

Relatório parcial de Autoavaliação Institucional ano-base **2021**

Créditos/Imagem: José Canto



UNIVERSIDADE
FEDERAL RURAL
DE PERNAMBUCO



ORGANIZADORES

Isabel Cristina Pereira de Oliveira, Carlos Antônio Pereira Gonçalves Filho, José Pereira do Canto, João Henrique Correia Pimentel, Andreza Priscila de Lima Ferreira, Elisângela de Freitas Mariano, Isabelle Thaís Barbosa Brasileiro, Ladice Cristina Bezerra de Almeida Costa, Maria Taciana Cavalcanti Vieira Soares, Marta Margarida de Andrade Lima.

RELATÓRIO PARCIAL DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Ano-Base: 2021

**Recife
Editora Universitária da UFRPE
Abril de 2022**



Antão Marcelo Freitas Athayde Cavalcanti
Diretor da Editora da UFRPE

Edson Cordeiro do Nascimento
Diretor do Sistema de Bibliotecas da UFRPE

Marco Aurélio Cabral Pereira
Chefe de Produção Gráfica da Editora UFRPE

José Abmael de Araújo
Coordenador Administrativo da Editora UFRPE

Editora Universitária da UFRPE
Endereço: Av. Dom Manoel de Medeiros, s/n
Bairro de Dois Irmãos CEP 52171-900 Recife - PE
<http://www.editora.ufrpe.br/>

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas da UFRPE
Biblioteca Central, Recife-PE, Brasil

U58r Universidade Federal Rural de Pernambuco. Comissão Própria de Avaliação

Relatório parcial de autoavaliação institucional: ano-base: 2021 / Isabel Cristina Pereira de Oliveira... [et. al.], organizadores. – Recife: EDUFRPE, 2022.
179 f.: il.

Obra também publicada em e-book (formato PDF).
Inclui bibliografia e apêndice(s).

ISSN 2674-8371

1. Universidades e faculdades - Avaliação 2. Avaliação educacional 3. Ensino superior – Avaliação 4. Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior I. Oliveira, Isabel Cristina Pereira de, org. II. Título

CDD 378.8134



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

REITOR

Marcelo Brito Carneiro Leão

VICE-REITOR

Gabriel Rivas de Melo

Pró-Reitoria de Ensino de Graduação - PREG

Maria do Socorro de Lima Oliveira

Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação - PRPPG

Maria Madalena Pessoa Guerra

Pró-Reitoria de Extensão e Cultura - PROEXC

Moisés de Melo Santana

Pró-Reitoria de Gestão Estudantil e Inclusão - PROGESTI

Severino Mendes de Azevedo Júnior

Pró-Reitoria de Planejamento e Gestão Estratégica - PROPLAN

Carolina Guimarães Raposo

Pró-Reitoria de Administração - PROAD

Mozart Alexandre Melo de Oliveira

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE

Patrícia Gadelha Xavier Monteiro



Presidente

Isabel Cristina Pereira de Oliveira

Substituta Eventual

Andreza Priscila de Lima Ferreira

Assistente em Administração

José Pereira do Canto

Técnico em Assuntos Educacionais

Carlos Antônio Pereira Gonçalves Filho

COMISSÃO CAMPUS DOIS IRMÃOS

Discentes

Isabelle Thaís Barbosa Brasileiro

Gabriela Pinheiro de Santana

Jadson Mendes Felix dos Santos (Jade Mendes)

Docentes

Elayne Cristine Soares da Silva

Caroline Borges

Maria Taciana Cavalcanti Vieira Soares

Rozelma Soares de França

Sociedade Civil

Ana Lucia Gomes Cavalcanti Neto

Cristiane Jussara da Silva

Gessé da Silva Rodrigues

Emília Isabel de Moraes cavalcanti

Técnico-Administrativos

Elisângela de Freitas Mariano

Ladice Cristina Bezerra de Almeida

Maria Wellita Bezerra dos Santos

Taciana Lopes Ramos

COMISSÕES - UNIDADES ACADÊMICAS

Unidade Acadêmica do Cabo de Santo Agostinho – UACSA

Jorge Antônio Chaves (Sociedade Civil)
Élida Fernanda Xavier Júlio (Docente)
Giulia Gabriela Morais Perruci (Discente)
Rafaela Simões Egito (Técnica-Administrativa)

Unidade Acadêmica de Educação a Distância e Tecnologia - UAEADTec

Andreza Priscila de Lima Ferreira (Técnica-Administrativa)
Marta Margarida de Andrade Lima (Docente)
Rivaldo Mendes da Silva (Discente)
Maria José Negromonte de Oliveira (Sociedade Civil)

Unidade Acadêmica de Serra Talhada - UAST

Rafaela Rodrigues Lins (Docente)
Vanessa Lopes Pereira (Discente)
Flávio Augusto Feitosa Barbosa (Técnico-Administrativo)

DADOS DA INSTITUIÇÃO

Denominação Completa: UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO			
Denominação Abreviada: UFRPE			
Código SIORG: 433	Código LOA: 26248	Código SIAFI: 153165	
Situação: Ativa			
Natureza Jurídica: Autarquia Educacional		CNPJ: 244.16.174/0001-06	
Principal Atividade: Educação		Código CNAE: 9999-9	
Telefones/Fax de contato:	(81) 3320-6001	(81) 3320-6001	(81) 3320-6031
Endereço Eletrônico: reitoria@ufrpe.br / cpa.proplan@ufrpe.br			
Página na Internet: http://www.ufrpe.br/br			
Endereço Postal: Rua Manoel de Medeiros s/n - Bairro de Dois Irmãos – Recife – PE			
Código SIAFI	Nome		
153165	Universidade Federal Rural de Pernambuco		
Gestões Relacionadas à Unidade Jurisdicionada			
Código SIAFI	Nome		
15239	Universidade Federal Rural de Pernambuco		
Relacionamento entre Unidades Gestoras e Gestões			
Código SIAFI da Unidade Gestora	Código SIAFI da Gestão		
153165	Universidade Federal Rural de Pernambuco		

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Relatório integral de autoavaliação institucional (Ciclo 2018-2020)	25
Figura 2 - Encontro de Autoavaliação com a Reitoria	26
Figura 3 - Encontro de Autoavaliação – PRPG e IPÊ	26
Figura 4 - Encontro de Autoavaliação – PROEXC e IPÊ	27
Figura 5 - Encontro de Autoavaliação – PREG	27
Figura 6 - Encontro de Autoavaliação – CEPE	28
Figura 7 - Encontro de Autoavaliação – PROGESTI	28
Figura 8 - Encontro de Avaliação – ASCOM	29
Figura 9 - Título de menção honrosa – Estudantes de iniciação científica da CPA	30
Figura 10 - Participação da CPA nas rodas de diálogo das IPES	31
Figura 11 - IV Seminário da CPA/UFPE	32
Figura 12 - Integração dos novos servidores	32
Figura 13 - Palestra de abertura – Prof. Assis Leão	33
Figura 14 - Mesa redonda: Avaliação externa virtual in loco	34
Figura 15 - Mesa redonda – Ser avaliador(a) do SINAES: experiências e saberes	34
Figura 16 - Mesa-redonda: Representante da sociedade civil	35
Figura 17 - Mesa-redonda – A Avaliação externa na Pós-Graduação	36
Figura 18 - Reunião de despedida e acolhimento	37
Figura 19 - Projeto de Autoavaliação Institucional 2021-2023	38
Figura 20 - PDI da UFRPE (2021-2030)	39
Figura 21 - Boletim CPA 2020 –SEDE	40
Figura 22 - Boletim CPA 2020 – UACSA	40
Figura 23 - Boletim CPA 2020 – UAEADTec	41
Figura 24 - Boletim CPA 2020 – UAST	41
Figura 25 - E-book – Desafios da Avaliação Institucional	42
Figura 26 - Perfil oficial da CPA no Instagram	46
Figura 27 - Perfil oficial da CPA no Facebook	47
Figura 28 - Perfil oficial da CPA no YouTube	47
Figura 29 - Postagens semanais referentes à divulgação da avaliação institucional	48
Figura 30 - Vídeos curtos com a participação de gestores e discente da UFRPE	49
Figura 31 - Vídeos curtos demonstrando a importância da avaliação institucional	50
Figura 32 - Live CPA - ASCOM - Gestores Institucionais	51
Figura 33 - Dados gerais de acesso ao site da CPA em 2021 (15 de outubro a 10 de dezembro)	52
Figura 34 - Participação na autoavaliação 2021	66
Figura 35 - Projeto de Autoavaliação - Fala, discente!	70
Figura 36 - Projeto de Autoavaliação - Fala, discente!	70
Figura 37 - Oferta das contas Google <i>Workspace</i> para os estudantes da UFRPE	72
Figura 38 - Projeto de autoavaliação - Fala, discente!	74
Figura 39 - Resultados da autoavaliação - Fala, técnico(a)!	77
Figura 40 - Devolução dos resultados - Fala, discente!	79
Figura 41 - Devolução dos resultados - Fala, discente!	80
Figura 42 - Acesso aos resultados da autoavaliação - Fala, docente!	82
Figura 43 - processos de autoavaliação - Fala, discente!	83
Figura 44 - Planejamento nos cursos - Fala, discente!	85
Figura 45 - Planejamento estratégico da UAEADTec	87

Figura 46 - Painel de monitoramento do PDI 2021-2030 da UFRPE	93
Figura 47 - Progressão - Fala, docente!	97
Figura 48 - Afastamento e Formação Continuada - Fala, docente!	99
Figura 49 - Elaboração do PIT - Fala, docente!	102
Figura 50 - Série - Medita Rural	103
Figura 51 - Conecta idoso	103
Figura 52 - Fluxo das progressões funcionais - Fala, técnico (a)!	108
Figura 53 - Progressão por mérito - Fala, técnico (a)!	109
Figura 54 - Progressão por capacitação - Fala, técnico (a)!	110
Figura 55 - Incentivo para a Pós-Graduação - Fala, técnico (a)!	112
Figura 56 - Colaboração entre docentes e técnicos - Fala, técnico!	113
Figura 57 - Quantitativo de técnicos - Fala, técnico(a)!	115
Figura 58 - Dimensionamento da força de trabalho - Fala, técnico(a)!	116
Figura 59 - Programa de qualidade de vida no trabalho - Fala, técnico(a)!	118
Figura 60 - Programa de qualidade de vida no trabalho - Fala, técnico(a)!	118
Figura 61 - Programas de qualidade de vida e do trabalho - Fala, técnico(a)!	119
Figura 62 - Formação para a operacionalização do SIGAA	123
Figura 63 - Conhecimento das normas - Fala, docente!	124
Figura 64 - Conhecimento das normas - Fala, discente!	125
Figura 65 - Cursos de formação e atualização para coordenadores de cursos de graduação	126
Figura 66 - Transparência - Fala, docente!	132
Figura 67 - Transparência e prestação de contas da UFRPE	133
Figura 68 - Transparência - Fala, discente!	134
Figura 69 - Sustentabilidade financeira, fala discente, docente e técnico administrativo	134
Figura 70 - Painel orçamentário da UFRPE 2021	144
Figura 71 - Oferta de cursos relacionados ao uso de plataformas digitais	145

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Reuniões ordinárias	21
Quadro 2 - Reuniões internas	22
Quadro 3 - Reuniões externas	22
Quadro 4 - Reuniões e eventos de formação	23
Quadro 5 - Reuniões e eventos de formação	24
Quadro 6 - Rodas de Diálogo – IPES 2021	31
Quadro 7 - Eixos de Avaliação	55
Quadro 8 - Distribuição dos eixos de avaliação no Ciclo 2021-2023	58
Quadro 9 - Pesos do Instrumento de Avaliação Institucional Externa	64
Quadro 10 - Aptos, amostra e participação na autoavaliação 2021	66
Quadro 11 - Encontros de autoavaliação realizados em 2021	77
Quadro 12 - Planejamento institucional em andamento na UFRPE	84
Quadro 13 - Planejamento e Avaliação: sugestões de fortalecimento e melhorias (Presencial e EAD)	147
Quadro 14 - Políticas de Gestão: sugestões de fortalecimento e melhorias (Presencial e EAD)	149

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Taxa de rejeição durante o período da avaliação (15 de outubro a 10 de dezembro)	52
Tabela 2 - Dados gerais da origem do acesso ao site da CPA em 2021*	53
Tabela 3 - Dados específicos da origem do acesso ao site da CPA em 2021 via mídias sociais*	53
Tabela 4 - Participação na autoavaliação em 2021 (presencial e a distância)	54
Tabela 5 - População, amostra e participação na autoavaliação da UFRPE	57
Tabela 6 - Processo de autoavaliação institucional: projeto, instrumento e a CPA (Presencial)	69
Tabela 7 - Processo de autoavaliação institucional: projeto, instrumento e a CPA (EAD)	73
Tabela 8 - Processo de autoavaliação institucional: divulgação dos resultados (Presencial)	75
Tabela 9 - Processo de autoavaliação institucional: divulgação dos resultados (EAD)	78
Tabela 10 - Processo de planejamento na UFRPE (Presencial)	81
Tabela 11 - Processo de planejamento na UFRPE (EAD)	85
Tabela 12 - Participação da comunidade universitária na pergunta aberta sobre planejamento e avaliação institucional - Presencial	88
Tabela 13 - Participação da comunidade universitária na pergunta aberta sobre planejamento e avaliação institucional - EAD	91
Tabela 14 - Gestão de Pessoas: servidores docentes (Presencial)	96
Tabela 15 - Gestão de Pessoas: servidores docentes (EAD)	105
Tabela 16 - Gestão de Pessoas: servidores técnicos (Presencial)	107
Tabela 17 - Gestão de Pessoas: servidores técnicos (EAD)	119
Tabela 18 - Sistemas, normas, representação e procedimentos operacionais (Presencial)	121
Tabela 19 - Sistemas, normas, representação e procedimentos operacionais (EAD)	127
Tabela 20 - Finanças e transparência (Presencial)	129
Tabela 21 - Finanças e transparência (EAD)	135
Tabela 22 - Participação da comunidade universitária na pergunta aberta sobre políticas de gestão - Presencial	136
Tabela 23 - Participação da comunidade universitária na pergunta aberta sobre políticas de gestão - EAD	141

LISTA DE SIGLAS

ACG - Avaliação dos Cursos de Graduação
ADUFERPE - Associação dos Docentes da Universidade Federal Rural de Pernambuco
ANPAD - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
ASCOM - Assessoria de Comunicação
AVA - Ambiente Virtual de Aprendizagem
AVALIES - Avaliação das Instituições de Educação Superior
CAIN - Coordenadoria de Avaliação Institucional
CAPD - Comissão de Avaliação Pessoal Docente
CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAPR - Coordenação de Ações Pedagógicas e Regulação
CEPE - Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão
CODAI - Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas
COF - Coordenadoria de Orçamento e Finanças
CMO - Coordenadoria de Modernização Organizacional
CONAES - Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior
CONSU - Conselho Universitário
COVID-19 - *Coronavirus Disease 2019*
CPA - Comissão Própria de Avaliação
CPDI - Coordenadoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional
CPPD - Comissão Permanente de Pessoal Docente
CPF - Cadastro de Pessoa Física
DCE - Diretório Central dos Estudantes
DINTER - Doutorado Interinstitucional em Políticas Públicas
DQV – Departamento de Qualidade de Vida
EAD – Educação a Distância
ECOGRAD - **Ecossistema** de Gestão das Graduações das Instituições de Ensino Superior
ENADE - Exame Nacional de Desempenho de Estudantes
ENAP – Escola Nacional de Administração Pública
E-MEC - Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior
FAFIRE – Faculdade Frassinetti do Recife
FOFA - Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças
FUNDAJ - Fundação Joaquim Nabuco
GR – Gabinete do Reitor
GTs - Grupos de Trabalho
IES - Instituição de Ensino Superior
IFES - Instituições federais de Ensino Superior
IFPE - Instituto Federal de Pernambuco
INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPÊ - Instituto de Inovação, Pesquisa, Empreendedorismo, Internacionalização e Relações Institucionais
IPES - Instituições Públicas de Ensino Superior
LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais
MEC - Ministério da Educação
MINTER - Mestrado Interinstitucional em Políticas Públicas
MPDG - Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão

NACES - Núcleo de Acessibilidade
NAPS - Núcleos de Atenção e Promoção à Saúde
NDE – Núcleo Docente Estruturante
NEVI - Núcleo de Envelhecimento, Velhice e Idosos
ODG – Observatório de Dados da Graduação
OECD – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PCCTAE - Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação
PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional
PDTI - Plano Diretor de Tecnologia da Informação
PIBIC - Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica
PIT - Plano de Trabalho Individual
PLE - Período Letivo Excepcional
PLS - Plano de Logística Sustentável
PREG - Pró-Reitoria de Ensino de Graduação
PROAD - Pró-Reitoria de Administração
PROEXC - Pró-Reitoria de Extensão e Cultura
PROFIAP - Mestrado Profissional em Administração Pública
PROGEPE - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PROGESTI - Pró-Reitoria de Gestão Estudantil e Inclusão
PROPLAN - Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional
PRPG - Pró-Reitoria de Pós-Graduação
RIT - Relatório Individual de Trabalho
SEDUC PE – Secretaria de Educação de Pernambuco
SIG@ - Sistema de Informações e Gestão Acadêmica
SIGAA - Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas
SIGRH - Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos
SIGS - Sistema Integrado de Gestão
SINAES - Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
SIORG - Sistema de Informações Organizacionais
SIPAC - Sistema Integrado de Gestão em Patrimônio, Administração e Contratos
SIPEC - Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
STD - Secretaria de Tecnologias Digitais
TAE – Técnico Administrativo em Educação
TED - Termos de Execução Descentralizada
TCU - Tribunal de Contas da União
UACSA - Unidade Acadêmica do Cabo de Santo Agostinho
UAB - Universidade Aberta do Brasil
UABJ - Unidade Acadêmica de Belo Jardim
UAEADTec - Unidade Acadêmica de Educação a Distância e Tecnologia
UAG - Unidade Acadêmica de Garanhuns
UAST - Unidade Acadêmica de Serra Talhada
UFAL – Universidade Federal de Alagoas
UFAPE - Universidade Federal do Agreste de Pernambuco
UFMA - Universidade Federal do Maranhão
UFPB - Universidade Federal da Paraíba
UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFRPE - Universidade Federal Rural de Pernambuco

UFRRJ – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

UNB - Universidade de Brasília

VPN - *Virtual Private Network*

WI-FI – *Wireless Fidelity*

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	16
1. A COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO	18
2. PLANEJAMENTO DA AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL.....	20
2.1.1 REUNIÕES.....	21
2.1.2 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS DURANTE O ANO DE 2021.....	24
3. FORMAÇÃO, PESQUISA E EVENTOS SOBRE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL.....	30
4. AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO E MOBILIZAÇÃO DA COMUNIDADE UNIVERSITÁRIA.....	44
4.1 PRÁTICAS ADOTADAS PELA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO DA UFRPE EM 2021	46
5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	56
5.1 AVANÇOS E LIMITAÇÕES	62
6. RESULTADOS DA AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL 2021	64
6.1 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO GERAL DOS RESULTADOS 2021	65
6.1.1 EIXO 1 – AVALIAÇÃO E PLANEJAMENTO INSTITUCIONAL	67
6.1.1.1 PROJETO, INSTRUMENTOS E A COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO (PRESENCIAL E EAD) ...	68
6.1.1.2 PROCESSO DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL: DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS	74
6.1.1.3 PROCESSO DE PLANEJAMENTO NA UFRPE	80
6.1.1.1 OUTROS TEMAS DE PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO APONTADOS PELA COMUNIDADE UNIVERSITÁRIA	86
6.1.2 EIXO 4 – POLÍTICAS DE GESTÃO	93
6.1.2.1 GESTÃO DE PESSOAS: SERVIDORES DOCENTES - MODALIDADE PRESENCIAL	94
6.1.2.2 GESTÃO DE PESSOAS: SERVIDORES DOCENTES - MODALIDADE EAD	102
6.1.2.3 GESTÃO DE PESSOAS: SERVIDORES TÉCNICOS - MODALIDADE PRESENCIAL	105
6.1.2.4 GESTÃO DE PESSOAS: SERVIDORES TÉCNICOS - MODALIDADE EAD	117
6.1.2.5 ORGANIZAÇÃO E GESTÃO - PRESENCIAL E EAD.....	118
6.1.2.6 SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA - PRESENCIAL E EAD.....	127
7. SÍNTESE DOS RESULTADOS	144
7.1 DESTAQUES DA AUTOAVALIAÇÃO 2021.....	145
7.1.1 SUGESTÕES DE FORTALECIMENTO E MELHORIAS – EIXO 1: PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO ...	145
7.1.2 SUGESTÕES DE FORTALECIMENTO E MELHORIAS – EIXO 4: POLÍTICAS DE GESTÃO.....	147
CONSIDERAÇÕES FINAIS	152
REFERÊNCIAS	154
APÊNDICE 1 – RESULTADOS ABSOLUTOS – EIXO 1: AVALIAÇÃO E PLANEJAMENTO.....	160
1. RESULTADOS ABSOLUTOS - PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL - PRESENCIAL E EAD.....	160
1.1 PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL (CAMPUS DOIS IRMÃOS, UABJ, UACSA E UAST) - PRESENCIAL	160
1.1.1 ESTUDANTES	160
1.1.2 DOCENTES	161
1.1.3 TÉCNICOS	162

1.2 PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL (UAEADTEC) - EAD	163
1.2.1 ESTUDANTES	163
1.2.2 DOCENTES	163
1.2.3 TÉCNICOS	164
APÊNDICE 2 – RESULTADOS ABSOLUTOS – EIXO 4: POLÍTICAS DE GESTÃO	166
2. RESULTADOS ABSOLUTOS - POLÍTICAS DE GESTÃO - PRESENCIAL E EAD	166
2.1 POLÍTICAS DE GESTÃO (CAMPUS DOIS IRMÃOS, UABJ, UACSA E UAST) - PRESENCIAL.....	166
2.1.1 ESTUDANTES	166
2.1.2 DOCENTES	167
2.1.3 TÉCNICOS	169
2.2 POLÍTICAS DE GESTÃO (UAEADTEC) - EAD.....	170
2.2.1 ESTUDANTES	170
2.2.2 DOCENTES	171
2.2.3 TÉCNICOS	173
APÊNDICE 3 – TUTORIAL SENHA DE SERVIÇOS INTEGRADOS.....	175

APRESENTAÇÃO

De acordo com as diretrizes do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), a autoavaliação institucional pode ser compreendida como um fator que impulsiona mudanças no processo acadêmico de produção e disseminação de conhecimento, contribuindo para a efetiva transformação da Instituição de Ensino. No âmbito da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), a Comissão Própria de Avaliação (CPA) coordena os processos internos de avaliação, com o objetivo de sistematizar informações advindas da autoavaliação institucional, fornecendo, assim, subsídios para a gestão e o planejamento da Universidade.

As atividades realizadas pela CPA corroboram o compromisso de uma autoavaliação institucional que busca contemplar as especificidades da composição *multicampi* da UFRPE. Desse modo, a Comissão incentiva a ampla participação de docentes, discentes e técnicos do *campus* Dois Irmãos (Sede), da Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UAST), da Unidade Acadêmica do Cabo de Santo Agostinho (UACSA), da Unidade Acadêmica de Educação a Distância e Tecnologia (UAEADTec) e da Unidade Acadêmica de Belo Jardim (UABJ).

Em 2021, a CPA convidou a Comunidade Universitária a avaliar as Políticas de Avaliação, Planejamento e de Gestão. Como resultado desse processo, a Comissão disponibiliza para o corpo docente, discente e técnico da UFRPE, o **I Relatório Parcial de Autoavaliação Institucional (Ciclo 2021-2023)**.

Este relatório está organizado de acordo com as seguintes seções: Composição e Organização da Comissão Própria de Avaliação, Planejamento da autoavaliação institucional, Ações de formação e estudos sobre autoavaliação institucional, Ações de sensibilização e mobilização da Comunidade Universitária, Procedimentos metodológicos, Resultados da autoavaliação institucional 2021 e Síntese dos resultados da autoavaliação 2021 com sugestões de melhorias. Além dessas seções, estão disponibilizados no Apêndice 1 deste documento, os dados absolutos da autoavaliação institucional 2021, também disponível no site da CPA (www.cpa.ufrpe.br). Essas informações podem contribuir para outras análises e inferências por parte da Comunidade Universitária de acordo com a necessidade e interesse de cada setor ou órgão da Instituição.

A CPA parte do pressuposto de que a Autoavaliação Institucional se consolida apenas

com a participação da Comunidade Universitária, seja na proposição do instrumento de avaliação, seja na discussão dos resultados que subsidiarão os processos de planejamento e melhoria contínua da Instituição. Assim, espera-se que as informações presentes neste Relatório forneçam subsídios para colocar em prática o caráter transformador da avaliação como ferramenta que pode contribuir com o processo de planejamento e desenvolvimento institucional.

Profª Drª. Isabel Oliveira
Presidente da CPA
Ciclo 2021-2023

1. A COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

Em 2004, o Brasil passou a contar com um novo modelo de avaliação das Instituições de Ensino Superior (IES). Trata-se do SINAES, instituído pela [Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004](#). O SINAES é composto por três modalidades avaliativas: a Avaliação das Instituições de Educação Superior (AVALIES), a Avaliação dos Cursos de Graduação (ACG) e o Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE).

A AVALIES subdivide-se em avaliação externa e avaliação interna. A avaliação externa é realizada por uma comissão técnica indicada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). A avaliação interna, por sua vez, é realizada pela CPA de cada instituição. A UFRPE constituiu a sua CPA por meio da [Portaria nº 313/2004 -GR](#). O atual Regimento da Comissão, por seu turno, foi aprovado pelo Conselho Universitário, por meio da [Resolução nº 114/2018](#).

A composição da CPA da UFRPE, conforme expressa no seu atual Regimento é paritária, contemplando docentes, técnicos, discentes e representantes da sociedade civil. Cada um desses segmentos participa com até 4 representantes (no caso do *campus* Dois Irmãos) totalizando, assim, 32 membros distribuídos conforme os *campi*, a saber: Sede da Instituição (*campus* Dois Irmãos), com 16 representantes; UAST, com 4 representantes; UAEADTec, com 4 representantes; UACSA, com 4 representantes; e Unidade Acadêmica de Belo Jardim (UABJ), também com 4 representantes.

Conforme o Regimento vigente da CPA, um docente atua como presidente e um técnico como substituto eventual. A escolha dos representantes docentes e técnicos é realizada por meio de eleição. As representações discentes são definidas pelo Diretório Central dos Estudantes (DCE), entidade estudantil que representa os discentes da Universidade. Por fim, os representantes da sociedade civil são indicados por sociedades de reconhecimento público, indicados por membros da Comissão. A atual Comissão (ciclo 2021-2023) teve seus membros eleitos ou indicados, conforme o caso, no segundo semestre de 2021. A nomeação ocorreu por meio da [Portaria nº 723/2021-GR em 19 de agosto de 2021](#).

No entanto, é importante ressaltar que para os segmentos discentes e membros da Sociedade civil, esses são indicados pelo DCE e pela CPA, de acordo com o regimento da Comissão e, devido a dificuldade de tais indicações, nem todas as vagas disponíveis estão preenchidas.

A CPA foi vinculada à Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PROPLAN), conforme expresso no seu Regimento aprovado pelo Conselho Universitário, por meio da [Resolução nº 006/2019](#). No entanto, está em curso o processo para a criação da Coordenadoria de Autoavaliação Institucional (CAIN), vinculada à Reitoria, que abrigará a CPA, possibilitando, assim, um melhor suporte técnico e administrativo para a referida Comissão, além de atender às disposições normativas do Sistema de Informações Organizacionais (SIORG).

2. PLANEJAMENTO DA AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Ao longo do tempo, a avaliação institucional vem se convertendo em um poderoso instrumento para subsidiar o planejamento e promover ações que visem à melhoria contínua das IES. “A avaliação institucional dedica-se a avaliar a instituição como um todo ou as políticas em seu caráter global e contextualizado” (LEITE, 2005, p. 33). Considerando que a missão da UFRPE é “semear conhecimento, inovação e inclusão, por meio de atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, atenta à complexidade, pluralidade e diversidade dos anseios da sociedade” (UFRPE, 2021, p. 38), observa-se que o processo avaliativo assume importância estratégica para o desenvolvimento de um projeto institucional autônomo, de forma a garantir a qualidade acadêmica, o aprimoramento da gestão e o cumprimento de sua responsabilidade social.

Tendo em vista esses aspectos, a CPA elaborou um *Projeto de Autoavaliação Institucional para o ciclo 2021-2023* (UFRPE, 2021), objetivando:

- I. Realizar ajustes na autoavaliação institucional;
- II. Promover estratégias de sensibilização da Comunidade Universitária com relação ao processo de autoavaliação institucional;
- III. Elaborar os relatórios de autoavaliação institucional;
- IV. Apresentar informações sistematizadas advindas da autoavaliação institucional para subsidiar o planejamento da UFRPE;
- V. Promover a utilização dos resultados da autoavaliação institucional em ações de planejamento da UFRPE;
- VI. Apoiar o credenciamento institucional da UFRPE.

As principais mudanças propostas no projeto para o atual ciclo avaliativo estiveram relacionadas à *utilização dos resultados da autoavaliação em ações de planejamento* e no apoio da Comissão ao *credenciamento institucional da UFRPE*.

Com relação ao uso dos resultados da autoavaliação institucional nos processos de planejamento, a CPA promoveu *encontros de autoavaliação* nas Pró-Reitorias e outras unidades da Universidade. Através da apresentação e discussão coletiva dos resultados das avaliações, chegava-se à conclusão de que algumas resoluções de problemas identificados pela comunidade universitária poderiam ocorrer internamente, por meio de pequenas

mudanças de atitudes ou mesmo pela correção do fluxo de processos. Uma gestão estratégica aliada a um bom trabalho em equipe são fundamentais na correção de fragilidades e no fortalecimento de potencialidades.

A busca das soluções pelo diálogo e pelo trabalho coletivo deve ser o caminho a ser percorrido por todos que fazem a UFRPE, de modo a avançar e fazer frente aos novos desafios, tais como os que se apresentaram em 2020 e em 2021, com a pandemia da *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19). Neste item, em particular, a CPA teve que rever o seu planejamento em função da suspensão das atividades acadêmicas e administrativas presenciais. Consequentemente, se fez necessário reestruturar as estratégias de mobilização e sensibilização para ampliar o nível de participação da Comunidade Universitária durante o período de distanciamento, assim como para reforçar a capacidade de resposta da CPA diante das mudanças estruturais causadas pelo distanciamento social e pelo trabalho remoto.

2.1 PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS

Passemos, agora, a tratar das ações administrativas da CPA. As rotinas apresentadas incluem reuniões, participação em processos de regulação de cursos e apresentações da CPA.

2.1.1 REUNIÕES

Durante o ano de 2021 foram realizadas **98** reuniões promovidas pela CPA. Pode-se classificá-las em: ordinárias, internas, externas, formação, planejamento e acompanhamento.

Reuniões ordinárias

São aquelas realizadas mensalmente com participação dos membros da Comissão, conforme previsão no Regimento. Ao todo, ocorreram **12** reuniões durante o ano de 2021, conforme Quadro 1, a seguir:

Quadro 1 - Reuniões ordinárias

Reunião Ordinária da CPA [Janeiro 2021] - Sexta-feira, 15 de janeiro de 2021
Reunião Ordinária da CPA [Fevereiro 2021] - Sexta-feira, 5 de fevereiro de 2021
Reunião Ordinária da CPA [Março 2021] - Sexta-feira, 5 de março de 2021
Reunião Ordinária da CPA [Abril 2021] - Sexta-feira, 9 de abril de 2021
Reunião Ordinária da CPA [Maio 2021] - Sexta-feira, 7 de maio de 2021
Reunião ordinária da CPA [Junho 2021]- Sexta-feira, 4 de junho de 2021
Reunião ordinária da CPA [Junho 2021 Continuação] - Sexta-feira, 11 de junho de 2021
Reunião Ordinária da CPA [Julho 2021] - Sexta-feira, 2 de julho de 2021
Reunião Ordinária da CPA [Agosto 2021] - Sexta-feira, 6 de agosto de 2021
Reunião Ordinária da CPA [Setembro 2021] - Sexta-feira, 3 de setembro de 2021
Reunião Ordinária da CPA [Outubro 2021] - Sexta-feira, 1 de outubro de 2021

Reunião Ordinária da CPA [Novembro 2021] - Sexta-feira, 5 de novembro de 2021

Fonte: CPA, 2021.

Reuniões Internas

São reuniões específicas com parte dos membros da CPA, por meio de Grupos de Trabalho (GTs), e da CPA com unidades da Universidades, a fim de tratar de demandas técnicas da Comissão ou por ocasião de visitas de avaliadores externos. Ao todo, ocorreram **20** reuniões durante o ano de 2021, conforme Quadro 2, a seguir:

Quadro 2 - Reuniões internas

Reunião GT Relatório - Terça-feira, 19 de janeiro de 2021
 Reunião GT Relatório - Terça-feira, 2 de fevereiro de 2021
 Reunião GT Relatório - Terça-feira, 2 de fevereiro de 2021
 Reunião GT Relatório - Terça-feira, 9 de fevereiro de 2021
 Reunião GT Relatório - Quarta-feira, 17 de fevereiro de 2021
 Reunião GT Relatório 23/02 - Terça-feira, 23 de fevereiro de 2021
 Reunião GT Relatório - Quarta-feira, 24 de fevereiro de 2021
 Reunião Subcomissão transição/alocação da CPA - Quarta-feira, 3 de março de 2021
 Reunião administrativa - Terça-feira, 6 de abril de 2021
 Reunião com a Comissão de Consulta: *Helios Voting* - Sexta-feira, 23 de abril de 2021
 Reunião Subcomissão transição/alocação da CPA - Quarta-feira, 19 de maio de 2021
 Reunião Subcomissão transição/alocação da CPA: Regimento - Quarta-feira, 26 de maio de 2021
 Reunião Subcomissão transição/alocação da CPA - Quarta-feira, 2 de junho de 2021
 Apuração da eleição da CPA - Quinta-feira, 15 de julho de 2021
 Reunião 1 GT Boletim CPA 2020 - Terça-feira, 17 de agosto de 2021
 Reunião administrativa - Segunda-feira, 30 de agosto de 2021
 Reunião 2 GT Boletim CPA 2020 - Terça-feira, 17 de agosto de 2021
 Reunião 3 GT Boletim CPA 2020 - Quarta-feira, 15 de setembro de 2021
 Reunião 4 GT Boletim CPA 2020 - Quarta-feira, 29 de setembro de 2021
 Reunião 5 GT Boletim CPA 2020 - Quarta-feira, 3 de novembro de 2021

Fonte: CPA, 2021.

Reuniões externas

São reuniões com unidades da Universidade. Foram realizadas **38** no ano de 2021, conforme Quadro 3, a seguir:

Quadro 3 - Reuniões externas

Reunião CPA/PROPLAN/CMO - Quinta-feira, 21 de janeiro de 2021
 Reunião CPA/ UAEADTec - Quarta-feira, 10 de fevereiro de 2021
 Reunião sobre Dados para o Relatório de Avaliação institucional 2020 - Segunda-feira, 22 de fevereiro de 2021
 Reunião CPA/PREG - Quinta-feira, 25 de fevereiro de 2021
 Reunião sobre autoavaliação dos programas de pós-graduação da UFRPE - Sexta-feira, 12 de março de 2021
 Reunião CPA/PRPG - Quarta-feira, 17 de março de 2021
 Reunião CPA/Interessados UACSA - Quinta-feira, 18 de março de 2021
 Reunião CPA/PRPG - Quinta-feira, 8 de abril de 2021
 Reunião CPA/ASCOM - Segunda-feira, 12 de abril de 2021
 Reunião da PROPLAN (participação) - Quinta-feira, 15 de abril de 2021
 Reunião CPA/PROPLAN/Reitoria - Sexta-feira, 23 de abril de 2021

Reunião CPA/PRPG - Segunda-feira, 26 de abril de 2021
 Reunião CPA/PREG - avaliação - Quarta-feira, 28 de abril de 2021
 Devolutiva dos resultados da autoavaliação Geral Reitoria - Sexta-feira, 14 de maio de 2021
 Devolutiva dos resultados da autoavaliação Pesquisa - Quarta-feira, 19 de maio de 2021
 Devolutiva dos resultados da autoavaliação Extensão - Quarta-feira, 26 de maio de 2021
 Reunião para o teste piloto Sistema ECOGRAD - Sexta-feira, 11 de junho de 2021
 Reunião para o teste piloto Sistema ECOGRAD - Segunda-feira, 14 de junho de 2021
 Devolutiva dos resultados da autoavaliação Ensino- Quarta-feira, 16 de junho de 2021
 Reunião CPA/STD: Sistemas/Banco de dados - Sexta-feira, 18 de junho de 2021
 Apresentação CPA na Câmara de Ensino - Segunda-feira, 21 de junho de 2021
 Reunião ODG - Sistema ECOGRAD - Quarta-feira, 23 de junho de 2021
 Reunião CPA/CMO: Regimento - Quarta-feira, 7 de julho de 2021
 Devolutiva dos resultados da autoavaliação Gestão Estudantil - Terça-feira, 3 de agosto de 2021
 Reunião CPA/UAEADTec: feedback 2020 - Quinta-feira, 5 de agosto de 2021
 Reunião CPA/UAEADTec: feedback 2020 - Visitas a cursos - Segunda-feira, 9 de agosto de 2021
 Reunião com a PRPG: Autoavaliação - Quarta-feira, 8 de setembro de 2021
 Reunião CPA/IES Públicas - Segunda-feira, 13 de setembro de 2021
 Reunião CPA/CAPR/UAEADTec - Visitas virtuais - Segunda-feira, 20 de setembro de 2021
 Reunião CPA/STD: Validação do questionário - Quinta-feira, 23 de setembro de 2021
 Reunião CPA/Reitoria: Alocação física - Sexta-feira, 24 de setembro de 2021
 Reunião CPA/ASCOM: Devolutiva - Segunda-feira, 27 de setembro de 2021
 Reunião CPA/STD: Questionário 2021 - Sexta-feira, 1 de outubro de 2021
 Reunião CPA/UAEADTec - Segunda-feira, 25 de outubro de 2021
 Reunião CPA/PRPG/Comissão de Autoavaliação da Pós - Quarta-feira, 24 de novembro de 2021
 Reunião CPA/ASCOM - Terça-feira, 30 de novembro de 2021
 Apresentação da CPA no Conselho Universitário (CONSU) - Quarta-feira, 1 de dezembro de 2021
 Reunião CPA/PROPLAN - Quinta-feira, 9 de dezembro de 2021

Fonte: CPA, 2021.

Reuniões e eventos de formação

Nesse grupo se enquadram aqueles encontros relacionados com a capacitação técnica dos membros da CPA e de estudantes que atuam na Comissão por meio de projeto de bolsa institucional de iniciação científica. Foram promovidas **20** reuniões desse tipo em 2021, conforme Quadro 4, a seguir:

Quadro 4 - Reuniões e eventos de formação

Live com a Pós-Graduação da UFRPE - Quinta-feira, 20 de maio de 2021
 Roda de diálogo CPA/IES Públicas: Metodologia e instrumentos - Quarta-feira, 2 de junho de 2021
 Roda de diálogo CPA/IES Públicas: Análise dos dados - Segunda-feira, 14 de junho de 2021
 Roda de diálogo CPA/IES Públicas: Divulgação dos dados - Quarta-feira, 30 de junho de 2021
 Roda de diálogo CPA/IES Públicas: Acompanhamento melhorias - Segunda-feira, 12 de julho de 2021
 Curso CAP/PREG Novos Servidores - Terça-feira, 13 de julho de 2021
 Orientação PIBIC/CPA - Quinta-feira, 15 de julho de 2021
 Orientação PIBIC/CPA - Segunda-feira, 19 de julho de 2021
 Orientação PIBIC/CPA - Terça-feira, 27 de julho de 2021
 Roda de diálogo CPA/IES Públicas: Organização e gestão CPA - Quarta-feira, 28 de julho de 2021
 Roda de diálogo CPA/IES Públicas: Avaliação virtual in loco - Segunda-feira, 9 de agosto de 2021
 Orientação PIBIC/CPA - Segunda-feira, 9 de agosto de 2021
 Roda de diálogo CPA/IES Públicas: Formação continuada - Quarta-feira, 25 de agosto de 2021
 Evento Progepe: Transformação Digital na UFRPE - Quinta-feira, 30 de setembro de 2021
 Evento PREG - Integração de novos servidores - Quinta-feira, 4 de novembro de 2021
 Seminário UFPE - Sexta-feira, 5 de novembro de 2021

IV Simpósio de Avaliação Institucional - Quarta-feira, 17 de novembro de 2021
 IV Simpósio de Avaliação Institucional - Quinta-feira, 18 de novembro de 2021
 Live de mobilização CPA - Segunda-feira, 6 de dezembro de 2021
 Entrevista: Rede Nova - Quinta-feira, 16 de dezembro de 2021

Fonte: CPA, 2021.

Reuniões de planejamento

São reuniões voltadas ao planejamento estratégico e anual da Comissão, bem como de preparação de eventos, tais como Simpósios, CPA Itinerante, Campanhas de Sensibilização e Mobilização, etc. Durante o ano de 2021 foram promovidas **08** reuniões com essa finalidade, conforme Quadro 5, a seguir:

Quadro 5 - Reuniões e eventos de formação

Reunião Subcomissão PDI: Avaliação - Quarta-feira, 20 de janeiro de 2021
 Reunião GT Projeto de autoavaliação- Quarta-feira, 20 de janeiro de 2021
 Reunião GT Projeto - Quarta-feira, 3 de fevereiro de 2021
 Reunião Subcomissão PDI: Avaliação - Segunda-feira, 26 de abril de 2021
 Reunião Subcomissão PDI: Avaliação - Segunda-feira, 3 de maio de 2021
 Reunião GT Questionário - Quinta-feira, 8 de julho de 2021
 Reunião GT Simpósio sobre avaliação institucional - Quarta-feira, 1 de setembro de 2021
 Reunião GT Mobilização - Quarta-feira, 20 de outubro de 2021

Fonte: CPA, 2021.

2.1.2 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS DURANTE O ANO DE 2021

Em decorrência da COVID-19 e a consequente suspensão das atividades acadêmicas e administrativas presenciais, o trabalho da CPA ocorreu de forma remota. Grupos de Trabalho (GTs), com integrantes da Comissão, foram criados, de modo a otimizar a realização das atividades previstas para o ano de 2021, listadas a seguir:

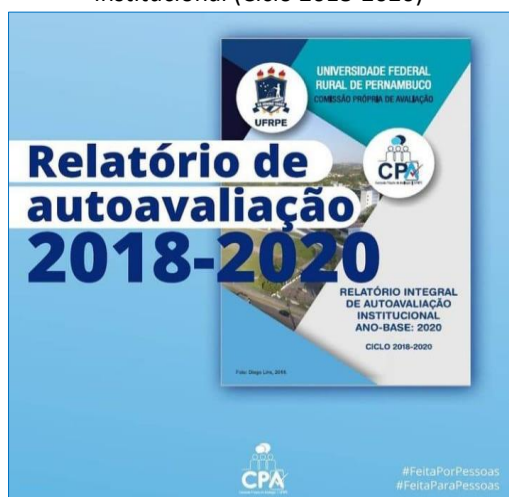
Relatório integral de autoavaliação institucional (Ciclo 2018-2020)

A elaboração do relatório integral foi iniciada em outubro de 2020, tendo em vista ser um relatório denso que precisa compreender a junção de informações disponíveis nos relatórios parciais de 2018 e 2019. Além disso, a avaliação de 2020 foi referente às Políticas Acadêmicas, um dos relatórios mais complexos por apresentar dados sobre ensino, pesquisa, extensão, apoio aos discentes e comunicação institucional. Acrescente-se a isso, o prazo limite para submissão do Relatório no sistema E-mec, sempre no dia 31 de março de cada ano.

Após vários encontros do GT Relatório 2020 e posterior trabalho de revisão do texto foi, então, disponibilizado para o MEC e comunidade universitária, o *Relatório Integral de Autoavaliação Institucional (Ciclo 2018-2020)*, em duas versões: o relatório sintético (apenas

com dados, podendo ser analisado por meio dos filtros referentes às Unidades Acadêmicas, Departamentos e Cursos de Graduação) e o relatório analítico (dados globais de toda UFRPE com análise a partir dos relatórios institucionais de gestão e das unidades administrativas da Universidade (Figura 1). Um dos grandes avanços presente no *Relatório Integral de Autoavaliação Institucional* foi a inclusão de planos de ação advindos de várias unidades administrativas da Universidade a partir dos resultados da autoavaliação. Um grande passo para se construir uma cultura de avaliação e planejamento, e que está presente no novo Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade. O Relatório foi disponibilizado nos *sites* institucionais da UFRPE e da CPA, enviado por *e-mail* para os servidores docentes e técnicos, além de constar nos perfis institucionais de mídias sociais.

Figura 1 - Relatório integral de autoavaliação institucional (Ciclo 2018-2020)¹



Fonte: CPA, 2021.

Devolução dos resultados da autoavaliação 2020 para a gestão

O principal objetivo de qualquer avaliação institucional é promover mudanças a partir do diagnóstico apresentado nos relatórios. Assim, mais importante do que divulgar os resultados, é promover diálogos e discussões sobre o que foi avaliado junto aos gestores da Universidade. Com esse objetivo, a CPA promoveu *encontros de autoavaliação*, a fim de propiciar esses espaços de escuta e discussão. Ao todo, foram realizados 7 encontros com os gestores envolvidos diretamente com os temas avaliados em 2020. O primeiro encontro foi realizado com a Reitoria, a fim de socializar os dados globais da avaliação sobre as Políticas Acadêmicas da Universidade (Figura 2).

¹ Disponível em: <https://bit.ly/3IKU1s9>. Acesso em 30 mar. 2022.

Figura 2 - Encontro de Autoavaliação com a Reitoria



Fonte: CPA, 2021.

O segundo encontro ocorreu com a Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PRPG) juntamente com o Instituto de Inovação, Pesquisa, Empreendedorismo, Internacionalização e Relações Institucionais (Instituto IPÊ), haja vista que em função de mudanças na estrutura organizacional da Universidade, este último ficou responsável pelas políticas de pesquisa da instituição. Para atender às especificidades, os resultados da avaliação foram direcionados por área temática, de modo que apenas foram apresentados dados pertinentes à pesquisa e à pós-graduação (Figura 3).

Figura 3 - Encontro de Autoavaliação – PRPG e Instituto IPÊ



Fonte: CPA, 2021.

O terceiro encontro de autoavaliação ocorreu, também, de forma conjunta, com a Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROExC) e o Instituto IPÊ (Figura 4). Assim como ocorre em relação à pesquisa, alguns temas relacionados às políticas de extensão estão sob a gestão do

IPÊ, a exemplo do empreendedorismo e do desenvolvimento econômico a partir de incubadoras de projetos e *startups*. Na ocasião, também foram apresentados alguns resultados, alcances e inovações da PROExC.

Figura 4 - Encontro de Autoavaliação – PROExC e Instituto IPÊ



Fonte: CPA, 2021.

O quarto encontro se deu com a Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PREG), ocasião em que foram discutidos os principais pontos relacionados com o ensino na Universidade, seus principais avanços e limitações, com especial destaque para a questão do ensino remoto (Figura 5). O encontro também contou com a presença do Instituto IPÊ, em função dos temas sobre internacionalização. Importante destacar aqui o projeto Ecosistema de Gestão das Graduações nas IFES (EcoGrad) que objetiva auxiliar as universidades brasileiras na gestão dos cursos de graduação. O EcoGrad é uma iniciativa da UFRPE com a coordenação da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

Figura 5 - Encontro de Autoavaliação – PREG



Fonte: CPA, 2021.

O quinto encontro foi realizado com o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) da Universidade, a fim de ampliar e socializar juntos aos coordenadores de curso e demais participantes, os resultados da autoavaliação sobre as Políticas Acadêmicas da UFRPE. Na ocasião, os coordenadores foram informados da elaboração da nova edição do *Boletim CPA*, uma publicação que contribui com o planejamento dos cursos de graduação (Figura 6).

Figura 6 - Encontro de Autoavaliação – CEPE



Fonte: CPA, 2021.

O sexto encontro de autoavaliação ocorreu com a Pró-Reitoria de Gestão Estudantil e Inclusão (PROGESTI) onde foram apresentados os principais resultados das políticas de assistência estudantil da Universidade. É de se observar que essas políticas foram fundamentais durante o período de atividades acadêmicas remotas, destacando-se o edital para aquisição de *notebooks/desktops* e *chips* com pacotes de internet (Figura 7).

Figura 7 - Encontro de Autoavaliação – PROGESTI



Fonte: CPA, 2021.

O sétimo e último encontro de autoavaliação foi realizado com a Assessoria de Comunicação (ASCOM), a fim de socializar os resultados e discussão sobre as Políticas de Comunicação Social da Universidade. Dentre os temas avaliados em 2020, a Comunicação Institucional se destacou com a maior média global da instituição, consequência do fortalecimento e ampliação dos canais de comunicação da UFRPE a partir do início da pandemia (Figura 8).

Figura 8 - Encontro de Avaliação – ASCOM



Fonte: CPA, 2021.

A realização desses encontros de autoavaliação para a socialização e discussão dos resultados com os gestores atendeu ao objetivo proposto no *Projeto de Avaliação do Ciclo (2018-2020)* que foi o de “promover a utilização dos resultados da autoavaliação institucional em ações de planejamento na UFRPE” (CPA, 2018, p. 11). Outro objetivo atendido foi o de promover os encontros de autoavaliação com todos os gestores institucionais à frente das pastas que foram objeto de avaliação em 2020.

3. FORMAÇÃO, PESQUISA E EVENTOS SOBRE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

A CPA participou do Edital PIBIC 2020-2021, cujo tema foi “A Comissão Própria de Avaliação e o seu papel estratégico para a condução da Política de Planejamento Institucional da UFRPE”. Esse projeto teve a participação das estudantes de graduação, Isabelle Brasileiro e Gabriela Pinheiro. O objetivo da pesquisa foi apresentar o mapa de realização de planejamentos estratégicos nas diversas unidades da Universidade e as contribuições dos resultados da autoavaliação na consolidação desses planejamentos.

Os resultados das pesquisas desenvolvidas pelas estudantes de iniciação científica foram apresentados no XXXI Congresso de Iniciação Científica da UFRPE e agraciados com os prêmios de menção honrosa em suas respectivas áreas de atuação: a aluna Gabriela Pinheiro foi premiada com a pesquisa cujo tema versou sobre “A CPA como subsídio para o planejamento estratégico da UFRPE” na área de Administração. Já a discente Isabelle Brasileiro foi premiada com a pesquisa que versou sobre “Mapeamento do planejamento institucional da UFRPE” na área de Economia (Figura 9).

Figura 9 - Bolsistas da CPA premiadas



Fonte: CPA, 2021

Ao longo de 2021, a CPA participou das “Rodas de Diálogos sobre avaliação institucional” organizadas pelas CPAs das Instituições Públicas de Ensino Superior (IPES). Tais encontros tiveram como principal objetivo socializar estratégias de organização, gestão, planejamento, metodologias e divulgação dos processos avaliativos da educação superior, distribuídas de acordo com o Quadro 6.

Quadro 6 - Rodas de Diálogo – IPES 2021

Tema	Data
Metodologia e instrumentos de coleta	02/06/2021
Análise dos dados	14/06/2021
Divulgação dos resultados	30/06/2021
Acompanhamento das melhorias nos cursos	12/07/2021
Organização e gestão da CPA	28/07/2021
Avaliação externa virtual in loco	09/08/2021
Formação continuada da CPA	25/08/2021

Fonte: CPAs IPES, 2021.

Além de participar de todas as rodas de diálogos, a CPA contribuiu com as discussões sobre as experiências da Comissão quanto à divulgação dos resultados na UFRPE, a fim de socializar as estratégias de comunicação junto à comunidade universitária (Figura 10).

Figura 10 - Participação da CPA nas rodas de diálogo das IPES



Fonte: CPA, 2021.

Ainda no âmbito da formação, a CPA foi convidada para participar como palestrante do IV Seminário da CPA da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), em comemoração aos 17 anos da CPA e dos 75 anos da UFPE, assim como do centenário de nascimento do educador Paulo Freire. Na ocasião, foi apresentado o trabalho: “Estratégias de elaboração e divulgação do Relatório de Autoavaliação Institucional MEC/INEP” (Figura 11).

Figura 11 - IV Seminário da CPA/UFPE



Fonte: CPA/UFPE, 2021.

Nos meses de julho e novembro de 2021, a CPA participou do processo de integração e formação dos novos servidores em eventos promovidos pela Coordenação de Ações Pedagógicas e Regulação (CAPR) da PREG. O objetivo da participação da CPA foi o de propiciar aos novos servidores um maior conhecimento sobre o papel e a existência da referida Comissão, assim como a sua metodologia de trabalho (Figura 12). Também estiveram presentes servidores da Universidade Federal do Agreste de Pernambuco (UFAPE).

Figura 12 - Integração dos novos servidores



Fonte: CPA, 2021.

A fim de contribuir com a formação, mobilização e sensibilização da Comunidade Universitária, a CPA optou por oportunizar espaços de discussão sobre a avaliação institucional. Dessa necessidade, nasceu o *Simpósio sobre Avaliação Institucional*, ocorrido em 2018.

Em sua IV edição, o Simpósio foi realizado no período de 17 a 18 de novembro de 2021, cujo tema versou sobre “Avaliação das Instituições de Ensino Superior: olhares externos”. O objetivo foi propiciar uma melhor compreensão da avaliação realizada pelas entidades e pessoas externas à Universidade (<https://bit.ly/3ug1IH7>).

A abertura do evento foi realizada com a presença da Presidente da CPA, prof^a Isabel Oliveira e do Vice-Reitor da UFRPE, prof. Gabriel Rivas. Em seguida, foi realizada a palestra de abertura com o prof. Assis Leão, Pró-Reitor de Ensino do Instituto Federal de Pernambuco (IFPE). O tema da palestra foi “Olhar do Estado, olhar da Sociedade: a educação superior em questão” e teve como objetivo apresentar uma reflexão geral sobre o papel do Estado e da Sociedade Civil no âmbito da avaliação da qualidade da Educação Superior no Brasil. Aspectos como Regulação e Autonomia Universitária, indicadores de qualidade de cursos e instituições, Mercado e Educação, Imagem do Ensino Superior Público na Sociedade, Políticas Públicas e Investimento foram elementos problematizados na apresentação (Figura 13).

Figura 13 - Palestra de abertura – Prof. Assis Leão



Fonte: CPA, 2021.

A primeira mesa redonda foi conduzida pelo prof. Carlos Eduardo Marques Thompson – Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas da UFRPE (CODAI), cujo tema versou sobre a "Avaliação Externa Virtual *In loco*: vantagens, desvantagens e desafios". Participaram da mesa as professoras Francislene Hasmann (Ser Educacional) e Aliny Karla Alves de Freitas Lira (IFPE) (Figura 14). O debate teve por objetivo abordar o contexto da implementação da avaliação externa virtual *in loco*, tratando das vantagens e, sobretudo, dos desafios operacionais e metodológicos desse modelo de avaliação externa para as instituições de ensino e para o

próprio SINAES, além de socializar experiências de instituições que já passaram por esse processo.

Figura 14 - Mesa redonda: Avaliação externa virtual *in loco*



Fonte: CPA, 2021.

A segunda mesa redonda discutiu o papel de “Ser avaliador(a) do SINAES: experiências e saberes”, sendo presidida pela Prof^a Isabel Oliveira (UFRPE) e com a participação dos docentes Jairo Pinheiro, da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), Carlos Thompson (CODAI/UFRPE) e Jusciney Santana, da Universidade Federal de Alagoas (UFAL). Foram discutidos os processos que envolvem a formação/capacitação de avaliadores no âmbito do SINAES e a prática de avaliar instituições com perfis diversos, atuantes nos mais variados contextos geográficos. Nesse sentido, problematiza-se o atual sistema de avaliação e das equipes de avaliadores no que concerne ao tempo destinado às visitas, à subjetividade na avaliação e à adequação dos processos formativos/capacitação (Figura 15).

Figura 15 - Mesa redonda – Ser avaliador(a) do SINAES: experiências e saberes



Fonte: CPA, 2021.

O tema da terceira mesa redonda foi "Representante da Sociedade Civil: qual o seu papel na autoavaliação institucional?" Levantaram-se algumas problemáticas em torno da autoavaliação institucional no que concerne à situação do representante da sociedade civil nas CPAs: qual o seu papel no processo de autoavaliação institucional? Que critérios podem ser utilizados para escolher esses representantes? A sociedade deve participar da avaliação da Instituição nos mesmos moldes da comunidade interna? Como estimular a participação da sociedade civil em um país marcado por uma baixa cultura participativa nos destinos da Nação? Tais questionamentos foram debatidos pelos (as) palestrantes prof^a Cristiane Jussara, da Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco (SEDUC/PE), prof^a Emília Cavalcanti, da Faculdade Frassinetti do Recife (FAFIRE) e o prof. Anísio Soares (INEP/UFRPE). A mesa foi coordenada por Carlos Antônio Filho (UFRPE) (Figura 16).

Figura 16 - Mesa-redonda: Representante da sociedade civil



Fonte: CPA, 2021.

O encerramento do Simpósio se deu com a mesa que discutiu a "Avaliação externa da pós-graduação: mudanças em curso" tendo, como propósito, questionar como as mudanças operadas no processo de avaliação dos programas de pós-graduação pela CAPES estão sendo conduzidas pelas Instituições de Ensino. O objetivo foi compartilhar experiências e discutir propostas de modelos para a autoavaliação dos programas. Propôs, ainda, debater os aspectos positivos e negativos do novo processo de avaliação com relação ao anterior. A mesa foi mediada pela prof. Maria Taciana Soares (UFRPE) e teve como palestrantes, a prof^a Madalena Guerra (PRPG/UFRPE) e o prof. Robert Verhine (CAPES) (Figura 17).

Figura 17 - Mesa-redonda – A Avaliação externa na Pós-Graduação



Fonte: CPA, 2021.

O Simpósio também abriu inscrição para submissão de trabalhos com aprovação de dois artigos, no entanto, os autores não apresentaram seus respectivos trabalhos durante o evento.

Eleição para representação docente e técnica na CPA (Ciclo 2021-2023)

De acordo com o regimento da CPA ([Resolução nº 114/2018](#)), a representação dos segmentos docente e técnico na Comissão se dá de forma paritária e seus membros são escolhidos por meio de eleição por seus pares. Os representantes eleitos têm mandato de três anos para acompanhar o ciclo avaliativo do INEP. Essa representação pode ser ampliada por mais um ciclo avaliativo, quando o membro desejar permanecer na Comissão e atender a todos os requisitos necessários.

Ao fim de cada ciclo avaliativo é realizada uma eleição para a ocupação de vagas disponíveis. Assim, em junho de 2021, a Comissão lançou seu edital de inscrição para ocupação das vagas de docentes e técnicos na Sede e nas Unidades Acadêmicas, exceto a UABJ, que por ser uma Unidade Acadêmica recente, ainda está em fase de estruturação de seu quadro de pessoal. Neste último caso, seus representantes na CPA foram indicados pela respectiva Direção Geral e Acadêmica.

Para a representação do segmento técnico houve 4 inscrições (3 vagas disponíveis) e para o segmento docente, 6 inscrições (4 vagas disponíveis). A eleição ocorreu por meio do sistema *Voting*, de modo virtual, e a apuração se deu em *live* disponível no *YouTube*, em 15 de julho de 2021 (<https://youtu.be/o-gB1Zw-r6E>). Ao fim desse processo, a CPA, em sua

reunião ordinária de agosto, promoveu um momento de despedida dos membros que estavam saindo e acolhimento dos novos representantes nomeados pela [Portaria nº 723/2021-GR](#) (Figura 18).

Figura 18 - Reunião de despedida e acolhimento



Fonte: CPA, 2021.

Projeto de autoavaliação institucional da UFRPE (ciclo 2021-2023)

Um dos requisitos necessários à organização de um ciclo avaliativo e que compõe um dos indicadores avaliados pelo INEP é a disponibilização de um *Projeto de Autoavaliação Institucional*. Esse documento é de grande importância, pois estabelece os objetivos, metodologias, estratégias de divulgação dos resultados e os recursos que a Comissão deverá dispor para implementá-lo.

O projeto também indica o principal instrumento utilizado pela CPA para a avaliação da UFRPE: o questionário. Nele, a cada ano do ciclo são disponibilizadas questões referentes aos eixos avaliados no ano-base, de modo que, no decorrer do triênio, a comunidade universitária nunca responde às mesmas questões, pois estão divididas por eixos avaliativos: *Avaliação e Planejamento Institucional* (Eixo 1), *Desenvolvimento Institucional* (Eixo 2), *Políticas Acadêmicas* (Eixo 3), *Políticas de Gestão* (Eixo 4) e *Infraestrutura* (Eixo 5). Essa estratégia permite que o questionário fique mais curto e demanda menos tempo para ser respondido, além de possibilitar aos gestores um intervalo necessário para analisar os resultados e planejar as ações de fortalecimento e ajuste dos aspectos avaliados.

Por essas razões, e, também, para atender às atualizações nos instrumentos de avaliação externa, necessidades institucionais ou mudanças nas legislações que regem a Educação Superior, os questionários são anualmente revisados.

O **Projeto de Autoavaliação Institucional (Ciclo 2021-2023)** foi a primeira atividade realizada pela nova composição da Comissão, sendo disponibilizado para a comunidade universitária, em outubro de 2021 (Figura 19).

Figura 19 - Projeto de Autoavaliação Institucional 2021-2023



Fonte: CPA, 2021.

Plano de Desenvolvimento Institucional da UFRPE (2021-2030)

Uma das atividades desenvolvidas pelos membros da Comissão foi participar das Comissões temáticas responsáveis pela elaboração do novo Plano de Desenvolvimento Institucional da UFRPE.

A construção do novo PDI da UFRPE se deu de forma democrática, com a participação voluntária de toda a comunidade universitária, com trabalho iniciado em 2020. O processo de elaboração do *Plano de Desenvolvimento Institucional da UFRPE 2021 – 2030* teve início com a emissão da [Portaria nº 908/2019–GR](#), de 25 de julho de 2019, posteriormente atualizada pela [Portaria nº 996/2020–GR](#), de 19 de novembro de 2020, nomeando uma Comissão Executiva para elaboração do PDI. Essa comissão foi criada com a finalidade de coordenar, com apoio da PROPLAN, os trabalhos direcionados para a consecução desta nova peça de planejamento institucional (<https://bit.ly/3o9NC2l>).

A partir do projeto de elaboração do novo PDI foram abertas inscrições em comissões temáticas para que a comunidade universitária se inscrevesse nos temas de maior interesse ou áreas afins. A CPA, identificando a necessidade de incorporar de forma institucional os resultados das avaliações aos processos internos de planejamento, participou da Comissão Temática 1, responsável pela elaboração e execução do perfil institucional e pelos processos internos de avaliação institucional. É importante considerar que tais temas foram discutidos por toda Comissão Temática que se voluntariou na elaboração desses capítulos, dentre eles, os membros da CPA.

Após 12 meses de reuniões, discussões, análises e ajustes, inclusive com Consulta Pública de toda comunidade universitária, o PDI da UFRPE (2021-2030) foi aprovado pelos três Conselhos Superiores (Conselho Universitário, Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão, Conselho dos Curadores) e disponibilizado para toda a sociedade (Figura 20). Ao final, dois capítulos tiveram a contribuição da CPA, ou seja, o Capítulo 2, onde é apresentado o Perfil Institucional (<https://bit.ly/3KSqj6L>) e o capítulo 6, responsável por apresentar as estratégias de avaliação institucional (CPA), dos cursos de graduação, dos programas de pós-graduação e do Ensino Básico e Técnico (<https://bit.ly/3G9vmMS>).

Figura 20 - PDI da UFRPE (2021-2030)²



Fonte: PROPLAN, 2021.

Boletim CPA sobre as Políticas Acadêmicas da UFRPE

² Disponível em: <https://bit.ly/3wS79cK>. Acesso em: 28 mar. 2022.

Para contribuir com as ações de autoavaliação e planejamento no âmbito dos cursos de graduação, a CPA criou, em 2015, uma versão simplificada do Relatório de Autoavaliação Institucional, o *Boletim CPA*. Trata-se de um recorte da avaliação das Políticas Acadêmicas, a partir da perspectiva discente disponível no *Relatório Sintético de Avaliação Institucional* por curso de graduação (https://jhcp.github.io/cpa2020/indice_cursos.html).

Em sua terceira edição, o [Boletim CPA 2020 – “Olhar discente sobre as políticas acadêmicas da UFRPE”](#) tem como principal objetivo auxiliar a Coordenação do curso, o Núcleo Docente Estruturante (NDE), juntamente com discentes, docentes e técnicos nos processos de avaliação e aprimoramento do curso. Nesse sentido, a Coordenação ou o NDE pode solicitar à CPA a realização de “encontros de autoavaliação” com uma síntese dos resultados do Boletim, de modo a discutir aspectos da autoavaliação institucional no âmbito do curso e possíveis encaminhamentos.

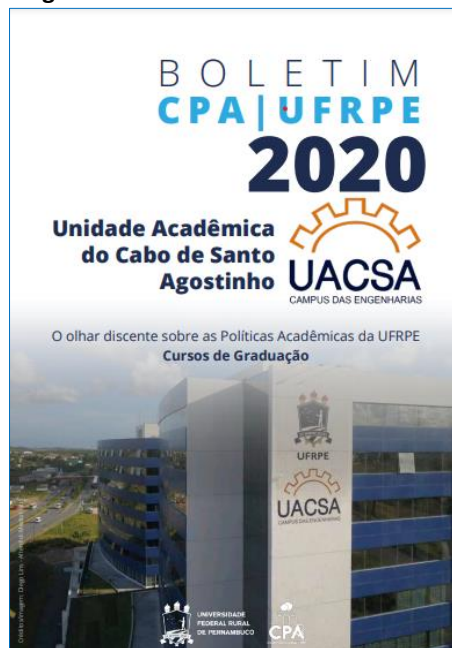
Ao disponibilizar o Boletim CPA 2020, reafirma-se a importância de aperfeiçoar os canais de comunicação para divulgar os resultados da autoavaliação institucional, bem como colaborar, em diferentes níveis de gestão acadêmica e administrativa, para a tomada de decisões, visando a qualidade do ensino de graduação. Porém, esse movimento só tem sucesso com a participação ativa da comunidade universitária, apropriando-se e discutindo os resultados que subsidiarão processos de planejamento e melhoria contínua da Instituição e, mais especificamente, dos cursos de graduação (Figuras 21, 22, 23, 24).

Figura 21 - Boletim CPA 2020 –SEDE³



Fonte: CPA, 2021.

Figura 22 - Boletim CPA 2020 – UACSA⁴



Fonte: CPA, 2021.

Figura 23 - Boletim CPA 2020 – UAEADTec⁵



Fonte: CPA, 2021.

Figura 24 - Boletim CPA 2020 – UAST⁶



Fonte: CPA, 2021.

³ Disponível em: <https://bit.ly/3DuaKiv>. Acesso em: 28 mar. 2022.

⁴ Disponível em: <https://bit.ly/36WUBGi>. Acesso em: 28 mar. 2022.

⁵ Disponível em: <https://bit.ly/3uwPtR2>. Acesso em: 28 mar. 2022.

⁶ Disponível em: <https://bit.ly/3LrpWji>. Acesso em: 28 mar. 2022.

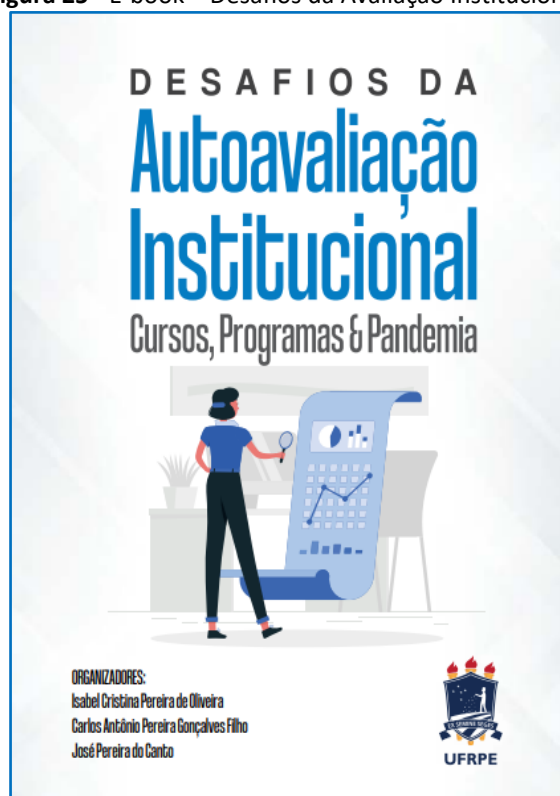
E-book sobre avaliação Institucional

A publicação do *E-book* **Desafios da Autoavaliação Institucional: cursos, programas e pandemia** é fruto de palestras e artigos apresentados nos *Simpósio sobre Avaliação Institucional* (Figura 25). A fim de ampliar o acesso a essas discussões, a organização do Simpósio sugeriu que as apresentações fossem compiladas em artigos resultando em uma coletânea sobre a avaliação institucional no âmbito da Educação Superior. A presente obra é o resultado dos Simpósios realizados em 2019 e 2020, cujos temas discutiram a “A autoavaliação na ordem do dia: graduação e pós-graduação” e “Avaliação, inovação e comunicação em tempos de pandemia”, respectivamente.

O livro está dividido em duas partes. A primeira trata dos temas abordados no Simpósio realizado em 2019, o qual teve por objetivo discutir a autoavaliação nos cursos de graduação e nos programas de pós-graduação. Assim, são apresentadas discussões sobre o papel da autoavaliação na graduação e relatos de experiência sobre a introdução da autoavaliação em alguns cursos. Nessa parte também são apresentadas as primeiras discussões em torno da autoavaliação nas pós-graduações e do planejamento estratégico, a fim de atender às novas exigências da CAPES.

A segunda parte do livro é dedicada a trazer as discussões do Simpósio realizado em 2020, cujo tema versou sobre comunicação, inovação e pandemia, trazendo à luz temas completamente novos para a prática avaliativa, com indiscutíveis impactos na condução da autoavaliação das Instituições de Ensino Superior. Destaca-se, também, nessa parte, um capítulo que faz análise sobre o contexto da educação básica em tempos pandêmicos. A riqueza das discussões ocorridas durante esses simpósios ficou registrada nesta publicação e contribuirá para que os temas abordados alcancem outros atores e atrizes envolvidos na avaliação institucional da educação superior e provoquem novas inferências e análises.

Figura 25 - E-book – Desafios da Avaliação Institucional⁷



Fonte: CPA, 2021.

⁷ Disponível em: <https://bit.ly/3lQTONl>. Acesso em: 28 mar. 2022.

4. AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO E MOBILIZAÇÃO DA COMUNIDADE UNIVERSITÁRIA

As estratégias utilizadas pela CPA para a sensibilização e mobilização da comunidade universitária para responder o questionário de avaliação em 2021 tiveram o intuito de reforçar nos docentes, discentes e técnicos, o sentimento de pertencimento à UFRPE por meio da prática avaliativa da Instituição. Trata-se de uma **avaliação voluntária**, portanto, é preciso um grande trabalho de sensibilização e mobilização para que haja o maior envolvimento possível da comunidade universitária.

Deve-se observar que a partir de 2018, com a disponibilização do questionário no *site* da CPA fora do Sistema de Informações e Gestão Acadêmica (SIG@), de uso corrente na UFRPE, houve a necessidade de redefinir as estratégias para estimular a participação da Comunidade. O desafio é que para responder o questionário, torna-se necessário acessar a **página da CPA** e proceder à autenticação, utilizando o número de Cadastro de Pessoa Física (CPF) e a senha de serviços integrados, a mesma que permite o acesso a outros serviços, tais como: rede *Wi-Fi*, Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) e Portal de Periódicos da CAPES.

Esse “longo caminho” percorrido para poder responder o questionário de avaliação (página da CPA → uso do CPF → senha de serviços integrados) levou à adoção de algumas estratégias para facilitar o acesso, tais como:

- I. Disponibilização de informativos em *e-mails* enviados por mala direta;
- II. Informativos nas redes sociais da UFRPE e da CPA (**Facebook**, **Instagram** e **Telegram**);
- III. Informativos no **site oficial da UFRPE** com *banner* fixo durante a avaliação;
- IV. Envio de mídia informativa, convites, memes e avisos por aplicativo de mensagens (*WhatsApp*);
- V. Produção de vídeos institucionais direcionados aos docentes, discentes e técnicos (**Instagram** e **You Tube**);
- VI. Envio do tutorial para acesso à senha de serviços integrados, via mala direta, e disponibilização com *link* nos informativos institucionais sobre a autoavaliação.

O ano de 2021 foi, nesse sentido, duplamente desafiador, em função da pandemia da COVID-19, o que levou a adoção de estratégias estritamente virtuais para alcançar o objetivo. Dentre essas estratégias, destacam-se as de comunicação adotadas com um maior leque de

recursos à disposição da CPA. Cabe ressaltar aqui a parceria com a ASCOM que possibilitou a divulgação nas diversas mídias oficiais da Universidade.

No entanto, alguns fatores externos à Comissão geraram obstáculos para uma parte significativa da comunidade universitária. Desde o final de 2019, a UFRPE iniciou a adoção do Sistema Integrado de Gestão (SIGS). Esse sistema é composto pelo Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA), pelo Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) e pelo Sistema Integrado de Gestão em Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC). Durante os anos de 2020 e 2021 tais sistemas foram sendo introduzidos, de modo que todos os servidores da UFRPE já estão migrados para o SIPAC e as Unidades Acadêmicas do Cabo de Santo Agostinho e de Belo Jardim já estão usando o SIGAA.

Qual o impacto dessa transição para a avaliação institucional? Com a utilização do novo sistema, docentes, técnicos e discentes têm usado cada vez menos o Sistema de Gestão Acadêmica (SIGA) e o SIGA Processos. O desuso desses sistemas tem dificultado o acesso à autoavaliação institucional, uma vez que a senha de serviços integrados é cadastrada por meio desses sistemas mais antigos. Mesmo que todos os servidores e estudantes continuem com acesso ao SIGA e ao SIGA Processos, o uso de outros sistemas de gestão ocasionam o esquecimento da senha de acesso ao SIGA e ao SIGA Processos, inviabilizando o acesso à senha de serviços integrados.

As demais Unidades Acadêmicas da UFRPE (UAST e UAEADTec) e o *campus* Sede, em Dois Irmãos, ainda usam o SIGA. É por meio deste último que os estudantes têm acesso à rede Wi-Fi da UFRPE, ao AVA e ao Periódico CAPES. No entanto, ao longo de dois anos com atividades acadêmicas, em sua maioria remotas, a senha de serviços integrados tem sido cada vez menos utilizada, em função do não uso da rede de *internet* da Universidade e a utilização cada vez mais frequente do *Google Classroom*, em substituição ao AVA. Esses fatores também contribuíram para dificultar o acesso à autoavaliação institucional por meio da senha de serviços integrados.

Mesmo diante das dificuldades apresentadas, a Comissão não mediu esforços em superar os entraves ocorridos na avaliação institucional de 2021.

4.1 PRÁTICAS ADOTADAS PELA COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO DA UFRPE EM 2021⁸

A pandemia causada pela COVID-19, em 2020, trouxe vários desafios em geral e, em particular, para o contexto universitário. Um deles, enfrentado não somente pelos discentes, mas também pelos docentes, foi a adaptação ao cenário das novas tecnologias e conectividade, em contraponto ao modelo tradicional de ensino-aprendizagem (DAVIS, 2020). Como consequência disso, o processo de autoavaliação institucional conduzido pela CPA precisou passar por diversas transformações, não somente quanto à questão da implementação da tecnologia em todo seu processo, mas, sobretudo, quanto à mudança de cultura [ou adaptação à ela], do tradicional para o digital.

Diante disso, algumas ações ou práticas inovadoras - que podemos chamar de “inovação de processos” (OECD, 2018; INEP, 2019) - foram aplicadas de diferentes formas, dentre elas, na logística e distribuição, no *marketing*, nos sistemas de informação e comunicação, e na administração e gestão.

Na logística e distribuição, a forma de como a comunidade universitária foi sensibilizada e mobilizada, antes presencial, e depois para o digital, repensando estratégias.

Quanto ao *marketing*, as ações que antes eram realizadas presencialmente, através de cartazes, faixas, dia “A” da avaliação, CPA itinerante, etc., passaram a ser, exclusivamente, em formato digital, a exemplo de *lives* de divulgação da avaliação institucional, mídias, memes⁹, produção de vídeos, de *storytelling*¹⁰, etc. No que diz respeito aos sistemas de informação e comunicação, a equipe (servidores e membros) da CPA passou a utilizar canais exclusivamente digitais, inclusive para processos administrativos e reuniões ordinárias.

Para a equipe administrativa da CPA foi estruturada uma rede virtual privada (*VPN – Virtual Private Network*), a fim de acessar os arquivos nos servidores da UFRPE de forma remota, além da utilização da computação em nuvem, como o *Google docs*. Para a equipe,

⁸ Parte deste subitem foi extraído e adaptado de: CANTO, J. P.; SANTANA, G. P.; BRASILEIRO, I. T. B. Inovação e transformação digital do processo de autoavaliação da Universidade Federal Rural de Pernambuco durante a pandemia da covid-19. *In: III Simpósio sobre Avaliação Institucional: avaliação, inovação e comunicação em tempos de pandemia*. Recife, 2020.

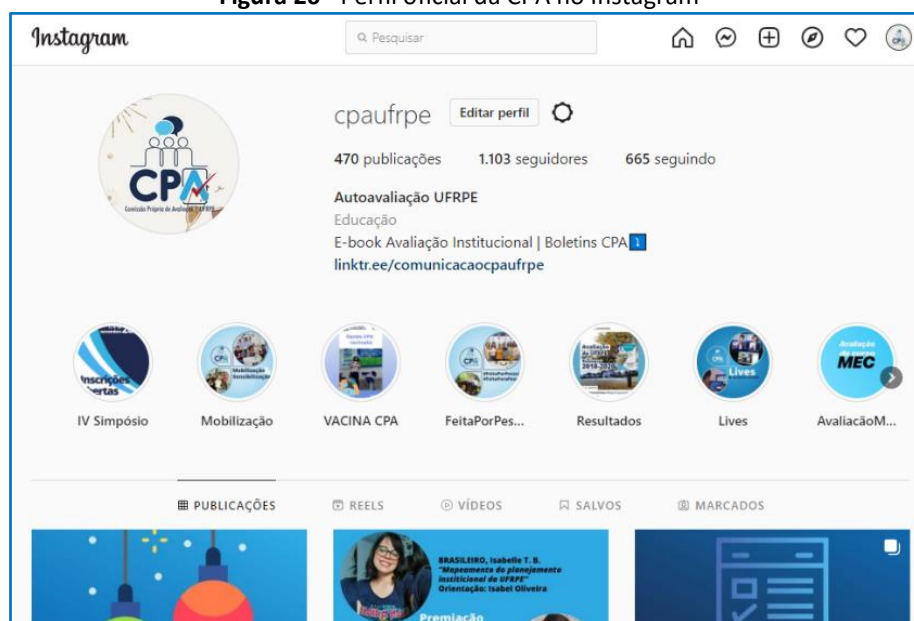
⁹ No contexto da internet, meme é uma mensagem quase sempre de tom jocoso ou irônico que pode ou não ser acompanhada por uma imagem ou vídeo e que é intensamente compartilhada por usuários nas mídias sociais. Disponível: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252016000300018

¹⁰ *Storytelling* é um termo em inglês. “*Story*” significa história e “*telling*”, contar. Mais que uma mera narrativa, *Storytelling* é a arte de contar histórias usando técnicas inspiradas em roteiristas e escritores para transmitir uma mensagem de forma inesquecível.

além da comunidade universitária, foram utilizadas diversas ferramentas de tecnologia e comunicação, tais como: *e-mail*, *plataforma Google meet*, *WhatsApp*, e *plataformas de streaming*. Além disso, a fim de criar alguns *insights*, se fez uso de algumas fontes de dados, como *Google Analytics*, *bit.ly* e mídias sociais. E, por fim, a administração e gestão, passou a ter equipes para trabalhos em formato remoto, gestão de equipes remotas, ou *home office*, utilizando-se de sistemas de informação e comunicação mencionados anteriormente.

Em 2019, foram criados perfis da CPA no *Instagram* ([@cpaufprpe](https://www.instagram.com/cpaufprpe)) (Figura 26) e *Facebook* ([@comunicacaocpaufprpe](https://www.facebook.com/comunicacaocpaufprpe)) (Figura 27), a fim de ampliar a sua visibilidade nas mídias sociais, uma vez que esses canais de comunicação estão sendo cada vez mais utilizados pela comunidade universitária. No início de 2020, o perfil do *Instagram* contava com 420 seguidores e no *Facebook* com 147 e, atualmente, conta com 1.103 e 172, respectivamente. Além disso, foi estruturado o canal da CPA no *YouTube* (Figura 28) que conta com mais de 290 inscritos.

Figura 26 - Perfil oficial da CPA no Instagram¹¹



Fonte: Instagram (2021).

¹¹ Disponível em: <https://www.instagram.com/cpaufprpe/>. Acesso em: 28 mar. 2022

Figura 27 - Perfil oficial da CPA no Facebook¹²



Fonte: Facebook (2021).

Figura 28 - Perfil oficial da CPA no YouTube¹³



Fonte: Youtube (2021).

O contexto pandêmico associado ao crescente uso das mídias sociais pela comunidade acadêmica, demandou a criação de conteúdos digitais, numa tentativa de aproximar a universidade da avaliação institucional. Assim, plataformas como o e-mail, o *Instagram* e o YouTube foram os principais mecanismos para a divulgação do processo avaliativo no ano de 2021. As estratégias de divulgação envolveram a elaboração de vídeos curtos e postagens tipo *banner*, que eram divulgadas semanalmente (Figuras 29, 30 e 31). Com essas ações, o objetivo foi aumentar a visibilidade da avaliação entre a comunidade acadêmica. Uma das estratégias foi a utilização de “memes” (<https://www.instagram.com/p/CVn-rZPrA6m/>) e vídeos curtos e

¹² Disponível em: <https://www.facebook.com/comunicacaocpaufupe/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

¹³ Disponível em: <https://bit.ly/3DnD9GP>. Acesso em: 28 mar. 2022.

animados (<https://www.instagram.com/p/CW8k6NjvKF1/>), uma vez que o mundo digital contemporâneo requer cada vez mais informações curtas e rápidas, especialmente para o público mais jovem composto pelos estudantes.

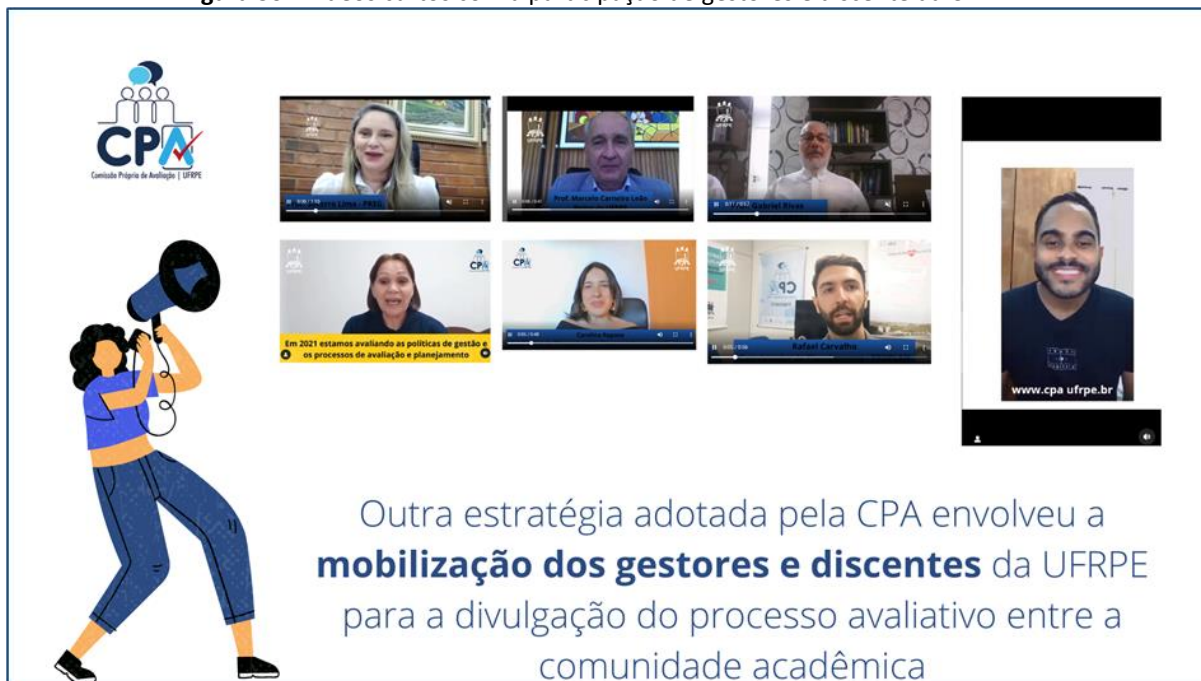
Figura 29 - Postagens semanais referentes à divulgação da avaliação institucional¹⁴



Fonte: Instagram (2021).

A fim de apresentar a importância da avaliação institucional para a condução da Universidade numa perspectiva participativa e, também, para o planejamento nos mais diversos níveis de gestão foram, então, produzidos vídeos explicativos com a participação dos principais gestores da UFRPE. Como em 2021 os eixos avaliados contemplaram a avaliação, o planejamento e a gestão, tais gestores foram escolhidos por estarem diretamente relacionados com os eixos avaliados, iniciando a sessão de participação dos gestores com o Reitor da UFRPE (<https://www.instagram.com/p/CWlImOhOPKhF/>). A fim de garantir uma fala da representação estudantil, também foi realizada uma publicação com um estudante de Administração (<https://www.instagram.com/p/CXSBtMUjRfx/>).

¹⁴ Disponível em: <https://www.instagram.com/cpaufrpe/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

Figura 30 - Vídeos curtos com a participação de gestores e discente da UFRPE¹⁵

Fonte: *Instagram* (2021).

Outra estratégia da comissão foi apresentar vídeos curtos e formativos sobre o que é avaliação e quais seus objetivos, assim como apresentar de que formas os resultados podem ser utilizados para promover melhorias institucionais (<https://bit.ly/35Tcplq>). Os vídeos também tiveram por objetivo integrar as várias Unidades Acadêmicas em torno da ideia de que as melhorias almejadas representam um ganho para a Universidade em sua totalidade. Observa-se que quando a avaliação é analisada sob o prisma da Unidade Acadêmica (Relatórios Sintéticos) identificam-se necessidades específicas direcionando, de forma mais assertiva, as tomadas de decisões (<https://www.instagram.com/p/CW5jC8frBRf/>).

¹⁵ Disponível em: <https://www.instagram.com/cpaufrpe/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

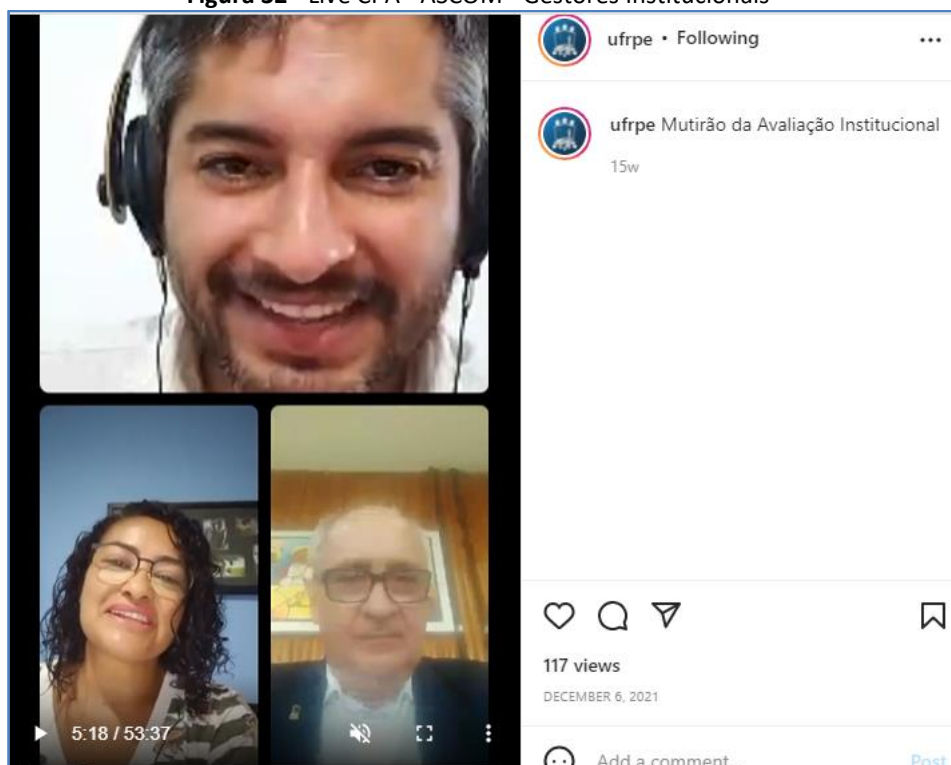
Figura 31 - Vídeos curtos demonstrando a importância da avaliação institucional¹⁶

Fonte: Instagram (2021).

Ressalta-se, também, que todos os vídeos produzidos foram publicados no *YouTube* da CPA com *links* disponibilizados em grupos de trabalho (*WhatsApp*) da instituição, a fim de ampliar a visibilidade das ações de comunicação sobre a avaliação institucional na Universidade. Ao todo, foram produzidos 15 vídeos durante a campanha de autoavaliação em 2021 (<https://bit.ly/3JqYqBa>).

A fim de sensibilizar os estudantes para a avaliação foi realizada uma *Live* por meio do *Instagram*, em parceria com a ASCOM, sobre a importância e utilização dos resultados da autoavaliação para a busca de melhorias contínuas para a Universidade. A *live* também contou com a presença de alguns gestores institucionais e teve por objetivo fazer o “Mutirão da Avaliação”, a fim de bater as metas estabelecidas do cálculo amostral em relação à participação da Comunidade Universitária no processo avaliativo. A decisão de realizar a *live* por meio do *Instagram* foi para atingir, principalmente, o público discente que figurava com os menores índices de participação no atendimento da amostra (Figura 32).

¹⁶ Disponível em: <https://www.instagram.com/cpaufrpe/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

Figura 32 - Live CPA - ASCOM - Gestores Institucionais¹⁷

Fonte: UFRPE, 2021.

Em virtude da necessidade de ampliar as ações de divulgação do trabalho de avaliação institucional realizado pela CPA, foi criado um grupo de trabalho permanente que atuará na comunicação das atividades da comissão, demonstrando, dessa forma, que a avaliação é um processo contínuo.

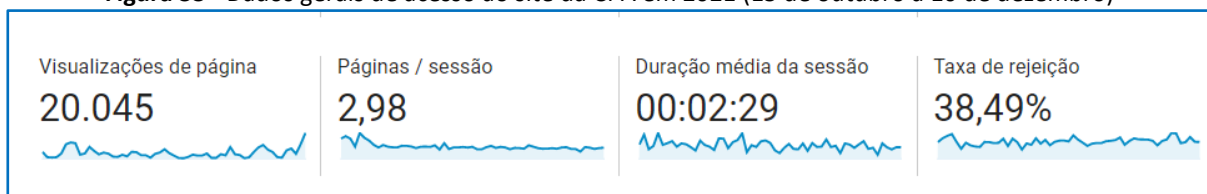
A fim de mensurar acessos aos principais canais de comunicação da Comissão, desde o início de 2019, o *site* da CPA (cpa.ufrpe.br) foi incorporado ao *Google Analytics*, uma vez que esse sistema tem a capacidade de identificar a taxa de exibição de uma página, localização geográfica dos visitantes, meio pelo qual os usuários chegaram à página, identificação de sistema operacional e navegador utilizados. Tais informações se tornam importantes, em especial no período da autoavaliação, sendo possível monitorar o acesso à página e ao sistema de autoavaliação em períodos diários, mensais ou anuais.

Esse monitoramento do *site* da CPA ocorreu, especificamente, no período em que o questionário de avaliação foi disponibilizado à comunidade universitária. Em 2021, esse período correspondeu ao intervalo entre 15 de outubro e 10 de dezembro (Figura 33),

¹⁷ Disponível em: <https://bit.ly/3uCyUDI>. Acesso em: 28 mar. 2022.

possibilitando identificar os picos de acesso à página, a quantidade de novos usuários, sua localização geográfica e a taxa de rejeição¹⁸.

Figura 33 - Dados gerais de acesso ao site da CPA em 2021 (15 de outubro a 10 de dezembro)



Fonte: Google Analytics (2021).

Essa taxa de rejeição significa que o usuário entrou no *site*, mas não avançou no *link* da avaliação, apresentando uma taxa de rejeição total geral de 38,49% em 2021. É possível analisar essas taxas de forma específica, conforme demonstrado na Tabela 1, quando ocorre a atuação da CPA na condução do processo de autoavaliação institucional. Embora apresente uma alta taxa de rejeição, isso não significa que seja ruim, uma vez que o questionário de autoavaliação foi disponibilizado na página inicial do site.

Tabela 1 - Taxa de rejeição durante o período da avaliação (15 de outubro a 10 de dezembro)

Localização	Usuários (acessos)	Novos usuários	Sessões/página	Taxa de rejeição (%)
Brasil	4.969	4.861	6.603	37,59
Pernambuco	4.142	4.033	5.508	36,73
Recife	1.871	1.768	2.436	36,04
Cabo de S. Agostinho	152	146	184	34,78
Serra Talhada	170	158	214	36,92
Total geral	5.092	4.982	6.737	38,49

Fonte: Google Analytics (2021).

Em 2021, passou-se a observar, também, o uso das mídias sociais como forma de se chegar à página onde o questionário de autoavaliação estava disponível. Esse monitoramento, além de verificar o impacto das ações de *marketing*, serve, também, para acompanhar o engajamento do público-alvo do processo de autoavaliação institucional, pois é possível verificar tanto os dados gerais, quanto os específicos (Tabela 2).

¹⁸ O cálculo da taxa de rejeição é definido pela porcentagem de todas as sessões do site nas quais os usuários visualizaram apenas uma página e acionaram apenas uma solicitação ao servidor do *Google Analytics*, ou seja, quando o usuário entra em um site e não avança nos mecanismos de buscas, como *links* ou *abas* (Google, 2020).

Tabela 2 - Dados gerais da origem do acesso ao site da CPA em 2021*

Agrupamento de canais	Usuários (acessos)	Novos usuários	Sessões/página	Taxa de rejeição (%)
1. <i>Direct</i>	4.095	4.021	5.473	37,58
2. <i>Social</i>	461	444	484	46,49
3. <i>Referral</i>	299	284	324	43,21
4. <i>Organic Search</i>	296	236	456	37,50
Total geral	5.092	4.982	6.737	38,49

Fonte: *Google Analytics* (2021). * Período compreendido entre 15 de outubro e 30 de dezembro de 2021.

Dessa forma, foi possível identificar a origem dos acessos ao site da CPA quando realizados por mídias sociais. O *Instagram* teve maior destaque em 2021, ficando à frente do *Facebook* em número de acessos, e, também, com a menor taxa de rejeição entre as mídias destacadas na Tabela 3, a qual mostra, respectivamente, as colunas com as mídias sociais, a quantidade geral de usuários, os novos usuários, as seções na página, e as taxas de rejeição (ou seja, o usuário acessou a página *web* da CPA por meio de link disponibilizado na mídia social, mas não avançou para outra página). Em 2020, conforme destacado no [Relatório Integral](#), esse cenário foi diferente, com maior acesso por meio do *Facebook*, possivelmente, por conta da maior interação com o público-alvo pelo *Instagram* em 2021. Essas métricas são importantes para se analisar quais estratégias de mobilização são mais apropriadas em cada cenário, seja pandêmico ou não, uma vez que, com as pessoas cada vez mais conectadas no meio digital, a CPA busca sempre acompanhar esse movimento social.

Tabela 3 - Dados específicos da origem do acesso ao site da CPA em 2021 via mídias sociais*

Agrupamento de canais	Usuários (acessos)	Novos usuários	Sessões/página	Taxa de rejeição (%)
1. <i>Instagram</i>	399	383	419	43,68
2. <i>Facebook</i>	60	58	62	66,13
3. <i>Google Groups</i>	2	2	2	50,00
4. <i>Organic Search</i>	1	1	1	0,00
Total geral	641	444	484	49,49

Fonte: *Google Analytics* (2021). *Período compreendido entre 15 de outubro e 10 de dezembro de 2021.

Em 2021, foi possível observar que houve uma redução de participação da comunidade universitária pelos motivos a serem apresentados no capítulo 5 deste Relatório. Embora a CPA tenha inovado e demonstrado capacidade para enfrentar os desafios impostos pela pandemia da COVID-19 para que o processo de autoavaliação ocorresse totalmente de forma digital, o mesmo pode não ter ocorrido com o público-alvo desse processo, principalmente no que diz

respeito ao segmento discente (Tabela 4), onde essa redução foi mais acentuada. Para o público EAD, há um destaque para a participação docente que durante todo o ciclo avaliativo só aumentou.

Tabela 4 - Participação na autoavaliação em 2021 (presencial e a distância)

Segmento/Ano	2021		
	Pop.	Part.	%
Discente Presencial	8.942	1.177	13,16
Discente EAD	800	116	14,50
Docente Presencial	1.045	337	32,25
Docente EAD	38	21	55,26
Técnico Presencial	963	168	17,45
Técnico EAD	14	10	71,43
Total (Presencial e EAD)	11.802	1.829	15,50

Fonte: STD/CPA (2021)

De modo geral, todas as estratégias que estavam ao alcance da Comissão em um contexto pandêmico e com atividades administrativas e acadêmicas suspensas foram realizadas, a fim de ampliar a sensibilização e a mobilização para garantir a participação democrática da comunidade universitária.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A avaliação das IES no âmbito do SINAES está estruturada por meio de “Eixos Avaliativos” definidos pelo INEP (2014b). O Quadro 7 apresenta os 5 Eixos e seus respectivos objetos de avaliação.

Quadro 7 - Eixos de Avaliação

EIXOS	O QUE AVALIA
EIXO 1 Planejamento e Avaliação Institucional	O processo de autoavaliação institucional, a participação da comunidade acadêmica, a adequação do instrumento de avaliação às necessidades da Universidade, a divulgação e a apropriação dos resultados da avaliação institucional interna pelos segmentos da UFRPE (docentes, discentes e técnicos), seu impacto no processo de gestão e planejamento da instituição e a consequente promoção de mudanças inovadoras.
EIXO 2 Desenvolvimento Institucional	A articulação da missão, dos objetivos, das diretrizes e dos valores expressos no PDI com as políticas institucionais e sua materialização em ações, programas e projetos. Também inclui a responsabilidade social da instituição no que tange à valorização da diversidade, ao desenvolvimento econômico e social, à sustentabilidade, à promoção dos Direitos Humanos, da igualdade étnico-racial, à memória cultural, à produção artística e ao patrimônio cultural.
EIXO 3 Políticas Acadêmicas	As Políticas para o ensino (graduação e pós-graduação), a pesquisa, a extensão, bem como as ações de estímulo e difusão para a produção acadêmica e de internacionalização da instituição. Também considera a Política de acolhimento e permanência dos (as) estudantes, bem como de acompanhamento de egressos. Inclui, ainda, as estratégias, recursos e qualidade da comunicação interna e externa da UFRPE, bem como sua imagem pública nos meios de comunicação social.
EIXO 4 Políticas de Gestão	A Política de Gestão de Pessoas inclui as carreiras do corpo docente e técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento (inclusive dos tutores presenciais e a distância), seu desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho. Também observa a organização e a gestão, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora, bem como a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios. Inclui, ainda, a avaliação do Sistema de Controle e Distribuição de Material Didático para os cursos e componentes curriculares com oferta na modalidade a distância. Por fim, abrange a sustentabilidade financeira da instituição, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior. Considera, ainda, a articulação do orçamento com o PDI.
EIXO 5 Infraestrutura	A infraestrutura destinada às atividades administrativas, a exemplo de: adequação dos espaços às atividades do setor, manutenção e disponibilização de documentação, manutenção patrimonial, avaliação periódica dos espaços, recursos tecnológicos, acessibilidade. Abarca, ainda, a infraestrutura destinada às atividades acadêmicas, a exemplo de: salas de aula, salas de professores, espaços para atendimento aos discentes, laboratórios, AVA, polos de Educação a Distância (EAD), acessibilidade. Por fim, também inclui outros aspectos da infraestrutura geral da instituição, a exemplo de: auditórios, espaços de convivência e de alimentação, infraestrutura física e tecnológica destinada à CPA, Biblioteca (atualização do acervo e infraestrutura), instalações sanitárias, infraestrutura tecnológica e de suporte, Recursos de Tecnologias de Informação e Comunicação, acessibilidade.

Fonte: INEP (2014b; 2017a) [adaptado]

A partir desses eixos, a cada ano do ciclo avaliativo, um ou mais temas são avaliados pela comunidade universitária, a partir de questionário *online* com perguntas fechadas e um espaço aberto para sugestões sobre algum tema relacionado à avaliação institucional.

O método utilizado para o recolhimento de dados foi o quantitativo. Esse método se caracteriza pela coleta e quantificação de dados, indicadores e tendências observáveis, como, também, pelo tratamento delas por meio de técnicas estatísticas. Essa investigação mostrou-se apropriada quando existe a possibilidade de buscar medidas quantificáveis de variáveis e de fazer inferências a partir de amostras de uma população. A estratégia de busca de dados foi por meio de *survey* ou sondagem, que se caracteriza pelo levantamento de dados do objeto de estudo. Na pesquisa em questão, o objeto de investigação é a UFRPE e os já referidos eixos avaliativos.

Seguindo o *Roteiro da Autoavaliação Institucional* proposto pela Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES), os dados são recolhidos anualmente, a partir de uma amostra estatisticamente selecionada, de forma a descrever a população em um determinado período (CONAES, 2004).

O *survey* tem como principal finalidade reunir dados em larga escala, de forma a tecer generalizações e tem como principais características: descrever e explicar um fenômeno, representar uma população ampla e utilizar o questionário como o principal instrumento de recolhimento de dados (COHEN; MANION; MORRISON, 2000). Nesse caso, foi utilizado o *survey* descritivo, que se caracteriza pelo estudo da distribuição de uma variável em uma amostra representativa da população e, a partir dela, fazer inferências desse resultado para a população (COUTINHO, 2011). De acordo com Larousse (2006), a seleção da amostra considerou os seguintes procedimentos:

- I. A localização da população – comunidade universitária da UFRPE;
- II. A identificação da unidade amostral – amostragem estratificada por alocação proporcional (segmento docente, discente e técnico);
- III. O procedimento para a seleção da amostragem – probabilístico;
- IV. Determinação do tamanho da amostra.

Toda a comunidade universitária foi convidada a participar da avaliação, no entanto, a seleção da amostra foi definida a partir da participação voluntária de cada segmento –

docente, discente e técnico – considerando as especificidades da avaliação feita por cada um desses integrantes da comunidade universitária. Embora a IES em questão seja o universo dessa avaliação, sua população não é homogênea, por isso, o cálculo da amostra para cada segmento considerou a estratificação com alocação proporcional, de modo a manter o grau de confiança em 95% e margem de erro de 2% (MENDEHALL; LYMAN, SHEAFFER, 1971) (Tabela 5).

Tabela 5 - População, amostra e participação na autoavaliação da UFRPE

Segmento	População*	Amostra**	Participação***
Docente	1.083	183	358
Discente	9.742	1.647	1.293
Técnico	977	165	178
Total	11.802	1.995	1.829

*População da UFRPE apta a participar da Autoavaliação Institucional em 15 de outubro de 2021.

**Cálculo amostral por segmento.

***Participação efetiva na autoavaliação em 2021.

Fonte: STD/CPA, 2021.

Como foi observado na Tabela 2, a amostra do segmento discente não foi alcançada devido aos fatores apresentados no capítulo 4. Embora o resultado obtido não represente, estatisticamente, a participação discente na avaliação, ele será considerado na discussão geral.

Considerando o método quantitativo adotado, procedeu-se a análises estatísticas descritivas, pois essas relacionam as variáveis e elaboram descrições através das análises estatísticas dos dados com o uso de ferramentas como gráficos, quadros e tabelas. De acordo com Coutinho (2011), a análise estatística descritiva tem como principais finalidades:

- I. Organizar e descrever os dados de forma clara;
- II. Identificar o que é típico e o que é atípico;
- III. Trazer à luz diferenças, relações e/ou padrões.

Nas análises dos resultados também foram utilizadas outras fontes de informação institucional, tais como o PDI, os Relatórios de Gestão da Universidade, informações disponíveis no *site* institucional e os *Relatórios de Gestão* de unidades administrativas. A utilização dessas outras fontes de dados permitiu que a análise apresentasse uma abordagem mais qualitativa dos resultados encontrados permitindo, assim, fazer inferências analíticas.

A avaliação institucional possui uma periodicidade trienal, como já foi mencionado. A cada ano do presente ciclo (2021-2023), um ou mais eixos são avaliados pela comunidade universitária. Em 2021, foram avaliados os Eixos 1 (Avaliação e Planejamento Institucional) e 4 (Políticas de Gestão). O questionário de avaliação foi disponibilizado no período de 15 de outubro a 30 de dezembro de 2021 no [site da CPA](#).

O questionário de autoavaliação institucional passou por um processo de reformulação, tendo como base a revisão e atualização do PDI (UFRPE, 2018a) e os novos instrumentos de avaliação institucional e de cursos (INEP, 2017a; INEP 2017b). O Quadro 8 apresenta a distribuição dos eixos ao longo do ciclo trienal de avaliação.

Quadro 8 - Distribuição dos eixos de avaliação no Ciclo 2021-2023

EIXO AVALIATIVO	ANO
Eixo 1 (Planejamento e Avaliação Institucional) e Eixo 4 (Políticas de Gestão)	2021
Eixo 2 (Desenvolvimento Institucional) e Eixo 5 (Infraestrutura)	2022
Eixo 3 (Políticas Acadêmicas)	2023

Fonte: CPA, 2021.

É importante salientar que o procedimento utilizado na autoavaliação não compromete o anonimato dos participantes, haja vista que a CPA só tem acesso aos resultados da avaliação por segmento (discente, docente e técnico), sem saber a identidade de quem avaliou.

Outra questão diz respeito ao melhor período para iniciar a divulgação do questionário para a comunidade universitária. Sabendo-se que a população discente que compõe a UFRPE apresenta certa flutuação, em vista da quantidade de ingressantes e de egressos a cada semestre letivo, optou-se por disponibilizar o questionário após o período de matrícula, reajuste e trancamento, sempre no primeiro semestre letivo de cada ano. Tal medida procura evitar oscilações nos resultados. No entanto, em vista da reorganização da Universidade para o retorno obrigatório das atividades acadêmicas no modelo remoto no primeiro semestre de 2021, a avaliação institucional só ocorreu no segundo semestre, concorrendo, assim, com várias atividades acadêmicas e administrativas. Além disso, deve-se registrar o cansaço físico e mental de toda comunidade universitária trabalhando e estudando por mais de 20 meses no modelo remoto.

Em relação aos que estavam aptos a participar da autoavaliação 2021, do quantitativo de discentes constantes no SIG@ em 15 de outubro de 2021, quando se iniciou a pesquisa, também foram excluídos os estudantes matriculados no 1º período de todos os cursos de graduação (2020.1); isso porque, na condição de ingressantes, estes ainda precisam se apropriar do cotidiano da Universidade, além de não conhecerem nada de forma presencial na Instituição. Igualmente, ficaram de fora os discentes matriculados nos cursos de pós-graduação e no Ensino Médio, Técnico e Tecnológico do CODAI. No âmbito do SINAES, o foco da avaliação coordenada pela CPA é a Educação Superior e o Ensino de Graduação. No caso da pós-graduação, a UFRPE, por meio da PRPG, desenvolveu uma proposta de autoavaliação dos programas, resultando em um primeiro *Relatório de autoavaliação* disponibilizado para a comunidade universitária, em setembro de 2020 (<https://bit.ly/2P34cmm>). Atualmente, encontra-se em elaboração o 2º *Relatório de Autoavaliação dos Programas de Pós-Graduação da UFRPE*, com os resultados da avaliação realizada em 2021. Deve ser publicado ainda neste primeiro semestre.

O uso do questionário como instrumento principal de avaliação, deve-se a algumas razões: 1º) a *abrangência*, tendo em vista o quantitativo de pessoas alcançadas, mesmo que elas estejam geograficamente distantes; 2º) a *garantia de anonimato das respostas*; 3º) a *possibilidade de a comunidade universitária responder o questionário na hora que julgar mais conveniente*; e, 4º) o seu *baixo custo operacional*.

O questionário foi estruturado com perguntas objetivas e utilização da escala *Likert* com as seguintes categorias de respostas: Péssimo, Ruim, Regular, Bom e Excelente. Nas questões em que os respondentes não soubessem como avaliar ou que não se relacionassem com a sua área de atuação, havia outras opções de respostas específicas.

Para identificar as avaliações com maiores e menores médias do eixo avaliado em 2021, foi criado um *ranking* automático com base na média ponderada das respostas com normalização para um valor de 0 (zero) a 10 (dez). Os pesos atribuídos para cada categoria de resposta foram:

- Péssimo: 0 (zero)
- Ruim: 2,5 (dois e meio)
- Regular: 5 (cinco)
- Bom: 7,5 (sete e meio)

- Excelente: 10 (dez)

As demais categorias de respostas foram desconsideradas no cálculo dessa média, mas não para a análise dos resultados. Na apresentação das médias, assim como nos resultados completos, optou-se por arredondar para o valor mais próximo com precisão de uma casa decimal.

Em 2021, o questionário contou com uma opção para sentenças abertas (uma em cada eixo avaliado), onde o respondente, no âmbito do tema avaliado pelo eixo (Avaliação, Planejamento ou Gestão), poderia levantar problemáticas não abordadas pelo questionário. É importante ressaltar que apenas as respostas relacionadas aos eixos avaliados foram consideradas na análise deste Relatório. No entanto, todas as respostas não utilizadas nas análises, mas que são pertinentes para alguma unidade da UFRPE serão enviadas para seus respectivos gestores, a fim de que estes possam analisar as demandas apresentadas.

As respostas subjetivas relacionadas aos eixos avaliados foram submetidas à análise de conteúdo, com o propósito de contar a frequência das respostas da comunidade, identificando relações entre elas. A categorização dos dados teve como norte um dos objetivos específicos do projeto CPA 2021/2023 – “Realizar ajustes na autoavaliação institucional”. Como base conceitual, tem-se os indicadores que o INEP utiliza como estímulo para que o processo de autoavaliação seja empregado na tomada de decisão da gestão institucional. Cada indicador, então, foi utilizado como uma categoria de análise em seu eixo:

Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional:

- Evolução Institucional a partir dos processos de Planejamento e avaliação institucional;
- Projeto/processo de autoavaliação institucional;
- Autoavaliação institucional: participação da comunidade acadêmica;
- Autoavaliação institucional e avaliações externas: análise e divulgação dos resultados;
- Elaboração do relatório de autoavaliação.

Eixo 4 – Políticas de Gestão:

- Política de formação e capacitação docente;
- Política de formação e capacitação do corpo técnico-administrativo;
- Gestão institucional;

- Sistema de registro acadêmico;
- Sustentabilidade financeira;
- Relação entre o planejamento financeiro (orçamento) e a gestão institucional;
- Coerência entre plano de carreira e a gestão do corpo docente;
- Coerência entre o plano de carreira e a gestão do corpo técnico-administrativo.

A partir desses indicadores, que também foram ponto de partida para a elaboração do instrumento de avaliação, as respostas advindas das questões abertas foram categorizadas, a fim de identificar aquelas que tinham relação com os eixos avaliados, as que seriam descartadas (por não ter nenhuma relação) e quais seriam encaminhadas para os gestores institucionais devido a especificidades relatadas.

Na análise dos resultados, as respostas que apresentaram relação direta com a Avaliação, Planejamento ou Gestão foram divididas por segmento (discente, docente e técnico), assim como por modalidade (presencial e EAD), recebendo, ainda, uma numeração para que houvesse uma diferenciação das contribuições.

5.1 AVANÇOS E LIMITAÇÕES

O ano de 2021 continuou sendo atípico, levando-se em conta a pandemia causada pelo novo coronavírus. Como já exposto, com o estabelecimento do distanciamento social, todo o planejamento previsto para as atividades acadêmicas e administrativas teve que ser revisto, de modo a atender à nova realidade, ou seja, o trabalho remoto.

Assim, a parceria institucional com a Secretaria de Tecnologias Digitais (STD) foi especialmente importante para o trabalho da CPA. Nesse sentido, procedeu-se aos ajustes necessários, de modo que o sistema de avaliação continuasse a satisfazer os requisitos indispensáveis ao processo: segurança, acompanhamento e disponibilização dos dados em tempo real. Esse trabalho em conjunto resultou em relevantes avanços. O aprimoramento da plataforma para o questionário e, também, do *site* da Comissão, vem permitindo a disponibilização dos dados em um banco de informações acessível e *online* para a CPA. Dessa forma, é possível mapear, de maneira ágil, os problemas que surgem ao longo do processo e, assim, buscar as devidas soluções.

Ao longo da autoavaliação institucional, em 2021, foi identificada uma maior dificuldade em acessar o sistema de avaliação com o uso da senha de serviços integrados, uma

vez que parte da comunidade universitária migrou para o SIGAA e para o SIPAC. Mesmo nos casos em que essa migração não ocorreu (*campus Sede, UAST e UAEADTec*), parte significativa do segmento discente passou a usar o *Google Classroom* nas atividades de ensino e, conseqüentemente, abandonou o AVA, principal estratégia de comunicação para lembrar qual era a senha de serviços integrados.

O mesmo aconteceu com o segmento técnico, tornando o desconhecimento da senha de serviços integrados um dos principais entraves para a participação desse segmento na autoavaliação institucional, uma vez que tais servidores estão usando, exclusivamente, o SIPAC nas atividades administrativas. Durante o período em que o questionário ficou disponível para preenchimento, a Comissão se deparou com uma série de problemas que dificultaram o processo avaliativo:

- ✓ Disponibilização do questionário de avaliação em uma plataforma institucional (site da CPA) externa ao SIG@ e do SIGAA, em fase de transição, aumentando o atrito no acesso ao questionário;
- ✓ Desconhecimento da senha de serviços integrados por parte da Comunidade Universitária, em especial os servidores técnicos (Uso do SIPAC) e estudantes da UACSA e da UABJ (Uso do SIGAA);
- ✓ Dificuldade de recuperação da senha de serviços integrados no SIGA pelos membros da UACSA e da UABJ, que já estavam migrados para o SIGAA;
- ✓ Uso exclusivo do SIPAC pelos servidores da Universidade e, conseqüentemente, esquecimento da senha de serviços integrados disponível por meio do SIGA Processos;
- ✓ Suspensão das atividades acadêmicas e administrativas, em função do trabalho remoto adotada pela Universidade, inviabilizou a mobilização e a sensibilização da Comunidade Universitária de forma presencial a participarem da autoavaliação institucional 2021;
- ✓ Falta de acesso à internet por parte da comunidade durante a suspensão das atividades acadêmicas;
- ✓ Relato de vários membros da Comunidade Universitária que mesmo usando a senha de serviços integrados, aparecia como “Usuário não habilitado” pelo sistema de avaliação, havendo a necessidade de formular ocorrência no site da STD com nome, CPF, relato do problema e *print* da informação, reduzindo ainda mais as chances de o usuário voltar para avaliar a instituição.

Para o enfrentamento dessas dificuldades, além da realização de reuniões com a STD e do envio *online* de demandas técnicas à referida unidade, foram realizadas diversas ações já relatadas no capítulo 4.

6. RESULTADOS DA AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL 2021

Neste capítulo, são apresentados os resultados da autoavaliação institucional realizada pela comunidade universitária no ano de 2021 com relação às “Políticas de Avaliação e Planejamento” (Eixo 1) e às “Políticas de Gestão” (Eixo 4). É importante sublinhar que o Eixo 1 e o Eixo 4 concorrem, respectivamente, com pesos 10 e 20 na composição do Conceito Institucional. Em suma, os dois eixos avaliados contribuirão com 30% da nota da avaliação externa durante o processo de credenciamento institucional da UFRPE previsto para o ano de 2022. Quando comparado ao instrumento anterior (2014), constata-se diferenças significativas nos Eixos 2, 3 e 5, conforme observa-se no Quadro 9.

Quadro 9 - Pesos do Instrumento de Avaliação Institucional Externa

EIXO	2014	2017
EIXO 1 (Avaliação e Planejamento Institucional)	10	10
EIXO 2 (Desenvolvimento Institucional)	20	30
EIXO 3 (Políticas Acadêmicas)	30	10
EIXO 4 (Políticas de Gestão)	20	20
EIXO 5 (Infraestrutura)	20	30

Fonte: INEP (2014a; 2017a).

Enquanto os Eixos 2 e 5 tiveram seus pesos ampliados, o Eixo 3 apresentou uma considerável redução. Como justificativa para tais alterações, o INEP argumenta que as políticas acadêmicas, baseadas no PDI e concretizadas no âmbito dos cursos, são objeto de avaliação no instrumento da ACG. Ainda segundo o órgão, “valorizou-se, nos atos de permanência, o papel da Infraestrutura, que deve suportar as condições institucionais para o atendimento aos diferentes segmentos da Comunidade Universitária” (INEP, 2017c, p. 5).

Em 2022, a UFRPE passará por uma nova avaliação para fins de credenciamento. Considerando os novos pesos dos eixos avaliativos, espera-se que os resultados aqui apresentados possam auxiliar os gestores e a comunidade universitária na construção de propostas de fortalecimento e/ou ajustamento de práticas e de políticas institucionais.

Com relação à participação da comunidade universitária na autoavaliação institucional 2021, deve-se levar em conta os desafios impostos pela pandemia e pelo distanciamento social em um sistema de avaliação fora do SIG@.

A dificuldade de mobilização, de acesso ao sistema de avaliação e à internet, bem como de equipamentos de informática por parte da comunidade universitária, implicou na queda da participação. Apesar disso, as amostras estatísticas para o segmento docente e técnico foram atendidas, de modo que os resultados para esse segmento representam a posição da Universidade quanto às avaliações feitas. O mesmo não pode ser dito pelos resultados avaliados pelo segmento discente, haja vista que a amostra para esse grupo não foi atendida, portanto, serão utilizadas aqui apenas como um indicativo, sem poder fazer maiores aprofundamentos devido o grau de confiança não ter sido atingido.

Há que se ressaltar, entretanto, que a participação na autoavaliação institucional na UFRPE **é voluntária e que a metodologia prevê uma amostra mínima de participação para validação dos resultados**. De acordo com o indicador 1.3 do Instrumento de Avaliação Institucional Externa (INEP, 2017a), o índice de participação da autoavaliação deve ser crescente. No entanto, como **a CPA trabalha com amostra estratificada, esta representa, com 95% de grau de confiança, de forma significativa, o que a UFRPE avaliou, considerando os Eixos 1 e 4, em 2021, a partir dos segmentos docente e técnico**. Mais uma vez, deve-se anotar o ano atípico vivenciado em função da pandemia, acarretando uma dificuldade de mobilização e de acesso à internet por parte da comunidade universitária e de mudanças nos sistemas. Mesmo assim, a participação na autoavaliação institucional de 2021 foi significativa.

6.1 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO GERAL DOS RESULTADOS 2021

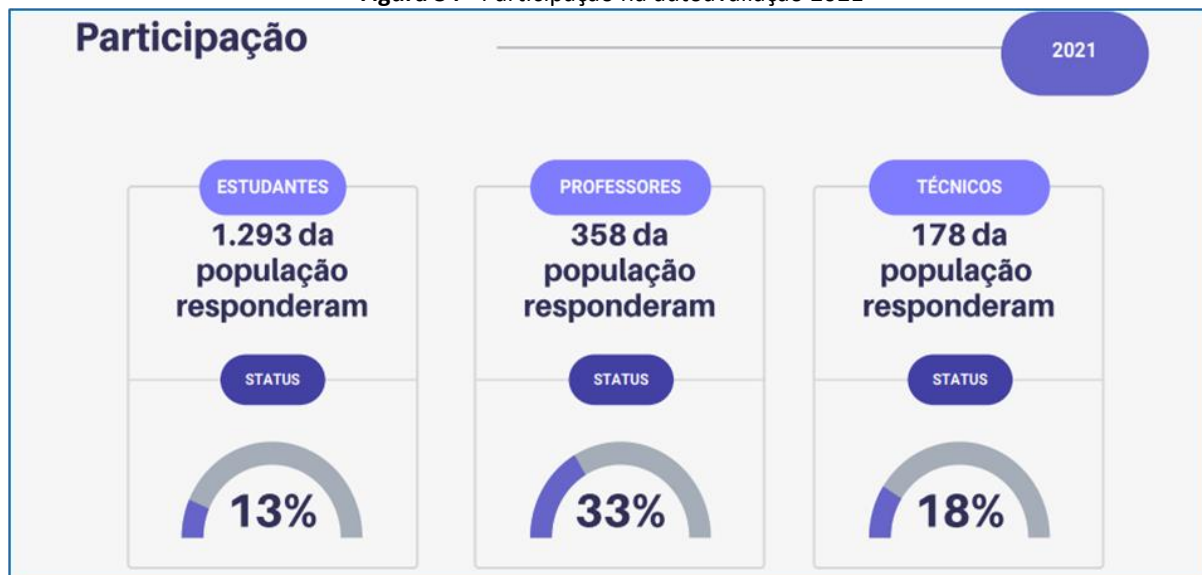
A autoavaliação institucional realizada pela comunidade universitária ocorreu por meio de questionário *online*, disponibilizado no *site* da CPA durante o período de 15/10 a 10/12/2021.

De acordo com a metodologia proposta, para garantir a participação da comunidade universitária e que esta representasse, estatisticamente, a população da UFRPE, foi utilizado o cálculo amostral estratificado, considerando-se, também, as diferenças existentes entre os instrumentos de avaliação para os segmentos discente, docente e técnico (Figura 34).

A partir do cálculo amostral, a participação dos servidores docentes e técnicos, atendeu a amostra estatística e representou, com 95% de certeza, o que a UFRPE avaliou no que tange ao planejamento, à avaliação e à gestão institucional. O mesmo não ocorreu com a participação discente, uma vez que eram esperadas a participação de 1.647 (17%) estudantes,

mas apenas 1.293 (13%) responderam ao questionário. Mesmo o resultado não representando estatisticamente o que a comunidade discente avaliou, os resultados aqui apresentados foram utilizados como indicativos da realidade.

Figura 34 - Participação na autoavaliação 2021



Fonte: STD/CPA, 2021.

De modo geral, a participação da comunidade universitária nas modalidades presencial e a distância, em termos quantitativos, apresentaram as seguintes parcelas (Quadro 10):

Quadro 10 - Aptos, amostra e participação na autoavaliação 2021

Segmento	Aptos - Amostra - Participação	Presencial	EAD	Total	Amostra atendida
Discentes	Aptos a participar	8.942	800	9.742	Não
	Amostra	1.512	135	1.647	
	Participação	1.177	116	1.293	
Docentes	Aptos a participar	1.045	38	1.083	Sim
	Amostra	177	6	183	
	Participação	337	21	358	
Técnicos	Aptos a participar	963	14	977	Sim
	Amostra	163	2	165	

	Participação	168	10	178	
--	---------------------	-----	----	------------	--

Fonte: STD/CPA, 2021.

Em 2021, o instrumento de avaliação também contou com a participação dos respondentes, com duas questões abertas (uma para cada eixo avaliativo). Essa era uma demanda da comunidade acadêmica da UFRPE. Entretanto, a participação não foi obrigatória, sendo consideradas aqui apenas as respostas que contemplaram as temáticas relacionadas à avaliação e ao planejamento institucional, assim como às políticas de gestão da Universidade.

Questões não relacionadas aos eixos avaliados em 2021, mas que são pertinentes para outros eixos avaliativos ou direcionadas para alguma Pró-Reitoria ou unidade da UFRPE serão encaminhadas por *e-mail* para os respectivos gestores. Respostas ofensivas ou sem nenhum interesse para a instituição foram excluídas.

Os números apresentados a seguir estão organizados por áreas temáticas, por segmento (docente, discente e técnico) e, também, por modalidade de ensino (presencial e a distância). Os resultados foram dispostos em tabelas que agrupam os itens que compõem as Políticas de Avaliação, Planejamento e Gestão. Para tanto, elaborou-se um *ranking* com as médias obtidas a partir dos pesos atribuídos às categorias da Escala *Likert*. As demais opções de respostas, por não contabilizarem na escala *Likert*, não foram consideradas no cálculo das médias. No entanto, essas respostas foram consideradas no presente *Relatório Analítico*. Para facilitar a análise dos dados, estes foram classificados da seguinte maneira: médias acima de 7,0 foram assinaladas com a cor verde; médias intermediárias (entre 5,0 e 6,9) foram assinaladas em amarelo; e médias abaixo de 4,9 foram assinaladas com a cor laranja.

A apresentação dos resultados se dará de forma agrupada, a partir da avaliação dos discentes, docentes e técnicos nas modalidades presencial e a distância. Ressalta-se que houve perguntas diferenciadas para cada segmento, assim, haverá perguntas nas quais não haverá respostas para algum segmento específico.

6.1.1 Eixo 1 – Avaliação e Planejamento Institucional

O eixo 1 tem por objetos de avaliação: o processo de autoavaliação institucional, a participação da comunidade universitária, a adequação do instrumento de avaliação às necessidades da Universidade, a divulgação e a apropriação dos resultados da avaliação

institucional interna pelos segmentos da UFRPE (docentes, discentes e técnicos), seu impacto no processo de gestão e planejamento da instituição e a consequente promoção de mudanças inovadoras.

Os resultados da autoavaliação foram divididos em três grupos para facilitar a análise de temas semelhantes, de modo que os grupos foram categorizados como (1) “projeto, instrumentos e a própria CPA”, (2) “divulgação e apropriação dos resultados, e (3) “processos de planejamento”.

Os resultados foram analisados à luz dos relatórios de gestão das unidades, direta ou indiretamente envolvidas com os aspectos avaliados em 2021. Também considerou-se, com as ressalvas explanadas anteriormente, as respostas às questões abertas disponibilizadas no instrumento de avaliação.

Os resultados da avaliação realizada pela comunidade universitária nas modalidades presencial e EAD, em números absolutos, estão disponíveis no APÊNDICE 1 – Resultados Absolutos – Eixo 1: Avaliação e Planejamento.

6.1.1.1 Projeto, instrumentos e a Comissão Própria de Avaliação (Presencial e EAD)

A primeira parte desta análise será em relação ao projeto de autoavaliação institucional, os instrumentos de avaliação utilizados e as estratégias utilizadas pela CPA na comunicação institucional da autoavaliação da Universidade. Esta análise foi realizada de forma distinta para o segmento presencial e para a EAD, em função das especificidades que definem cada modalidade de ensino.

De acordo com a avaliação de todos os segmentos da modalidade **presencial**, tanto o projeto de autoavaliação, como o acesso ao questionário e a visibilidade da CPA nas mídias sociais foram itens bem avaliados com médias superiores a 7,0, por isso, foram classificadas como maiores médias (Tabela 6).

Tabela 6 - Processo de autoavaliação institucional: projeto, instrumento e a CPA (Presencial)

Item avaliado	Média obtida		
	Discente	Docente	Técnico
Projeto de Autoavaliação Institucional adotado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA)	7,7	8,1	8,3
Acesso ao questionário de autoavaliação da UFRPE	7,9	8,1	8,1
Visibilidade da Comissão Própria de Avaliação (CPA) nas Mídias Sociais (Facebook, Instagram e Youtube)	7,2	7,3	7,8

Fonte: CPA/STD, 2021.

No entanto, algumas observações precisam ser feitas. Em relação ao **projeto de autoavaliação institucional**, este é um item obrigatório da avaliação e que precisa estar disponível tanto para a comunidade interna quanto para a comunidade externa, haja vista que ele direciona a forma e as estratégias pelas quais a autoavaliação institucional será conduzida ao longo do ciclo avaliativo. O projeto de autoavaliação da UFRPE está disponível no *site* da Comissão, e, também, foi divulgado durante o período avaliativo no *site* da UFRPE, além das mídias sociais da CPA. Ao iniciar um novo ciclo, foi identificada a necessidade de alguns ajustes no texto do projeto, bem como em algumas opções de respostas no questionário para deixar as perguntas mais claras (<https://bit.ly/3uhPisQ>). Por se tratar de um projeto, nem sempre todas as proposições serão atendidas, uma vez que mudanças ao longo do processo avaliativo podem ocorrer, seja de ordem externa ou interna, havendo a necessidade de se realizar algumas alterações e/ou adaptações, a depender do cenário em que a avaliação ocorra.

É preciso considerar que 388 respondentes na modalidade presencial afirmaram não conhecer o projeto de autoavaliação da Universidade havendo, portanto, a necessidade de se buscar estratégias para ampliar o processo de divulgação desse documento. Aos respondentes, havia uma questão aberta sobre sugestões que pudessem contribuir com propostas para a melhoria da avaliação e do planejamento institucional da UFRPE. Em relação ao projeto, um (a) estudante comentou (Figura 35):

Figura 35 - Projeto de Autoavaliação - Fala, discente!

"Percebo que há pouco envolvimento de nós, discentes, nesse processo avaliativo. Muitas vezes as informações sobre o questionário, seus objetivos e sua importância não chegam adequadamente nos estudantes, e por isso nossa consciência sobre este projeto e nossa participação nos questionários e nos debates acabam deixando a desejar. Seria interessante pensar em propostas que pudessem fazer com que o Projeto de Autoavaliação Institucional, bem como a atuação da CPA, chegasse aos estudantes com uma maior visibilidade."

Discente 24.

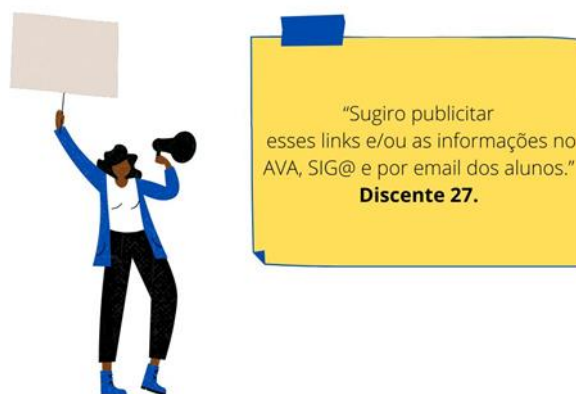


Fonte: CPA/canva.com, 2022.

Em relação à fala do(a) discente é importante ressaltar que a CPA possui representação estudantil para que essa comunicação flua melhor, entretanto, como estamos passando por um momento pandêmico, houve uma desestruturação das representações discentes de uma

maneira geral em nossa instituição, e isso pode ter prejudicado essa comunicação. Sobre os possíveis canais de comunicação com os discentes, um (a) estudante afirmou (Figura 36):

Figura 36 - Projeto de Autoavaliação - Fala, discente!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

As estratégias utilizadas pela Comissão para a divulgação de todas as informações sobre a avaliação institucional acontecem por meio do Instagram (@cpaurpe e @ufrpe), vídeos no YouTube, *sites* institucionais (www.cpa.ufrpe.br / www.ufrpe.br), grupos de trabalho de *WhatsApp* da UFRPE, inclusive dos grupos dos estudantes por meio do Diretório Central do Estudantes (DCE), *links* de acesso no SIGA e SIGAA, *Telegram* da UFRPE e envio de *e-mails* (mala direta) para estudantes, docentes e técnicos.

Em relação ao envio das informações por *e-mails*, isso é feito por mala direta através dos *e-mails* institucionais de toda comunidade universitária. Entretanto, esses correios eletrônicos não são comumente utilizados pelos estudantes. Em 2022, a UFRPE adquiriu o pacote de serviços do *Google Workspace*, e, por meio da Secretaria de Tecnologias Digitais (STD) disponibilizará aos estudantes contas *Google Workspace* UFRPE, com *Gmail*, *Classroom*, *Drive*, entre outras ferramentas. A medida vai permitir um incremento na comunicação institucional, mais recursos de aprendizagem e segurança de informações. Espera-se que o uso do *email* institucional de forma mais contínua facilite o acesso dos estudantes aos processos de autoavaliação institucional (<https://bit.ly/3N5vAZO>).

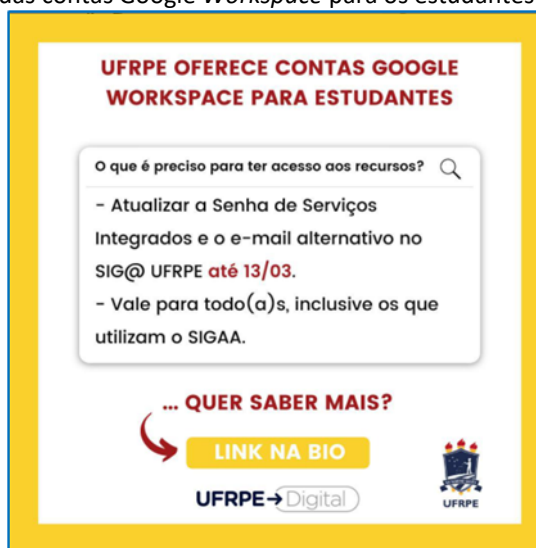
Por outro lado, a boa avaliação de quem respondeu conhecer o projeto, é um indicativo de que a Comissão tem viabilizado uma proposta de autoavaliação clara e com o objetivo de avaliar as políticas institucionais, de modo a contribuir com melhorias contínuas

da instituição, principal objetivo de uma autoavaliação. Mais informações sobre o projeto podem ser encontradas no capítulo 3 deste Relatório.

Sobre o item **acesso ao questionário de avaliação**, este também apresentou médias altas, uma vez que tendo a senha de serviços integrados, o acesso ao questionário é muito tranquilo e rápido. Como o sistema de avaliação tem sido o mesmo desde 2018, as campanhas de mobilização sobre o acesso ao questionário por meio da senha de serviços integrados foram fundamentais para fortalecer a adesão da comunidade universitária. Tais campanhas foram amplamente veiculadas por meio de *lives*, *vídeos*, *cards* e tutoriais nos principais canais de comunicação da UFRPE e da CPA.

Há de se considerar novos desafios a serem enfrentados pela Comissão com relação ao acesso ao questionário de avaliação. Isso se deve ao fato de que o sistema acadêmico está em transição para o SIGAA, além disso, a Universidade já utiliza o SIPAC para as atividades administrativas, e a UACSA e UABJ utilizam o SIGAA para as atividades acadêmicas. Desse modo, a senha de serviços integrados não será mais o meio de acesso ao sistema de avaliação, visto que o SIG@ será descontinuado. Sobre esse tema, os principais problemas encontrados foram apresentados no tópico 5.1 que trata dos avanços e limitações no uso do sistema.

Com relação à **visibilidade da CPA nas mídias sociais**, 402 respondentes da modalidade presencial afirmaram não ver as comunicações da CPA nas mídias sociais. Além disso, 102 pessoas afirmaram não usar redes sociais, por isso a importância de garantir o acesso à informação por meio dos sites institucionais da Comissão e da UFRPE. Assim, todos os informes referentes à autoavaliação são disponibilizados nos sites e enviados para os *e-mails* institucionais de toda comunidade universitária. Em relação aos *e-mails* institucionais, os principais usuários são os servidores, sobretudo após a migração dos *e-mails* Zimbra para os serviços do Google. Situação diversa ocorre com os *e-mails* institucionais dos estudantes que ainda não migraram para o Google, dificultando, assim, o recebimento de informações da CPA. Essa discussão também foi apresentada no *Relatório Integral de 2020*. Entretanto, para o ano de 2022, os estudantes poderão acessar os serviços do Google e provavelmente, essa mudança deverá aumentar a participação do segmento estudantil no processo de autoavaliação institucional (Figura 37).

Figura 37 - Oferta das contas Google *Workspace* para os estudantes da UFRPE¹⁹

Fonte: *Instagram* (2021).

Em relação às mídias sociais, a CPA conta hoje com a presença virtual nas redes de *Instagram* (1.105 seguidores), *Facebook* (173 seguidores) e *YouTube* (297 inscritos). Ao longo dos últimos dois anos, esses se tornaram os principais canais de comunicação da Comissão, em decorrência do ensino e do trabalho remoto. Esse alcance e formas de utilização foram amplamente discutidos nos *Relatórios de Autoavaliação Institucional* dos anos de 2019 e 2020. No entanto, ainda é um espaço que precisa ser ampliado, considerando o tamanho da comunidade universitária da UFRPE, com cerca de 17.000 pessoas. Para fortalecer esse alcance da CPA nas mídias sociais, muitos informes são enviados para a ASCOM publicar nas mídias institucionais da UFRPE, as quais apresentam um significativo alcance interno e externo dado o número de seguidores e inscritos em suas redes sociais. Apesar disso, há uma dificuldade para publicação desses informes em função do grande número de solicitações de todas as unidades da Universidade, equipe pequena e falta de clareza quanto aos critérios e tipo de publicação que são feitas nessas redes, tema amplamente discutido no *Relatório Integral de Autoavaliação Institucional*, publicado em 2021.

Já na modalidade **EAD**, os temas relacionados com o projeto de autoavaliação, acesso ao instrumento de avaliação e à visibilidade da CPA nas mídias sociais apresentaram médias significativamente mais elevadas, próximas à excelência, quando comparadas com a avaliação oriunda da modalidade presencial. Possivelmente, isso se deve às diversas formas de

¹⁹ Disponível em: <https://bit.ly/353MerF>. Acesso em: 28 mar. 2022.

comunicação e divulgação da CPA quanto aos processos de autoavaliação utilizados pela Comissão no modelo de trabalho remoto (Tabela 7).

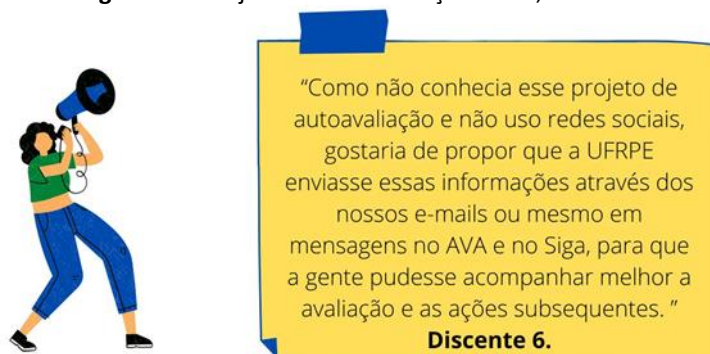
Tabela 7 - Processo de autoavaliação institucional: projeto, instrumento e a CPA (EAD)

Item avaliado	Média obtida		
	Docente	Discente	Técnico
Projeto de Autoavaliação Institucional adotado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA)	9,5	8,0	9,4
Acesso ao questionário de autoavaliação da UFRPE	9,5	8,0	9,0
Visibilidade da Comissão Própria de Avaliação (CPA) nas Mídias Sociais (Facebook, Instagram e Youtube)	9,1	7,7	8,3

Fonte: CPA/STD, 2021.

O **Projeto de Autoavaliação Institucional** adotado pela CPA, por exemplo, além de ser pensado e construído coletivamente, é amplamente divulgado pelo *site* institucional e mídias sociais para consulta pela comunidade universitária e, também, para conhecimento do documento e da dinâmica do processo de autoavaliação. No entanto, dos 147 respondentes, 22 afirmaram não conhecer o projeto de autoavaliação da Universidade, o que presume a necessidade de maior visibilidade deste documento, em especial por meio dos *e-mails* institucionais quando todos estiverem migrados para os serviços do Google. Apesar de ser um item que foi bem avaliado pelos três segmentos, observa-se, através das sugestões da comunidade UFRPE na Figura 38, que o trabalho de divulgação do *Projeto de Autoavaliação Institucional* precisa ser ampliado para além dos *sites* institucionais e redes sociais.

Figura 38 - Projeto de autoavaliação - Fala, discente!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

O item **Acesso ao questionário de autoavaliação da UFRPE** também foi bem avaliado. A forma de acesso continua sendo por meio do CPF e da senha de serviços integrados no *site* da CPA. Considerando que desde 2020, em função da pandemia, a Universidade e, conseqüentemente, a UAEADTec, vem utilizando com mais frequência o AVA, bem como

plataformas digitais para o trabalho acadêmico e administrativo, conclui-se, a partir da média obtida neste item, que houve significativa redução das dificuldades de acesso ao questionário pelo fato de a comunidade universitária está utilizando a senha de serviços integrados com mais frequência. Porém, é importante ressaltar que embora o uso de ambientes virtuais seja mais fácil pela comunidade da EAD, os problemas identificados no acesso ao instrumento de avaliação explanados com relação à modalidade presencial, também se fizeram presentes na modalidade EAD.

No que se refere à **Visibilidade da CPA nas Mídias Sociais**, este item obteve baixa avaliação no ano de 2019. A partir desse resultado, o tema passou a ser objeto de atenção por parte da CPA, já no seu plano de ação em 2020, e foi, também, item com sugestão de melhoria em relação ao Planejamento e Avaliação Institucional. O plano de ação constitui-se na ampliação de estratégias de divulgação das ações e atividades da CPA através de sites, *e-mails* e redes sociais. O resultado obtido reflete, neste sentido, que a Comissão tem trabalhado positivamente quanto à melhoria da visibilidade de seu trabalho e atuação, em especial com a expansão de suas mídias sociais, como apresentado na modalidade presencial. Apesar disso é importante ressaltar que dentre os respondentes, 31 pessoas afirmaram não ver a CPA nas mídias sociais e 12 não usam rede social, por isso a importância da disponibilização das informações nos *sites* institucionais e envio por meio de “mala direta” dessas informações através de correio eletrônico. Esse resultado reforça a sugestão do público discente apresentada na Figura 38 sobre o *Projeto de Autoavaliação Institucional* e chama a atenção para ampliação dos meios de divulgação.

6.1.1.2 Processo de autoavaliação institucional: divulgação dos resultados

Neste tópico, analisam-se as estratégias utilizadas pela CPA na divulgação dos resultados das avaliações institucionais e em relação ao acesso dessas informações por parte da comunidade universitária. Inicialmente, é importante ressaltar que todo o processo avaliativo precisa ser transparente e acessível, a fim de que tais resultados promovam melhorias contínuas institucionais em seus mais variados níveis.

Com o objetivo de facilitar o acesso a essas avaliações, a CPA disponibiliza, anualmente em seu *site*, os *Relatórios de Autoavaliação Institucional*. Além disso, dispõe de dois modelos de relatórios: o analítico (que contém uma abordagem qualitativa dos resultados) e o sintético (apresentando dados quantitativos e específicos por Unidade Acadêmica, Departamento e

Curso de Graduação) (<https://bit.ly/3IW34Hy>). Tais relatórios são enviados por *e-mails* para a comunidade universitária, além do uso das mídias sociais para ampliar a divulgação.

Esses resultados também são apresentados de forma resumida com disponibilidade de infográficos (Relatório de 2019), vídeos curtos (Relatório de 2020) e Boletins por curso de graduação (2020). Como os relatórios parciais e integral da avaliação institucional são muito densos e globalizados, o uso dessas estratégias direcionam o olhar do público-alvo da política avaliada de forma específica e estratificada. Analisar os dados que são do interesse do curso, da unidade administrativa ou Unidade Acadêmica proporciona a busca de melhorias que são do interesse do grupo que avaliou a política, permitindo, assim, uma maior apropriação do diagnóstico trazido pela avaliação institucional.

A partir dos resultados da avaliação sobre essas temáticas, observa-se que todos os segmentos da modalidade presencial avaliaram o acesso aos resultados e as estratégias de divulgação com médias acima de 7,0, correspondendo, assim, às maiores médias (Tabela 8).

Tabela 8 - Processo de autoavaliação institucional: divulgação dos resultados (Presencial)

Item avaliado	Média obtida		
	Docente	Discente	Técnico
Acesso aos resultados de autoavaliação da UFRPE	7,8	7,3	8,2
Estratégias de devolutiva dos resultados da autoavaliação para a comunidade universitária (encontros de autoavaliação, mídias, reuniões)	7,0	7,0	7,5

Fonte: CPA/STD, 2021.

É importante frisar que embora os relatórios estejam disponíveis nos *sites* institucionais e sejam enviados por *e-mail*, não é garantia de que a comunidade universitária se aproprie, de fato, dos resultados, promovendo discussões e buscando melhorias em relação aos temas avaliados. Para isso, é importante que esses resultados sejam amplamente discutidos por toda a Universidade em seus mais diferentes níveis de gestão. Essa reflexão é importante, haja vista que as avaliações sobre as estratégias de divulgação ficaram com médias 7,0 e 7,5. A CPA, por sua vez, promove *encontros de autoavaliação* com os principais gestores institucionais diretamente envolvidos com os temas avaliados (Reitoria e Pró-Reitorias), mas também com outras unidades administrativas, cursos ou Unidades Acadêmicas, desde que haja essa demanda por parte dos gestores de tais grupos. O convite é estendido para toda a equipe de gestão, a fim de que os resultados apresentados sejam amplamente discutidos. Ocorre que nem sempre esse convite é reencaminhado para a equipe

como um todo, o que pode comprometer a ampliação da devolução dos resultados. Tal ação não depende diretamente da CPA, mas única e exclusivamente do(a) gestor(a) da unidade.

Em 2021, a CPA promoveu oito *encontros de autoavaliação* para devolução dos resultados junto aos gestores institucionais (Quadro 11). Como foram avaliadas as políticas acadêmicas (ensino, pesquisa, extensão, apoio aos discentes e comunicação institucional), tais encontros foram realizados com a Reitoria, Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PREG), PRPG, PROEXC, Pró-Reitoria de Gestão Estudantil e Inclusão (PROGESTI) e ASCOM. Para esses encontros também foi incluído o Instituto IPÊ, em função das mudanças estruturais que a Universidade promoveu com relação à pesquisa (Ver tópico 2.1.3 deste Relatório). Também a UAEADTec se fez presente no encontro realizado com a Câmara de Ensino para que os dados apresentados referentes às Políticas Acadêmicas fossem objeto de estudo e análise, haja vista que os cursos de História e Artes Visuais estão com visitas para avaliação *in loco* destes cursos previstas para 2022, mas ainda sem data definida.

Quadro 11 - Encontros de autoavaliação realizados em 2021

Data	Encontro de autoavaliação institucional
14/05/2021	Reunião com a Reitoria
19/05/2021	Reunião com PRPG e com o Instituto IPÊ
20/05/2021	Live: Resultados da autoavaliação da Pós-Graduação
26/05/2021	Reunião com a PROEXC e com o Instituto IPÊ
16/06/2021	Reunião com a PREG e com o Instituto IPÊ
21/06/2021	Reunião com a Câmara de Ensino/PREG/UAEADTec
04/08/2021	Reunião com a PROGESTI
27/09/2021	Reunião com a ASCOM

Fonte: CPA, 2021.

Sobre o acesso aos resultados, a comunidade universitária apresentou suas contribuições para a melhoria do processo de avaliação e planejamento. Embora a CPA já disponibilize os resultados da autoavaliação e utilize várias estratégias de divulgação, uma das contribuições advindas de um (a) servidor (a) técnico (a) destaca sobre um ponto já em discussão pela Comissão (Figura 39):

Figura 39 - Resultados da autoavaliação - Fala, técnico(a)!

“Sugiro um plano contínuo de divulgação dos resultados da avaliação institucional para a comunidade acadêmica.”
Técnico 2.



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

A CPA deverá, em 2022, passar por uma reestruturação organizacional, de modo a possibilitar um suporte técnico-administrativo permanente por meio de uma Coordenadoria de Avaliação Institucional (CAIN). Essa nova estrutura administrativa disporá de uma seção de comunicação para viabilizar e colocar em prática estratégias mais eficientes, haja vista que a Comissão é composta por representantes da comunidade universitária de forma voluntária e com disponibilidade de tempo de apenas 2 horas mensais para participação nas reuniões ordinárias que são deliberativas. Há, portanto, a necessidade de uma estrutura administrativa, com quadro de servidores permanentes e especializados, para dar suporte à execução das atividades da Comissão.

A avaliação feita pela comunidade UAEADTec sobre o acesso aos resultados da autoavaliação e devolução dos mesmos também apresentaram médias superiores a 7,0 e foram sensivelmente mais altas quando comparadas com a avaliação feita pela comunidade da modalidade presencial (Tabela 9).

Tabela 9 - Processo de autoavaliação institucional: divulgação dos resultados (EAD)

Item avaliado	Média obtida		
	Docente	Discente	Técnico
Acesso aos resultados de autoavaliação da UFRPE	9,7	7,6	8,9
Estratégias de devolutiva dos resultados da autoavaliação para a comunidade universitária (encontros de autoavaliação, mídias, reuniões)	9,0	7,5	8,8

Fonte: CPA/STD, 2021.

Conforme a Tabela 9, quanto ao processo de autoavaliação, no que se refere a divulgação dos resultados nota-se que os itens **Acesso aos resultados de autoavaliação** e **Estratégias de devolutiva dos resultados da autoavaliação para a comunidade universitária** foram bem avaliados pelos três segmentos na UAEADTec. Cabe ressaltar que em 2019, esses

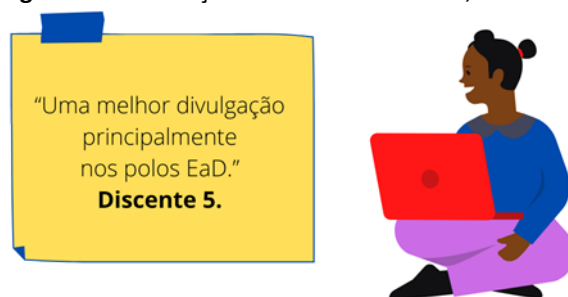
temas foram bem avaliados pela comunidade da UAEADTec, sendo objetos de sugestões de fortalecimento no *Relatório Integral de Autoavaliação Institucional Ano-Base 2020* referente ao ciclo 2018-2020.

A cada ciclo avaliativo, os resultados da autoavaliação institucional são amplamente divulgados, incluindo: o *site* da CPA, da UFRPE e das Unidades Acadêmicas; o envio dos relatórios de autoavaliação institucional nos *e-mails* institucionais; a divulgação de cartazes e *cards* com resultados sintéticos; e a divulgação de *cards* com as melhorias realizadas com base nos resultados da autoavaliação. Além disso, há também a utilização de outros mecanismos de mídias para auxiliar a divulgação dos relatórios, incluindo o uso de material desenvolvido especificamente para publicidade nas mídias sociais.

Essas estratégias de divulgação vêm sendo cada vez mais trabalhadas pela CPA com o objetivo de expandir o alcance na comunidade universitária.

Nota-se, a partir dos resultados obtidos na Tabela 9 da UAEADTec, que este objetivo vem sendo alcançado. Todavia, quanto ao segmento discente, esse alcance ainda precisa ser ampliado quando comparado aos resultados dos segmentos docente e técnico. O público discente da Unidade está distribuído atualmente em 14 polos de apoio presencial da Universidade Aberta do Brasil (UAB) localizados nos Estados de Pernambuco e Bahia. Considerando a diferença nos resultados, entende-se que a CPA deve continuar buscando o fortalecimento da divulgação. Essa percepção não pode ser apenas entendida pela diferença nos resultados da avaliação entre o público discente e os demais segmentos. Ela também foi externada pelos discentes através de sugestões no questionário de avaliação. A Figura 40 apresenta uma destas falas:

Figura 40 - Devolução dos resultados - Fala, discente!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

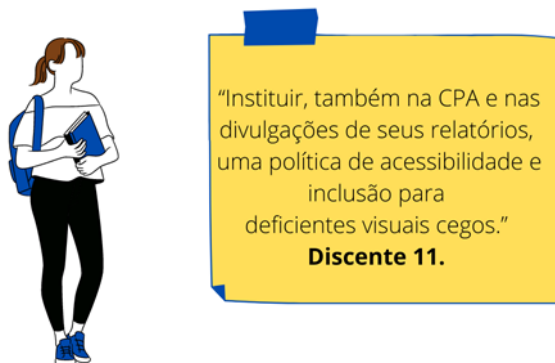
Embora haja iniciativas com a finalidade de dar maior visibilidade e divulgação aos resultados da autoavaliação, nota-se, através da fala do(a) discente, que há a necessidade de ampliação e continuidade desse trabalho. Com o objetivo de se fazer presente não apenas no

campus Sede, mas também em todas as Unidades Acadêmicas da instituição, a Comissão divulgou, ao longo de 2019, suas ações e os resultados da autoavaliação de 2018 através do “Projeto CPA Itinerante” (<http://www.ead.ufrpe.br/node/1349>). Essa estratégia contemplou, inclusive, cinco polos UAB da Educação a Distância, sendo eles, os de Recife, Carpina, Limoeiro, Surubim e Gravatá (<http://www.ead.ufrpe.br/node/1327>).

Contudo, em função da pandemia, essas visitas presenciais foram suspensas, havendo a perspectiva de retorno no segundo semestre de 2022. Para ampliar a divulgação entre o público discente da Unidade, estuda-se a possibilidade de divulgar os resultados da autoavaliação na sala da Coordenação de cada curso no AVA, já que esta é a principal ferramenta de acesso ao curso de Educação a Distância pelos estudantes.

Ainda com relação às *Estratégias de devolutiva dos resultados da autoavaliação para a comunidade universitária*, percebe-se, através das sugestões do público discente da UAEADTec, a necessidade de se estudar meios de garantir a acessibilidade e a inclusão para deficientes visuais. A Figura 41, a seguir, mostra a fala de um(a) discente neste sentido.

Figura 41 - Devolução dos resultados - Fala, discente!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

Sobre essa questão, tais demandas são encaminhadas para o Núcleo de Acessibilidade (NACES) da Universidade que, em parceria com a STD, busca estratégias para ampliar a inclusão de deficientes de modo geral. No caso da CPA, os recursos de acessibilidade utilizados são os disponíveis pela UFRPE através dos *sites* institucionais.

6.1.1.3 Processo de planejamento na UFRPE

O eixo 1, além de contemplar os processos de avaliação adotados pela Universidade, também inclui os processos de planejamento interno da instituição. A seguir, são apresentados os resultados referentes a essas temáticas nas modalidades presencial e EAD.

O planejamento institucional vem sendo objeto de atenção da instituição desde 2013, quando foi reestruturada a PROPLAN, separando esta última das atividades ligadas à infraestrutura física. Em 2022, passou a ser denominada como Pró-Reitoria de Planejamento e Gestão Estratégica, mantendo-se, no entanto, a mesma sigla. Ao longo dos anos, a Pró-Reitoria tem se debruçado em buscar mecanismos para garantir a implementação do planejamento estratégico nas mais diversas instâncias da Universidade. Desde então, 20 unidades da Universidade já iniciaram ou concluíram seus planejamentos estratégicos (<https://bit.ly/3qwdfvr>).

Com a aprovação do novo PDI da Universidade em novembro de 2021, com vigência até 2030, espera-se que o planejamento nas diversas instâncias seja institucionalizado e que planos de ação sejam implementados. Grande parte das unidades organizacionais estão envolvidas com os objetivos, indicadores e metas do PDI, o que pode incentivar e motivar a realização de um planejamento formal nessas unidades. Nesse sentido, o principal ponto de partida para o planejamento são os resultados das avaliações institucionais e avaliações internas das unidades (caso tenham), os quais apresentam um diagnóstico da realidade institucional, direcionando planos de ação de forma mais assertiva.

Sobre a avaliação em relação ao planejamento institucional da Universidade na modalidade presencial, as perguntas foram diferenciadas para atender as especificidades dos segmentos docente, discente e técnico. Os resultados foram classificados entre maiores médias (acima de 7,0) e médias intermediárias (5,0 a 6,9) (Tabela 10). Nessa avaliação a comunidade foi questionada sobre **ações de planejamento no curso, unidades, departamentos ou Unidade Acadêmica fora de sede**, de modo que docentes e discentes avaliaram o item com médias intermediárias. Já os técnicos, avaliaram o item com uma média alta.

Tabela 10 - Processo de planejamento na UFRPE (Presencial)

Item avaliado	Média obtida		
	Docente	Discente	Técnico
Ações de planejamento no seu Departamento ou Unidade Acadêmica	6,8	-	7,3
Ações de planejamento no seu Curso	-	6,9	-
Utilização dos resultados da autoavaliação institucional no planejamento do seu Departamento ou Unidade Acadêmica	6,1	-	7,0
Utilização dos resultados da autoavaliação institucional no planejamento do seu Curso	-	7,0	-

Fonte: CPA/STD, 2021.

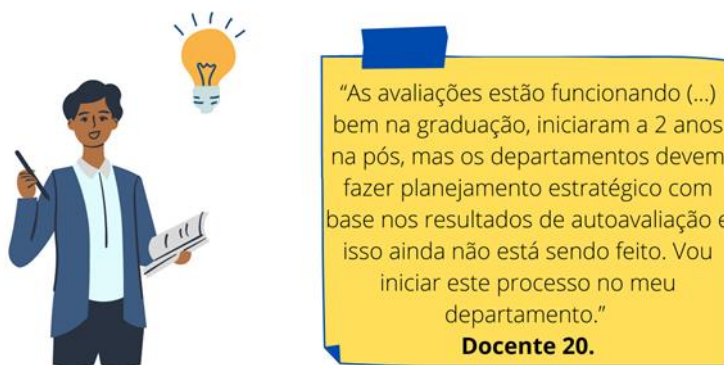
Considerando que a Universidade deve ser vista como um organismo coeso, com objetivos e metas a serem atendidos nas esferas internas e externas dos órgãos de gestão e controle, torna-se imprescindível que todas as instâncias de gestão desse organismo atentem para o trabalho coletivo, a fim de atingir os macros objetivos da instituição. Para isso, é importante que os cursos e unidades também apresentem algum nível de planejamento e discutam, de forma coletiva, os planos de ação de curto, médio e longo prazo.

De acordo com o relatório de gestão da Coordenadoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (CPDI) da PROPLAN, responsável por conduzir processos de planejamento na Universidade, várias parcerias têm sido firmadas com unidades organizacionais da UFRPE para desenvolver ações de planejamento estratégico. Em relação aos Departamentos (acadêmicos e administrativos) e Unidades Acadêmicas, foram desenvolvidas diversas ações em diferentes fases de execução (<https://bit.ly/3tzCDCq>).

Já em relação ao planejamento dos cursos de pós-graduação, este foi iniciado no ano de 2020, incluindo ações de orientação, assessoramento e coordenação do desenvolvimento de ações de planejamento para mais de 30 programas de pós-graduação, com foco em Identidade Organizacional, Análise Ambiental, Objetivos e Planos de Ação (<https://bit.ly/36Gt4Zg>). Em 2022, a expectativa é que ações nos mesmos moldes sejam desempenhadas para as Coordenações de Curso de Graduação, uma vez que já existem alinhamentos entre a PROPLAN e a PREG na concretização desse nível de gestão.

Observando a avaliação realizada pela comunidade da modalidade presencial, nota-se que as ações de planejamento são temas que merecem atenção e que podem vir a contribuir na correção de problemas, ajustes de rotas e buscas de melhorias para fortalecer as estratégias de planejamento. Essa questão foi colocada pelo(a) docente abaixo (Figura 42).

Figura 42 - Acesso aos resultados da autoavaliação - Fala, docente!



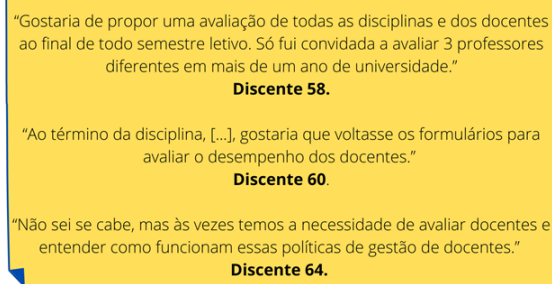
Fonte: CPA/canva.com, 2022.

Essa fala é importante porque o objeto da autoavaliação institucional é avaliar as políticas institucionais de forma macro, ou seja, na perspectiva da Universidade, e não as especificidades de cada unidade organizacional que compõem a instituição. Há, portanto, a necessidade de que cada unidade, curso ou departamento conduza suas próprias autoavaliações, gerando diagnósticos e desenvolvendo planos de ação à luz dos objetivos, metas e indicadores da Universidade.

De igual forma, o principal objetivo de qualquer avaliação institucional é apresentar diagnósticos e/ou indicadores que possam direcionar as estratégias para o desenvolvimento de planos de ação com o uso dos relatórios no planejamento. De acordo com os resultados apresentados, quando perguntados sobre o **uso dos resultados das avaliações no planejamento**, para o corpo docente, essa avaliação apresentou uma média intermediária. Já para discentes e servidores técnicos, essa avaliação ficou no limite, mesmo apresentando uma média 7,0. Isso significa que mesmo a unidade organizacional apresentando certo nível de planejamento, ainda precisa avançar no uso dos resultados das avaliações institucionais como o ponto de partida para a tomada de decisão.

Isso também tem reflexo na falta de diagnósticos e dados internos às unidades organizacionais, ou seja, não conhecer e mapear as fragilidades e potencialidades de uma unidade acarreta, também, na falta de planejamento desta. Sobre esse tema, os estudantes apontaram algumas questões pertinentes e que podem vir a contribuir com a melhoria das avaliações em relação à gestão dos Departamentos Acadêmicos e dos Cursos de Graduação. Dentre elas, a que mais apareceu foi sobre avaliação docente (Figura 43):

Figura 43 - processos de autoavaliação - Fala, discente!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

Embora a gestão do corpo docente esteja sob a tutela dos Departamentos e Unidades Acadêmicas, o papel do docente tem fundamental importância na condução e gestão dos cursos, haja vista que o professor participa diretamente do cotidiano acadêmico dos estudantes.

A fim de propiciar esse espaço de autoconhecimento em nível micro e específico, o novo PDI 2021-2030 definiu diretrizes para a autoavaliação dos cursos de graduação, para a pós-graduação e para o ensino básico, técnico e tecnológico (<https://bit.ly/3lrpFem>). Espera-se que com os objetivos e metas estabelecidos no PDI referente à avaliação e ao acompanhamento em vários níveis institucionais, a avaliação discente-docente possa ser considerada nos processos de autoavaliação dos cursos, Departamentos ou Unidades Acadêmicas.

A CPA, assim, tem buscado formas de fazer essa aproximação entre avaliação e planejamento com a apresentação dos resultados direcionados para as unidades nos encontros de avaliação. Para os cursos de graduação, são disponibilizados os Boletins (<http://cpa.ufrpe.br/br/boletim>). Além disso, os resultados das avaliações, de forma direcionada, estão disponíveis nos [relatórios sintéticos](#): global, Departamento, Unidade Acadêmica e Curso.

Esse resultado também está relacionado com os níveis de planejamento adotado por cada unidade organizacional. Acredita-se que quanto maior o nível de organização para a elaboração do planejamento estratégico, maior o nível de apropriação dos resultados das avaliações institucionais e, a partir destes, da elaboração de planos de trabalho de acordo com as reais necessidades da comunidade usuária dos serviços acadêmicos e administrativos da instituição (Quadro 12).

Quadro 12 - Planejamento institucional em andamento na UFRPE

DEPARTAMENTOS ACADÊMICOS	STATUS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO	Planos de Ação finalizados
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DOMÉSTICAS	Planos de Ação finalizados
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS (ÁREA DE FILOSOFIA)	Planos de Ação finalizados
DEPARTAMENTO DE PESCA E AQUICULTURA	Planos de Ação finalizados
DEPARTAMENTO DE BIOLOGIA	Planos de Ação finalizados
DEPARTAMENTO DE ZOOTECNIA	Planos de Ação finalizados e revisados
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA AGRÍCOLA	Planos de Ação finalizados
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA FLORESTAL	Planos de Ação em construção
DEPARTAMENTO DE MEDICINA VETERINÁRIA	Identidade Organizacional finalizada
UNIDADES ACADÊMICAS	STATUS
COLÉGIO AGRÍCOLA DOM AGOSTINHO IKAS DA UFRPE	Planos de Ação finalizados
UNIDADE ACADÊMICA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA E TECNOLOGIA	Planos de Ação finalizados
UNIDADES ADMINISTRATIVAS	STATUS
DEPARTAMENTO DE LOGÍSTICA E SERVIÇOS	Objetivos Estratégicos elaborados
NÚCLEO DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS E CONVÊNIOS	Planos de Ação em construção
PRÓ-REITORIAS	STATUS
PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL	Planos de Ação finalizados e revisados
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO	Análise Ambiental finalizada
PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO	Identidade Organizacional finalizada
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS	Planos de Ação finalizados
OUTRAS UNIDADES	STATUS
COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO	Identidade Organizacional em construção
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO RURAL	Planos de Ação finalizados
PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO	Planos de Ação finalizados

Fonte: PROPLAN, 2021 (adaptado).

Para a construção participativa do novo PDI 2021-2030, alguns dos documentos fundamentais para o desenvolvimento de diagnósticos sobre a UFRPE foram os *Relatórios de Autoavaliação Institucional* elaborados pela CPA. No entanto, mais do que essa iniciativa, é importante que os resultados das avaliações institucionais sejam utilizados pela gestão, o que não impede que as unidades organizacionais construam seus próprios mecanismos de coleta de dados, análises e diagnósticos.

Como apresentado na Tabela 11, observa-se que os resultados em relação aos processos de planejamento na modalidade EAD apresentaram uma melhora significativa nas médias de todos os segmentos, quando comparados com a modalidade presencial. Esse resultado é justificável, pois a UAEADTec foi a única Unidade Acadêmica que realizou seu planejamento estratégico (Quadro 12). Esse movimento se iniciou em 2019, tendo em vista o seu recredenciamento institucional, ocasião em que obteve o Conceito 4. Desde então, a

UAEADTec vem consolidando uma cultura de planejamento e utilização dos resultados das avaliações institucionais para o direcionamento dos planos de ação.

Tabela 11 - Processo de planejamento na UFRPE (EAD)

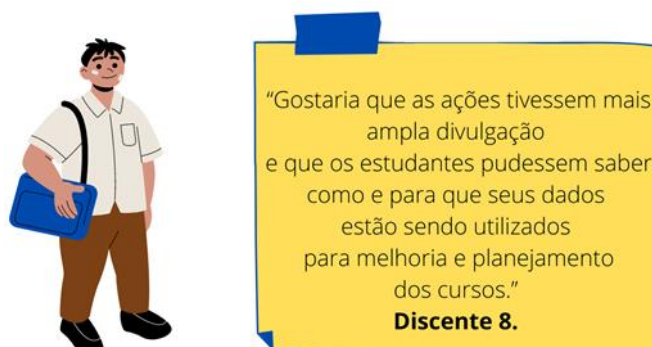
Item avaliado	Média obtida		
	Docente	Discente	Técnico
Ações de planejamento na Unidade Acadêmica	7,7	-	9,2
Ações de planejamento no seu Curso	-	7,5	-
Utilização dos resultados da autoavaliação institucional no planejamento da Unidade Acadêmica	7,2	-	8,2
Utilização dos resultados da autoavaliação institucional no planejamento do seu Curso	-	7,8	-

Fonte: CPA/STD, 2021.

No relatório integral de 2020, podem ser encontrados todos os planos de ação da UAEADTec realizados a partir dos resultados das avaliações. O trabalho coletivo de planejar os passos da Unidade promoveu a apropriação dos resultados alcançados e almejados fortalecendo a cultura do planejamento e da avaliação na Unidade (<https://bit.ly/36EkWso>).

A Tabela 11 traz resultados positivos com relação ao processo de planejamento na UAEADTec. A avaliação pelos três segmentos praticamente reflete a mesma visão. Porém, ao analisar as sugestões trazidas pelo público discente na autoavaliação, nota-se que ainda há a necessidade de ampliar a participação do estudante no processo de planejamento do curso e, conseqüentemente, dar maior visibilidade às ações de planejamento do curso que estão relacionadas com os resultados da autoavaliação. A Figura 44 apresenta a fala relacionada a esses itens.

Figura 44 - Planejamento nos cursos - Fala, discente!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

No Ano de 2021, a UAEADTec deu início ao planejamento estratégico com a colaboração da PROPLAN e a formação da Comissão de Planejamento por meio da [Portaria UAEADTec/UFRPE Nº 16/2021, de 26 de maio de 2021](#). De acordo com a CPDI, em 2021, o planejamento estratégico foi finalizado e contou com a participação de docentes, discentes e técnicos na definição da missão institucional da Unidade, sua visão, seus valores e seu diagnóstico organizacional, com a aplicação da matriz FOFA (Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças), assim como o estabelecimento de Objetivos, Indicadores e Metas.

A apresentação do primeiro ciclo aconteceu em 04 de fevereiro de 2022, e foi aberta à participação de servidores, colaboradores e discentes para que pudessem contribuir com críticas ou sugestões (Figura 45). Os objetivos e metas foram estabelecidos com base no PDI e na avaliação institucional. A partir de fevereiro de 2022, a Unidade passou a organizar os planos de ações do planejamento estratégico de acordo com as metas e os responsáveis foram definidos em reuniões mensais.

Figura 45 - Planejamento estratégico da UAEADTec²⁰



Fonte: UAEADTec/UFRPE, 2021.

6.1.1.1 Outros temas de planejamento e avaliação apontados pela comunidade universitária

Toda a discussão apresentada nas análises em relação ao planejamento e a avaliação institucional foi baseada nas respostas objetivas, no entanto, como já descrito, cada eixo avaliado contou com uma pergunta aberta, onde o respondente poderia se expressar livremente, caso desejasse, sobre a avaliação e o planejamento institucional da Universidade.

Do total de 1.682 participantes da modalidade presencial, envolvendo o *campus* SEDE, UACSA, UABJ e UAST, foram extraídas 142 respostas da pergunta aberta relacionada ao Eixo 1: “Você gostaria de sugerir propostas para a melhoria da Avaliação e do Planejamento Institucional na UFRPE?”. A Tabela 12 apresenta, por categorias temáticas, os percentuais em

²⁰ Disponível em: <http://www.ead.ufrpe.br/node/2234>. Acesso em: 28 mar. 2022.

relação aos que se expressaram por escrito. Na coluna "*% geral*", têm-se a posição por total de participantes da avaliação, ou seja, contabilizando-se inclusive os que não responderam à pergunta, no intuito de observar a relevância e representatividade desta participação.

Conforme a tabela 12, das 142 respostas, 81 foram dadas por discentes, 49 por docentes e 12 por técnicos. A proposta de categorização teve por objetivo aproximar os indicadores (Instrumento de avaliação institucional externa) do INEP dos anseios da comunidade universitária, num esforço de aprimorar ainda mais os objetivos propostos no *Projeto de Avaliação Institucional* para o ciclo 2021-2023 na UFRPE.

Tabela 12 - Participação da comunidade universitária na pergunta aberta sobre planejamento e avaliação institucional - Presencial²¹

Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional (Presencial)										
Categorias	Discentes			Docentes			Técnicos			
	Quant.	%	%Geral ²²	Quant.	%	% Geral	Quant.	%	% Geral	
Processos de Planejamento e avaliação institucional	03	3,70	0,31	13	26,53	3,86	01	8,33	0,60	
Projeto de autoavaliação institucional	15	18,52	1,57	23	46,94	6,82	05	41,67	2,98	
Participação da comunidade acadêmica	13	16,05	1,36	04	8,16	1,19	04	33,33	2,38	
Análise e divulgação dos resultados	32	39,51	3,36	09	18,37	2,67	02	16,67	1,19	
Elaboração do relatório de autoavaliação	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	
Outros	18	22,22	1,89	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	
Total	81	100	1.177	49	100	337	12	100	168	

Fonte: STD/CPA, 2021.

Cabe lembrar que o(a) participante não era obrigado(a) a responder à questão aberta, mas considerando a abertura proporcionada pelo instrumento avaliativo, algumas pessoas fizeram uso do espaço para manifestarem-se com relação a diversos assuntos, mesmo que estes não envolvessem *avaliação* ou *planejamento*. Ainda que não guardassem relação direta

²¹ % = Percentual de participação em relação aos que se expressaram por escrito.

²² % Geral = total de participantes da avaliação, ou sejam contabilizando-se, inclusive, os que não responderam à pergunta, no intuito de observar a relevância e representatividade desta participação.

com o Eixo avaliado, a CPA considerou pertinente encaminhar esses posicionamentos da comunidade para as unidades mais diretamente envolvidas com os temas abordados.

A preocupação com a evolução institucional a partir dos processos de planejamento e avaliação institucional, foi mais sentida pelos docentes. No total de 49, 26,53% deram respostas nesta direção. Uns, como o (a) docente **A**, já conseguem ver esse florescimento: **“a Avaliação e o Planejamento Institucional na UFRPE são de excelência, fruto de uma gestão que valoriza a integração entre toda comunidade acadêmica de forma participativa.”** Essa fala é muito importante, considerando que a CPA preza pela participação voluntária e democrática, despertando na comunidade o senso de participação e de pertencimento junto à instituição. Para discentes e técnicos, o tema não esteve em evidência.

Quanto ao *Projeto de Autoavaliação Institucional*, este apareceu de forma mais relevante nas respostas dos docentes e técnicos, ambos com 46,94% e 41,67% de participação, respectivamente. Um ponto importante levantado pelo (a) docente **B**, mas já considerado no projeto para o ciclo 2021-2023 é que: **“Docentes têm uma vida tão sobrecarregada com atividades de ensino, pesquisa e atividades administrativas que pouco sobra tempo para verificar se tem algum resultado [...] da avaliação.”** A CPA, de forma proativa, se propõe a “participar de todos os espaços, reuniões e encontros disponíveis com os gestores, coordenações de curso de graduação, discentes e com os encarregados de setores e serviços para discutir a importância da Autoavaliação como processo participativo e coletivo” (COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO, 2021, p. 14). Já a técnica **C**, quando se refere ao projeto, afirma: **“acho incrível o trabalho da CPA. A equipe está de parabéns!”** Essa afirmativa aponta que os esforços realizados pela CPA para que a autoavaliação seja considerada nos processos de planejamento institucional seguem no caminho certo. Um bom reflexo desse trabalho foi a participação expressiva de servidores docentes e técnicos na eleição para novos membros da Comissão, em 2021.

A *participação da comunidade no processo de autoavaliação* abrangeu 33,33% das respostas de técnicos, 16,05% de discentes e 8,16% de docentes. O(A) técnico(a) **D** opina: **“Acho que as avaliações por Unidade ou Departamento estão fracas. E que deve haver mais motivação de participação da Comunidade Acadêmica.”** Conforme já visto durante o relatório, a CPA tem se esforçado no sentido de motivar, porém, devido ao atípico período pandêmico, algumas atividades não chegam da mesma forma e intensidade à comunidade

universitária. Já o(a) discente E, sugere: **“Ouvirem de fato a opinião dos estudantes quanto às melhorias institucionais pedagógicas e quanto a posicionamento em aula de corpo docente.”** Ressalta-se a importância de que as unidades organizacionais desenvolvam seus próprios mecanismos de autoavaliação específicos, já que a CPA é responsável apenas pela condução das avaliações institucionais.

Do total de respondentes, 32 discentes, ou seja, 39,51%, conforme tabela 12, deram respostas relacionadas à *análise e a divulgação dos resultados da autoavaliação institucional*. Preocupações como a do(a) Discente F, de **“explicitar nas mídias de cada curso a utilização dos dados obtidos e mostrar exemplos práticos de como a Avaliação pode gerar melhorias na universidade”** foram pontuadas, porém ressalta-se que a institucionalização de redes sociais nos cursos é algo ainda não normatizado pela UFRPE e cada curso está livre para utilizar-se ou não desse recurso. Em contrapartida, nas redes sociais da própria CPA existem esforços por transparência e divulgação, inclusive, da evolução Institucional a partir dos processos de avaliação institucional, como já pontuado.

Para além do uso das redes sociais, a CPA encaminha para as coordenações de curso, *links* sobre como o curso avaliou as políticas institucionais da UFRPE (Relatório Sintético), assim como publica um Boletim específico, por curso, sobre as Políticas Acadêmicas da Universidade. Essas informações apresentadas de forma pormenorizada contribuem para que o curso faça suas próprias inferências e análises, podendo fazer, de forma participativa e colaborativa com a presença dos docentes, técnicos e, especialmente, estudantes. A CPA também pode contribuir com essa análise, desde que seja demandada pelo curso.

No que diz respeito à *elaboração do relatório de autoavaliação*, nada foi pontuado pela comunidade acadêmica.

Dos que responderam à questão aberta, 22,22% dos discentes utilizou esse espaço não para tratar do tema em pauta, mas para fazer sugestões e críticas. Todo o material pertinente será destinado às unidades mais diretamente envolvidas com os assuntos abordados. A maioria das colocações girou em torno do retorno presencial às aulas, fato que ocorreu no semestre letivo de 2021.1.

Seguindo a mesma sistemática, a comunidade acadêmica da UAEADTec também respondeu a pergunta aberta, conforme tabela 13 abaixo, sobre o Eixo 1: “Você gostaria de sugerir propostas para a melhoria da Avaliação e do Planejamento Institucional na UFRPE?”.

Tabela 13 - Participação da comunidade universitária na pergunta aberta sobre planejamento e avaliação institucional - EAD²³

Eixo 1 – Planejamento e Avaliação Institucional (EAD)									
Categorias	Discentes			Docentes			Técnicos		
	Quant.	%	% Geral ²⁴	Quant.	%	% Geral	Quant.	%	% Geral
Processos de Planejamento e avaliação institucional	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Projeto de autoavaliação institucional	1	5,26	0,86	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Participação da comunidade acadêmica	2	10,53	1,72	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Análise e divulgação dos resultados	4	21,05	3,45	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Elaboração do relatório de autoavaliação	1	5,26	0,86	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Outros	11	57,89	9,48	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Total	19	100	116	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00

Fonte: STD/CPA, 2021.

Entretanto, percebeu-se que 57,89% das respostas do segmento estudantil, utilizou esse espaço para o tratamento de questões referentes à assistência estudantil, à saúde mental e ao retorno das atividades presenciais.

²³ % = Percentual de participação em relação aos que se expressaram por escrito.

²⁴ % Geral = total de participantes da avaliação, ou sejam contabilizando-se, inclusive, os que não responderam à pergunta, no intuito de observar a relevância e representatividade desta participação.

O tema da *análise e divulgação dos resultados da autoavaliação*, abarcou 21,05% das respostas. O(A) estudante **G** sugere: **“Gostaria que as ações tivessem mais ampla divulgação e que os estudantes pudessem saber como e para que seus dados estão sendo utilizados para melhoria e planejamento dos cursos”**. Com a inserção dos discentes nos serviços do *Google*, espera-se que haja um aumento na participação e acompanhamento do trabalho da CPA, uma vez que os informes da Comissão estarão disponíveis em mais um canal de comunicação.

O item *participação da comunidade acadêmica* contou com 10,53% de respostas. O(A) discente **H**, relacionou alguns pontos sobre esse tópico:

Participação dos alunos em comitê com seus representantes de curso em reuniões pré-agendadas no auditório e amplamente divulgadas no *Campus*, redes sociais, docentes, tutores virtuais, entre outras é uma forma bastante democrática para avaliar a CPA, não descartando o formulário online. Divulgação do orçamento e todas as demandas que o mesmo requer para um bom Planejamento Institucional da UFRPE através da participação dos alunos e professores.

É prevista a realização de encontros, rodas de conversas e eventos com a participação da comunidade universitária, enquanto estratégia que facilita o processo avaliativo, atividade iniciada em 2019, com visita a 5 polos da EAD. Entretanto, no contexto da pandemia, tais atividades presenciais foram suspensas. Em relação ao uso do questionário como principal instrumento de coleta de dados, este foi adotado para garantir a acessibilidade e a redução de custo, haja vista a restrição orçamentária da Universidade, questão apontada no *Projeto de Avaliação Institucional* para o ciclo 2021-2023 (<https://bit.ly/3rkQxXA>).

Para o item *projeto de autoavaliação institucional* foram observadas 5,26% das respostas. O(A) estudante **I** recomenda: **“Montar métricas de melhorias para os próximos anos”**. O estabelecimento de objetivos, metas e indicadores está previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFRPE, inclusive para a avaliação institucional, o que pode vir a configurar melhorias para toda a instituição. Além disso, há um painel de monitoramento onde é possível acompanhar o *status* das metas alcançadas. (Figura 46).

Figura 46 - Painel de monitoramento do PDI 2021-2030 da UFRPE²⁵

Fonte: UFRPE/PowerBI, 2022.

Por último, o item *elaboração do relatório de autoavaliação* abrangeu 5,26% das respostas. O(A) estudante J sugere: **“Instituir, também na CPA e nas divulgações de seus relatórios, uma política de acessibilidade e inclusão para deficientes visuais cegos”**. A temática da inclusão integra a missão institucional da UFRPE. Nesse sentido, a inclusão e acessibilidade são ofertadas pelos seguintes serviços da instituição:

apoio pedagógico ao(à) discente com necessidades educacionais especiais; adaptação de materiais; tradução e interpretação em Língua Brasileira de Sinais (Libras); orientação ao(à)s docentes sobre estratégias pedagógicas, e adequações e adaptações na dinâmica das aulas, incluindo a publicação do Guia de Acessibilidade: orientação aos docentes; Cursos de Libras e de Formação sobre Acessibilidade e Inclusão para técnico(a)s e docentes; promoção de eventos e palestras sobre Acessibilidade e Inclusão a todo(a)s da comunidade acadêmica (UFRPE/PDI, 2021, p. 230).

A produção de documentos acessíveis e inclusivos permitem ampliar a comunicação e abrangência das ações da CPA. Portanto, esta deve ser uma questão considerada para os próximos ciclos avaliativos.

Para esse eixo temático não foram computadas respostas do segmento docente e técnico-administrativo. A ausência de respostas para esses dois segmentos ocorreu, provavelmente, em virtude da não obrigatoriedade de respostas e, também, pelo baixo percentual de servidores vinculados à EAD (Tabela 13). A falta de contribuições para os itens que tratam da *evolução institucional a partir dos processos de planejamento e avaliação*

²⁵ Disponível em: <https://bit.ly/3uHdK76>. Acesso em: 25 mar. 2022.

institucional e da *elaboração do relatório de autoavaliação*, sugerem a necessidade de uma maior aproximação das ações da CPA junto à EAD.

Esse espaço democrático de participação foi uma demanda identificada no ciclo 2018-2020 e colocada em prática em 2021. Muitas das sugestões já são colocadas em prática e outras serão analisadas à luz das possibilidades e limitações da gestão institucional das unidades diretamente relacionadas com o planejamento e a avaliação. Além disso, tais proposições podem orientar planos de ação por parte da gestão da Universidade, de modo a garantir que os resultados da autoavaliação institucional contribuam para as melhorias almejadas pela comunidade universitária.

6.1.2 Eixo 4 – Políticas de Gestão

A avaliação das Políticas de Gestão em 2021, teve como base o Instrumento de Avaliação Externa (INEP, 2017) e está fundamentada em 3 pilares: 1) as carreiras do corpo docente e técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento (inclusive dos tutores presenciais e a distância), seu desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho; 2) A organização e a gestão, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com a mantenedora [se aplicado], bem como a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios. Inclui, ainda, a avaliação do Sistema de Controle e Distribuição de Material Didático para os cursos e componentes curriculares com oferta na modalidade a distância; e, 3) A sustentabilidade financeira da instituição, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior. Considera, ainda, a articulação do orçamento com o PDI.

A partir dessa organização, os resultados são apresentados levando-se em conta a modalidade (presencial e a distância) e o segmento (docente, discente e técnico). Os temas, por outro lado, são apresentados em blocos: carreira dos servidores, organização e gestão e, por último, os dados referentes à gestão orçamentária da Universidade. Em relação à carreira do servidor, os dados serão apresentados de forma distinta, haja vista as diferenças entre a carreira docente e a carreira do servidor técnico.

Os resultados foram analisados à luz dos relatórios de gestão das unidades organizacionais direta ou indiretamente envolvidas com os temas avaliados em 2021.

Também foram analisados considerando a participação da comunidade universitária nas questões abertas disponibilizadas no instrumento de avaliação.

Os resultados da avaliação, em números absolutos, realizada por esses dois segmentos da comunidade universitária estão disponíveis no APÊNDICE 2 – Resultados Absolutos – Eixo 4: Políticas de Gestão.

6.1.2.1 Gestão de pessoas: servidores docentes - Modalidade presencial

Neste tópico são apresentados os resultados obtidos em relação à carreira docente, assim como as condições laborais para execução das atividades acadêmicas e os programas de qualidade de vida e do trabalho.

Inicialmente, são apresentados os resultados referentes à avaliação da carreira docente na modalidade presencial. De modo geral, todas as questões referentes a este bloco apresentaram médias intermediárias (5,0 a 6,9). Apenas três itens alcançaram média 7,0 (Tabela 14).

Tabela 14 - Gestão de Pessoas: servidores docentes (Presencial)

Item avaliado	Média obtida
Critérios adotados para a progressão da carreira docente	6,3
Procedimentos administrativos nos processos de progressão docente (fluxograma)	6,4
Apoio da UFRPE para qualificação e titulação docente	6,6
Critérios de afastamento para formação docente adotados pela UFRPE	6,2
Oferta de formação continuada para o docente da UFRPE	6,7
Oferta de formação específica para o modelo de ensino remoto na UFRPE	7,0
Quantitativo de disciplinas/turmas por docente	7,0
Critérios de distribuição de carga horária docente	6,5
Critérios para a elaboração do Plano de Trabalho Individual (PIT) na UFRPE	5,2
Colaboração acadêmica entre docentes	6,3
Colaboração acadêmica entre docentes e servidores técnicos	5,9
Programas de promoção à qualidade de vida ofertados pela UFRPE (Outubro Rosa, Diabetes, Medita Rural, etc.)	7,0
Programas de qualidade de vida no trabalho	6,0

Fonte: STD/CPA, 2021.

Em relação aos itens referentes aos **critérios para a progressão da carreira docente** e ao **fluxograma dos processos de progressão**, estes apresentaram médias 6,3 e 6,4, respectivamente. Dos 337 respondentes, apenas 14 afirmaram não conhecer os critérios e/ou o fluxograma dos processos. É importante disponibilizar os documentos de orientação no *site* institucional da PROGEPE de forma intuitiva e fácil de acessar.

A progressão docente na UFRPE é regulamentada pela [Resolução nº 009/2019](#). Essa resolução segue as normativas do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal e demais

legislações que regem a carreira docente. Tanto a legislação quanto os documentos necessários para a solicitação, encontram-se disponíveis no [site institucional da PROGEPE](#).

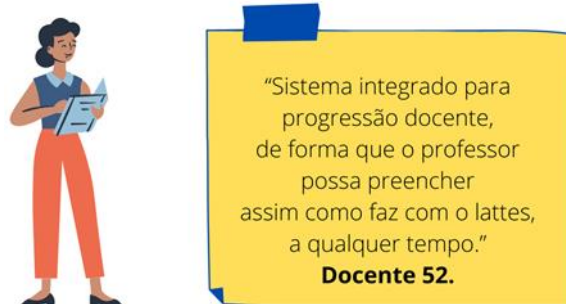
A progressão docente ocorre por meio de duas modalidades: promoção funcional ou desempenho acadêmico, além de regulamentar o estágio probatório docente. Os critérios também são definidos e precisam atender à organização disposta no Anexo III da Resolução Nº 009/2019 (Arts. 20, 21 e 22).

Para a avaliação da progressão funcional, esta deve ser solicitada junto à Direção do Departamento ou Unidade Acadêmica e, posteriormente, encaminhada para a Comissão de Avaliação Pessoal Docente (CAPD), responsável por analisar e emitir parecer sobre progressão ou promoção funcional com prazo estabelecido de 15 dias para evitar atraso na finalização do processo. Após o recebimento deste parecer, o processo é encaminhado para a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) para a análise e decisão quanto aos demais trâmites funcionais e orçamentários junto à Reitoria e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). Todos os documentos necessários e fluxo administrativo dos processos de progressão se encontram disponíveis na referida Resolução.

Acredita-se que a maior dificuldade encontrada em relação à progressão funcional refere-se à organização manual dos documentos, de acordo com as exigências da resolução, e à sua disponibilização de toda documentação no SIPAC. No momento, esse sistema só consegue fazer a tramitação virtual do processo, mas toda a operacionalização e solicitação dos documentos comprobatórios ficam sob a responsabilidade do professor, o que demanda um tempo significativo para a organização de toda a documentação exigida. Sobre esse tema, a perspectiva de melhoria refere-se à transição do SIG@ para o SIGAA. Neste último, todos os documentos comprobatórios do docente vão sendo arquivados, facilitando a organização e envio para o SIPAC. Outro aspecto importante seria o de se criar um procedimento operacional padrão de expedição de declarações e certificados a cargo da própria UFRPE para os servidores docentes. Anualmente, é preciso reunir documentos comprobatórios para compor o Relatório Individual de Trabalho (RIT). A criação de um procedimento padrão de geração automática desses documentos a cargo de Pró-Reitorias, Departamentos, Coordenações, Unidades Acadêmicas e Colegiados diversos, resultaria em otimização de tempo para o corpo docente e para as instâncias de análise. A sugestão do(a) “docente 52” na

figura 47 abaixo, aponta para a necessidade de otimização desse processo de progressão funcional:

Figura 47 - Progressão - Fala, docente!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

Quanto ao **apoio para qualificação (6,6), critérios para afastamento (6,2) e oferta de formação continuada (6,7) ou específica para o ensino remoto (7,0)**, estes itens apresentaram médias intermediárias, com exceção da oferta de formação para o ensino remoto, que obteve a maior média dentre os três temas selecionados.

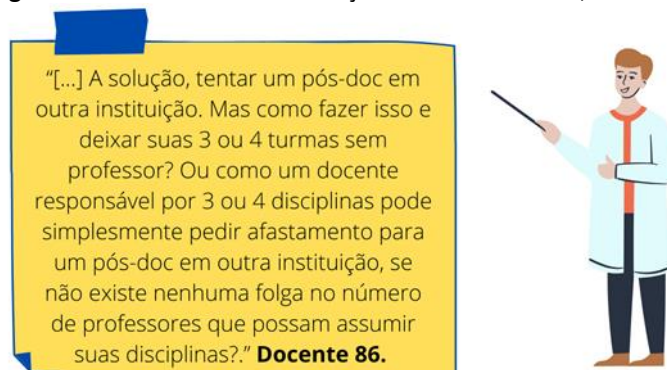
Os itens sobre o apoio da UFRPE para qualificação e titulação docente e os critérios adotados para afastamento serão analisados de forma conjunta. Esses temas são regulamentados pela [Resolução Nº 053/2017](#) que dispõe sobre as regras para afastamento objetivando formação em nível de pós-graduação, estágio pós-doutoral e qualificação no Brasil e no exterior.

A resolução apresenta os tipos de afastamentos e os critérios adotados para o aceite, assim como as documentações necessárias para a solicitação. Para planejar a saída dos servidores, a PROGEPE, anualmente, disponibiliza um formulário com intenções de saída previstas para o ano posterior, de modo a atender ao [Decreto Nº 9.991/2019](#) e a [Instrução Normativa Nº 201/2019](#) que estabeleceram prazos de envio das intenções para Afastamento (Pós-Graduação) e Licença Capacitação dos servidores do Poder Executivo. Assim, é possível a saída organizada dos servidores, evitando que vários trabalhadores de um mesmo setor fiquem afastados ao mesmo tempo. Além disso, as unidades, internamente, podem organizar uma escala de saída com critérios que atendam às suas especificidades e, a partir dessas escalas, o servidor submete sua intenção de saída junto à PROGEPE.

No entanto, essa possibilidade esbarra no número de docentes disponíveis em um Departamento ou Unidade Acadêmica e que venham a apoiar a saída dos servidores para

formação. Outro fator limitante é a atual política fiscal restritiva do Governo Federal dificultando, sobremaneira, a contratação de professores substitutos e a realização de novos concursos. Essa dificuldade foi expressa na fala de um docente (Figura 48).

Figura 48 - Afastamento e Formação Continuada - Fala, docente!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

De acordo com o relatório de gestão da PROGEPE, grande parte do apoio à qualificação e titulação docente na UFRPE ocorre por meio de ações realizadas pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PRPG). Algumas parcerias realizadas entre a PRPG e a PROGEPE utilizam-se dos recursos da capacitação na sua viabilização com algumas contrapartidas, como o pagamento de diárias e passagens para subsidiar o deslocamento dos servidores docentes e técnicos. Essa parceria tornou possível a realização do Minter (Mestrado Interinstitucional em Políticas Públicas) e do Dinter (Doutorado Interinstitucional em Políticas Públicas) oferecidos pela PRPG, em parceria com a Universidade Federal do Maranhão (UFMA) e Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ).

Os docentes também podem participar de ações de capacitação e qualificação ofertadas pela PROGEPE nos cursos de Preparação para Pesquisa Científica, de Raciocínio Lógico Quantitativo, cursos de inglês, dentre outros, incentivando e preparando os servidores em processos de seleção.

Quanto à **oferta de formação continuada** (6,7) e à **formação específica para o ensino remoto** (7,0), estas apresentaram médias muito próximas. Em relação à oferta de formação específica para o ensino remoto, a UFRPE se reorganizou para oferecer formação para essa nova modalidade e garantir, assim, a oferta do ensino durante a pandemia da COVID-19 desde 2020. De acordo com o relatório de ações planejadas e realizadas da PROGEPE, foram realizados 20 eventos entre cursos, formações e oficinas no ano de 2020, totalizando um

público de 1.546 docentes contemplados. Em 2021, a formação continuou sendo realizada através de 9 oficinas, totalizando um público de 280 docentes. Essa diminuição se deu pelo ajustamento dos docentes à nova realidade do ensino remoto, bem como à maior demanda no ano de 2020. A participação nessas formações não é obrigatória, mas houve considerável procura por parte do corpo docente. No total, entre 2020 e 2021, somando cursos de atualização e capacitação específica para o ensino remoto, foram expedidos 2.145 certificados.

Esse grande empenho da instituição em qualificar seus docentes de forma emergencial em função do contexto pandêmico, foi reconhecido, pois dos 337 respondentes da amostra, apenas 20 afirmaram não conhecer os cursos ofertados ou não participaram de nenhuma formação.

Desde 2007, a UFRPE promove, ainda, um Curso de Atualização Didático-Pedagógica para docentes concursados do quadro efetivo, como um dos critérios de avaliação de Estágio Probatório. A participação neste curso é, portanto, obrigatória.

Apesar desses números, as médias são um indicativo de que a Universidade pode ampliar suas ações formativas, incluindo novas modalidades, tais como *fóruns permanentes de troca de experiência didática* por áreas de conhecimento ou cursos. A demanda por capacitação digital imposta pela pandemia amplificou a discussão sobre formação do magistério superior, o que representa uma janela de oportunidades para dar continuidade às propostas exitosas e implementar inovações nesse campo.

Sobre as avaliações referentes ao **quantitativo de disciplinas e turmas por docente (7,0)**, **critérios para distribuição da carga horária (6,5)** e **elaboração do Plano de Trabalho Individual (PIT) (5,2)**, estas resultaram em médias intermediárias ou muito próximas a estas quando se trata do quantitativo de disciplinas ou turmas por docente.

A distribuição das disciplinas e turmas por docente e carga horária são questões discutidas no âmbito dos Departamentos Acadêmicos ou das Unidades Acadêmicas. Essa distribuição depende do quantitativo de docentes por áreas correspondentes aos cursos de graduação e da disponibilidade de profissionais em função de aposentadorias, afastamentos por saúde, formação ou falecimento. Essas análises precisam ser discutidas internamente e alguns critérios podem ser adotados a partir da realidade de cada Departamento ou Unidade

Acadêmica. Em relação às vagas disponíveis por vacância, o código de vaga deve ser preenchido por meio de concurso, seguindo os trâmites necessários para a solicitação, além da disponibilidade de recursos e autorização por meio do Ministério da Economia.

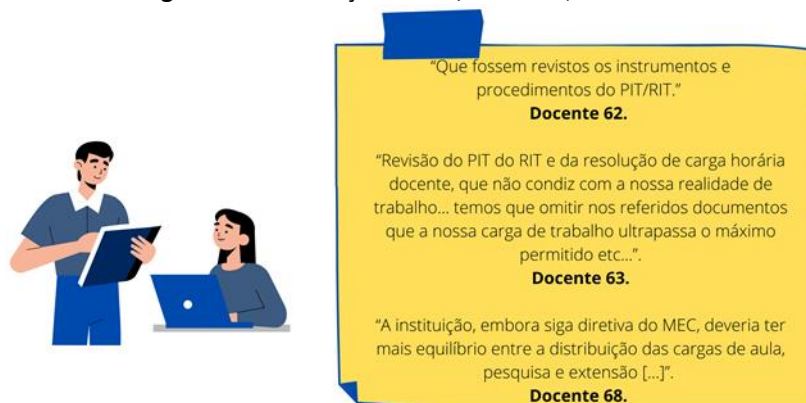
O Plano Individual de Trabalho (PIT) é o instrumento institucional utilizado para regulamentar a distribuição da carga horária das atividades docentes na Universidade como está disposto na [Resolução Nº 042/2020](#) e colocado em prática no ano de 2021, considerando o período de abril a dezembro. Para a execução do PIT, e, posteriormente, para a entrega do Relatório Individual de Trabalho (RIT), foi publicada a [Instrução Normativa \(IN\) GR Nº 1/2021](#), que apresenta os documentos requeridos e os fluxos do processo. Para a elaboração da Resolução e a IN, o tema foi amplamente discutido pelos Departamentos, Unidades Acadêmicas e o Sindicato que representa o corpo docente. Cada um foi convidado a enviar proposições, sugestões e/ou alterações na proposta inicial (<https://bit.ly/3igLfHL>). Sobre as críticas ao modelo aprovado, a Associação dos Docentes da UFRPE (ADUFERPE) publicou uma nota explicando os pontos conflituosos da Resolução e da IN, solicitando, então, a revisão desses documentos a fim de torná-los mais adequados à realidade da UFRPE (<https://bit.ly/3gDo2nL>). Na prática, além das questões pontuadas pela ADUFERPE, o RIT se apresentou inadequado, especialmente em relação à operacionalização do processo de forma manual e, posteriormente, submissão de vários arquivos e documentos no SIPAC, demandando um tempo significativo do docente, além da dificuldade de solicitar todas as documentações necessárias junto aos Colegiados e gestores institucionais. Por esse motivo, a discussão sobre a progressão deveria caminhar de forma conjunta com o PIT/RIT, a fim de evitar perda de tempo na operacionalização da documentação.

Outra questão que merece destaque refere-se às horas despendidas para cada item da avaliação pontuadas nas planilhas do PIT/RIT. Embora o Professor do Magistério Superior trabalhe com cargas horárias de 20 ou 40 horas, com ou sem dedicação exclusiva, essa distribuição do tempo laboral, na prática, não funciona, uma vez que o professor precisa atuar nos três segmentos da organização acadêmica (Ensino, Pesquisa e Extensão), havendo, também, a necessidade de atuação em atividades de gestão. Quando a distribuição das horas é feita nas planilhas, elas não permitem a contabilização além das 40h, no entanto, em função das várias atividades que comumente desempenha (ensino, orientações, pesquisas, eventos, bancas, comissões, etc), percebe-se que, na realidade, o docente comprometido com ensino

de qualidade e com a Universidade, tem trabalhado muito mais do que as 40h previstas em Lei.

Esse tema foi objeto de muitas contribuições nas questões abertas por parte dos docentes. Algumas delas podem ser vistas na (Figura 49) abaixo:

Figura 49 - Elaboração do PIT/RIT - Fala, docente!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

Essa percepção do excesso de trabalho tem levado muitos docentes a fazerem apenas o necessário, o que pode resultar em sobrecarga de trabalho para outro docente, já amplamente envolvido com diversas atividades. Essas reflexões podem contribuir para a revisão da resolução que orienta o PIT/RIT, assim como a sua Instrução Normativa.

Sobre a **colaboração acadêmica entre os docentes (6,3)** e a **colaboração acadêmica entre docentes e técnicos (5,9)**, estas apresentaram médias intermediárias. Esses temas destacam a importância de atividades interdisciplinares, trabalhos colaborativos, grupos de estudo e/ou grupos de pesquisa. Uma das estratégias utilizadas pela UFRPE para fomentar um maior nível de colaboração entre os pares se dá a partir das aulas práticas e visitas de campo que precisam ser realizadas com a participação de outros docentes, assim como o fortalecimento de grupos de pesquisa já existentes, evitando a criação de novos grupos. No entanto, há uma maior dificuldade de colaboração acadêmica entre docentes e técnicos. A depender do perfil técnico, a colaboração existente se dá, principalmente, nas atividades administrativas. Por outro lado, há técnicos com perfil acadêmico-científico que se envolvem em atividades de pesquisa e de extensão podendo, assim, fortalecer a colaboração acadêmica entre os servidores técnicos e docentes.

Aos docentes também foi perguntado sobre os **programas de qualidade de vida (7,0)** e os **programas de qualidade de vida no trabalho (6,0)**. Os programas de qualidade de vida

na UFRPE se caracterizam pelas ações de prevenção e cuidados com a saúde da comunidade universitária a partir de campanhas de sensibilização e cuidados organizadas pelo Departamento de Qualidade de Vida (DQV). As principais campanhas que podem ser destacadas são: prevenção ao diabetes, ao câncer de mama e de próstata e a hipertensão arterial. De forma conjunta, o DQV apoiou o desenvolvimento de ações para o enfrentamento do novo coronavírus a partir de uma comissão multidisciplinar para prestação de informações e campanhas de mobilização em torno do isolamento social, uso de máscaras e vacinação. Também apoiou o desenvolvimento de ações colaborativas com outros setores, através de iniciativas como o curso “Medita Rural” e o “Conecta Idoso”, coordenados pelo Instituto Menino Miguel (IMM) (Figuras 50 e 51). O Medita Rural tem por objetivo garantir pequenas pausas de cuidado humano baseado na atenção plena. Já o Conecta idoso pretende garantir a inclusão digital das populações mais idosas com cursos de formação sobre as principais tecnologias e ferramentas de comunicação digital. Tais ações se consolidaram, principalmente pelo *Instagram* do DQV (@promocaodesaudeaqv), além do *site* e redes sociais institucionais da UFRPE. Ao longo de 2021 foram realizadas 10 *Lives* com temáticas de promoção à saúde. No entanto, é importante frisar que cerca de 25% dos docentes que participaram da avaliação afirmaram não conhecer os programas de qualidade de vida da Universidade.

Figura 50 - Série - Medita Rural²⁶



Fonte: UFRPE, 2021

Figura 51 - Conecta idoso²⁷



Fonte: UFRPE, 2021.

Sobre os programas de qualidade de vida no trabalho, estes se caracterizam pela manutenção da qualidade de vida no ambiente laboral. Esta pode se caracterizar pela oferta de programas relacionados à ergonomia e segurança no trabalho, alimentação saudável,

²⁶ . Disponível em: <https://bit.ly/3lfhSjx>. Acesso em: 10 mar. 2022.

²⁷ Disponível em: <https://bit.ly/3ieil1a>. Acesso em: 10 mar. 2022.

preparação para aposentadoria, saúde mental e mediação de conflitos em ambientes institucionais, evitando doenças mentais, estabelecimentos de assédios etc.

Nos últimos dois anos, devido ao estabelecimento da pandemia e, conseqüentemente, do trabalho remoto, a qualidade de vida dos servidores mudou completamente em dois aspectos: de um lado, o trabalho remoto permitiu uma maior flexibilização nos horários, evitou perda de tempo em congestionamentos no trânsito e fortaleceu a proximidade com a família. Por outro lado, a flexibilização ampliou o tempo de trabalho, sem definição de horários. Também gerou problemas relacionados à ergonomia, por falta de mobiliário e espaço específico para a jornada laboral, além de problemas relacionados à saúde mental motivados por ansiedade, estresse e depressão. Também é preciso considerar que, dependendo da estrutura familiar, o ambiente doméstico pode se tornar nocivo para a qualidade de vida dos servidores.

Em relação à ergonomia, durante a pandemia os servidores puderam fazer a solicitação para o envio de mobiliários e equipamentos para as suas residências, já que, de forma geral, houve reclamações quanto a dores lombares, cervicais e nos membros superiores. De acordo com o relatório setorial, foram realizadas ações de prevenção por meio das redes sociais e a realização da 1ª Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho da UFRPE, ações estas previstas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e no Plano de Logística Sustentável (PLS). Sobre esse tema, 62 docentes afirmaram não conhecer tais programas; outros 78 informaram nunca ter participado de nenhuma ação relacionada à qualidade de vida no trabalho.

Esses números denotam a importância de se diversificar os canais de comunicação do DQV, a exemplo de um *site* institucional próprio, ampliação do número de seguidores de sua rede social e envio de informações por meio dos *e-mails* institucionais da comunidade universitária.

6.1.2.2 Gestão de pessoas: servidores docentes - Modalidade EAD

Em relação aos docentes que trabalham na UAEADTec observa-se, de modo geral, uma situação diferente em relação aos docentes presenciais. Nesta Unidade Acadêmica, a maioria das questões avaliadas apresentou médias iguais ou superiores a 7,0, com destaque para o item: **oferta de formação continuada para o docente da UFRPE**, com média 7,9. (Tabela 15).

Tabela 15 - Gestão de Pessoas: servidores docentes (EAD)

Item avaliado	Média obtida
Critérios adotados para a progressão da carreira docente	7,0
Procedimentos administrativos nos processos de progressão docente (fluxograma)	7,0
Apoio da UFRPE para qualificação e titulação docente	7,6
Critérios de afastamento para formação docente adotados pela UFRPE	7,4
Oferta de formação continuada para o docente da UFRPE	7,9
Oferta de formação específica para tutores e demais colaboradores da Universidade Aberta do Brasil (UAB)	6,8
Quantitativo de disciplinas/turmas por docente	5,8
Critérios de distribuição de carga horária docente	5,8
Critérios para a elaboração do Plano de Trabalho Individual (PIT) na UFRPE	5,4
Colaboração acadêmica entre docentes	7,1
Colaboração acadêmica entre docentes e servidores técnico	6,9
Programas de promoção à qualidade de vida ofertados pela UFRPE (Outubro Rosa, Diabetes, Medita Rural, etc.)	7,2
Programas de qualidade de vida no trabalho	5,8

Fonte: STD/CPA, 2021.

No que se refere aos **critérios adotados para a progressão da carreira docente**, assim como os **procedimentos administrativos nos processos de progressão docente (fluxograma)**, esses itens apresentaram a mesma média: 7,0. Como são servidores da mesma instituição, apenas de modalidades diferentes, as análises sobre essas temáticas são as mesmas discutidas na modalidade presencial.

Pelos resultados apresentados aqui, temos um reconhecimento pelos respondentes do esforço realizado pela UFRPE no sentido de garantir a **formação continuada** (7,9) e **formação específica para tutores e colaboradores** (6,8). Mesmo os docentes da UAEADTec tendo mais experiência quanto aos usos das tecnologias digitais na prática de ensino a distância, também foram beneficiados com essas formações. É importante ressaltar que a oferta de formações contou com o trabalho de parceria realizado entre três unidades: a PREG, a PROGEPE e a UAEADTec.

Ainda sobre a **formação específica para tutores e colaboradores**, há oferta de palestras e oficinas realizados pelos cursos, normalmente, a cada início de semestre, além das reuniões pedagógicas com os docentes formadores e tutores para trabalhar sobre a dinâmica das práticas docentes na educação a distância e os usos do AVA, tais como: (i) Encontro Pedagógico com Tutores - curso de Licenciatura em História; (ii) Orientação, organização e estratégias – curso de Licenciatura em Física; (iii) Docência Colaborativa Interdisciplinar: refletindo sobre inovações pedagógicas - cursos de Licenciatura em História e Artes Visuais

com ênfase em Digitais; (iv) Oficina: *Kahoot* e *Jamboard* - cursos de Licenciatura em História e Artes Visuais com ênfase em Digitais.

Considerando o item que trata do **apoio para qualificação** (7,6), assim como os **critérios para afastamento** (7,4), os docentes da modalidade EAD avaliaram os temas com médias altas. Além dos aspectos já expostos anteriormente sobre esse item, cabe aqui destacar uma ação importante em relação ao apoio para qualificação: a contratação de professores substitutos. Isso permitiu que os servidores pudessem obter licença para doutorado, garantindo, assim, a continuidade das atividades dos cursos sem depender, exclusivamente, do trabalho dos docentes formadores e tutores virtuais bolsistas do programa Universidade Aberta do Brasil / Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (UAB/CAPES).

A já citada [Resolução Nº 053/2017](#) que normatiza os procedimentos de afastamento, possibilitando aos docentes ausentar-se de suas atividades para cursar mestrado, doutorado e pós-doutorado é outro aspecto importante. Sendo assim, a instituição é reconhecida pelos respondentes no apoio à formação e qualificação.

Em relação ao **quantitativo de disciplinas/turmas por docentes** (5,8) e **distribuição de carga horária** (5,8), estas se apresentaram como médias intermediárias. Tais médias sinalizam para a sobrecarga de trabalho na rotina dos docentes da EAD, considerando o reduzido número de docentes por curso, as especificidades da modalidade no que diz respeito à quantidade de alunos/polos por disciplina e as restrições orçamentárias impostas ao Programa UAB/CAPES pela atual política do Governo Federal. De acordo com relatório de gestão da UAEADTec, seu quadro funcional conta com 38 docentes, os quais estão alocados em 8 cursos de graduação, 2 cursos de Mestrado e 3 cursos de Especialização.

Para essa questão, é importante que a UFRPE, em conjunto com as demais Instituições Federais de Ensino Superior, revejam, junto ao MEC, a alocação institucional da EAD e o papel do Programa UAB/CAPES, uma vez que nas avaliações externas das modalidades presencial e a distância, realizadas pelo INEP, os cursos a distância são avaliados como se as diretrizes orçamentárias fossem as mesmas.

Vale ressaltar que para tentar diminuir os impactos de sobrecarga dos servidores da Unidade, em função do reduzido quadro funcional, a UAEADTec conta, também, com o apoio

de colaboradores externos para o desenvolvimento de diversas atividades acadêmico-administrativas. Esse apoio varia por semestre acadêmico, conforme as necessidades identificadas por curso e as condições orçamentárias estabelecidas pelo Programa UAB.

Para a modalidade EAD, os **critérios para a elaboração do PIT** (5,4) apresentaram uma média intermediária, refletindo, também, a avaliação desse tema na modalidade presencial, de modo que as considerações apontadas na análise anterior são pertinentes também para os docentes da modalidade EAD.

Sobre a avaliação dos itens **cooperação acadêmica entre docentes** (7,1) e a **cooperação acadêmica entre docentes e técnicos** (6,9), considera-se que os resultados obtidos podem refletir as experiências vivenciadas no contexto da pandemia nos últimos dois anos. Esse período, como se sabe, foi marcado pelo distanciamento físico das pessoas, privando-as da convivência diária e das relações de proximidade nas rotinas de trabalho.

O reconhecido déficit no quantitativo de servidores docentes reflete-se em outro item com média mais baixa, ou seja, a avaliação dos **programas de qualidade de vida no trabalho** (5,8). O reduzido número de servidores somado às especificidades da EAD tem levado a uma carga maior de trabalho dos docentes, resultando, assim, em perda de qualidade de vida no trabalho.

Já na perspectiva dos **programas de qualidade de vida ofertados pela UFRPE**, a partir de suas campanhas pontuais, a avaliação obteve média 7,2, assemelhando-se à avaliação realizada pela modalidade presencial, assim como as análises expostas anteriormente sobre o item.

6.1.2.3 Gestão de pessoas: servidores técnicos - Modalidade presencial

No que diz respeito aos servidores técnicos na modalidade presencial, observa-se, na Tabela 16, que metade dos itens obtiveram médias inferiores a 7,0. A pontuação mais baixa, 4,6, está relacionada ao **quantitativo de técnicos no setor de trabalho**. Já a maior média, 7,7, diz respeito aos **cursos de capacitação ofertados pela Universidade**.

Tabela 16 - Gestão de Pessoas: servidores técnicos (Presencial)

Item avaliado	Média obtida
Critérios de progressão do servidor técnico adotados pela UFRPE	6,9
Procedimentos administrativos (fluxograma) dos processos de progressão do servidor técnico	6,8
Apoio da UFRPE para qualificação e titulação do corpo técnico da UFRPE	7,5

Incentivo da UFRPE para a realização de graduação e de pós-graduação	7,2
Oferta de cursos de capacitação ofertados pela UFRPE	7,7
Critérios de afastamento para formação do servidor técnico adotados pela UFRPE	6,4
Colaboração entre os técnicos no ambiente de trabalho	7,2
Colaboração acadêmica entre docentes e servidores técnicos	6,0
Quantitativo de técnicos no setor de trabalho	4,6
Programas de promoção à qualidade de vida ofertados pela UFRPE (Outubro Rosa, Diabetes, Medita Rural, etc.)	7,3
Programas de qualidade de vida no trabalho	5,3

Fonte: STD/CPA, 2021.

Os itens relacionados à progressão funcional dos servidores técnicos ficaram muito próximos à média 7,0. Nenhum dos respondentes assinalou desconhecer os **critérios de progressão por mérito do servidor técnico adotados pela UFRPE** (6,9), nem os **procedimentos administrativos (fluxograma) dos processos de progressão do servidor técnico** (6,8). A maior parte das respostas se concentrou na categoria “bom”, seguida de “regular”. Um dos aspectos relacionados aos procedimentos para a progressão envolve uma necessária digitalização das etapas, conforme observa-se no comentário de um(a) técnico(a) na Figura 52:

Figura 52 - Fluxo das progressões funcionais - Fala, técnico (a)!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

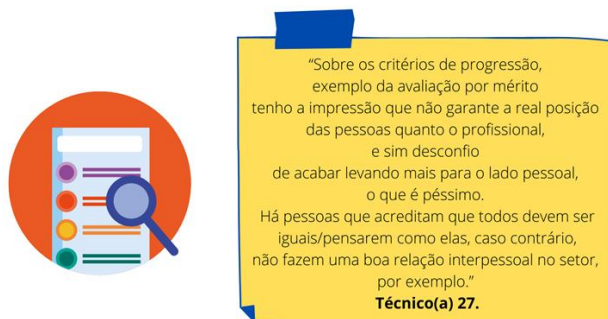
O procedimento atual para dar início ao trâmite da progressão por mérito envolve o preenchimento de uma ficha de avaliação disponibilizada no site da PROGEPE e que deve ser enviada à unidade responsável pela análise dos dados através de *e-mail*. Trata-se de um procedimento manual. Com o Sistema SIGRH, essas etapas ocorreriam de forma eletrônica, na própria plataforma, sem precisar ter que preencher e juntar, manualmente, os formulários. Com o término da transição e total disponibilização de recursos do sistema, a tendência é que, em breve tempo, esse procedimento passe a ser totalmente eletrônico, via plataforma de recursos humanos da Universidade.

Os critérios de progressão horizontal para os servidores técnicos envolvem a avaliação de um conjunto de indicadores de desempenho que devem ser objeto de apreciação pelo

próprio servidor interessado, sua chefia e seus colegas de trabalho. Esses indicadores compõem: iniciativa, assiduidade/pontualidade, responsabilidade, disciplina, produtividade, comunicação, liderança e desenvolvimento de equipes, relacionamento interpessoal, flexibilidade, conhecimento técnico, administração de condições de trabalho, atualização profissional, comportamento ético, decisão, planejamento e acompanhamento. Trata-se de um leque amplo de aspectos comportamentais e profissionais. Para cada indicador, há uma pequena explicação do significado atribuído, a fim de orientar o avaliador. Para os técnicos que exercem funções gerenciais, há o acréscimo de uma ficha relativa à avaliação da equipe de trabalho com os mesmos indicadores. Todas as fichas devem ser assinadas pela chefia imediata e, juntas, constituem a avaliação do servidor no interstício de 18 meses.

Na fala de um(a) técnico(a) constante na Figura 53, nota-se uma preocupação com a subjetividade, ou seja, com o peso que as relações interpessoais possam acarretar para a avaliação. Nesse sentido, é importante uma revisão periódica do instrumento e do processo avaliativo, a fim de detectar possíveis fragilidades e proceder aos aprimoramentos necessários.

Figura 53 - Progressão por mérito - Fala, técnico (a)!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

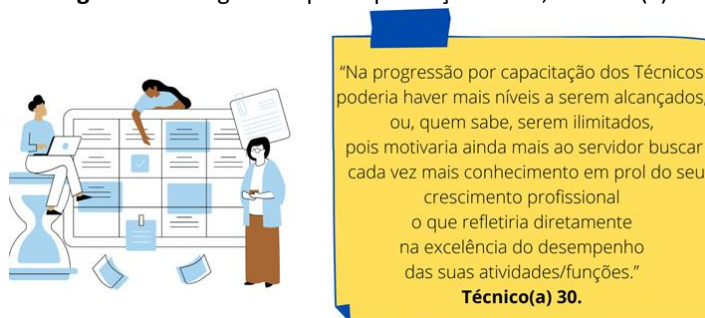
Um aspecto que chama atenção nas progressões por mérito é o não aproveitamento das formações e produções científicas dos técnicos-administrativos. O Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE) leva em conta cursos de capacitação para as progressões verticais na carreira até certo limite (Nível IV). A progressão horizontal fica a cargo das avaliações realizadas periodicamente, a cada 18 meses. Essas avaliações horizontalizadas são de mérito. Elas não levam em conta produções científicas dos servidores técnicos, ao contrário do que ocorre com o corpo docente. No entanto, à medida

que são estimulados pelo próprio PCCTAE a se qualificarem, os técnicos administrativos vão gerando produção científica sobre as áreas de conhecimento em que atuam.

Dados de 2021, do [Relatório de Gestão da PROGEPE](#) apontam que a UFRPE possui 65 técnicos doutores, 243 mestres e 400 especialistas. Essa mão-de-obra qualificada corre o risco de ser subaproveitada pela própria instituição por dificuldade de reordenamento funcional ou por limitação da legislação do serviço público.

O item com maior média na avaliação do segmento técnico presencial, **oferta de cursos de capacitação pela UFRPE (7,7)**, indica que a implementação do *Plano de Desenvolvimento de Pessoas* tem atingido resultados satisfatórios. Anualmente, a UFRPE oferta eventos de capacitação. Isso significa que o formato não se restringe a cursos, incluindo também outros, como seminários, oficinas, palestras, etc. A definição desses “eventos de capacitação” começa com uma pesquisa de intenção por capacitação, ocasião em que os servidores técnicos indicam temas que gostariam de estudar dentro de um rol de opções disponíveis. Há, também, a opção de sugerir temáticas não contempladas na sondagem. Uma vez finalizada a pesquisa, procede-se à análise dos resultados e aqueles temas mais votados são ofertados. No decorrer do ano, também outros cursos e seminários podem ser ofertados para além da pesquisa prévia, em função de demandas específicas de grupos ou unidades. Em 2020, foram realizados 57 eventos de capacitação; já em 2021, foram 44 eventos desse tipo. Ainda sobre o tema da capacitação, veja-se a sugestão de um (a) técnico (a), conforme a Figura 54).

Figura 54 - Progressão por capacitação - Fala, técnico (a)!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

O(A) técnico(a) aponta uma fragilidade no modelo vigente: há um limite para as progressões deste tipo. Uma vez atingido um determinado quantitativo de carga horária em um período de tempo relativamente curto, não há mais possibilidade de ascender na carreira verticalmente. Todos os técnicos administrativos ingressam no serviço público com nível de

capacitação I, que corresponde à exigência mínima para o desempenho no cargo empossado. Para mudar de nível, o servidor deve apresentar comprovação de formação com carga-horária mínima exigida até que chegue ao nível IV, último patamar. A partir deste ponto, a progressão segue apenas por mérito. Para se chegar ao nível de capacitação IV, cumprindo toda a carga horária de formação exigida, são necessários 54 meses, o que representa 4 anos e 6 meses.

É pertinente a preocupação do(a) servidor(a) técnico(a) com relação a essa limitação na progressão por capacitação. Como ele(ela) argumenta, a continuidade desses níveis de capacitação “motivaria ainda mais ao servidor buscar cada vez mais conhecimento em prol do seu crescimento profissional”. No entanto, esse modelo de progressão é definido pela [Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005](#), que estruturou o PCCTAE. Ou seja, não há como a UFRPE interferir, de modo a modificar a carreira. Tal demanda é de ordem legislativa e pode ser pleiteada pelos servidores por intermédio das entidades de classe ou por iniciativa direta junto aos parlamentares do Congresso Nacional.

No âmbito da formação do servidor técnico, outros dois itens tiveram médias acima de 7,0: **apoio da UFRPE para qualificação e titulação do corpo técnico da UFRPE (7,5) e incentivo da UFRPE para a realização de graduação e de pós-graduação (7,2).**

Nesses dois casos, deve-se atentar para o *Programa de Capacitação e Qualificação dos Servidores* atualizado em 2021. Trata-se de um programa institucional voltado para apoiar a qualificação e titulação do corpo técnico da UFRPE. Esse programa abarca um conjunto de iniciativas diretamente relacionadas com a formação dos técnicos administrativos, a saber:

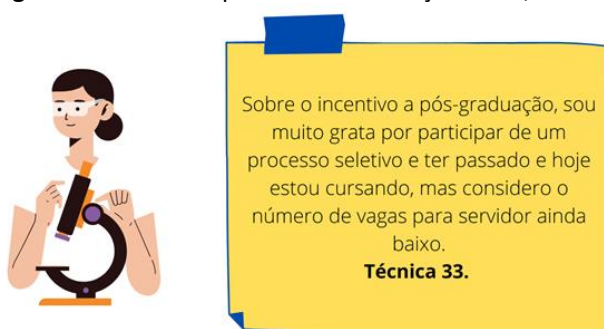
- a) Programa Qualificar (Resolução Nº 117/2021 (altera a Resolução no 046/2014), que institui o ressarcimento de parte dos valores das mensalidades aos servidores que cursam em instituições de ensino privado;
- b) Parceria com o Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, com o investimento de mais de 50 servidores concluintes e atualmente estão em curso 18 servidores (ingressantes em 2021);
- c) Cursos de capacitação com objetivo de preparar para as seleções: além de realizar cursos de Preparação para Pesquisa Científica, foi realizado o curso de Raciocínio Lógico Quantitativo, com o objetivo de preparar os servidores para a prova da

Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), exigência para ingresso nos Programas de Pós-Graduação em Administração e Gestão;

- d) Aprovação do horário de “desenvolvimento em serviço” previsto na Lei 9.991/19, por intermédio da Resolução 109/2021, que permite que os servidores possam participar das aulas de mestrado e doutorado em horário laboral, desde que não seja ultrapassado 50% da sua carga horária.

A servidora técnica da Figura 55 foi uma das pessoas beneficiárias dessa política da UFRPE. Para ela, se houvesse um aumento no número de vagas reservadas ao corpo técnico, ficaria ainda melhor.

Figura 55 - Incentivo para a Pós-Graduação - Fala, técnica!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

Quando se observa o item **critérios de afastamento para formação do servidor técnico adotados pela UFRPE**, nota-se que a avaliação de 6,4 parece ir na contramão dos demais resultados relacionados à política de formação do técnico-administrativo.

A [Lei 8.112/1990](#) regulamenta os afastamentos dos servidores públicos do Poder Executivo para participar de formações, sejam estas de curto ou longo prazo. A matéria está disposta nos artigos 87 e 96-A da referida Lei. No âmbito da UFRPE, a [Resolução CONSU Nº 109/2021](#) permite, nos casos em que os técnicos não conseguem afastamento integral, que estes possam participar das aulas de mestrado e doutorado em horário laboral, desde que não seja ultrapassado 50% da sua carga horária.

Na avaliação desse item, 32 respondentes afirmaram não conhecer os critérios, talvez por ainda não terem necessitado desse tipo de afastamento. Sabe-se que é um desafio considerável fazer uma pós-graduação *stricto sensu* sem, pelo menos, uma adequação da jornada de trabalho ou afastamento integral.

No que se refere ao tema das relações humanas no ambiente de trabalho, observa-se uma diferença na avaliação da **colaboração entre os técnicos no ambiente de trabalho** (7,2) quando comparada à **colaboração acadêmica entre docentes e servidores técnicos** (6,0).

Em termos de números absolutos, nenhum dos respondentes assinalou desconhecer os itens. Já o percentual de avaliações por categoria de resposta apresentou o seguinte comportamento: no que se refere à colaboração acadêmica entre técnicos e docentes, a maior parte das avaliações a considerou “regular”, ao passo que a colaboração entre técnicos no trabalho foi avaliada como “boa”, majoritariamente. Por outro lado, 18 respondentes avaliaram como “ruim” a colaboração entre técnicos e docentes. Quando o objeto em questão é a colaboração entre técnicos, 7 pessoas assinalaram “ruim”. A excelência dessa colaboração foi avaliada por 35 respondentes quando se referiam aos técnicos. Quando envolvia docentes e técnicos, o número dos que assinalaram “excelente” caiu pela metade.

Vejamos alguns comentários de servidores(as) técnicos (as) administrativos(as) sobre esses itens (Figura 56):

Figura 56 - Colaboração entre docentes e técnicos - Fala, técnico!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

A primeira fala, a do(a) técnico(a) 34, aponta para a necessidade de uma maior integração não só entre docentes e técnicos, mas também entre estes últimos e os coordenadores. Há unidades em que os(a) técnicos(as) trabalham diretamente com coordenadores de curso e docentes, participando da rotina acadêmica, seja ela em nível de graduação ou de pós-graduação. Em alguns casos, há a tendência de haver “ilhas sociais” em um mesmo espaço de trabalho, gerando exclusão de indivíduos ou grupos dos processos de planejamento e de compartilhamento de informações importantes. Com o tempo, a persistência dessa “cultura da exclusão” leva a um gradual desestímulo com a tarefa e, no limite, a pedidos de remoção ou mesmo patologias psicossomáticas. Essa “cultura” é o que

aparece, com mais evidência, na fala do(a) técnico(a) 8. Ser costumeiramente excluído “dos fatos ocorridos na instituição e as decisões tomadas” pode gerar problemas não só para o desempenho profissional, como, também, afetar o lado pessoal, ou seja, emocional do(a) servidor(a).

Essa diferença de percepção na avaliação dos técnicos é um indicativo para futuras ações no campo das relações interpessoais. A UFRPE já adotou várias medidas no sentido de reforçar a ideia de que todos, docentes e técnicos, importam para a instituição, exercendo diferentes funções. Assim, estratégias que fortaleçam essas relações são fundamentais, principalmente aquelas integradas por meio da pesquisa, da extensão ou da gestão.

Com relação ao **quantitativo de técnicos no setor de trabalho (4,6)**, este apresentou a menor média dentre os itens avaliados nas Políticas de Gestão. No entanto, trata-se de uma situação presente não só na UFRPE, mas que diz respeito ao funcionalismo como um todo, quando se considera a defasagem de servidores e a necessária reposição e ampliação dos quadros em meio às demandas da sociedade por Serviços Públicos e, por outro lado, os cortes orçamentários.

No caso específico da UFRPE, elaborou-se um projeto de *mapeamento e distribuição da força de trabalho do corpo técnico-administrativo*. Essa iniciativa possibilitou que a instituição obtivesse um conhecimento mais amplo e condizente com as especificidades das unidades que compõem a Organização, subsidiando, assim, a gestão na tomada de decisão com relação a vários aspectos, tais como:

- a) Melhor gerenciamento e distribuição de vagas existentes;
- b) Identificação dos cargos técnicos necessários para um melhor funcionamento da instituição;
- c) Minimização das distorções do quantitativo de servidores técnicos entre as unidades;
- d) Correção de desvios de funções, etc.

Ainda que essas medidas tenham corrigido alguns problemas ou suprido pequenas lacunas, elas não conseguem sanar deficiências estruturais, como observa-se no comentário do(a) técnico(a) administrativo(a) constante na Figura 57.

Figura 57 - Quantitativo de técnicos - Fala, técnico(a)!

“Meu setor está sobrecarregado. Não tem como absorver novas demandas sem remodelar a equipe. [...] é necessário investir no setor. Oferecer recursos para que as pessoas consigam trabalhar de forma adequada. Além disso, é preciso fazer uma mudança de cultura na instituição promovendo a colaboração entre docentes e técnicos para entender a limitação da equipe. O setor está estigmatizado como burocrático e ninguém quer trabalhar aqui pela fama de muito serviço (que é real).”

Técnico(a) 31.

Fonte: CPA/canva.com, 2022.

A fala deste(a) servidor(a) alude a uma situação de esgotamento: sua unidade não tem como atender mais demandas em função da insuficiência da força de trabalho. Isso acarreta uma inevitável sobrecarga nos membros da diminuta equipe, o que faz com que a referida unidade tenha “fama de muito serviço”. As consequências a médio e longo prazo são previsíveis: adoecimento laboral, licenças e pedidos de remoção. Outro aspecto destacado na fala desse(a) servidor(a) ainda nos remete à discussão anterior sobre a colaboração entre docentes e técnicos. Para ele(ela), há que se promover uma “mudança de cultura” na relação entre servidores que desempenham funções diferentes, mas que convergem para materializar a missão institucional da UFRPE.

De maneira mais imediata, duas iniciativas seriam fundamentais para enfrentar esse problema de maneira global e reduzir os riscos que a falta de servidores acarretaria para o pleno funcionamento da instituição:

A primeira delas diz respeito ao *Modelo Referencial de Gestão do Dimensionamento da Força de Trabalho*. Trata-se de uma metodologia a ser criada no âmbito do Ministério da Economia e disponibilizada para os órgãos ligados ao Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). No caso específico das IFES, essa metodologia seria criada em parceria com a Universidade de Brasília (UnB) e disponibilizada para o conjunto das instituições de ensino. No entanto, o desenvolvimento desse *Modelo Referencial*, estabelecido ainda em 2017, no contexto do extinto Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG), ainda não ocorreu. Como se vê no comentário do(a) técnico(a) na Figura 58, um bom dimensionamento da força de trabalho contribui para que a Universidade atenda a sociedade com excelência.

Figura 58 - Dimensionamento da força de trabalho - Fala, técnico(a)!

Fonte: CPA/canva.com, 2022.

A segunda iniciativa diz respeito à dotação orçamentária, já que o quadro de servidores sofre variações em função de aposentadorias, falecimentos, exonerações e demissões. Note-se, também, que muitos cargos pertencentes ao PCCTAE estão extintos ou suspensos para a realização de concursos. Nesse caso, ocorrendo vacâncias para esses cargos, a instituição nem sempre pode fazer a reposição. No caso da suspensão, os cargos de nível D e E podem ser trocados com o MEC por cargos do mesmo nível, limitando-se aos cargos existentes no banco do MEC, que muitas vezes não atendem à necessidade da instituição. No caso de cargos extintos, a instituição só pode repor por meio da terceirização, o que muitas vezes não é possível, visto impactar no já debilitado orçamento da Universidade. Para se ter uma ideia do problema, em 2021, apenas 24% dos cargos vagos de técnico-administrativos foram preenchidos.

Diante das restrições vivenciadas pelas IFES na reposição das vagas, no corte de seu orçamento e por não ter a definição de um modelo que identifique o quantitativo ideal de servidores em cada unidade organizacional, fica muito difícil para a gestão manter o quadro efetivo de técnico-administrativos necessário para o desenvolvimento das atividades em algumas unidades organizacionais da UFRPE. Isso fica evidente na avaliação que os servidores fizeram sobre esse ponto.

No que diz respeito aos dois itens relacionados com questões de saúde, **programas de promoção à qualidade de vida ofertados pela UFRPE (7,3)** e **programas de qualidade de vida no trabalho (5,3)** é necessário tecer algumas considerações.

Nos últimos dois anos não houve desenvolvimento de programas devido ao estado de emergência em saúde pública com a pandemia da COVID-19, mas ocorreram ações sistemáticas realizadas periodicamente, conforme planejamento e calendário do Ministério da Saúde, e que constam no Plano de Logística Sustentável (PLS) da Universidade. Além disso,

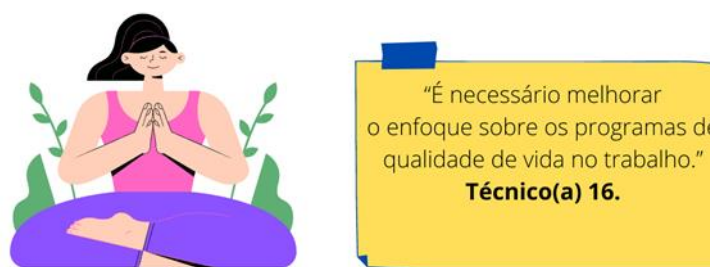
como já informado, o Departamento de Qualidade de Vida (DQV), apoia ações e programas de outras unidades, como o curso *Medita Rural* e o *Conecta Idoso* (NEVI/Instituto Menino Miguel), além de outras ações por meio de parcerias. Destaca-se, igualmente, a realização de *lives* temáticas sobre saúde.

Em relação aos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, também não houve ações permanentes dentro de um programa, mas ações periódicas mensais, como a tratativa de temas relacionados com a saúde laboral nas redes sociais da Universidade e do próprio DQV e a realização da *1ª Semana Interna de Prevenção a acidentes de trabalho da UFRPE*, ação que consta no PDI e no PLS. Além disso, deve-se registrar as ações periciais que buscam fazer o levantamento do processo de adoecimento da Universidade e orientar gestores em relação às ações corretivas e preventivas de agravos para os servidores em atividades que geram adicionais ocupacionais.

Na avaliação do segmento técnico, observa-se uma diferença de 2 pontos entre os *programas gerais* de qualidade de vida e os programas de qualidade de vida *no trabalho*. Essa avaliação, aparentemente discrepante, ainda apresenta outro dado. Apenas 15 servidores técnicos que responderam ao questionário, afirmaram desconhecer os programas gerais de qualidade de vida, ao passo que 50 apresentaram negativas para os programas de qualidade de vida no trabalho. Neste último caso, o desconhecimento não foi só em relação à existência de tais programas (25), como também pelo fato de nunca terem participado de nenhum deles (25). Um aspecto importante a pontuar é que ao responder o questionário, o técnico era informado que por “programas de qualidade de vida no trabalho”, compreendia-se ações voltadas à “ergonomia e segurança no trabalho”.

Essa diferença na avaliação dos dois conjuntos de programas pode indicar a necessidade de atentar para algumas especificidades dos grupos de trabalhadores em suas atividades diárias. Também pode apontar para a importância de divulgar mais os programas existentes entre os servidores, diversificando estratégias comunicativas. Para o(a) “técnico(a) 16” (Figura 59), é preciso atentar para o cotidiano laboral:

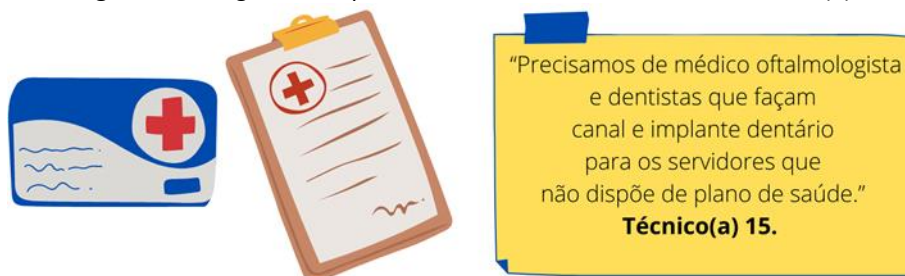
Figura 59 - Programa de qualidade de vida no trabalho - Fala, técnico(a)!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

Esse comentário é relevante e mostra a necessidade de um mapeamento dos problemas laborais existentes nas diversas unidades organizacionais da instituição, e assim, poder direcionar melhor os programas de qualidade de vida no trabalho. O(A) técnico(a) 15 (Figura 60) dá mais detalhes sobre as carências nesse assunto:

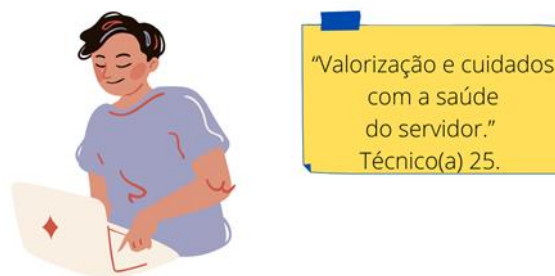
Figura 60 - Programa de qualidade de vida no trabalho - Fala, técnico(a)!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

Desenvolver ações mais específicas por grupo de servidores apresenta dificuldades de operacionalização em virtude da restrição da força de trabalho qualificada para tal. Firmar parcerias interinstitucionais pode ser um caminho, ainda que não possibilite o suporte permanente de profissionais que tais programas exigem. Em sua fala, o(a) técnico(a) 15 alude a duas especialidades. No primeiro caso, pode-se guardar uma relação direta com o trabalho exercido pelo(a) servidor(a), com o uso frequente de computadores; já a necessidade de endodontistas (canais e implantes dentários) aponta para uma ampliação dos programas gerais de saúde já existentes. Evidentemente, a contratação desses profissionais e a instalação dos equipamentos e insumos necessários à oferta de tais serviços demanda disponibilidade de orçamento que, por sua vez, vem, anualmente, sendo drasticamente reduzido.

Essa inquietação com os programas de qualidade de vida, também aparece no comentário do(a) técnico(a) 25 (Figura 61).

Figura 61 - Programas de qualidade de vida e do trabalho - Fala, técnico(a)!

Fonte: CPA/canva.com, 2022.

É possível que a fala acima também expresse a necessidade de maior publicidade ou melhor estratégia de comunicação com o público-alvo por parte da instituição.

6.1.2.4 Gestão de pessoas: servidores técnicos - Modalidade EAD

As considerações feitas até aqui com relação à avaliação dos técnicos na modalidade presencial podem ser aplicadas, de modo geral, aos servidores que atuam na UAEADTec e, por essa razão, não serão objeto de discussões que poderiam se tornar repetitivas. No entanto, observa-se que quando comparado à modalidade presencial, a comunidade técnica da EAD apresentou, em sua maioria, temas bem avaliados e com médias superiores a 7,0. Nesse sentido, algumas especificidades precisam ser analisadas à luz dessas diferenciações (Tabela 17).

Tabela 17 - Gestão de Pessoas: servidores técnicos (EAD)

Item avaliado	Média obtida
Critérios de progressão do servidor técnico adotados pela UFRPE	8,2
Procedimentos administrativos (fluxograma) dos processos de progressão do servidor técnico	7,8
Apoio da UFRPE para qualificação e titulação do corpo técnico da UFRPE	8,2
Incentivo da UFRPE para a realização de graduação e de pós-graduação	8,2
Oferta de cursos de capacitação ofertados pela UFRPE	7,5
Critérios de afastamento para formação do servidor técnico adotados pela UFRPE	7,0
Colaboração entre os técnicos no ambiente de trabalho	9,5
Colaboração acadêmica entre docentes e servidores técnicos	8,0
Quantitativo de técnicos no setor de trabalho	3,0
Programas de promoção à qualidade de vida ofertados pela UFRPE (Outubro Rosa, Diabetes, Medita Rural, etc.)	8,1
Programas de qualidade de vida no trabalho	6,8

Fonte: STD/CPA, 2021.

O item com melhor avaliação, quase excelência, foi o da **colaboração entre os técnicos no ambiente de trabalho**, com 9,5. Mesmo o item que trata da colaboração entre técnicos e docentes, obteve aqui média 8,0, muito acima da avaliação feita pelos demais servidores técnicos do presencial.

É preciso considerar alguns elementos para entender esse comportamento. O quantitativo de técnicos na UAEADTec é bem menor em relação às demais Unidades Acadêmicas. Mesmo o corpo docente não é grande. É comum que os servidores atuem em diversas atividades simultaneamente e, assim, construam “redes” de apoio mútuo para enfrentar os problemas que, do contrário, poderiam paralisar o trabalho.

Por outro lado, o quantitativo de técnicos foi ampliado de 10 para 17 na Unidade. Também está em andamento o concurso para servidor técnico, com uma vaga destinada à UAEADTec para um(a) profissional de audiovisual. Além disso, há a perspectiva de se direcionar vagas remanescentes de aposentadorias para concursos ou em caso de realocação de servidores para a função de secretária dos cursos da Unidade. Atualmente esta função é desempenhada por recepcionistas e colaboradoras terceirizadas, que não têm a função ou formação específica de secretaria. Ainda assim, o número é baixo.

Ainda que possamos reconhecer a ampliação progressiva no aspecto quantitativo do corpo de técnicos da Unidade, a sobrecarga de trabalho vivenciada na distribuição das atividades administrativas entre os servidores técnicos é determinante na avaliação do item específico sobre o **quantitativo de técnicos no setor de trabalho**, que obteve a menor média na avaliação, ou seja, 3,0. Este ainda se desdobra na avaliação de outro item, com a segunda menor média, mesmo intermediária, os **programas de qualidade de vida no trabalho** (6,8), pois se entende que em função da força de trabalho restrita há uma rotina intensa de trabalho que gera adoecimentos. Além disso, por contar com parte do orçamento em separado da UFRPE, advinda do Programa UAB/CAPES, a UAEADTec também sofre com restrições de financiamento para seus cursos e seu próprio funcionamento.

Importante salientar que os itens acima também são avaliados pelo corpo docente da UAEADTec na mesma linha, considerando a pouca diferença entre as médias, e enfatizando o aspecto do exíguo quadro de pessoal, seja docente, seja técnico para continuar realizando o trabalho de qualidade que a Unidade apresenta, com consequências para a saúde laboral de seus servidores.

6.1.2.5 Organização e gestão - Presencial e EAD

O bloco de perguntas relacionadas à gestão e à organização refere-se às normas, sistemas, procedimentos operacionais e representação da comunidade acadêmica nas

instâncias de gestão e deliberativas na Universidade. Algumas perguntas foram direcionadas apenas para um ou mais segmentos, a depender das demandas de cada um.

A partir desse ponto, os itens serão avaliados de forma conjunta, com a percepção dos três segmentos (discente, docente e técnico), uma vez que os próximos temas são comuns a todos os segmentos, mesmo apresentando algumas especificidades. De igual forma, os resultados também serão apresentados por modalidade, ou seja, presencial e a distância. Inicialmente são apresentados os resultados da avaliação da modalidade presencial.

A partir dos resultados encontrados, a avaliação da comunidade universitária nesse grupo de itens apresentou médias que se inserem entre intermediárias (5,0 a 6,9) e altas (a partir de 7,0) (Tabela 18).

Tabela 18 - Sistemas, normas, representação e procedimentos operacionais (Presencial)

Item avaliado	Média obtida		
	Docente	Discente	Técnico
Padronização dos procedimentos acadêmicos (fluxograma)	6,3	-	-
Padronização dos procedimentos administrativos (fluxograma)	-	-	6,8
Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC) na gestão de processos da UFRPE	7,1	-	7,5
Avalie o Sistema de Informações e Gestão Acadêmica (SIG@ UFRPE ou SIGAA/UFRPE)	-	7,2	-
Conhecimento sobre as instruções normativas adotadas pela UFRPE (Resoluções, Regimentos e Estatuto)	6,5	7,0	6,3
Avalie os processos de consulta (eleição) para cargos de gestão (Reitoria, Departamentos, Unidades Acadêmicas e Coordenações de Curso)	7,7	7,1	7,0
Atuação da coordenação do curso	-	7,3	-

Fonte: STD/CPA, 2021.

Com relação aos fluxogramas da Universidade, constatam-se médias abaixo de 7,0. No caso dos docentes, 44 respondentes não tiveram como avaliar a **padronização dos procedimentos acadêmicos (fluxograma)**. Já os técnicos, foram 15 pessoas na mesma situação quando referido à **padronização dos procedimentos administrativos (fluxograma)**. No corpo docente, a média neste item é menor que na avaliação do corpo técnico: 6,3 contra 6,8.

A padronização de procedimentos para se solicitar algum serviço na Universidade ajuda a ganhar tempo e reduzir custos operacionais, aumentando a eficiência. Definir, de maneira clara, objetiva e eficaz, quais os “passos” que uma demanda deve “percorrer” na estrutura administrativa para ser atendida é um dos elementos necessários para melhorar o desempenho da organização.

Em vista disso, a UFRPE adotou uma Política de Gestão de Processos visando orientar o mapeamento, avaliação, monitoramento e a disseminação dos fluxos das atividades realizadas na Universidade. A ideia é contribuir, assim, para o alcance dos objetivos institucionais, por meio da inclusão e mapeamento dos processos como subsídio à tomada de decisões em todos os níveis da Universidade. A operacionalização se dá pelo [Plano de Gerenciamento de Processos](#) que anualmente formaliza e comunica o planejamento de mapeamento de atividades informando os critérios utilizados para tal definição e metodologia que será utilizada. Em 2021, por exemplo, foram mapeados 25 fluxos de atividades em 5 unidades diferentes da Universidade.

Trata-se de um trabalho em curso e que demanda tempo considerável para a unidade envolvida e a Coordenadoria de Modernização Organizacional (CMO) da PROPLAN, responsável pela condução do processo. Outro fator que representa um óbice é a reduzida quantidade de servidores na CMO para realizar a atividade, o que gera sobrecarga de trabalho.

Com relação ao **Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC) na gestão de processos da UFRPE**, a avaliação dos servidores foi positiva (docente: 7,1; técnico: 7,5), com ligeiro destaque para os técnicos, não por acaso, usuários mais frequentes do sistema. Trata-se de um sistema que, de certa forma, encontra-se em processo de apropriação por parte da comunidade universitária, em função da sua recente implantação. Uma de suas maiores vantagens foi a de reduzir o consumo de papéis ao permitir o trâmite digital dos processos.

Um dos itens do questionário foi direcionado exclusivamente aos discentes, ou seja, o **Sistema de Informações e Gestão Acadêmica (SIG@ UFRPE ou SIGAA/UFRPE)**(7,2). Sobre esse tema, temos um momento de transição de sistemas na Universidade, do [SIG@](#) para o [SIGAA](#), este último desenvolvido pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e adquirido pela UFRPE. A maior parte das avaliações discentes considerou este item “bom”. A UACSA foi a primeira Unidade Acadêmica a trabalhar com o SIGAA. Posteriormente, com o início das atividades da UABJ, em 2020, esta Unidade Acadêmica também passou a usar o SIGAA, um sistema que apresenta consideráveis vantagens em relação ao sistema acadêmico atual e deverá estar completamente implantado na Universidade até o final de 2023. A fim de garantir uma formação específica para a operacionalização desse sistema, a UFRPE tem

realizado cursos de formação com docentes e gestores acadêmicos, sendo esta uma iniciativa da PREG e da STD (Figura 62).

Figura 62 - Formação para a operacionalização do SIGAA²⁸



Fonte: UFRPE, 2022.

No que diz respeito ao **Conhecimento sobre as instruções normativas adotadas pela UFRPE (Resoluções, Regimentos e Estatuto)**, percebe-se que a avaliação discente apresentou resultado superior em relação à avaliação feita pelos servidores. Nesse caso, ao responder o questionário, o aluno era informado que esse item se referia ao [Manual do Estudante](#). Portanto, essa média corresponde à avaliação dos estudantes sobre o seu conhecimento relativo ao Manual. Do total de respondentes, 168 assinalaram desconhecer o documento. As duas maiores avaliações concentraram-se nas categorias “bom” e “regular”. O documento atual, disponível no site da PREG, é a versão de 2018. As normas que regem a vida acadêmica do ensino de graduação para os discentes estão explicadas no referido texto. Uma forma de difundir bem o Manual é através das redes sociais e sites dos cursos, além dos planos de ensino.

No caso dos servidores, a avaliação foi diferente. Aqui o objeto a ser considerado foram as resoluções e documentos básicos da instituição. Em ambos os casos, as médias ficaram abaixo de 7,0. Observando os números absolutos, 35 docentes assinalaram apenas conhecer as normas que lhes interessavam, ao passo que 6 não tinham qualquer conhecimento. Nos técnicos, esses números foram 20 e 5 respondentes, respectivamente.

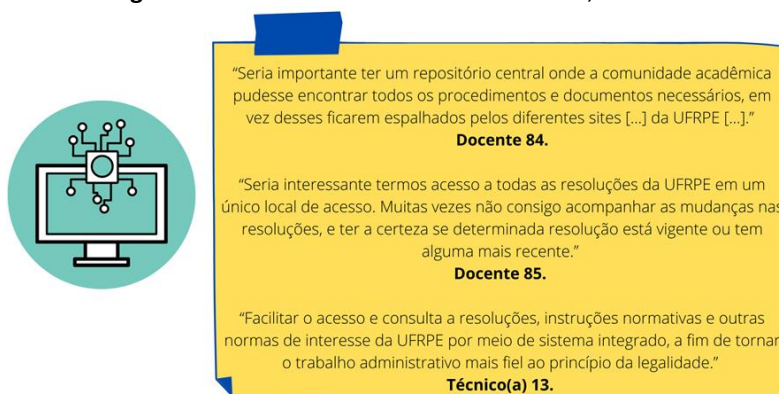
É interessante observar que no [Relatório Integral de Autoavaliação Institucional do ciclo 2018 - 2020](#), essa situação era a mesma apresentada atualmente, entretanto, as médias subiram um pouco. Por exemplo, a média da avaliação dos docentes da modalidade presencial

²⁸ Disponível em: <https://bit.ly/35fZ06u>. Acesso em: 24 mar. 2022.

com relação ao *acesso às resoluções e normas da instituição* correspondeu a 6,1 no ciclo 2018-2020. Agora, ela passou para 6,5; enquanto que os técnicos era de 6,1, e agora, 6,3. Na modalidade EAD, tínhamos 6,4 para docentes e 4 para técnicos; enquanto no atual ciclo, essas médias correspondem a 6,9 e 6,4, respectivamente. Trata-se de uma discreta melhora. Pode significar um maior acesso aos canais utilizados para acessar as normas ou, então, um maior interesse em se apropriar dos documentos.

Em relação ao conhecimento sobre instruções normativas, a principal dificuldade apresentada pela comunidade universitária diz respeito ao acesso aos documentos, resoluções e procedimentos administrativos e acadêmicos (Figura 63). Sobre essa questão, algumas sugestões foram apontadas, a saber:

Figura 63 - Conhecimento das normas - Fala, docente!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

A questão levantada pelos servidores da Figura 63 reflete uma situação já conhecida na instituição, devido ao quadro de técnicos ser pequeno. Isso inclui unidades importantes para a atualização do *site* específico contendo todas as resoluções, normas e demais legislações pertinentes ao funcionamento da própria Universidade.

Essa problemática foi apresentada e discutida no ciclo avaliativo anterior, como consta no citado [Relatório Integral de Autoavaliação Institucional \(ciclo 2018-2020\)](#). Nas páginas 123 e 124 deste documento, para as duas modalidades presencial e remoto, e no quadro 11 - políticas de gestão - melhorias sugeridas, na página 127, o item: *conhecimento sobre instruções normativas* aparece entre as menores médias avaliadas pela comunidade. Diante disso, foram sugeridas algumas ações para melhorar esse índice, tais como: publicar, mensalmente, um Boletim Eletrônico Oficial da UFRPE, com as resoluções dos Conselhos Superiores; Melhorar o *site* da Secretaria Geral dos Conselhos incluindo, além da atualização,

o desenvolvimento de mecanismos de busca com filtros, de modo a localizar resoluções, atas e outros documentos de interesse público; e Disponibilizar o Estatuto e Regimento da UFRPE acompanhados das respectivas alterações por meio de resoluções aprovadas pelo CONSU. Entretanto, a implementação das sugestões ainda não ocorreu, pois o problema em relação ao acesso às resoluções em vigor na instituição continua, apesar de uma discreta melhora, como foi discutido anteriormente.

Figura 64 - Conhecimento das normas - Fala, discente!



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

A fala do(a) discente na Figura 64 remete a um caso específico pelo qual o(a) mesmo(a) sugere ter vivenciado em uma das unidades organizacionais da Universidade. Mais para além do aspecto localizado, a crítica aponta para a importância do conhecimento das normas que regem a Instituição. Não obstante a iniciativa pessoal do interessado, o acesso às normas institucionais apresenta alguns empecilhos, ainda que não impeça, de todo, a apropriação dos documentos básicos da Universidade.

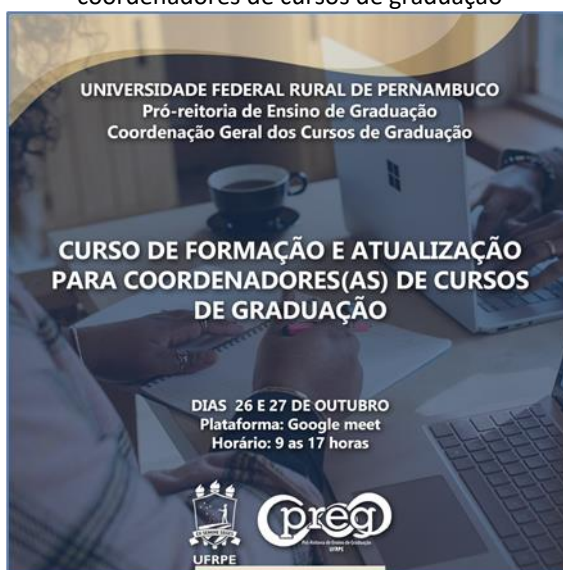
O [Estatuto e Regimento da UFRPE](#) podem ser acessados no *site* institucional. No entanto, são documentos elaborados na década de 1970, o que, forçosamente, implica em atualizações por meio de Resoluções do Conselho Universitário. O texto disponível no *site* não apresenta essas atualizações para além da década de 1980.

As resoluções aprovadas pelos Conselhos Superiores da Universidade, por sua vez, têm acesso parcial no *site* da [Secretaria Geral dos Conselhos](#), mas este carece de pessoal para manter as atualizações necessárias e melhorar a *interface* com o usuário, dotando-o de mecanismo de busca aprimorado. O [site da PROPLAN](#) também disponibiliza as resoluções, neste caso, restringindo-se às do Conselho Universitário a partir do ano de 2017. A disposição das listas numeradas em ordem crescente e com os respectivos assuntos abordados, facilita a

pesquisa por parte dos interessados. No [site da PREG](#), por sua vez, o docente pode ter acesso a todas as resoluções que organizam a vida acadêmica do ensino de graduação.

Para além desses aspectos, todos os servidores, ao ingressarem na Instituição, passam por um curso de introdução à UFRPE. Os docentes, em particular, realizam um curso de atualização pedagógica. Também se destacam a realização de formações mais específicas direcionadas à gestão acadêmica, como o curso para coordenadores de cursos de graduação (Figura 65).

Figura 65 - Cursos de formação e atualização para coordenadores de cursos de graduação²⁹



Fonte: PREG/UFRPE, 2021.

O item relativo aos **processos de consulta para cargos de gestão** apresentou boas médias nos três segmentos (discente, docente e técnico). Como a própria terminologia indica, essas consultas não são determinantes, do ponto de vista normativo, para a definição dos gestores que deverão assumir os cargos de direção assinalados. No entanto, a sua presença aqui e a boa avaliação que têm perante a comunidade da UFRPE, reforça a importância dos princípios democráticos para o reconhecimento e fortalecimento da autonomia universitária, e, por consequência, para *legitimar* os postulantes escolhidos para os cargos.

O item relativo às **coordenações de curso**, com média 7,3, reforça a importância dessa instância de gestão acadêmica para o discente na Universidade. O curso é o primeiro contato que o estudante tem com a Instituição e de onde partem a maior parte de suas demandas.

²⁹ Disponível em: <https://bit.ly/3sWZK9M>. Acesso em: 28 mar. 2022.

Nesse sentido, a UFRPE, ao promover uma formação específica para coordenadores de curso de graduação, reconhece o papel estratégico desse gestor para a Instituição.

A partir daqui serão analisados os itens relacionados à organização e à gestão na perspectiva da modalidade EAD. Os resultados apresentaram uma variação entre médias intermediárias (5,0 a 6,9) e altas (acima de 7,0) (Tabela 19).

Tabela 19 - Sistemas, normas, representação e procedimentos operacionais (EAD)

Item avaliado	Média obtida		
	Docente	Discente	Técnico
Padronização dos procedimentos acadêmicos (fluxograma)	6,3	-	-
Padronização dos procedimentos administrativos (fluxograma)	-	-	6,7
Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC) na gestão de processos da UFRPE	6,5	-	7,8
Sistema de Informações e Gestão Acadêmica (SIG@ UFRPE ou SIGAA/UFRPE)	-	7,5	-
Conhecimento sobre as instruções normativas adotadas pela UFRPE (Resoluções, Regimentos e Estatuto)	6,9	7,7	6,4
Processos de consulta (eleição) para cargos de gestão (Reitoria, Departamentos, Unidades Acadêmicas e Coordenações de Curso)	7,6	6,8	7,5
Atuação da coordenação do curso	-	7,9	-
Sistema de controle e distribuição de material didático	7,0	-	-

Em relação à **padronização dos procedimentos administrativos (6,7)** e **acadêmicos (6,3)**, estas também refletem a mesma avaliação e análise realizada no tocante à modalidade presencial, ou seja, a Universidade tem buscado esforços para colocar em prática o seu Plano de Gerenciamento de Processos, a fim de ampliar o acesso às informações sobre os procedimentos utilizados na Instituição.

No caso da UAEADTec, em relação ao **uso do SIPAC na gestão de processos**, os servidores docentes avaliaram o tema com média 6,5; já os servidores técnicos, com média 7,8. Entre os docentes, a avaliação foi menor quando comparada ao presencial em função de uma maior quantidade de respostas nas categorias “regular” e “ruim”. Como já se afirmou, esse sistema encontra-se em processo de apropriação por parte da comunidade e a tendência é que, com o tempo, a percepção sobre o SIPAC seja revista.

Observa-se um maior destaque para a avaliação do servidor técnico em função do uso contínuo do sistema em suas atividades administrativas, diferente do docente que usa para atividades pontuais. Como o sistema está em fase de transição, a STD, em parceria com a PROGEPE, promoveu cursos de formação para a operacionalização do sistema. De igual forma,

seus manuais e tutoriais se encontram disponíveis para orientações e dúvidas (<https://bit.ly/3NuJLbI>).

Sobre o uso do **SIGA**, os estudantes da EAD avaliaram o sistema com uma média alta (7,5). Neste caso, também as análises e considerações seguem o que foi tratado na modalidade presencial, com perspectivas de que a referida Unidade Acadêmica também seja contemplada com o sistema SIGAA.

No item que trata sobre o **conhecimento das instruções normativas adotados pela UFRPE**, a comunidade acadêmica da EAD avaliou-o de forma diferenciada em relação aos segmentos (discente: 7,7; docente: 6,9; e técnico: 6,4). No caso dos discentes, o principal documento é o *Manual do Estudante*. Considera-se, em especial, nos discentes da EAD a recorrência habitual do uso das plataformas *online*, o que gera maior autonomia no momento de buscar informações, bem como, pelo mesmo motivo, a preocupação dos coordenadores em preparar os estudantes para a busca e manuseio do corpo de documentos e informações institucionais. As demais análises deste item refletem o que já foi discutido anteriormente na modalidade presencial.

Ao observar a Tabela 19, nota-se que o item relativo aos **processos de consulta (eleição) para cargos de gestão** obteve uma avaliação abaixo de 7,0 entre o corpo discente. Deve-se considerar, neste particular, que 36 respondentes assinalaram não ter como avaliar o item, haja vista que, provavelmente, são discentes que ingressaram recentemente e que não passaram por nenhum processo de consulta. Na UAEADTec, o ingresso de novas turmas não ocorre de forma regular a cada ano/semestre como nos cursos presenciais, pois depende da publicação de Edital UAB/CAPES destinado a todas as Instituições aderentes ao Programa. No caso dos segmentos docente e técnico, a avaliação seguiu o mesmo comportamento relativo ao presencial.

Os discentes da EAD avaliaram a **atuação das coordenações de curso** com uma média de 7,9. Essa avaliação reflete, mais uma vez, a importância dessa instância gestora no âmbito dos cursos, pois é a principal ponte de comunicação entre os estudantes e o atendimento de suas demandas acadêmicas.

O **Sistema de controle e distribuição de material didático** é um item específico de avaliação da UAEADTec. Obteve média 7,0, ainda que 5 docentes tenham assinalado “não ter

condições para avaliar”. Sobre esse aspecto, a referida Unidade Acadêmica prevê em seu planejamento estratégico, dentre outras metas para 2022:

- a) Atualizar materiais didáticos adotados nas unidades curriculares dos cursos de Licenciatura da UAB.
- b) Ampliar o número de colaboradores UAB vinculados à equipe multidisciplinar.

Quanto às metas acima, o trabalho de atualização dos materiais didáticos dos cursos através da elaboração de novos livros, teve início com a realização de seleção simplificada em 2022 ([EDITAL Nº 03/2022](#)) para contratação de “professor conteudista”, colaboradores/bolsistas UAB. Os novos livros didáticos são tanto para disciplinas específicas, quanto para disciplinas comuns a todos os cursos, dentre elas, *Tecnologia Aplicada à Educação a Distância* e outras de caráter didático-pedagógico.

Neste mesmo Edital foram inseridos perfis de seleção para as funções de revisor linguístico-textual, diagramador e ilustrador, com o objetivo de compor a equipe multidisciplinar e contribuir com o trabalho da parte textual e gráfica do material didático a ser elaborado.

6.1.2.6 Sustentabilidade Financeira - Presencial e EAD

O bloco de perguntas sobre sustentabilidade financeira visa avaliar a continuidade dos compromissos da Universidade com a oferta da educação superior, tendo em vista o seu significado social. Além disso, busca compreender, a partir da comunidade universitária, se há uma articulação entre o orçamento e o PDI. Os resultados também são apresentados de forma conjunta com a participação dos três segmentos, e, seguindo a mesma organização anterior, inicia-se com a modalidade presencial (Tabela 20).

Tabela 20 - Finanças e transparência (Presencial)

Item avaliado	Média obtida		
	Docente	Discente	Técnico
Articulação entre o orçamento da Universidade e os objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)	5,8	7,2	6,1
Transparência da UFRPE na aplicação dos recursos orçamentários	6,5	7,9	7,1

Fonte: STD/CPA, 2021.

Para a análise dos resultados dos dois itens apresentados na Tabela 20, devemos considerar o comportamento por segmento e sua possível interpretação. No que se refere à **Articulação entre o orçamento da Universidade e os objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)**, a percepção da avaliação discente é positiva, com média de 7,2. Já em

termos absolutos, constata-se que 383 estudantes afirmaram “não conhecer a articulação”. Daqueles que se consideraram aptos a emitir um juízo de valor ao tema proposto, 379 assinalaram “boa” a articulação, 191 “excelente”, 170 “regular”, 40 “ruim” e 14 “péssimo”.

No [II Relatório Parcial de Autoavaliação Institucional, ano-base 2019](#), pág. 111, o item referente ao conhecimento do estudante sobre o PDI apresentou uma média de 6,4, no qual 1044 respondentes preferiram não avaliar. Dos que se sentiram aptos, 629 julgaram que seus conhecimentos sobre o PDI poderiam ser considerados "bons", e outros 246, afirmaram ser “excelentes”. Já para 525 discentes, esse conhecimento era “regular”, ao passo que 163 viam-no como “ruim” e 34 como “péssimo”.

O comportamento nas duas avaliações, em 2019, e em 2021, é um possível indicativo de que a percepção do corpo discente sobre o PDI não passa, necessariamente, pelo documento em si, mas sim pelas *ações que os estudantes percebem como parte de uma agenda de melhorias da Instituição*. Nesse sentido, os números podem dizer muito sobre como a Universidade dá visibilidade a essas ações por meio da comunicação institucional e do uso de redes sociais. Por outro lado, isso também revela a necessidade de tornar o PDI e as informações referentes às questões orçamentárias mais próximas à comunidade estudantil. Tal fato, por sua vez, não se restringe aos estudantes.

A avaliação do corpo docente e técnico apresentou médias bem abaixo das dos estudantes. Também aqui observou-se um número considerável de respondentes que assinalaram “desconhecer a articulação” entre orçamento e objetivos expressos no PDI. Entre os docentes foram 151; já os técnicos computaram 67. Para as outras categorias de respostas tivemos, entre os docentes, 78 respostas considerando “boa”, 59 “regular”, 28 “ruim” e 8 “péssima”. Para 13 respondentes, foi “excelente”. No que se refere aos técnicos, foram 42 “boa”, 38 “regular”, 11 “ruim” e 2 “péssima”. Para 8 respondentes foi “excelente”.

De acordo com o relatório de gestão da Pró-Reitoria de Administração (PROAD), as ações planejadas em 2021 foram executadas em articulação com os objetivos do PDI, levando-se em consideração a realidade da pandemia de COVID-19 e o contexto de cortes orçamentários. No que concerne ao planejamento e execução dos objetivos estratégicos, convém observar que a gestão do orçamento precisou se adequar a fim de manter o funcionamento da Universidade para a continuidade das ações de ensino, pesquisa e extensão. Destaca-se que a descentralização orçamentária é uma meta que está em fase

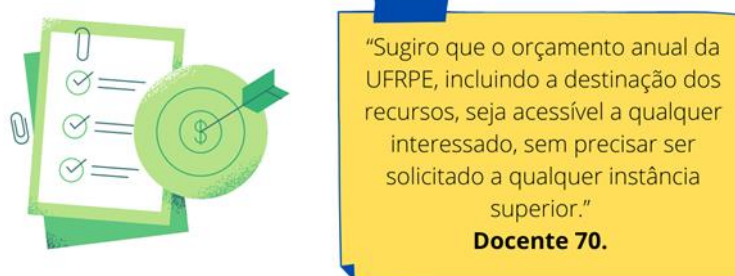
inicial, estando em processo de estudo de viabilidade para o cotidiano da Instituição. Assim, os ajustes de planejamento e a execução do orçamento durante todo o ano financeiro foram realizados e monitorados pela Coordenadoria de Orçamento e Finanças (COF) da PROAD para maior adequação à realidade da UFRPE, tendo em vista os cenários existentes.

É bom destacar que esses resultados também levaram em conta o antigo [PDI \(2013-2020\)](#) que, ao contrário do atual, não previa metas e indicadores bem definidos. A tendência é que a partir do monitoramento do [atual PDI](#) e sua maior difusão, essa percepção mude, em especial, entre os servidores.

Com relação ao item **transparência da UFRPE na aplicação dos recursos orçamentários**, nota-se uma diferença significativa: em todos os três segmentos as avaliações foram maiores que o item anteriormente abordado, sobretudo quando observa-se o corpo discente e técnico, com médias acima de 7,0.

No caso do corpo discente, em termos absolutos, 316 assinalaram como “boa” a transparência, e 343, como “excelente”. Por outro lado, 351 não se consideraram aptos a responder, ou por não ter acesso ou por não conhecer os relatórios que possuem as informações. No que se refere ao corpo docente, para a média de 6,5, concorreram 96 respondentes assinalando “boa” e 50 como “excelente”. Para 109 respondentes, não havia como definir um juízo de valor. Essa transparência foi considerada “regular” por 46 docentes, e 24 julgaram-na “péssima”. Na avaliação dos técnicos, os que não se consideraram aptos a emitir um juízo, somaram 51 participantes. Para outros 52 respondentes, no entanto, essa transparência foi considerada “boa”, ao passo que outros 32 avaliaram-na como “excelente”.

Aqui podemos inferir a mesma hipótese do item anterior: a avaliação não deixa de refletir a percepção da comunidade com relação à divulgação de ações em torno de uma agenda de melhorias da Universidade. Por outro lado, uma quantidade significativa de respondentes também alegou desconhecer os documentos que tornam públicos os números relativos à despesa corrente e os investimentos levados a efeito pela Instituição. Sobre esse tema, veja-se o que comenta o(a) “docente 70” (Figura 66).

Figura 66 - Transparência - Fala, docente!

Fonte: CPA/canva.com, 2022.

O (A) docente sugere que o orçamento e a aplicação dos recursos não dependam de prévia solicitação de instâncias superiores. Na realidade, não existe essa necessidade de prévia autorização. Trata-se de uma informação pública.

É possível consultar as licitações abertas no exercício de 2021, com *links* para *download* dos arquivos referentes ao Edital e seus anexos, assim como para o acesso ao processo referente e ao resultado das licitações concluídas no mesmo ano. O [detalhamento dos contratos formalizados](#) em 2021 está disponível com *links* para consulta filtrada no Portal da Transparência do Governo Federal e para acesso ao SIPAC. Já no que se refere às receitas arrecadadas e despesas executadas, estas podem ser consultadas em <https://bit.ly/3KLXOSF>. É possível, também, realizar consultas mais didáticas e em tempo real, através de painéis visuais (*dashboards*) de monitoramento contábil, com indicadores e métricas a respeito da evolução do orçamento discricionário da UFRPE, monitoramento da gestão orçamentária anual; gestão de custos com medições de eficácia e eficiência das ações orçamentárias, convênios e Termos de Execução Descentralizada (TED), entre outros, todos disponíveis em www.gcf.ufrpe.br.

Outro caminho para acessar essas informações é através do [site da PROPLAN](#) que reúne os dados de forma conjunta através de *links* temáticos, o que facilita o acesso do interessado porque reduz o tempo de navegação. Esse mesmo *link* também está disponível no [site institucional da UFRPE](#) (Figura 67).

Figura 67 - Transparência e prestação de contas da UFRPE³⁰

Fonte: UFRPE, 2020.

Ainda que existam canais de divulgação das informações financeiras da Instituição, faz-se necessário que a comunidade universitária se aproprie dessas fontes. Não deixa de ser um aspecto ligado a uma necessária “cultura do acompanhamento” da execução dos serviços públicos. Uma estratégia que pode ajudar nesse sentido é tornar os dados contábeis e orçamentários mais “acessíveis” em termos de *linguagem, apresentação visual, mecanismos de busca e decodificação de termos técnicos*. Sobre essa questão, segue a contribuição de um(a) estudante (Figura 68):

Figura 68 - Transparência - Fala, discente!

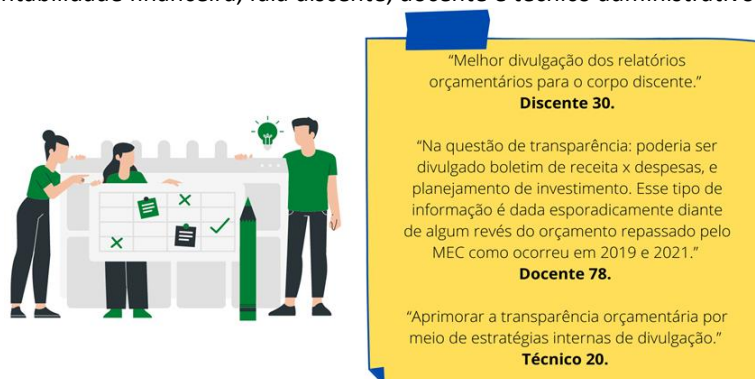
Fonte: CPA/canva.com, 2022.

A sugestão do(a) estudante acima diz respeito à divulgação do orçamento e a um maior envolvimento de docentes e discentes na discussão do mesmo. Como foi mostrado, as

³⁰ Disponível em: <https://bit.ly/3hXoSXO>. Acesso em: 28 mar. 2022.

informações contábeis e orçamentárias da UFRPE estão disponibilizadas para a comunidade através de variados sítios. O orçamento é discutido no âmbito dos Conselhos Superiores. No entanto, a fala do(a) discente alude a mecanismos de participação. O [Instrumento de Avaliação Externa para Recredenciamento das IES do INEP](#), ao tratar da sustentabilidade financeira, dispõe, no item 4.8, que para uma instituição obter o Conceito 5, seu orçamento deve considerar, entre outras coisas, a “participação e acompanhamento das instâncias gestoras e acadêmicas (estas, capacitadas para a gestão de recursos), orientando a tomada de decisões internas”. Observa-se que, a rigor, a UFRPE atende a esta exigência. No entanto, nada impede que a Instituição crie espaços complementares para envolver mais atores da comunidade interna nas discussões orçamentárias, além de adotar estratégias de comunicação mais específicas. Esta última é, por sinal, uma proposta que aparece nas sugestões enviadas pelos três segmentos, conforme a Figura 69:

Figura 69 - Sustentabilidade financeira, fala discente, docente e técnico administrativo



Fonte: CPA/canva.com, 2022.

No que tange à UAEADTec, como observado na Tabela 21, nota-se ligeira diferença de postura avaliativa em relação ao presencial. O item **Articulação entre o orçamento da Universidade e os objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)** segue a tendência observada na tabela anterior, com maior pontuação por parte do corpo docente. Deste último, 6 respondentes assinalaram desconhecer a articulação. No caso dos discentes, os que não tinham como avaliar o item, chegaram a 41 respondentes. Já para os técnicos, esse número correspondeu a 60% dos participantes.

Tabela 21 - Finanças e transparência (EAD)

Item avaliado	Média obtida		
	Docente	Discente	Técnico
Articulação entre o orçamento da Universidade e os objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)	6,8	7,1	6,3
Transparência da UFRPE na aplicação dos recursos orçamentários	7,3	7,4	7,9

Fonte: STD/CPA, 2021.

A UAEADTec tem a particularidade de ter um orçamento à parte, oriundo da CAPES, através do Programa UAB para manter os bolsistas, produção de material didático e outras despesas atinentes à organização acadêmica. Nesse sentido, deve-se ponderar que esse resultado pode expressar a percepção da comunidade EAD quanto às ações da Universidade, notadamente no campo da infraestrutura e dos auxílios emergenciais prestados no contexto da pandemia.

O item sobre **transparência** obteve uma avaliação ainda mais positiva que no presencial. Ainda assim, há considerável quantidade de participantes que assinalaram desconhecer as informações a respeito deste tema. Os valores repassados pela CAPES estão disponíveis no Portal da Transparência. Em casos mais específicos, a UAEADTec responde a demandas que surgem através do Canal de Acesso à Informação. Mas para ampliar o acesso e consolidar a intenção de abertura de dados para amplo conhecimento, a Unidade Acadêmica planeja, em 2023, adotar uma transparência mais ativa com relação a essas informações, conforme o interesse da sociedade. Este interesse será conhecido por meio de uma pesquisa realizada no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública (Profiap) que visa levantar tais questões e construir um modelo para a publicização desses dados. Em consequência, esta publicização seria no próprio [site da UAEADTec](#), na página inicial, com *link* remetendo a essas informações.

6.1.2.1 Outros temas de gestão apontados pela comunidade universitária

A mesma metodologia aplicada à análise das questões abertas para o Eixo 1 (Planejamento e Avaliação Institucional) foi utilizada na análise das Políticas de Gestão (Eixo 4). De igual modo, a comunidade universitária foi provocada a se posicionar livremente através de uma sentença aberta: “Você gostaria de sugerir propostas para a melhoria das Políticas de Gestão da UFRPE?” Lembrando, mais uma vez, que a participação não foi de caráter obrigatório, ficando o respondente livre para sugerir, ou não, alguma proposta de melhoria em relação ao tema gestão.

Importante ressaltar que apenas respostas relacionadas ao Eixo 4 foram consideradas para a análise deste Relatório. Respostas não relacionadas ao tema, mas que são pertinentes ou direcionadas a unidades específicas serão encaminhadas para os seus respectivos gestores.

Conforme Tabela 22, o total de respondentes que optaram por responder a pergunta aberta correspondeu a 40 discentes, 61 docentes e 24 técnicos, distribuídos nas categorias relacionadas às dimensões 5 (Políticas de Pessoal), 6 (Organização e Gestão da Instituição) e 10 (Sustentabilidade Financeira) do SINAES.

Conforme categorização baseada nos indicadores do INEP, as respostas abertas foram relacionadas com cada item que compõem, em sua junção, o Eixo 4. Por se tratar de gestão, os tópicos abordam desde a formação dos servidores até a sustentabilidade financeira da Universidade.

Tabela 22 - Participação da comunidade universitária na pergunta aberta sobre políticas de gestão - Presencial³¹

Eixo 4 – Políticas de Gestão (Presencial)										
Categorias	Discentes			Docentes			Técnicos			
	Quant	%	% Geral³²	Quant.	%	% Geral	Quant.	%	% Geral	
Política de formação e capacitação docente	0	0,00	0,00	04	6,56	1,19	01	4,17	0,60	
Política de formação e capacitação do corpo técnico-administrativo	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	04	16,67	2,38	
Gestão institucional	25	62,50	5,31	18	29,51	5,34	15	62,50	8,93	
Sistema de registro acadêmico	0	0,00	0,00	04	6,56	1,19	0	0,00	0,00	
Sustentabilidade financeira	01	2,50	0,21	03	4,92	0,89	0	0,00	0,00	
Relação entre o planejamento financeiro (orçamento) e a gestão institucional	03	7,50	0,64	13	21,31	3,86	01	4,17	0,60	
Coerência entre plano de carreira e a gestão do corpo docente	0	0,00	0,00	18	29,51	5,34	0	0,00	0,00	
Coerência entre o plano de carreira e a gestão do corpo técnico-administrativo	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	03	12,50	1,79	
Outros	11	27,50	2,34	01	1,64	0,30	0	0,00	0,00	
Total	40	100	1.177	61	100	337	24	88	168	

Fonte: STD/CPA, 2021.

³¹ % = Percentual de participação em relação aos que se expressaram por escrito.

³² % Geral = total de participantes da avaliação, ou sejam contabilizando-se, inclusive, os que não responderam à pergunta, no intuito de observar a relevância e representatividade desta participação

Analisando a Tabela 22, ao observar o item que versa sobre *política de formação e capacitação docente*, constata-se que nenhum discente emitiu opinião. Já 6,56% dos docentes se manifestaram sobre esta temática, em sua maioria, focando nas regras para afastamento, conforme sugerido pelo(a) Docente J: **“Gostaria de sugerir uma melhoria referente aos afastamentos para pós-doutorado. Deveriam ser criadas normas internas mais rígidas para este tipo de afastamento (...).”** As normas sugeridas pelo(a) docente F, estão dispostas, como já elencado na página 104 deste Relatório, na Resolução Nº 053/2017 que dispõe sobre as regras para afastamento objetivando formação em nível de pós-graduação, estágio pós-doutoral e qualificação no Brasil e no exterior. Em relação aos técnicos, apenas um sugeriu treinar os diretores de departamento para as funções, algo que vem sendo construído pela PROGEPE, que tem como meta para 2024: “capacitar 30% dos gestores (a)s e docentes em ações específicas” (UFRPE, 2021, p. 318). Para as coordenações, estes já estão em processos de formação, com capacitações oferecidas pela PREG.

No que diz respeito às políticas de formação e capacitação do corpo administrativo, dos 24 técnicos que optaram por responder à pergunta aberta, apenas 4 (4,17%) se pronunciaram sobre o assunto. Na visão do(a) técnico(a)-administrativo(a) L, **“a instituição apenas cumpre o que determina o decreto 9.991/2019.”** De fato, o decreto mencionado institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, porém, conforme o PDI 2021-2030 da UFRPE, a Instituição vai além, tendo como seu 12º Objetivo estratégico: “fortalecer o caráter estratégico no desenvolvimento do capital humano na UFRPE”, que o faz através de “diversas ações específicas como encontros, ciclos de palestras, seminários *on-line* (...) e Programa Parceiros UFRPE, em parcerias com vários setores” (UFRPE, 2021, p. 313).

A temática mais comentada entre discentes, docentes e técnicos-administrativos foi em relação à *gestão Institucional*, ou seja, 62,5% dos discentes, 29,51% dos docentes e 62,5% dos técnicos apresentaram suas impressões sobre o assunto. Segundo o(a) Discente M, **“a forma como a UFRPE articula projetos poderia ser melhor.”** É necessário reforçar que a Administração Superior, nos últimos anos tem apresentado práticas de governança premiadas pelo Tribunal de Contas da União (TCU) (<https://bit.ly/3IEswAC>). Além disso, tem apresentado uma postura bastante democrática e aberta para a participação de todos (as), conforme comenta o (a) Docente N: **“As Gestões [dos últimos gestores] foram e estão sendo excelentes para o fortalecimento da UFRPE. Devem continuar com essa mesma abertura democrática.”**

Por conseguinte, os projetos se articulam, em sua maioria, conforme os anseios da comunidade universitária, que pode, inclusive, participar de forma direta na construção do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Porém, na opinião do(a) técnico(a) **O**, pode-se ir um pouco além: **“Acredito que temos muito potencial para ampliar e melhorar a transparência das nossas ações. Especialmente em relação ao cumprimento de metas do PDI, processos de trabalho, aplicação dos recursos, normativos e programas instituídos.”**

Sobre o sistema de registro acadêmico, apenas 6,56% dos docentes respondentes comentaram. Não houve menção do tema nem pelos discentes, nem pelos técnico-administrativos. Dentre as opiniões expostas, o(a) Docente **P** faz a seguinte reflexão: **“Considerando o tempo de existência da UFRPE, ela está muito atrasada quanto à informatização dos seus sistemas. Existe muita burocracia para trabalhar e desenvolver atividades acadêmicas e de pesquisa na instituição, o docente perde muito tempo em atividades burocráticas improdutivas (...).”** Neste sentido, a UFRPE, no seu Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI), tem como objetivos estratégicos, tanto “otimizar a gestão da informação na UFRPE”, quanto “capacitar a comunidade acadêmica com relação aos trâmites informacionais e documentais”, no intuito de que “a gestão da informação dentro da Instituição passe a ocorrer de forma otimizada, com mais segurança e menos burocracia” (UFRPE, 2021, p. 272). Para isso, a aquisição e implementação dos Sistemas Integrados de Gestão (SIGS) contribuirão para que sejam otimizados os trabalhos acadêmicos e administrativos da UFRPE.

A *sustentabilidade financeira* da UFRPE, apesar do cenário de contingências, não teve grande incidência de respostas da comunidade universitária: apenas 2,5% dos discentes e 4,92% dos docentes abordaram a temática. Nenhum técnico comentou. Entre as contribuições, o(a) Docente **Q**, sugere: **“Maior disponibilidade de recurso financeiro para que a UFRPE possa realizar o que está no PDI institucional.”** Ao analisar o comentário acima, observa-se que cabe aos gestores da UFRPE a administração dos recursos financeiros, inclusive num esforço da boa prática da governança pública. Entretanto cabe à União, conforme a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, assegurar, anualmente, em seu Orçamento Geral, recursos suficientes para manutenção e desenvolvimento das Instituições de Educação Superior por ela mantidas. De tal modo, a UFRPE encontra-se dependente de repasses de recursos para que possa executar seu PDI a contento. Também está sendo discutida a

implementação de parcerias público-privadas no âmbito do Instituto IPÊ (<https://www.ipe.ufrpe.br/>).

No que diz respeito ao *planejamento financeiro (orçamento) e sua gestão*, este foi abordado por 7,5% dos discentes, 21,31% dos docentes e 4,17% dos técnico-administrativos. Um comentário recorrente foi sobre a descentralização do orçamento, conforme sugere o (a) Docente R: **“O orçamento da UFRPE deveria ser mais participativo e os recursos destinados diretamente aos departamentos acadêmicos. O orçamento é muito centralizado.”** O(A) Docente S, também sugere: **“Planejamento orçamentário descentralizado.”** Segundo o PDI 2021-2030 da UFRPE, “a gestão orçamentária e financeira da UFRPE é de competência da Pró-Reitoria de Administração (PROAD), sendo assessorada pela Coordenadoria de Orçamento e Finanças (COF). A execução ocorre de forma centralizada, porém algumas unidades administrativas e Pró-Reitorias fazem a gestão dos recursos a elas destinados no momento da elaboração orçamentária” (UFRPE, 2021, p. 359). A Universidade, no tocante ao seu planejamento e gestão orçamentária pode considerar a ampliação da participação da comunidade universitária, sem descuidar dos aspectos técnicos envolvidos e o disposto no PDI.

A temática referente à *coerência entre plano de carreira e a gestão do corpo docente e corpo técnico administrativo* foi objeto de comentário por cada uma das categorias-alvo. Neste caso, 29,51% dos docentes opinaram, dentre eles o(a) Docente U, que desabafa:

Penso que os docentes estão assumindo cada vez mais encargos de gestão, com a necessidade de manejarem vários sistemas, com complexidades variadas, e que requerem um tempo considerável da atividade docente. Ao mesmo tempo, na Rural, ainda há falta de espaço adequado para acomodar os ambientes de trabalho dos docentes (...). Ao que parece, vivemos uma depreciação da carreira docente, que repercute na precarização das condições de trabalho, com impactos motivacionais e na saúde mental.

Já 12,5% dos técnicos também se posicionaram. O(A) Técnico V sugere: **“A avaliação que os servidores, em especial os acima de 50 anos, fazem da política de saúde do trabalhador e do apoio (efetivo) do Departamento de Qualidade de Vida no cotidiano institucional deles.”** As questões levantadas tanto pelo (a) docente, quanto pelo (a) técnico(a)-administrativo(a), perpassa por ações da PROGEPE, que tem como missão “desenvolver e implementar ações de gestão de pessoas, de forma inclusiva, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional, a qualidade de vida e o desempenho institucional” (PDI UFRPE, 2021-2030, p.

312), com esforços para alinhar-se aos macros objetivos da Instituição. De tal modo, as problemáticas levantadas tendem a ser sanadas com ações como as do Programa de Capacitação e Qualificação da UFRPE e da busca da qualidade de vida através do “fortalecimento dos programas existentes e a integração das ações dos Núcleos de Atenção e Promoção à Saúde (NAPS) das Unidades Acadêmicas” (UFRPE, 2021, p. 316).

Da mesma forma que ocorreu no Eixo 1, na pergunta aberta do Eixo 4 alguns discentes, 27,5%, optaram por usar o espaço para temáticas não relacionadas à Gestão Institucional, temas como o retorno presencial às aulas e problemas de infraestrutura, dentre outros, foram comentados. Após análise, os comentários serão enviados às unidades responsáveis. Em relação ao retorno presencial, ele já se deu no semestre de 2021.1, conforme [Resolução Nº 383/2021 – CEPE/UFRPE](#).

A partir da mesma sistemática, os respondentes da modalidade EAD também foram convidados a participar da pesquisa com a questão aberta sobre as Políticas de Gestão da Universidade, e, mais uma vez, para essa pergunta, não era obrigatória a participação dos respondentes. (Tabela 23).

Tabela 23 - Participação da comunidade universitária na pergunta aberta sobre políticas de gestão - EAD³³

Eixo 4 – Políticas de Gestão (EAD)									
Categorias	Respondentes Discentes			Respondentes Docentes			Respondentes Técnicos		
	Quant.	%	% Geral ³⁴	Quant.	%	% Geral	Quant.	%	% Geral
Política de formação e capacitação docente	01	10,00	8,62	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Política de formação e capacitação do corpo técnico-administrativo	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Gestão institucional	07	70,00	60,34	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Sistema de registro acadêmico	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Sustentabilidade financeira	02	20,00	17,24	01	50,00	4,76	0	0,00	0,00
Relação entre o planejamento financeiro (orçamento) e a gestão institucional	0	0,00	0,00	0	0	0	0	0,00	0,00

³³ % = Percentual de participação em relação aos que se expressaram por escrito.

³⁴ % Geral = total de participantes da avaliação, ou sejam contabilizando-se, inclusive, os que não responderam à pergunta, no intuito de observar a relevância e representatividade desta participação.

Coerência entre plano de carreira e a gestão do corpo docente	0	0,00	0,00	01	50,00	4,76	0	0,00	0,00
Coerência entre o plano de carreira e a gestão do corpo técnico-administrativo	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Outros	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Total	10	100	116	02	100	21	0	0	10

Em relação ao Eixo 4 para a EAD, no que se refere à gestão institucional, a participação do segmento estudantil nos processos decisórios é abordada com maior frequência, sendo contabilizado em 70% das respostas. Para o(a) discente **W** seria interessante **“Sempre que possível realizar encontros com os discentes da UFRPE, como forma de alinhar estratégias para melhor funcionamento da UFRPE”**. Nessa mesma perspectiva, o(a) discente **X** complementa:

Da mesma forma que a UFRPE inovou durante a pandemia com excelente participação [...] dos docentes em discussões abertas através do chat do YouTube, poderia ser feita políticas de gestão participativa com uso dessa ferramenta num momento de escuta dos estudantes e de compartilhamento de políticas.

A constituição de uma *democracia participativa* é, talvez, um dos maiores desafios da sociedade contemporânea. E é exatamente por isso que essa proposta deve permear as Instituições de Ensino Superior, a fim de que se crie uma cultura participativa que transcenda a Universidade. Caldas e Picanço (2019, p. 101), concluem que para a constituição da gestão democrática participativa “a existência de um projeto intencional e articulado de forma coletiva é fundamental para que os processos se tornem parte da instituição e não apenas da expressão personificada do exercício do poder.” Importante também destacar, neste sentido, o exemplo da elaboração do novo PDI, com participação significativa da comunidade universitária nas comissões temáticas, assim como o plano de retorno presencial das atividades acadêmicas e administrativas no contexto da pandemia.

Além dos espaços de participação já definidos por força de resoluções, percebe-se que existem oportunidades para a UFRPE ampliar os níveis de participação democrática, a exemplo dos processos de planejamento e avaliação nos cursos, departamentos, unidades organizacionais em geral e Unidades Acadêmicas.

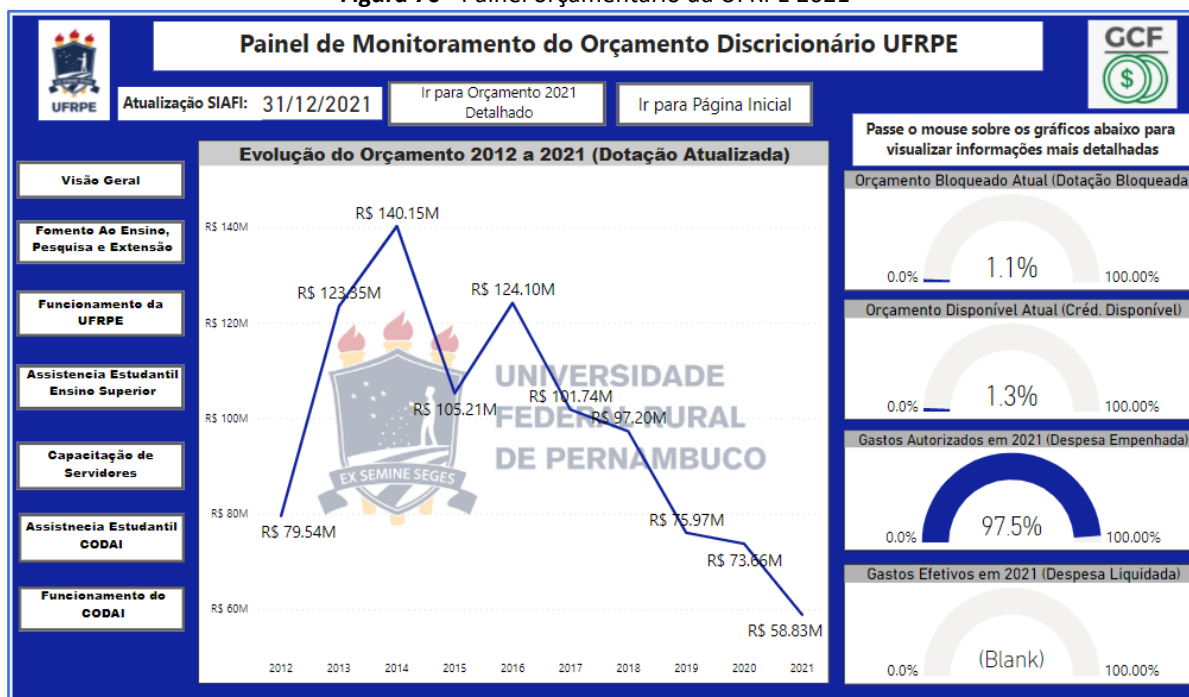
O item sustentabilidade financeira contou 20% das intenções de respostas do segmento estudantil e 50% do segmento docente. Para o (a) estudante **Y** se faz necessária a: **“[...] Divulgação do orçamento e todas as demandas que o mesmo requer para um bom Planejamento Institucional da UFRPE através da participação dos alunos e professores”**. O(A) docente **Z** recomenda:

Sugiro distribuição de informação para os departamentos de forma mais descentralizada. É importante também realizar palestras sobre o uso da verba na universidade [...]. Muitas vezes [essa] verba específica chega na universidade e nem sabemos como utilizá-la. Ninguém sabe informar como podemos acessar as informações necessárias e ficamos à mercê de pouquíssimos servidores que têm o *know-how* dessas verbas. Falta transparência.

O relatório de gestão da UFRPE, documento produzido anualmente pela PROPLAN, apresenta os demonstrativos das questões orçamentárias, financeiras e contábeis, com informações disponibilizadas no capítulo 5 do relatório (<https://bit.ly/3DgwsXh>). Entretanto, esse material pode ser elaborado em uma linguagem mais acessível à comunidade acadêmica, a exemplo do uso de dados orçamentários por meio da ferramenta *Dashboard*, que tem por objetivo apresentar informações simplificadas através de painéis e facilitar o acompanhamento dos dados pelo público-alvo. Embora a UFRPE já use esse recurso, precisa ampliar a comunicação desses painéis para toda comunidade universitária, haja vista que ele se torna mais fácil devido ao modelo de apresentação dos dados (Figura 70).

Essa discussão é importante, principalmente em função dos cortes orçamentários sofridos pelas instituições públicas de ensino superior, os quais impactam diretamente no atendimento de seus objetivos acadêmicos e sociais. Sobre esse tema, a UFRPE emitiu nota em referência aos cortes sofridos pela Universidade e como estes impactam a assistência estudantil, as pesquisas, as ações de extensão, de acessibilidade, na capacitação e na qualificação dos servidores, o que pode inviabilizar o alcance de seus objetivos estratégicos (<https://bit.ly/3JLmoaV>).

Figura 70 - Painel orçamentário da UFRPE 2021³⁵



Fonte: GCF/UFRPE, 2022.

³⁵ Disponível em: <http://gcf.ufrpe.br/node/130>. Acesso em: 25 mar. 2022.

O item *coerência entre plano de carreira e a gestão do corpo docente*, apresentou 50% das intenções de resposta. O (A) docente **A1** traz a seguinte recomendação: “**Sugiro que seja desenvolvido um mecanismo para que as informações relativas à progressão sejam explicitadas ao docente no momento de seu ingresso na instituição**”. A [Resolução nº 009/2019 CONSU/UFRPE](#) regulamenta os procedimentos de progressões e promoções das carreiras de Magistério Superior e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico no âmbito UFRPE. Para facilitar a compreensão de docentes recém chegados na instituição podem ser elaborados materiais educativos a respeito da temática.

Por fim, 10% do corpo docente trouxe sugestões relacionadas à política de formação e capacitação docente. Para o(a) docente **B1** seria necessário: “**Ambientar os professores novos quanto ao sistema do AVA e seu funcionamento**”. A PROGEPE vem realizando nos últimos dois anos, o curso de Introdução ao AVA, assim como um *rol* de cursos de formação para utilização em ambientes virtuais, a fim de capacitar o docente no uso de tais ferramentas (Figura 71). Quanto à ementa do curso de Introdução ao AVA, esta é composta por: introdução ao AVA MOODLE, iniciação ao uso das ferramentas de apoio ao ensino/aprendizagem, e uso da plataforma AVA MOODLE. Esses cursos foram oferecidos no formato remoto, com carga horária de 20h e disponibilização de 250 vagas (<https://bit.ly/3Lq7xU1>).

Figura 71 - Oferta de cursos relacionados ao uso de plataformas digitais³⁶



Fonte: *Instagram*, 2021.

³⁶ Disponível em: <https://www.instagram.com/p/CSy4ZxgLsCt/>. Acesso em: 28 mar. 2022.

Em conjunto, tanto as avaliações quantificáveis por meio das médias, quanto as contribuições da comunidade UFRPE por meio das questões abertas, se tornam ponto de partida para análises, inferências e discussões a respeito das Políticas de Gestão adotadas pela Universidade. É inegável o quanto a UFRPE cresceu nas suas políticas de gestão pautadas por meio de métricas e medidas que contribuíram e contribuem para a tomada de decisão. Muito ainda há que se percorrer, mas a certeza de trilhar o caminho certo aponta para um lugar de destaque enquanto Instituição Pública de Ensino Superior.

7. SÍNTESE DOS RESULTADOS

Este capítulo tem por finalidade apresentar uma síntese dos resultados discutidos referentes à avaliação realizada em 2021, de modo a apontar elementos que representam um crescimento por parte da UFRPE, bem como indicar caminhos para o aprimoramento ou uma melhor compreensão das práticas institucionais, tendo em vista a missão, valores e princípios expressos no PDI da Instituição. Os resultados da autoavaliação institucional, portanto, objetivam subsidiar a Universidade no diagnóstico de potencialidades e fragilidades, de modo a fomentar ações, projetos ou programas, possibilitando, conforme o caso, os ajustes necessários.

A síntese apresenta os **destaques da autoavaliação**, com **sugestões de fortalecimento e melhorias com base na autoavaliação institucional** em relação ao eixo 1 (Planejamento e Avaliação) e ao eixo 4 (Políticas de Gestão).

São apresentados todos os itens avaliados, com sugestões de fortalecimento (médias acima de 7,0) ou melhorias (médias abaixo de 7,0) advindos das análises dos resultados a partir dos relatórios de gestão enviados pelos setores institucionais ou apontados pela comunidade universitária nas questões abertas. Alguns temas avaliados apresentaram sugestões de fortalecimento e de melhorias, uma vez que, dependendo do segmento (discente, docente ou técnico), a avaliação apresentou médias diferenciadas, havendo a necessidade de sugestões nas duas colunas dos quadros 13 e 14.

As sugestões dispostas a seguir pela CPA não têm a intenção de exigir que os setores institucionais acatem e coloquem em prática todas as propostas. O objetivo é que a partir do que foi apontado pelas avaliações da comunidade e pelas sugestões propostas pela CPA, os gestores, com suas respectivas equipes, possam analisar de acordo com a realidade e a necessidade de cada unidade organizacional.

Assim, espera-se que todas as informações e dados deste Relatório contribuam para que a UFRPE cumpra, com eficiência, sua missão institucional de “semear conhecimento, inovação e inclusão, por meio de atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, atenta à complexidade, pluralidade e diversidade dos anseios da sociedade” (UFRPE, 2021, p. 38).

7.1 DESTAQUES DA AUTOAVALIAÇÃO 2021

A apresentação das sugestões de fortalecimento e melhorias são expostas por eixo avaliativo (1 - Avaliação e Planejamento; 4 - Políticas de Gestão). Tais sugestões aparecem de forma conjunta quanto à modalidade, seja ela presencial ou a distância. De igual forma, alguns itens avaliados aparecem com sugestões nas duas colunas (maior que 7,0 ou menor que 7,0), considerando que, às vezes, o mesmo item, é avaliado de forma diferenciada por discentes, docentes e técnicos.

7.1.1 Sugestões de Fortalecimento e melhorias – Eixo 1: Planejamento e Avaliação

Neste tópico são expostos todos os itens avaliados com maiores e menores médias de acordo com a avaliação feita pela comunidade universitária com relação ao eixo 1, com sugestões de fortalecimentos e de melhorias. Como já afirmado, as sugestões são fruto das análises dos resultados, dos relatórios de gestão e das respostas dadas pela comunidade universitária às questões abertas, e têm como único objetivo, promover debates, discussões e inferências que possam contribuir, junto aos gestores, na tomada de decisão (Quadro 13).

Quadro 13 - Planejamento e Avaliação: sugestões de fortalecimento e melhorias (Presencial e EAD)

Itens avaliados	Sugestões de fortalecimento (médias acima de 7,0)	Sugestões de melhorias (médias abaixo de 7,0)
Projeto de Autoavaliação Institucional adotado pela CPA	Apresentar o projeto nas mídias sociais e AVA com <i>link</i> direto para o <i>site</i> onde ele está alocado, além de manter as estratégias que já são adotadas. Também enviar para os <i>e-mails</i> institucionais, inclusive dos alunos, quando estes estiverem migrados para a plataforma do <i>Google Workspace</i> , assim como os <i>e-mails</i> já migrados dos docentes e técnicos.	
Acesso ao questionário de autoavaliação da UFRPE	Incluir o instrumento de avaliação na plataforma do SIGAA, com previsão para quando o sistema estiver totalmente em atividade. Para os servidores técnicos já existe a possibilidade de ser pelo SIGAdmin, de acordo com a STD.	
Visibilidade da CPA nas Mídias Sociais (Facebook, Instagram e Youtube)	Criar Grupo de Trabalho para fortalecer as estratégias de comunicação contínuas nas mídias sociais da CPA, a fim de ampliar o alcance das redes institucionais da Comissão; Continuar diálogo com a ASCOM, a fim ampliar o alcance das informações da CPA para toda comunidade universitária através das suas mídias sociais.	
Acesso aos resultados de	Incentivar a procura pelos resultados das avaliações por meio das estratégias de	

autoavaliação da UFRPE	<p>comunicação institucional adotadas pela Comissão;</p> <p>Inclusão dos relatórios com os resultados no sistema SIGAA e SIPAC.</p> <p>Continuar a produção de conteúdo nas mídias sociais e AVA com <i>link</i> direto para os relatórios de autoavaliação;</p> <p>Continuar a produção de informes e boletins com os resultados direcionados para as diversas unidades organizacionais da Universidade.</p>	
Estratégias de devolutiva dos resultados da autoavaliação para a comunidade universitária (encontros de autoavaliação, mídias, reuniões)	<p>Ampliar a publicidade dos relatórios a partir dos encontros de autoavaliação com os gestores institucionais;</p> <p>Aumentar o número de encontros junto aos vários segmentos da comunidade universitária para a devolutiva dos resultados;</p> <p>Promover encontros de autoavaliação nos cursos com a devolutiva dos resultados de forma específica, desde que os cursos demandem essa discussão;</p> <p>Criar estratégias virtuais interativas para a devolução dos resultados e disponibilizar nos totens distribuídos na Universidade e no AVA;</p> <p>Retomar as ações da CPA Itinerante quando a Universidade liberar encontros de avaliação de forma presencial com visitas às Unidades Acadêmicas e polos da EAD.</p>	
Ações de planejamento no seu Curso, Departamento ou Unidade Acadêmica	<p>Manter acompanhamento dos processos de planejamento, realizados ou em curso, nas diversas instâncias de gestão.</p>	<p>Incentivar o processo de planejamento estratégico nos Cursos, Departamentos e Unidades Acadêmicas que ainda não iniciaram;</p> <p>Incentivar a comunidade a participar das ações de planejamento nos Departamentos e Unidades Acadêmicas;</p> <p>Dar visibilidade às ações já implementadas nos Departamentos e Unidades Acadêmicas proporcionando uma maior divulgação sobre a importância do tema;</p> <p>Promover eventos com coordenadores e diretores de Departamento e Unidades Acadêmicas sobre a importância do planejamento estratégico nessas instâncias de gestão.</p>
Utilização dos resultados da autoavaliação institucional no planejamento do seu Curso, Departamento ou Unidade Acadêmica	<p>Implementar planilha para mensuração do uso dos resultados na promoção de melhorias e solicitação de planos de ação a partir dos itens avaliados;</p>	<p>Dar publicidade às ações geradas a partir dos resultados obtidos na autoavaliação institucional no planejamento dos Departamentos e Unidades Acadêmicas;</p> <p>Retornar, assim que possível, as reuniões de devolutiva de forma presencial para fortalecer a importância da utilização desses resultados no planejamento estratégico dos Departamentos e Unidades Acadêmicas;</p>

	Manter permanente monitoramento das melhorias realizadas na UFRPE, vinculando-as, na medida do possível, aos resultados da autoavaliação institucional.	Incentivar reuniões de devolutivas com a comunidade dos cursos de graduação e seus respectivos coordenadores, desde que a CPA seja demandada pelos cursos. Promover encontros de avaliação para discussão sobre proposições e/ou acompanhamento das ações dos cursos a partir da apropriação dos resultados da autoavaliação institucional.
--	---	---

Fonte: CPA/STD, 2021.

7.1.2 Sugestões de Fortalecimento e Melhorias – Eixo 4: Políticas de Gestão

Neste tópico são expostos todos os itens avaliados com maiores e menores médias de acordo com a avaliação feita pela comunidade universitária com relação ao eixo 4, com sugestões de fortalecimentos e de melhorias. Como já afirmado, as sugestões a seguir são fruto das análises dos resultados, dos relatórios de gestão e das respostas da comunidade universitária às questões abertas, e têm como único objetivo, promover debates, discussões e inferências que possam contribuir, junto aos gestores, na tomada de decisão (Quadro 14).

Quadro 14 - Políticas de Gestão: sugestões de fortalecimento e melhorias (Presencial e EAD)

Itens avaliados	Sugestões de fortalecimento (médias maiores que 7,0)	Sugestões de melhorias (médias abaixo de 7,0)
Critérios adotados para a progressão da carreira docente e do servidor técnico	Dar maior publicidade aos critérios de progressão, facilitando a compreensão das etapas.	Mapear os critérios que geram dúvidas sobre a progressão docente e solucioná-los através de nova edição do <i>e-book</i> mais detalhada e com linguagem mais acessível;
Procedimentos administrativos nos processos de progressão dos servidores docentes e técnicos (fluxograma)	Incluir no curso para novos servidores já existente, módulo exclusivo sobre carreira e procedimentos de progressão	Melhorar o fluxograma da progressão docente, de modo a otimizar tempo e recursos; Rever a metodologia utilizada na implementação do PIT/RIT; Dar maior publicidade ao <i>e-book</i> institucional que trata do PIT/RIT. Adaptar o PIT/RIT aos procedimentos de progressão docente, de modo a otimizar tempo;
Apoio da UFRPE para qualificação e titulação dos servidores docentes e técnicos.	Dar maior publicidade às diversas modalidades de apoio institucional à qualificação diminuindo, assim, o desconhecimento sobre o assunto; Propor melhorias, dentro do possível, nas normativas e critérios de apoio a qualificação do corpo técnico.	Mapear as maiores dificuldades para a qualificação de docentes e técnicos e propor as melhorias possíveis.

Critérios de afastamento para formação docente adotados pela UFRPE	Dar maior publicidade aos critérios de afastamento.	Melhorar os critérios de afastamento dentro das possibilidades institucionais, tendo em vista que algumas regulamentações são do Ministério da Economia e não cabe mudanças pela UFRPE.
Incentivo da UFRPE para a realização de graduação e de pós-graduação	Propor melhorias, dentro do possível, nas normativas e critérios de incentivo a realização de graduação e pós-graduação do corpo técnico.	Ampliar parcerias com outras IES com escopo na área de Gestão Universitária e ou Gestão Pública.
Oferta de formação continuada para o docente da UFRPE	Manter, de maneira perene, ações de formação continuada, em especial as que tratam dos aspectos didático-pedagógicos;	Mapear, junto aos docentes, a necessidade de cursos ou formações específicas em uma determinada área.
Oferta de formação específica para o modelo de ensino remoto na UFRPE	Manter de forma contínua a oferta de cursos no modelo remoto assíncrono para fortalecer a formação dos docentes não só no modelo híbrido, mas também com atualização de novas ferramentas e metodologias de ensino.	
Oferta de formação específica para tutores e demais colaboradores da Universidade Aberta do Brasil (UAB)	Ampliar a oferta e a regularidade dos cursos de formação para os colaboradores UAB, com ações conduzidas tanto pela UAEADTec sob a responsabilidade de um GT específico para esse fim, como pelos cursos de graduação da Unidade.	Atualizar as temáticas a serem trabalhadas, conforme as mudanças nas metodologias, as exigências nos usos das ferramentas digitais e as formas de comunicação por meio das tecnologias.
Oferta de cursos de capacitação para os servidores técnicos	Ampliar a divulgação da oferta de cursos de capacitação ofertados pela UFRPE.	Mapear reais necessidades de cursos específicos na gestão universitária, uma vez que alguns cursos nas áreas transversais são oferecidos pela ENAP.
Critérios de afastamento para formação do servidor técnico adotados pela UFRPE	Dar maior publicidade aos critérios de afastamento.	Melhorar os critérios de afastamento dentro das possibilidades institucionais, tendo em vista que algumas regulamentações são do Ministério da Economia e não cabe mudanças pela UFRPE.
Quantitativo de disciplinas/turmas por docente	Manter permanente mapeamento do quantitativo de turmas/disciplinas por docente para avaliar as possíveis distorções; Propor soluções para equilibrar a relação em termos quantitativos de números de disciplinas/turmas por docente.	Buscar aumentar o número de docentes na EAD para minimizar as distorções na relação quantitativa disciplina/professor/aluno; Estimular os docentes do ensino presencial a ministrar aulas na modalidade a distância, com a devida formação, tanto para contar como carga horária de ensino ou como bolsistas UAB.

Critérios de distribuição de carga horária docente		Mapear as distorções existentes na distribuição das cargas horárias docente propondo os ajustes necessários.
Critérios para a elaboração do Plano de Trabalho Individual (PIT) na UFRPE		Melhorar os critérios de elaboração do PIT; Vincular a elaboração do PIT/RIT com a progressão docente e assim otimizar tempo e recursos.
Colaboração acadêmica entre docentes	Promover rodas de apresentação de trabalhos e pesquisas entre os grupos de pesquisas da UFRPE, aumentando assim a visibilidade entre eles. Criação de um <i>e-book</i> , além de um <i>site</i> específico com todos os laboratórios de pesquisa da UFRPE, assim como seus equipamentos e capacidade de colaborações.	Dar publicidade aos grupos de pesquisa promovendo, assim, uma maior visibilidade interna e possibilidade de colaboração entre grupos distintos e professores autônomos; Estimular a colaboração acadêmica entre os docentes através do fortalecimento dos grupos de pesquisa ou estudo;
Colaboração entre os técnicos no ambiente de trabalho	Promover maior interação entre os servidores técnicos através de roda de diálogos propostas pelos gestores diretos com o objetivo de estreitar laços de relações interpessoais.	
Colaboração acadêmica entre docentes e servidores técnicos		Estimular a colaboração entre docentes e servidores técnicos através de projetos de pesquisa e de extensão; Promover ações de formação com gestores docentes no que diz respeito a temas como: relações interpessoais no ambiente de trabalho, liderança, inteligência emocional, assédio moral, dentre outros.
Quantitativo de técnicos no setor de trabalho		Proceder aos ajustes necessários para equilibrar a distribuição dos técnicos nas unidades organizacionais da Universidade, a fim de reduzir, dentro das possibilidades institucionais, a defasagem de pessoal técnico.
Programas de promoção à qualidade de vida ofertados pela UFRPE (Outubro Rosa, Diabetes, Medita Rural, etc.)	Dar maior visibilidade aos programas nas mídias sociais institucionais, assim como por envio de malas direta, avisos nos <i>sites</i> dos departamentos, cursos e Unidades Acadêmicas, bem como no SIGA, SIGAA e SIPAC.	
Programas de qualidade de vida no trabalho		Mapear, a partir de pesquisa específica com os servidores técnicos e docente, as reais necessidades de cada unidade e

		propor programas de qualidade de vida direcionados a realidades laborais específicas.
Padronização dos procedimentos acadêmicos (fluxograma) – docentes		Fortalecer a implementação da Política de Gestão de Processos (Resolução Nº 54/2020) que tem por objetivo orientar no mapeamento, avaliação, monitoramento e disseminação dos fluxos das atividades realizadas na UFRPE.
Padronização dos procedimentos administrativos (fluxograma) – Técnicos		Fortalecer a implementação da Política de Gestão de Processos (Resolução Nº 54/2020) que tem por objetivo orientar no mapeamento, avaliação, monitoramento e disseminação dos fluxos das atividades realizadas na UFRPE.
Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC) na gestão de processos da UFRPE		Capacitar servidores para utilização das funcionalidades ainda não aproveitadas, como padronização de documentos (ofícios, memos, decisões etc.); Desestimular a cultura de “procedimentos paralelos”, de modo que todas as informações transitem pelo SIPAC e dele se possa gerir processos com eficiência.
Sistema de Informações e Gestão Acadêmica (SIG@ UFRPE ou SIGAA/UFRPE)	Fortalecer a capacitação e o treinamento contínuo para gestores e demais usuários (discentes, docentes e técnicos), de modo a obter o máximo de proveito em todas as funcionalidades e vantagens oferecidas pelos sistemas.	
Conhecimento sobre as instruções normativas adotadas pela UFRPE (Resoluções, Regimentos e Estatuto)		Criar um repositório único, como um mapa, em que seja possível encontrar todas as informações, resoluções e dados atualizados em um ambiente virtual; Remodelar o site da Secretaria Geral dos Conselhos para que o mesmo constitua um repositório atualizado, dinâmico e acessível com todas as Resoluções, Regimentos e o Estatuto atualizado da UFRPE.
Processos de consulta (eleição) para cargos de gestão (Reitoria, Departamentos, Unidades Acadêmicas e Coordenações de Curso)		Definir um processo eleitoral que consiga ser o mais democrático possível no quesito acessibilidade e participação.

		Fortalecer os processos de consulta digital por meio do sistema <i>Helios Voting</i> .
Atuação da coordenação do curso	Fortalecer os canais de comunicação entre coordenação e discentes; Manter ações permanentes de formação para coordenadores de curso de graduação; Promover a utilização do Boletim CPA UFRPE como instrumento auxiliar de gestão.	
Sistema de controle e distribuição de material didático		Garantir a atualização periódica do material didático dos cursos de graduação da UAEADTec; Propor um repositório digital com acesso para estudantes, professores da UFRPE e colaboradores UAB.
Articulação entre o orçamento da Universidade e os objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).	Criar mecanismos para que a comunidade universitária possa acompanhar os objetivos da Gestão Orçamentária e Financeira no PDI	Constituição de um orçamento participativo, em que a comunidade universitária possa sugerir e escolher, atenta ao disposto no PDI, quais ações serão priorizadas na aplicação dos recursos destinados aos investimentos na UFRPE.
Transparência da UFRPE na aplicação dos recursos orçamentários	Cuidar para que as boas práticas que levaram o Tribunal de Contas da União a aprovar, repetidamente, as contas da UFRPE, sejam mantidas, fortalecidas e aprimoradas, conforme o caso; Aprimorar a divulgação das ações de melhorias da UFRPE no site institucional criando <i>link</i> específico que possibilite seu acompanhamento pelo público universitário e externo.	Melhorar o <i>site</i> da Pró-Reitoria de Administração (PROAD); Dar visibilidade ao site da Gerência de Contabilidade e Finanças o qual apresenta painéis interativos, reunindo as informações orçamentárias e financeiras da UFRPE.

Fonte: CPA/STD, 2021.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do ano de 2021, a CPA passou por mudanças significativas. O advento da pandemia do novo coronavírus no mundo causou, e ainda tem causado, impactos profundos nas atividades desenvolvidas pelas IES. Muitos desafios foram postos para o enfrentamento de tantas mudanças.

Nesse sentido, norteadas pela perspectiva da avaliação participativa e democrática, a CPA coordenou a autoavaliação institucional na UFRPE realizando ações de mobilização e sensibilização, acompanhadas de múltiplas estratégias de divulgação entre as diversas unidades e segmentos da Instituição. Toda essa mobilização e sensibilização foi realizada de forma remota através das mídias sociais, *e-mails* institucionais e *lives* por meio do *Instagram*.

Atenta à necessidade de ampliar e fortalecer a relação entre os processos de avaliação e os processos de planejamento institucional, o presente Relatório, além da exposição das atividades da Comissão, contemplou uma autoavaliação diagnóstica, analítica e propositiva, de modo a subsidiar o planejamento e, conseqüentemente, planos de ação, com vistas a atender o PDI, sendo esta, a principal contribuição deste 1º Relatório Parcial.

Os resultados postos em relevo aqui podem subsidiar importantes discussões, em especial, nas unidades da Universidade que estão mais diretamente identificadas com os temas apresentados. Ressalta-se que tais aspectos discutidos neste Relatório, ainda que busquem contribuir com diagnósticos e ações de planejamento, não dispensam outras abordagens e leituras mais aprofundadas. Por essa razão, os resultados das avaliações em números absolutos encontram-se disponíveis nos Apêndice 1 e 2 deste documento para análises complementares.

À medida que aprimora concepções e práticas, a autoavaliação institucional representa uma importante ferramenta na busca da qualidade social da Educação Superior, pela sua eficácia institucional, por sua efetividade acadêmica e social e pela sua missão pública, valorizando a promoção dos valores democráticos, do respeito à diferença e à diversidade, da afirmação da autonomia e da identidade institucional (BRASIL, 2004).

Assim, o 1º Relatório Parcial de Autoavaliação Institucional – (Ciclo 2021-2023) - Ano Base 2021 – torna-se um importante documento para suscitar discussões e promover melhorias e mudanças, a fim de que a UFRPE possa “destacar-se, nacional e

internacionalmente, pelo protagonismo e pela responsabilidade no enfrentamento dos desafios e diante das transformações da universidade pública” (UFRPE, 2021, p. 128).

REFERÊNCIAS

- ADUFERPE. **Nota sobre o PIT e RIT, Deliberada na Última Assembleia Geral Extraordinária da Aduferpe**. Disponível em: <https://adufperpe.org.br/?s=PIT> Acesso em: 25 mar. 2022.
- BRASIL. **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990**, Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. 1990.
- _____. **Lei 10.861, de 14 de abril de 2004**. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. 2004.
- _____. **Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019**. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. 2019.
- _____. **Instrução normativa n. 201, de 11 de setembro de 2019**. Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-201-de-11-de-setembro-de-2019-215812638> Acesso em: 25 março.2022.
- _____. **Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. 2005.
- CALDAS, A. R.; PICANÇO, D. C. L. Os desafios da construção da gestão participativa na universidade. **Educar em Revista**, v. 35, n. 75, p. 81-102, 2019.
- CANTO, J. P; SANTANA, G. P; BRASILEIRO, I. T. B. Inovação e transformação digital do processo de autoavaliação da Universidade Federal Rural de Pernambuco durante a pandemia da covid-19. In: **III Simpósio sobre Avaliação Institucional: avaliação, inovação e comunicação em tempos de pandemia**. Recife, 2020.
- COHEN, Louis, MANION, Lawrence; MORRISON, Keith. Research Methods in Education. **British Journal of Educational Studies** 48 (4):446-446 (2000). Disponível em: <https://philpapers.org/rec/COHRMI>. Acesso em: 30 ago. 2018.
- CONAES. **Roteiro de Autoavaliação Institucional: orientações gerais**. Brasília, DF: INEP, 2004. Disponível em: <https://bit.ly/2Qrp4Bc>. Acesso em: 03. nov. 2019.
- COUTINHO, Clara. **Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: teoria e prática**. 2ª reimpressão. Coimbra: Edições Almedina S/A, 2011.
- DAVIS, Lisa Selin. **Así debería ser el aprendizaje a distancia en medio de la pandemia de coronavirus**. 2020. Disponível em: <https://cnnespanol.cnn.com/2020/08/10/asi-deberia-ser-el-aprendizaje-a-distancia-en-medio-de-lapandemia-de-coronavirus/>. Acesso em: 21 out. 2020.
- IAROSSO, Giuseppe. **The power of survey design: A user's guide for managing surveys, interpreting results, and influencing respondents**. World Bank Publications, 2006. Disponível em: <https://bit.ly/2w73s6h>. Acesso em: 10 set. 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP. **Glossário dos Instrumentos de Avaliação Externa**. 4ª ed. 2019. Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/avaliacao_institucional/apresentacao/glossario_4_edicao.pdf. Acesso em: 28 mar. 2022

_____. **Instrumento de avaliação institucional externa**: Subsidia os atos de credenciamento, credenciamento e transformação da organização acadêmica (presencial). Brasília: INEP, 2014a. Disponível em : <https://bit.ly/2TZnZm0>. Acesso em: 15. jan. 2020.

_____. **Nota Técnica nº 14**: Instrumento de Avaliação Institucional Externa do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES). Brasília: INEP, 2014b. Disponível em: <https://bit.ly/2Qpp3xA> Acesso em: 12. dez. 2019.

_____. **Instrumento de Avaliação Institucional Externa**: presencial e a distância (Recredenciamento e Transformação de Organização Acadêmica). Brasília, INEP, 2017a. Disponível em: <https://bit.ly/2UiniTS>. Acesso em: 31. jan. 2020.

_____. **Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação**: presencial e a distância (Reconhecimento e Renovação de Reconhecimento). Brasília, INEP, 2017b. Disponível em: <https://bit.ly/33oyrqB>. Acesso em: 31.jan.2020.

_____. **Nota Técnica nº 16**: novos instrumentos de avaliação externa: Instrumento de Avaliação Institucional Externa – presencial e a distância (IAIE); Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação – presencial e a distância (IACG). Brasília: INEP, 2017c. Disponível em: <https://bit.ly/39UgsdX>. Acesso em: 20. set. 2019.

LEITE, Denise. **Reformas universitárias**: avaliação institucional participativa. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

MENDEHALL, W., LYMAN, O. & SHEAFFER, R.L. **Elementary surveysampling**. Blemont: Duxburg Press, 1971.

OECD - Organization for Economic Cooperation and Development. **Oslo Manual**. 4 ed. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO - UFRPE. **Plano de Desenvolvimento Institucional da UFRPE (2013-2020)**: versão revista e atualizada. Recife: EDUFRPE, 2018a. Disponível em: <<https://bit.ly/2w3PLF7>> Acesso em: 10.nov.2019.

_____. **Portaria nº 313/2004 -GR**. Instituição da Comissão Própria da UFRPE. Disponível em: <http://cpa.ufrpe.br/sites/cpa.ufrpe.br/files/Portaria%20n%C2%BA%20313%20-%202014%20de%20Junho%20de%202004.pdf> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. PROGEPE. **Resolução Nº 53/2017**. Disponível em: <http://seg.ufrpe.br/resolucao/res-n%C2%BA-0532017-anexo> Acesso em 25 mar. 2022.

_____. **Resolução nº 114/2018**. Regimento Interno da CPA. Disponível em: <http://cpa.ufrpe.br/sites/cpa.ufrpe.br/files/REGIMENTO%20INTERNO%20DA%20CPA%20%202018%29.pdf> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Resolução nº 006/2019**. Regimento Interno da PROPLAN. Disponível em: <http://ww2.proplan.ufrpe.br/sites/ww2.proplan.ufrpe.br/files/REGIMENTO%20INTERNO%20%20PROPLAN%202019.pdf> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. UAEADTec. **CPA Itinerante visita à Unidade Acadêmica de Educação a Distância e Tecnologia**. Disponível em: <http://www.ead.ufrpe.br/node/1349> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. UAEADTec. **CPA itinerante realiza ação nos polos de educação a distância da UFRPE.** Disponível em: <http://www.ead.ufrpe.br/node/1327> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. PROGEPE. **Resolução Nº 009/2019.** Disponível em: <http://www.sugep.ufrpe.br/sites/ww2.sugep.ufrpe.br/files/ERRATA%20RESOLU%C3%87%C3%83O%20CONSU%20N%C2%BA%2009.2019%20-%20PROGRESS%C3%83O%20E%20PROMO%C3%87%C3%83O%20DOCENTE.pdf> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. PROGEPE. **Resolução 042/2020.** Disponível em: <http://seg.ufrpe.br/resolucao/res-n%C2%BA-0422020> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Instituto de Inovação, Pesquisa, Empreendedorismo, Internacionalização e Relações Institucionais.** Disponível em: <https://www.ipe.ufrpe.br/> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Nota sobre os cortes orçamentários da LOA 2021.** Disponível em: http://www.ufrpe.br/sites/www.ufrpe.br/files/NOTA%20UFRPE_Corte%20Or%C3%A7ament%C3%A1rio.pdf Acesso em: 25 mar. 2021.

_____. GCF. **Painéis do orçamento 2021.** Disponível em: <http://gcf.ufrpe.br/node/130> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **UFRPE abre inscrições para o curso: Introdução ao AVA MOODLE.** Disponível em: <http://www.ufrpe.br/br/content/ufrpe-abre-inscri%C3%A7%C3%B5es-para-o-curso-introdu%C3%A7%C3%A3o-ao-ava-moodle> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Relatório de Gestão apresenta resultados alcançados pela UFRPE em 2020.** Disponível em: <http://www.ufrpe.br/br/content/relat%C3%B3rio-de-gest%C3%A3o-apresenta-resultados-alcan%C3%A7ados-pela-ufrpe-em-2020> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. PROGEPE. **Instrução Normativa Nº 001/2021.** Disponível em: http://www.ufrpe.br/sites/www.ufrpe.br/files/Instruo_Normativa_1.21-GR_-_Procedimentos_e_os_fluxos_para_execuo_da_Resolu.pdf Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. Comissão Própria de Avaliação. **Projeto de autoavaliação institucional da UFRPE 2018-2020.** Disponível em: <http://cpa.ufrpe.br/sites/cpa.ufrpe.br/files/PROJETO%20CPA%20-%202021-2023%20-%20FINAL.pdf> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. Pró-Reitoria de Pós-Graduação. **Relatório de autoavaliação dos Programas de Pós-Graduação da UFRPE (Ano-base - 2020).** Disponível em: <http://www.prppg.ufrpe.br/noticias/prpg-divulga-relatorio-de-autoavaliacao-dos-programas-de-pos-graduacao-da-ufrpe> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. Comissão Própria de Avaliação. **Projeto de autoavaliação institucional da UFRPE 2021-2023.** Disponível em: <http://cpa.ufrpe.br/sites/cpa.ufrpe.br/files/PROJETO%20CPA%20-%202021-2023%20-%20FINAL.pdf> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. Comissão Própria de Avaliação. **Relatório integral de autoavaliação institucional (ano-base: 2020) - Ciclo 2018-2020.** Disponível em: <http://www.cpa.ufrpe.br/br/relatorio-de-autoavaliacao-institucional> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. Comissão Própria de Avaliação. **Relatório sintético de autoavaliação institucional 2020**. Disponível em: https://jhcp.github.io/cpa2020/indice_cursos.html Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. Comissão Própria de Avaliação. **Eleição para representantes docentes e técnicos na Comissão**. Disponível em: <https://youtu.be/o-gB1Zw-r6E> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. PROGEPE. **Resolução Nº 109/2021**. Disponível em: https://www.progepe.ufrpe.br/sites/default/files/2021-08/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20109_2021%20Programa%20de%20Capacita%C3%A7%C3%A3o%20e%20Qualifica%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Servidores_atualizada.pdf Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Série Medita Rural estimula a prática de atenção plena e cuidado humano na UFRPE**. Disponível em: <http://www.ufrpe.br/br/content/s%C3%A9rie-medita-rural-estimula-pr%C3%A1tica-de-aten%C3%A7%C3%A3o-plena-e-cuidado-humano-na-ufrpe> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Projeto Conecta idoso tem inscrições abertas**. Disponível em: <http://www.ufrpe.br/br/content/projeto-conecta-idoso-tem-inscri%C3%A7%C3%B5es-abertas> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **UFRPE se destaca entre as melhores instituições do país no Índice de Governança do TCU**. Disponível em: <http://www.ufrpe.br/br/content/ufrpe-se-destaca-entre-melhores-institui%C3%A7%C3%B5es-do-pa%C3%ADs-no-%C3%ADndice-de-governan%C3%A7a-do-tcu> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. PROPLAN. Comissão Executiva do PDI. **Portaria Nº 996/2020–GR**, de 19 de novembro de 2020. Disponível em: <http://ww2.proplan.ufrpe.br/br/content/comiss%C3%A3o-executiva-pdi> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. Comissão Própria de Avaliação. **IV Simpósio sobre Avaliação Institucional**. Disponível em: <https://bit.ly/3ug1IH7> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **Plano de Desenvolvimento Institucional – UFRPE: 2021-2030**. Recife: EDUFRPE, 2021. Disponível em: <http://ww2.proplan.ufrpe.br/sites/ww2.proplan.ufrpe.br/files/PDI-UFRPE-2021-2030.pdf> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **PDI 2021-2030 - Capítulo 2 - Perfil Institucional**. Disponível em: <http://ww2.proplan.ufrpe.br/node/578> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **PDI 2021-2030 - Capítulo 6 - Avaliação e Acompanhamento**. Disponível em: <http://www.proplan.ufrpe.br/node/589> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. Comissão Própria de Avaliação. **Boletins CPA 2020: o olhar discente sobre as políticas acadêmicas da UFRPE**. Disponível em: <http://www.cpa.ufrpe.br/br/boletim> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. Comissão Própria de Avaliação. **Desafios da autoavaliação institucional : cursos, programas & pandemia**. Isabel Cristina Pereira de Oliveira, Carlos Antônio Pereira Gonçalves Filho, José Pereira do Canto (Orgs.) - 1 . ed. Recife: EDUFRPE, 2021. Disponível em:

<http://cpa.ufrpe.br/sites/cpa.ufrpe.br/files/E-book%20-%20Desafios%20da%20Autoavalia%C3%A7%C3%A3o%20Institucional%20-%20Cursos,%20Programas%20&%20Pandemia.pdf> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Comissão Própria de Avaliação (CPA)**. Disponível em: www.cpa.ufrpe.br Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **PREG. UFRPE realiza Curso de formação e atualização para coordenadore(a)s de cursos de graduação**. <http://www.ufrpe.br/br/content/ufrpe-realiza-curso-de-forma%C3%A7%C3%A3o-e-atualiza%C3%A7%C3%A3o-para-coordenadoreas-de-cursos-de-gradua%C3%A7%C3%A3o> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Tutorial Mesa Virtual**. Disponível em: http://ufrpe.br/sites/ufrpe.br/files/TUTORIAL_UFRPE_mesa_virtual_v6.pdf Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **PROAD. Contratos formalizados no exercício 2021**. Disponível em: <http://ww2.proad.ufrpe.br/br/content/contratos-formalizados-no-exerc%C3%ADcio-2021> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Acesso à informação. Receitas de despesas**. Disponível em: <http://acessoainformacao.ufrpe.br/br/receitas-despesas> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Gerência de Contabilidade e Finanças**. Disponível em: <http://www.gcf.ufrpe.br/> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **PROPLAN. Transparência e Prestação de Contas da UFRPE**. Disponível em: <http://ww2.proplan.ufrpe.br/br/content/transpar%C3%Aancia-e-presta%C3%A7%C3%A3o-de-contas-da-ufrpe> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **PROPLAN. Plano de Gerenciamento de Processos 2021**. Disponível em : [http://ww2.proplan.ufrpe.br/sites/ww2.proplan.ufrpe.br/files/Plano%20Gest%C3%A3o%20de%20Processos_2021.2%20\(1\)_0.pdf](http://ww2.proplan.ufrpe.br/sites/ww2.proplan.ufrpe.br/files/Plano%20Gest%C3%A3o%20de%20Processos_2021.2%20(1)_0.pdf) Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **PROGEPE. Relatório de Gestão da PROGEPE 2021**. Disponível em: [https://www.progepe.ufrpe.br/sites/default/files/2022-02/RELAT%C3%93RIO%20DE%20GEST%C3%83O%202021%20\(1\).pdf](https://www.progepe.ufrpe.br/sites/default/files/2022-02/RELAT%C3%93RIO%20DE%20GEST%C3%83O%202021%20(1).pdf) Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Sistema de informações e Gestão Acadêmica**. Disponível em: <https://www.siga.ufrpe.br/ufrpe/index.jsp> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas**. Disponível em: <https://sigs.ufrpe.br/sigaa/verTelaLogin.do> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **UFRPE oferece contas Google Workspace Plus para estudantes**. Disponível em: <http://www.ufrpe.br/br/content/ufrpe-oferece-contas-google-workspace-plus-para-estudantes> Aesso em: 25 mar. 2022.

_____. **PROPLAN. Planejamento em ação**. Disponível em: <http://ww2.proplan.ufrpe.br/br/content/planejamento-em-acao> Acesso em 25 mar. 2022.

_____. **PROPLAN. Planejamento Estratégico para programas de pós-graduação/UFRPE**. Disponível em: <http://www.proplan.ufrpe.br/br/content/planejamento-estrat%C3%A9gico-para-programas-de-p%C3%B3s-gradua%C3%A7%C3%A3oufrpe-0> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Unidade Acadêmica de Educação a Distância e Tecnologia.** Disponível em: <http://www.ead.ufrpe.br/> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **UAEADTec. Planejamento UAEADTec 2022.** Disponível em: <http://www.ead.ufrpe.br/node/2234> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **PROPLAN. Painel de monitoramento do PDI 2021-2030.** Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiNzE5M2ViN2EtODIzYS00ZWlyLWJkOGItZigwNTdkNTAwOTk0IiwidCI6IjllMmE4NTU0LThhNTgtNDEzMy04NDJhLWw1OTVIYTA1NTk0MCI9> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **PREG e STD promovem curso sobre o SIGAA para comunidade universitária.** Disponível em: <http://www.ufrpe.br/br/content/preg-e-std-promovem-curso-sobre-o-sigaa-para-comunidade-universit%C3%A1ria> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **SEG. Estatuto e Regimento Geral da UFRPE.** Disponível em: <http://seg.ufrpe.br/sites/seg.ufrpe.br/files/estatuto-ufrpe.pdf> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Secretaria Geral dos Conselhos.** Disponível em: <http://seg.ufrpe.br/resolucoes> Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Pró-Reitoria de Planejamento e Gestão Estratégica.** Disponível em: www.proplan.ufrpe.br Acesso em: 25 mar. 2022.

_____. **Pró-Reitoria de Ensino de Graduação.** Disponível em: www.preg.ufrpe.br Acesso em: 25 mar. 2022.

APÊNDICE 1 – Resultados Absolutos – Eixo 1: Avaliação e Planejamento

1. Resultados Absolutos - Planejamento e Avaliação Institucional - Presencial e EAD

Este apêndice reúne os resultados referentes ao planejamento e à avaliação institucional da UFRPE, conforme respondido pelos integrantes do *Campus Dois Irmãos*, da UABJ, UACSA e UAST, assim como os resultados referentes à UAEADTec.

Os resultados estão separados por segmentos: estudantes, docentes e técnicos. Essa separação é devido ao fato de as perguntas serem diferentes para cada segmento. Em cada combinação eixo/segmento, os resultados são apresentados em ordem decrescente de média.

1.1 Planejamento e Avaliação Institucional (*Campus Dois Irmãos*, UABJ, UACSA e UAST) - Presencial

1.1.1 Estudantes

Média	Item avaliado	Péssimo (0)	Ruim (2.5)	Regular (5)	Bom (7.5)	Excelente (10)	OOR*
7.9	Acesso a este questionário de autoavaliação da UFRPE	4	19	178	578	398	0
7.7	Projeto de Autoavaliação Institucional adotado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA)	4	9	132	509	229	294
7.3	Acesso aos resultados de autoavaliação da UFRPE	7	30	171	394	202	373
7.2	Visibilidade da Comissão Própria de Avaliação (CPA) nas Mídias Sociais (Facebook, Instagram e Youtube)	18	50	153	367	219	370
7.0	Estratégias de retorno dos resultados da autoavaliação para a comunidade universitária (encontros de	15	48	188	410	174	342

	autoavaliação, reuniões)	mídia,						
7.0	Utilização dos resultados da autoavaliação institucional no planejamento do seu Curso	25	60	182	393	202	315	
6.9	Ações de planejamento no seu Curso	42	64	219	411	249	192	

*OOR: Outras opções de resposta. Para saber qual o texto da(s) resposta(s) de uma questão em específico, posicione o cursor do mouse sobre o valor correspondente na última coluna.

1.1.2 Docentes

Média	Item avaliado	Péssimo (0)	Ruim (2.5)	Regular (5)	Bom (7.5)	Excelente (10)	OOR*
8.1	Projeto de Autoavaliação Institucional adotado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA)	0	4	26	145	101	61
8.1	Acesso a este questionário de autoavaliação da UFRPE	3	7	28	164	135	0
7.8	Acesso aos resultados de autoavaliação da UFRPE	2	8	32	157	90	48
7.3	Visibilidade da Comissão Própria de Avaliação (CPA) nas Mídias Sociais (Facebook, Instagram e Youtube)	4	7	60	106	64	96
7.0	Estratégias de retorno dos resultados da autoavaliação para a comunidade universitária (encontros de autoavaliação, mídias, reuniões)	1	15	76	145	49	51
6.8	Ações de planejamento no seu Departamento ou Unidade Acadêmica	13	18	69	143	55	39

6.1	Utilização dos resultados da autoavaliação institucional no planejamento do seu Departamento ou Unidade Acadêmica	11	24	90	107	29	76
-----	---	----	----	-----------	------------	----	-----------

**OOR: Outras opções de resposta. Para saber qual o texto da(s) respostas(s) de uma questão em específico, posicione o cursor do mouse sobre o valor correspondente na última coluna.*

1.1.3 Técnicos

Média	Item avaliado	Péssimo (0)	Ruim (2.5)	Regular (5)	Bom (7.5)	Excelente (10)	OOR*
8.3	Projeto de Autoavaliação Institucional adotado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA)	0	1	8	71	55	33
8.2	Acesso aos resultados de autoavaliação da UFRPE	0	0	9	75	45	39
8.1	Acesso a este questionário de autoavaliação da UFRPE	0	3	18	82	65	0
7.8	Visibilidade da Comissão Própria de Avaliação (CPA) nas Mídias Sociais (Facebook, Instagram e Youtube)	1	2	19	65	43	38
7.5	Estratégias de retorno dos resultados da autoavaliação para a comunidade universitária (encontros de autoavaliação, mídias, reuniões)	1	3	21	71	31	41
7.3	Ações de planejamento no seu Departamento ou Unidade Acadêmica	2	6	26	63	36	35
7.0	Utilização dos resultados da autoavaliação institucional no planejamento do seu Departamento ou Unidade Acadêmica	4	6	27	58	26	47

**OOR: Outras opções de resposta. Para saber qual o texto da(s) respostas(s) de uma questão em específico, posicione o cursor do mouse sobre o valor correspondente na última coluna.*

1.2 Planejamento e Avaliação Institucional (UAEADTec) - EAD

1.2.1 Estudantes

Média	Item avaliado	Péssimo (0)	Ruim (2.5)	Regular (5)	Bom (7.5)	Excelente (10)	OOR*
8.0	Projeto de Autoavaliação Institucional adotado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA)	1	0	9	57	30	19
8.0	Acesso a este questionário de autoavaliação da UFRPE	0	1	16	58	41	0
7.8	Utilização dos resultados da autoavaliação institucional no planejamento do seu Curso	1	0	12	53	25	25
7.7	Visibilidade da Comissão Própria de Avaliação (CPA) nas Mídias Sociais (Facebook, Instagram e Youtube)	0	0	16	41	21	38
7.6	Acesso aos resultados de autoavaliação da UFRPE	1	1	11	55	19	29
7.5	Estratégias de retorno dos resultados da autoavaliação para a comunidade universitária (encontros de autoavaliação, mídia, reuniões)	1	1	17	50	21	26
7.5	Ações de planejamento no seu Curso	2	3	18	53	32	8

*OOR: Outras opções de resposta. Para saber qual o texto da(s) resposta(s) de uma questão em específico, posicione o cursor do mouse sobre o valor correspondente na última coluna.

1.2.2 Docentes

Média	Item avaliado	Péssimo (0)	Ruim (2.5)	Regular (5)	Bom (7.5)	Excelente (10)	OOR*
-------	---------------	-------------	---------------	-------------	--------------	-------------------	------

9.7	Acesso aos resultados de autoavaliação da UFRPE	0	0	0	2	17	2
9.5	Avalie o Projeto de Autoavaliação Institucional adotado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA)	0	0	0	4	16	1
9.5	Avalie o acesso a este questionário de autoavaliação da UFRPE	0	0	0	4	17	0
9.1	Avalie a visibilidade da Comissão Própria de Avaliação (CPA) nas Mídias Sociais (Facebook, Instagram e Youtube)	0	0	1	4	12	4
9.0	Estratégias de retorno dos resultados da autoavaliação para a comunidade universitária (encontros de autoavaliação, mídias, reuniões)	0	0	0	8	12	1
7.7	Ações de planejamento na Unidade Acadêmica	0	0	3	13	5	0
7.2	Utilização dos resultados da autoavaliação institucional no planejamento da Unidade Acadêmica	0	0	5	12	3	1

**OOR: Outras opções de resposta. Para saber qual o texto da(s) respostas(s) de uma questão em específico, posicione o cursor do mouse sobre o valor correspondente na última coluna.*

1.2.3 Técnicos

Média	Item avaliado	Péssimo (0)	Ruim (2.5)	Regular (5)	Bom (7.5)	Excelente (10)	OOR*
9.4	Projeto de Autoavaliação Institucional adotado pela Comissão Própria de Avaliação (CPA)	0	0	0	2	6	2
9.2	Ações de planejamento no seu Departamento ou Unidade Acadêmica	0	0	0	3	7	0

9.0	Acesso a este questionário de autoavaliação da UFRPE	0	0	1	2	7	0
8.9	Acesso aos resultados de autoavaliação da UFRPE	0	0	0	4	5	1
8.8	Estratégias de retorno dos resultados da autoavaliação para a comunidade universitária (encontros de autoavaliação, mídias, reuniões)	0	0	0	4	4	2
8.3	Visibilidade da Comissão Própria de Avaliação (CPA) nas Mídias Sociais (Facebook, Instagram e Youtube)	0	0	1	4	4	1
8.2	Utilização dos resultados da autoavaliação institucional no planejamento do seu Departamento ou Unidade Acadêmica	0	1	0	4	5	0

**OOR: Outras opções de resposta. Para saber qual o texto da(s) respostas(s) de uma questão em específico, posicione o cursor do mouse sobre o valor correspondente na última coluna.*

APÊNDICE 2 – Resultados Absolutos – Eixo 4: Políticas de Gestão

2. Resultados Absolutos - Políticas de Gestão - Presencial e EAD

Este apêndice reúne os resultados referentes às políticas de gestão da UFRPE, conforme respondido pelos integrantes do *Campus Dois Irmãos*, da UABJ, UACSA e UAST, assim como os resultados referentes à UAEADTec.

Os resultados estão separados por segmentos: estudantes, docentes e técnicos. Essa separação é devido ao fato de as perguntas serem diferentes para cada segmento. Em cada combinação eixo/segmento, os resultados são apresentados em ordem decrescente de média.

2.1 Políticas de Gestão (*Campus Dois Irmãos*, UABJ, UACSA e UAST) - Presencial

2.1.1 Estudantes

Média	Item avaliado	Péssimo (0)	Ruim (2.5)	Regular (5)	Bom (7.5)	Excelente (10)	OOR*
7.9	Transparência da UFRPE na aplicação dos recursos orçamentários	15	29	123	316	343	351
7.3	Atuação da coordenação do seu curso	37	66	235	435	404	0
7.2	Sistema de Informações e Gestão Acadêmica (SIG@UFRPE ou SIGAA/UFRPE)	11	49	254	596	267	0
7.2	Articulação entre o orçamento da Universidade e os objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)	14	40	170	379	191	383
7.1	Processos de consulta (eleição) para cargos de gestão (Reitoria, Departamentos, Unidades Acadêmicas e Coordenações de Curso)	25	65	218	483	239	147

7.0	Conhecimento sobre instruções normativas contidas no Manual do Estudante	20	57	245	480	207	168
-----	--	----	----	-----	------------	-----	-----

*OOR: Outras opções de resposta. Para saber qual o texto da(s) respostas(s) de uma questão em específico, posicione o cursor do mouse sobre o valor correspondente na última coluna.

2.1.2 Docentes

Média	Item avaliado	Péssimo (0)	Ruim (2.5)	Regular (5)	Bom (7.5)	Excelente (10)	OOR*
7.7	Processos de consulta (eleição) para cargos de gestão (Reitoria, Departamentos, Unidades Acadêmicas e Coordenações de Curso)	4	9	39	181	95	9
7.1	Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC) na gestão de processos da UFRPE	4	18	78	168	66	3
7.0	Quantitativo de disciplinas/turmas por docente	6	12	72	202	45	0
7.0	Oferta de formação específica para o modelo de ensino remoto na UFRPE	9	15	72	150	71	20
7.0	Programas de promoção à qualidade de vida ofertados pela UFRPE (Outubro Rosa, Diabetes, Medita Rural, etc.)	5	5	68	134	41	84
6.7	Oferta de formação continuada para o docente da UFRPE	10	24	70	151	51	31
6.6	Apoio da UFRPE para qualificação e titulação docente	14	22	78	131	53	39
6.6	Transparência da UFRPE na aplicação dos recursos orçamentários	12	24	46	96	50	109

6.5	Critérios de distribuição de carga horária docente	15	21	78	184	30	9
6.5	Conhecimento sobre as instruções normativas adotadas pela UFRPE (Resoluções, Regimentos e Estatuto)	2	18	105	148	23	41
6.4	Procedimentos administrativos nos processos de progressão docente (fluxograma)	13	30	92	151	43	8
6.3	Critérios adotados para a progressão da carreira docente	13	28	98	152	40	6
6.3	Padronização dos procedimentos acadêmicos (fluxograma)	4	29	100	133	27	44
6.2	Colaboração acadêmica entre docentes	7	34	112	153	31	0
6.2	Critérios de afastamento para formação docente adotados pela UFRPE	14	34	68	138	33	50
6.0	Programas de qualidade de vida no trabalho	7	17	76	81	16	140
5.9	Colaboração acadêmica entre docentes e servidores técnicos	12	46	110	146	23	0
5.8	Articulação entre o orçamento da Universidade e os objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)	8	28	59	78	13	151
5.2	Critérios para a elaboração do Plano de Trabalho Individual (PIT) na UFRPE	37	62	101	109	25	3

**OOR: Outras opções de resposta. Para saber qual o texto da(s) resposta(s) de uma questão em específico, posicione o cursor do mouse sobre o valor correspondente na última coluna.*

2.1.3 Técnicos

Média	Item avaliado	Péssimo (0)	Ruim (2.5)	Regular (5)	Bom (7.5)	Excelente (10)	OOR*
7.7	Oferta de cursos de capacitação ofertados pela UFRPE	1	5	25	80	49	8
7.5	Apoio da UFRPE para qualificação e titulação do corpo técnico da UFRPE	2	9	31	70	52	4
7.5	Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC) na gestão de processos da UFRPE	0	4	32	86	39	7
7.3	Programas de promoção à qualidade de vida ofertados pela UFRPE (Outubro Rosa, Diabetes, Medita Rural, etc.)	1	7	35	70	40	15
7.2	Colaboração entre os técnicos no ambiente de trabalho	1	7	36	89	35	0
7.2	Incentivo da UFRPE para a realização de graduação e de pós-graduação	3	7	40	76	42	0
7.1	Transparência da UFRPE na aplicação dos recursos orçamentários	4	9	20	52	32	51
7.0	Processos de consulta (eleição) para cargos de gestão (Reitoria, Departamentos, Unidades Acadêmicas e Coordenações de Curso)	2	5	36	94	19	12
6.9	Critérios de progressão por mérito do servidor técnico adotados pela UFRPE	4	9	40	86	29	0
6.8	Procedimentos administrativos (fluxograma) dos processos de progressão do servidor técnico	1	6	51	91	19	0

6.4	Critérios de afastamento para formação do servidor técnico adotados pela UFRPE	3	13	41	63	16	32
6.3	Conhecimento sobre as instruções normativas adotadas pela UFRPE (Resoluções, Regimentos e Estatuto)	1	15	48	65	14	25
6.1	Articulação entre o orçamento da Universidade e os objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)	2	11	38	42	8	67
6.0	Colaboração acadêmica entre docentes e servidores técnicos	5	18	66	62	17	0
5.7	Padronização dos procedimentos administrativos (fluxograma)	6	25	49	65	8	15
5.3	Programas de qualidade de vida no trabalho (Ergonomia e segurança no trabalho)	7	24	48	28	11	50
4.6	Quantitativo de técnicos no setor de trabalho	17	44	61	41	5	0

*OOR: Outras opções de resposta. Para saber qual o texto da(s) respostas(s) de uma questão em específico, posicione o cursor do mouse sobre o valor correspondente na última coluna.

2.2 Políticas de Gestão (UAEADTec) - EAD

2.2.1 Estudantes

Média	Item avaliado	Péssimo (0)	Ruim (2.5)	Regular (5)	Bom (7.5)	Excelente (10)	OOR*
7.9	Atuação da coordenação do seu curso	3	5	15	39	54	0
7.7	Conhecimento sobre instruções normativas contidas no Manual do Estudante	0	1	16	65	27	7

7.5	Sistema de Informações e Gestão Acadêmica (SIG@UFRPE ou SIGAA/UFRPE)	0	4	23	58	31	0
7.4	Transparência da UFRPE na aplicação dos recursos orçamentários	2	2	11	35	18	48
7.1	Articulação entre o orçamento da Universidade e os objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)	1	3	15	45	11	41
6.8	Processos de consulta (eleição) para cargos de gestão (Reitoria, Departamentos, Unidades Acadêmicas e Coordenações de Curso)	3	2	22	39	14	36

*OOR: Outras opções de resposta. Para saber qual o texto da(s) resposta(s) de uma questão em específico, posicione o cursor do mouse sobre o valor correspondente na última coluna.

2.2.2 Docentes

Média	Item avaliado	Péssimo (0)	Ruim (2.5)	Regular (5)	Bom (7.5)	Excelente (10)	OOR*
7.9	Oferta de formação continuada para o docente da UFRPE	0	1	1	12	6	1
7.6	Apoio da UFRPE para qualificação e titulação docente	0	2	1	11	6	1
7.6	Processos de consulta (eleição) para cargos de gestão (Reitoria, Departamentos, Unidades Acadêmicas e Coordenações de Curso)	0	0	3	14	4	0
7.4	Critérios de afastamento para formação docente adotados pela UFRPE	0	0	6	9	5	1
7.3	Transparência da UFRPE na aplicação dos recursos orçamentários	0	1	4	6	5	5

7.2	Programas de promoção à qualidade de vida ofertados pela UFRPE (Outubro Rosa, Diabetes, Medita Rural, etc.)	0	2	2	8	4	5
7.1	Colaboração acadêmica entre docentes	0	1	5	11	4	0
7.0	Critérios adotados para a progressão da carreira docente	0	1	5	11	3	1
7.0	Procedimentos administrativos nos processos de progressão docente (fluxograma)	0	2	4	10	4	1
7.0	Sistema de controle e distribuição de material didático	0	2	3	7	4	5
6.9	Colaboração acadêmica entre docentes e servidores técnicos	0	1	7	9	4	0
6.9	Conhecimento sobre as instruções normativas adotadas pela UFRPE (Resoluções, Regimentos e Estatuto)	0	0	5	12	1	3
6.8	Oferta de formação específica para tutores e demais colaboradores da Universidade Aberta do Brasil (UAB)	0	1	6	8	3	3
6.8	Articulação entre o orçamento da Universidade e os objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)	0	0	5	9	1	6
6.5	Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC) na gestão de processos da UFRPE	0	3	4	12	2	0
6.3	Padronização dos procedimentos acadêmicos (fluxograma)	0	2	7	11	1	0
5.8	Critérios de distribuição de carga horária docente	0	5	5	10	1	0

5.8	Quantitativo de disciplinas/turmas por docente	0	4	7	9	1	0
5.8	Programas de qualidade de vida no trabalho	0	3	5	6	1	6
5.4	Critérios para a elaboração do Plano de Trabalho Individual (PIT) na UFRPE	0	5	9	6	1	0

**OOR: Outras opções de resposta. Para saber qual o texto da(s) respostas(s) de uma questão em específico, posicione o cursor do mouse sobre o valor correspondente na última coluna.*

2.2.3 Técnicos

Média	Item avaliado	Péssimo (0)	Ruim (2.5)	Regular (5)	Bom (7.5)	Excelente (10)	OOR*
9.5	Colaboração entre os técnicos no ambiente de trabalho	0	0	0	2	8	0
8.2	Critérios de progressão por mérito do servidor técnico adotados pela UFRPE	0	0	0	7	3	0
8.2	Apoio da UFRPE para qualificação e titulação do corpo técnico da UFRPE	0	0	0	7	3	0
8.2	Incentivo da UFRPE para a realização de graduação e de pós-graduação	0	0	1	5	4	0
8.1	Programas de promoção à qualidade de vida ofertados pela UFRPE (Outubro Rosa, Diabetes, Medita Rural, etc.)	0	1	0	4	4	1
8.0	Colaboração acadêmica entre docentes e servidores técnicos	0	0	0	8	2	0
7.9	Transparência da UFRPE na aplicação dos recursos orçamentários	0	0	2	1	3	4
7.8	Procedimentos administrativos (fluxograma) dos processos de progressão do servidor técnico	0	0	1	7	2	0

7.8	Sistema Integrado de Patrimônio. Administração e Contratos (SIPAC) na gestão de processos da UFRPE	0	0	1	7	2	0
7.5	Oferta de cursos de capacitação ofertados pela UFRPE	0	1	2	3	4	0
7.5	Processos de consulta (eleição) para cargos de gestão (Reitoria, Departamentos, Unidades Acadêmicas e Coordenações de Curso)	0	0	3	4	3	0
7.0	Crítérios de afastamento para formação do servidor técnico adotados pela UFRPE	0	1	2	5	2	0
6.8	Programas de qualidade de vida no trabalho (Ergonomia e segurança no trabalho)	1	0	0	5	1	3
6.7	Padronização dos procedimentos administrativos (fluxograma)	0	0	4	5	1	0
6.4	Conhecimento sobre as instruções normativas adotadas pela UFRPE (Resoluções, Regimentos e Estatuto)	0	1	3	4	1	1
6.3	Articulação entre o orçamento da Universidade e os objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)	0	0	2	2	0	6
3.0	Quantitativo de técnicos no setor de trabalho	3	3	3	1	0	0

**OOR: Outras opções de resposta. Para saber qual o texto da(s) respostas(s) de uma questão em específico, posicione o cursor do mouse sobre o valor correspondente na última coluna.*

APÊNDICE 3 – Tutorial senha de Serviços Integrados

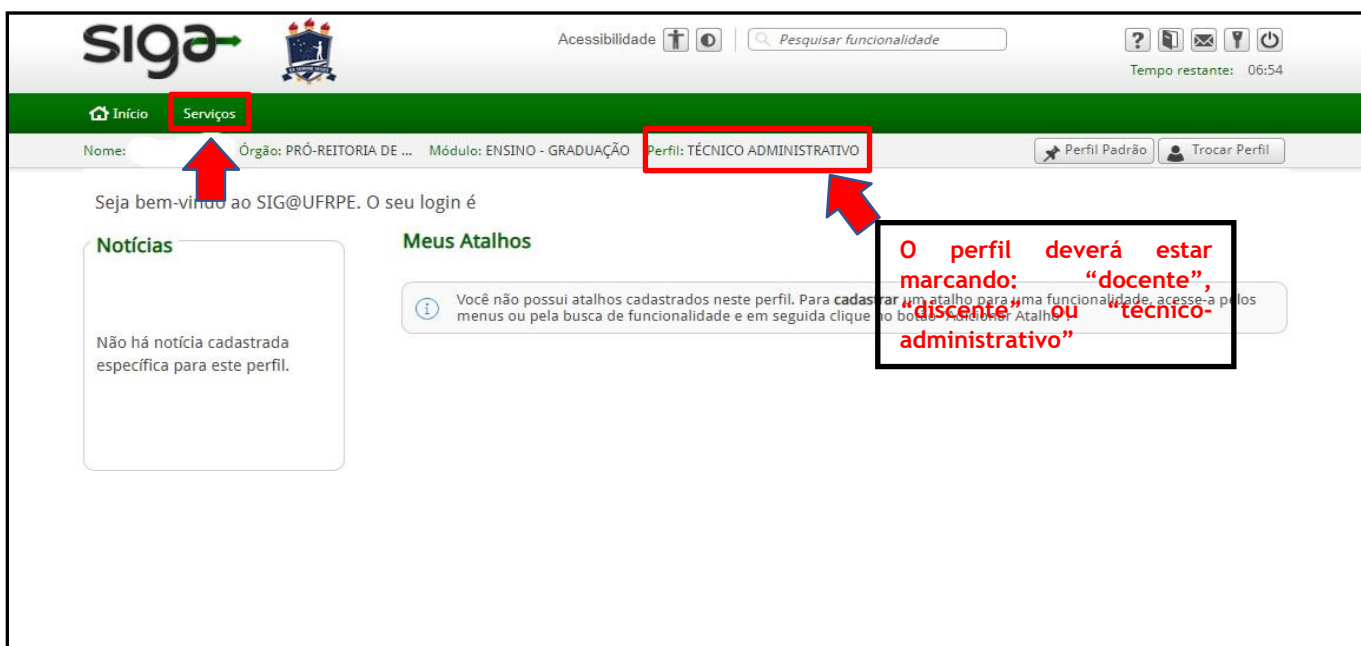
1º PASSO: Acesse o SIG@UFRPE.

⚠️ Atenção! Se você é técnico e só costuma acessar o SIG@Processo, é preciso acessar o SIG@UFRPE, pois a senha de serviços integrados é feita por aqui! Para entrar no SIG@UFRPE use a mesma senha do SIG@Processo.

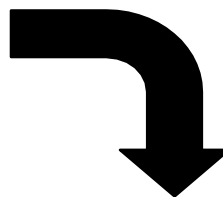


2º PASSO: Observe no seu perfil **Docente**, **Discente** ou **Técnico-Administrativo**, o botão “Serviços” no canto superior esquerdo ao lado do botão “início”.

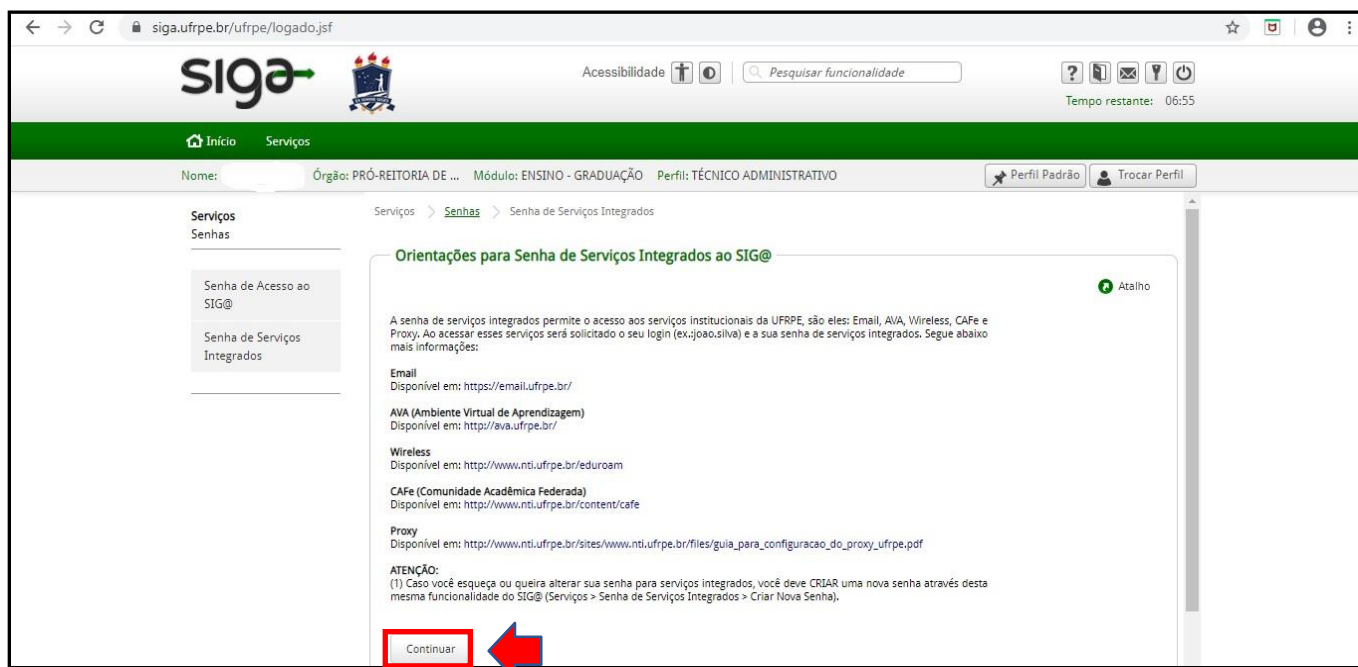
⚠️ Atenção! Se você é um docente ou técnico no exercício de um cargo ou função de gestão (coordenador, diretor, chefe, pró-reitor, etc), clique no botão “trocar perfil” para acessar o perfil correspondente ao seu segmento (docente ou técnico-administrativo). É justamente no perfil do seu segmento que você irá fazer a sua senha de serviços integrados.



3º PASSO: No botão “serviços”, selecione a opção “senhas” e clique. Irão aparecer dois botões: “Senha de acesso ao SIG@” e “Senha de serviços integrados”. Clique neste último.



4º PASSO: Leia as “orientações para criar a senha de serviços integrados” e clique em “continuar”. Em seguida, é só criar a sua senha, conforme as orientações.



Pronto! Agora você pode avaliar a nossa Ruralinda! Acesse: www.cpa.ufrpe.br

Dúvidas?
Fale com a gente!
cpa.proplan@ufrpe.br



