



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 CARREIRA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS



Relatório Geral

Avaliação de Desempenho Individual dos
TAEs e Gestores da UFU 2020

Uberlândia
Dezembro de 2020

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: Marcio Magno Costa

Prefeito Universitário: João Jorge Ribeiro Damasceno

Diretoria de Provimento, Acompanhamento e Administração de Carreiras

Diretor: Renan Billa

Divisão de Carreira dos Técnicos Administrativos

Coordenadora: Suhellen Souza Martins

Equipe: Gabriela Aparecida dos Reis

Gianny Carlos Freitas Barbosa

Sara Cristiane Pereira Lousa Silva

Comissão de Avaliação de Desempenho

Presidente: Suhellen Souza Martins

Membros: Luciano Lamounier Faria

Sérgio Ricardo de Jesus Oliveira

Sumário

LISTA DE SIGLAS.....	6
1 INTRODUÇÃO	7
2 INFORMAÇÕES GERAIS E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA ADI.....	9
2.1 CRONOGRAMA AD 2020	9
2.2 NOVO CRONOGRAMA	9
2.3 DADOS GERAIS DOS PARTICIPANTES NO PROCESSO AVALIATIVO.....	10
2.4 CRONOGRAMA AD 2020 – 1ª E 2ª ETAPA DO PROCESSO AVALIATIVO	10
2.5 SERVIDORES TAEs EM SITUAÇÃO DE AFASTAMENTO.....	11
2.6 QUESTIONÁRIOS - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL.....	13
2.7 MÉDIA FINAL.....	13
2.8 AVALIAÇÃO DOS GESTORES PELOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS.....	14
2.9 AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE DESEMPENHO DO SERVIDOR TAE SEM FUNÇÃO DE CHEFIA	15
2.10 AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DO DESEMPENHO DOS GESTORES	20
2.10.1 Avaliação e autoavaliação do Gestor TAE.....	20
2.10.2 Avaliação dos Gestores TAEs, Docentes e FAEPUs pela equipe de TAEs.....	24
3 CONDIÇÕES DE TRABALHO	29
3.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO POR CAMPUS.....	31
3.1.1 Campus do Pontal.....	31
3.1.2 Campus Monte Carmelo	32
3.1.3 Campus Patos de Minas.....	33
3.1.4 Educação Física.....	34
3.1.5 Glória	35
3.1.6 Hospital Clínicas – Umuarama.....	36
3.1.7 Santa Mônica.....	37
3.1.8 Umuarama.....	38
3.1.9 Outras Unidades	39
4 AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	40
4.1 DADOS GERAIS	40
4.2 AÇÕES DE CAPACITAÇÃO POR EIXO TEMÁTICO	42
4.2.1 Competências Gerais	42
4.2.2 Treinamento em Sistemas UFU.....	42
4.2.3 Competências Comportamentais.....	43
4.2.4 Competências Gerenciais.....	43
4.2.5 Qualidade de Vida e Saúde do Servidor	44
4.2.6 Competências Técnicas Específicas.....	45
5 AVALIAÇÃO DAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS	46
6 AVALIAÇÃO DAS UNIDADES VINCULADAS AO GABINETE DO REITOR	75
7 AVALIAÇÃO DAS UNIDADES ACADÊMICAS	107
8 AVALIAÇÃO DOS HOSPITAIS	244
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS	274
10 ANEXOS	275

10.1	FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO SERVIDORES TAES - SEM FUNÇÃO DE CHEFIA.....	275
10.2	FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS GESTORES – TAES, DOCENTES E FAEPUS	276
10.3	FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	277
10.4	FORMULÁRIO DE SUGESTÃO DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	278

Lista de siglas

AD – Avaliação de Desempenho

ADI – Avaliação de Desempenho Individual

DICAT – Divisão de Carreira dos Técnicos Administrativos

IFES – Instituições Federais de Ensino Superior

LIP – Licença para Tratar de Interesses Particulares

MF – Média Final

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.

Visando a melhoria do processo avaliativo, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP, por meio da Divisão de Carreira dos Técnicos Administrativos - DICAT, vem promovendo algumas alterações no processo de ADI desde 2018, com o objetivo de aprimorar e atribuir novo sentido à Avaliação de Desempenho Individual, para além de aferir a progressão por mérito dos servidores TAEs.

Os procedimentos foram inicialmente normatizados pela [Portaria PROGEP nº 1203, de 28/12/2017](#), alterada posteriormente pela [Portaria PROGEP nº 707, de 11 de março de 2019](#).

A avaliação realizada no primeiro semestre de 2018 trouxe como resultado o primeiro [Relatório de Desempenho Individual de Técnicos e Gestores da UFU \(2018\)](#), que permitiu à Comunidade o acesso aos resultados gerais do processo da avaliação de desempenho.

Em 2019 foi publicado o segundo [Relatório Geral de Avaliação de Desempenho Individual dos TAEs e Gestores da UFU \(2019\)](#), no qual a comunidade UFU pode verificar o resultado do processo avaliativo após o atendimento de sugestões e demandas de diversas áreas, como a mudança da escala de notas (de 1 a 5 para 1 a 10) e a inclusão do campo “justificativa”, disponibilizado aos gestores para registro de *feedback* sobre o desempenho do servidor avaliado. Também, foi atendida a demanda específica do Hospital de Clínicas, garantindo a participação de gestores FAEPU no processo.

Em 2020 novas mudanças foram adotadas com a inclusão dos formulários de avaliação das condições de trabalho e do levantamento de necessidade de ações de capacitação. Para auxiliar os participantes do processo avaliativo, a DICAT também produziu o [Manual de Avaliação de Desempenho - AD/2020](#), buscando informar sobre o papel dos gestores e técnicos na avaliação, bem como esclarecer as dúvidas frequentes sobre o processo.

O ciclo avaliativo da Avaliação de Desempenho - AD/2020 corresponde ao desempenho dos participantes no período de março de 2019 a março de 2020.

Após cumprimento de todas as etapas do cronograma, a DICAT elaborou este relatório final, com o intuito de divulgar os resultados obtidos no processo de Avaliação de Desempenho Individual em 2020.

A primeira parte reúne 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, autoavaliação, avaliação das condições de trabalho e levantamento de necessidades de capacitação.

Na sequência, os dados do processo avaliativo foram divididos por Unidades Administrativas, Acadêmicas e Hospitais¹, para proporcionar aos gestores e servidores de cada área uma devolutiva das respostas obtidas em cada unidade da instituição, possibilitando assim uma reflexão coletiva quanto aos índices de desempenho em cada competência avaliada.

¹ Os dados foram divulgados conforme estrutura cadastrada no Sistema de Avaliação no primeiro semestre de 2020, respeitando o organograma da instituição vigente no período que corresponde a avaliação. Desta forma, as mudanças dos organogramas constantes na PORTARIA REITO Nº 693, DE 05 DE AGOSTO DE 2020 serão efetivadas no sistema somente na próxima avaliação de desempenho.

2 Informações Gerais e Análise dos Resultados da ADI

2.1 Cronograma AD 2020

CRONOGRAMA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL – AD (2020) Para Técnico-Administrativos que ingressaram na instituição até 31/12/2019	
03/03/2020	Divulgação do Cronograma
16/03/2020 a 31/03/2020	1ª Etapa: Todos os gestores (docentes e técnicos) avaliam os servidores lotados em sua Unidade. Novidade: O gestor pode justificar as notas atribuídas ao técnico avaliado e indicar ações de capacitação para melhorar seu desempenho.
06/04/2020 a 30/04/2020	2ª Etapa: Todos os técnicos que ingressaram na instituição até 31/12/2019 avaliam o gestor da Unidade, fazem sua autoavaliação. Novidade: os técnicos devem avaliar as condições de trabalho de sua Unidade e indicar suas necessidades de capacitação.
12/05/2020	Divulgação do resultado final no sistema de avaliação. Novidade: Resultado detalhado será disponibilizado no sistema em formato PDF.
13/05/2020 a 22/05/2020	Prazo para interposição de recurso contra o resultado da avaliação.
25/05/2020 a 05/06/2020	Análise dos recursos.
08/06/2020	Divulgação do resultado após recursos.

2.2 Novo cronograma

03/03/2020	Divulgação do Cronograma
03/07/2020	Prazo final para que os gestores avaliem os técnicos de sua Unidade. Novidade: O gestor pode justificar as notas atribuídas ao técnico avaliado e indicar ações de capacitação para melhorar seu desempenho.
24/07/2020	Prazo final para que os técnicos façam a avaliação do gestor e sua autoavaliação; Novidade: os técnicos devem avaliar as condições de trabalho de sua Unidade e indicar suas necessidades de capacitação.
31/07/2020	Divulgação do resultado final no sistema de avaliação. Novidade: Resultado detalhado será disponibilizado no sistema em formato PDF.
03/08/2020 a 14/08/2020	Prazo para interposição de recurso contra o resultado da avaliação.
01/09/2020	Divulgação do resultado após recursos.

2.3 Dados gerais dos participantes no processo avaliativo

Total de TAEs ativos em 16/03 (SIAPE)	2994
Número de gestores TAEs	222
Número de gestores docentes	250
Número de gestores FAEPU	12
Número de servidores TAEs com avaliação completa (autoavaliação e avaliação pelo gestor)	2566
Número de servidores TAEs dispensados da avaliação	53
Número de servidores TAEs no teto do mérito (Padrão de Vencimento 16) que não fizeram a autoavaliação	127
Número de servidores TAEs que não fizeram autoavaliação e não se enquadram nos casos de dispensa	2
Número de servidores ingressantes em 2020 (até 16/03) que não participaram do processo	3
Número de servidores inativos (Aposentados/Exonerados/Redistribuídos/Vacância) entre 17/03 a 30/07	28
Inativos que participaram do processo	4
Número de servidores TAEs com resultado insuficiente (<70)	3
Número de recursos recebidos	2
Número de servidores TAEs com resultado insuficiente – pós-recurso	2
Número de gestores que utilizaram o campo "justificativa" (total servidores)	131(355)

2.4 Cronograma AD 2020 – 1ª e 2ª etapa do processo avaliativo

No primeiro cronograma, divulgado dia 03/03/2020, a primeira etapa da Avaliação de Desempenho Individual dos Servidores Técnico-Administrativos - AD/2020 foi prevista para o período de 16/03/2020 a 31/03/2020, enquanto a segunda etapa ocorreria entre os dias 06/04/2020 a 30/04/2020, com previsão de divulgação do resultado em 12/05/2020.

Todavia, em virtude das ações em enfrentamento à Pandemia Covid-19 estabelecidas pela PORTARIA REITO Nº 311, DE 17 DE MARÇO DE 2020, os prazos estabelecidos no primeiro cronograma foram suspensos e redefinidos após um período de adaptação dos técnicos e gestores ao home office.

Neste cenário, o prazo para gestores foi estendido até 03/07/2020, enquanto os técnicos administrativos tiveram até 24/07/2020 para concluir sua etapa na avaliação. O resultado individual foi divulgado no sistema (www.avaliacao.progep.ufu.br) no dia 31/07/2020.

Além dos questionários de avaliação do gestor e autoavaliação, os técnicos administrativos responderam os questionários de avaliação das condições de trabalho e de levantamento de necessidades de capacitação.

Os gestores (técnicos, docentes e FAEPU) puderam indicar ações de capacitação aos membros de sua equipe.

Os gestores FAEPU que avaliaram os técnico-administrativos de sua equipe de trabalho tiveram suas avaliações validadas pelo gestor superior UFU.

Os gestores docentes não foram avaliados pelo gestor superior, nem fizeram autoavaliação (Figura 1).

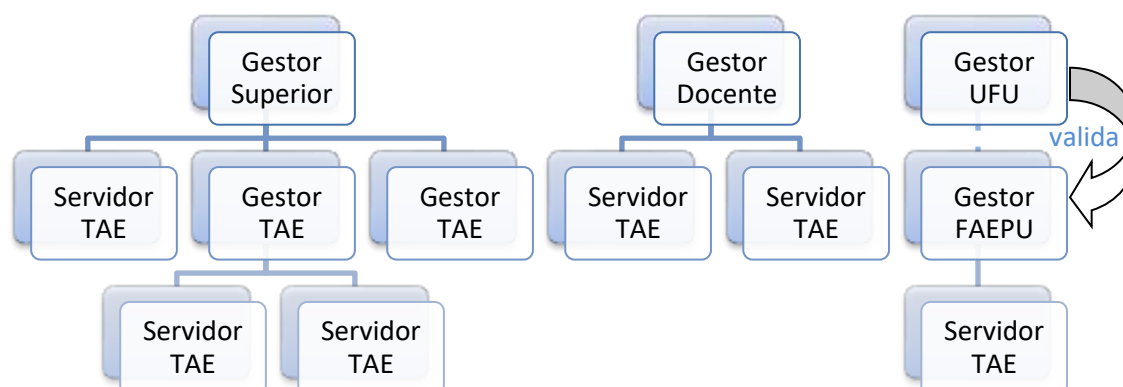


Figura 1: Estrutura da avaliação.

Todos os gestores cadastrados no sistema avaliaram os técnicos que compõem sua equipe de trabalho em prazo hábil para a conclusão da 2ª etapa do processo avaliativo.

Durante todo o período previsto no 1º e 2º cronogramas, a DICAT fez o acompanhamento do quantitativo de avaliações realizadas pelos gestores e técnicos como subsídio para intensificar as ações de divulgação do processo avaliativo e orientar os participantes para garantir o acesso ao sistema e conclusão da avaliação.

Após a divulgação do 2º cronograma, a DICAT enviou e-mails semanais aos gestores e técnicos que ainda não tinham acessado o sistema. Posteriormente, a equipe utilizou de outras ferramentas de comunicação, como mensagens pelo aplicativo *whatsapp business* e ligações telefônicas. Ao final do período previsto no cronograma, somente 129 servidores TAEs não haviam concluído o processo. Destes, 127 encontram-se no teto da carreira.

2.5 Servidores TAEs em situação de afastamento

O Gráfico 1 mostra o quadro geral de técnicos ativos no início da avaliação, em 16/03/2020, e que ingressaram na UFU até 31/12/2019. Destes, aproximadamente 93% concluíram o processo avaliativo. Dentre os 7% restantes, cerca de 3% estavam em situação de afastamento em suas diversas modalidades, conforme legenda, enquanto 4% não concluíram sua etapa no processo, mas estão no nível máximo da carreira.

O aumento dos técnicos que não concluíram o processo em relação ao ano anterior² se deu, principalmente, pelas medidas de segurança adotadas em prevenção ao Covid-19 no

² Em 2019 somente 2,42% dos técnicos deixaram realizar sua etapa na avaliação de desempenho.

âmbito da UFU. Além de parte destes técnicos integrarem o grupo de risco, muitos não dispunham de ferramentas tecnológicas para desenvolver suas atividades na modalidade home office e, por este motivo, foram afastados de suas atividades.

Os técnicos em licença saúde 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.

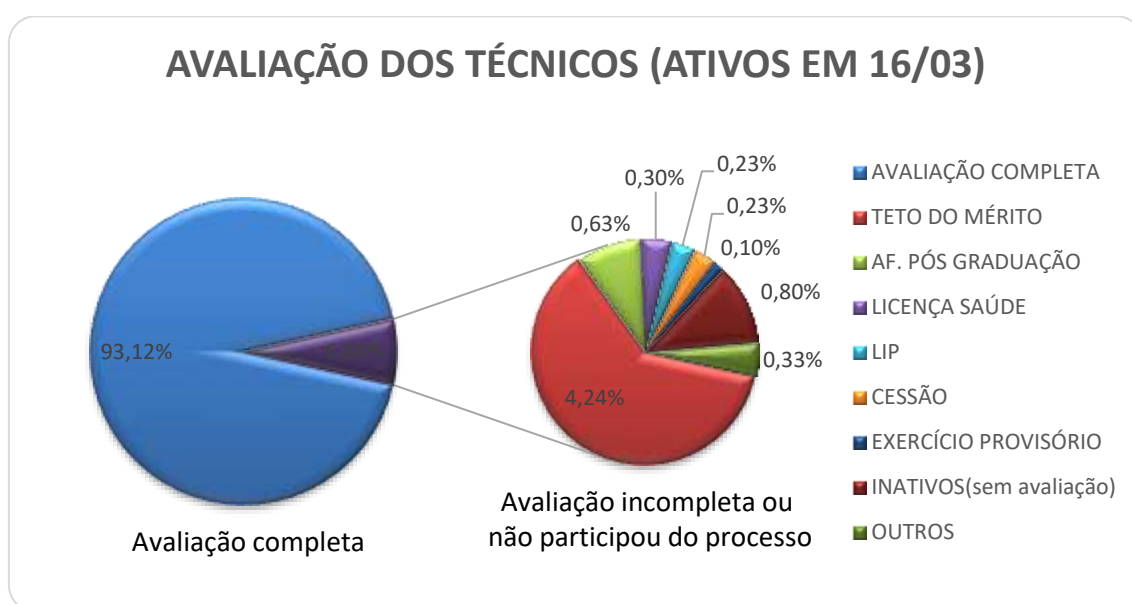


Gráfico 1: Quadro de servidores ativos no início do processo avaliativo.

2.6 Questionários - Avaliação de Desempenho Individual

A Avaliação de Desempenho Individual dos técnicos e gestores da UFU foi mensurada pelas 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.

2.7 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 2.566 técnicos UFU com avaliação completa, 64,6% tiveram seu desempenho considerado “EXCELENTE”, enquanto 32,5% foram avaliados com desempenho “ÓTIMO”. Menos de 3% tiveram seu desempenho classificado como “BOM” (Gráfico 2). O percentual de servidores que receberam média final superior a 94,99 pontos não variou em relação ao ano anterior.

GESTOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

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

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

Em relação aos gestores TAEs, dentre os 222 participantes do processo, 63,5% tiveram seu desempenho final avaliado como “EXCELENTE”, enquanto 35,6% foram avaliados com desempenho “ÓTIMO” e menos de 1% tiveram seu desempenho classificado como “BOM”. O percentual de gestores que receberam média final superior a 94,99 caiu 8,5% em relação ao ano de 2019.

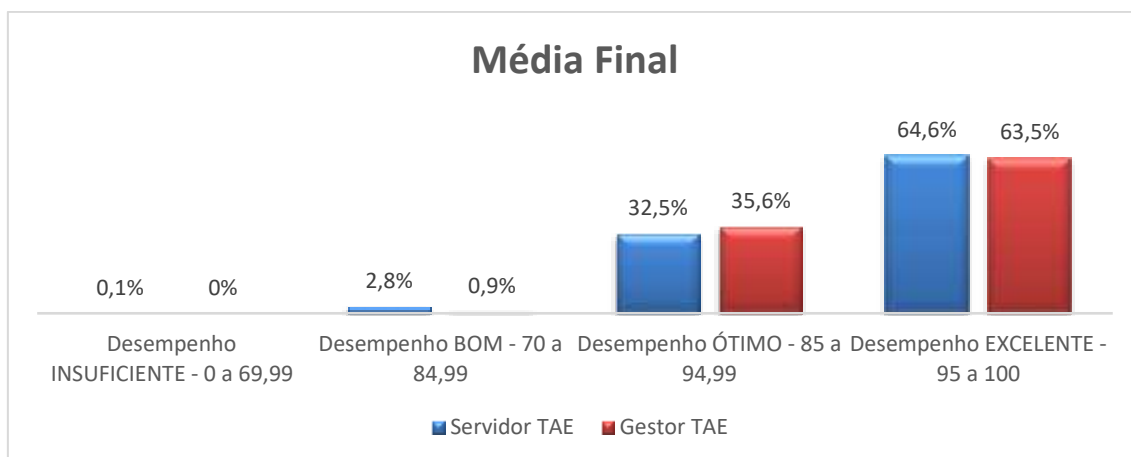


Gráfico 2: Média final Avaliação de Técnicos e Gestores TAEs.

2.8 Avaliação dos gestores pelos técnico-administrativos

GESTOR DOCENTE

Os gestores docentes foram avaliados somente pela equipe. Dentre os 250 avaliados, 4% foram avaliados com desempenho “BOM”, enquanto 16,8 % apresentaram desempenho “ÓTIMO” e 78% tiveram desempenho avaliado como “EXCELENTE” (Gráfico 3).

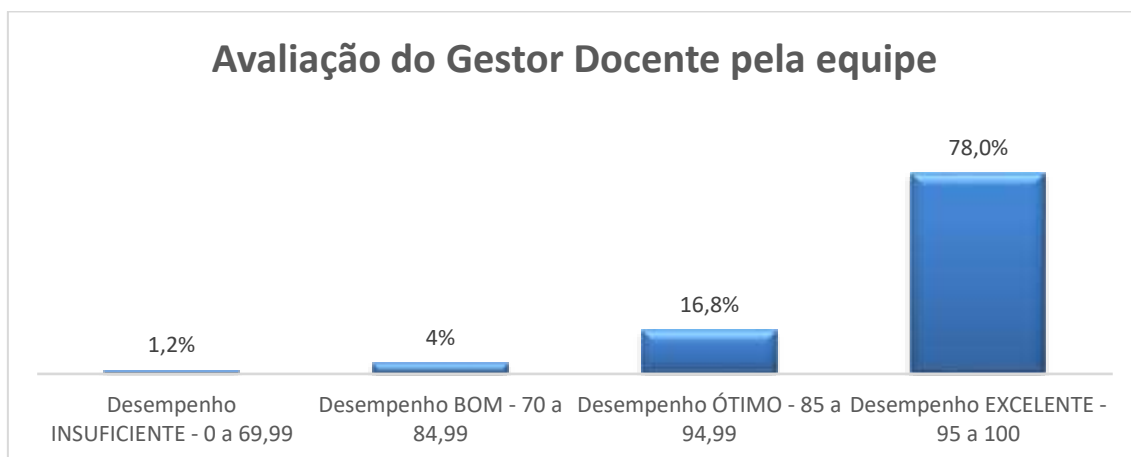


Gráfico 3: Avaliação do Gestor docente pela equipe.

GESTOR TAE

O Gráfico 4 mostra a avaliação que a equipe fez dos gestores TAEs. Do total de 222 gestores técnicos participantes do processo, observa-se que aproximadamente 60% tiveram desempenho considerado “EXCELENTE”, 33,9% apresentaram desempenho “ÓTIMO”, cerca de 4% foram avaliados com desempenho “BOM e somente 1,4% foram avaliados pela equipe com média inferior a 69,99, com desempenho considerado “RUIM”.

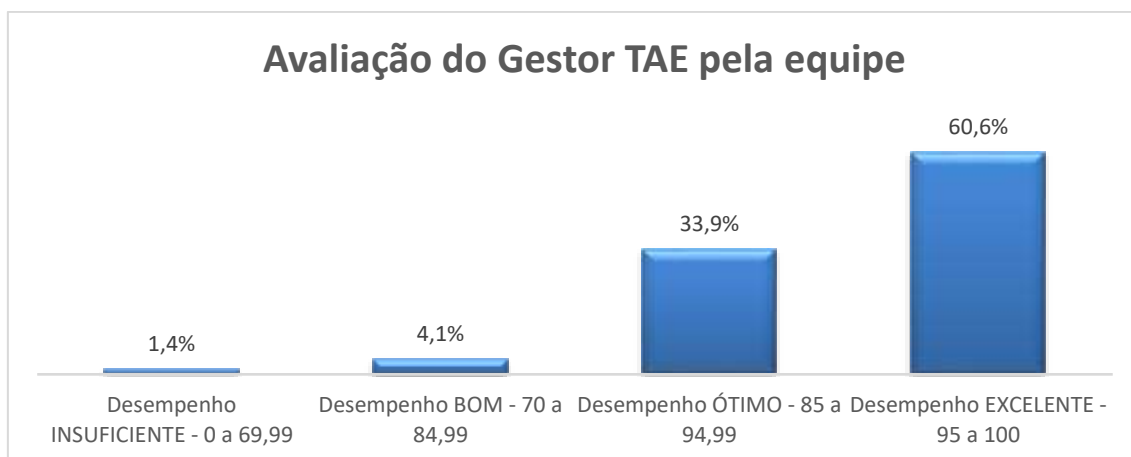


Gráfico 4: Avaliação do Gestor TAE pela equipe.

GESTOR FAEPU

O Gráfico 5 mostra a avaliação que a equipe fez dos gestores FAEPU. Do total de 12 gestores FAEPU participantes do processo, observa-se que aproximadamente 58% tiveram desempenho “EXCELENTE”, enquanto 33,3% foram avaliados com desempenho considerado “ÓTIMO” e apenas 8% tiveram seu desempenho avaliado como “BOM”.

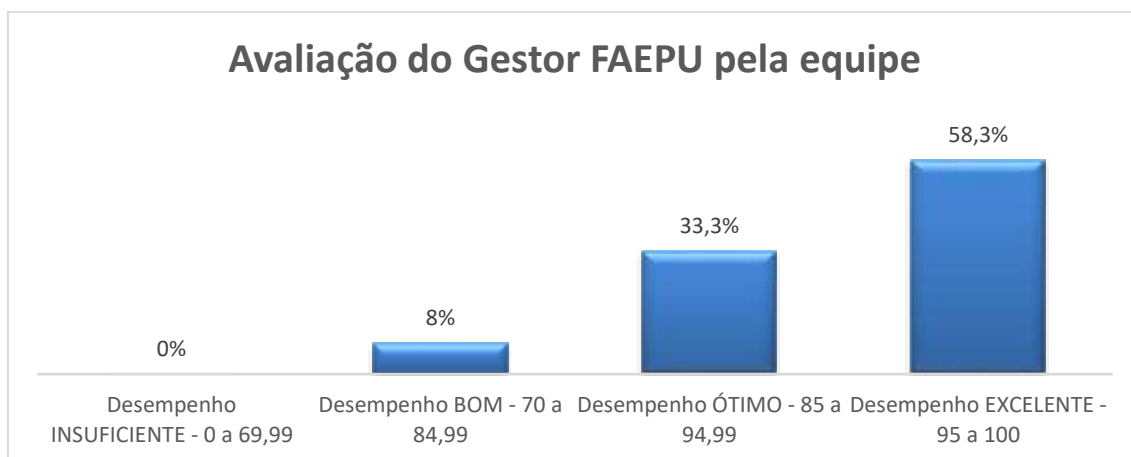


Gráfico 5: Avaliação do Gestor FAEPU pela equipe.

2.9 Avaliação individual de desempenho do servidor TAE sem função de chefia

Este tópico analisa os resultados gerais de cada um dos quesitos avaliados em relação ao desempenho dos técnicos que não ocupam função de gestão.

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

Para cada pergunta, técnicos e gestores atribuíram pontuação variável considerando a escala de 1 a 10 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 referente ao cumprimento de normas e responsabilidade socioambiental, enquanto 75% atribuíram nota 10 quanto ao relacionamento interpessoal.

Em contrapartida, quando questionados sobre sua capacidade de iniciativa, 27% dos técnicos atribuíram nota 9 neste item, enquanto 12% atribuíram nota 8, demonstrando que há possibilidade de melhorar o desempenho neste quesito.

No mesmo sentido, aproximadamente 25% atribuíram nota 9 para seu desempenho quanto ao domínio de métodos e técnicas, produtividade e capacidade de comunicação, enquanto 22% atribuíram nota 9 para seu desempenho referente ao trabalho em equipe.

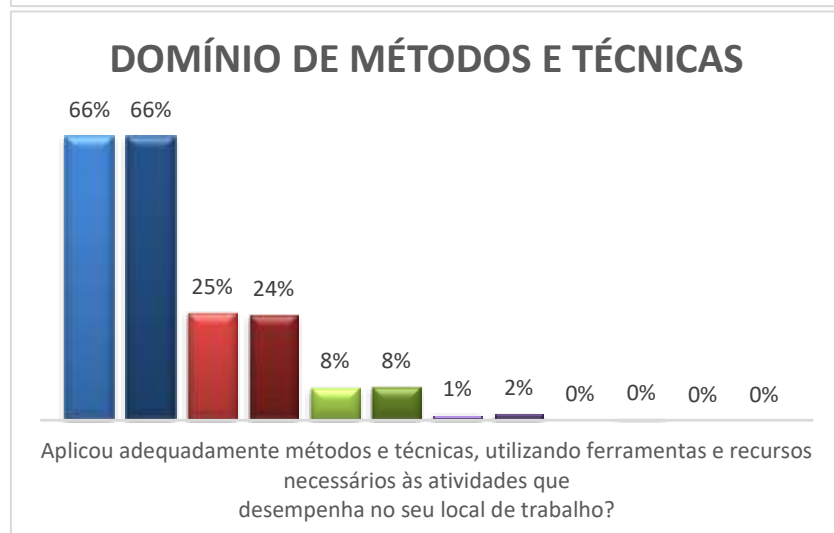
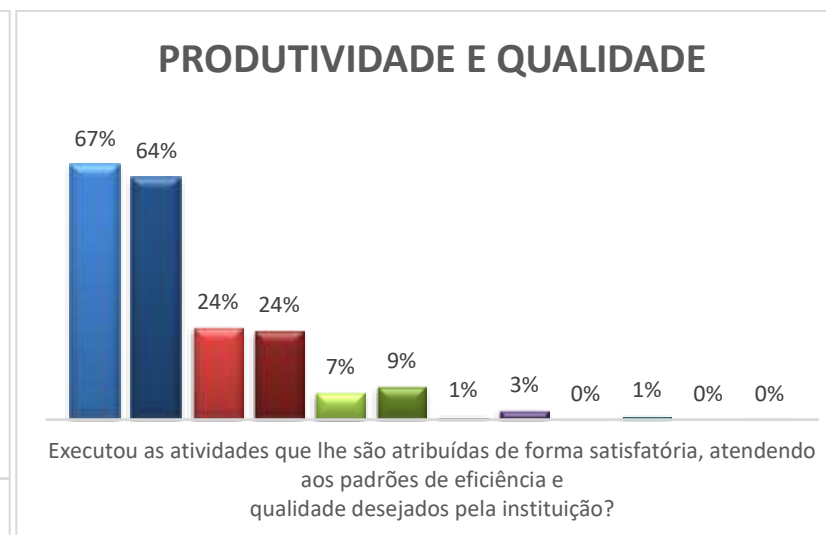
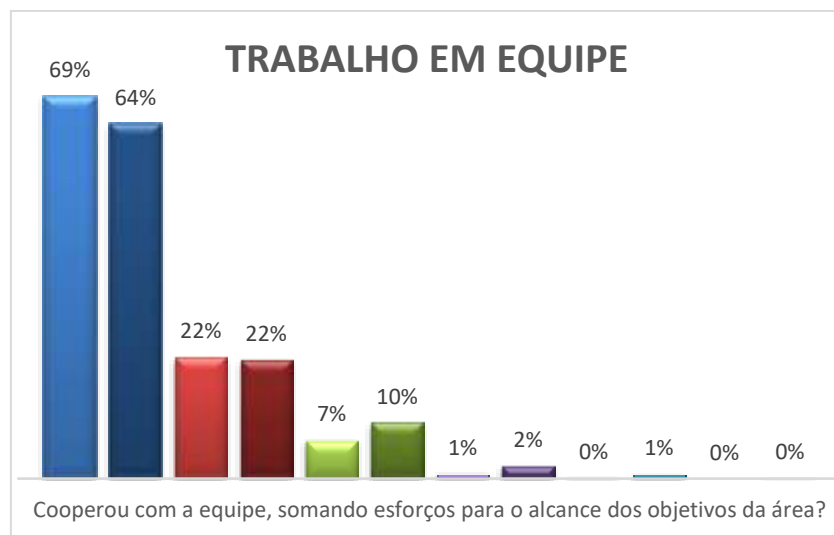
Ainda sobre a autoavaliação, 8% dos técnicos assinalaram que possuem o desempenho com nota “8” quando questionados sobre sua flexibilidade para adaptação às mudanças, enquanto 6% atribuíram a mesma pontuação quando questionados sobre sua receptividade para aceitar sugestões e orientações do gestor e da equipe.

Quanto à avaliação realizada pelos gestores, em geral, percebe-se a predominância das notas “9” e “10” para a maioria dos quesitos avaliados. De acordo com as respostas dos gestores, quase 80% dos técnicos possuem nota máxima em relação à responsabilidade socioambiental, enquanto 70% dos técnicos receberam nota 10 em relação ao relacionamento interpessoal.

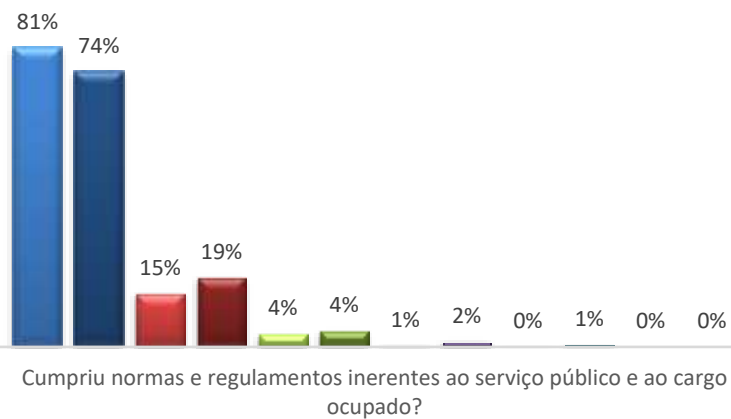
No ponto de vista dos gestores, aproximadamente 25% dos técnicos tem boa comunicação, capacidade de iniciativa, flexibilidade para adaptação às mudanças e bom domínio de métodos e técnicas necessários ao desempenho de suas atribuições, com possibilidade de melhorar no desempenho, haja vista a nota “9” atribuída neste quesito.

Ainda sobre as competências dos técnicos avaliadas pelos gestores, cerca de 10% dos servidores TAEs receberam nota “8” por seu desempenho quanto ao trabalho em equipe, capacidade de comunicação, flexibilidade e produtividade. A nota “7” foi atribuída para aproximadamente 3% dos TAEs nos quesitos iniciativa e produtividade.

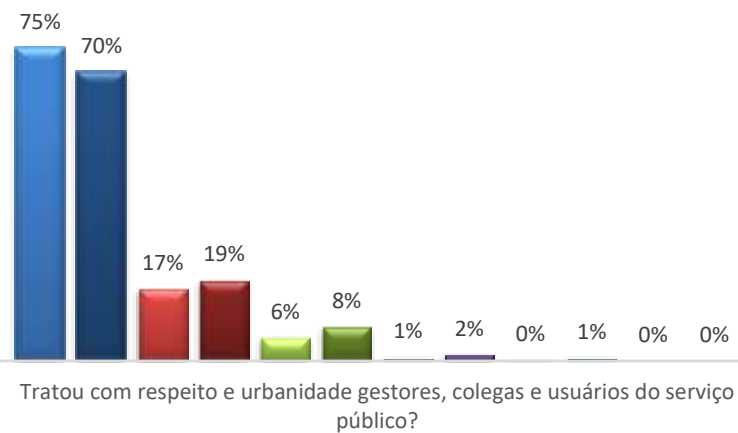
Por fim, observou-se que a opção “não se aplica” foi pouco assinalada, apenas 18 (dezoito) vezes na autoavaliação dos técnicos e 33 (trinta e três vezes) na avaliação realizada pelos gestores, demonstrando que as competências abordadas no questionário, de fato, são comuns a todos os TAEs, independentemente das atribuições do cargo e ambiente de trabalho.



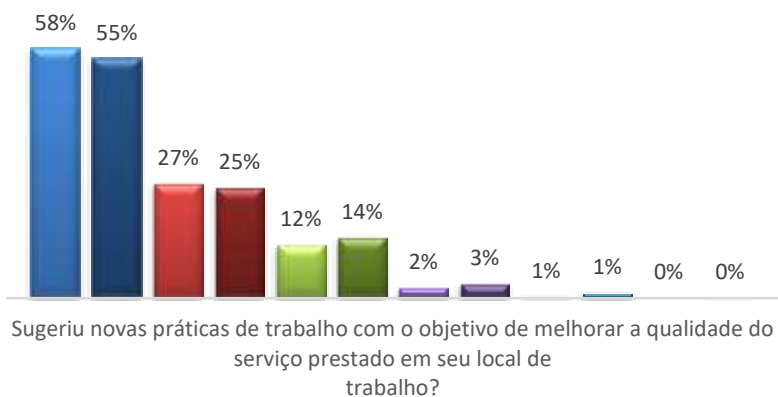
CUMPRIMENTO DE NORMAS



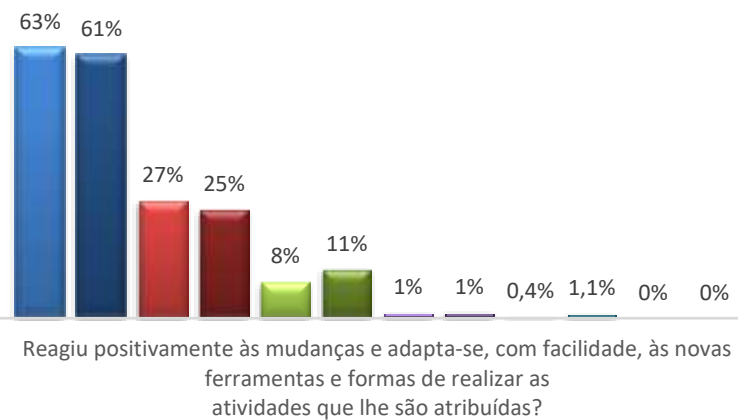
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL



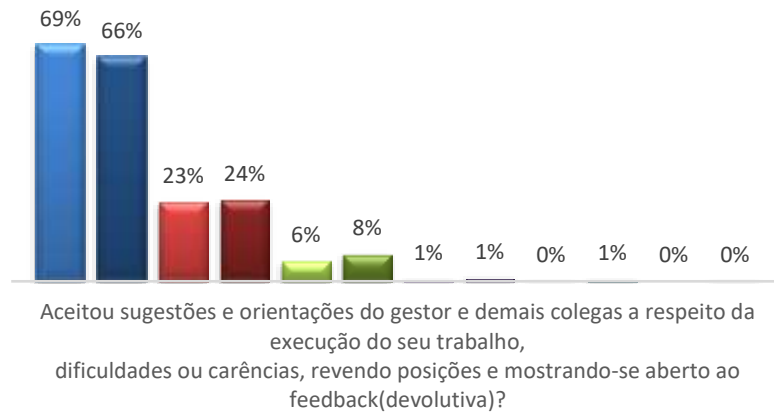
INICIATIVA



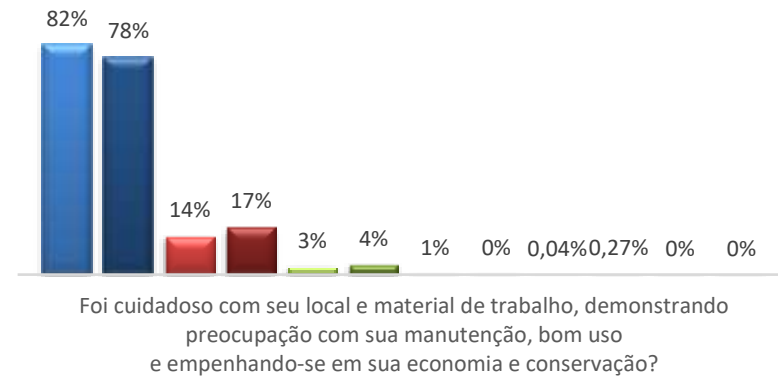
FLEXIBILIDADE



RECEPTIVIDADE



RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL



Legenda

10 - Servidor TAE	10 - Gestor
9 - Servidor TAE	9 - Gestor
8 - Servidor TAE	8 - Gestor
7 - Servidor TAE	7 - Gestor
<=6 - Servidor TAE	<=6 - Gestor
Não se aplica - Servidor TAE	Não se aplica - Gestor

2.10 Avaliação individual do desempenho dos gestores

2.10.1 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 2.10.2.

De acordo com os gráficos abaixo, nota-se que os gestores superiores consideram que os gestores TAEs possuem um ótimo desempenho. Cerca de 85% dos gestores TAEs receberam pontuação máxima (nota 10) quanto ao cumprimento de normas e domínio de métodos e técnicas. No mesmo sentido, mais de 75% dos gestores técnico-administrativos receberam nota “10” quanto a capacidade de iniciativa e quanto ao item flexibilidade e receptividade.

Ainda sobre a avaliação realizada pelo gestor superior, cerca de 25% dos gestores TAEs receberam nota “9” quando avaliados sobre sua capacidade de resolução de conflitos e de oferecer *feedback* (devolutiva) para a equipe. Aproximadamente 8% receberam nota “8” quanto a capacidade de liderança e gestão da equipe, enquanto cerca de 6% também receberam pontuação “8” no quesito “planejamento”.

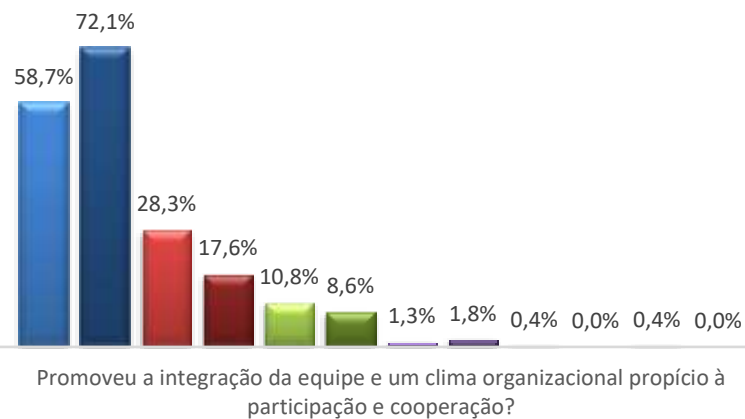
Sobre a capacidade de planejamento, liderança e flexibilidade, 1,8% dos gestores TAEs foram avaliados com nota 7, demonstrando a necessidade de melhoria no desempenho destas competências. No mesmo sentido, 2,7% dos gestores TAEs receberam nota 7 referente a capacidade de gerenciar conflitos entre os indivíduos de sua equipe.

No que diz respeito a autoavaliação do gestor TAE, cerca de 85% atribuíram nota máxima para o cumprimento de normas e procedimentos, em média 68% se considera flexível e receptivo em relação às sugestões da equipe, enquanto cerca de 66% consideram que possuem habilidade de comunicação totalmente desenvolvida, atribuindo nota “10” em sua autoavaliação.

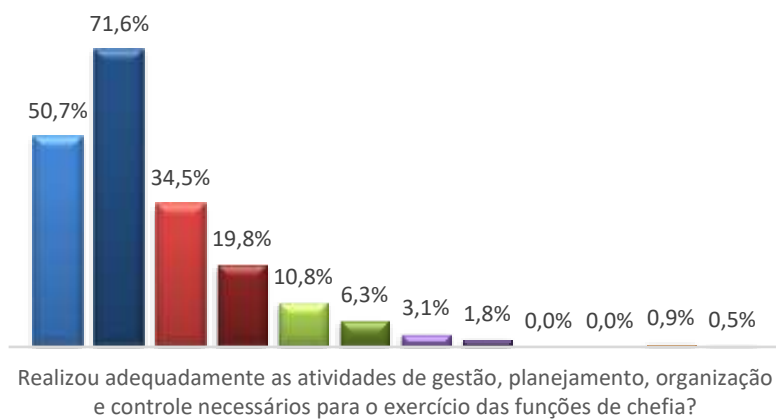
Em relação as atividades de planejamento, cerca de 35% atribuíram nota 9 para seu desempenho, demonstrando que uma quantidade significativa de gestores TAEs reconhecem a possibilidade/necessidade de melhorar seu desempenho nesta competência. No mesmo sentido, quase 30% reconhecem que podem melhorar o desempenho referente ao *feedback* (devolutiva) para a equipe, enquanto 26% também atribuíram nota 9 quando avaliaram sua capacidade de iniciativa, gerenciamento de conflitos, flexibilidade e supervisão para a qualidade.

Quanto ao planejamento, liderança da equipe e comunicação, cerca de 10% dos gestores TAEs avaliaram seu desempenho com a nota “8”, enquanto aproximadamente 3% dos gestores atribuíram nota “7” quando avaliaram seu desempenho referente a gestão de conflitos e capacidade de iniciativa, o que indica a necessidade de promoção de ações institucionais voltadas ao aperfeiçoamento das atividades de planejamento, gestão e inovação.

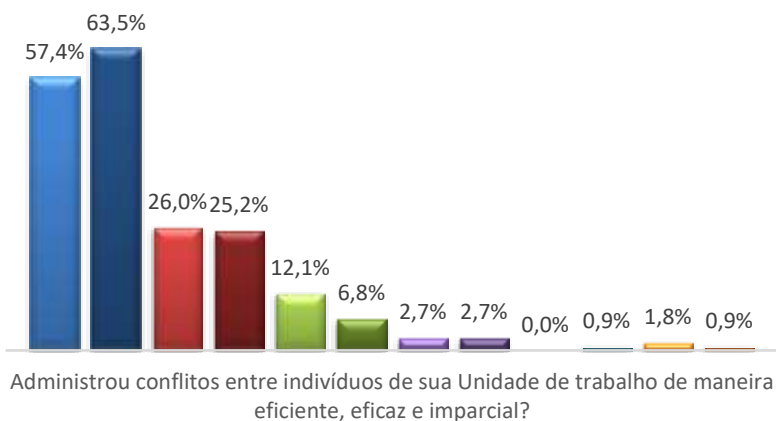
LIDERANÇA E GESTÃO DA EQUIPE



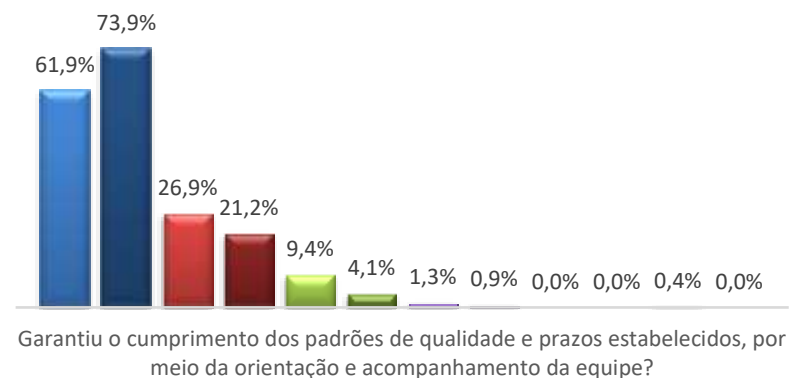
PLANEJAMENTO



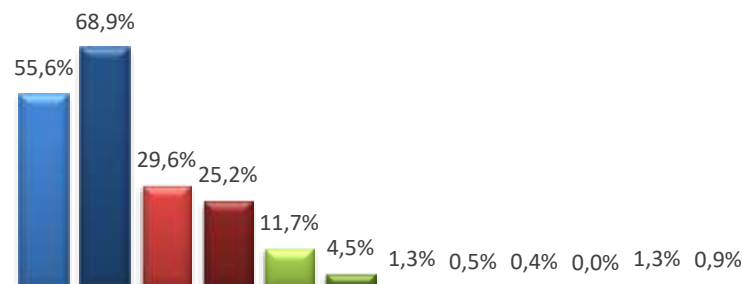
GESTÃO DE CONFLITOS



SUPERVISÃO E ORIENTAÇÃO PARA QUALIDADE

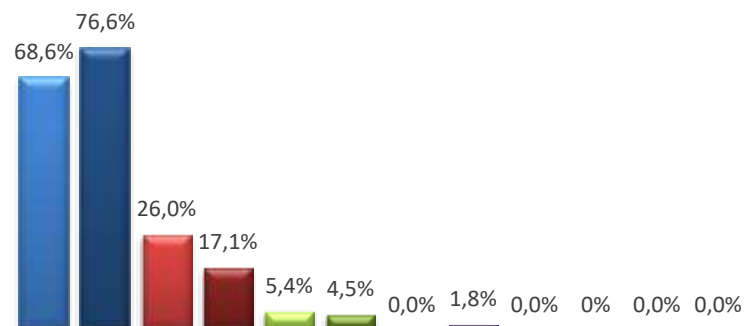


FEEDBACK(devolutiva) PARA A EQUIPE



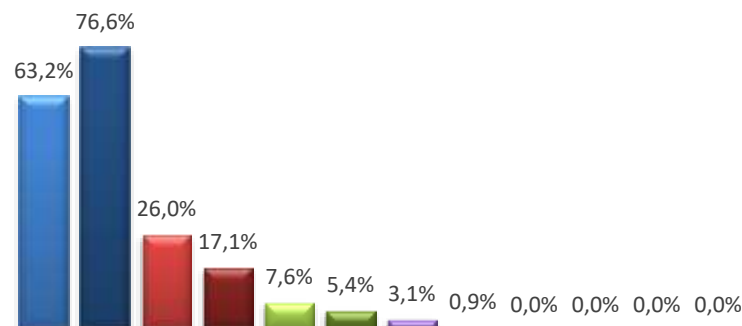
Ofereceu aos servidores que integram a equipe de trabalho informações sobre o desempenho individual de forma diretiva, impessoal e objetiva?

FLEXIBILIDADE E RECEPTIVIDADE



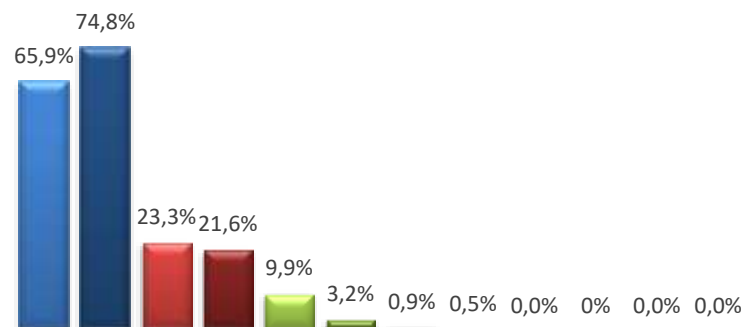
Demonstrou atitude aberta e flexível na discussão de diferentes pontos de vista, capaz de aceitar críticas e sugestões dos membros da equipe?

INICIATIVA

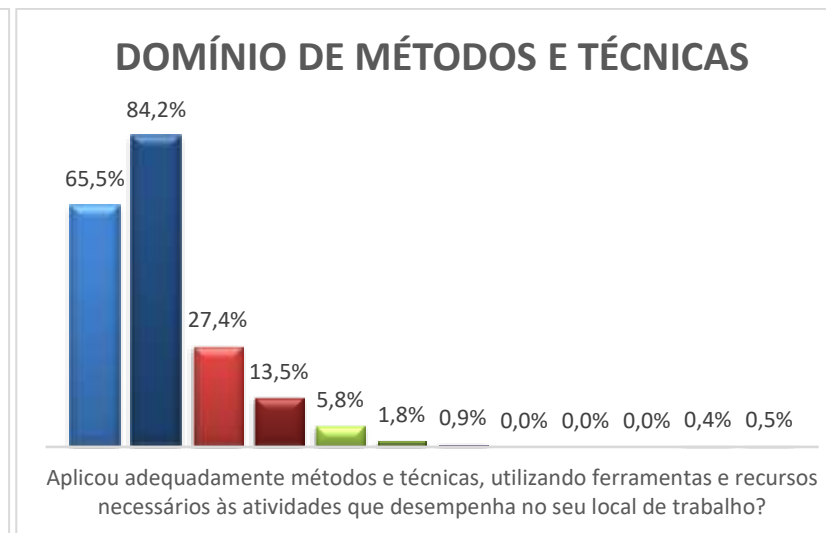
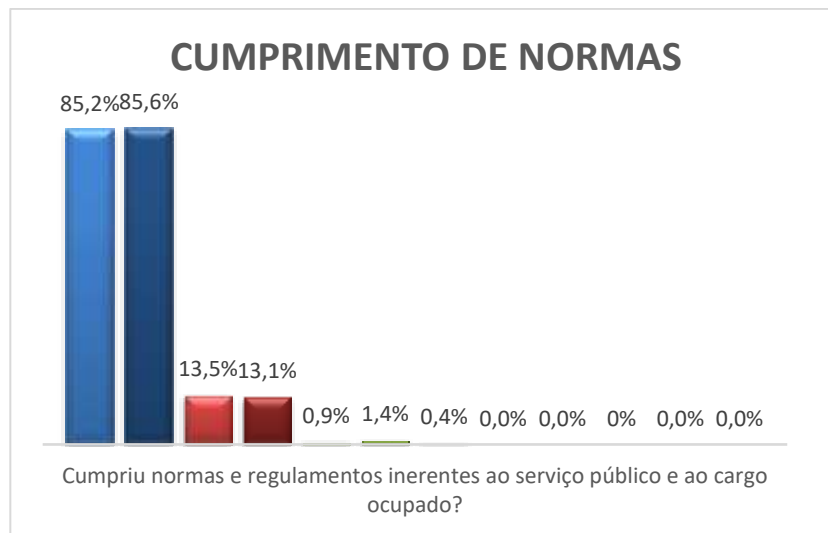


Sugeriu novas práticas de trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço prestado.

COMUNICAÇÃO



Compartilhou informações pertinentes às suas atividades de forma clara, objetiva e apropriada, buscando o entendimento das mensagens transmitidas e recebidas?



Legenda

■ 10 - Gestor TAE
 ■ 9 - Gestor TAE
 ■ 8 - Gestor TAE
 ■ 7 - Gestor TAE
 ■ <=6 - Gestor TAE
 ■ Não se aplica - Gestor TAE

■ 10 - Gestor Superior
 ■ 9 - Gestor Superior
 ■ 8 - Gestor Superior
 ■ 7 - Gestor Superior
 ■ <=6 - Gestor Superior
 ■ Não se aplica - Gestor Superior

2.10.2 Avaliação dos Gestores TAEs, Docentes e FAEPU pela equipe de TAEs

Todos os gestores da instituição foram avaliados pelos técnicos que compõem sua equipe de trabalho, independentemente de serem docentes, técnicos ou fundacionais (FAEPU).

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 ou fundacionais, 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 os gestores TAEs foram avaliados por sua equipe de técnicos. Para cada quesito, os participantes atribuíram nota com escala de 1 a 10, 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, dos 222 gestores TAEs avaliados, 78% receberam nota 10 no quesito cumprimento de normas e procedimentos, enquanto 72,6% receberam nota máxima quanto ao domínio técnico das atividades desenvolvidas sob sua responsabilidade.

Quando questionados se o gestor promoveu a integração da equipe, realizou adequadamente as atividades de planejamento da área e administrou os conflitos interpessoais, os participantes atribuíram nota “9” para cerca de 21% dos gestores TAEs, demonstrando que, apesar de bom desempenho, podem melhorar sua atuação nos quesitos liderança, planejamento e gestão de conflitos. No mesmo sentido, 20,4% foram avaliados em nota “9” quanto ao seu desempenho no quesito “comunicação”, indicando a possibilidade/necessidade de aprimoramento do gestor para garantir o entendimento das mensagens transmitidas e recebidas.

A pontuação “8” foi atribuída para aproximadamente 10% dos gestores TAEs nas competências “planejamento”, “gestão de conflitos” e “*feedback* (devolutiva para a equipe)”.

Por fim, 5,5% dos gestores TAEs receberam nota igual ou inferior a “6” para seu desempenho em relação à capacidade de gerenciar conflitos, enquanto 4,5% também receberam a mesma nota quanto ao oferecimento de feedback para a equipe, reforçando a necessidade institucional de promover ações que visem a melhoria do desempenho dos gestores nestes quesitos.

Avaliação do Gestor TAE pela equipe

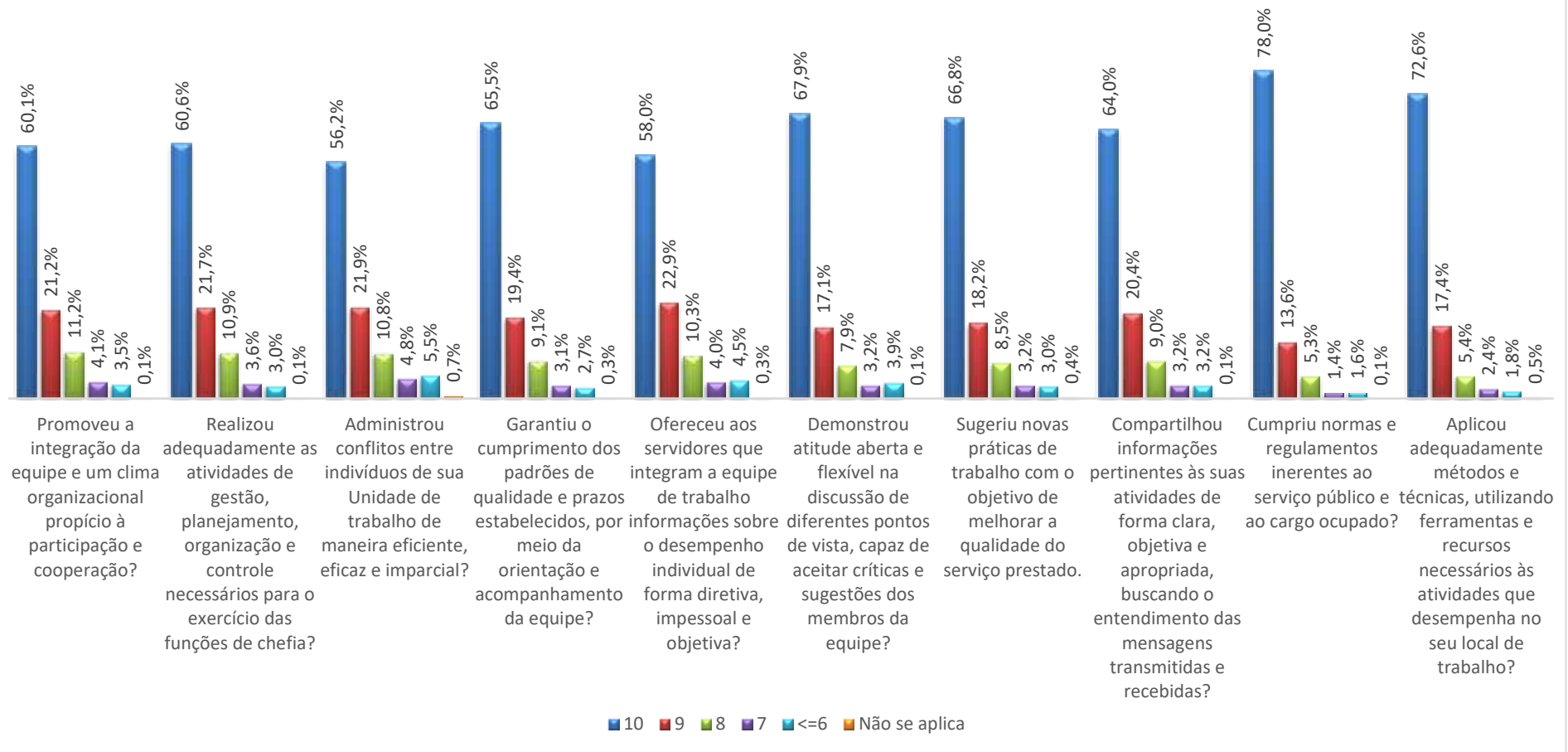


Gráfico 6: Avaliação do Gestor TAE pela equipe.

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 250 docentes avaliados por sua equipe.

Em relação ao cumprimento de normas e procedimentos técnicos, 88,7% dos gestores docentes receberam nota máxima de desempenho. Cerca de 78% também receberam nota “10” pelo desempenho no quesito “flexibilidade e receptividade”, enquanto aproximadamente 77% receberam a mesma pontuação quanto ao domínio de métodos e técnicas necessários para desempenho de suas funções.

Quando questionados se o gestor docente ofereceu *feedback* sobre o desempenho individual para os integrantes da equipe de trabalho, os participantes atribuíram nota “9” para quase 18%, demonstrando que, apesar de bom desempenho, podem melhorar sua atuação nesta competência. No mesmo sentido, quase 18% foram avaliados em nota “9” também quanto ao seu desempenho nos quesitos “planejamento” e “flexibilidade e receptividade”, indicando a necessidade de aprimoramento do gestor nestas competências.

Ainda no que se refere a capacidade de planejamento e liderança dos gestores docentes, cerca de 7% receberam nota “8”, enquanto 6,5% receberam a mesma pontuação para seu desempenho quanto à gestão de conflitos e supervisão para a qualidade.

Finalmente, os participantes atribuíram nota igual ou inferior a “6” para 2% dos gestores docentes, indicando que estes podem melhorar seu desempenho quanto à capacidade de liderança, iniciativa e comunicação enquanto 3,4% receberam a mesma pontuação quanto à capacidade de gerenciar conflitos.

Quanto ao desempenho dos gestores FAEPU (Gráfico 8), aproximadamente 84% receberam pontuação máxima na competência “cumprimento de normas e procedimentos”, enquanto 30% receberam nota “9” referente à capacidade de resolução de conflitos.

Em relação ao quesito “liderança e gestão da equipe”, cerca de 10% dos gestores FAEPU receberam pontuação “8”, enquanto 8,4% receberam a mesma pontuação no item “planejamento”, indicando que apesar do bom desempenho há possibilidade de aprimorar essas competências.

Avaliação do Gestor Docente pela equipe

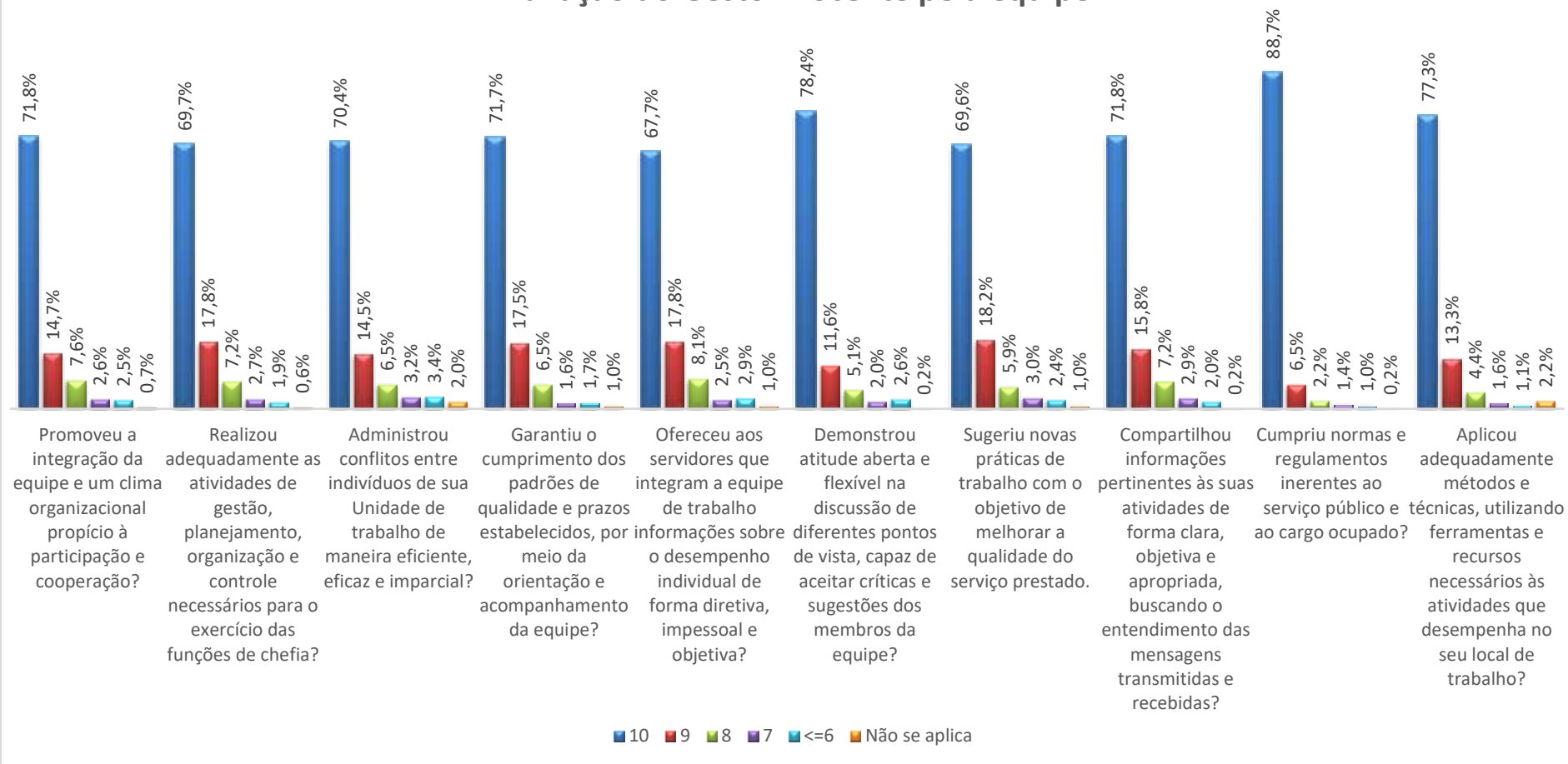


Gráfico 7: Avaliação do Gestor docente pela equipe.

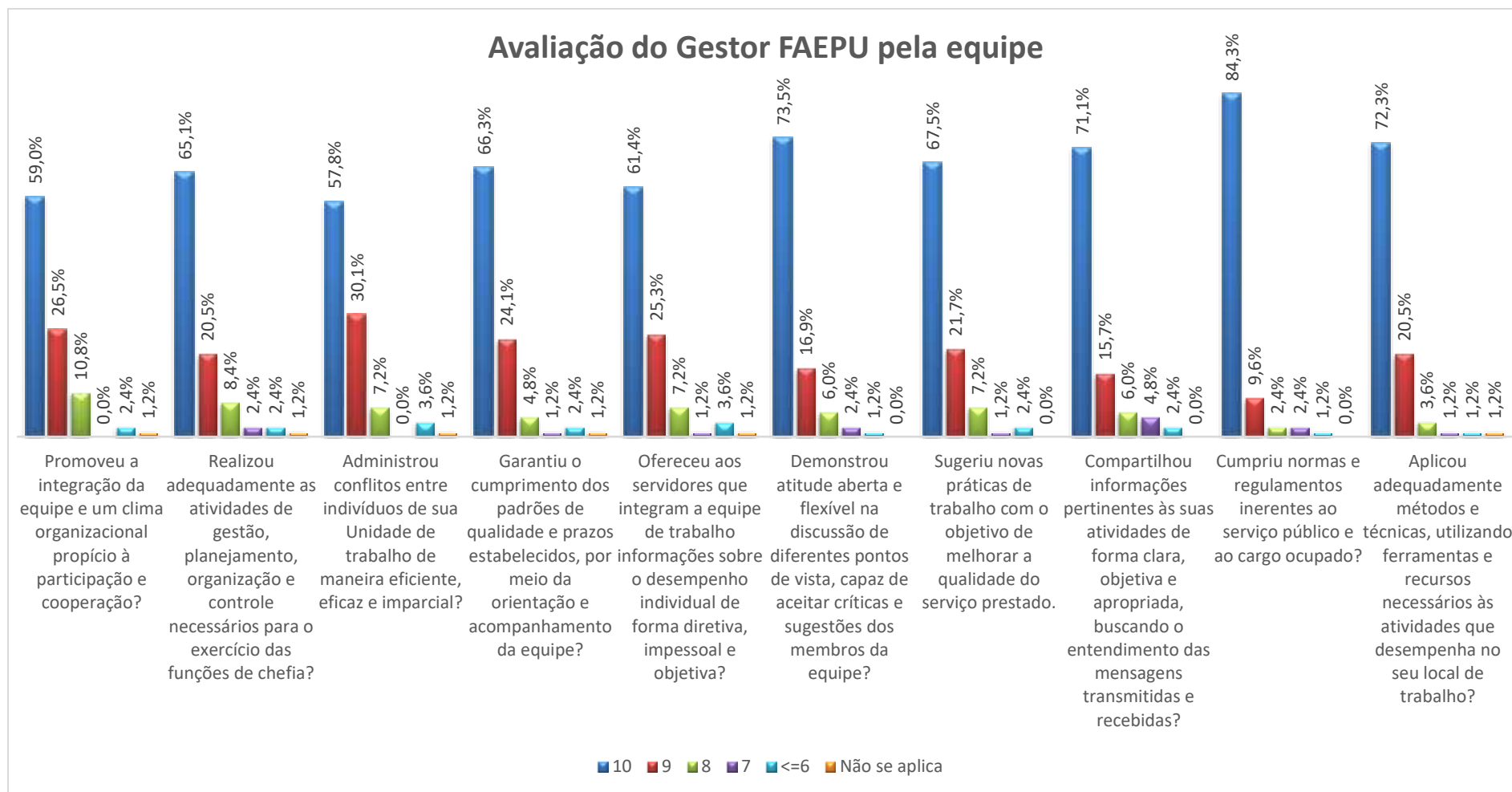


Gráfico 8: Avaliação do Gestor FAEPU pela equipe

3 Condições de Trabalho

Com o objetivo de avaliar o impacto das condições de trabalho no desempenho individual dos técnicos durante o ciclo avaliativo, no processo avaliativo AD/2020 foi incluído um questionário de preenchimento obrigatório para todos os participantes TAEs, composto por 5 (cinco) perguntas que versaram especificamente sobre os eixos temáticos “Disponibilidade de Recursos Materiais e Equipamentos”, “Adequação da Força de Trabalho” e “Condições Físicas do Ambiente de Trabalho.”

De acordo com os dados gerais apresentados no Gráfico 9, quando questionados sobre a disponibilidade de materiais de consumo e permanentes em sua unidade, cerca de 44% dos técnicos entenderam que houve ótima disponibilidade e adequação dos mesmos, considerando que atenderam as atividades da equipe em mais de 90%. Por outro lado, para 38% dos TAEs a disponibilidade de materiais precisa melhorar, pois no período correspondente atenderam entre 70 e 89% das necessidades do setor, enquanto apenas 3% dos técnicos da instituição entenderam que os materiais disponíveis durante o ciclo avaliativo foram adequados em menos de 50% para realização das necessidades da equipe.

Sobre a adequação da força de trabalho, os técnicos foram questionados se o número de servidores foi suficiente para desempenhar as atividades do setor, bem como se as atividades foram adequadamente distribuídas entre os integrantes da equipe. Neste eixo temático, cerca de 36% dos técnicos entenderam que a quantidade de servidores foi suficiente, atendendo mais de 90% das necessidades do setor, enquanto cerca de 10% responderam que o número de servidores foi insuficiente para a execução de todas as atividades e projetos planejados pela área, assinalando que o atendimento foi inferior a 50%.

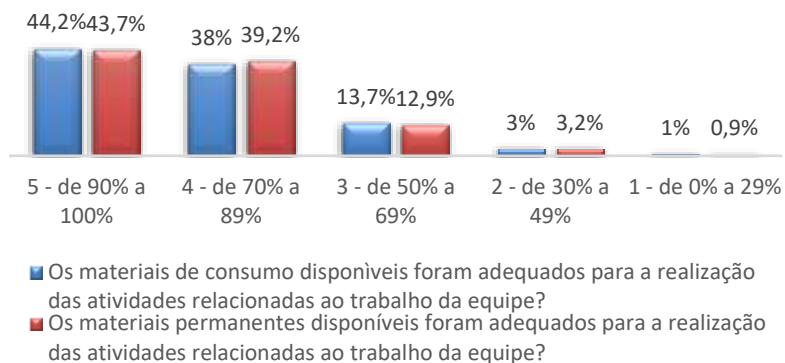
Ainda sobre a adequação da força de trabalho, 52% dos técnicos informaram que as atividades são bem distribuídas entre os membros da equipe, enquanto 5% considerou a distribuição das atividades inadequada no setor, assinalando percentual de adequação inferior a 50%.

Finalmente, em relação às condições físicas do ambiente de trabalho, foi solicitado ao participante que assinalasse, dentre as opções elencadas³, quais itens influenciaram negativamente no desempenho de suas atividades. Neste eixo temático, as opções mais assinaladas foram ventilação (16,3%), condição estrutural do espaço (15,2%) e ruídos (14,1%). Por outro lado, para 19% dos técnicos nenhum dos itens elencados influenciou negativamente seu desempenho durante o período avaliado.

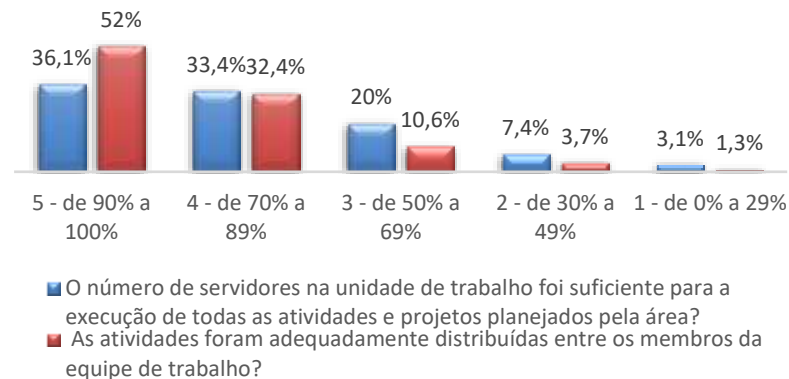
No tópico 3.1 deste relatório, os dados relativos às condições de trabalho foram separados por campus, no intuito de mostrar ao leitor as variações das repostas dadas pelos participantes, uma vez que cada campus apresenta características e condições próprias.

³ Itens elencados: Disponibilidade de Equipamentos de Proteção Individual – EPI’s; Medidas de Segurança Física e Patrimonial; Condição Estrutural do Espaço (vazamento, infiltrações, etc.); Acessibilidade; Limpeza; Ruído; Ventilação; e Iluminação.)

I - DISPONIBILIDADE DE RECURSOS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS



II - ADEQUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO



III - CONDIÇÕES FÍSICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO

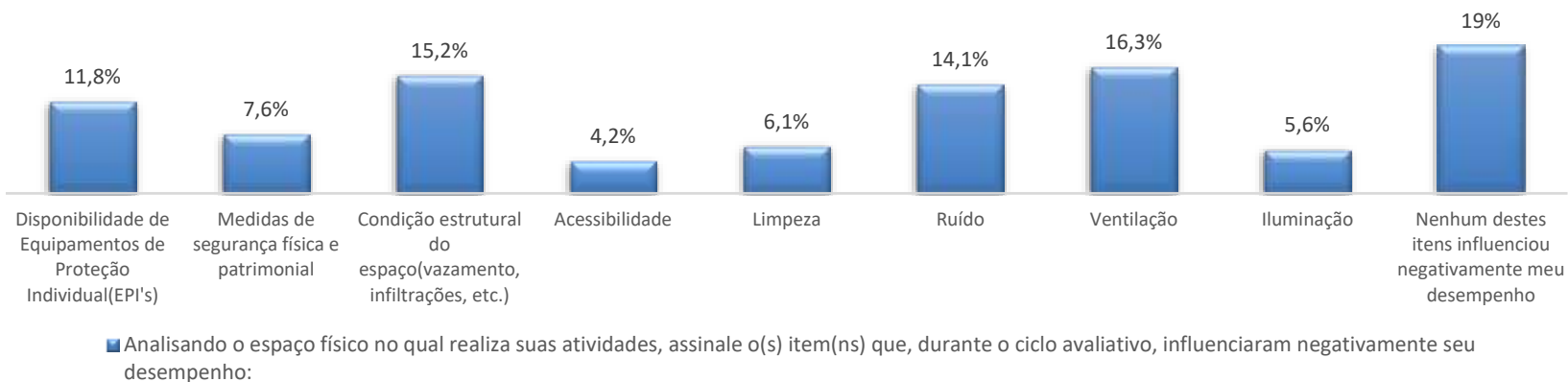
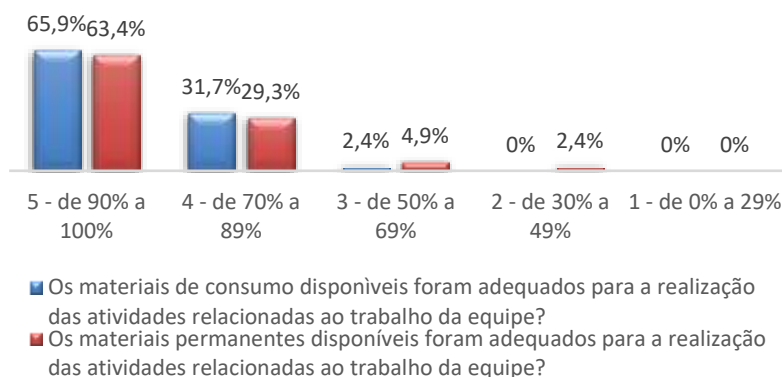


Gráfico 9: Avaliação das condições de trabalho por técnicos e gestores TAEs da UFU.

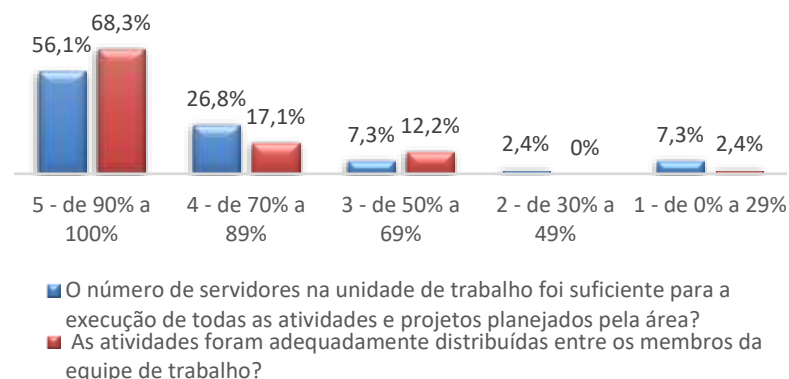
3.1 Condições de trabalho por Campus

3.1.1 Campus do Pontal

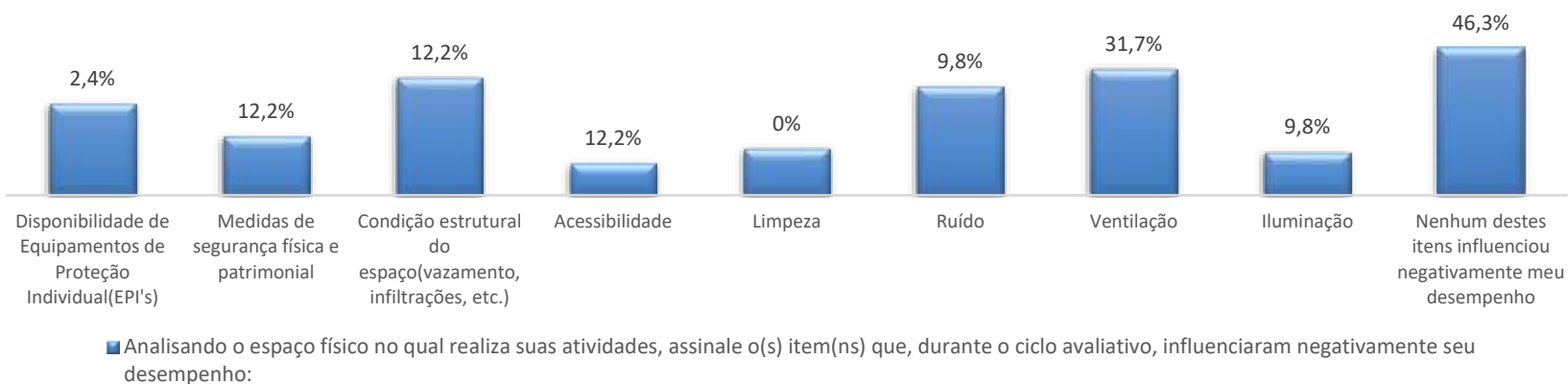
I - DISPONIBILIDADE DE RECURSOS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS



II - ADEQUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

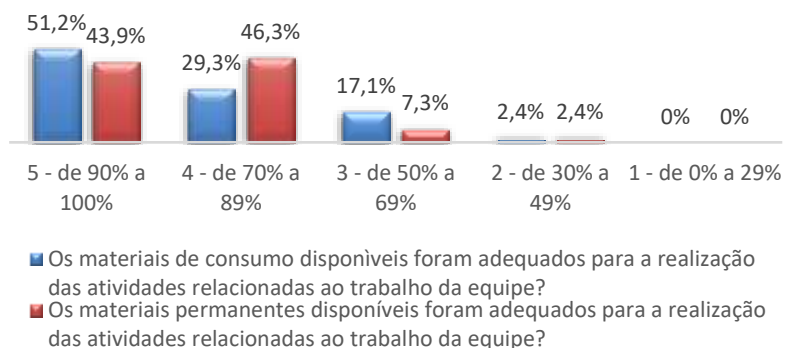


III - CONDIÇÕES FÍSICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO

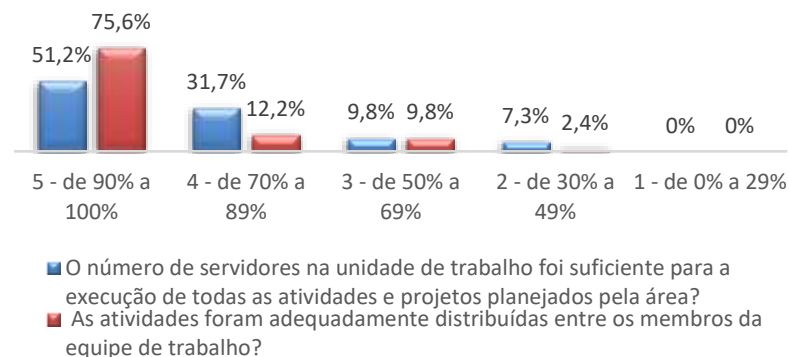


3.1.2 Campus Monte Carmelo

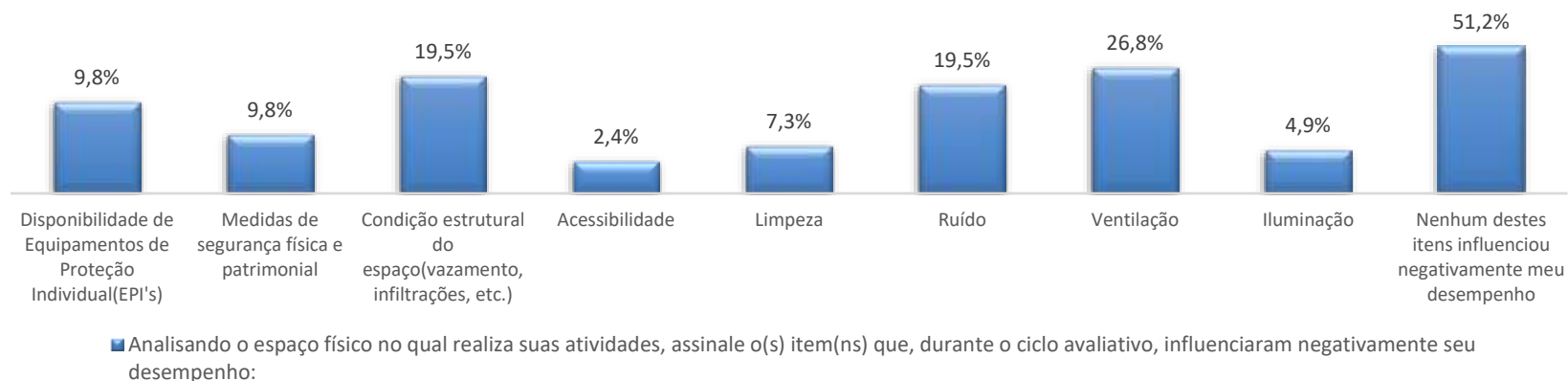
I - DISPONIBILIDADE DE RECURSOS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS



II - ADEQUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

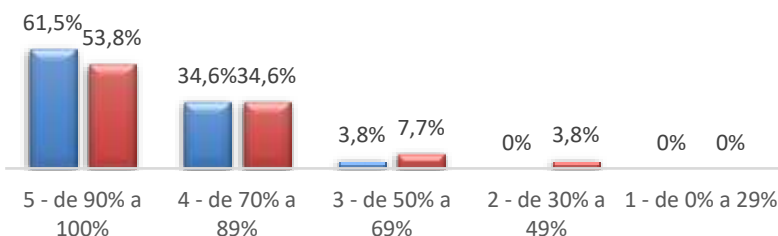


III - CONDIÇÕES FÍSICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO



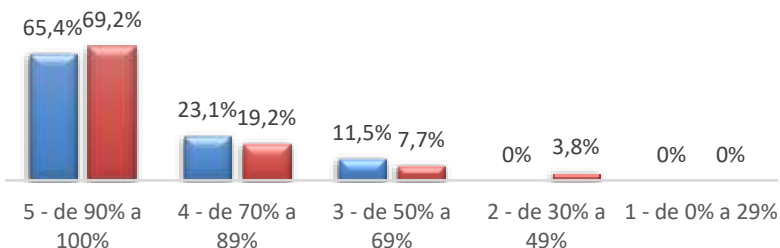
3.1.3 Campus Patos de Minas

I - DISPONIBILIDADE DE RECURSOS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS



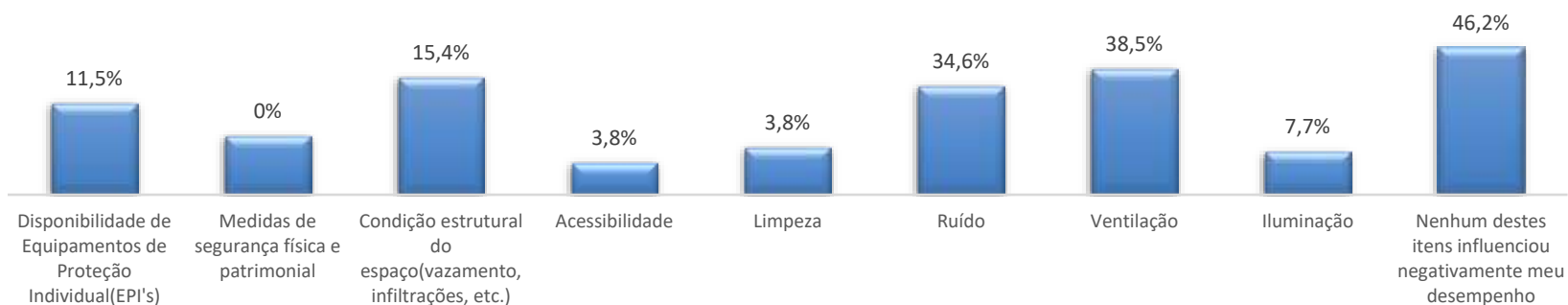
- Os materiais de consumo disponíveis foram adequados para a realização das atividades relacionadas ao trabalho da equipe?
- Os materiais permanentes disponíveis foram adequados para a realização das atividades relacionadas ao trabalho da equipe?

II - ADEQUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO



- O número de servidores na unidade de trabalho foi suficiente para a execução de todas as atividades e projetos planejados pela área?
- As atividades foram adequadamente distribuídas entre os membros da equipe de trabalho?

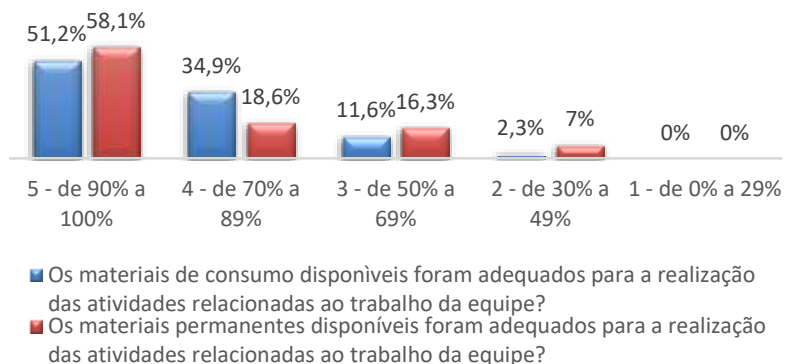
III - CONDIÇÕES FÍSICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO



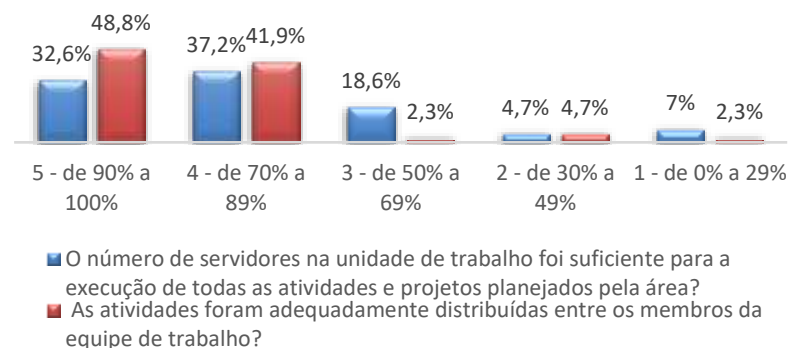
- Analisando o espaço físico no qual realiza suas atividades, assinale o(s) item(ns) que, durante o ciclo avaliativo, influenciaram negativamente seu desempenho:

3.1.4 Educação Física

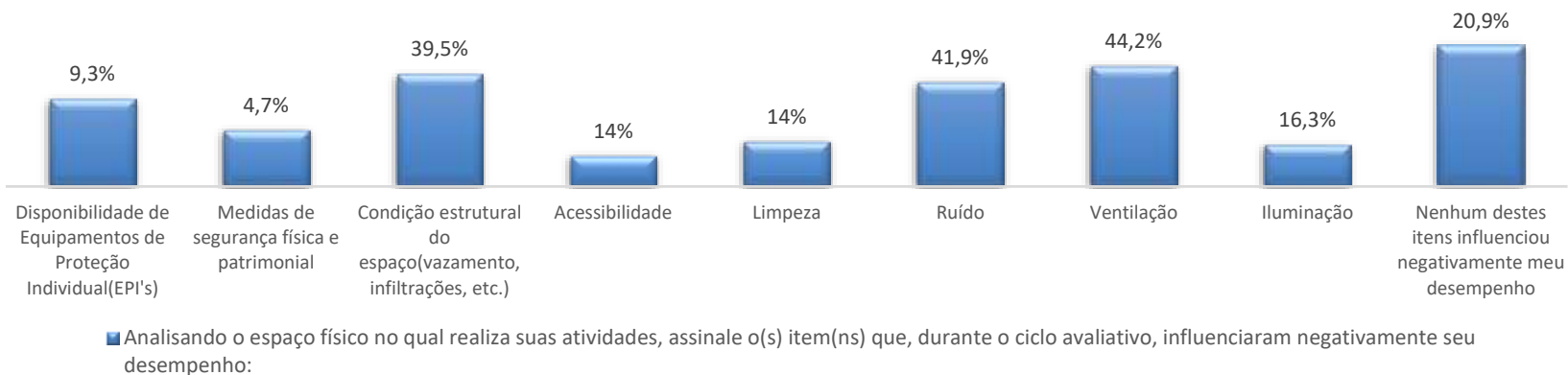
I - DISPONIBILIDADE DE RECURSOS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS



II - ADEQUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

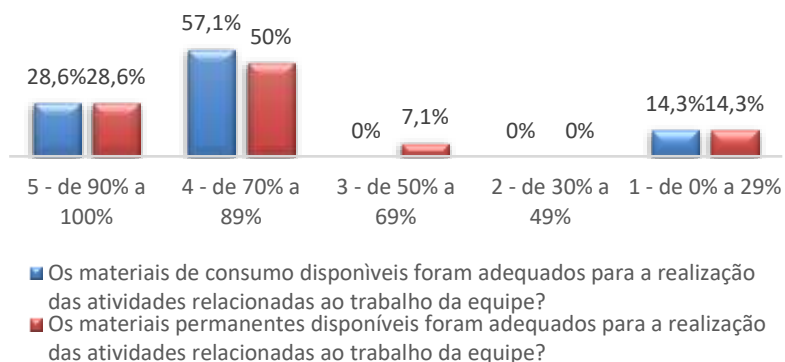


III - CONDIÇÕES FÍSICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO

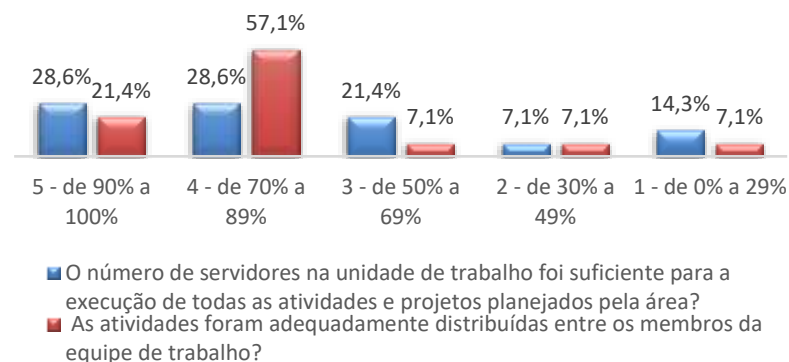


3.1.5 Glória

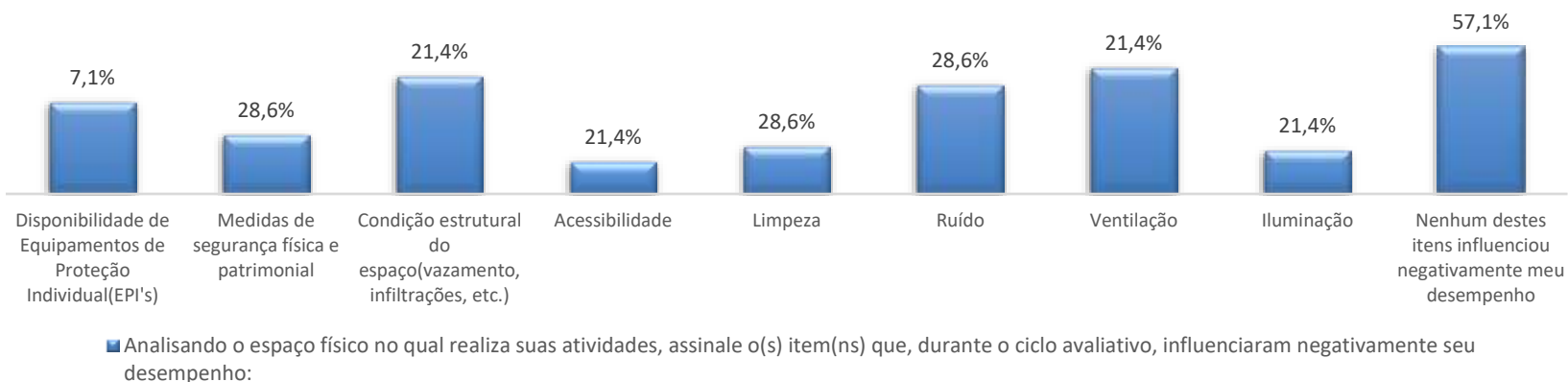
I - DISPONIBILIDADE DE RECURSOS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS



II - ADEQUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

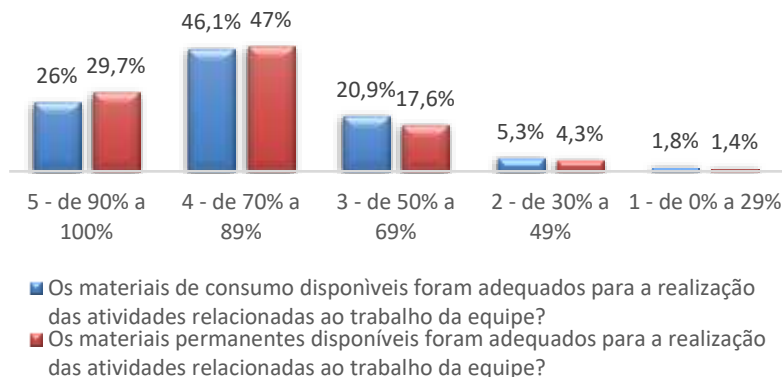


III - CONDIÇÕES FÍSICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO

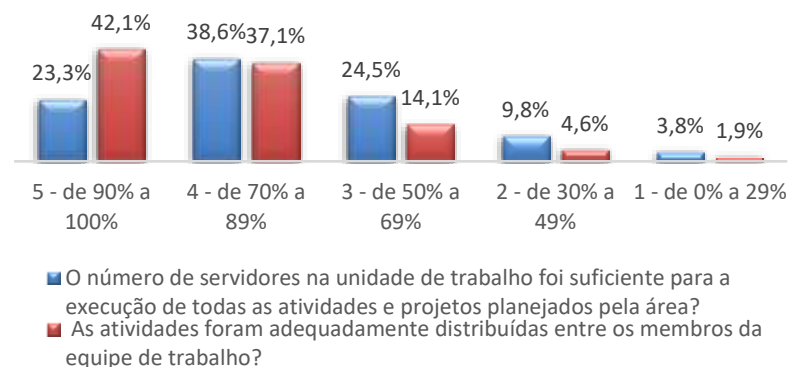


3.1.6 Hospital Clínicas – Umuarama

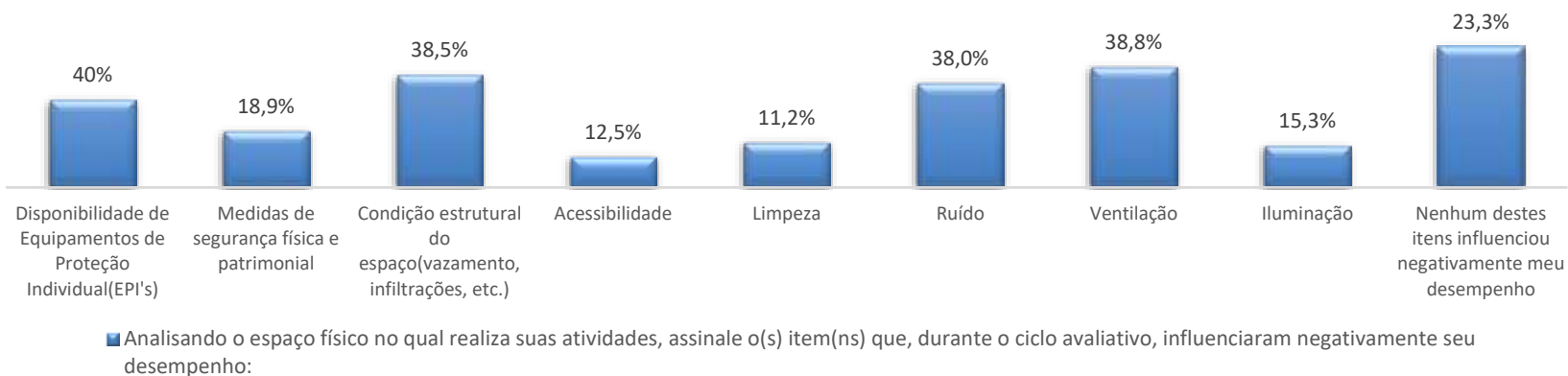
I - DISPONIBILIDADE DE RECURSOS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS



II - ADEQUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

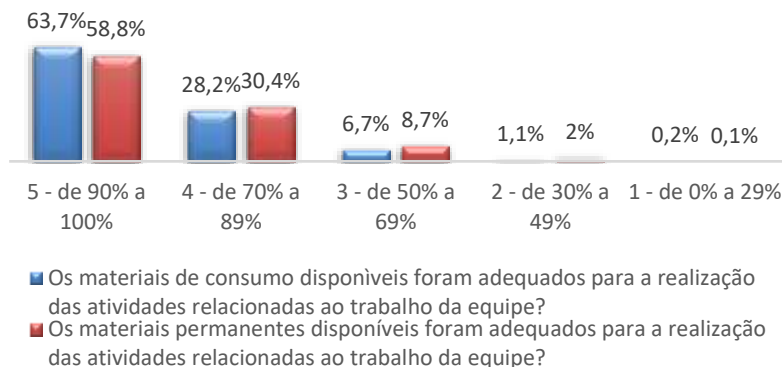


III - CONDIÇÕES FÍSICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO

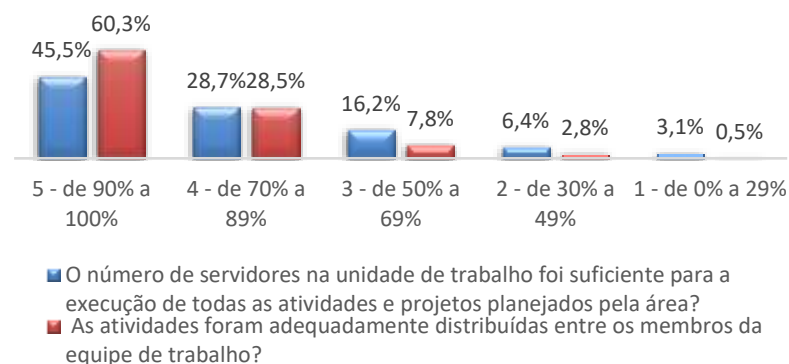


3.1.7 Santa Mônica

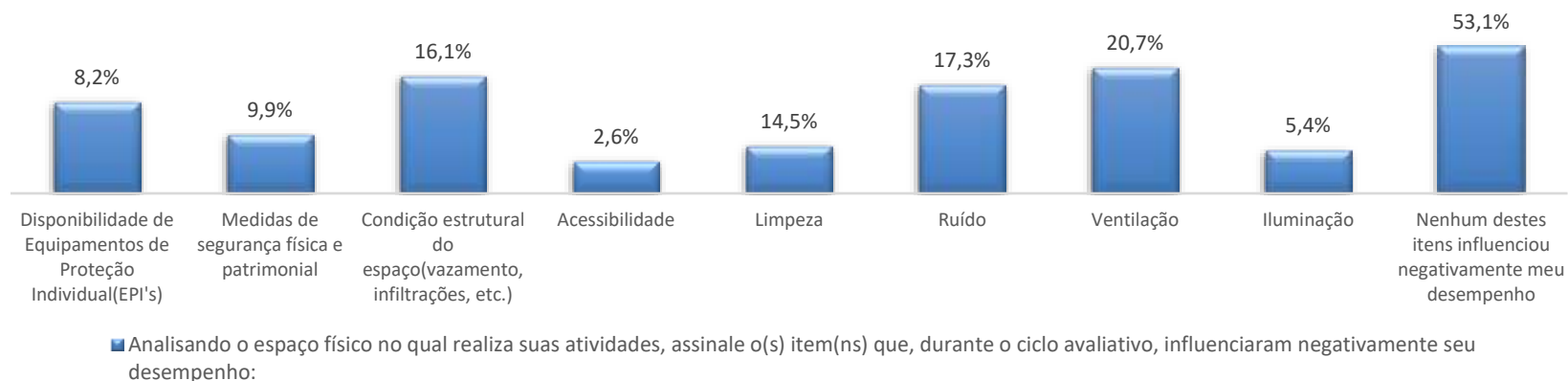
I - DISPONIBILIDADE DE RECURSOS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS



II - ADEQUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

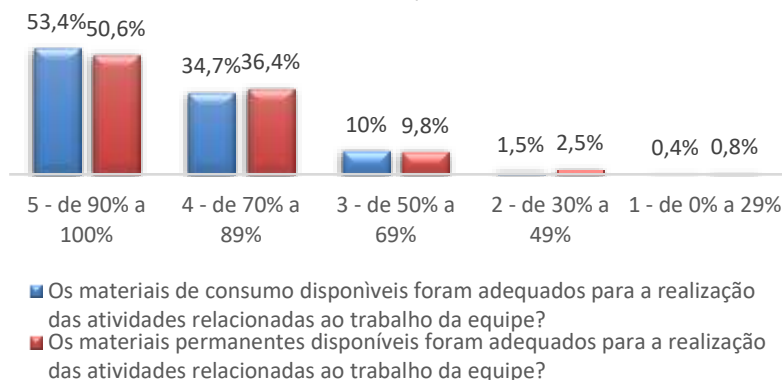


III - CONDIÇÕES FÍSICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO

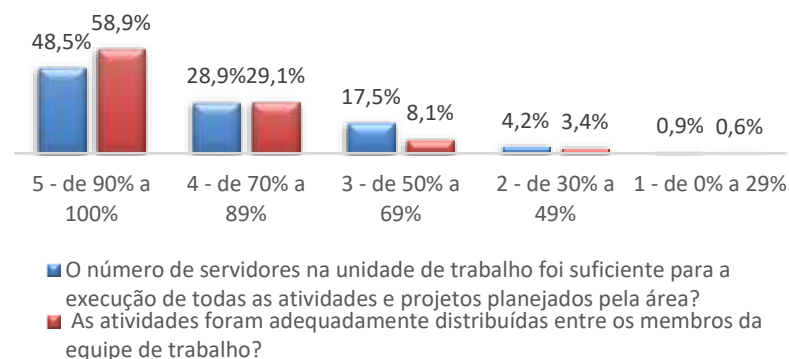


3.1.8 Umuarama

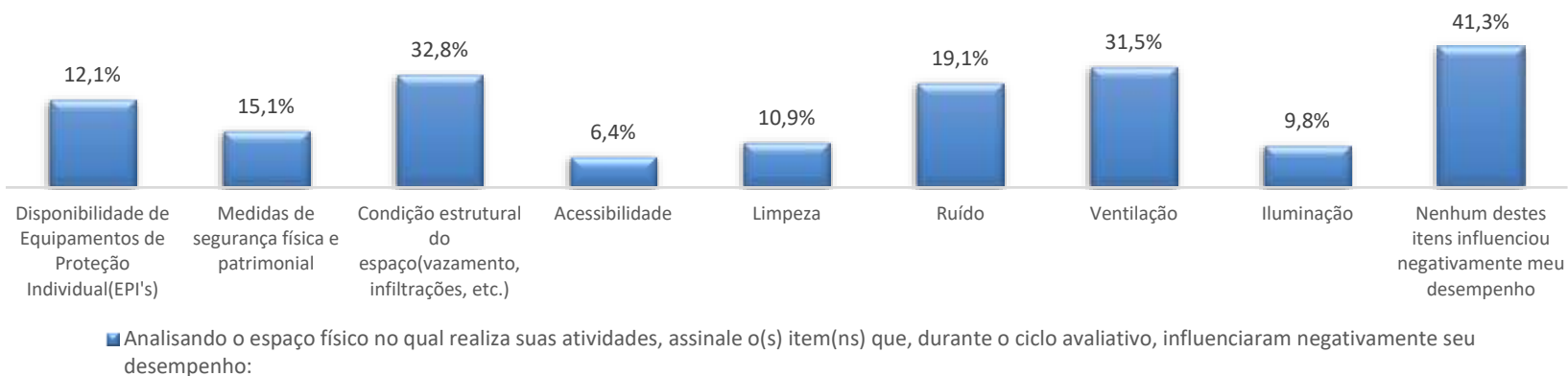
I - DISPONIBILIDADE DE RECURSOS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS



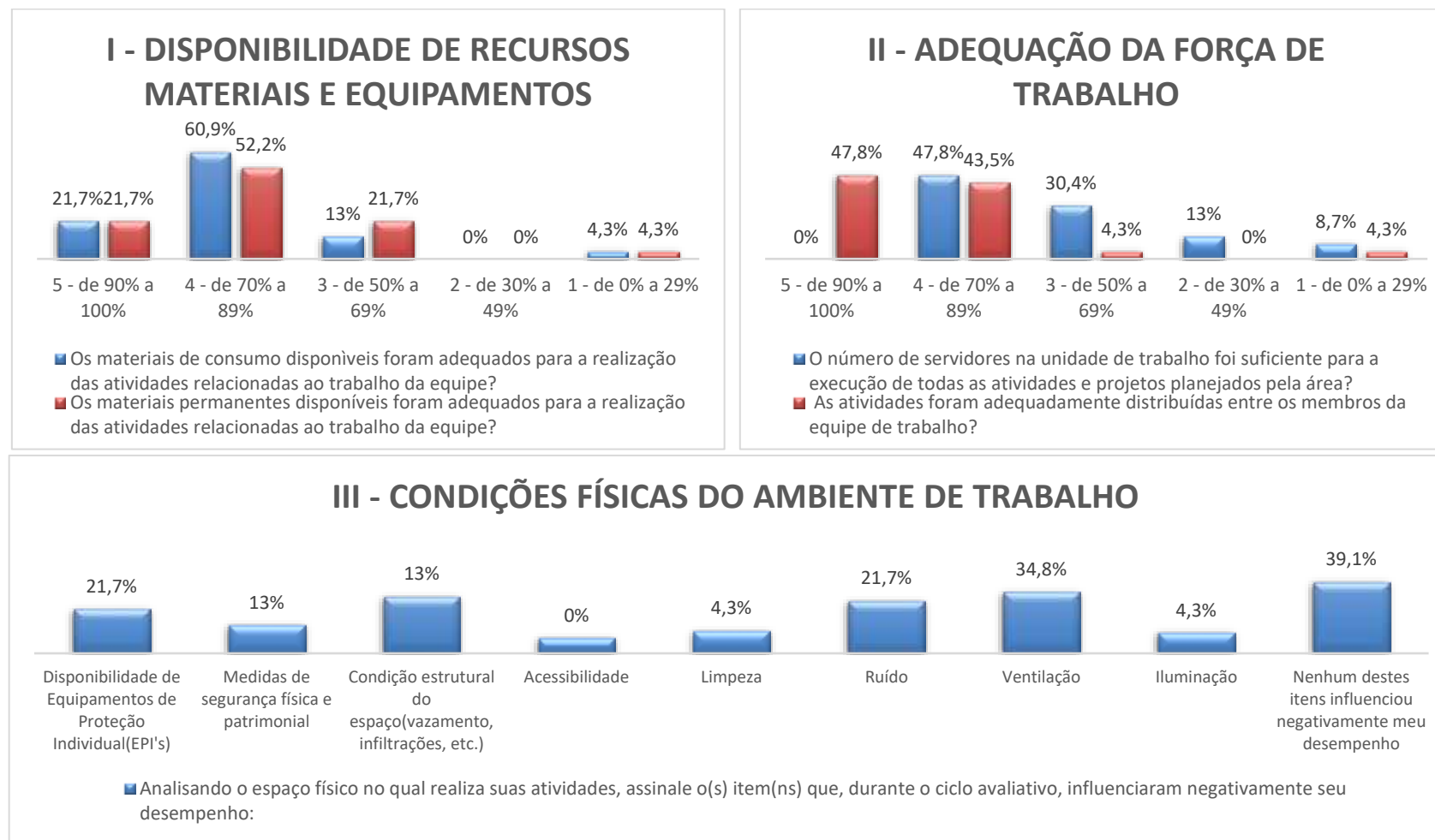
II - ADEQUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO



III - CONDIÇÕES FÍSICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO



3.1.9 Outras Unidades⁴



⁴ Nos gráficos das “Condições de Trabalho por Campus” e “Ações de Capacitação por Campus” foram consideradas “outras unidades”: SEARQ – Setor de Arquivo, SEFAC – Setor Capim Branco, SEALI – Setor Água Limpa e Centro de Referência Nacional em Hanseníase.

4 Ações de Capacitação

4.1 Dados gerais

Com o objetivo de relacionar a avaliação individual de desempenho com as necessidades de capacitação dos técnicos, foi disponibilizado na AD/2020 o formulário de Levantamento das Necessidades de Capacitação, no qual foram listadas 31 (trinta e uma) ações de capacitação, divididas em 6 (seis) eixos temáticos, a saber: a) Competências Gerais; b) Treinamento em Sistemas UFU; c) Competências Comportamentais; d) Competências Gerenciais; e) Qualidade de Vida e Saúde do Servidor; e f) Competências Técnicas Específicas.

O formulário, de preenchimento não obrigatório, foi disponibilizado para todos os TAEs indicarem suas necessidades individuais de capacitação. Todos os gestores (técnicos, docentes e fundacionais) puderam indicar ações de capacitação aos integrantes de sua equipe.

Em virtude da quantidade de cursos de capacitação listados para escolha, foi limitado ao participante indicar até 3 (três) ações. Tal limitação foi definida para fins de facilitar a tabulação e apresentação dos dados, além de considerar que o levantamento de necessidades de capacitação será contínuo. Quanto ao eixo temático “Competências Técnicas Específicas”, o campo de livre preenchimento foi limitado a 60 (sessenta) caracteres.

A tabela abaixo mostra a quantidade de gestores e de técnicos que preencheram o formulário, bem como o número de ações sugeridas por cada seguimento.

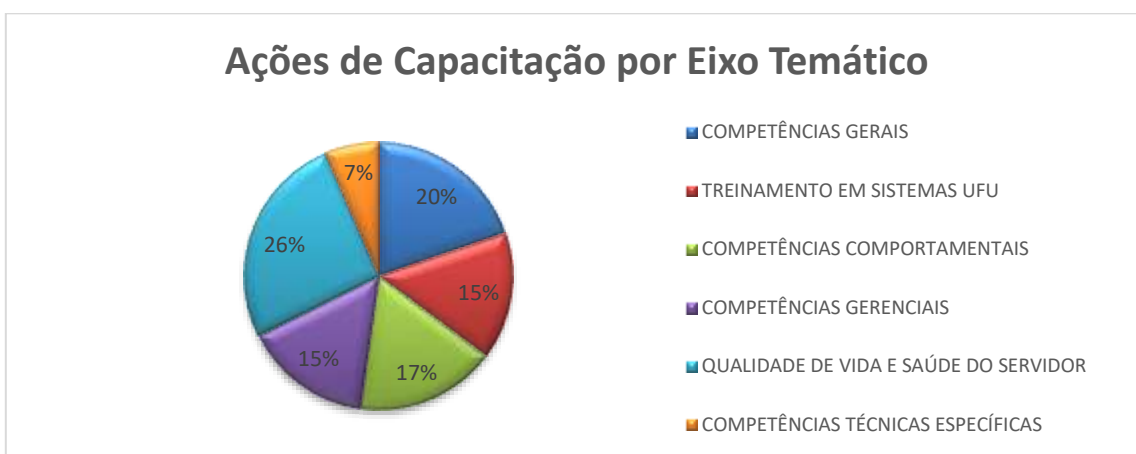
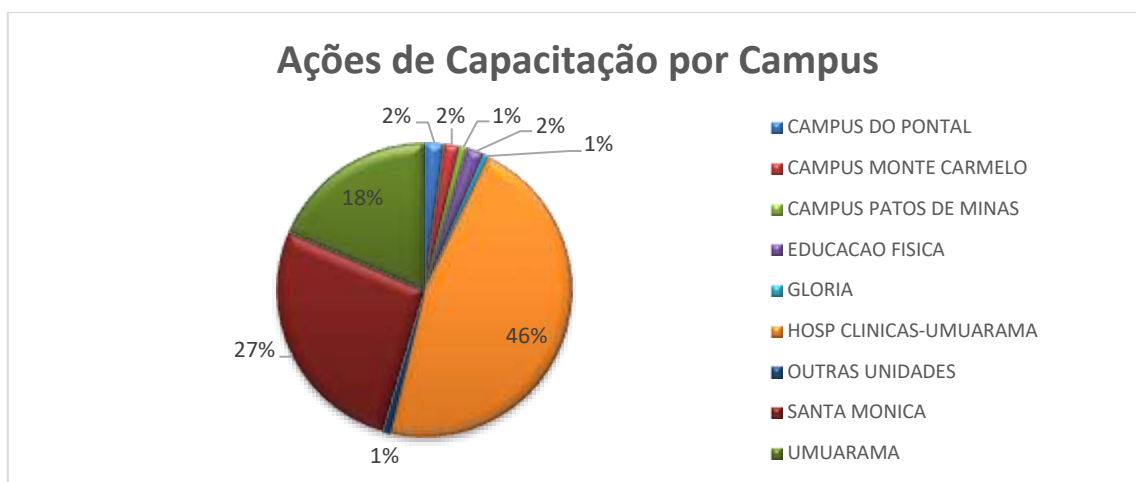
Número de gestores que sugeriram ações de capacitação	423
Número de servidores TAE que sugeriram ações de capacitação	720
Total de ações de capacitação sugeridas por gestores	1039
Total de ações de capacitação sugeridas por servidores TAE	2024

Considerando que o formulário foi de preenchimento opcional, nota-se que houve efetiva adesão dos participantes do processo avaliativo para indicar as ações de capacitação. Cerca de 87% dos gestores indicaram alguma ação de capacitação, enquanto 28% dos técnicos participantes preencheram o questionário.

Em relação à quantidade de ações de capacitação indicada em cada campus da instituição, nota-se que os técnicos lotados no Hospital de Clínicas tiveram participação expressiva no questionário, sendo responsáveis pela indicação 46% do total de ações de capacitação assinaladas, seguidos de 27% no campus Santa Mônica e 18% no campus Umuarama.⁵

⁵ Os valores são impactados pela quantidade de técnicos lotados em cada campus. Dos 2.788 técnicos que concluíram o processo de avaliação em 2020, 1.279 estavam lotados no Hospital de Clínicas da UFU, o que corresponde a 45,8% dos participantes. Por outro lado, o número de técnicos lotados nos campi Pontal, Monte Carmelo, Patos de Minas, Educação Física e Glória é bem menor em relação aos campi Umuarama e Santa Mônica.

Quanto aos eixos temáticos mais indicados pelos participantes, 26% do total de ações assinaladas integram o eixo Qualidade de Vida e Saúde do Servidor, seguido de 20% do eixo Competências Gerais e 17%, Competências Comportamentais.



Em relação às ações de capacitação mais indicadas pelos participantes, os gráficos do tópico 4.2 demonstram que no eixo temático “Competências Gerais”, a ação de capacitação mais indicada foi *Informática Avançada* (26%), seguida de *Direitos e Deveres do Servidor Público Federal* (15%).

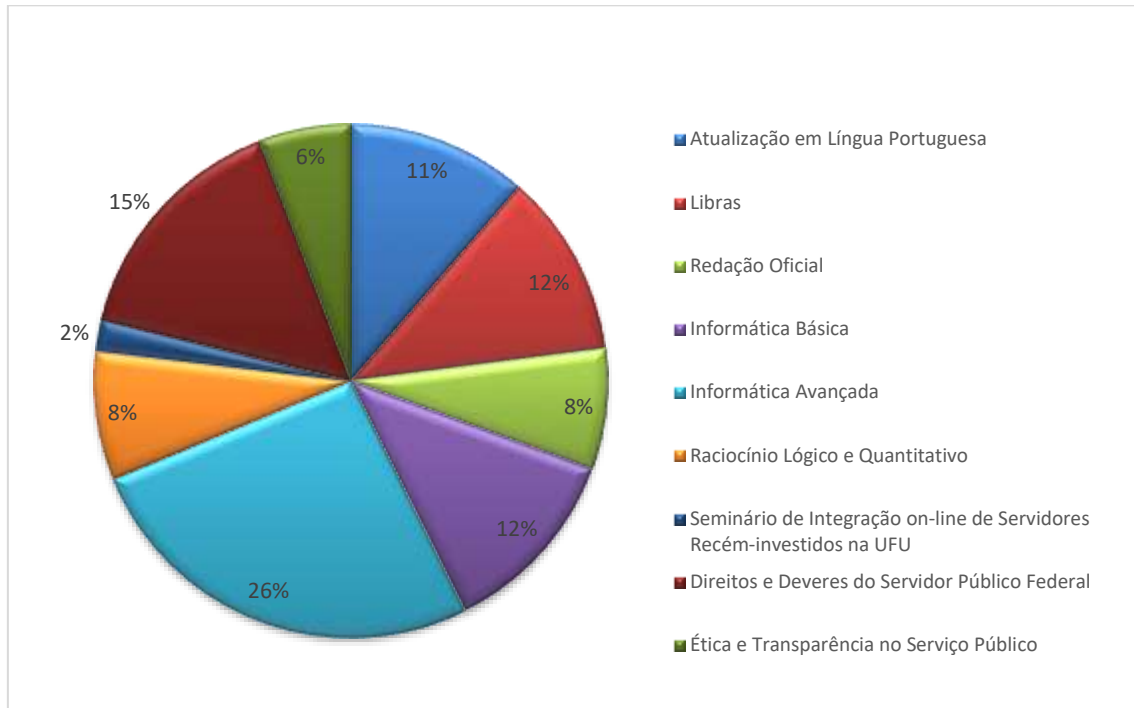
Quanto ao eixo temático “Treinamento em Sistemas UFU”, a ação de capacitação mais assinalada foi a do *Sistema Eletrônico de Informações – SEI* (63%), seguida do curso sobre o *Sistema de Compras* (19%). Já no eixo “Competências Comportamentais” o curso de *Relacionamento Interpessoal* representou 29% das escolhas, seguido pelas ações *Gerenciamento, Autopercepção e Liderança* (25%) e *Mediação e Resolução de Conflitos* (20%).

Quando relacionada à competência gerencial, o curso de capacitação com maior demanda de participantes foi *Gestão de Relacionamentos e Conflitos* (28%), seguido de *Gestão de Pessoas* (23%). Já quanto ao eixo “Qualidade de Vida e Saúde do Servidor”, a ação mais assinalada foi *Inteligência Emocional* (34%).

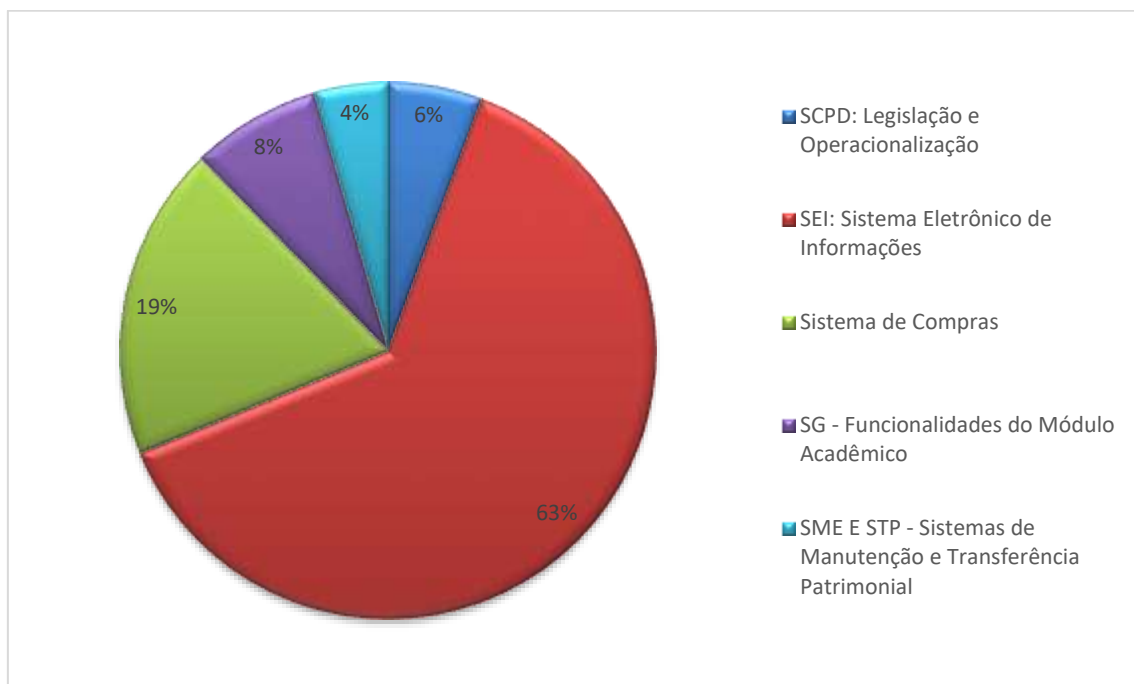
Por fim, quanto ao campo “Competências Técnicas Específicas”, as ações de capacitação mais mencionadas foram *Língua Estrangeira* (13), *Biossegurança em Odontologia* (11), *Compras Públicas* (7) e *Atualização em Psicologia Hospitalar* (7).

4.2 Ações de Capacitação por eixo temático

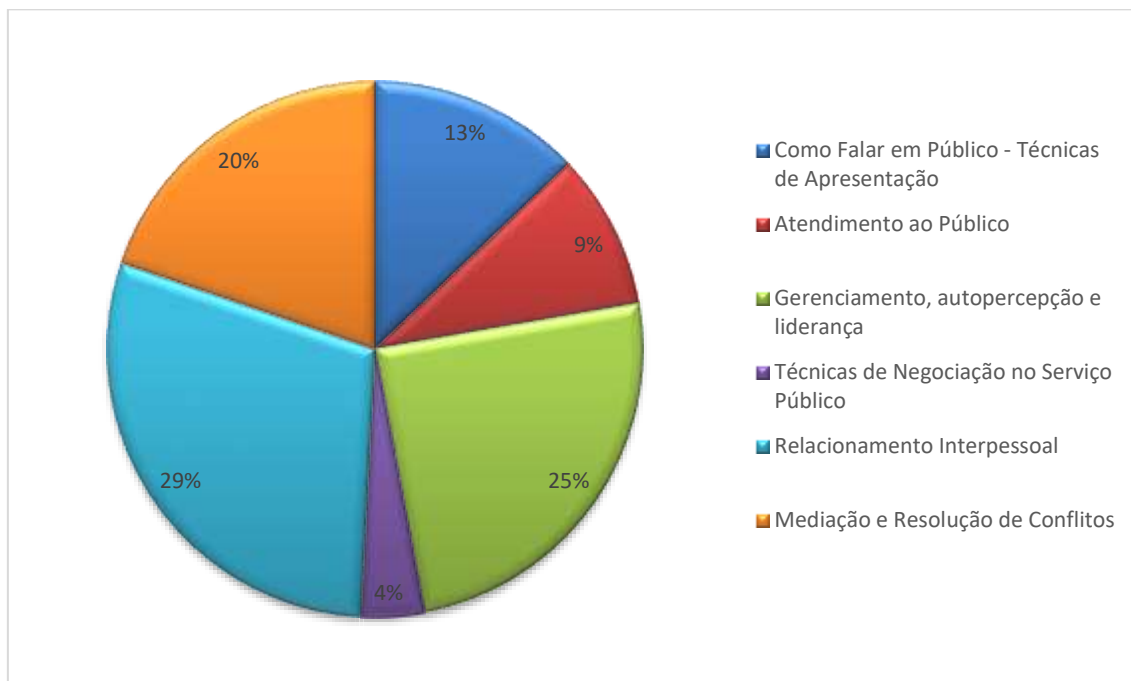
4.2.1 Competências Gerais



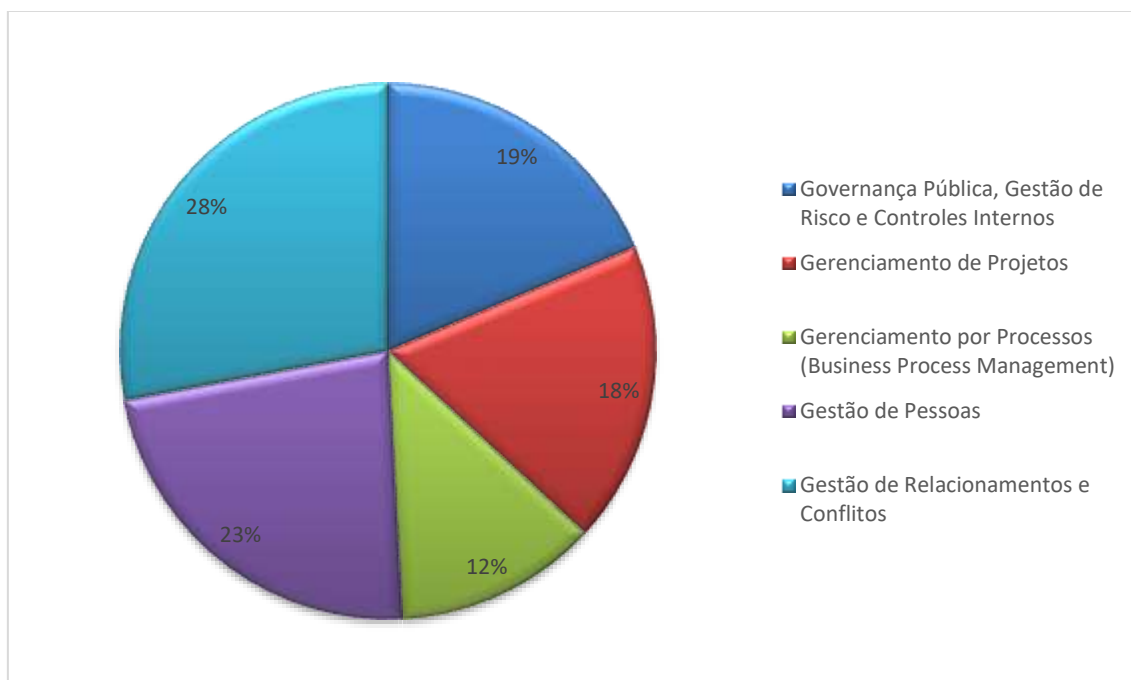
4.2.2 Treinamento em Sistemas UFU



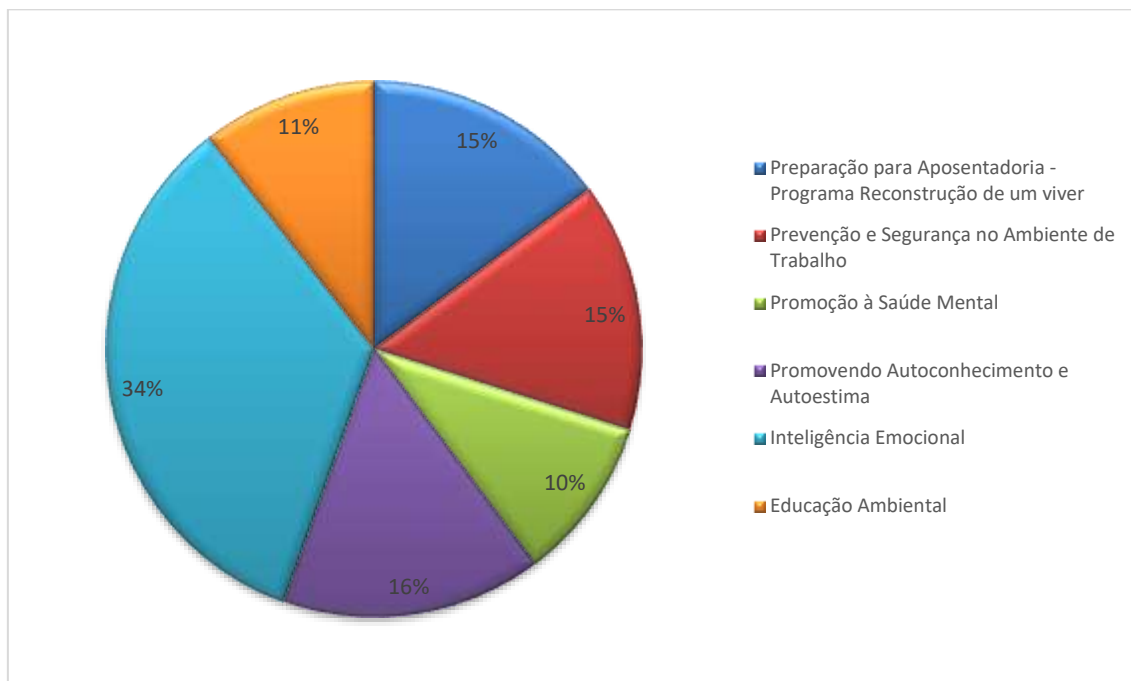
4.2.3 Competências Comportamentais



4.2.4 Competências Gerenciais



4.2.5 Qualidade de Vida e Saúde do Servidor



4.2.6 Competências Técnicas Específicas

Ações indicadas agrupadas	Monte Carmelo	Patos	Educação Física	Glória	Hospital de Clínicas	Santa Mônica	Umuarama	Total
Atividades extras: Contação histórias, origami, dobraduras, etc.			5					5
Atualização em Diagnóstico por Imagem					2			2
Atualização em Psicologia Hospitalar					7			7
Atualização em Tratamento da Dependência Química							3	3
Biossegurança em Odontologia							11	11
Ciência de Dados - programação		1					4	5
Compras Públicas: Atualização de normativos e legislações;						7		7
Comunicação não-violenta							2	2
Diagramação e Editoração de Periódicos						2		2
Edição de Normas Administrativas						2		2
Gerenciamento de Resíduos Químicos e/ou Biológicos	1	2			1		2	6
Gestão de estoque							2	2
Gestão de Finanças Pessoais					1	1	1	3
Gestão e Fiscalização de Contratos						2	4	6
Informática avançada - Excel e/ou access						3	1	4
Jornalismo digital / Mídias Digitais						3		3
Língua estrangeira	1	1			1	7	3	13
Metodologia para criar e ministrar aulas em EAD						3	1	4
Prevenção e Segurança no Ambiente de Trabalho						2	3	5
Primeiros Socorros			2		1	1		4
Rotinas de Secretaria - Pós-Graduação				1		2		3
Treinamento NR12							2	2
Treinamento NR35						2		2
Treinamento Software BIM						2		2
Total	2	4	7	1	13	39	39	105

5 Avaliação das Unidades Administrativas

- [Avaliação das Unidades Administrativas](#)

6 Avaliação das unidades vinculadas ao gabinete do Reitor

- [Avaliação das unidades vinculadas ao gabinete do Reitor](#)

7 Avaliação das Unidades Acadêmicas

- [Avaliação das Unidades Acadêmicas - Institutos](#)
- [Avaliação das Unidades Acadêmicas - Faculdades](#)
- [Avaliação das Unidades Acadêmicas - ESEBA e ESTES](#)

8 Avaliação dos Hospitais

- [Avaliação dos Hospitais](#)

9 Considerações Finais

O processo de avaliação de desempenho individual dos técnicos e gestores da UFU tem se aperfeiçoado nos últimos anos, representando um avanço institucional significativo para a gestão do desempenho.

A inclusão dos questionários sobre as condições de trabalho e levantamento das necessidades de capacitação trouxeram mais elementos para composição de uma análise global do desempenho dos técnicos e gestores da UFU.

Desta forma, os resultados obtidos na Avaliação de Desempenho - AD/2020 servem como diagnóstico e oferecem subsídios à política de Gestão de Pessoas da UFU em várias vertentes, como nas mobilidades internas e no planejamento de projetos e ações de capacitação que promovam a qualidade de vida e saúde do servidor, bem como o desenvolvimento das competências essenciais ao serviço público.

De forma gradual, avançamos em direção a um processo avaliativo mais amplo e transparente, com a finalidade de cumprir o disposto na legislação vigente e, cada vez mais, utilizar o processo como instrumento efetivo que subsidie as políticas de gestão de pessoal para atender as diretrizes e metas que compõem o Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão – PIDE.

Permanece o entendimento de que a Avaliação de Desempenho é um processo em permanente construção e aprimoramento. Desta forma, todas as etapas da avaliação ocorrida em 2020 foram acompanhadas pela equipe técnica da DICAT e seus resultados, positivos e negativos, servirão de parâmetro para adequações e inovações no próximo processo avaliativo.

Por fim, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, por meio da sua Divisão de Carreira dos Técnicos Administrativos, espera que os resultados disponibilizados neste relatório sirvam como ferramenta para melhoria do desempenho individual e coletivo dos integrantes de cada unidade, promovendo a reflexão de técnicos e gestores sobre o papel fundamental de cada um para que a UFU continue sua missão institucional, sempre com o objetivo de servir ao público com a máxima eficiência e qualidade.

10 Anexos

10.1 Formulário de avaliação servidores TAEs - sem função de chefia

Competência	
TRABALHO EM EQUIPE	Cooperou com a equipe, somando esforços para o alcance dos objetivos da área?
PRODUTIVIDADE E QUALIDADE	Executou as atividades que lhe são atribuídas de forma satisfatória, atendendo aos padrões de eficiência e qualidade desejados pela instituição?
DOMÍNIO DE MÉTODOS E TÉCNICAS	Aplicou adequadamente métodos e técnicas, utilizando ferramentas e recursos necessários às atividades que desempenha no seu local de trabalho?
COMUNICAÇÃO	Compartilhou informações pertinentes às suas atividades de forma clara, objetiva e apropriada, buscando o entendimento das mensagens transmitidas e recebidas?
CUMPRIMENTO DE NORMAS	Cumpriu normas e regulamentos inerentes ao serviço público e ao cargo ocupado?
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	Tratou com respeito e urbanidade gestores, colegas e usuários do serviço público?
INICIATIVA	Sugeriu novas práticas de trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço prestado em seu local de trabalho?
FLEXIBILIDADE	Reagiu positivamente às mudanças e adapta-se, com facilidade, às novas ferramentas e formas de realizar as atividades que lhe são atribuídas?
RECEPTIVIDADE	Aceitou sugestões e orientações do gestor e demais colegas a respeito da execução do seu trabalho, dificuldades ou carências, revendo posições e mostrando-se aberto ao feedback(devolutiva)?
RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL	Foi cuidadoso com seu local e material de trabalho, demonstrando preocupação com sua manutenção, bom uso e empenhando-se em sua economia e conservação?

10.2 Formulário de avaliação dos Gestores – TAEs, Docentes e FAEPUs

Competência	
LIDERANÇA E GESTÃO DA EQUIPE	Promoveu a integração da equipe e um clima organizacional propício à participação e cooperação?
PLANEJAMENTO	Realizou adequadamente as atividades de gestão, planejamento, organização e controle necessários para o exercício das funções de chefia?
GESTÃO DE CONFLITOS	Administrou conflitos entre indivíduos de sua Unidade de trabalho de maneira eficiente, eficaz e imparcial?
SUPERVISÃO E ORIENTAÇÃO PARA QUALIDADE	Garantiu o cumprimento dos padrões de qualidade e prazos estabelecidos, por meio da orientação e acompanhamento da equipe?
FEEDBACK(devolutiva) PARA A EQUIPE	Ofereceu aos servidores que integram a equipe de trabalho informações sobre o desempenho individual de forma diretiva, impessoal e objetiva?
FLEXIBILIDADE E RECEPTIVIDADE	Demonstrou atitude aberta e flexível na discussão de diferentes pontos de vista, capaz de aceitar críticas e sugestões dos membros da equipe?
INICIATIVA	Sugeriu novas práticas de trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço prestado.
COMUNICAÇÃO	Compartilhou informações pertinentes às suas atividades de forma clara, objetiva e apropriada, buscando o entendimento das mensagens transmitidas e recebidas?
CUMPRIMENTO DE NORMAS	Cumpriu normas e regulamentos inerentes ao serviço público e ao cargo ocupado?
DOMÍNIO DE MÉTODOS E TÉCNICAS	Aplicou adequadamente métodos e técnicas, utilizando ferramentas e recursos necessários às atividades que desempenha no seu local de trabalho?

10.3 Formulário de avaliação das condições de trabalho

I - DISPONIBILIDADE DE RECURSOS MATERIAIS E EQUIPAMENTOS	Os materiais de consumo disponíveis foram adequados para a realização das atividades relacionadas ao trabalho da equipe?	5 - de 90% a 100%
		4 - de 70% a 89%
		3 - de 50% a 69%
		2 - de 30% a 49%
		1 - de 0% a 29%
	Os materiais permanentes disponíveis foram adequados para a realização das atividades relacionadas ao trabalho da equipe?	5 - de 90% a 100%
		4 - de 70% a 89%
		3 - de 50% a 69%
		2 - de 30% a 49%
		1 - de 0% a 29%
II - ADEQUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO	O número de servidores na unidade de trabalho foi suficiente para a execução de todas as atividades e projetos planejados pela área?	5 - de 90% a 100%
		4 - de 70% a 89%
		3 - de 50% a 69%
		2 - de 30% a 49%
		1 - de 0% a 29%
	As atividades foram adequadamente distribuídas entre os membros da equipe de trabalho?	5 - de 90% a 100%
		4 - de 70% a 89%
		3 - de 50% a 69%
		2 - de 30% a 49%
		1 - de 0% a 29%
III - CONDIÇÕES FÍSICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO (para este grupo será possível selecionar mais de uma opção)	Analisando o espaço físico no qual realiza suas atividades, assinale o(s) item(ns) que, durante o ciclo avaliativo, influenciaram negativamente seu desempenho:	Disponibilidade de Equipamentos de Proteção Individual(EPI's)
		Medidas de segurança física e patrimonial
		Condição estrutural do espaço(vazamento, infiltrações, etc.)
		Acessibilidade
		Limpeza
		Ruído
		Ventilação
		Iluminação
		Nenhum destes itens influenciou negativamente meu desempenho

10.4 Formulário de sugestão de Ações de Capacitação

INDIQUE ATÉ 3 (TRÊS) AÇÕES DE CAPACITAÇÃO QUE PODEM CONTRIBUIR PARA O MELHOR DESEMPENHO DO SERVIDOR EM SUAS ATIVIDADES:

EIXOS TEMÁTICOS	
COMPETÊNCIAS GERAIS	Atualização em Língua Portuguesa
	Libras
	Redação Oficial
	Informática Básica
	Informática Avançada
	Raciocínio Lógico e Quantitativo
	Seminário de Integração on-line de Servidores Recém-investidos na UFU
	Direitos e Deveres do Servidor Público Federal
	Ética e Transparência no Serviço Público
TREINAMENTO EM SISTEMAS UFU	SCPD: Legislação e Operacionalização
	SEI: Sistema Eletrônico de Informações
	Sistema de Compras
	SG - Funcionalidades do Módulo Acadêmico
	SME E STP - Sistemas de Manutenção e Transferência Patrimonial
COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS	Como Falar em Público – Técnicas de Apresentação
	Atendimento ao Público
	Gerenciamento, autopercepção e liderança
	Técnicas de Negociação no Serviço Público
	Relacionamento Interpessoal
	Mediação e Resolução de Conflitos
COMPETÊNCIAS GERENCIAIS	Governança Pública, Gestão de Risco e Controles Internos
	Gerenciamento de Projetos
	Gerenciamento por Processos (Business Process Management)
	Gestão de Pessoas
	Gestão de Relacionamentos e Conflitos
QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE DO SERVIDOR	Preparação para Aposentadoria - Programa Reconstrução de um viver
	Prevenção e Segurança no Ambiente de Trabalho
	Promoção à Saúde Mental
	Promovendo Autoconhecimento e Autoestima
	Inteligência Emocional
COMPETÊNCIAS TÉCNICAS ESPECÍFICAS	Educação Ambiental
	Campo aberto para preenchimento, limitado a 60 caracteres