RELATÓRIO DE ANÁLISE

COMENTÁRIOS DA AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DA UDESC -

Técnicos.



2026/2

UDESC
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA

COAI
COORDENADORIA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

RELATÓRIO DE ANÁLISE

Comentários da Avaliação Institucional

AVTEC | Período letivo 2026/2

Análise temática organizada pelos comentários nos eixos de análise.

Elaborado com base no relatório de resultados emitido pelo Sistema SIGA em 3 de novembro de 2026.

Coordenadoria de Avaliação Institucional – COAI

RELATÓRIO DE ANÁLISE DOS COMENTÁRIOS DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Avaliação dos Técnicos Universitários – UDESC | 2026/2

1. Apresentação

Este relatório apresenta uma análise qualitativa dos comentários abertos reunidos no arquivo "Relatório de comentários Udesc.pdf", emitido pelo Sistema SIGA em 13 de outubro de 2026. O documento contempla a avaliação AVTEC – Avaliação Técnicos, período letivo 2026/2, e reúne respostas a questões abertas associadas à avaliação institucional e aos cinco eixos do SINAES, incluindo planejamento e avaliação, desenvolvimento institucional, políticas acadêmicas, políticas de gestão e infraestrutura.

A análise identifica temas recorrentes, convergências e tensões presentes nas manifestações. Como o arquivo reúne respostas subjetivas de diferentes questionários e não apresenta, em formato consolidado, a quantidade de respondentes por item nem uma tabulação estatística dos comentários, as conclusões são qualitativas. A recorrência indicada neste relatório refere-se à presença reiterada de assuntos no conjunto lido, e não a uma contagem estatística de menções.

2. Síntese executiva

Os comentários revelam uma percepção simultaneamente positiva sobre a missão acadêmica da UDESC e crítica em relação a aspectos da gestão e das condições de trabalho. A Universidade é reconhecida por sua natureza pública e gratuita, pela qualidade do ensino, pela atuação em pesquisa e extensão, pela qualificação e dedicação de seus profissionais e pela presença multicampi em Santa Catarina.

Ao mesmo tempo, destacam-se cinco desafios transversais:

(1) valorização, carreira e dimensionamento do quadro de pessoal, especialmente dos técnicos;

(2) comunicação institucional e integração entre Reitoria, centros e setores;

(3) simplificação de processos e integração dos sistemas digitais;

(4) acessibilidade e desigualdade nas condições de infraestrutura entre unidades; e

(5) maior divulgação do planejamento, dos resultados da avaliação e das providências adotadas.

Há também manifestações sobre clima organizacional, respeito nas relações de trabalho, prevenção do assédio, transparência, participação nas decisões e assistência/permanência estudantil. Os relatos não são uniformes: algumas pessoas descrevem ambientes acolhedores e gestões acessíveis, enquanto outras apontam conflitos, sobrecarga, tratamento desigual ou falta de escuta. Essa variação sugere que a experiência de trabalho pode diferir entre centros, setores e equipes.

3. Principais potencialidades identificadas

- **Caráter público, gratuito e compromisso social:** A gratuidade, a oferta de formação de qualidade e a contribuição para o desenvolvimento de Santa Catarina são temas frequentemente valorizados. Também aparecem a diversidade, as ações afirmativas, a inclusão e os serviços dirigidos à comunidade.
- **Qualidade acadêmica e integração entre ensino, pesquisa e extensão:** Os comentários destacam a qualidade do ensino, a qualificação docente, a pesquisa, a pós-graduação, os projetos de extensão e a

formação profissional. A produção de conhecimento e sua relevância social são vistas como ativos institucionais.

- **Qualificação e comprometimento das equipes:** Muitas respostas reconhecem o conhecimento técnico, a experiência, a dedicação e a capacidade de resolver problemas dos servidores docentes e técnicos. Há manifestações de orgulho e pertencimento à Universidade.
- **Abrangência multicampi e diversidade de áreas:** A presença em diferentes regiões do Estado é percebida como diferencial para atender realidades locais e ampliar o acesso à educação superior pública.
- **Condições de trabalho valorizadas por parte dos respondentes:** São mencionados positivamente o ambiente de trabalho, o relacionamento entre colegas, a autonomia, a flexibilidade de horários, a jornada de seis horas para técnicos e, em alguns contextos, a infraestrutura e os equipamentos disponíveis.

4. Fragilidades e oportunidades de melhoria

4.1. Carreira, remuneração e quadro de pessoal

É um dos conjuntos de temas mais salientes nos comentários. Há pedidos de revisão e valorização dos planos de carreira, recomposição do poder de compra, progressão compatível com formação e experiência, reconhecimento das responsabilidades efetivamente exercidas e maior clareza sobre as atribuições dos diferentes cargos técnicos. Também são relatados déficit de pessoal, sobrecarga, dependência de servidores acumulando tarefas e dificuldades para reposição de equipes. Algumas manifestações mencionam que o crescimento das atividades acadêmicas não teria sido acompanhado por crescimento equivalente do quadro técnico.

Implicação para a gestão: Implicação: tratar dimensionamento, distribuição de atividades, atribuições e desenvolvimento de carreira como agenda articulada, com diagnóstico por centro/setor e encaminhamentos que distingam medidas internas daquelas dependentes do Governo do Estado.

4.2. Comunicação institucional e integração entre unidades

Os comentários apontam dificuldades de comunicação interna, orientações dispersas, demora ou ausência de respostas, falta de padronização e dificuldade de localizar normas, fluxos e informações. Há relatos de distanciamento entre Reitoria e centros, entre centros e entre docentes e técnicos. Também se pede melhor divulgação externa da Universidade, de sua gratuidade e dos resultados de pesquisa, extensão e demais ações.

Implicação para a gestão: Implicação: definir canais oficiais, responsáveis e prazos de resposta; centralizar normas e orientações por assunto; padronizar comunicados e fluxos; criar rotinas de diálogo entre Reitoria e centros; e fortalecer a comunicação pública dos resultados e impactos da UDESC.

4.3. Planejamento institucional e avaliação

Parte das respostas demonstra conhecimento limitado do PDI e do planejamento institucional, especialmente entre técnicos e servidores mais novos. Há pedidos de formação introdutória, apresentação das metas em linguagem acessível e maior participação dos setores. Em relação à avaliação institucional, aparecem comentários de que os resultados e as melhorias decorrentes não são suficientemente divulgados e de que nem sempre é possível perceber efeitos concretos no cotidiano.

Implicação para a gestão: Implicação: aproximar o planejamento do trabalho cotidiano, com sínteses por objetivo, metas e indicadores; apresentar o PDI no acolhimento de novos servidores; divulgar resultados da avaliação e planos de ação; e prestar contas periodicamente sobre o que foi encaminhado, concluído ou não realizado.

4.4. Processos administrativos e transformação digital

Há críticas à burocracia, à repetição de formulários e documentos, à lentidão de trâmites e à falta de integração entre sistemas. Algumas respostas relatam retrabalho pela necessidade de registrar os mesmos dados em plataformas diferentes e limitações na extração de relatórios gerenciais. Também é mencionada a necessidade de decisões mais orientadas por dados.

Implicação para a gestão: Implicação: mapear processos de maior impacto, eliminar etapas redundantes, definir responsáveis e prazos, priorizar interoperabilidade entre sistemas e melhorar a disponibilidade de dados e relatórios para gestão, respeitando as regras de acesso e proteção de dados.

4.5. Acessibilidade, inclusão e infraestrutura

As manifestações incluem barreiras arquitetônicas, sinalização insuficiente, calçadas e rotas acessíveis inadequadas, equipamentos de acessibilidade com falhas e necessidades de acessibilidade digital, comunicacional e atitudinal. Também são apontadas diferenças de infraestrutura, manutenção, equipamentos e serviços de apoio entre centros, inclusive quanto a restaurantes universitários, espaços de convivência e condições de salas e laboratórios.

Implicação para a gestão: Implicação: elaborar ou atualizar diagnóstico institucional de acessibilidade com priorização por risco e impacto; estabelecer padrões mínimos de infraestrutura e serviços; divulgar cronograma de adequações; e incorporar pessoas com deficiência e unidades usuárias ao planejamento das intervenções.

4.6. Clima organizacional, liderança e respeito nas relações

Há avaliações positivas de equipes acolhedoras, respeito mútuo, colaboração e chefias acessíveis. Em contraste, alguns relatos descrevem conflitos, falta de escuta, tratamento desigual, práticas percebidas como persecutórias, assédio moral e receio de retaliação. São solicitadas capacitações para chefias em gestão de pessoas, comunicação, inclusão e prevenção do assédio, além de canais confiáveis para encaminhamento de situações.

Implicação para a gestão: Implicação: fortalecer ações preventivas, formação contínua de lideranças, escuta protegida, procedimentos claros de acolhimento e apuração e comunicação sobre os canais disponíveis. Os relatos devem ser tratados com seriedade, sem presumir que cada manifestação isolada constitua comprovação de irregularidade.

4.7. Participação, transparência e governança

As respostas reconhecem a existência de conselhos e instâncias colegiadas, mas algumas questionam o grau de influência real dos servidores nas decisões, a transparência dos critérios e a consulta às unidades afetadas por normas ou decisões. Também aparecem pedidos de maior valorização da opinião técnica e de critérios consistentes na distribuição de responsabilidades.

Implicação para a gestão: Implicação: ampliar consultas prévias às unidades, explicitar critérios e fundamentos das decisões, registrar devolutivas às contribuições recebidas e acompanhar a participação dos diferentes segmentos nos processos institucionais.

4.8. Permanência estudantil e conexão com a sociedade

São mencionadas preocupações com evasão, vagas não preenchidas, necessidade de apoio socioeconômico, moradia, alimentação, atendimento multiprofissional e organização de horários para estudantes que trabalham. Em paralelo, algumas respostas pedem maior articulação com a sociedade, parcerias, divulgação científica e demonstração dos impactos econômicos, sociais e culturais da Universidade.

Implicação para a gestão: Implicação: articular dados de ingresso, ocupação de vagas, retenção e evasão com as condições de permanência; considerar diferenças entre campi; e tornar mais visíveis os resultados e benefícios públicos gerados pelas atividades acadêmicas.

5. Leitura transversal dos resultados

A leitura conjunta sugere uma tensão central: os respondentes reconhecem o valor da missão pública e a qualidade do trabalho acadêmico, mas indicam que processos internos, condições de pessoal e articulação organizacional podem limitar o pleno aproveitamento desse potencial. A dedicação das equipes aparece tanto como força quanto como fator de risco quando compensa, de forma contínua, equipes reduzidas e processos pouco eficientes.

Outra questão transversal é a distância entre a existência formal de instrumentos institucionais — como PDI, avaliação, normas e instâncias colegiadas — e a percepção de sua utilização prática por parte de todos os servidores. A demanda não é apenas por produzir documentos ou realizar avaliações, mas por tornar objetivos, decisões, resultados e providências compreensíveis, acessíveis e acompanháveis.

Por fim, a diversidade de experiências relatadas recomenda evitar conclusões uniformes sobre toda a UDESC. Comentários sobre boas condições em determinados setores coexistem com relatos de problemas específicos em outros. A gestão dos encaminhamentos deve combinar medidas institucionais comuns com diagnósticos locais.

6. Recomendações prioritárias

1. **Prioridade 1 — Pessoas e condições de trabalho.** Mapear quantitativo de pessoal, distribuição de tarefas, pontos de sobrecarga e incompatibilidades entre atribuições e atividades efetivamente exercidas. Organizar as demandas de carreira e remuneração por tema e por esfera de decisão.
2. **Prioridade 2 — Devolutiva da avaliação institucional.** Publicar síntese acessível dos resultados por eixo e comunicar um plano de ação com responsáveis, prazos e situação de cada encaminhamento. Estabelecer devolutivas periódicas aos técnicos, centros e setores.
3. **Prioridade 3 — Comunicação e integração.** Centralizar normas, orientações e fluxos em repositório de fácil busca; definir padrões para comunicados; e estabelecer espaços regulares de interlocução entre Reitoria, centros e setores.
4. **Prioridade 4 — Simplificação e sistemas.** Selecionar processos de alto volume ou que geram retrabalho para mapeamento e redesenho. Priorizar integração de sistemas e qualidade dos relatórios gerenciais.
5. **Prioridade 5 — Acessibilidade e infraestrutura.** Consolidar levantamento de barreiras físicas, digitais e comunicacionais, classificar intervenções por urgência e publicar cronograma de melhorias, incluindo padrões mínimos para todos os centros.
6. **Prioridade 6 — Clima organizacional e liderança.** Ofertar formação continuada a chefias e gestores, reforçar prevenção ao assédio e divulgar com clareza canais de acolhimento, orientação e apuração. Monitorar clima e condições psicossociais de trabalho.
7. **Prioridade 7 — Planejamento participativo.** Criar materiais sintéticos sobre o PDI e metas institucionais, integrá-los ao acolhimento de novos servidores e promover consultas que permitam relacionar o planejamento às atividades dos setores.

7. Considerações finais

Os comentários apontam uma Universidade com ativos institucionais importantes — qualidade acadêmica, compromisso público, conhecimento especializado e presença estadual — e com oportunidades concretas de aperfeiçoamento na gestão. As prioridades mais consistentes são valorizar e dimensionar adequadamente as equipes, melhorar a comunicação e a integração institucional, simplificar processos, avançar na acessibilidade e demonstrar à comunidade os resultados produzidos pela avaliação institucional. A credibilidade do processo avaliativo tende a se fortalecer quando os participantes recebem devolutivas claras e conseguem acompanhar as providências adotadas a partir das contribuições apresentadas.