

2025



Pesquisa de

CLIMA ORGANIZACIONAL

Universidade Federal de Sergipe

#Orgulho
deSerUFS



PROGEP





**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL UFS 2025

São Cristóvão - SE

2025



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**

Valter Joviniano de Santana Filho
Reitor

Rosalvo Ferreira Santos
Vice-Reitor

Thais Ettinger Oliveira Salgado
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Sérgio Sávio Ferreira da Conceição
Pró-Reitor de Planejamento

Abel Smith Menezes
Pró-Reitor de Administração

Marcelo Alves Mendes
Pró-Reitor de Assuntos Estudantis

Sueli Maria da Silva Pereira
Pró-Reitora de Extensão e Cultura

Lucindo Jose Quintans Junior
Pró-Reitor de Pós-Graduação e Pesquisa

Dilton Cândido Santos Maynard
Pró-Reitor de Graduação

Jodnes Sobreira Vieira
Superintendente de Serviços de Infraestrutura

Alberto Costa Neto
Superintendente de Tecnologia da Informação e Comunicação

Kleber Fernandes de Oliveira
Superintendente de Indicadores de Desempenho Institucional

Vitor Curvelo Fontes Belém
Superintendente de Comunicação

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL UFS 2025

REALIZAÇÃO

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

SUPERVISÃO

Thais Ettinger Oliveira Salgado

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

ELABORAÇÃO, CAPA E DIAGRAMAÇÃO

Giulia Alves Sánchez (Egressa UFS)

Terceirizada

APOIO

Daniel Meneses Machado

Diretor Departamento de Pessoal

Lucielma Santos Passos de Holanda

Diretora do Departamento de Recrutamento e Seleção

Inácio Loiola Pereira de Sousa

Diretor do Departamento de Avaliação e Assistência ao Servidor

Rose Maria Tavares Fagundes Ferreira

Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos

APOIO TÉCNICO

Lourdes Leite Cruz Gonçalves (Egressa UFS)

Terceirizada

SIGLAS E ABREVIACOES

CONSU	Conselho Universitário
DDRH	Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos
GLPI	Gerenciamento Livre de Parque de Informática
PCO	Pesquisa de Clima Organizacional
PDI	Plano de Desenvolvimento da Instituio
PDP	Plano de Desenvolvimento de Pessoal
PGD	Programa de Gestão e Desempenho
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
SECOM	Superintendência de Comunicao
SEI	Sistema Eletrnico de Informao
SIG	Sistema Integrado de Gestão
STIC	Superintendência de Tecnologia da Informao e Comunicao
UFS	Universidade Federal de Sergipe

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Percentual de respondentes da PCO UFS 2025.....	15
Gráfico 2 - Resumo de respostas para a seção “regimentos e processos”.....	25
Gráfico 3 - Resumo de respostas para a seção “fatores motivacionais e relação com o trabalho”.....	26
Gráfico 4 - Resumo de respostas para a seção “Relacionamento interpessoal, cooperação e equipe”.....	27
Gráfico 5 - Resumo de respostas para a seção “recursos físicos e digitais e ambiente”.....	29
Gráfico 6 - Resumo de respostas para a seção “treinamento e desenvolvimento”.	31
Gráfico 7 - Resumo de respostas para a seção “saúde e qualidade de vida no trabalho”.....	32
Gráfico 8 - Resumo de respostas para a seção “comunicação institucional”.....	33
Gráfico 9 - Resumo de respostas para a seção “chefia imediata”.....	35
Gráfico 10 - Resumo de respostas para a seção “plano de carreira”.....	36

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Questões sobre o perfil sociodemográfico e ocupacional.....	10
Quadro 2 - Questões sobre o ambiente organizacional da instituição.....	10
Quadro 3 - Questões adicionais.....	13
Quadro 4 - Quadro comparativo pontos positivos x pontos a melhorar.....	39

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantitativo de respondentes da PCO UFS 2025 por categoria profissional e campus.....	16
Tabela 2 - Identidade gênero por categoria profissional e campus.....	17
Tabela 3 - Autodeclaração de cor ou raça por categoria ocupacional e campus.....	18
Tabela 4 - Faixa etária por categoria ocupacional.....	20
Tabela 5 - Cargo em comissão por categoria profissional.....	21
Tabela 6 - Participação em Programa de Gestão e Desempenho.....	21
Tabela 7 - Tempo de serviço na UFS.....	22
Tabela 8 - Média dos resultados provenientes das notas de recomendação de docentes, técnicos e terceirizados.....	37
Tabela 9 - Nota de avaliação para a pesquisa de clima organizacional UFS 2025.....	38

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO.....	8
2 METODOLOGIA.....	9
2.1 DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA.....	9
2.2 ANÁLISE DE DADOS.....	13
2.3 VALIDAÇÃO DA AMOSTRA.....	14
2.4 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	15
3 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	24
3.1 SEÇÃO REGIMENTO E PROCESSOS.....	24
3.2 SEÇÃO FATORES MOTIVACIONAIS E RELAÇÃO COM O TRABALHO.....	26
3.3 SEÇÃO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL, COOPERAÇÃO E EQUIPE.....	27
3.4 SEÇÃO RECURSOS FÍSICOS E DIGITAIS E AMBIENTE DE TRABALHO.....	28
3.5 SEÇÃO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	30
3.6 SEÇÃO SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	32
3.7 SEÇÃO COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL.....	33
3.8 SEÇÃO CHEFIA IMEDIATA.....	34
3.9 SEÇÃO PLANO DE CARREIRA.....	36
3.10 PERGUNTAS ADICIONAIS.....	37
3.10.1 <u>Probabilidade de recomendar a UFS.....</u>	<u>37</u>
3.10.2 <u>Avaliação da pesquisa de clima organizacional.....</u>	<u>38</u>
3.10.3 <u>Quadro comparativo pontos positivos x pontos a melhorar.....</u>	<u>39</u>
4 CONCLUSÃO.....	42

1 APRESENTAÇÃO

A Pesquisa de Clima Organizacional (PCO) é uma ferramenta essencial para compreender a percepção dos servidores e colaboradores terceirizados da Universidade Federal de Sergipe (UFS) sobre diversos aspectos do ambiente de trabalho. Sua aplicação permite identificar pontos fortes, desafios e oportunidades de melhoria, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias institucionais mais alinhadas às necessidades da comunidade acadêmica.

Esta é a segunda aplicação da PCO na UFS, sendo a primeira realizada em 2022. Naquela ocasião, a pesquisa foi um instrumento valioso para a construção do plano de ação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) do ano seguinte, orientando iniciativas voltadas para o aprimoramento das condições de trabalho, da comunicação interna e do bem-estar dos servidores e terceirizados.

Neste novo ciclo, a PCO contou com a participação de 46,17% do público-alvo, um índice inferior ao registrado na edição anterior (52,64%). Ainda assim, os dados coletados representam uma amostra significativa da percepção dos mesmos e poderão servir como base para a formulação de novas estratégias e políticas institucionais futuras.

A PROGEP UFS reafirma seu compromisso com a força de trabalho e com a construção de um ambiente laboral cada vez mais colaborativo, eficiente e saudável.

Por fim, este relatório apresenta uma análise detalhada dos dados coletados, oferecendo um panorama geral das perspectivas dos respondentes e apontando possíveis caminhos para aprimoramento contínuo.

2 METODOLOGIA

A pesquisa foi desenvolvida com a utilização de ferramentas administrativas próprias, suprida com o aproveitamento da instrução e da capacitação de gestores e terceirizados formados em Administração (egressos) pela própria universidade. A seguir, são apresentados os aspectos do questionário, análise dos dados, caracterização da amostra e o cronograma das etapas da pesquisa.

2.1 DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

O questionário foi elaborado com base em produções acadêmicas da vasta bibliografia que aborda sobre o tema, considerando os fatores internos que melhor se adequam à realidade do ambiente organizacional da instituição e adaptadas de acordo com o cargo profissional.

Como público-alvo, foram definidos os docentes, os técnicos administrativos e os terceirizados dos 06 (seis) campi da UFS: Campus Aracaju, Campus Itabaiana, Campus Lagarto, Campus Laranjeiras, Campus Nossa Senhora da Glória e Campus São Cristóvão.

Para os servidores, a presente pesquisa compreendeu 62 (sessenta e duas) questões fechadas e 1 questão de campo aberto para comentários e sugestões. Já para os colaboradores terceirizados, a PCO teve 43 questões fechadas e 01 (uma) pergunta de campo aberto para comentários e sugestões.

Durante os meses de janeiro e fevereiro/2025, foram realizadas divulgações direcionadas aos participantes da pesquisa. Com o apoio da Superintendência de Comunicação (SECOM), publicaram-se no site da UFS e na *Newsletter* informes sobre a PCO, visto em www.ufs.br/conteudo/75784, sobre o início da aplicação do questionário online. Essa estratégia foi de suma importância para que o público-alvo pudesse estar ciente sobre o trabalho desenvolvido pela PROGEP para viabilizar melhorias contínuas no ambiente de trabalho.

Antes da divulgação oficial, o formulário foi testado por um grupo representativo do público-alvo. Os participantes foram instruídos a responder à pesquisa e,

posteriormente, a compartilhar suas impressões sobre o tempo de preenchimento, os temas abordados e a redação das perguntas. As observações e sugestões recebidas foram analisadas e incorporadas à versão final do questionário.

Os quadros abaixo apresentam as questões aplicadas nesta pesquisa, ordenadas pelas respectivas seções e categorias.

Quadro 1 - Questões sobre o perfil sociodemográfico e ocupacional

Seção	Questão	Sobre
Perfil sociodemográfico e ocupacional	Q1	Lotação do Campus
	Q2	Identidade de gênero
	Q3	Faixa etária
	Q4	Autodeclaração de cor ou raça
	Q5	Categoria profissional
	Q6	Cargo em comissão
	Q7	Programa de Gestão e Desempenho (PGD)
	Q8	Tempo de serviço na UFS

Fonte: PROGEP (2025)

Quadro 2 - Questões sobre o ambiente organizacional da instituição

Seção	Questão	Afirmativa
Regimentos e Processos	Q9	Eu conheço a missão, regimentos e Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFS.
	Q10	Os procedimentos para as atividades que eu exerço na instituição estão formalizados.
Fatores motivacionais e Relação com o trabalho	Q11	Sinto-me engajado com a instituição.
	Q12	Eu percebo a minha equipe engajada/motivada com a instituição.
	Q13	A universidade tem uma imagem positiva junto ao público em geral.
	Q14	Tenho autonomia para realizar o meu trabalho.
	Q15	Sinto orgulho quando vejo o que fazemos aqui.

Relacionamento interpessoal, cooperação e equipe	Q16	Tenho boas relações com os meus colegas de trabalho.
	Q17	Há cooperação e trabalho em equipe no meu setor
	Q18	Meus colegas me respeitam.
	Q19	Tenho liberdade para expressar minhas ideias para os colegas de trabalho.
	Q20	Percebo que, quando há conflitos em meu setor, a própria equipe consegue resolver.
Recursos físicos e digitais e ambiente	Q21	As instalações e as condições físicas são adequadas para a realização do meu trabalho.
	Q22	O meu setor é acessível e adaptado para pessoas com dificuldade de locomoção.
	Q23	A instituição fornece material de consumo para a execução das minhas atividades.
	Q24	A instituição fornece equipamentos e ferramentas suficientes para executar as minhas atividades (Ex.: computador, impressora, etc).
	Q25	A instituição fornece mobília suficiente para a execução das minhas atividades.
	Q26	Sei utilizar os sistemas operacionais da UFS (SIG, SEI, GLPI, DAFFY)
Treinamento e Desenvolvimento	Q27	A instituição me estimula a participar das ações de treinamento e capacitação necessárias para o meu desenvolvimento profissional.
	Q28	Solicito, anualmente, treinamentos e capacitações para o Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP).
	Q29	As capacitações que a Universidade oferece atendem às minhas necessidades.
	Q30	Percebo melhorias no meu setor sempre que participamos de um treinamento.
	Q31	Tenho interesse em participar dos treinamentos oferecidos pela Universidade.
	Q32	Tenho facilidade para manusear a plataforma Capacite-se.
	Q33	Estou satisfeito(a) com a periodicidade dos treinamentos.
Saúde e Qualidade de vida no Trabalho	Q34	Sinto-me bem realizando o meu trabalho.
	Q35	As condições ergonômicas no meu local de trabalho são adequadas.

	Q36	Percebo que a instituição é comprometida com a qualidade de vida do(a) servidor(a) e do(a) terceirizado(a).
	Q37	Eu participo das ações voltadas para qualidade de vida no trabalho.
	Q38	Sou orientado e atendido de maneira adequada quando necessito de assistência à saúde.
	Q39	Estou ciente que a instituição oferece a realização dos exames periódicos anuais.
	Q40	Realizo os exames periódicos regularmente.
	Q41	Conheço as práticas integrativas promovidas pela PROGEP/DIASE.
	Q42	Participo das práticas integrativas promovidas pela PROGEP/DIASE.
Comunicação Institucional	Q43	Verifico meu e-mail institucional regularmente.
	Q44	Acompanho semanalmente as newsletters divulgadas pela SECOM.
	Q45	Acompanho as atualizações publicadas no site da instituição.
	Q46	Acompanho as notificações enviadas pela plataforma SouGov.
	Q47	Considero que as informações institucionais chegam em tempo hábil.
	Q48	Considero que as informações recebidas são de fácil compreensão.
Chefia Imediata	Q49	Acompanho pelo menos uma rede social oficial da universidade.
	Q50	Minha chefia imediata demonstra liderança.
	Q51	Vejo que minha chefia imediata tem uma visão clara sobre metas e objetivos da unidade.
	Q52	Tenho uma boa comunicação com minha chefia imediata.
	Q53	Minha chefia imediata se preocupa com o cumprimento de prazos.
	Q54	A minha chefia imediata discute regularmente sobre o meu desempenho comigo.
	Q55	Minha chefia imediata reconhece o desempenho da equipe.
	Q56	Minha chefia imediata ouve as ideias da equipe.
Plano de Carreira	Q57	O plano de carreira para a minha posição é claro.

	Q58	Tenho interesse em ocupar um cargo de gestão (ou outro, se já ocupar) dentro da instituição.
	Q59	Sei distinguir promoção, progressão por capacitação e incentivo a qualificação.
	Q60	Tenho conhecimento do que é padrão de vencimento.

Fonte: PROGEP (2025)

Quadro 3 - Questões adicionais

Seção	Questão	Sobre
Perguntas Adicionais	Q61	Probabilidade de recomendar a UFS para trabalhar
	Q62	Comentários e sugestões sobre o Clima Organizacional UFS (Campo aberto)
	Q63	Nota de avaliação da Pesquisa de Clima Organizacional UFS 2025

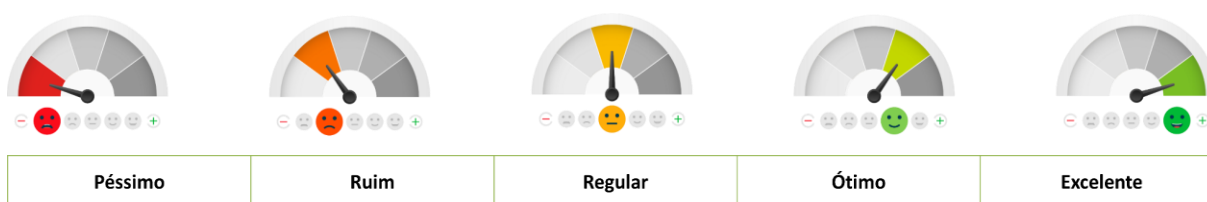
Fonte: PROGEP (2025)

2.2 ANÁLISE DE DADOS

A análise quantitativa da pesquisa de clima organizacional foi realizada utilizando a escala de Likert de cinco pontos. Essa escala permite mensurar o índice de concordância dos participantes em relação às afirmativas propostas.

Os resultados obtidos foram representados por meio de termômetros de escala, conforme ilustrado na figura 1.

Figura 1 - Termômetro de concordância e satisfação



Fonte: PROGEP (2025)

Essa representação visual permite a fácil interpretação do grau de satisfação em cada categoria e das notas de avaliação, utilizando a seguinte escala: (a) péssimo - 0% a 19,99%; (b) ruim - 20% a 39,99%; (c) regular - 40% a 59,99%; (d) ótimo - 60% a 79,99%;

e, (e) excelente - 80% a 100%. Como indicador ideal, espera-se obter pelo menos 60% de concordância nos blocos referentes, ou seja, o mínimo desejado para os resultados deve ser “ótimo”.

Os dados coletados foram tabulados e organizados em tabelas e gráficos utilizando o software IBM SPSS Statistics, versão 27. A escolha dessa ferramenta se deve à sua capacidade de realizar o cruzamento de variáveis, permitindo identificar questões específicas de cada campus. Esse processo fornece à gestão informações essenciais para propor intervenções direcionadas às reais necessidades da comunidade acadêmica.

Após a tabulação, foi conduzida uma análise detalhada, na qual as categorias foram agrupadas para calcular o nível de concordância, possibilitando assim a identificação do grau de satisfação dos respondentes em relação aos aspectos abordados.

Paralelamente à análise quantitativa, foi realizada a análise qualitativa dos comentários e sugestões relatados pelos participantes. As respostas recebidas no campo aberto do questionário foram agrupadas e analisadas de acordo com os blocos temáticos.

2.3 VALIDAÇÃO DA AMOSTRA

A validação da amostra é um passo crucial para garantir que os resultados da pesquisa representem de forma confiável a população de servidores e colaboradores terceirizados da UFS. Para realizar essa validação, foi utilizada a fórmula abaixo de cálculo do tamanho da amostra.

$$n = \frac{z^2 \cdot 'p \cdot 'q \cdot N}{E_r^2 (N - 1) + z^2 \cdot 'p \cdot 'q}$$

Legenda: (n: amostra calculada, N: população, z: nível de confiança adotado, 'p: real probabilidade do evento, 'q: (1-'p), E: erro amostral)

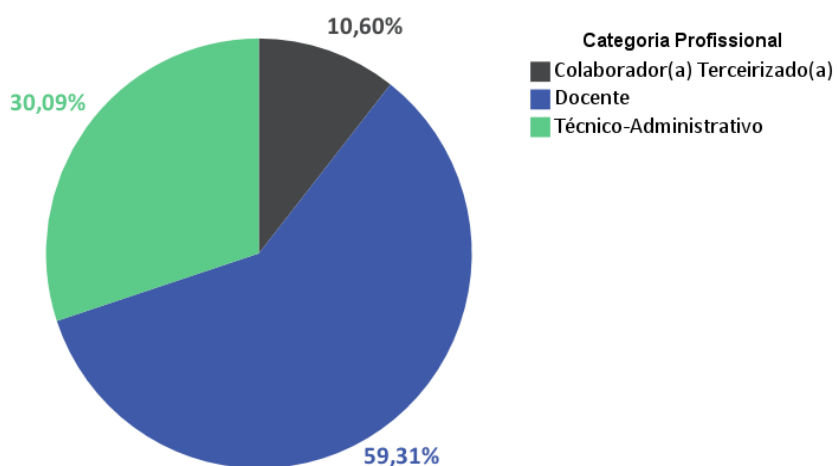
Ao aplicar a fórmula, o tamanho da amostra calculado foi de aproximadamente 351 respondentes. Comparando com a amostra coletada de 1921 respondentes, verifica-se que a amostra da pesquisa é significativamente maior do que o necessário, indicando que os resultados são considerados válidos.

Portanto, essa validação reforça a confiabilidade dos resultados obtidos, permitindo que a UFS utilize as informações da pesquisa para implementar ações de melhoria no ambiente de trabalho e promover o bem-estar de seus servidores e terceirizados.

2.4 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES

Com o apoio da Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (STIC), **3.944** usuários tiveram acesso à pesquisa online por meio do Sistema Integrado de Gestão (SIG) no período de 03 a 28 de fevereiro de 2025. Esperava-se obter pelo menos 70% das respostas para atender à meta do Plano Estratégico em Gestão de Pessoas - 2025. Contudo, foram obtidas apenas **1821** respostas, o que corresponde a **46,17%** do total de servidores e colaboradores terceirizados da UFS.

Gráfico 1 - Percentual de respondentes da PCO UFS 2025



Fonte: PROGEP (2025)

De acordo com o Gráfico 1, a categoria “Docente” teve os maiores percentuais de contribuição na PCO em todos os campi, totalizando 1.080 (59,31%) respostas. Os técnicos-administrativos vêm em seguida, com 548 (30,09%) e, por fim, os terceirizados com 193 (10,60%).

Tabela 1 - Quantitativo de respondentes da PCO UFS 2025 por categoria profissional e campus

		Campus UFS						Total
		Campus Aracaju	Campus Itabaiana	Campus Lagarto	Campus Laranjeiras	Campus Nossa Senhora da Glória	Campus São Cristóvão	
Categoria Profissional	Docente	105	87	113	32	49	694	1080
	Técnico-Administrativo	87	36	72	9	19	325	548
	Colaborador(a) Terceirizado(a)	14	13	1	2	4	159	193
	Total	206	136	186	43	72	1178	1821

Fonte: PROGEP (2025)

Ao analisar o quantitativo e o percentual de respostas por campus da tabela 1, notou-se maior participação e engajamento dos servidores e terceirizados do Campus São Cristóvão, com 1.178 contribuintes, sendo 694 (58,91%) docentes, 325 (27,59%) técnicos-administrativos e 159 (13,50%) terceirizados. Em seguida, o Campus Aracaju totalizou 206 participantes, com 105 (50,97%) docentes, 87 (42,23%) técnicos-administrativos e 14 (6,80%) terceirizados.

Do Campus Lagarto, participaram 186 colaboradores, formados por 113 (60,75%) docentes, 72 (38,71%) técnicos-administrativos e, apenas, 1 (0,54%) terceirizado. Já no Campus Itabaiana, participaram 87 (63,97%) docentes, 36 (26,47%) técnicos-administrativos e 13 (9,56%) terceirizados, totalizando 136 respostas.

O Campus Nossa Senhora da Glória (Sertão) e o Campus Laranjeiras obtiveram juntos 115 respondentes. Os docentes foram os mais participativos nos dois campi, sendo 49 (68,06%) naquele e 32 (74,42%), neste. Agrupando os técnicos-administrativos e os terceirizados, foram enviadas 23 (31,94%) respostas de N. Senhora da Glória e, apenas, 11 (25,58%) de Laranjeiras.

A seguir, as tabelas 2 e 3 apresentam dois aspectos importantes para conhecer como a força de trabalho da UFS é composta: identidade de gênero e a autodeclaração de cor ou raça.

Tabela 2 - Identidade gênero por categoria profissional e campus

Campus UFS	Categoria funcional	Identidade de Gênero			
		Homem (cisgênero ou transgênero)	Mulher (cisgênero ou transgênero)	Não-binário	Prefiro não informar
Campus Aracaju	Docente	45,71%	53,33%		0,95%
	Técnico-Administrativo	26,44%	71,26%		2,30%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)	7,14%	78,57%	7,14%	7,14%
	Total	34,95%	62,62%	0,49%	1,94%
Campus Itabaiana	Docente	51,72%	41,38%		6,90%
	Técnico-Administrativo	55,56%	38,89%		5,56%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)	38,46%	61,54%		
	Total	51,47%	42,65%		5,88%
Campus Lagarto	Docente	32,74%	65,49%	0,88%	0,88%
	Técnico-Administrativo	50,00%	50,00%		
	Colaborador(a) Terceirizado(a)		100,00%		
	Total	39,25%	59,68%	0,54%	0,54%
Campus Laranjeiras	Docente	50,00%	46,88%	3,13%	
	Técnico-Administrativo	44,44%	55,56%		
	Colaborador(a) Terceirizado(a)	50,00%	50,00%		
	Total	48,84%	48,84%	2,33%	
Campus Nossa Senhora da Glória	Docente	51,02%	44,90%		4,08%
	Técnico-Administrativo	52,63%	42,11%		5,26%

	Colaborador(a) Terceirizado(a)	50,00%	50,00%		
	Total	51,39%	44,44%		4,17%
Campus São Cristóvão	Docente	52,74%	44,81%	0,14%	2,31%
	Técnico-Administrativo	45,54%	51,08%		3,38%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)	35,85%	61,01%	0,63%	2,52%
	Total	48,47%	48,73%	0,17%	2,63%
Total	Docente	49,72%	47,59%	0,28%	2,41%
	Técnico-Administrativo	43,98%	53,10%		2,92%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)	34,20%	62,18%	1,04%	2,59%
	Total	46,35%	50,80%	0,27%	2,58%

Fonte: PROGEP (2025)

Com base na amostra obtida, o gênero feminino mostra-se como maioria, com 50,80%. Já o masculino, compõe 46,35% dos respondentes. As categorias "Não-binário" e "Prefiro não informar" representam uma pequena parcela dos respondentes (0,27% e 2,58%, respectivamente).

Tabela 3 - Autodeclaração de cor ou raça por categoria ocupacional e campus

Campus UFS	Categoria funcional	Autodeclaração de Cor ou Raça					Prefiro não responder
		Amarela (de origem asiática)	Branca	Indígena	Parda	Preta	
Campus Aracaju	Docente	0,95%	60,00%	0,95%	32,38%	3,81%	1,90%
	Técnico-Administrativo		40,23%		51,72%	5,75%	2,30%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)		7,14%		78,57%	14,29%	
	Total	0,49%	48,06%	0,49%	43,69%	5,34%	1,94%
Campus Itabaiana	Docente	1,15%	41,38%	1,15%	47,13%	3,45%	5,75%
	Técnico-Administrativo		30,56%		52,78%	11,11%	5,56%

	Colaborador(a) Terceirizado(a)		53,85%		38,46%	7,69%	
	Total	0,74%	39,71%	0,74%	47,79%	5,88%	5,15%
Campus Lagarto	Docente	1,77%	61,95%	1,77%	28,32%	5,31%	0,88%
	Técnico-Administrativo		25,00%		51,39%	19,44%	4,17%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)				100,00%		
	Total	1,08%	47,31%	1,08%	37,63%	10,75%	2,15%
Campus Laranjeiras	Docente		75,00%		21,88%		3,13%
	Técnico-Administrativo		55,56%		22,22%	22,22%	
	Colaborador(a) Terceirizado(a)				100,00%		
	Total		67,44%		25,58%	4,65%	2,33%
Campus Nossa Senhora da Glória	Docente		48,98%		38,78%	8,16%	4,08%
	Técnico-Administrativo		36,84%		36,84%	26,32%	
	Colaborador(a) Terceirizado(a)		25,00%		25,00%	50,00%	
	Total		44,44%		37,50%	15,28%	2,78%
Campus São Cristóvão	Docente	0,72%	56,77%	0,29%	32,85%	5,76%	3,60%
	Técnico-Administrativo	1,54%	34,46%		50,77%	11,69%	1,54%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)		27,04%		54,72%	18,24%	
	Total	0,85%	46,60%	0,17%	40,75%	9,08%	2,55%
Total	Docente	0,83%	56,57%	0,56%	33,43%	5,28%	3,33%
	Técnico-Administrativo	0,91%	34,31%		50,18%	12,41%	2,19%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)		26,94%		55,44%	17,62%	
	Total	0,77%	46,73%	0,33%	40,80%	8,73%	2,64%

Fonte: PROGEP (2025)

A autodeclaração de cor ou raça traz uma importante questão sobre a diversidade e a percepção de si mesmo dentro da instituição. No geral, a maioria da amostra declarou-se como branca (46,73%), seguido de 40,80%, que identificaram-se como pardos. 8,73% foi o resultado para servidores e terceirizados que se autodeclararam como pretas. Já as pessoas de cor/raça amarela (de origem asiática) e indígena, juntos, somaram 1,1%. Por fim, 2,64% preferiram não responder a questão.

A PCO também analisou a faixa etária, a ocupação em cargos de comissão, a participação de técnicos-administrativos no Programa de Gestão e Desempenho (PGD) e o tempo de serviço na UFS, expostos nas tabelas 4, 5, 6 e 7.

Tabela 4 - Faixa etária por categoria ocupacional

Campus UFS	Categoria funcional	Faixa Etária					
		De 18 a 25 anos	De 26 a 33 anos	De 34 a 41 anos	De 42 a 49 anos	De 50 a 58 anos	59 anos ou mais
Campus Aracaju	Docente		2,86%	20,00%	22,86%	37,14%	17,14%
	Técnico-Administrativo		4,60%	10,34%	31,03%	39,08%	14,94%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)	35,71%	7,14%	28,57%	28,57%		
	Total	2,43%	3,88%	16,50%	26,70%	35,44%	15,05%
Campus Itabaiana	Docente		2,30%	26,44%	32,18%	22,99%	16,09%
	Técnico-Administrativo		25,00%	30,56%	19,44%	22,22%	2,78%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)	23,08%	38,46%	30,77%	7,69%		
	Total	2,21%	11,76%	27,94%	26,47%	20,59%	11,03%
Campus Lagarto	Docente		3,54%	38,05%	46,02%	7,08%	5,31%
	Técnico-Administrativo	1,39%	30,56%	37,50%	27,78%	2,78%	
	Colaborador(a) Terceirizado(a)			100,00%			

	Total	0,54%	13,98%	38,17%	38,71%	5,38%	3,23%
Campus Laranjeiras	Docente			18,75%	0,3125	12,50%	37,50%
	Técnico-Administrativo	11,11%	11,11%	55,56%	22,22%		
	Colaborador(a) Terceirizado(a)			50,00%	50,00%		
	Total	2,33%	2,33%	27,91%	30,23%	9,30%	27,91%
Campus Nossa Senhora da Glória	Docente		2,04%	46,94%	38,78%	12,24%	
	Técnico-Administrativo	5,26%	31,58%	42,11%	15,79%	5,26%	
	Colaborador(a) Terceirizado(a)	25,00%	75,00%				
	Total	2,78%	13,89%	43,06%	30,56%	9,72%	
Campus São Cristóvão	Docente		1,59%	16,86%	33,29%	32,56%	15,71%
	Técnico-Administrativo	2,15%	12,92%	35,08%	24,31%	16,62%	8,92%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)	13,21%	32,70%	29,56%	16,98%	5,03%	2,52%
	Total	2,38%	8,91%	23,60%	28,61%	24,45%	12,05%
Total	Docente		1,94%	21,57%	33,70%	28,06%	14,72%
	Técnico-Administrativo	1,82%	15,33%	31,75%	25,18%	18,07%	7,85%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)	15,54%	31,61%	29,53%	17,10%	4,15%	2,07%
	Total	2,20%	9,12%	25,48%	29,38%	22,52%	11,31%

Fonte: PROGEP (2025)

A partir do cruzamento dos dados apresentados na tabela 4, observa-se que a predominância dos respondentes estão na faixa etária de 34 a 49 anos (54,86%).

Tabela 5 - Cargo em comissão por categoria profissional

	Cargo em Comissão	
Docente	Não	80,6%
	Sim	19,4%
Técnico-Administrativo	Não	86,7%

	Sim	13,3%
Total	Não	82,6%
	Sim	17,4%

Fonte: PROGEP (2025)

A questão 6 do questionário para servidores abordou sobre os cargos comissionados, os quais são estruturas funcionais autônomas de livre nomeação e exoneração, destinadas às atribuições de direção, chefia e assessoramento. De acordo com a amostra, somente 17,4% dos respondentes afirmam ocupar algum cargo comissionado.

Tabela 6 – Participação em Programa de Gestão e Desempenho (PGD)

Participação no Programa de Gestão e Desempenho (PGD)		
Técnico-Administrativo	Sim	37,8%
	Não	58,8%
	Não sei o que é isso	3,5%

Fonte: PROGEP (2025)

Já a questão 7 do questionário direcionada para técnicos-administrativos tratou sobre a adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD). Este programa, implementado em 2022 na Universidade Federal de Sergipe por meio da Resolução nº 46/2022/CONSU, é um instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Conforme os dados apresentados na tabela 6, observou-se que 37,8% dos técnicos-administrativos participantes da pesquisa de clima organizacional (PCO 2025) aderiram ao PGD. Em contrapartida, 58,8% dos respondentes declararam não participar do programa.

Visando avaliar o conhecimento geral sobre o PGD, a alternativa “Não sei o que é isso” foi incluída entre as opções de resposta. Constatou-se que 3,5% dos participantes ainda desconhecem o programa.

Tabela 7 - Tempo de serviço na UFS

Campus UFS	Categoria funcional	Tempo de Serviço na UFS				
		Menos de 1 ano	Entre 1 e 5 anos	Entre 6 e 10 anos	Entre 11 e 15 anos	Mais de 15 anos
Campus Aracaju	Docente	4,76%	15,24%	16,19%	22,86%	40,95%
	Técnico-Administrativo	4,60%	4,60%	8,05%	12,64%	70,11%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)	14,29%	28,57%	42,86%		14,29%
	Total	5,34%	11,65%	14,56%	16,99%	51,46%
Campus Itabaiana	Docente	3,45%	19,54%	28,74%	22,99%	25,29%
	Técnico-Administrativo	16,67%	8,33%	33,33%	25,00%	16,67%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)		46,15%	15,38%	38,46%	
	Total	6,62%	19,12%	28,68%	25,00%	20,59%
Campus Lagarto	Docente	2,65%	21,24%	22,12%	53,10%	0,88%
	Técnico-Administrativo	34,72%	11,11%	19,44%	33,33%	1,39%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)		100,00%			
	Total	15,05%	17,74%	20,97%	45,16%	1,08%
Campus Laranjeiras	Docente		15,63%	6,25%	53,13%	25,00%
	Técnico-Administrativo	44,44%		11,11%	44,44%	
	Colaborador(a) Terceirizado(a)				100,00%	
	Total	9,30%	11,63%	6,98%	53,49%	18,60%
Campus Nossa Senhora da Glória	Docente	4,08%	18,37%	75,51%		2,04%
	Técnico-Administrativo	42,11%	10,53%	36,84%	10,53%	
	Colaborador(a) Terceirizado(a)	25,00%	75,00%			
	Total	15,28%	19,44%	61,11%	2,78%	1,39%
Campus São Cristóvão	Docente	2,59%	9,80%	14,55%	35,88%	37,18%
	Técnico-Administrativo	9,23%	4,92%	25,54%	28,00%	32,31%

	Colaborador(a) Terceirizado(a)	8,81%	37,11%	16,98%	31,45%	5,66%
	Total	5,26%	12,14%	17,91%	33,11%	31,58%
Total	Docente	2,87%	12,87%	19,17%	34,26%	30,83%
	Técnico-Administrativo	14,05%	6,02%	22,63%	25,73%	31,57%
	Colaborador(a) Terceirizado(a)	8,81%	37,82%	18,13%	29,53%	5,70%
	Total	6,86%	13,45%	20,10%	31,19%	28,39%

Fonte: PROGEP (2025)

O tempo de trabalho na UFS caracteriza um importante indicador de rotatividade de pessoal. No geral, observa-se uma concentração significativa de servidores e terceirizados com mais de 10 anos de casa, especialmente nos Campi de Aracaju, Lagarto, Laranjeiras e São Cristóvão. Essa tendência sugere uma estabilidade no quadro funcional, com muitos profissionais dedicando longos períodos à instituição.

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

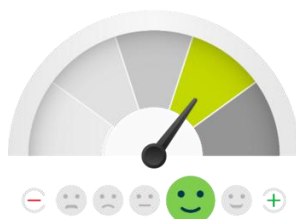
Com a análise das informações sociodemográficas e ocupacionais da Pesquisa de Clima Organizacional (PCO) UFS 2025 foi revelado um perfil diversificado da comunidade acadêmica.

A distribuição por gênero revelou uma leve predominância de mulheres (cisgênero ou transgênero) na amostra total, com variações entre os campi e categorias profissionais. A autodeclaração de cor ou raça evidenciou a diversidade étnico-racial existente da UFS, distribuídas pelos diferentes campi e categorias profissionais. A análise da faixa etária mostrou uma distribuição equilibrada entre as gerações, com uma concentração significativa de servidores nas faixas intermediárias (de 34 a 58 anos), sugerindo a presença de profissionais experientes e em diferentes fases da carreira. Conforme demonstrado nos resultados, a vasta maioria dos respondentes não ocupa cargos de comissão. Para os resultados desta pesquisa, a maioria dos técnicos não aderem ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD). A análise do tempo de serviço na UFS revelou uma concentração significativa de servidores com mais de 10 anos de casa.

Conclui-se que, esses dados, em conjunto, permitem criar a persona para essa pesquisa de clima, identificando aspectos que podem auxiliar na gestão de pessoas e na promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e produtivo.

A partir deste tópico, comentam-se sobre os resultados gerais obtidos através da aplicação da pesquisa de clima pelos blocos temáticos.

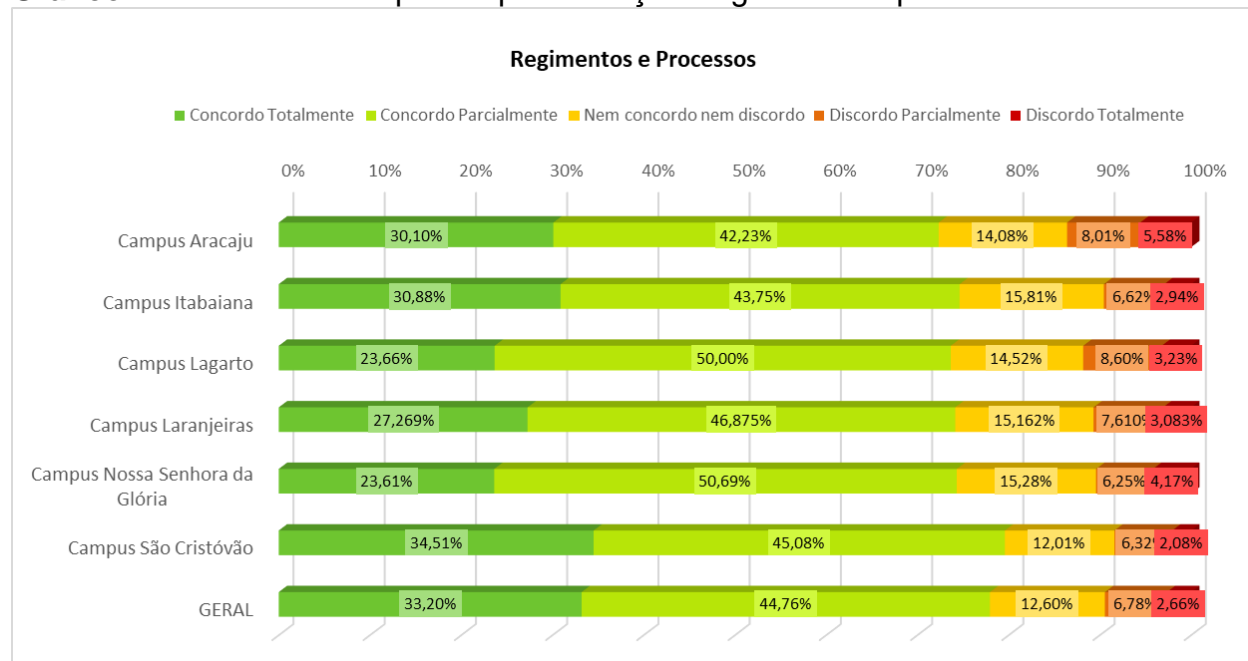
3.1 SEÇÃO REGIMENTOS E PROCESSOS



Resultado: 77,95% (Ótimo)

A seção 'regimentos e processos' busca avaliar a percepção dos servidores sobre o conhecimento e a aplicação dos regimentos e processos institucionais. A análise visa identificar o nível de clareza e formalização dos procedimentos, bem como a familiaridade dos servidores com a missão, regimentos e os planos de desenvolvimento da UFS.

Gráfico 2 - Resumo de respostas para a seção “regimentos e processos”

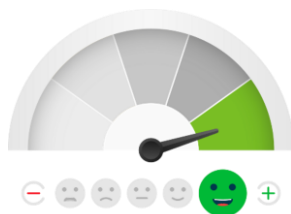


Fonte: PROGEP (2025)

Os resultados dessa seção revelam, de modo geral, que os servidores e terceirizados reconhecem positivamente os aspectos mencionados pelas afirmativas propostas, com 77,95% de concordância.

A afirmativa 'Conheço a missão, regimentos e planos de desenvolvimento da UFS' obteve uma média geral de concordância de 74,63%, indicando que a maioria dos respondentes possui conhecimento sobre os documentos institucionais. Ademais, a afirmativa 'Os procedimentos formalizados para as atividades que eu exerço são claros e objetivos' alcançou uma média de concordância de 81,27%, indicando que os servidores percebem clareza e objetividade nos procedimentos formais de suas atividades.

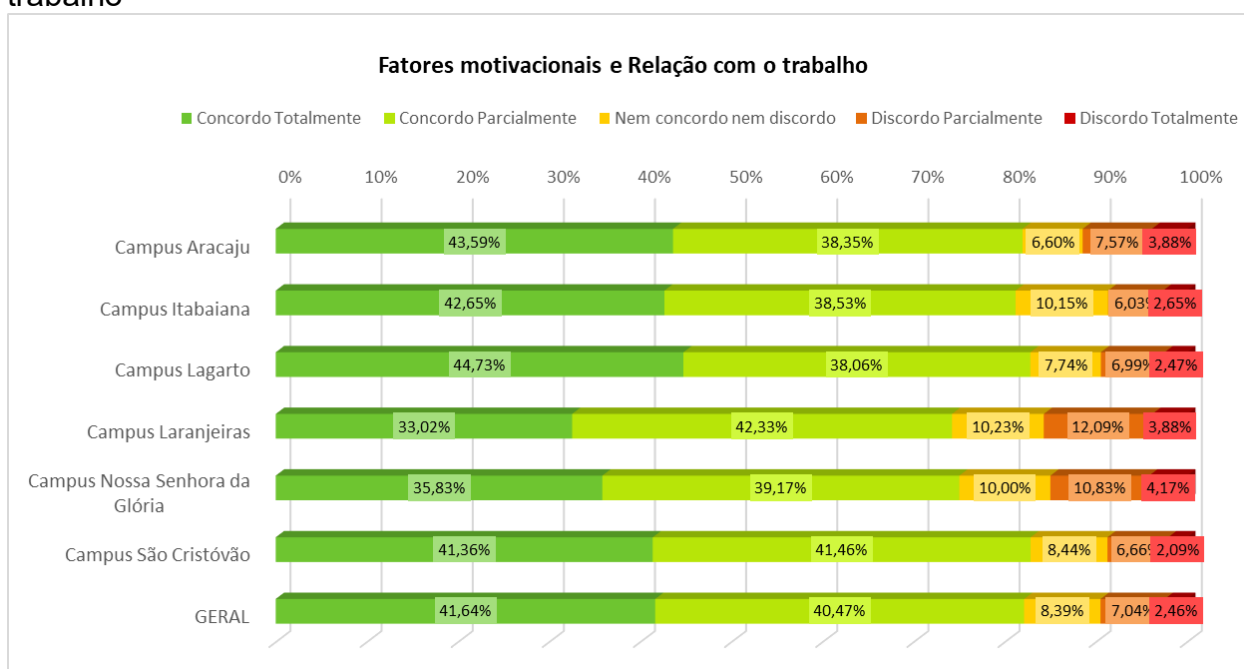
3.2 SEÇÃO FATORES MOTIVACIONAIS E RELAÇÃO COM O TRABALHO



Resultado: 82,11% (Excelente)

A seção 'fatores motivacionais e Relação com o Trabalho' explora os fatores que influenciam a motivação e o engajamento dos servidores com a instituição. A análise busca identificar o nível de satisfação com o trabalho, o senso de pertencimento e a percepção da imagem da UFS junto ao público.

Gráfico 3 - Resumo de respostas para a seção “fatores motivacionais e relação com o trabalho”

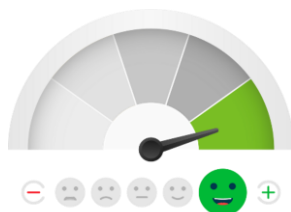


Fonte: PROGEP (2025)

Conforme apresentado no gráfico 4, o nível de engajamento e orgulho dos servidores em relação à UFS é alto (82,11%), com a maioria se sentindo comprometida com a instituição (83,14%) e orgulhosa do trabalho realizado (87,42%), além de reconhecer a imagem positiva da universidade junto ao público (82,86%) e a autonomia

para realizar suas atividades (87,31%). Entretanto, a percepção sobre o engajamento e motivação dos colegas (69,80%) apresenta variações significativas entre campi e categorias funcionais, sinalizando a necessidade de atenção especial para fortalecer o comprometimento coletivo com a instituição.

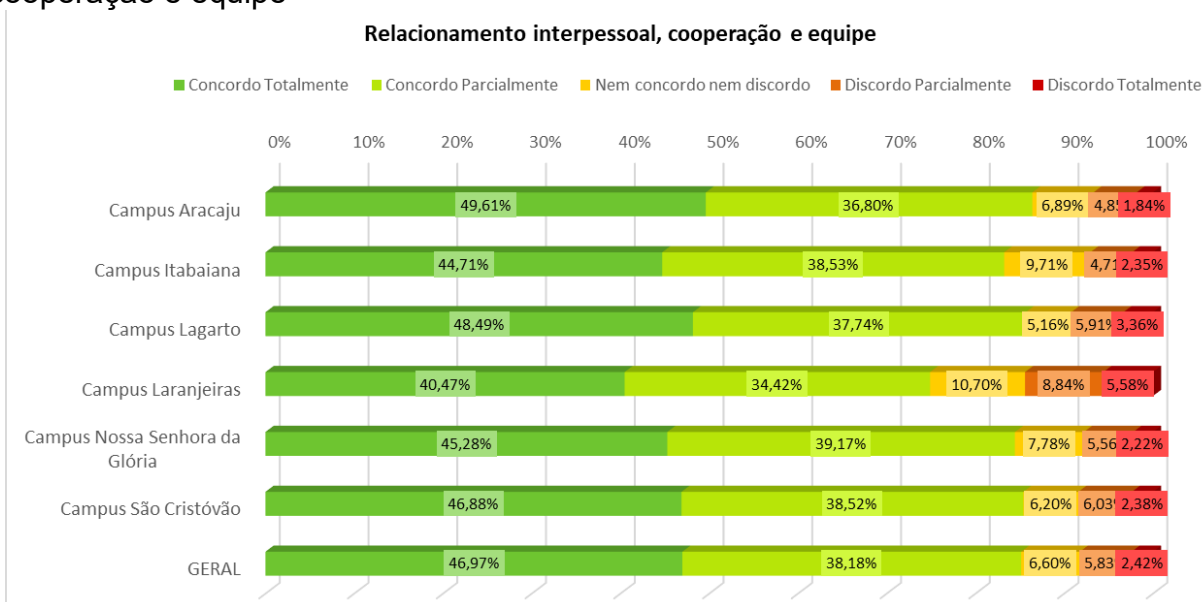
3.3 SEÇÃO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL, COOPERAÇÃO E EQUIPE



Resultado: 85,15% (Excelente)

A seção "relacionamento interpessoal, cooperação e equipe" investiga a qualidade das relações interpessoais, a cooperação e o trabalho em equipe no ambiente de trabalho. A análise visa identificar o nível de respeito, liberdade de expressão e capacidade de resolução de conflitos entre os colegas.

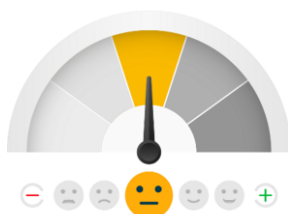
Gráfico 4 - Resumo de respostas para a seção “Relacionamento interpessoal, cooperação e equipe”



Fonte: PROGEP (2025)

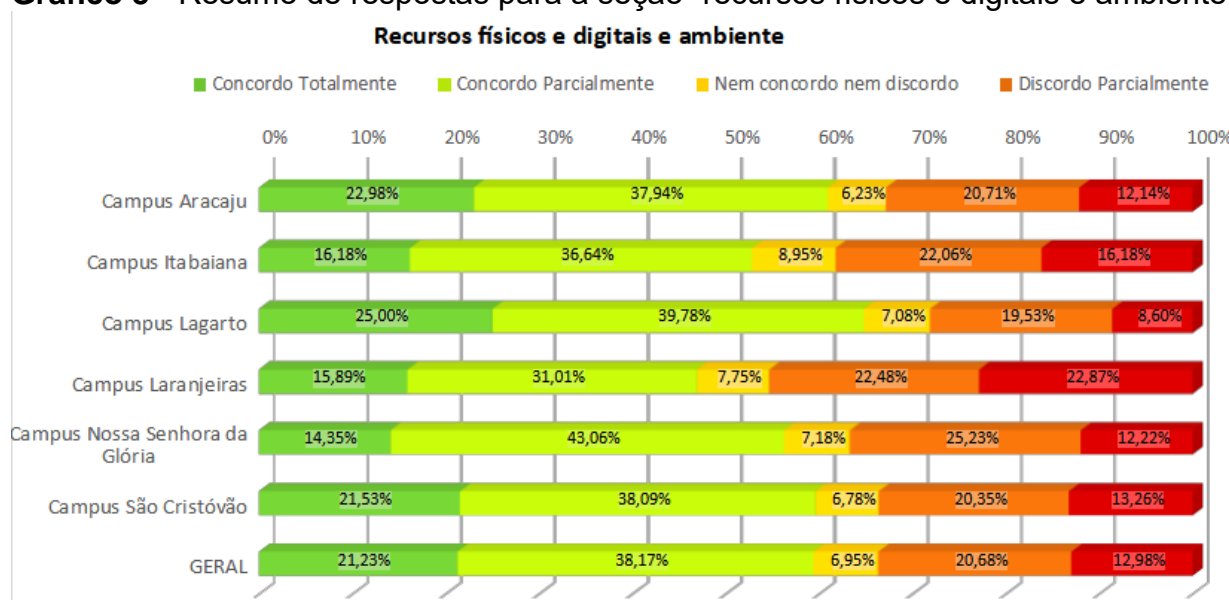
Os resultados dessa seção refletem um ambiente de trabalho majoritariamente positivo, com alta satisfação geral (85,15%) e fortes laços entre os colegas, evidenciados pela alta concordância em relação a boas relações interpessoais (89,90%), respeito mútuo (88,46%) e liberdade de expressão (86,98%). A cooperação e o trabalho em equipe também são percebidos positivamente (81,22%), embora com variações no Campus de Laranjeiras, que demanda atenção especial (62,79%). A capacidade de resolução de conflitos pelas próprias equipes (79,19%) reforça a autonomia e maturidade do ambiente de trabalho na UFS.

3.4 SEÇÃO RECURSOS FÍSICOS E DIGITAIS E AMBIENTE DE TRABALHO



Resultado: 59,40% (Regular)

A seção “recursos físicos e digitais e ambiente” avalia a adequação dos recursos físicos e digitais disponíveis para a realização do trabalho, bem como a acessibilidade e a ergonomia do ambiente. A análise busca identificar possíveis necessidades de melhorias nas instalações, materiais, equipamentos e sistemas.

Gráfico 5 - Resumo de respostas para a seção “recursos físicos e digitais e ambiente”

Fonte: PROGEP (2025)

A usabilidade dos sistemas institucionais, por exemplo, alcançou 79,24% de concordância, demonstrando uma percepção favorável em relação às tecnologias adotadas pela instituição. Da mesma forma, o fornecimento de materiais de consumo obteve 60,29% de aprovação, indicando que a maioria dos respondentes se sente contemplada com os recursos oferecidos.

No entanto, a adequação e acessibilidade dos locais de trabalho, equipamentos, mobiliário e internet emergem como pontos críticos, revelando desafios significativos na infraestrutura da UFS. A análise detalhada por campus evidencia que Itabaiana, Laranjeiras e Nossa Senhora da Glória se destacam com os maiores índices de discordância geral, sinalizando a necessidade de atenção urgente à infraestrutura nesses locais.

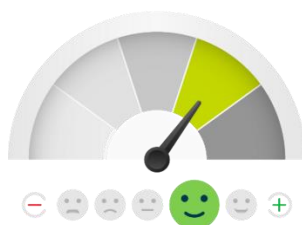
No **Campus Itabaiana**, a discordância geral alcança 38,24% impulsionada principalmente pela inadequação dos equipamentos e ferramentas (55,88% de discordância) e pela falta de acessibilidade dos setores para pessoas com dificuldade de locomoção (49,26% de discordância).

No **Campus Laranjeiras**, a discordância geral atinge 45,35%, com destaque para a inadequação das instalações e condições físicas (58,14% de discordância) e a falta de acessibilidade dos setores (58,14% de discordância).

No **Campus Nossa Senhora da Glória**, a discordância geral é de 37,45%, impulsionada pela inadequação das instalações e condições físicas (58,33% de discordância) e pela falta de acessibilidade dos setores (40,28% de discordância).

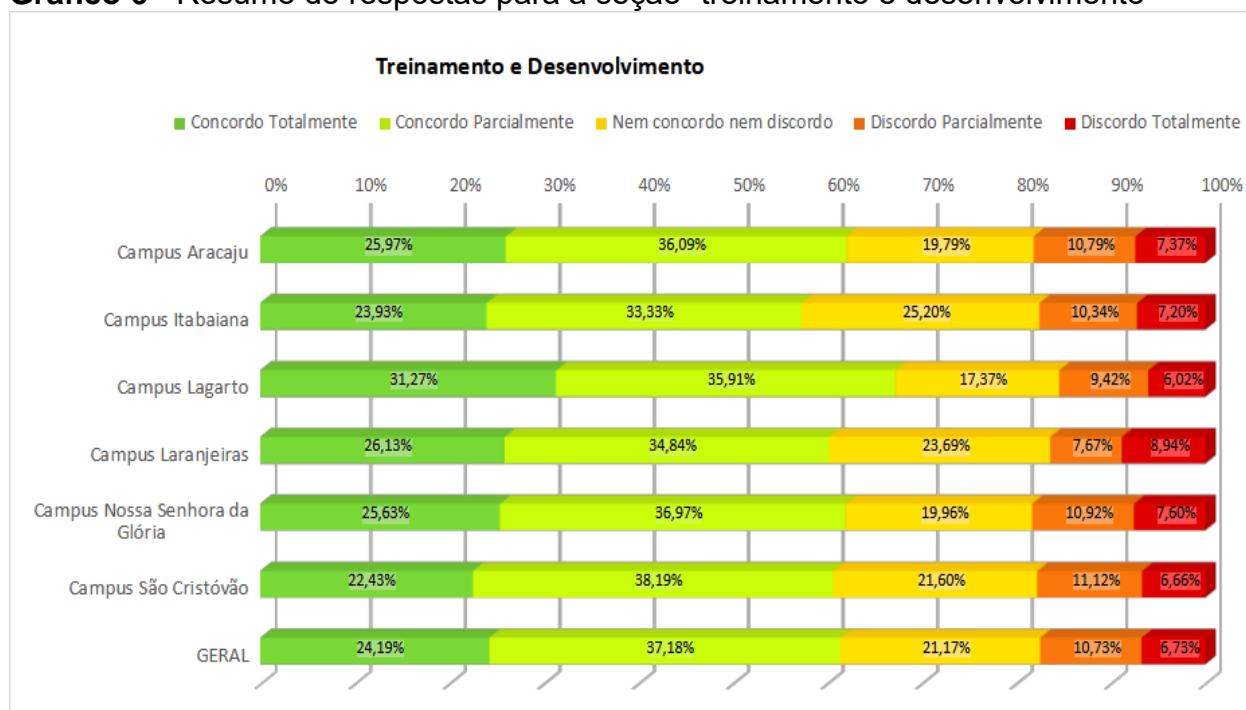
Dessa forma, torna-se evidente a necessidade de aprimoramento dos recursos físicos e digitais, bem como da criação de um ambiente de trabalho mais estruturado, acessível e favorável ao bem-estar e à produtividade dos servidores, especialmente nos campi do interior.

3.5 SEÇÃO TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO



Resultado: 61,37% (Ótimo)

A seção “Treinamento e Desenvolvimento” explora a percepção dos docentes e técnicos-administrativos sobre as oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional oferecidas pela UFS. A análise visa identificar o nível de satisfação com a qualidade, periodicidade e acessibilidade dos cursos, de forma a mensurar o impacto do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

Gráfico 6 - Resumo de respostas para a seção “treinamento e desenvolvimento”

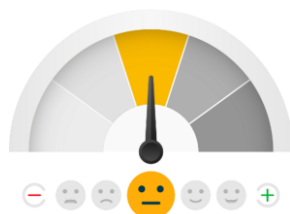
Fonte: PROGEP (2025)

Conforme explicitado pelo gráfico 7, a seção alcançou um desempenho “ótimo” (61,37%). Os servidores expressaram um bom nível de aprovação em relação à qualidade dos treinamentos, à usabilidade da plataforma e ao estímulo em participar das atividades oferecidas, o que sugere que as iniciativas de capacitação estão alinhadas com os objetivos do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

No entanto, algumas observações merecem destaque. A afirmativa "As capacitações que a Universidade oferece atendem às minhas necessidades" obteve uma concordância de apenas 43,73%, enquanto "Percebo melhorias no meu setor sempre que participamos de um treinamento" alcançou 51,01%.

Dessa forma, esses resultados sugerem que, embora a qualidade geral dos treinamentos seja positiva, há espaço para aprimorar a conexão entre as necessidades individuais dos servidores e os conteúdos oferecidos, bem como otimizar a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos nos setores de trabalho.

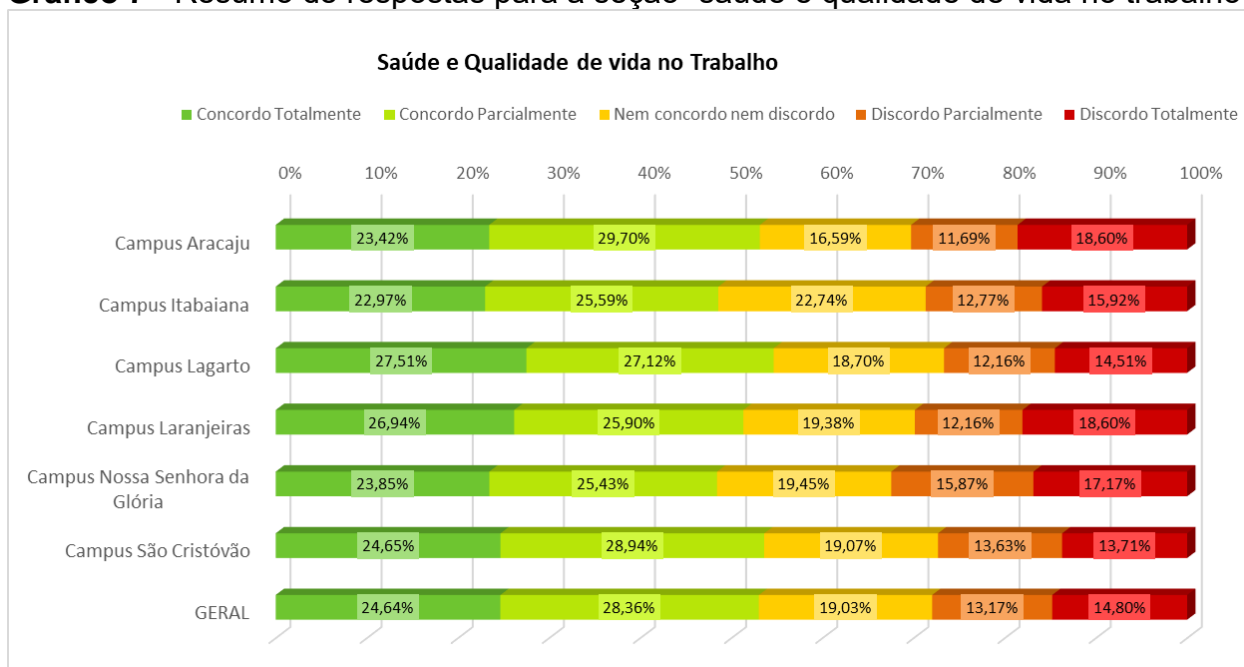
3.6 SEÇÃO SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO



Resultado: 53% (Regular)

A seção "saúde e qualidade de vida no trabalho" investiga a percepção dos servidores sobre o compromisso da UFS com a saúde e a qualidade de vida no trabalho. A análise busca identificar o nível de satisfação com as condições ergonômicas, ações de qualidade de vida e assistência à saúde.

Gráfico 7 - Resumo de respostas para a seção "saúde e qualidade de vida no trabalho"



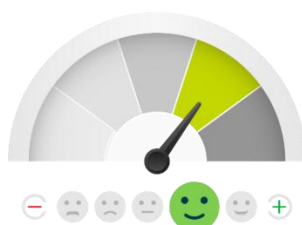
Fonte: PROGEP (2025)

Percebe-se que essa seção demanda uma certa atenção por parte da gestão, pois obteve o resultado "regular" (53%). Os dados apresentam uma baixa adesão dos servidores às iniciativas de bem-estar: apenas 40,36% concordam que participam de

ações voltadas para a qualidade de vida, 61,49% que realizam exames periódicos, e apenas 19,78% que aderem a práticas integrativas.

É importante ressaltar que a UFS, por meio da PROGEP, tem realizado progressos nos últimos anos em busca de promover a saúde e o bem-estar de seus servidores e terceirizados.

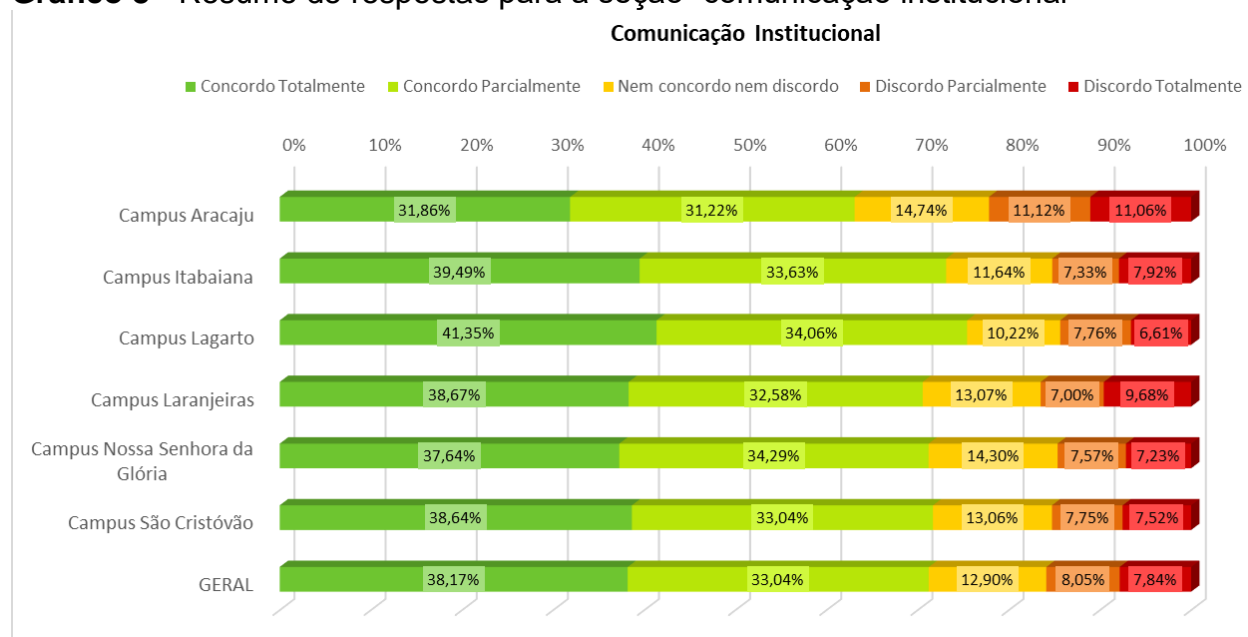
3.7 SEÇÃO COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL



Resultado: 71,21% (Ótimo)

A seção de “comunicação institucional” avalia a eficácia da comunicação interna e externa da UFS. A análise busca identificar o nível de satisfação com a regularidade, clareza e acessibilidade das informações institucionais.

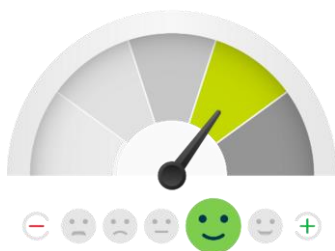
Gráfico 8 - Resumo de respostas para a seção “comunicação institucional”



Fonte: PROGEP (2025)

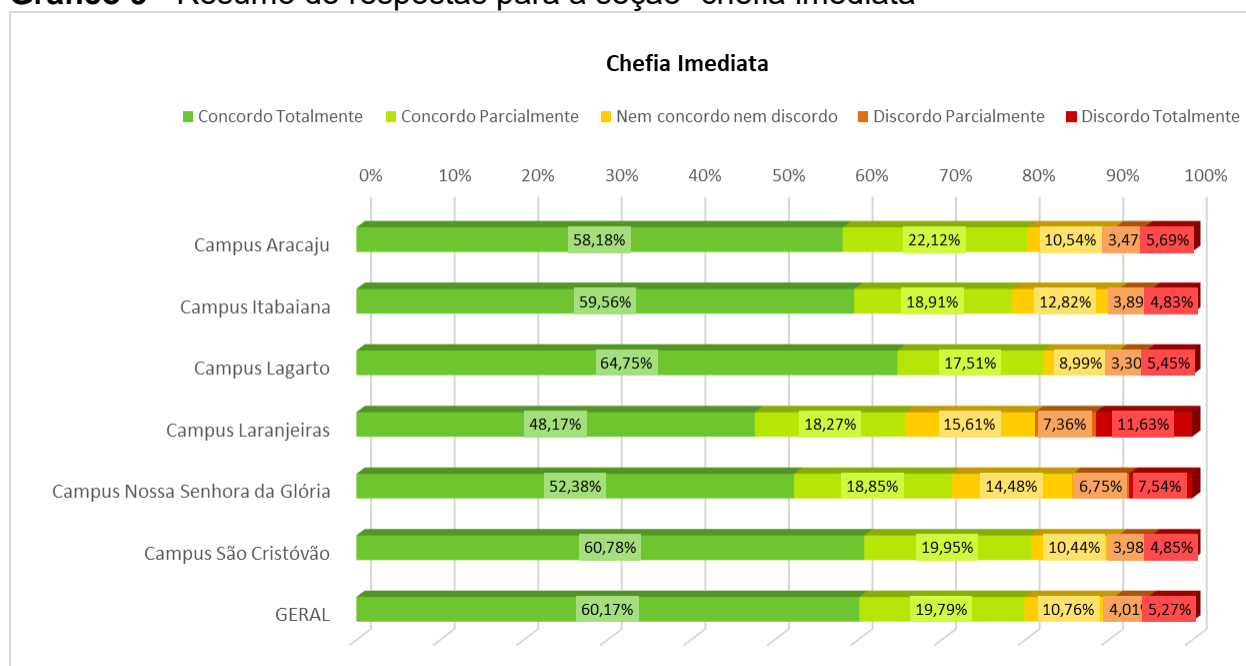
Os resultados revelam um cenário com pontos fortes e grandes oportunidades de ampliação para a comunicação institucional da UFS. No que diz respeito ao acompanhamento das notícias e informações pelos canais digitais da UFS, a pesquisa revelou que 66,45% dos respondentes acompanham as atualizações publicadas no site da instituição, 62,33% acessam as newsletters divulgadas pela SECOM, e 77,21% acompanham as notificações enviadas pela plataforma SouGov. Sobre a tempestividade das informações, 60,08% dos respondentes consideram que as informações institucionais chegam em tempo hábil. Quanto à facilidade de compreensão das informações recebidas, 73,92% dos servidores concordam que as informações são de fácil entendimento. Já em relação ao acompanhamento das redes sociais oficiais da universidade, 71,77% dos respondentes afirmaram acompanhar pelo menos uma rede social da UFS.

3.8 SEÇÃO CHEFIA IMEDIATA



Resultado: 79,96% (Ótimo)

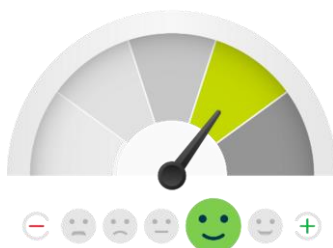
A seção “chefia imediata” explora a percepção dos servidores sobre a liderança e o relacionamento com suas chefias imediatas. A análise visa identificar o nível de satisfação com a gestão, comunicação e reconhecimento de sua equipe pela liderança.

Gráfico 9 - Resumo de respostas para a seção “chefia imediata”

Fonte: PROGEP (2025)

O panorama para essa seção, conforme visto no gráfico 10, é predominantemente positivo, com índices de aprovação que ressaltam a eficácia da liderança na percepção dos servidores e terceirizados. A maioria dos respondentes, que representam 81,82% do total, concorda que suas chefias imediatas demonstram liderança. Essa percepção se estende à comunicação, considerada um ponto forte com 90,61% de concordância, evidenciando canais abertos e eficientes entre líderes e equipes. A clareza nas metas e objetivos, crucial para o direcionamento e engajamento, também se destaca com 80,45% de aprovação. O compromisso da chefia com os resultados da instituição, materializado no cumprimento de prazos, é reconhecido por 88,25% dos participantes. O reconhecimento do desempenho da equipe e a valorização de suas ideias são comprovados com 77,16% e 83,14% de concordância, respectivamente, reforçando a imagem de chefias que promovem um ambiente colaborativo e de valorização profissional. Contudo, a pesquisa aponta para uma área de melhoria: o feedback de desempenho, que obteve a menor taxa de concordância (58,26%). Logo, esse dado sugere a necessidade de fortalecer os mecanismos de feedback para promover ainda mais o desenvolvimento e o reconhecimento dos servidores.

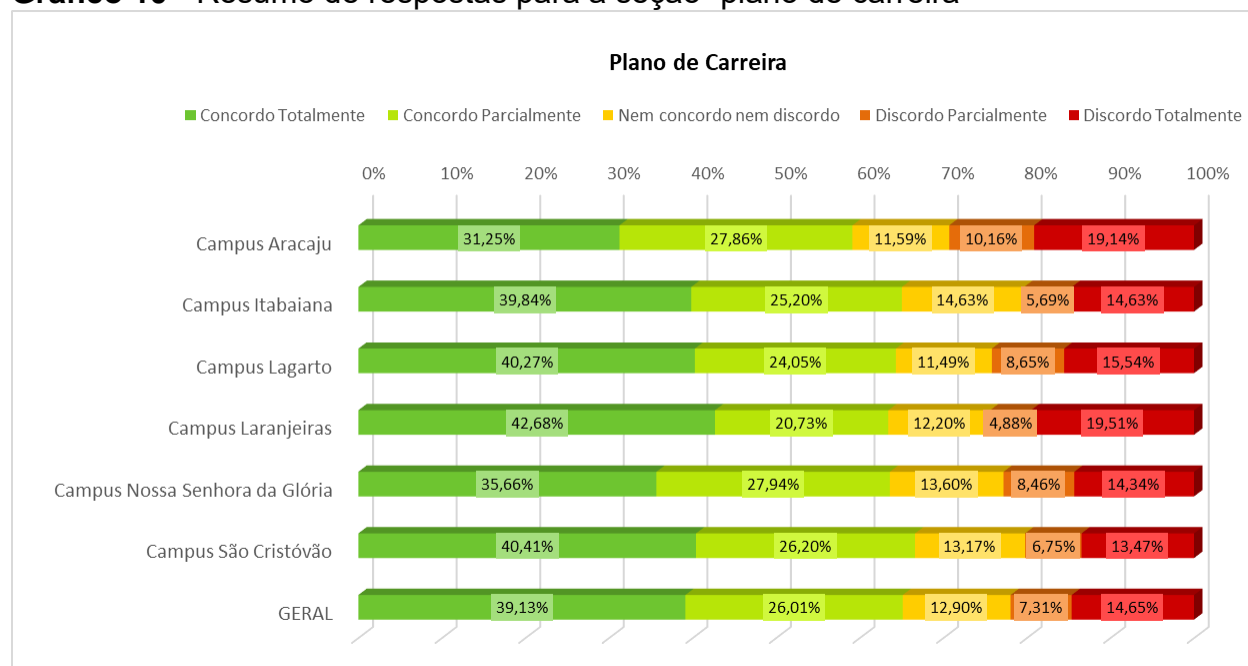
3.9 SEÇÃO PLANO DE CARREIRA



Resultado: 65,14% (Ótimo)

A seção “plano de carreira” investiga a percepção dos servidores sobre o plano de carreira da UFS. A análise busca identificar o nível de clareza, interesse em cargos de gestão e conhecimento sobre os diferentes aspectos da progressão na carreira.

Gráfico 10 - Resumo de respostas para a seção “plano de carreira”



Fonte: PROGEP (2025)

De acordo com os resultados, há uma percepção boa dos servidores sobre a 'Plano de Carreira'. A afirmativa 'O plano de carreira para a minha posição é claro' obteve uma média geral de concordância de 74,32%, indicando que a grande maioria possui clareza sobre os direitos do servidor. Sobre o que é padrão de vencimentos, há uma discordância geral, que atinge 29,3%, evidenciando a necessidade de aprimoramento na

comunicação e divulgação para garantir que todos os servidores tenham acesso às informações e compreendam as oportunidades de desenvolvimento profissional. A pesquisa também investigou o interesse dos servidores em ocupar cargos de gestão ou outras posições dentro da instituição, obtendo a média geral de concordância de 47,05%.

3.10 PERGUNTAS ADICIONAIS

3.10.1 Probabilidade de recomendar um amigo ou familiar para trabalhar na UFS

A questão sobre a probabilidade de os servidores recomendarem a UFS como local de trabalho para amigos ou familiares tem como objetivo avaliar o nível de satisfação e orgulho dos colaboradores em relação à instituição.

A tabela 8 a seguir apresenta a probabilidade de diferentes categorias profissionais (docentes, técnicos-administrativos e colaboradores terceirizados) indicarem a UFS como um bom local para trabalhar, numa escala de 1 a 5, onde 1 representa “Não recomendaria de forma alguma”, 2 refere-se a “pouco provável que recomendaria”, 3 “indiferente”, 4 “provável que recomendaria” e 5 “recomendaria totalmente”. A métrica é amplamente utilizada em pesquisas de clima organizacional para medir o engajamento e a identificação dos profissionais com a organização.

Tabela 8 - Média dos resultados provenientes das notas de recomendação de docentes, técnicos e terceirizados

Média das notas de recomendação	
Categoria Profissional	Probabilidade de recomendar a UFS para trabalhar
Docente	4,24
Técnico-Administrativo	4,35
Colaborador(a) Terceirizado(a)	4,55
Média Geral	4,31

Fonte: PROGEP (2025)

De acordo com os resultados, encontrou-se um panorama geral favorável, pois os respondentes se sentem **propensos a recomendar** (média de 4,31). Os colaboradores

terceirizados são os mais propensos a indicar a UFS (4,55), seguidos pelos técnicos-administrativos (4,35) e docentes (4,24).

É importante destacar que esta análise não se refere ao ingresso na UFS, que ocorre exclusivamente por meio de concurso público, mas sim à disposição do servidor e terceirizado em recomendar a instituição como um ambiente de trabalho positivo e inspirador.

Dessa forma, a etapa é relevante para compreendermos a experiência de quem faz parte da instituição, sendo também útil para aqueles que desejam ingressar na UFS, como servidor público.

3.10.2 Avaliação da pesquisa de clima organizacional

A presente pesquisa também foi posta para avaliação pelos respondentes, em uma escala de 1 a 5, onde 1 representa "péssimo", 2 "ruim", 3 "indiferente", 4 "bom" e 5 "excelente". A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas considera este indicador importante para avaliar a qualidade e relevância do instrumento. Uma avaliação positiva demonstra que a pesquisa foi bem recebida, compreendida e considerada útil pelos servidores e colaboradores terceirizados da UFS.

Tabela 9 - Nota de avaliação para a pesquisa de clima organizacional UFS 2025

Notas Avaliativas	
Categoria Profissional	Nota de avaliação da PCO UFS 2025
Docente	3,79
Técnico-Administrativo	4,01
Colaborador(a) Terceirizado(a)	4,18
Média Geral	3,90

Fonte: PROGEP (2025)

Essa pesquisa obteve nota 3,90, o que indica que a pesquisa foi avaliada como **boa** pelos respondentes. Os terceirizados apresentaram a maior nota média de avaliação (4,18), considerada como **muito boa**. Já os técnicos-administrativos demonstraram uma

boa avaliação (4,01), ligeiramente acima da média geral. Por fim, os docentes apresentaram a menor nota média de avaliação entre as categorias (3,79), indicando uma avaliação **boa**, mas próxima da faixa de "**indiferente**".

3.10.3 Quadro comparativo pontos positivos x pontos a melhorar

Visando aprofundar a compreensão dos desafios e avanços percebidos pela comunidade acadêmica nos últimos anos, o quadro 4 abaixo destaca os principais pontos positivos e pontos a melhorar com base na análise qualitativa das respostas abertas.

Quadro 4 - Quadro comparativo pontos positivos x pontos a melhorar

Categoria	Pontos Positivos	Pontos a melhorar
Gestão e Liderança	Fortalecimento da comunicação entre chefias e servidores; Percepção positiva sobre a liderança imediata; Chefias comprometidas com prazos e objetivos.	Dificuldade na comunicação intersetorial; Ausência de feedback contínuo para alguns servidores; Incentivos de permanência da comunidade nos campi para além de São Cristóvão.
Fatores Motivacionais e Relação com o Trabalho	Alto nível de engajamento e orgulho na UFS; Senso de pertencimento elevado; Imagem positiva da universidade junto ao público.	Percepção de baixa motivação coletiva em alguns setores.
Relacionamento Interpessoal e Equipe	Ambiente de trabalho cooperativo; Relações interpessoais positivas e respeitadas; Liberdade para expressão de ideias.	Necessidade de alocação estratégica de recursos humanos nos setores da UFS; fortalecimento das políticas e ações preventivas contra assédio moral.
Recursos Físicos e Digitais	Positiva percepção sobre a usabilidade dos sistemas institucionais; Fornecimento de materiais de consumo adequado.	Necessidade de melhorias na infraestrutura física; inadequação de salas de aula, mobiliário e recursos tecnológicos em alguns campi.

Treinamento e Desenvolvimento	Alta participação nos treinamentos promovidos pela universidade; Satisfação com a plataforma Capacite-se; Incentivo percebido para capacitações.	Necessidade de ampliar cursos e eventos presenciais para campi do interior; Percepção de que as capacitações não atendem plenamente às necessidades específicas.
Saúde e Qualidade de Vida	Compromisso institucional percebido com a qualidade de vida; Participação crescente em exames periódicos.	Baixa adesão às práticas integrativas; impactos negativos na saúde mental devido à sobrecarga de trabalho.
Comunicação Institucional	Comunicação clara e acessível; Eficácia na transmissão de informações institucionais; Boas práticas de divulgação por meio da SECOM.	Necessidade de maior tempestividade na divulgação de informações importantes.
Chefia Imediata	Chefias são vistas como líderes que demonstram clareza de metas e objetivos; comunicação eficaz com as equipes.	Necessidade de ampliar os momentos de feedback de desempenho.
Plano de Carreira	Clareza sobre os aspectos da progressão na carreira; boa percepção geral sobre as oportunidades de crescimento na UFS.	Necessidade de mais esclarecimentos sobre o conceito de padrão de vencimentos e incentivos para cargos de gestão.
Satisfação dos Colaboradores Terceirizados	Colaboradores terceirizados destacam maior satisfação com as chefias imediatas, as relações de trabalho e o apoio recebido.	Relatos de atrasos salariais e dificuldades financeiras decorrentes desse fator.

Fonte: PROGEP (2025)

4 CONCLUSÃO

A segunda aplicação da Pesquisa de Clima Organizacional (PCO) na Universidade Federal de Sergipe trouxe reflexões importantes sobre o ambiente de trabalho e a percepção dos servidores e terceirizados em relação à instituição. A iniciativa da pesquisa em si foi amplamente elogiada, sendo vista como uma ferramenta importante para a instituição obter feedback dos participantes e promover melhorias.

Em conclusão, os resultados demonstraram grandes avanços desde a sua última aplicação, bem como muitos desafios a serem superados. Entre os principais destaques, a pesquisa revelou um alto nível de engajamento e orgulho dos servidores em relação à UFS, especialmente no que diz respeito à motivação e ao relacionamento interpessoal. A clareza sobre regimentos e procedimentos, a comunicação institucional e a percepção sobre a chefia imediata também se mostraram aspectos positivos, indicando que as estratégias implementadas pela gestão vêm gerando impactos favoráveis.

Entretanto, desafios persistem, sobretudo nas áreas de infraestrutura, recursos físicos e digitais, saúde e qualidade de vida no trabalho. Os relatos apontam para a necessidade de investimentos na modernização das instalações, melhoria na ergonomia dos espaços e ampliação das iniciativas de bem-estar.

A necessidade de uma distribuição mais equilibrada dos recursos humanos nas unidades da UFS também foi um dos pontos destacados na pesquisa. Compreendendo essa demanda, a equipe do Dimensionamento UFS tem atuado de forma estratégica para mapear as necessidades da força de trabalho na instituição. O projeto encontra-se em fases avançadas, buscando identificar carências e propor soluções que contribuam para uma alocação mais eficiente de servidores, garantindo maior suporte às unidades e aprimorando a execução das atividades institucionais.

Em relação à recomendação da UFS como local de trabalho, a média geral de 4,31 indica uma percepção majoritariamente positiva sobre a instituição. No entanto, a redução na taxa de adesão à pesquisa (de 52,64% em 2022 para 46,17% em 2025) reforça a necessidade de estratégias para ampliar a participação dos servidores e terceirizados nas próximas edições. Para isso, será fundamental investir em campanhas de conscientização sobre a importância da pesquisa.

A PROGEP reafirma seu compromisso com a valorização dos servidores e a melhoria contínua do ambiente de trabalho na UFS. Os resultados desta PCO servirão como base para o desenvolvimento de novas ações e políticas institucionais, alinhadas às necessidades e expectativas da comunidade acadêmica.