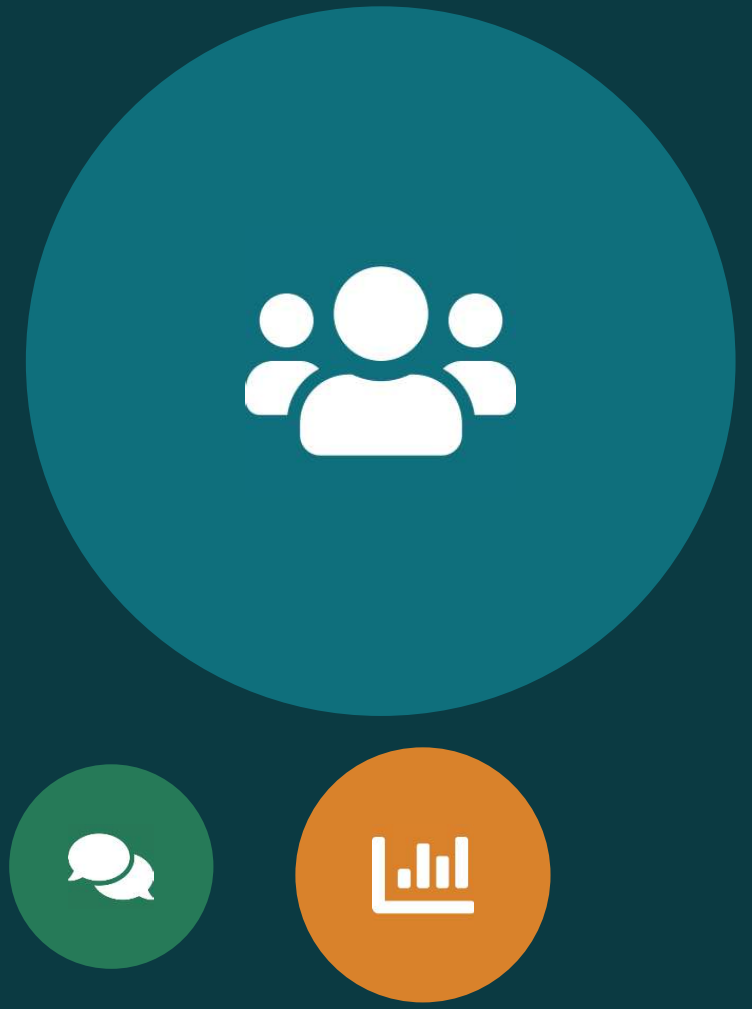
Pesquisa de Clima Organizacional 2026

UNIVASF - PROGEPE - CADM

Relatório executivo



Outubro de 2026

NAVEGAÇÃO

Sumário

Clique em um tópico ou subtópico para ir direto à página

1 Metodologia 3

2 Enquadramento e método 4

2.1 Como ler os percentuais 4

2.2 Visão executiva: as cinco categorias de resposta 5

3 Perfil dos respondentes 6

3.1 Perfil (1/3): gênero, idade, raça/cor e escolaridade 6

3.2 Perfil (2/3): vínculo, regime, tempo e chefia 7

3.3 Perfil (3/3): campus e função de chefia 8

4 Panorama por dimensão 9

4.1 Panorama: cinco categorias em cada dimensão 9

4.2 Desenvolvimento profissional, capacitação e ética 10

4.3 Chefia, liderança e gestão imediata 11

4.4 Comunicação institucional 12

4.5 Infraestrutura e condições de trabalho 13

4.6 Gestão, participação e processos institucionais 14

4.7 Valorização, identidade e respeito à diversidade 15

4.8 Relações interpessoais e cooperação 16

4.9 Satisfação, motivação e qualidade de vida 17

5 Rankings de itens 18

5.1 Os 5 itens com maior favorabilidade 18

5.2 Os 5 itens com menor favorabilidade 19

5.3 Os 5 itens com maior discordância 20

5.4 Os 5 itens com maior neutralidade 21

6 Comparações entre grupos 22

6.1 Docentes × técnico-administrativos 22

6.2 Campus Sede × demais campi 23

6.3 Quem exerce chefia × quem não exerce 24

7 A voz dos servidores 25

7.1 Pergunta aberta: quem escreveu e com que tom 25

7.2 Doze temas recorrentes e o tom de cada um 26

7.3 Condições materiais, pessoal e campi 27

7.4 Gestão, comunicação e processos 28

7.5 Relações, saúde e valorização 29

7.6 Orgulho e pertencimento convivem com as críticas 30

7.7 Os seis principais gargalos recorrentes 31

8 Números × palavras 32

8.1 Onde números e palavras confirmam um ao outro 32

8.2 Onde há contrastes e pontos de atenção 33

8.3 Matriz de prioridades para a conversa 34

9 Síntese 35

9.1 Destaques positivos e pontos críticos 35

10 Sugestão de ação 36

11 Referências 37

METODOLOGIA

Como os números deste relatório foram obtidos

Desenho da pesquisa e instrumento

- **Tipo:** pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa e qualitativa.
- **Coleta:** questionário eletrônico anônimo, respondido por docentes e técnico-administrativos da universidade.
- **Instrumento:** adaptado de Oliveira e Carvalho (2025), desenvolvido especificamente para instituições federais de ensino superior.
- **Dimensões avaliadas:** capacitação e desenvolvimento profissional; comportamento das chefias; comunicação interna; infraestrutura e condições de trabalho; gestão e planejamento institucional; imagem da instituição; relacionamento interpessoal e trabalho em equipe; e satisfação pessoal no trabalho.

Notas sobre a base de dados

- Base: 178 respondentes, 73 afirmações Likert, 10 perguntas de perfil e 1 pergunta aberta.
- Percentuais calculados sobre os 178 respondentes de cada item; todas as cinco categorias entram, inclusive Nem concordo nem discordo.
- Dimensões: respostas somadas de todos os itens da dimensão (73 × 178 = 12.994 respostas no total).
- Nota metodológica: O quantitativo de respostas válidas varia entre as questões em decorrência da ocorrência de respostas omissas (itens não preenchidos), resultando em bases de cálculo inferiores ao total de 178 respondentes em determinados itens.

Como ler os percentuais

Item 34 — O número de servidores do meu setor é suficiente para a demanda de trabalho



Categoria de resposta	Respondentes	Cálculo	Percentual	Cor na barra
Discordo totalmente	**39**	39 ÷ 178	**21,9%**	
Discordo	**69**	69 ÷ 178	**38,8%**	
Nem concordo nem discordo	**22**	22 ÷ 178	**12,4%**	
Concordo	**39**	39 ÷ 178	**21,9%**	
Concordo totalmente	**9**	9 ÷ 178	**5,1%**	

Desfavorável

Discordo totalmente + Discordo

21,9% + 38,8% = 60,7%

Neutro

Nem concordo nem discordo

12,4%: não é concordância nem discordância

Favorável

Concordo + Concordo totalmente

21,9% + 5,1% = 27,0%

Visão executiva: as cinco categorias de resposta

Todas as 12.994 respostas às 73 afirmações (73 × 178 respondentes), somadas



4,5%
Discordo totalmente
590 respostas

10,0%
Discordo
1.303 respostas

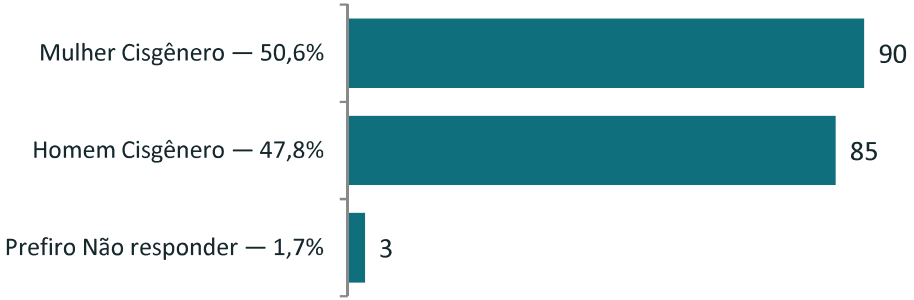
19,3%
Nem concordo nem discordo
2.499 respostas

42,0%
Concordo
5.449 respostas

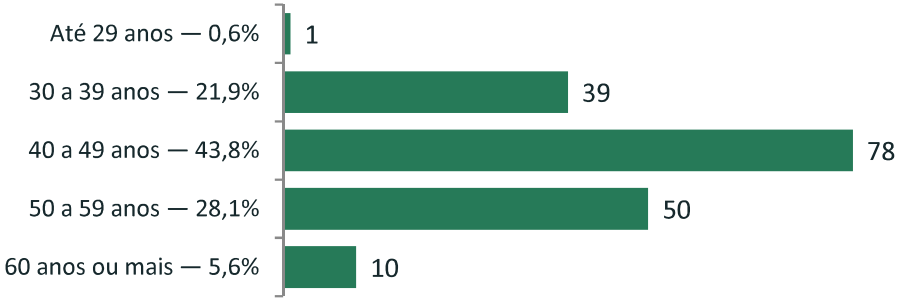
24,2%
Concordo totalmente
3.138 respostas

Perfil (1/3): gênero, idade, raça/cor e escolaridade

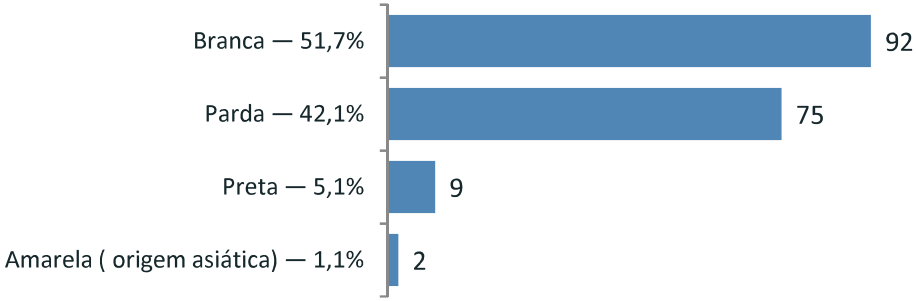
Gênero



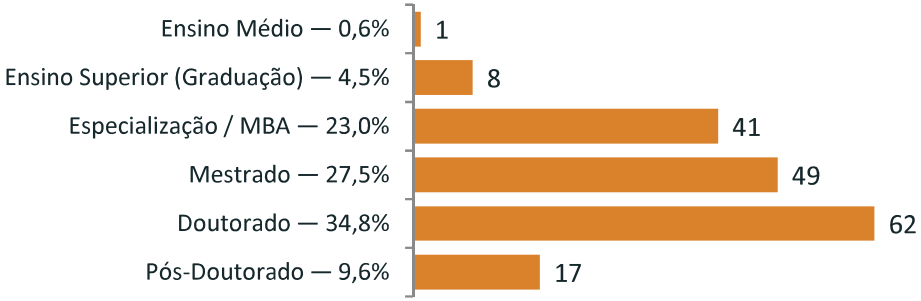
Faixa etária



Raça/cor (critérios do IBGE)



Escolaridade (maior nível concluído)

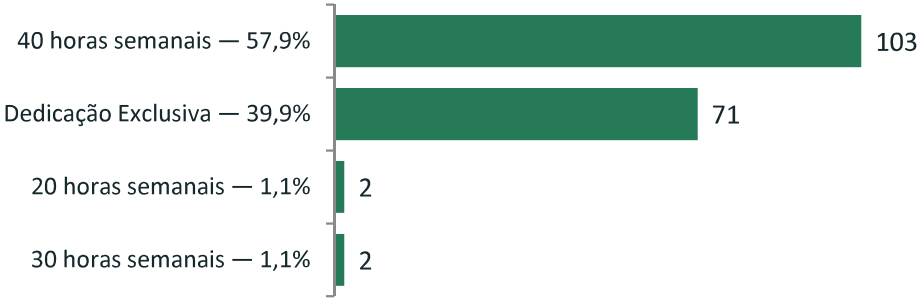


Perfil (2/3): vínculo, regime, tempo e chefia

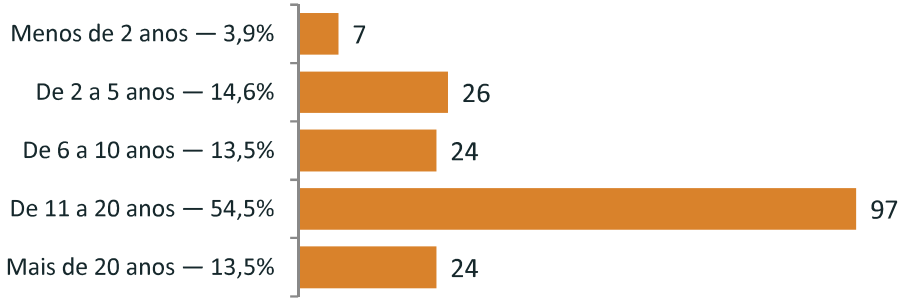
Vínculo com a UNIVASF (PGD: Programa de Gestão e Desempenho)



Regime de trabalho



Tempo de serviço na UNIVASF

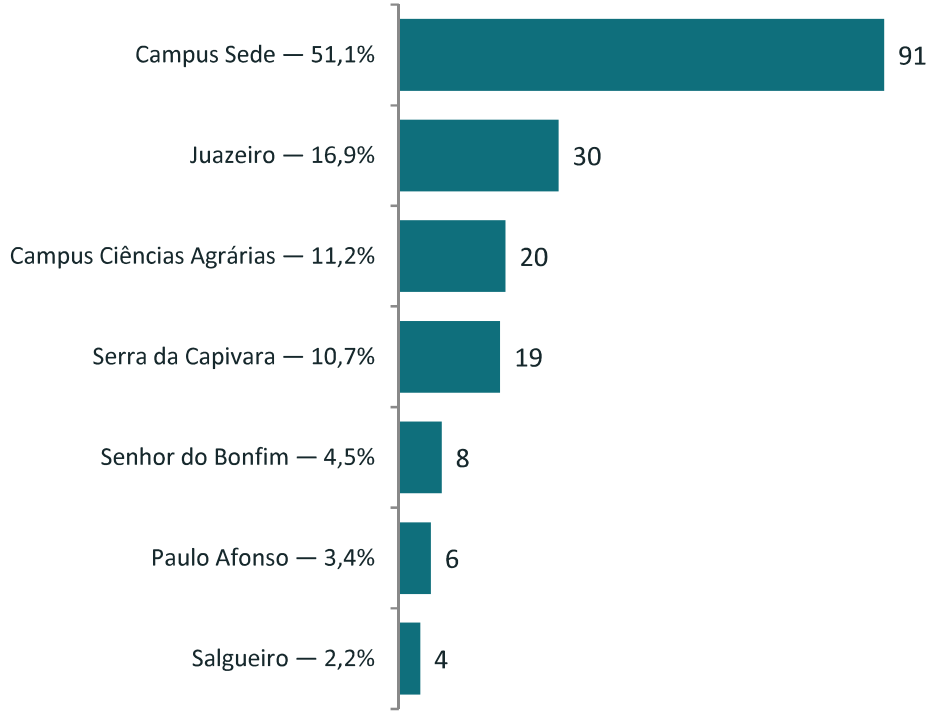


Possui algum cargo de chefia?

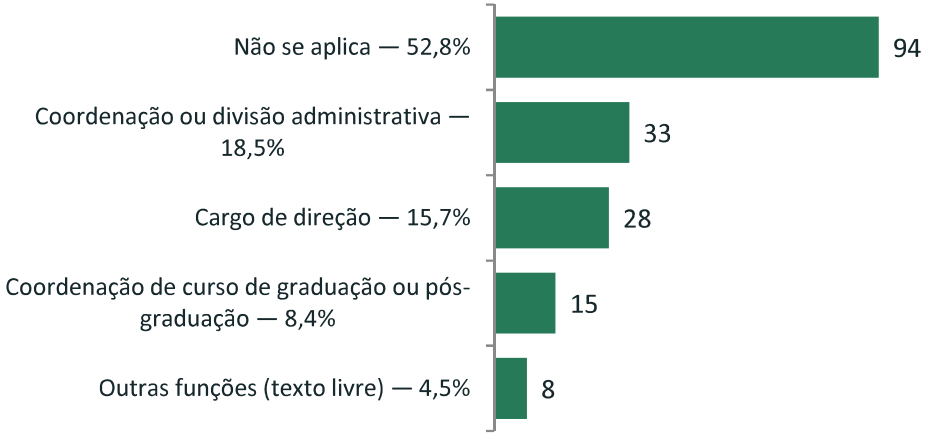


Perfil (3/3): campus e função de chefia

Campus em que trabalha

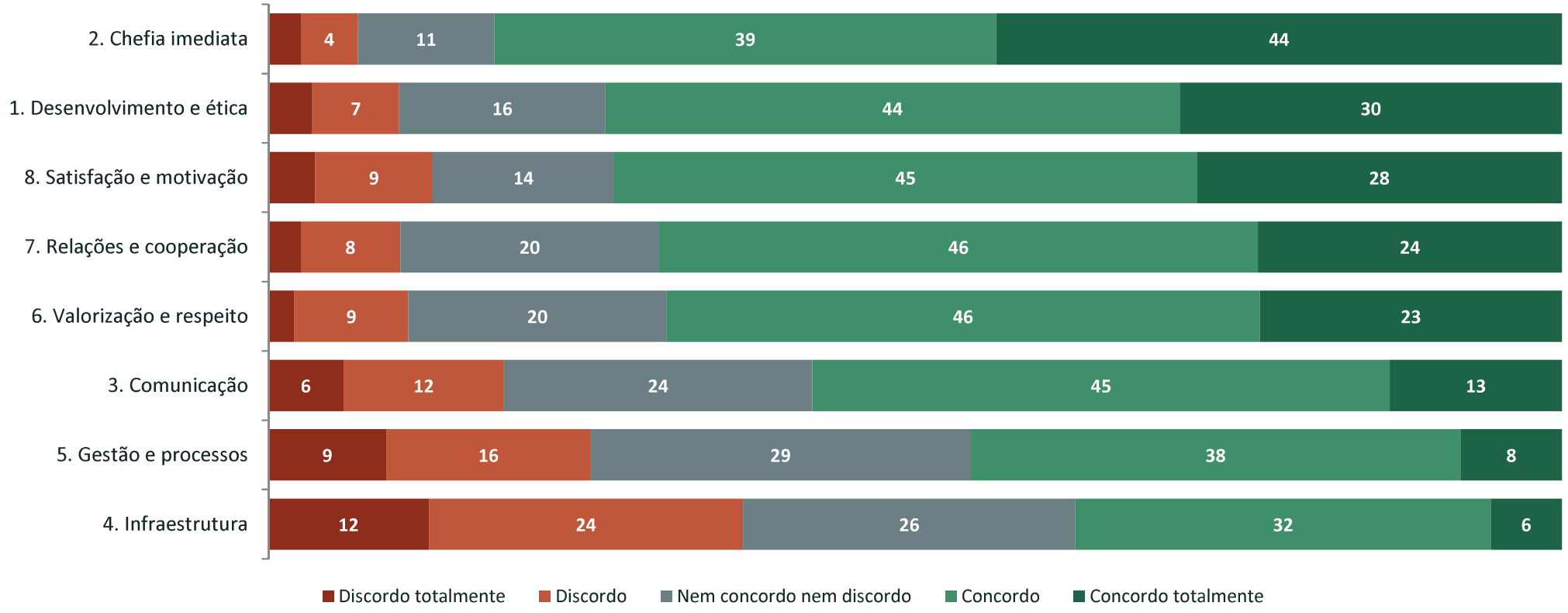


Cargo ou função de chefia ocupada



Panorama: cinco categorias em cada dimensão

Respostas somadas de todos os itens de cada dimensão (100% em cada barra)



DIMENSÃO 1 · ITENS 1 A 7

Desenvolvimento profissional, capacitação e ética

7 itens · % sobre os 178 respondentes e, entre parênteses, o número de respondentes · média da dimensão 3,90 (escala 1 a 5)

Afirmação	Distribuição (100%)	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
1. Meu desenvolvimento profissional é apoiado pela minha chefia.	n = 178	5,1% (9)	1,7% (3)	9,6% (17)	35,4% (63)	**48,3% (86)**
2. A Univasf me estimula a participar das ações de treinamento e capacitação necessárias para o meu desenvolvimento profissional	n = 178	1,7% (3)	7,9% (14)	14,0% (25)	**45,5% (81)**	30,9% (55)
3. As capacitações que a Univasf oferece atendem às minhas necessidades	n = 178	2,8% (5)	15,7% (28)	31,5% (56)	**38,8% (69)**	11,2% (20)
4. Os programas de treinamento, cursos ou eventos internos e externos de que participo contribuem para o meu desempenho profissional · *1 sem registro*	n = 178 · 1 sem registro	0,0% (0)	3,4% (6)	16,9% (30)	**48,3% (86)**	30,9% (55)
5. Participo da construção do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), solicitando treinamentos e capacitações	n = 178	9,6% (17)	9,6% (17)	19,1% (34)	**38,8% (69)**	23,0% (41)
6. A Univasf possibilita a participação dos servidores em cursos de qualificação (especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado) · *1 sem registro*	n = 178 · 1 sem registro	0,6% (1)	0,6% (1)	6,7% (12)	**51,1% (91)**	40,4% (72)
7. A Univasf promove ações voltadas à ética e à integridade no ambiente de trabalho	n = 178	3,9% (7)	8,4% (15)	13,5% (24)	**52,2% (93)**	21,9% (39)
Total da dimensão (7 itens × 178 = 1.246 respostas)		**3,4%** (42)	**6,7%** (84)	**15,9%** (198)	**44,3%** (552)	**29,5%** (368)

DIMENSÃO 2 · ITENS 8 A 20

Chefia, liderança e gestão imediata

13 itens · % sobre os 178 respondentes e, entre parênteses, o número de respondentes · média da dimensão 4,17 (escala 1 a 5)

Afirmação	Distribuição (100%)	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
8. Minha chefia imediata incentiva a participação dos servidores na tomada de decisões que afetam o meu setor		**3,9%** (7)	**5,6%** (10)	**13,5%** (24)	**39,3%** (70)	**37,6%** (67)
9. Minha chefia imediata é acessível e fornece o suporte necessário para a realização do trabalho		**2,8%** (5)	**3,9%** (7)	**9,0%** (16)	**35,4%** (63)	**48,9%** (87)
10. A chefia imediata trata todos com cordialidade e respeito		**1,7%** (3)	**2,8%** (5)	**2,2%** (4)	**30,9%** (55)	**62,4%** (111)
11. Estou satisfeito com o nível de autonomia que tenho para realizar o meu trabalho · *1 sem registro*		**1,1%** (2)	**6,7%** (12)	**7,3%** (13)	**39,3%** (70)	**44,9%** (80)
12. Minha chefia imediata é competente e conhece bem as atividades do setor		**1,7%** (3)	**1,7%** (3)	**7,3%** (13)	**47,8%** (85)	**41,6%** (74)
13. Minha chefia imediata coordena o trabalho adequadamente e é justa na distribuição de tarefas		**1,7%** (3)	**7,3%** (13)	**10,7%** (19)	**41,0%** (73)	**39,3%** (70)
14. Meu desempenho no trabalho é reconhecido pela minha chefia imediata · *1 sem registro*		**3,9%** (7)	**1,7%** (3)	**14,0%** (25)	**42,1%** (75)	**37,6%** (67)
15. Minha chefia imediata transmite à equipe as informações necessárias para a realização do trabalho · *2 sem registro*		**1,7%** (3)	**5,6%** (10)	**13,5%** (24)	**43,8%** (78)	**34,3%** (61)
16. Tenho liberdade para expressar minhas ideias para a minha chefia imediata		**2,8%** (5)	**1,7%** (3)	**6,7%** (12)	**36,5%** (65)	**52,2%** (93)
17. O nível de controle exercido pela minha chefia imediata está adequado ao andamento do trabalho		**2,8%** (5)	**3,4%** (6)	**10,7%** (19)	**42,1%** (75)	**41,0%** (73)
18. A atitude da minha chefia imediata favorece a resolução de conflitos		**3,9%** (7)	**6,7%** (12)	**14,0%** (25)	**35,4%** (63)	**39,9%** (71)
19. As orientações que recebo sobre o meu trabalho são claras e objetivas · *1 sem registro*		**1,7%** (3)	**7,3%** (13)	**16,9%** (30)	**38,8%** (69)	**34,8%** (62)
20. Minha chefia atua com ética, justiça e transparência nas decisões		**3,4%** (6)	**2,2%** (4)	**11,2%** (20)	**37,1%** (66)	**46,1%** (82)
Total da dimensão (13 itens × 178 = 2.314 respostas)		**2,5%** (59)	**4,4%** (101)	**10,5%** (244)	**39,3%** (907)	**43,2%** (998)

DIMENSÃO 3 · ITENS 21 A 25

Comunicação institucional

5 itens · % sobre os 178 respondentes e, entre parênteses, o número de respondentes · média da dimensão 3,47 (escala 1 a 5)

Afirmação	Distribuição (100%)	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
21. As informações importantes são repassadas pela Univasf de maneira clara e objetiva para todos	 n = 178	**5,1%** (9)	**14,6%** (26)	**23,0%** (41)	**43,8%** (78)	**13,5%** (24)
22. Os gestores mantêm os servidores informados sobre assuntos importantes e sobre mudanças na Univasf · *1 sem registro*	 n = 178 · 1 sem registro	**6,7%** (12)	**15,2%** (27)	**24,2%** (43)	**43,3%** (77)	**10,1%** (18)
23. O diálogo é utilizado para resolver os problemas da Univasf	 n = 178	**6,2%** (11)	**10,1%** (18)	**27,0%** (48)	**44,9%** (80)	**11,8%** (21)
24. Meu setor é informado das decisões que o envolvem	 n = 178	**5,6%** (10)	**10,1%** (18)	**20,2%** (36)	**46,6%** (83)	**17,4%** (31)
25. As informações institucionais são compartilhadas de forma transparente e confiável	 n = 178	**5,6%** (10)	**11,8%** (21)	**24,7%** (44)	**44,4%** (79)	**13,5%** (24)
Total da dimensão (5 itens × 178 = 890 respostas)		**5,8%** (52)	**12,4%** (110)	**23,8%** (212)	**44,6%** (397)	**13,3%** (118)

DIMENSÃO 4 · ITENS 26 A 30

Infraestrutura e condições de trabalho

5 itens · % sobre os 178 respondentes e, entre parênteses, o número de respondentes · média da dimensão 2,94 (escala 1 a 5)

Afirmação	Distribuição (100%)	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
26. A infraestrutura é adequada para o desenvolvimento do meu trabalho (ambiente, equipamentos, materiais)	 n = 178	16,9% (30)	**32,6%** (58)	16,3% (29)	27,5% (49)	6,7% (12)
27. Os sistemas informatizados são adequados à demanda de trabalho	 n = 178	13,5% (24)	24,2% (43)	15,2% (27)	**40,4%** (72)	6,7% (12)
28. O ambiente físico da Univasf é acessível para pessoas com dificuldade de locomoção	 n = 178	12,9% (23)	27,0% (48)	**28,1%** (50)	28,1% (50)	3,9% (7)
29. A Univasf demonstra preocupação com a segurança no trabalho	 n = 178	12,4% (22)	21,9% (39)	**34,3%** (61)	27,5% (49)	3,9% (7)
30. Os recursos institucionais são utilizados de forma adequada e responsável	 n = 178	6,2% (11)	15,7% (28)	34,8% (62)	**37,1%** (66)	6,2% (11)
Total da dimensão (5 itens × 178 = 890 respostas)		**12,4%** (110)	**24,3%** (216)	**25,7%** (229)	**32,1%** (286)	**5,5%** (49)

DIMENSÃO 5 · ITENS 31 A 41

Gestão, participação e processos institucionais

11 itens · % sobre os 178 respondentes e, entre parênteses, o número de respondentes · média da dimensão 3,20 (escala 1 a 5)

Afirmação	Distribuição (100%)	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
31. Os gestores envolvem os servidores em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho		7,9% (14)	14,0% (25)	31,5% (56)	40,4% (72)	6,2% (11)
32. A Univasf é organizada no que se refere a normas e procedimentos		4,5% (8)	11,2% (20)	24,2% (43)	52,2% (93)	7,9% (14)
33. Na Univasf os procedimentos internos são ágeis		11,2% (20)	19,1% (34)	33,7% (60)	32,0% (57)	3,9% (7)
34. O número de servidores do meu setor é suficiente para a demanda de trabalho		21,9% (39)	38,8% (69)	12,4% (22)	21,9% (39)	5,1% (9)
35. Em caso hipotético de assédio moral no ambiente de trabalho, me sinto protegido pela Univasf		12,9% (23)	10,1% (18)	37,6% (67)	33,7% (60)	5,6% (10)
36. Os gestores têm interesse no bem-estar dos servidores e tomam providências para sanar dificuldades no trabalho		9,0% (16)	16,3% (29)	28,7% (51)	35,4% (63)	10,7% (19)
37. A gestão da Univasf é participativa		8,4% (15)	11,8% (21)	29,2% (52)	39,9% (71)	10,7% (19)
38. As funções de chefias são ocupadas por pessoas com habilidade gerencial		8,4% (15)	12,4% (22)	32,0% (57)	37,6% (67)	9,6% (17)
39. Considero efetivos os processos institucionais de construção coletiva (Plano de Desenvolvimento Institucional, Projeto Pedagógico Institucional, Plano de Desenvolvimento de Pessoas, Avaliações institucionais, colegiados)		3,9% (7)	12,4% (22)	32,6% (58)	40,4% (72)	10,7% (19)
40. A Univasf mantém coerência entre diretrizes, metas e ações		5,6% (10)	16,9% (30)	34,3% (61)	37,1% (66)	6,2% (11)
41. O planejamento institucional segue critérios éticos e impessoais		6,2% (11)	11,2% (20)	26,4% (47)	46,6% (83)	9,6% (17)
Total da dimensão (11 itens × 178 = 1.958 respostas)		**9,1%** (178)	**15,8%** (310)	**29,3%** (574)	**37,9%** (743)	**7,8%** (153)

DIMENSÃO 6 · ITENS 42 A 53

Valorização, identidade e respeito à diversidade

12 itens · % sobre os 178 respondentes e, entre parênteses, o número de respondentes · média da dimensão 3,80 (escala 1 a 5)

Afirmação	Distribuição (100%)	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
42. A Univasf valoriza seus servidores		**5,1%** (9)	**13,5%** (24)	**23,0%** (41)	**47,8%** (85)	**10,7%** (19)
43. Tenho um sentimento de identificação com a Univasf		**2,8%** (5)	**5,6%** (10)	**15,7%** (28)	**41,0%** (73)	**34,8%** (62)
44. O que acontece na Univasf me importa, pois sinto orgulho de fazer parte dela		**1,1%** (2)	**4,5%** (8)	**12,9%** (23)	**39,3%** (70)	**42,1%** (75)
45. As pessoas na Univasf são bem tratadas independentemente do cargo que ocupam		**2,8%** (5)	**16,3%** (29)	**20,2%** (36)	**44,4%** (79)	**16,3%** (29)
46. As pessoas na Univasf são bem tratadas independentemente de sua idade		**2,2%** (4)	**7,9%** (14)	**20,2%** (36)	**48,9%** (87)	**20,8%** (37)
47. As pessoas na Univasf são bem tratadas independentemente de sua cor		**1,7%** (3)	**9,6%** (17)	**19,7%** (35)	**46,6%** (83)	**22,5%** (40)
48. As pessoas na Univasf são bem tratadas independentemente de seu gênero		**2,2%** (4)	**9,6%** (17)	**20,2%** (36)	**47,8%** (85)	**20,2%** (36)
49. As pessoas na Univasf são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual · *1 sem registro*		**2,8%** (5)	**7,3%** (13)	**27,0%** (48)	**41,6%** (74)	**20,8%** (37)
50. As pessoas na Univasf são bem tratadas independentemente de serem pessoas com deficiência		**0,0%** (0)	**9,6%** (17)	**28,1%** (50)	**42,1%** (75)	**20,2%** (36)
51. Considero que o público atendido pelo meu setor está satisfeito com o serviço prestado		**0,6%** (1)	**6,7%** (12)	**20,8%** (37)	**54,5%** (97)	**17,4%** (31)
52. Considero a Univasf um bom lugar para trabalhar · *1 sem registro*		**0,6%** (1)	**10,1%** (18)	**11,2%** (20)	**47,8%** (85)	**29,8%** (53)
53. A Univasf demonstra compromisso com a ética e a integridade perante a sociedade · *1 sem registro*		**2,2%** (4)	**4,5%** (8)	**20,2%** (36)	**48,3%** (86)	**24,2%** (43)
Total da dimensão (12 itens × 178 = 2.136 respostas)		**2,0%** (43)	**8,8%** (187)	**19,9%** (426)	**45,8%** (979)	**23,3%** (498)

DIMENSÃO 7 · ITENS 54 A 64

Relações interpessoais e cooperação

11 itens · % sobre os 178 respondentes e, entre parênteses, o número de respondentes · média da dimensão 3,81 (escala 1 a 5)

Afirmação	Distribuição (100%)	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
54. Pode-se contar com a colaboração das pessoas no setor em que trabalho		**1,7%** (3)	**7,9%** (14)	**12,9%** (23)	**44,4%** (79)	**33,1%** (59)
55. Procuro ajudar as demais pessoas do setor em suas tarefas quando necessário		**0,0%** (0)	**0,6%** (1)	**1,1%** (2)	**52,8%** (94)	**45,5%** (81)
56. Tenho liberdade para expressar minhas ideias para os colegas de trabalho		**2,2%** (4)	**5,6%** (10)	**6,7%** (12)	**43,3%** (77)	**42,1%** (75)
57. Considero que há uma boa relação entre os integrantes do setor em que trabalho		**3,9%** (7)	**7,9%** (14)	**11,2%** (20)	**39,9%** (71)	**37,1%** (66)
58. Percebo que quando há conflitos em meu setor, a própria equipe consegue resolver		**5,6%** (10)	**9,0%** (16)	**15,2%** (27)	**42,1%** (75)	**28,1%** (50)
59. Existe uma relação de cooperação entre os diversos setores / departamentos da instituição		**4,5%** (8)	**13,5%** (24)	**32,6%** (58)	**40,4%** (72)	**9,0%** (16)
60. Quando preciso de suporte de outros setores, consigo sem dificuldades · *1 sem registro*		**3,9%** (7)	**12,9%** (23)	**20,8%** (37)	**51,7%** (92)	**10,1%** (18)
61. Considero que há uma boa relação entre os técnico-administrativos e os docentes		**3,4%** (6)	**11,2%** (20)	**30,3%** (54)	**44,4%** (79)	**10,7%** (19)
62. Considero que há uma boa relação entre os técnico-administrativos e os alunos · *1 sem registro*		**0,6%** (1)	**2,8%** (5)	**29,2%** (52)	**54,5%** (97)	**12,4%** (22)
63. Considero que há uma boa relação entre os docentes e os alunos		**0,0%** (0)	**6,7%** (12)	**43,8%** (78)	**42,7%** (76)	**6,7%** (12)
64. As relações de trabalho na unidade são pautadas pelo respeito e pela ética		**1,7%** (3)	**6,2%** (11)	**15,7%** (28)	**52,8%** (94)	**23,6%** (42)
Total da dimensão (11 itens × 178 = 1.958 respostas)		**2,5%** (49)	**7,7%** (150)	**20,0%** (391)	**46,3%** (906)	**23,5%** (460)

DIMENSÃO 8 · ITENS 65 A 73

Satisfação, motivação e qualidade de vida

9 itens · % sobre os 178 respondentes e, entre parênteses, o número de respondentes · média da dimensão 3,85 (escala 1 a 5)

Afirmação	Distribuição (100%)	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
65. Gosto de trabalhar no setor em que estou · *1 sem registro*		**1,1%** (2)	**2,2%** (4)	**9,0%** (16)	**37,1%** (66)	**50,0%** (89)
66. Sinto-me motivado com o trabalho que desenvolvo na Univasf		**2,8%** (5)	**12,4%** (22)	**12,9%** (23)	**38,8%** (69)	**33,1%** (59)
67. Considero que meu trabalho é reconhecido		**4,5%** (8)	**10,7%** (19)	**18,0%** (32)	**47,2%** (84)	**19,7%** (35)
68. Acredito que a Univasf promove impactos positivos para a sociedade		**0,0%** (0)	**0,6%** (1)	**3,9%** (7)	**46,6%** (83)	**48,9%** (87)
69. A Univasf é um lugar psicológico e emocionalmente saudável para trabalhar		**10,1%** (18)	**13,5%** (24)	**28,1%** (50)	**39,3%** (70)	**9,0%** (16)
70. Considero que a Univasf é comprometida com qualidade de vida do servidor		**7,9%** (14)	**14,0%** (25)	**20,8%** (37)	**48,3%** (86)	**9,0%** (16)
71. Minhas atribuições atuais são adequadas para o cargo / função que ocupo · *1 sem registro*		**0,6%** (1)	**7,9%** (14)	**7,9%** (14)	**29,8%** (53)	**53,4%** (95)
72. De maneira geral, estou satisfeito com meu trabalho		**2,2%** (4)	**8,4%** (15)	**10,7%** (19)	**51,7%** (92)	**27,0%** (48)
73. Sinto que trabalho em um ambiente íntegro e ético		**2,8%** (5)	**11,8%** (21)	**15,2%** (27)	**42,7%** (76)	**27,5%** (49)
Total da dimensão (9 itens × 178 = 1.602 respostas)		**3,6%** (57)	**9,1%** (145)	**14,0%** (225)	**42,4%** (679)	**30,9%** (494)

RANKINGS DE ITENS

Os 5 itens com maior favorabilidade

Ordenados por Concordo + Concordo totalmente; as cinco categorias são mostradas

Afirmação	Distribuição (100%)	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
55. Procuro ajudar as demais pessoas do setor em suas tarefas quando necessário	 n = 178	0,0% (0)	0,6% (1)	1,1% (2)	52,8% (94)	45,5% (81)
68. Acredito que a Univasf promove impactos positivos para a sociedade	 n = 178	0,0% (0)	0,6% (1)	3,9% (7)	46,6% (83)	48,9% (87)
10. A chefia imediata trata todos com cordialidade e respeito	 n = 178	1,7% (3)	2,8% (5)	2,2% (4)	30,9% (55)	62,4% (111)
6. A Univasf possibilita a participação dos servidores em cursos de qualificação (especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado)	 n = 178 · 1 sem registro	0,6% (1)	0,6% (1)	6,7% (12)	51,1% (91)	40,4% (72)
12. Minha chefia imediata é competente e conhece bem as atividades do setor	 n = 178	1,7% (3)	1,7% (3)	7,3% (13)	47,8% (85)	41,6% (74)

RANKINGS DE ITENS

Os 5 itens com menor favorabilidade

Ordenados do menos favorável para o mais favorável (Concordo + Concordo totalmente)

Afirmação	Distribuição (100%)	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
34. O número de servidores do meu setor é suficiente para a demanda de trabalho	 n = 178	21,9% (39)	38,8% (69)	12,4% (22)	21,9% (39)	5,1% (9)
29. A Univasf demonstra preocupação com a segurança no trabalho	 n = 178	12,4% (22)	21,9% (39)	34,3% (61)	27,5% (49)	3,9% (7)
28. O ambiente físico da Univasf é acessível para pessoas com dificuldade de locomoção	 n = 178	12,9% (23)	27,0% (48)	28,1% (50)	28,1% (50)	3,9% (7)
26. A infraestrutura é adequada para o desenvolvimento do meu trabalho (ambiente, equipamentos, materiais)	 n = 178	16,9% (30)	32,6% (58)	16,3% (29)	27,5% (49)	6,7% (12)
33. Na Univasf os procedimentos internos são ágeis	 n = 178	11,2% (20)	19,1% (34)	33,7% (60)	32,0% (57)	3,9% (7)

RANKINGS DE ITENS

Os 5 itens com maior discordância

Ordenados por Discordo totalmente + Discordo

Afirmação	Distribuição (100%)	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
34. O número de servidores do meu setor é suficiente para a demanda de trabalho	 n = 178	21,9% (39)	38,8% (69)	12,4% (22)	21,9% (39)	5,1% (9)
26. A infraestrutura é adequada para o desenvolvimento do meu trabalho (ambiente, equipamentos, materiais)	 n = 178	16,9% (30)	32,6% (58)	16,3% (29)	27,5% (49)	6,7% (12)
28. O ambiente físico da Univasf é acessível para pessoas com dificuldade de locomoção	 n = 178	12,9% (23)	27,0% (48)	28,1% (50)	28,1% (50)	3,9% (7)
27. Os sistemas informatizados são adequados à demanda de trabalho	 n = 178	13,5% (24)	24,2% (43)	15,2% (27)	40,4% (72)	6,7% (12)
29. A Univasf demonstra preocupação com a segurança no trabalho	 n = 178	12,4% (22)	21,9% (39)	34,3% (61)	27,5% (49)	3,9% (7)

RANKINGS DE ITENS

Os 5 itens com maior neutralidade

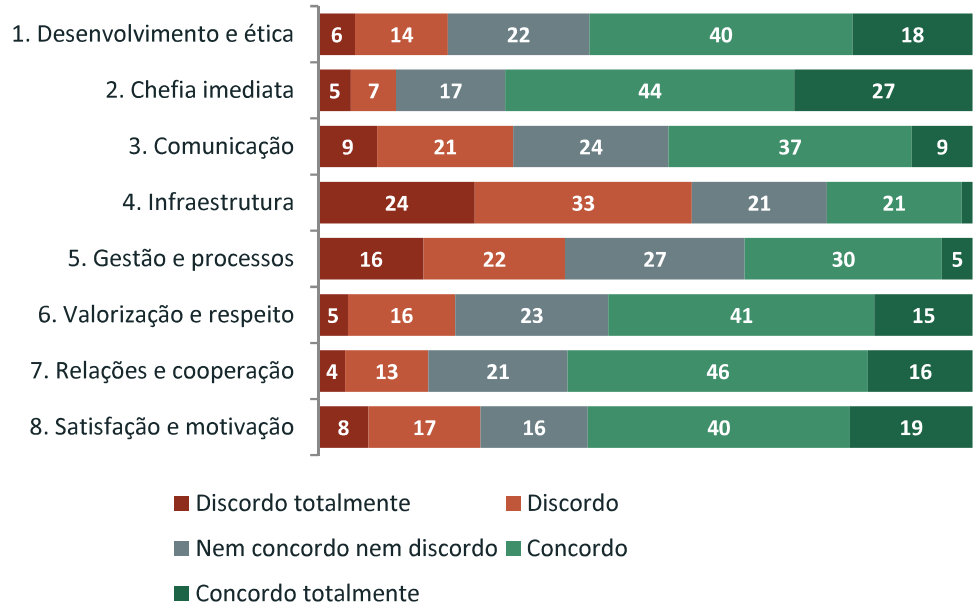
Ordenados por Nem concordo nem discordo

Afirmação	Distribuição (100%)	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
63. Considero que há uma boa relação entre os docentes e os alunos	 n = 178	0,0% (0)	6,7% (12)	**43,8%** (78)	42,7% (76)	6,7% (12)
35. Em caso hipotético de assédio moral no ambiente de trabalho, me sinto protegido pela Univasf	 n = 178	12,9% (23)	10,1% (18)	**37,6%** (67)	33,7% (60)	5,6% (10)
30. Os recursos institucionais são utilizados de forma adequada e responsável	 n = 178	6,2% (11)	15,7% (28)	34,8% (62)	**37,1%** (66)	6,2% (11)
29. A Univasf demonstra preocupação com a segurança no trabalho	 n = 178	12,4% (22)	21,9% (39)	**34,3%** (61)	27,5% (49)	3,9% (7)
40. A Univasf mantém coerência entre diretrizes, metas e ações	 n = 178	5,6% (10)	16,9% (30)	34,3% (61)	**37,1%** (66)	6,2% (11)

Docentes × técnico-administrativos

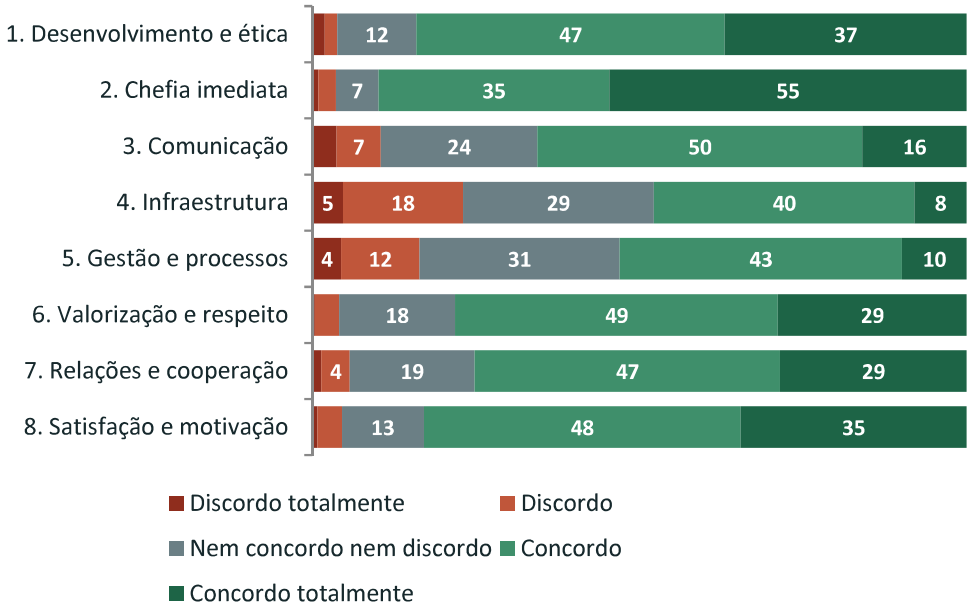
Distribuição das cinco categorias por dimensão (respostas somadas dos itens de cada dimensão)

Docentes (n = 71)



Docentes (n = 71): 54,0% favoráveis · 21,2% neutras · 24,7% desfavoráveis · média 3,36

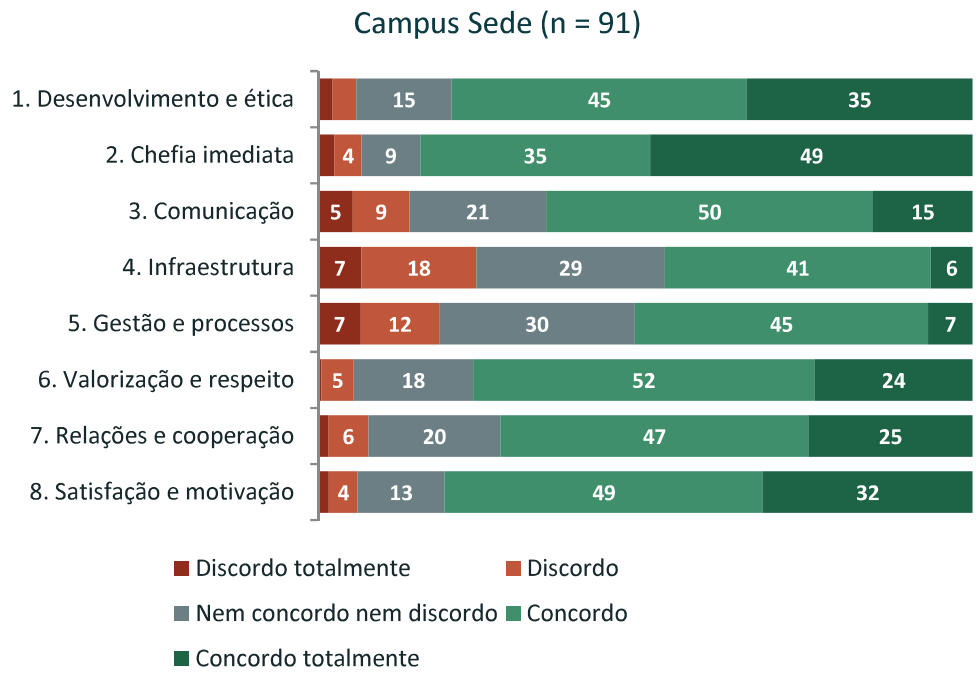
Técnico-administrativos (TAE) (n = 107)

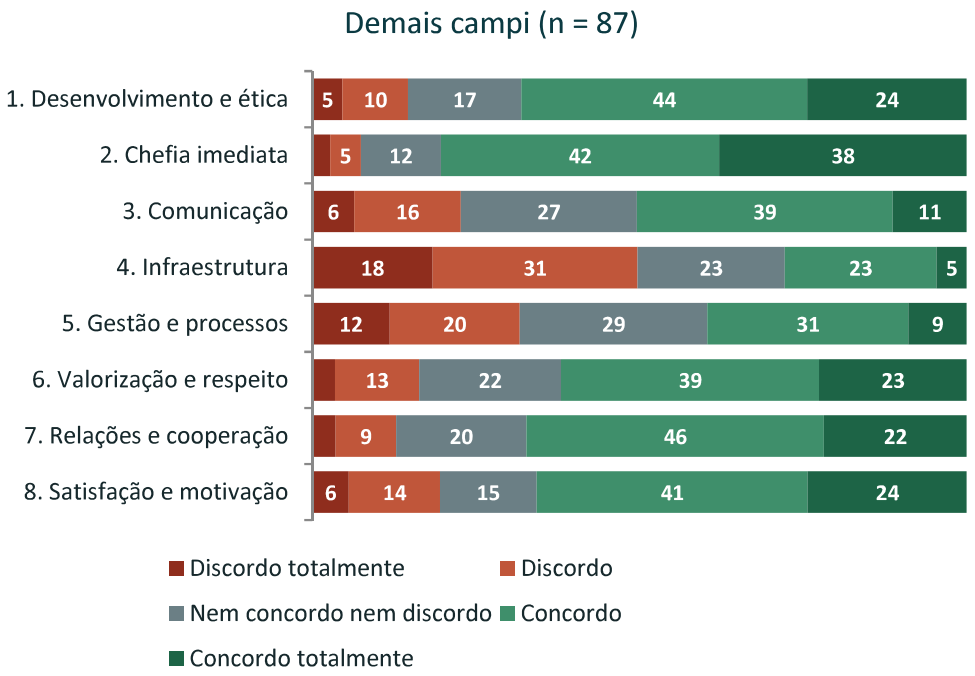


Técnico-administrativos (TAE) (n = 107): 74,1% favoráveis · 17,9% neutras · 7,9% desfavoráveis · média 3,94

Campus Sede × demais campi

Distribuição das cinco categorias por dimensão (respostas somadas dos itens de cada dimensão)



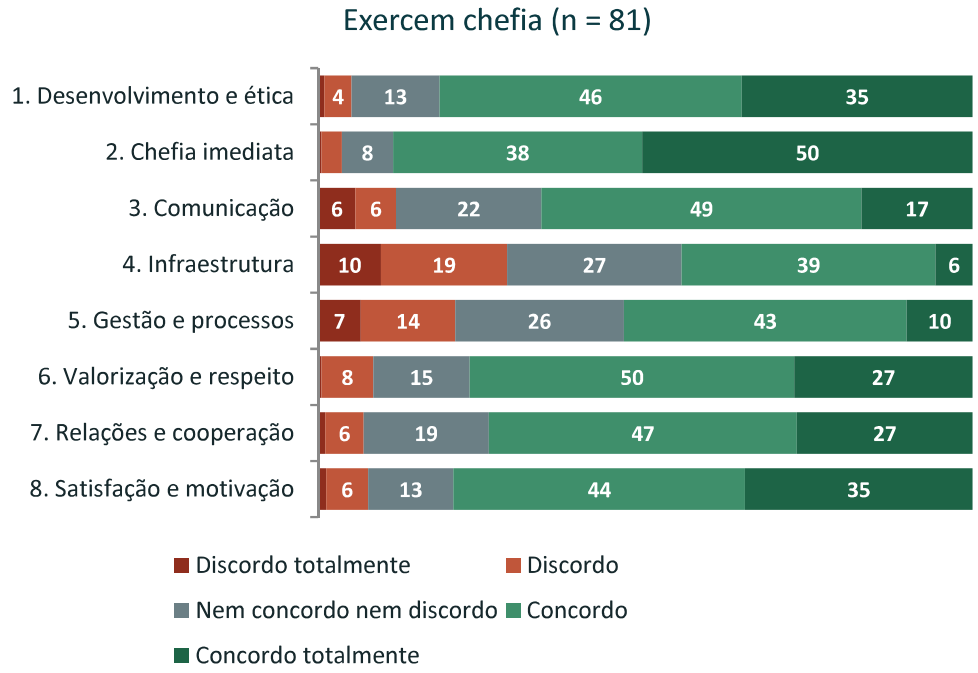


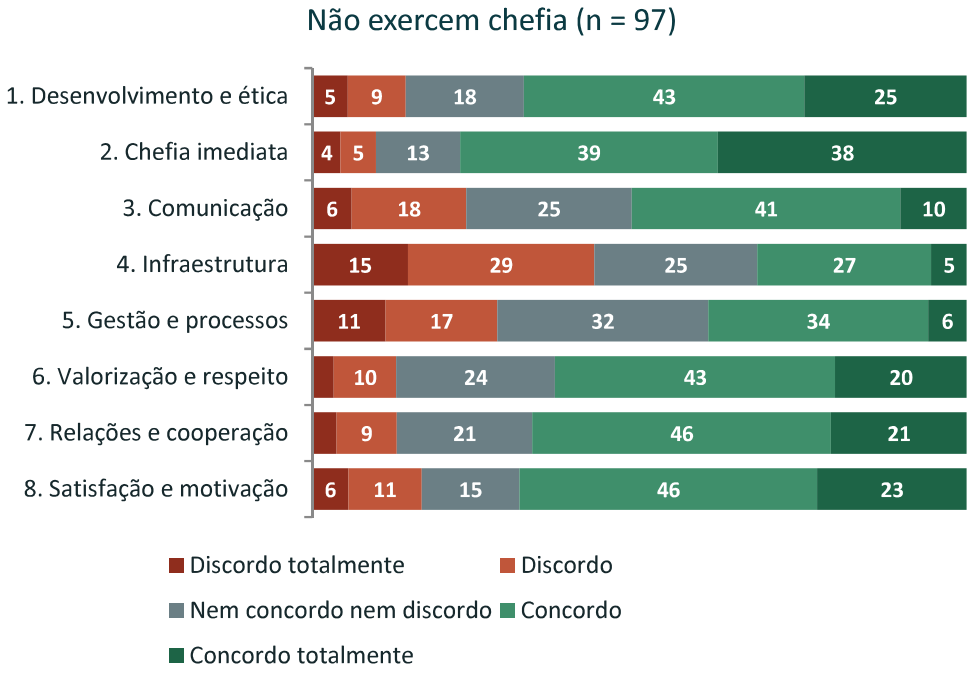
Campus Sede (n = 91): 71,4% favoráveis · 18,6% neutras · 9,9% desfavoráveis · média 3,85

Demais campi (n = 87): 60,5% favoráveis · 19,9% neutras · 19,5% desfavoráveis · média 3,56

Quem exerce chefia × quem não exerce

Distribuição das cinco categorias por dimensão (respostas somadas dos itens de cada dimensão)





Exercem chefia (n = 81): 72,6% favoráveis · 16,8% neutras · 10,5% desfavoráveis · média 3,88

Não exercem chefia (n = 97): 60,6% favoráveis · 21,3% neutras · 18,0% desfavoráveis · média 3,57

A VOZ DOS SERVIDORES

Pergunta aberta: quem escreveu e com que tom

"Gostaria de acrescentar alguma informação ou comentário?"

178
respostas à pergunta aberta

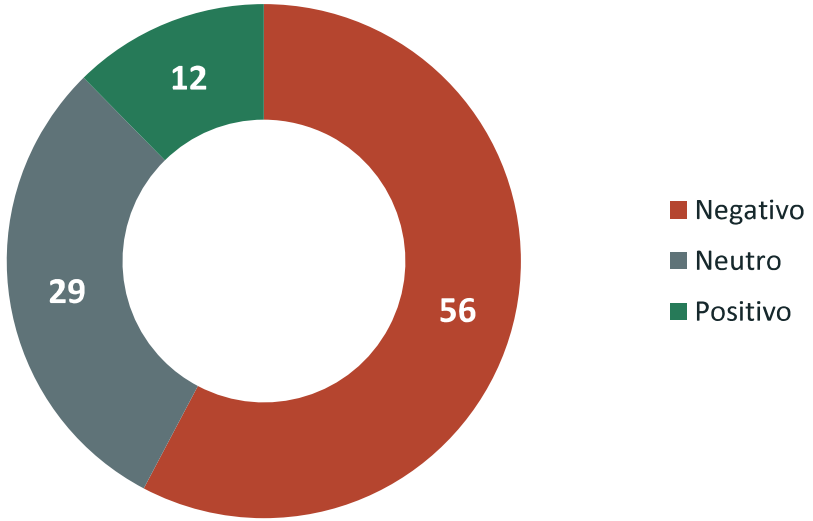
97
com conteúdo (54,5%)

81
sem acréscimo (45,5%)

Como foi analisado

- Leitura integral das 178 respostas e categorias temáticas (análise de conteúdo).
- Codificação múltipla: uma resposta pode tratar de vários temas; percentuais não somam 100%.
- Sentimento = tom predominante (positivo, neutro ou negativo).
- Citações literais e abreviadas, todas anônimas

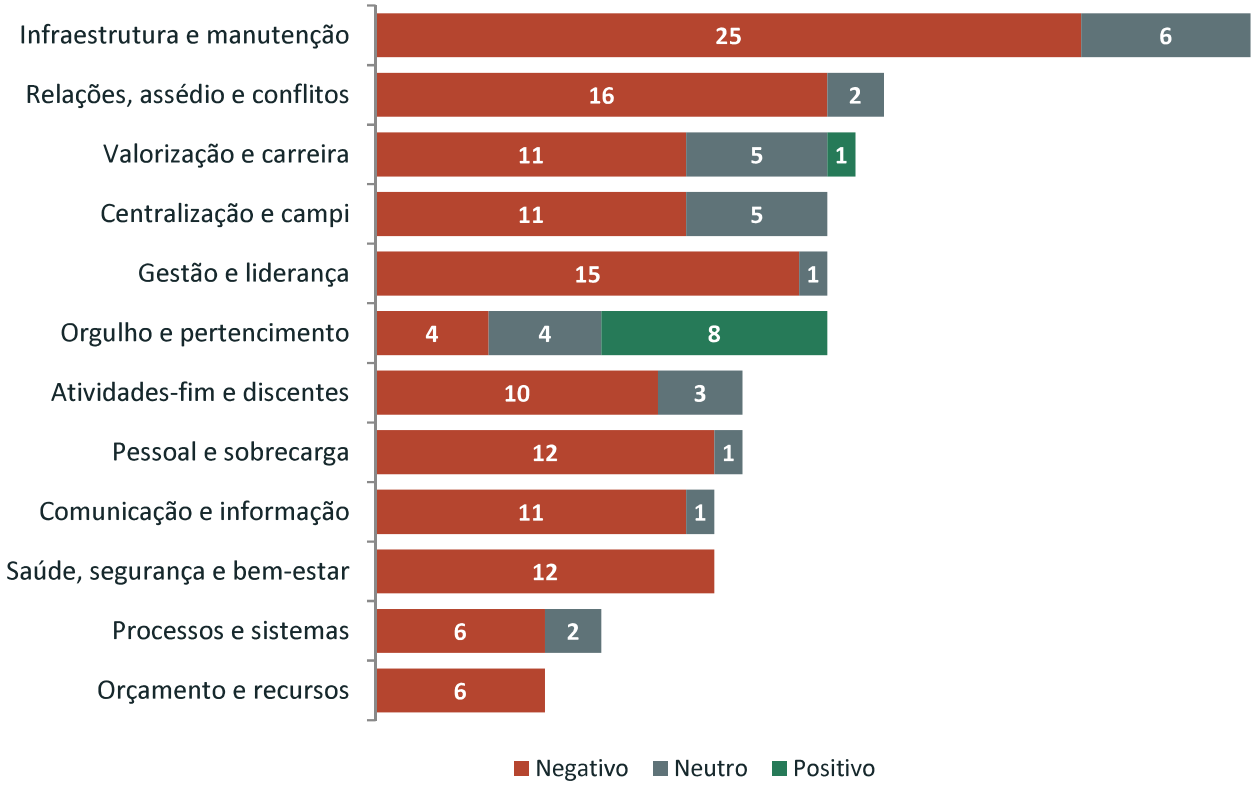
Tom das 97 respostas com conteúdo (n)



"Sem acréscimo" inclui "não", "nada a declarar", sinais isolados e "estou contemplado(a)".

Doze temas recorrentes e o tom de cada um

Número de respostas que mencionam cada tema, por tom predominante da resposta



Como ler

- Infraestrutura aparece em 31 respostas (17,4% das 178).
- Os temas críticos dominam; os neutros são, em geral, sugestões.
- Orgulho e pertencimento (16) convive com críticas em 9 dessas respostas.
- Outros 18 comentários tratam do próprio questionário, quase todos neutros.

A VOZ DOS SERVIDORES

Condições materiais, pessoal e campi

Os três temas mais ligados à estrutura do trabalho

Negativo 31 menções · 17,4%

Infraestrutura, equipamentos e manutenção

"A infraestrutura para o trabalho está severamente danificada e não há manutenção."

"Não temos espaço, cadeira, computador, laboratórios para dar aula. Condições mínimas de trabalho."

"O ambiente físico e equipamentos precisam ser melhorados."

Negativo 13 menções · 7,3%

Pessoal, sobrecarga e distribuição de tarefas

"Déficit de força de trabalho, com impacto direto na execução das atividades e na prestação dos serviços do setor."

"São poucos fazendo muito e muitos fazendo pouco."

"... é um maior quantitativo de servidores e melhorias nos sistemas."

Negativo 16 menções · 9,0%

Centralização e autonomia dos campi

"A estrutura campus sede x campus periféricos amplifica e perpetua desigualdades."

"Os campi são muito esquecidos, tanto de decisões, quanto de opiniões, recursos, etc ..."

"A reforma administrativa dando mais autonomia administrativa aos diferentes campi é URGENTE"

Gestão, comunicação e processos

Os temas ligados a como a instituição decide, informa e executa

Negativo 16 menções · 9,0%

Gestão, liderança e transparência

“Precisamos de gestão mais transparente”

“Acredito que o monitoramento da execução das ações previstas no PDI precisam ser melhoradas”

“Há uma percepção de que nem sempre os critérios de qualificação, experiência e trajetória acadêmica e profissional são considerados”

Negativo 12 menções · 6,7%

Comunicação e fluxo de informação

“A comunicação institucional também é bem complicada.”

“Frequentemente, decisões relevantes são conhecidas apenas após o fato consumado e muitas vezes por mero acaso.”

“Seria importante que o e-mail institucional fosse menos tóxico.”

Negativo 8 menções · 4,5%

Processos, sistemas e burocracia

“Gostaria que a tramitação de processos fosse mais ágil em nível federal, de maneira geral.”

“O SIG@ e SIPAC funcionam quando querem e são morosos e pouco intuitivos”

“Falta investir mais em sistema acadêmico mais eficiente”

A VOZ DOS SERVIDORES

Relações, saúde e valorização

Os temas ligados ao cuidado com as pessoas

Negativo 18 menções · 10,1%

Relações, respeito, assédio e conflitos

“Infelizmente ainda existem casos de assédio moral que não são tratados como deveria, e a parte vulnerável que acaba sofrendo.”

“a questão chave na univasf são as pessoas e suas intolerâncias com a diferença.”

“É urgente a realização de ações presenciais com foco na resolução de conflitos”

Negativo 12 menções · 6,7%

Saúde, segurança e bem-estar

“Sinto que o ambiente acadêmico precisa de um cuidado maior com as pessoas, especialmente física e mentalmente.”

“Questões de saúde mental deveriam ser tratadas com mais cuidado”

“... os animais no campus são um fator que me preocupa, pois podem nos ferir e transmitir doenças”

Negativo 17 menções · 9,6%

Valorização, carreira e reconhecimento

“A Univasf deveria ter uma política de valorização e escuta do servidor.”

“A falta de planos de movimentação interna afetam a motivação com o trabalho, assim como o reconhecimento pelo trabalho feito.”

“Espero que os resultados da pesquisa contribuam para melhorias no ambiente de trabalho”

Orgulho e pertencimento convivem com as críticas

Manifestações positivas na pergunta aberta e os itens quantitativos correspondentes

16

respostas (9,0%) expressam orgulho, satisfação ou pertencimento; 9 delas também apontam problemas.

"Tenho orgulho de pertencer a Univasf"

"Sinto-me muito realizado em trabalhar nesta instituição e sou extremamente grato por essa oportunidade"

"Sinto orgulho de trabalhar na instituição, mas acredito que as condições de trabalho estão piorando com o tempo"

Afirmação	Distribuição (100%)	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
44. O que acontece na Univasf me importa, pois sinto orgulho de fazer parte dela	n = 178	1,1% (2)	4,5% (8)	12,9% (23)	39,3% (70)	42,1% (75)
52. Considero a Univasf um bom lugar para trabalhar	n = 178	0,6% (1)	10,1% (18)	11,2% (20)	47,8% (85)	29,8% (53)
72. De maneira geral, estou satisfeito com meu trabalho	n = 178	2,2% (4)	8,4% (15)	10,7% (19)	51,7% (92)	27,0% (48)

A VOZ DOS SERVIDORES

Os seis principais gargalos recorrentes

Dores citadas com mais frequência, com o sinal quantitativo correspondente

1 Condições físicas e manutenção

31 menções (17%)

Item 26: 49,4% discordam

Climatização, mobiliário, equipamentos, insumos e acessibilidade.

2 Relações de trabalho e assédio

18 menções (10%)

Item 35: 39,3% favoráveis, 37,6% neutros

Conflitos, uso do e-mail institucional e assédio moral.

3 Valorização e carreira

17 menções (10%)

Item 42: 58,4% favoráveis

Reconhecimento, movimentação interna e critérios de funções.

4 Centralização entre campi

16 menções (9%)

Infraestrutura: 2,64 × 3,23 (Sede)

Decisões e recursos na Sede; pedido de autonomia dos campi.

5 Gestão e transparência

16 menções (9%)

Item 37: 50,6% favoráveis, 29,2% neutros

Critérios, acompanhamento do PDI e participação nas decisões.

6 Pessoal e sobrecarga

13 menções (7%)

Item 34: 60,7% discordam

Déficit de servidores e distribuição desigual de tarefas.

Onde números e palavras confirmam um ao outro

Cinco convergências entre a parte objetiva e a pergunta aberta

Tema	O que os números mostram (cinco categorias)	O que as pessoas escrevem	Leitura
Infraestrutura	Item 26: 16,9% Discordo totalmente, 32,6% Discordo, 16,3% Nem concordo nem discordo, 27,5% Concordo, 6,7% Concordo totalmente.	31 menções: tema nº 1 (17% das respostas)	Confirma
Pessoal	Item 34: 21,9% Discordo totalmente, 38,8% Discordo, 12,4% Nem concordo nem discordo, 21,9% Concordo, 5,1% Concordo totalmente.	13 menções: déficit, sobrecarga e tarefas desiguais	Confirma
Campi	Infraestrutura (dimensão 4): média 2,64 nos demais campi × 3,23 na Sede; docentes dos demais campi: 2,31.	16 menções à centralização e à desigualdade	Confirma
Comunicação	Dimensão 3: 5,8% Discordo totalmente, 12,4% Discordo, 23,8% Nem concordo nem discordo, 44,6% Concordo, 13,3% Concordo totalmente.	12 menções: informação tardia e uso do e-mail	Confirma (moderada)
Pertencimento	Item 44: 1,1% Discordo totalmente, 4,5% Discordo, 12,9% Nem concordo nem discordo, 39,3% Concordo, 42,1% Concordo totalmente.	16 respostas de orgulho e satisfação	Confirma

Onde há contrastes e pontos de atenção

Seis nuances que pedem leitura cuidadosa

Chefia imediata × gestão institucional

Dimensão 2: 82,3% favoráveis, a mais alta; mas 16 respostas criticam gestão e liderança, e os itens 37 e 38 têm 50,6% e 47,2% favoráveis. Autoavaliação de chefes pode pesar.

Relações cordiais × relatos de assédio

Dimensão 7: 69,8% favoráveis e 98,3% ajudam colegas, porém 18 respostas citam conflito ou assédio. Item 35: 37,6% neutros. Médias altas não excluem casos graves.

Liberdade para opinar × receio de se expor

Item 16: 88,8% favoráveis, mas 3 respostas relatam receio ou desconforto de comentar. Possível desejabilidade social.

Sistemas: sentido, pouco dito

37,6% desfavoráveis em sistemas (item 27), mas só 8 respostas (4,5%) tratam do tema: desconforto difuso, menos central na narrativa.

Silêncio não é concordância

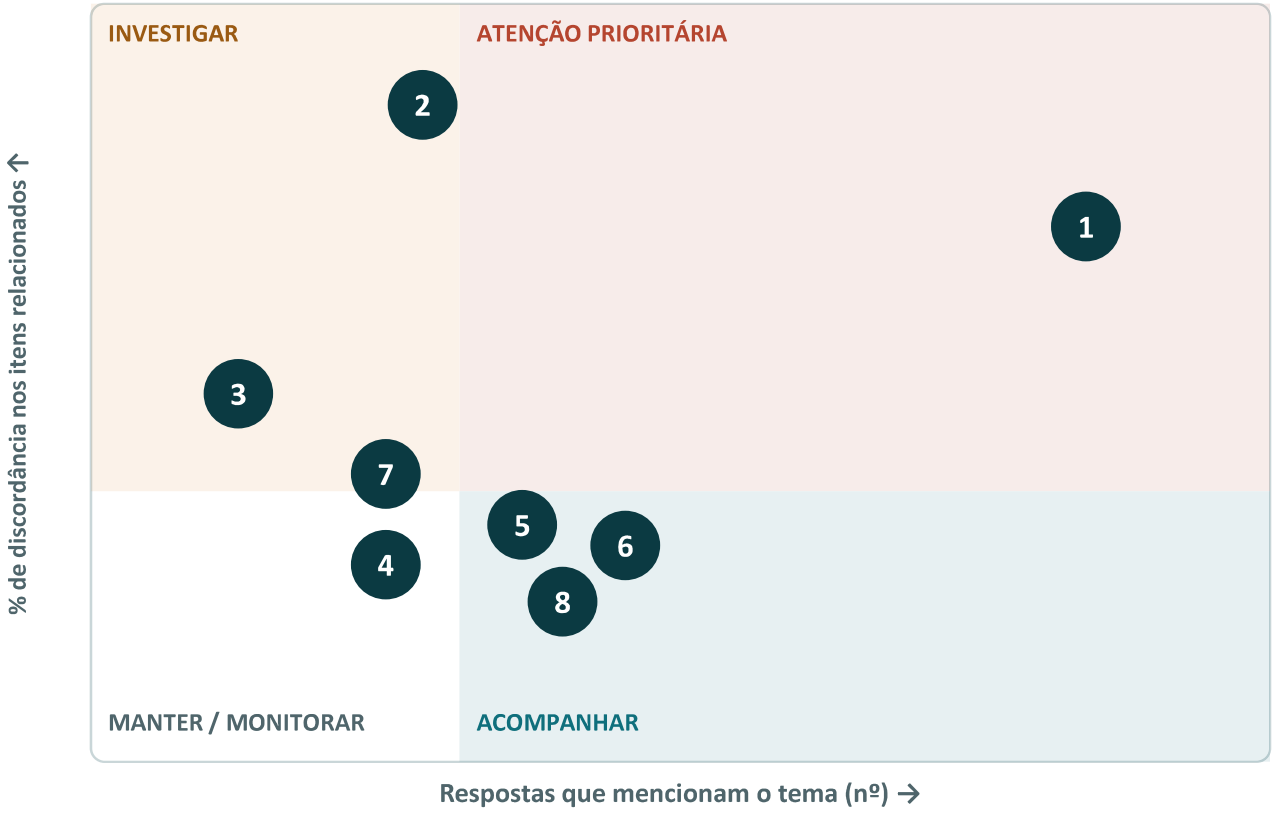
45,5% não acrescentaram comentário e 19,2% das respostas objetivas são Nem concordo nem discordo. Ausência de crítica escrita não equivale a satisfação.

Docentes × técnicos

Média geral 3,36 × 3,94, e um comentário resume a percepção: “A Progepe é uma mãe para a categoria TAE e uma madrasta para a categoria docente”.

Matriz de prioridades para a conversa

Frequência nos comentários × discordância nos itens relacionados



Temas e itens relacionados

1. Infraestrutura: 31 menções · 49% discordam
2. Pessoal e sobrecarga: 13 menções · 61% discordam
3. Processos e sistemas: 8 menções · 34% discordam
4. Comunicação: 12 menções · 18% discordam
5. Gestão e governança: 16 menções · 21% discordam
6. Relações e assédio: 18 menções · 19% discordam
7. Saúde e segurança: 12 menções · 27% discordam
8. Valorização e carreira: 17 menções · 17% discordam

Posição para discussão, não um cálculo estatístico adicional. Centralização entre campi não tem item próprio e foi tratada por comparação entre campi.

SÍNTESE

Destaques positivos e pontos críticos

Resumo para decisão, com os percentuais das categorias de resposta

Destaques positivos

- Chefia imediata: 82,3% favoráveis; item 10: 62,4% Concordo totalmente e 30,9% Concordo.
- Missão: item 68 com 95,5% favoráveis; item 44 (orgulho) com 81,5%.
- Cooperação: item 55 com 98,3% favoráveis.
- Qualificação: item 6 com 91,6% favoráveis.
- Satisfação: 78,7% favoráveis no item 72; 77,5% veem a Univasf como bom lugar para trabalhar (item 52).

Pontos críticos

- Pessoal insuficiente: item 34 com 21,9% Discordo totalmente + 38,8% Discordo (60,7%).
- Infraestrutura: item 26 com 49,4% desfavoráveis; acessibilidade (item 28), 39,9%.
- Segurança e proteção: 34,3% neutros em segurança (29) e 37,6% em proteção contra assédio (35).
- Processos e sistemas: 37,6% desfavoráveis em sistemas (27) e 30,3% em agilidade (33).
- Docentes 3,36 × TAE 3,94; infraestrutura 2,64 nos demais campi × 3,23 na Sede.

Sugestão de ação

Recomenda-se que a gestão central da Univasf institua um Grupo de Trabalho (GT) multidisciplinar, composto por representantes dos servidores técnico-administrativos em educação e dos docentes, com a finalidade de analisar os resultados da Pesquisa de Clima Organizacional e propor um Plano de Ação Institucional.

O grupo deverá identificar e priorizar os aspectos que demandam intervenção, considerando a relevância dos resultados, os impactos sobre o ambiente de trabalho e a viabilidade das medidas a serem adotadas. A partir dessa análise, deverá elaborar um plano que contemple ações de curto, médio e longo prazo, com definição de prioridades, responsáveis, prazos e mecanismos de acompanhamento.

Para as demandas cuja implementação não seja possível, recomenda-se que sejam apresentadas justificativas institucionais claras, explicitando os fatores que limitam sua execução, sejam eles orçamentários, legais, administrativos ou de outra natureza, bem como eventuais alternativas viáveis.

A iniciativa visa assegurar que os resultados da pesquisa subsidiem decisões concretas da gestão, promovendo a transparência, a participação dos servidores e a melhoria contínua do clima organizacional e das condições de trabalho na Universidade.

Referências

OLIVEIRA, Cassandra; CARVALHO, Hilda Alberton de. Clima organizacional: a construção de um novo instrumento de pesquisa para uma universidade federal. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 15, n. 2, p. 330-356, 2025.