.” (SATISFAÇÃO COM A INSTITUIÇÃO)*
- *“Parabenizar à Reitoria pela atenção aos técnicos-administrativos.” (SATISFAÇÃO COM A INSTITUIÇÃO).*
- *“Só tenho a agradecer a Deus pela instituição que trabalho e pedir que sejamos sempre eficientes e dispostos para nossas funções.” (SATISFAÇÃO COM A INSTITUIÇÃO).*
- *“Gostaria que fôssemos convidados a participar de todas as reuniões quando a pauta nos envolvesse diretamente. Vejo decisões sendo tomadas sem a nossa participação, e acredito que ninguém melhor do que nós mesmos para falar do nosso trabalho.” (DECISÃO DE GESTÃO).*
- *“A tramitação de processos via SEI sem que a comunidade interna tenha pleno acesso a essa plataforma é um grave obstáculo à boa organização do trabalho e dos serviços institucionais.” (TRANSPARÊNCIA QUANTO AO SEI).*
- *“A Uern perdeu a oportunidade de equiparar os salários dos técnicos administrativos, TNM e TNS visto que ambos executam as mesmas tarefas e os TNMs ganham menos. Se não bastasse isso, ainda criam FGs para segregar ainda mais a classe.” (EQUIPARAÇÃO DOS SALÁRIOS DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS, TNMs E TNS).*
- *“Temos dois portais que não são amigáveis sequer para nós, servidores, o que dificulta muito o acesso do público externo. Muitos dados desatualizados, outros em branco, o que torna o acesso à informação algo difícil de ser acessado, de modo confiável.” (MELHORIAS NO PORTAL – COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA).*
- *“Falhos sistemas oferecidos pela instituição como: Plataforma Integra, SAI e o número limitado de servidores com acesso ao SEI, dificultando a disponibilidade de informações. Outro grande problema é a internet instável nos Campus, atrasando o*



*serviço.” (MELHORIA NOS SISTEMAS DA UNIVERSIDADE E NA INTERNET).*

- *“Não é de hoje que nos deparamos com perdas de dados nos nossos sistemas frágeis e de baixa capacidade. É necessário melhorias significativas nos nossos sistemas de banco de dados, para execução segura dos serviços de armazenamento e conferência.” (MELHORIA NOS SISTEMAS DA INSTITUIÇÃO).*
- *“Não foi contemplado na avaliação questões referentes à sobrecarga de trabalho e trabalho extraordinário.” (SOBRECARGA DE TRABALHO).*
- *“O setor funciona com sobrecarga de trabalho. Muita demanda para poucas pessoas. Isso gera estresse, necessidade de trabalhar muito fora do horário de expediente, acúmulo/atraso de demandas e queda na qualidade do serviço.” (SOBRECARGA DE TRABALHO).*
- *“O foco na comunicação interna precisa ser alvo de debates e melhorias.” (COMUNICAÇÃO INTERNA).*
- *“Os(as) técnicos(as) administrativos(as) deveriam ter mais oportunidades na gestão de setores não acadêmicos, a exemplo das incubadoras de empresas, com a devida equivalência dessas a setores e funções passíveis de gratificação.” (MAIS OPORTUNIDADES PARA OS TÉCNICOS NOS SETORES).*
- *“Não existe uma política de processos seletivos e job rotation para as oportunidades que surgem, o que na minha opinião é uma falha visto que é primordial termos um ambiente democrático onde se possa experimentar e contribuir nos mais diversos setores.” (POLÍTICA DE PROCESSOS SELETIVOS E JOB ROTATION).*
- *“A sala que trabalhamos o teto está caindo, cheio de rachaduras, bastante sinais de infiltração e mofo. A iluminação é péssima que compromete e força a visão.” (MANUTENÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA INFRAESTRUTURA)*
- *“Desempenho atividades diferentes do cargo que ocupo e sou a única técnica da equipe.” (ADEQUAÇÃO FUNCIONAL)*
- *“As condições do ambiente de trabalho (de estrutura física e tecnológica, a falta de acessibilidade...) interfere na realização de nossa atividade e motivação profissional pessoal e da equipe assim como desenvolvimento do setor.” (INFRAESTRUTURA E ACESSIBILIDADE)*
- *“Gostaria de destacar a ausência de um treinamento ou capacitação quando do ingresso na instituição. A pessoa já "cai em campo" e precisa aprender "no tranco" o que gera inseguranças e maior chance de erros no serviço.” (TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO PESSOAL)*

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Conforme descrito no Projeto de Avaliação Institucional 2021-2024, a Comissão Própria de Avaliação (CPA) tem estabelecido como premissa de atuação uma perspectiva de avaliação que se consolide “como um recurso para a gestão da Uern e para todos os seus segmentos – docente, discente e técnico-administrativo”, que permita a construção de um planejamento racional e eficaz, bem como a elaboração de políticas institucionais e estratégias voltadas ao alcance dos propósitos de tornar a universidade um instrumento de progresso social e de desenvolvimento humano, tal como descrito no Plano de Desenvolvimento Institucional.

Nesses termos, no intuito de colaborar para o alcance desse propósito institucional, relaciona-se abaixo algumas recomendações apontadas ao longo do presente Relatório de Autoavaliação dos Servidores Técnico-Administrativos da Uern, geradas a partir da análise cuidadosa dos dados fornecidos pelos servidores que responderam ao formulário disponibilizado pela CPA.

### 8.1 RECOMENDAÇÕES

I. No que tange ao perfil e capacitação dos técnicos administrativos, recomenda-se:

- a) À Administração Central: a continuidade do planejamento e execução de estratégias que viabilizem a qualificação dos seus servidores técnico-administrativos; o fomento, planejamento e execução de programas e estratégias de treinamento desses servidores para as funções que desempenham, efetivamente, em seus respectivos locais de lotação;
- b) À equipe da CPA/Assessoria de Avaliação Institucional: a abordagem, no próximo formulário a ser submetido ao preenchimento pelos servidores técnico-administrativos, de questões que permitam o entendimento dos motivos que têm levado parte desses servidores a não possuir capacitação *stricto sensu*, assim como quesitos que abordem, de forma mais assertiva, a questão da capacitação, averiguando-se quais são os desafios enfrentados por estes com relação ao treinamento para o exercício das suas atividades habituais, em seus respectivos locais de lotação; a previsão de quesitos que revelem o resultado prático das ações desenvolvidas pela gestão da Uern quanto à temática da capacitação.

II. No que diz respeito à política de formação para o técnico administrativo e ao Plano de Cargos, Carreiras e Salários, recomenda-se:

a) À Administração Central: fortalecer o planejamento sistemático de cursos/treinamento/capacitação e ampliar a divulgação nos diversos meios de acesso aos técnicos, bem como políticas de incentivo à participação nas capacitações, seja por meio dos cursos de pós-graduação e/ou cursos de capacitação, assim como nas atividades/ações/projetos de extensão e de pesquisa e apoio na participação de eventos, já que houve um percentual significativo de respostas com “sem informações”.

b) À equipe da CPA/Assessoria de Avaliação Institucional: a previsão, no próximo questionário de avaliação, de perguntas mais precisas relacionadas a quais seriam as insatisfações tanto com relação à avaliação do PCCR e atendimento aos anseios dos técnicos, quanto à participação com relação às políticas de capacitação e nas atividades/ações/projetos de extensão e de pesquisa e apoio na participação de eventos, como por exemplo, conter perguntas subjetivas solicitando sugestões, quando a resposta for ruim, péssima ou sem informação, já que só as perguntas objetivas não deram conta de obter informações suficientes.

III. No que tange à adequação à função desempenhada conforme competências e autoconhecimento profissional, recomenda-se:

a) À Administração Central: o planejamento e a execução de estratégias que viabilizem a maior compatibilidade das competências profissionais dos servidores com as demandas solicitadas no seu setor/unidade de lotação, de modo a melhor aproveitar as habilidades e competências do corpo técnico-administrativo, possibilitando uma maior satisfação dos servidores e envolvimento em seus setores de lotação.

b) À equipe da CPA/Assessoria de Avaliação Institucional: um acompanhamento mais eficaz, junto à Administração Central, no que se refere à averiguação de medidas que viabilizem a maior compatibilidade das competências profissionais dos servidores com as demandas solicitadas no seu setor/unidade de lotação, implementando estratégias e ações de atendimento às demandas apontadas neste relatório.

IV. No que concerne às Condições e Ambiente de Trabalho, recomenda-se:

a) À Administração Central: o planejamento e a execução de melhorias com relação à disponibilidade dos equipamentos de informática e, principalmente, à disponibilidade dos recursos de rede de internet; a promoção de melhorias no tocante à acessibilidade das pessoas com deficiência aos ambientes e espaços da Uern, bem como a ampla divulgação das benfeitorias já realizadas nesse sentido; a tomada de ações no sentido de melhorar o diálogo com o corpo técnico-administrativo e de

conhecer suas demandas, sugestões e críticas; a elaboração de estratégias e ações de divulgação de informações sobre as políticas de pessoal que promovem a saúde e bem-estar dos servidores; o prosseguimento dos encaminhamentos necessários à regulamentação do teletrabalho no âmbito da Uern, de forma a atender à demanda dos servidores técnico-administrativos que têm interesse e/ou precisam trabalhar à distância.

b) À equipe da CPA/Assessoria de Avaliação Institucional: um acompanhamento mais eficaz, junto à Administração Central, no que se refere à averiguação da existência e eficácia de efetivo conhecimento, processamento e transformação das críticas e sugestões constantes deste documento em políticas, estratégias e ações de atendimento às demandas apontadas neste relatório; a promoção e melhoria das estratégias de comunicação e compartilhamento, com o corpo técnico-administrativo, dos resultados concretos obtidos a partir do processamento das críticas e sugestões apontadas neste formulário de autoavaliação.

V. Em relação aos meios de Comunicação em massa, utilizados pela Uern, recomenda-se:

a) À Administração Central: o planejamento e a execução de melhorias no que diz respeito à divulgação dos canais de comunicação da Uern, o fortalecimento de uma cultura de utilização dos referidos canais, junto ao público da instituição, bem como o incremento das políticas e estratégias de divulgação dos serviços oferecidos pela universidade, aos servidores técnico-administrativos e à comunidade interna e externa da Uern.

VI. Quanto às questões que tratam do diálogo em relação às críticas e sugestões dadas pelos servidores técnico-administrativos referente ao clima organizacional da Uern e políticas de pessoal que promovem saúde e bem-estar aos servidores da universidade, recomenda-se:

a) À equipe da CPA/Assessoria de Avaliação Institucional: a realização de um acompanhamento mais efetivo com relação a esses itens, junto à Administração Central, inclusive quanto à averiguação da existência de real processamento e transformação das críticas e sugestões levadas ao conhecimento da Gestão, em políticas e estratégias que atendam às demandas relatadas neste relatório. Recomenda-se, ainda, a promoção da melhoria das estratégias de divulgação, comunicação e compartilhamento, com o corpo técnico-administrativo, dos resultados concretos obtidos a partir do processamento das críticas e sugestões apontadas no presente documento.

Por fim, espera-se que, com a publicização e disponibilização deste relatório junto à comunidade universitária, sejam fomentadas discussões, reflexões, análises e ações com o intuito de buscar o aprimoramento e melhoria contínua da qualidade de nossa universidade, visto que o documento tem como finalidade promover o autoconhecimento institucional, fortalecer a cultura da avaliação no âmbito da universidade e propiciar a apropriação dos seus resultados, pela gestão e pela comunidade.