



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIRETORIA DE PROVIMENTO, ACOMPANHAMENTO E ADMINISTRAÇÃO DE CARREIRAS  
DIVISÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



# Relatório Geral

---

Avaliação de Desempenho Individual dos  
TAEs e Gestores da UFU 2018



Uberlândia

Novembro de 2018

## **Administração**

**Reitor:** Valder Steffen Júnior

**Vice-Reitor:** Orlando César Mantese

**Chefe de Gabinete:** Clésio Lourenço Xavier

**Pró-Reitor de Graduação:** Armino Quillici Neto

**Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação:** Carlos Henrique De Carvalho

**Pró-Reitor de Planejamento e Administração:** Darizon Alves De Andrade

**Pró-Reitora de Assistência Estudantil:** Elaine Saraiva Calderari

**Pró-Reitor de Extensão e Cultura:** Helder Eterno da Silveira

**Pró-Reitor de Gestão de Pessoas:** Márcio Magno Costa

**Prefeito Universitário:** João Jorge Ribeiro Damasceno

## **Diretoria de Provimento, Acompanhamento e Administração de Carreiras**

**Diretor:** Renan Billa

## **Divisão de Avaliação de Desempenho**

**Coordenadora:** Suhellen Souza Martins

**Equipe:** Gabriela Aparecida dos Reis

Gianny Carlos Freitas Barbosa

Luciana Souza Rodrigues

## **Comissão de Avaliação de Desempenho**

**Presidente:** Luciana Souza Rodrigues

**Membros:** Alberto Dumont Alves Oliveira

Luciano Lamounier Faria

## Sumário

<b>LISTA DE SIGLAS.....</b>	<b>5</b>
<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2 ANÁLISE DOS DADOS.....</b>	<b>8</b>
2.1 CRONOGRAMA AD 2018 .....	8
2.2 DADOS GERAIS DOS PARTICIPANTES NO PROCESSO AVALIATIVO.....	8
2.3 CRONOGRAMA AD 2018 – 1ª E 2ª ETAPA DO PROCESSO AVALIATIVO .....	9
2.4 SERVIDORES TAEs EM SITUAÇÃO DE AFASTAMENTO.....	10
2.5 QUESTIONÁRIOS - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL.....	11
2.5.1 <i>Formulário de avaliação servidores TAEs - sem função de chefia</i> .....	12
2.5.2 <i>Formulário de avaliação dos Gestores - TAEs e Docentes</i> .....	12
2.6 MÉDIA FINAL.....	13
2.7 AVALIAÇÃO DOS GESTORES PELOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS.....	13
2.8 AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE DESEMPENHO DO SERVIDOR TAE SEM FUNÇÃO DE CHEFIA .....	14
2.9 AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DO DESEMPENHO DOS GESTORES .....	19
2.9.1 <i>Avaliação e autoavaliação do Gestor TAE</i> .....	19
2.9.2 <i>Avaliação dos Gestores TAEs e Docentes pela equipe</i> .....	23
<b>3 AVALIAÇÃO UNIDADES ADMINISTRATIVAS .....</b>	<b>27</b>
3.1 PRÓ-REITORIA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL – PROAE .....	27
3.2 PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO E CULTURA – PROEXC.....	30
3.3 PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS – PROGEP .....	33
3.4 PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO – PROGRAD.....	37
3.5 PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO – PROPP .....	41
3.6 PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO E ADMINISTRAÇÃO – PROPLAD.....	44
3.7 PREFEITURA UNIVERSITÁRIA – PREFE .....	48
<b>4 AVALIAÇÃO UNIDADES VINCULADAS AO GABINETE DO REITOR.....</b>	<b>52</b>
4.1 CENTRO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – CTI.....	52
4.2 DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO – DIRCO .....	55
4.3 DIRETORIA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS E INTERINSTITUCIONAIS – DRII .....	58
4.4 DIRETORIA DE SISTEMA DE BIBLIOTECAS – DIRBI .....	61
4.5 DIRETORIAS DE EXPERIMENTAÇÃO: PRODUÇÃO VEGETAL E PRODUÇÃO ANIMAL - DIRPV E DIREP .....	64
4.6 DIVISÃO DE DOCUMENTAÇÃO – DIDOC .....	67
4.7 EDITORA DA UFU – EDUFU.....	70
4.8 PROCURADORIA GERAL – PROGE.....	73
4.9 OUTRAS UNIDADES VINCULADAS AO GABINETE DO REITOR .....	76
<b>5 AVALIAÇÃO UNIDADES ACADÊMICAS.....</b>	<b>79</b>
5.1 INSTITUTO DE ARTES – IARTE .....	79
5.2 INSTITUTO DE BIOLOGIA – INBIO .....	82
5.3 INSTITUTO DE BIOTECNOLOGIA – IBTEC.....	85
5.4 INSTITUTO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS – ICIAG .....	88
5.5 INSTITUTO DE CIÊNCIAS BIOMÉDICAS – ICBIM .....	92
5.6 INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS – INCIS.....	95
5.7 INSTITUTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS – IERIUFU .....	98
5.8 INSTITUTO DE FILOSOFIA – IFILO .....	101
5.9 INSTITUTO DE FÍSICA – INFIS .....	104

5.10	INSTITUTO DE GEOGRAFIA – IGUFU .....	107
5.11	INSTITUTO DE HISTÓRIA – INHIS .....	110
5.12	INSTITUTO DE LETRAS E LINGUÍSTICA – ILEEL .....	113
5.13	INSTITUTO DE PSICOLOGIA – IPUFU .....	116
5.14	INSTITUTO DE QUÍMICA – IQUFU .....	119
5.15	FACULDADE DE ARQUITETURA E URBANISMO E DESIGN – FAUED .....	122
5.16	FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACIC .....	125
5.17	FACULDADE DE CIÊNCIAS INTEGRADAS DO PONTAL – FACIP .....	128
5.18	FACULDADE DE COMPUTAÇÃO – FACOM .....	131
5.19	FACULDADE DE DIREITO – FADIR .....	134
5.20	FACULDADE DE EDUCAÇÃO – FAGED .....	137
5.21	FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA – FAEFI .....	140
5.22	FACULDADE DE ENGENHARIA CIVIL – FECIV .....	143
5.23	FACULDADE DE ENGENHARIA ELÉTRICA – FEELT .....	146
5.24	FACULDADE DE ENGENHARIA MECÂNICA – FEMEC .....	149
5.25	FACULDADE DE ENGENHARIA QUÍMICA – FEQUI .....	152
5.26	FACULDADE DE GESTÃO DE NEGÓCIOS – FAGEN .....	155
5.27	FACULDADE DE MATEMÁTICA – FAMAT .....	158
5.28	FACULDADE DE MEDICINA – FAMED .....	161
5.29	FACULDADE DE MEDICINA VETERINÁRIA – FAMEV .....	164
5.30	FACULDADE DE ODONTOLOGIA – FOUFU .....	167
5.31	ESCOLA DE EDUCAÇÃO BÁSICA – ESEBA .....	170
5.32	ESCOLA TÉCNICA DE SAÚDE – ESTES .....	173
<b>6</b>	<b>AValiação HOSPITAIS .....</b>	<b>176</b>
6.1	DIRETORIA GERAL DO HOSPITAL DE CLÍNICAS – HCU .....	176
6.1.1	<i>Diretoria Técnica HCU</i> .....	181
6.1.2	<i>Diretoria de Enfermagem HCU</i> .....	184
6.1.3	<i>Diretoria de Serviços Administrativos HCU</i> .....	187
6.1.4	<i>Diretoria de Serviços Clínicos HCU</i> .....	190
6.2	DIRETORIA EXECUTIVA DO HOSPITAL ODONTOLÓGICO – DIROD .....	193
6.3	DIRETORIA EXECUTIVA DO HOSPITAL VETERINÁRIO – DIHOS .....	196
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>199</b>

## Lista de siglas

AD – Avaliação de Desempenho

ADI – Avaliação de Desempenho Individual

DIAND – Divisão de Análise de Desempenho

IFES – Instituições Federais de Ensino Superior

LIP – Licença para Tratar de Interesses Particulares

MF – Média Final

PAD – Processo Administrativo Disciplinar

PCCTAE – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

PIDE – Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão

PROGEP – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

TAE – Técnico-administrativo em Educação

UFU – Universidade Federal de Uberlândia

# 1 Introdução

A Avaliação de Desempenho Individual - ADI é uma das modalidades do Programa de Avaliação de Desempenho previstas no Decreto nº 5.825/2006, que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Historicamente, a ADI esteve vinculada exclusivamente à concessão da Progressão por Mérito Funcional dos servidores Técnico-Administrativos em Educação – TAEs desde a implementação do PCCTAE.

Desta forma, até 2017 os servidores TAEs eram convocados para participarem da Avaliação de Desempenho com antecedência de 3 (três) meses da data prevista para aquisição de direito da progressão por mérito, cujo interstício é de 18 (dezoito) meses.

Desde a criação do PCCTAE, as Instituições Federais de Ensino Superior – IFES possuem o desafio de implementar um Programa de Avaliação de Desempenho que atenda todas as diretrizes do Decreto nº 5.824/2005.

Todavia, poucas instituições avançaram nesta área, em virtude de limites orçamentários, de pessoal e de tecnologia da informação, além de questões culturais que dificultam o desenvolvimento de projetos envolvendo a Avaliação de Desempenho no âmbito das IFES, capazes de se adequarem à pluralidade de pessoas, cargos e setores que envolvem o tripé ensino, pesquisa e extensão.

Reconhecer os limites e dificuldades de criação e implementação de um Programa de Avaliação de Desempenho como processo pedagógico, coletivo e participativo que possa avaliar, de forma abrangente, as ações da IFE, a equipe de trabalho, as condições de trabalho e as atividades individuais de técnicos e gestores, contudo, não é fator impeditivo de promover mudanças paulatinas que visem à melhoria do processo avaliativo.

Neste sentido, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP, por meio da Divisão de Avaliação de Desempenho – DIAND, promoveu algumas alterações no processo de ADI em 2018, visando melhorar e atribuir novo sentido ao processo avaliativo, para além de aferir a progressão por mérito dos servidores TAEs.

A mudança de procedimentos foi normatizada pela Portaria SEI PROGEP nº 1.203 de 28/02/2017 e, dentre as principais alterações no processo avaliativo, destacam-se a adoção de um cronograma único de avaliação para todos os servidores, com periodicidade anual e obrigatoriedade de participação de todos os TAEs ativos e gestores (técnicos e docentes).

Concomitante às alterações de procedimentos definidas pela Portaria PROGEP nº 1203/2017, foram realizadas adaptações ao Sistema de Avaliação de Desempenho já existente ([www.avaliacao.progep.ufu.br](http://www.avaliacao.progep.ufu.br)), com definição de novos questionários com quesitos avaliativos baseados em competências de caráter transversal, ou seja, comuns a todos os servidores da instituição.

Para cumprir a última etapa prevista no cronograma, a DIAND elaborou este relatório final, com o objetivo de divulgar à Comunidade os resultados obtidos no processo de Avaliação de Desempenho Individual em 2018.

Na primeira parte foram reunidas informações gerais sobre o processo, tais como o cronograma, número de participantes e questionários aplicados, além dos resultados globais obtidos a partir das respostas de gestores e técnicos nos formulários de avaliação do servidor, avaliação do gestor e autoavaliação.

Na sequência, os dados do processo avaliativo foram divididos por Unidades Administrativas, Acadêmicas e Hospitais, para proporcionar aos gestores e servidores de cada área um *feedback* específico das respostas obtidas em cada unidade da instituição, possibilitando assim uma reflexão coletiva quanto aos índices de desempenho em cada quesito/competência avaliada.

## 2 Análise dos dados

### 2.1 Cronograma AD 2018

<b>CRONOGRAMA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL – AD (2018)</b> <b>Para Técnico-Administrativos que ingressaram na instituição até 31/12/2017*</b>	
02/01/2018	Publicação da Portaria SEI PROGEP nº 1.203, de 28/12/2017
15/01/2018	Divulgação do Cronograma.
01/03/2018 a 25/03/2018	Conferência e Atualização das estruturas de cada Unidade (alteração de chefia / inclusão e exclusão de servidores).
26/03/2018 a 04/05/2018	1ª Etapa da Avaliação: Todos os Gestores avaliam os servidores lotados em sua Unidade.
14/05/2018 a 22/06/2018	2ª Etapa da Avaliação: Todos os servidores técnico-administrativos que ingressaram na instituição até 31/12/2017 avaliam sua chefia e realizam sua autoavaliação.
02/07/2018 a 13/07/2018	Apresentação de justificativas fundamentadas dos servidores que não participaram do processo.
23/07/2018 a 31/07/2018	Reabertura do Sistema, em 2ª Chamada, para os servidores que tiveram suas justificativas aceitas.
06/08/2018	Divulgação do resultado final da avaliação (O servidor deverá entrar no sistema de AD e verificar se foi considerado habilitado ou não no processo).
13/08/2018 a 27/08/2018	Prazo para interposição de recurso contra o resultado da avaliação.
27/08/2018 a 24/09/2018	Análise dos recursos.
26/09/2018	Divulgação do resultado após recursos.
30/11/2018	Envio de Relatório Final AD para as Unidades Acadêmicas e Administrativas.

**\* Técnico-administrativos com ingresso entre 01/01/2018 e 31/03/2018 serão convocados individualmente para a Avaliação de Desempenho no 2º Semestre.**

### 2.2 Dados gerais dos participantes no processo avaliativo

Número de gestores TAEs	251
Número de gestores docentes	232
Número de servidores TAEs com avaliação completa	2683
Número de servidores TAEs dispensados da avaliação	52
Número de servidores TAEs no teto do mérito (Padrão de Vencimento 16) que não fizeram a autoavaliação	74
Número de servidores admitidos no primeiro trimestre avaliados no 2º semestre	40
Número de recursos recebidos	4

## 2.3 Cronograma AD 2018 – 1ª e 2ª etapa do processo avaliativo

Conforme o cronograma divulgado, a primeira etapa da Avaliação de Desempenho Individual dos Servidores Técnico-Administrativos 2018 ocorreu no período de 26/03/2018 a 04/05/2018. Nesta etapa, o sistema foi disponibilizado aos gestores para que pudessem avaliar os técnicos integrantes de sua equipe. Os gestores que são técnicos puderam realizar sua autoavaliação, bem como avaliar seu gestor superior. Os gestores docentes não foram avaliados pelo gestor superior, nem fizeram autoavaliação (Figura 1).

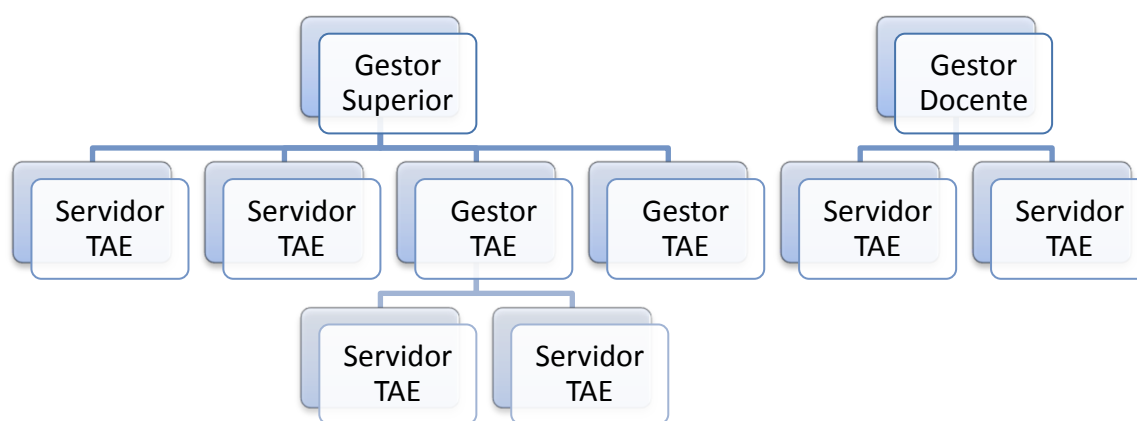


Figura 1: Estrutura da avaliação.

Dos 483 gestores cadastrados no sistema de avaliação, somente 2 não realizaram a avaliação de sua equipe dentro do prazo. Todavia, ambos encaminharam justificativa e solicitaram reabertura do sistema para conclusão do processo. Desta forma, todos os gestores avaliaram os técnicos que compõem sua equipe de trabalho em prazo hábil para a realização da 2ª etapa do processo avaliativo.

No período de 14/05/2018 a 31/07/2018, os servidores técnicos tiveram o acesso autorizado no sistema para realizar a avaliação do gestor da equipe, bem como fazer sua autoavaliação.

Durante os 40 dias previstos no cronograma, a Divisão de Análise de Desempenho – DIAND fez o acompanhamento do quantitativo de avaliações realizadas pelos técnicos como subsídio para intensificar as ações de divulgação do processo avaliativo e orientar todos os TAEs para garantir o acesso ao sistema e conclusão da avaliação.

No Gráfico 1, verifica-se que ao final da 1ª etapa, dos 251 gestores ocupantes de cargos técnicos, 161 também fizeram a avaliação do gestor superior e a autoavaliação. Os 90 gestores TAEs concluíram o processo avaliativo durante a 2ª etapa do processo.

Na 2ª etapa, o pico de acesso e realização das avaliações ocorreu na primeira semana de liberação do acesso, com declínio significativo na segunda semana.

A partir do dia 06 de junho, 15 dias úteis após o início da 2ª etapa, a DIAND intensificou os trabalhos de divulgação do processo, enviando e-mails para os gestores e técnicos. A ausência de e-mails cadastrados no sistema, bem como a falta de atualização dos dados de contato dos servidores foram fatores que dificultaram a interação entre a equipe DIAND e os técnicos da instituição. Para superar tal dificuldade, a equipe também buscou contato telefônico em complemento à correspondência eletrônica e, ao final do período previsto no cronograma, somente 138 servidores TAEs não haviam concluído o processo. Durante o período aberto para 2ª chamada (23/07/2018 a 31/07/2018) 64 concluíram o processo e 74 não fizeram a autoavaliação e avaliação do gestor.

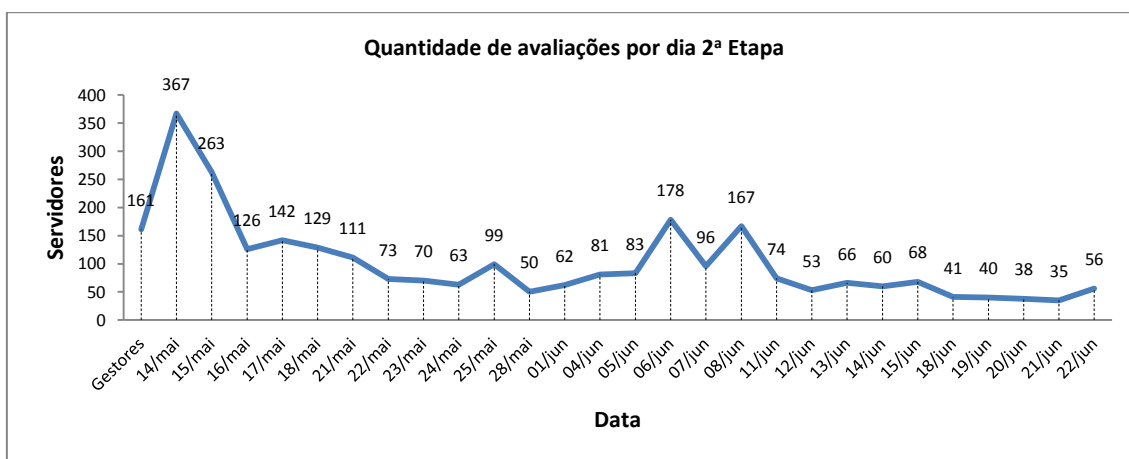


Gráfico 1: Quantidade de avaliações por dia na 2ª etapa.

## 2.4 Servidores TAEs em situação de afastamento

O Gráfico 2 mostra o quadro geral de técnicos ativos, com ingresso na instituição até 31/12/2017. Destes, aproximadamente 96% concluíram o processo avaliativo. Dentre os 4%

restantes, 2% estavam em situação de afastamento, em suas diversas modalidades, conforme legenda.

Os técnicos em licença saúde e licença gestante foram dispensados da avaliação no período estipulado no cronograma fazendo a avaliação posteriormente. Os técnicos afastados para pós-graduação foram avaliados pelos respectivos orientadores.

Em relação aos técnicos cedidos para outro órgão ou que estão em exercício provisório serão avaliados na instituição de exercício, enquanto os demais servidores que usufruem afastamentos que não são considerados de efetivo exercício, como a Licença para Tratar de Interesses Particulares – LIP e a Licença para Acompanhamento de Cônjuge não participam do processo por não cumprirem os requisitos legais.

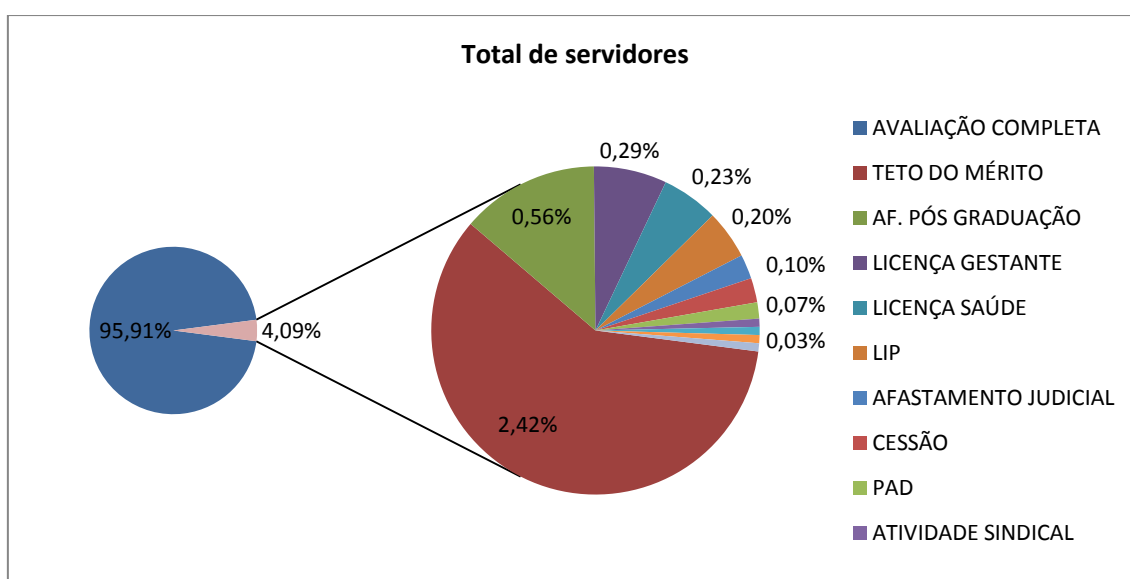


Gráfico 2: Quadro geral do servidores ativos até 31/12/2017.

## 2.5 Questionários - Avaliação de Desempenho Individual

A Avaliação de Desempenho Individual dos técnicos e gestores da UFU foi mensurada a partir das respostas dos participantes nos formulários disponibilizados eletronicamente no Sistema de Avaliação de Desempenho.

A partir de estudos relacionados às competências transversais aplicáveis em qualquer ambiente organizacional da instituição, foram elaborados dois questionários, sendo um destinado à avaliação de servidores TAEs sem função de chefia e outro destinado à avaliação de docentes e técnicos que atuam como gestores.

### **2.5.1 Formulário de avaliação servidores TAEs - sem função de chefia**

1. Demonstra interesse em contribuir com os colegas de trabalho para o alcance dos objetivos da área?
2. Cumpre sua jornada de trabalho com pontualidade?
3. Demonstra conhecimento necessário e habilidade técnica para o desenvolvimento de suas tarefas?
4. Expressa suas ideias de forma clara e objetiva, garantindo o entendimento das mensagens transmitidas e recebidas?
5. Trabalha com disciplina, adequando o tempo e as tarefas em relação às responsabilidades assumidas?
6. Busca adquirir novos conhecimentos e experiências relacionadas com sua área de trabalho?
7. Respeita as normas gerais do serviço público, da UFU e código de ética da sua área de atuação?
8. Trata com respeito e cordialidade gestores, colegas e usuários?
9. Antecipa-se às demandas e necessidades dos usuários e da equipe?
10. Reage positivamente às mudanças facilitando a aplicação de novos métodos, procedimentos, ferramentas e tecnologias?

### **2.5.2 Formulário de avaliação dos Gestores - TAEs e Docentes**

1. Demonstra atitude aberta e flexível na discussão de diferentes pontos de vista, capaz de aceitar críticas e sugestões dos demais participantes?
2. Influencia e motiva a equipe: acompanhando, orientando, corrigindo o rumo para a melhoria do trabalho, sem recorrer ao poder do cargo?
3. Realiza adequadamente as atividades de gestão, planejamento, organização e controle, necessários para o exercício das funções de chefia?
4. Estimula a equipe para a promoção e adaptação a mudanças, facilitando a aplicação de novos métodos, procedimentos, ferramentas e tecnologias?
5. Tem desembaraço na tomada de decisões e capacidade de buscar ideias novas ou soluções de problemas de forma assertiva?
6. Trabalha com disciplina, adequando o tempo e as tarefas em relação às responsabilidades assumidas?
7. Busca adquirir novos conhecimentos e experiências relacionadas com sua área de trabalho?
8. Respeita as normas gerais do serviço público, da UFU e código de ética da sua área de atuação?
9. Estabelece uma comunicação eficiente e mantém um bom relacionamento com gestores, colegas e usuários?
10. Domina tecnicamente as atividades desenvolvidas sob sua responsabilidade e busca aprimoramento constante?

## 2.6 Média final

### SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

A média final é composta pela média aritmética das notas, ou seja,

$$MF = \frac{\text{AvaliaçãoGestor} + \text{AutoAvaliação}}{2}.$$

Dentre os 2683 servidores avaliados da Universidade Federal de Uberlândia 58% superam o esperado e 41% agintem o esperado. Menos de 1% atingem parcialmente o esperado (Gráfico 3).

### GESTOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

A média final é composta pela média aritmética das notas, ou seja,

$$MF = \frac{\text{AvaliaçãoGestorSuperior} + \text{AutoAvaliação} + \text{MédiaAvaliaçãoEquipe}}{3}.$$

Dentre os 251 Gestores TAEs, 70% superam o esperado e 30% atingem o esperado (Gráfico 3).

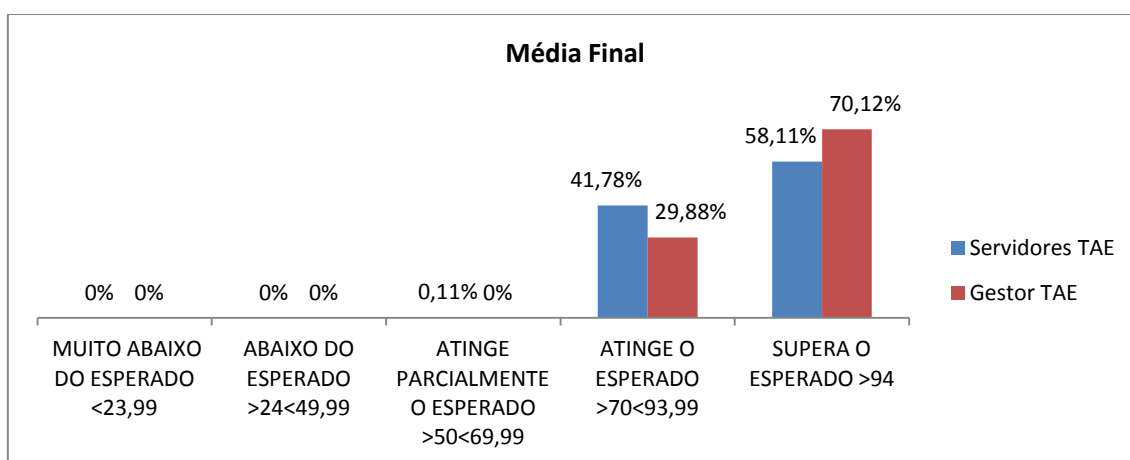


Gráfico 3: Média final Avaliação de Técnicos e Gestores TAEs.

## 2.7 Avaliação dos gestores pelos técnico-administrativos

### GESTOR DOCENTE

Os gestores docentes foram avaliados somente pela equipe. Dentre os 232 avaliados, menos de 2% foram avaliados com desempenho parcialmente esperado, enquanto 23% atingem o esperado e 75% superam o esperado (Gráfico 4).

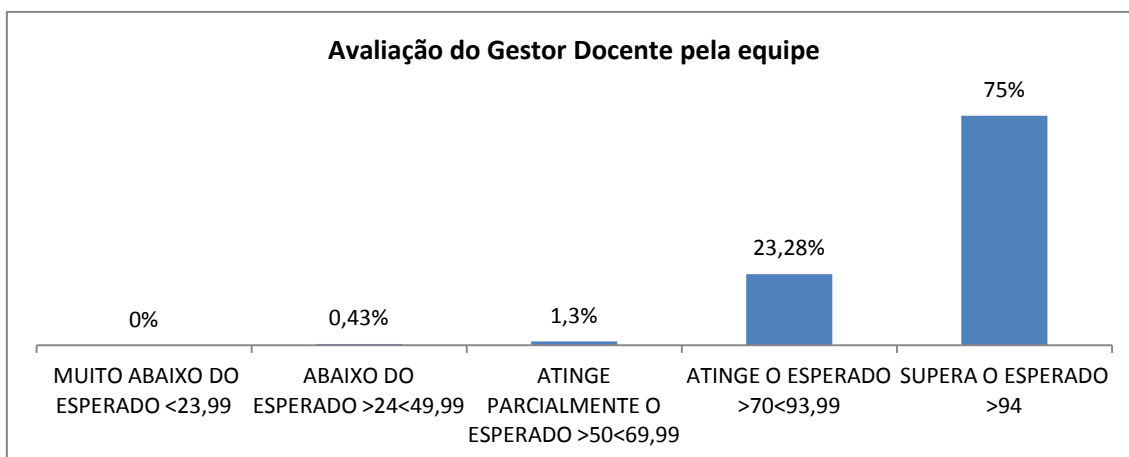


Gráfico 4: Avaliação do Gestor docente pela equipe.

### GESTOR TAE

O Gráfico 5 mostra a avaliação que a equipe fez dos Gestores TAEs. Do total de 251 Gestores TAEs somente 235 têm técnicos sob sua coordenação, sendo assim, pelo gráfico observa-se que aproximadamente 63% superam o esperado, 36% atingem o esperado e menos de 1% atinge parcialmente o esperado.

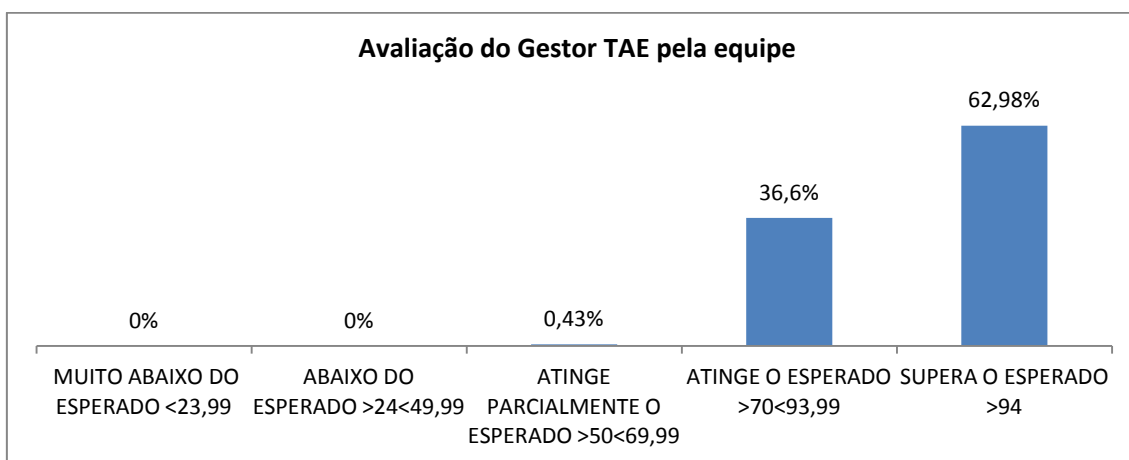


Gráfico 5: Avaliação do Gestor TAE pela equipe.

## **2.8 Avaliação individual de desempenho do servidor TAE sem função de chefia**

Neste tópico foram analisados os resultados gerais de cada um dos quesitos avaliados em relação ao desempenho dos técnicos que não ocupam função de gestores.

Os quesitos são idênticos nos dois formulários, ou seja, o mesmo questionário respondido pelo gestor ao avaliar os membros de sua equipe é respondido pelo técnico durante a autoavaliação.

Para cada quesito, técnicos e gestores atribuíram pontuação variável considerando a escala de 1 a 5 e a opção “não se aplica” quando, de acordo com as atividades atribuídas ao TAE, considera-se que não há possibilidade de mensurar o desempenho relativo à determinada competência.

Os gráficos a seguir mostram as respostas dadas pelo técnico (autoavaliação) e pelo gestor (avaliação do gestor).

Em média, gestores e equipe atribuíram pontuações semelhantes para cada competência, com poucas discrepâncias nos resultados gerais. No tocante a autoavaliação, cerca de 80% dos técnicos atribuíram nota máxima para seu desempenho quando questionados sobre o cumprimento de normas, relacionamento interpessoal e produtividade.

Em contrapartida, quando questionados sobre o cumprimento da jornada de trabalho, clareza na comunicação e capacidade de iniciativa, aproximadamente 30% atribuíram nota 4, demonstrando que há possibilidade de melhorar o desempenho nestes quesitos. No mesmo sentido, cerca de 25% atribuíram nota 4 para o desempenho na aquisição de novos conhecimentos e flexibilidade quanto às mudanças.

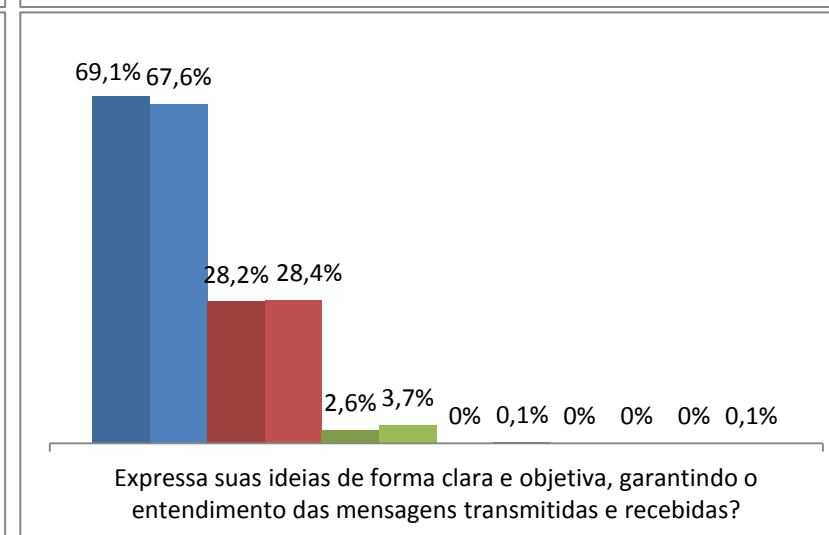
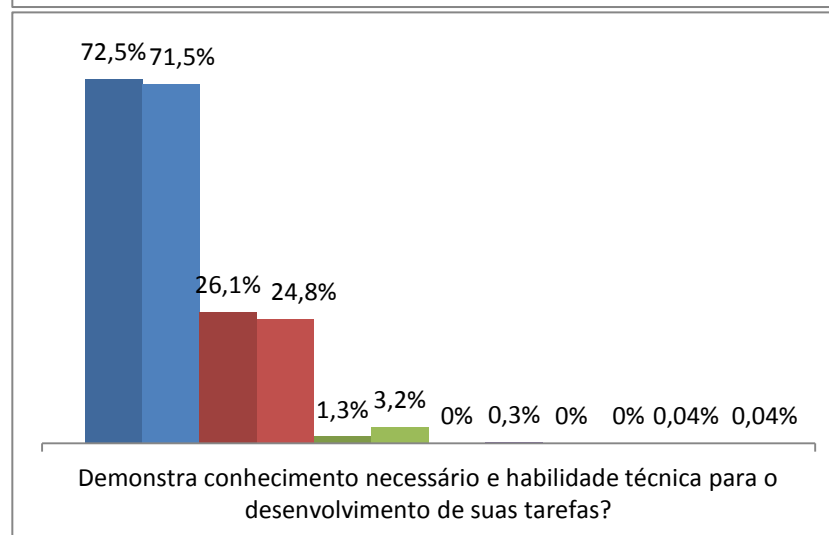
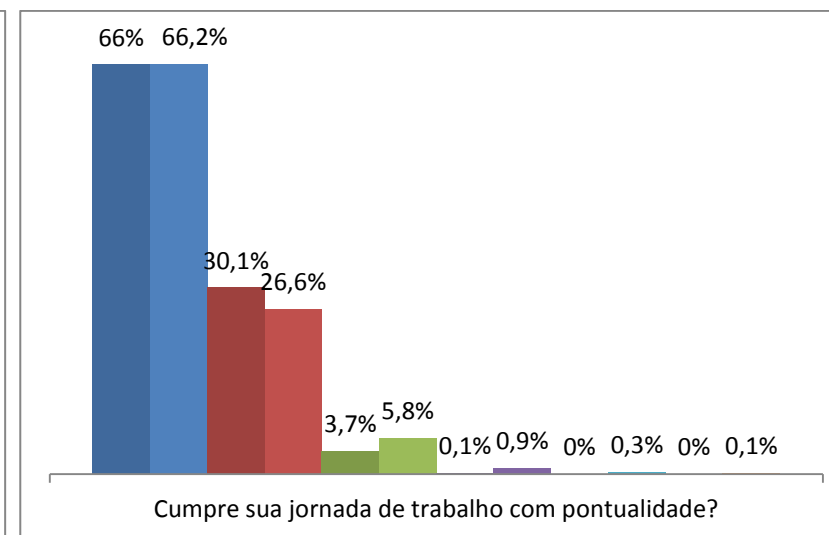
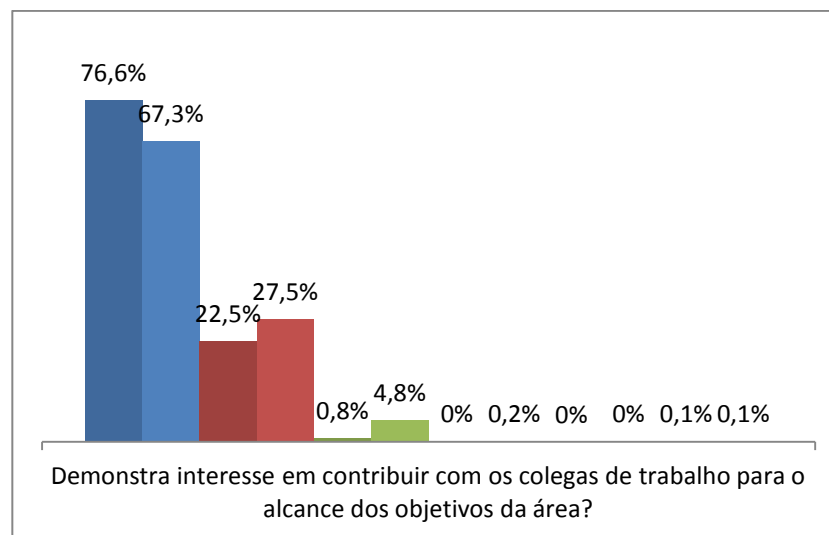
Ainda sobre a autoavaliação, quase 4% dos técnicos assinalaram que possuem o desempenho igual ou inferior a 3 quando questionados sobre assiduidade e pontualidade no cumprimento da jornada, aquisição de novos conhecimentos e capacidade de iniciativa.

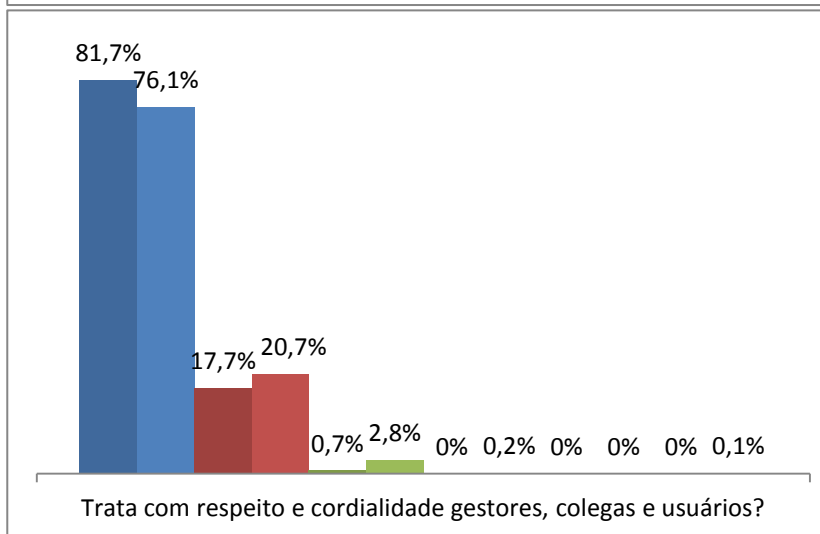
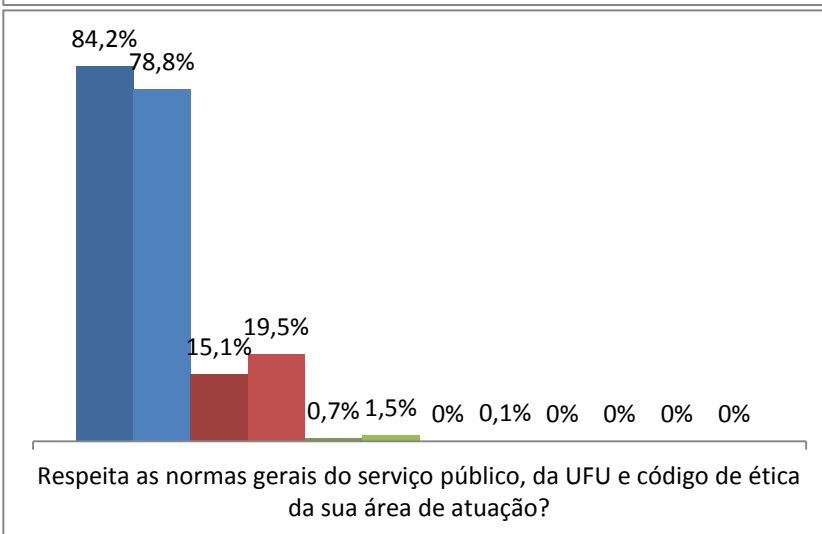
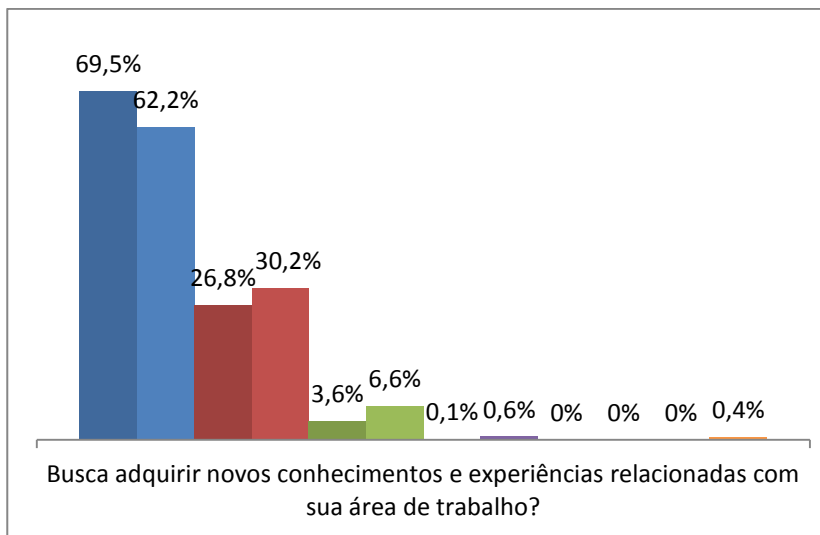
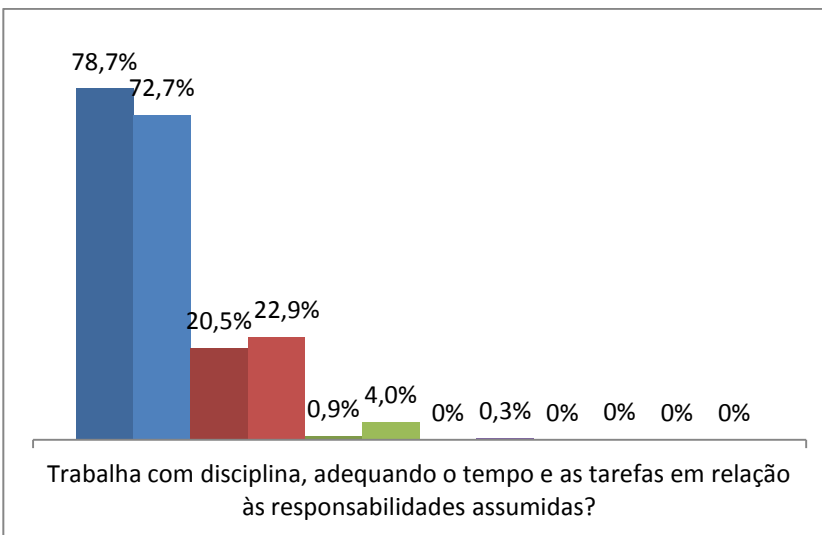
Quanto à avaliação realizada pelos gestores, em geral, percebe-se a predominância da nota máxima para a maioria dos quesitos avaliados. De acordo com as respostas dos gestores, cerca de 75 a 80% dos técnicos possuem nota máxima em relação ao desempenho de competências como o cumprimento de normas e relacionamento interpessoal.

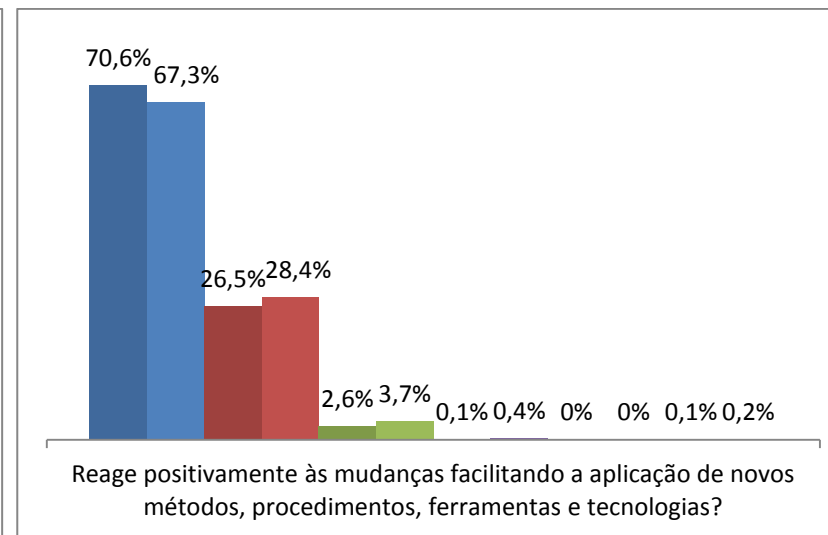
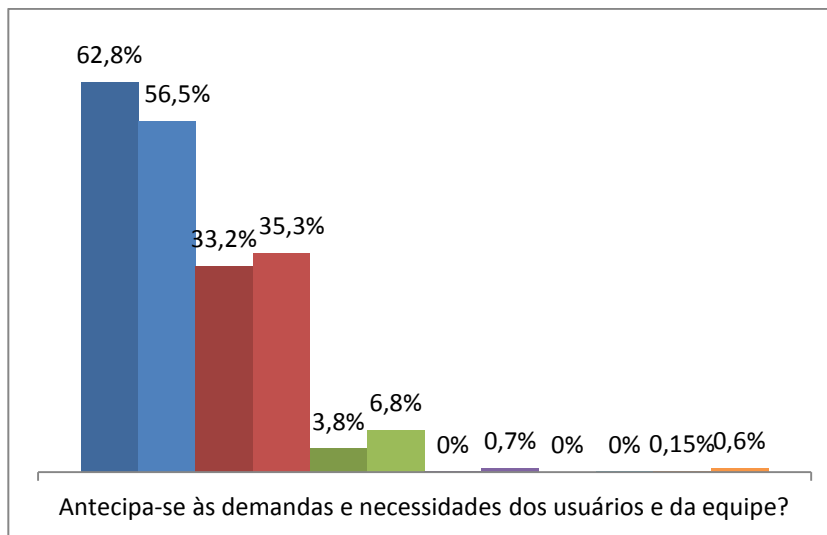
No ponto de vista dos gestores, aproximadamente 27% dos técnicos trabalham bem em equipe, mas com possibilidade de melhorar no desempenho, haja vista a nota atribuída neste quesito. Em média 20% dos servidores também receberam nota 4 quando avaliados sobre relacionamento interpessoal e 28% receberam a mesma pontuação quanto à flexibilidade para aplicação de novos métodos e tecnologias no trabalho.

Por outro lado, quase 7% dos servidores receberam nota 3 quanto à busca de novos conhecimentos (autodesenvolvimento) e capacidade de iniciativa. A mesma nota foi atribuída a quase 5% dos servidores nos quesitos trabalho em equipe e assiduidade/pontualidade no cumprimento da jornada de trabalho.

Por fim, tanto na autoavaliação dos técnicos quanto na avaliação realizada pelos gestores, a opção “não se aplica” foi pouco assinalada. Ademais, uma quantidade inexpressiva recebeu pontuação inferior à nota 3, demonstrando que os resultados de desempenho dos técnicos são satisfatórios em quase todos os quesitos.







#### Legenda

- |                                |                          |
|--------------------------------|--------------------------|
| ■ 5 - Servidor TAE             | ■ 5 - Gestor             |
| ■ 4 - Servidor TAE             | ■ 4 - Gestor             |
| ■ 3 - Servidor TAE             | ■ 3 - Gestor             |
| ■ 2 - Servidor TAE             | ■ 2 - Gestor             |
| ■ 1 - Servidor TAE             | ■ 1 - Gestor             |
| ■ Não se aplica - Servidor TAE | ■ Não se aplica - Gestor |

## 2.9 Avaliação individual do desempenho dos gestores

### 2.9.1 Avaliação e autoavaliação do Gestor TAE

O desempenho do Gestor TAE é mensurado a partir de três avaliações: avaliação do gestor superior, autoavaliação e avaliação da equipe de trabalho. Neste tópico foram analisados os resultados gerais de cada um dos quesitos avaliados em relação ao desempenho dos técnicos gestores, considerando a avaliação do gestor superior e a autoavaliação. Os resultados decorrentes da avaliação realizada pela equipe serão analisados no item 2.9.2.

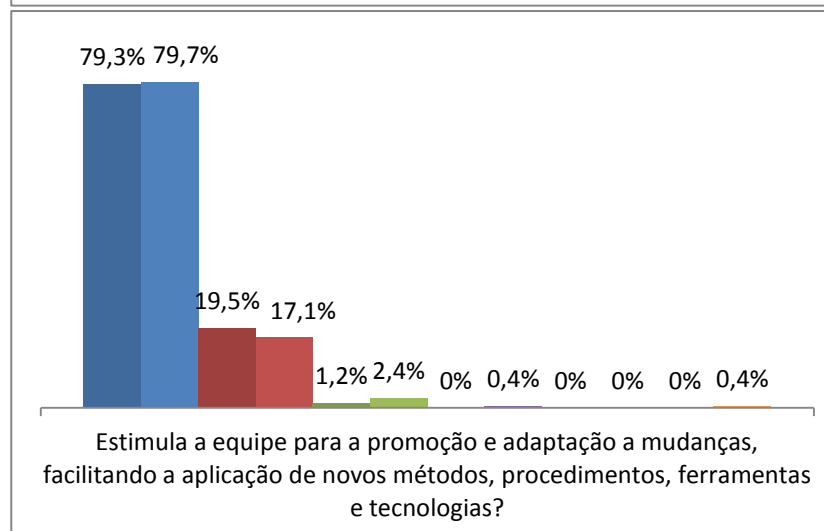
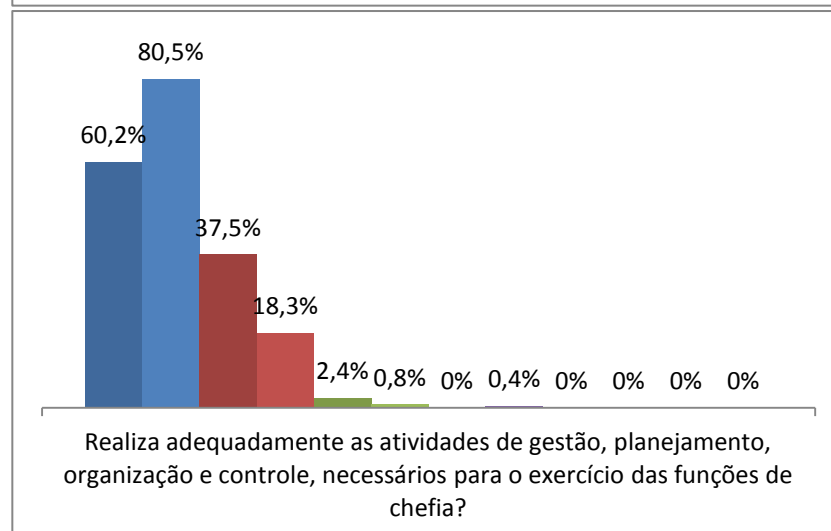
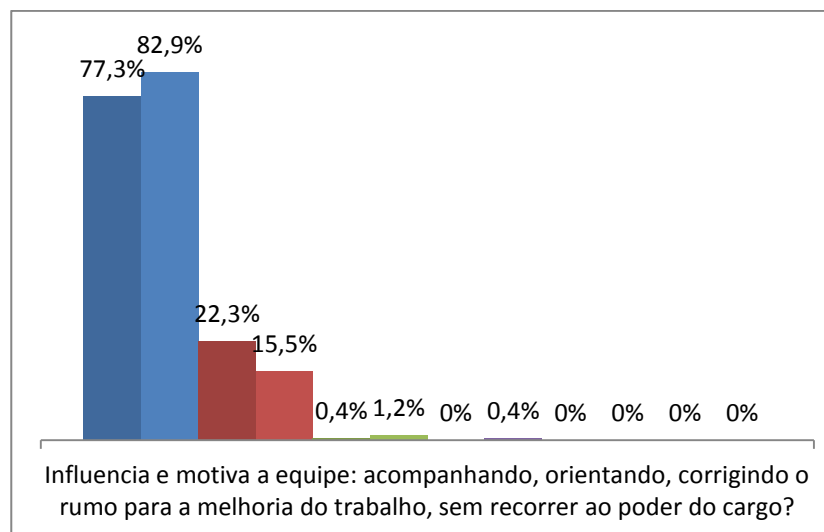
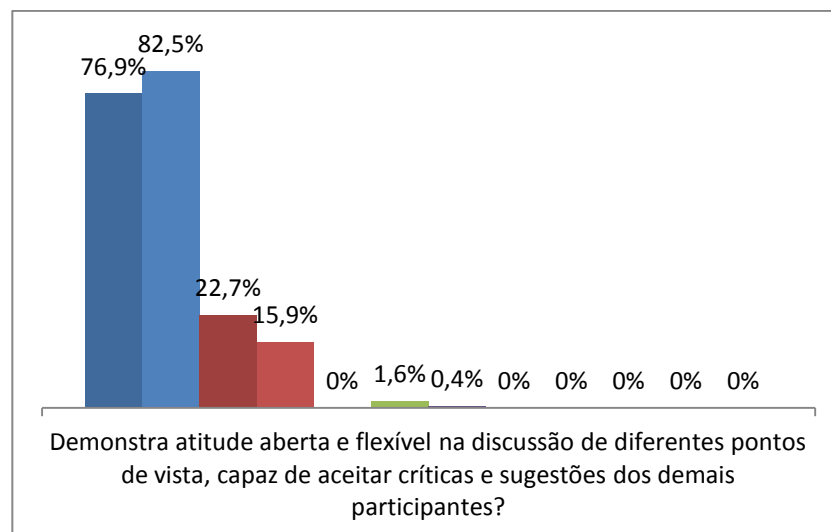
De acordo com os gráficos abaixo, nota-se que os gestores superiores consideram que os gestores TAEs possuem um ótimo desempenho. Cerca de 80% dos gestores TAEs receberam pontuação máxima (nota 5) em todos os quesitos avaliativos. Os melhores desempenhos referem-se ao cumprimento de normas e ao domínio técnico das atividades desenvolvidas, no qual 92% e 86% dos gestores TAEs receberam nota máxima, respectivamente.

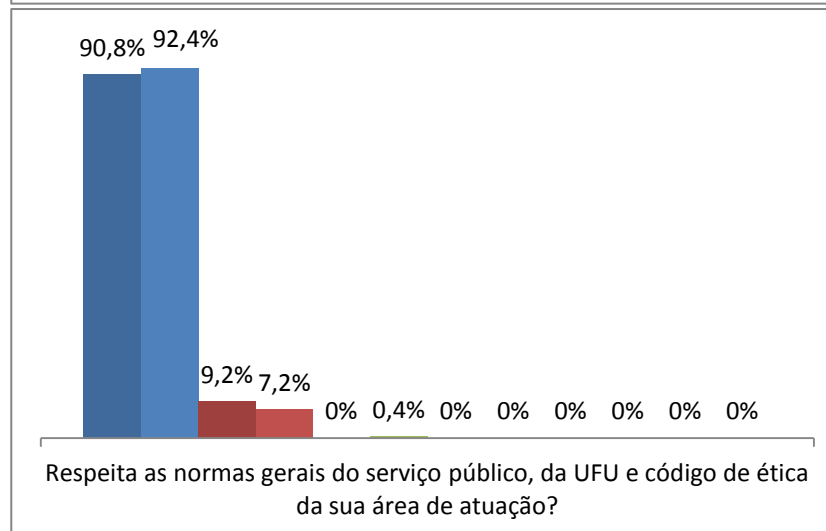
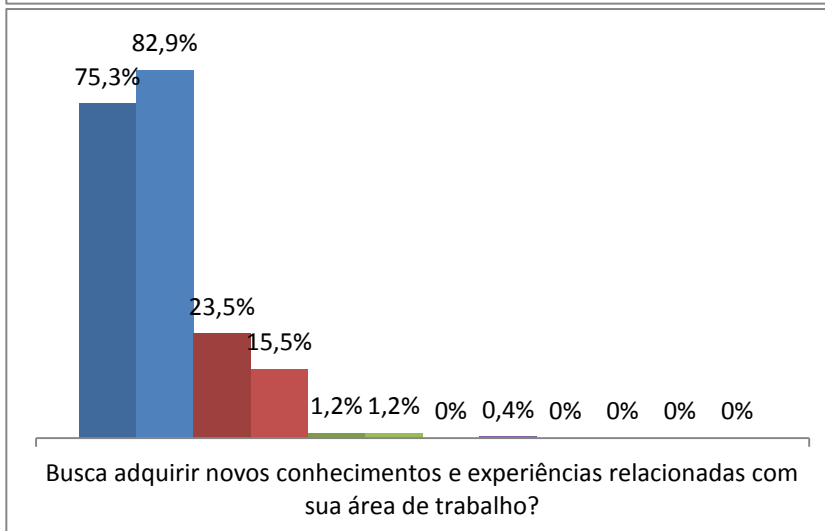
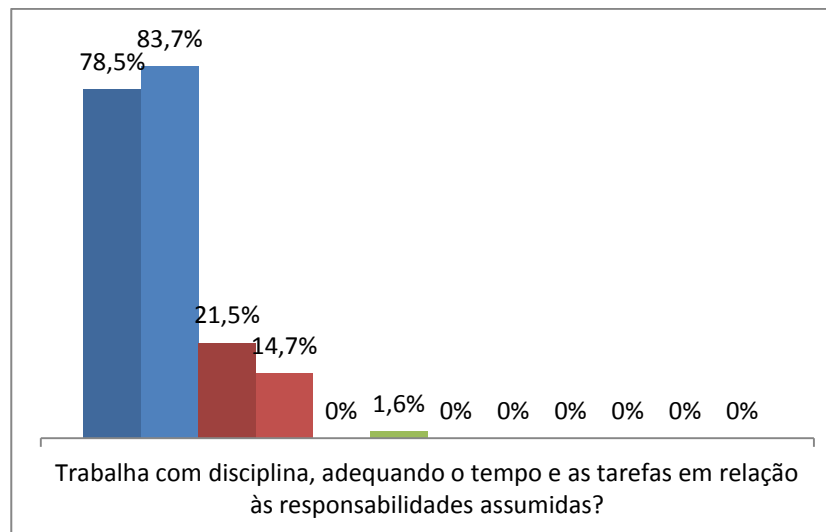
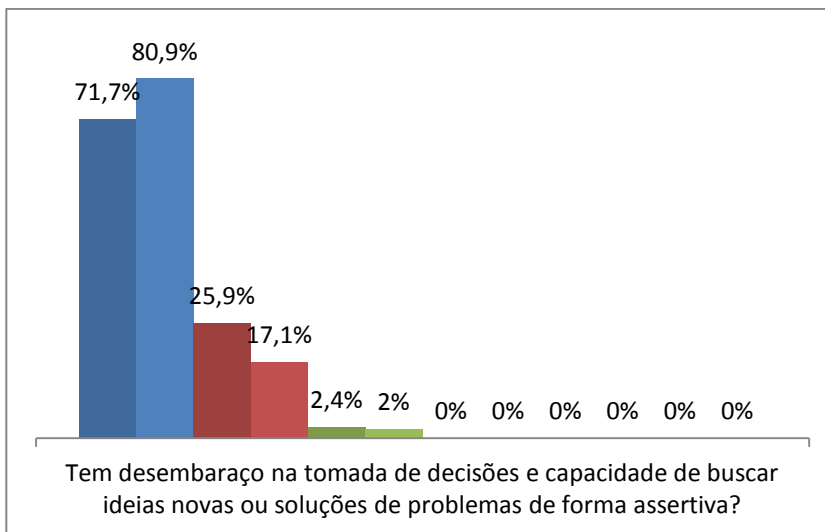
Ainda sobre a avaliação realizada pelo gestor superior, cerca de 17% dos gestores TAEs receberam nota 4 quanto à capacidade de iniciativa e flexibilidade para promoção de mudanças na equipe. Em relação ao relacionamento interpessoal, cerca de 2% dos gestores TAEs foram avaliados com nota 3, demonstrando a necessidade de melhoria na comunicação e relacionamento dos gestores TAEs com sua equipe de trabalho e usuários externos.

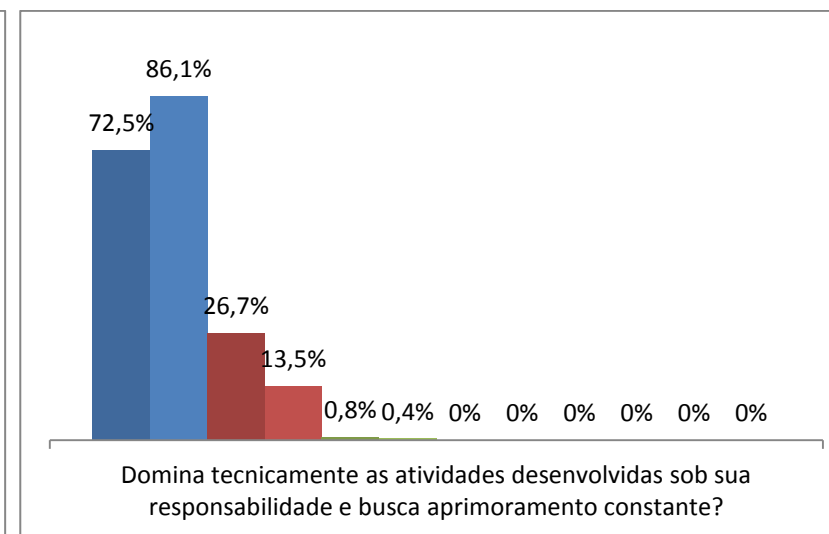
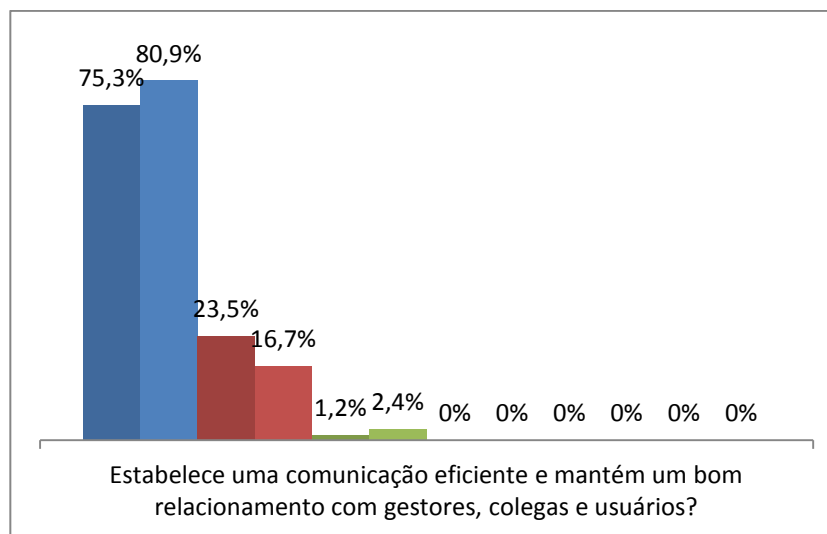
Quanto à autoavaliação do gestor TAE, cerca de 90% atribuíram nota máxima para o cumprimento de normas e procedimentos, em média 79% se considera flexível à aplicação de novos métodos e tecnologias, enquanto 78% consideram-se totalmente comprometidos e produtivos, atribuindo nota 5 em sua autoavaliação.

Em relação às atividades de planejamento e gestão da área, cerca de 37% atribuíram nota 4 para seu desempenho, demonstrando que uma quantidade significativa de gestores TAEs reconhecem a possibilidade/necessidade de melhorar a capacidade de planejamento e gestão da área. No mesmo sentido, 26% reconhecem que podem melhorar o desempenho referente ao domínio técnico das atividades sob sua responsabilidade, enquanto 25% também atribuíram nota 4 quando avaliaram sua capacidade de iniciativa para tomada de decisões e soluções assertivas de problemas.

Quanto ao planejamento, organização e controle das atividades, cerca de 2% dos gestores TAEs avaliaram seu desempenho com a nota 3, o que indica a necessidade de promoção de ações institucionais voltadas ao aperfeiçoamento das atividades de planejamento e gestão.







#### Legenda

- |                              |                                   |
|------------------------------|-----------------------------------|
| ■ 5 - Gestor TAE             | ■ 5 - Gestor Superior             |
| ■ 4 - Gestor TAE             | ■ 4 - Gestor Superior             |
| ■ 3 - Gestor TAE             | ■ 3 - Gestor Superior             |
| ■ 2 - Gestor TAE             | ■ 2 - Gestor Superior             |
| ■ 1 - Gestor TAE             | ■ 1 - Gestor Superior             |
| ■ Não se aplica - Gestor TAE | ■ Não se aplica - Gestor Superior |

### 2.9.2 Avaliação dos Gestores TAEs e Docentes pela equipe

Todos os gestores da instituição foram avaliados pelos técnicos que compoem sua equipe de trabalho, independentemente de serem docentes ou técnicos. Em virtude das diferenças existentes nos planos de carreira, nos casos de Gestores TAEs, a média das avaliações dos integrantes de sua equipe é utilizada para composição do resultado final do desempenho. No caso de Gestores docentes, não houve cálculo de resultado final, uma vez que estes não participam das demais etapas avaliativas (avaliação do gestor superior e autoavaliação).

O Gráfico 6 representa a forma como Gestores TAEs foram avaliados por sua equipe de técnicos. Para cada quesito, os participantes atribuíram nota com escala de 1 a 5, bem como a opção “não se aplica” nos casos em que os técnicos consideraram não ter condições de avaliar o desempenho do gestor.

De acordo com o respondido pelos participantes do processo avaliativo, cerca de 79% dos Gestores TAEs receberam nota 5 no quesito cumprimento de normas e procedimentos, bem como 74% receberam nota máxima quanto ao domínio técnico das atividades desenvolvidas sob sua responsabilidade.

Quando questionados se o gestor influencia e motiva a equipe sem recorrer ao poder do cargo, bem como sobre a capacidade de gestão e planejamento das atividades sob seu controle, os participantes atribuíram nota 4 para cerca de 27% dos Gestores TAEs, demonstrando que eles, apesar de bom desempenho, podem melhorar sua atuação nos quesitos liderança e planejamento. No mesmo sentido, cerca de 26% foram avaliados em nota 4 quanto ao seu desempenho no quesito “trabalho em equipe”, indicando a possibilidade/necessidade de aprimoramento do gestor para aceitar críticas e sugestões dos integrantes de sua equipe.

Por fim, aproximadamente 5% dos Gestores TAEs receberam nota 3 para seu desempenho em relação à capacidade de aceitar críticas e sugestões dos membros de sua equipe, capacidade de liderança e planejamento das atividades da área, bem como no quesito relacionado à flexibilidade para promover e estimular a equipe na aplicação de novos métodos, procedimentos, ferramentas tecnológicas.

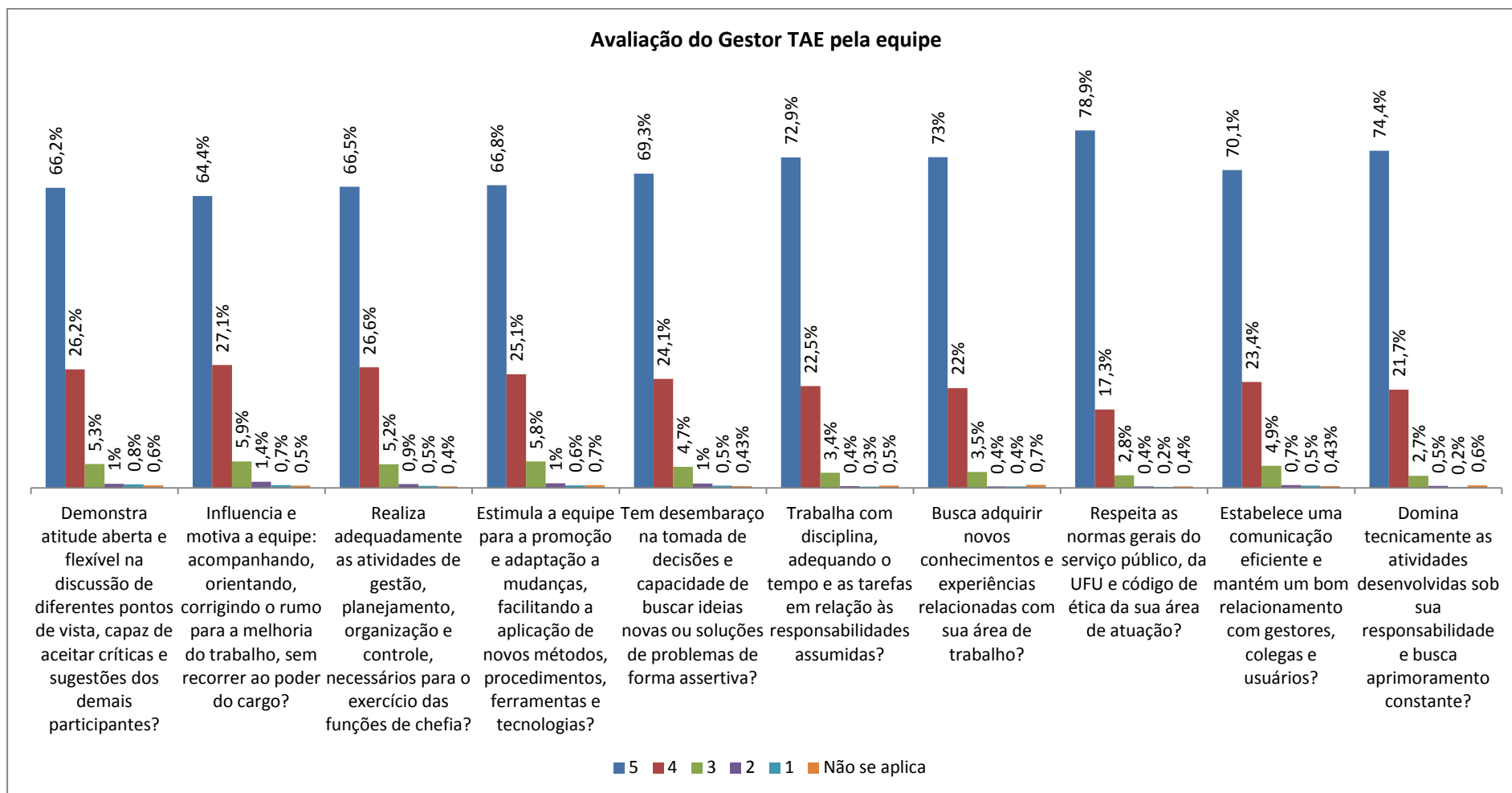


Gráfico 6: Avaliação do Gestor TAE pela equipe.

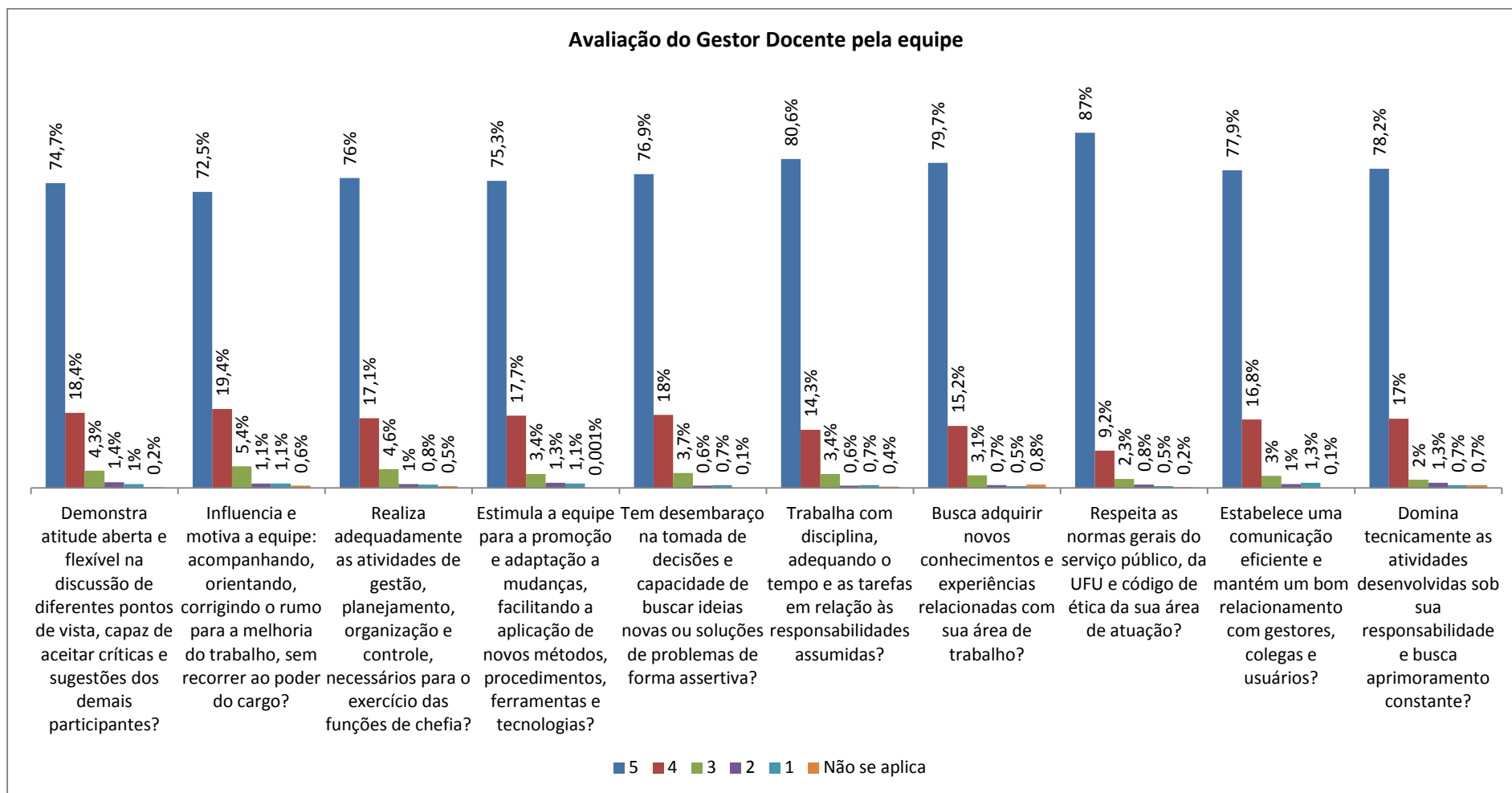
Os técnicos que integram a equipe de trabalho de Gestores docentes também responderam ao questionário de avaliação do gestor. No Gráfico 7, é possível observar os resultados gerais obtidos das avaliações dos 232 docentes avaliados por sua equipe.

Em relação ao cumprimento de normas e procedimentos técnicos, 87% dos Gestores docentes receberam nota máxima de desempenho. Cerca de 80% também receberam nota 5 pelo seu desempenho nos quesitos “comprometimento e produtividade” e “capacidade de autodesenvolvimento”, demonstrando ótimo desempenho na adequação de tempo e tarefas em relação às responsabilidades assumidas, bem como na busca de novos conhecimentos e experiências relacionadas com sua área de atuação.

Quando questionados se o gestor influencia e motiva a equipe sem recorrer ao poder do cargo, os participantes atribuíram nota 4 para cerca de 19% dos Gestores docentes, demonstrando que eles, apesar de bom desempenho, podem melhorar sua atuação no quesito “liderança”. No mesmo sentido, cerca de 18% foram avaliados em nota 4 quanto ao seu desempenho nos quesitos “trabalho em equipe” e “iniciativa”, indicando a possibilidade/necessidade de aprimoramento do gestor para aceitar críticas e sugestões dos integrantes de sua equipe, bem como melhorar sua habilidade para tomada de decisões.

Quanto à capacidade de liderança, cerca de 5% dos docentes que atuam como gestores receberam nota 3, enquanto 4% receberam a mesma pontuação para seu desempenho quanto à disposição para aceitar sugestões e críticas da equipe, bem quanto ao desempenho nas atividades de planejamento e gestão da área de atuação.

Finalmente, os participantes atribuíram nota 3 para aproximadamente 3% dos gestores docentes, indicando que estes podem melhorar seu desempenho quanto à comunicação eficiente e bom relacionamento com a equipe, quanto à flexibilidade na aplicação de novos métodos, procedimentos e tecnologias, bem como na aquisição de novos conhecimentos e capacidade de buscar ideias e soluções para os problemas de forma assertiva.



**Gráfico 7: Avaliação do Gestor docente pela equipe.**

### 3 Avaliação Unidades Administrativas

#### 3.1 Pró-Reitoria de Assistência Estudantil – PROAE

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da PROAE de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 43 técnicos e 8 gestores foram avaliados.

##### ESTRUTURA

PROAE – PRÓ-REITORIA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL

- DIRVE – DIRETORIA DE QUALIDADE DE VIDA DO ESTUDANTE
  - DISAU – DIVISÃO DE SAÚDE
  - DIVRU – DIVISÃO DE RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO
  - DIESU – DIVISÃO DE ESPORTE E LAZER UNIVERSITÁRIO
- DIRES – DIRETORIA DE INCLUSÃO
  - DIASE – DIVISÃO DE ASSISTÊNCIA E ORIENTAÇÃO SOCIAL
  - DIPAE – DIVISÃO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE E APOIO EDUCACIONAL

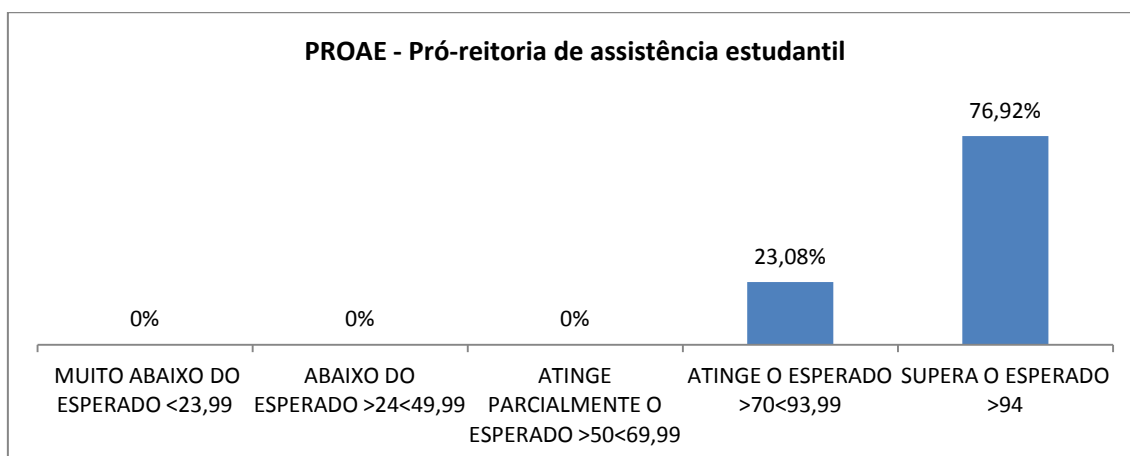


Gráfico 8: Média final dos servidores TAEs PROAE.

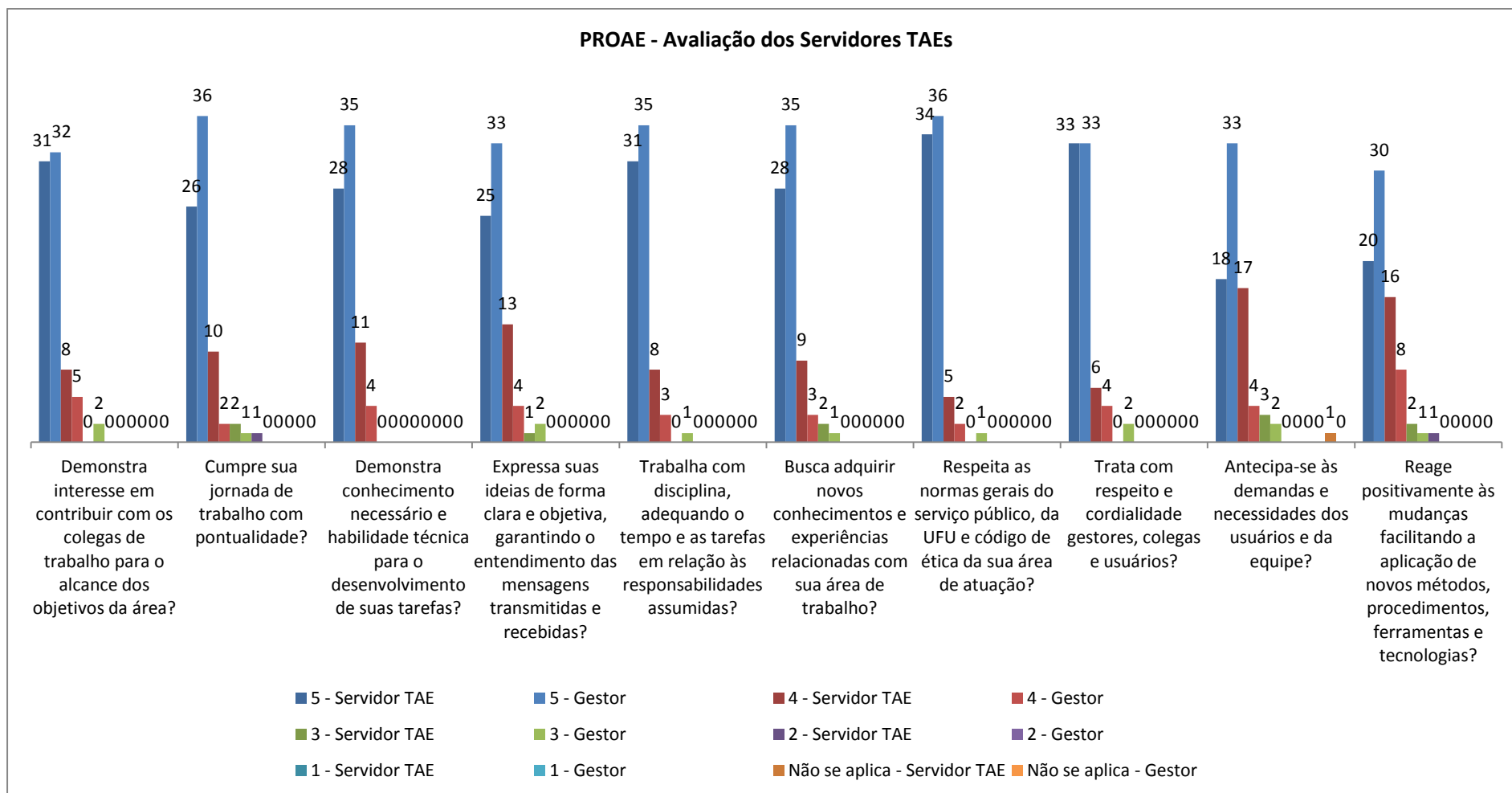


Gráfico 9: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores PROAE.

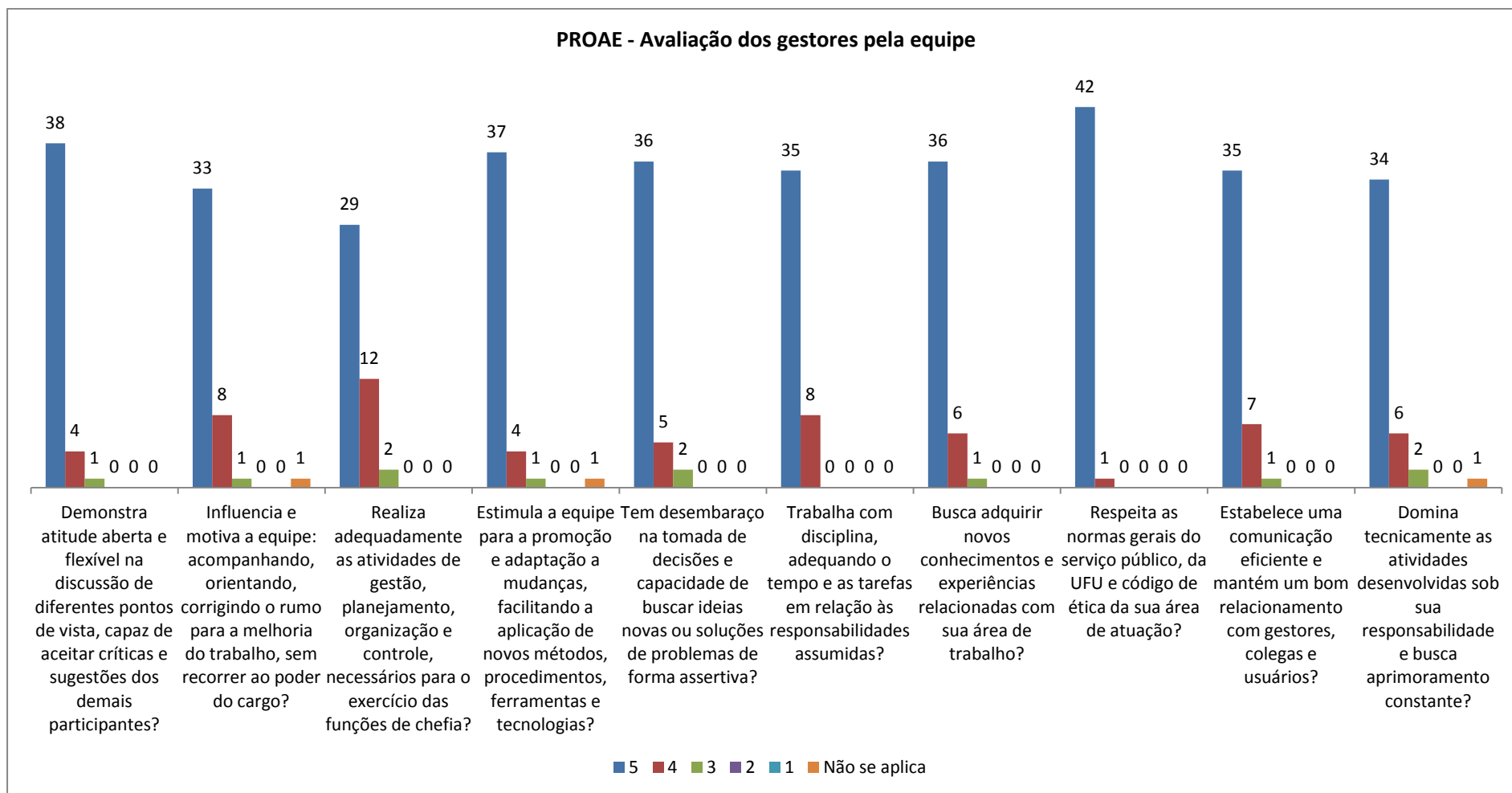


Gráfico 10: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe PROAE.

### 3.2 Pró-Reitoria de Extensão e Cultura – PROEXC

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da PROEXC de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 41 técnicos e 10 gestores foram avaliados.

#### ESTRUTURA

##### PROEXC – PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO E CULTURA

- CEPAE – CENTRO DE ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO E EDUCAÇÃO ESPECIAL
- DIREC – DIRETORIA DE EXTENSÃO E CULTURA
  - DIVCO – DIVISÃO DE RELAÇÕES COMUNITÁRIAS
  - SIEX - DIVISÃO DE INFORMAÇÕES DE EXTENSÃO
- NÚCLEO PROEXC DO PONTAL
- DÍCULT – DIRETORIA DE CULTURA
  - DÍCAR – DIVISÃO DE CULTURA E ARTES
- CIEPS – CENTRO DE INCUBAÇÃO DE EMPREENDIMENTOS POPULARES SOLIDÁRIOS
- ASSESSORIA ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA PROEXC

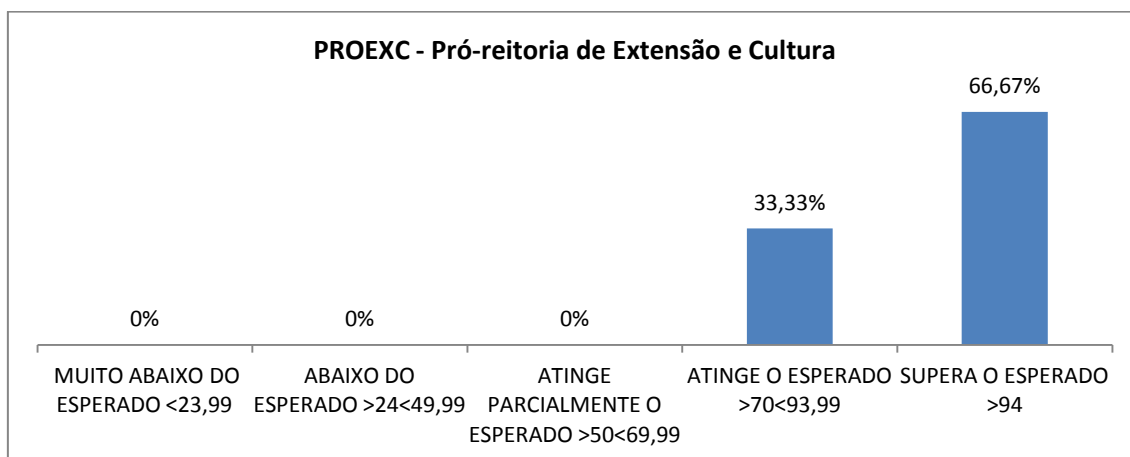


Gráfico 11: Média final dos servidores TAEs PROEXC.

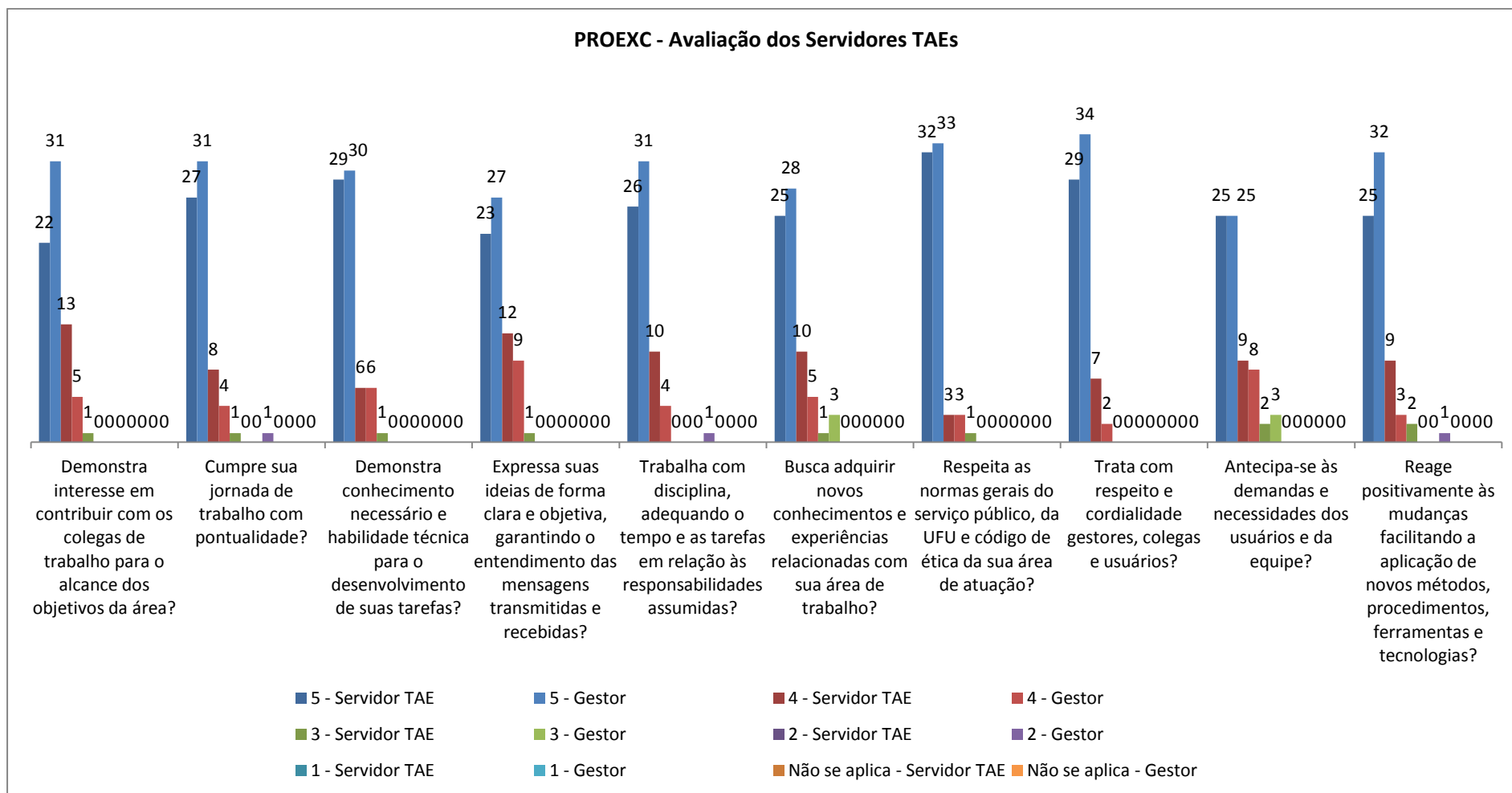


Gráfico 12: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores PROEXC.

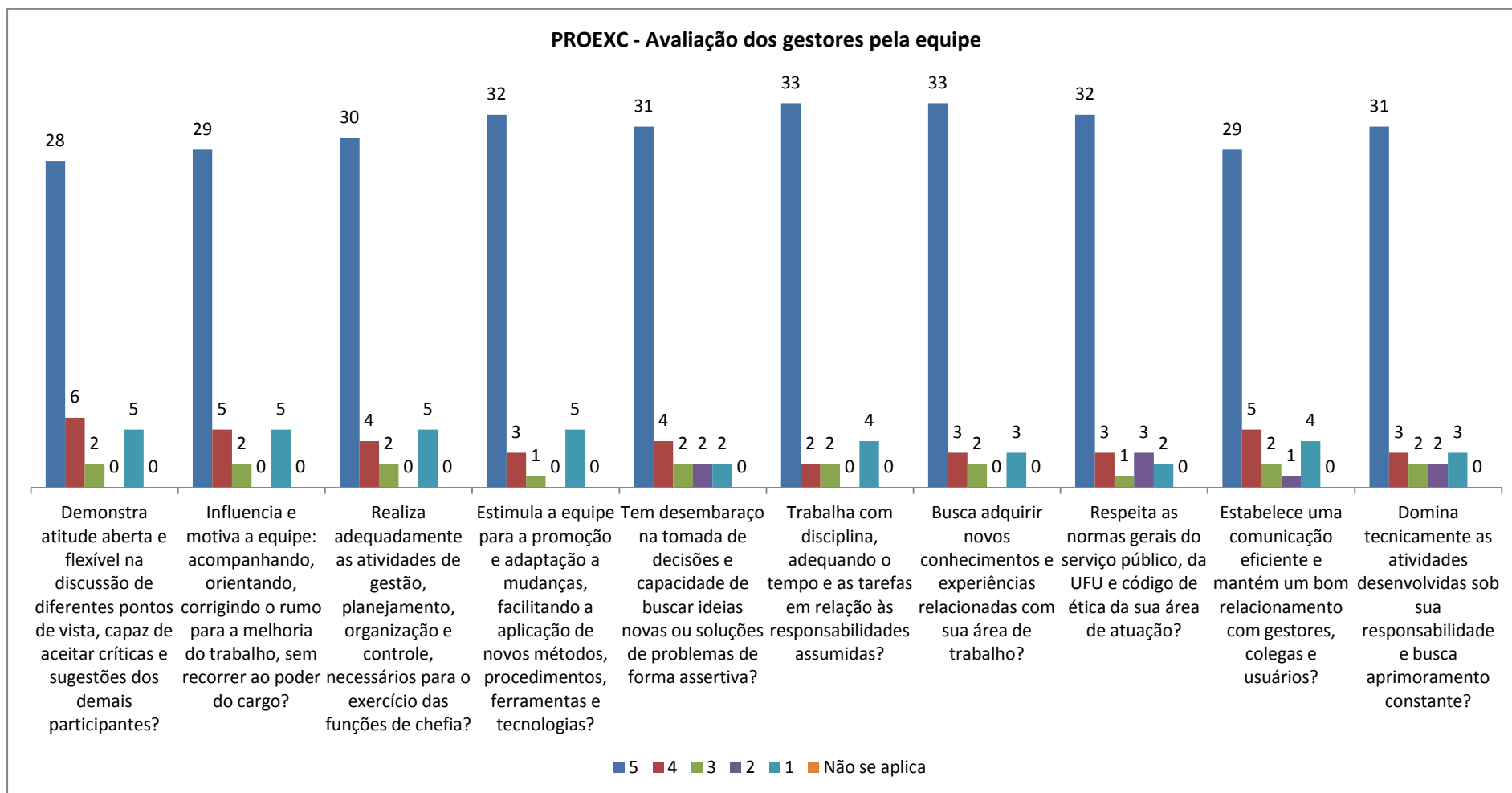


Gráfico 13: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe PROEXC.

### 3.3 Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP

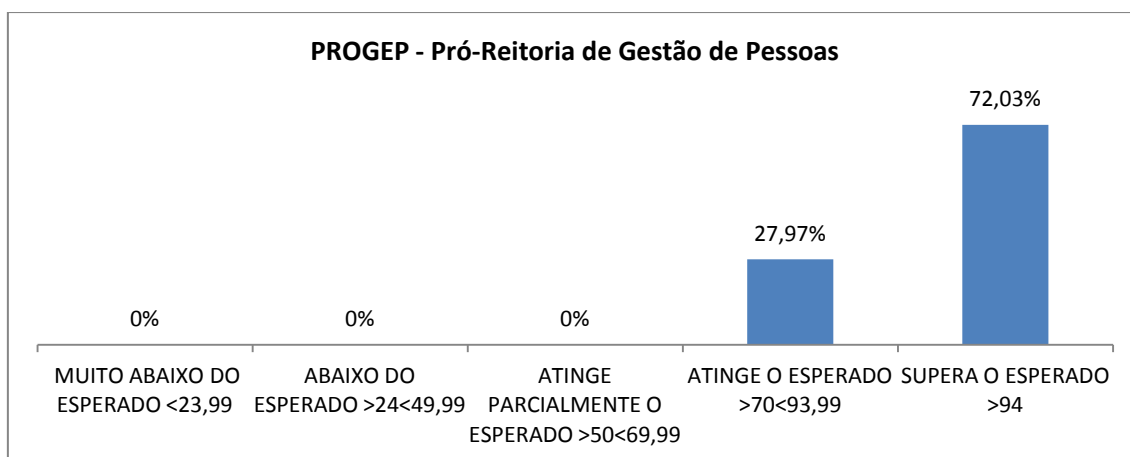
Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da PROGEP de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 177 técnicos e 34 gestores foram avaliados.

#### ESTRUTURA

##### PROGEP – PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

- DIRAP – DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL
  - DIFOP – DIVISÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO
    - SEFOP – SETOR DE FOLHA DE PAGAMENTO
    - SERPF – SETOR DE REGISTRO DE PROGRESSÕES E FUNÇÕES
  - DIMOR – DIVISÃO DE MOVIMENTAÇÃO E REGISTRO
    - SEFAD – SETOR DE FÉRIAS, ARQUIVO E DOCUMENTAÇÃO
    - SEADD – SETOR DE ADMISSÃO E DOCUMENTAÇÃO
    - SEPES – SETOR PESSOAL - SANTA MÔNICA
  - DIPES – DIVISÃO DE PESSOAL - UMUARAMA
  - DIAPP – DIVISÃO DE APOSENTADORIA E PENSÃO
    - SEAPP – SETOR DE APOSENTADORIA E PENSÃO
  - DILOT – DIVISÃO DE LEGISLAÇÃO E ORIENTAÇÃO TÉCNICA
  - DIVISÃO DE SUPORTE AO SISTEMA SIAPE
  - DIAJU – DIVISÃO DE APOIO JUDICIAL
  - DIVISÃO DE CONTROLE TÉCNICO
- DIRPA – DIRETORIA DE PROVIMENTO, ACOMPANHAMENTO E ADMINISTRAÇÃO DE CARREIRAS
  - DIPAP – DIVISÃO DE PROVIMENTO E ACOMPANHAMENTO DE PESSOAL
  - SUPERVISÃO DA DIADO
  - DIADO – DIVISÃO DE APOIO AO DOCENTE
  - DIAND – DIVISÃO DE ANÁLISE DE DESEMPENHO
  - DICAP – DIVISÃO DE CAPACITAÇÃO PESSOAL
  - DIAFA – DIVISÃO DE AFASTAMENTOS
- DIRQS – DIRETORIA DE QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE DO SERVIDOR
  - COORDENAÇÃO DE VIGILÂNCIA E PERICIA EM SAÚDE
    - DISAO – DIVISÃO DE SAÚDE OCUPACIONAL
    - SESET – SETOR ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA E SEGURANÇA DO TRABALHO
    - SETOR DE PERÍCIA EM SAÚDE
  - COORDENAÇÃO DE PROMOÇÃO E ASSISTÊNCIA À SAÚDE DO SERVIDOR
    - SETOR DE SAÚDE SUPLEMENTAR
    - SIAPS – SETOR INTEGRADO DE AÇÕES DE PROMOÇÃO À SAÚDE
    - SEADQ – SETOR DE AÇÕES EM DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS
    - NAASS - AMBULATÓRIO DE SAÚDE DO SERVIDOR

- CACES – COMISSÃO PERMANENTE DE ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E SALÁRIOS



**Gráfico 14: Média final dos servidores TAEs PROGEP.**

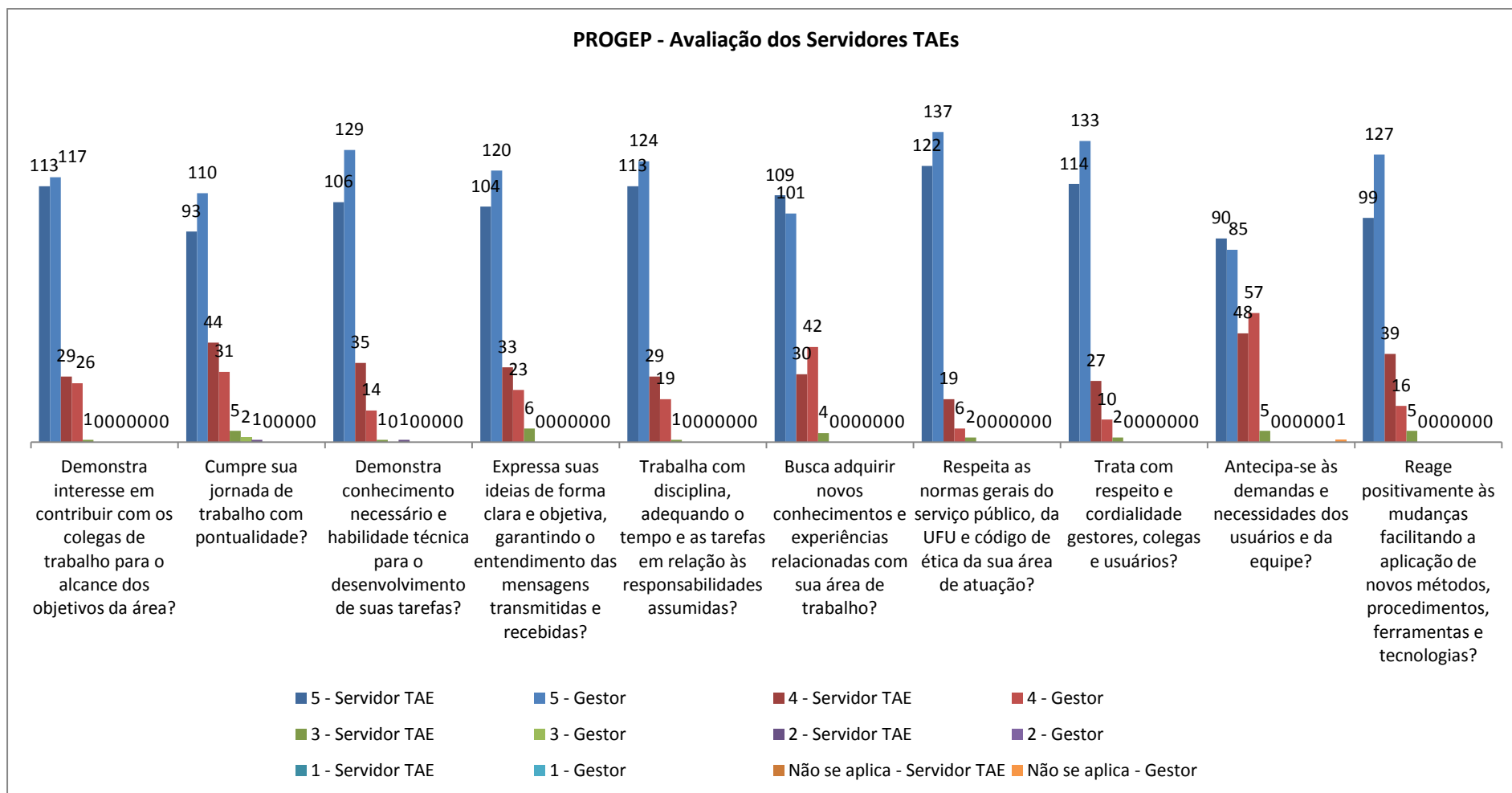


Gráfico 15: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores PROGEP.

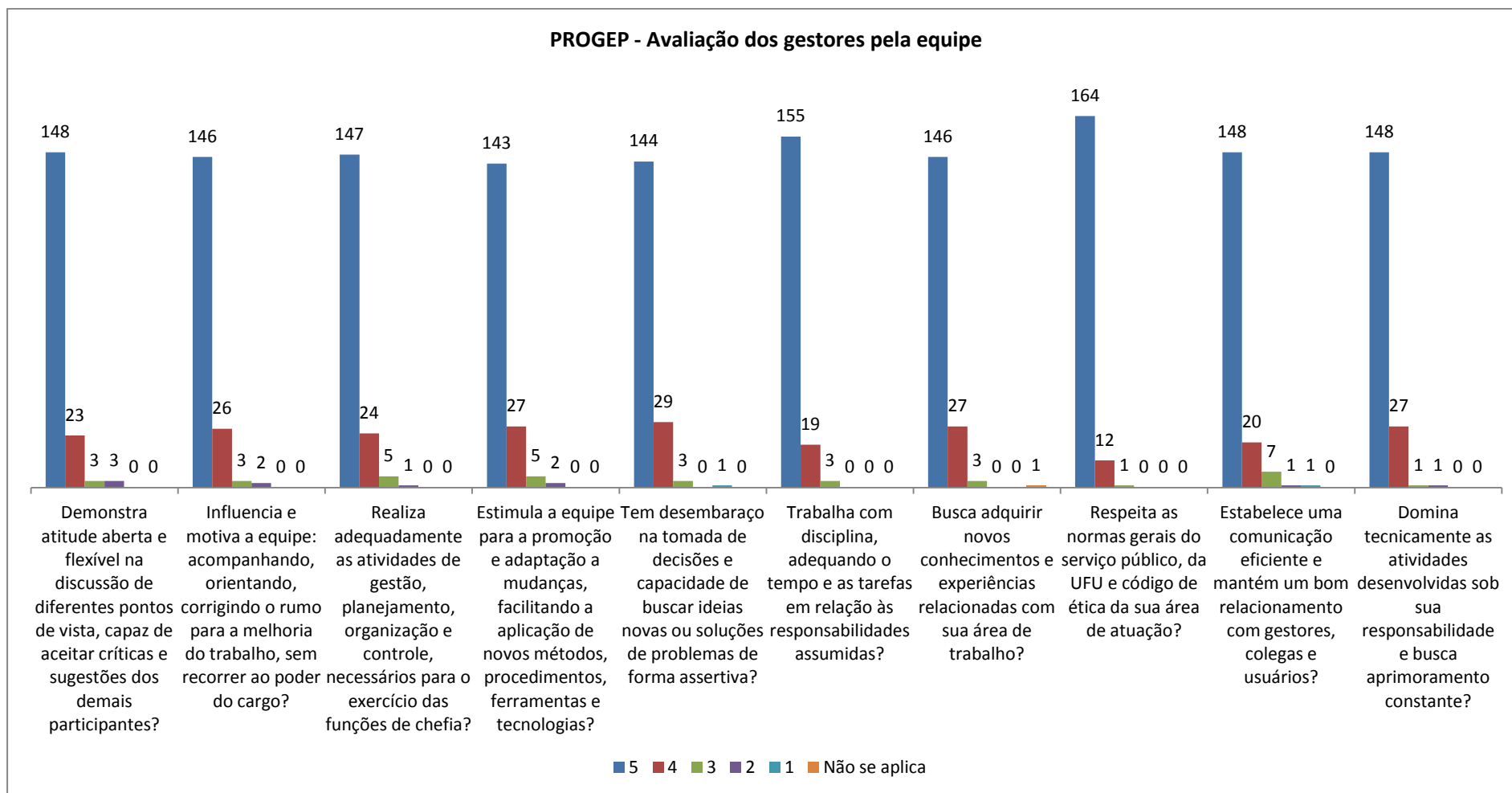


Gráfico 16: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe PROGEP.

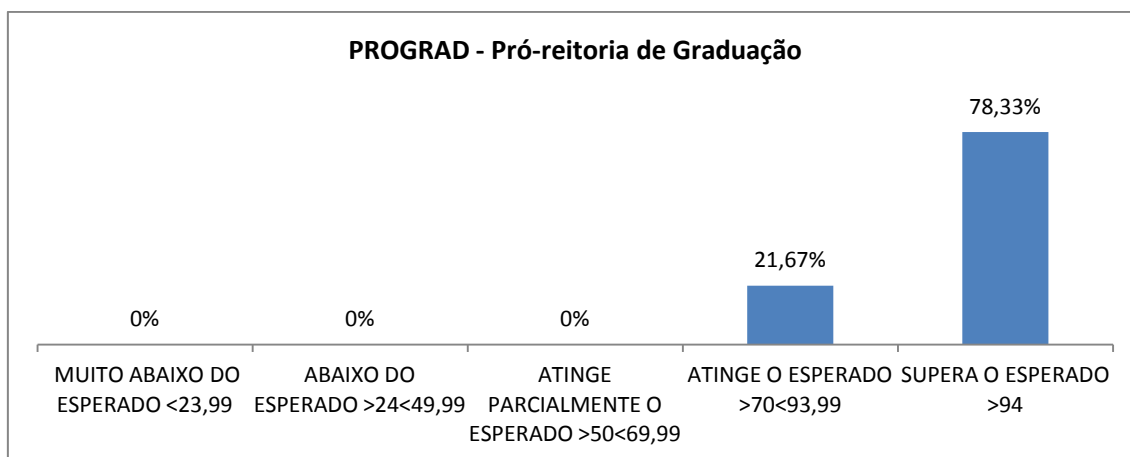
### 3.4 Pró-Reitoria de Graduação – PROGRAD

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da PROGRAD de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 75 técnicos e 17 gestores foram avaliados.

#### ESTRUTURA

##### PROGRAD – PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO

- DIRPS – DIRETORIA DE PROCESSOS SELETIVOS
  - COORDENADORIA ELABORAÇÃO DE PROVAS
- DIRAC – DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO E CONTROLE ACADÊMICO
  - DIVRE – DIVISÃO DE REGISTRO
    - SEREG – SETOR DE REGISTRO
  - DICOA – DIVISÃO DE CONTROLE ACADÊMICO
    - SEPRO – SETOR DE PROCESSAMENTO
  - DIADM - DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO
    - SAPGE – SETOR DE ACOMPANHAMENTO DE PROCESSOS E SISTEMAS DE GESTÃO
    - SEMAT – SETOR DE MATRÍCULA
    - SEARQ – SETOR DE ARQUIVO
  - DINFA – DIVISÃO DE INFORMAÇÕES E ATENDIMENTO AO ACADÊMICO
  - DIREG – DIVISÃO DE REGISTRO DE DIPLOMAS
- NÚCLEO PROGRAD PONTAL
- DIREN – DIRETORIA DE ENSINO
  - DIFDO – DIVISÃO DE FORMAÇÃO DOCENTE
  - DIPED – DIVISÃO DE PROJETOS PEDAGÓGICOS
  - DIEBP – DIVISÃO DE EDUCAÇÃO BÁSICA E PROFISSIONAL
  - DLICE – DIVISÃO DE LICENCIATURA
  - DIFDI – DIVISÃO DE FORMAÇÃO DISCENTE
- DIPTA – DIVISÃO DE PROCESSAMENTOS TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS



**Gráfico 17: Média final dos servidores TAEs PROGRAD.**

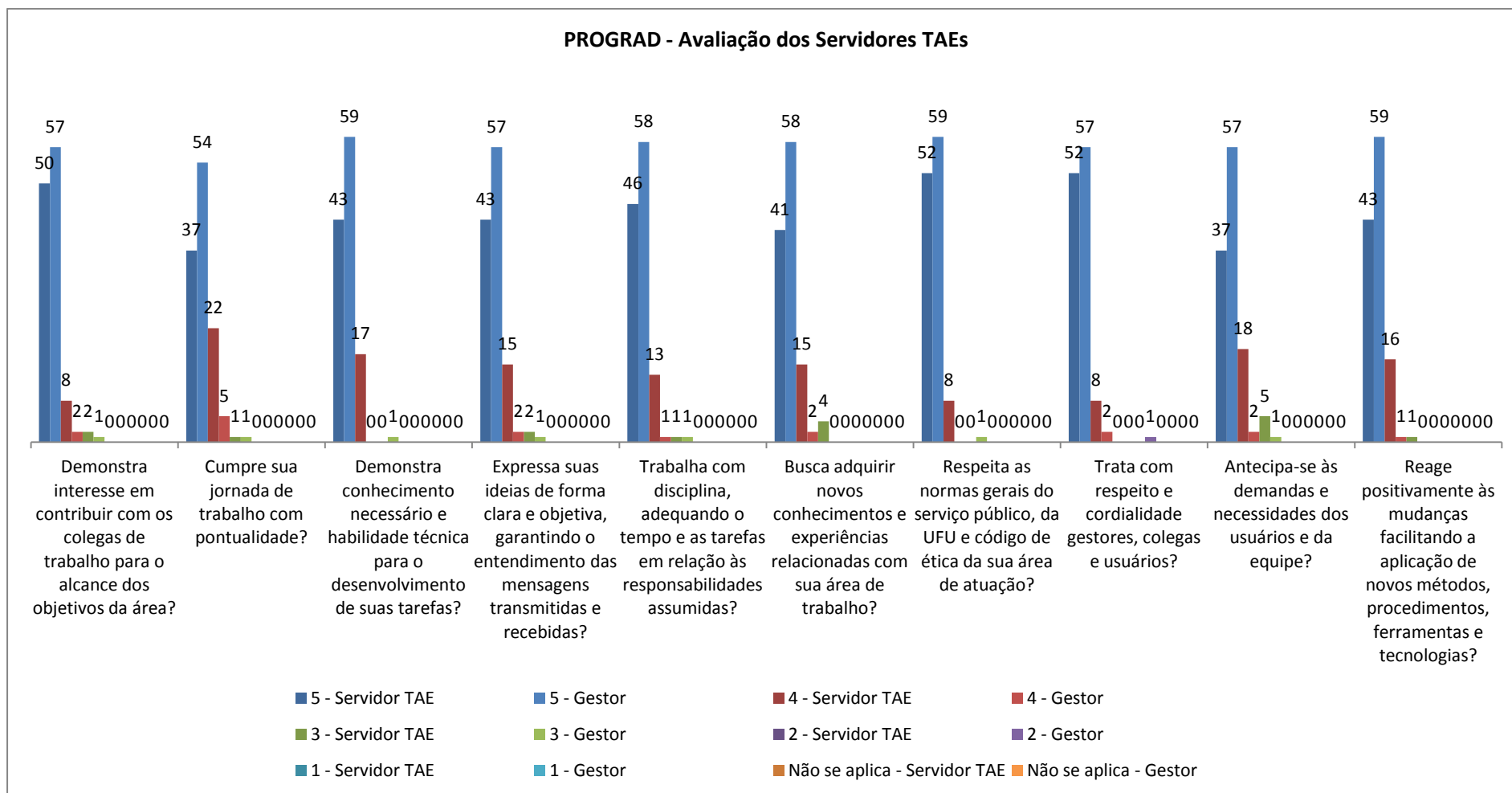


Gráfico 18: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores PROGRAD.

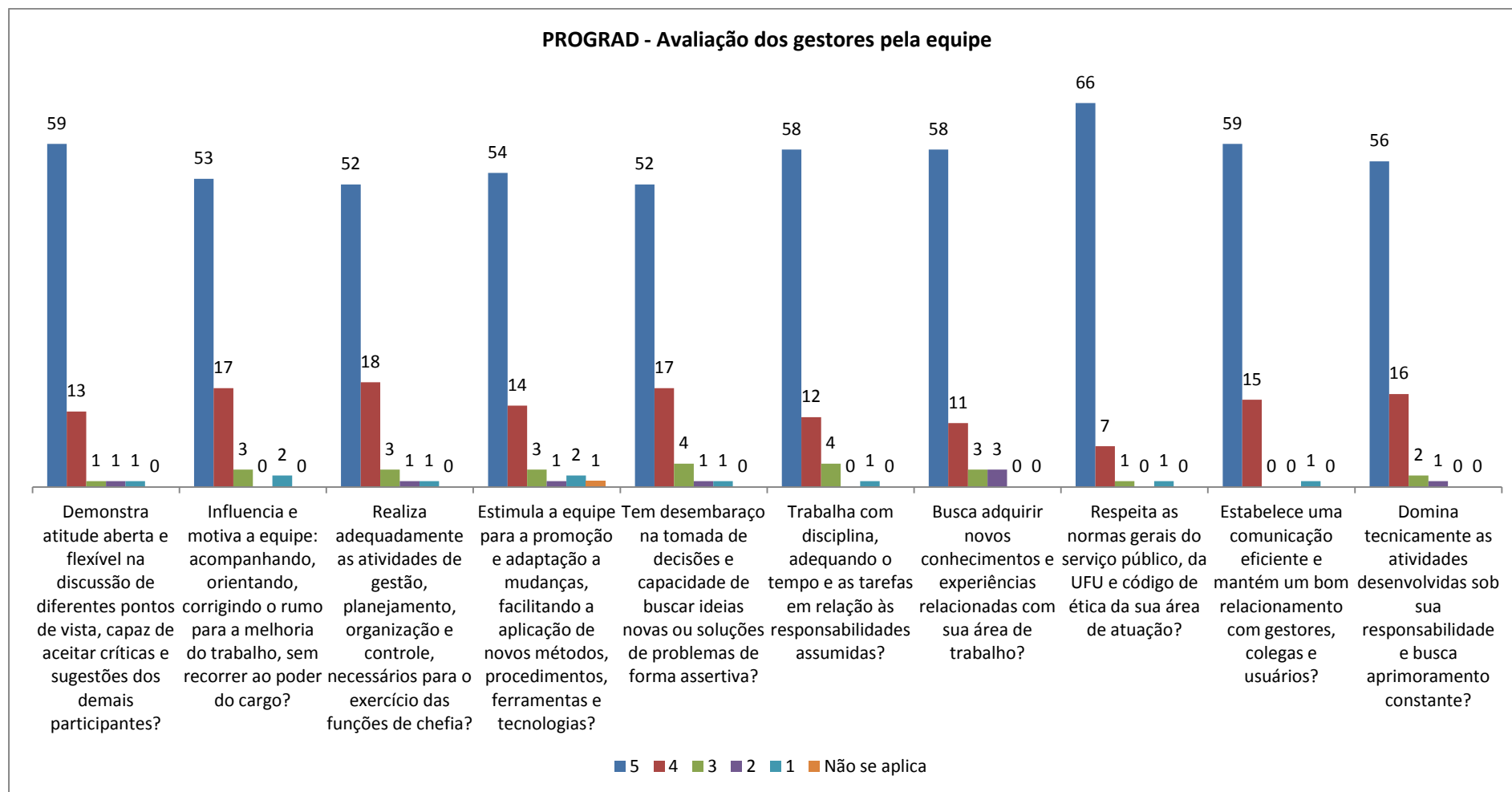


Gráfico 19: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe PROGRAD.

### 3.5 Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-graduação – PROPP

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da PROPP de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 19 técnicos e 5 gestores foram avaliados.

#### ESTRUTURA

PROPP – PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

- DIRPG – DIRETORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO
  - DIAPE – DIVISÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL
  - DIAPG – DIVISÃO DE APOIO À PÓS-GRADUAÇÃO
- DIRPE – DIRETORIA DE PESQUISA
- DIRETORIA DE INOVAÇÃO E TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIA
- CBEA – CENTRO DE BIOTERISMO E EXPERIMENTAÇÃO ANIMAL

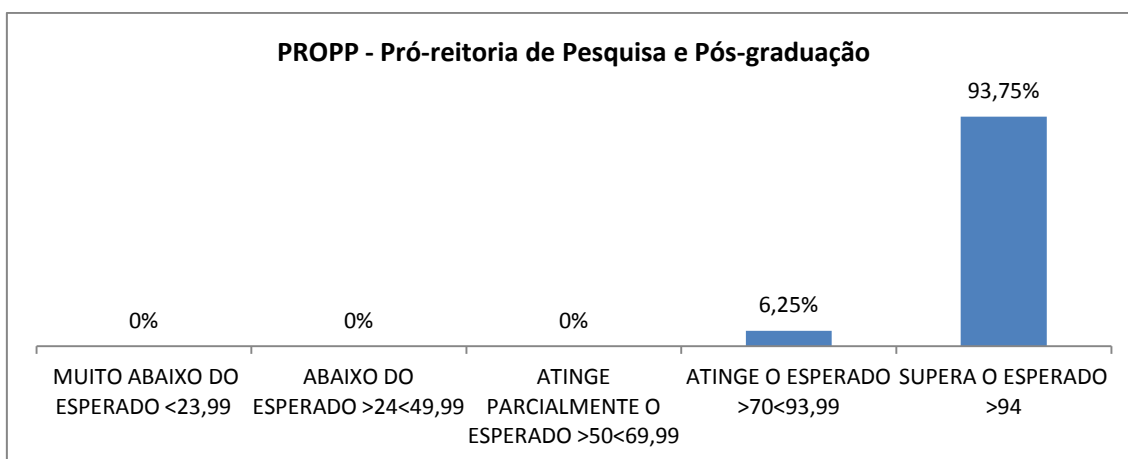


Gráfico 20: Média final dos servidores TAEs PROPP.

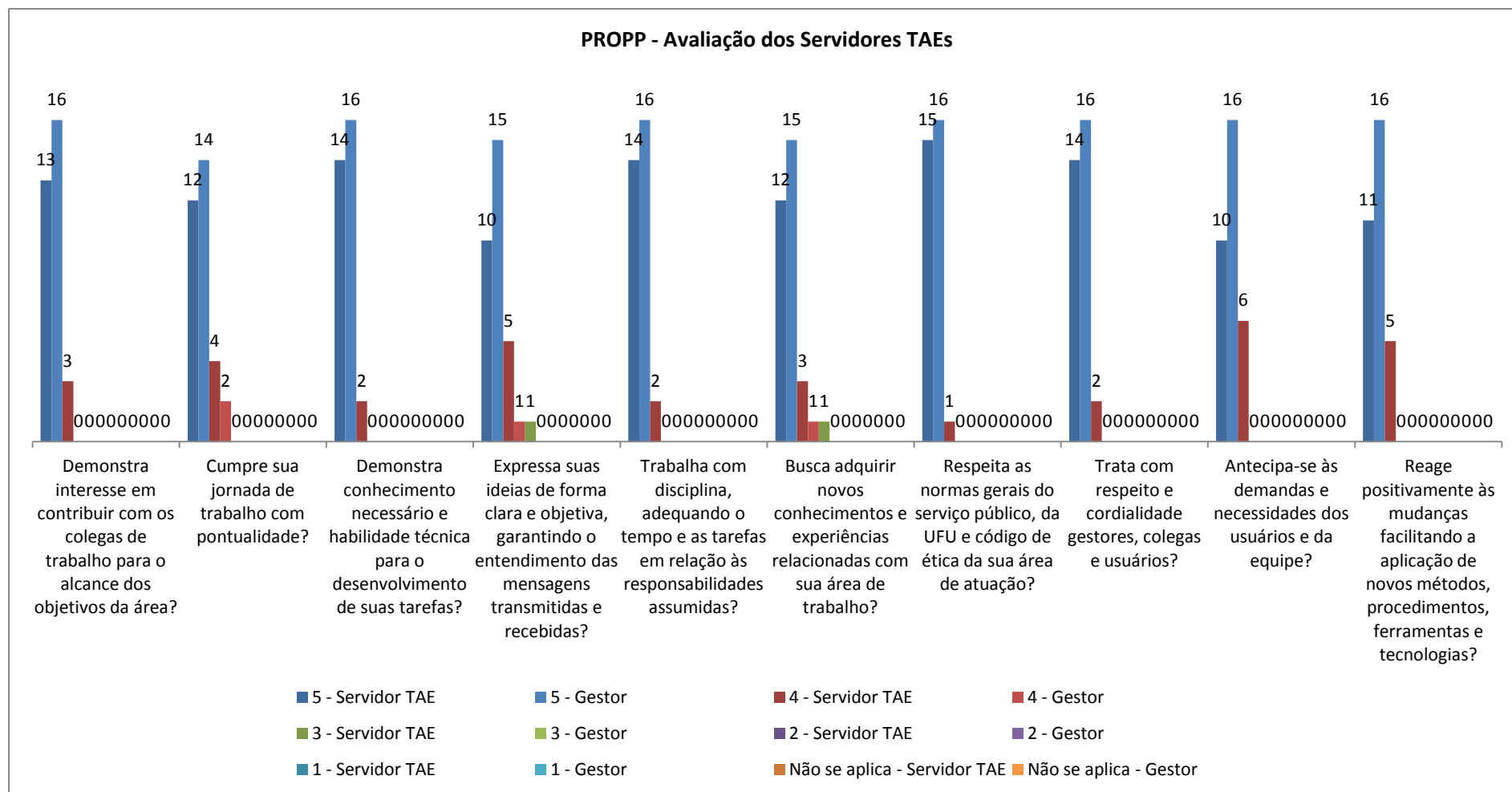


Gráfico 21: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores PROPP.

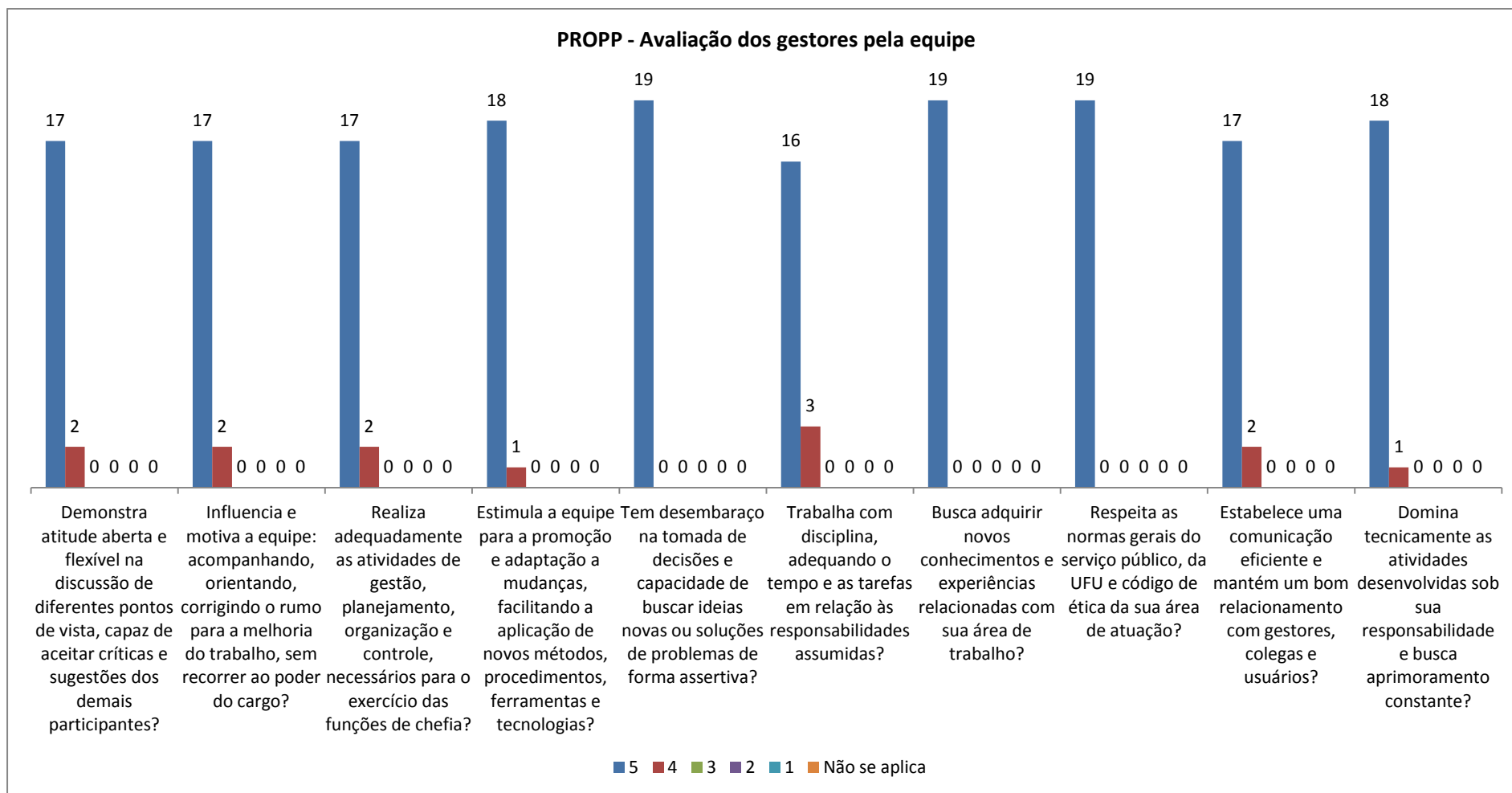


Gráfico 22: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe PROPP.

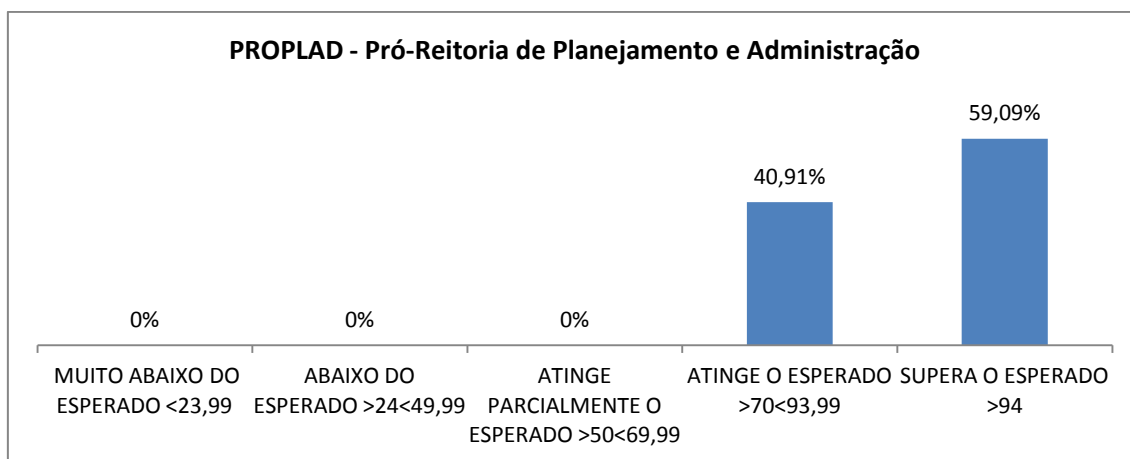
### 3.6 Pró-Reitoria de Planejamento e Administração – PROPLAD

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da PROPLAD de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 95 técnicos e 25 gestores foram avaliados.

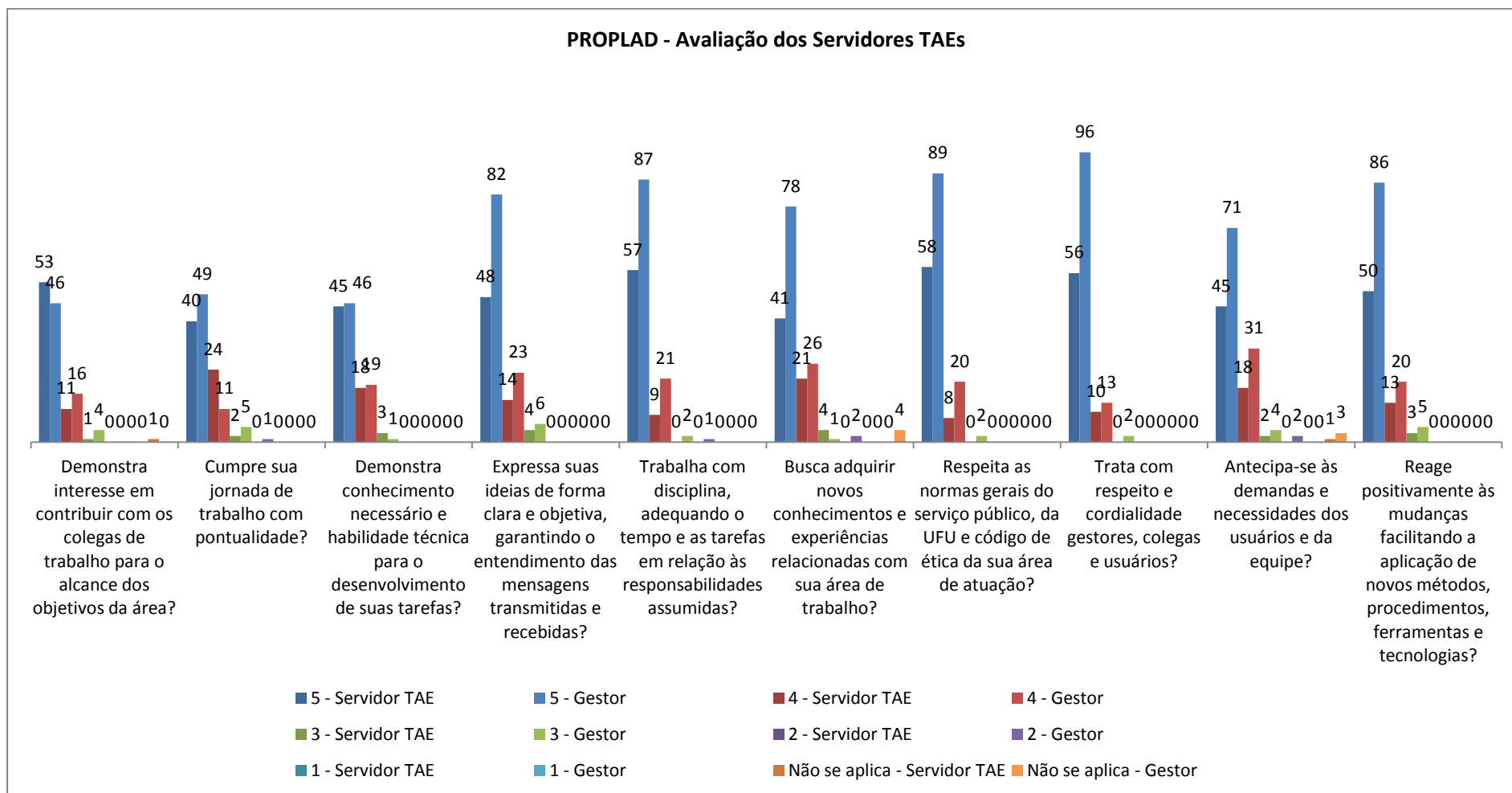
#### ESTRUTURA

##### PROPLAD – PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO E ADMINISTRAÇÃO

- DIRAM – DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO DE MATERIAIS
  - DIPAT – DIVISÃO DE PATRIMÔNIO
  - DIMAN – DIVISÃO DE MANUTENÇÃO EM EQUIPAMENTOS
    - SEMAE – SETOR DE MANUTENÇÃO ELETROTÉCNICA
    - SEMAM – SETOR DE MANUTENÇÃO MECÂNICA
  - DIALM – DIVISÃO DE ALMOXARIFADO
    - SERAC – SETOR DE RECEPÇÃO - ALMOXARIFADO
    - SEACE – SETOR DE ARMAZENAMENTO E CONTROLE DE ESTOQUE
    - SEEXP – SETOR DE EXPEDIÇÃO MATERIAL ALMOXARIFADO
    - SEASA – SETOR DE ALMOXARIFADO - SANTA MÔNICA
  - DIVISÃO DE RECEPÇÃO, ARMAZENAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE EQUIPAMENTOS
- DIRAF – DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA
  - DIEOX – DIVISÃO DE EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA
    - SEECO – SETOR DE EXECUÇÃO CONVÊNIOS
  - DIFIN – DIVISÃO FINANCEIRA
  - DICON – DIVISÃO DE CONTABILIDADE
- DIRETORIA DE ORÇAMENTO
  - DIVISÃO DE CONTROLE E ANÁLISE ORÇAMENTÁRIA
    - SETOR DE PROGRAMAÇÃO ORÇAMENTÁRIA
  - DIVISÃO DE DIÁRIAS E PASSAGENS
- DIRCL – DIRETORIA DE COMPRAS E LICITAÇÕES
  - DILIC – DIVISÃO DE LICITAÇÃO
    - SELIC – SETOR DE LICITAÇÕES
  - DICOP – DIVISÃO DE COMPRAS
    - SECOE – SETOR DE COMPRAS E EMPENHO
  - COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO
  - DCONT – DIVISÃO DE CONTRATOS
- DIRPL – DIRETORIA DE PLANEJAMENTO
  - DIPOC – DIVISÃO DE PROJETOS E CONVÊNIOS
  - DIESI – DIVISÃO DE ESTATÍSTICAS E INFORMAÇÕES



**Gráfico 23: Média final dos servidores TAEs PROPLAD.**



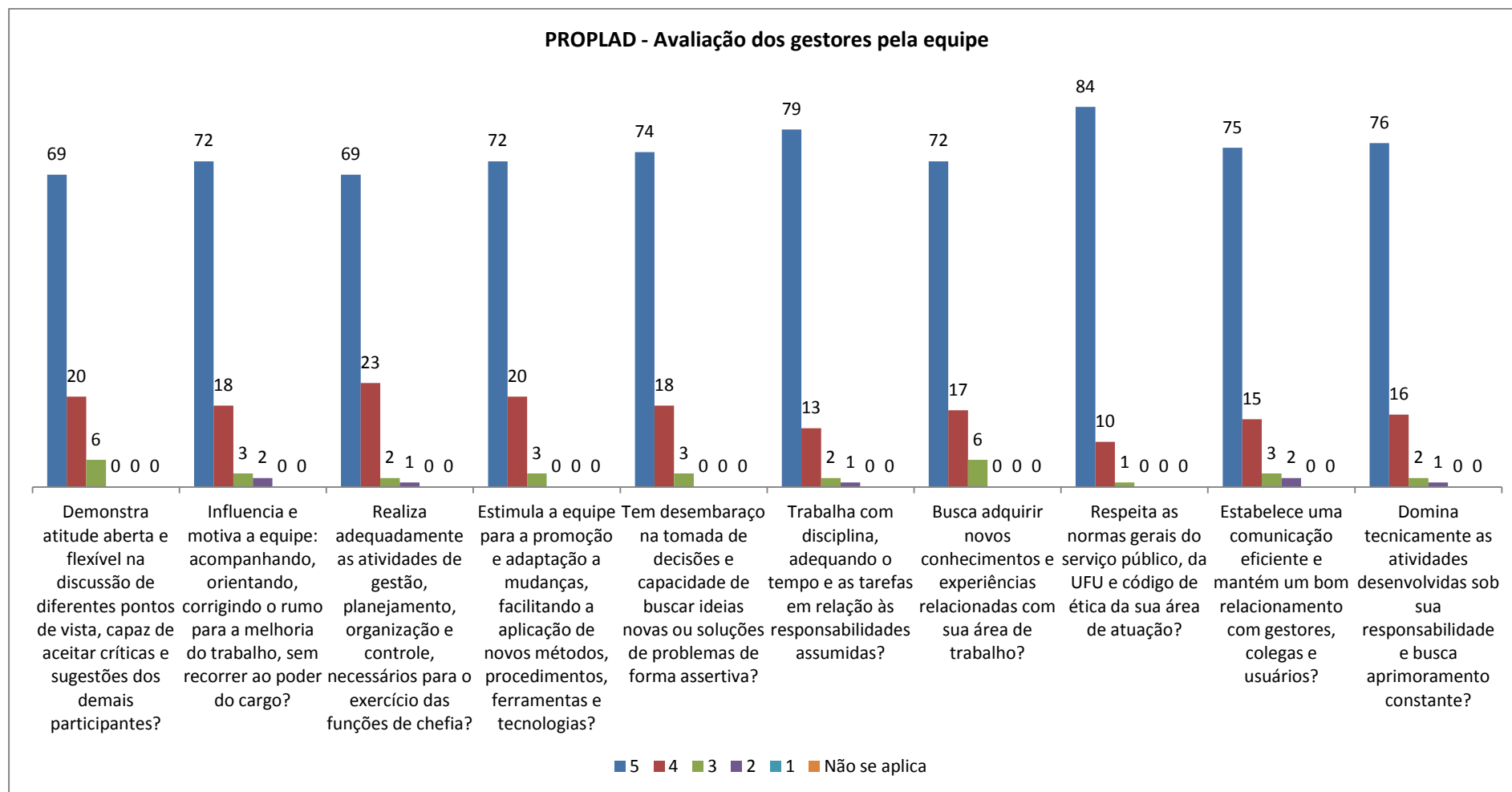


Gráfico 25: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe PROPLAD.

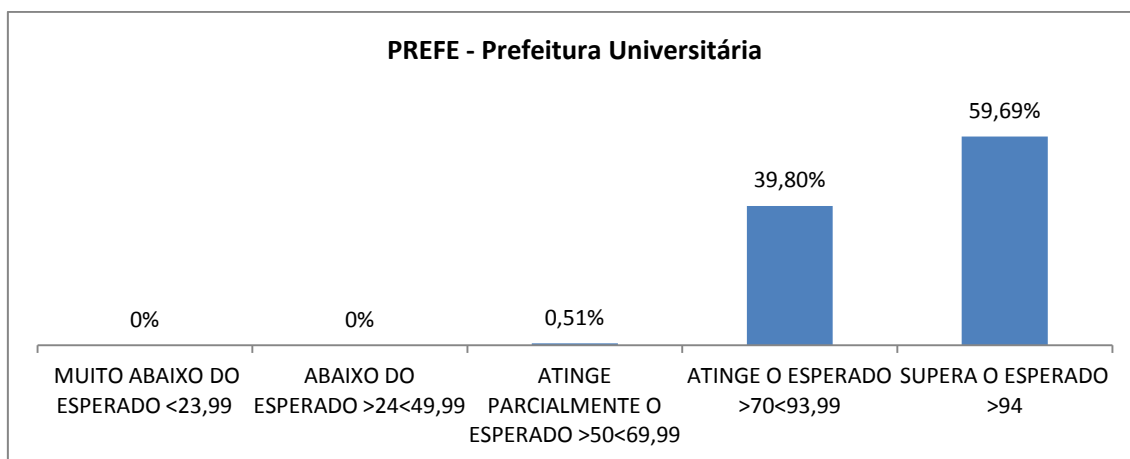
### 3.7 Prefeitura Universitária – PREFE

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da PREFE de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 219 técnicos e 22 gestores foram avaliados.

#### ESTRUTURA

##### PREFE – PREFEITURA UNIVERSITÁRIA

- DICEL – DIVISÃO DE CONSERVAÇÃO E LIMPEZA
  - SELIU – SETOR DE LIMPEZA - UMUARAMA
- DISEG – DIVISÃO DE SERVIÇOS GERAIS
  - SETEL – SETOR DE TELEFONIA - UMUARAMA
  - SEREP – SETOR DE REPROGRAFIA – UMUARAMA
  - SEMAR – SETOR MARCENARIA
  - SEMEU – SETOR DE MECANOGRAFIA - UMUARAMA
  - SEMES – SETOR DE MECANOGRAFIA - SANTA MÔNICA
- DIVIG – DIVISÃO DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA PATRIMONIAL
- DITRA – DIVISÃO DE TRANSPORTES
  - SETRO – SETOR DE TRÁFEGO DE OFICINAS
- DIRIE – DIRETORIA DE INFRAESTRUTURA
  - DIEFI – DIVISÃO DE EXECUÇÃO FÍSICA
    - SEESM – SETOR DE EXECUÇÃO – SANTA MÔNICA
    - SEEUM – SETOR EXECUÇÃO – UMUARAMA
  - DIVISÃO DE PROJETOS
  - DIVISÃO DE PLANEJAMENTO E CONTROLE DE OBRAS
- NÚCLEO PREFEITURA DE CAMPUS DO PONTAL
- DIRETORIA DE SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL
- DIRETORIA DE LOGÍSTICA
  - DIVISÃO DE RECURSOS AUDIOVISUAIS
    - SETOR DE AUDIOVISUAL – SANTA MÔNICA
    - SETOR DE AUDIOVISUAL – UMUARAMA



**Gráfico 26: Média final dos servidores TAEs PREFE.**

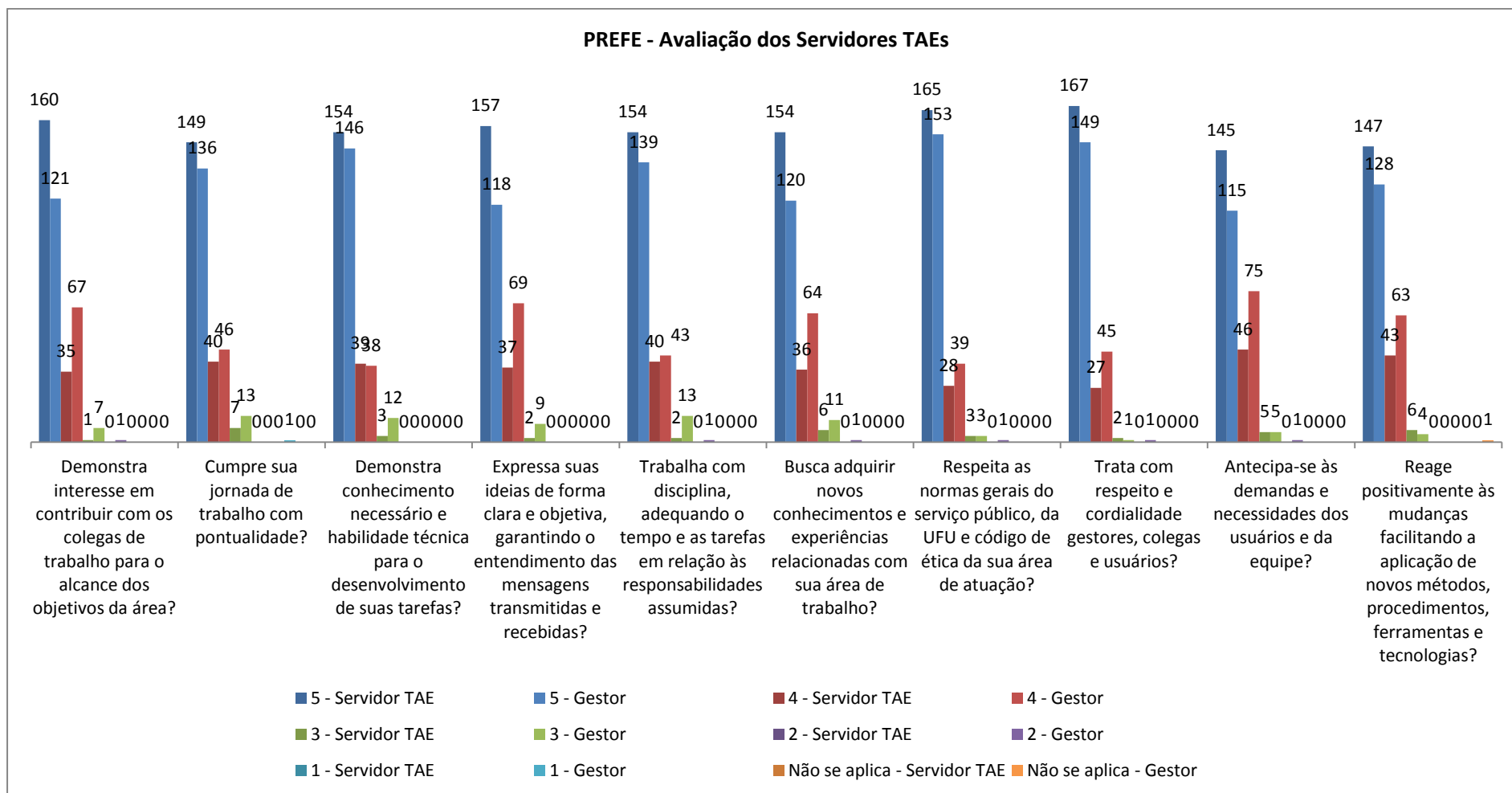


Gráfico 27: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores PREFE.

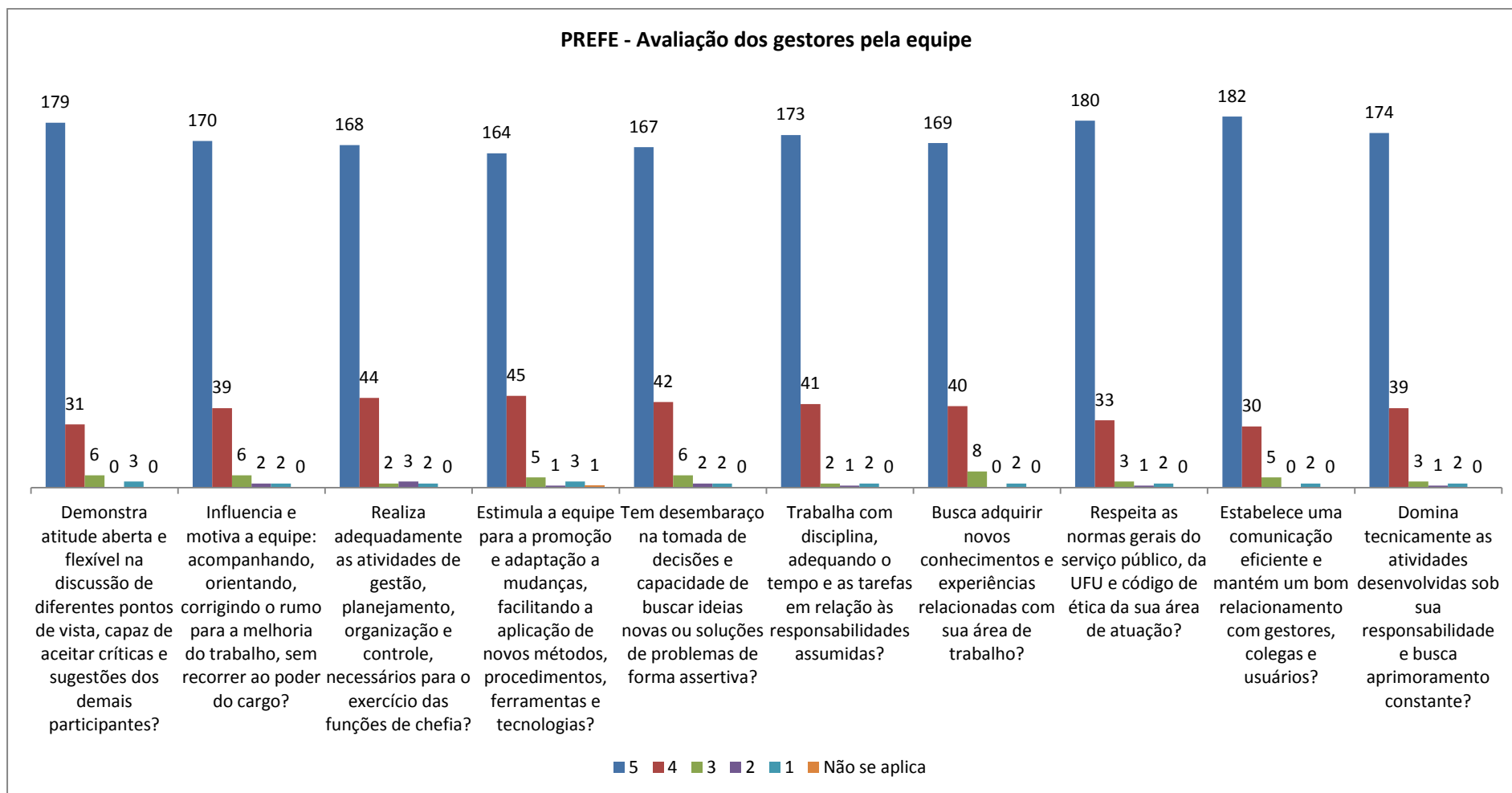


Gráfico 28: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe PREFE.

## 4 Avaliação Unidades vinculadas ao Gabinete do Reitor

### 4.1 Centro de Tecnologia da Informação – CTI

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do CTI de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 61 técnicos e 6 gestores foram avaliados.

#### ESTRUTURA

CTI – CENTRO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

- DIVISÃO DE SUPORTE SANTA MÔNICA
- DIVISÃO DE SISTEMAS
  - SETOR DE SISTEMAS ACADÊMICOS E APOIO AO ENSINO
- DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO
- DIVISÃO DE REDES
- DIVISÃO DE SUPORTE UMUARAMA

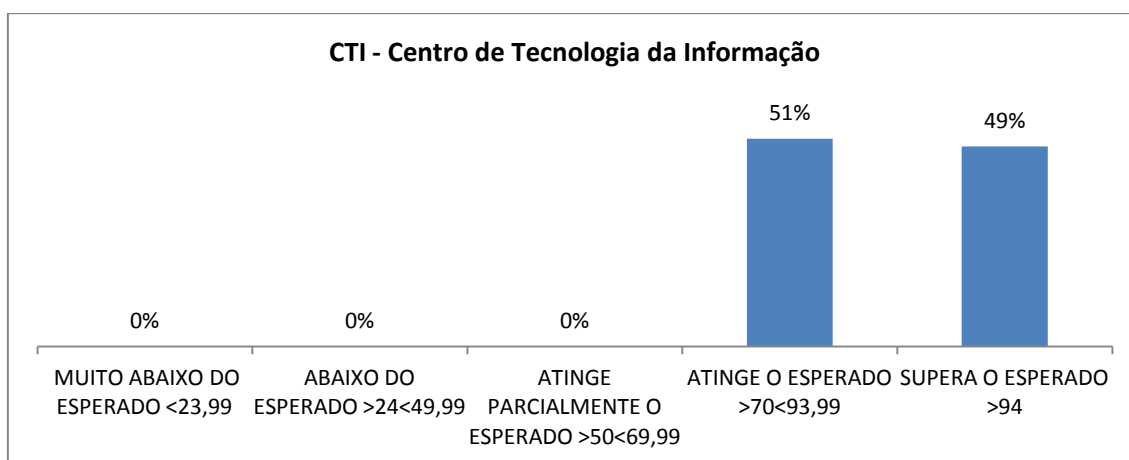


Gráfico 29: Média final dos servidores TAEs CTI.

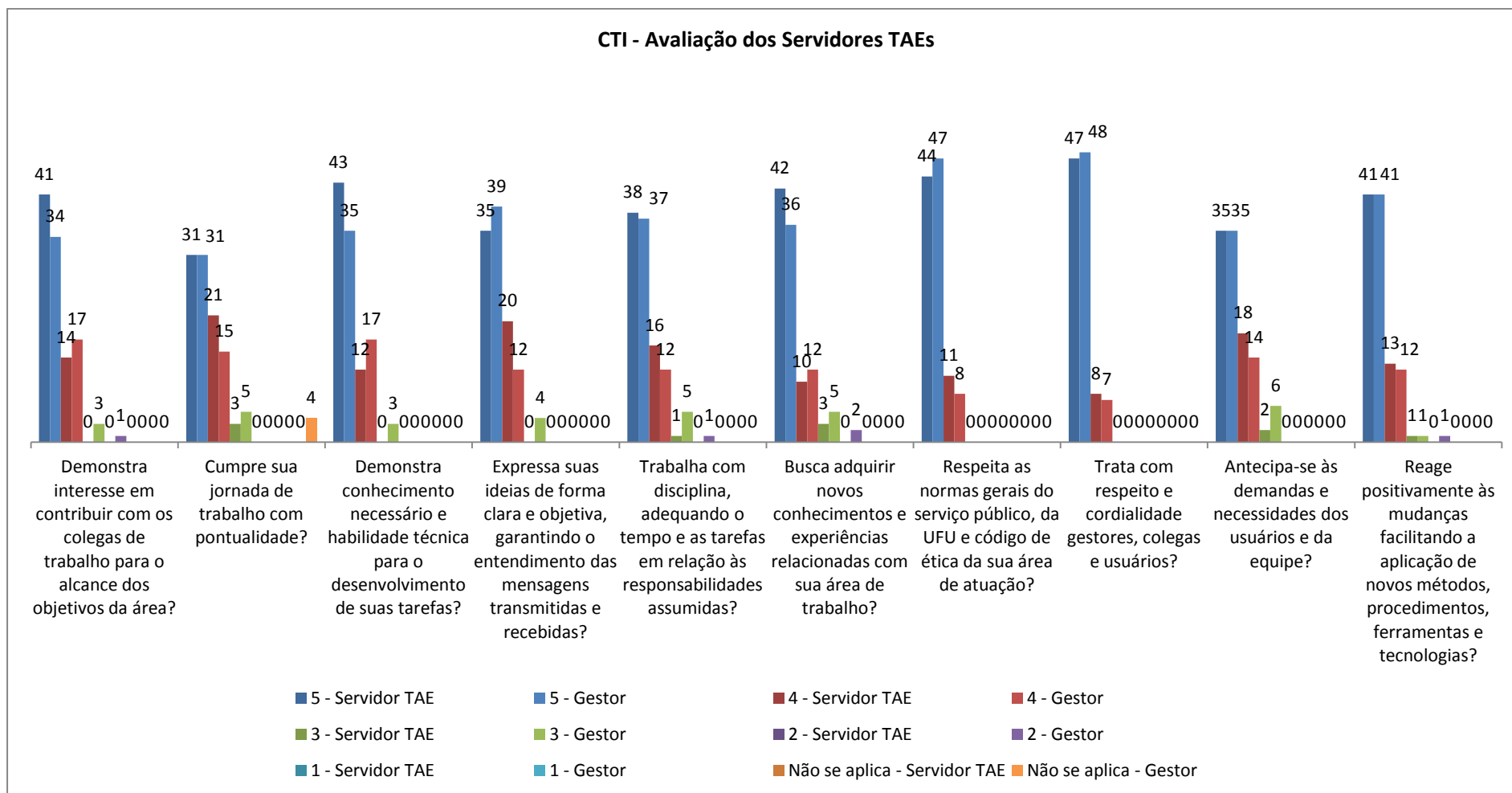


Gráfico 30: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores CTI.

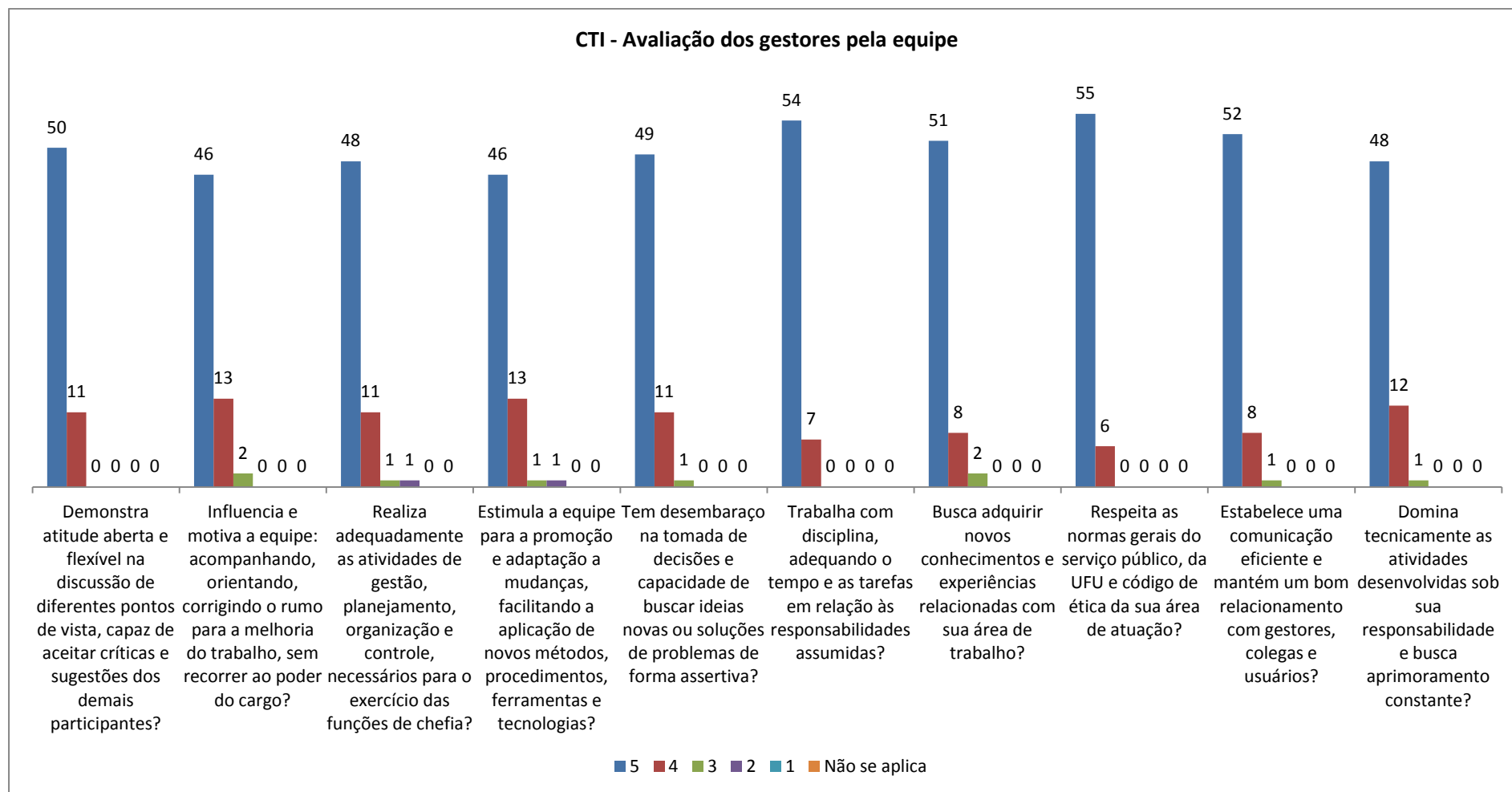


Gráfico 31: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe CTI.

## 4.2 Diretoria de Comunicação – DIRCO

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da DIRCO de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 16 técnicos e 1 gestor foram avaliados.

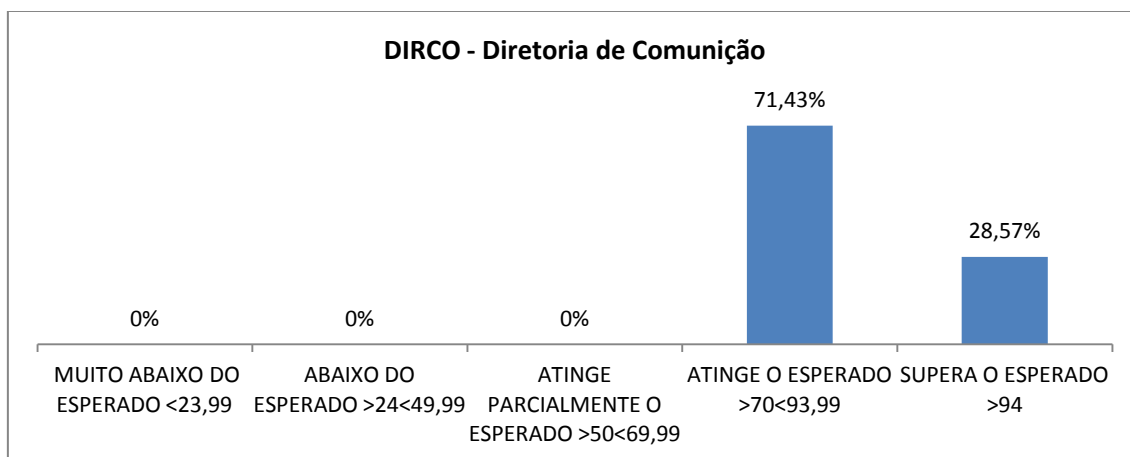


Gráfico 32: Média final dos servidores TAEs DIRCO.

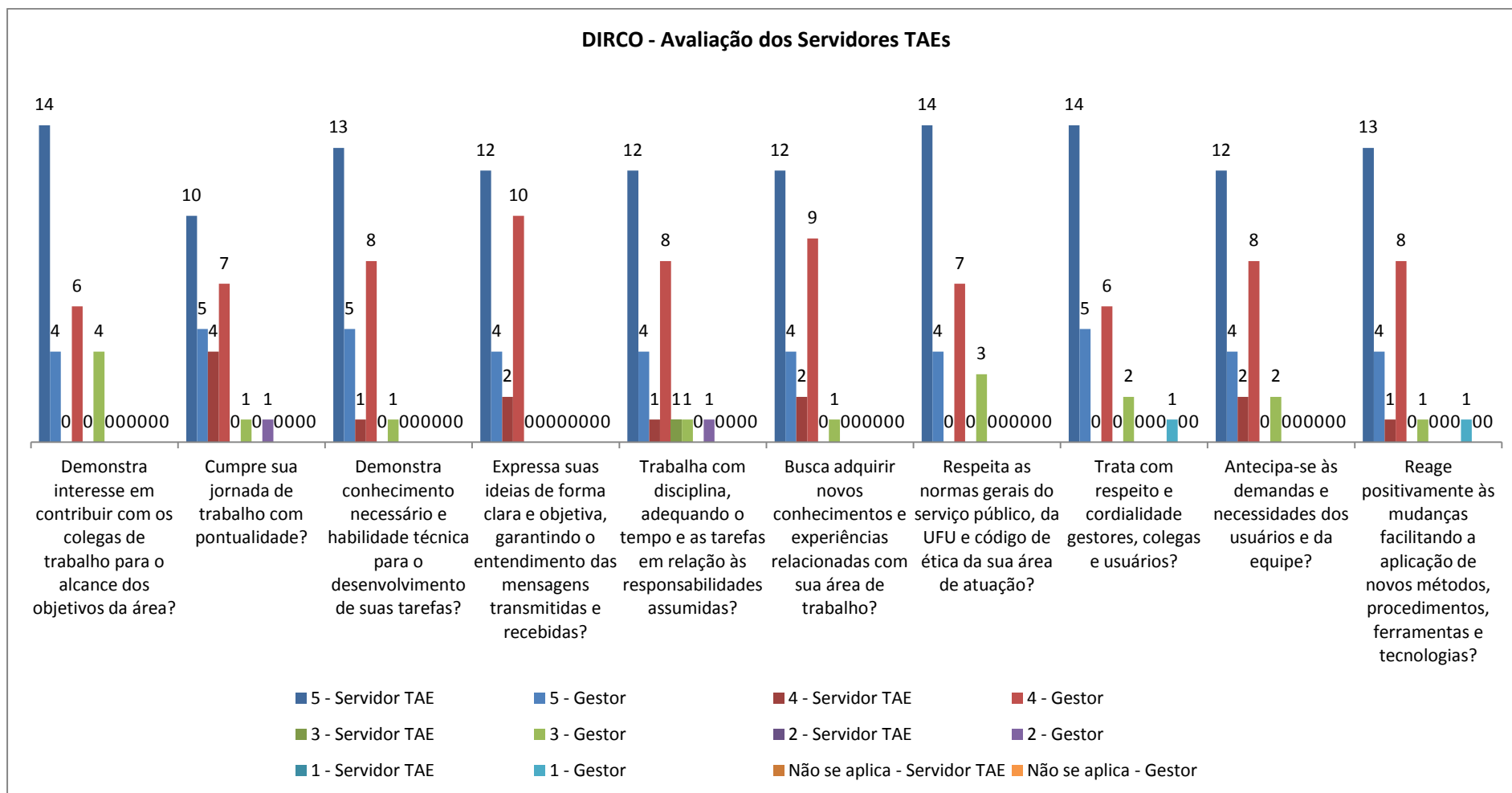


Gráfico 33: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores DIRCO.

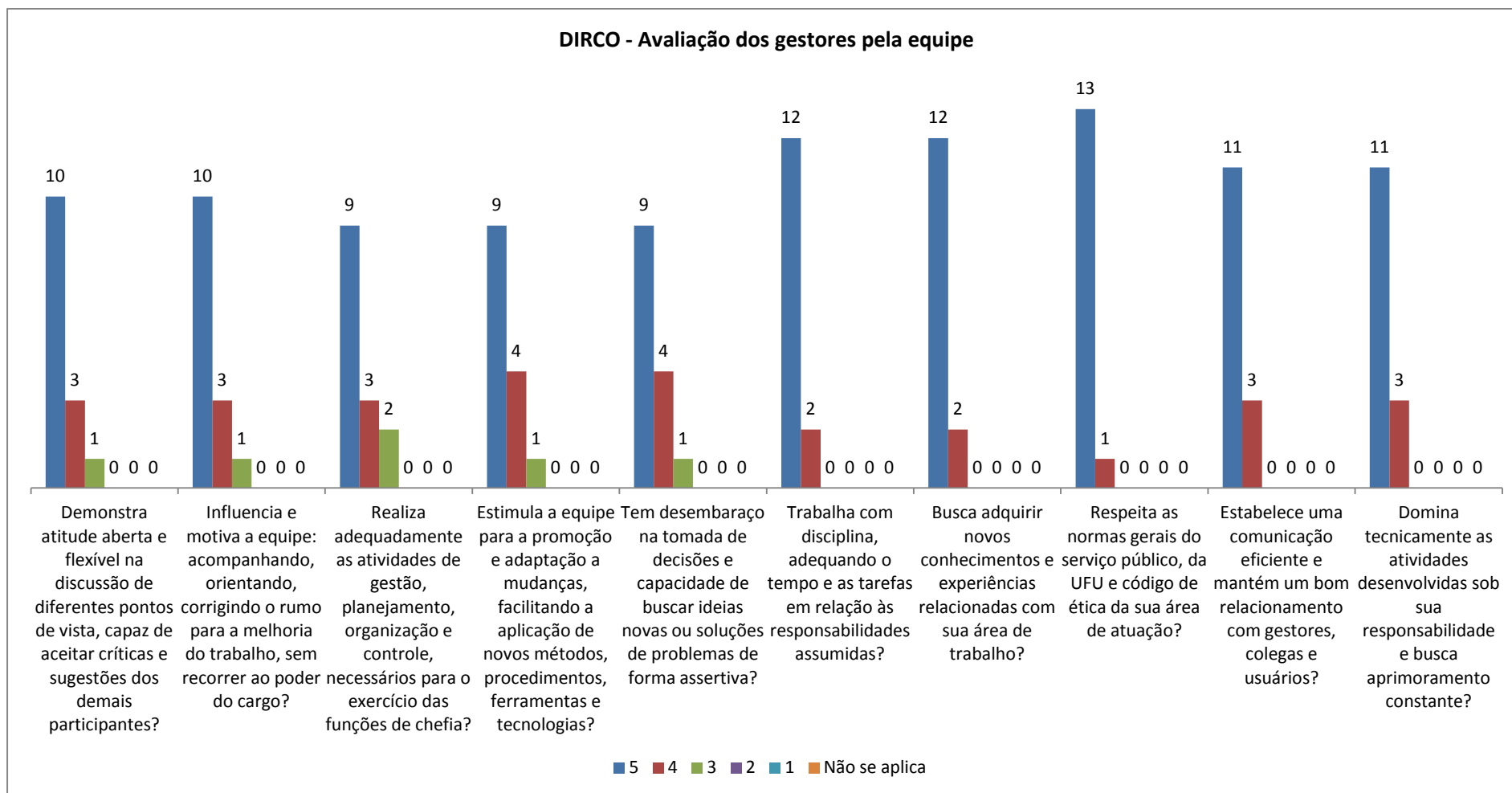


Gráfico 34: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe DIRCO.

4.3 Diretoria de Relações Internacionais e Interinstitucionais – DRII

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da DRII de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 4 técnicos e 1 gestor foram avaliados.

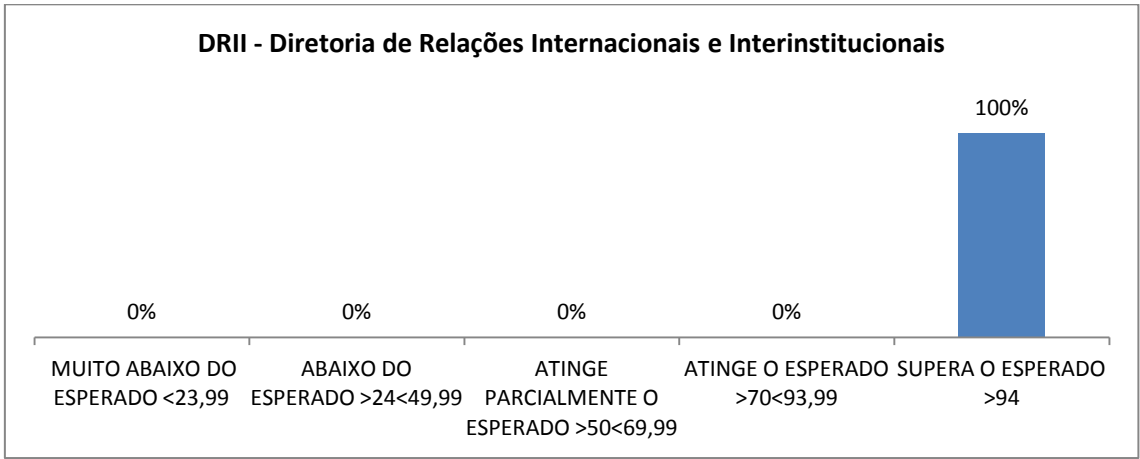


Gráfico 35: Média final dos servidores TAEs DRII.

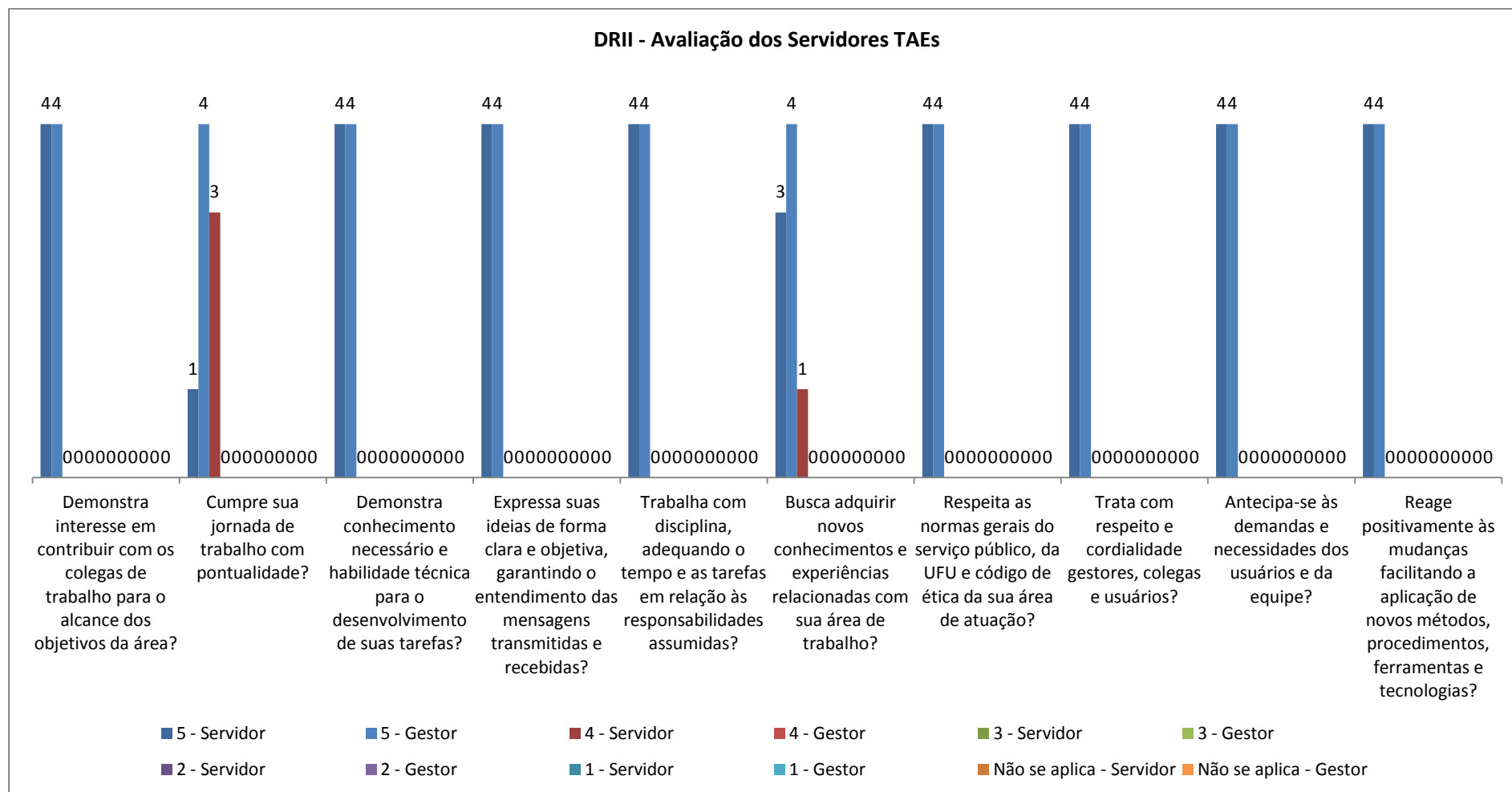


Gráfico 36: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores DRII.

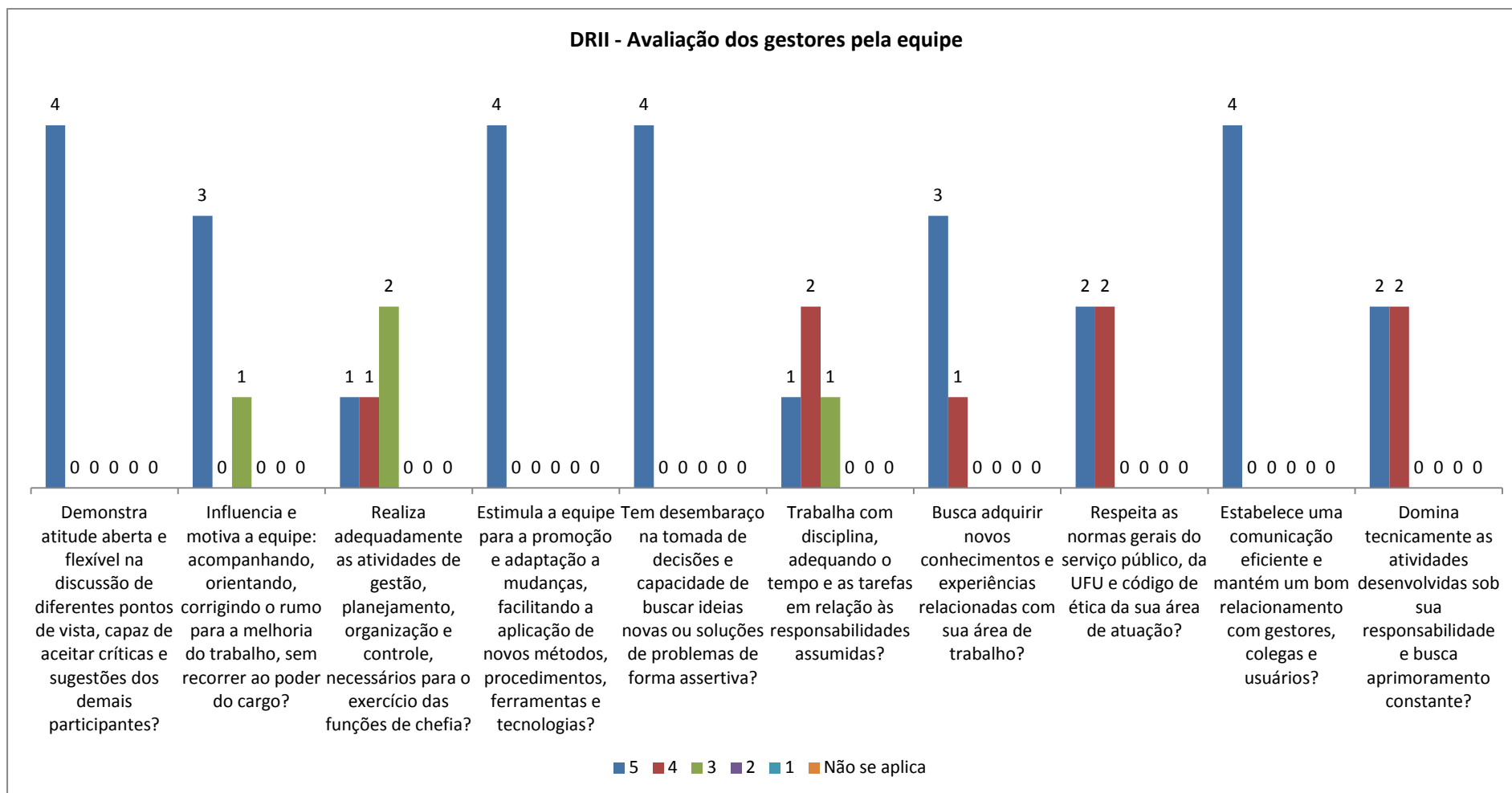


Gráfico 37: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe DRII.

## 4.4 Diretoria de Sistema de Bibliotecas – DIRBI

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da DIRBI de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 80 técnicos e 15 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

#### DIRBI – DIRETORIA SISTEMA DE BIBLIOTECAS

- SEBEB – SETOR DE BIBLIOTECA ESCOLA DE EDUCAÇÃO BÁSICA
- DIAUS – DIVISÃO DE ATENDIMENTO AO USUÁRIO BIBLIOTECA – SANTA MÔNICA
  - SECIS – SETOR DE CIRCULAÇÃO DE RESERVA DIAUS
  - SEREF – SETOR DE REFERÊNCIA DE TREINAMENTO DIAUS
- DIAPT – DIVISÃO DE AQUISIÇÃO E PROCESSAMENTO TÉCNICO
  - SESEL – SETOR DE SELEÇÃO DIAPT
  - SECAC – SETOR DE CATALOGAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DIAPT
  - SETOR DE BIBLIOTECAS DIGITAIS
- DIINF – DIVISÃO DE INFORMATIZAÇÃO
  - SEBPA – SETOR DE BIBLIOTECA PATOS DE MINAS - DIRBI
  - SERET – SETOR DE REFERÊNCIA - UMUARAMA
- SEBEF – SETOR DE BIBLIOTECA EDUCAÇÃO FÍSICA
- SEBIP – SETOR DE BIBLIOTECA PONTAL
- SETOR DE BIBLIOTECA MONTE CARMELO

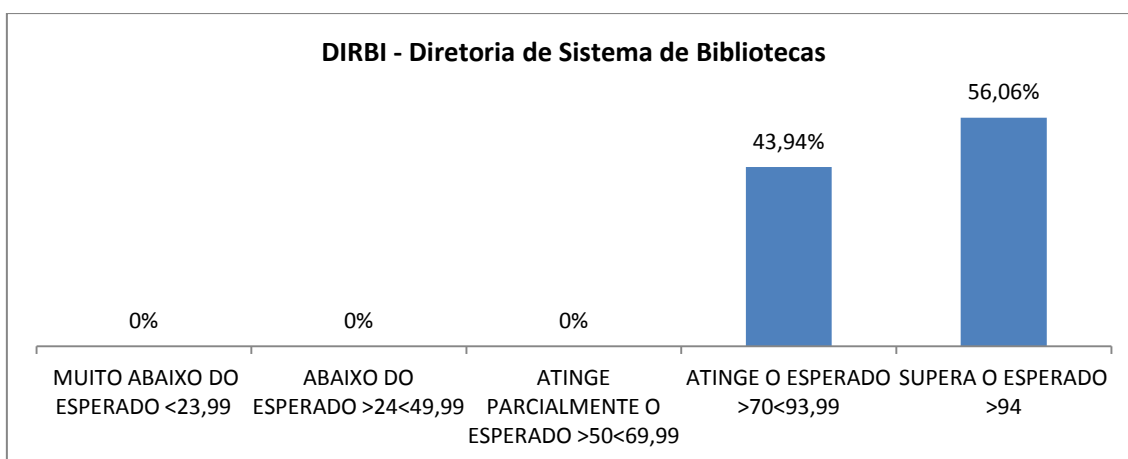


Gráfico 38: Média final dos servidores TAEs DIRBI.

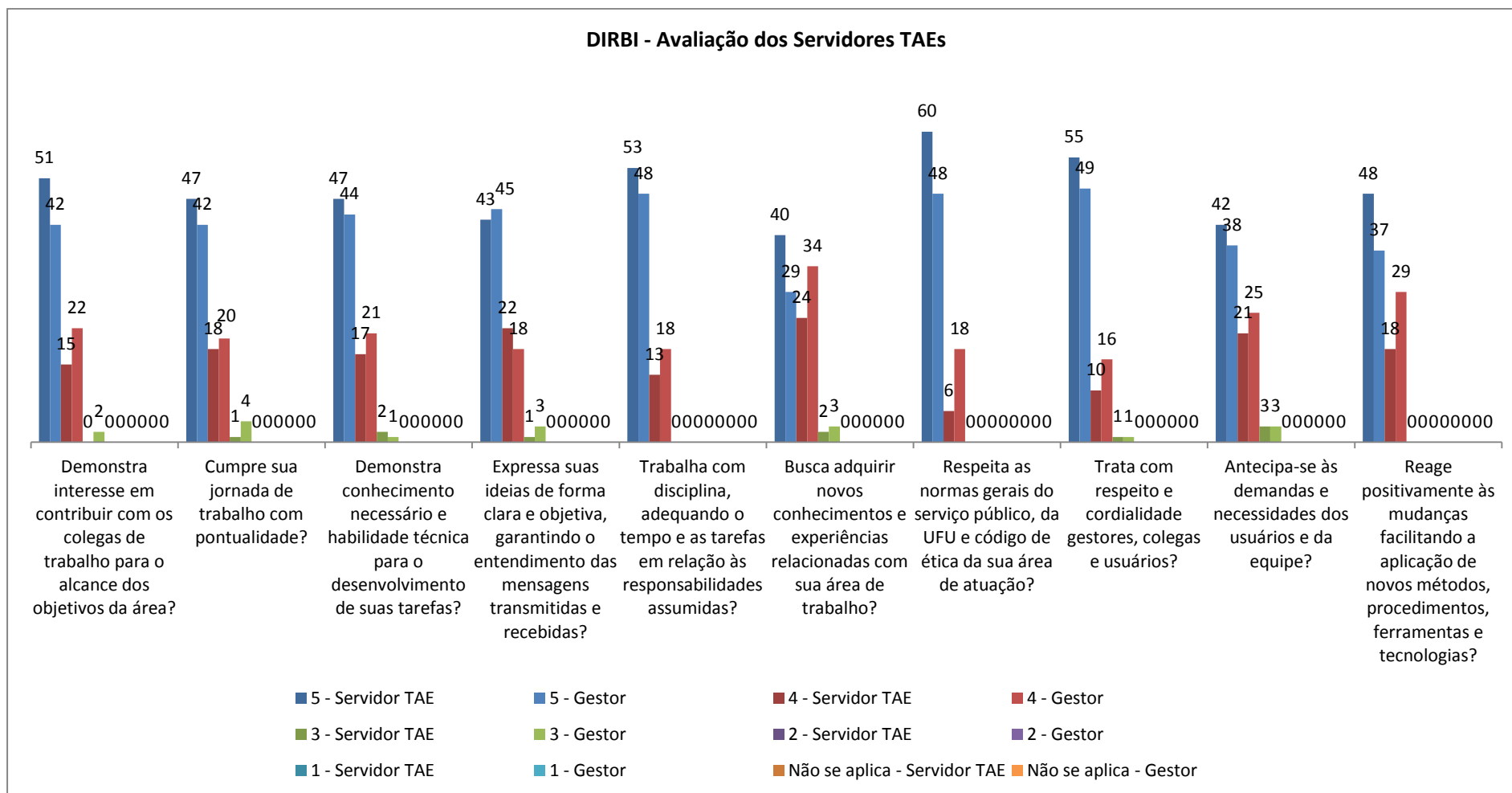


Gráfico 39: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores DIRBI.

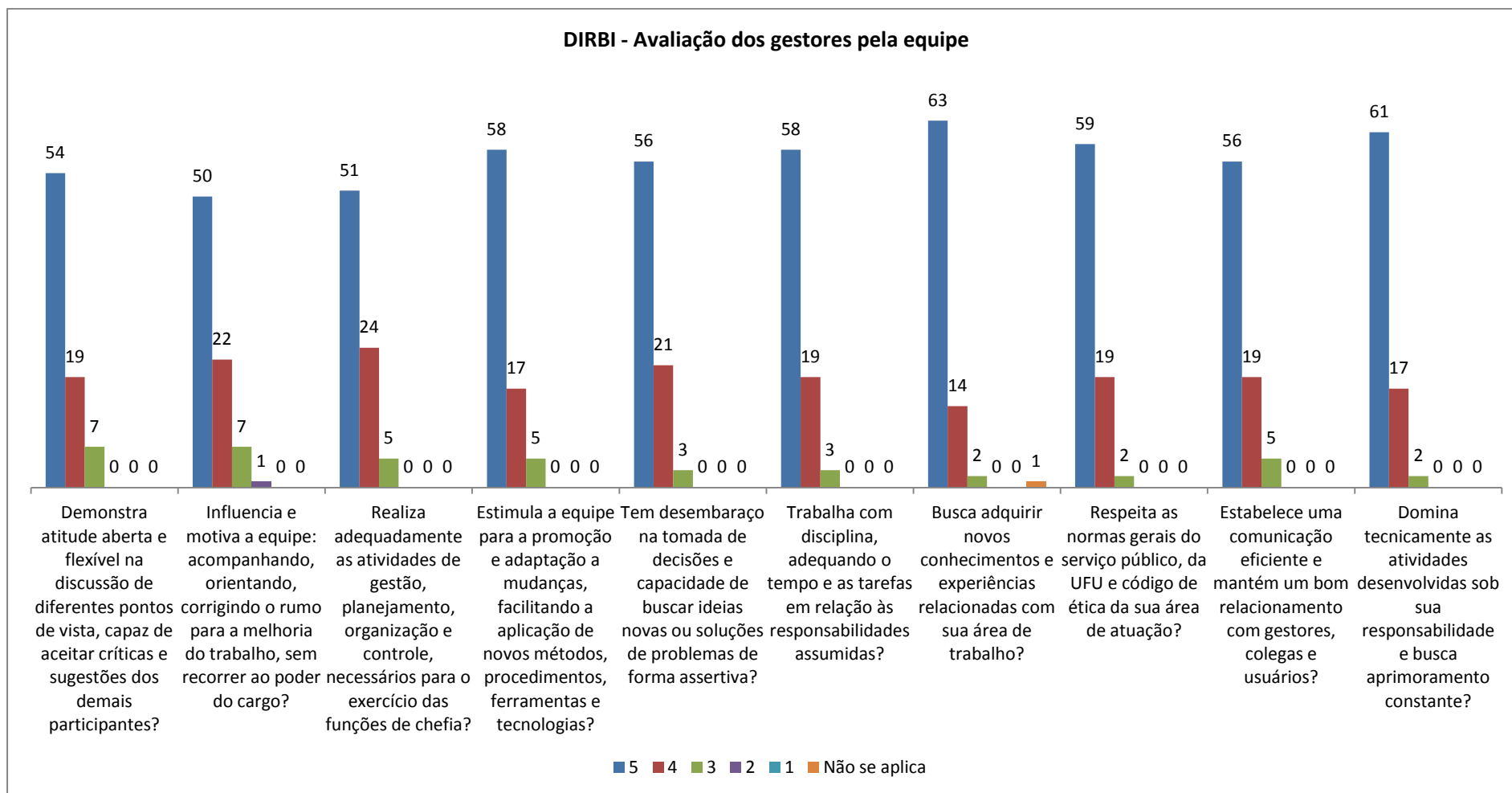


Gráfico 40: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe DIRBI.

## 4.5 Diretorias de Experimentação: Produção Vegetal e Produção Animal - DIRPV e DIREP

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da DIRPV e DIREP de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 31 técnicos e 6 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

DIRPV – DIRETORIA DE EXPERIMENTAÇÃO E PRODUÇÃO VEGETAL

- DIFPA – DIVISÃO DE FAZENDAS EXPERIMENTAIS E PRODUÇÃO VEGETAL
- SEFAG – SETOR GLORIA
- SEFAC – SETOR CAPIM BRANCO
- SEALI – SETOR ÁGUA LIMPA

DIREP – DIRETORIA DE EXPERIMENTAÇÃO E PRODUÇÃO ANIMAL

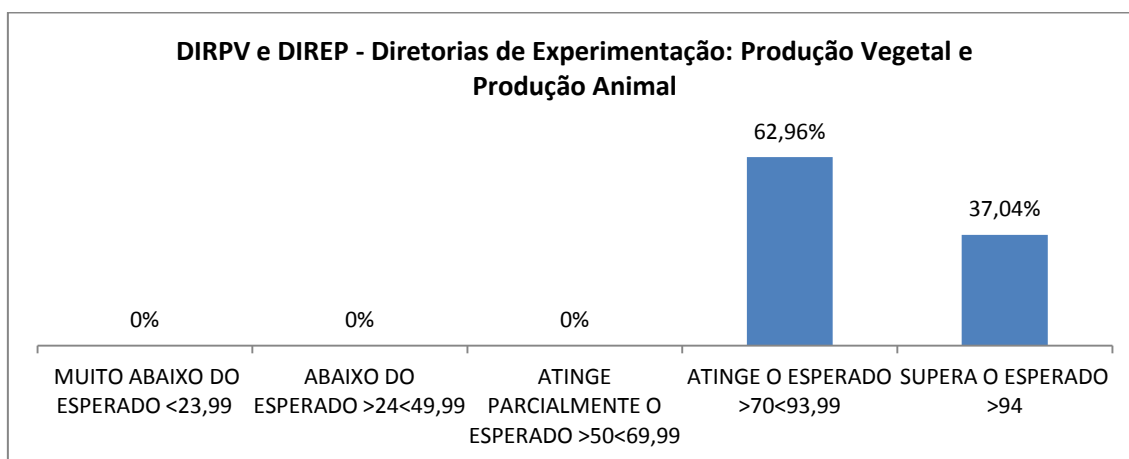


Gráfico 41: Média final dos servidores TAEs DIRPV e DIREP.

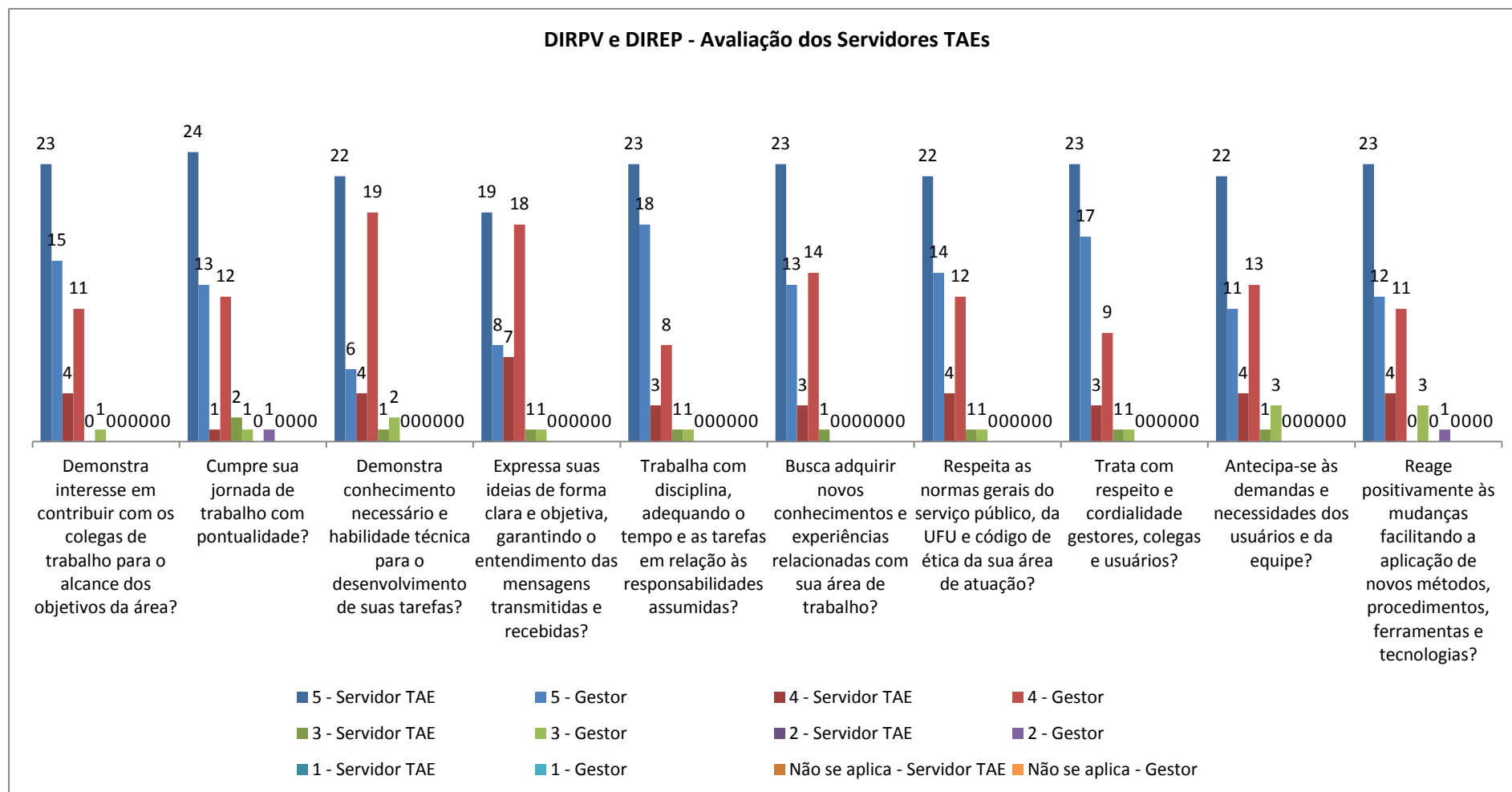


Gráfico 42: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores DIRPV e DIREP.

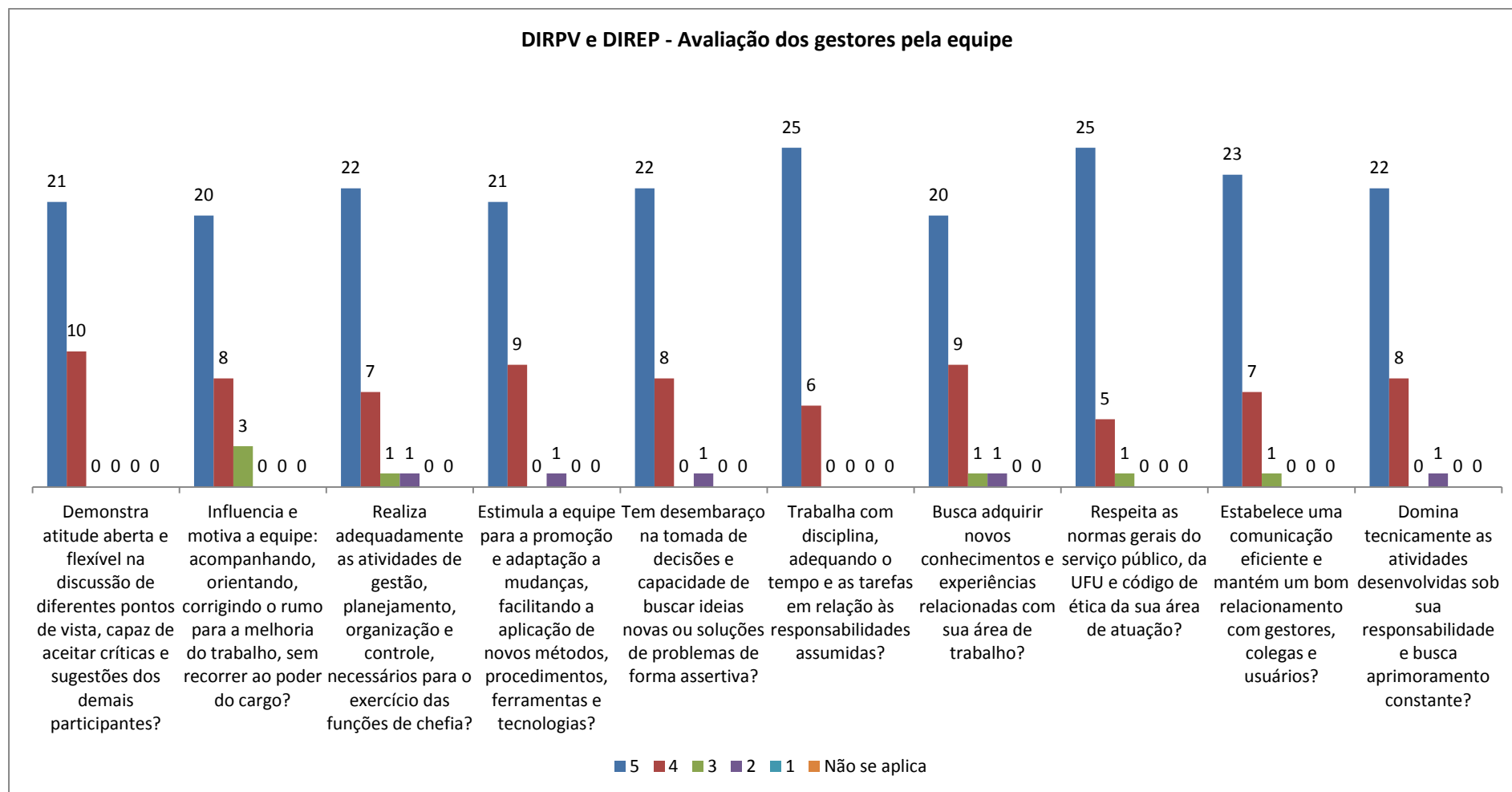


Gráfico 43: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe DIRPV e DIREP.

## 4.6 Divisão de Documentação – DIDOC

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da DIDOC de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 12 técnicos e 3 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

DIDOC – DIVISÃO DE DOCUMENTAÇÃO

- SEPRO – SETOR DE PROTOCOLO
- SEARQ – SETOR DE ARQUIVO

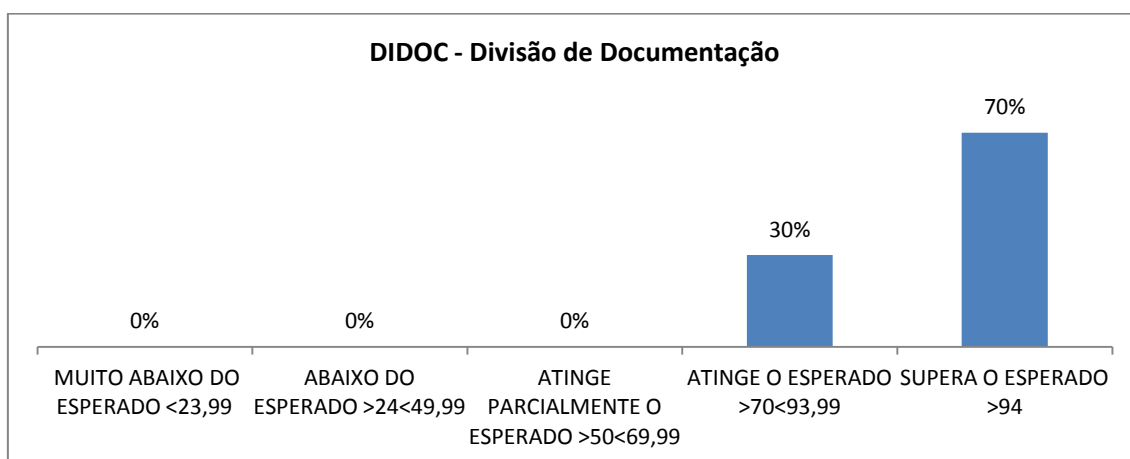


Gráfico 44: Média final dos servidores TAEs DIDOC.

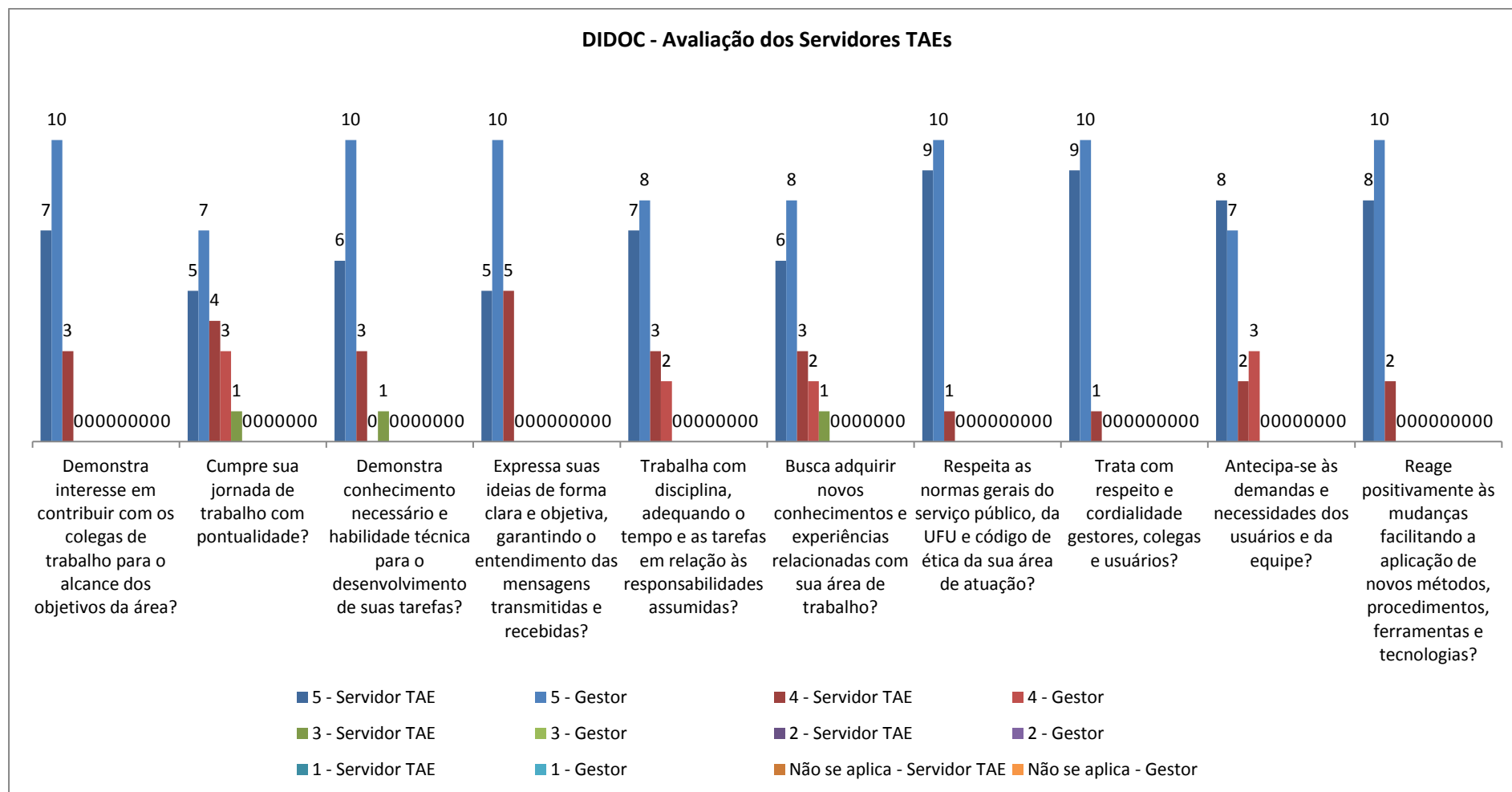


Gráfico 45: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores DIDOC.

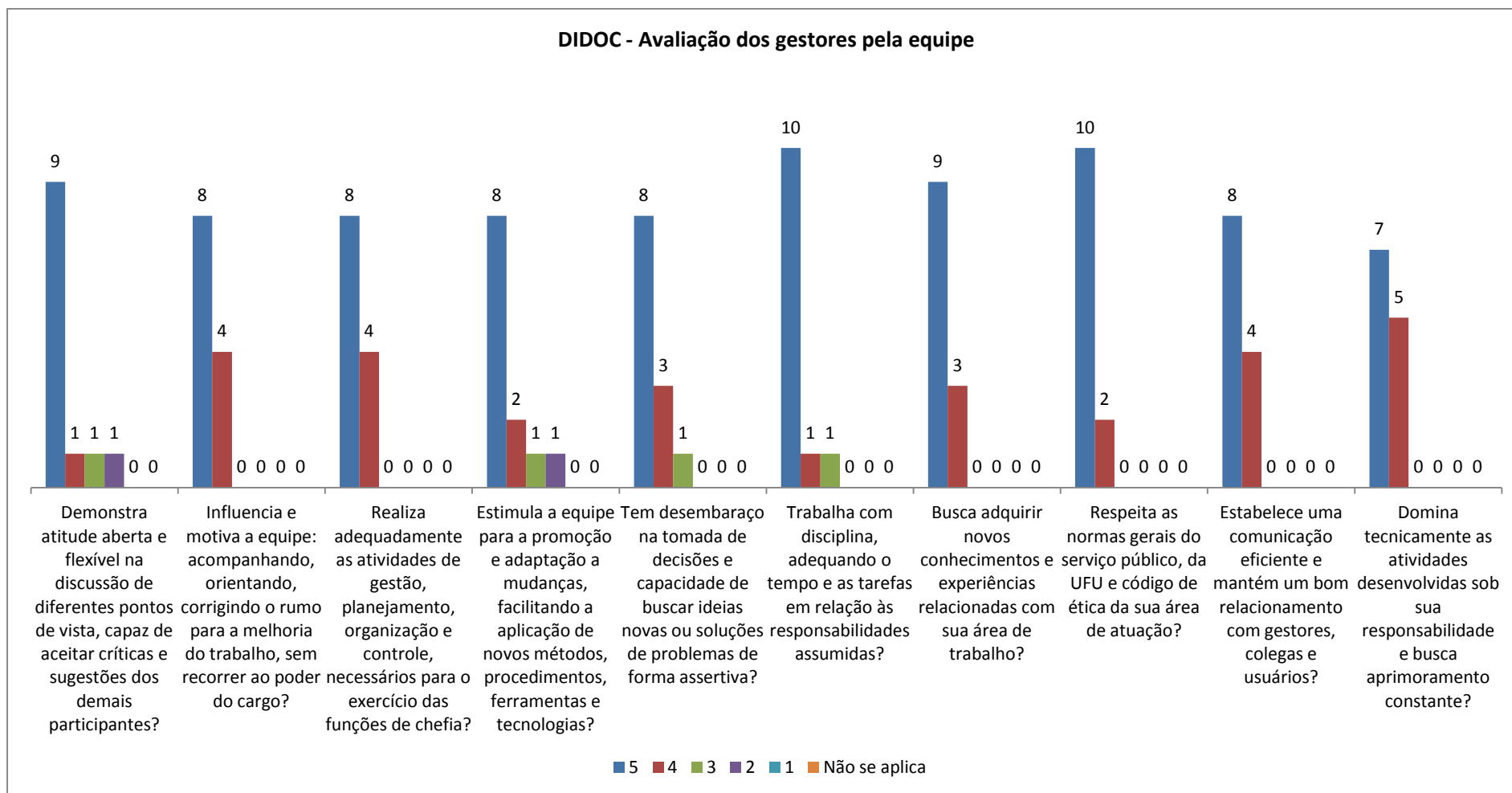


Gráfico 46: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe DIDOC.

## 4.7 Editora da UFU – EDUFU

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da EDUFU de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 15 técnicos e 6 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

EDUFU – EDITORA DA UFU

- COORDENAÇÃO SETOR ADMINISTRATIVO DA EDITORA
- GERÊNCIA SETOR EDITORAÇÃO
- COORDENAÇÃO DIVISÃO DE GRÁFICA
  - SETOR DE DIAGRAMAÇÃO
  - SETOR DE ARTE FINAL E FOTOLITO
  - SETOR DE IMPRESSÃO

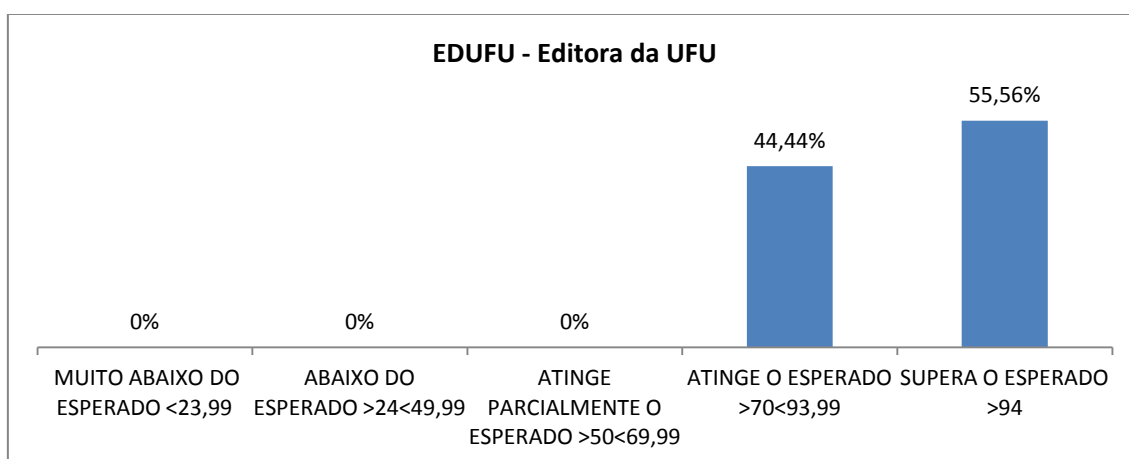


Gráfico 47: Média final dos servidores TAEs EDUFU.

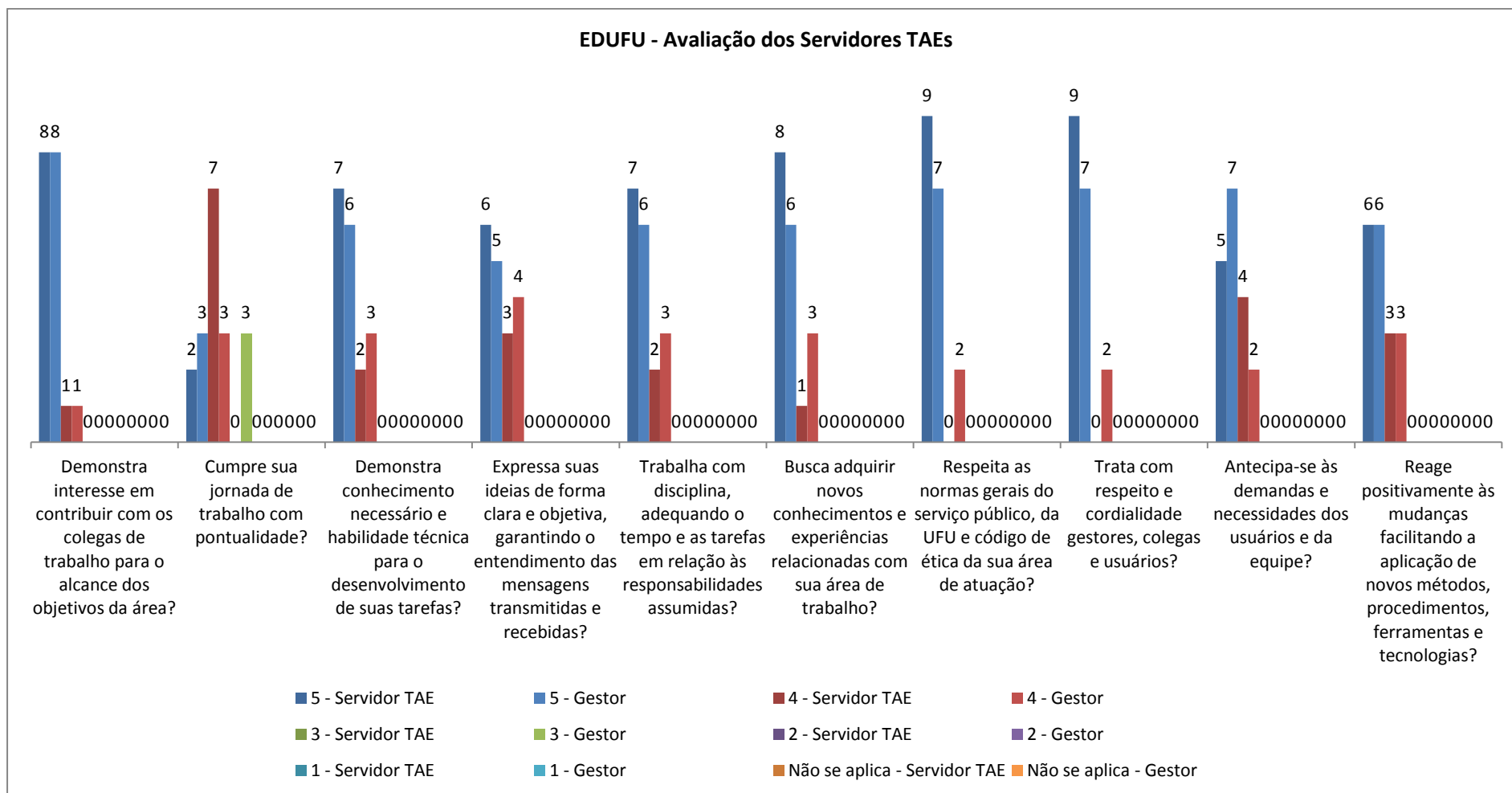


Gráfico 48: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores EDUFU.

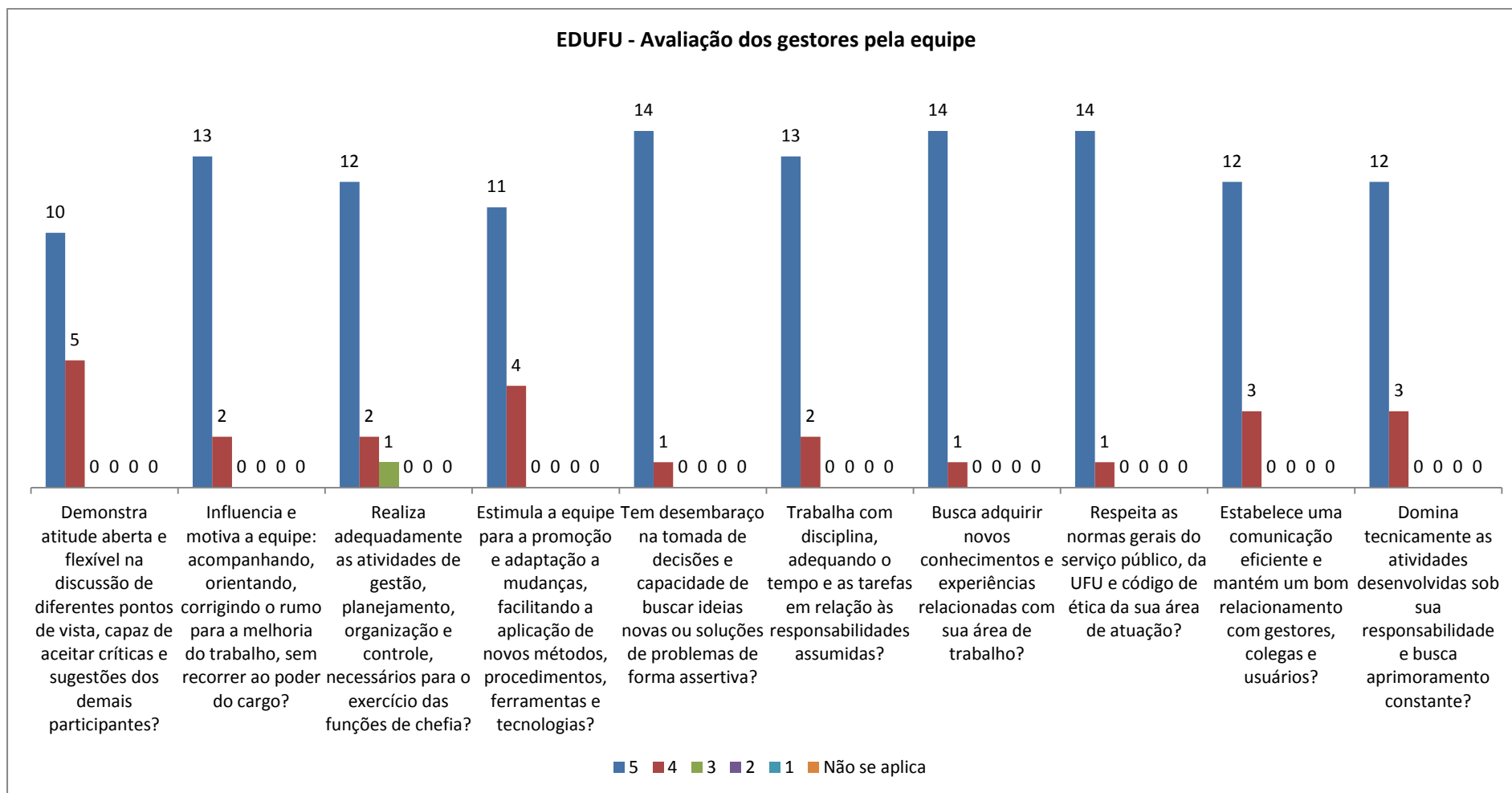


Gráfico 49: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe EDUFU.

## 4.8 Procuradoria geral – PROGE

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da PROGE de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 6 técnicos e 1 gestor foram avaliados.

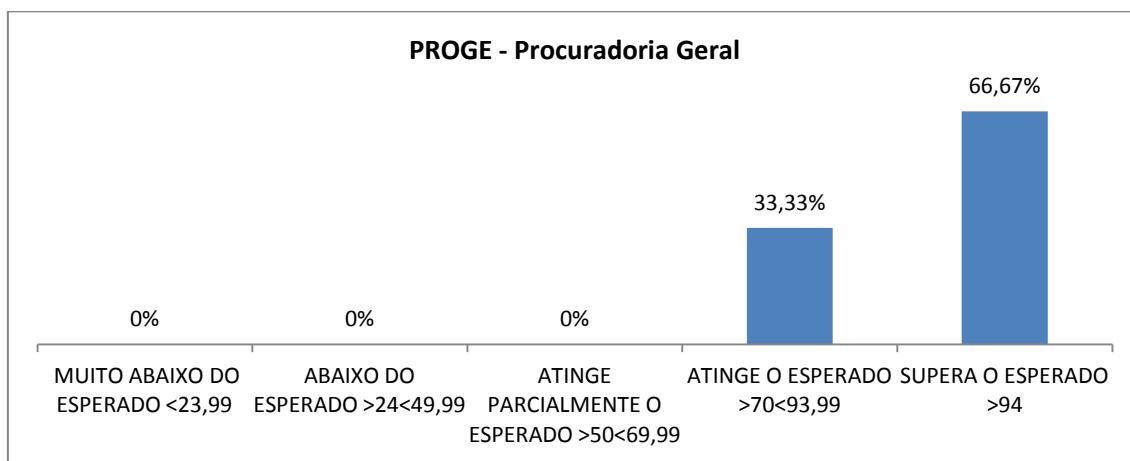


Gráfico 50: Média final dos servidores TAEs PROGE.

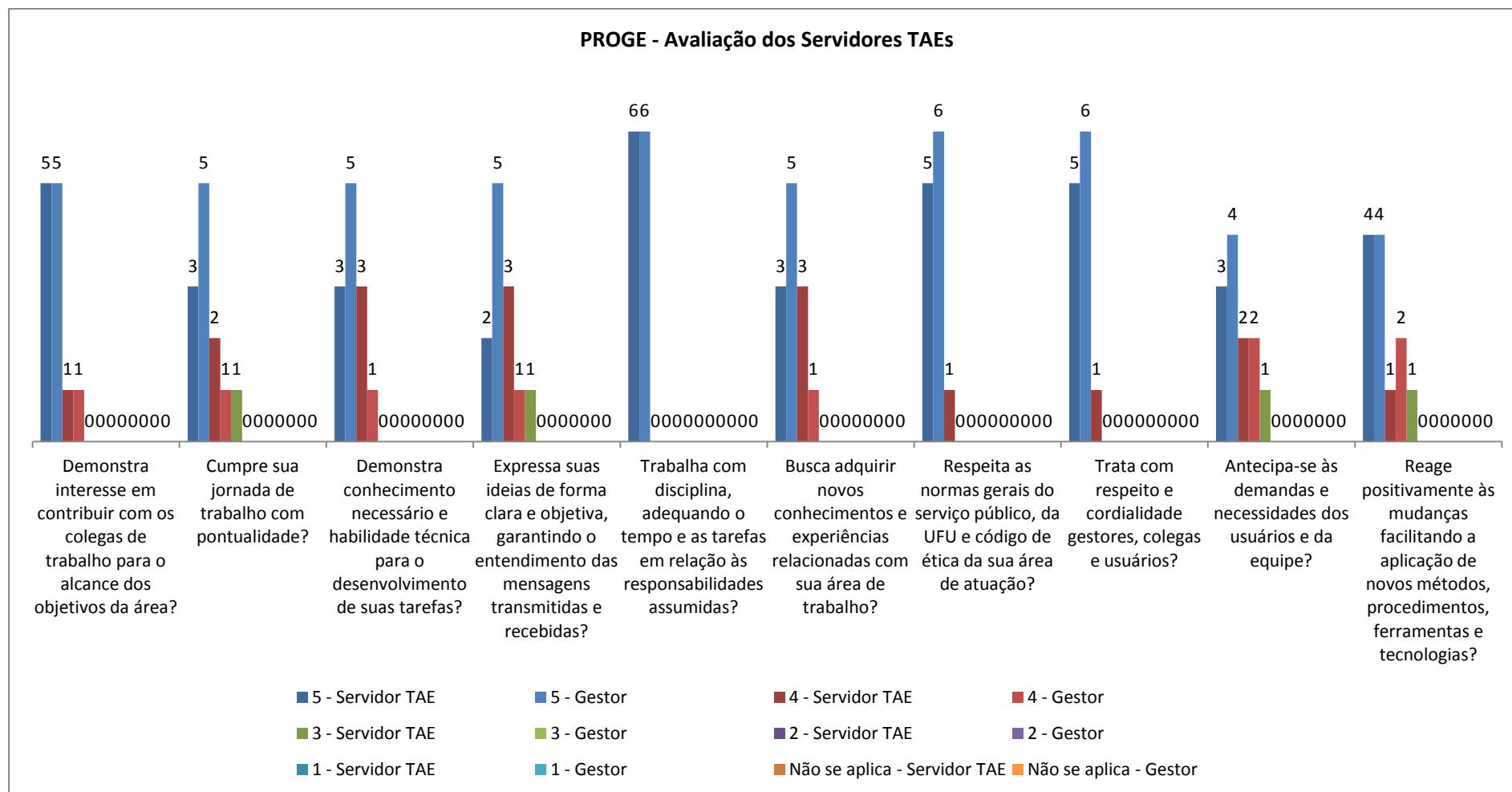


Gráfico 51: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores PROGE.

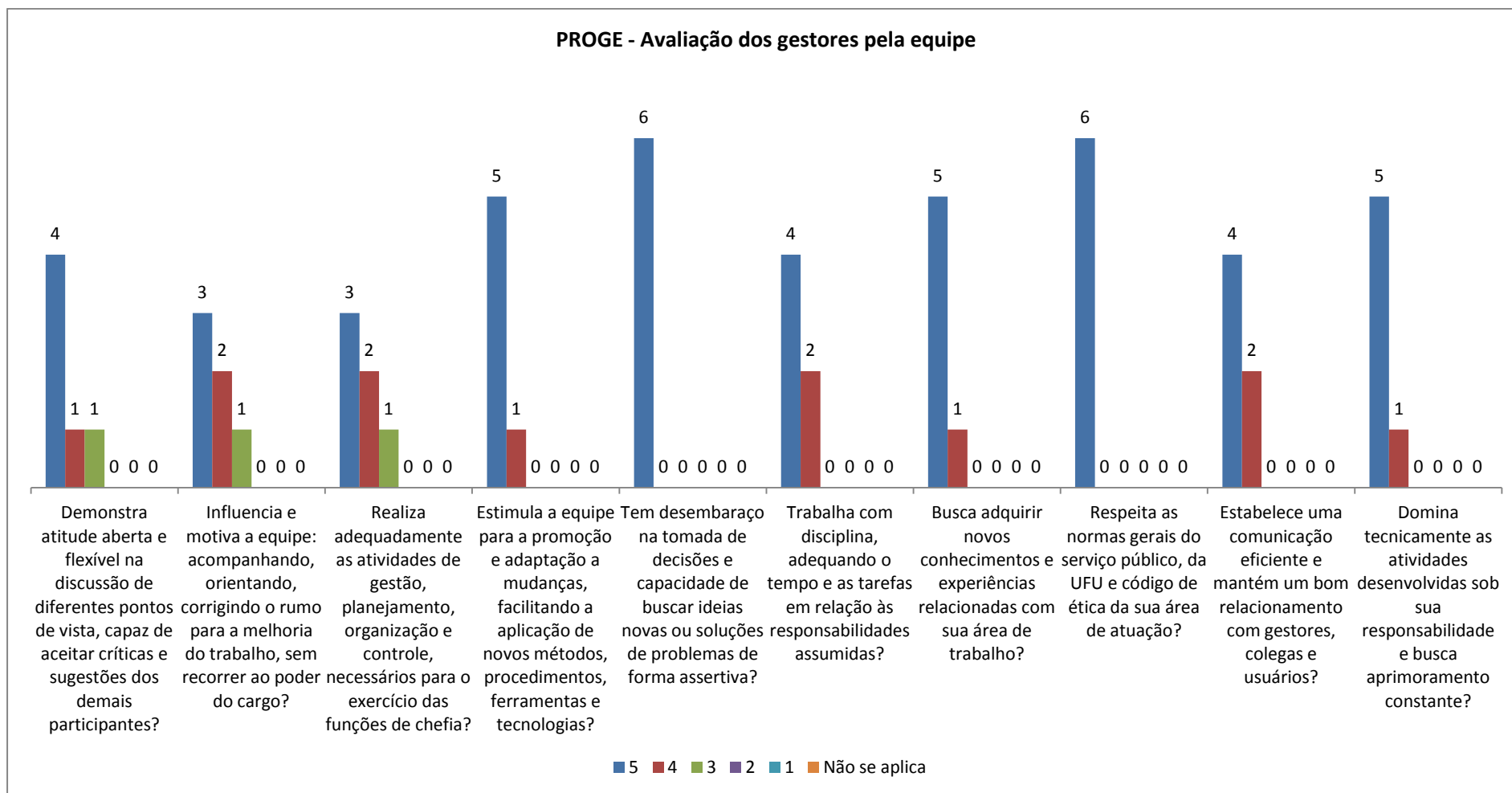


Gráfico 52: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe PROGE.

## 4.9 Outras Unidades vinculadas ao Gabinete do Reitor

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores de OUTRAS UNIDADES VINCULADAS AO GABINETE DO REITOR de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 43 técnicos e 10 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

- REITORIA
- VICE-REITORIA
- SEGER – SECRETÁRIA GERAL
- OUVID – OUVIDORIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
- COPSIA – COMISSÃO DE SINDICÂNCIA E INQUERITO ADMINISTRATIVO
- AUDIT – AUDITORIA GERAL
- CEAD - CENTRO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
- ASSESSORIA REITORIA MONTE CARMELO
- ASSESSORIA REITORIA PONTAL
  - NÚCLEO RH DO PONTAL
- COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO

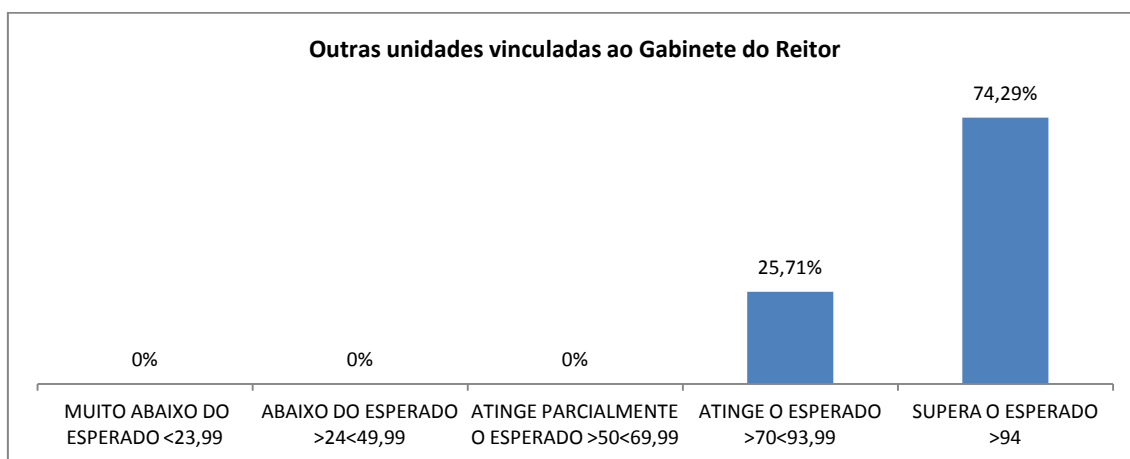


Gráfico 53: Média final dos servidores TAEs Outras unidades vinculadas ao Gabinete do Reitor.

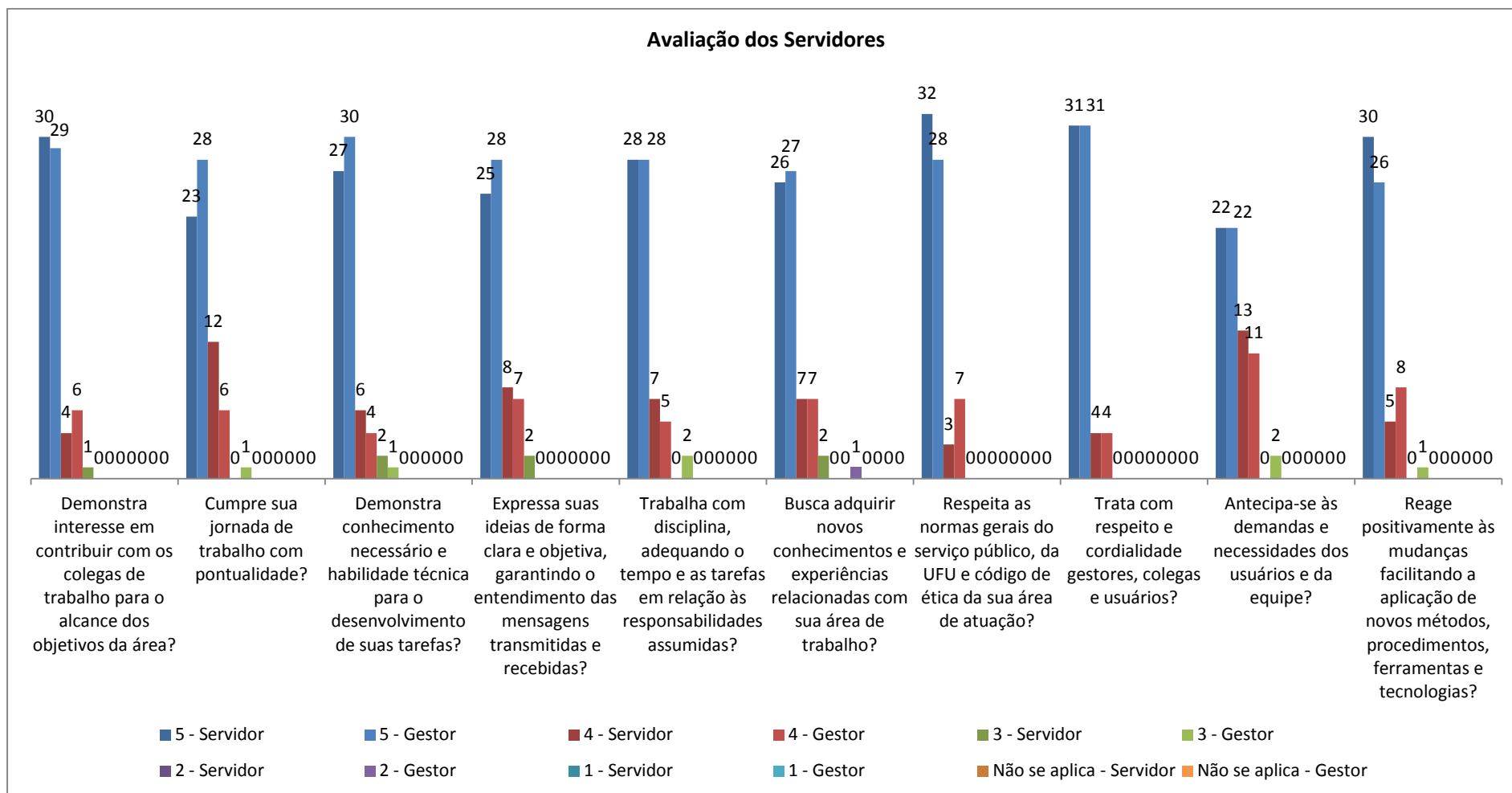
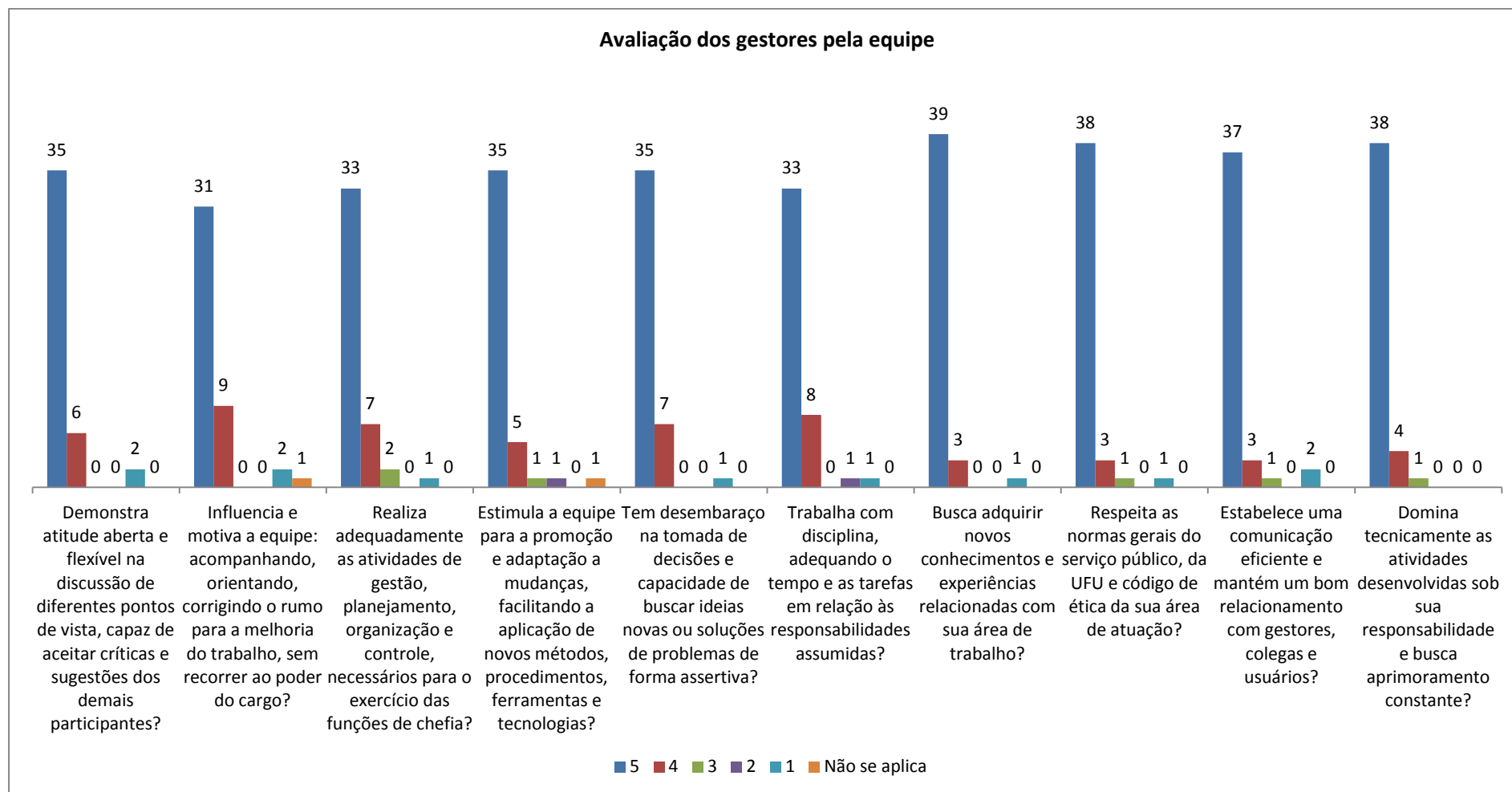


Gráfico 54: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores Outras unidades vinculadas ao Gabinete do Reitor.



**Gráfico 55: Avaliação dos gestores pelos técnicos de equipes Outras unidades vinculadas ao Gabinete do Reitor.**

## 5 Avaliação Unidades Acadêmicas

### 5.1 Instituto de Artes – IARTE

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do IARTE de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 31 técnicos e 10 gestores foram avaliados.

#### ESTRUTURA

##### IARTE – INSTITUTO DE ARTES

- MUNA – MUSEU UNIVERSITÁRIO DE ARTE
- COORDENAÇÃO DO CURSO DE DANÇA
- COORDENAÇÃO DO CURSO DE TEATRO
- COORDENAÇÃO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ARTES VISUAIS
  - LABORATÓRIO DE CERÂMICA
  - LABORATÓRIO DE ARTE COMPUTACIONAL
- COORDENAÇÃO DO CURSO DE MÚSICA
- PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM MÚSICA
- PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ARTES
- PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ARTES - MESTRADO PROFISSIONAL EM ARTES
- PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ARTES CÊNICAS
- DEMAC - DEPARTAMENTO DE MÚSICA E ARTES CÊNICAS
- CPART - COORDENAÇÃO DO CURSO DE MESTRADO EM ARTES

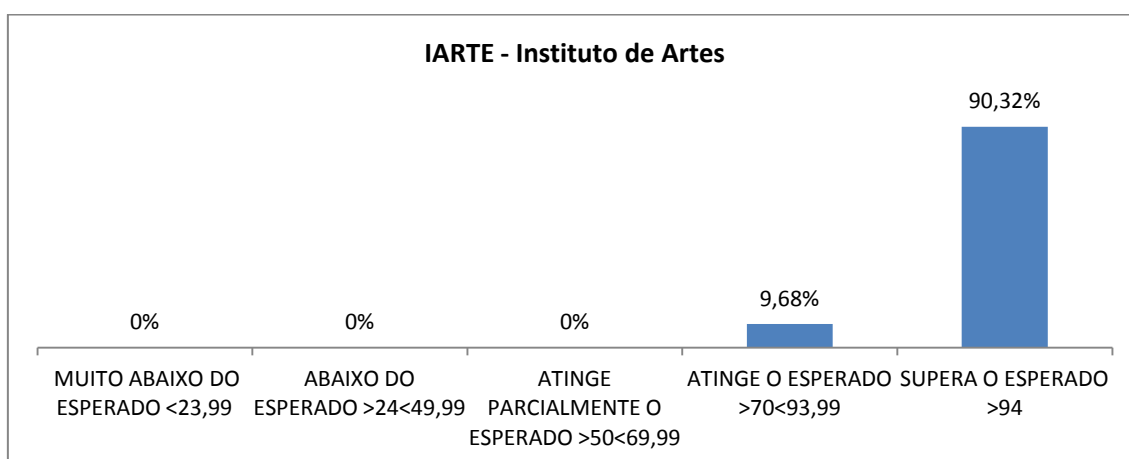


Gráfico 56: Média final dos servidores TAEs IARTE.

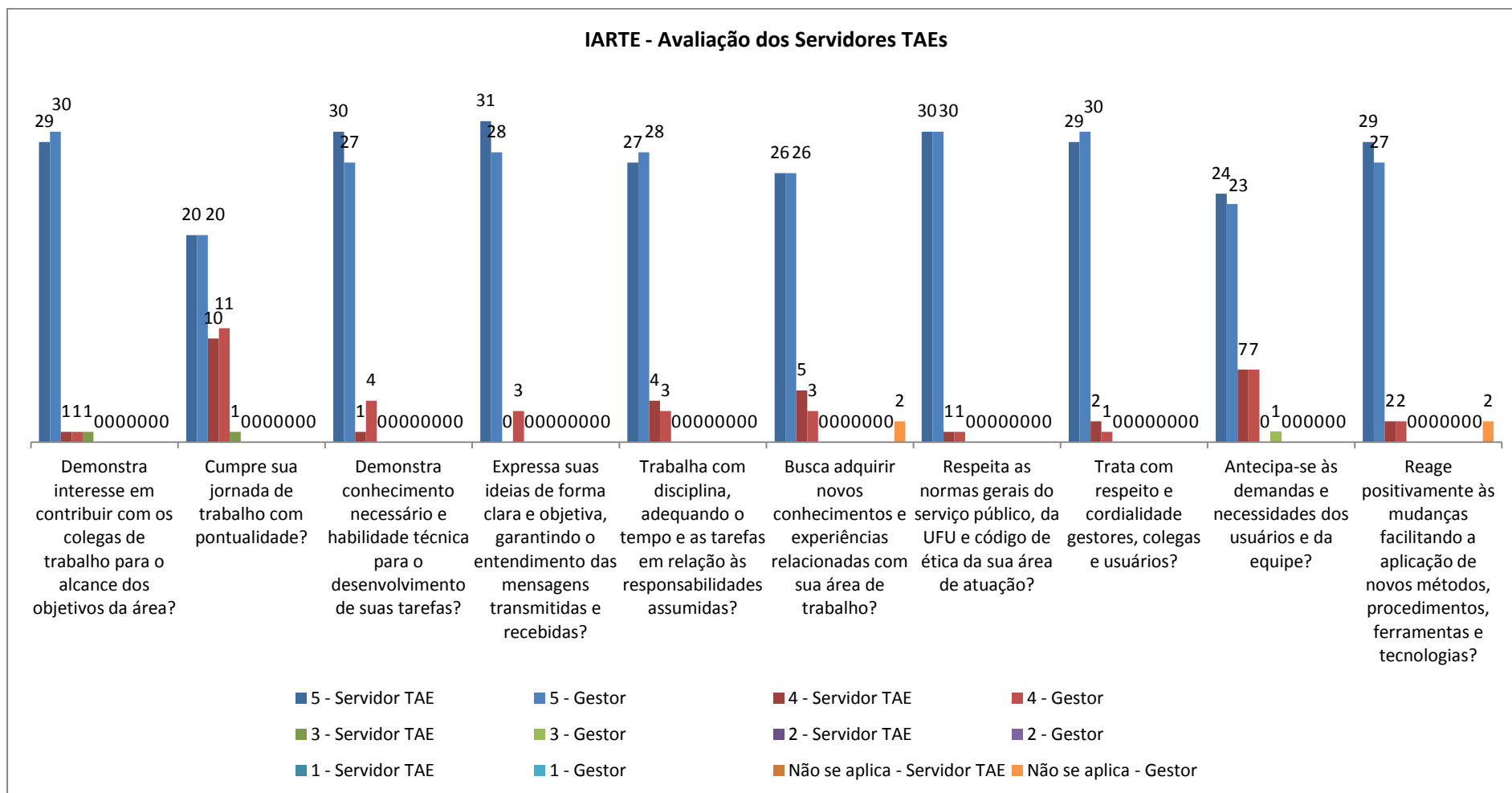


Gráfico 57: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores IARTE.

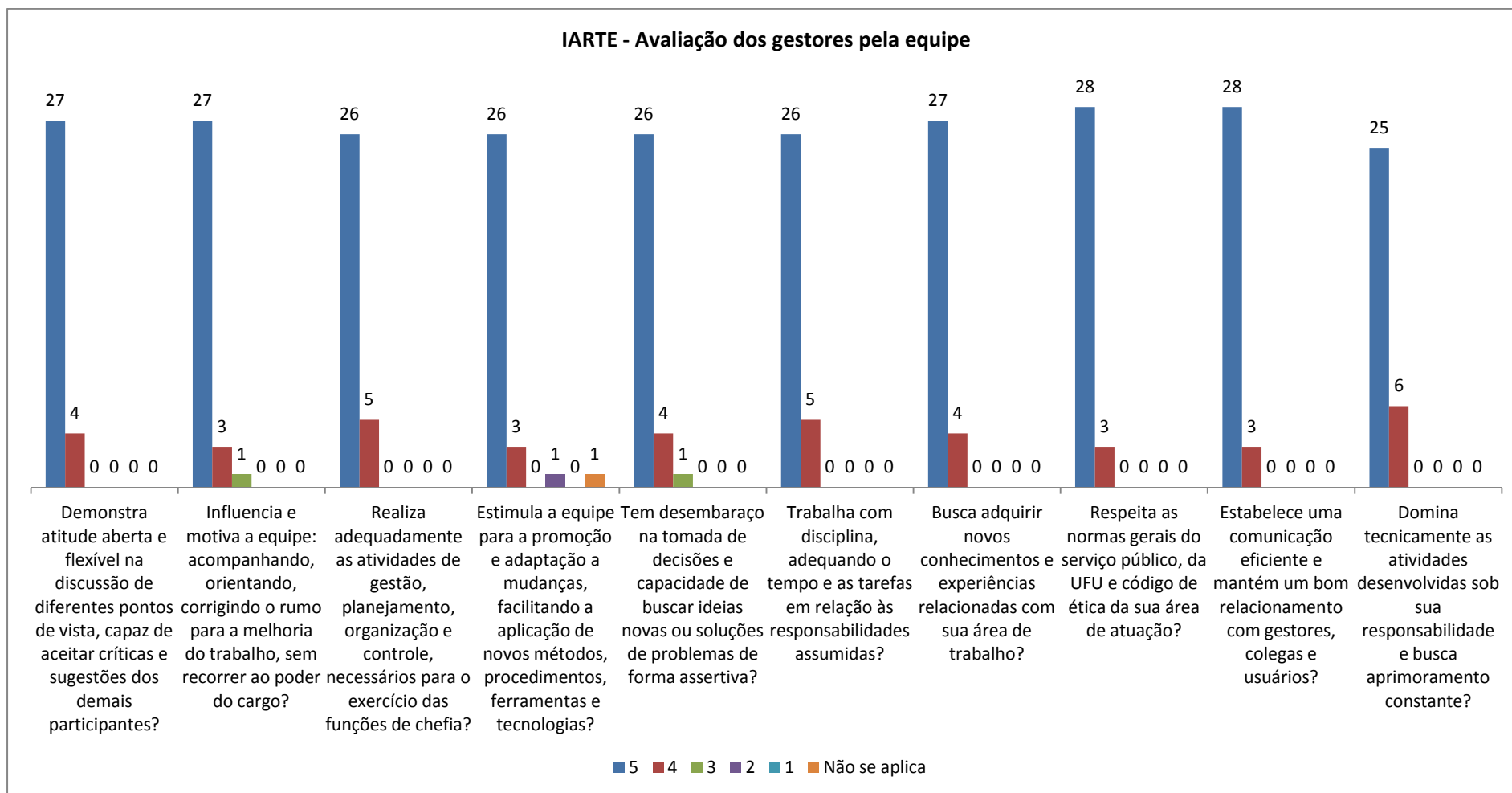


Gráfico 58: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe IARTE.

## 5.2 Instituto de Biologia – INBIO

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do INBIO de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 18 técnicos e 4 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

INBIO – INSTITUTO DE BIOLOGIA

- COLBI – COORDENAÇÃO DO CURSO BACHARELADO E LICENCIATURA EM CIÊNCIAS BIOLÓGICAS
- COPEC – COORDENAÇÃO DO CURSO DE ECOLOGIA E CONSERVAÇÃO DE RECURSOS NATURAIS – PÓS-GRADUAÇÃO
- BIOVEG – COORDENAÇÃO DO CURSO DE BIOLOGIA VEGETAL – PÓS-GRADUAÇÃO

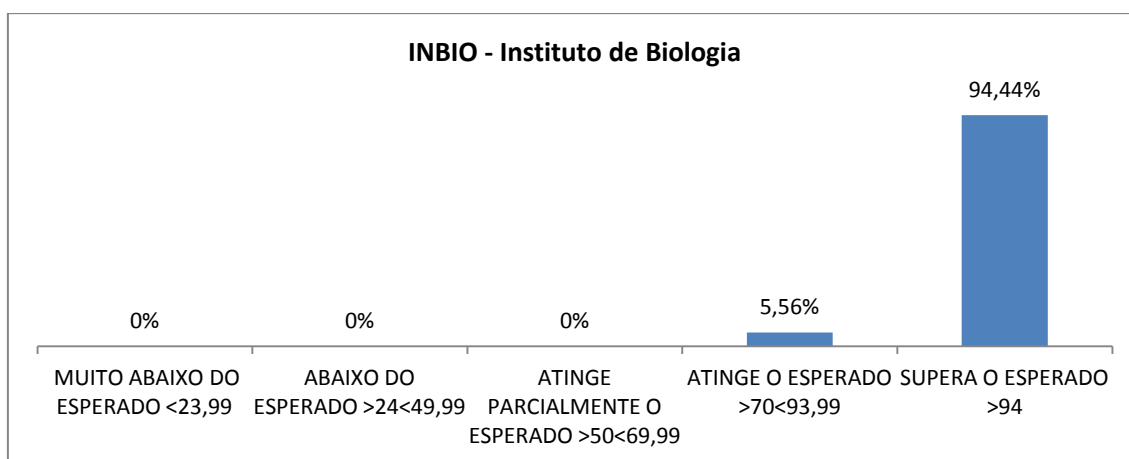


Gráfico 59: Média final dos servidores TAEs INBIO.

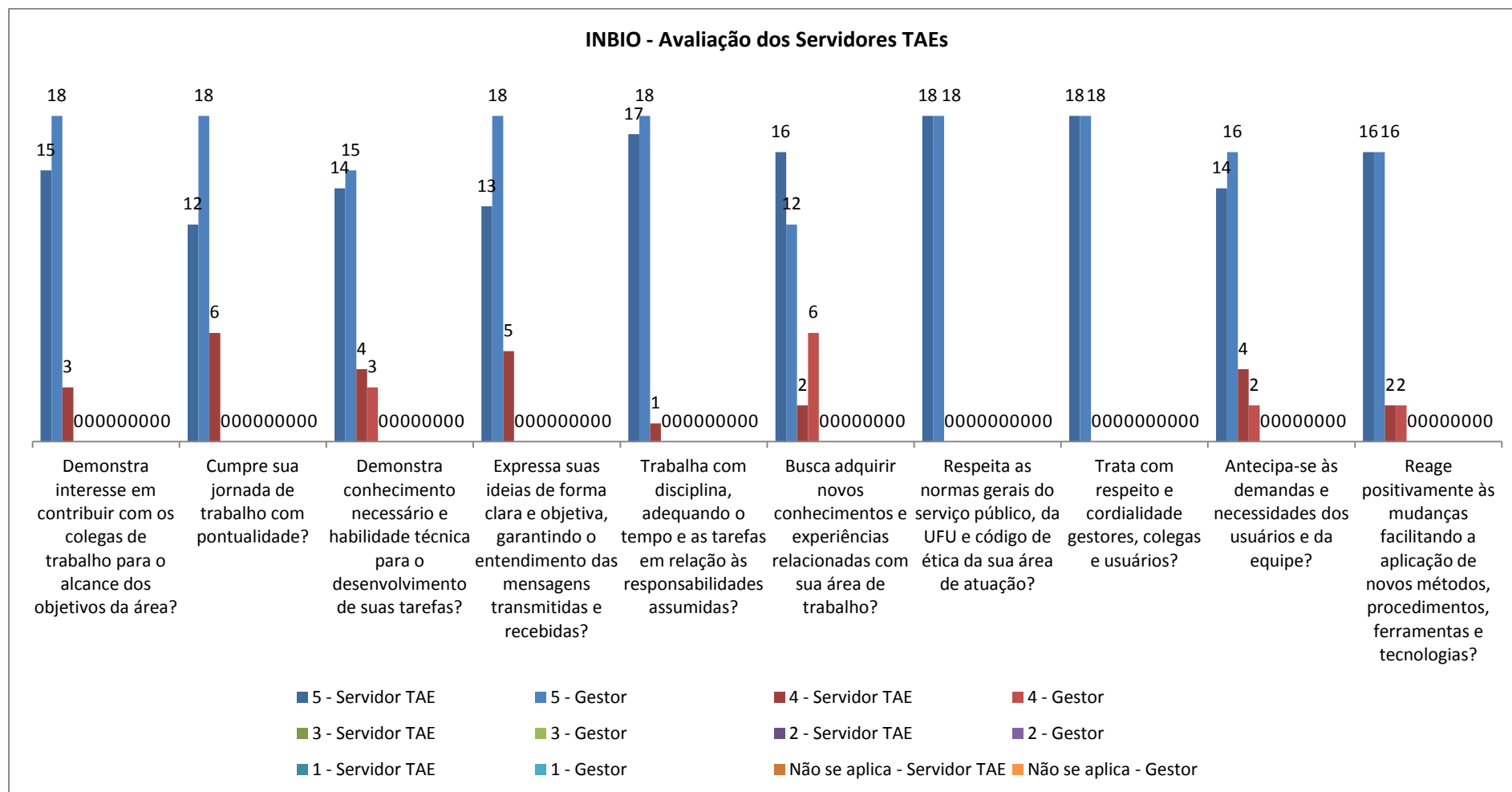


Gráfico 60: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores INBIO.

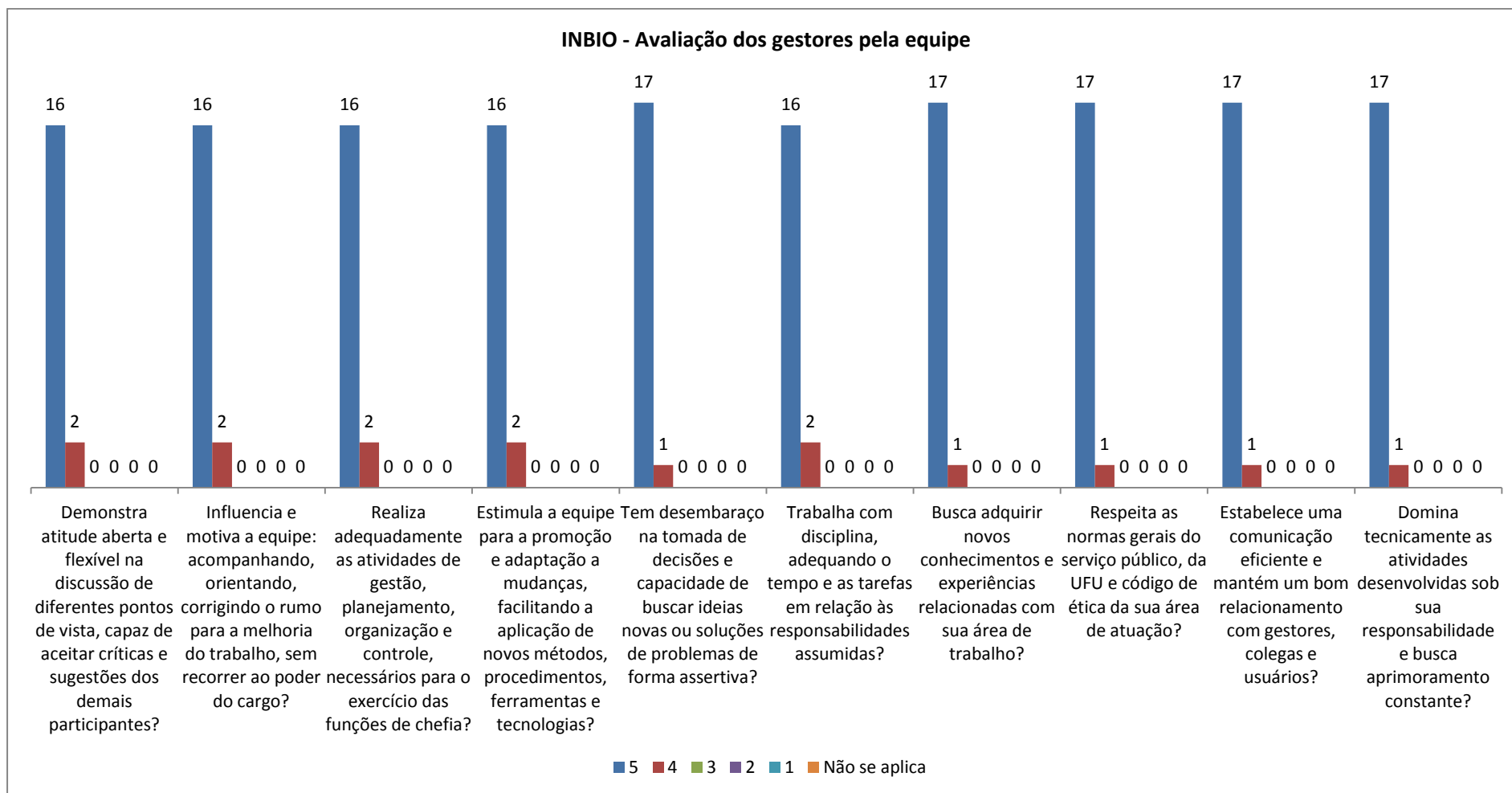


Gráfico 61: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe INBIO.

### 5.3 Instituto de Biotecnologia – IBTEC

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do IBTEC de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 22 técnicos e 3 gestores foram avaliados.

#### ESTRUTURA

IBTEC – INSTITUTO DE BIOTECNOLOGIA

- COGEB – COORDENAÇÃO DO CURSO DE GENÉTICA BIOQUÍMICA – PÓS-GRADUAÇÃO
- CCGB – COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM BIOTECNOLOGIA
- COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM BIOTECNOLOGIA – PATOS DE MINAS
- PPGBIOTEC – PÓS-GRADUAÇÃO EM BIOTECNOLOGIA – PATOS DE MINAS

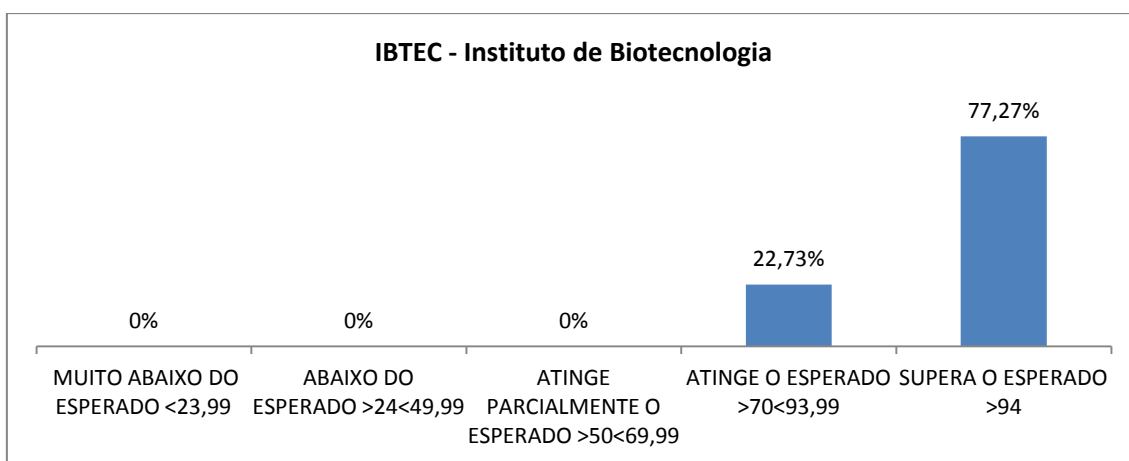


Gráfico 62: Média final dos servidores TAEs IBTEC.

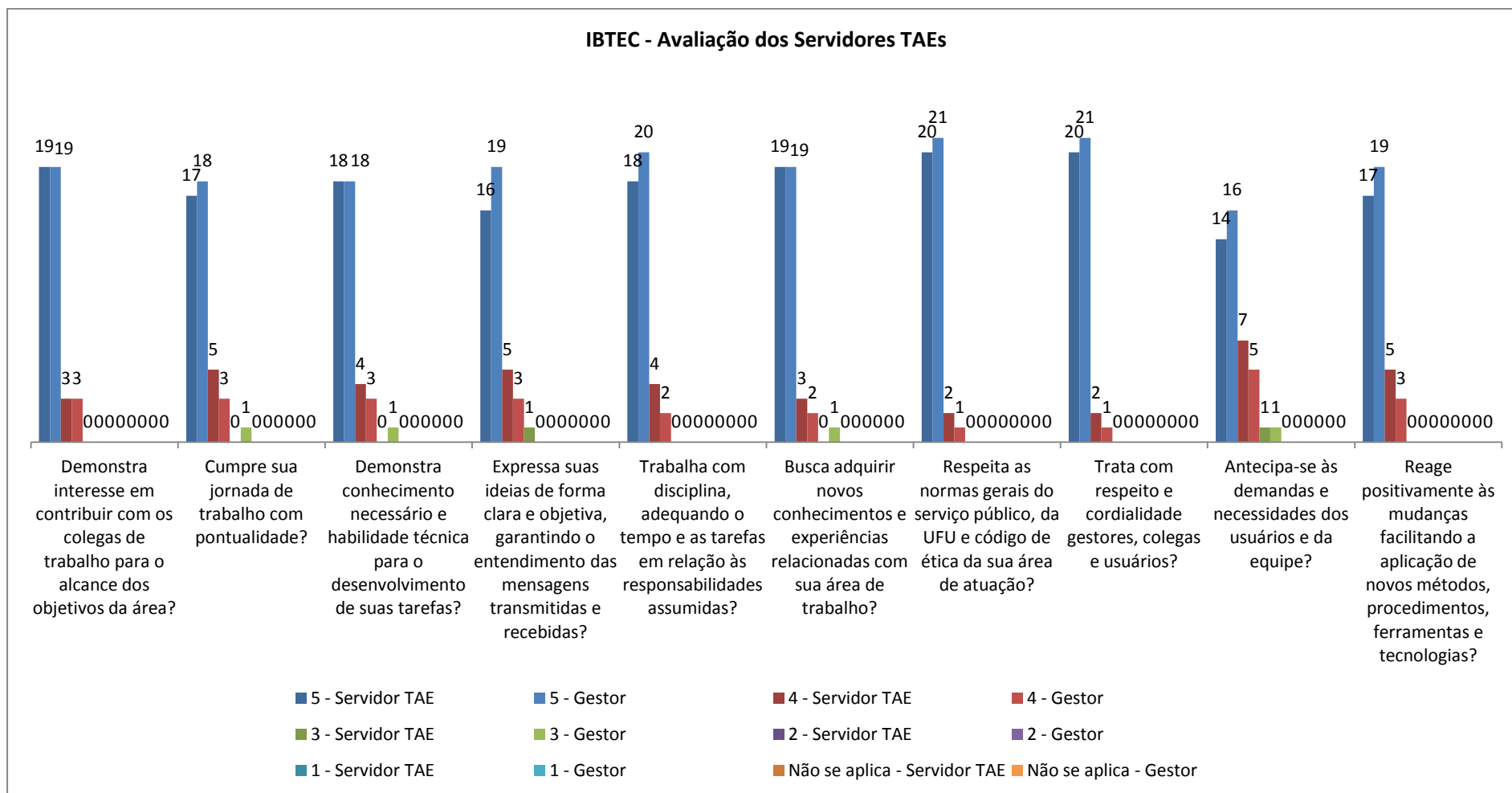


Gráfico 63: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores IBTEC.

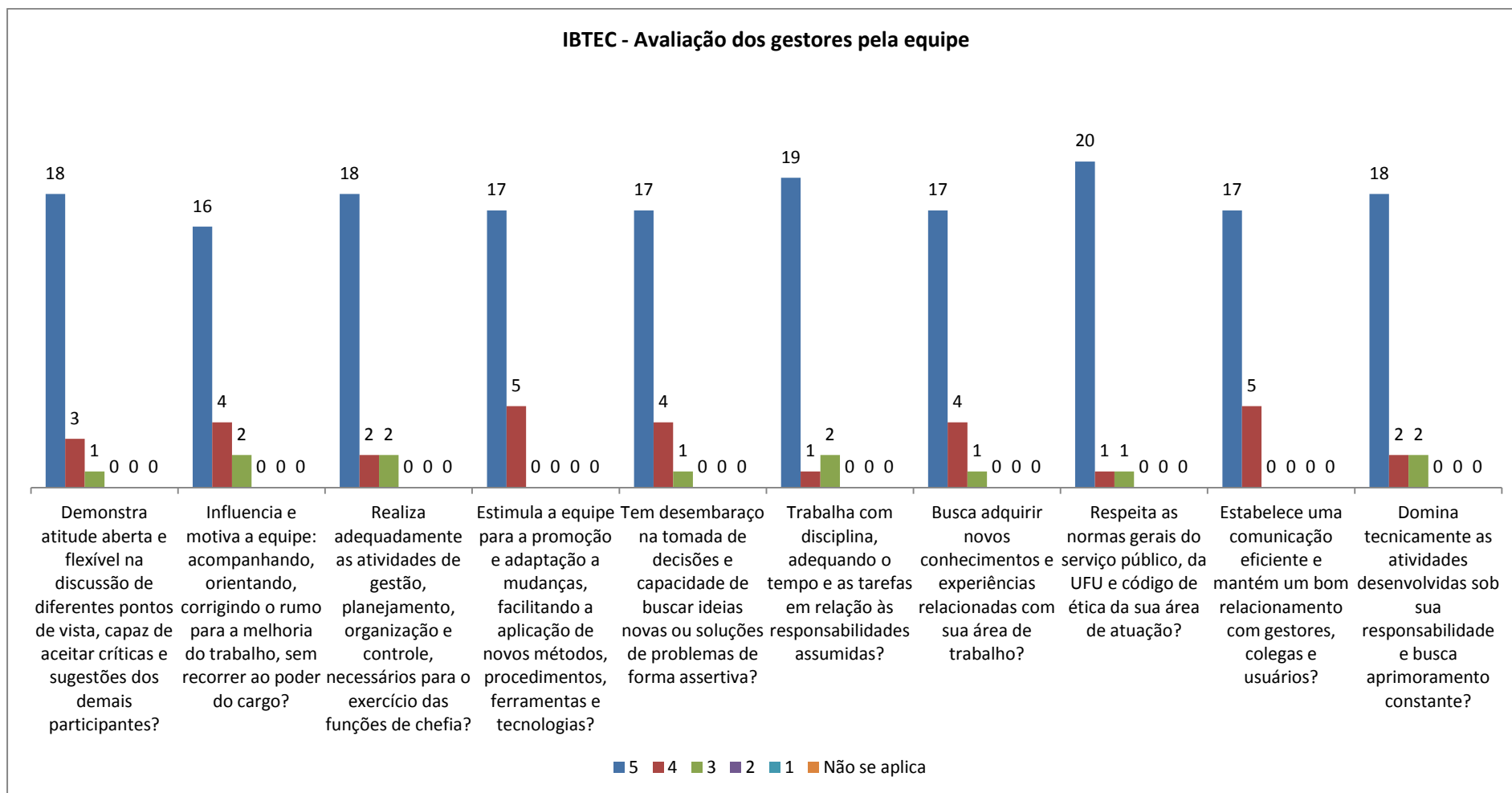


Gráfico 64: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe IBTEC.

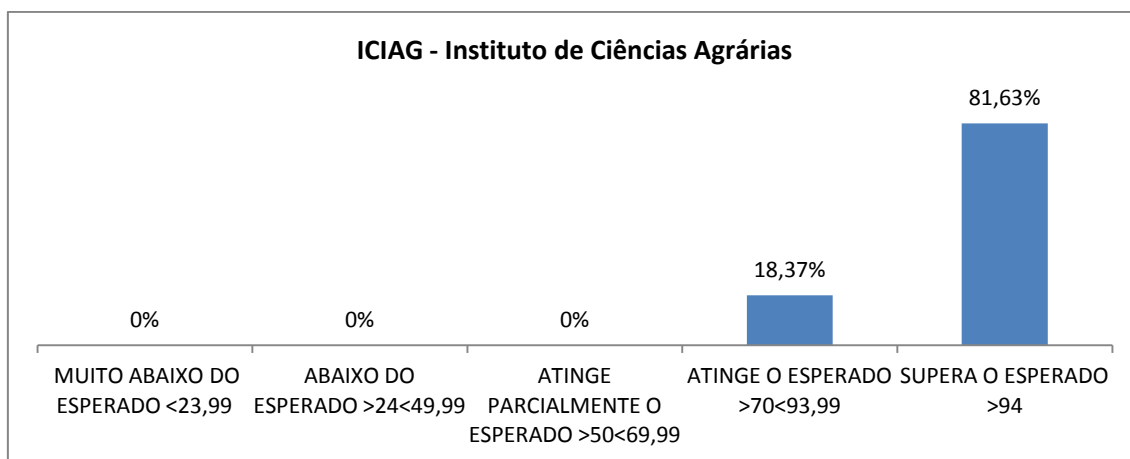
## 5.4 Instituto de Ciências Agrárias – ICIAG

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do ICIAG de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 48 técnicos e 20 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

#### ICIAG – INSTITUTO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS

- COAGO – COORDENAÇÃO DO CURSO AGRONOMIA – GRADUAÇÃO
- COPAG – COORDENAÇÃO DO CURSO AGRONOMIA – PÓS-GRADUAÇÃO
- LABORATÓRIO DE VIROLOGIA VEGETAL E FITOPATOLOGIA
  - LABORATÓRIO DE BACTERIOLOGIA VEGETAL
- LABORATÓRIO DE MANEJO E CONSERVAÇÃO DE SOLOS/LAMAS
- LABORATÓRIO DE NEMATOLOGIA/LANEM
- LABORATÓRIO DE SEMENTES/LASEM
- LABORATÓRIO DE FERTILIZANTES/LAFER
- SETOR DE FRUTICULTURA
- LABORATÓRIO DE PEDOLOGIA
- COAMB – COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA AMBIENTAL
- CURSO GRADUAÇÃO EM AGRONOMIA DE MONTE CARMELO
  - LABORATÓRIO DE CIÊNCIA DO SOLO – LCSOL
  - LABORATÓRIO DE ENTOMOLOGIA
  - LABORATÓRIO DE ENGENHARIA DE ÁGUA E SOLO – ENGAS
  - LABORATÓRIO DE ANÁLISE DE SEMENTES E RECURSOS GENÉTICOS – LAGEN
  - LABORATÓRIO DE PRÁTICAS BIOLÓGICAS
  - LABORATÓRIO DE FITOPATOLOGIA – MONTE CARMELO
  - LABORATÓRIO DE GENÉTICA, BIOQUÍMICA E BIOTECNOLOGIA – MONTE CARMELO
- COORDENAÇÃO DE PÓS EM QUALIDADE AMBIENTAL
- COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA FLORESTAL – MONTE CARMELO
  - LABORATÓRIO DE MÁQUINAS E MECANIZAÇÃO



**Gráfico 65: Média final dos servidores TAEs ICIAG.**

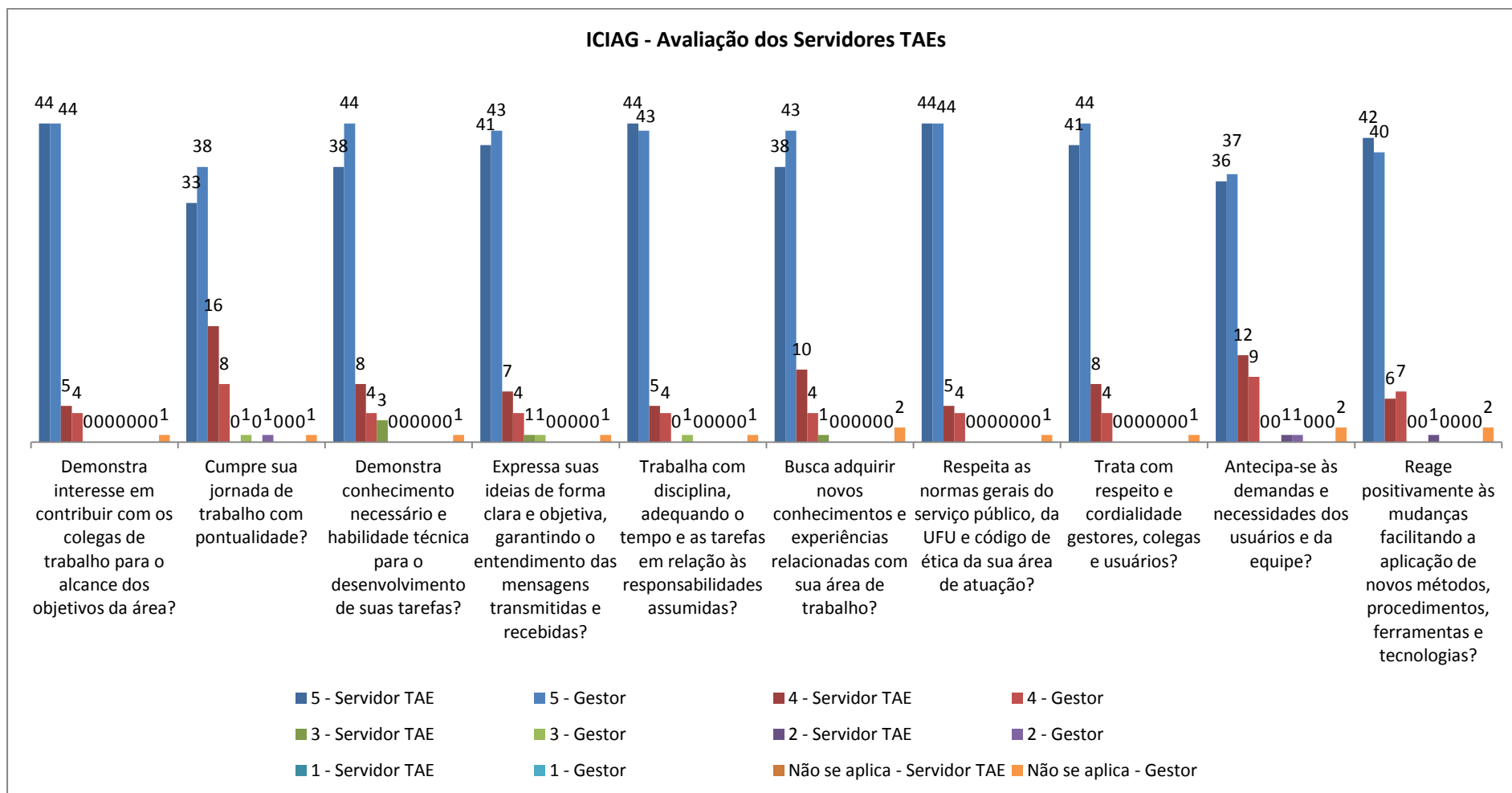


Gráfico 66: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores ICIAG.

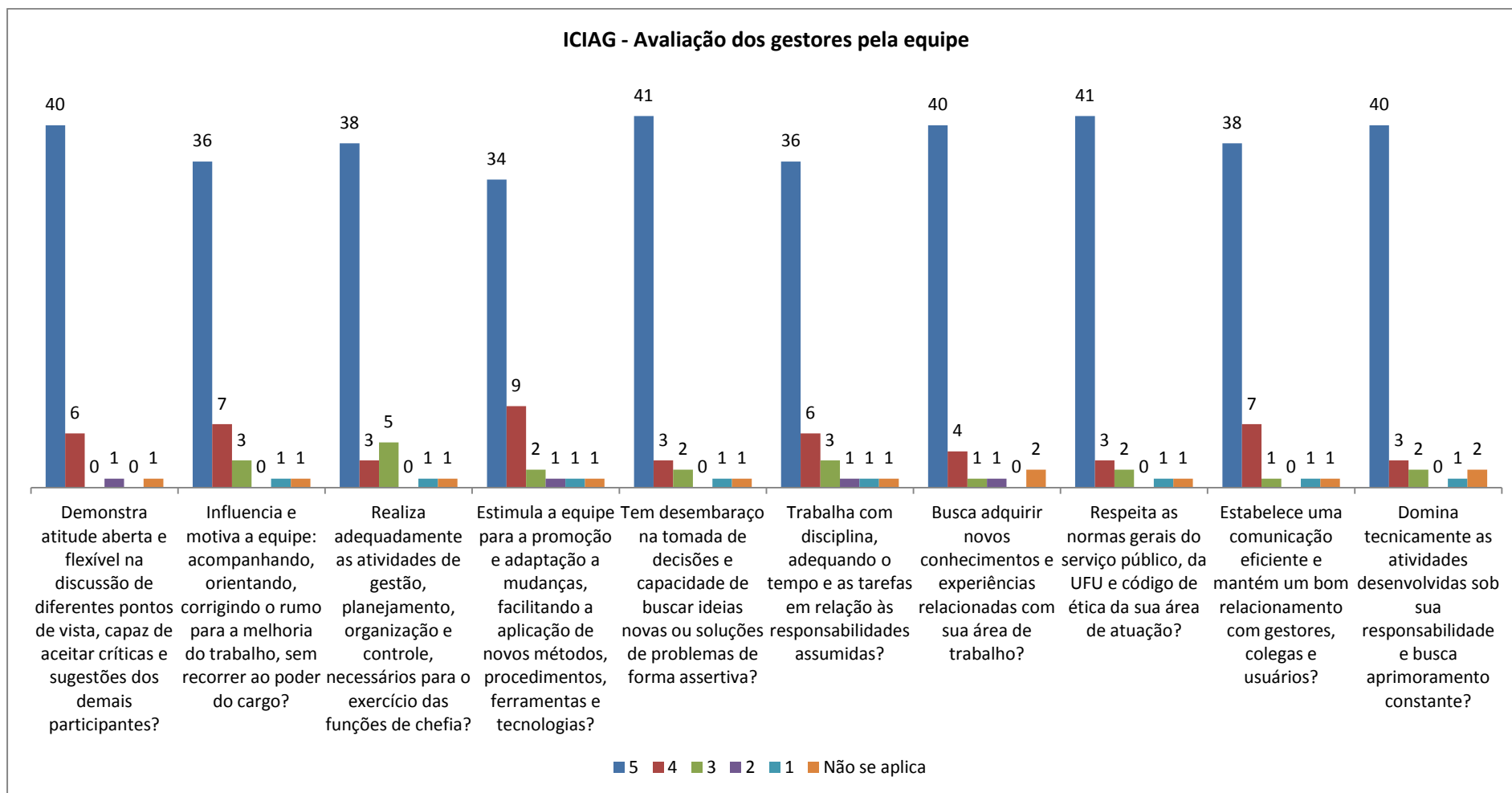


Gráfico 67: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe ICIAG.

## 5.5 Instituto de Ciências Biomédicas – ICBIM

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do ICBIM de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 33 técnicos e 12 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

#### ICBIM – INSTITUTO DE CIÊNCIAS BIOMÉDICAS

- COIPA – COORDENAÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM IMUNOLOGIA E PARASITOLOGIA APLICADAS
- COBME – COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM BIOMEDICINA
- DEPAH – DEPARTAMENTO DE ANATOMIA
- DBIOF – DEPARTAMENTO DE BIOFÍSICA
- DEFAR – DEPARTAMENTO DE FARMACOLOGIA
- DEFIS – DEPARTAMENTO DE FISIOLOGIA
- DBHEM – DEPARTAMENTO DE BIOLOGIA CELULAR, HISTOLOGIA E EMBRIOLOGIA
- IMUNO – DEPARTAMENTO DE IMUNOLOGIA
- DEMIC – DEPARTAMENTO DE MICROBIOLOGIA
- DEPAR – DEPARTAMENTO DE PARASITOLOGIA
- CPBEA – COORDENAÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM BIOLOGIA CELULAR

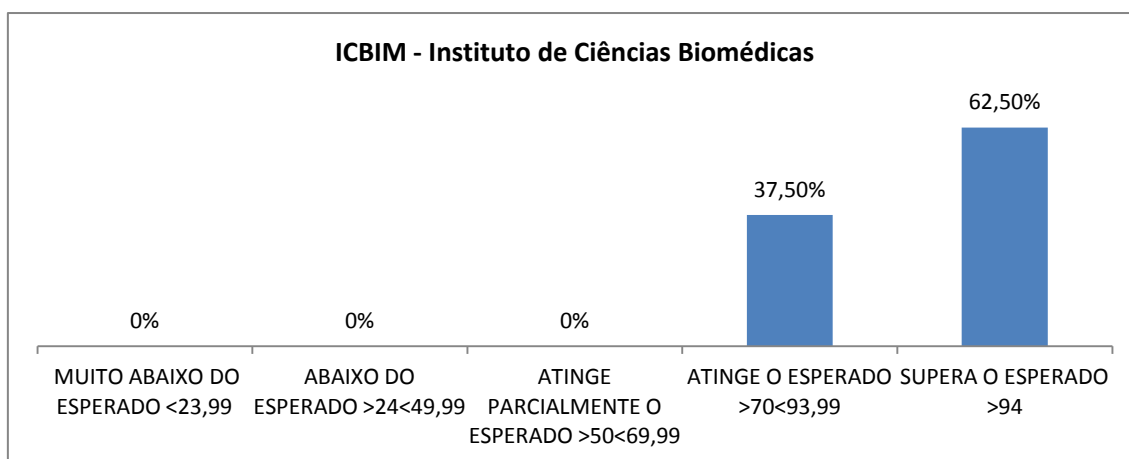


Gráfico 68: Média final dos servidores TAEs ICBIM.

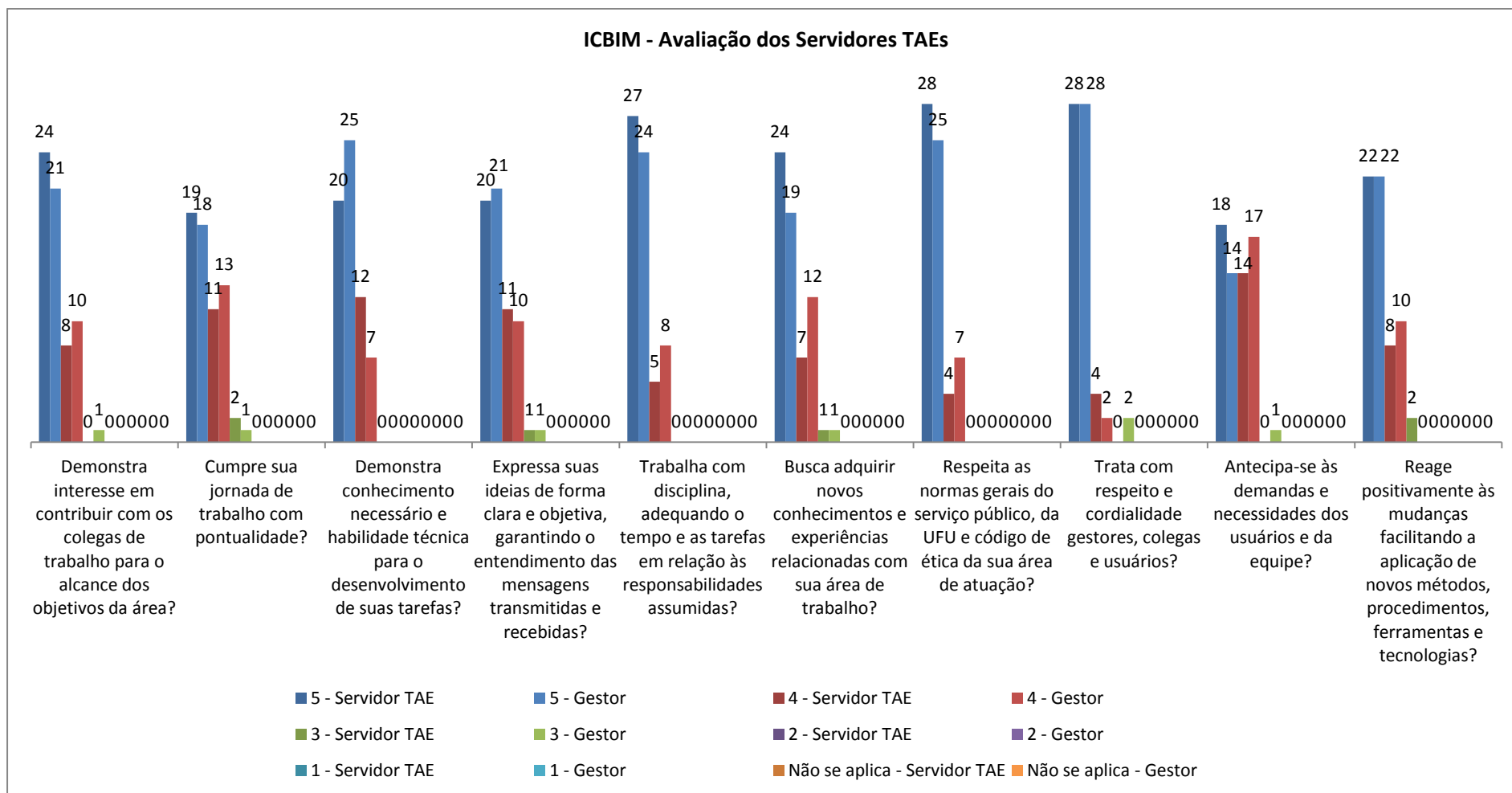


Gráfico 69: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores ICBIM.

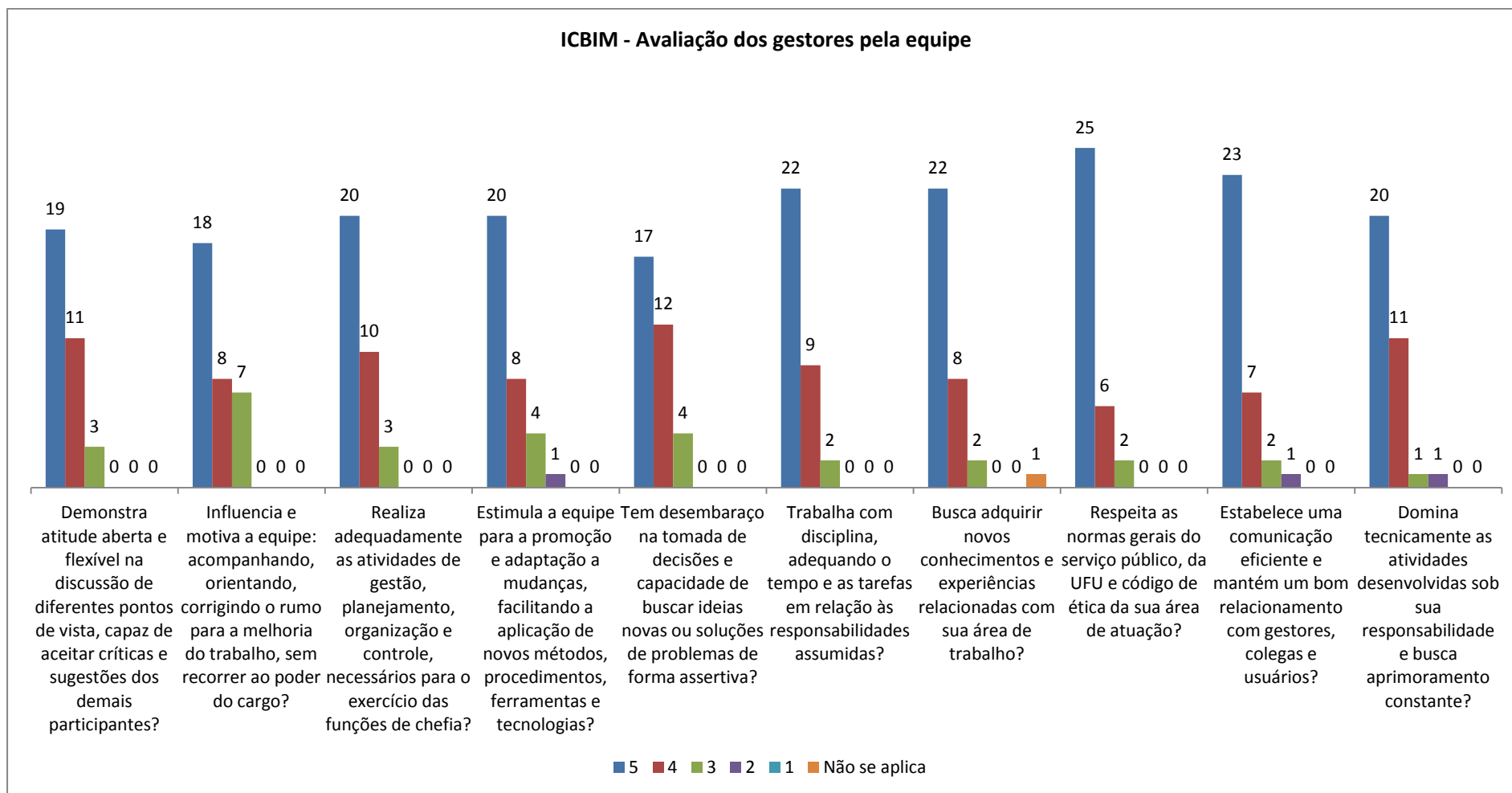


Gráfico 70: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe ICBIM.

## 5.6 Instituto de Ciências Sociais – INCIS

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do INCIS de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 5 técnicos e 2 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

INCIS – INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

- PPGCS – PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
- COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

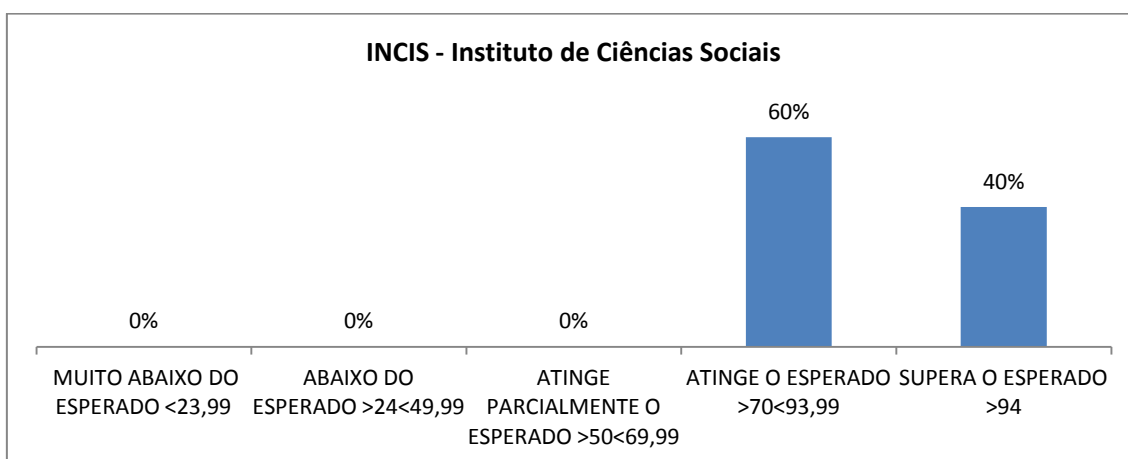


Gráfico 71: Média final dos servidores TAEs INCIS.

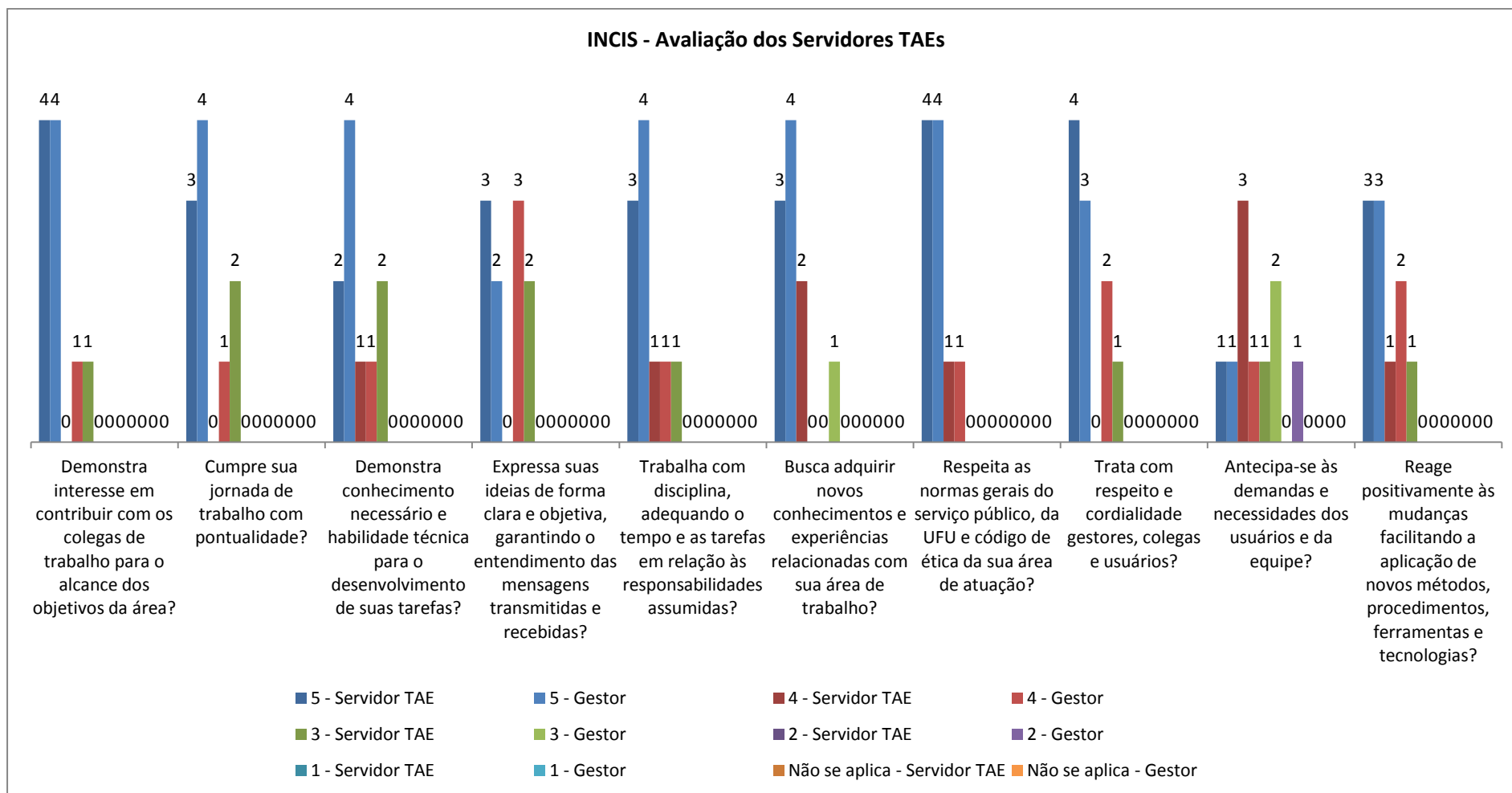
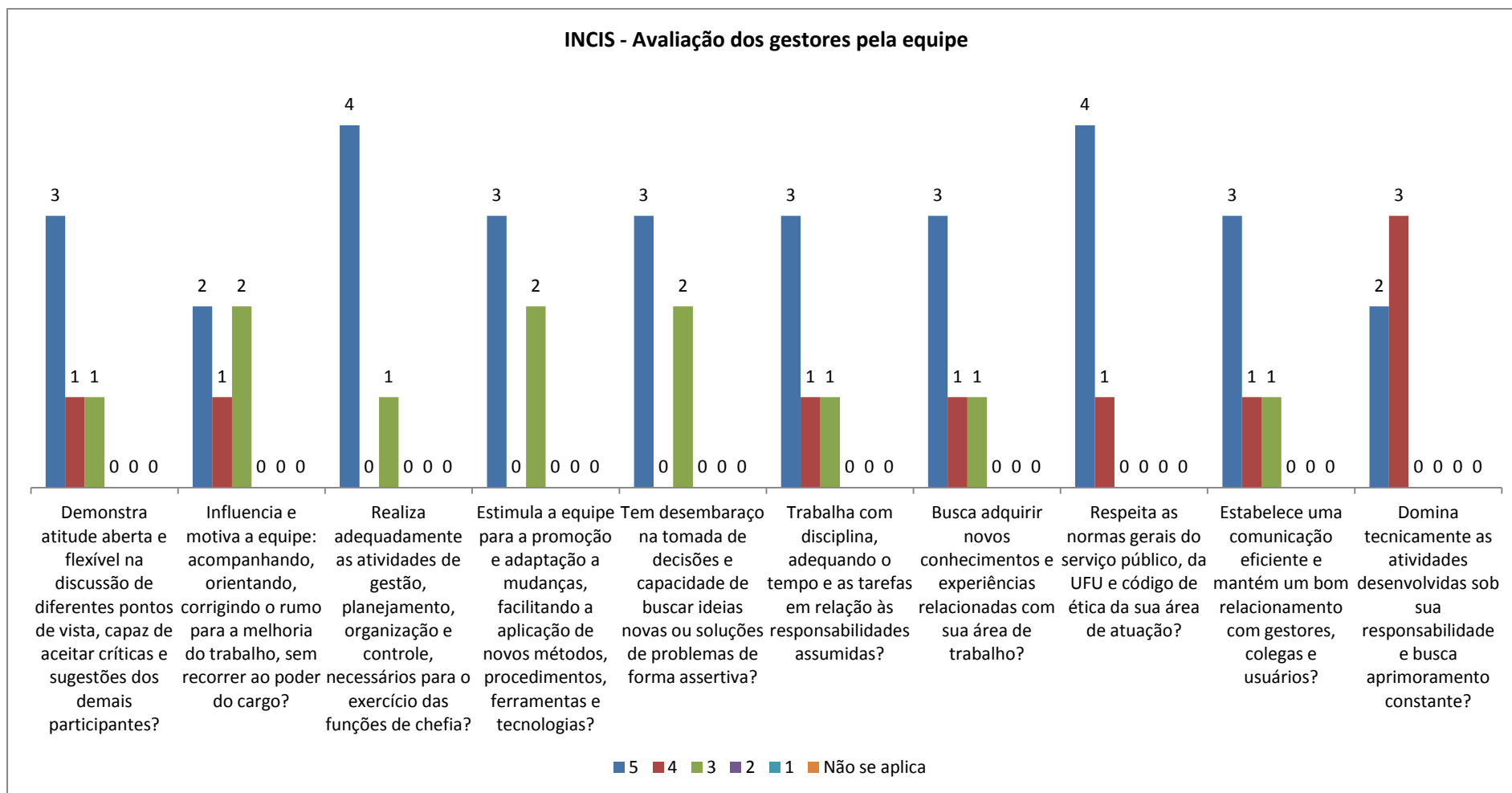


Gráfico 72: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores INCIS.



**Gráfico 73: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe INCIS.**

## 5.7 Instituto de Economia e Relações Internacionais – IERIUFU

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do IERIUFU de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 29 técnicos e 6 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

IERIUFU - INSTITUTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS

- CEPES - CENTRO DE PESQUISAS ECONÔMICO-SOCIAIS
  - GERÊNCIA DE PESSOAL
- COCCE – COORDENAÇÃO DO CURSO DE ECONOMIA - GRADUAÇÃO
- COPPE – COORDENAÇÃO DO CURSO DE ECONOMIA - PÓS-GRADUAÇÃO
- COCRI – COORDENAÇÃO DO CURSO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS - REUNI-GRADUAÇÃO

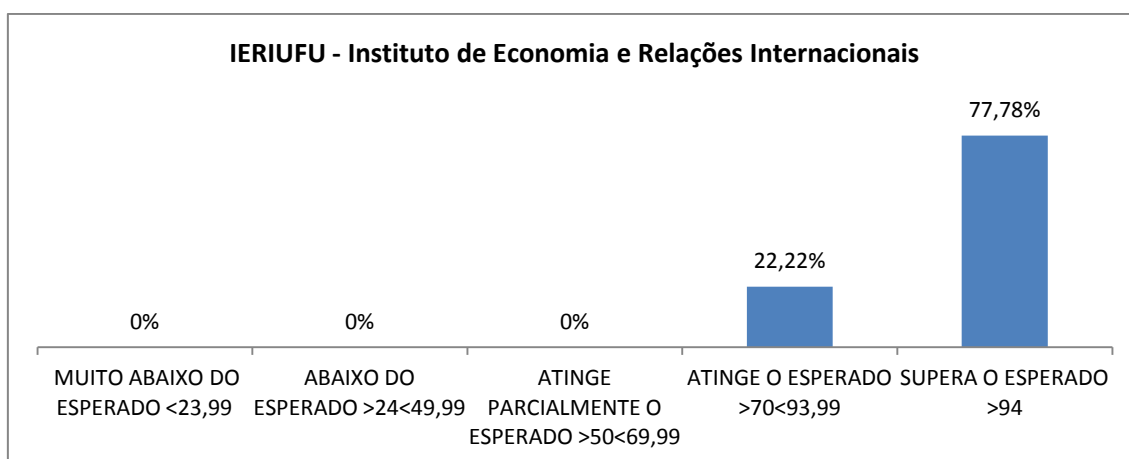


Gráfico 74: Média final dos servidores TAEs IERIUFU.

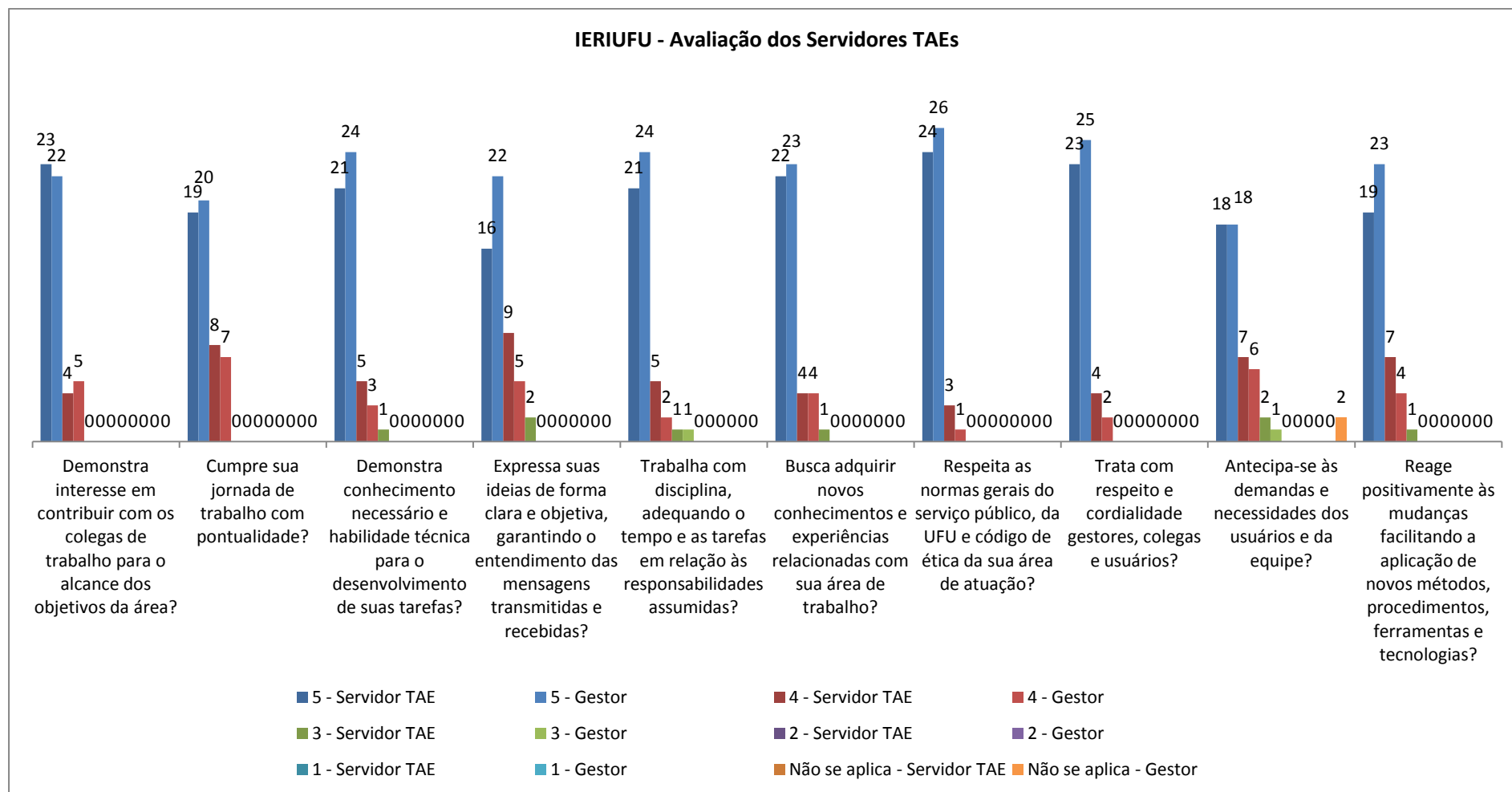


Gráfico 75: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores IERIUFG.

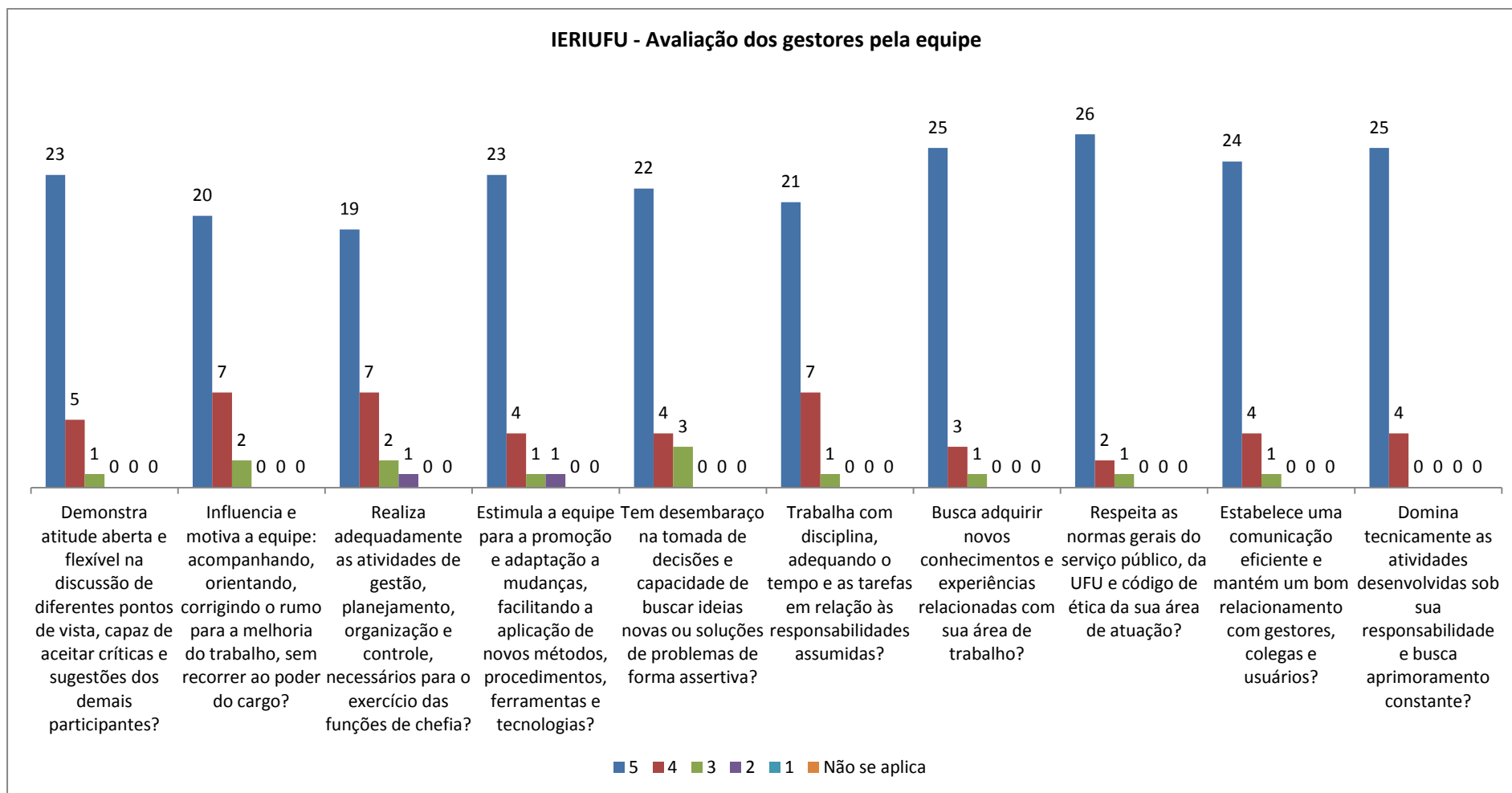


Gráfico 76: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe IERIUFG.

## 5.8 Instituto de Filosofia – IFILO

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do IFILO de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 7 técnicos e 2 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

IFILO – INSTITUTO DE FILOSOFIA

- COCFI – COORDENAÇÃO DO CURSO DE FILOSOFIA
- CPFIL – COORDENAÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM FILOSOFIA

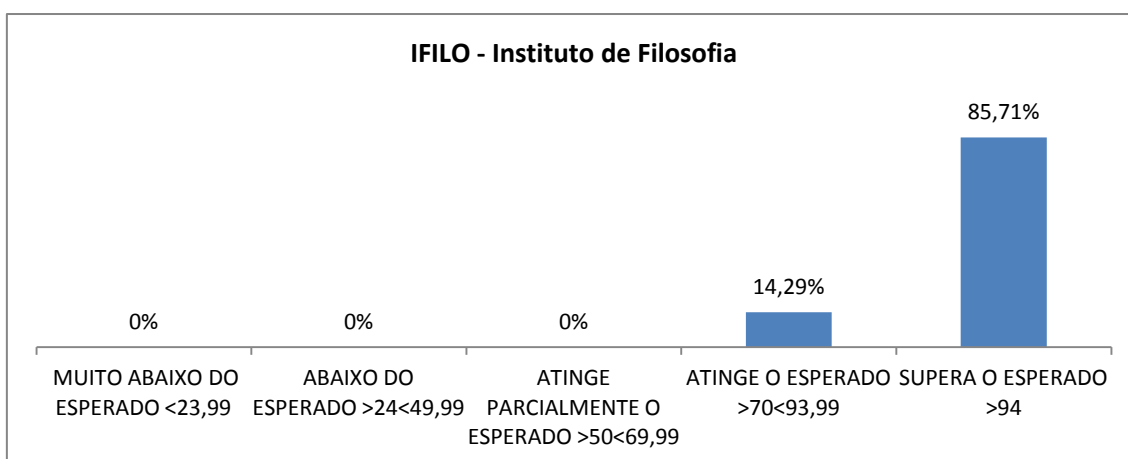


Gráfico 77: Média final dos servidores TAEs IFILO.

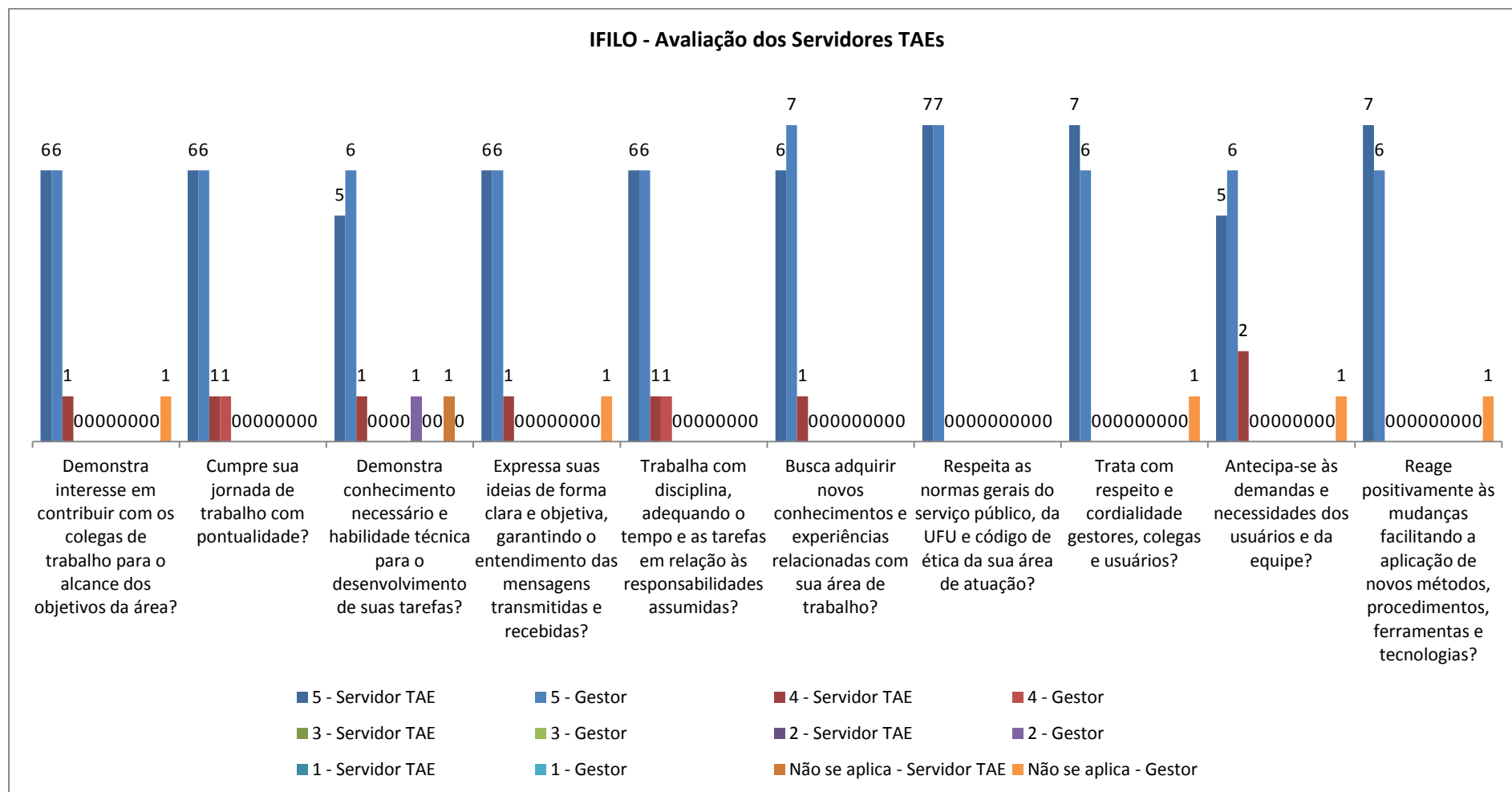
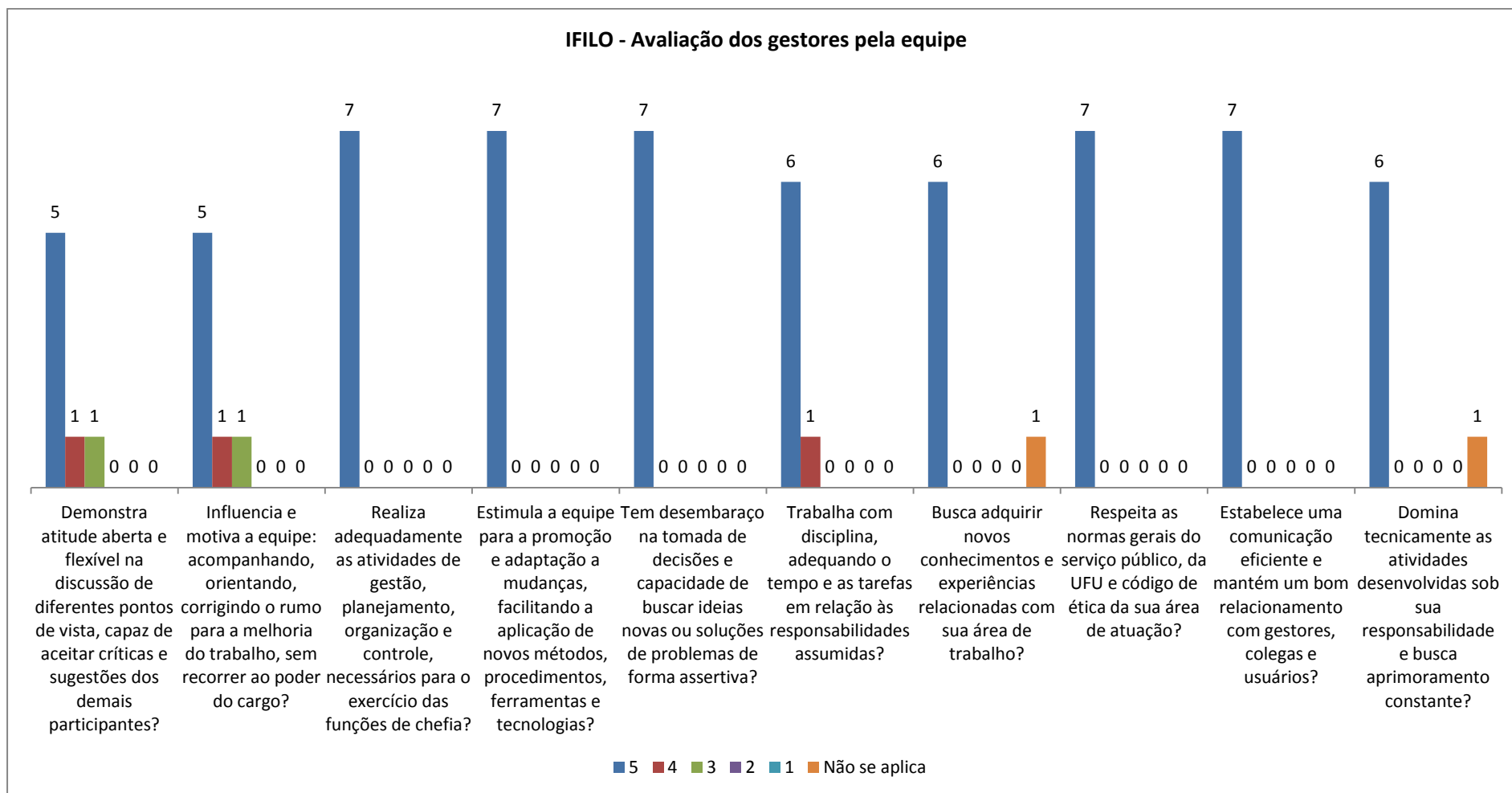


Gráfico 78: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores IFILO.



**Gráfico 79: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe IFILO.**

## 5.9 Instituto de Física – INFIS

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do INFIS de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 18 técnicos e 10 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

#### INFIS – INSTITUTO DE FÍSICA

- CFMED – COORDENAÇÃO DO CURSO DE FÍSICA MÉDICA
- COFIS – COORDENAÇÃO DO CURSO DE FÍSICA - LICENCIATURA
- CPFIS – COORDENAÇÃO DO CURSO DE FÍSICA - PÓS-GRADUAÇÃO
- CFMAT – COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM FÍSICA DOS MATERIAIS
- OFICINA MECÂNICA
- LABORATÓRIO DE ENSINO – UBERLÂNDIA
  - LABORATÓRIO DE ENSINO – PATOS DE MINAS
  - LABORATÓRIO DE ENSINO – MONTE CARMELO
  - DICA

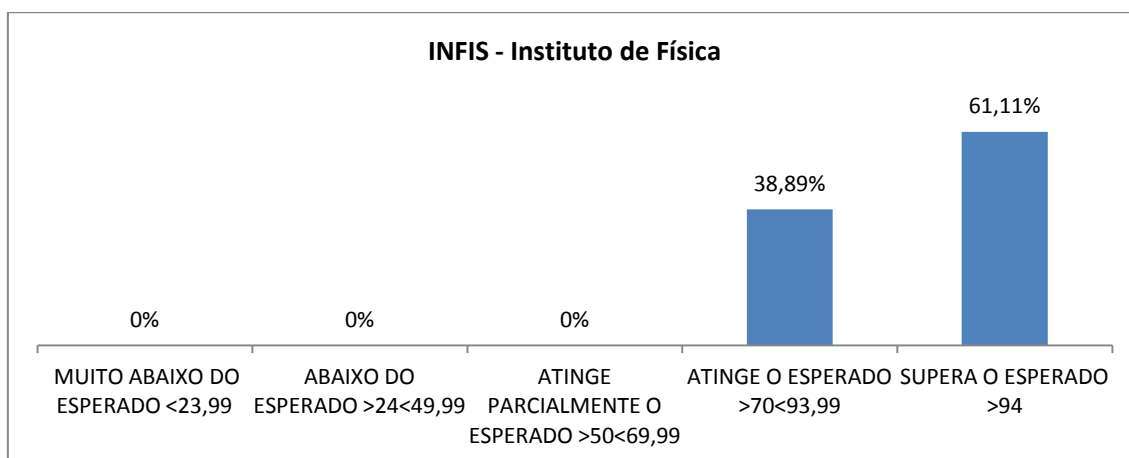


Gráfico 80: Média final dos servidores TAEs INFIS.

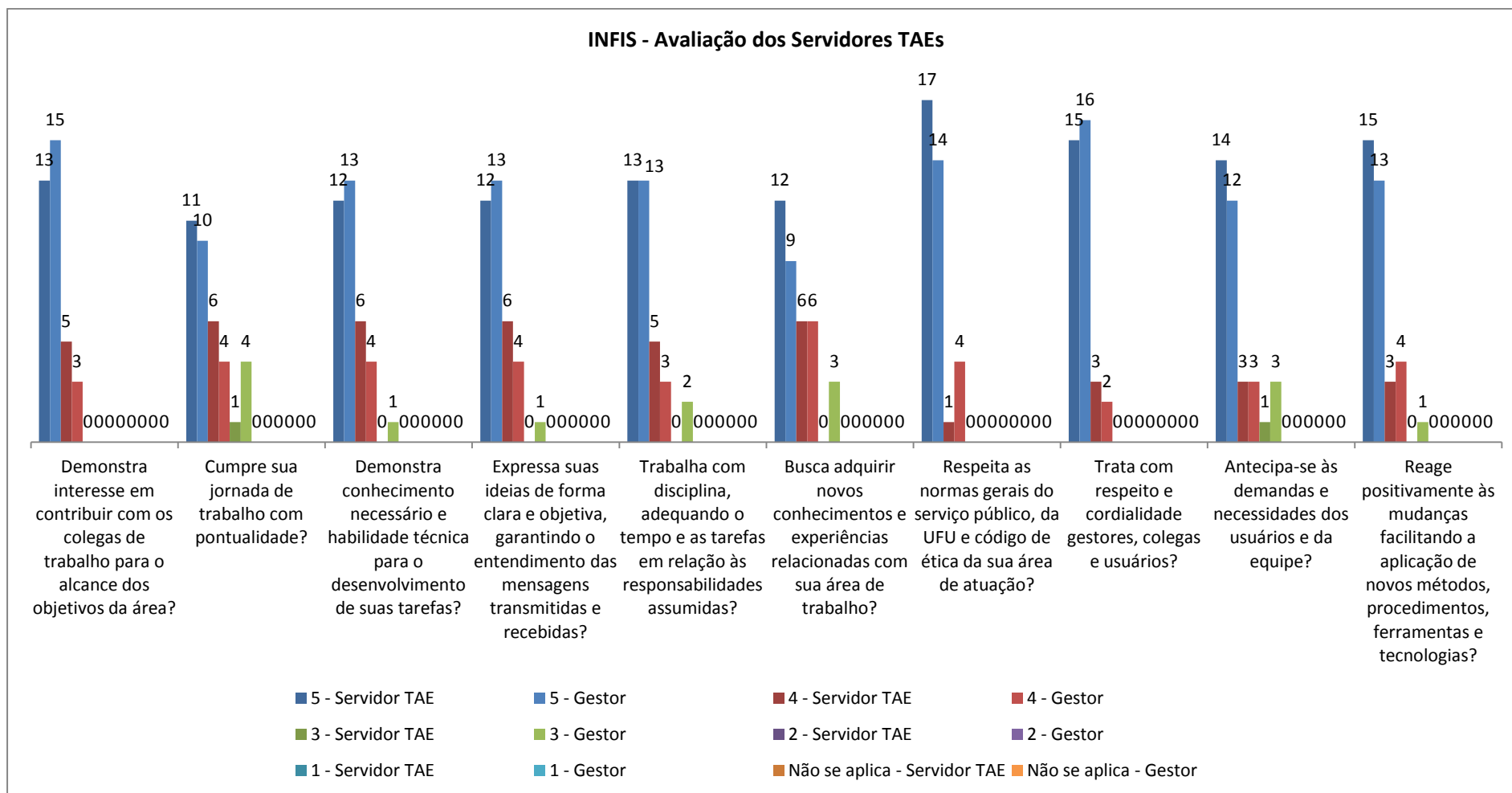


Gráfico 81: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores INFIS.

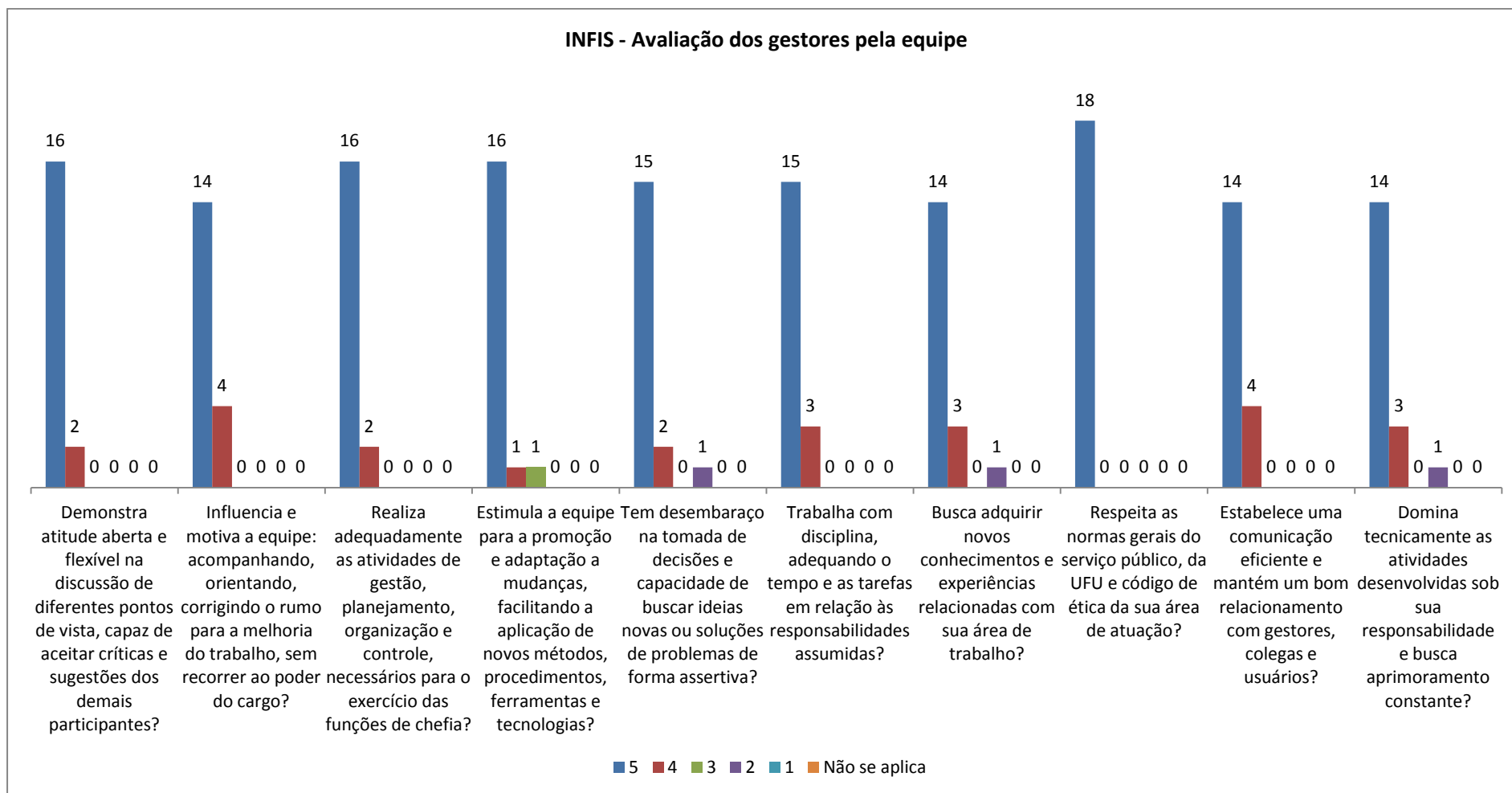


Gráfico 82: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe INFIS.

## 5.10 Instituto de Geografia – IGUFU

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do IGUFU de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 24 técnicos e 6 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

IGUFU – INSTITUTO DE GEOGRAFIA

- COCGE – COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA
- COPGE – COORDENAÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA
- COGSA – COORDENAÇÃO DO CURSO DE BACHARELADO EM GESTÃO EM SAÚDE AMBIENTAL
- COEAC – COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE AGRIMENSURA E CARTOGRÁFICA
- COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM GEOLOGIA - MONTE CARMELO

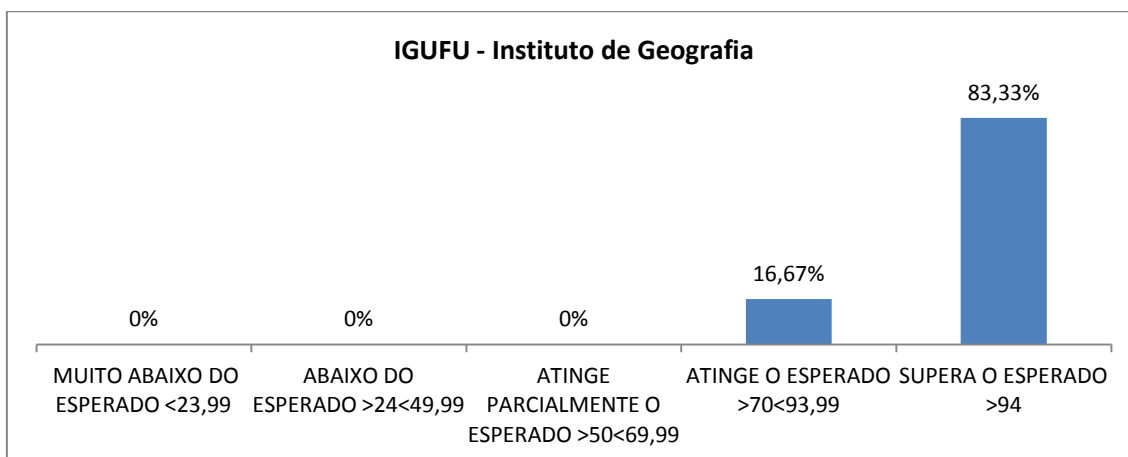


Gráfico 83: Média final dos servidores TAEs IGUFU.

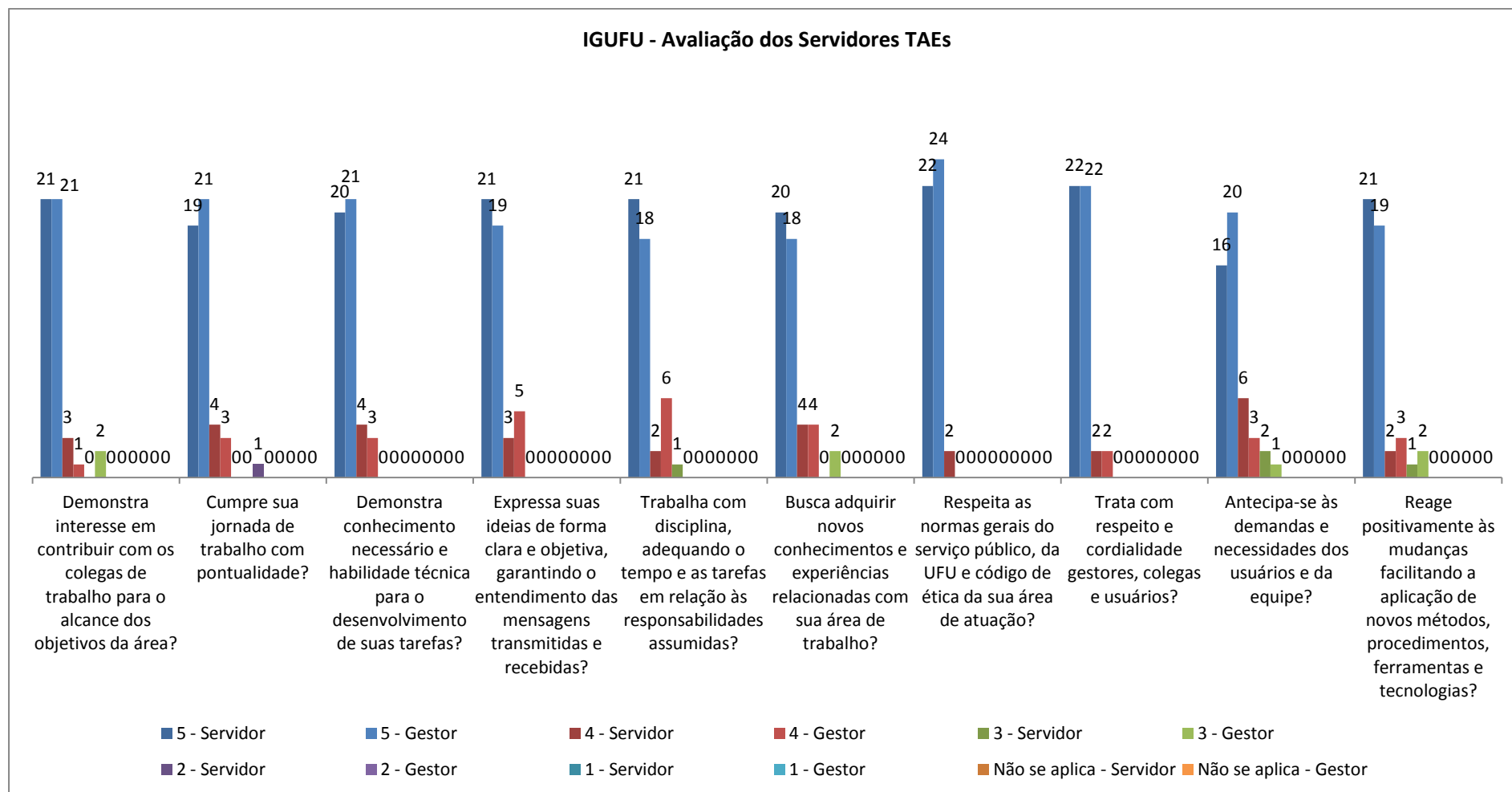


Gráfico 84: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores IGUFU.

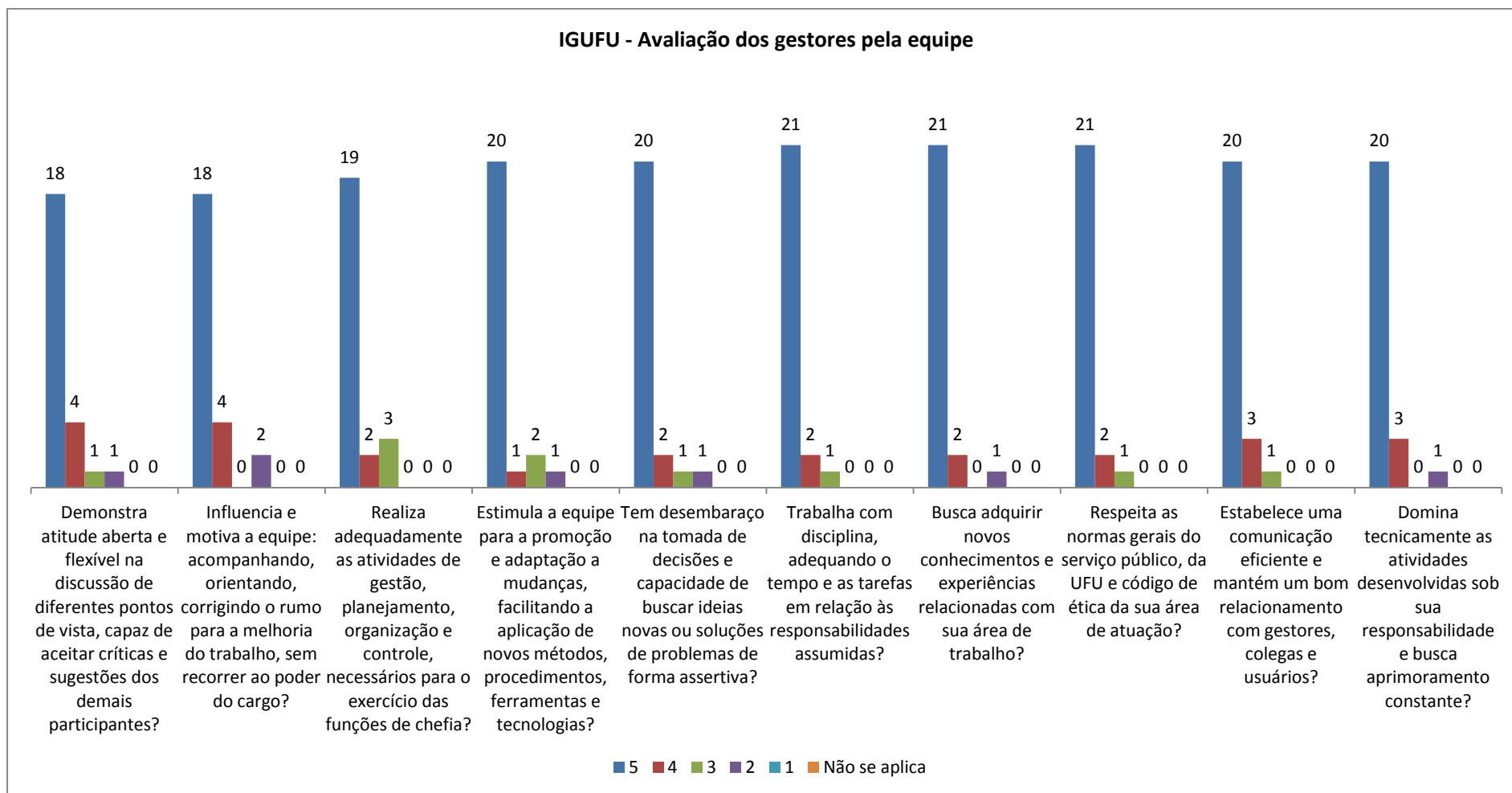


Gráfico 85: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe IGUFU.

## 5.11 Instituto de História – INHIS

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do INHIS de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 8 técnicos e 4 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

INHIS – INSTITUTO DE HISTÓRIA

- CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E PESQUISA DA HISTÓRIA
- COCHI – COORDENAÇÃO DO CURSO HISTORIA – BACHARELADO E LICENCIATURA
- COMHI – COORDENAÇÃO DO CURSO HISTORIA – PÓS-GRADUAÇÃO

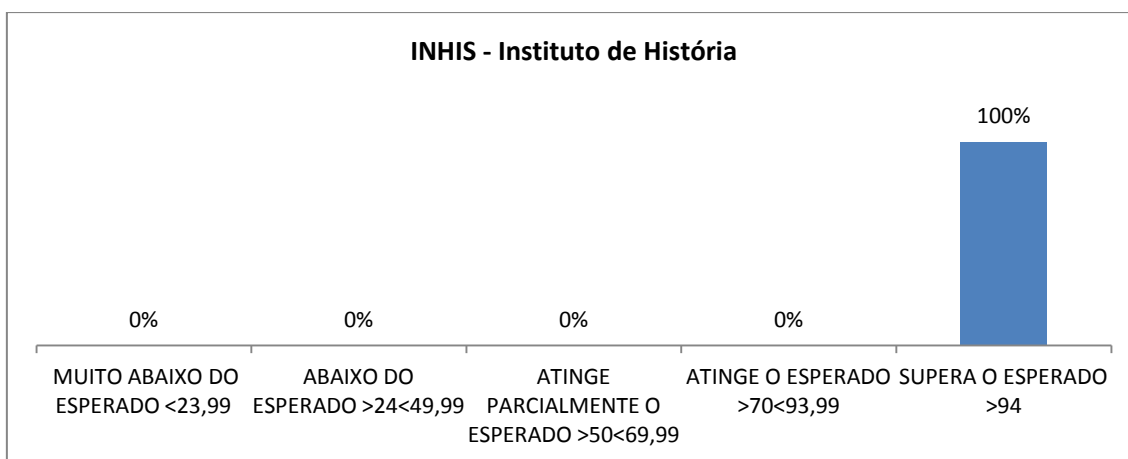


Gráfico 86: Média final dos servidores TAEs INHIS.

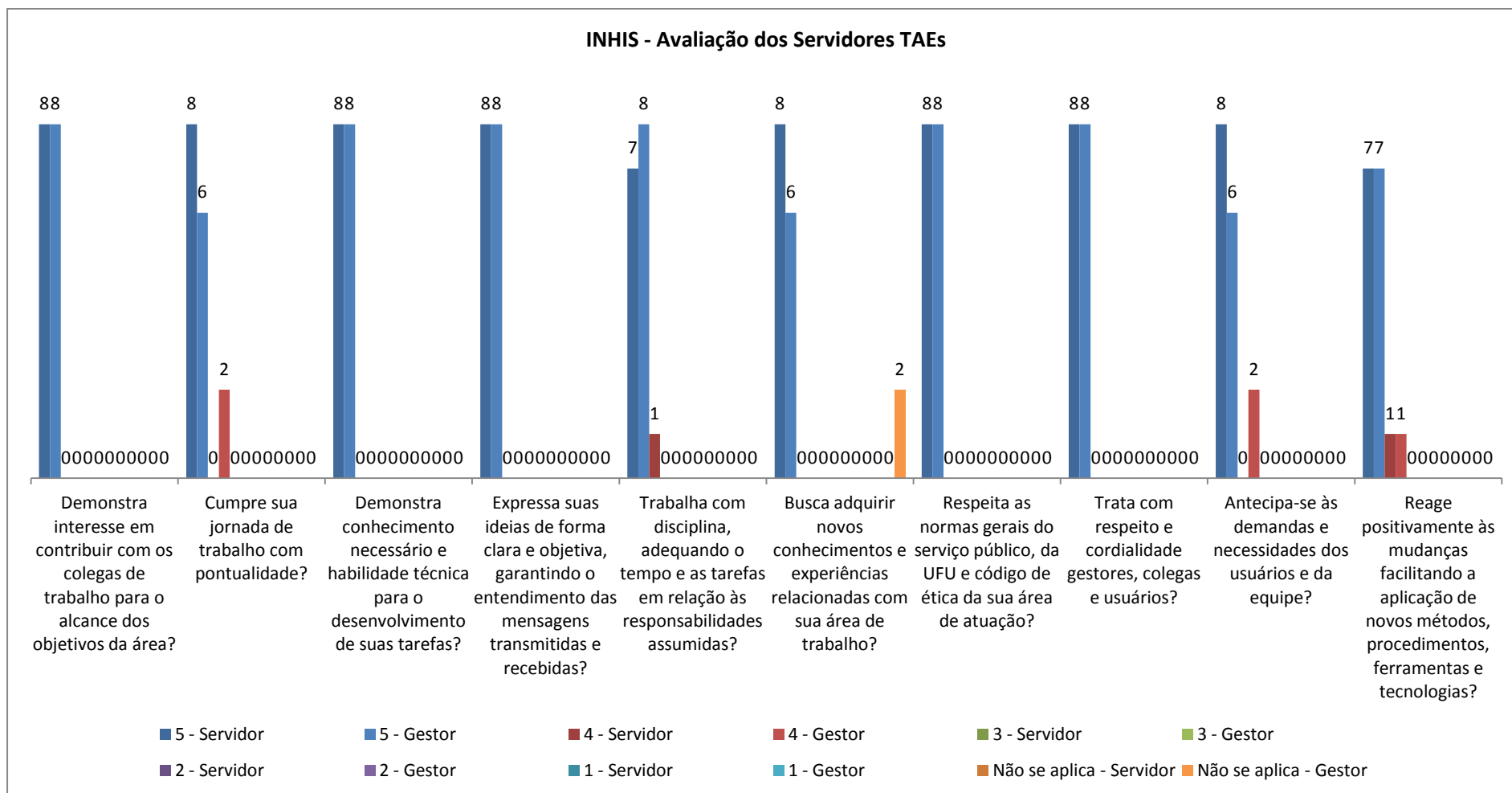


Gráfico 87: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores INHIS.

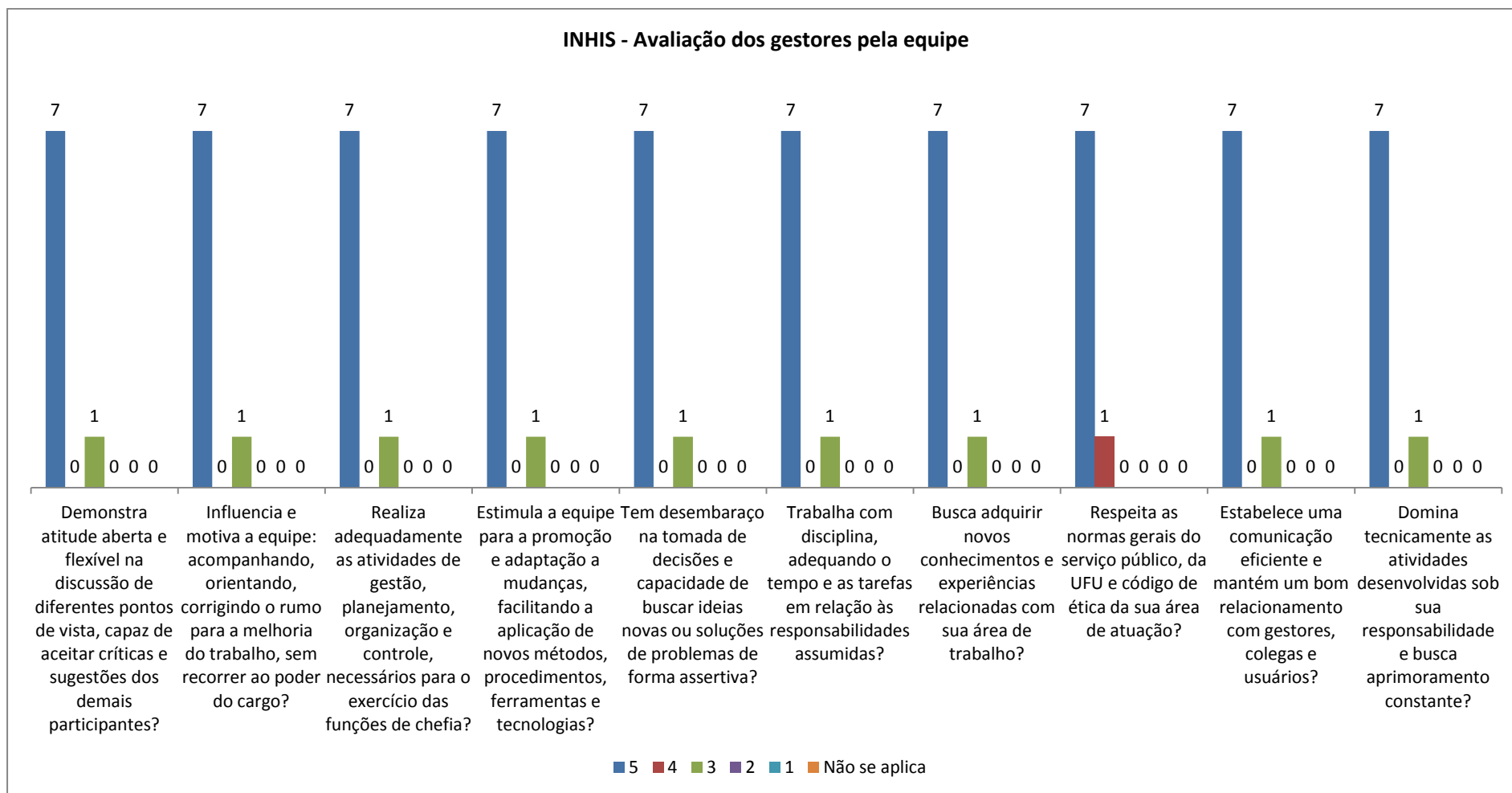


Gráfico 88: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe INHIS.

## 5.12 Instituto de Letras e Linguística – ILEEL

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do ILEEL de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 27 técnicos e 10 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

ILEEL – INSTITUTO DE LETRAS E LINGUÍSTICA

- CELIN – CENTRAL DE LÍNGUAS
- PPGE – PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS LINGÜÍSTICOS
- PPLET – PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS LITERÁRIOS
- COTRAD – GRADUAÇÃO EM TRADUÇÃO
- COLPDL – GRADUAÇÃO EM LETRAS: LÍNGUA PORTUGUESA – LIBRAS
- PROFLETRAS – PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM LETRAS
- COPOR – GRADUAÇÃO EM LETRAS: PORTUGUÊS E LITERATURAS DE LÍNGUA PORTUGUESA
- COING – GRADUAÇÃO EM LETRAS: INGLÊS E LITERATURAS DE LÍNGUA INGLESA
- COESP – GRADUAÇÃO EM LETRAS: ESPANHOL E LITERATURAS DE LÍNGUA ESPANHOLA
- COFRAN – GRADUAÇÃO EM LETRAS: FRANCÊS E LITERATURAS DE LÍNGUA FRANCESA

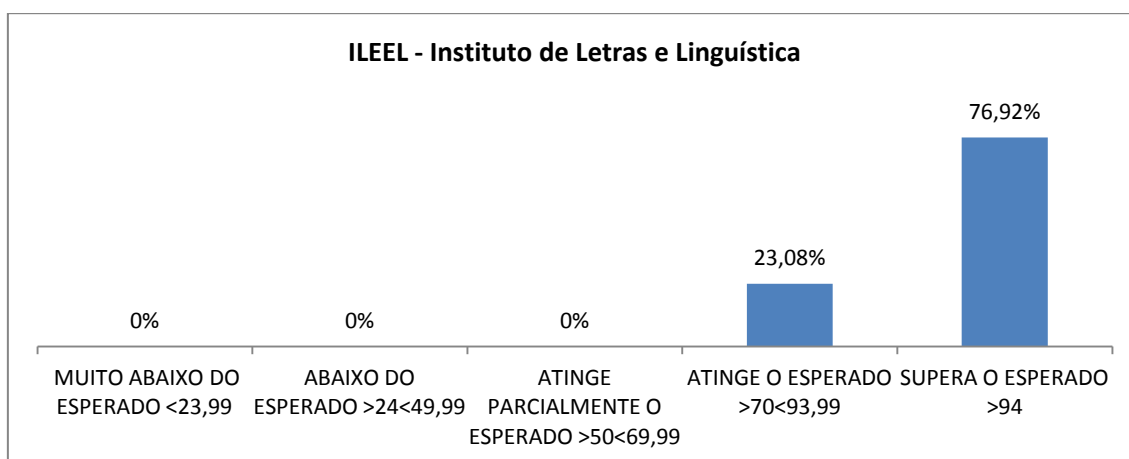


Gráfico 89: Média final dos servidores TAEs ILEEL.

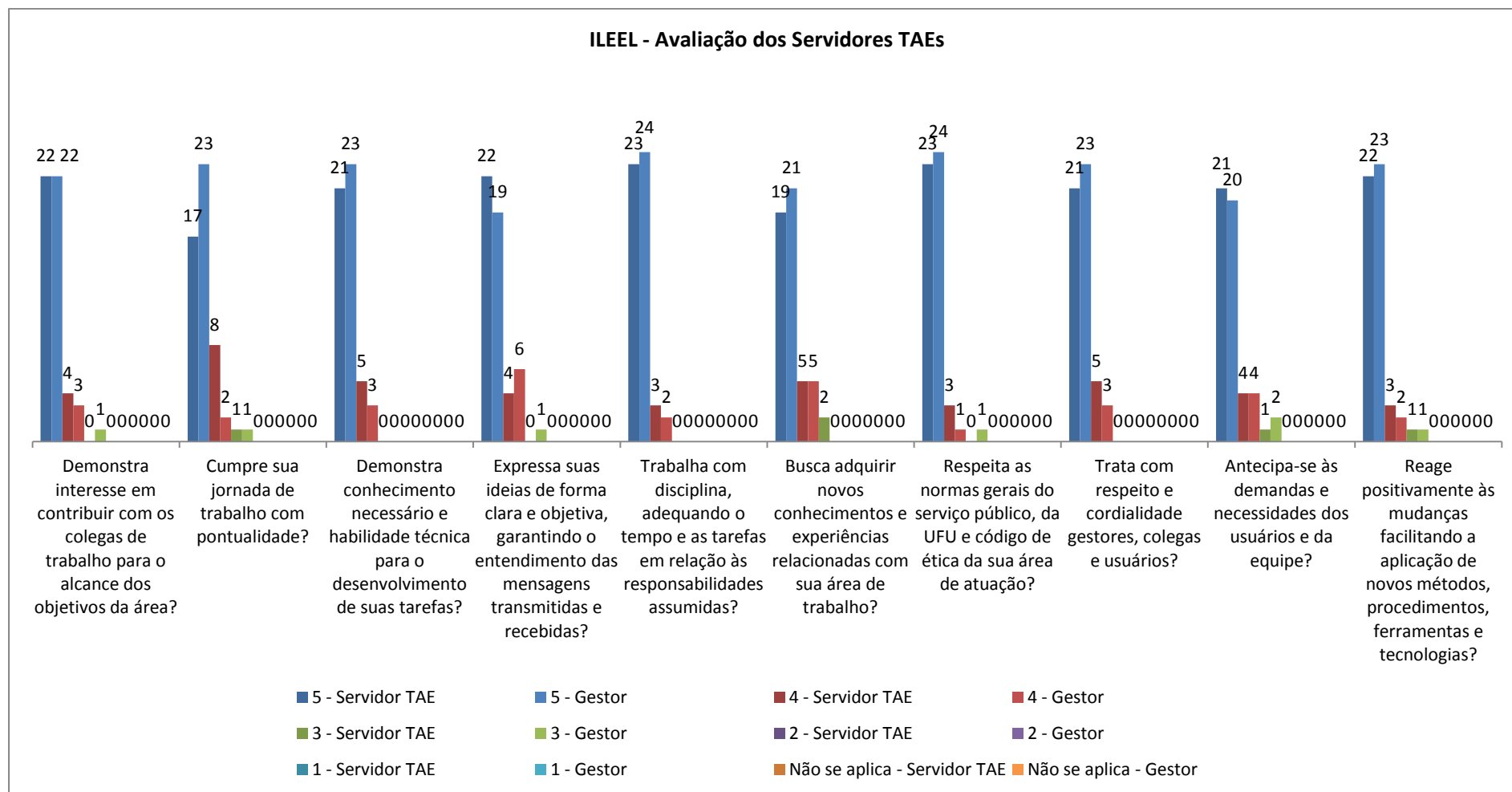
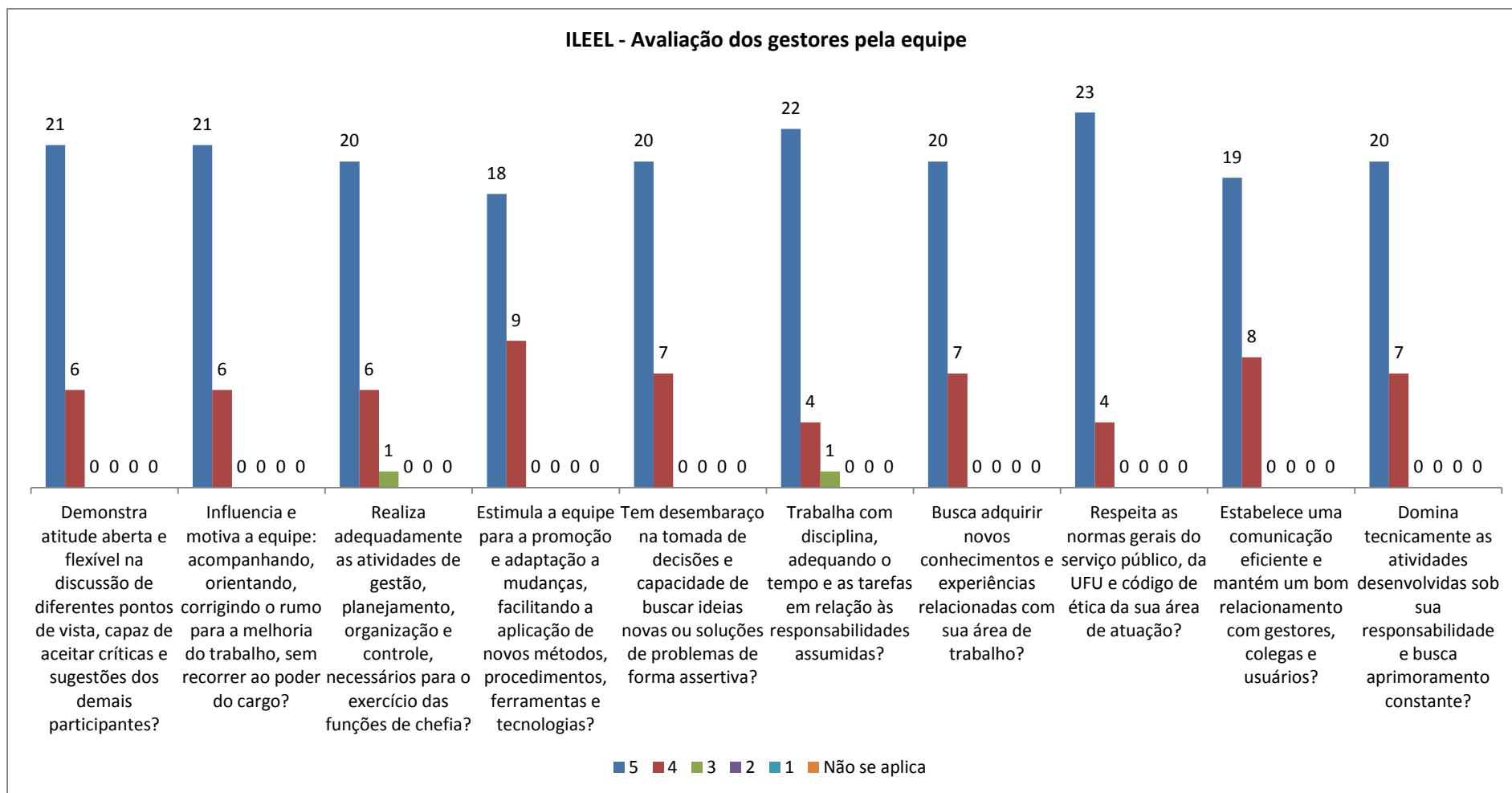


Gráfico 90: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores ILEEL.



**Gráfico 91: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe ILEEL.**

### 5.13 Instituto de Psicologia – IPUFU

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do IPUFU de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 10 técnicos e 4 gestores foram avaliados.

#### ESTRUTURA

IPUFU – INSTITUTO DE PSICOLOGIA

- CLIPS – CLÍNICA DE PSICOLOGIA
- COPSI – COORDENAÇÃO DO CURSO PSICOLOGIA – BACHARELADO E LICENCIATURA
- PGPSI – COORDENAÇÃO DO CURSO PSICOLOGIA - PÓS-GRADUAÇÃO

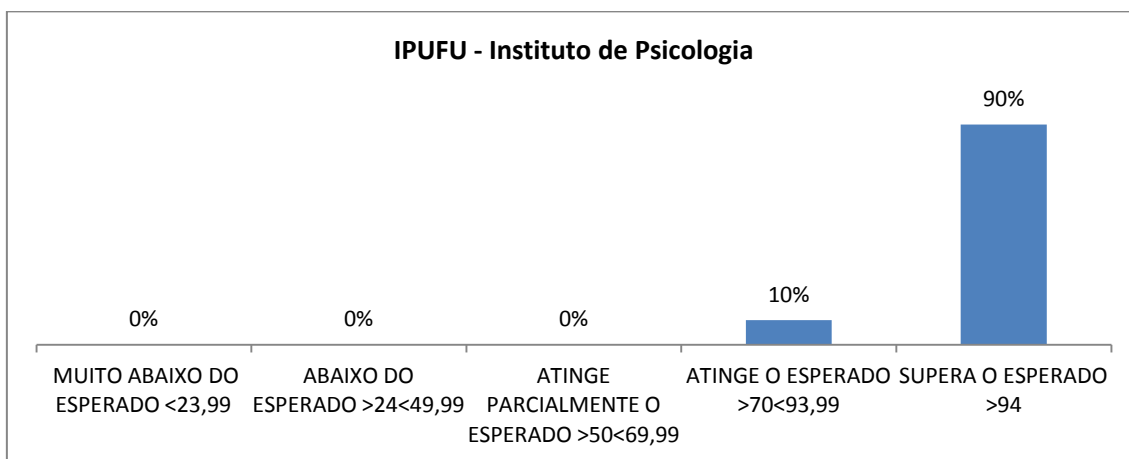


Gráfico 92: Média final dos servidores TAEs IPUFU.

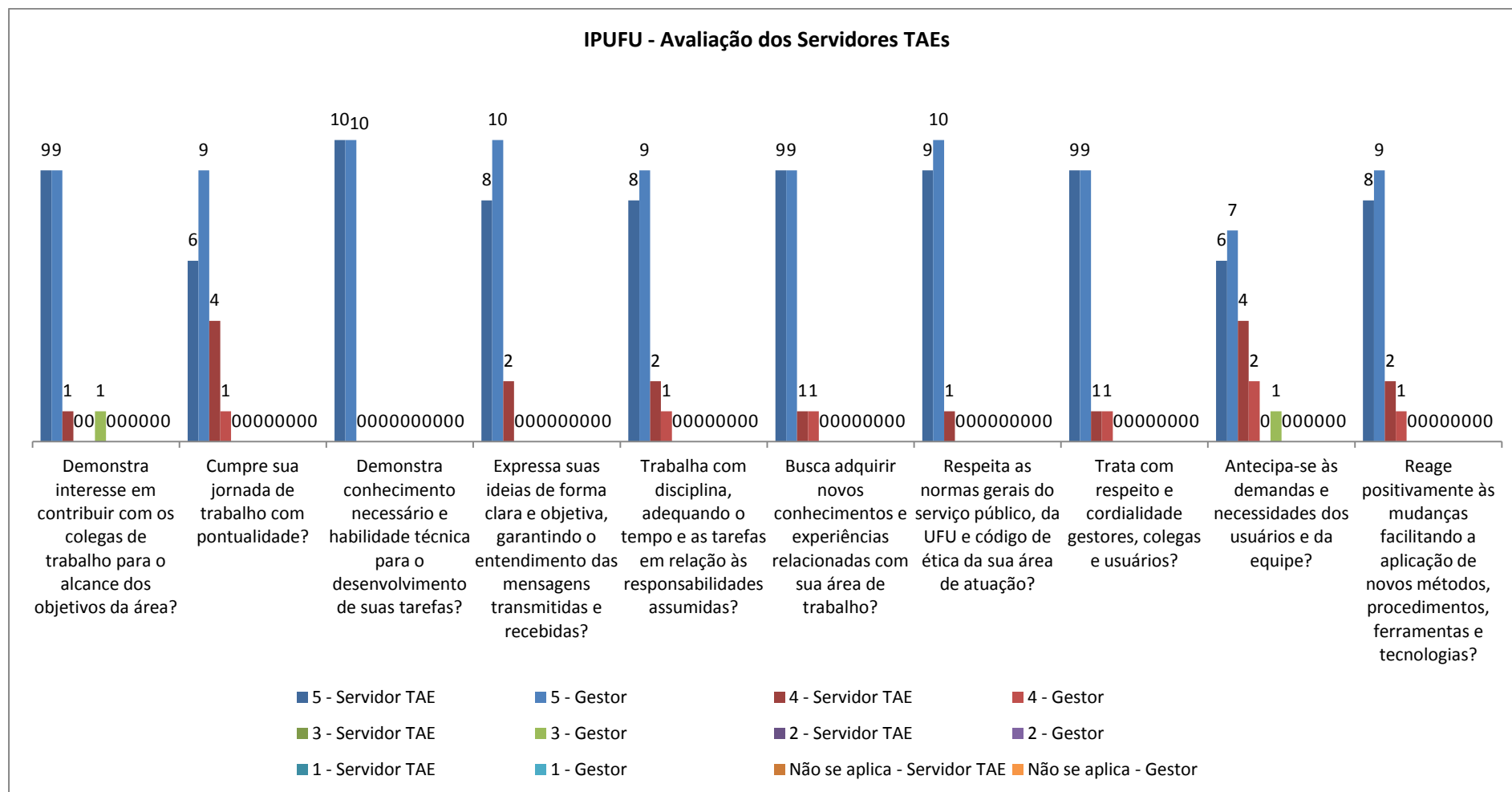


Gráfico 93: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores IPUFU.

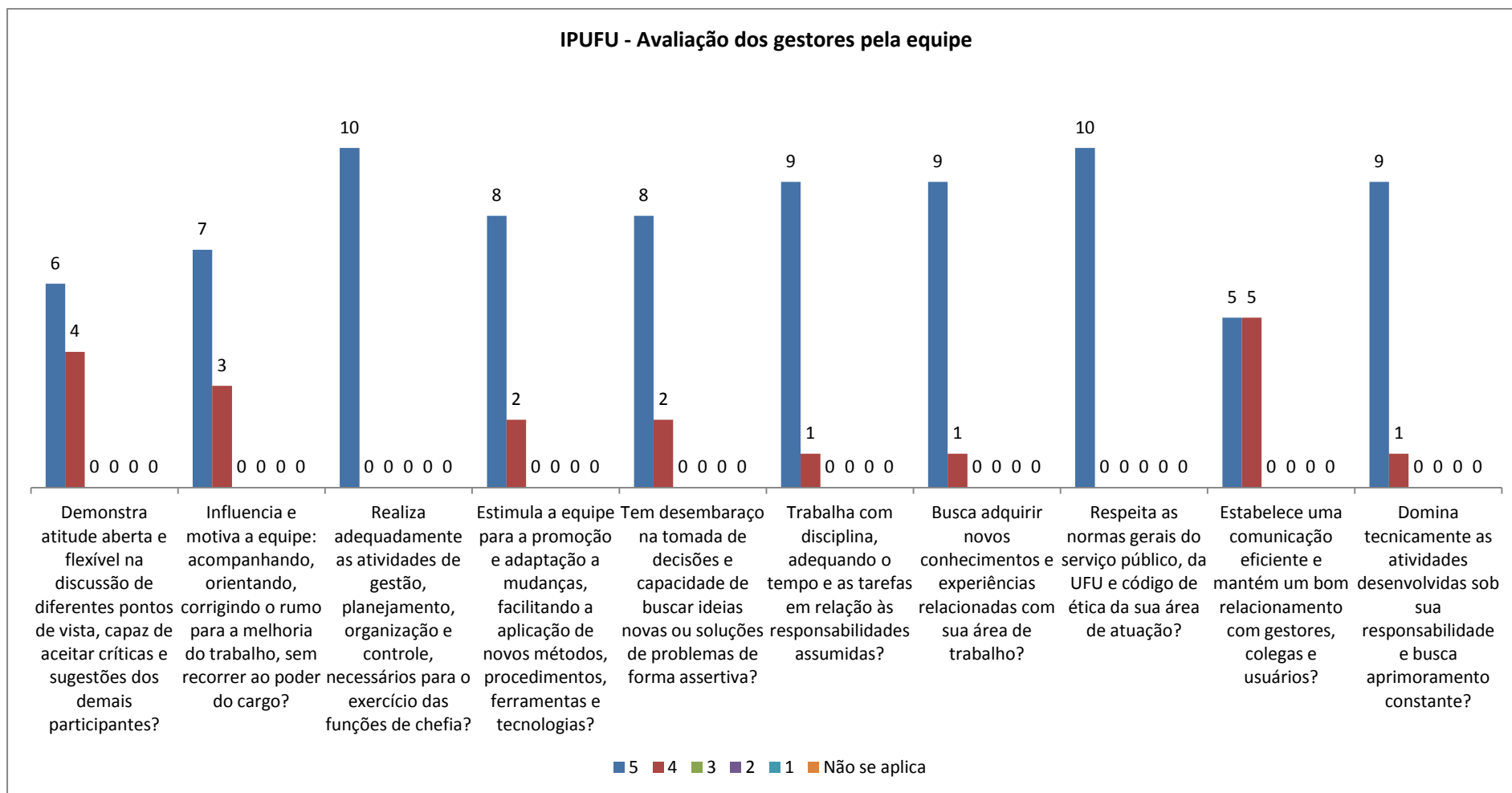


Gráfico 94: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe IPUFU.

## 5.14 Instituto de Química – IQUFU

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do IQUFU de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 21 técnicos e 4 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

**IQUFU – INSTITUTO DE QUÍMICA**

- COPGQ – COORDENAÇÃO DO CURSO DE QUÍMICA – PÓS-GRADUAÇÃO
  - COLIQ – COORDENAÇÃO DO CURSO QUÍMICA – LICENCIATURA
  - COORDENAÇÃO DO CURSO DE QUÍMICA INDUSTRIAL

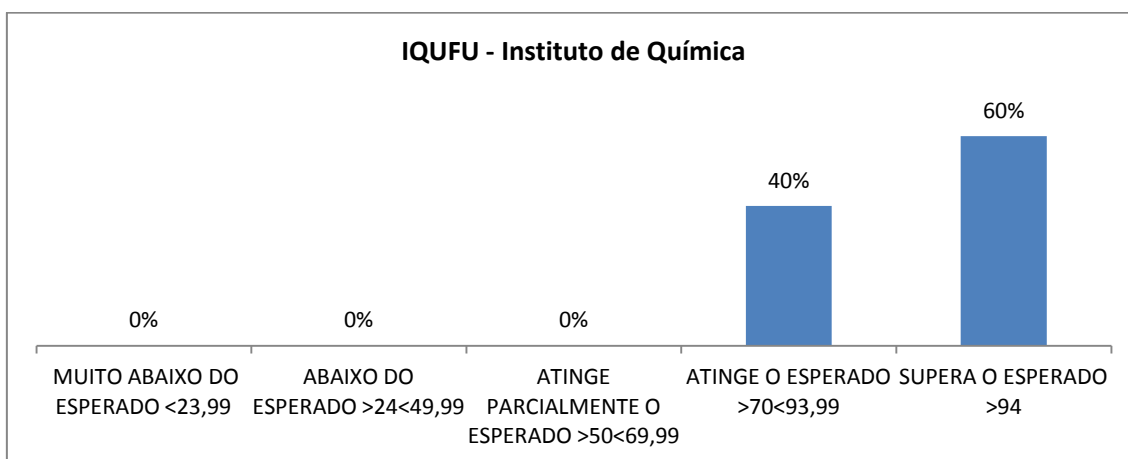


Gráfico 95: Média final dos servidores TAEs IQUFU.

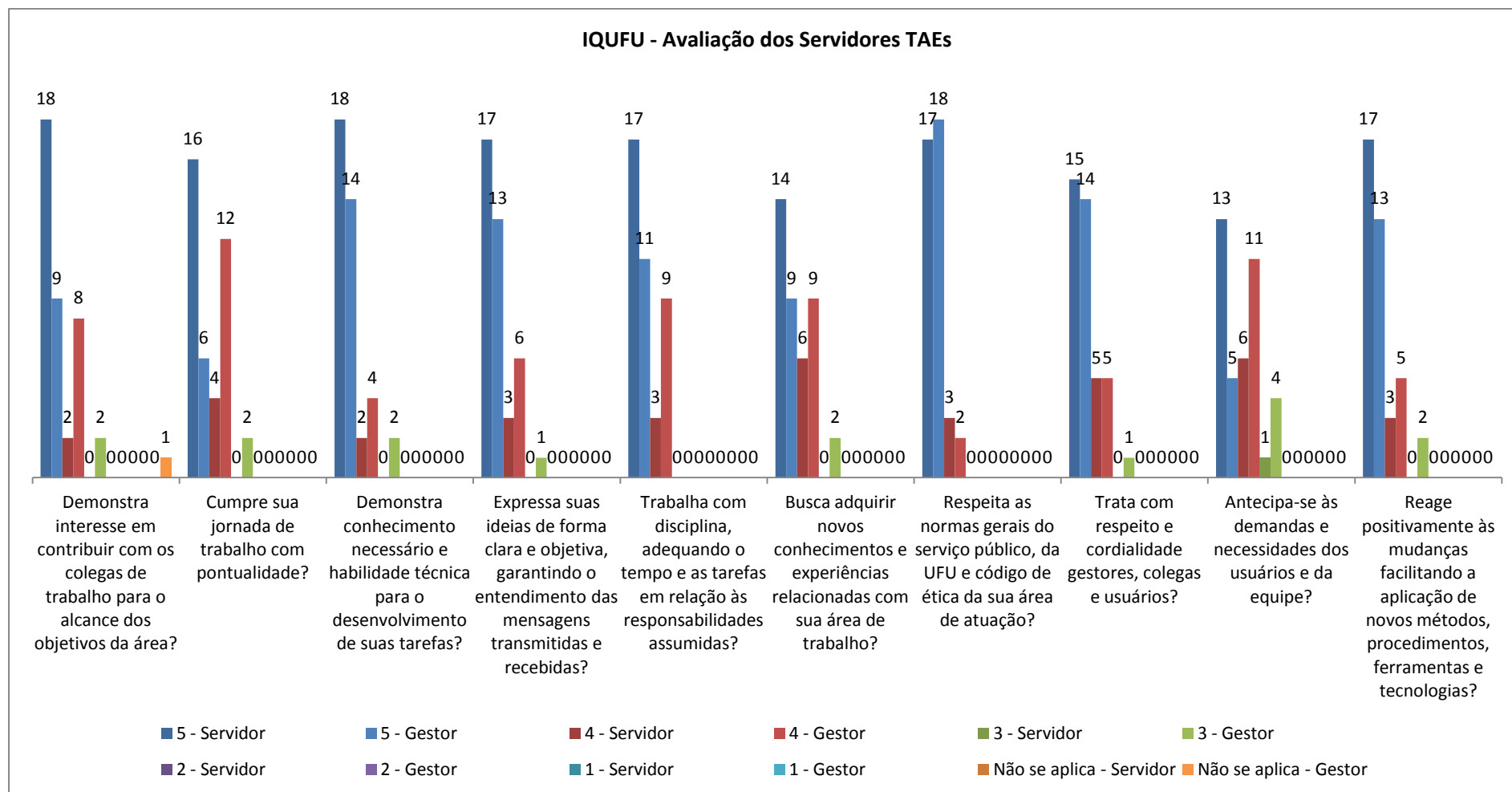


Gráfico 96: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores IQUFU.

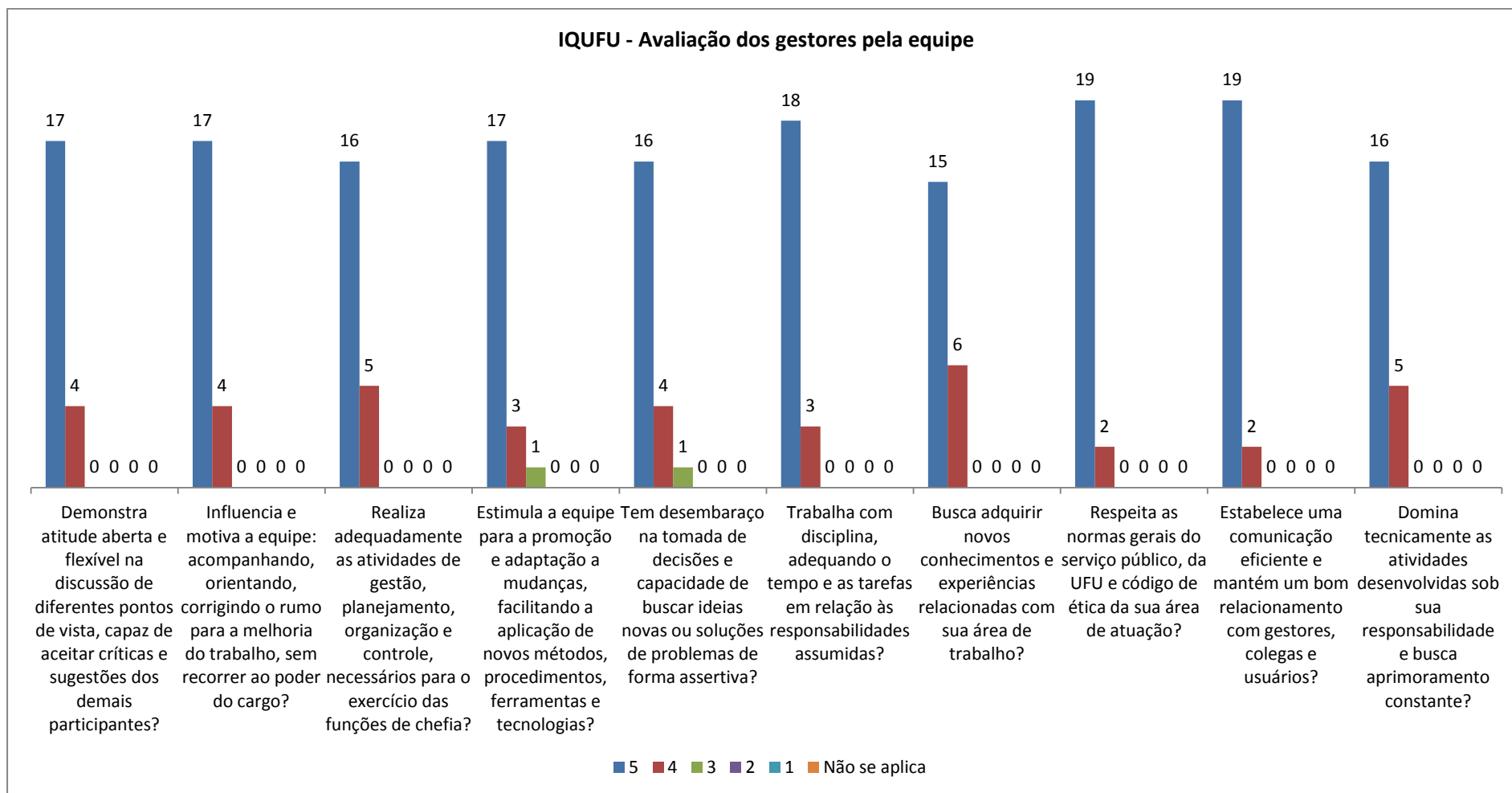


Gráfico 97: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe IQUFU.

## 5.15 Faculdade de Arquitetura e Urbanismo e Design – FAUeD

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FAUeD de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 10 técnicos e 5 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

FAUeD – FACULDADE DE ARQUITETURA E URBANISMO E DESIGN

- COORDENAÇÃO DO CURSO DE DESIGN
- COCAU – COORDENAÇÃO DO CURSO DE ARQUITETURA E URBANISMO – GRADUAÇÃO
- LABORATÓRIO DE MODELOS E PROTÓTIPOS
- LABORATÓRIO DE EXPRESSÃO DIGITAL
- LABORATÓRIO EM PROJETO DE ARQUITETURA, URBANISMO E DESIGN
- PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ARQUITETURA E URBANISMO
- LABORATÓRIO DE TECNOLOGIA DO AMBIENTE CONSTRUÍDO
  - LABORATÓRIO DE CONFORTO AMBIENTAL E CONSERVAÇÃO DE ENERGIA
    - SALA DE REFERÊNCIA E MEMÓRIA

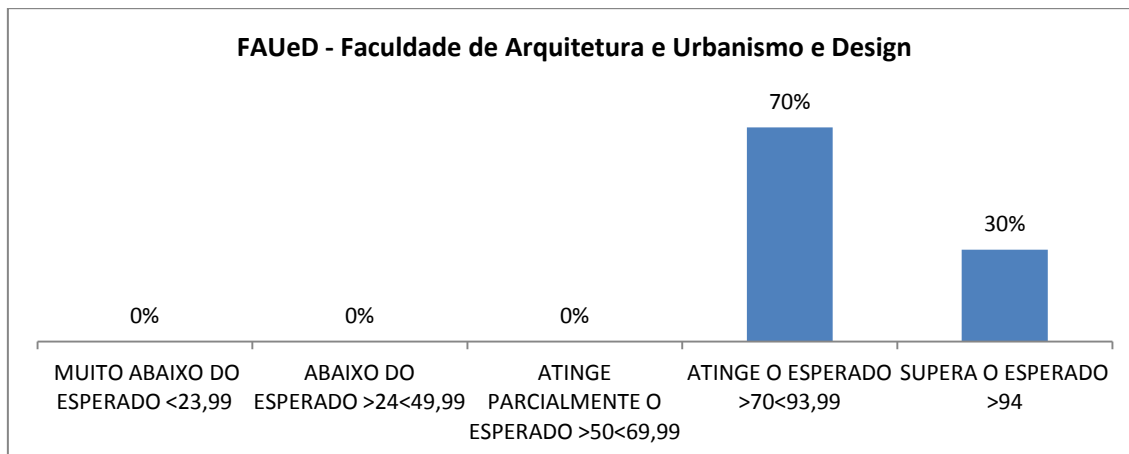


Gráfico 98: Média final dos servidores TAEs FAUeD.

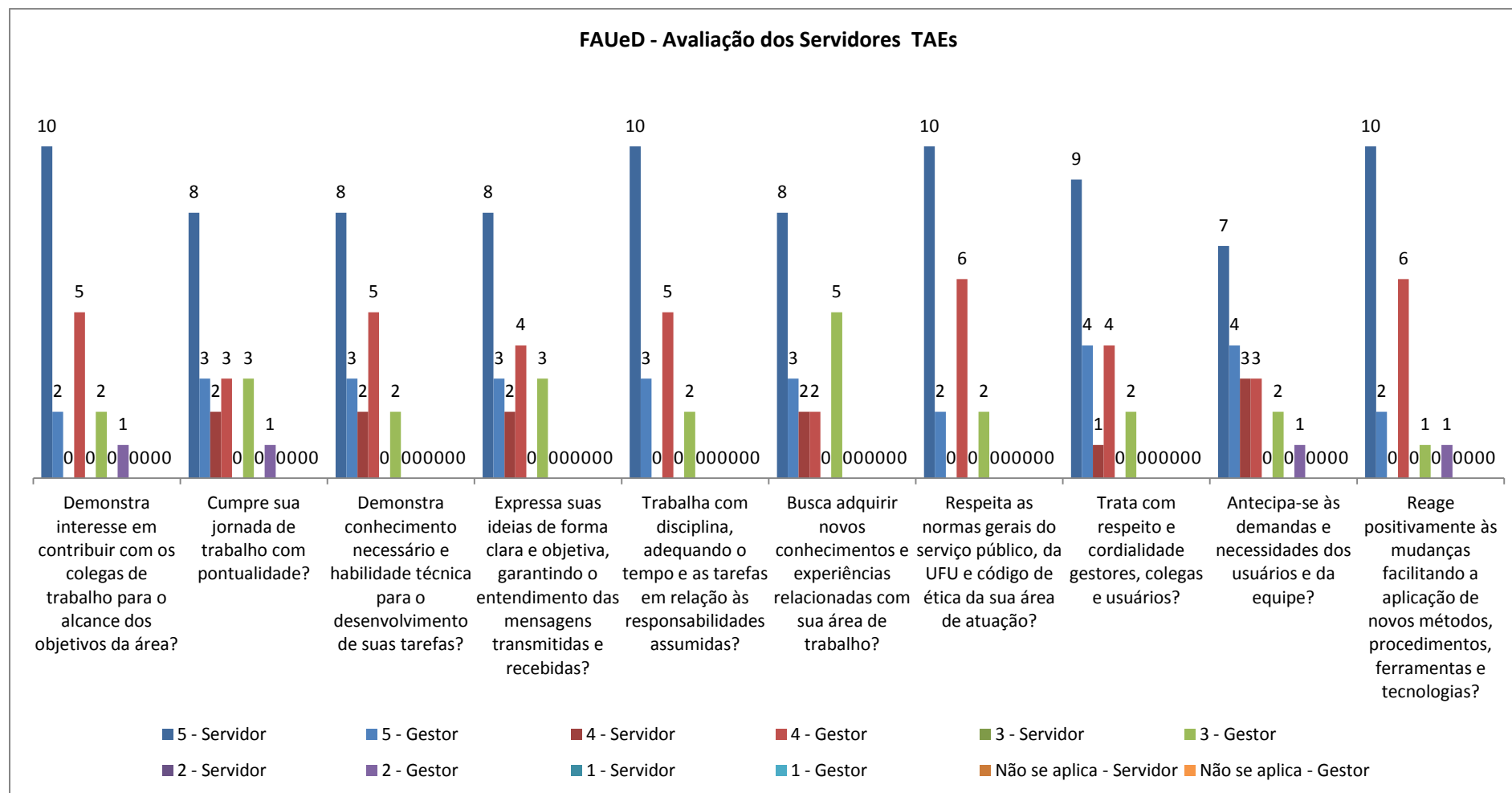


Gráfico 99: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FAUeD.

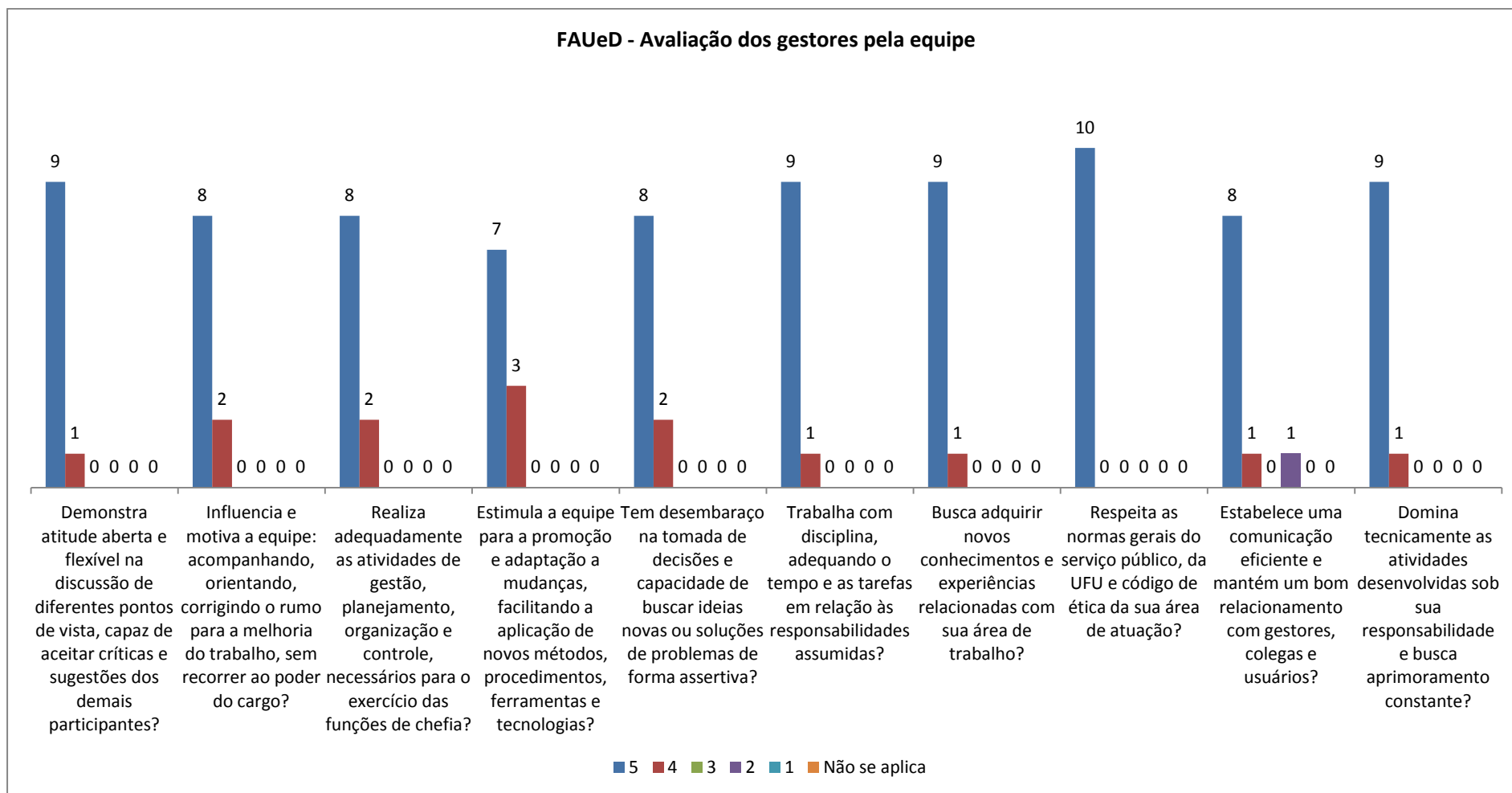


Gráfico 100; Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FAUeD.

## 5.16 Faculdade de Ciências Contábeis – FACIC

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FACIC de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 5 técnicos e 3 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

FACIC – FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

- COCCI – COORDENAÇÃO DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS – GRADUAÇÃO
- PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

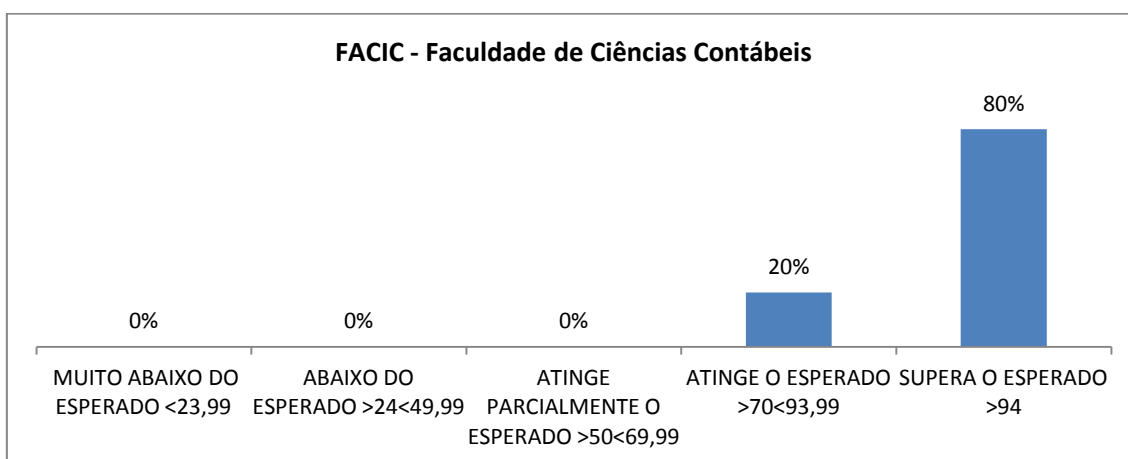


Gráfico 101: Média final dos servidores TAEs FACIC.

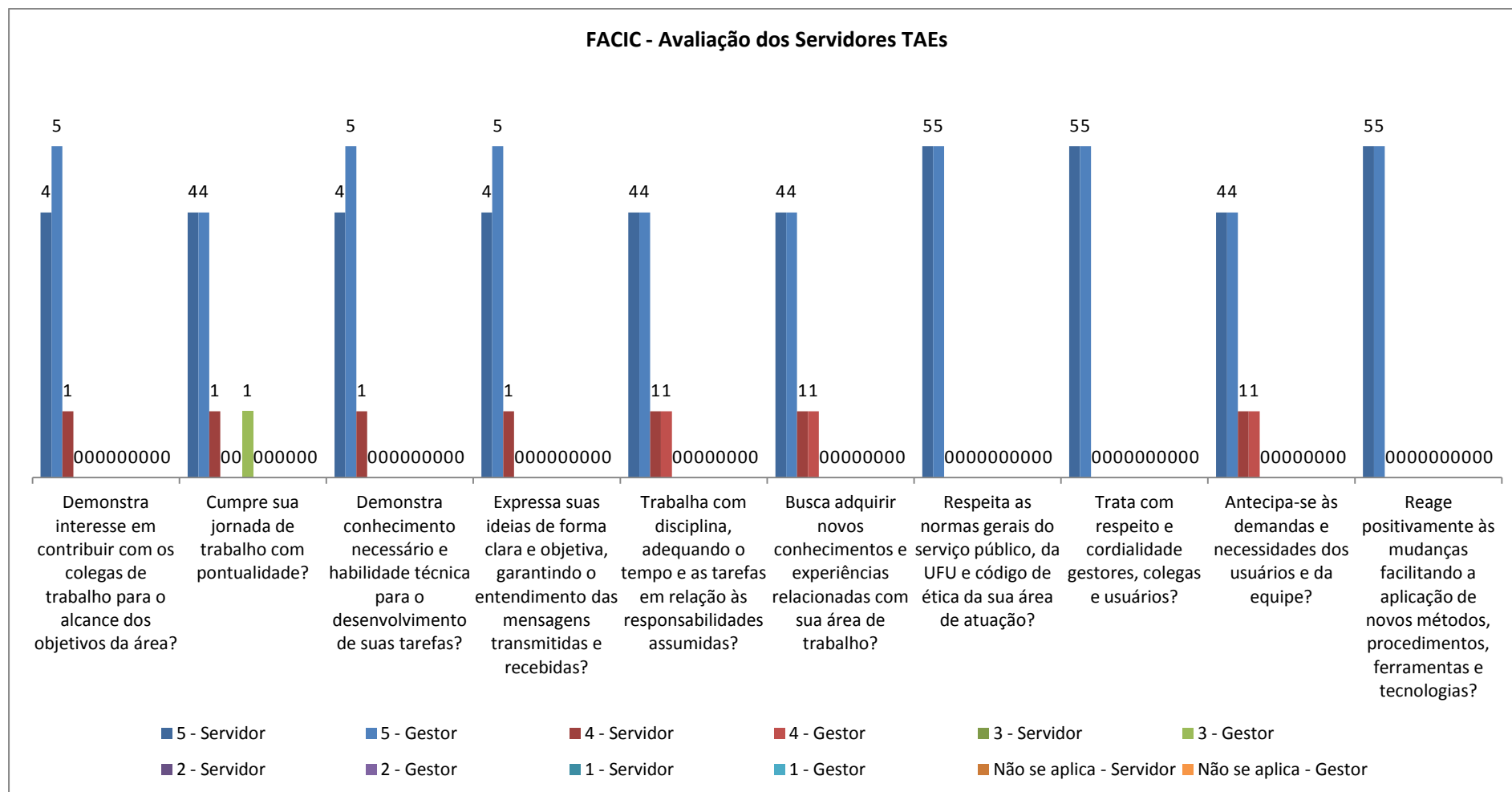


Gráfico 102: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FACIC.

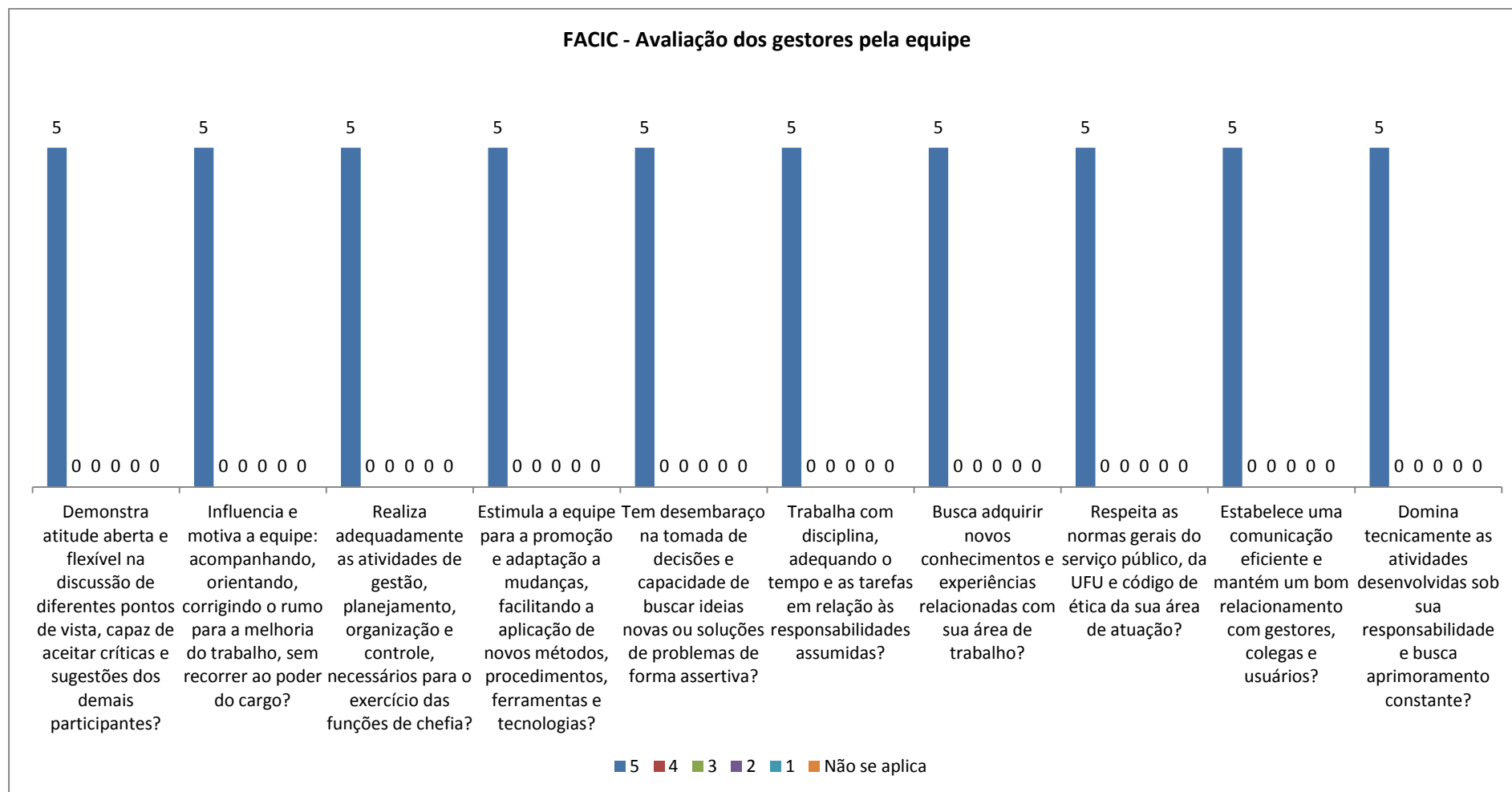


Gráfico 103: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FACIC.

## 5.17 Faculdade de Ciências Integradas do Pontal – FACIP

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FACIP de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 33 técnicos e 13 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

#### FACIP – FACULDADE CIÊNCIAS INTEGRADAS DO PONTAL

- COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM FÍSICA
  - LABORATÓRIO DE FÍSICA 1 - LFIS1
- COORDENAÇÃO CURSO DE BIOLOGIA
- COORDENAÇÃO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
- COORDENAÇÃO CURSO DE MATEMÁTICA
- COORDENAÇÃO CURSO DE GEOGRAFIA
- COORDENAÇÃO CURSO DE HISTÓRIA
- COORDENAÇÃO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
- COORDENAÇÃO CURSO DE QUÍMICA
- COORDENAÇÃO CURSO DE SERVIÇO SOCIAL
- COORDENAÇÃO CURSO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
- SETOR DE PATRIMÔNIO E ALMOXARIFADO

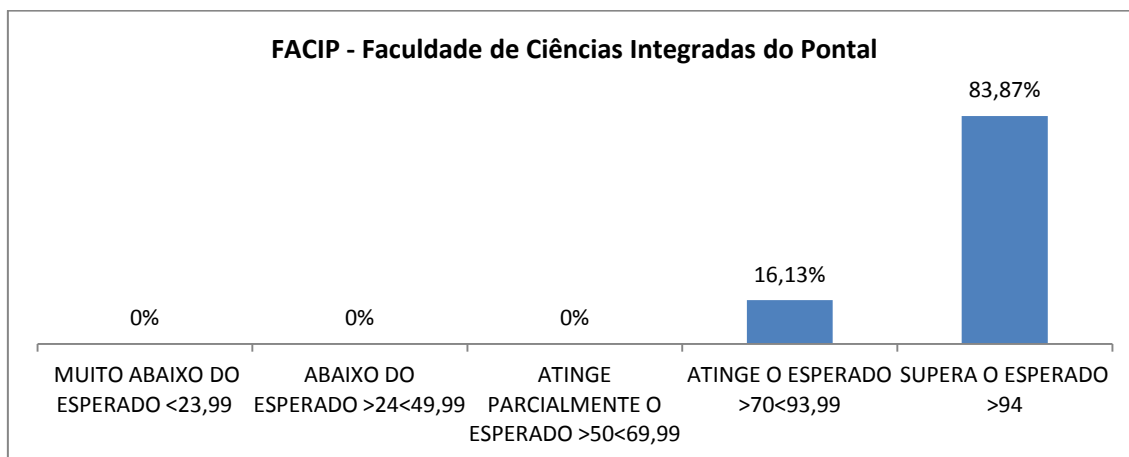
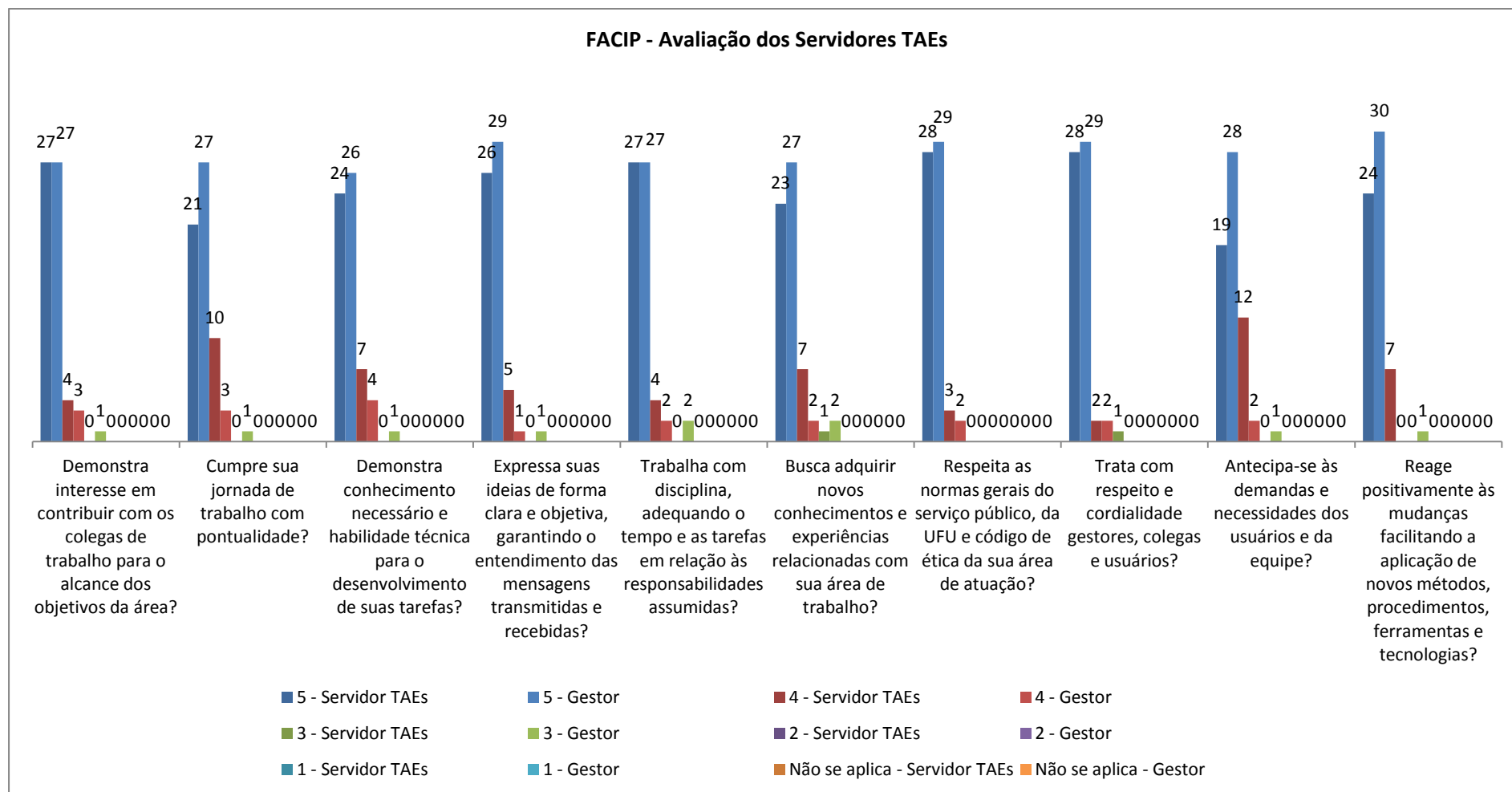


Gráfico 104: Média final dos servidores TAEs FACIP.



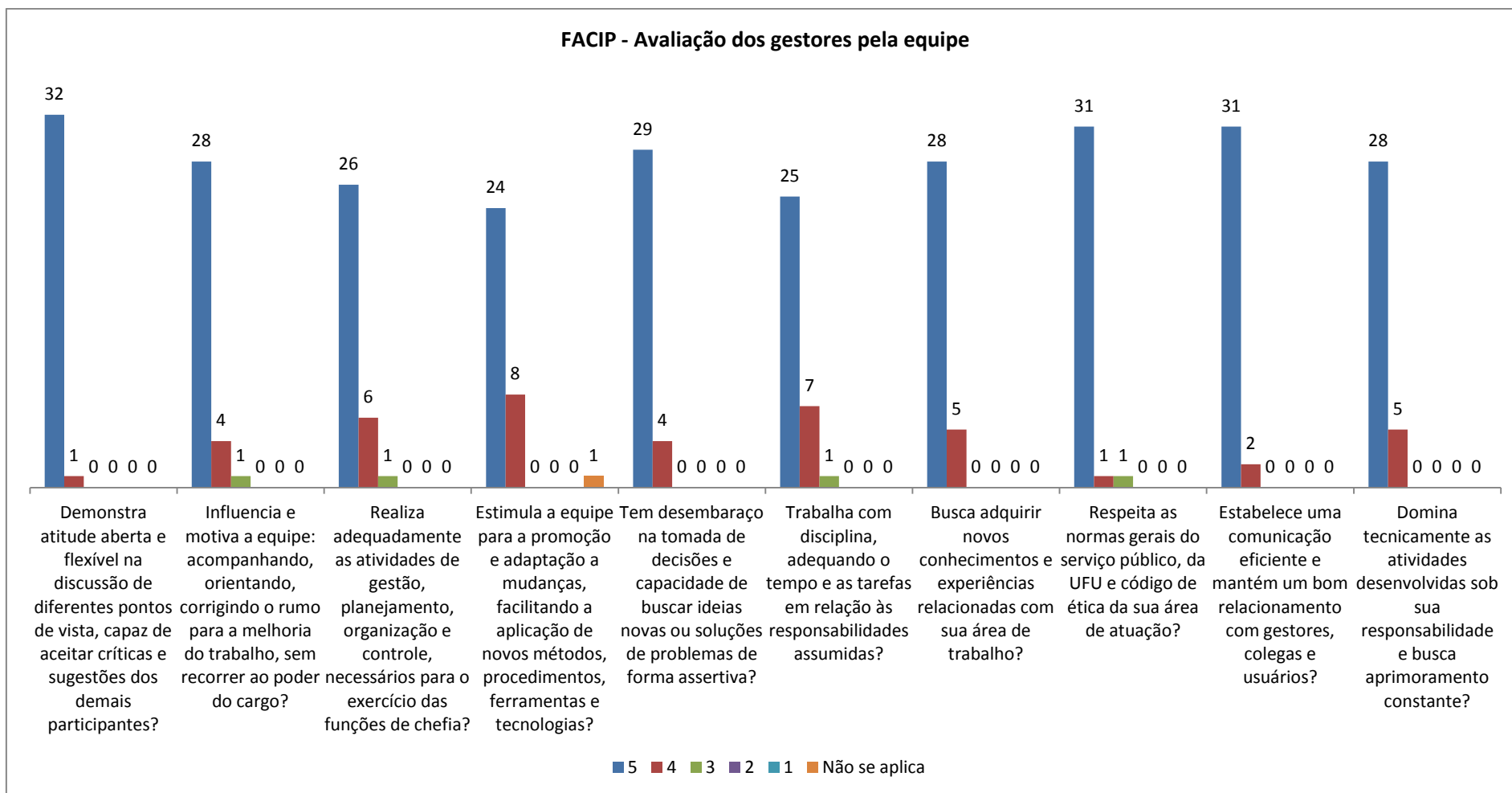


Gráfico 106: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FACIP.

## 5.18 Faculdade de Computação – FACOM

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FACOM de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 16 técnicos e 5 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

FACOM – FACULDADE DE COMPUTAÇÃO

- COCOM – COORDENAÇÃO DO CURSO DE CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO
- COPGC – COORDENAÇÃO PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO
- COBSI – COORDENAÇÃO DO CURSO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO
- COBSI – COORDENAÇÃO DO CURSO DE SISTEMAS DA INFORMAÇÃO – CAMPUS MONTE CARMELO

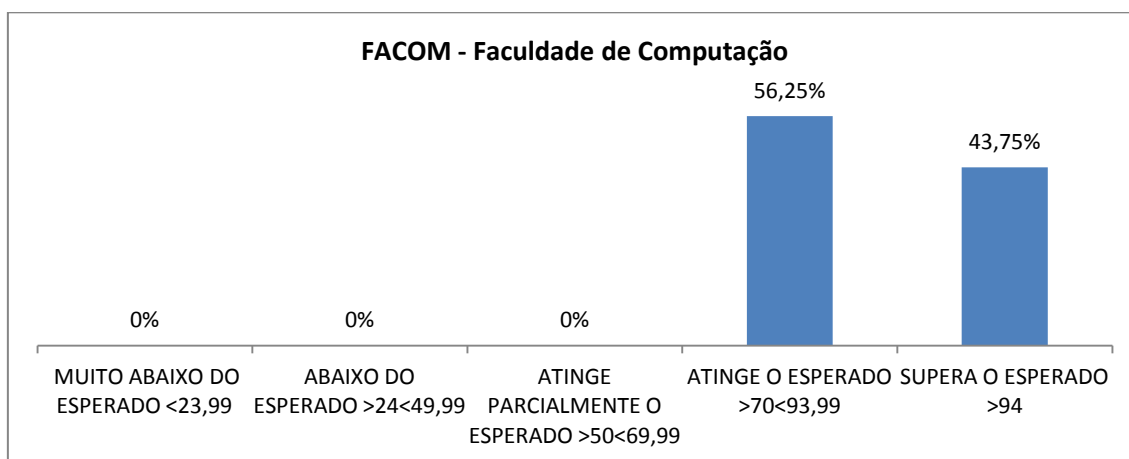


Gráfico 107: Média final dos servidores TAEs FACOM.

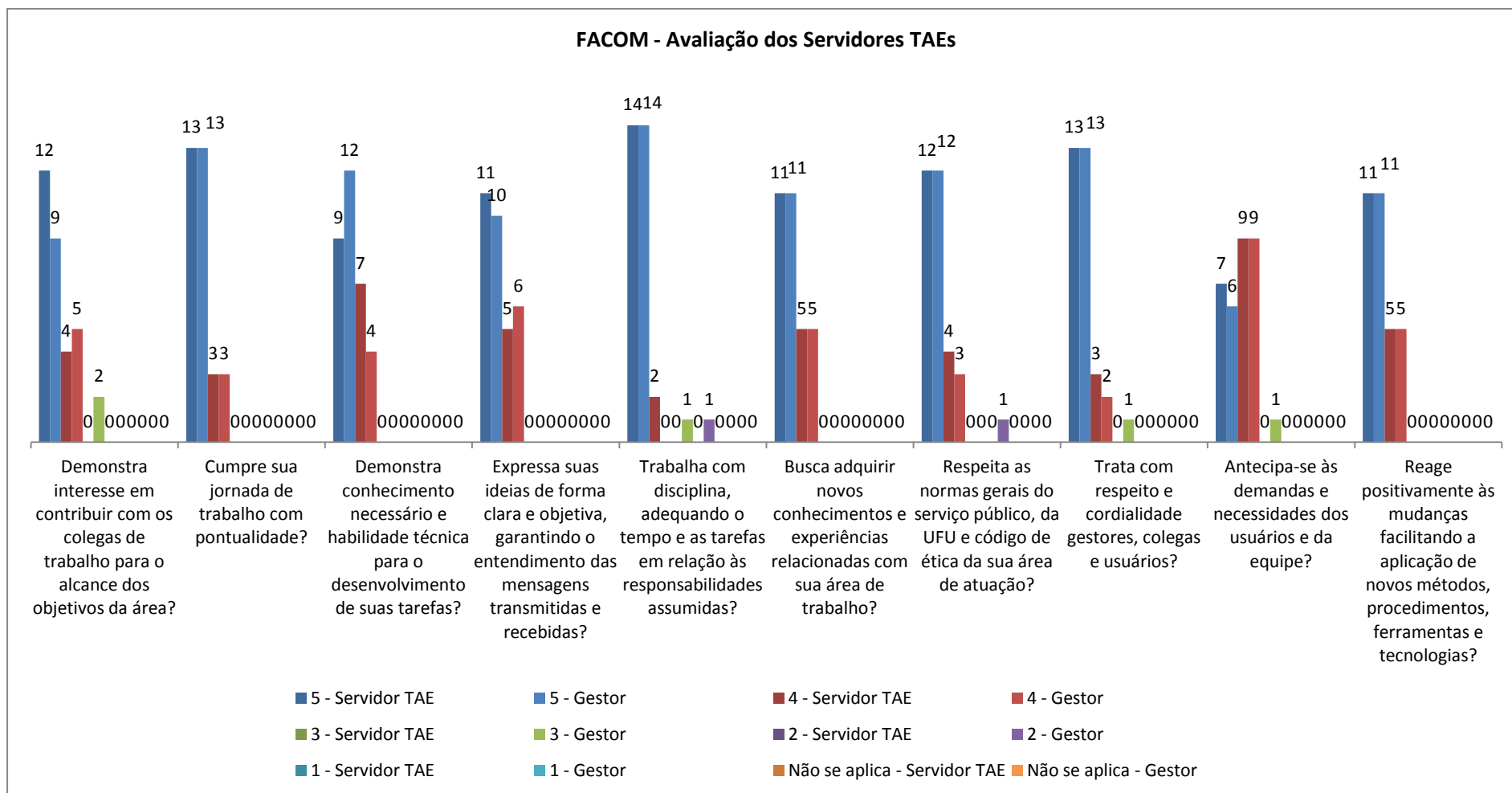


Gráfico 108: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FACOM.

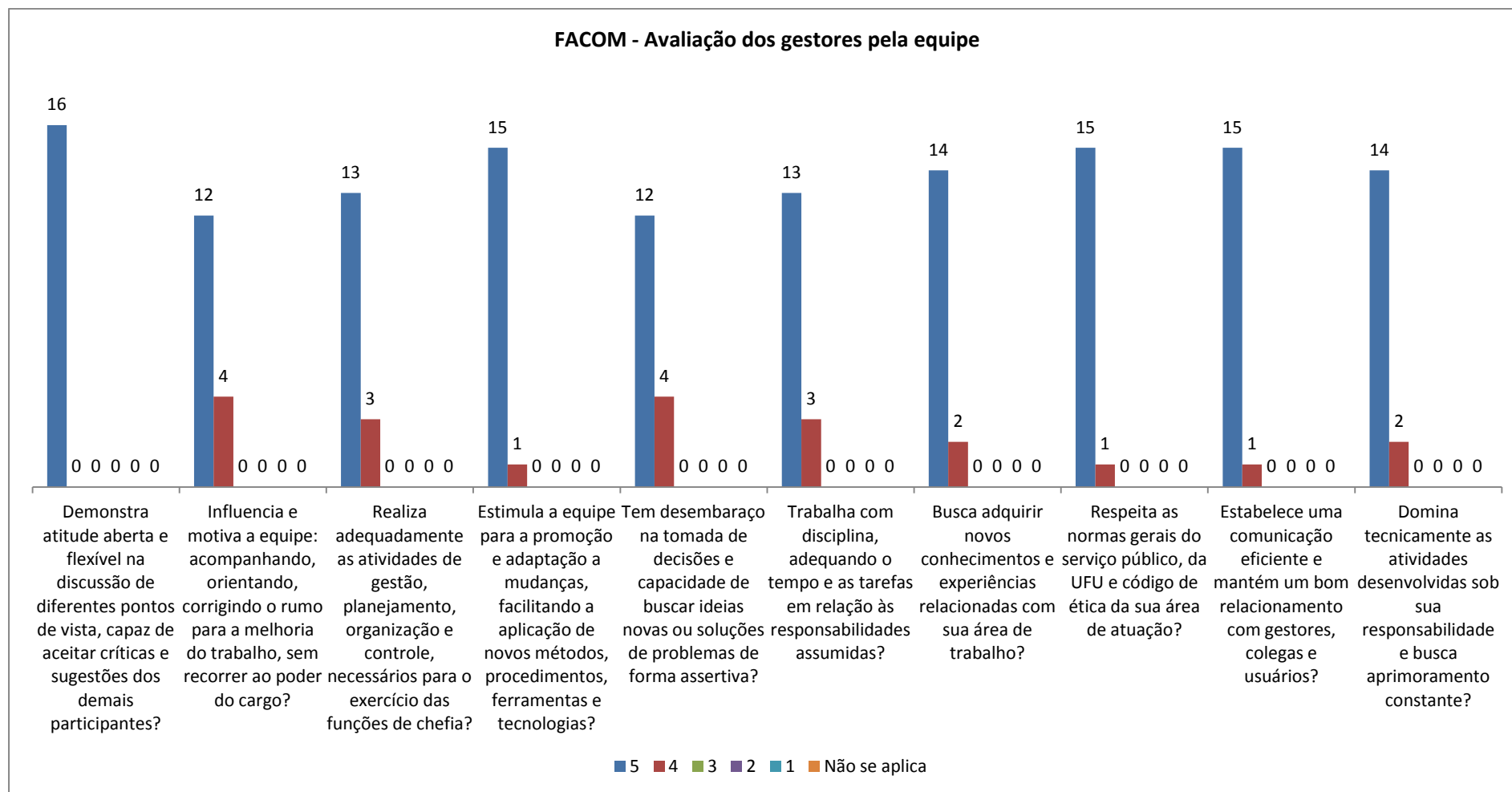


Gráfico 109: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FACOM.

## 5.19 Faculdade de Direito – FADIR

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FADIR de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 7 técnicos e 3 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

FADIR – FACULDADE DE DIREITO

- COCDI – COORDENAÇÃO DO CURSO DIREITO – GRADUAÇÃO
- PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO PÚBLICO
  - NIC – NÚCLEO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA
    - DIAJU – DIVISÃO DE ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

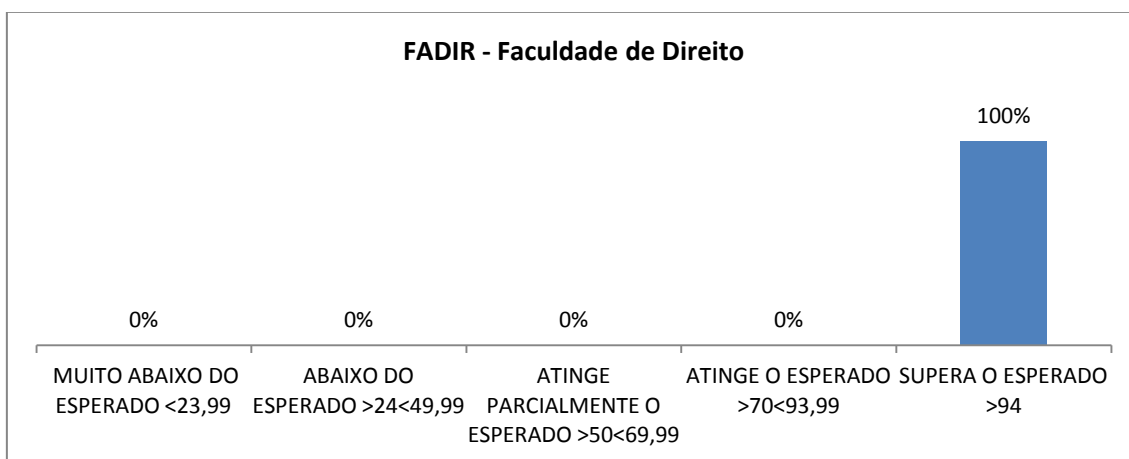


Gráfico 110: Média final dos servidores TAEs FADIR.

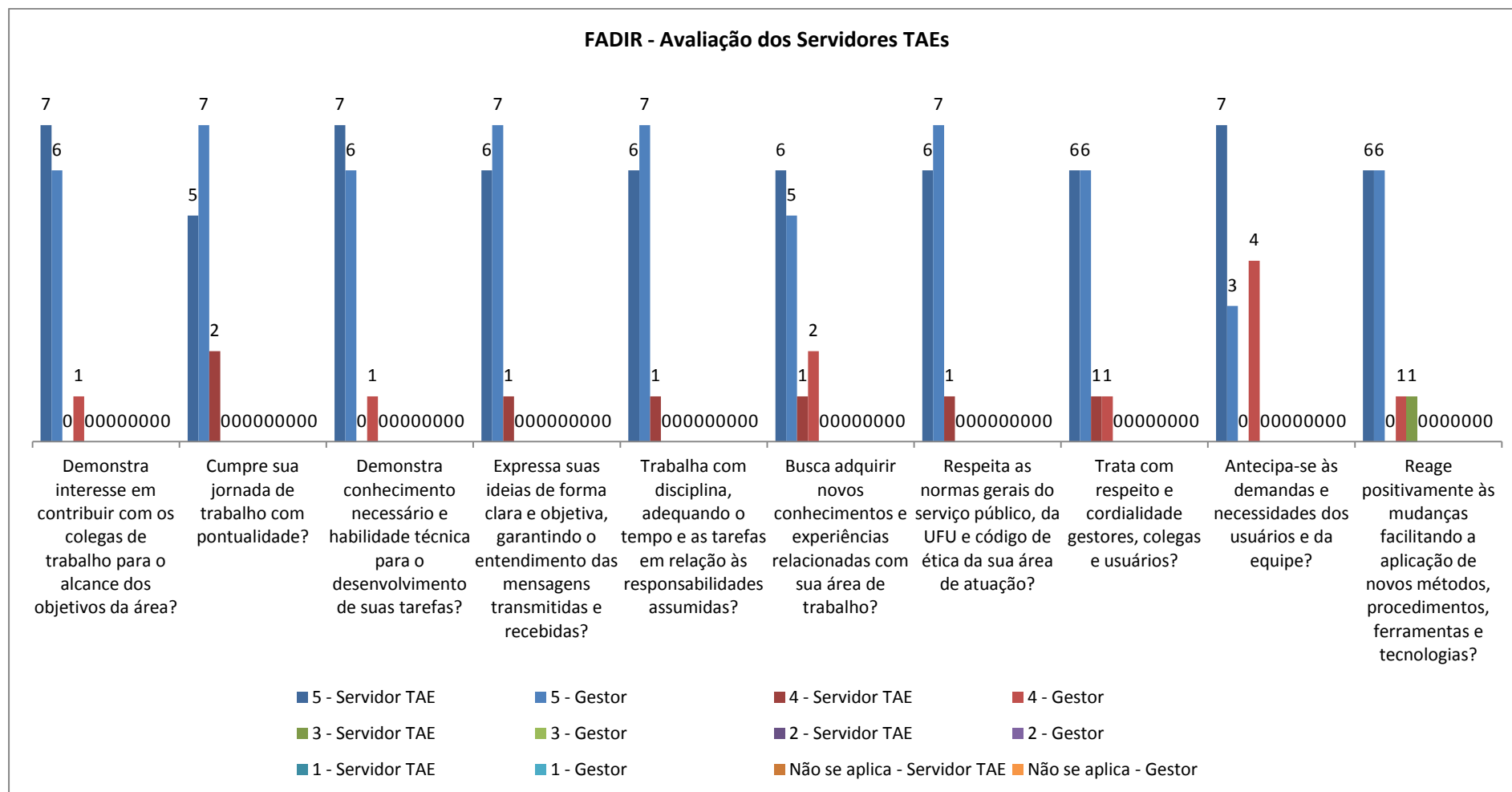


Gráfico 111: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FADIR.

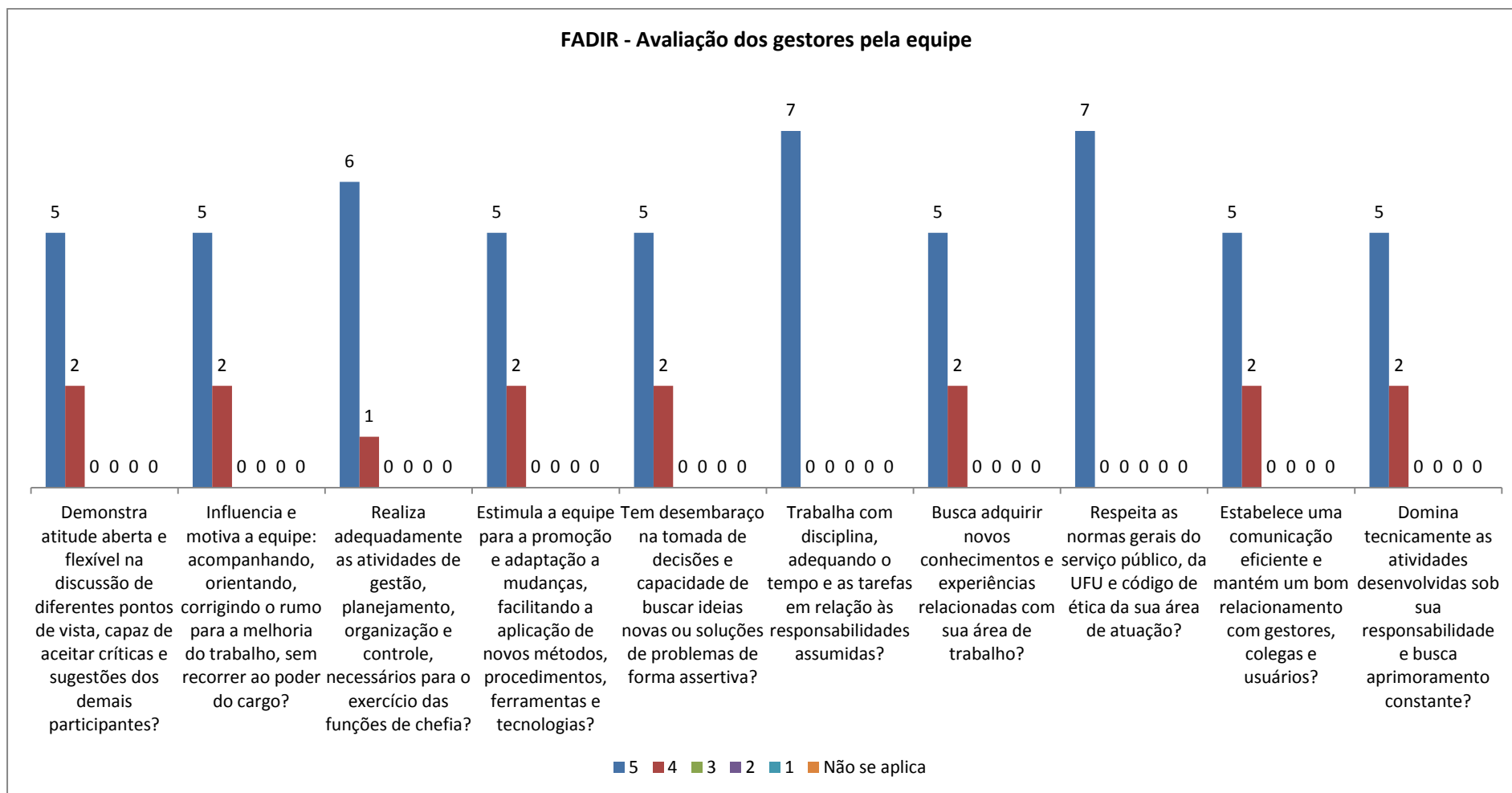


Gráfico 112: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FADIR.

## 5.20 Faculdade de Educação – FAGED

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FAGED de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 18 técnicos e 5 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

FAGED – FACULDADE DE EDUCAÇÃO

- COCPE – COORDENAÇÃO DO CURSO DE PEDAGOGIA - GRADUAÇÃO
- COJOR – COORDENAÇÃO DO CURSO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
- PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
- COORDENAÇÃO PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIAS, COMUNICAÇÃO E EDUCAÇÃO

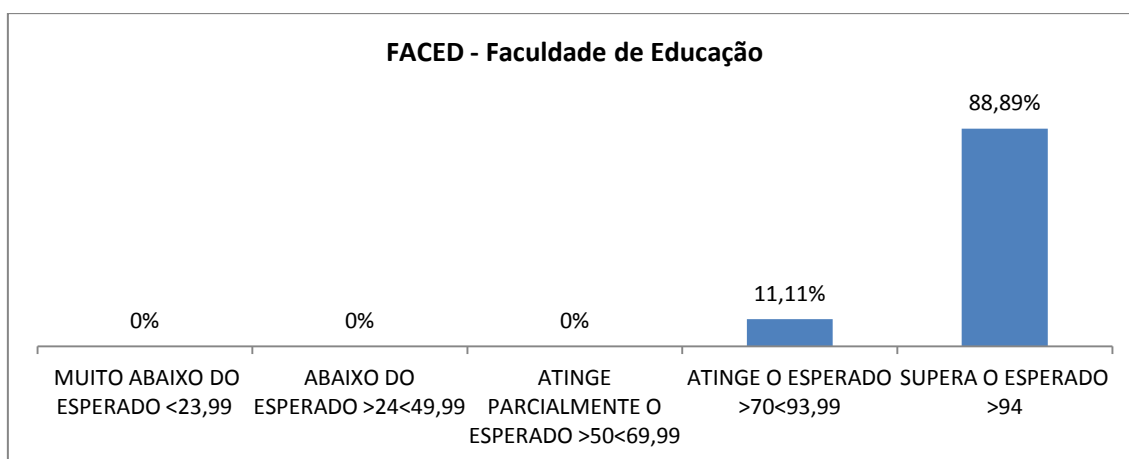


Gráfico 113: Média final dos servidores TAEs FAGED.

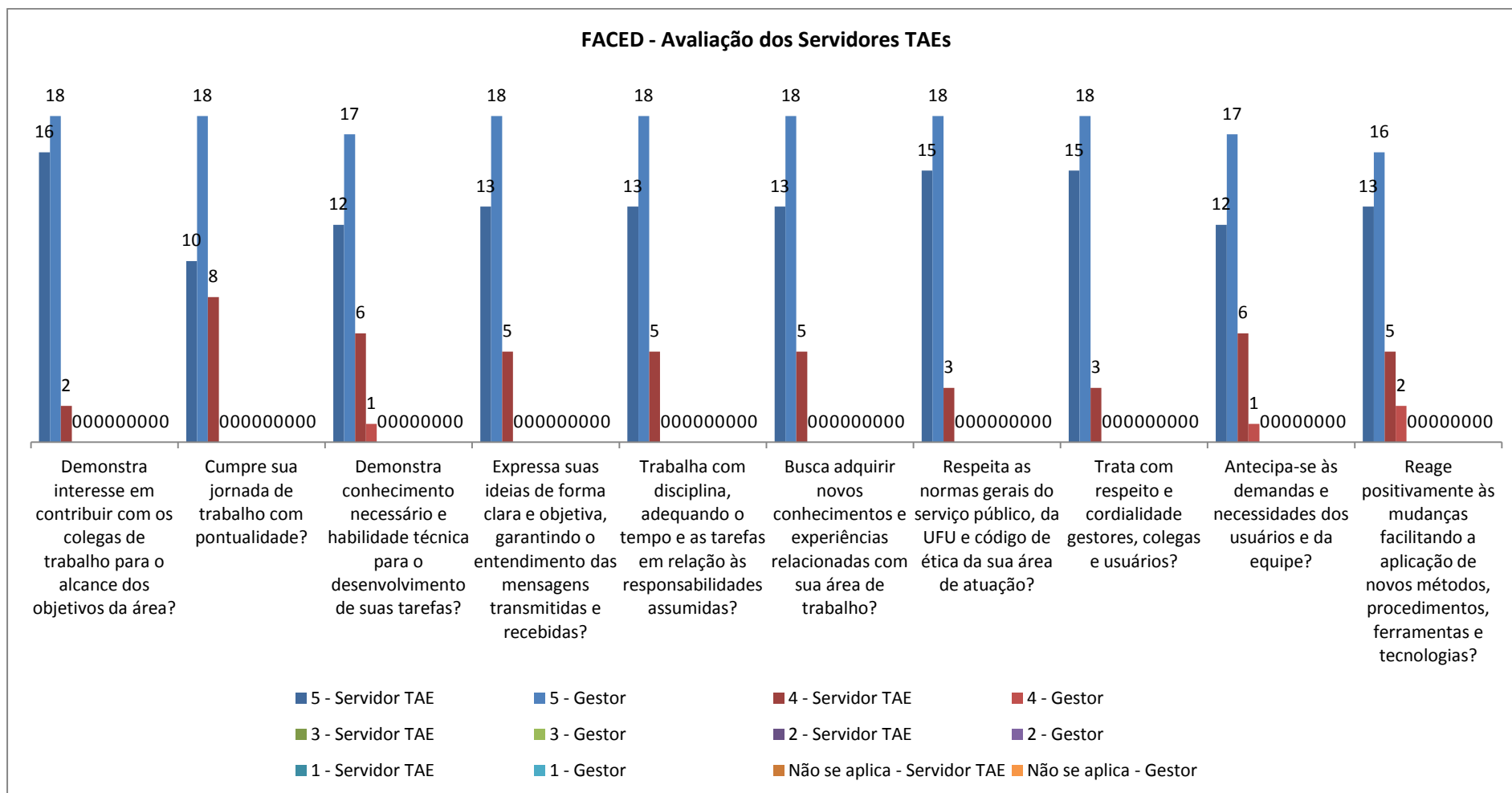


Gráfico 114: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FACED.

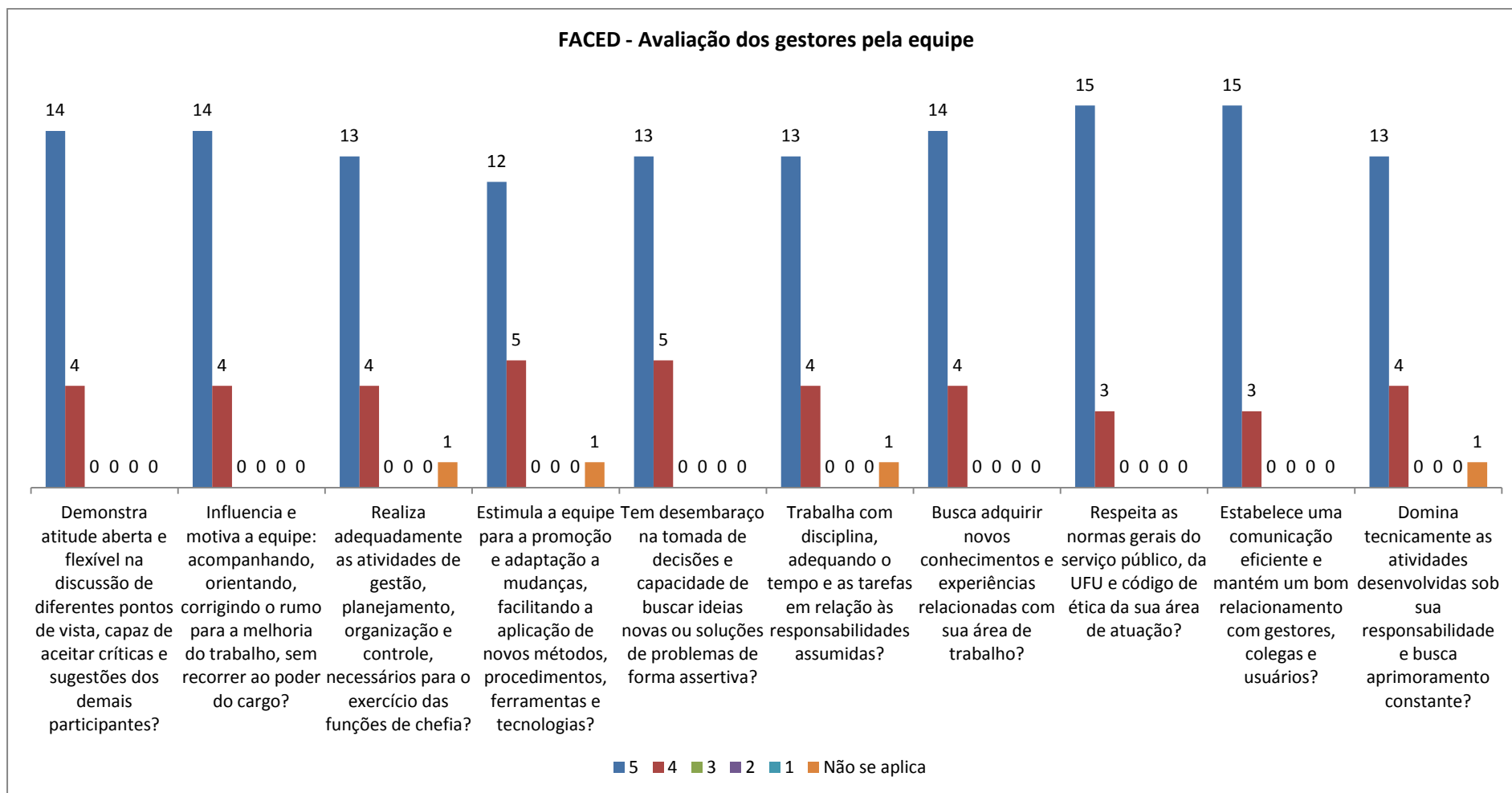


Gráfico 115: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FACED.

## 5.21 Faculdade de Educação Física – FAEFI

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FAEFI de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 23 técnicos e 4 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

FAEFI – FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA

- COLEF – COORDENAÇÃO DO CURSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA LICENCIATURA E BACHARELADO
- COFIT – COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM FISIOTERAPIA
- PPGFISIO – PÓS-GRADUAÇÃO EM FISIOTERAPIA

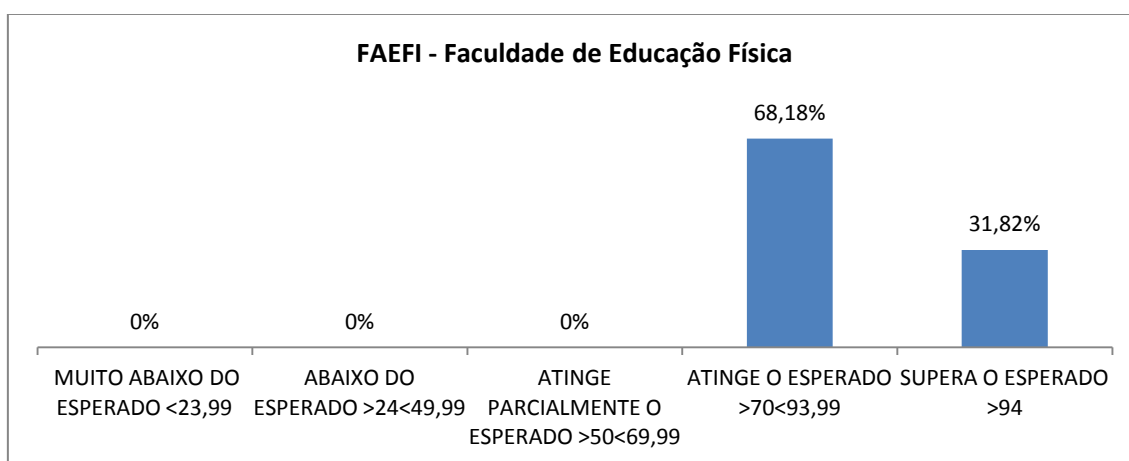


Gráfico 116: Média final dos servidores TAEs FAEFI.

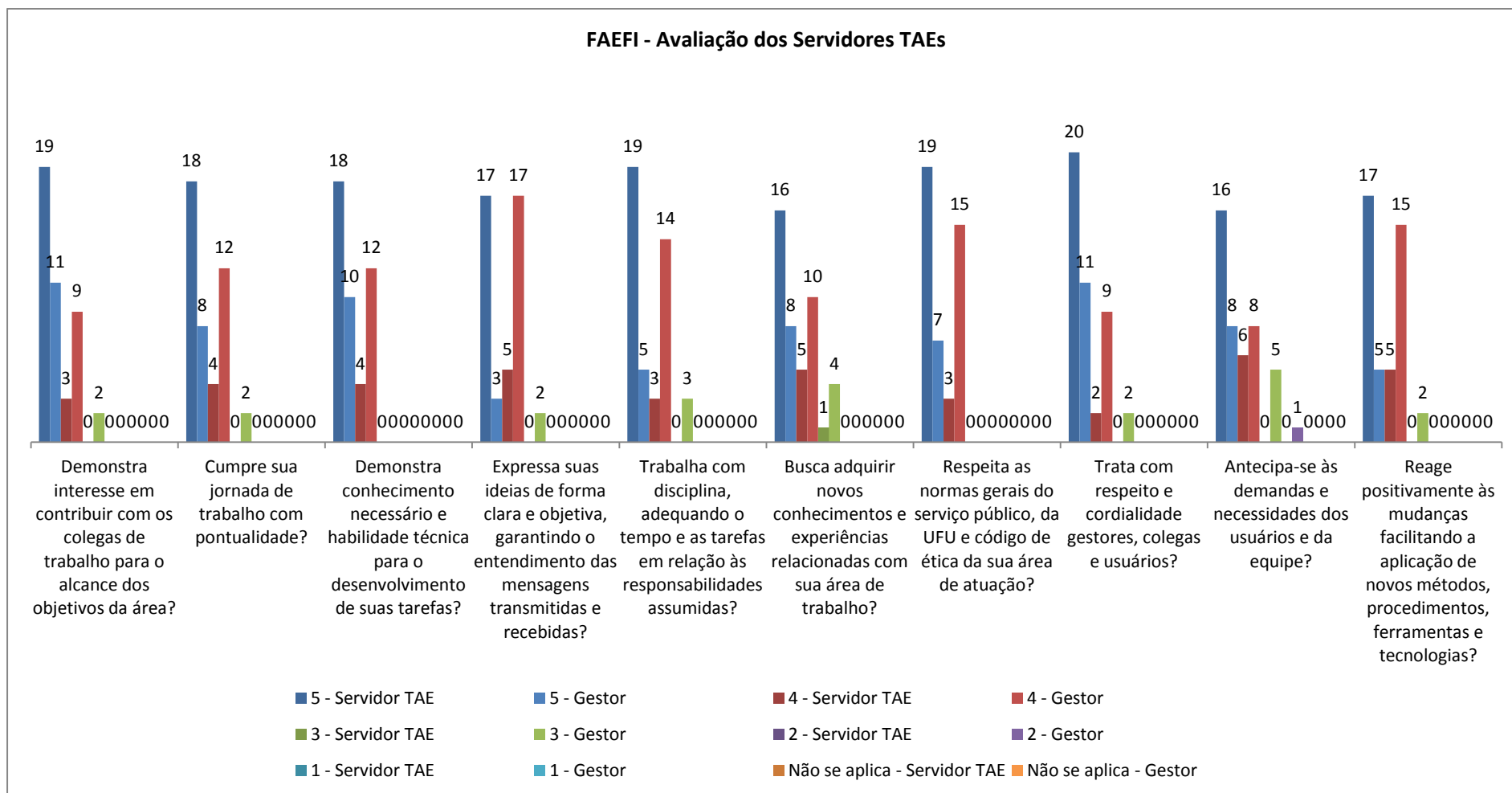


Gráfico 117: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FAEFI.

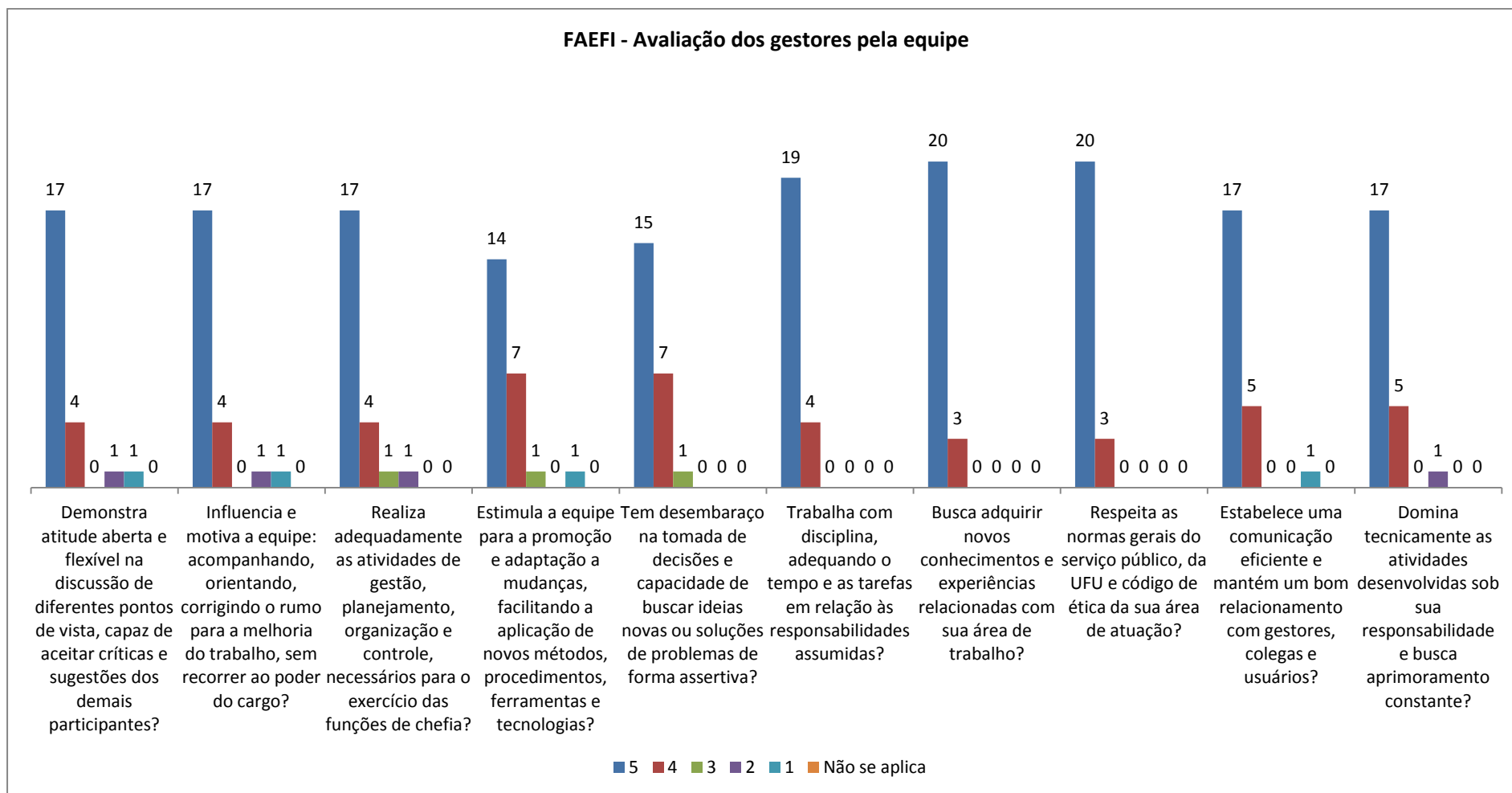


Gráfico 118: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FAEFI.

## 5.22 Faculdade de Engenharia Civil – FECIV

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FECIV de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 16 técnicos e 3 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

FECIV – FACULDADE DE ENGENHARIA CIVIL

- COCEC – COORDENAÇÃO DO CURSO DE ENGENHARIA CIVIL – GRADUAÇÃO
- COPPG – COORDENAÇÃO DO CURSO DE ENGENHARIA CIVIL – PÓS-GRADUAÇÃO

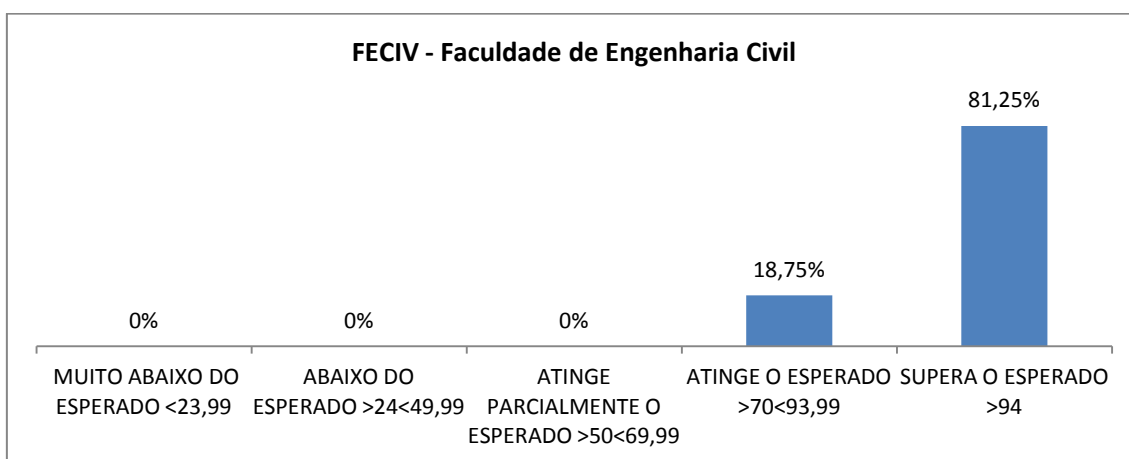
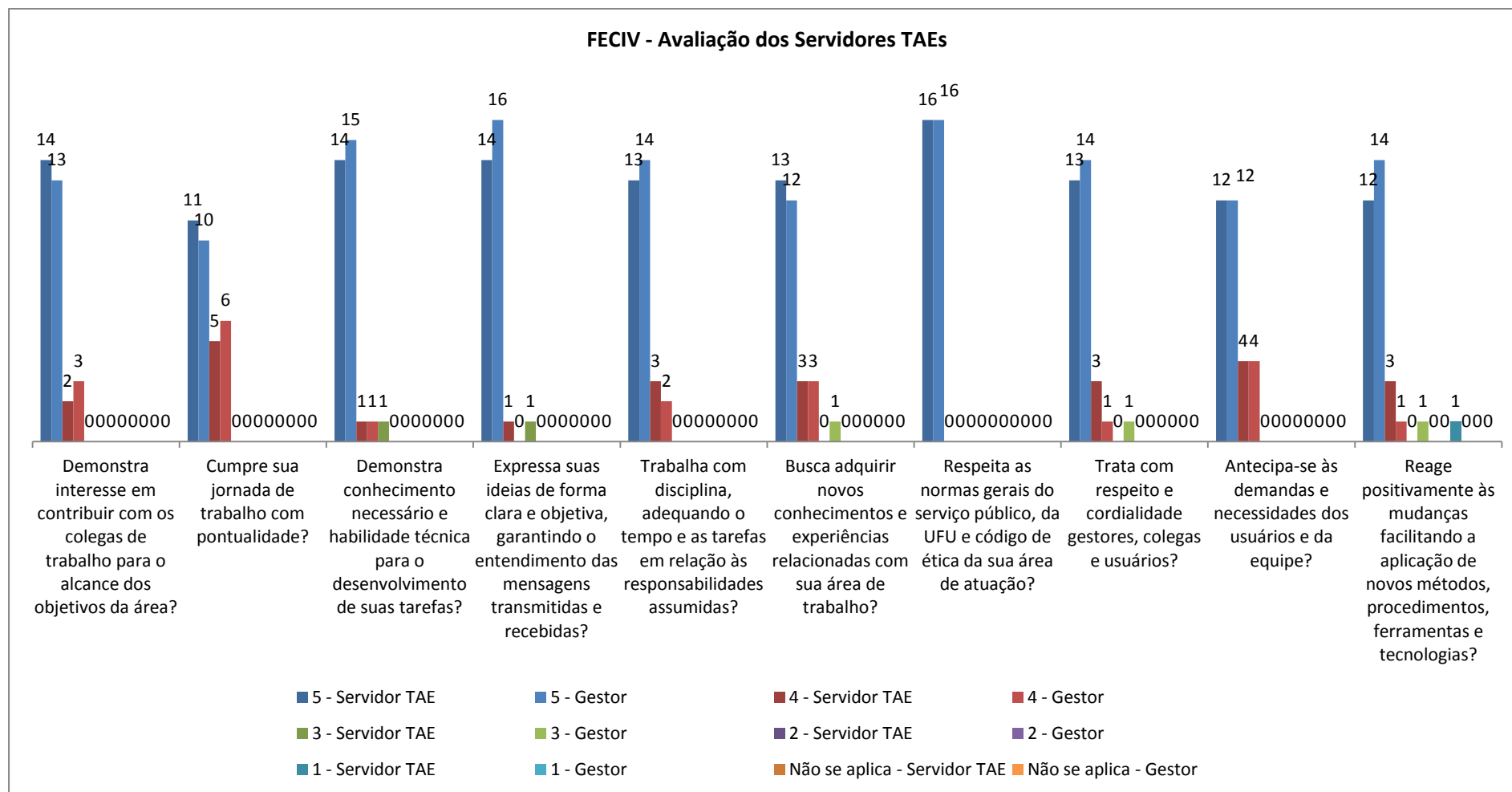


Gráfico 119: Média final dos servidores TAEs FECIV.



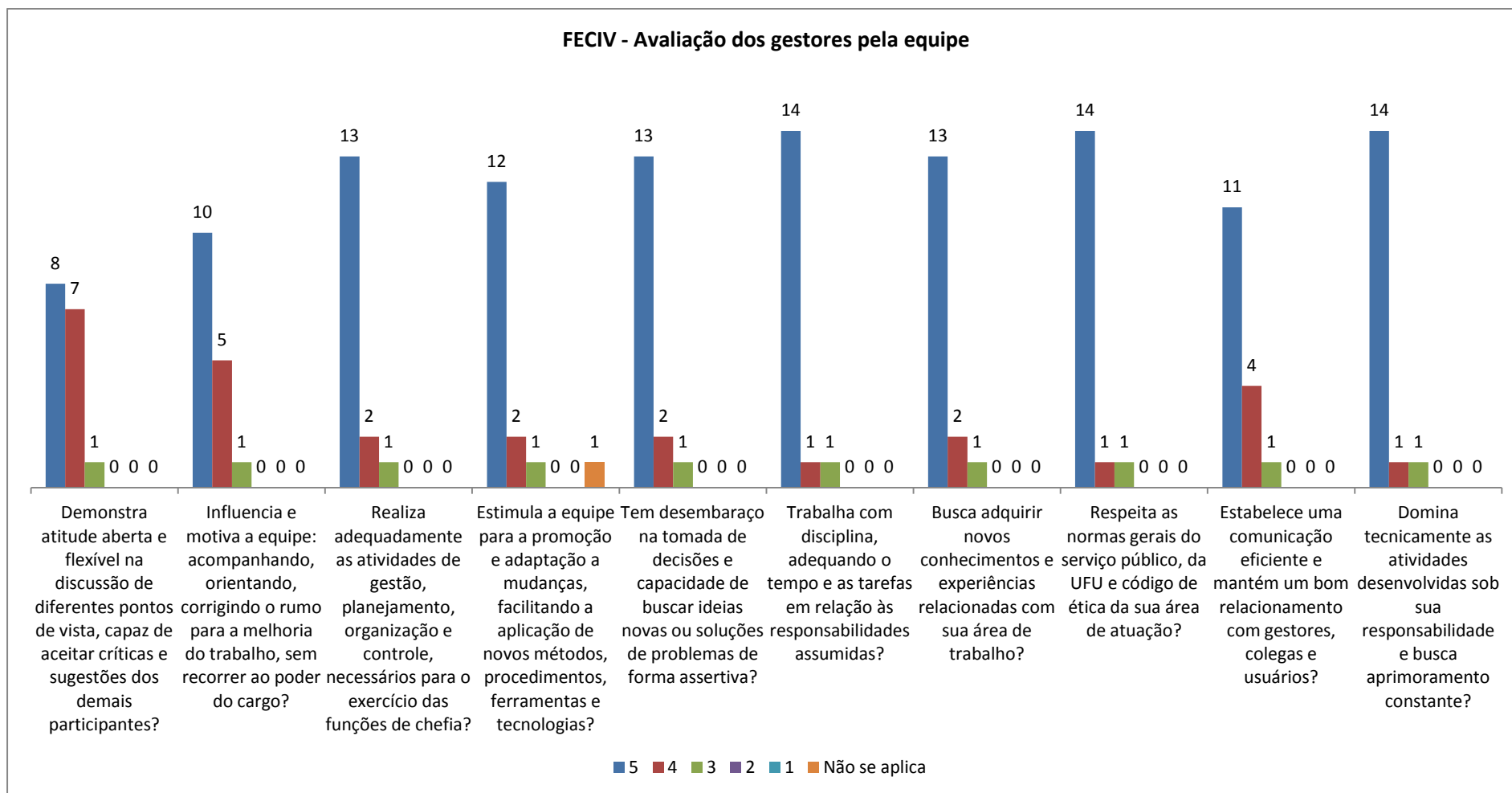


Gráfico 121: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FECIV.

## 5.23 Faculdade de Engenharia Elétrica – FEELT

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FEELT de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 22 técnicos e 7 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

#### FEELT – FACULDADE DE ENGENHARIA ELÉTRICA

- COCEL – COORDENAÇÃO DO CURSO DE ENGENHARIA ELÉTRICA - GRADUAÇÃO
- COPEL – COORDENAÇÃO DO CURSO ENGENHARIA ELÉTRICA - PÓS-GRADUAÇÃO
- COCEB – CURSO DE ENGENHARIA BIOMÉDICA
- COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA ELETRÔNICA E DE TELECOMUNICAÇÃO – CAMPUS PATOS DE MINAS
- COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA ELETRÔNICA E DE TELECOMUNICAÇÃO – CAMPUS UBERLÂNDIA
- PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA BIOMÉDICA
- COORDENAÇÃO DE ENGENHARIA DE COMPUTAÇÃO
- COORDENAÇÃO DO CURSO DE ENGENHARIA DE CONTROLE E AUTOMAÇÃO

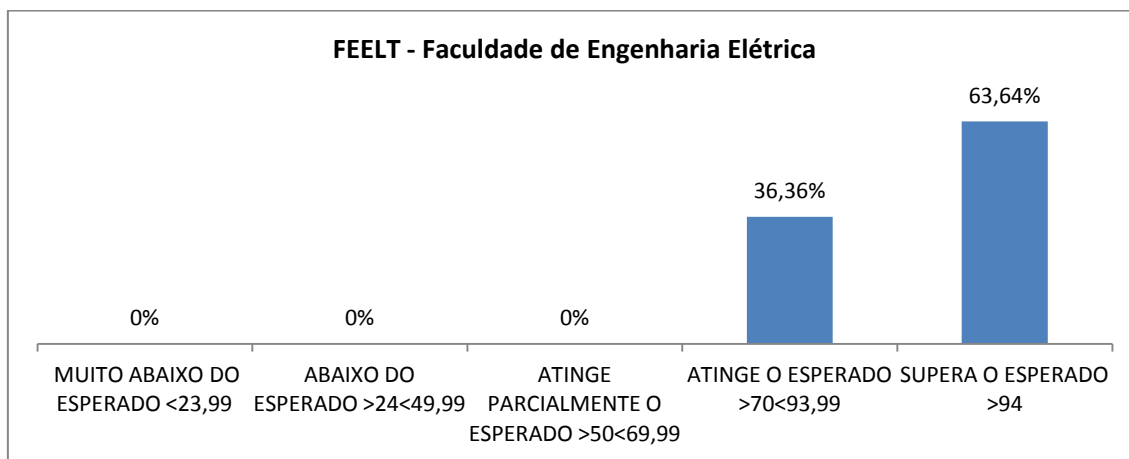


Gráfico 122: Média final dos servidores TAEs FEELT.

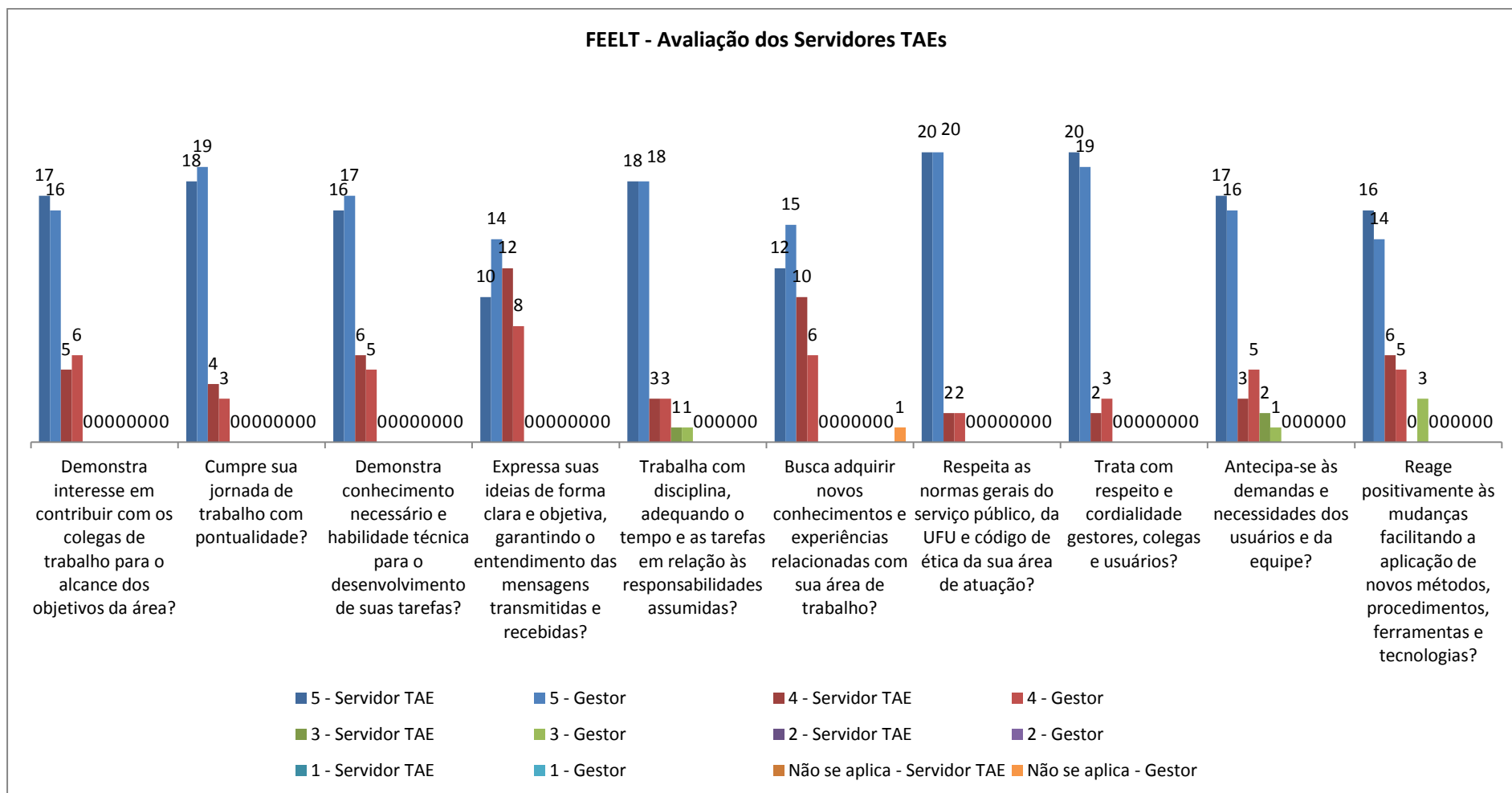


Gráfico 123: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FEELT.

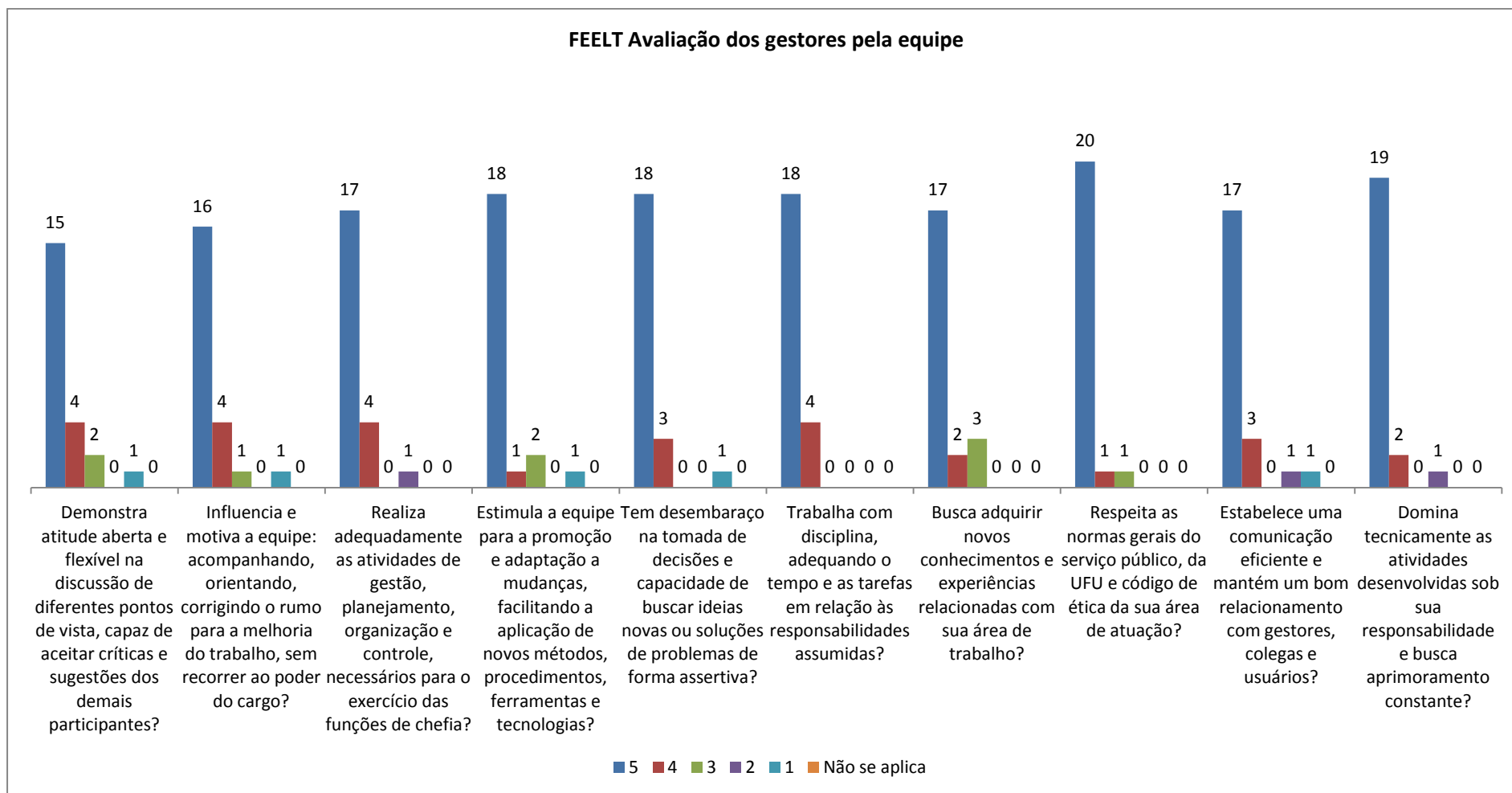


Gráfico 124: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FEELT.

## 5.24 Faculdade de Engenharia Mecânica – FEMEC

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FEMEC de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 26 técnicos e 5 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

FEMEC – FACULDADE DE ENGENHARIA MECÂNICA

- COCME – COORDENAÇÃO DO CURSO ENGENHARIA MECÂNICA – GRADUAÇÃO
- COPEM – COORDENAÇÃO DO CURSO ENGENHARIA MECÂNICA – PÓS-GRADUAÇÃO
- COGMR – COORDENAÇÃO DO CURSO ENGENHARIA MECATRÔNICA – GRADUAÇÃO
- CCGEA – COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA AERONÁUTICA

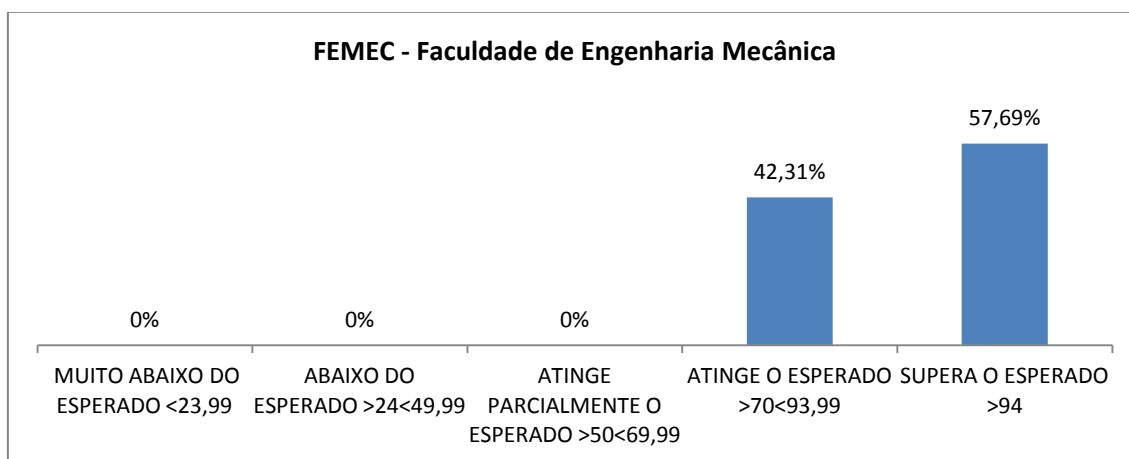


Gráfico 125: Média final dos servidores TAEs FEMEC.

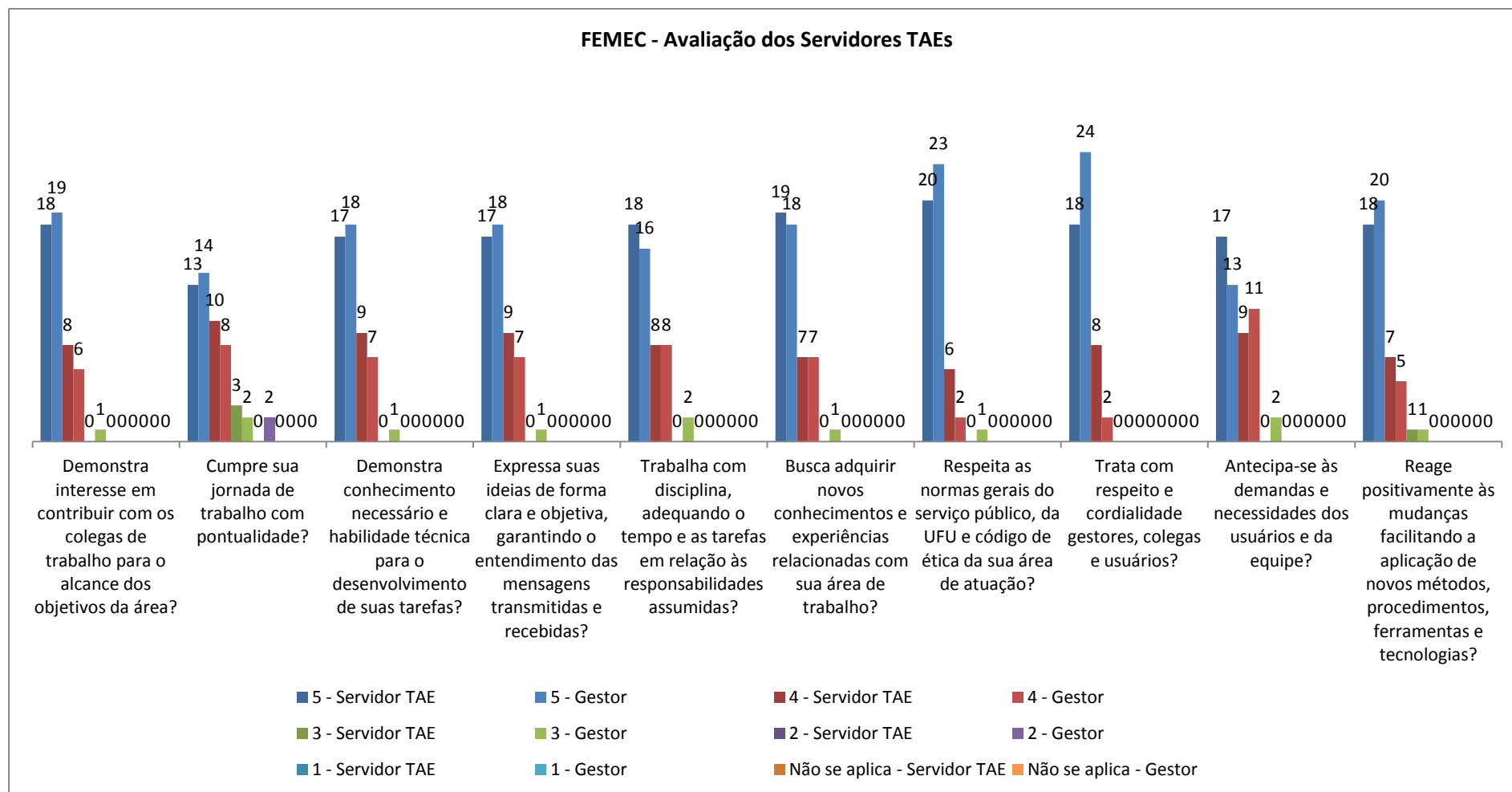


Gráfico 126: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FEMEC.

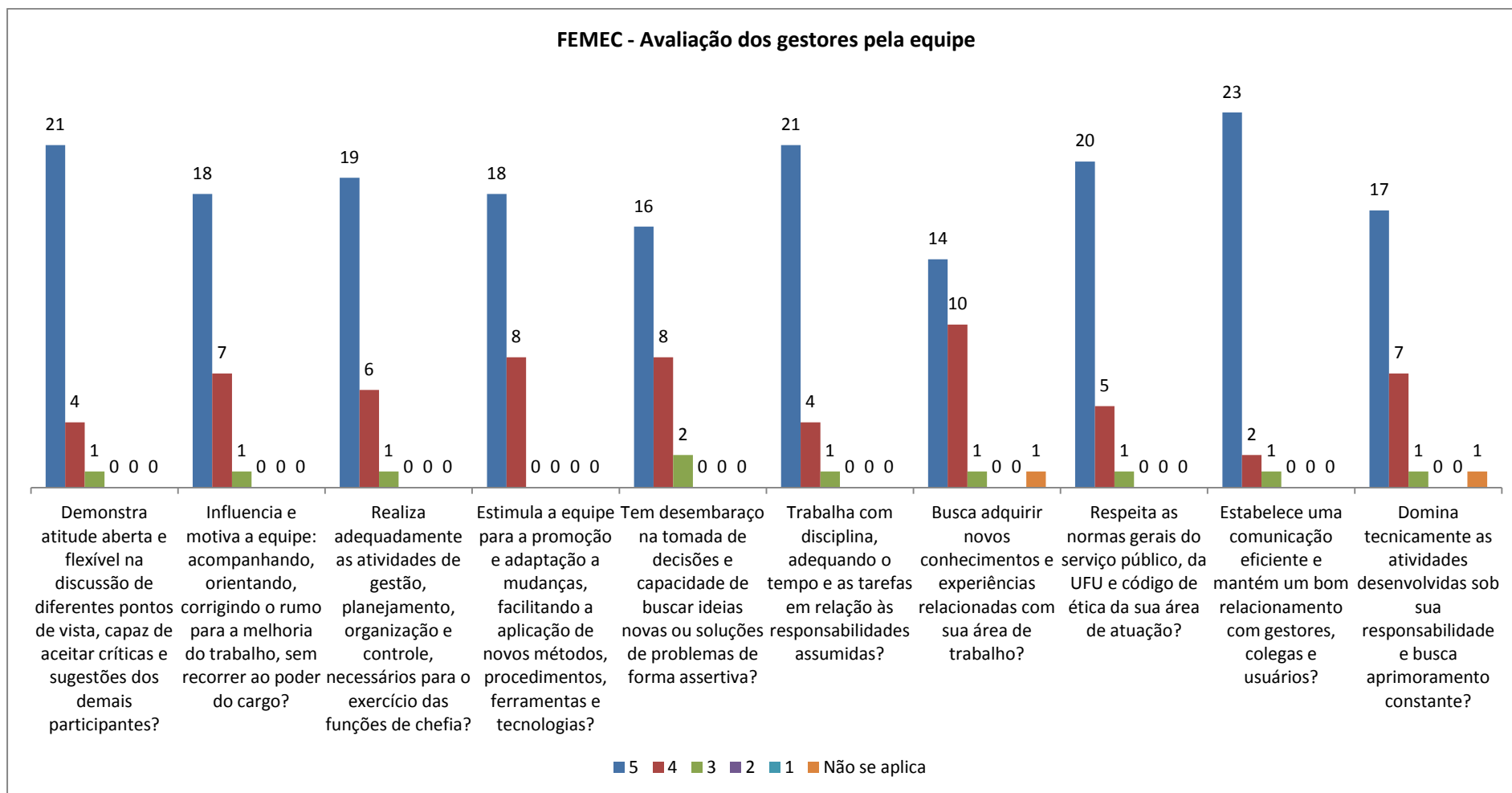


Gráfico 127: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FEMEC.

## 5.25 Faculdade de Engenharia Química – FEQUI

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FEQUI de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 19 técnicos e 7 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

FEQUI – FACULDADE DE ENGENHARIA QUÍMICA

- COCEQ – COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA QUÍMICA
- PPGEQ – PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA QUÍMICA
- PPGEA – PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE ALIMENTOS
- COCEAP – COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE ALIMENTOS DE PATOS DE MINAS
- COORDENAÇÃO DOS LABORATÓRIOS DIDÁTICOS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE ALIMENTOS
- COORDENAÇÃO DOS LABORATÓRIOS DIDÁTICOS DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA QUÍMICA

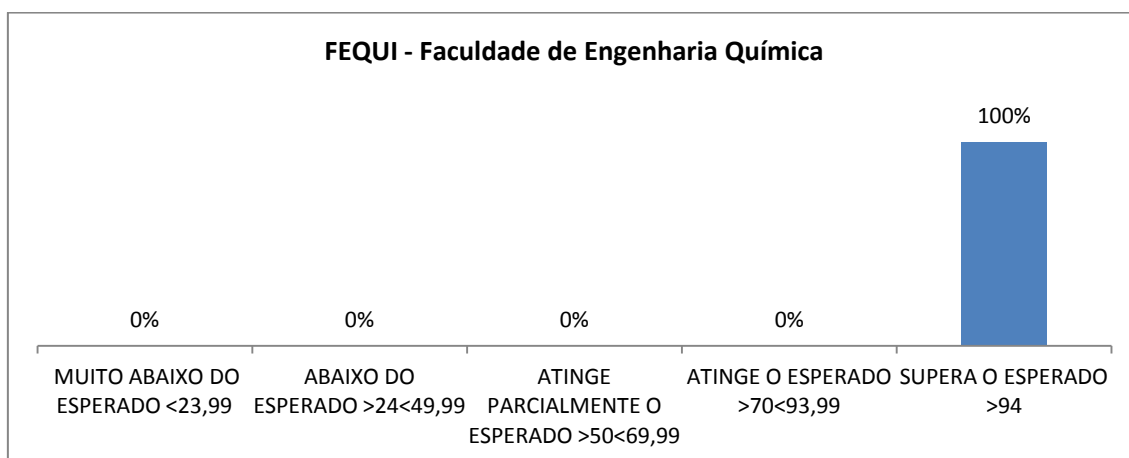


Gráfico 128: Média final dos servidores TAEs FEQUI.

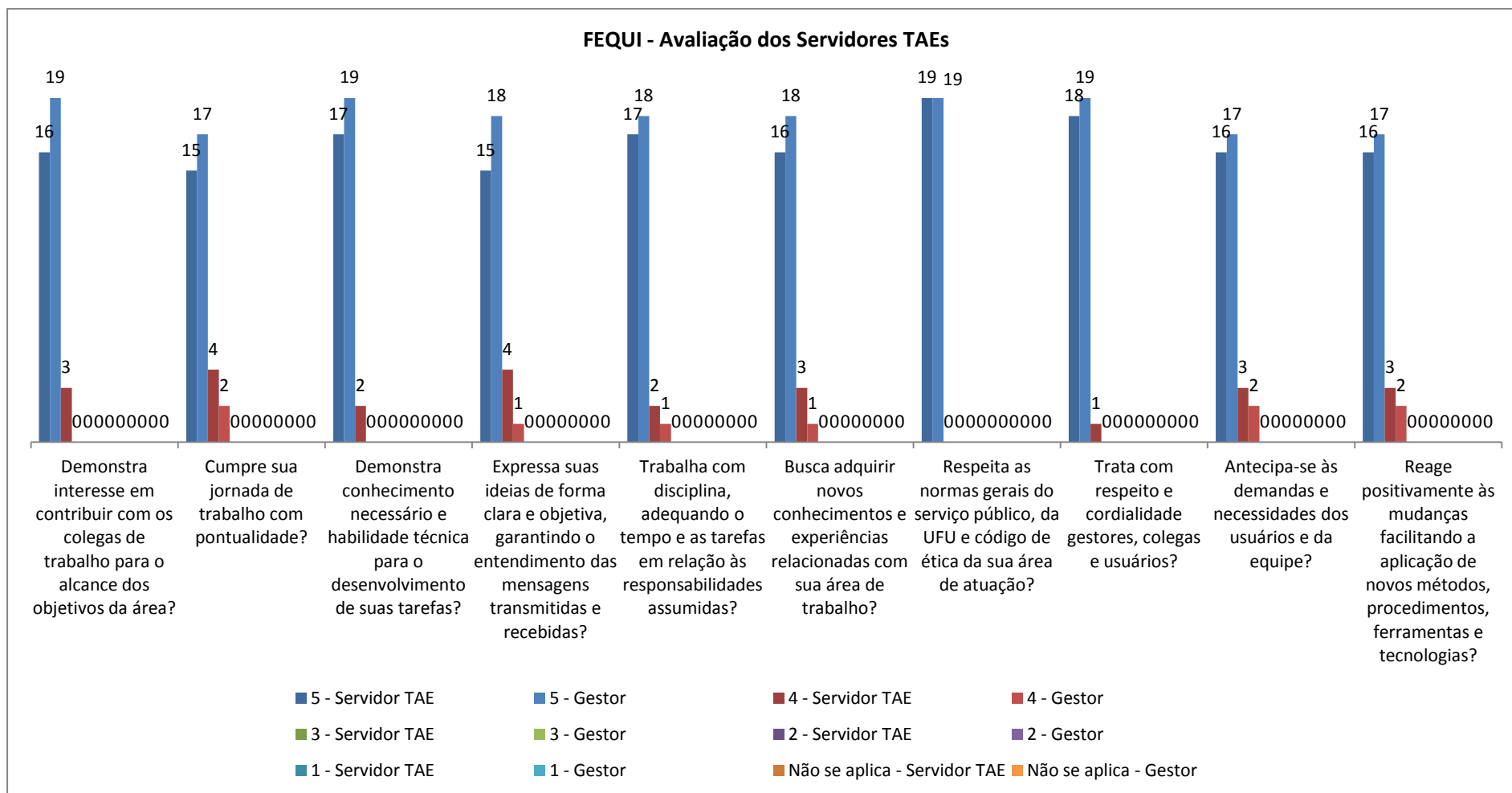


Gráfico 129: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FEQUI.

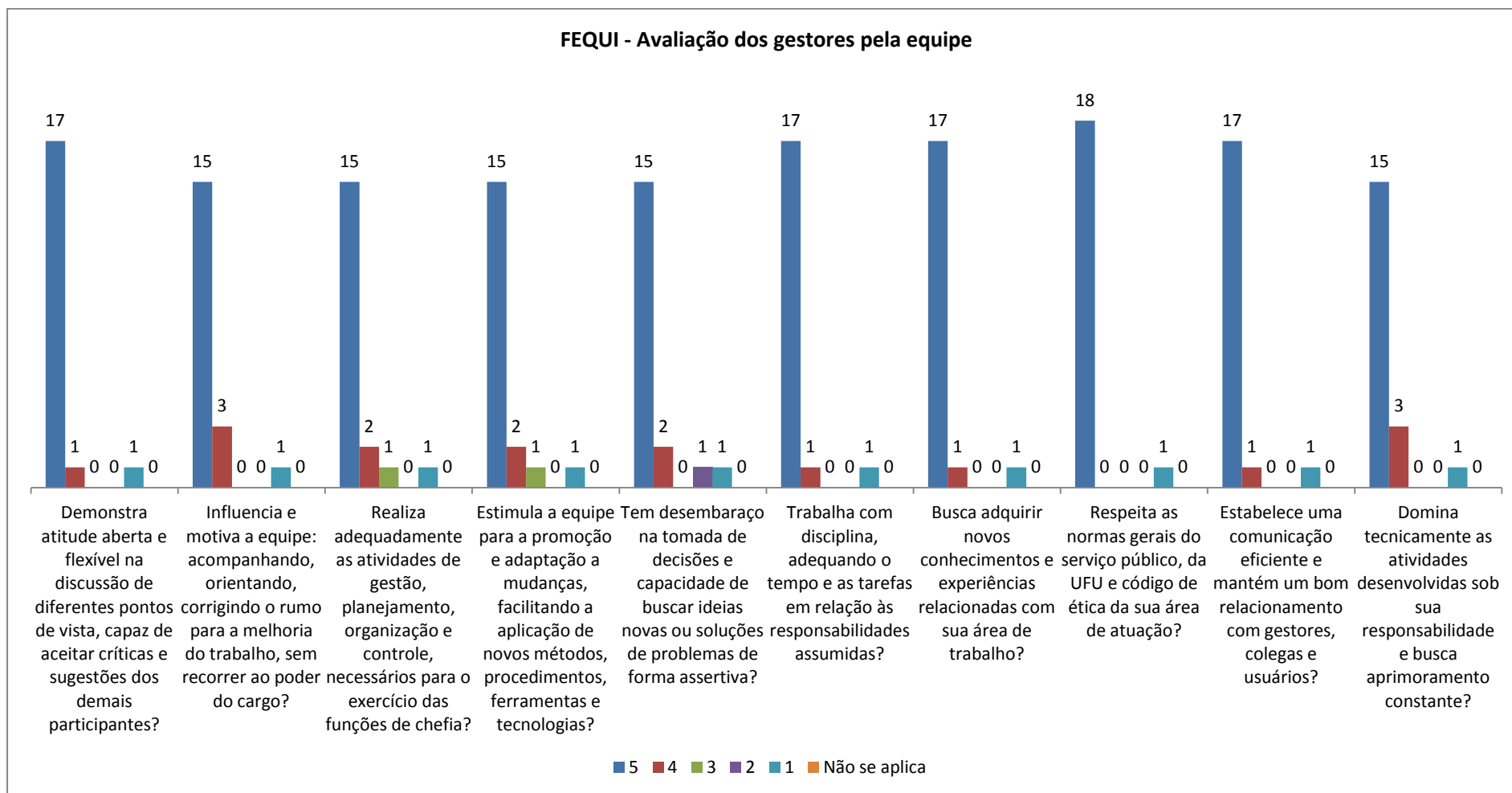


Gráfico 130: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FEQUI.

## 5.26 Faculdade de Gestão de Negócios – FAGEN

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FAGEN de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 12 técnicos e 6 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

FAGEN – FACULDADE DE GESTÃO DE NEGÓCIOS

- COCAD – COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – GRADUAÇÃO
- CPGAD – COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – PÓS-GRADUAÇÃO
- COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA À DISTÂNCIA
- COCGINF – COORDENAÇÃO CURSO DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO – GRADUAÇÃO
- COORDENAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

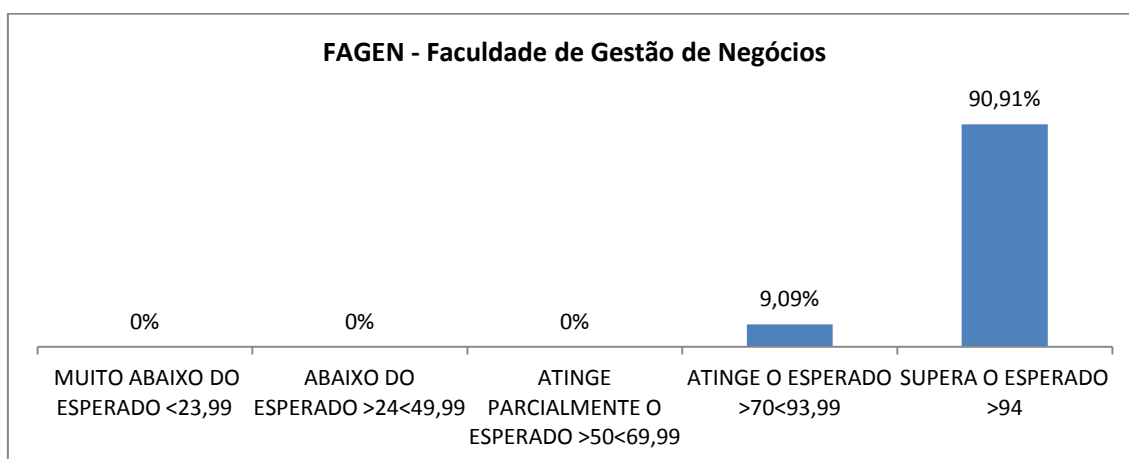


Gráfico 131: Média final dos servidores TAEs FAGEN.

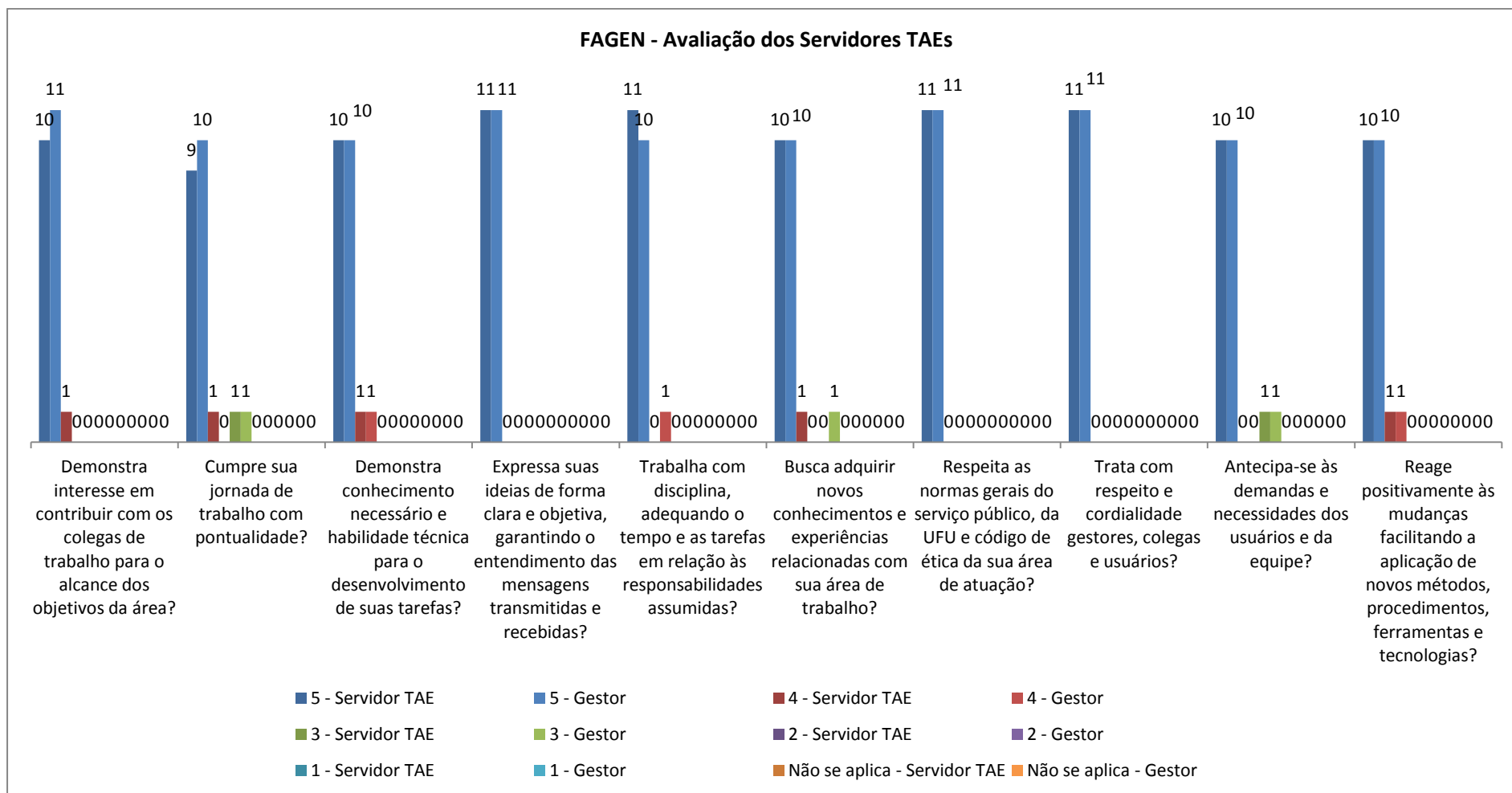


Gráfico 132: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FAGEN.

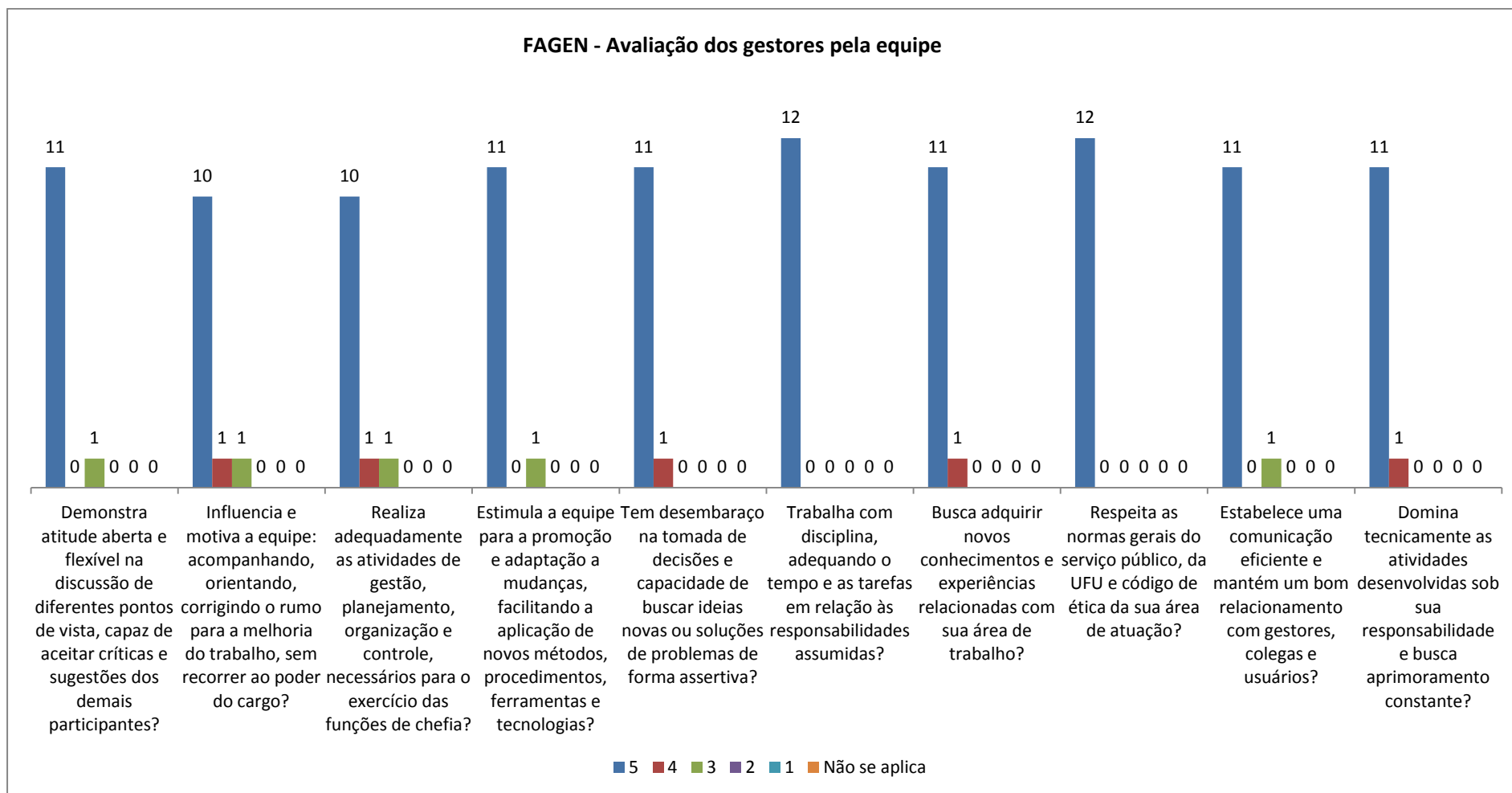


Gráfico 133: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FAGEN.

## 5.27 Faculdade de Matemática – FAMAT

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FAMAT de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 8 técnicos e 5 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

FAMAT – FACULDADE DE MATEMÁTICA

- COCMA – COORDENAÇÃO DO CURSO DE MATEMÁTICA – BACHARELADO E LICENCIATURA
- COEST – COORDENAÇÃO DO CURSO DE ESTATÍSTICA
- PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM MATEMÁTICA
- PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENSINO DE CIÊNCIAS E MATEMÁTICA – MESTRADO PROFISSIONAL

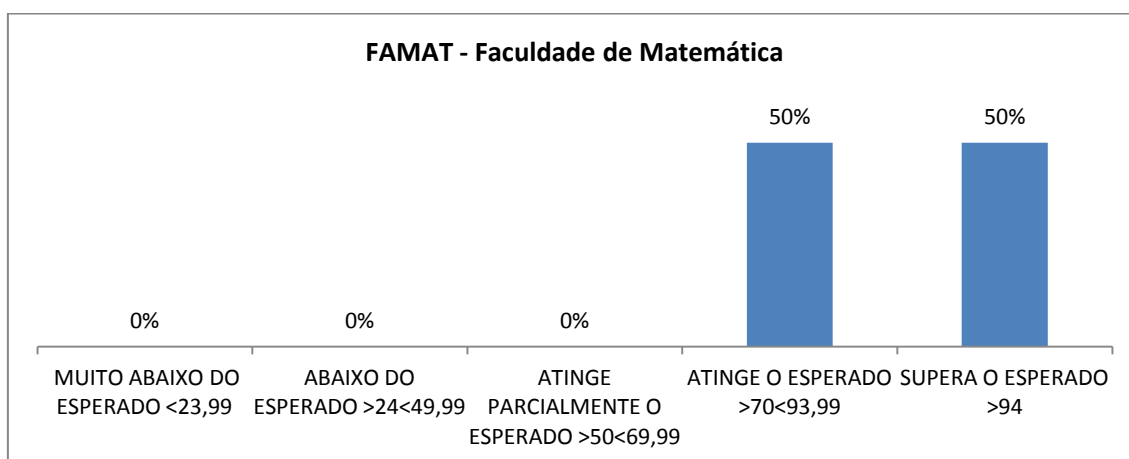


Gráfico 134: Média final dos servidores TAEs FAMAT.

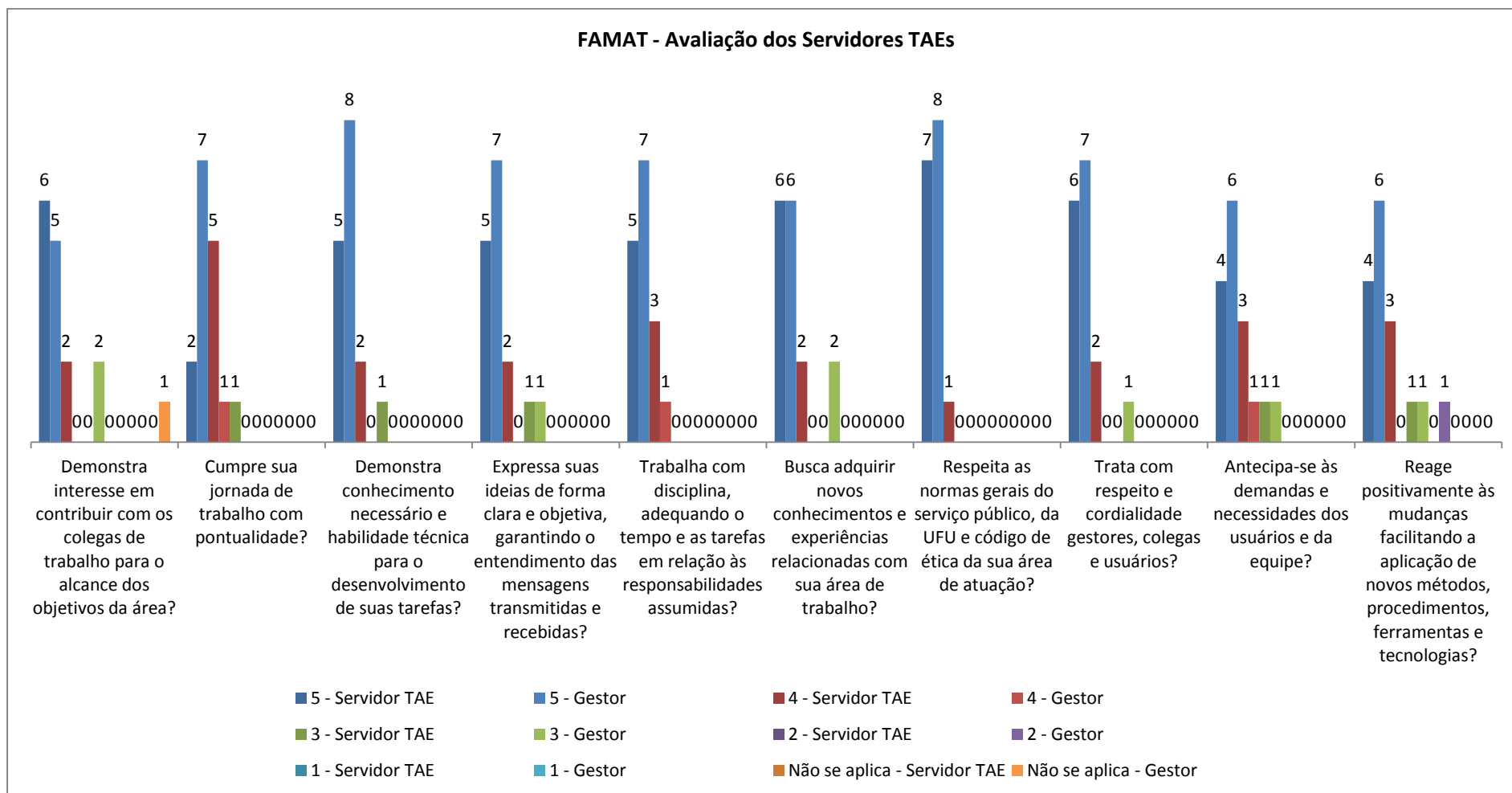


Gráfico 135: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FAMAT.

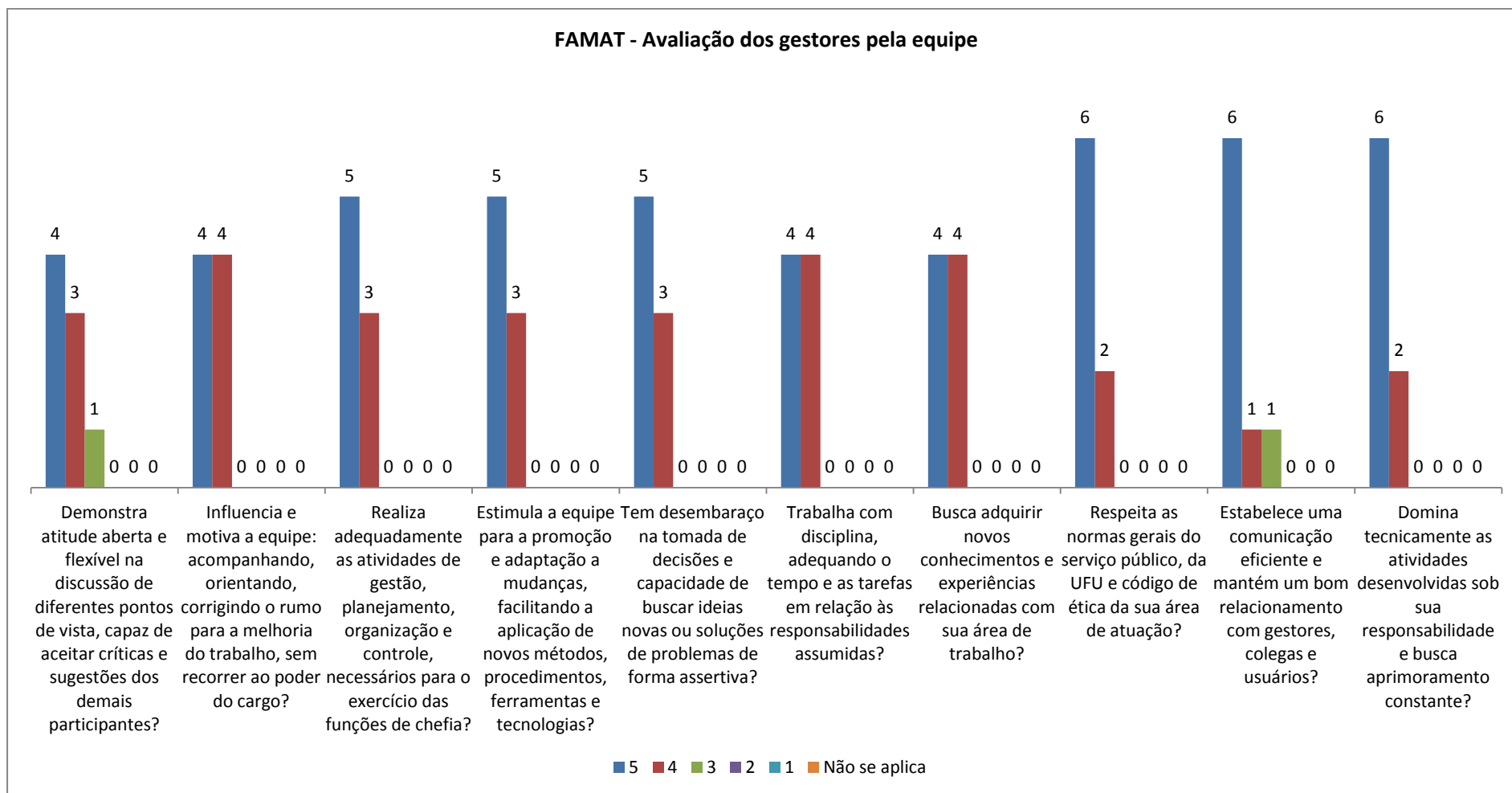


Gráfico 136: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FAMAT.

## 5.28 Faculdade de Medicina – FAMED

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FAMED de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 19 técnicos e 7 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

FAMED – FACULDADE DE MEDICINA

- DECME – DEPARTAMENTO DE CLÍNICA MÉDICA
- COMED – COORDENAÇÃO DO CURSO DE MEDICINA – GRADUAÇÃO
- COCEN – COORDENAÇÃO DO CURSO DE ENFERMAGEM – BACHARELADO E LICENCIATURA
- COCSA – COORDENAÇÃO DO CURSO DE CIÊNCIAS SAÚDE - PÓS-GRADUAÇÃO
- COORDENAÇÃO DA COMISSÃO DE RESIDÊNCIA MÉDICA
- CONUT – COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM NUTRIÇÃO
- COREMU – COORDENAÇÃO DO PROGRAMA DE RESIDÊNCIA MULTIPROFISSIONAL EM SAÚDE
- COORDENAÇÃO DO COLEGIADO DE PESQUISA

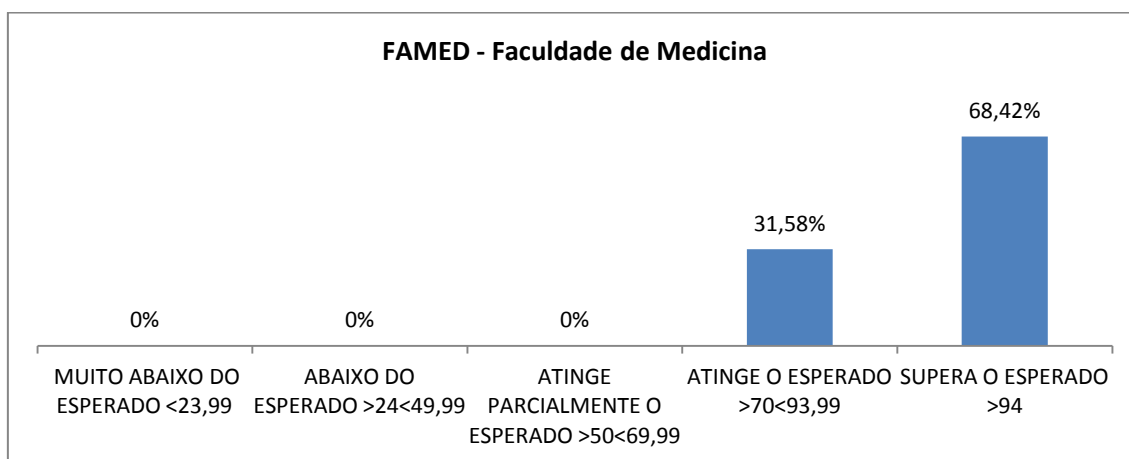


Gráfico 137: Média final dos servidores TAEs FAMED.

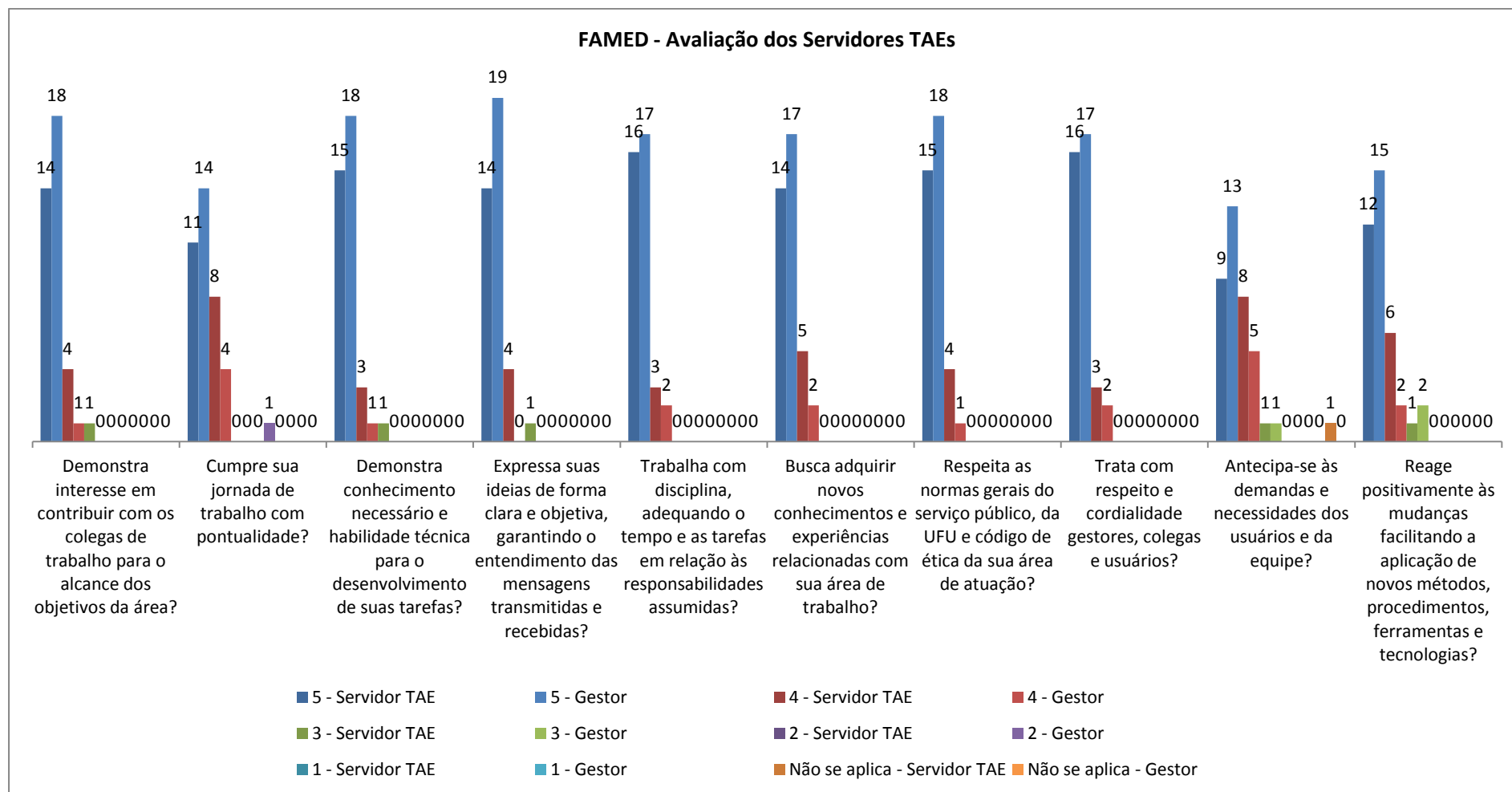


Gráfico 138: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FAMED.

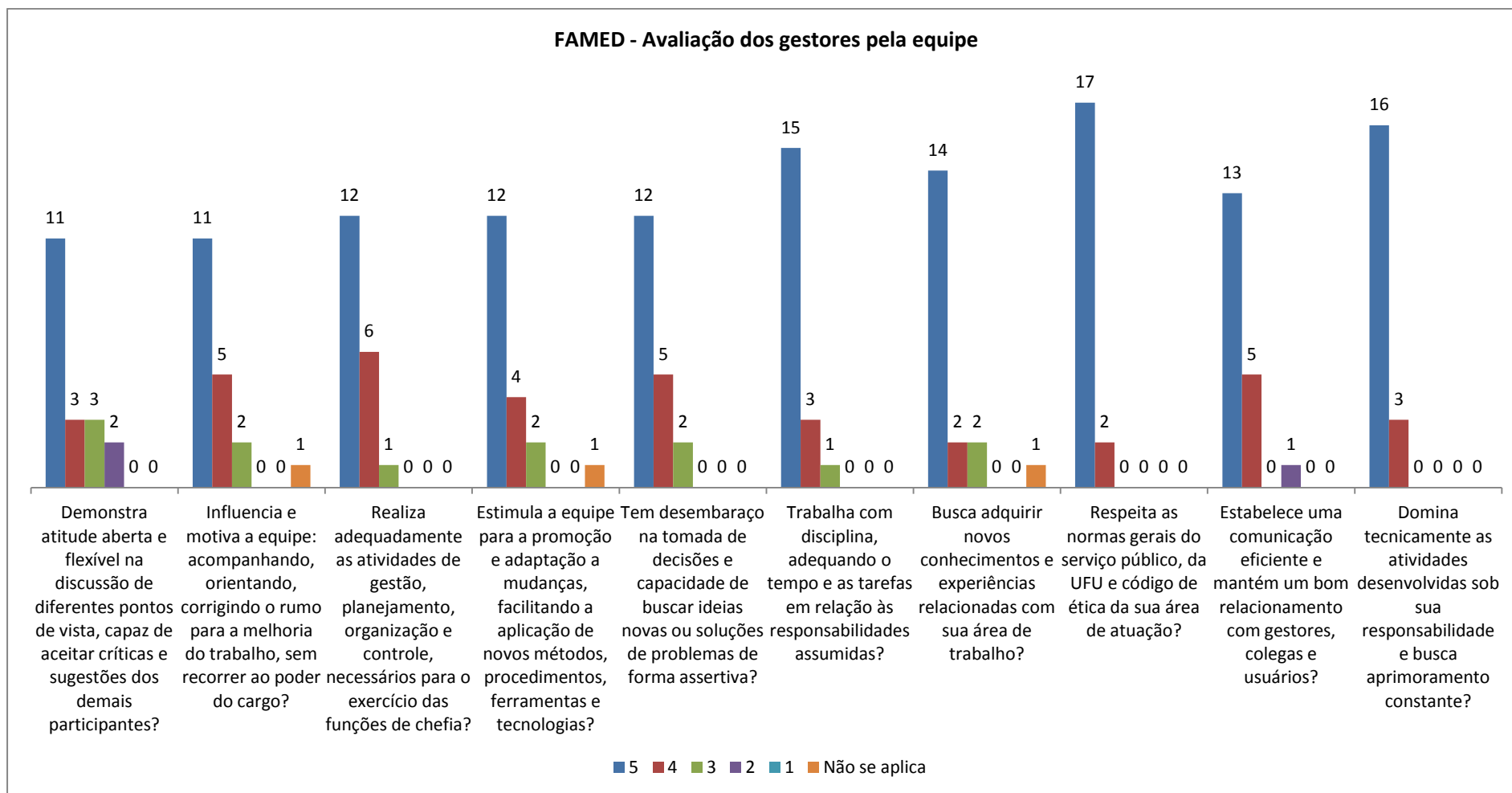


Gráfico 139: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FAMED.

## 5.29 Faculdade de Medicina Veterinária – FAMEV

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FAMEV de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 18 técnicos e 4 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

FAMEV – FACULDADE DE MEDICINA VETERINÁRIA

- COORDENAÇÃO DO CURSO DE ZOOTECNIA
- COCVE – COORDENAÇÃO DO CURSO DE MEDICINA VETERINÁRIA – GRADUAÇÃO
- COPCV – COORDENAÇÃO DO CURSO DE MEDICINA VETERINÁRIA – PÓS-GRADUAÇÃO

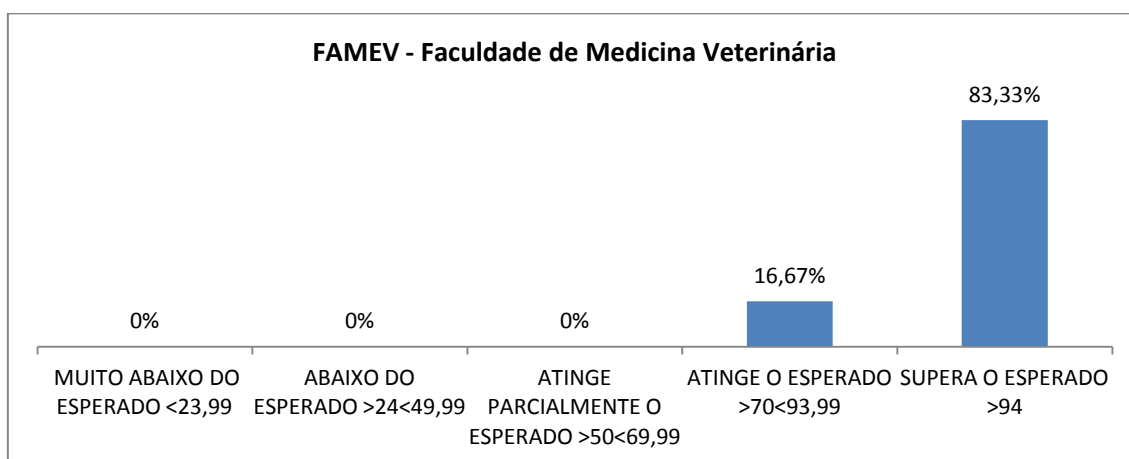


Gráfico 140: Média final dos servidores TAEs FAMEV.

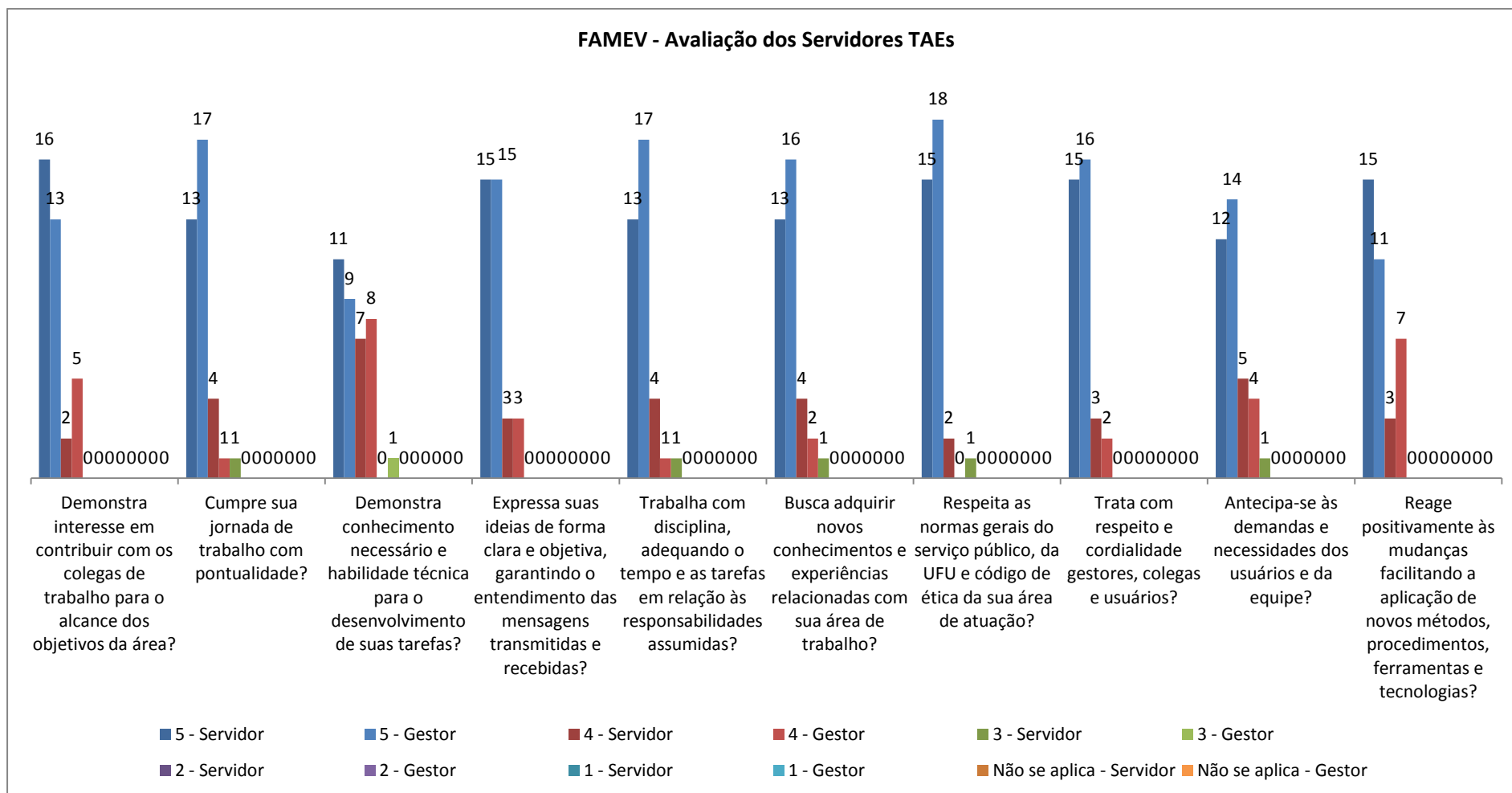


Gráfico 141: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FAMEV.

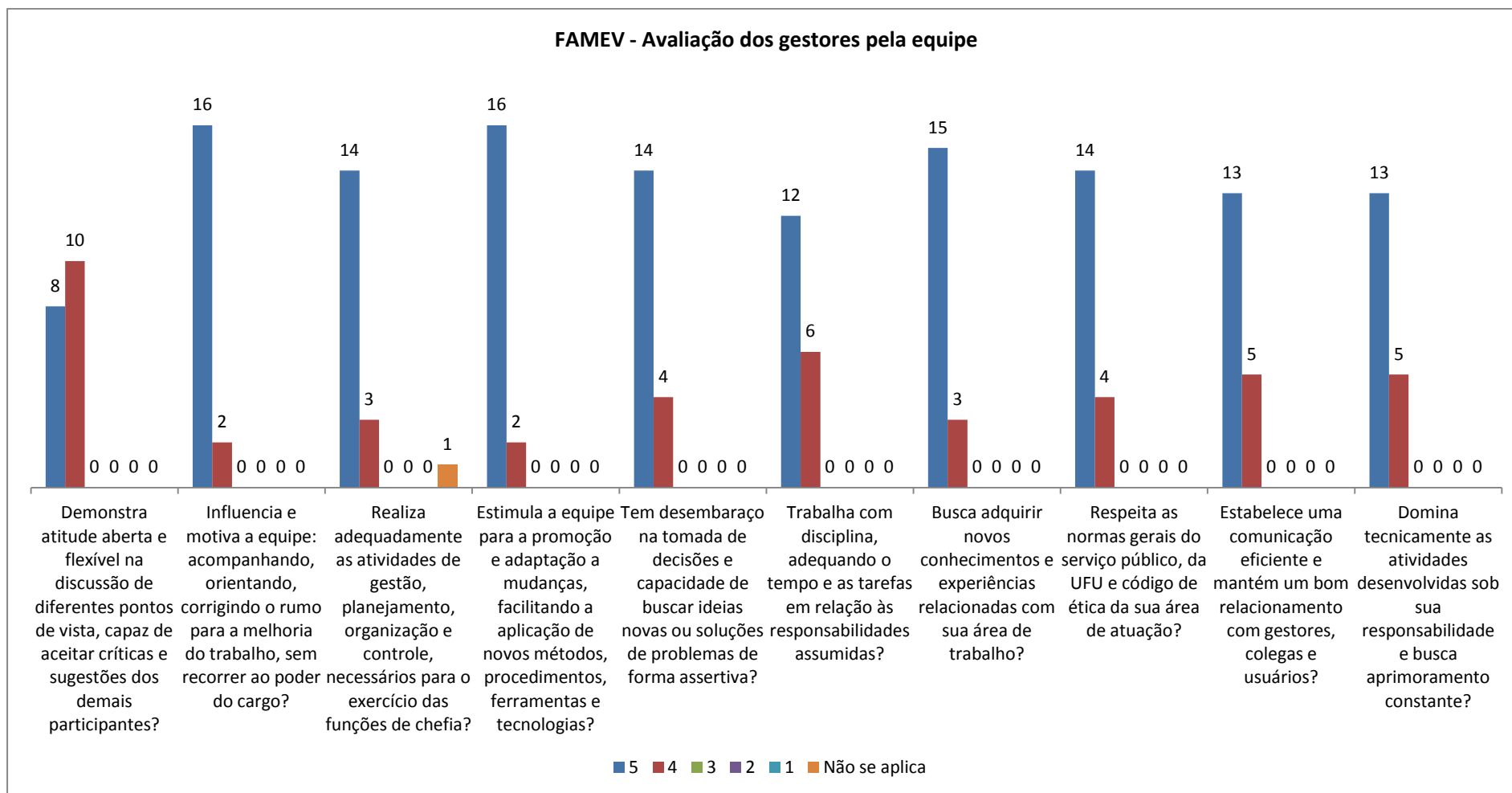


Gráfico 142: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FAMEV.

### 5.30 Faculdade de Odontologia – FOUFU

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da FOUFU de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 18 técnicos e 10 gestores foram avaliados.

#### ESTRUTURA

##### FOUFU – FACULDADE DE ODONTOLOGIA

- COORDENAÇÃO DE EXTENSÃO E CULTURA
- ÁREA DE PERIODONTIA E IMPLANTODONTIA
- ÁREA DE ODONTOLOGIA PEDIÁTRICA
- ÁREA DE PRÓTESE REMOVÍVEL E MATERIAIS ODONTOLÓGICOS
- ÁREA DE DENTÍSTICA E MATERIAIS ODONTOLÓGICOS e LABORATÓRIO CPBio
- ÁREA DE ENDODONTIA
- ÁREA DE PATOLOGIA
- ÁREA DE DIAGNOSTICO ESTOMATOLOGICO
- ÁREA DE ODONTOLOGIA PREVENTIVA E SOCIAL
- ÁREA DE CTBMF E IMPLANTODONTIA
- ÁREA DE OCLUSÃO, PRÓTESE FIXA E MATERIAIS ODONTOLÓGICOS
- CLÍNICA INTEGRADA – ODONTOLOGIA
- COCOD - COORDENAÇÃO DO CURSO DE ODONTOLOGIA - GRADUAÇÃO
- COPOD - COORDENAÇÃO DO CURSO DE ODONTOLOGIA - PÓS-GRADUAÇÃO

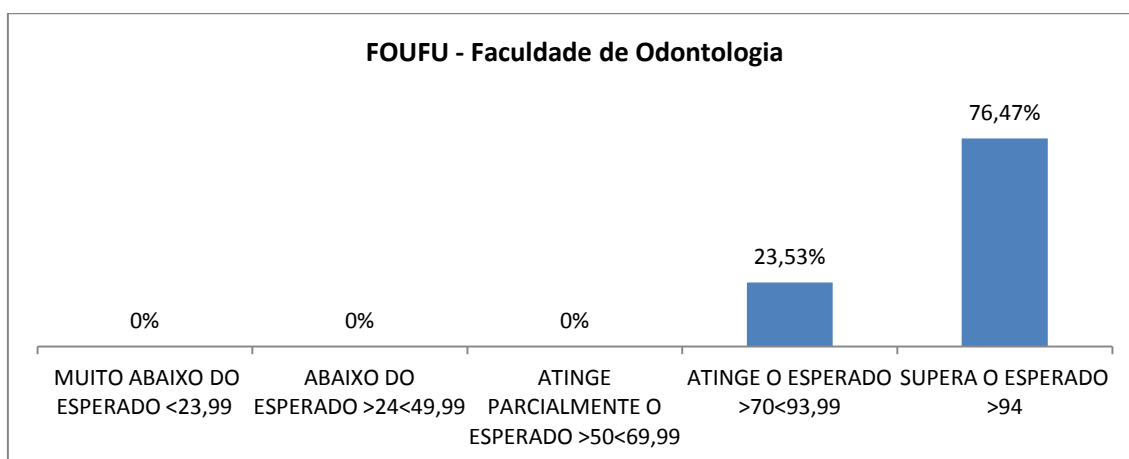


Gráfico 143: Média final dos servidores TAEs FOUFU.

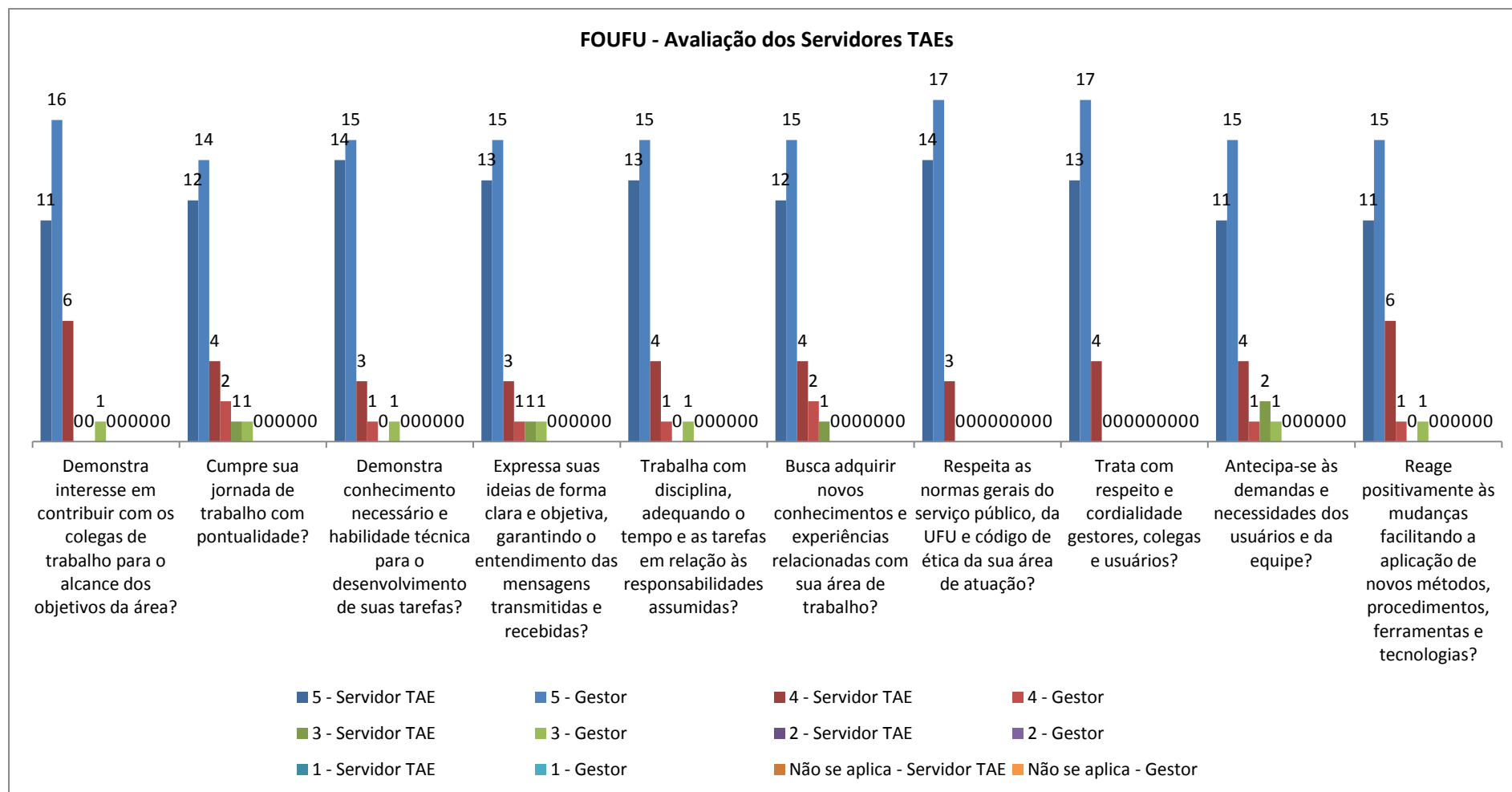


Gráfico 144: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FOUFU.

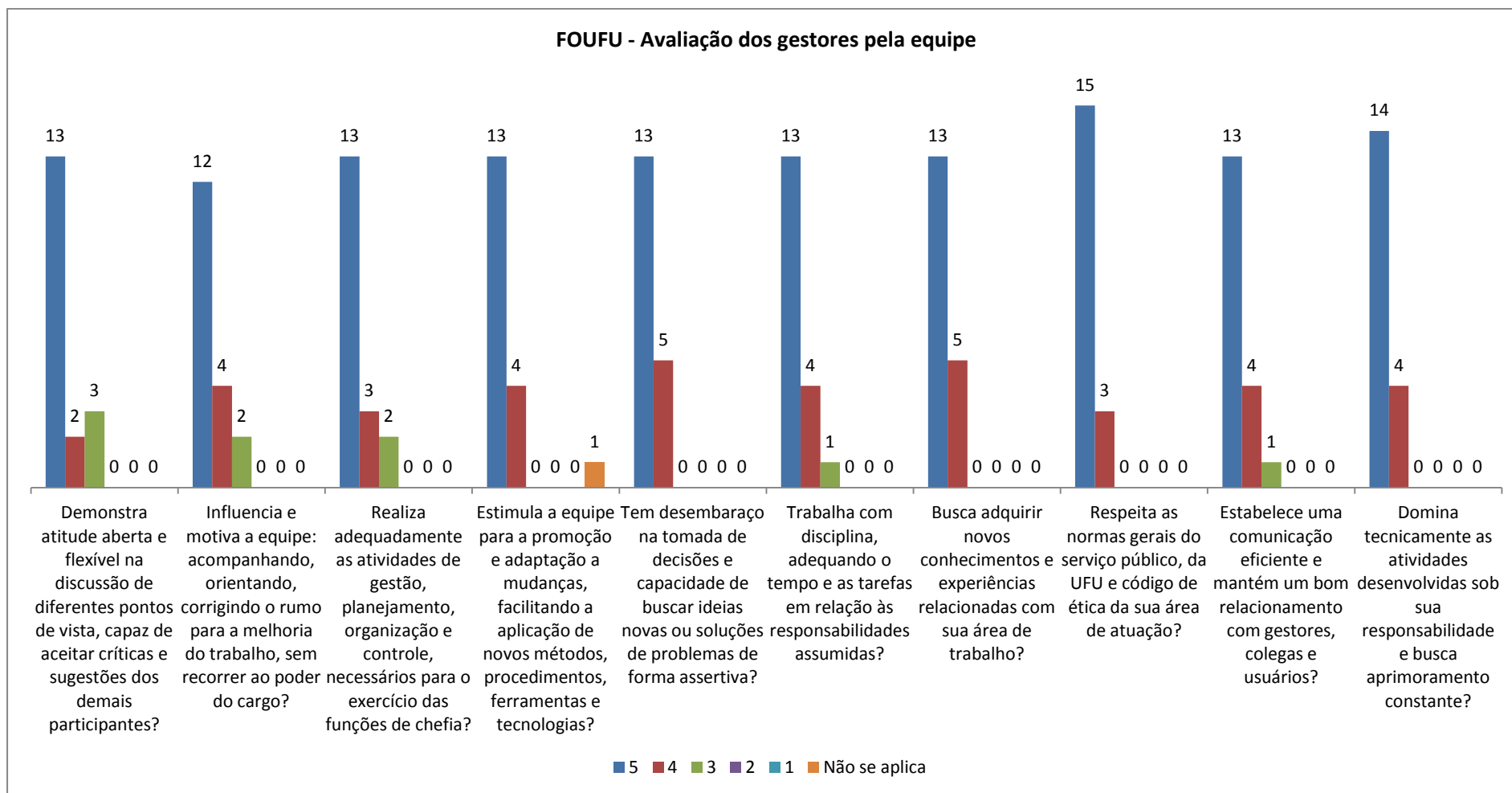


Gráfico 145: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe FOUFU.

5.31 Escola de Educação Básica – ESEBA

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da ESEBA de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 19 técnicos e 1 gestor foram avaliados.

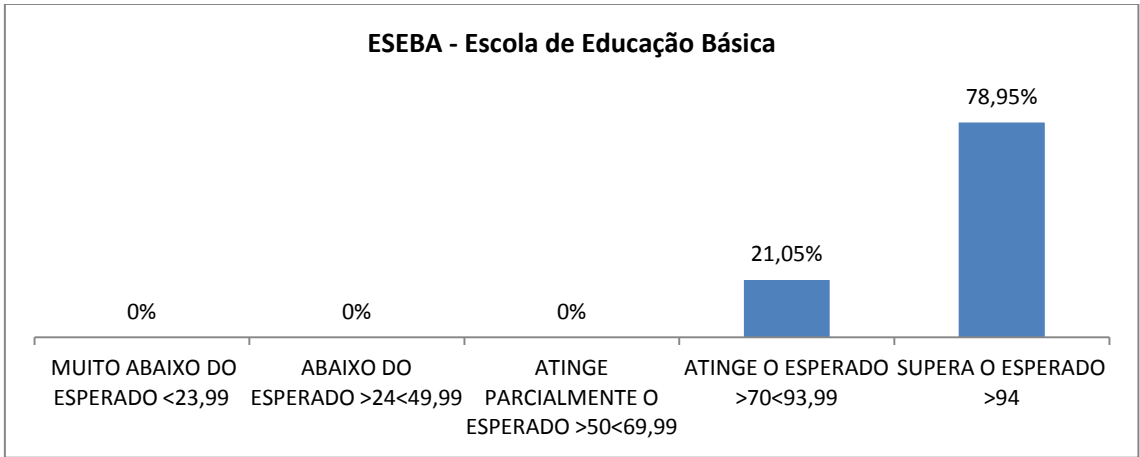


Gráfico 146: Média final dos servidores TAEs ESEBA.

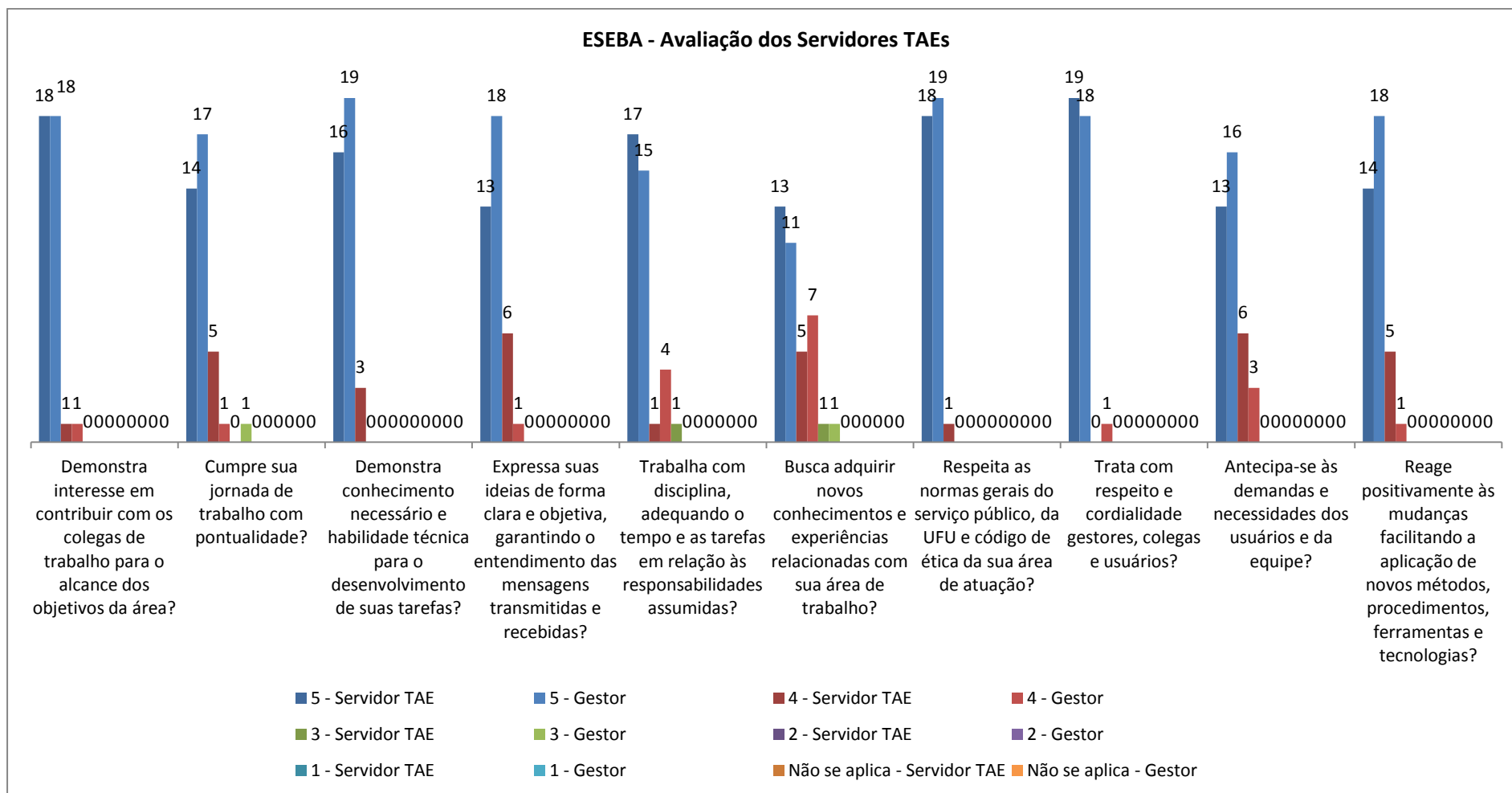


Gráfico 147: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores ESEBA.

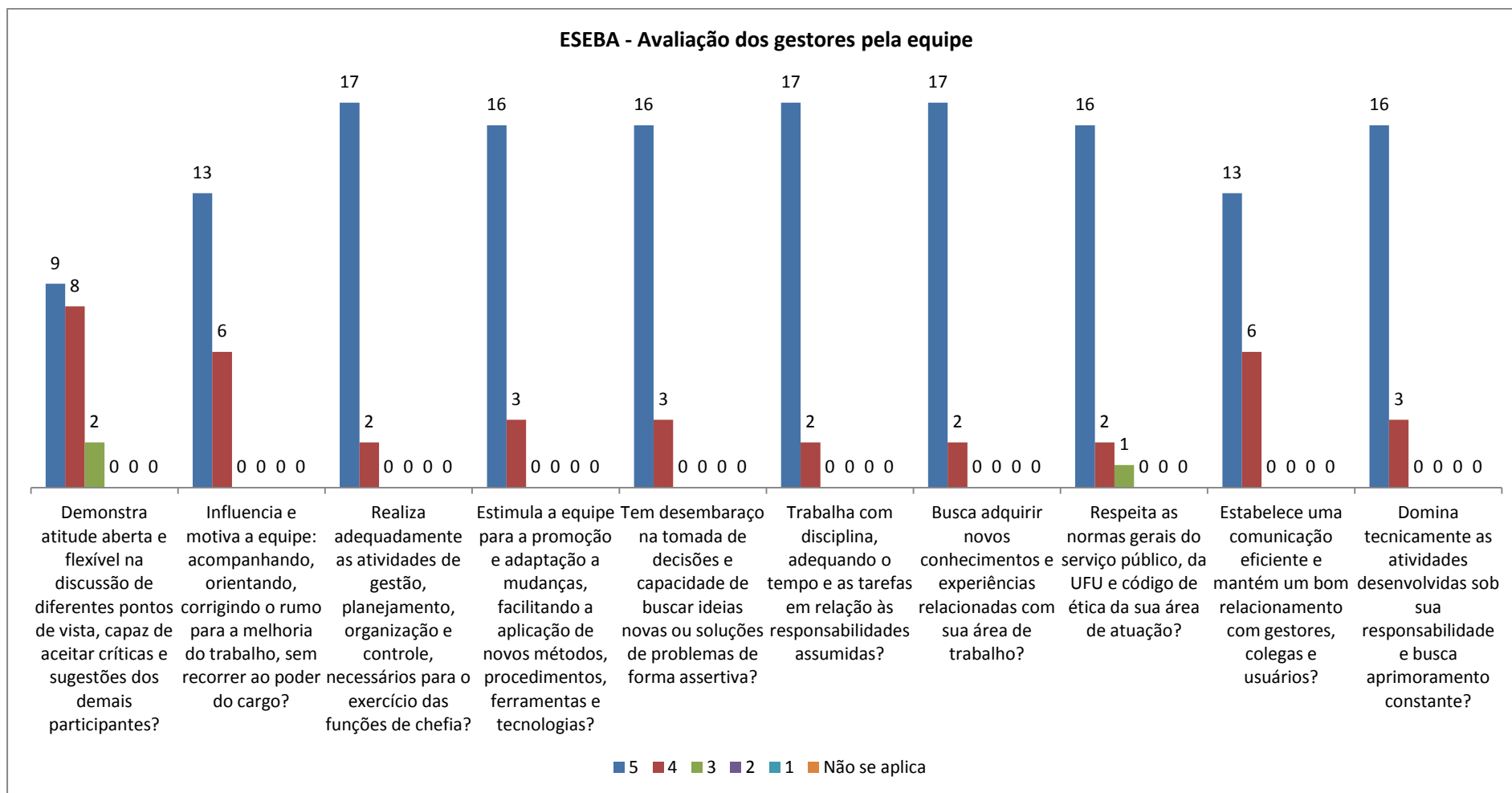


Gráfico 148: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe ESEBA.

### 5.32 Escola Técnica de Saúde – ESTES

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da ESTES de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 13 técnicos e 6 gestores foram avaliados.

#### ESTRUTURA

##### ESTES – DIREÇÃO ESCOLA TÉCNICA SAÚDE

- COENF – COORDENAÇÃO DO CURSO TÉCNICO EM ENFERMAGEM
  - COORDENAÇÃO DO CURSO TÉCNICO EM MEIO AMBIENTE
- COPAC – COORDENAÇÃO DO CURSO TÉCNICO EM ANÁLISES CLÍNICAS
- COPRO – COORDENAÇÃO DO CURSO TÉCNICO EM PRÓTESE DENTÁRIA
- COHID – COORDENAÇÃO DO CURSO TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL
- COORDENAÇÃO DO CURSO TÉCNICO EM CONTROLE AMBIENTAL

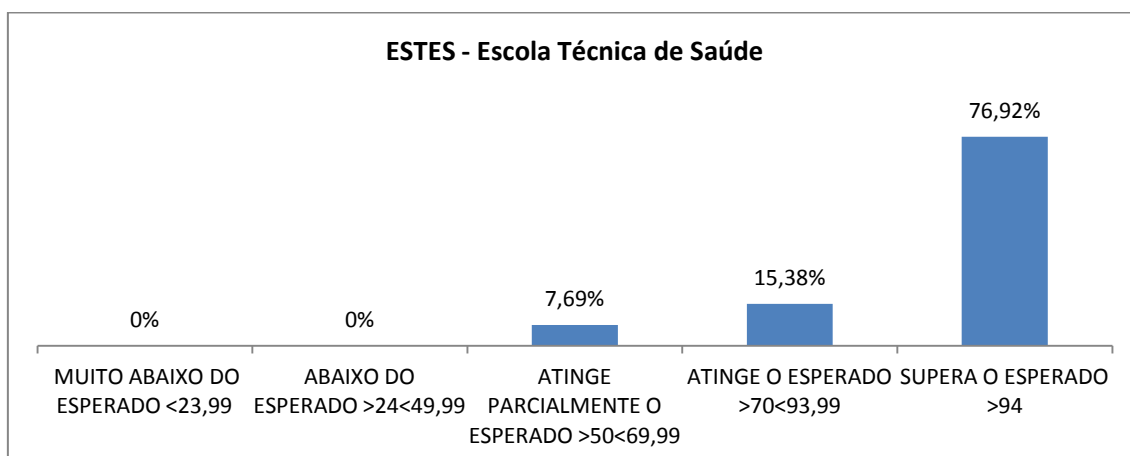


Gráfico 149: Média final dos servidores TAEs ESTES.

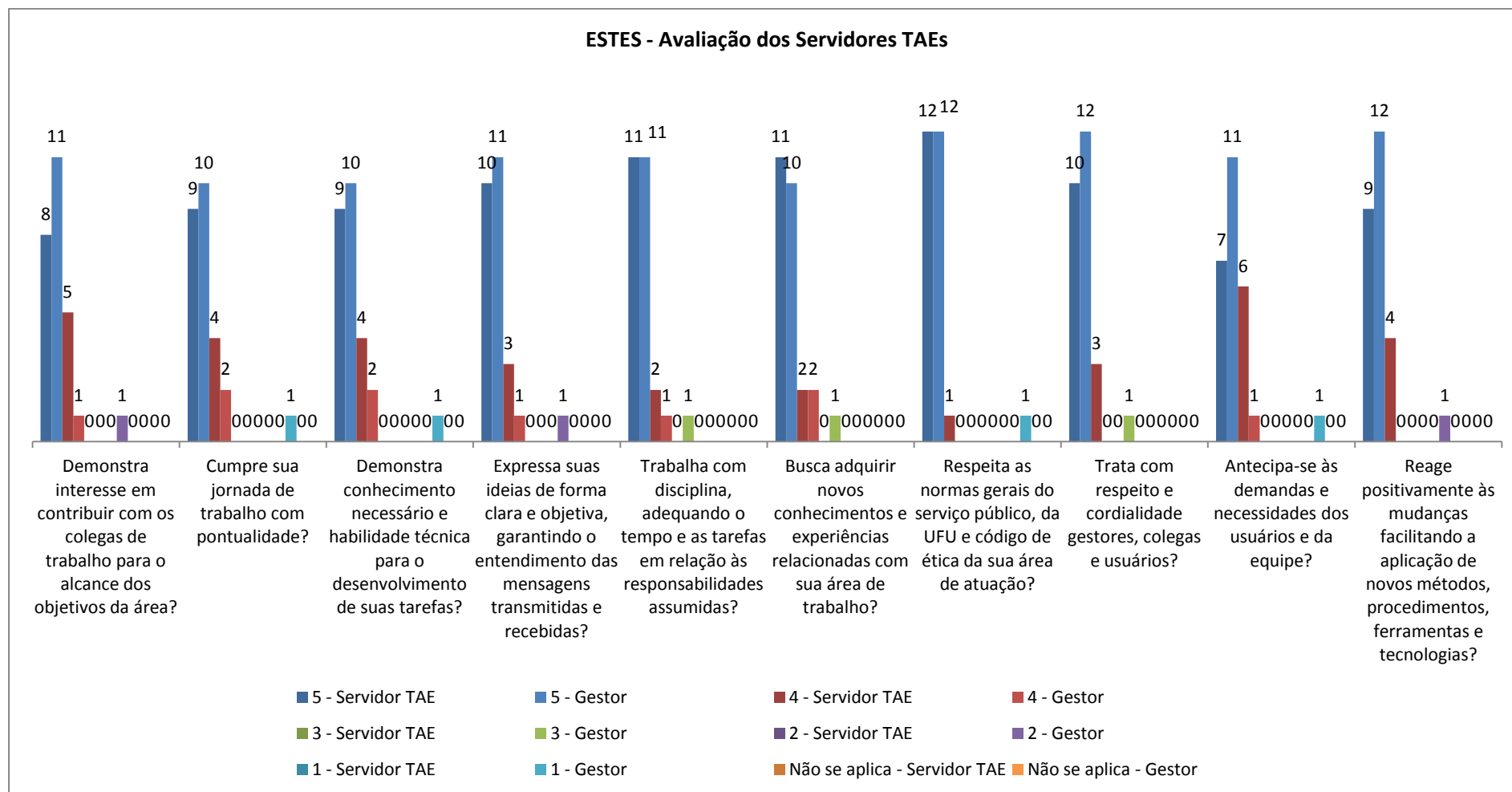


Gráfico 150: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores ESTES.

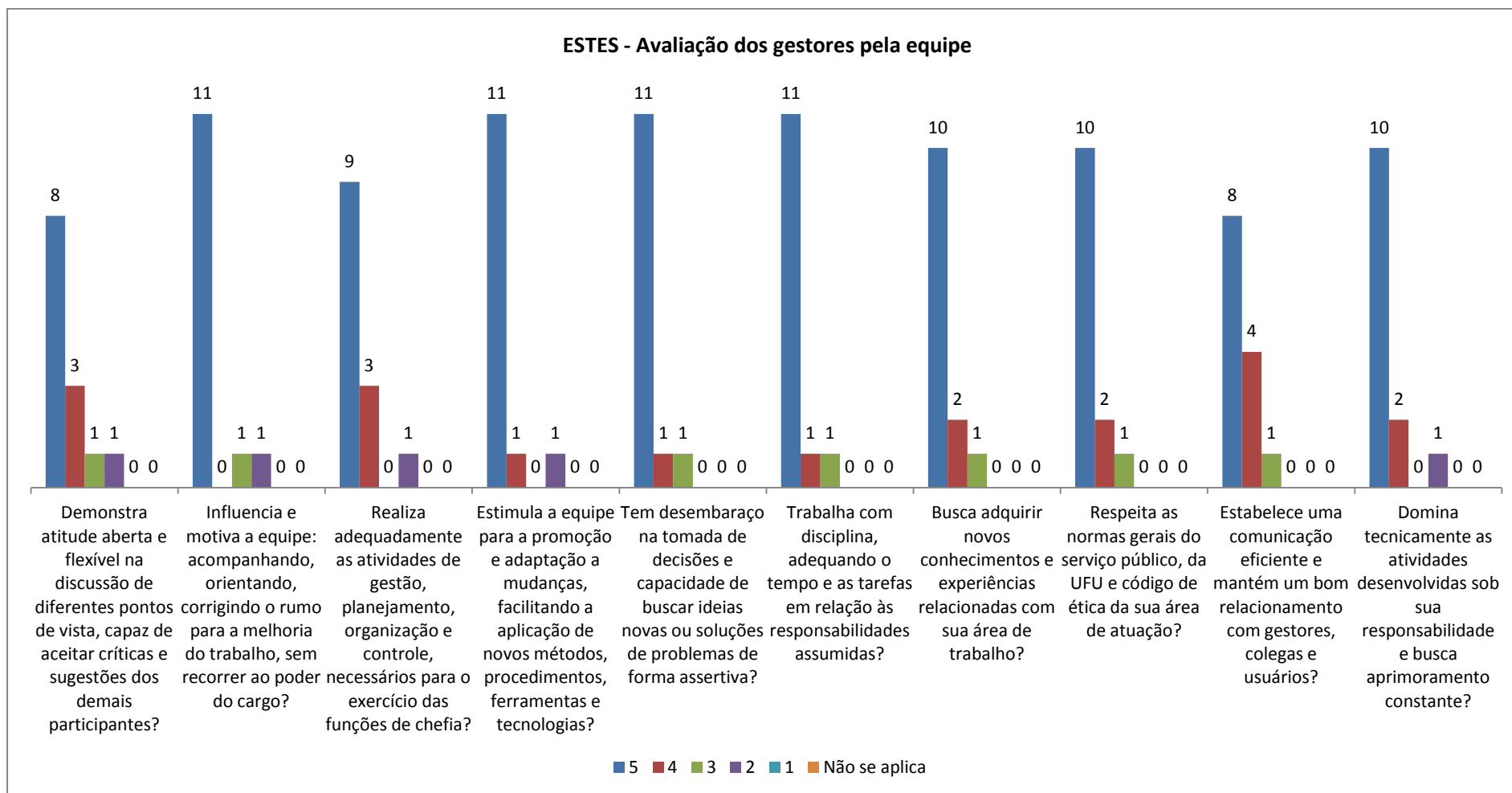


Gráfico 151: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe ESTES.

## 6 Avaliação Hospitais

### 6.1 Diretoria Geral do Hospital de Clínicas – HCU

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do HCU de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 1332 técnicos e 100 gestores foram avaliados.

#### ESTRUTURA

##### DIRETORIA GERAL HCU

- DIRETORIA TÉCNICA
  - HUMANIZAÇÃO E OUVIDORIA
- DIRETORIA DE ENFERMAGEM
  - GERÊNCIA DE AMBULATÓRIO E PROPEDEÚTICA – DE
    - AMBULATÓRIO AMÉLIO MARQUES
    - CAPSAD – DE
    - CENTRO DE SAÚDE ESCOLA JARAGUÁ – DE
      - CENTRO REFERENCIA NACIONAL HANSENÍASE – DE
    - AMBULATÓRIO GINECOLOGIA E OBSTETRÍCIA
    - PEDIATRIA – PAP
    - SETOR DE PROPEDEÚTICA – DE
    - SETOR DE HEMODINÂMICA – DE
    - TRAUMATOLOGIA – DE
    - SETOR DE RESSONÂNCIA MAGNÉTICA
  - GERENCIA DE PRONTO SOCORRO – DE
  - MATERIAIS E ESTERILIZAÇÃO
  - GERÊNCIA UNIDADES DE INTERNAÇÃO CLÍNICA
    - ONCOLOGIA/INTERNAÇÃO/QUIMIOTERAPIA/RADIOTERAPIA – DE
    - CLÍNICA MÉDICA – DE
    - MOLÉSTIAS INFECCIOSAS – DE
    - SETOR DE NEFROLOGIA – DE
    - SETOR DE TRANSPLANTES – DE
  - CEPEPE – DE
  - CENTRO CIRÚRGICO – DE
  - GERÊNCIA MATERNA INFANTIL – DE
    - SETOR DE CENTRO OBSTÉTRICO – DE
    - UNIDADE NEONATAL
    - GINECOLOGIA E OBSTETRÍCIA – DE
    - PEDIATRIA E UTI PEDIÁTRICA – DE
  - UTI ADULTO – DE
  - UNIDADE CORONARIANA – DE

- COMISSÃO INTRA-HOSPITALAR DE DOAÇÃO DE ÓRGÃOS HC
- GERÊNCIA DE INTERNAÇÃO CIRÚRGICA
  - CIRÚRGICA I
  - CIRÚRGICA II
  - CIRÚRGICA III
  - CIRÚRGICA V
- DIRETORIA DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS
  - BIOENGENHARIA
  - HOTELARIA HOSPITALAR E OUTROS
    - HIGIENIZAÇÃO E LIMPEZA
    - LAVANDERIA
    - ADMISSÃO E SAÍDA DE PACIENTES
  - FINANÇAS HOSPITALARES
  - GESTÃO DE FARMÁCIA
    - ALMOXARIFADO CENTRAL
  - ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL
  - INFORMAÇÕES HOSPITALARES
    - ARQUIVO MÉDICO HC
    - ESTATÍSTICA
    - NOSOLOGIA
  - CONTRATOS E CONVÊNIOS
  - SERVIÇO SOCIAL
  - NUTRIÇÃO E DIETÉTICA
    - ALMOXARIFADO DE NUTRIÇÃO E DIETÉTICA
    - COPAS
    - LACTÁRIO
- DIRETORIA DE SERVIÇOS CLÍNICOS
  - UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA GERAL – DC
  - AMBULATÓRIO CENTRAL
    - SETOR DE FUNÇÃO PULMONAR
  - GERENCIA DE PROPEDEÚTICA - DIAGNÓSTICO POR IMAGEM – DC
  - INTERNAÇÃO BERÇÁRIO E NEONATOLOGIA – DC
  - PATOLOGIA
    - PSIQUIATRIA – DC
    - ONCOLOGIA – DC
    - NEFROLOGIA – DC
    - CIRURGIA PLÁSTICA E QUEIMADOS – DC
    - NEUROCIRURGIA
    - TERAPIA INTENSIVA PEDIÁTRICA – DC
    - UROLOGIA
    - TRAUMATOLOGIA E ORTOPEDIA – DC
    - CREDESH – DC
    - OTORRINOLARINGOLOGIA
    - SERVIÇO DE CIRURGIA CABEÇA E PESCOÇO
      - CIRURGIA VASCULAR

- SERVIÇOS DE TERAPIA NUTRICIONAL
- GINECOLOGIA OBSTETRÍCIA – DC
- ENFERMARIA DE PEDIATRIA – DC
- SETOR FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL
- BANCO DE LEITE HUMANO – DC
- CAPSAD – DC
  - PEDIATRIA AMB – DC
- ANESTESIOLOGIA
- LABORATÓRIO DE ANÁLISES CLÍNICAS
  - IMUNOQUÍMICA
  - ESTERILIZAÇÃO
  - BACTERIOLOGIA
  - PARASITOLOGIA /UROANÁLISE
  - COLETA E TRIAGEM
  - HEMATOLOGIA
- DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS
- PS – PRONTO ATENDIMENTO PEDIATRIA
- PSICOLOGIA DA SAÚDE
- UNIDADE CORONARIANA
- ENFERMARIA DE MOLÉSTIAS INFECCIOSAS
- BANCO DE OLHOS
- CONTROLE DE INFECÇÃO HOSPITALAR
- FONOAUDIOLOGIA
- GERENCIA DE RISCO

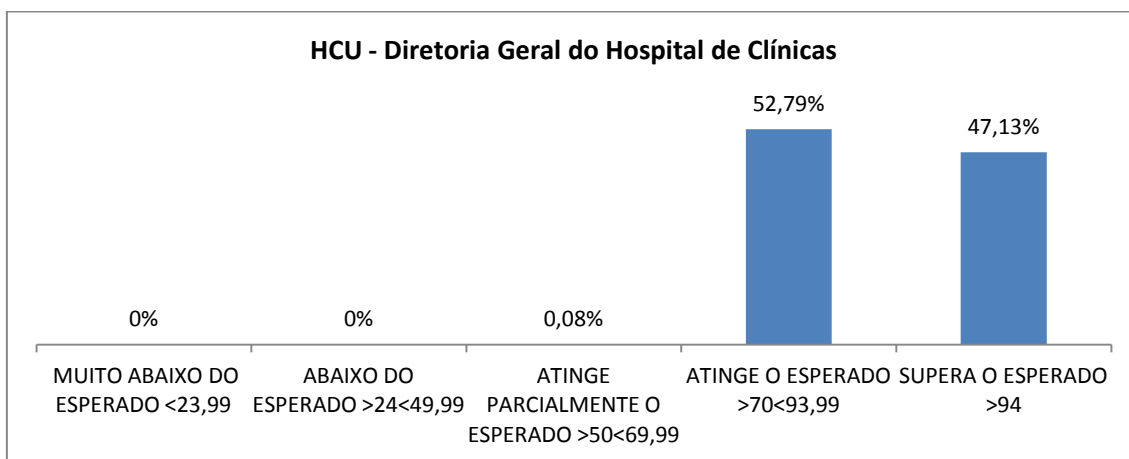


Gráfico 152: Média final dos servidores TAEs HCU.

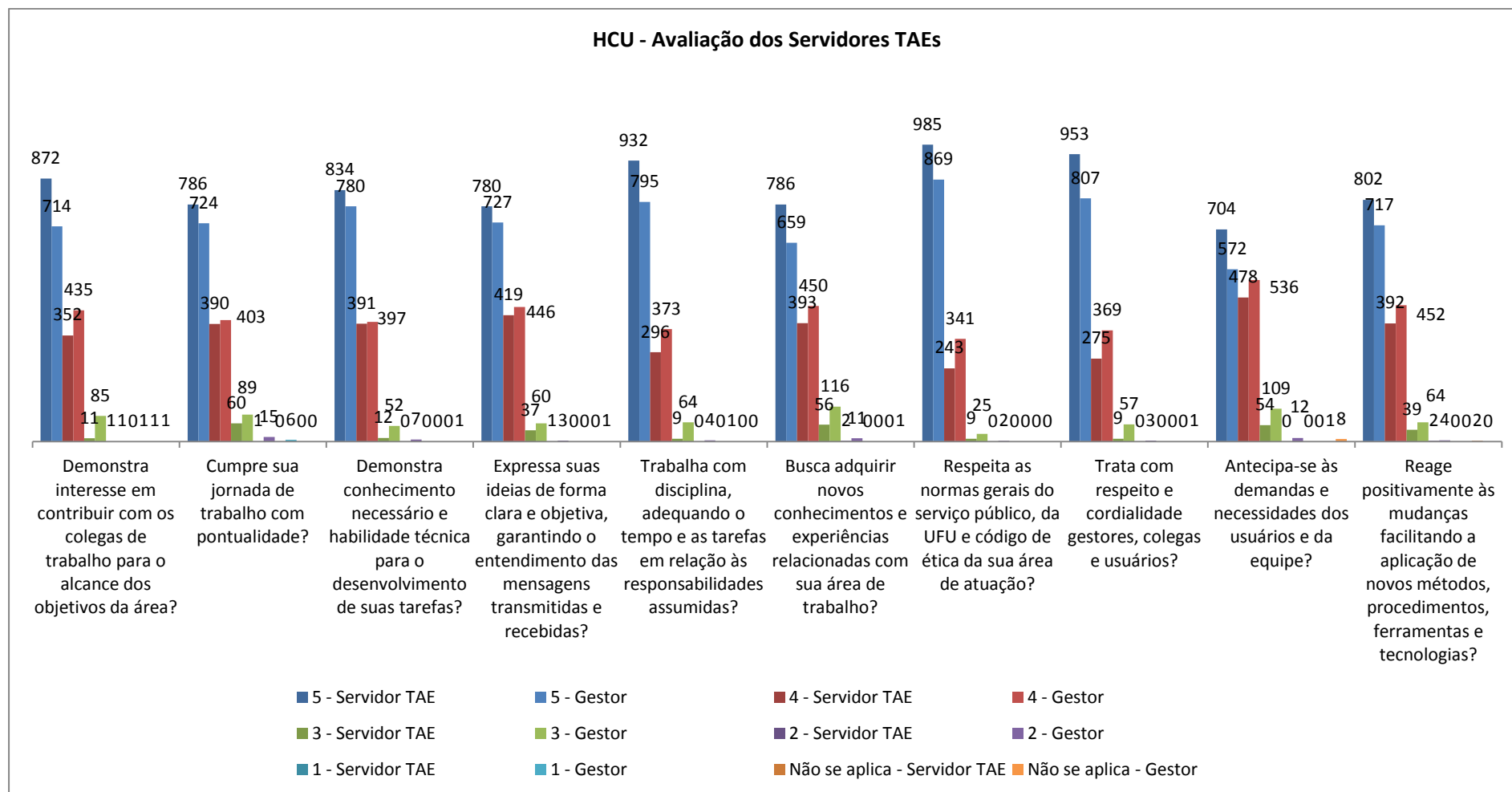


Gráfico 153: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores HCU.

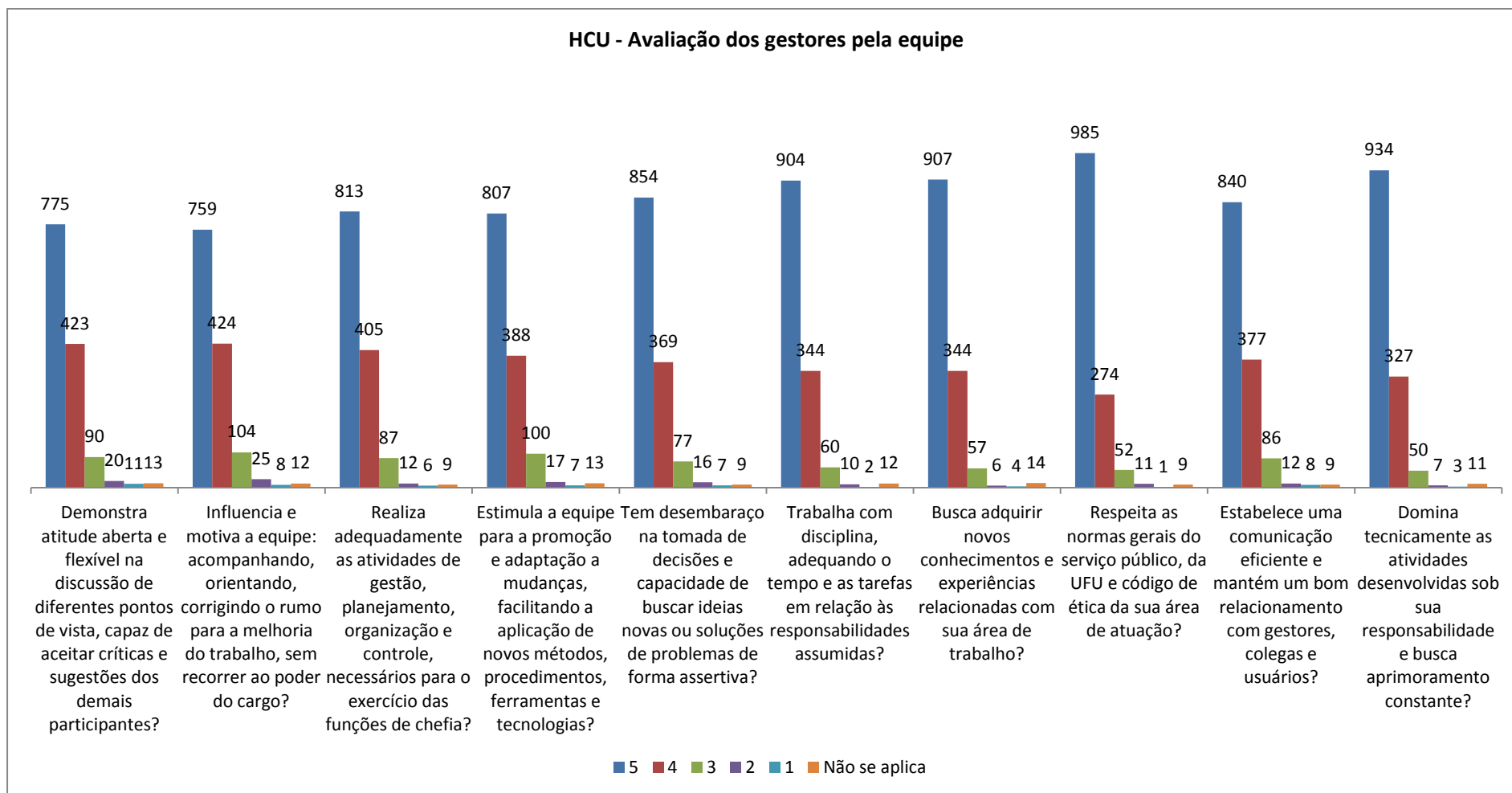


Gráfico 154: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe HCU.

6.1.1 Diretoria Técnica HCU

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da DIRETORIA TÉCNICA HCU de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 18 técnicos e 3 gestores foram avaliados.

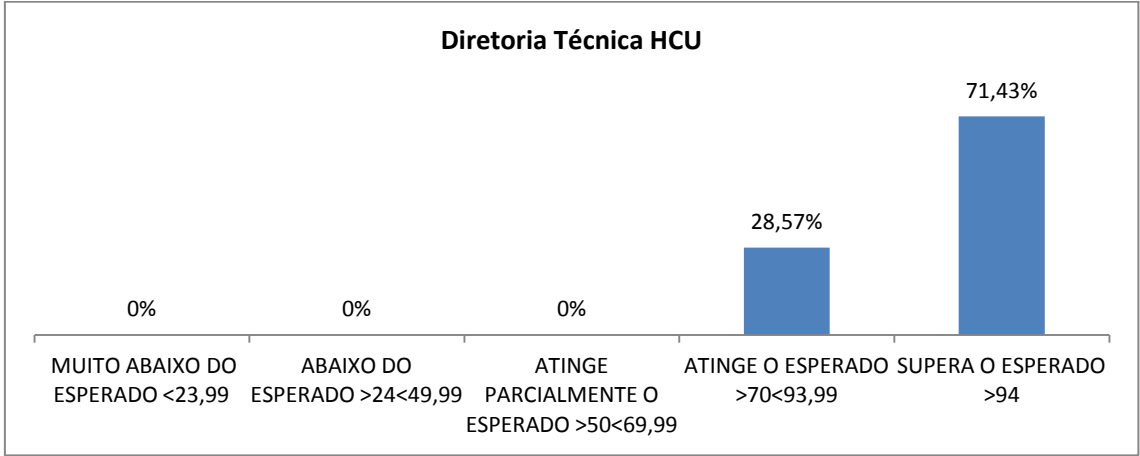


Gráfico 155: Média final dos servidores TAEs Diretoria Técnica HCU.

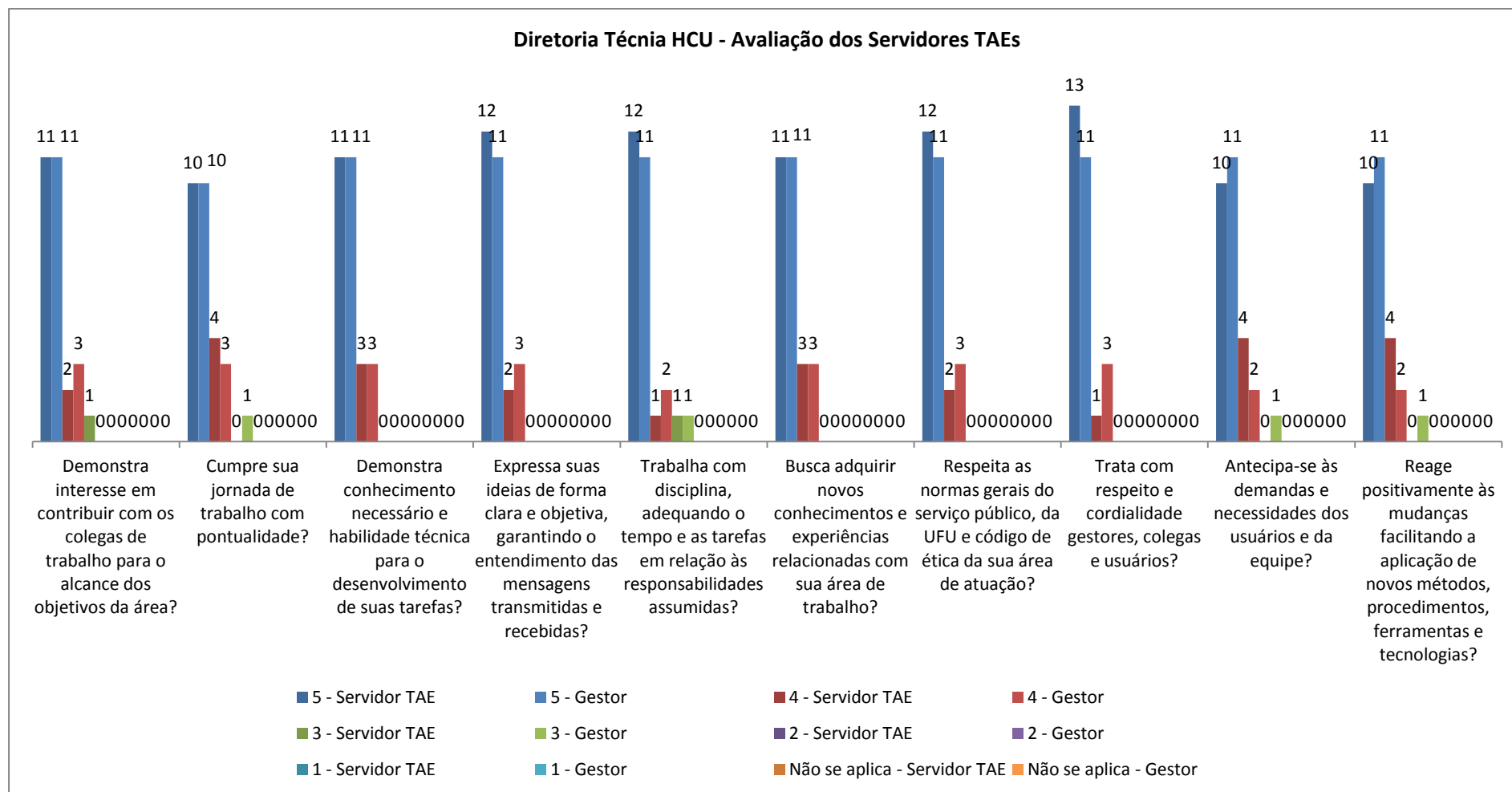


Gráfico 156: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores Diretoria Técnica HCU.

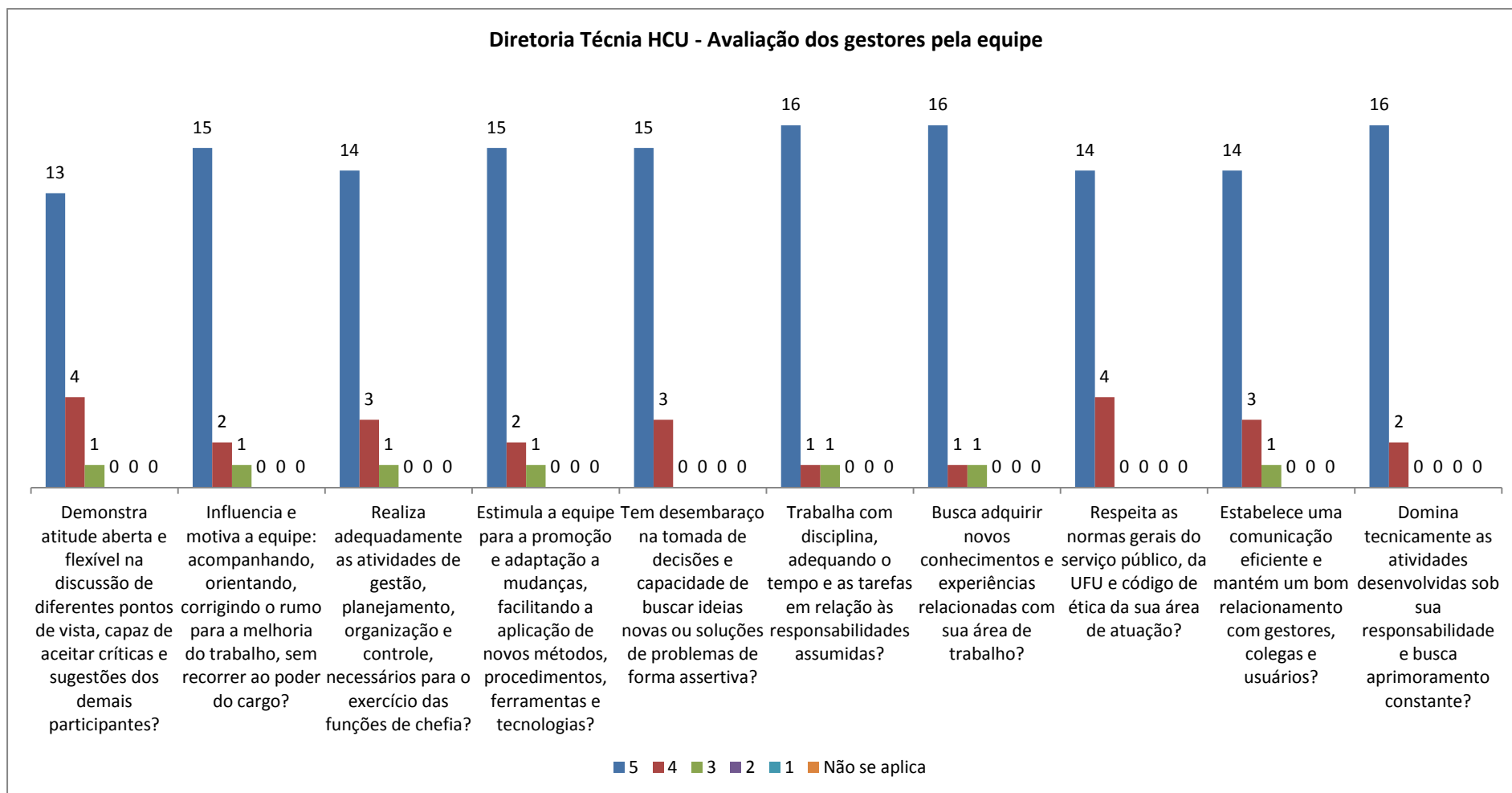


Gráfico 157: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe Diretoria Técnica HCU.

### 6.1.2 Diretoria de Enfermagem HCU

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da DIRETORIA DE ENFERMAGEM HCU de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 757 técnicos e 36 gestores foram avaliados.

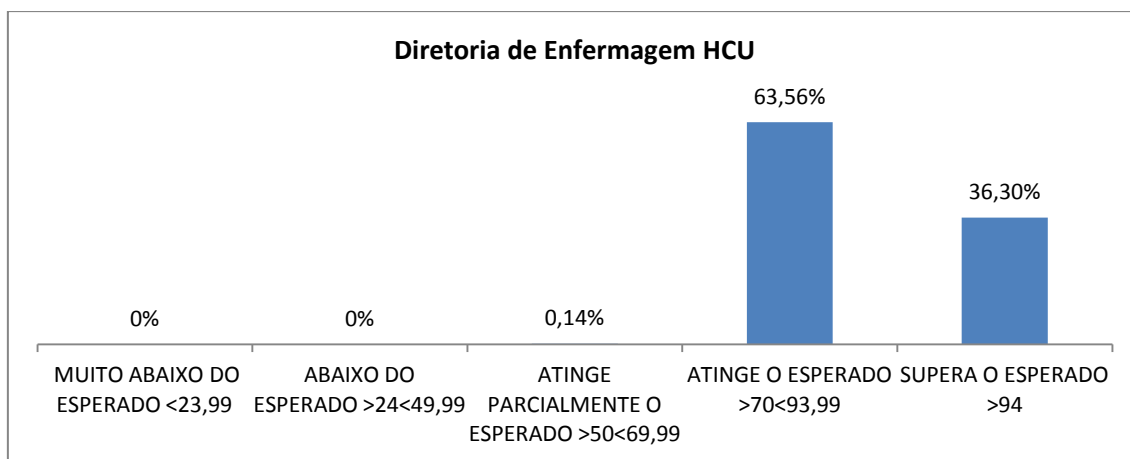


Gráfico 158: Média final dos servidores TAEs Diretoria de Enfermagem HCU.

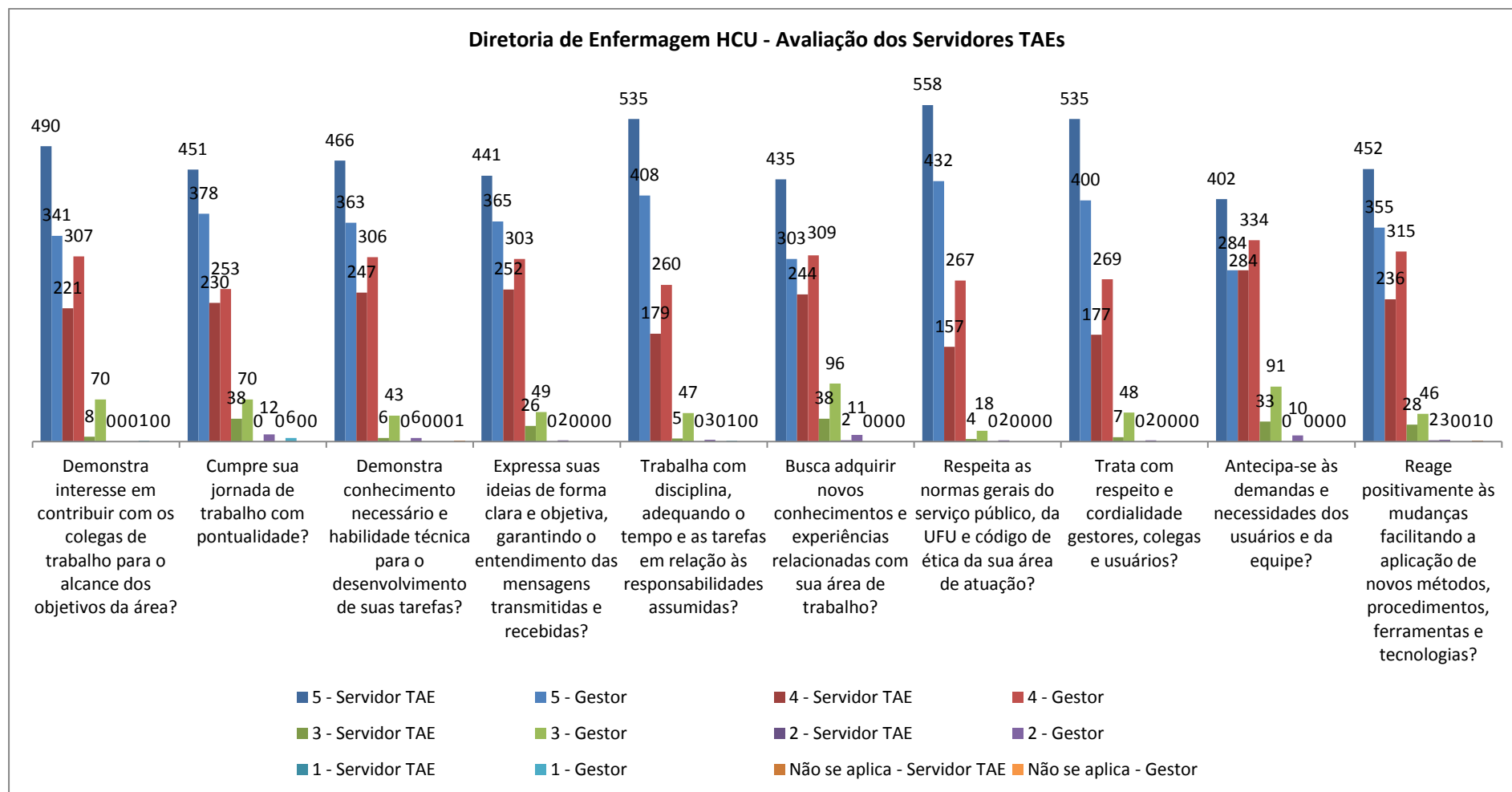


Gráfico 159: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores Diretoria de Enfermagem HCU.

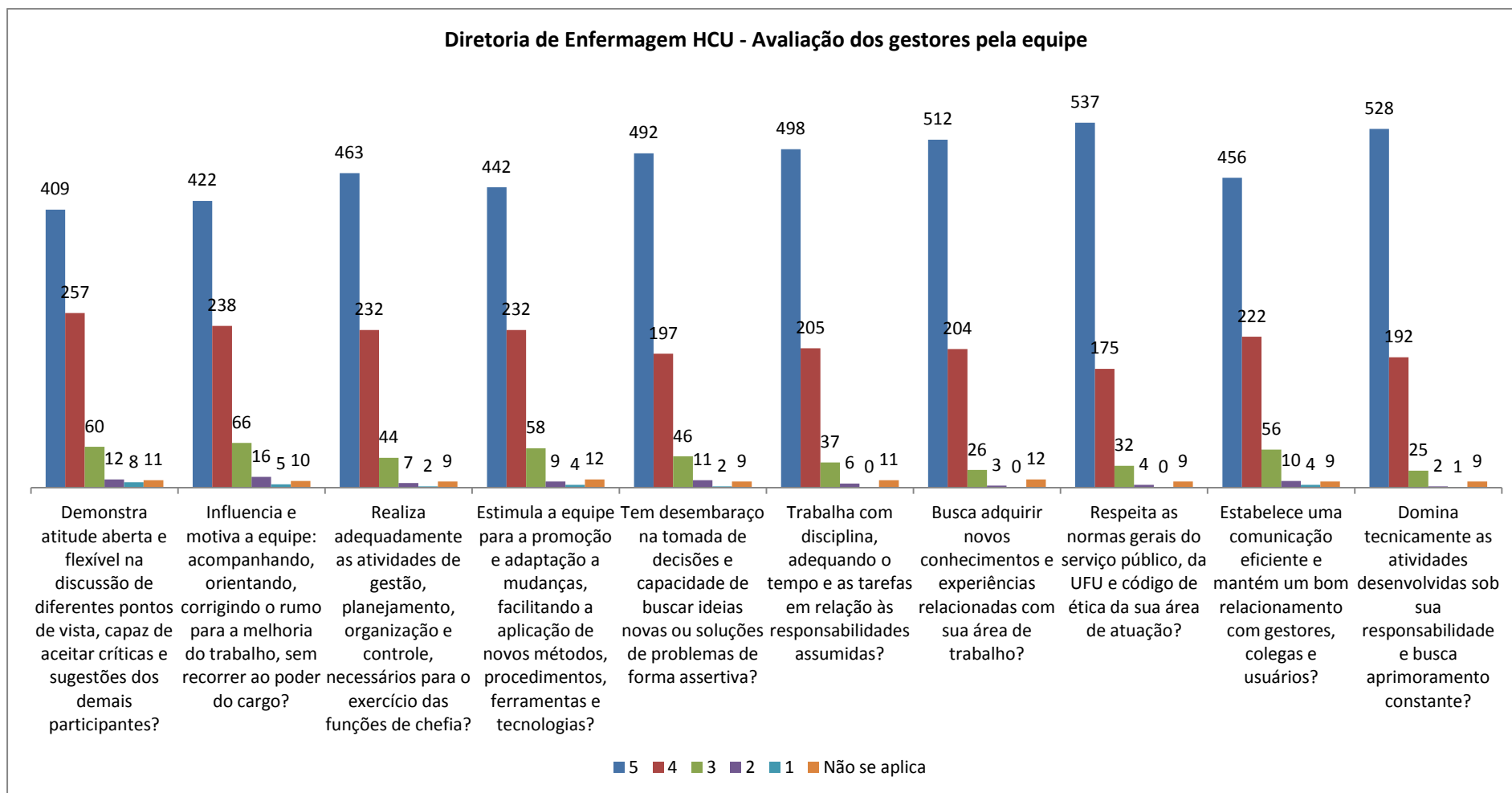


Gráfico 160: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe Diretoria de Enfermagem HCU.

### 6.1.3 Diretoria de Serviços Administrativos HCU

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da DIRETORIA DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS HCU de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 177 técnicos e 34 gestores foram avaliados.

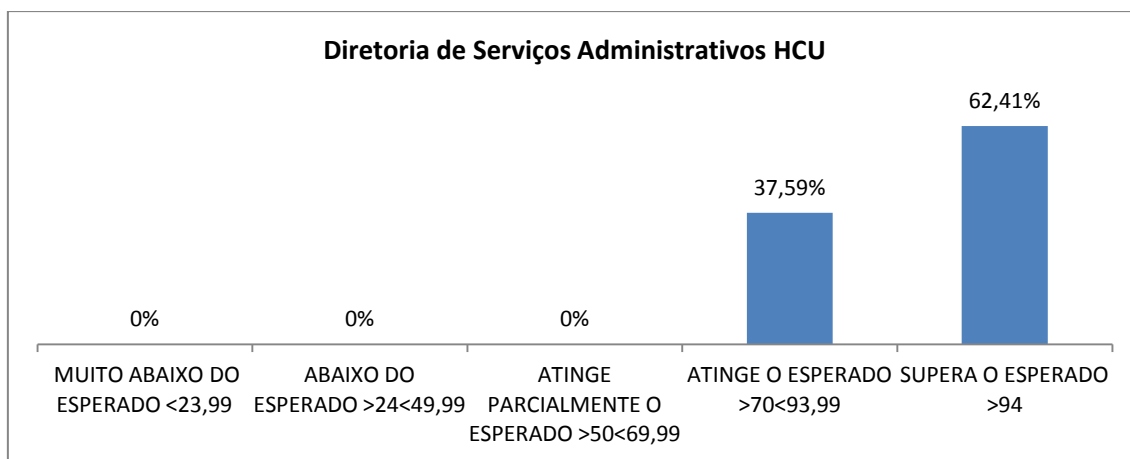


Gráfico 161: Média final dos servidores TAEs Diretoria de Serviços Administrativos HCU.

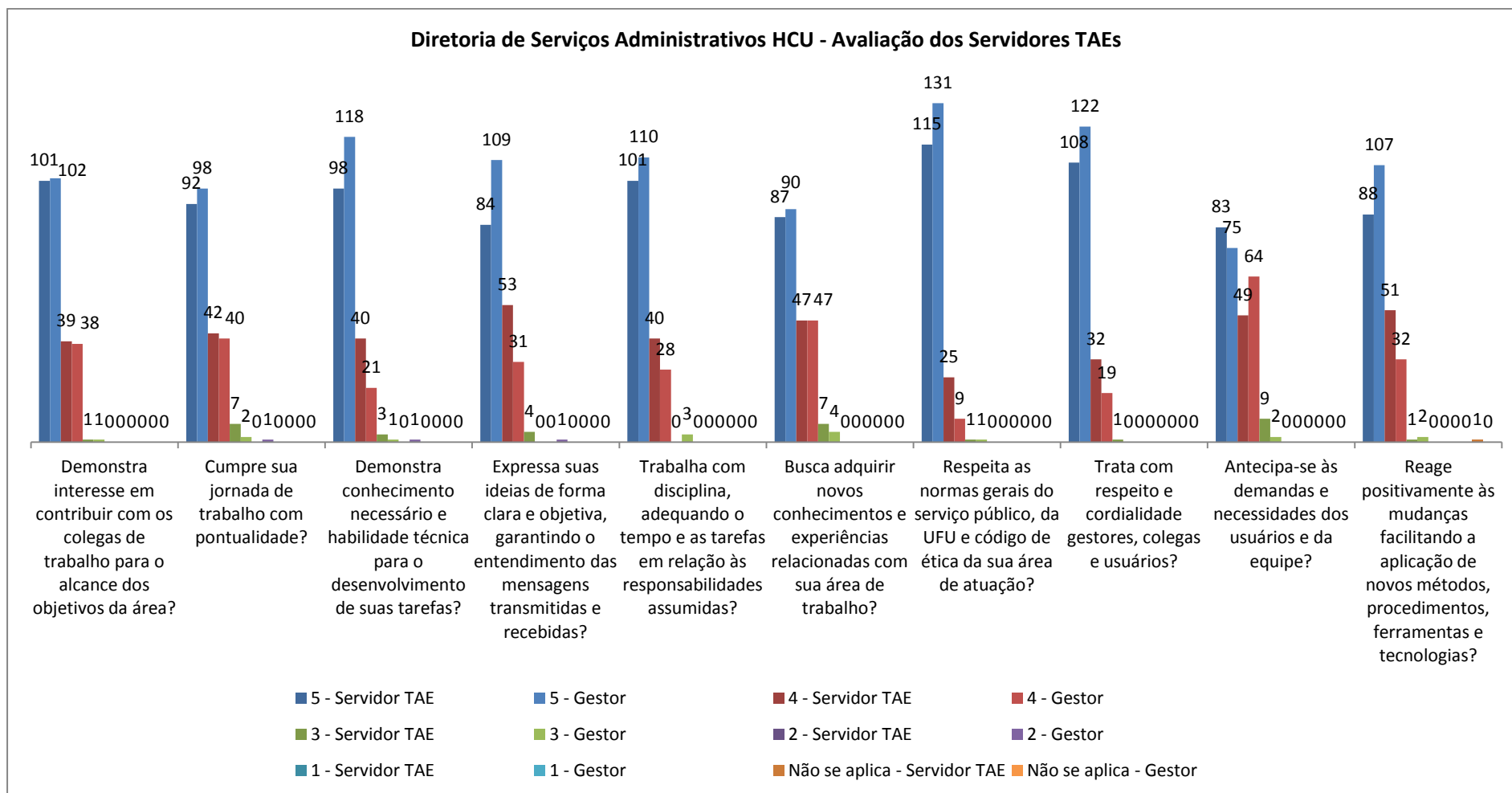
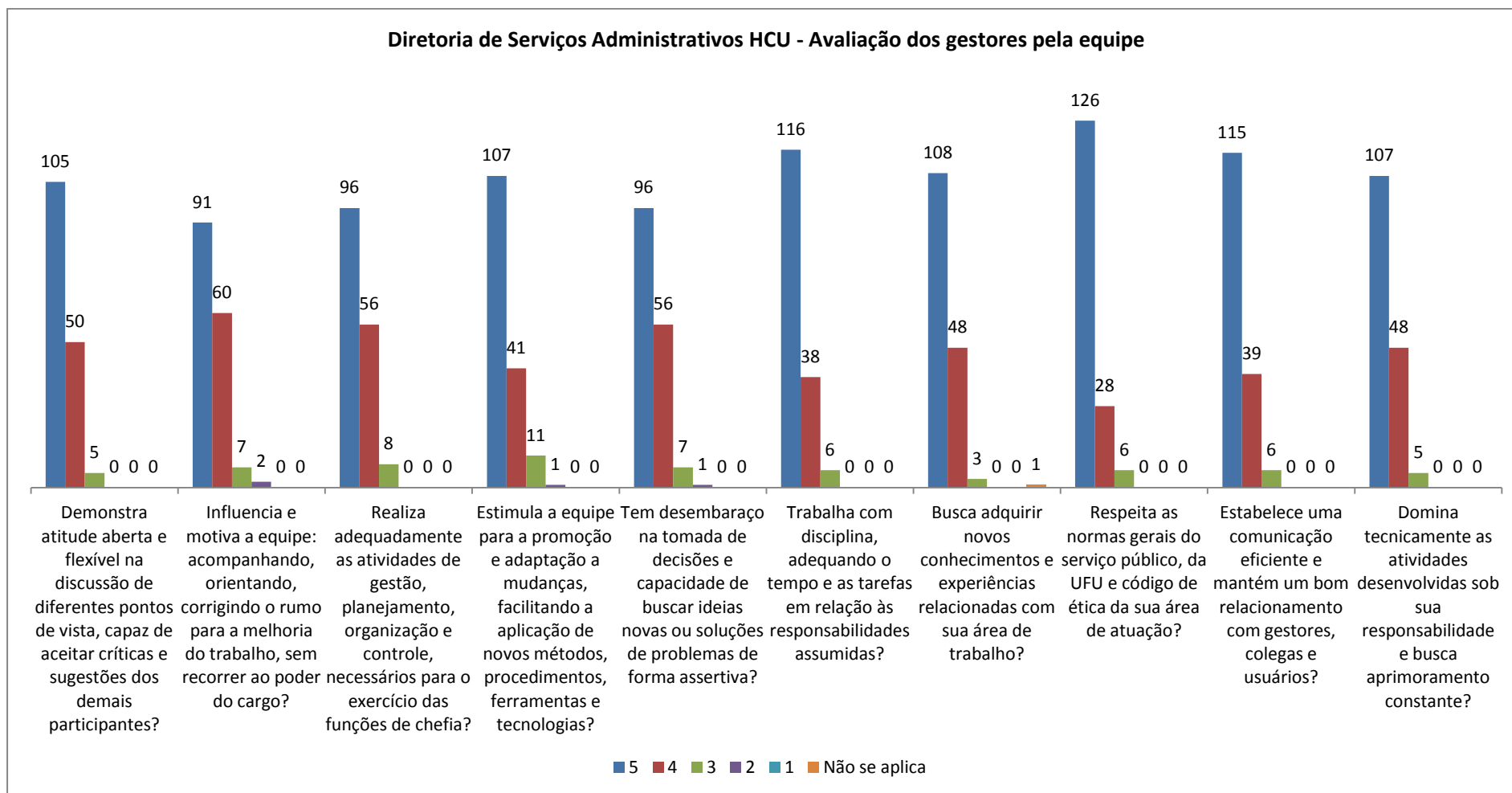


Gráfico 162: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores Diretoria de Serviços Administrativos HCU.



**Gráfico 163: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe Diretoria de Serviços Administrativos HCU.**

#### 6.1.4 Diretoria de Serviços Clínicos HCU

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da DIRETORIA DE SERVIÇOS CLÍNICOS HCU de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 397 técnicos e 42 gestores foram avaliados.

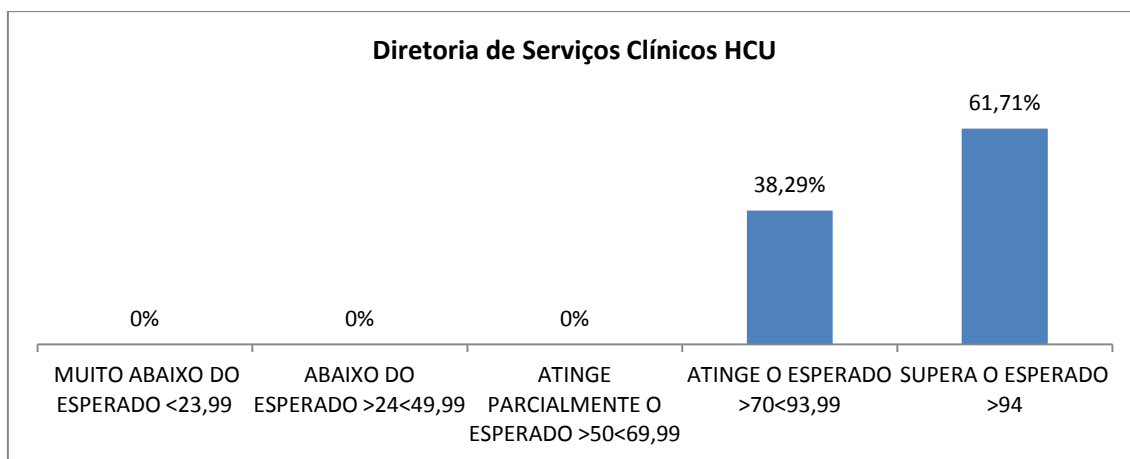


Gráfico 164: Média final dos servidores TAEs Diretoria de Serviços Clínicos HCU.

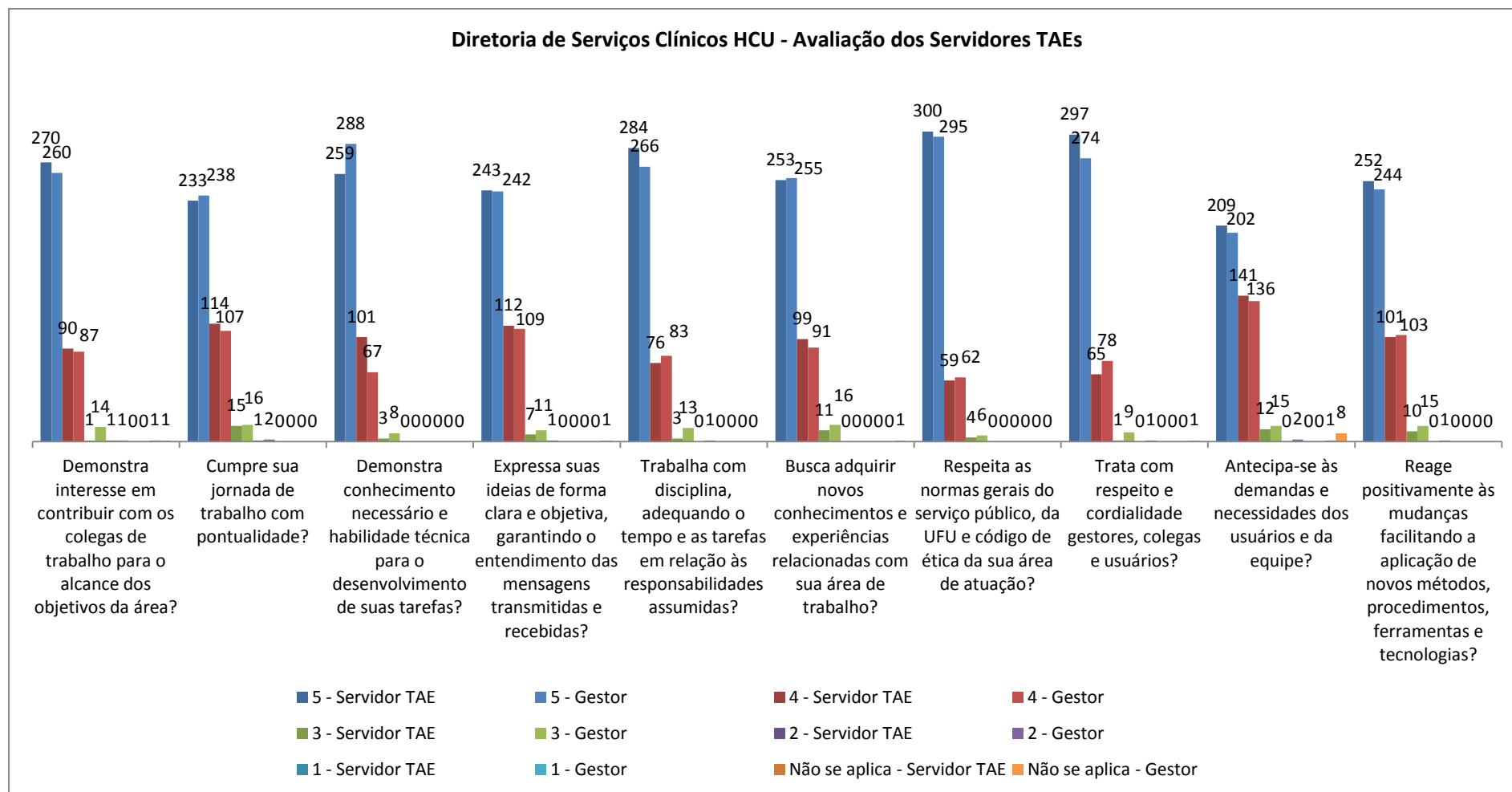
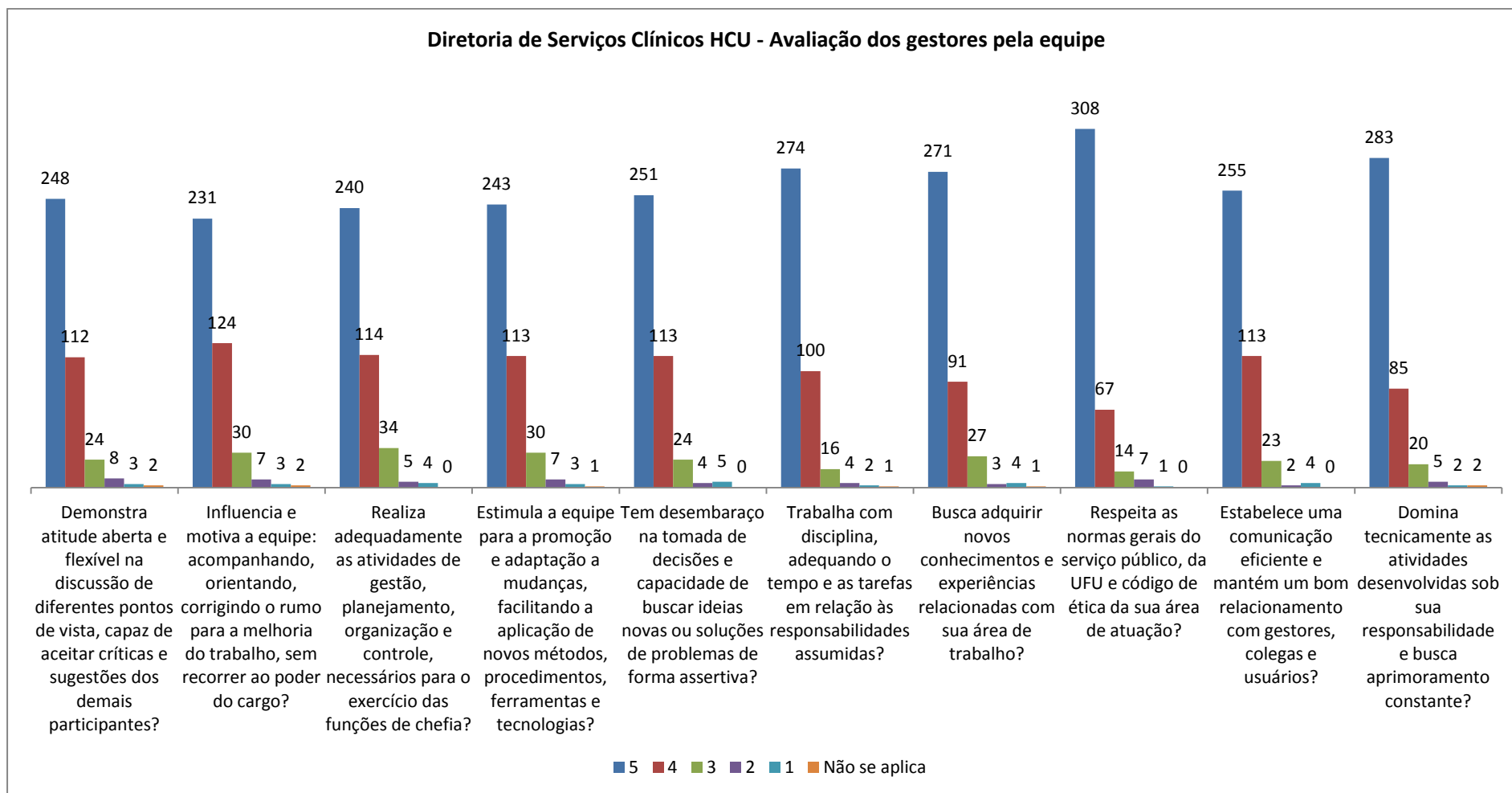


Gráfico 165: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores Diretoria de Serviços Clínicos HCU.



**Gráfico 166: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe Diretoria de Serviços Clínicos HCU.**

## 6.2 Diretoria Executiva do Hospital Odontológico – DIROD

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da DIROD de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 58 técnicos e 9 gestores foram avaliados.

### ESTRUTURA

#### DIROD – DIRETORIA EXECUTIVA DO HOSPITAL ODONTOLÓGICO

- SETOR AMBULATORIO JARAGUÁ
- SELAP – SETOR DE LABORATÓRIO CLÍNICO DE PRÓTESE
- SEPAE – SETOR DE PACIENTES ESPECIAIS
- SEDIC – SETOR DE DISTRIBUIÇÃO E CONTROLE DE MATERIAIS
- SETOR DE MANUTENÇÃO
- SETOR PESSOAL AUXILIAR – TSB/ENFERMAGEM
- SEADO – SETOR DE ARQUIVO E DOCUMENTAÇÃO
- SEFAO – SETOR DE FATURAMENTO E ESTATÍSTICA

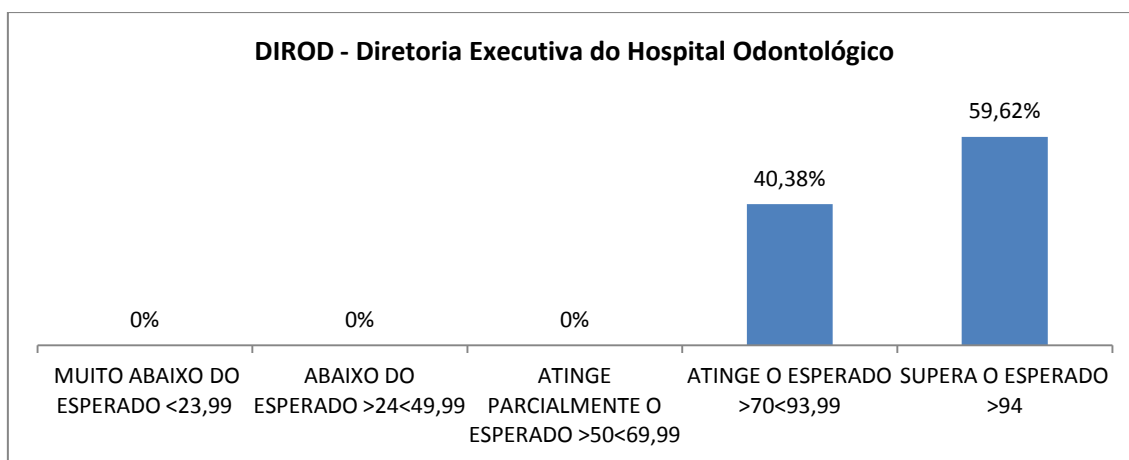


Gráfico 167: Média final dos servidores TAEs DIROD.

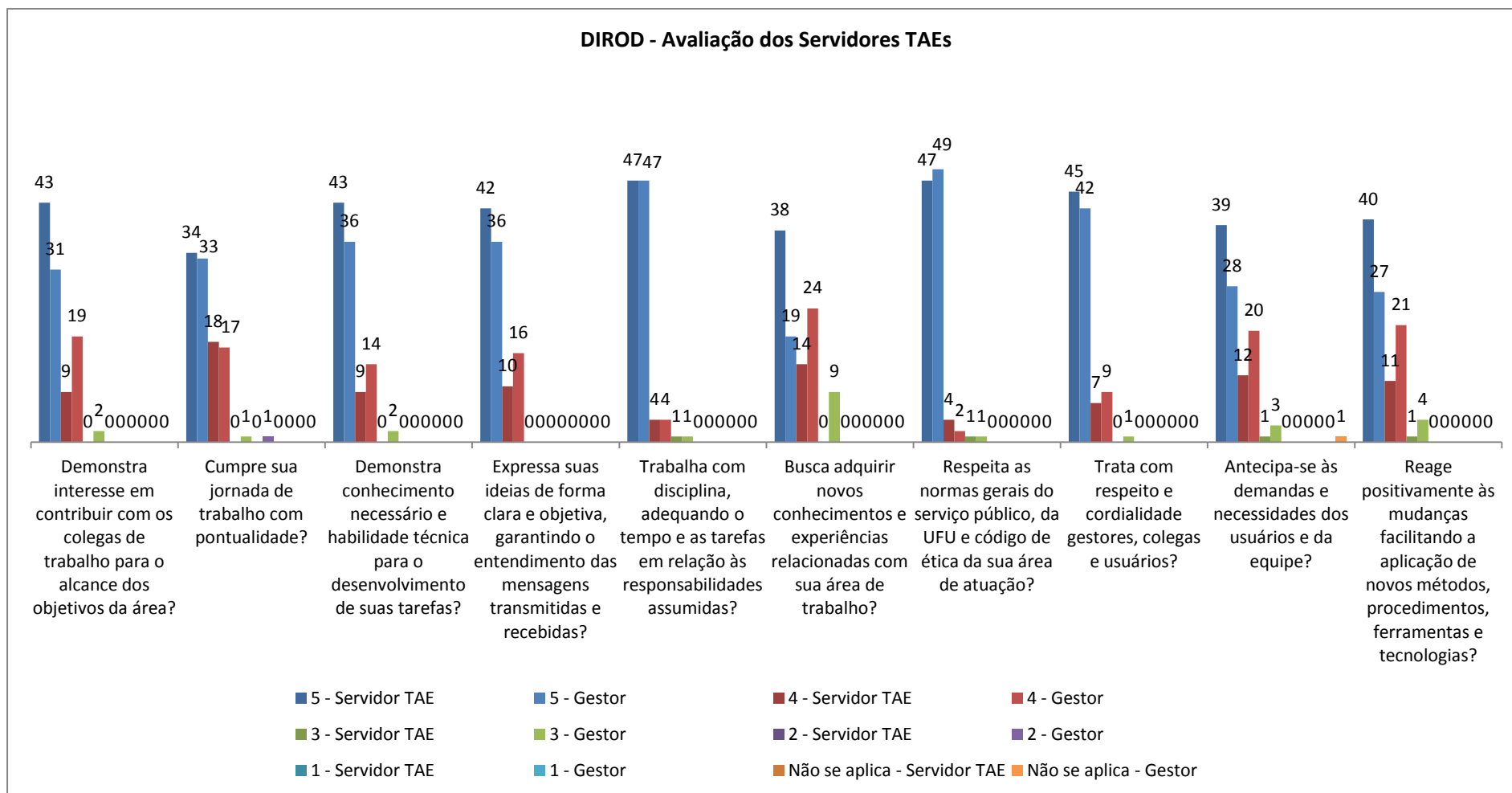


Gráfico 168: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores DIROD.

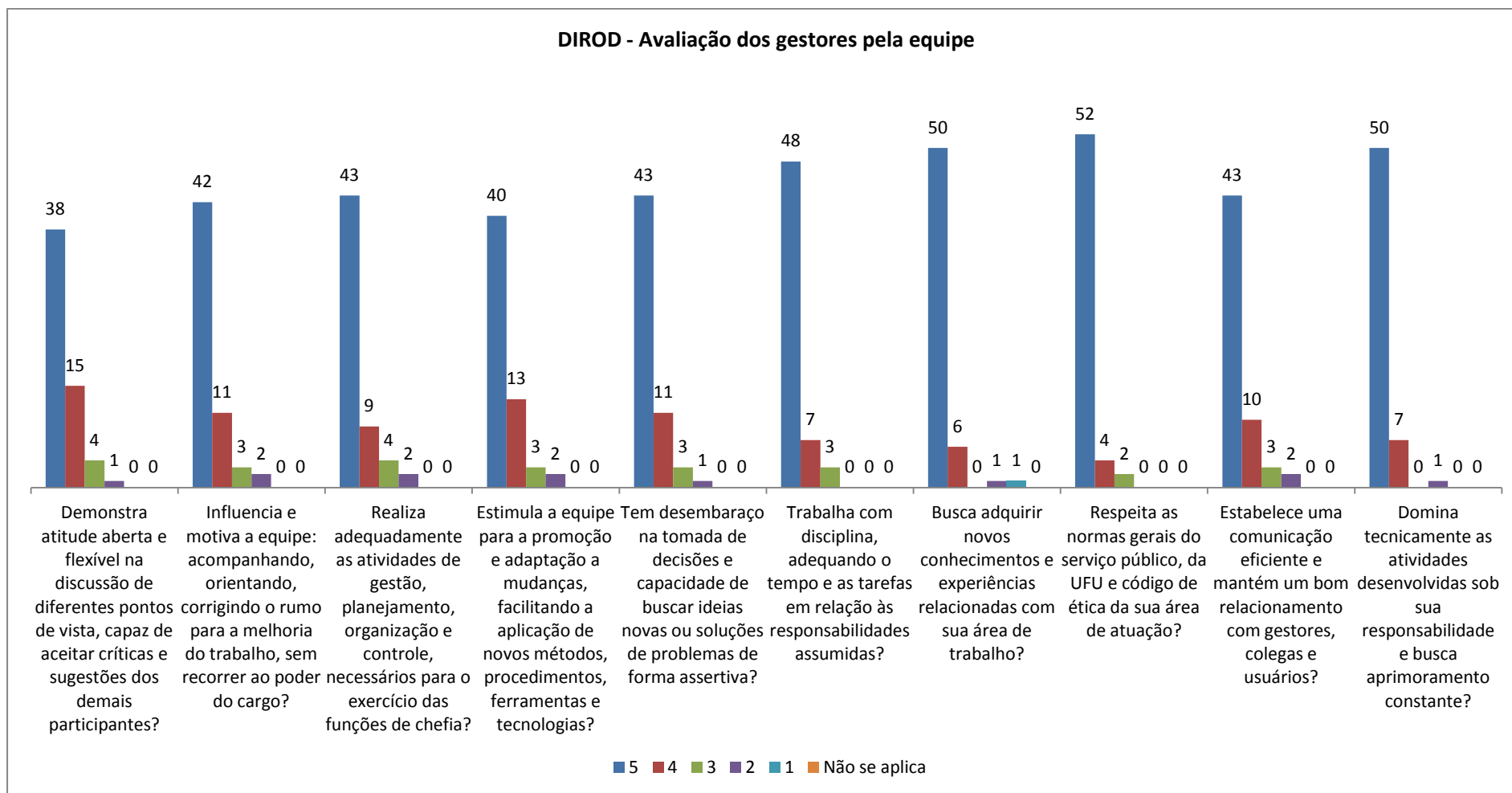


Gráfico 169: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe DIROD.

### 6.3 Diretoria Executiva do Hospital Veterinário – DIHOS

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da DIHOS de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 20 técnicos e 2 gestores foram avaliados.

#### ESTRUTURA

DIHOS – DIRETORIA EXECUTIVA DO HOSPITAL VETERINÁRIO

- DIAVE – DIVISÃO DE APOIO ADMINISTRATIVO

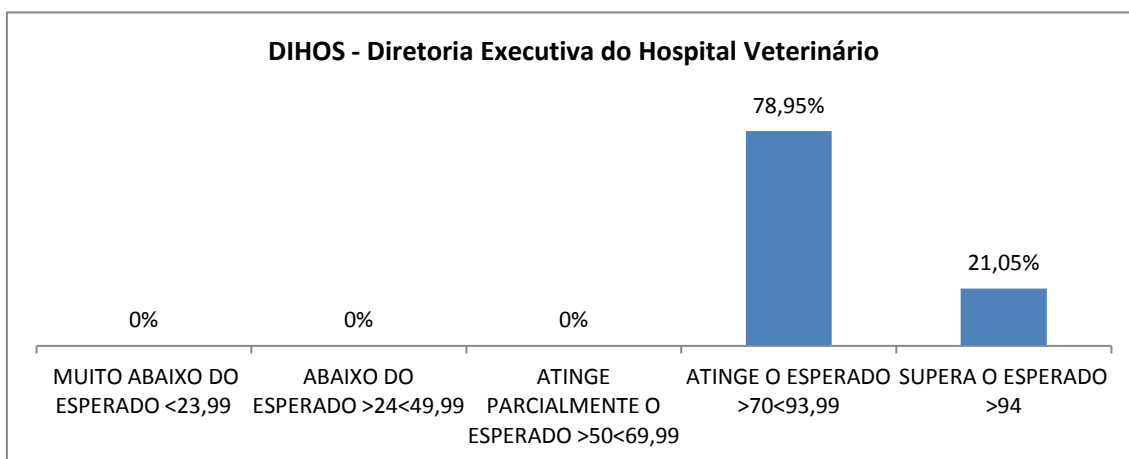


Gráfico 170: Média final dos servidores TAEs DIHOS.

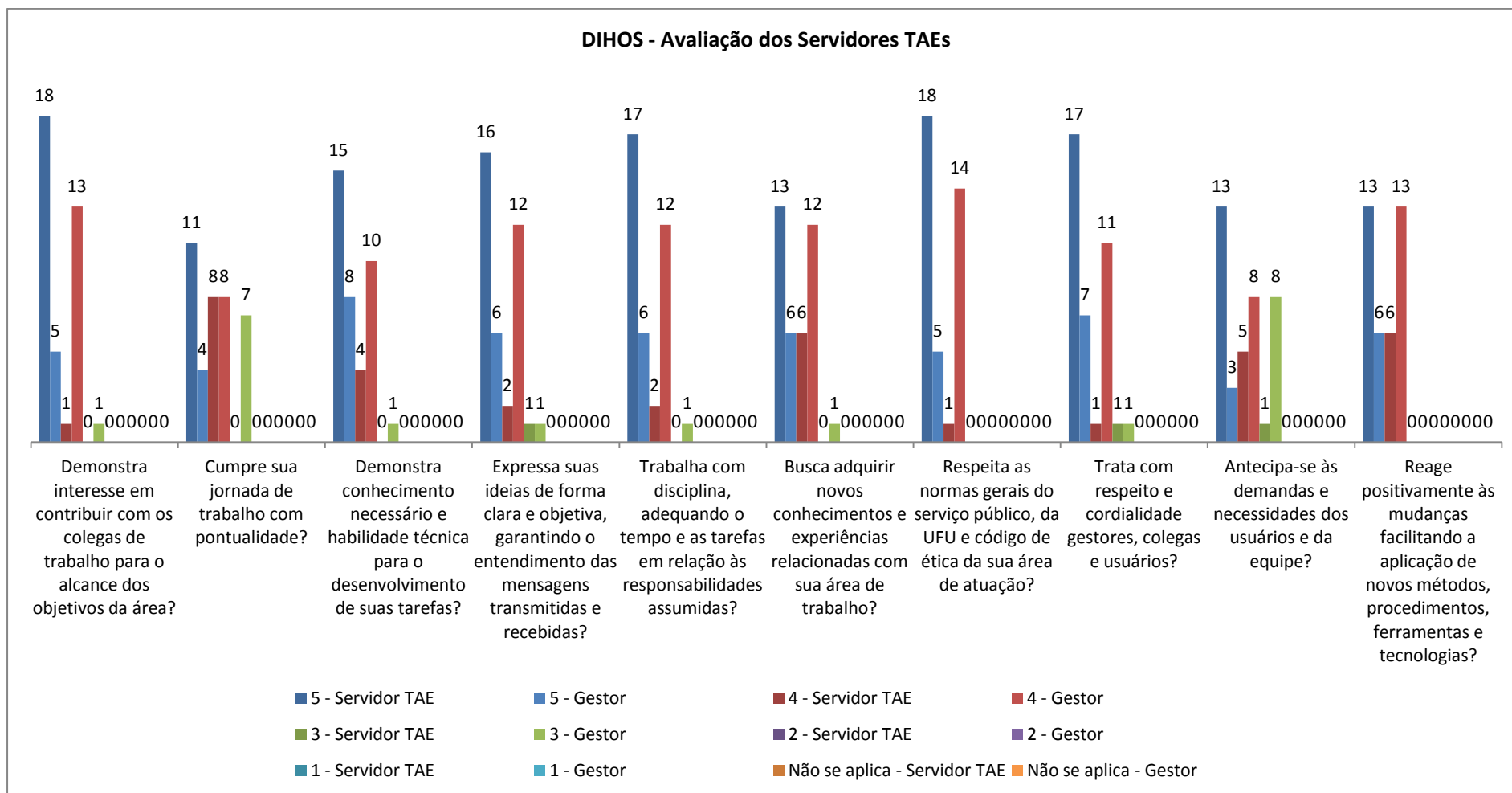


Gráfico 171: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores DIHOS.

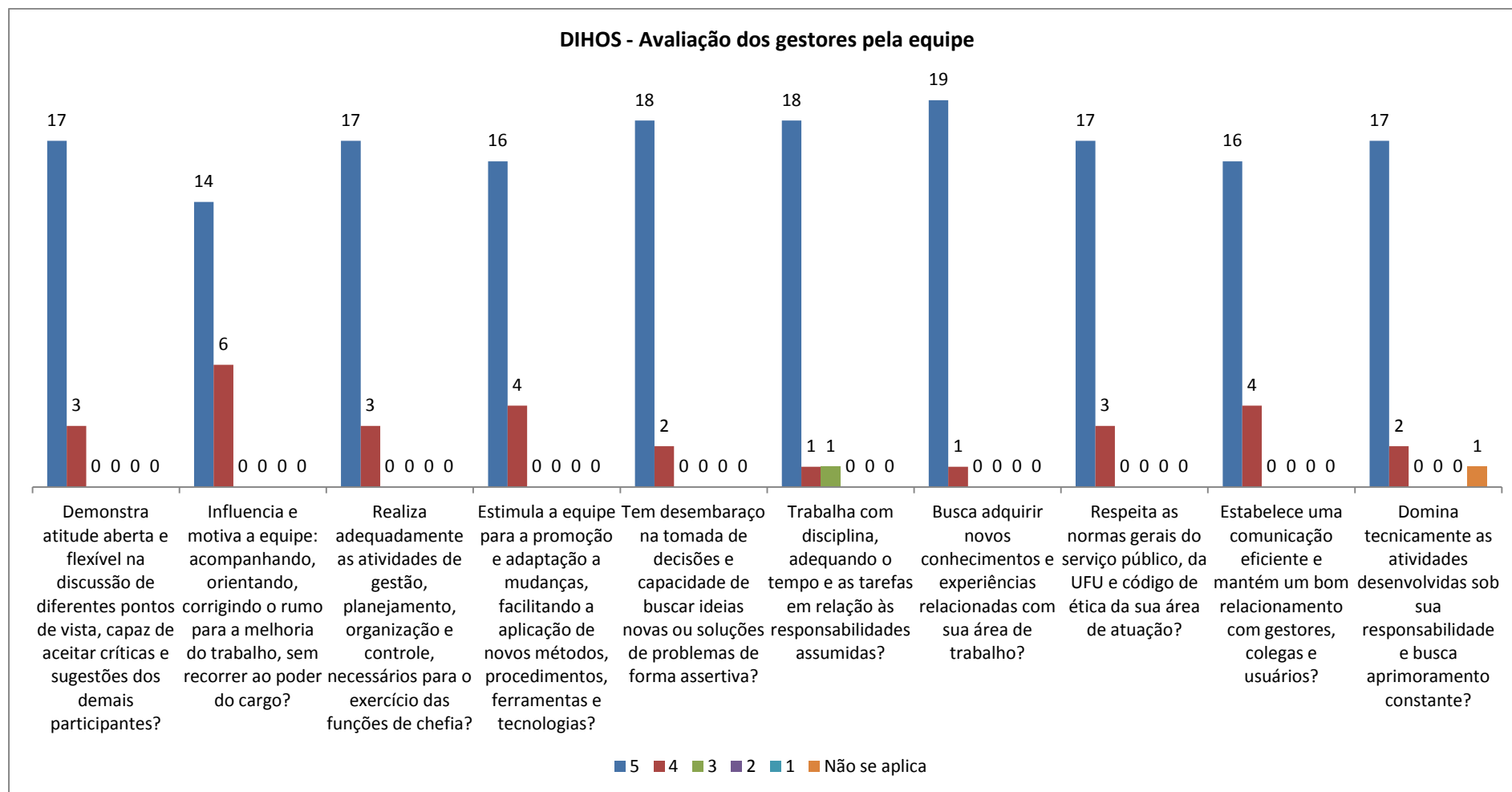


Gráfico 172: Avaliação dos gestores pelos técnicos da equipe DIHOS.

## 7 Considerações Finais

As mudanças promovidas no Processo de Avaliação Individual do Desempenho de técnicos e gestores da UFU trouxeram avanço institucional significativo para a Gestão do Desempenho, representado principalmente pela normatização de procedimentos, atualização dos quesitos avaliados e criação de cronograma único, com datas previamente definidas para cada etapa do processo.

Todavia, estes avanços representam um pequeno passo em direção a um processo avaliativo que cumpra o disposto na legislação vigente, corresponda à dinâmica de funcionamento da UFU e sirva, em última análise, como subsídio para o desenvolvimento de políticas de gestão de pessoal, com o objetivo de atender as diretrizes e metas que compõem o Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão – PIDE.

Entendendo a Avaliação de Desempenho como processo em permanente construção e aprimoramento, todas as etapas da avaliação ocorrida em 2018 foram acompanhadas pela equipe técnica da DIAND e seus resultados, positivos e negativos, servirão de parâmetro para a promoção de mudanças no processo avaliativo que ocorrerá em 2019.

Neste sentido, com o objetivo de melhorar o processo avaliativo e atendendo as sugestões dos participantes (técnicos e gestores) o sistema de avaliação será atualizado para atender as seguintes demandas:

- Atualização obrigatória dos dados de contato dos participantes;
- Disponibilização de espaço para *feedback*/justificativa da nota atribuída, ao final do questionário de avaliação.
- Disponibilização da ficha de avaliação individual no sistema, com detalhamento das notas obtidas pelo servidor.
- Mudança da escala de avaliação: de “1 a 5” para “1 a 10”.

Por fim, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, por meio da sua Divisão de Avaliação de Desempenho, espera que os resultados disponibilizados neste relatório sirvam como ferramenta para melhoria do desempenho individual e coletivo dos integrantes de cada unidade e promovam a reflexão de técnicos e gestores sobre o papel fundamental de cada um para que a UFU continue sua missão institucional, de desenvolver o ensino, a pesquisa e a extensão de forma integrada, produzindo e disseminando as ciências, as tecnologias, as inovações, as culturas e as artes, e formando cidadãos críticos, comprometidos com a ética, a democracia e a transformação social.