



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 2022



Uberlândia
Dezembro de 2022

Administração

Reitor: Valder Steffen Júnior

Vice-Reitor: Carlos Henrique Martins da Silva

Chefe de Gabinete: Clésio Lourenço Xavier

Pró-Reitora de Graduação: Kárem Cristina de Sousa Ribeiro

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: Daniella Pereira de Andrade

Gabriela Aparecida dos Reis

Gianny Carlos Freitas Barbosa

Luciana Souza Rodrigues

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
GLOSSÁRIO	7
1 INTRODUÇÃO	8
2 INFORMAÇÕES GERAIS E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA ADI	9
2.1 CRONOGRAMA AD 2022	9
2.2 DADOS GERAIS DOS PARTICIPANTES NO PROCESSO AVALIATIVO.....	11
2.3 SERVIDORES TAEs EM SITUAÇÃO DE AFASTAMENTO.....	12
2.4 QUESTIONÁRIOS - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL.....	14
2.5 MÉDIA FINAL.....	14
2.6 AVALIAÇÃO DOS GESTORES PELOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS.....	16
2.7 AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE DESEMPENHO DO SERVIDOR TAE SEM FUNÇÃO DE CHEFIA	18
2.7.1 TAE em exercício na UFU.....	19
2.7.2 TAE em exercício no HC/EBSERH.....	24
2.8 AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DO DESEMPENHO DOS GESTORES	29
2.8.1 Avaliação e autoavaliação do Gestor TAE	29
2.8.2 Avaliação e autoavaliação do Gestor TAE/EBSERH	33
2.8.3 Avaliação dos Gestores TAEs, Docentes, EBSE RH e Outro órgão pela equipe de TAEs.....	37
3 LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	46
3.1 DADOS GERAIS	46
3.2 LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS.....	49
3.2.1 <i>COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS DE UM SETOR PÚBLICO DE ALTO DESEMPENHO</i>	49
3.2.2 <i>COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA – ESTRATÉGIA</i>	49
3.2.3 <i>COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA – PESSOAS</i>	50
3.2.4 <i>COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA - RESULTADOS</i>	50
3.2.5 <i>OUTRAS COMPETÊNCIAS</i>	51
4 AVALIAÇÃO DAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS	52
4.1 PRÓ-REITORIA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL – PROAE.....	52
4.2 PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO E CULTURA – PROEXC	55
4.3 PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP	58
4.4 PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO - PROGRAD.....	62
4.5 PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO - PROPP	65
4.6 PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO E ADMINISTRAÇÃO - PROPLAD.....	68
4.7 PREFEITURA UNIVERSITÁRIA - PREFE	72
5 AVALIAÇÃO DAS UNIDADES VINCULADAS AO GABINETE DO REITOR	76
5.1 CENTRO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - CTIC	76
5.2 DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO - DIRCO.....	79
5.3 DIRETORIA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS E INTERINSTITUCIONAIS - DRII	82
5.4 DIRETORIA DE SISTEMA DE BIBLIOTECAS - DIRBI.....	85
5.5 DIRETORIAS DE EXPERIMENTAÇÃO: PRODUÇÃO VEGETAL E PRODUÇÃO ANIMAL – DIRPV E DIREP.....	88
5.6 EDITORA DA UFU - EDUFU	91
5.7 PROCURADORIA GERAL - PROGE	94
5.8 OUTRAS UNIDADES VINCULADAS AO GABINETE DO REITOR	97

6	AVALIAÇÃO DAS UNIDADES ACADÊMICAS	100
6.1	INSTITUTO DE ARTES – IARTE	100
6.2	INSTITUTO DE BIOLOGIA – INBIO	103
6.3	INSTITUTO DE BIOTECNOLOGIA – IBTEC.....	106
6.4	INSTITUTO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS – ICIAG	109
6.5	INSTITUTO DE CIÊNCIAS BIOMÉDICAS – ICBIM	113
6.6	INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS E NATURAIS DO PONTAL – ICENP	116
6.7	INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS DO PONTAL – ICHPO.....	119
6.8	INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS – INCIS.....	122
6.9	INSTITUTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS – IERIUFU.....	125
6.10	INSTITUTO DE FILOSOFIA – IFILO	128
6.11	INSTITUTO DE FÍSICA – INFIS	131
6.12	INSTITUTO DE GEOGRAFIA – IGUFU.....	134
6.13	INSTITUTO DE HISTÓRIA – INHIS	137
6.14	INSTITUTO DE LETRAS E LINGUÍSTICA – ILEEL	140
6.15	INSTITUTO DE PSICOLOGIA – IPUFU.....	143
6.16	INSTITUTO DE QUÍMICA – IQUFU.....	146
6.17	FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS, ENGENHARIA DE PRODUÇÃO E SERVIÇO SOCIAL – FACES	149
6.18	FACULDADE DE ARQUITETURA E URBANISMO E DESIGN – FAUED.....	152
6.19	FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACIC	155
6.20	FACULDADE DE COMPUTAÇÃO – FACOM	158
6.21	FACULDADE DE DIREITO – FADIR	161
6.22	FACULDADE DE EDUCAÇÃO – FACED	164
6.23	FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA – FAEFI.....	167
6.24	FACULDADE DE ENGENHARIA CIVIL – FECIV	170
6.25	FACULDADE DE ENGENHARIA ELÉTRICA – FEELT.....	173
6.26	FACULDADE DE ENGENHARIA MECÂNICA – FEMEC	176
6.27	FACULDADE DE ENGENHARIA QUÍMICA – FEQUI.....	179
6.28	FACULDADE DE GESTÃO DE NEGÓCIOS – FAGEN.....	182
6.29	FACULDADE DE MATEMÁTICA – FAMAT	185
6.30	FACULDADE DE MEDICINA – FAMED	188
6.31	FACULDADE DE MEDICINA VETERINÁRIA – FAMEV.....	191
6.32	FACULDADE DE ODONTOLOGIA – FOUFU	194
6.33	ESCOLA DE EDUCAÇÃO BÁSICA – ESEBA.....	197
6.34	ESCOLA TÉCNICA DE SAÚDE – ESTES.....	200
7	AVALIAÇÃO DOS HOSPITAIS	203
7.1	HOSPITAL DE CLÍNICAS – HC/EBSERH	203
7.1.1	<i>Superintendência – HC/EBSERH.....</i>	<i>206</i>
7.1.2	<i>Gerência Administrativa – HC/EBSERH.....</i>	<i>209</i>
7.1.3	<i>Gerência de atenção à saúde – HC/EBSERH</i>	<i>213</i>
7.1.4	<i>Gerência de ensino e pesquisa – HC/EBSERH</i>	<i>217</i>
7.2	HOSPITAL ODONTOLÓGICO – HOUFU.....	220
7.3	HOSPITAL VETERINÁRIO - HOVET.....	223
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	226
9	ANEXOS.....	227
9.1	FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO SERVIDORES TAES - SEM FUNÇÃO DE CHEFIA.....	227

9.2	FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS GESTORES – TAES, DOCENTES, EBSERH E OUTROS	228
9.3	FORMULÁRIO DE SUGESTÃO DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	229

Lista de siglas

AD: Avaliação de Desempenho

ADI: Avaliação de Desempenho Individual

DICAP: Divisão de Capacitação de Pessoal

DICAT: Divisão de Carreira dos Técnicos Administrativos

EBSERH: Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

HC: Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia

IFES: Instituições Federais de Ensino Superior

LIP: Licença para Tratar de Interesses Particulares

LNDP: Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoal

MF: Média Final

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

PDP: Plano de Desenvolvimento de Pessoal

PIDE: Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão

PROGEP: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

TAE: Técnico-administrativo em Educação

UFU: Universidade Federal de Uberlândia

Glossário

Gestor TAE: servidor técnico administrativo em educação que lidera uma equipe de trabalho na UFU.

Gestor TAE/EBSERH: servidor técnico administrativo em educação cedido para a EBSEH que lidera uma equipe de trabalho do Hospital de Clínicas – HC.

Gestor docente: servidor docente que lidera uma equipe de trabalho na UFU.

Gestor de outro órgão: servidor de outro órgão que lidera uma equipe de trabalho na UFU.

Gestor EBSEH: empregado EBSEH que lidera uma equipe de trabalho no HC.

Gestor Superior: servidor técnico administrativo ou docente que ocupa cargo de direção ou equivalente na UFU.

Liderança Intermediária: servidor UFU designado pela Administração Hospitalar do HC como responsável pela avaliação da equipe mediante validação pelo gestor imediatamente superior.

Servidor TAE: servidor técnico administrativo em educação, que não ocupa função de confiança ou cargo comissionado, em exercício na UFU.

Servidor TAE/HC: servidor técnico administrativo em educação, que não ocupa função de confiança ou cargo comissionado, em exercício no HC.

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.

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, por meio da Divisão de Carreira dos Técnicos Administrativos - DICAT, vem trabalhando 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 pelas portarias [PROGEP nº 707, de 11 de março de 2019](#), [PROGEP nº 20, de 06 de maio de 2021](#) e [PROGEP nº 41, de 13 de maio de 2022](#).

Com a adoção de um cronograma anual, o processo de avaliação de desempenho individual dos TAEs e Gestores da UFU permitiu a elaboração de relatórios gerais¹ dos resultados de desempenho das Unidades Acadêmicas e Especiais de Ensino, Administrativas e Hospitais Universitários, para ampla divulgação à Comunidade. Além de garantir maior transparência do processo, os resultados permitem que o servidor avaliado receba o *feedback* de seu desempenho individual² em relação às competências transversais, enquanto os gestores podem utilizar os dados que compõem o relatório geral para avaliar o desempenho da gestão, de sua equipe e, conseqüentemente, utilizar desta ferramenta para a Gestão do Desempenho da Unidade.

Os impactos da pandemia Covid-19 foram minimizados no processo de avaliação de desempenho – AD/2022, considerando o retorno dos técnicos às atividades presenciais, iniciado em novembro de 2021.

Como forma de acompanhar a transição administrativa do Hospital de Clínicas, foi garantida a participação dos empregados e servidores UFU cedidos que exercem função comissionada na Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSERH.

Para garantir a participação dos gestores e técnicos na elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFU, amparado Decreto nº 9.991/2019 e Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21/2021, o Levantamento de Necessidades de Capacitação foi modificado, permitindo o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas – LNDP, baseado em competências.

¹ Relatório Geral de Desempenho Individual de Técnicos e Gestores da UFU [2018, 2019, 2020 e 2021](#). Todos os dados relacionados ao processo de avaliação de desempenho são divulgados na página da PROGEP e estão disponíveis para consulta no link http://www.progep.ufu.br/avaliacao_desempenho.

² Desde 2020 o servidor avaliado tem acesso ao resultado detalhado de sua avaliação de desempenho, com a possibilidade de *download* do arquivo no sistema de avaliação. Por se tratar de informação pessoal, os resultados individuais são divulgados somente ao servidor avaliado ou à terceiros por ele autorizados.

Após cumprimento de todas as etapas do cronograma, a DICAT elaborou esse relatório final, com o intuito de divulgar os resultados obtidos no processo de Avaliação de Desempenho Individual em 2022.

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 e LNDP.

Na sequência, os dados do processo avaliativo foram divididos por Unidades Administrativas e Especiais de Ensino, Unidades Acadêmicas e Hospitais Universitários, 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.

2 Informações Gerais e Análise dos Resultados da ADI

2.1 Cronograma AD 2022

CRONOGRAMA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL – AD (2022) Para Técnico-Administrativos que ingressaram na instituição até 07/03/2022	
30/05/2022	Divulgação do Cronograma
08/06/2022 a 27/06/2022	1ª Etapa: Todos os gestores (docentes e técnicos) avaliam os servidores lotados em sua Unidade.
04/07/2022 a 24/07/2022	2ª Etapa: Todos os técnicos que ingressaram na instituição até 07/03/2022 avaliam o gestor da Unidade e fazem sua autoavaliação.
25/07/2022 a 29/07/2022	Apresentação de justificativas fundamentadas dos técnicos que não participaram da 2ª etapa e reabertura do Sistema, em 2ª Chamada.
03/08/2022	Divulgação do resultado final no sistema de avaliação.
04/08/2022 a 16/08/2022	Prazo para interposição de recurso contra o resultado da avaliação.
17/08/2022 a 01/09/2022	Análise dos recursos.
06/09/2022	Divulgação do resultado após recursos.

Conforme cronograma, a primeira etapa da Avaliação de Desempenho Individual dos Servidores Técnico-Administrativos e Gestores da UFU - AD/2022 ocorreu no período de 08/06/2022 a 27/06/2022. Nessa fase, os gestores acessaram o sistema para realizar a avaliação

do desempenho dos TAEs que integraram a equipe durante o ciclo avaliativo, sendo facultada a indicação de competências para desenvolvimento pessoal, individualmente, em formulário complementar.

Os Gestores técnico-administrativos puderam realizar sua autoavaliação, bem como avaliar seu gestor superior nessa etapa.

Os gestores docentes não foram avaliados pelo gestor superior, nem fizeram autoavaliação (Figura 1). O mesmo ocorreu com os servidores de outros órgãos que ocupam cargo ou função de gestão na UFU.

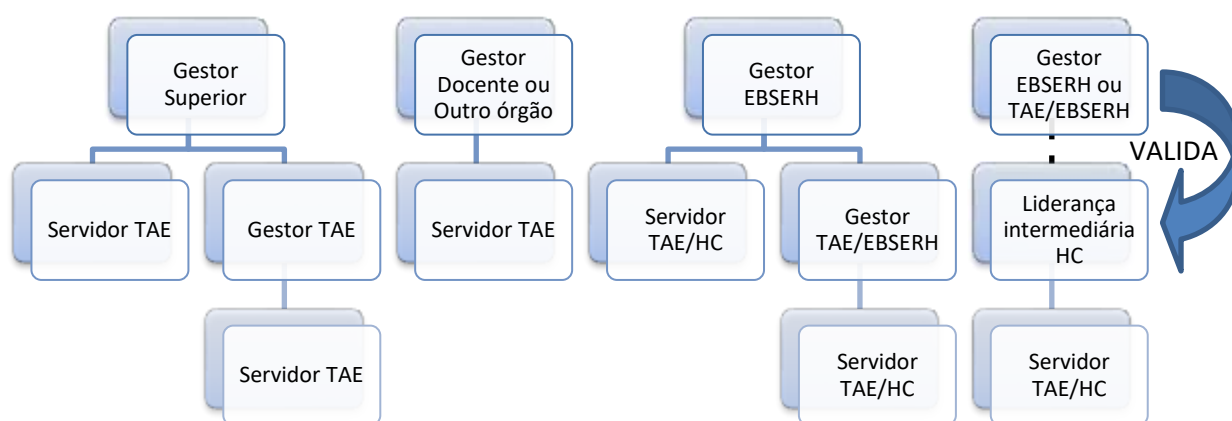


Figura 1: Estrutura da avaliação.

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.

No período de 04/07/2022 a 24/07/2022, os servidores técnicos tiveram o acesso autorizado no sistema para realizar a avaliação do gestor da equipe, bem como fazer sua autoavaliação. Também foi facultado ao TAE indicar as competências para desenvolvimento pessoal, visando a melhoria do seu desempenho.

Durante todo o período previsto no cronograma, 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.

Inicialmente, 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 *SouGov*, *WhatsApp Business* e ligações telefônicas. Ao final do período previsto no cronograma, somente 75 servidores TAEs que estavam aptos a participarem do processo avaliativo não haviam concluído a avaliação, sendo todos posicionados no teto da carreira ou com justificativa de dispensa, como afastamentos e licenças.

2.2 Dados gerais dos participantes no processo avaliativo

Quadro Geral dos Participantes³ - Avaliação de Desempenho (AD/2022)	
Total de participantes AD 2022	3083
Servidores sem cargo de chefia	2609
TAEs em exercício na UFU	1435
TAEs em exercício no HC	1174
Gestores	474
TAEs	149
Docentes em exercício na UFU	245
Docentes em exercício no HC	4
TAEs cedidos para EBSERH	58
Liderança intermediária HC	4
Empregados Públicos da EBSERH	12
Outro órgão	2

Detalhamento da Situação Final dos TAEs na AD/2022	
Total de TAEs ativos (08/06/2022) no início da avaliação	2899

Situação Avaliação TAEs em exercício na UFU	
Total de TAEs ativos (03/08/2022) no término da avaliação	1617
TAEs ativos (sem cargo de chefia) com avaliação concluída	1379
TAEs ativos (gestores) com avaliação concluída	145
TAEs ativos (sem cargo de chefia) que estão no teto da carreira (nível 16) e que não fizeram a autoavaliação	29
TAEs ativos (sem cargo de chefia) que não foram avaliados pela chefia	1
TAEs ativos dispensados da avaliação (afastamentos, licenças, ingressantes após 07/03/2022)	63
TAEs inativos durante o cronograma	22
TAEs (gestores) com avaliação concluída	3
TAEs (sem cargo de chefia) com avaliação concluída	5
TAEs (sem cargo de chefia) com avaliação somente da chefia	13
TAEs (sem cargo de chefia) que não foram avaliados	1
Total de servidores TAEs com resultado insuficiente (<70)	4
Total de recursos recebidos	5
Total de gestores que utilizaram o campo <i>feedback</i>	94
Total de servidores que receberam <i>feedback</i>	195

³ A tabela contempla todos os TAEs e Gestores aptos para a participação no processo AD/2022, desconsiderando os TAEs ativos dispensados do processo em virtude de afastamentos, licenças ou em exercício há menos de 3 (três) meses na instituição.

Situação Avaliação TAEs em exercício no HC-EBSERH	
Total de TAEs ativos (03/08/2022) no término da avaliação	1245
TAEs ativos (sem cargo de chefia) com avaliação concluída	1118
TAEs ativos (gestores) com avaliação concluída	60
TAEs ativos (gestores) que estão no teto da carreira (nível 16) e que não fizeram a autoavaliação	1
TAEs ativos (sem cargo de chefia) que estão no teto da carreira (nível 16) e que não fizeram a autoavaliação	38
TAEs ativos (sem cargo de chefia) que não foram avaliados pela chefia	3
TAEs ativos dispensados da avaliação (afastamentos, licenças, ingressantes após 07/03/2022)	25
TAEs inativos durante o cronograma	15
TAEs (gestores) com avaliação concluída	1
TAEs (sem cargo de chefia) com avaliação concluída	3
TAEs (sem cargo de chefia) com avaliação somente da chefia	6
TAEs (sem cargo de chefia) que não foram avaliados	5
Total de servidores TAEs com resultado insuficiente (<70)	0
Total de recursos recebidos	0
Total de gestores que utilizaram o campo <i>feedback</i>	11
Total de servidores que receberam <i>feedback</i>	234

2.3 Servidores TAEs em situação de afastamento

O Gráfico 2 mostra o quadro geral de técnicos ativos no início da avaliação, em 08/06/2022, e que ingressaram na UFU até 07/03/2022. Destes, quase 94% concluíram o processo avaliativo. Entre os 6% restantes, cerca de 4% estavam em situação de afastamento em suas diversas modalidades, conforme a legenda, enquanto 2,3% não concluíram sua etapa no processo, mas estão no nível máximo da carreira.

Em relação ao ano anterior, houve um aumento significativo de técnicos que concluíram a avaliação (Gráfico 2). A ampliação de quase 3% no número de participantes se deu, principalmente, pelo retorno gradativo das atividades presenciais na instituição a partir de novembro de 2021.

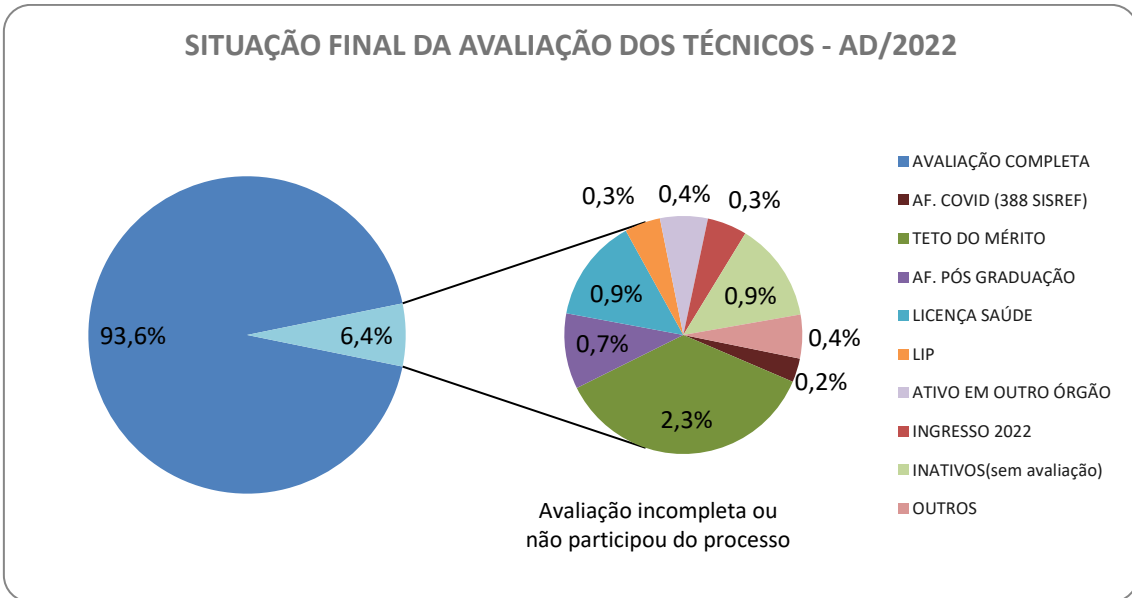


Gráfico 1: Detalhamento da situação dos TAEs não participantes, considerando o número de TAEs ativos em 08/06/2022 (início da AD/2022).

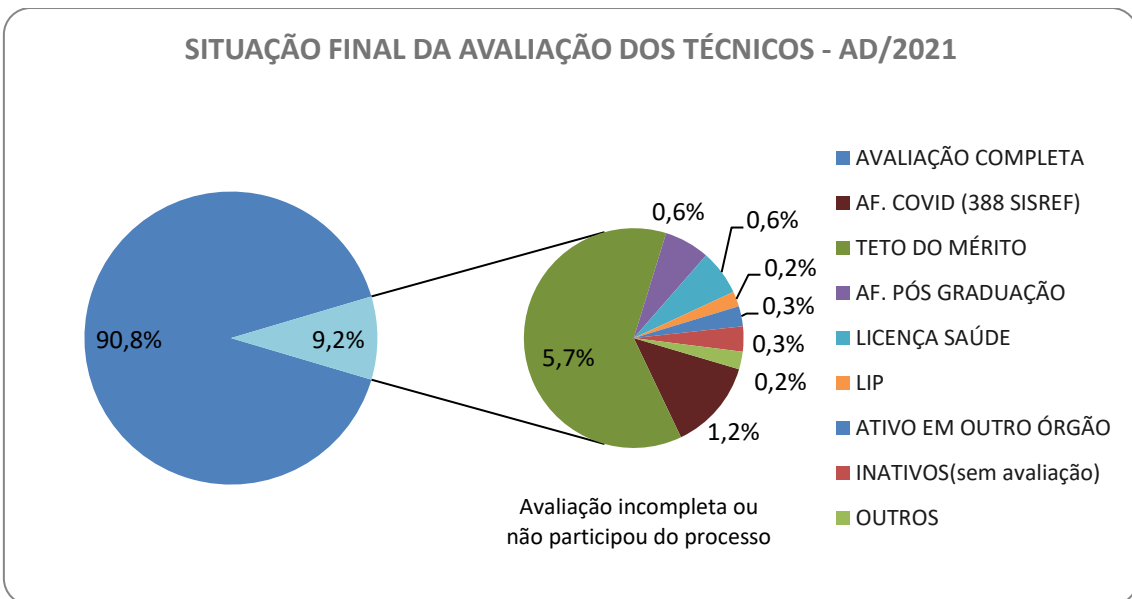


Gráfico 2: Detalhamento da situação dos TAEs não participantes, considerando o número de TAEs ativos em 07/06/2021 (início da AD/2021).

Enquanto na avaliação de 2021 a DICAT identificou 1,2% dos TAEs com registro de afastamento (Código 388-Afastamento COVID-19) no Sistema de Registro Eletrônico de Frequência – SISREF, em 2022 apenas 0,2% tiveram o mesmo código registrado no período correspondente ao ciclo avaliativo.⁴

⁴ Nestes casos, os TAEs serão avaliados de forma extemporânea, 3 (três) meses após o retorno às atividades laborais, caso cumpram o requisito de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício para obter a progressão e não tenham resultado anterior válido para ser utilizado na concessão.

Os técnicos em licença saúde foram dispensados da avaliação durante o período estipulado no cronograma, sendo acompanhados caso a caso pela DICAT e avaliados somente três meses após o retorno de suas atividades presenciais. Os técnicos afastados para pós-graduação foram avaliados pelos respectivos orientadores.

Em relação aos técnicos cedidos ou com exercício provisório em outro órgão, são avaliados anualmente na instituição de exercício, tendo como referência para o ciclo avaliativo a data em que se completa 12 (doze) meses da cessão⁵, 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.

2.4 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.

2.5 Média final

Considerando o fato de que a Gestão Hospitalar do HC agora é realizada pela EBSEH, a DICAT optou por apresentar os dados da avaliação 2022 em dois grupos, sendo o primeiro composto pelos técnicos e gestores em exercício nas demais unidades organizacionais da UFU e o segundo composto pelos técnicos e gestores em exercício no HC.

Neste sentido, o Gráfico 3 e o Gráfico 4 apresentam, respectivamente, a média final das notas dos servidores TAEs e gestores TAEs em exercício na UFU e HC/EBSEH.

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

SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

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

GESTOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

⁵ Exceto TAEs cedidos para a EBSEH. Nesse caso, participam do cronograma geral de avaliação de desempenho.

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

Dentre os 1.379 técnicos UFU com avaliação completa, 77,7% tiveram seu desempenho considerado “EXCELENTE”, enquanto 20,3% foram avaliados com desempenho “ÓTIMO”. Apenas 0,3% dos TAEs tiveram seu desempenho considerado como “INSUFICIENTE” (Gráfico 3).⁶

Quanto aos gestores UFU, 145 tiveram suas avaliações concluídas, sendo 76,4% com média superior a 95 pontos, caracterizando desempenho “EXCELENTE”, enquanto nenhum gestor teve média final inferior a 75 pontos.

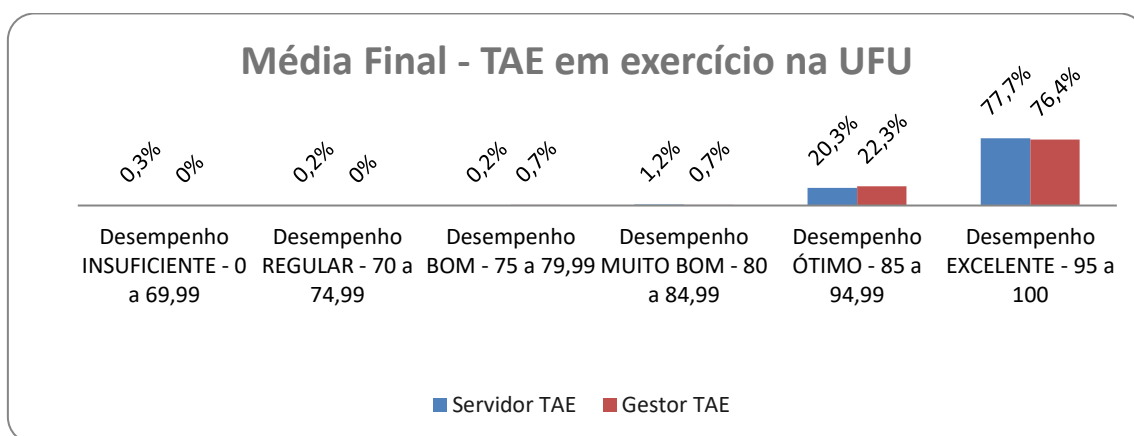


Gráfico 3: Média final Avaliação de Técnicos e Gestores TAEs em exercício na UFU.

Em relação à média final de técnicos e gestores em exercício no HC/UFU-EBSERH (Gráfico 4), dos 1.118 técnicos avaliados, 62,4% tiveram desempenho classificado como “EXCELENTE”, enquanto 35,7% apresentaram média final para ter seu desempenho considerado “ÓTIMO”. No âmbito hospitalar, nenhum técnico teve seu desempenho considerado “INSUFICIENTE”.

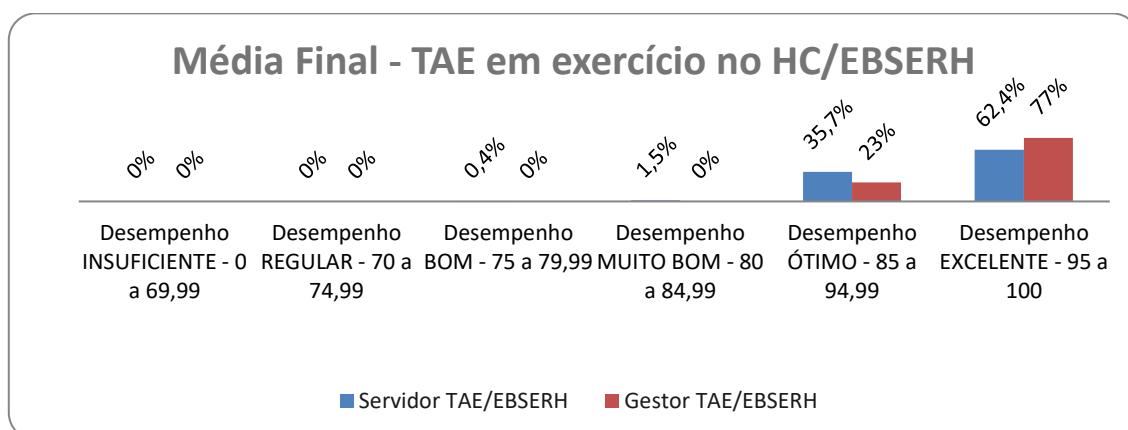


Gráfico 4: Média final Avaliação de Técnicos e Gestores TAEs em exercício no HC/EBSERH.

⁶ Eventuais alterações da média final ocorridas pós-recurso administrativo não foram consideradas para a elaboração deste relatório.

Os gestores TAE/EBSERH também obtiveram média final positiva. Dos 60 técnicos UFU que ocupam função de liderança no HC, 77% tiveram média final igual ou superior a 95 pontos, enquanto nenhum obteve média inferior a 85 pontos, o que manteve todos os gestores dessa categoria com desempenho “ÓTIMO” ou “EXCELENTE” na AD/2022.

2.6 Avaliação dos gestores pelos técnico-administrativos

GESTOR DOCENTE

Os gestores docentes foram avaliados somente pela equipe de técnicos da sua unidade. Dentre os 249 avaliados, somente 0,4% foram avaliados com desempenho “INSUFICIENTE”, enquanto 10,8% apresentaram desempenho “ÓTIMO” e 84,7% tiveram desempenho avaliado como “EXCELENTE” (Gráfico 5).

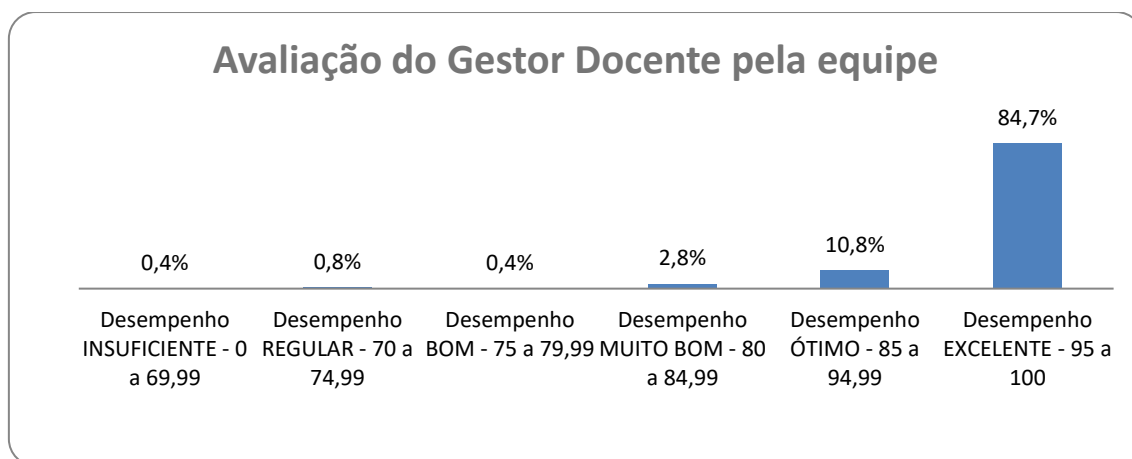


Gráfico 5: Avaliação do Gestor docente pela equipe.

GESTOR TAE

O Gráfico 6 mostra a avaliação que a equipe fez dos gestores TAEs. Do total de 149 gestores técnicos participantes do processo, observa-se que aproximadamente 74% tiveram desempenho considerado “EXCELENTE”, enquanto 21,7% apresentaram desempenho “ÓTIMO” e somente 0,7% foram avaliados pela equipe com média inferior a 69,99, com desempenho considerado “INSUFICIENTE”.

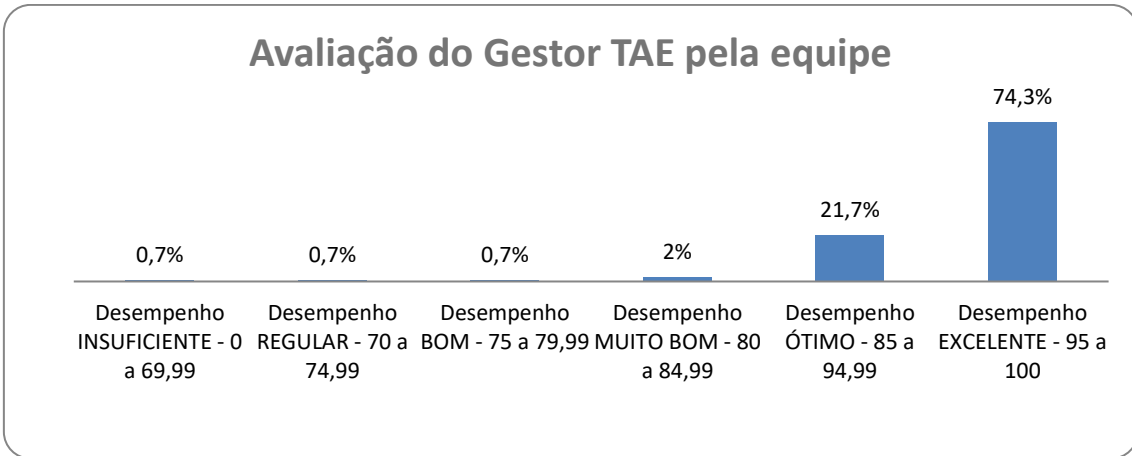


Gráfico 6: Avaliação do Gestor TAE pela equipe.

GESTOR TAE/EBSERH

A avaliação dos técnicos que estão cedidos para a EBSEH e ocupam função de gestores no HC está representada no Gráfico 7. Para a equipe de técnicos em exercício no HC, do total de 62 gestores 45,5% apresentam desempenho “EXCELENTE”, enquanto 2,3% tiveram desempenho considerado “INSUFICIENTE” durante o ciclo avaliativo.

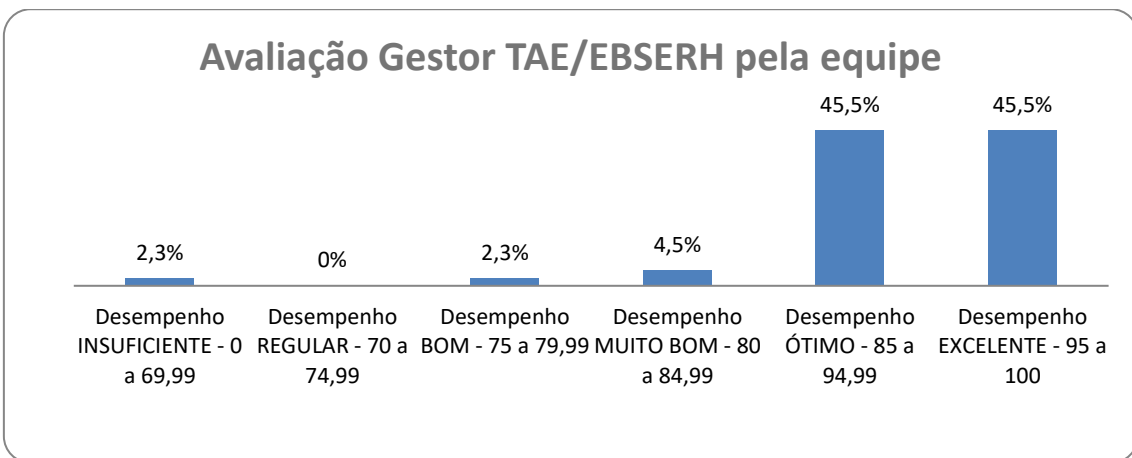


Gráfico 7: Avaliação do Gestor TAE cedido para EBSEH pela equipe.

GESTOR EBSEH

O Gráfico 8 mostra a avaliação que a equipe fez dos gestores EBSEH. Do total de 12 gestores EBSEH participantes do processo, observa-se que 41,7% tiveram desempenho “EXCELENTE”, enquanto 8,3% foram avaliados com desempenho considerado “REGULAR”. Nenhum gestor EBSEH foi avaliado pela equipe com nota inferior a 70 pontos.

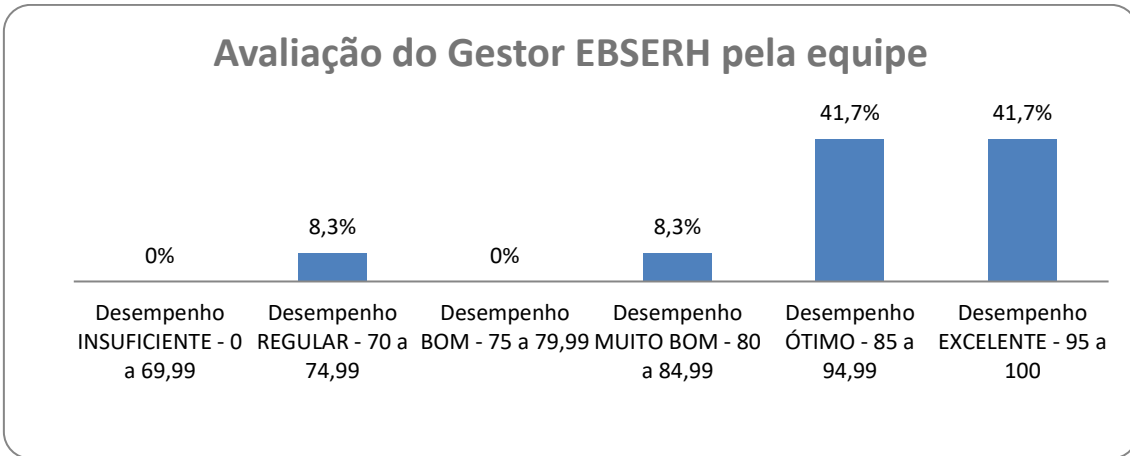


Gráfico 8: Avaliação do Gestor FAEPU pela equipe.

GESTORES DE OUTRO ÓRGÃO

O Gráfico 9 mostra a avaliação que a equipe fez dos servidores de outros órgãos que atuam como gestores na UFU. Os 2 gestores participantes do processo nessa condição tiveram seu desempenho avaliado pela equipe com o conceito “EXCELENTE”, recebendo nota final superior a 95 pontos.

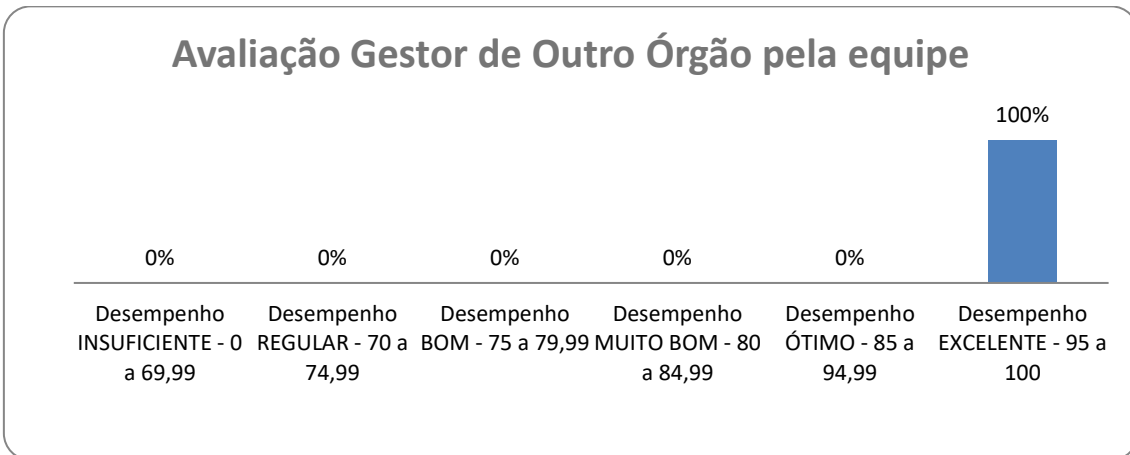


Gráfico 9: Avaliação de Outros Gestores pela equipe.

2.7 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.

2.7.1 TAE em exercício na UFU

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, quase 88% dos técnicos atribuíram nota máxima para seu desempenho referente ao cumprimento de normas, enquanto 82,3% e 82,7% atribuíram nota 10 quanto às competências “foco no usuário” e “relacionamento interpessoal”, respectivamente.

Em contrapartida, quando questionados sobre sua capacidade de iniciativa, 25% dos técnicos atribuíram nota 9 neste item, enquanto 7,7% atribuíram nota 8, demonstrando que há necessidade de melhorar o desempenho neste quesito.

No mesmo sentido, 22% atribuíram nota 9 quando questionados sobre a aplicação adequada de métodos e técnicas necessários ao desempenho de suas atividades, enquanto 21,7% atribuíram a mesma pontuação quando questionados sobre sua flexibilidade para mudanças e adaptação à novas ferramentas. Quanto ao quesito “produtividade e qualidade”, cerca de 20% atribuíram nota 9 para seu desempenho.

Ainda sobre a autoavaliação, 5,5% dos técnicos assinalaram que possuem o desempenho com nota “8” quando questionados sobre sua capacidade de comunicação, enquanto cerca de 4% atribuíram a mesma pontuação quando questionados sobre seu desempenho para trabalho em 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, 85% dos técnicos superam o desempenho esperado pela instituição em relação ao cumprimento de normas, enquanto 82% dos técnicos também receberam pontuação máxima em relação à competência “relacionamento interpessoal” e 80% conseguiram nota “10” quando avaliados sobre seu desempenho quanto ao atendimento com foco no usuário.

No ponto de vista dos gestores, 16% dos técnicos tem ótima comunicação, flexibilidade para adaptação às mudanças, produtividade e qualidade nas entregas, bem como cooperação no trabalho em equipe, com possibilidade de melhorias, haja vista a nota “9” atribuída neste quesito.

Ainda sobre as competências dos técnicos avaliadas pelos gestores, 10% dos servidores TAEs receberam nota “8” por seu desempenho quanto à competência “iniciativa”, enquanto 7% receberam a mesma pontuação nas competências “domínio de métodos e técnicas”, “comunicação”, “produtividade e qualidade” e “trabalho em equipe”.

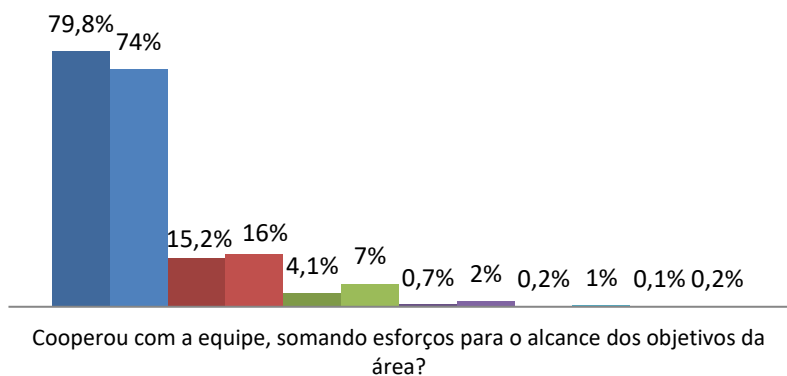
A nota “7” foi atribuída para aproximadamente 4% dos TAEs no quesito “iniciativa”, enquanto 3% receberam a mesma pontuação para a competência “comunicação”.

Aliás, de todas as competências transversais avaliadas, foi na competência “iniciativa” que os TAEs receberam menor pontuação. Apenas 65% receberam nota máxima quando perguntado sobre a capacidade de sugerir novas práticas de trabalho para melhorar a qualidade do serviço prestado pela unidade.

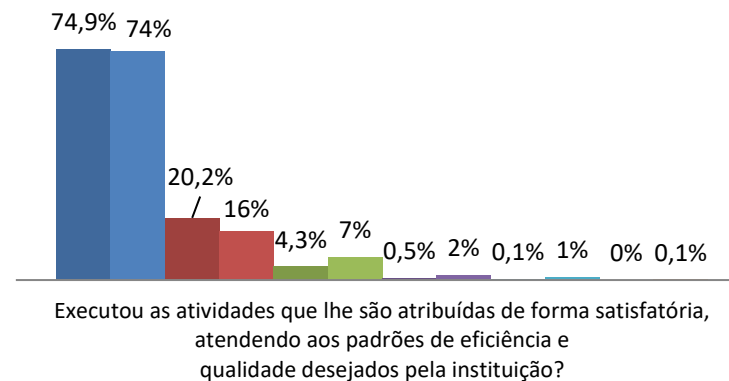
Por fim, observou-se que a opção “não se aplica” foi menos assinalada em relação ao ano anterior⁷, aparecendo 20 (vinte) vezes na autoavaliação dos técnicos e 43 (quarenta e três) vezes na avaliação realizada pelos gestores. Essa redução pode ser reflexo do retorno das atividades presenciais, iniciado a partir de novembro de 2021. A baixa ocorrência desta opção demonstra que as competências abordadas no questionário, de fato, são comuns a todos os TAEs, independentemente das atribuições do cargo e ambiente de trabalho.

⁷ Na AD/2021 a opção “não se aplica” foi assinalada 36 (trinta e seis) vezes na autoavaliação dos técnicos e 82 (oitenta e duas) na avaliação realizada pelos gestores.

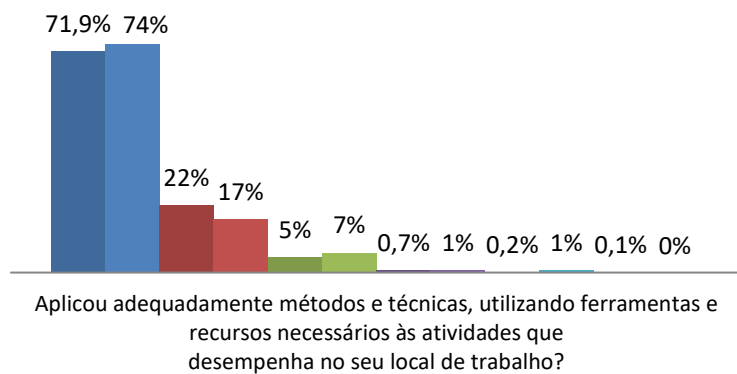
TRABALHO EM EQUIPE



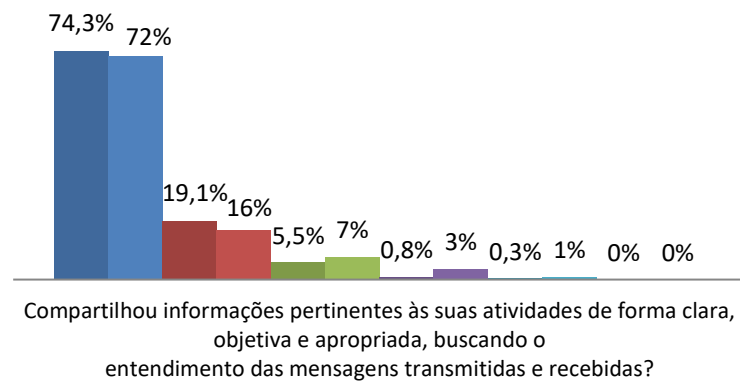
PRODUTIVIDADE E QUALIDADE



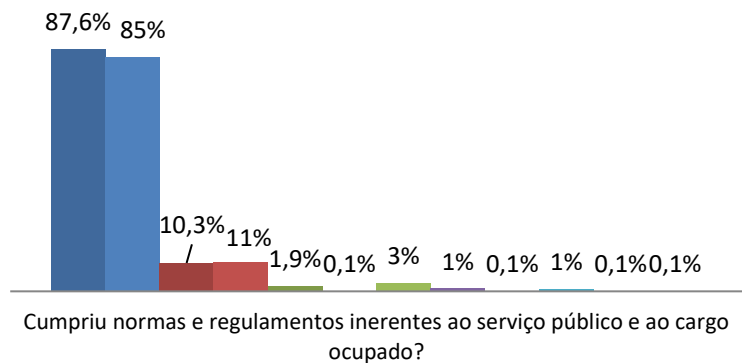
DOMÍNIO DE MÉTODOS E TÉCNICAS



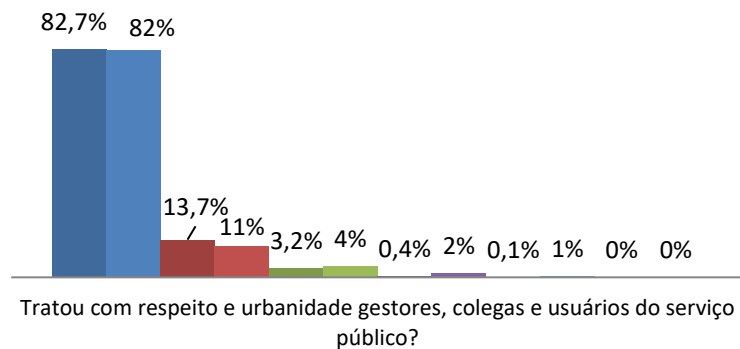
COMUNICAÇÃO



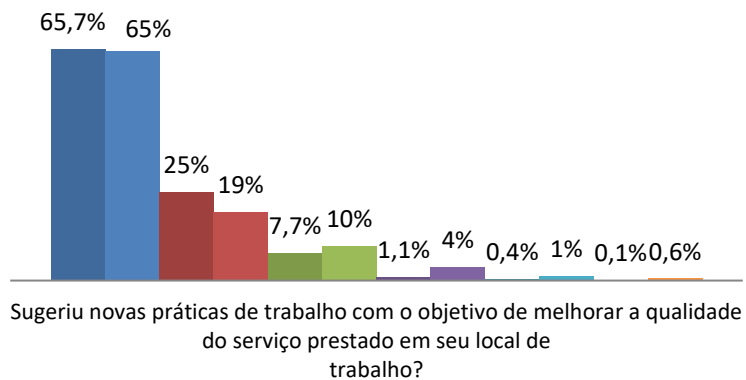
CUMPRIMENTO DE NORMAS



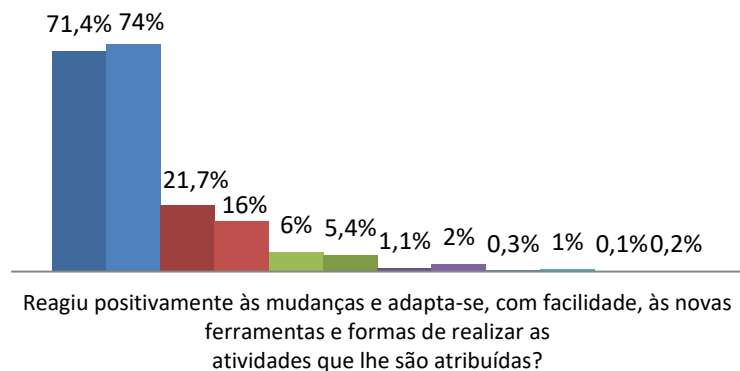
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL



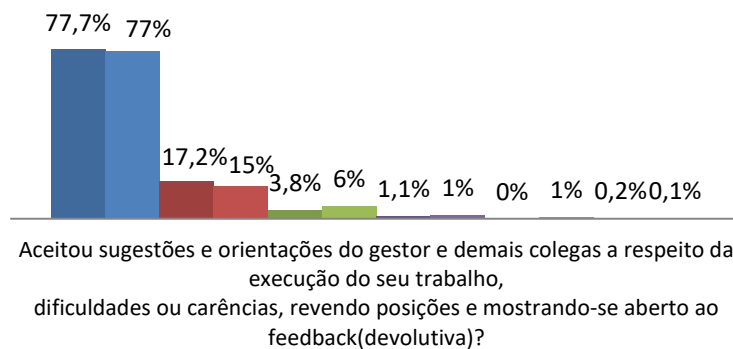
INICIATIVA



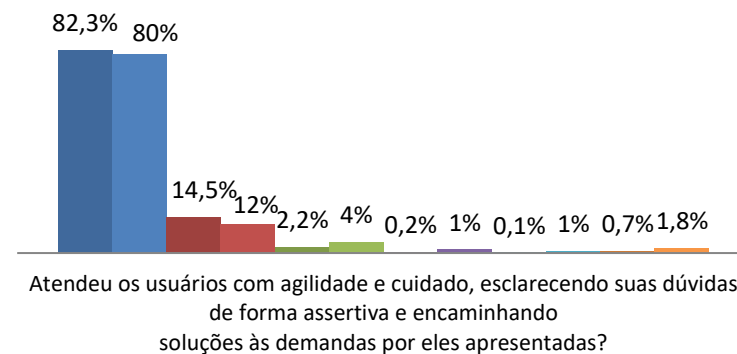
FLEXIBILIDADE



RECEPTIVIDADE



FOCO NO USUÁRIO



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

2.7.2 TAE em exercício no HC/EBSERH

Para o processo avaliativo de 2022 a DICAT optou por analisar separadamente os dados de desempenho dos TAEs e gestores em exercício no Hospital de Clínicas, considerando a migração da gestão para a EBSEH.

Os gráficos a seguir mostram as respostas dadas pelo TAE/HC (autoavaliação) e pelo gestor (avaliação do gestor). Se comparado aos resultados dos técnicos e gestores das demais unidades organizacionais da UFU, gestores e equipe do HC apresentaram resultados com maior discrepância em relação às médias obtidas em cada quesito avaliado.

No tocante a autoavaliação, 81% dos TAEs/HC atribuíram nota máxima para seu desempenho referente à competência “foco no usuário”, enquanto 76% também atribuíram nota máxima para o desempenho relativo ao cumprimento de normas e regulamentos.

Em contrapartida, quando questionados sobre sua capacidade de iniciativa, 28% dos TAEs/HC atribuíram nota 9 neste item, enquanto 9% atribuíram nota 8, demonstrando que há necessidade de melhorar o desempenho neste quesito.

No mesmo sentido, 26% atribuíram nota 9 quando questionados sobre sua capacidade de comunicação e sobre a aplicação adequada de métodos e técnicas necessários ao desempenho de suas atividades, enquanto 23% atribuíram a mesma pontuação quando questionados sobre sua receptividade e abertura para sugestões e *feedback* em relação ao seu trabalho. Quanto ao quesito “produtividade e qualidade”, 24% atribuíram nota 9 para seu desempenho.

Ainda sobre a autoavaliação, 5% dos técnicos assinalaram que possuem o desempenho com nota “8” quando questionados sobre trabalho em equipe e relacionamento interpessoal, enquanto 2% atribuíram nota 7 quando questionados sobre sua capacidade de iniciativa e flexibilidade.

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, 70% dos TAEs/HC superaram o desempenho esperado pela instituição em relação ao atendimento com foco no usuário, enquanto 67% também receberam pontuação máxima em relação à competência “domínio de métodos e técnicas” e 63% receberam nota “10” quanto ao cumprimento de normas e regulamentos.

No ponto de vista dos gestores, 40% dos TAEs/HC tem ótima capacidade de iniciativa, enquanto 31% também receberam nota 9 quanto aos quesitos “comunicação” e “receptividade”.

Ainda sobre as competências dos TAEs/HC avaliadas pelos gestores, 12% receberam nota “8” por seu desempenho quanto ao item “trabalho em equipe”, enquanto 10% foram avaliados com a mesma nota quanto à produtividade e qualidade de suas entregas.

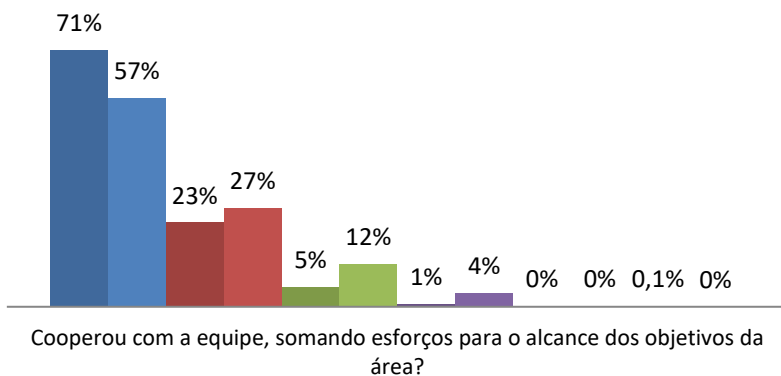
A nota “7” foi atribuída para 4% dos TAEs/HC no quesito “trabalho em equipe”, enquanto 3% receberam a mesma pontuação para a competência “cumprimento de normas”.

Semelhante à avaliação dos TAEs em exercício nas outras unidades organizacionais da UFU, de todas as competências transversais avaliadas, foi na competência “iniciativa” que os TAEs/HC receberam menor pontuação. Apenas 45% receberam nota máxima quando perguntado sobre a capacidade de sugerir novas práticas de trabalho para melhorar a qualidade do serviço prestado pela unidade.

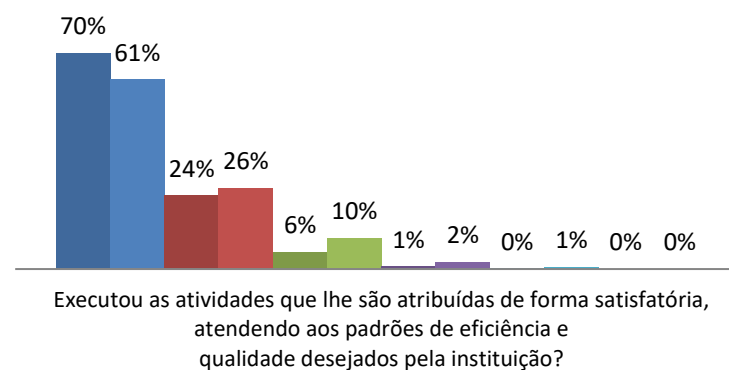
Por fim, a opção “não se aplica” foi pouco assinalada⁸, o que demonstra a adequação das competências transversais abordadas no questionário elaborado pela DICAT.

⁸ Essa opção foi assinalada somente 8 (oito) vezes na autoavaliação dos TAEs/HC e 3 (três) vezes na avaliação feita pelos gestores.

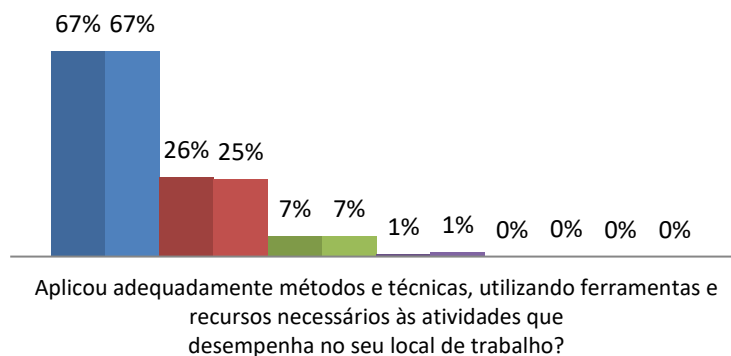
TRABALHO EM EQUIPE



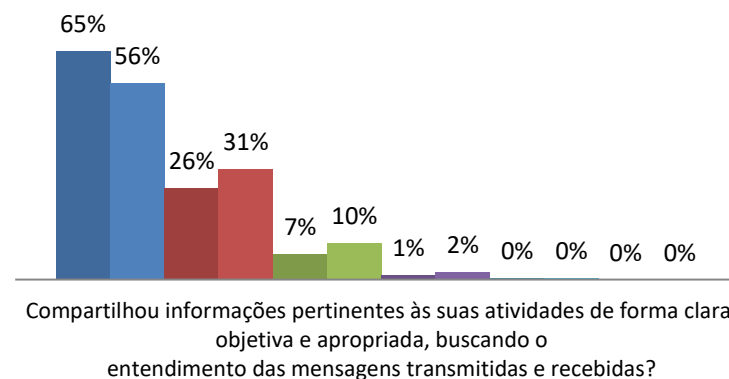
PRODUTIVIDADE E QUALIDADE



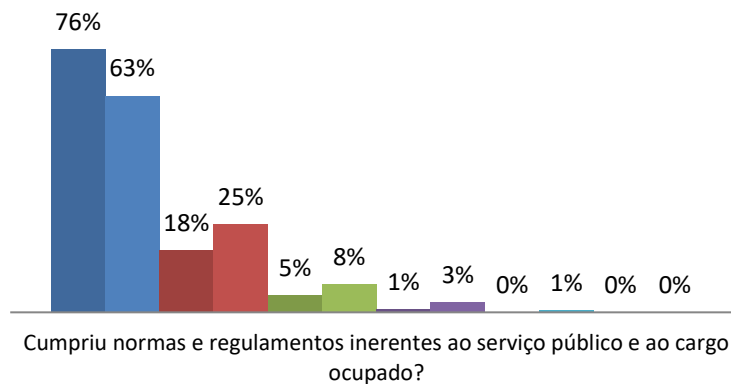
DOMÍNIO DE MÉTODOS E TÉCNICAS



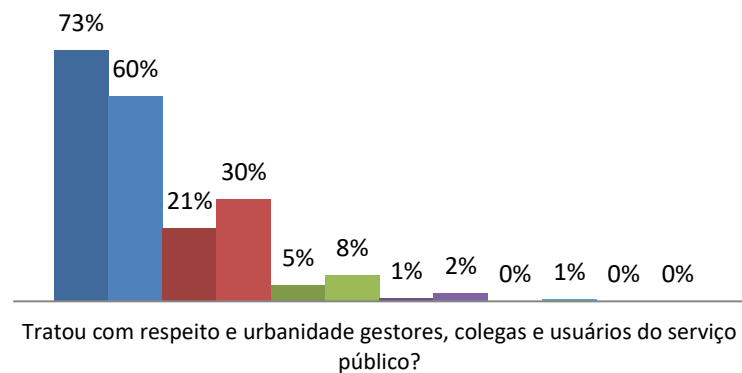
COMUNICAÇÃO



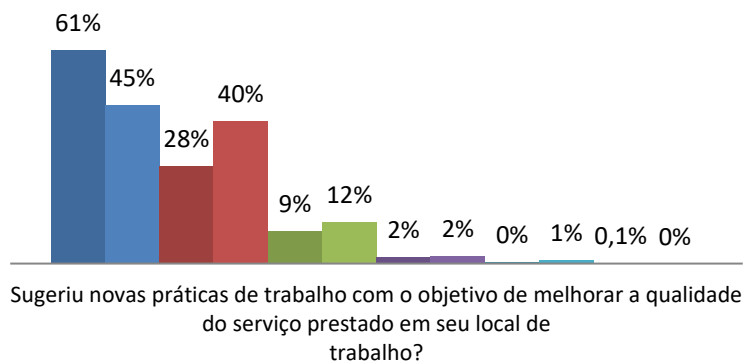
CUMPRIMENTO DE NORMAS



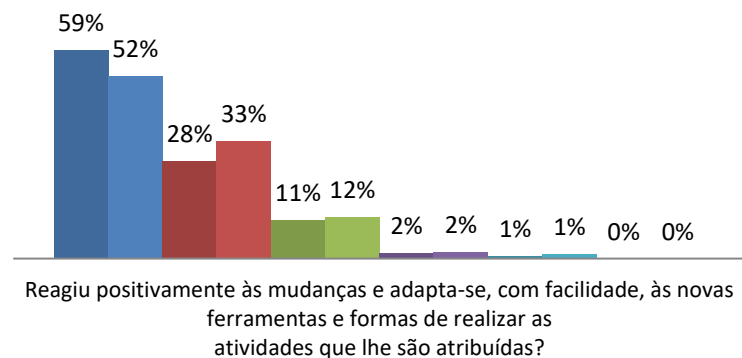
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL



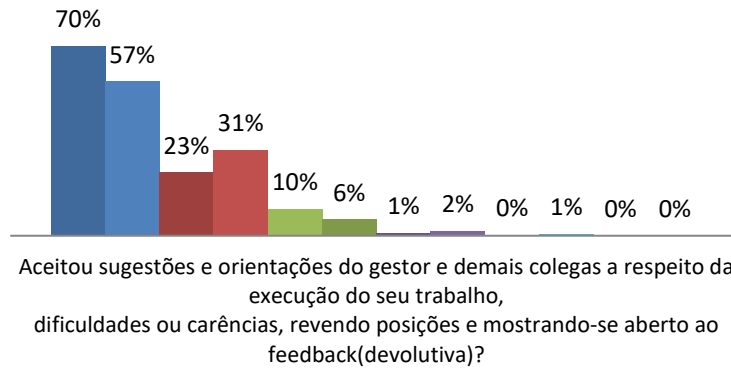
INICIATIVA



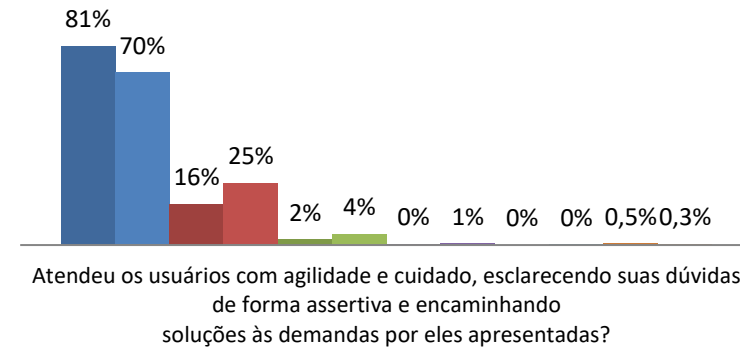
FLEXIBILIDADE



RECEPTIVIDADE



FOCO NO USUÁRIO



Legenda

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

2.8 Avaliação individual do desempenho dos gestores

2.8.1 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 das unidades organizacionais UFU, enquanto os técnicos que estão cedidos para a EBSERH terão seu desempenho analisado no próximo tópico. Aqui foram considerados somente os resultados da avaliação realizada pelo gestor superior e a autoavaliação. Os resultados decorrentes da avaliação realizada pela equipe serão analisados no item 2.8.3.

De acordo com os gráficos abaixo, nota-se que os gestores superiores consideram que os gestores TAEs possuem desempenho excelente. Quase 97% dos gestores TAEs receberam pontuação máxima quanto ao cumprimento de normas e regulamentos inerentes ao serviço público e ao cargo ocupado. No mesmo sentido, mais de 85% dos gestores técnico-administrativos receberam nota “10” quanto à “supervisão e orientação para qualidade”.

Ainda sobre a avaliação realizada pelo gestor superior, cerca de 30% dos gestores TAEs receberam nota “9” quando avaliados sobre sua capacidade de liderança e gestão da equipe, enquanto 29,1% tiveram a mesma pontuação na competência “planejamento” e 20,4% no quesito “gestão de conflitos”.

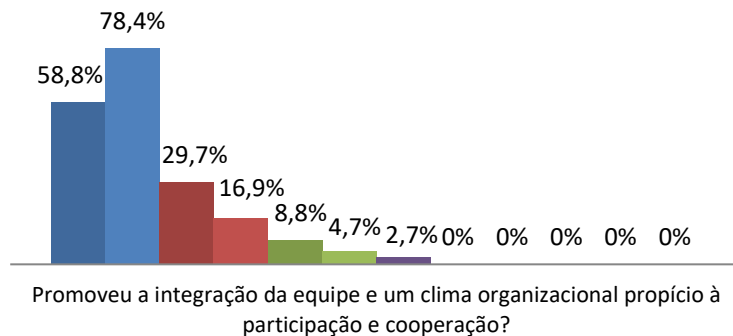
Quanto aos itens “flexibilidade e receptividade” e “comunicação”, 4,7% e 3,4% receberam nota 8, respectivamente. Referente à capacidade de iniciativa, tivemos 1,3% dos gestores TAEs avaliados com nota 7, reforçando a necessidade de desenvolvimento desta competência também para os técnicos gestores.

No que diz respeito a autoavaliação do gestor TAE, 89,2% atribuíram nota máxima para o cumprimento de normas e procedimentos e, em média 77%, se considera flexível e receptivo em relação às sugestões da equipe, enquanto 64,2% consideram que possuem habilidade de comunicação totalmente desenvolvida, atribuindo nota “10” em sua autoavaliação.

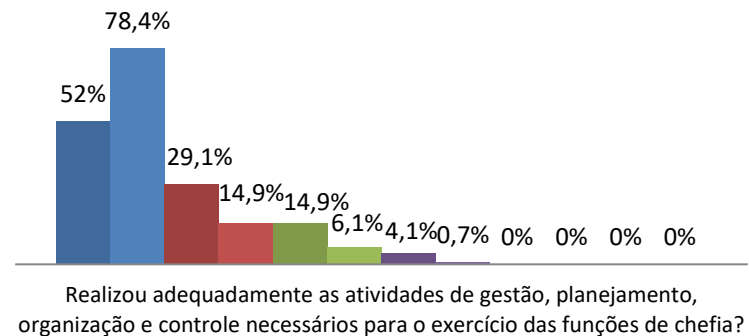
Em relação as atividades de planejamento, cerca de 29% atribuíram nota “9” para seu desempenho, demonstrando que uma quantidade significativa de gestores TAEs reconhecem a possibilidade/necessidade de melhorar seu desempenho nesta competência. No mesmo sentido, quase 30% reconhecem que podem melhorar o desempenho referente ao domínio de métodos e técnicas, capacidade de liderança e gestão da equipe.

Quanto ao *feedback* para a equipe, cerca de 14% dos gestores TAEs atribuíram nota “8” para seu desempenho, enquanto 11,2% conferiram a mesma pontuação no quesito “gestão de conflitos” e 8,6% em “supervisão e orientação para a qualidade”. Ainda, quase 4% dos gestores entendem que há maior déficit de desempenho em relação às atividades de planejamento, pois atribuíram nota “7” neste item. O mesmo ocorreu com 2,7% dos gestores na autoavaliação da competência “liderança”, indicando a necessidade de promoção de ações institucionais voltadas ao aperfeiçoamento das atividades de planejamento, formação de líderes e gestão da equipe.

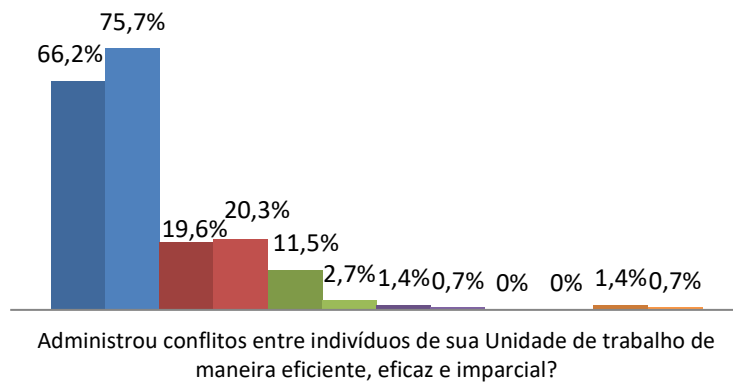
LIDERANÇA E GESTÃO DA EQUIPE



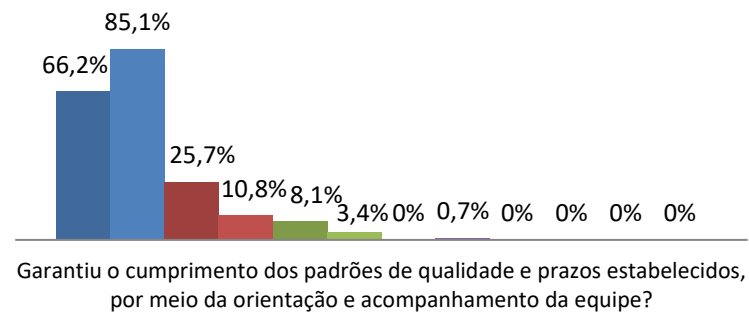
PLANEJAMENTO



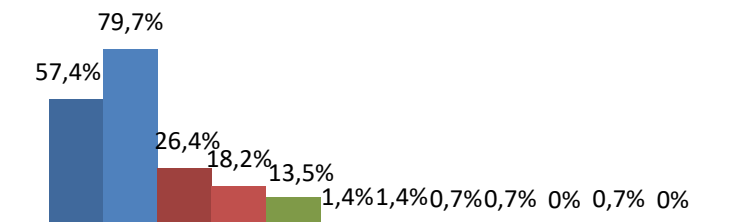
GESTÃO DE CONFLITOS



SUPERVISÃO E ORIENTAÇÃO PARA QUALIDADE

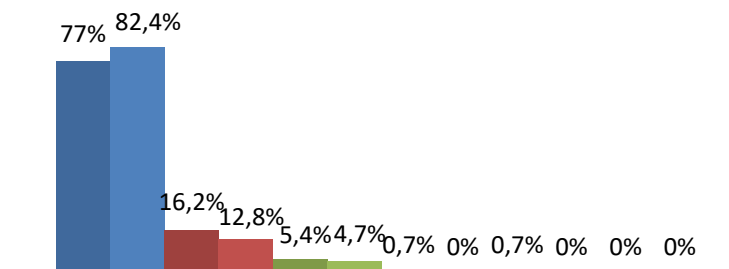


FEEDBACK(devolutiva) PARA A EQUIPE



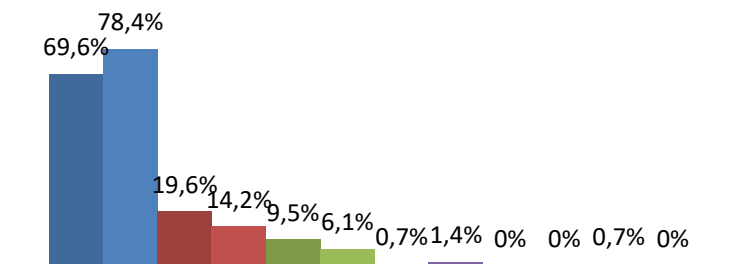
Ofereceu aos servidores que integram a equipe de trabalho informações sobre o desempenho individual de forma diretiva, impessoal e objetiva?

FLEXIBILIDADE E RECEPTIVIDADE



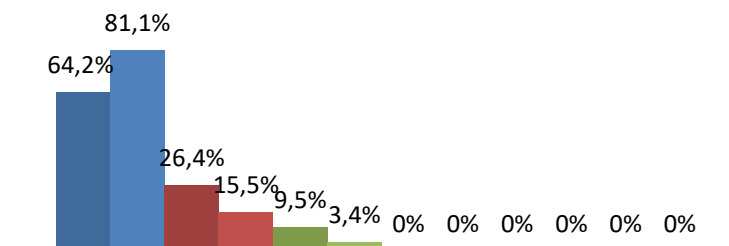
Demonstrou atitude aberta e flexível na discussão de diferentes pontos de vista, capaz de aceitar críticas e sugestões dos membros da equipe?

INICIATIVA



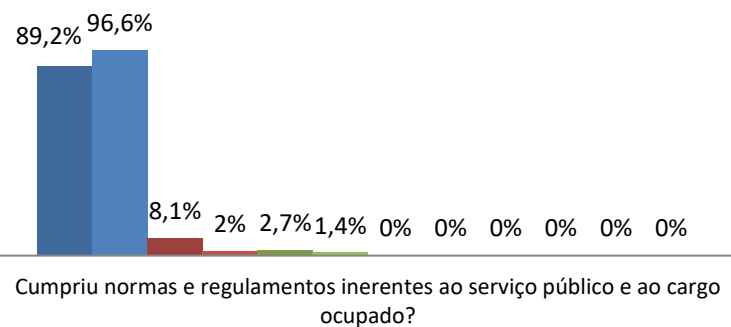
Sugeriu novas práticas de trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço prestado.

COMUNICAÇÃO

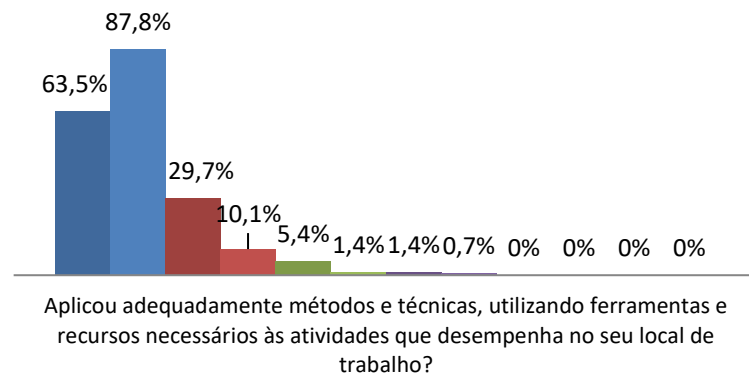


Compartilhou informações pertinentes às suas atividades de forma clara, objetiva e apropriada, buscando o entendimento das mensagens transmitidas e recebidas?

CUMPRIMENTO DE NORMAS



DOMÍNIO DE MÉTODOS E TÉCNICAS



Legenda

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

2.8.2 Avaliação e autoavaliação do Gestor TAE/EBSERH

Para o processo avaliativo de 2022 a DICAT optou por analisar separadamente os dados de desempenho dos TAEs e gestores em exercício no Hospital de Clínicas, considerando a migração da gestão para a EBSERH.

Os gráficos a seguir mostram as respostas dadas pelo Gestor TAE/HC (autoavaliação) e pelo seu gestor superior (avaliação do gestor). Os resultados decorrentes da avaliação realizada pela equipe serão analisados no item 2.8.3.

De acordo com os gráficos abaixo, nota-se que os gestores superiores consideram que grande parte dos gestores TAEs/HC possuem as competências transversais avaliadas plenamente desenvolvidas. Cerca de 98% dos gestores TAEs/HC receberam pontuação máxima (nota 10) quanto ao cumprimento de normas e regulamentos inerentes ao serviço público e ao cargo ocupado. No mesmo sentido, 85,2% receberam nota “10” quanto à “iniciativa”.

Ainda sobre a avaliação realizada pelo gestor superior, 18% dos gestores TAEs/HC receberam nota “9” quando avaliados sobre as competências “supervisão e orientação para a qualidade” e “Feedback (devolutiva) para a equipe”, enquanto 16,4% tiveram a mesma pontuação na competência “gestão de conflitos”. Quanto aos itens “flexibilidade e receptividade” e “domínio de métodos e técnicas”, aproximadamente 5% receberam nota 8, demonstrando que na avaliação dos gestores superiores tais competências ainda podem ser desenvolvidas.

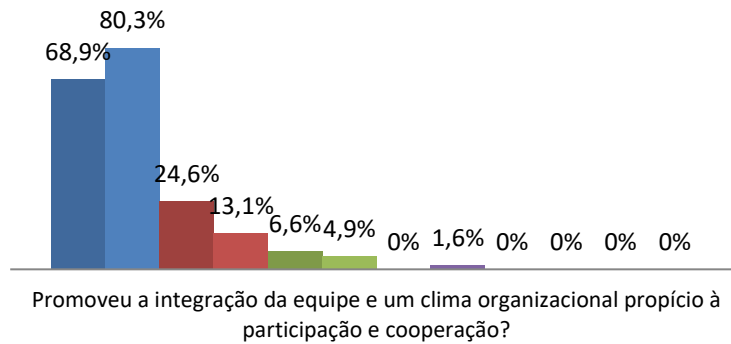
As competências liderança, gestão de conflitos e devolutiva para a equipe de trabalho foram consideradas apenas suficientes (nota 7) para 1,6% dos gestores TAEs/HC avaliados reforçando que esse grupo apresenta maior necessidade de desenvolvimento das competências relativas à gestão de pessoas.

No que diz respeito a autoavaliação do gestor TAE/HC, cerca de 91% atribuíram nota máxima para o cumprimento de normas e procedimentos e, em média 80%, se considera flexível e receptivo em relação às sugestões da equipe, enquanto 75,4% consideram que possuem capacidade de iniciativa totalmente desenvolvida, atribuindo nota “10” em sua autoavaliação.

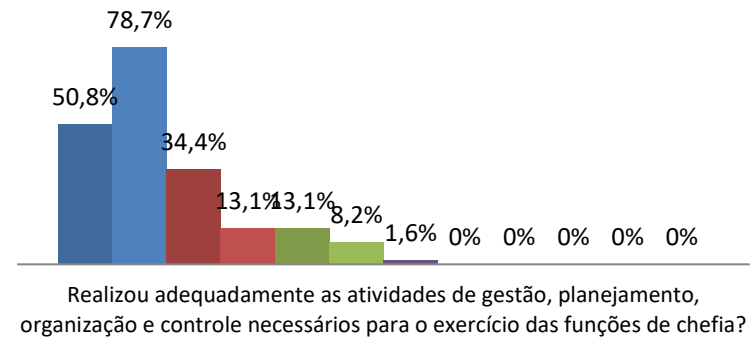
Em relação as atividades de planejamento, cerca de 34% atribuíram nota “9” para seu desempenho, demonstrando que uma quantidade significativa de gestores TAEs/HC reconhecem a possibilidade/necessidade de desenvolver essa competência. No mesmo sentido, quase 28% reconhecem que podem melhorar o desempenho referente domínio de métodos e técnicas, enquanto 26,2% também atribuíram nota “9” quando avaliaram sua capacidade de supervisão e orientação para qualidade.

Quanto ao *feedback* para a equipe, quase 10% dos gestores TAEs/HC atribuíram nota “8” para seu desempenho, enquanto 6,6% conferiram a mesma pontuação nos quesitos “gestão de conflitos” e “liderança e gestão da equipe”. Ainda, 3,3% dos gestores entendem que há maior déficit de desempenho em relação à devolutiva para a equipe, pois atribuíram nota “7” neste item. O mesmo ocorreu com 1,6% dos gestores na autoavaliação da competência “planejamento”, indicando a necessidade de promoção de ações institucionais voltadas ao aperfeiçoamento das atividades de planejamento e gestão da equipe.

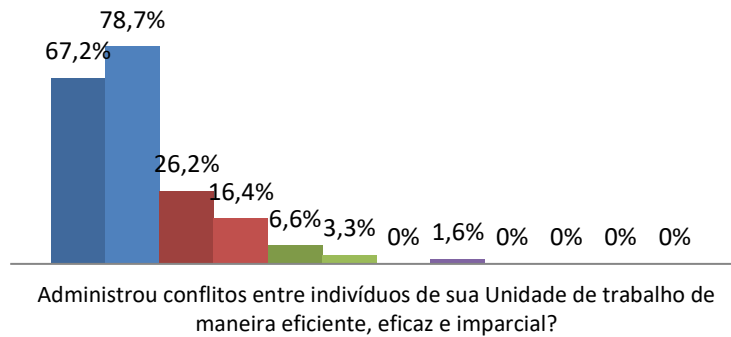
LIDERANÇA E GESTÃO DA EQUIPE



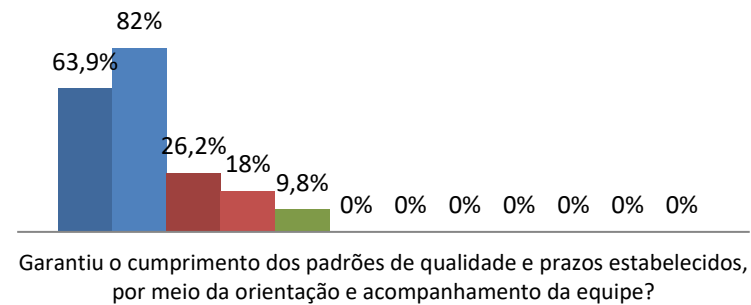
PLANEJAMENTO



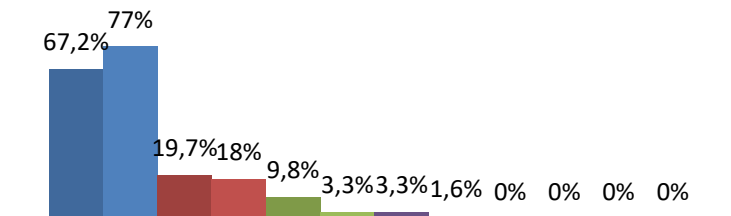
GESTÃO DE CONFLITOS



SUPERVISÃO E ORIENTAÇÃO PARA QUALIDADE

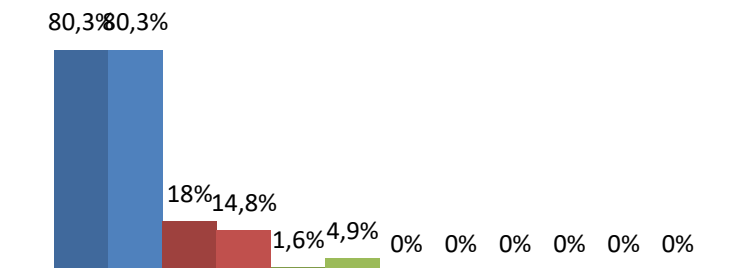


FEEDBACK(devolutiva) PARA A EQUIPE



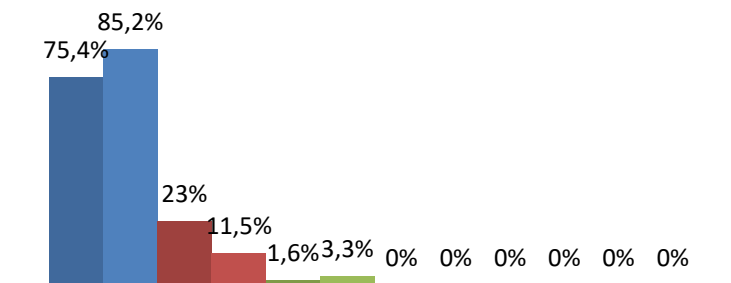
Ofereceu aos servidores que integram a equipe de trabalho informações sobre o desempenho individual de forma diretiva, impessoal e objetiva?

FLEXIBILIDADE E RECEPTIVIDADE



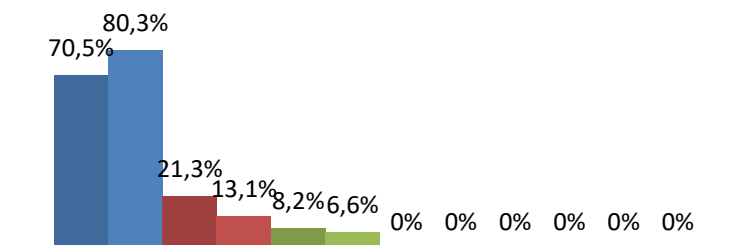
Demonstrou atitude aberta e flexível na discussão de diferentes pontos de vista, capaz de aceitar críticas e sugestões dos membros da equipe?

INICIATIVA



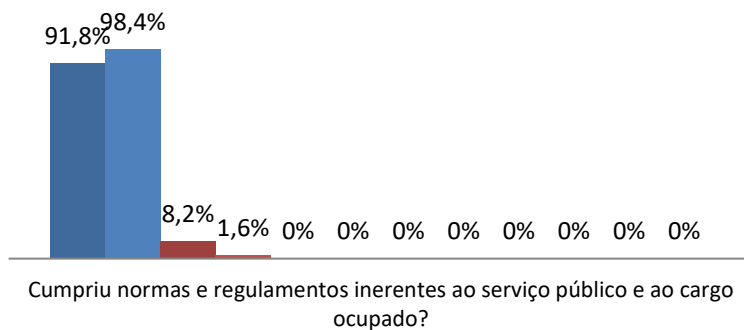
Sugeriu novas práticas de trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço prestado.

COMUNICAÇÃO

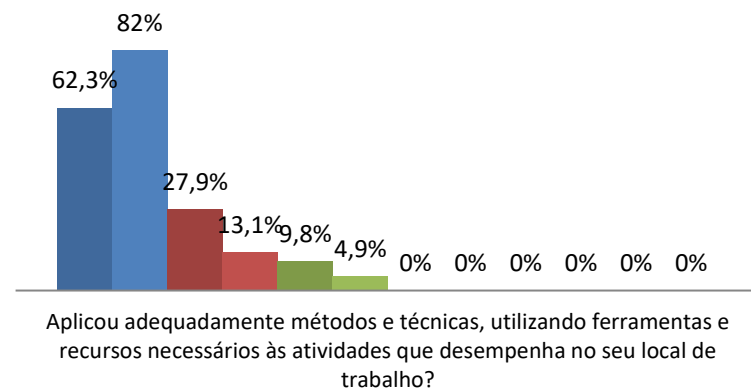


Compartilhou informações pertinentes às suas atividades de forma clara, objetiva e apropriada, buscando o entendimento das mensagens transmitidas e recebidas?

CUMPRIMENTO DE NORMAS



DOMÍNIO DE MÉTODOS E TÉCNICAS



Legenda

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

2.8.3 Avaliação dos Gestores TAEs, Docentes, EBSERH e Outro órgão 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 servidores e empregados públicos com vínculo efetivo em outro órgão.

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, servidores de outros órgãos ou empregados públicos EBSERH, não houve cálculo de resultado final, uma vez que estes não participam das demais etapas avaliativas (avaliação do gestor superior e autoavaliação). Os gestores TAE/EBSERH foram avaliados pela equipe de técnicos UFU que integram a equipe de trabalho no HC.

O Gráfico 10 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 149 gestores TAEs avaliados, quase 85% receberam nota “10” no quesito cumprimento de normas e procedimentos, enquanto cerca de 79% receberam nota máxima na competência flexibilidade e receptividade quanto às sugestões e críticas apresentadas pela equipe.

Quando questionados se o gestor promoveu a integração da equipe, os participantes atribuíram nota “9” para 15,9% dos gestores TAEs, demonstrando que, apesar de bom desempenho, podem melhorar sua atuação no quesito liderança. Os percentuais foram semelhantes para as competências “iniciativa” e “domínio de métodos e técnicas”. No mesmo sentido, cerca de 20% foram avaliados em nota “9” quanto ao seu desempenho nos quesitos “planejamento” e “*feedback* para a equipe”, indicando que há margem para o aprimoramento do gestor no sentido de garantir o entendimento das mensagens transmitidas e recebidas.

A pontuação “8” foi atribuída para cerca de 6% dos gestores TAEs nas competências “gestão de conflitos”, “supervisão e orientação para a qualidade” e “comunicação” enquanto aproximadamente 7% receberam a mesma pontuação relativa ao item “planejamento”.

Por fim, quase 2% dos gestores TAEs receberam nota igual ou inferior a “6” para seu desempenho em relação à capacidade de gerenciar conflitos e de estabelecer uma boa comunicação, enquanto 2,6% receberam a mesma pontuação quanto à competência “*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

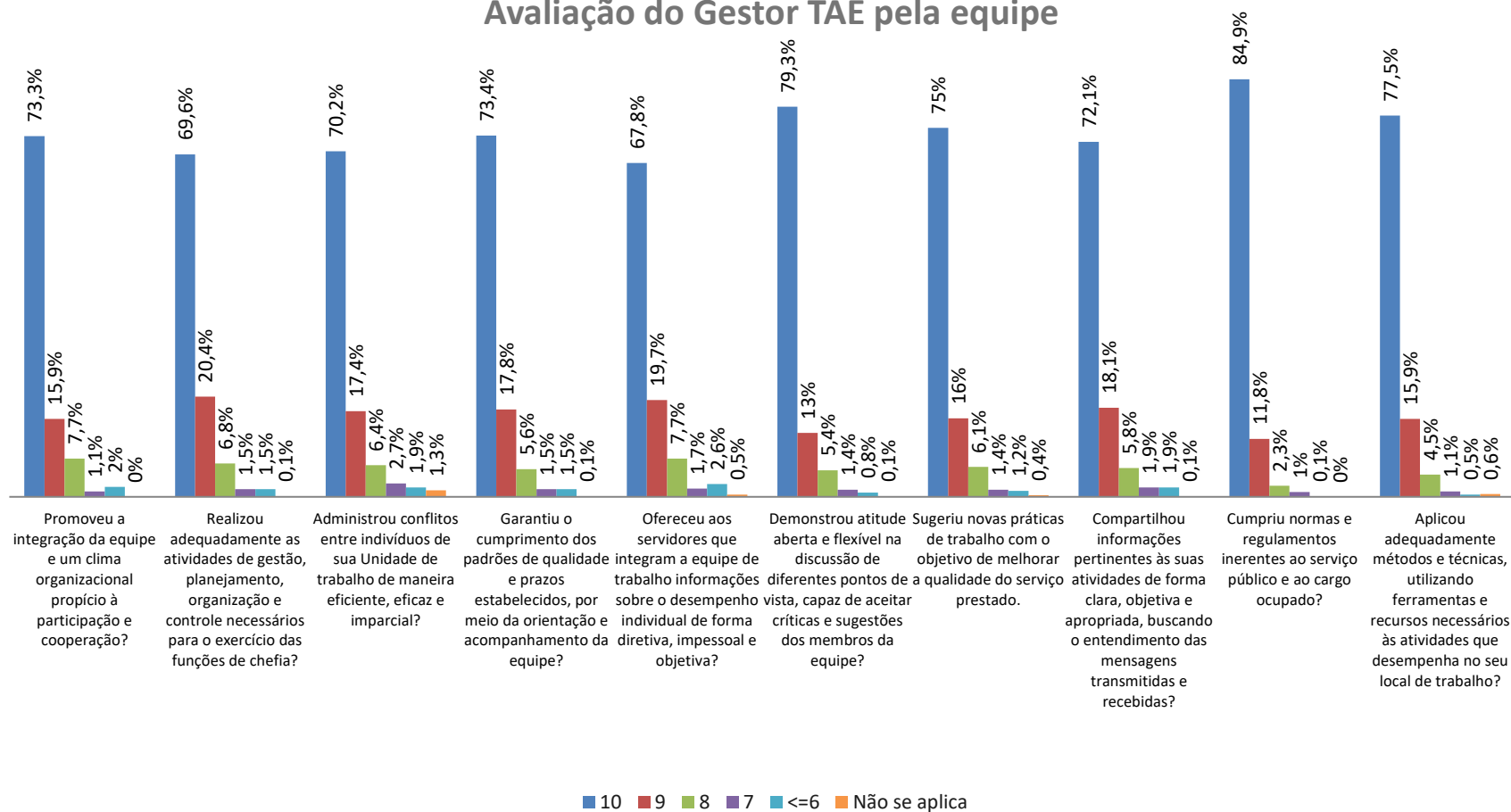


Gráfico 10: Avaliação do Gestor TAE pela equipe.

A avaliação dos gestores TAE/EBSERH pela equipe de trabalho está representada no Gráfico 11. Esse grupo de gestores é composto pelos 62 servidores técnicos UFU que ocupam função de liderança de equipes no HC/UFU-EBSERH.

De acordo com o respondido pelos participantes do processo avaliativo, nota-se que os resultados alcançados pelos gestores/ HC foram inferiores aos resultados dos gestores/UFU. As competências de melhor resultado foram relativas ao cumprimento de normas e ao domínio de métodos e técnicas necessários ao desempenho das atividades, nos quais 71,1% e 64,3% dos gestores avaliados receberam nota máxima. Em relação à gestão de conflitos, somente 51% dos gestores avaliados no HC receberam nota “10”.

A pontuação “9” foi recebida por cerca de 24% dos gestores no item “planejamento”, enquanto aproximadamente 20% foram avaliados da mesma forma em relação às competências “comunicação” e “supervisão e orientação para a qualidade”.

Por outro lado, quase 14% dos gestores do HC receberam nota “8” quando avaliados sobre sua capacidade de promover a integração da equipe de trabalho, e aproximadamente 10% tiveram a mesma pontuação quando avaliados sobre a competência “iniciativa” e quanto à sua capacidade de aceitar críticas e sugestões do grupo.

Por fim, quase 7% dos gestores TAE/HC receberam nota igual ou inferior a “6” para seu desempenho em relação à capacidade de oferecer devolutiva (*feedback*) para sua equipe, enquanto cerca de 6% receberam a mesma pontuação quando avaliados sobre as competências “liderança e gestão da equipe”, “gestão de conflitos” e “flexibilidade e receptividade”, reforçando a necessidade institucional da Administração Hospitalar conduzida pela EBSEH promover ações de desenvolvimento de pessoal que visem a melhoria do desempenho dos gestores nesses quesitos.

Avaliação do Gestor TAE/EBSERH pela equipe

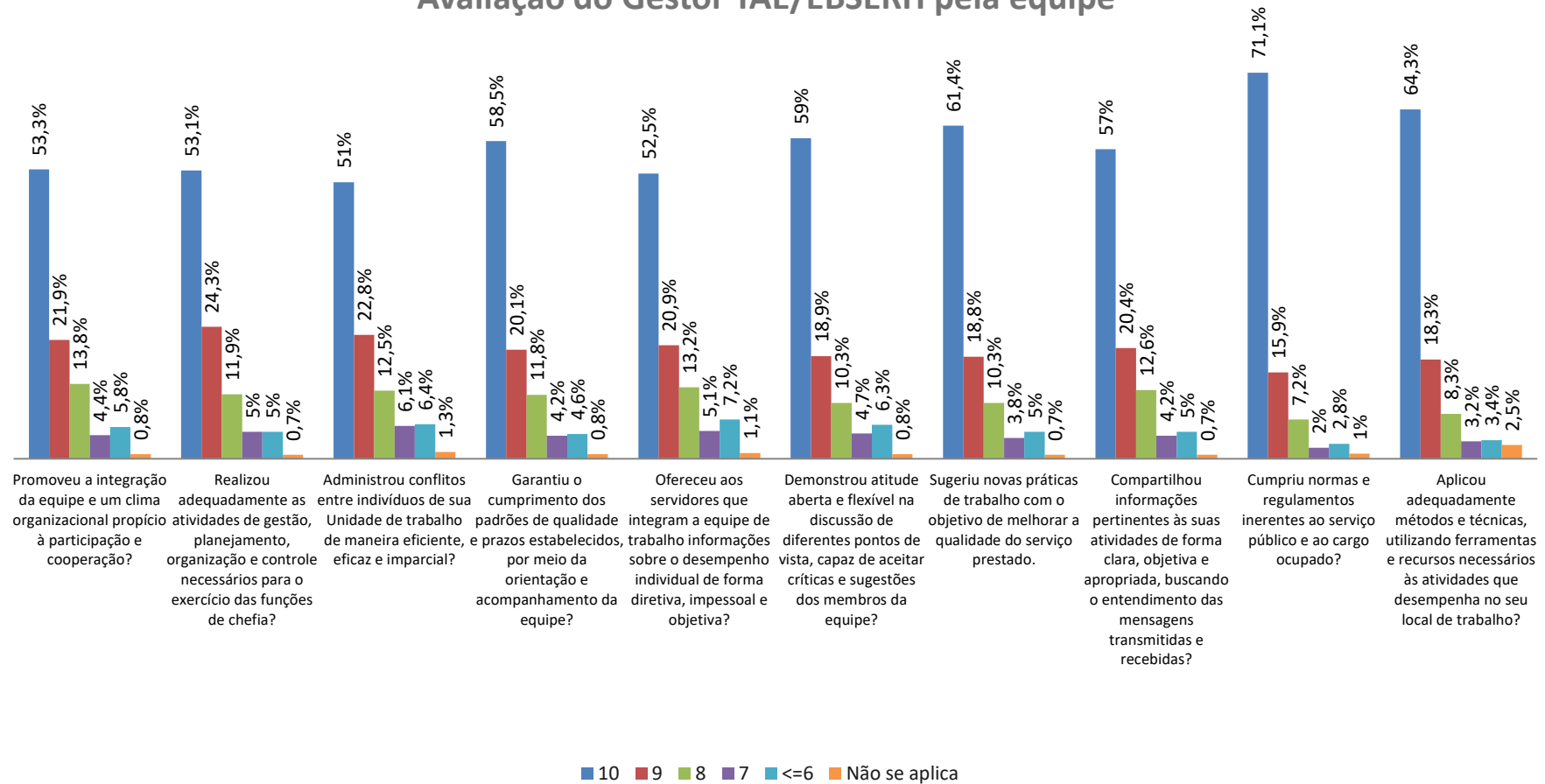


Gráfico 11: Avaliação do Gestor TAE/EBSERH pela equipe.

Os técnicos que integram a equipe de trabalho de gestores docentes também responderam ao questionário de avaliação do gestor. No Gráfico 12, é possível observar os resultados gerais obtidos das avaliações dos 249 docentes avaliados por sua equipe.

Em relação ao cumprimento de normas e regulamentos, aproximadamente 88% dos gestores docentes receberam nota máxima de desempenho, enquanto 82,8% e 80,5% também receberam nota “10” pelo desempenho nos quesitos “flexibilidade e receptividade” e “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 16,4% dos docentes avaliados, demonstrando que, apesar de bom desempenho, podem melhorar sua atuação nesta competência. No mesmo sentido, quase 12% foram avaliados em nota “9” também quanto ao seu desempenho nos quesitos “gestão de conflitos”, “supervisão e orientação para a qualidade” e “iniciativa”, indicando a possibilidade de aprimoramento do gestor nestas competências.

Ainda no que se refere a capacidade de planejamento e gestão de conflitos, cerca de 7% receberam nota “8”, enquanto aproximadamente 6% receberam a mesma pontuação para seu desempenho quanto à liderança da equipe e sua capacidade de comunicação.

Finalmente, os participantes atribuíram nota igual ou inferior a “6” para 2,5% dos gestores docentes, indicando que estes devem melhorar seu desempenho quanto à capacidade de oferecer um *feedback* diretivo à equipe, enquanto 2% receberam a mesma pontuação quanto à capacidade de gerenciar conflitos.

Avaliação do Gestor Docente pela equipe

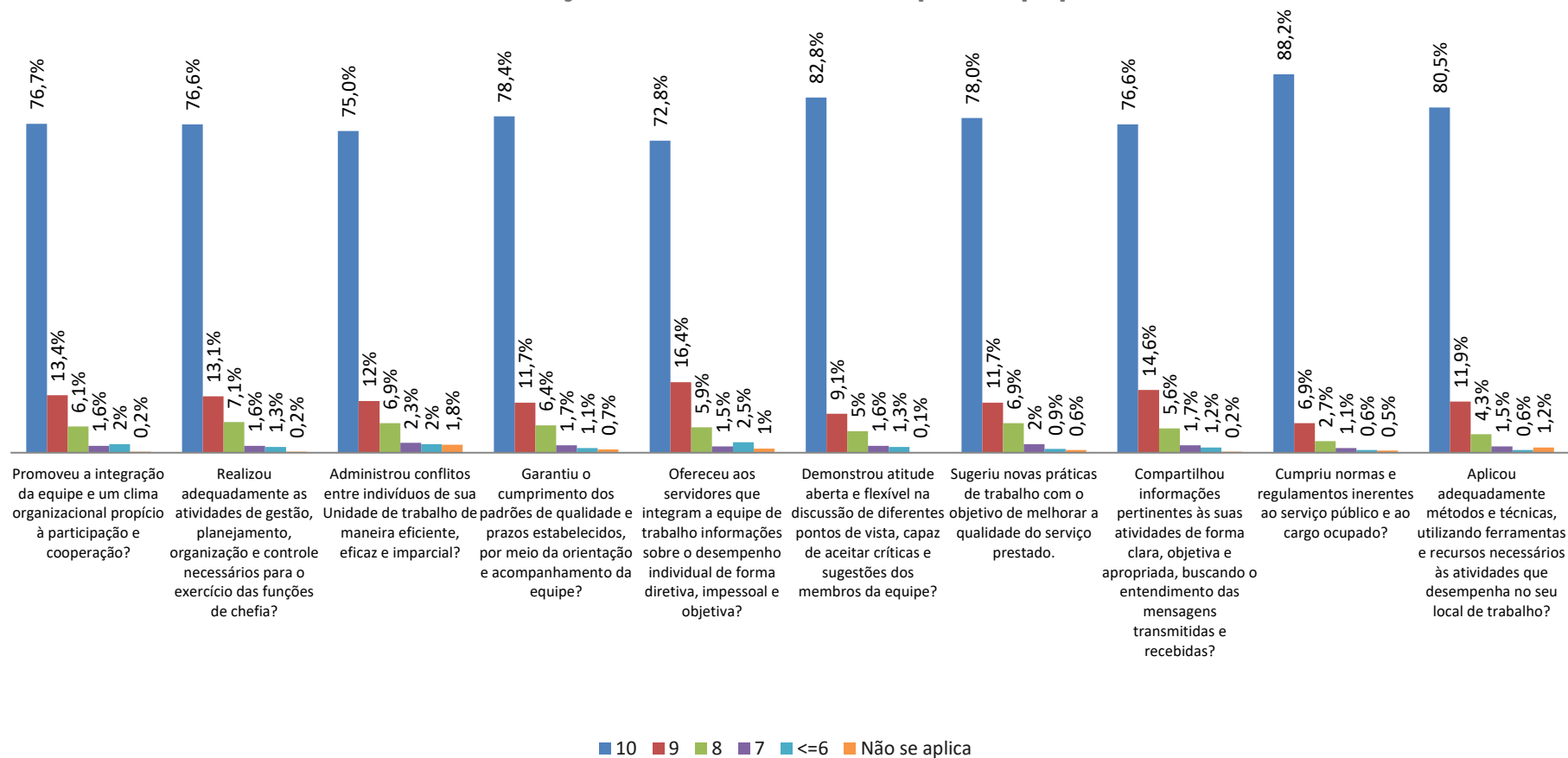


Gráfico 12: Avaliação do Gestor docente pela equipe.

Em relação ao desempenho dos gestores EBSEH (Gráfico 13), do total de 12 lideranças avaliadas, aproximadamente 72% receberam pontuação máxima na competência “cumprimento de normas e procedimentos”, enquanto 21,4% receberam nota “9” referente à capacidade de oferecer *feedback* (devolutiva) para sua equipe de trabalho de forma direta, impessoal e objetiva.

No que diz respeito aos quesitos “planejamento” e “liderança”, os técnicos avaliaram 12,5% e 11,6% dos gestores EBSEH atribuindo nota “8”, respectivamente, enquanto cerca de 10% receberam a mesma pontuação quando avaliadas as competências “gestão de conflitos” e “flexibilidade e receptividade”, indicando que apesar do bom desempenho há margem para o aprimoramento destas competências.

Ainda em relação à avaliação dos gestores EBSEH, quase 11% receberam nota igual ou inferior a 6 quanto à capacidade de iniciativa e de comunicação, enquanto 8% receberam a mesma pontuação quando avaliados sobre a sua capacidade de planejamento das atividades.

Por fim, o Gráfico 14 trata da avaliação dos servidores de outros órgãos que atualmente ocupam função ou cargo de gestão na UFU. Os 2 gestores que se enquadram nesta situação foram, em geral, bem avaliados pela equipe TAE, com destaque para os quesitos “cumprimento de normas”, “domínio de métodos e técnicas” e “orientação e supervisão para a qualidade. Todavia, cabe destacar a possibilidade desses gestores melhorarem seu desempenho nos quesitos “liderança da equipe”, “planejamento” e “gestão de conflitos”, pois nesses itens as equipes sinalizaram notas “9” e “8”, indicando que é possível buscar o aprimoramento dessas competências.

Avaliação do Gestor EBSERH pela equipe

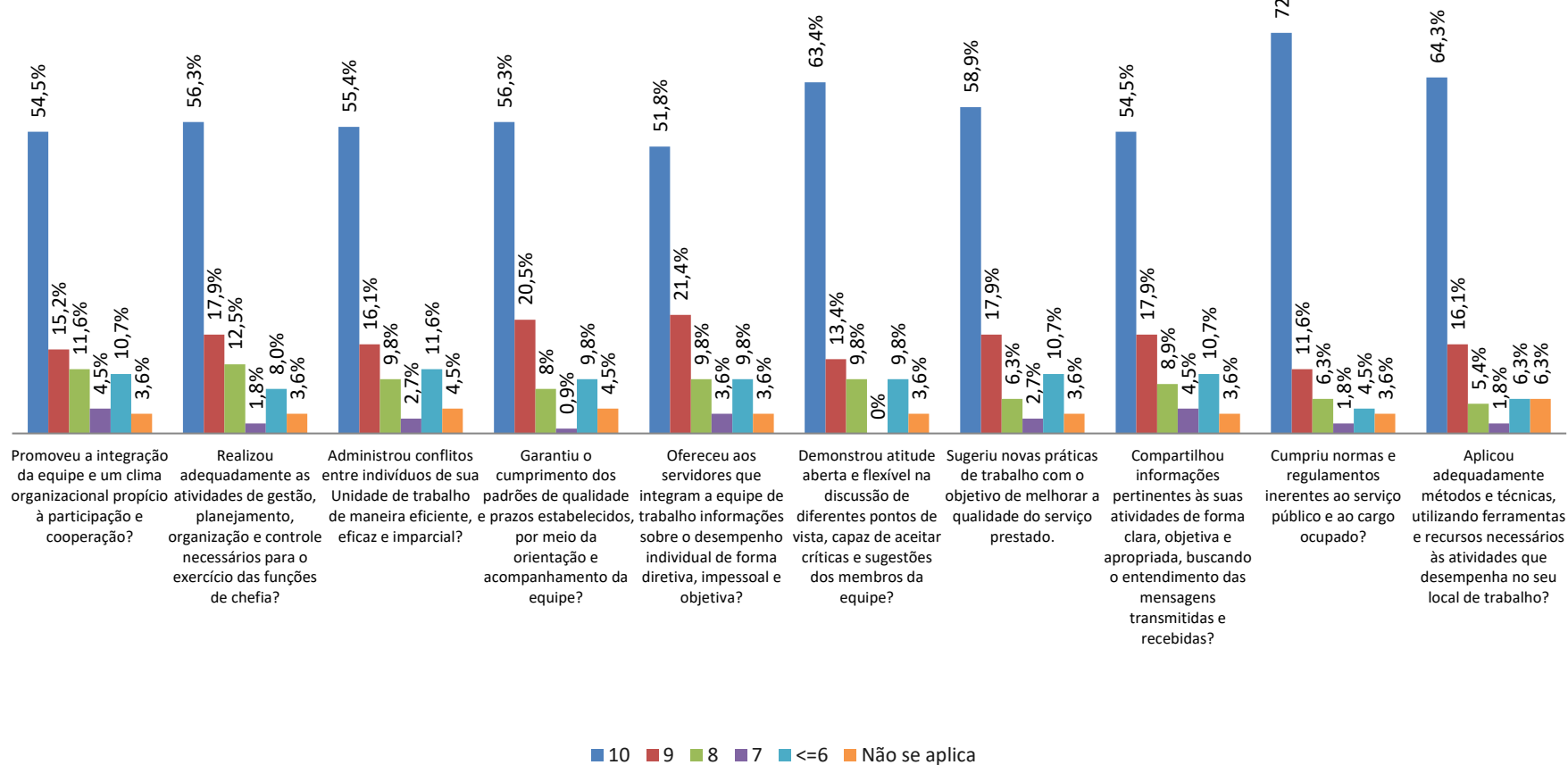


Gráfico 13: Avaliação do Gestor EBSERH pela equipe.

Avaliação do Gestor de outro órgão pela equipe

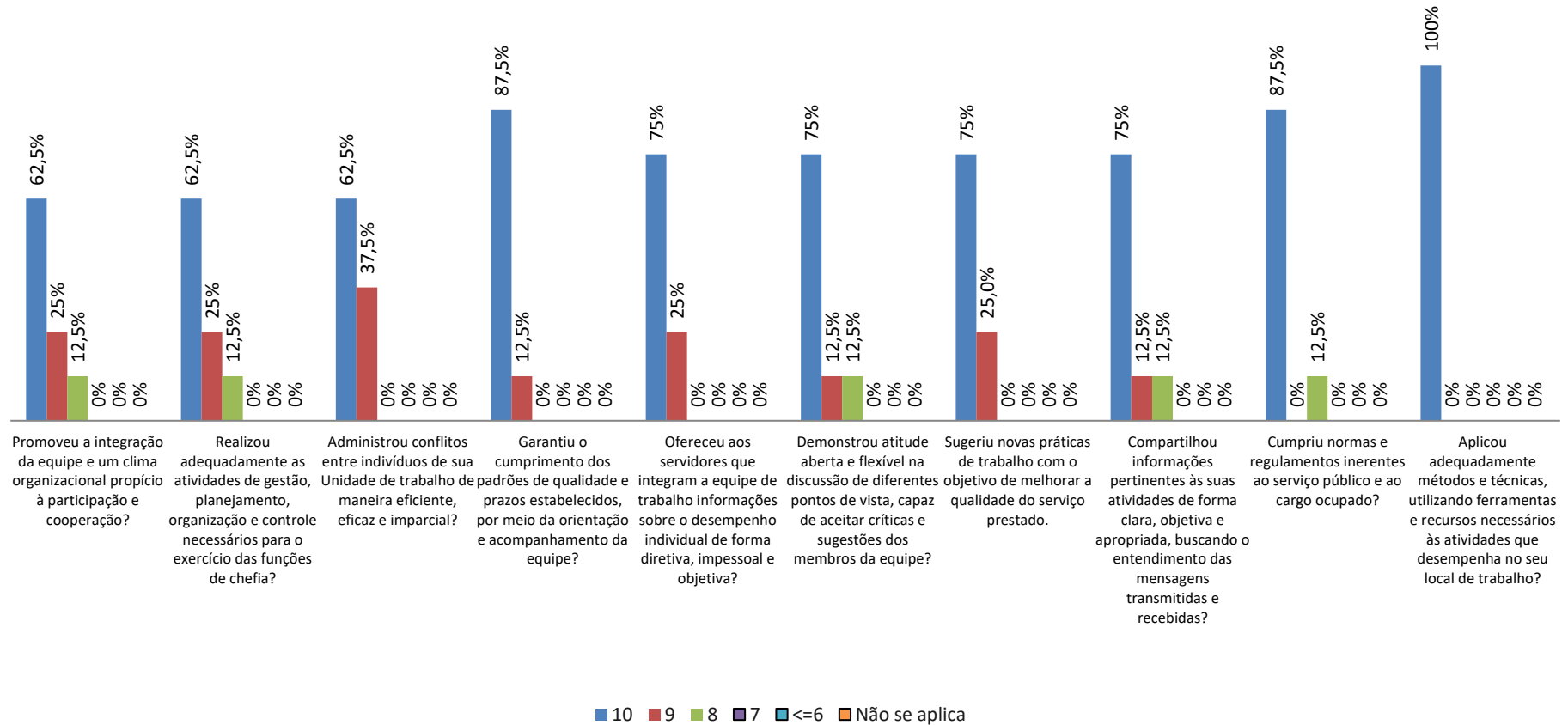


Gráfico 14: Avaliação de Gestores de outro órgão pela equipe.

3 Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas

3.1 Dados gerais

Com o objetivo de relacionar a avaliação individual de desempenho com as necessidades de capacitação dos técnicos, desde a AD/2020 a DICAT disponibiliza um formulário de Levantamento das Necessidades de Capacitação, de preenchimento não obrigatório.

A partir da demanda apresentada pela Divisão de Capacitação de Pessoal – DICAP, o formulário foi modificado, visando atender as normas que orientam a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoal – PDP, baseado em competências transversais de um setor público de alto desempenho, de liderança de pessoas, estratégica e baseada em resultados.

O formulário de Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoal – LNDP, foi disponibilizado para todos os TAEs indicarem competências individuais para desenvolvimento. Todos os gestores (técnicos, docentes e empregados EBSERH) puderam indicar ações de capacitação aos integrantes de sua equipe, com exceção dos servidores formalmente cedidos para a gestão hospitalar, uma vez que a DICAP não pode ofertar cursos de capacitação para esse público específico.

Em virtude da quantidade de competências listadas para escolha, foi limitado ao participante assinalar até 3 (três) indicações. 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.

Total de gestores que sugeriram LNDP	176
Total de servidores TAE que sugeriram LNDP	1414
Total de LNDP sugeridas por gestores	1961
Total de LNDP sugeridas por servidores TAE	4174

Considerando que o formulário foi de preenchimento opcional, nota-se que houve efetiva adesão dos participantes do processo avaliativo para indicar as necessidades de desenvolvimento de competências. Cerca de 37% dos gestores indicaram alguma competência a ser desenvolvida, enquanto 54% dos técnicos participantes preencheram o questionário.

Em relação à quantidade de competências indicada em cada campus da instituição (Gráfico 15), nota-se que os técnicos lotados no Hospital de Clínicas tiveram participação expressiva no questionário, sendo responsáveis pela indicação de 42,8% do total de competências assinaladas, seguidos de 30,4% no campus Santa Mônica e 17,9% no campus Umuarama.⁹

⁹ Os valores são impactados pela quantidade de técnicos lotados em cada campus. Dos 2.862 técnicos que concluíram o processo de avaliação em 2022, 1.245 estavam lotados no Hospital de Clínicas da UFU, o que

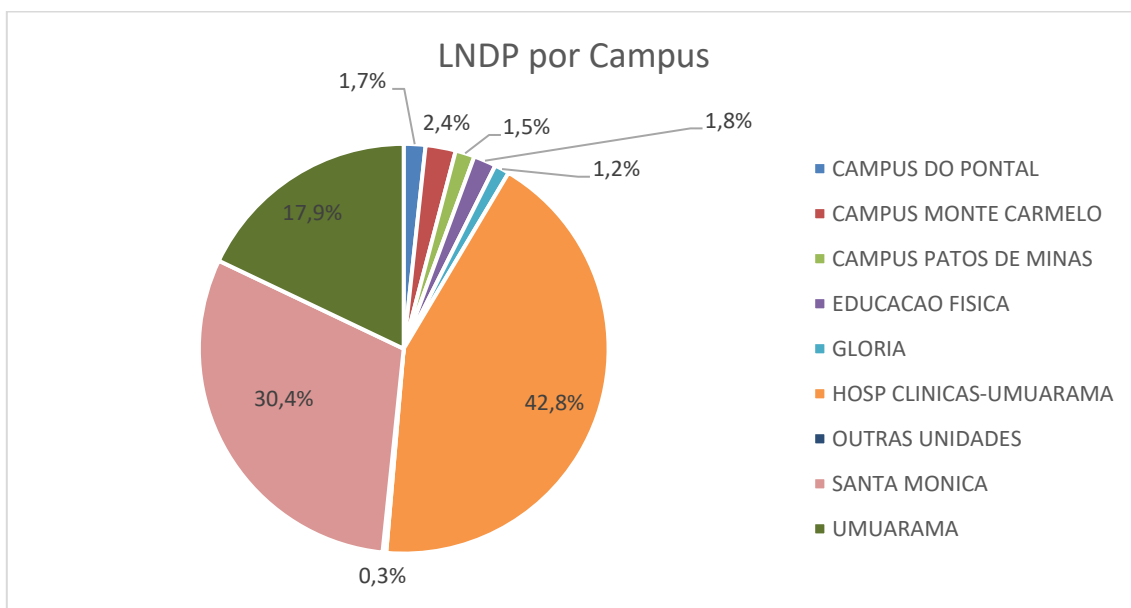


Gráfico 15: Ações de capacitação por campus.

Quanto aos eixos temáticos mais indicados pelos participantes, 41% do total de competências assinaladas integram o eixo Competências Transversais para um Setor Público de Alto Desempenho, seguido de 21% do eixo Competências de Liderança – Pessoas e 20% do eixo Competências de Liderança - Estratégia (Gráfico 16).

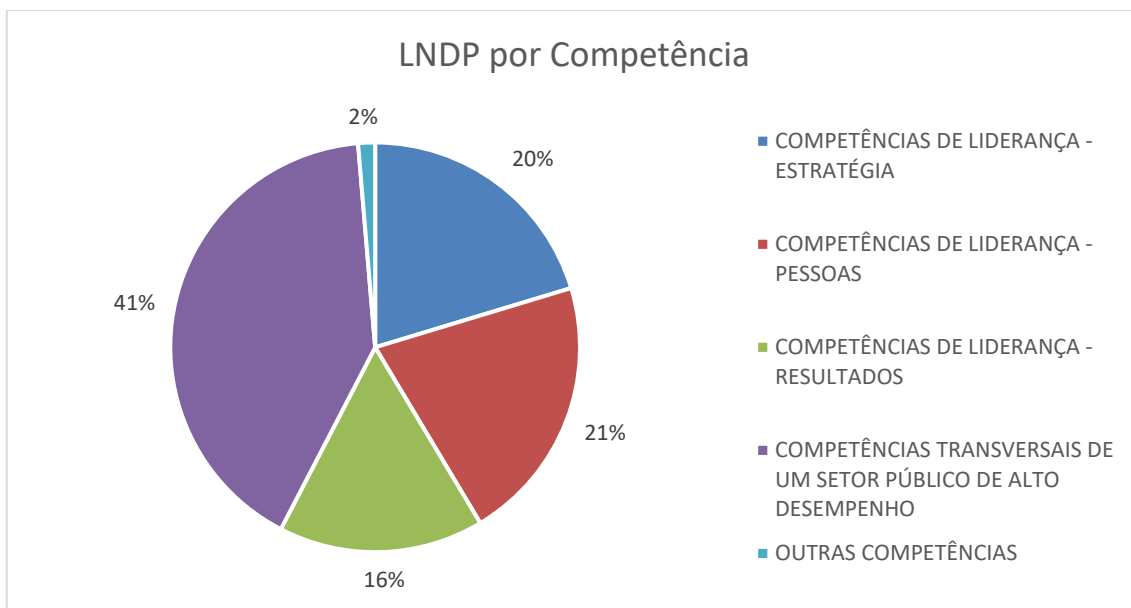


Gráfico 16: Ações de capacitação por eixo temático.

Em relação às competências mais indicadas pelos participantes, os gráficos do tópico 3.2 demonstram que no eixo temático “Competências Transversais para um Setor Público de Alto

corresponde a 43,5% 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.

Desempenho”, a competência mais indicada foi *Trabalho em Equipe* (25%), seguida de *Comunicação* (18%) e *Resolução de Problemas com Base em Dados* (14%).

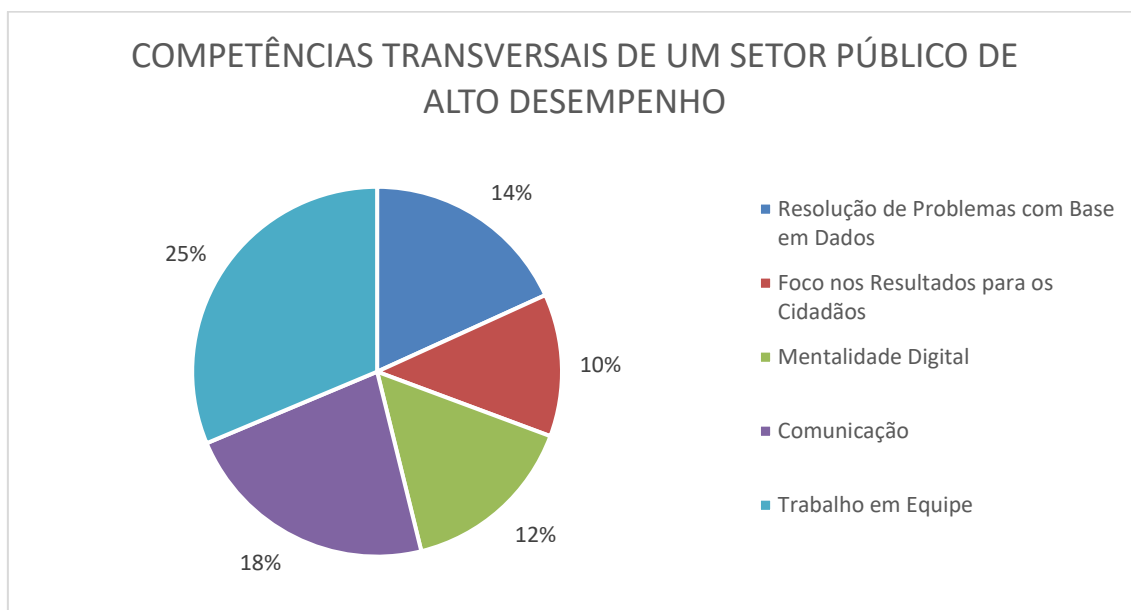
Quanto ao eixo temático “Liderança Estratégica”, a competência mais assinalada foi *Inovação e Mudança* (41%). Já no eixo “Liderança de Pessoas” os participantes indicaram maior necessidade de desenvolvimento da competência *Engajamento de Pessoas e Equipes*, que representou 44% das escolhas, seguida de *Autoconhecimento e Desenvolvimento Pessoal* (39%).

Quando relacionada ao eixo “Liderança para Resultados”, a competência com maior demanda dos participantes foi de *Gestão para Resultados* (41%), seguida de *Gestão de Crises* (38%).

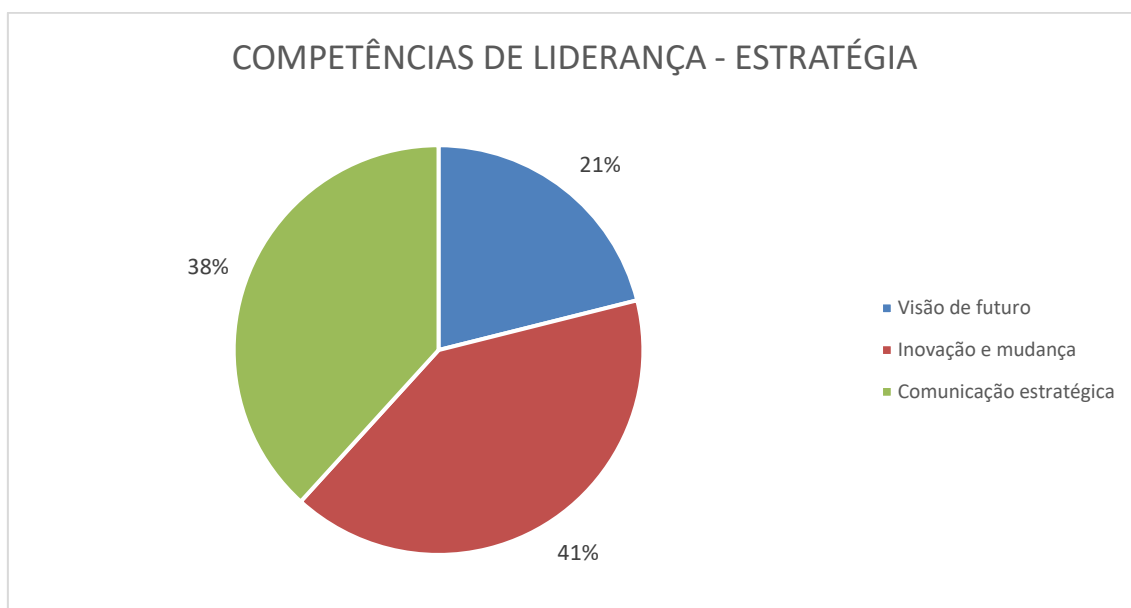
Por fim, quanto ao campo “Outras Competências”, de livre preenchimento pelo participante, as ações mais mencionadas foram Atendimento ao Público (6), Metodologias de Comunicação (6) e Práticas Inovadoras (6). O quadro disponível no tópico 3.2.5 relaciona todas as ações mencionadas pelos TAEs e Gestores.

3.2 Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas por Competências

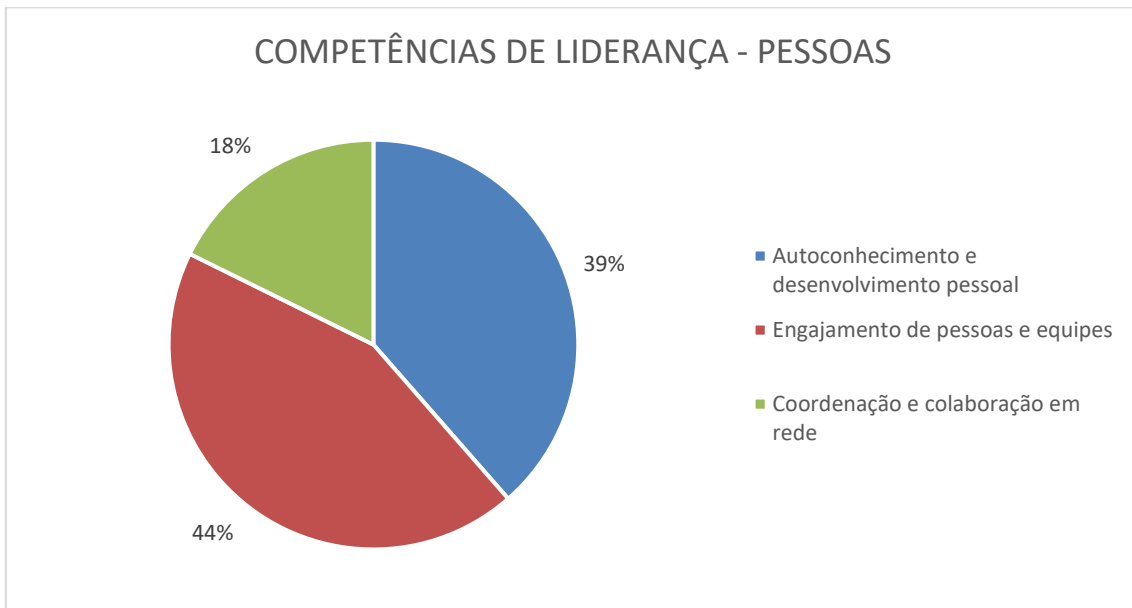
3.2.1 COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS DE UM SETOR PÚBLICO DE ALTO DESEMPENHO



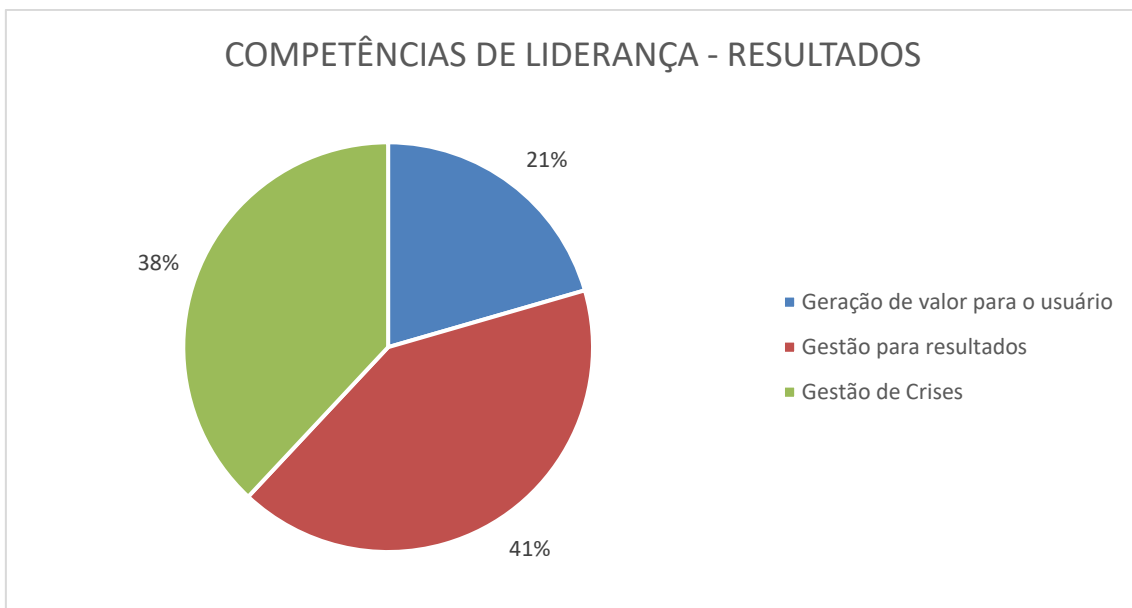
3.2.2 COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA - ESTRATÉGIA



3.2.3 COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA - PESSOAS



3.2.4 COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA - RESULTADOS



3.2.5 OUTRAS COMPETÊNCIAS

Competências agrupadas	Total de servidores
ASSÉDIO MORAL	1
ATENDIMENTO AO PÚBLICO	6
COMPLIANCE	1
COMPRAS E LICITAÇÕES	1
COMUNICAÇÃO (MÉTODOS)	6
CORREIÇÃO E CONTROLE	1
DESENVOLVIMENTO PESSOAL E AUTOCONFIANÇA	1
DIREITOS E DEVERES DOS SERVIDORES	3
EDUCAÇÃO PARA AS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS	1
ÉTICA PROFISSIONAL	1
GERENCIAMENTO DE CONTRATOS	1
GESTÃO DE CRISES	2
GESTÃO DE PESSOAS	1
GESTÃO DE PROCESSOS	1
GESTÃO DE PROJETOS	1
GESTÃO DE RISCOS	1
GESTÃO HUMANIZADA	1
GOVERNANÇA	2
IDIOMAS/LINGUA ESTRANGEIRA	5
INOVAÇÃO DIGITAL	1
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	2
IDIOMAS/LIBRAS	2
LIDERANÇA	4
NR10	1
NR12	1
POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE	1
PRÁTICAS INOVADORAS	6
RACIOCÍNIO LÓGICO, QUANTITATIVO E ANALÍTICO	1
SAÚDE MENTAL E SAÚDE DO TRABALHADOR	4
TRABALHO EM EQUIPE	4
VALORIZAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO	1
Total	65

4 Avaliação das Unidades Administrativas

4.1 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, 40 técnicos e 9 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 RESTAURANTES UNIVERSITÁRIOS
 - DIESU - DIVISÃO DE ESPORTE E LAZER UNIVERSITÁRIO
 - DIRES - DIRETORIA DE INCLUSÃO, PROMOÇÃO E ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL
 - DIASE - DIVISÃO DE ASSISTÊNCIA E ORIENTAÇÃO SOCIAL
 - DIPAE - DIVISÃO DE PROMOÇÃO DE IGUALDADES E APOIO EDUCACIONAL
 - DIVME - DIVISÃO DE MORADIA ESTUDANTIL

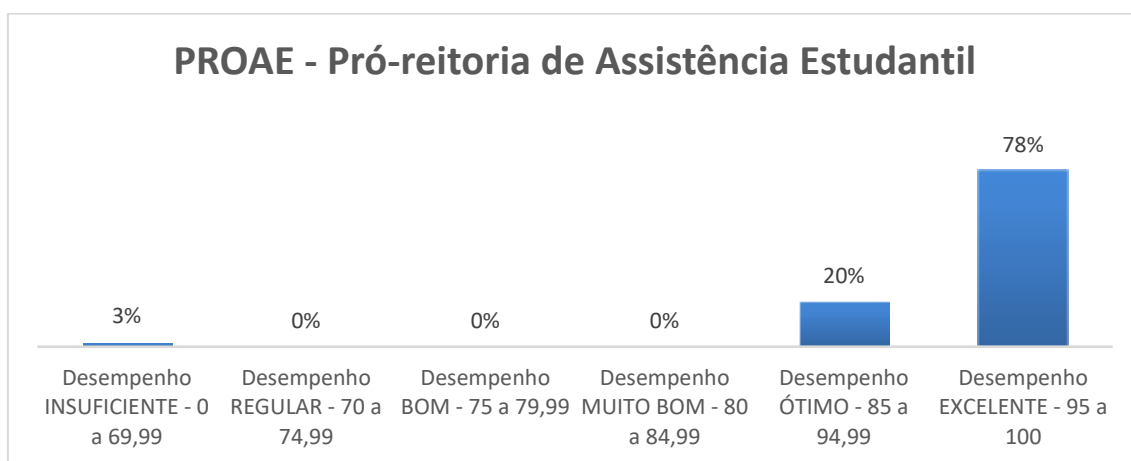


Gráfico 17: Média final dos servidores TAEs PROAE.

PROAE - Avaliação dos Servidores TAEs

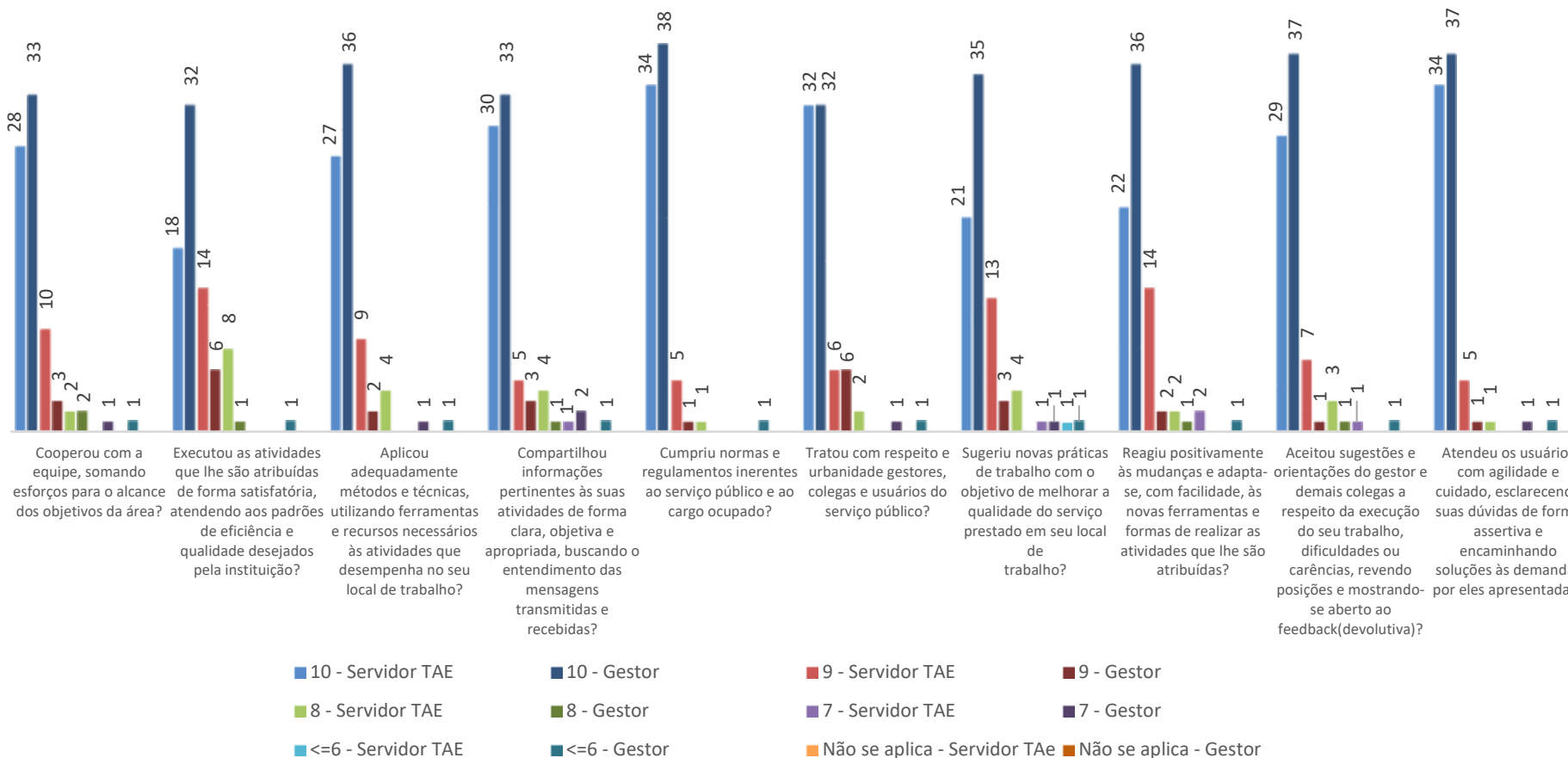


Gráfico 18: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores PROAE.

PROAE - Avaliação dos gestores pela equipe

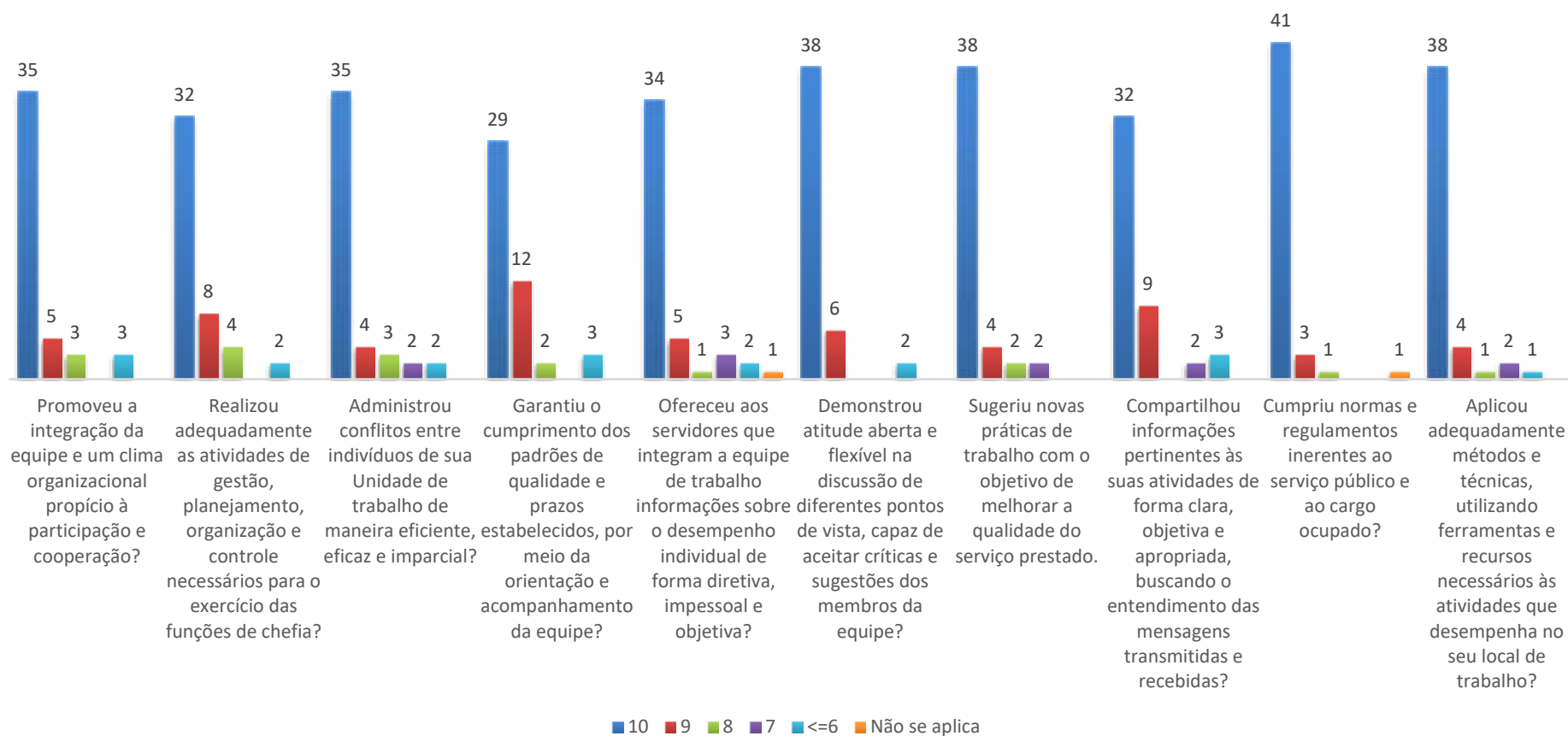


Gráfico 19: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs PROAE.

4.2 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, 20 técnicos e 10 gestores foram avaliados.

Estrutura

- PROEXC - PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO E CULTURA
 - DIREC - DIRETORIA DE EXTENSÃO
 - DIVCO - DIVISÃO DE RELAÇÕES COMUNITÁRIAS
 - EEXEC - DIVISÃO DE FORMAÇÃO/ESCOLA DE EXTENSÃO
 - DIPEX - DIVISÃO DE PUBLICAÇÕES DE EXTENSÃO
 - DICULT - DIRETORIA DE CULTURA
 - DIPROC - DIVISÃO DE PROMOÇÃO CULTURAL
 - DIFOC - DIVISÃO DE FOMENTO À CULTURA
 - MUSINDIO - MUSEU DO ÍNDIO
 - CIEPS - CENTRO DE INCUBAÇÃO DE EMPREENDIMENTOS POPULARES SOLIDÁRIOS
 - ASAEX - ASSESSORIA ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA
 - ASEXC - ASSESSORIA DE EXTENSÃO E CULTURA

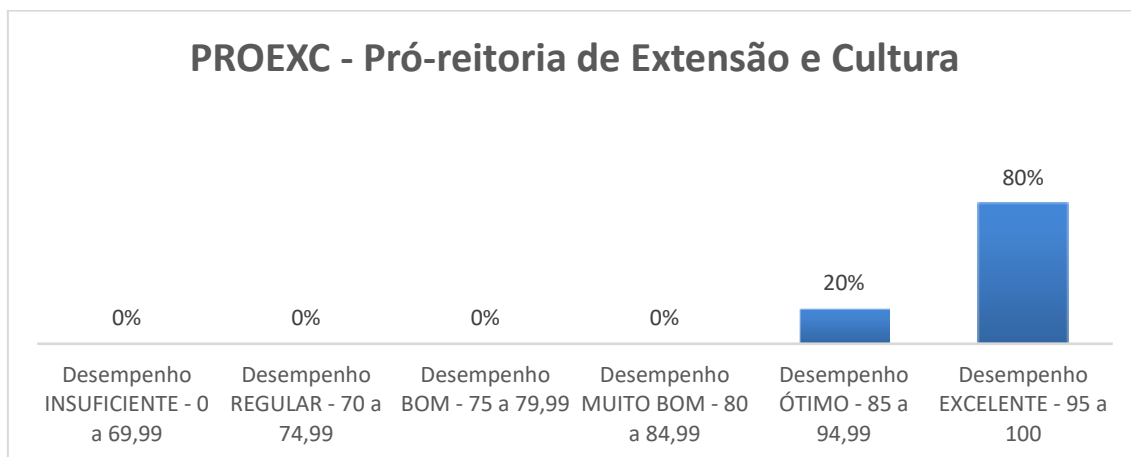


Gráfico 20: Média final dos servidores TAEs PROEXC.

PROEXC - Avaliação dos Servidores TAEs

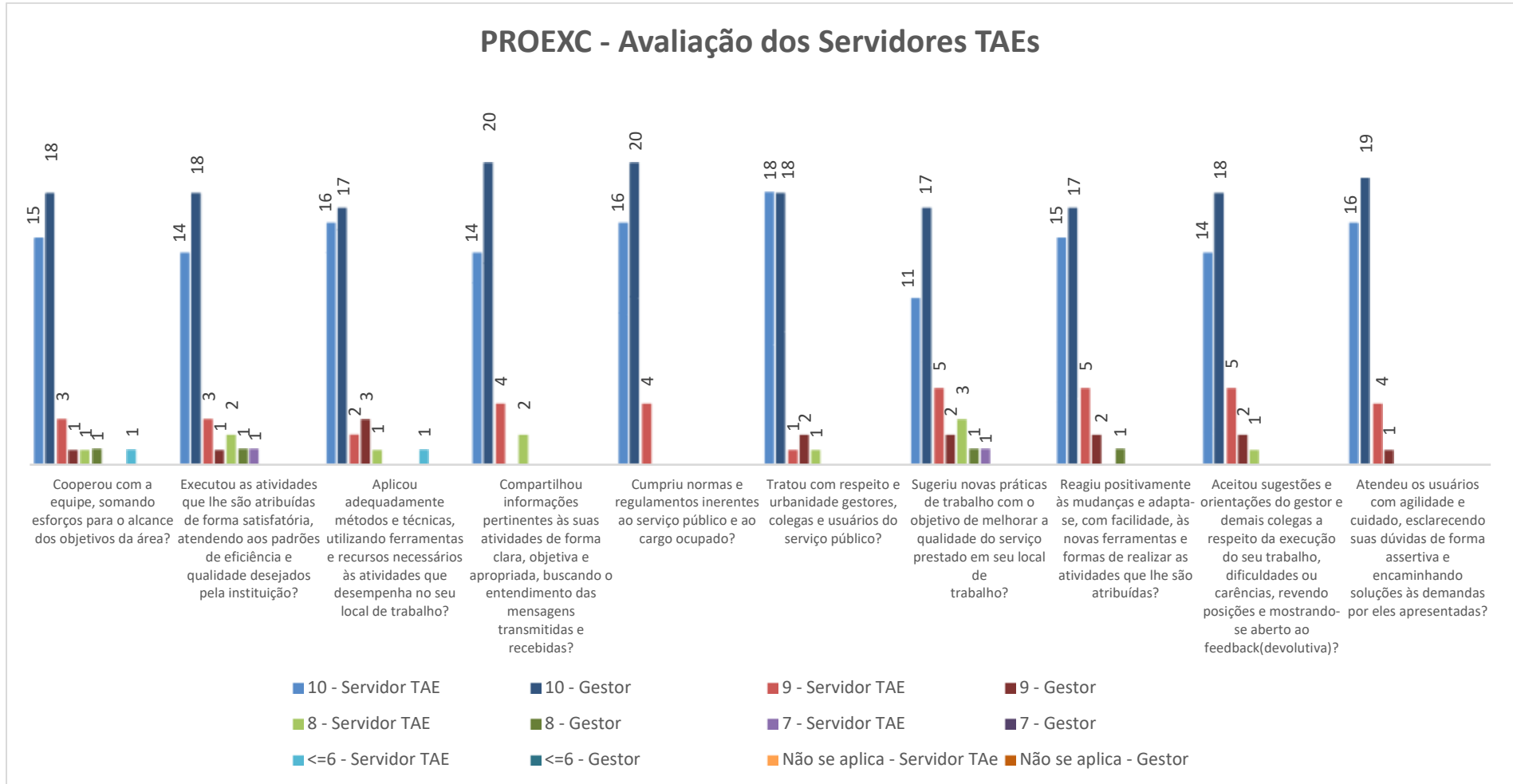


Gráfico 21: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores PROEXC.

PROEXC - Avaliação dos gestores pela equipe

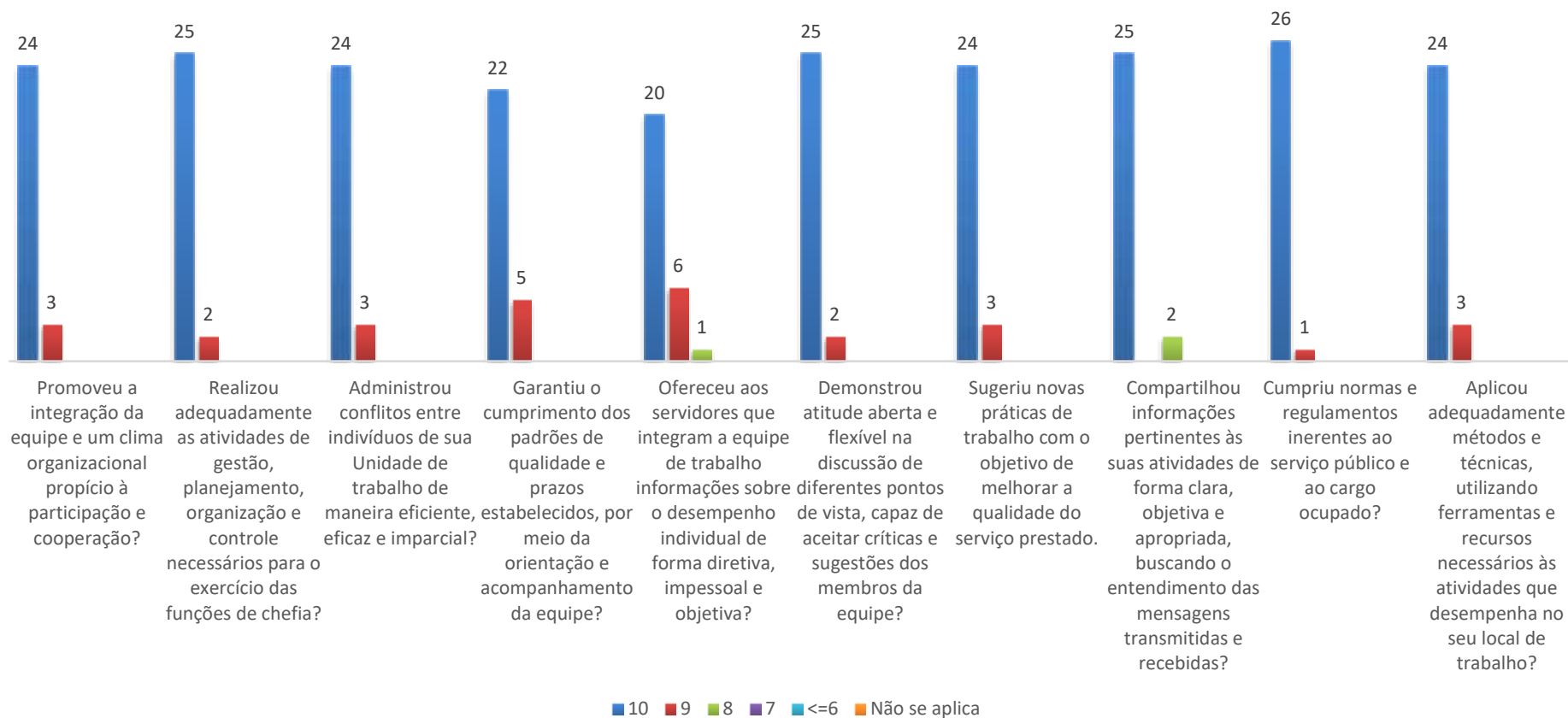


Gráfico 22: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs PROEXC.

4.3 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, 138 técnicos e 29 gestores foram avaliados.

Estrutura

- PROGEP - PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
 - DIRAP - DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL
 - DIFOP - DIVISÃO FOLHA PAGAMENTO
 - SERPF - SETOR DE REGISTRO DE PROGRESSÕES E FUNÇÕES
 - DIMOR - DIVISÃO MOVIMENTACAO E REGISTRO
 - DIPES - DIVISÃO DE PESSOAL / UMUARAMA
 - DIAPP - DIVISÃO DE APOSENTADORIA E PENSÃO
 - SEAPP - SETOR DE APOSENTADORIA E PENSÃO
 - DIVAO - DIVISÃO DE APOIO OPERACIONAL
 - DIEDI - DIVISÃO DE ESTRUTURAÇÃO DE DADOS E INFORMAÇÕES
 - DIANP - DIVISÃO DE ANÁLISE DE PROCESSOS
 - DICOT - DIVISÃO DE CONTROLE TÉCNICO
 - DIRPA - DIRETORIA DE PROVIMENTO, ACOMPANHAMENTO E ADMINISTRAÇÃO DE CARREIRA
 - DIPAP - DIVISÃO DE PROVIMENTO E ACOMPANHAMENTO DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS
 - DIPAD - DIVISÃO DE PROVIMENTO E ACOMPANHAMENTO DA CARREIRA DOCENTE
 - DICAT - DIVISÃO DE CARREIRA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS
 - DICAP - DIVISÃO DE CAPACITACAO PESSOAL
 - DIAFA - DIVISAO DE AFASTAMENTOS
 - DIRQS - DIRETORIA DE QUALIDADE DE VIDA E SAUDE DO SERVIDOR
 - DPASS - DIVISÃO DE PROMOÇÃO E ASSISTÊNCIA À SAÚDE DO SERVIDOR
 - SIAPSS - SETOR INTEGRADO DE AÇÕES DE PROMOÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR
 - SESAS - SETOR DE SAÚDE SUPLEMENTAR
 - SADEQ - SETOR DE ATENÇÃO À DEPENDÊNCIA QUÍMICA
 - DESMT - DIVISÃO DE ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
 - SESET - SETOR ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO
 - SESMT - SETOR ESPECIALIZADO EM MEDICINA DO TRABALHO
 - DISPE - DIVISÃO DO SIASS E PERICIA EM SAÚDE DO SERVIDOR
 - CACES - COMISSÃO PERMANENTE DE ACUMULAÇÃO CARGOS, EMPREGOS E SALÁRIOS
 - NÚCLEO PROGEP - PONTAL

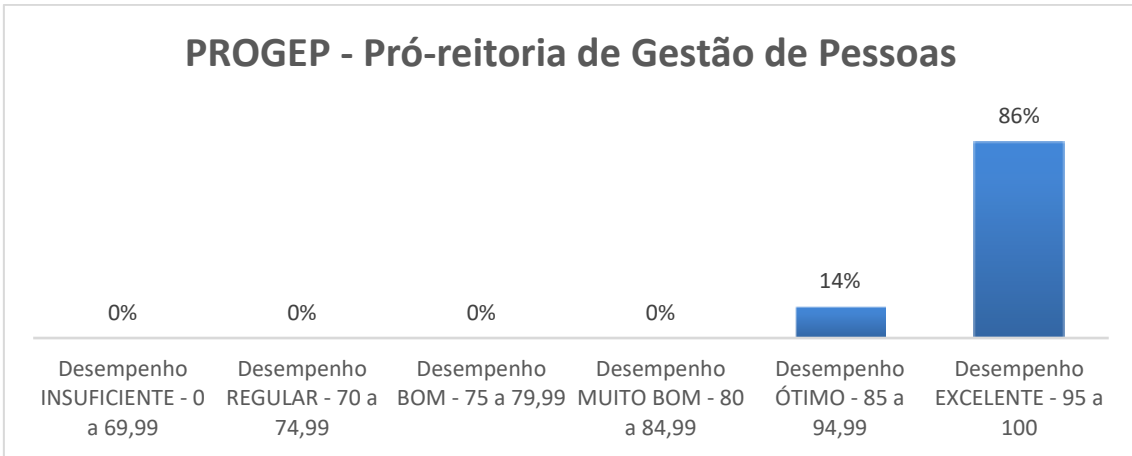


Gráfico 23: Média final dos servidores TAEs PROGEP.

PROGEP - Avaliação dos Servidores TAEs

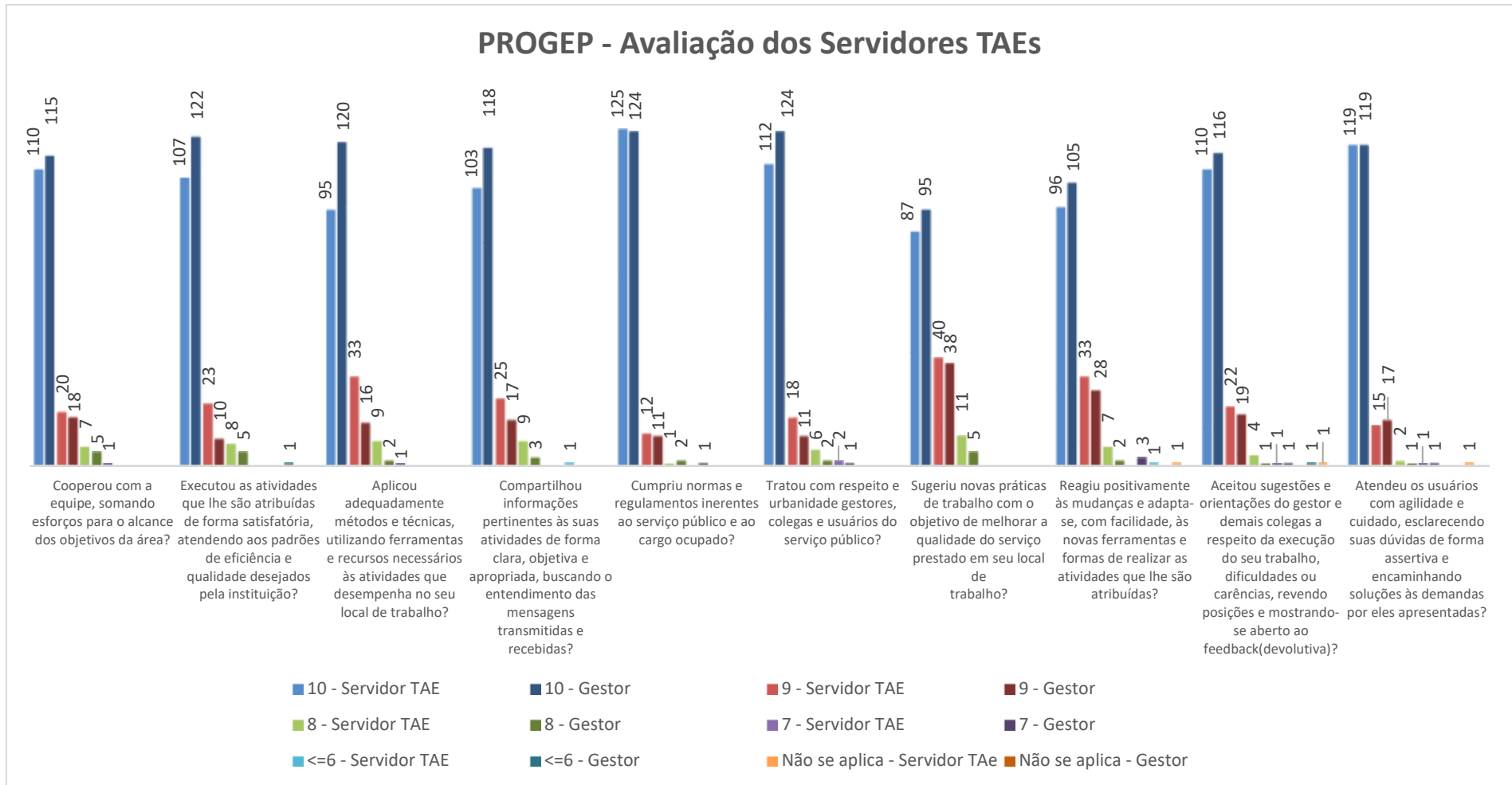


Gráfico 24: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores PROGEP.

PROGEP - Avaliação dos gestores pela equipe

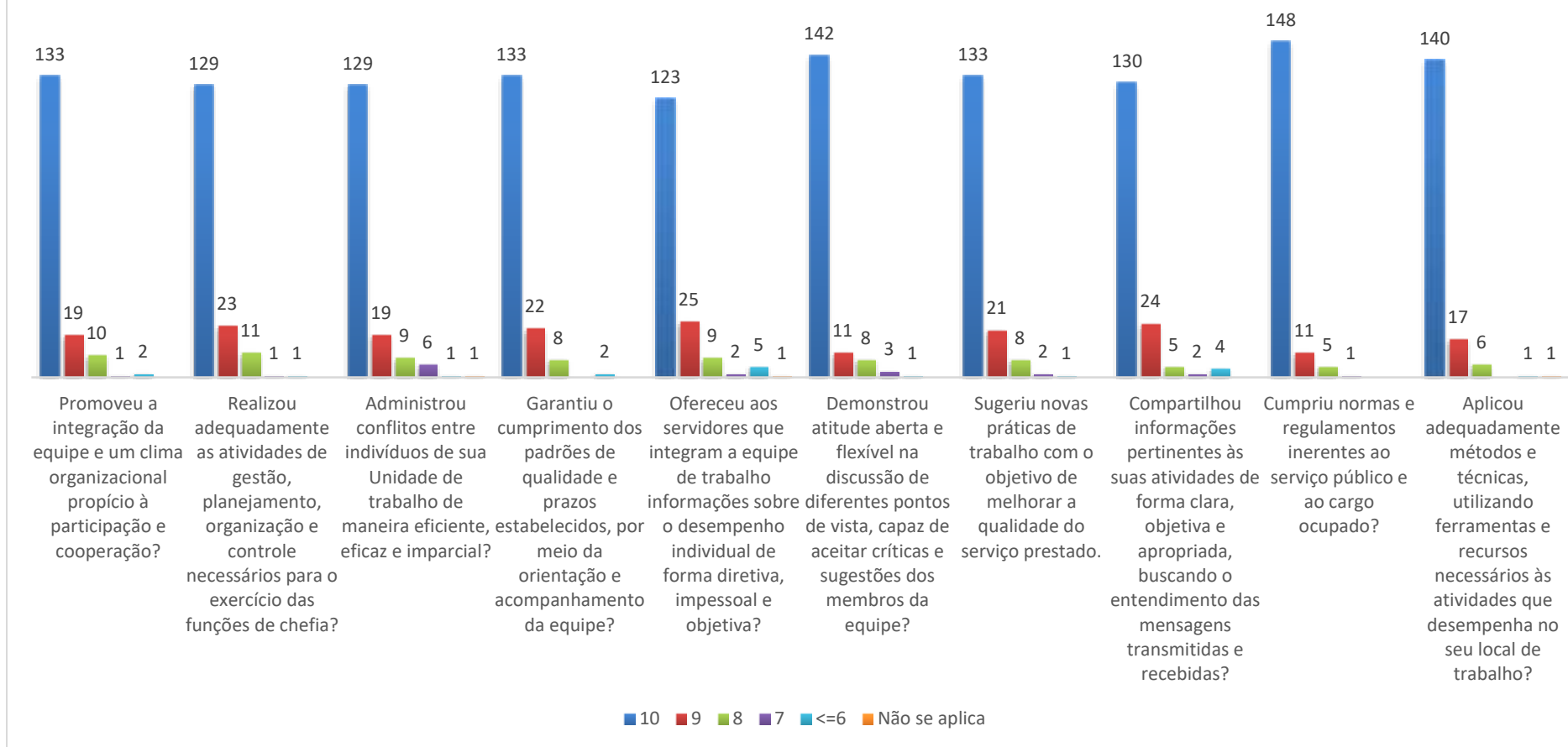


Gráfico 25: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs PROGEP.

4.4 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, 76 técnicos e 16 gestores foram avaliados.

Estrutura

- PROGRAD - PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
 - DIRPS - DIRETORIA DE PROCESSOS SELETIVOS
 - DIRAC - DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO E CONTROLE ACADÊMICO
 - DIAED - DIVISÃO DE ASSUNTOS EDUCACIONAIS
 - SEAED - SETOR DE ASSUNTOS EDUCACIONAIS
 - DICOA - DIVISÃO DE CONTROLE ACADÊMICO
 - DIADM - DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO
 - SEMAT - SETOR DE MATRÍCULA
 - DINFA - DIVISÃO DE INFORMAÇÕES E ATENDIMENTO AO ACADÊMICO
 - DIREG - DIVISÃO DE REGISTRO
 - SECRETARIA ITUIUTABA DA PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO (SECGRAPONTAL)
 - DIREN - DIRETORIA DE ENSINO
 - DIFDO - DIVISÃO DE FORMAÇÃO DOCENTE
 - DIPED - DIVISÃO DE PROJETOS PEDAGÓGICOS
 - DLICE - DIVISÃO DE LICENCIATURA
 - DIFDI - DIVISÃO DE FORMAÇÃO DISCENTE
 - DEPAE - DIVISÃO DE ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO E ATENDIMENTO EM EDUCAÇÃO

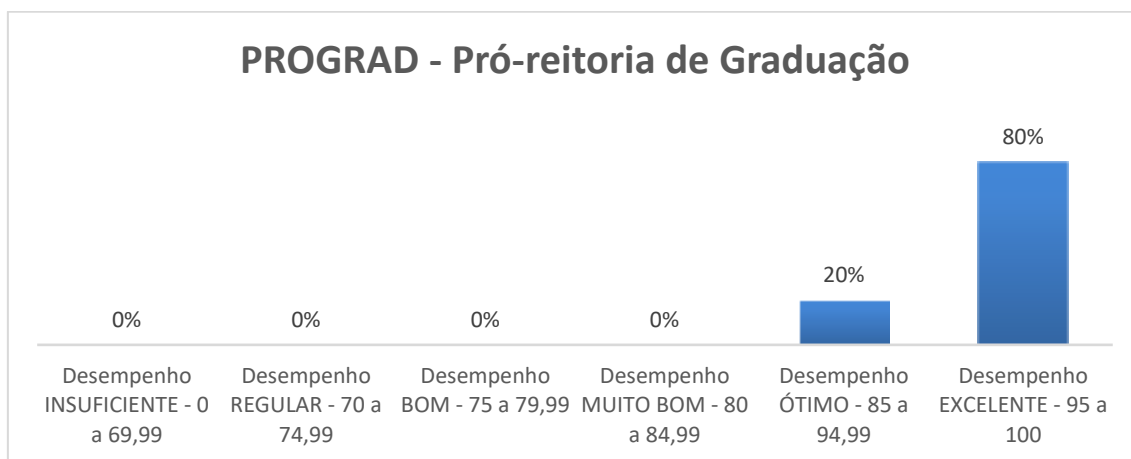


Gráfico 26: Média final dos servidores TAEs PROGRAD.

PROGRAD - Avaliação dos Servidores TAEs

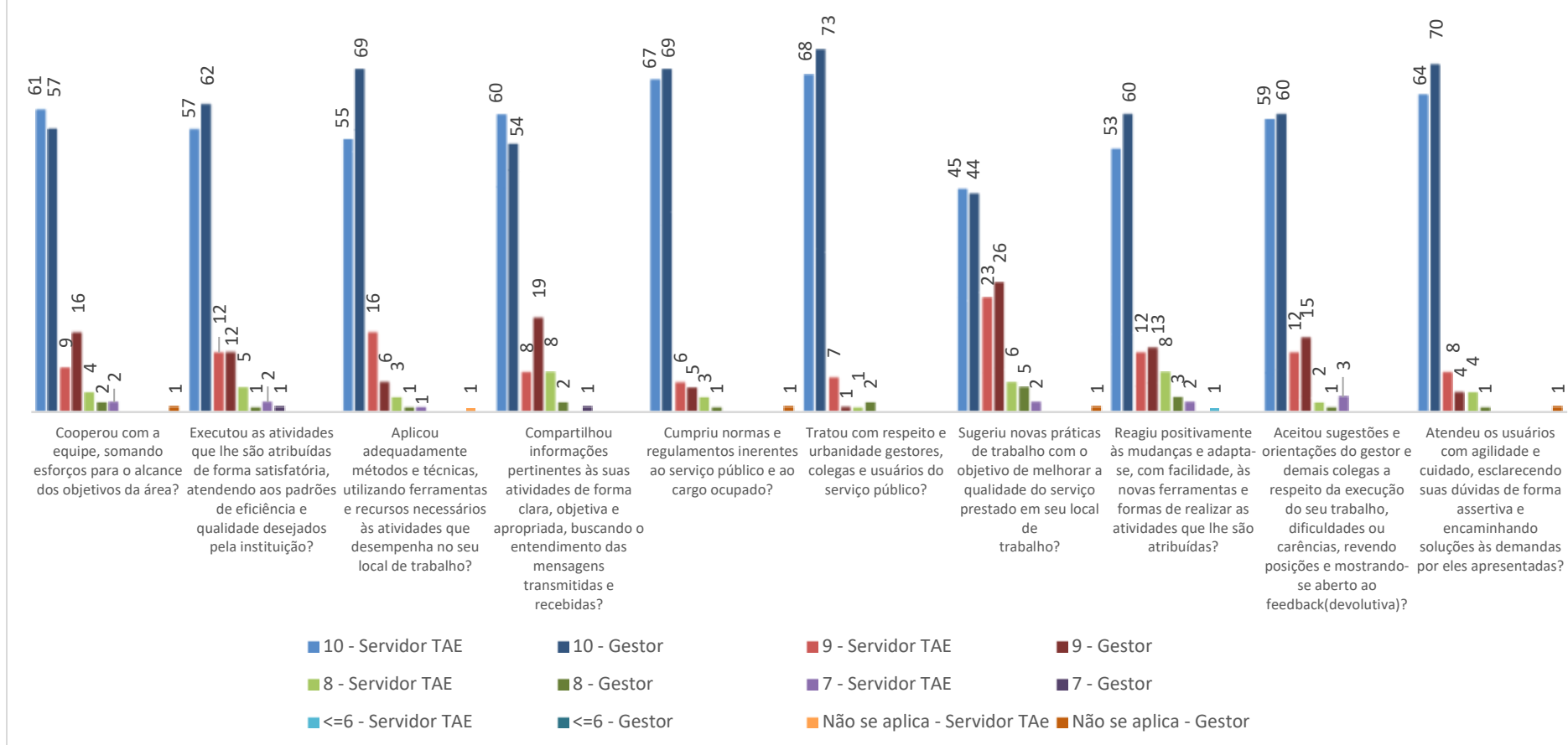


Gráfico 27: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores PROGRAD.

PROGRAD - Avaliação dos gestores pela equipe

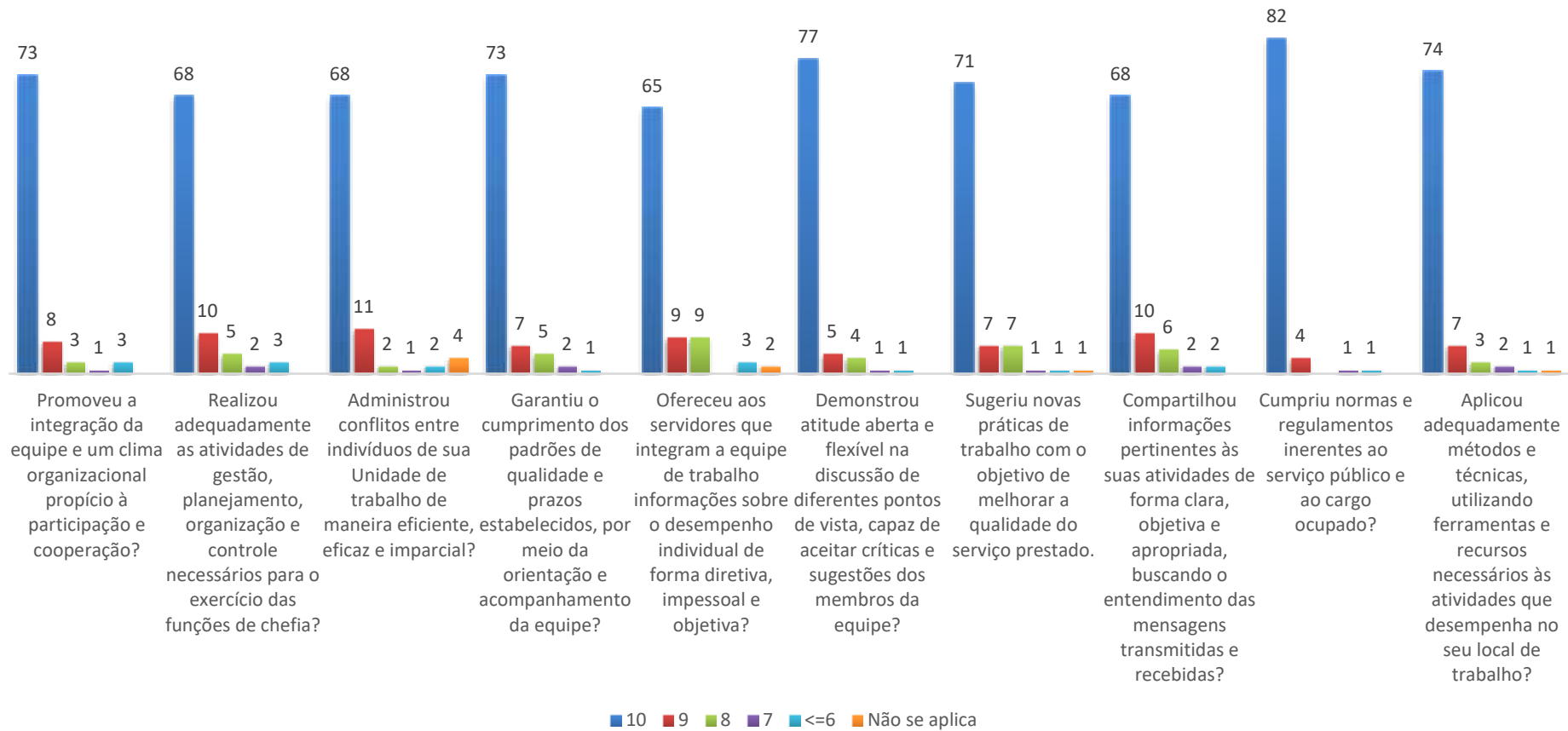


Gráfico 28: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs PROGRAD.

4.5 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, 20 técnicos e 5 gestores foram avaliados.

Estrutura

- PROPP - PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
 - DIRPG - DIRETORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO
 - DIRPE - DIRETORIA DE PESQUISA
 - DIRTC - DIRETORIA DE INOVAÇÃO E TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIA
 - REBIR - REDE DE BIOTÉRIO DE ROEDORES DA UFU

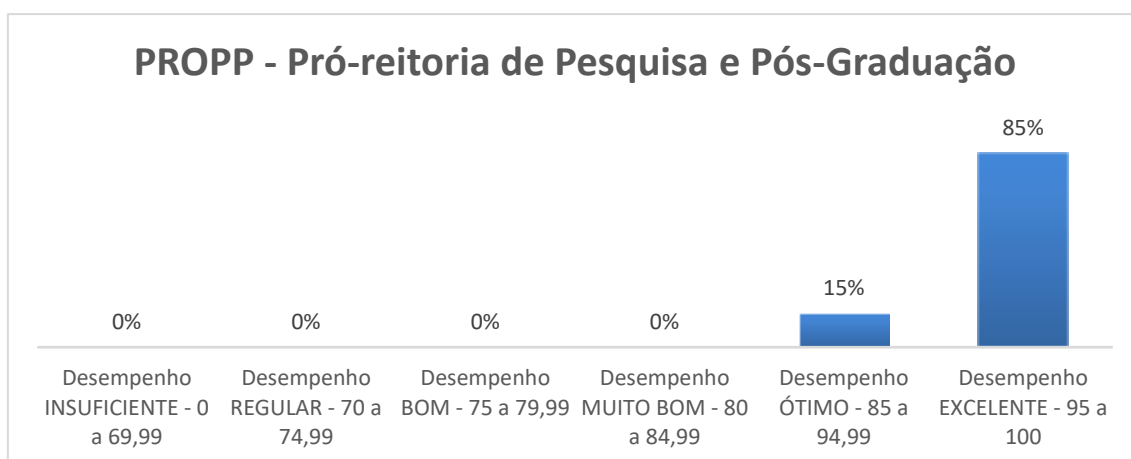


Gráfico 29: Média final dos servidores TAEs PROPP.

PROPP - Avaliação dos Servidores TAEs

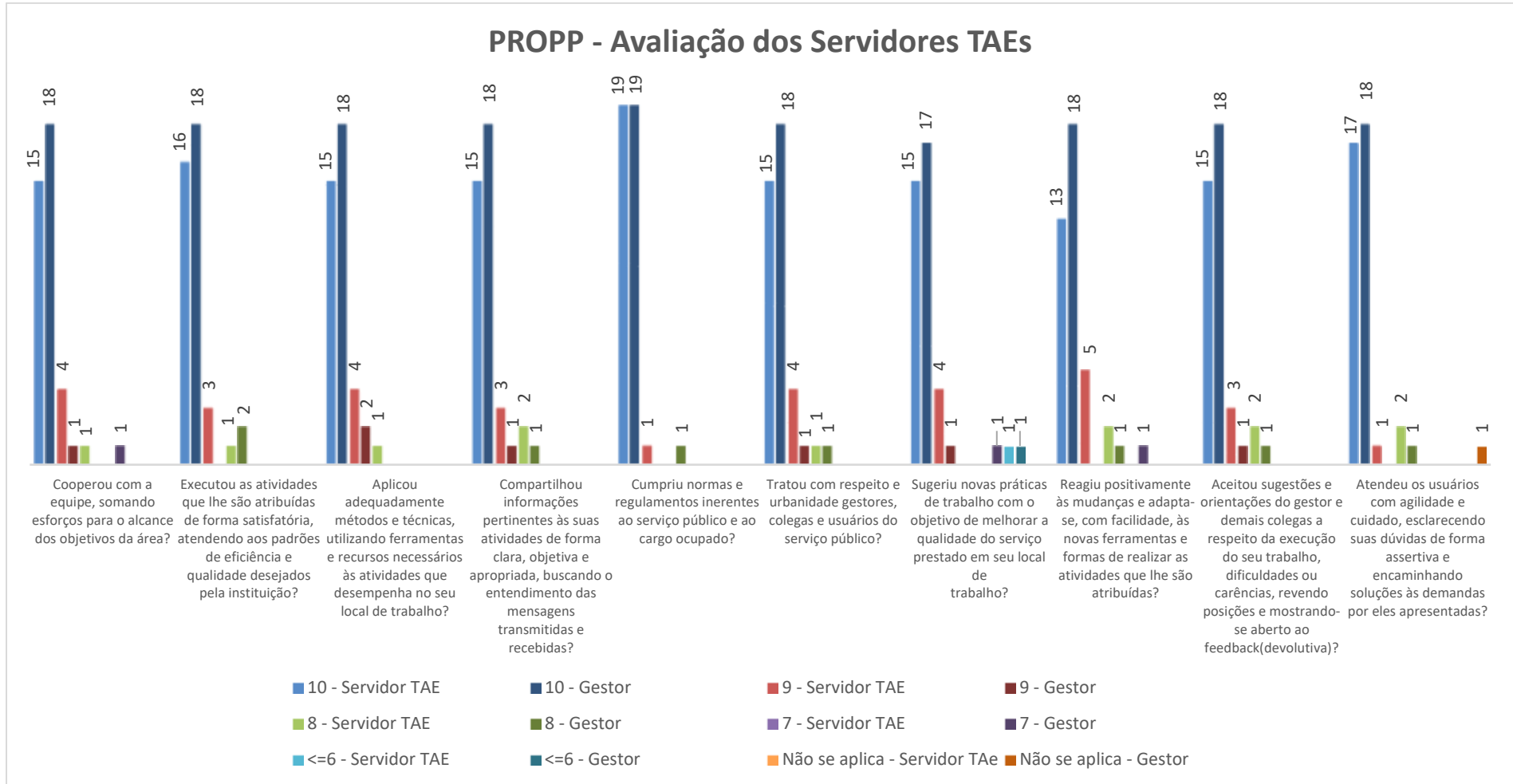


Gráfico 30: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores PROPP.

PROPP - Avaliação dos gestores pela equipe

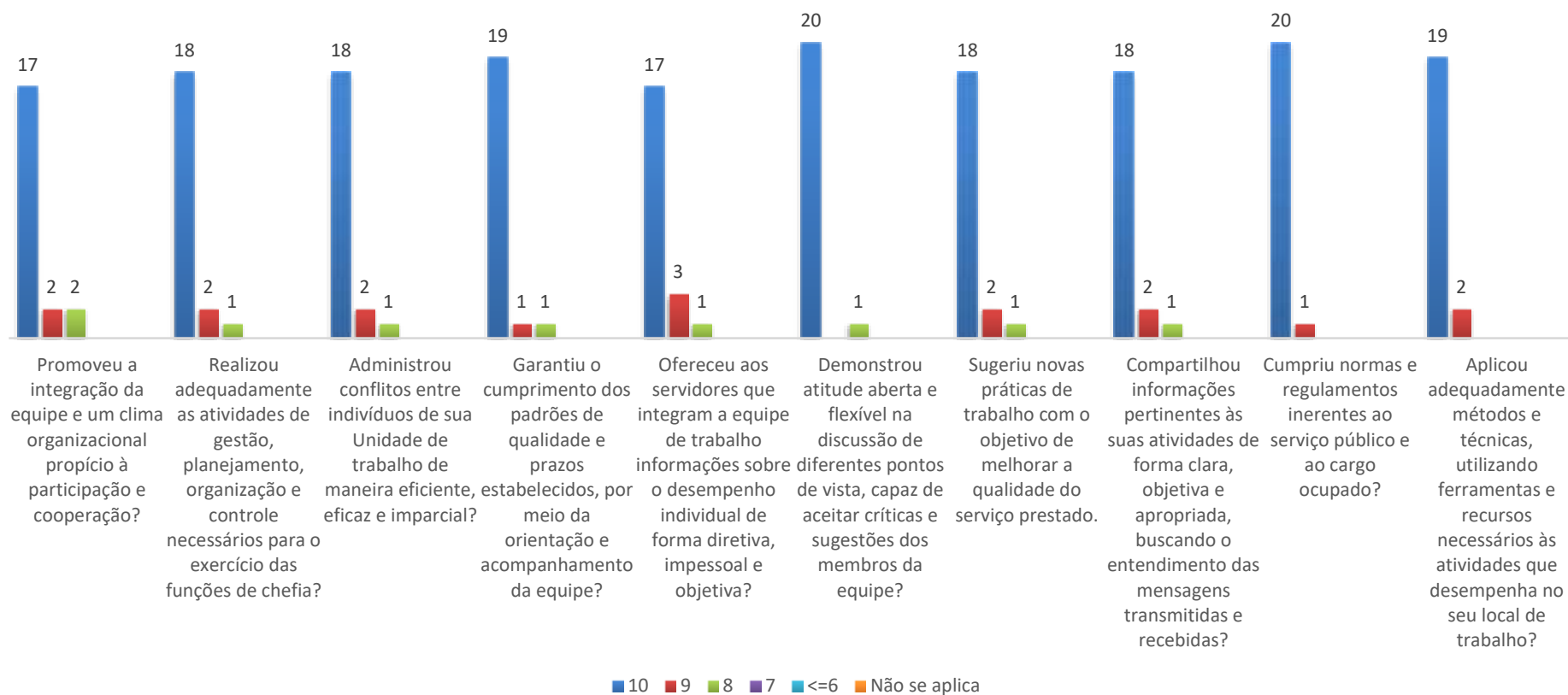


Gráfico 31: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs PROPP.

4.6 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, 61 técnicos e 21 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 DE EQUIPAMENTOS
 - DIALM - DIVISÃO DE ALMOXARIFADO
 - DICDE - DIVISÃO DE RECEPÇÃO, ARMAZENAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE EQUIPAMENTOS
 - DIRAF - DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA
 - DIEOX - DIVISÃO DE EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA
 - DIFIN - DIVISÃO FINANCEIRA
 - DICON - DIVISÃO DE CONTABILIDADE
 - DIROR - DIRETORIA DE ORÇAMENTO
 - DICOR - DIVISÃO DE CONTROLE ORÇAMENTÁRIO
 - DCDP - DIVISÃO DE CONCESSÃO DE DIÁRIAS E PASSAGENS
 - DIRCL - DIRETORIA DE COMPRAS E LICITAÇÕES
 - DILIC - DIVISÃO DE LICITAÇÃO
 - DICOP - DIVISÃO DE COMPRAS
 - SECOE - SETOR DE COMPRAS E EMPENHO
 - DCONT - DIVISÃO DE CONTRATOS
 - DIRPL - DIRETORIA DE PLANEJAMENTO
 - DIPOC - DIVISÃO DE PROJETOS E CONVÊNIOS
 - DIAPI - DIVISÃO DE APOIO AO PLANEJAMENTO INSTITUCIONAL

PROPLAD - Pró-reitoria de Planejamento e Administração

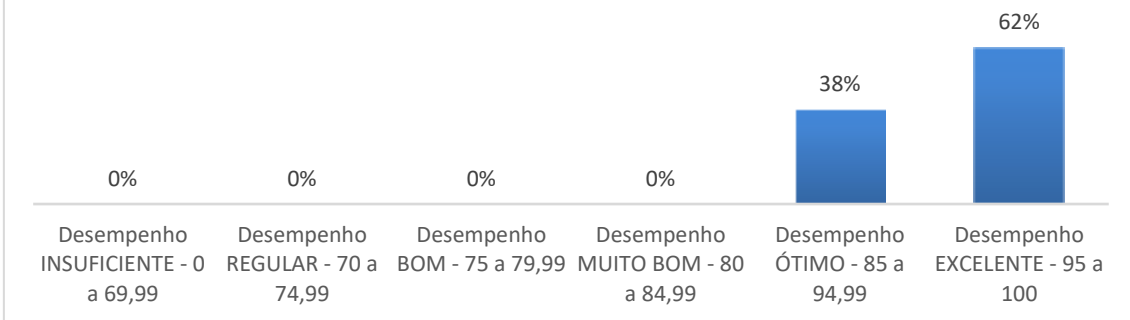


Gráfico 32: Média final dos servidores TAEs PROPLAD.

PROPLAD - Avaliação dos Servidores TAEs

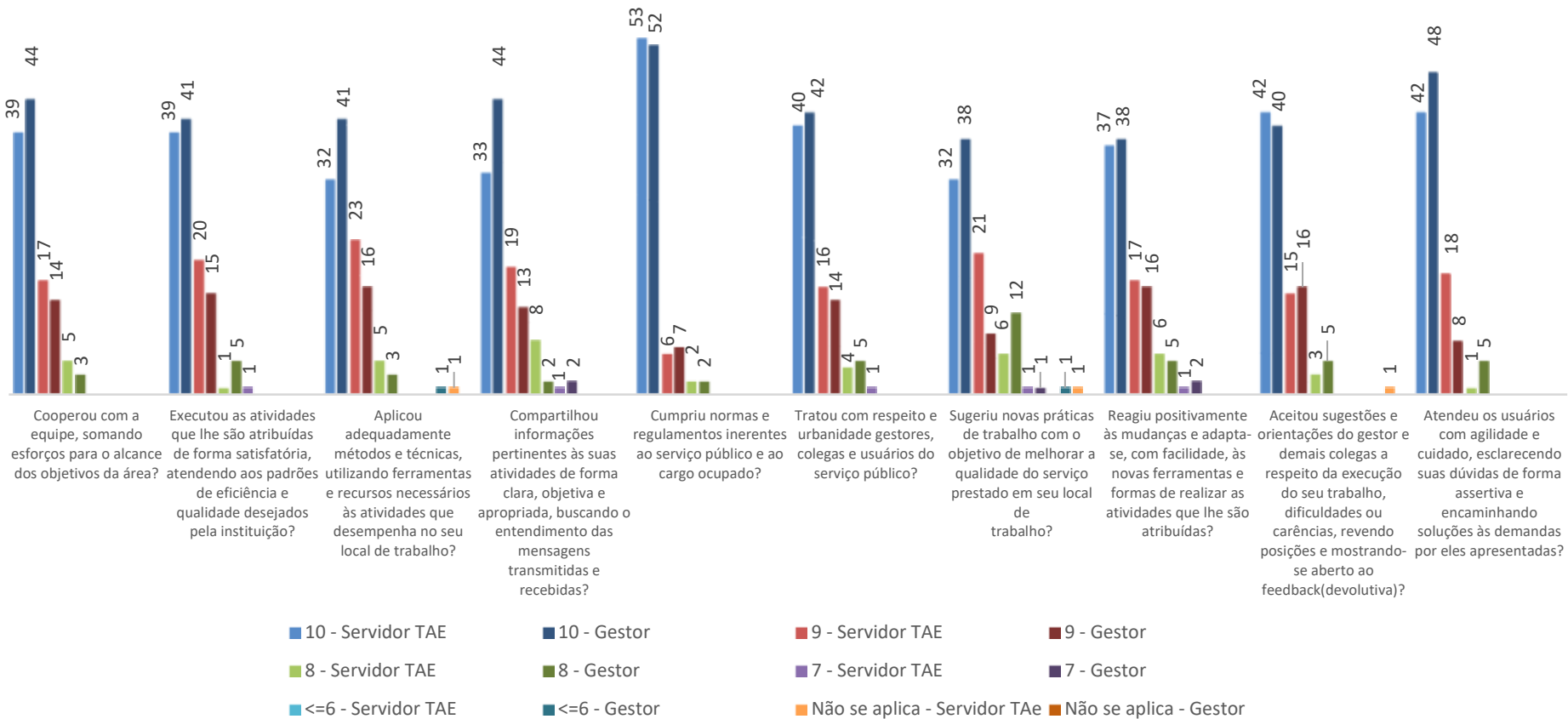


Gráfico 33: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores PROPLAD.

PROPLAD - Avaliação dos gestores pela equipe

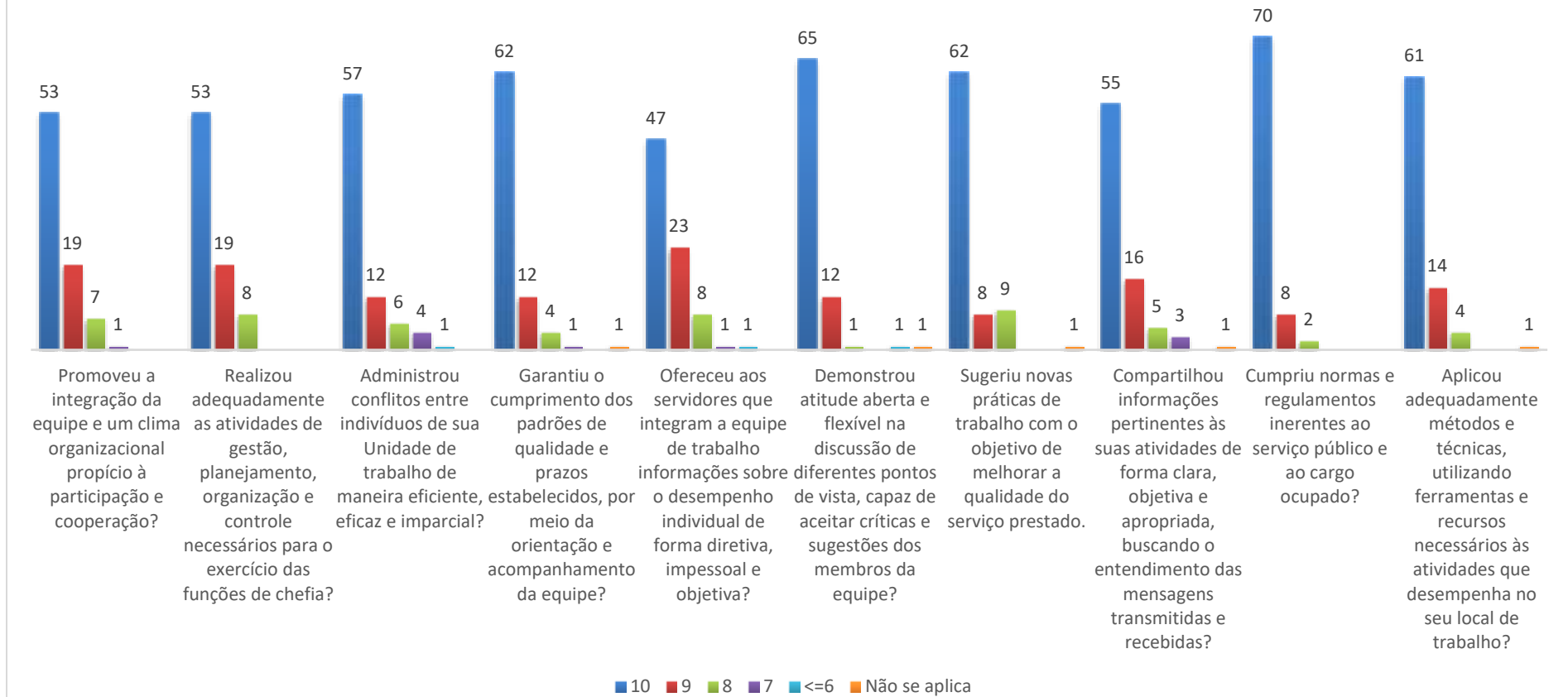


Gráfico 34: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs PROPLAD.

4.7 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, 152 técnicos e 28 gestores foram avaliados.

Estrutura

- PREFE - PREFEITURA UNIVERSITÁRIA
 - DIRLO - DIRETORIA DE LOGÍSTICA
 - DICEL - DIVISÃO DE CONSERVAÇÃO E LIMPEZA
 - DISEG - DIVISÃO DE SERVIÇOS GERAIS
 - SETEL - SETOR DE TELEFONIA UMUARAMA
 - SEREP - SETOR DE REPROGRAFIA UMUARAMA
 - SEMEU - SETOR DE MECANOGRRAFIA UMUARAMA
 - SEMES - SETOR DE MECANOGRRAFIA SANTA MÔNICA
 - DIVIG - DIVISÃO DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA PATRIMONIAL
 - DITRA - DIVISÃO DE TRANSPORTES
 - SETRO - SETOR DE TRÁFEGO E OFICINAS
 - DIAVI - DIVISÃO DE AUDIOVISUAL
 - SEAVS - SETOR DE AUDIOVISUAL - SANTA MÔNICA
 - SEAVU - SETOR DE AUDIOVISUAL – UMUARAMA
 - SEAVG - SETOR DE AUDIOVISUAL - GLÓRIA
 - DIDOC - DIVISÃO DE DOCUMENTAÇÃO
 - SEARQ - SETOR DE ARQUIVO
 - DIALO - DIVISÃO DE APOIO À LOGÍSTICA
 - DIROB - DIRETORIA DE OBRAS
 - DIEFI - DIVISÃO DE EXECUÇÃO FÍSICA
 - DIFIS - DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO
 - DIRSU - DIRETORIA DE SUSTENTABILIDADE
 - DIRPO - DIRETORIA DE PROJETOS E ORÇAMENTOS
 - DIPRO - DIVISÃO DE PROJETOS
 - DIORC - DIVISÃO DE ORÇAMENTOS
 - PREFE - CAMPUS PONTAL
 - PREFE - CAMPUS PATOS DE MINAS
 - PREFE - CAMPUS MONTE CARMELO

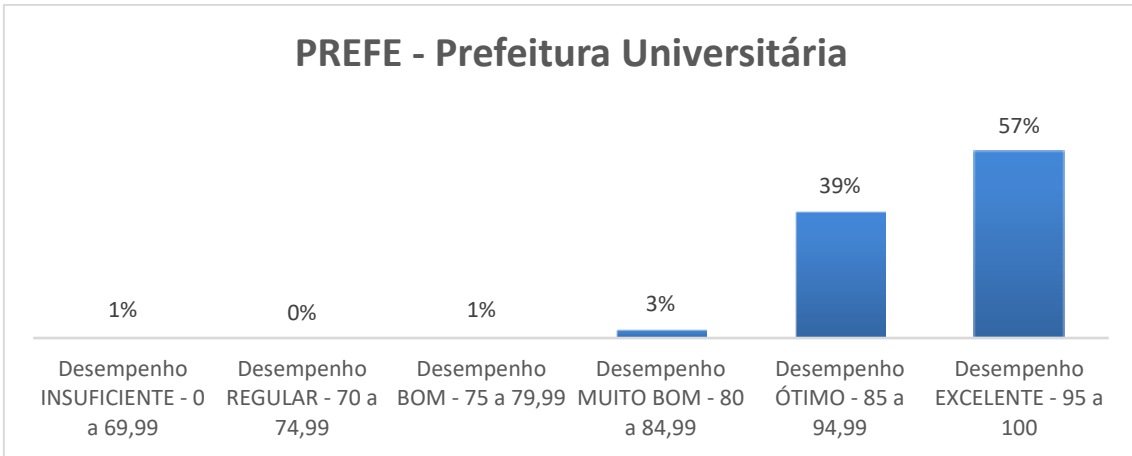


Gráfico 35: Média final dos servidores TAEs PREFE.

PREFE - Avaliação dos Servidores TAEs

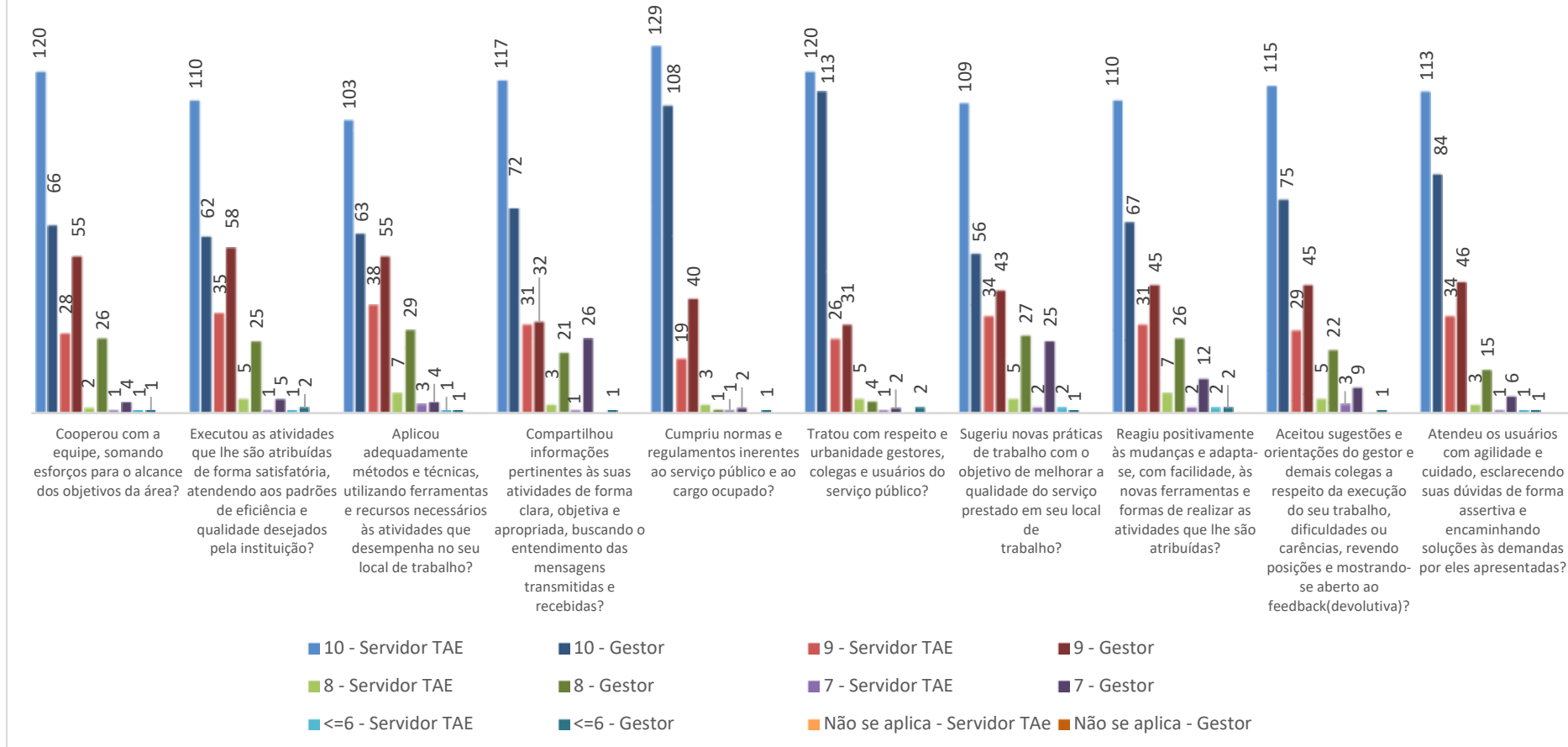


Gráfico 36: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores PREFE.

PREFE - Avaliação dos gestores pela equipe

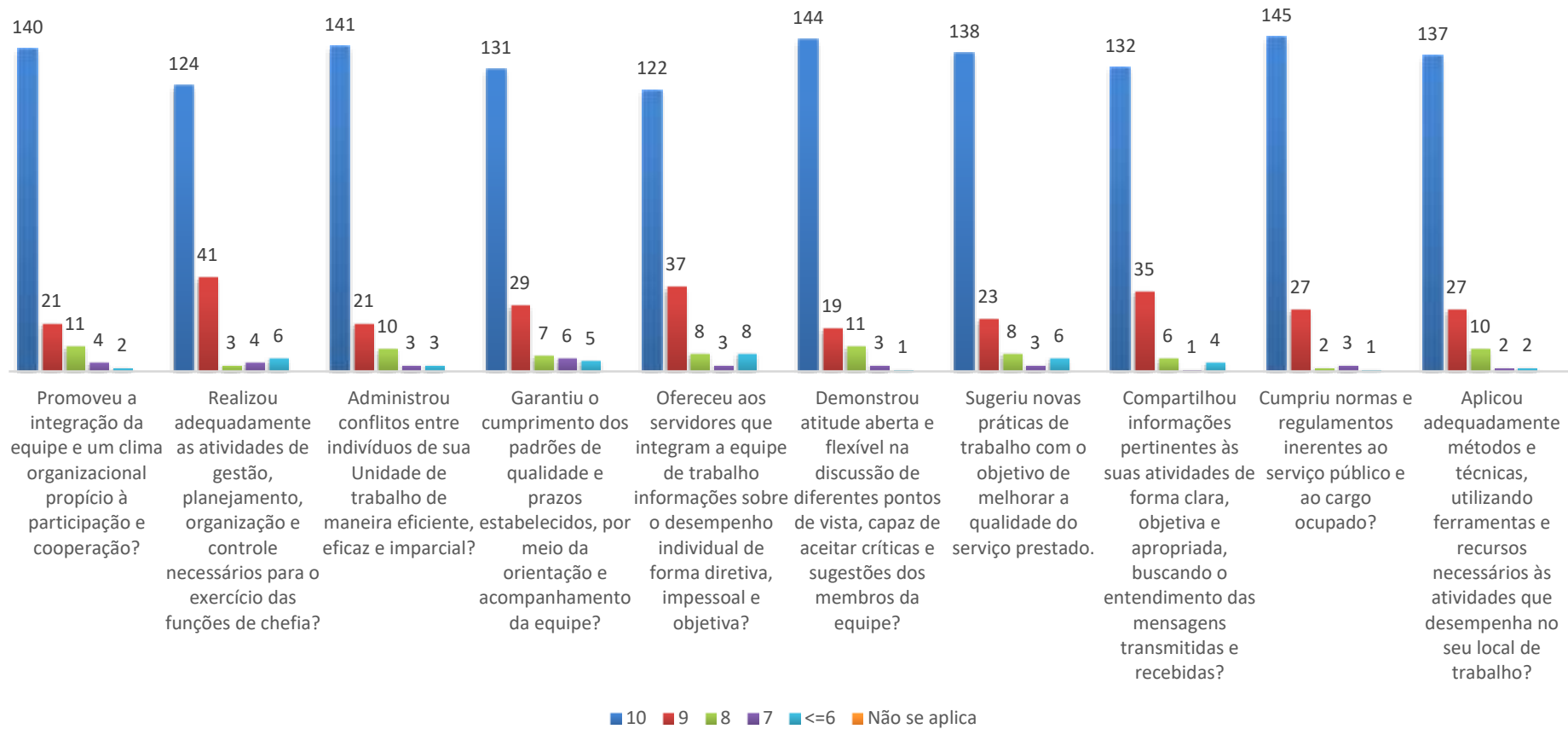


Gráfico 37: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs PREFE.

5 Avaliação das unidades vinculadas ao gabinete do Reitor

5.1 Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação - CTIC

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do **CTIC** de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 52 técnicos e 12 gestores foram avaliados.

Estrutura

- CTIC - CENTRO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO
 - DIRISU - DIRETORIA DE INFRAESTRUTURA E SUPORTE AO USUÁRIO
 - DALC - DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO, LICITAÇÃO E CONTRATOS
 - DR - DIVISÃO DE REDES
 - DSU - DIVISÃO DE SUPORTE AO USUÁRIO
 - SETOR DE SUPORTE - SANTA MÔNICA
 - SETOR DE SUPORTE - UMUARAMA
 - SETOR DE SUPORTE - PONTAL
 - SETOR DE SUPORTE - PATOS DE MINAS
 - SETOR DE SUPORTE - MONTE CARMELO
 - DIRSW - DIRETORIA DE SISTEMAS E WEBSITES
 - DS - DIVISÃO DE SISTEMAS
 - DW - DIVISÃO DE WEBSITES

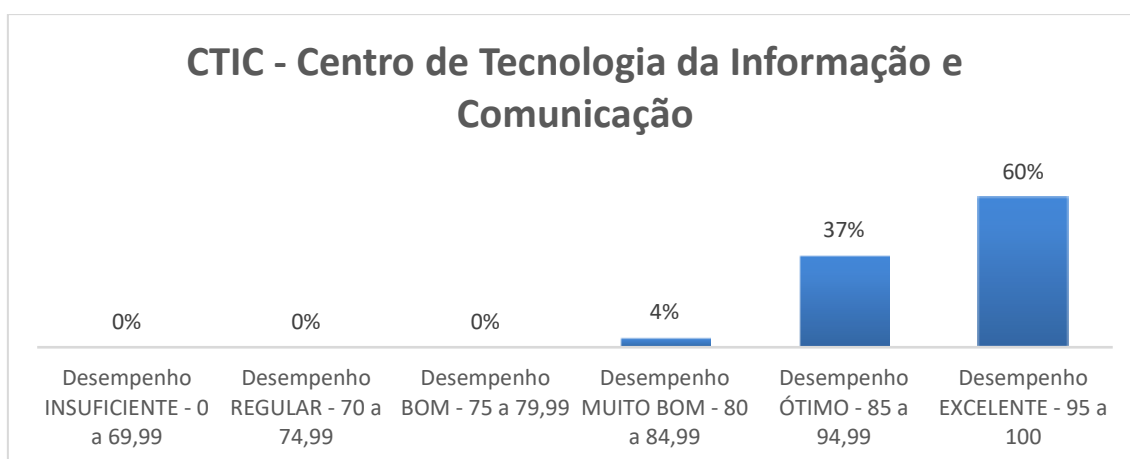


Gráfico 38: Média final dos servidores TAEs CTIC.

CTIC - Avaliação dos Servidores TAEs

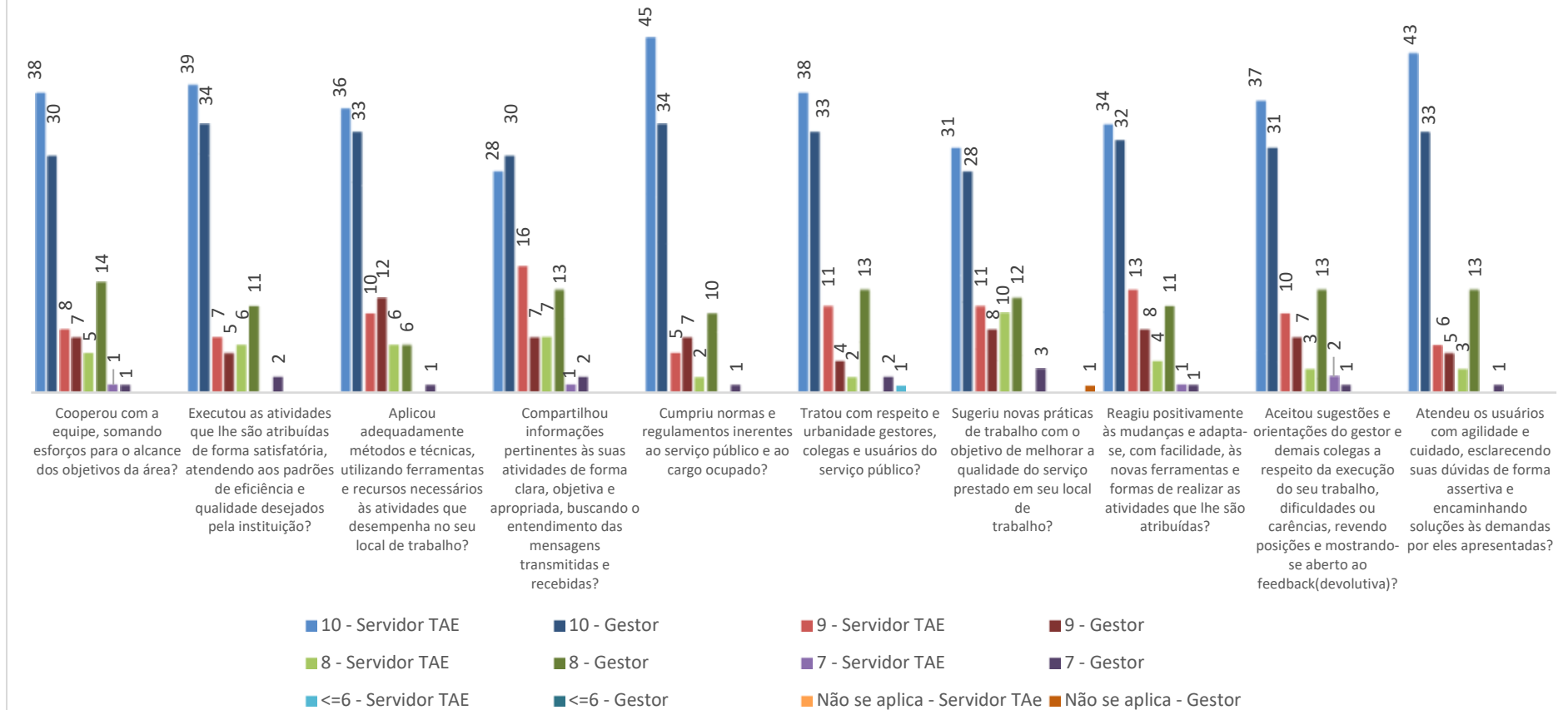


Gráfico 39: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores CTIC.

CTIC - Avaliação dos gestores pela equipe

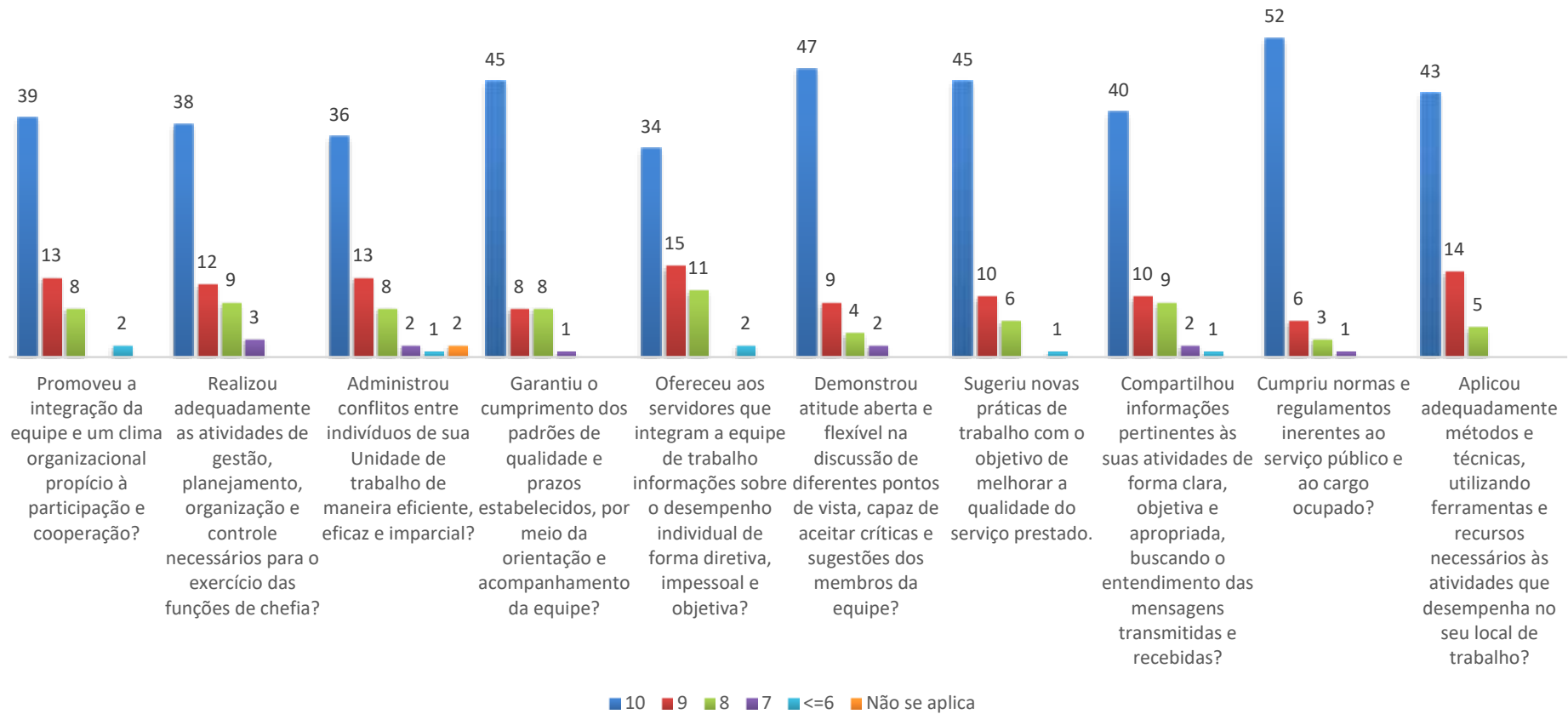


Gráfico 40: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs do CTIC.

5.2 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, 18 técnicos e 2 gestores foram avaliados.

Estrutura

- DIRCO - DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
 - DIVRA - DIVISÃO DE RÁDIO

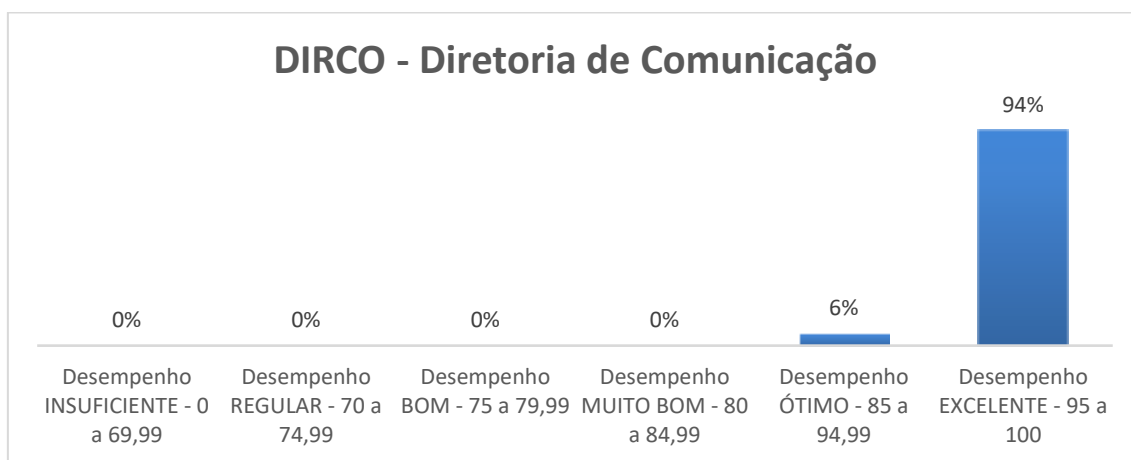


Gráfico 41: Média final dos servidores TAEs DIRCO.

DIRCO - Avaliação dos Servidores TAEs

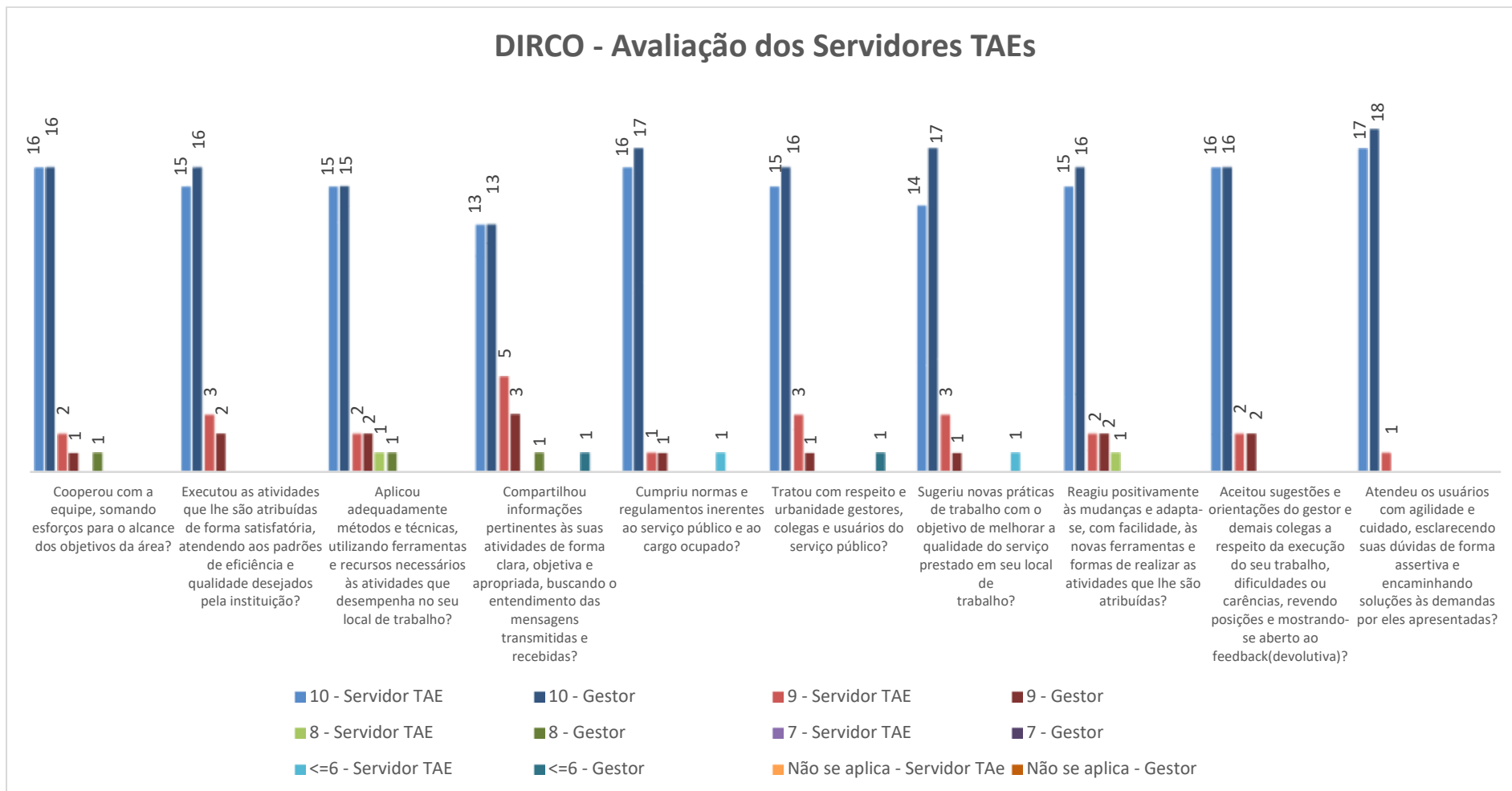


Gráfico 42: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores DIRCO.

DIRCO - Avaliação dos gestores pela equipe

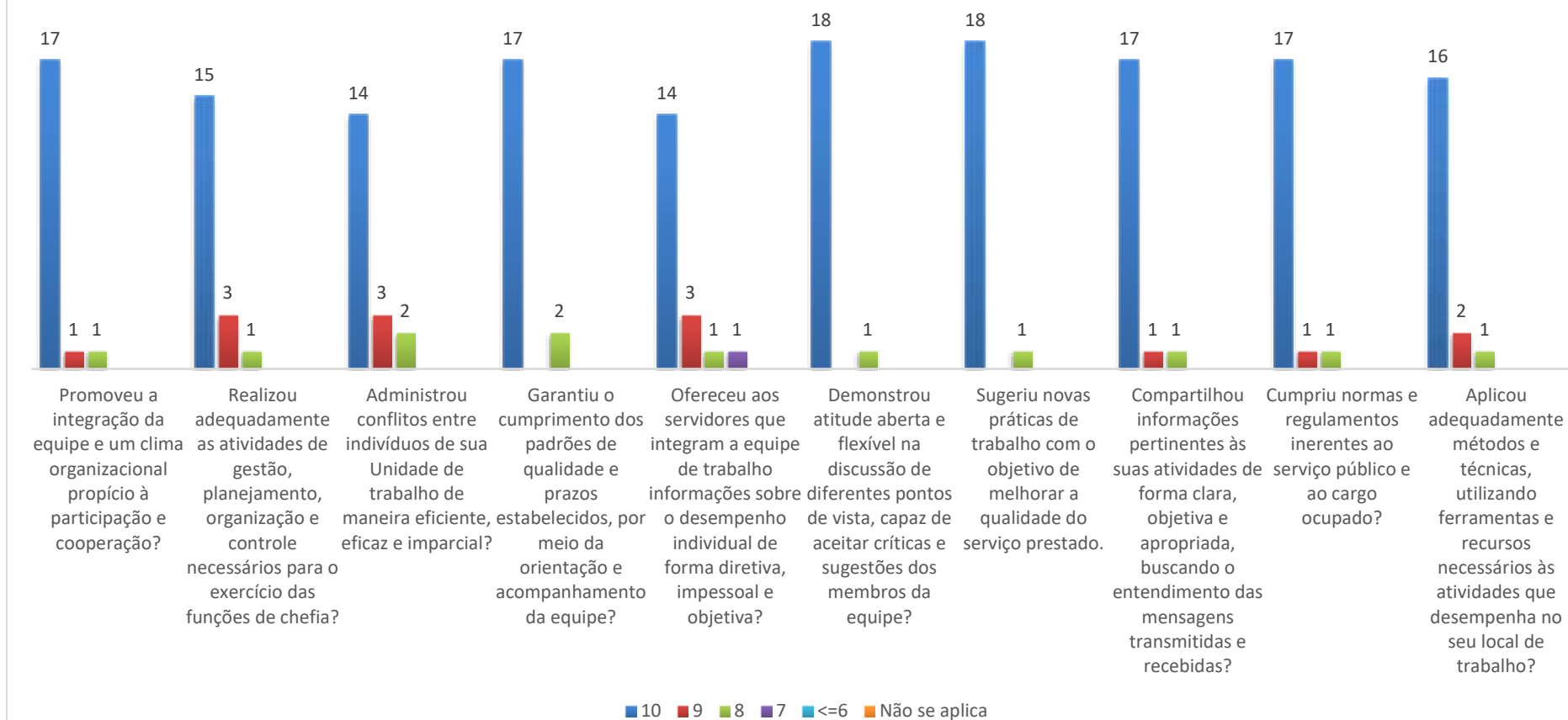


Gráfico 43: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs DIRCO.

5.3 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, 5 técnicos e 1 gestor foram avaliados.

Estrutura

- DRII - DIRETORIA DE RELACÕES INTERNACIONAIS E INTERINSTITUCIONAIS

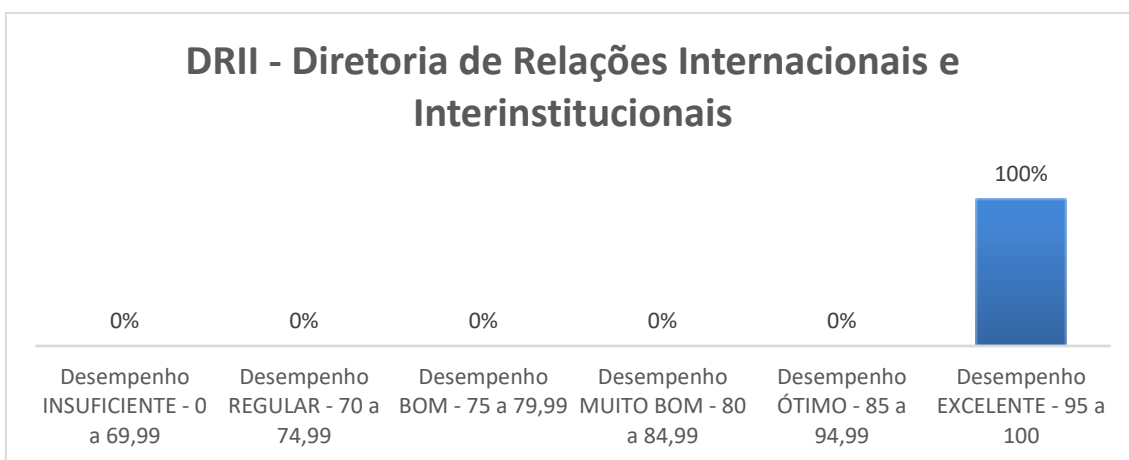


Gráfico 44: Média final dos servidores TAEs DRII.

DRII - Avaliação dos Servidores TAEs

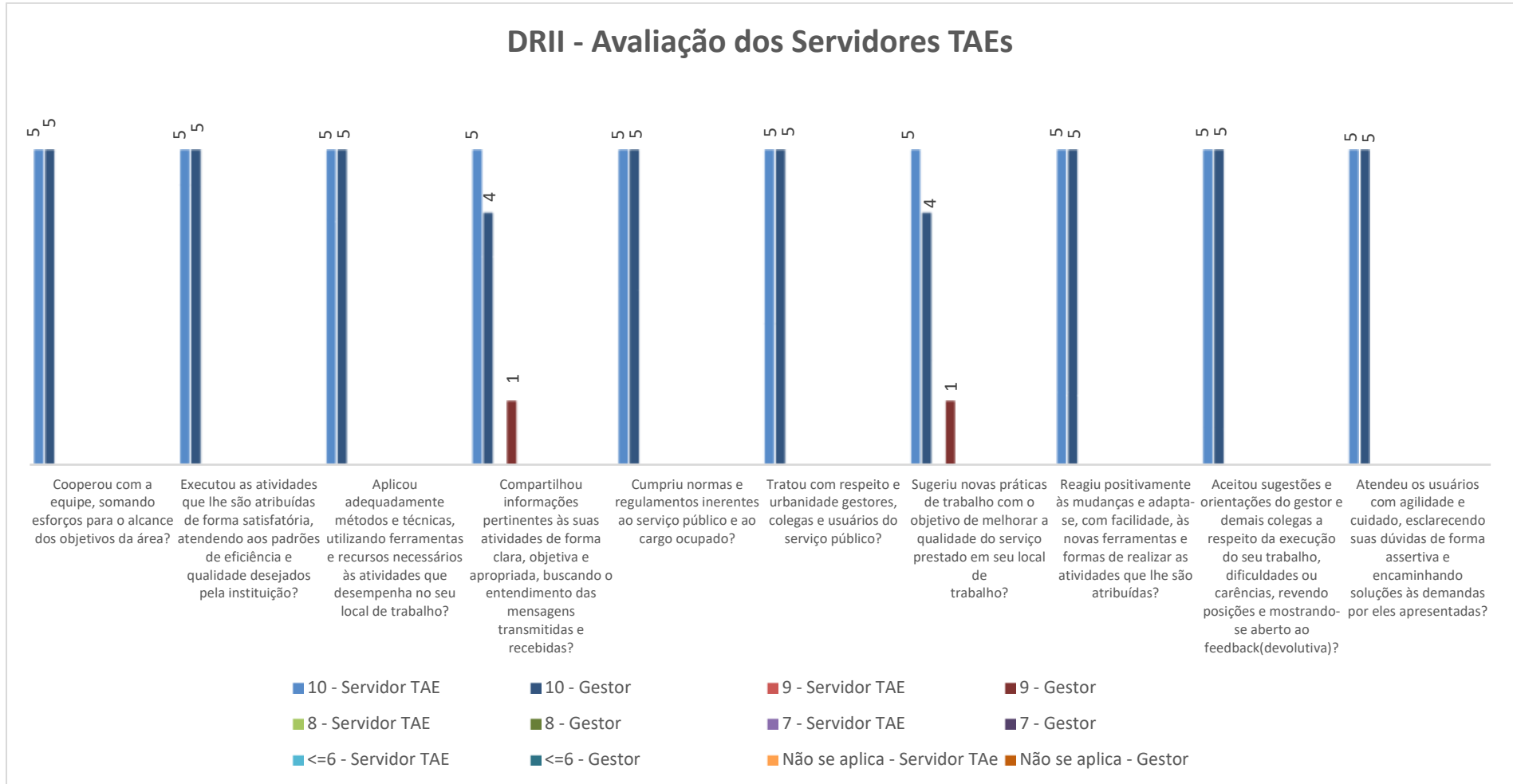


Gráfico 45: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores DRII.

DRII - Avaliação dos gestores pela equipe



Gráfico 46: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs DRII.

5.4 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, 65 técnicos e 16 gestores foram avaliados.

Estrutura

- DIRBI - DIRETORIA DE SISTEMA DE BIBLIOTECAS
 - DIAUS - DIVISÃO DE ATENDIMENTO AO USUÁRIO
 - BCMON - BIBLIOTECA CENTRAL SANTA MÔNICA
 - BSMTTC - BIBLIOTECA SETORIAL MONTE CARMELO
 - BSESB - BIBLIOTECA SETORIAL EDUCAÇÃO BÁSICA
 - BSPAT - BIBLIOTECA SETORIAL PATOS DE MINAS
 - BSGLO - BIBLIOTECA SETORIAL GLÓRIA
 - BSPON - BIBLIOTECA SETORIAL PONTAL
 - BSFIS - BIBLIOTECA SETORIAL EDUCAÇÃO FÍSICA
 - BSUMU - BIBLIOTECA SETORIAL UMUARAMA
 - DIAPT - DIVISÃO DE AQUISIÇÃO E PROCESSAMENTO TÉCNICO
 - SESEL - SETOR DE SELEÇÃO E AQUISIÇÃO
 - SERER - SETOR DE RESTAURAÇÃO
 - SECAC - SETOR DE CATALOGAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO
 - DIINF - DIVISÃO DE INFORMATIZAÇÃO
 - SEBID - SETOR DE BIBLIOTECAS DIGITAIS
 - SECOM - SETOR DE COMPRAS

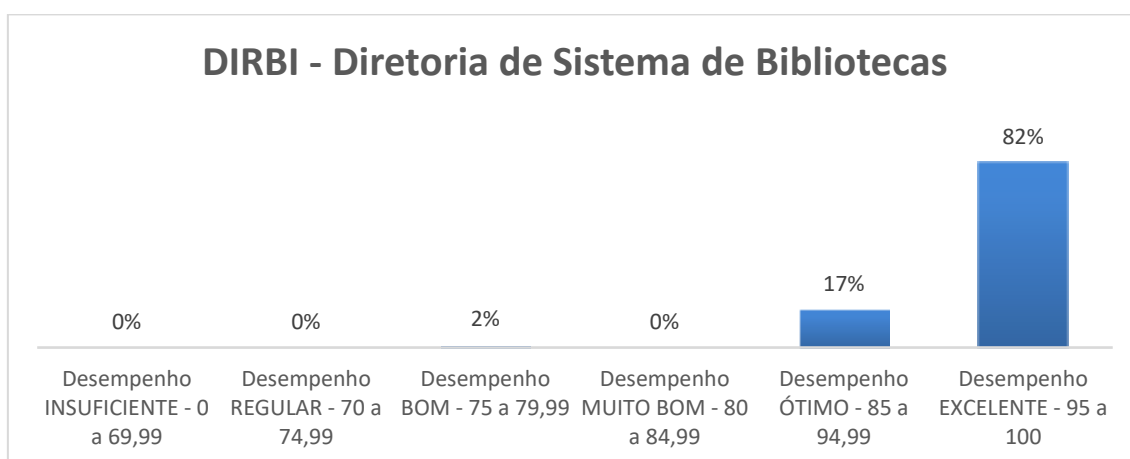


Gráfico 47: Média final dos servidores TAEs DIRBI.

DIRBI - Avaliação dos Servidores TAEs

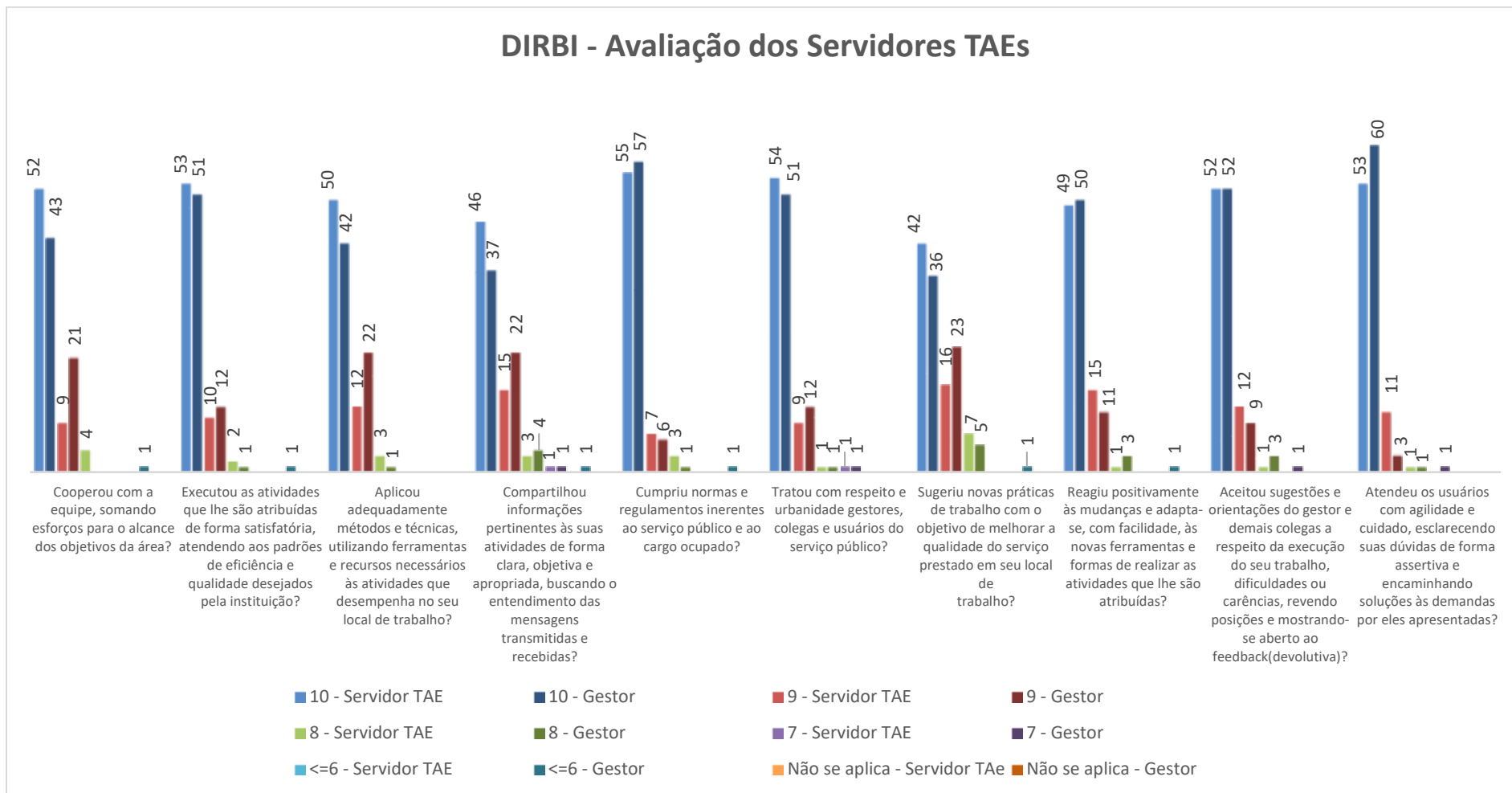


Gráfico 48: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores DIRBI.

DIRBI - Avaliação dos gestores pela equipe

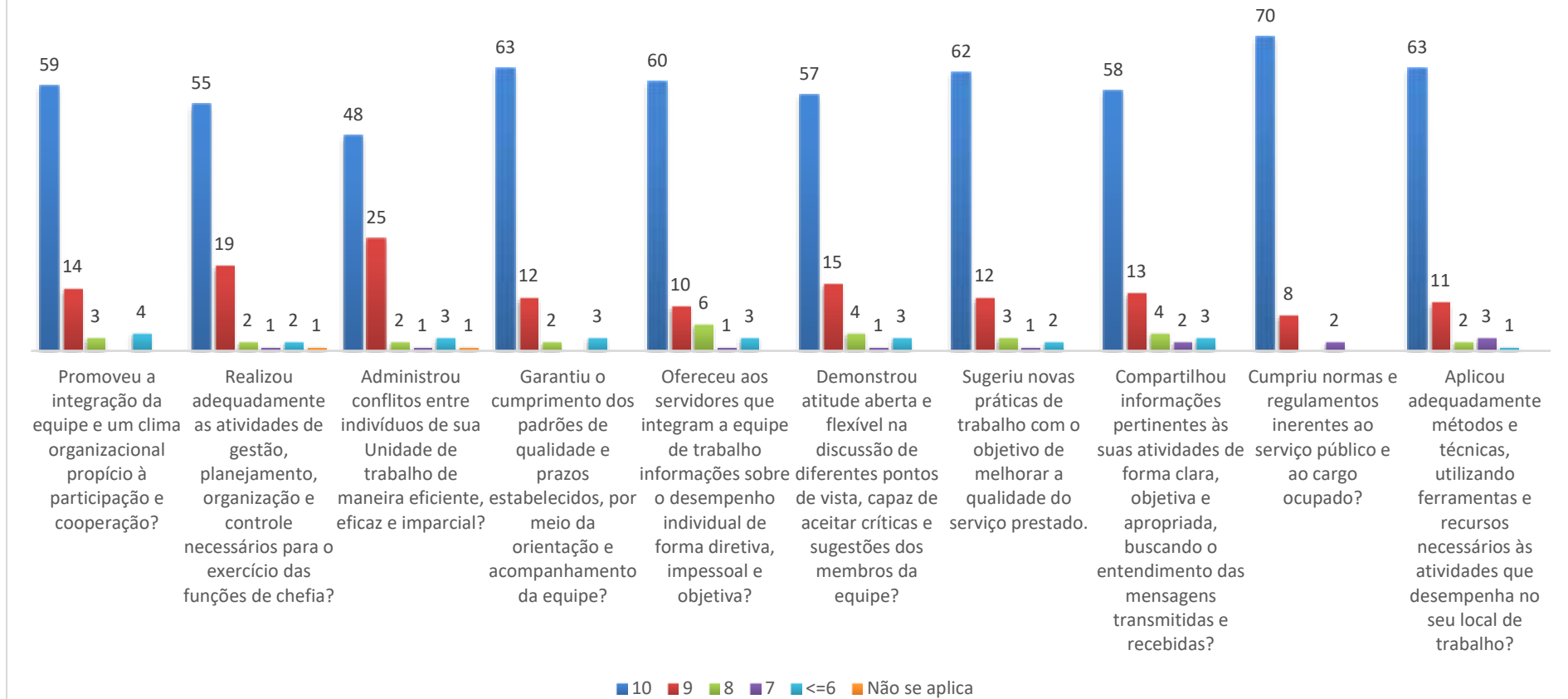


Gráfico 49: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs DIRBI.

5.5 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, 22 técnicos e 5 gestores foram avaliados.

Estrutura

- DIRPV - DIRETORIA DE EXPERIMENTAÇÃO E PRODUÇÃO VEGETAL
 - SEFAG - SETOR GLÓRIA
 - SEFAC - SETOR CAPIM BRANCO
 - SEALI - SETOR ÁGUA LIMPA
- DIREP - DIRETORIA DE EXPERIMENTAÇÃO E PRODUÇÃO ANIMAL

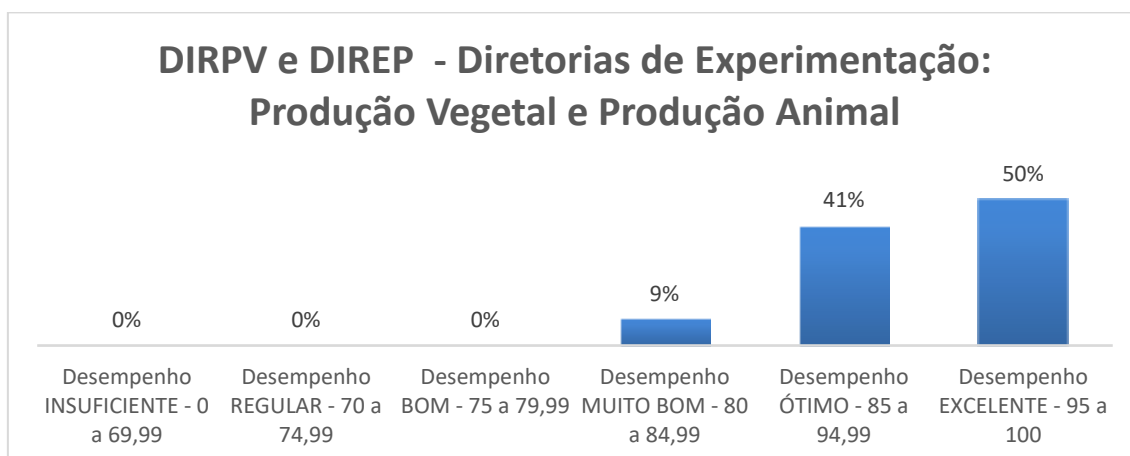


Gráfico 50: Média final dos servidores TAEs DIRPV e DIREP.

DIRPV e DIREP - Avaliação dos Servidores TAEs

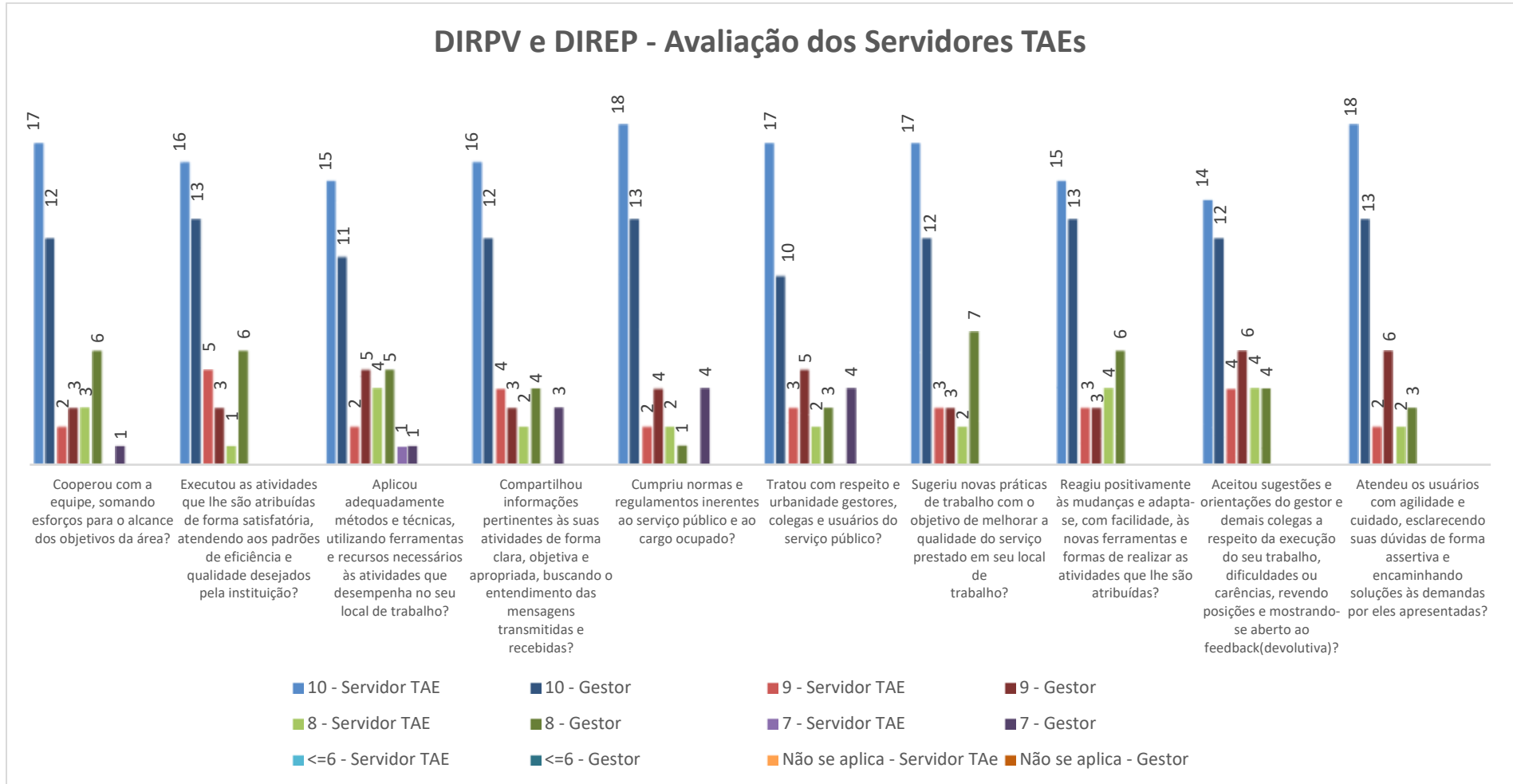


Gráfico 51: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores DIRPV e DIREP.

DIRPV e DIREP - Avaliação dos gestores pela equipe

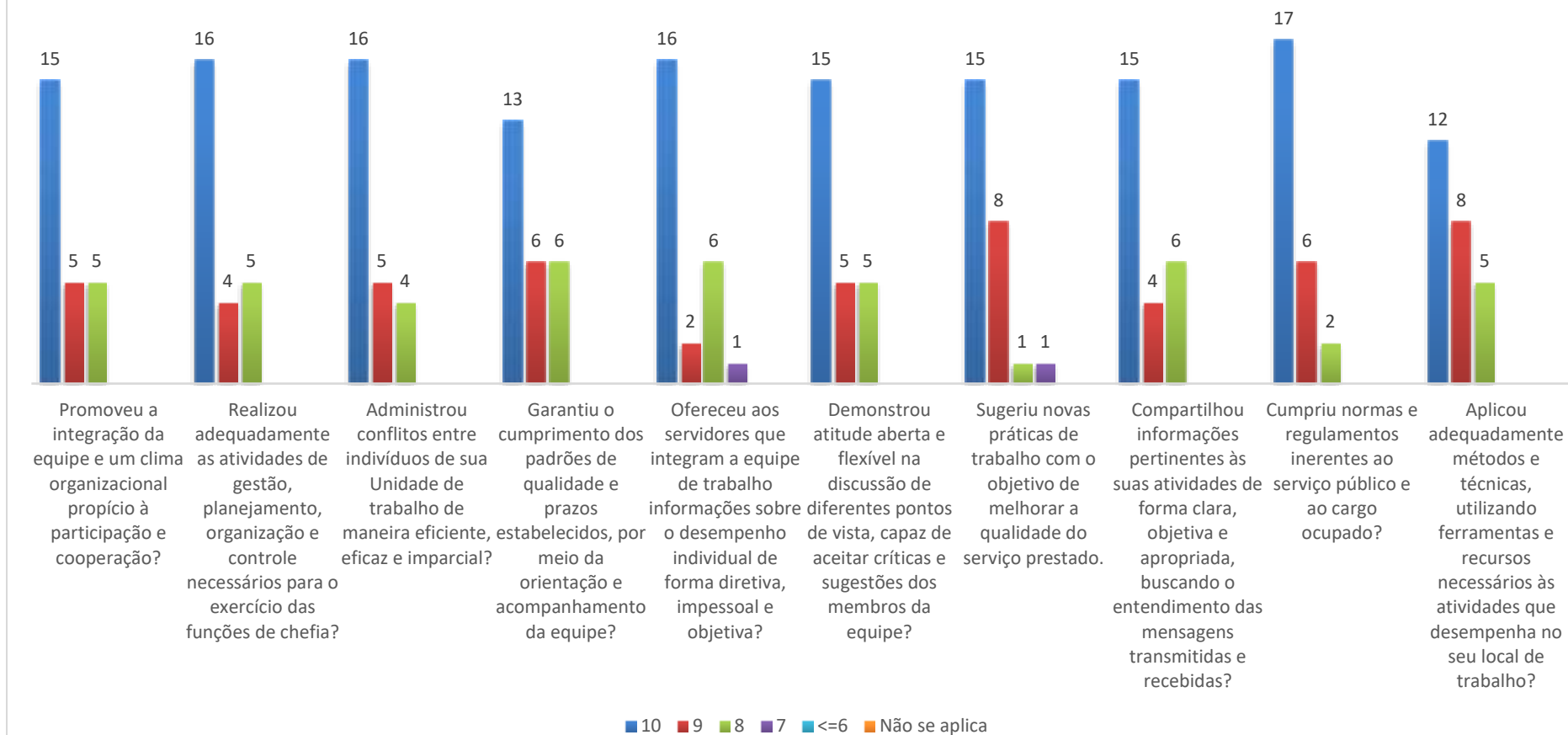


Gráfico 52: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs DIRPV e DIREP.

5.6 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, 10 técnicos e 4 gestores foram avaliados.

Estrutura

- EDUFU - EDITORA DA UFU
 - DIVISÃO ADMINISTRATIVA - EDUFU
 - DIVISÃO GRÁFICA – EDUFU
 - DIVISÃO DE EDITORAÇÃO ELETRÔNICA - EDUFU

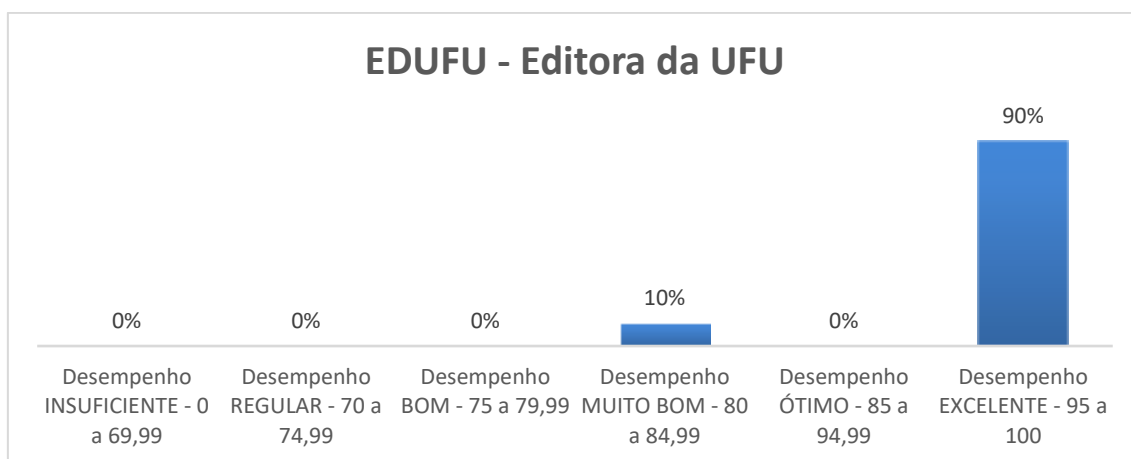


Gráfico 53: Média final dos servidores TAEs EDUFU.

EDUFU - Avaliação dos Servidores TAEs



Gráfico 54: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores EDUFU.

EDUFU - Avaliação dos gestores pela equipe

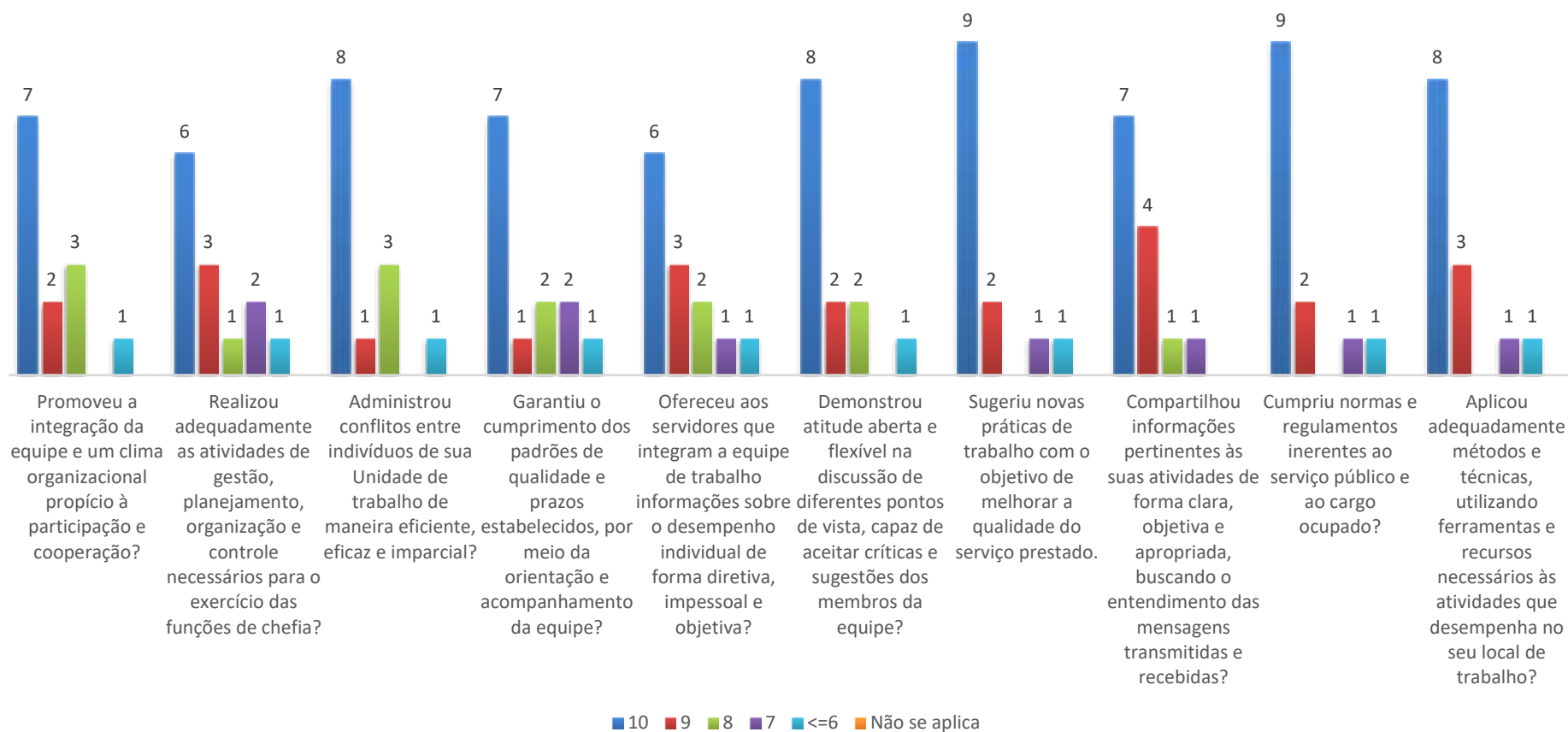


Gráfico 55: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs EDUFU.

5.7 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.

Estrutura

- PROGE - PROCURADORIA GERAL

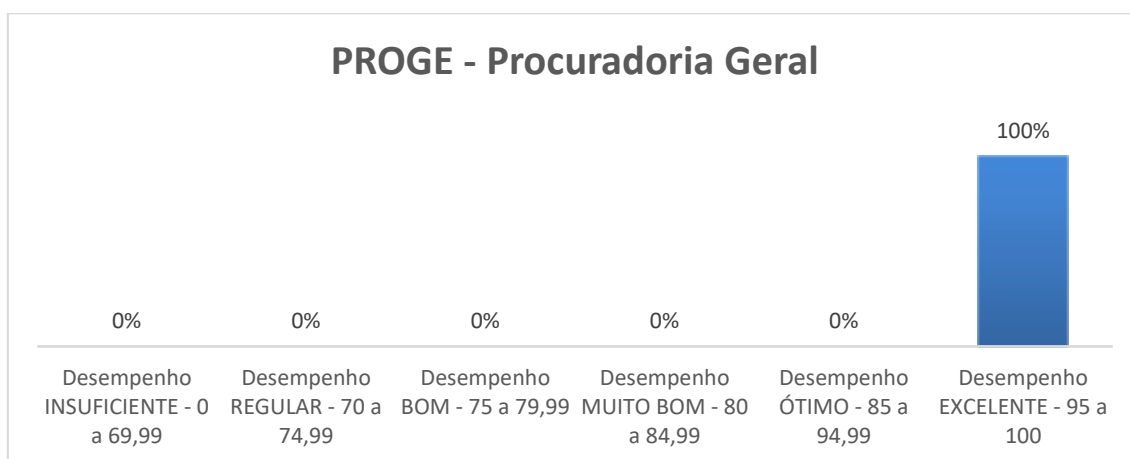


Gráfico 56: Média final dos servidores TAEs PROGE.

PROGE - Avaliação dos Servidores TAEs

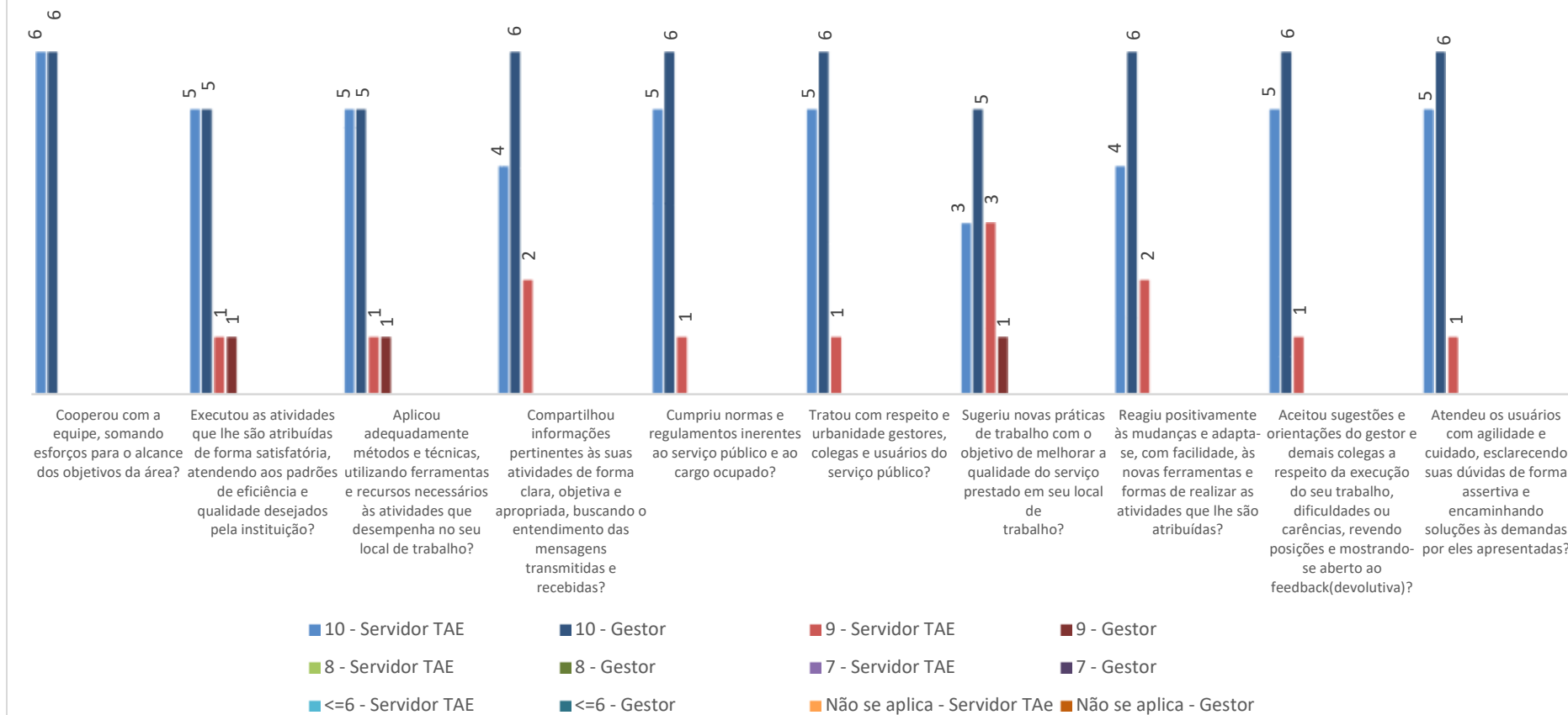


Gráfico 57: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores PROGE.

PROGE - Avaliação dos gestores pela equipe

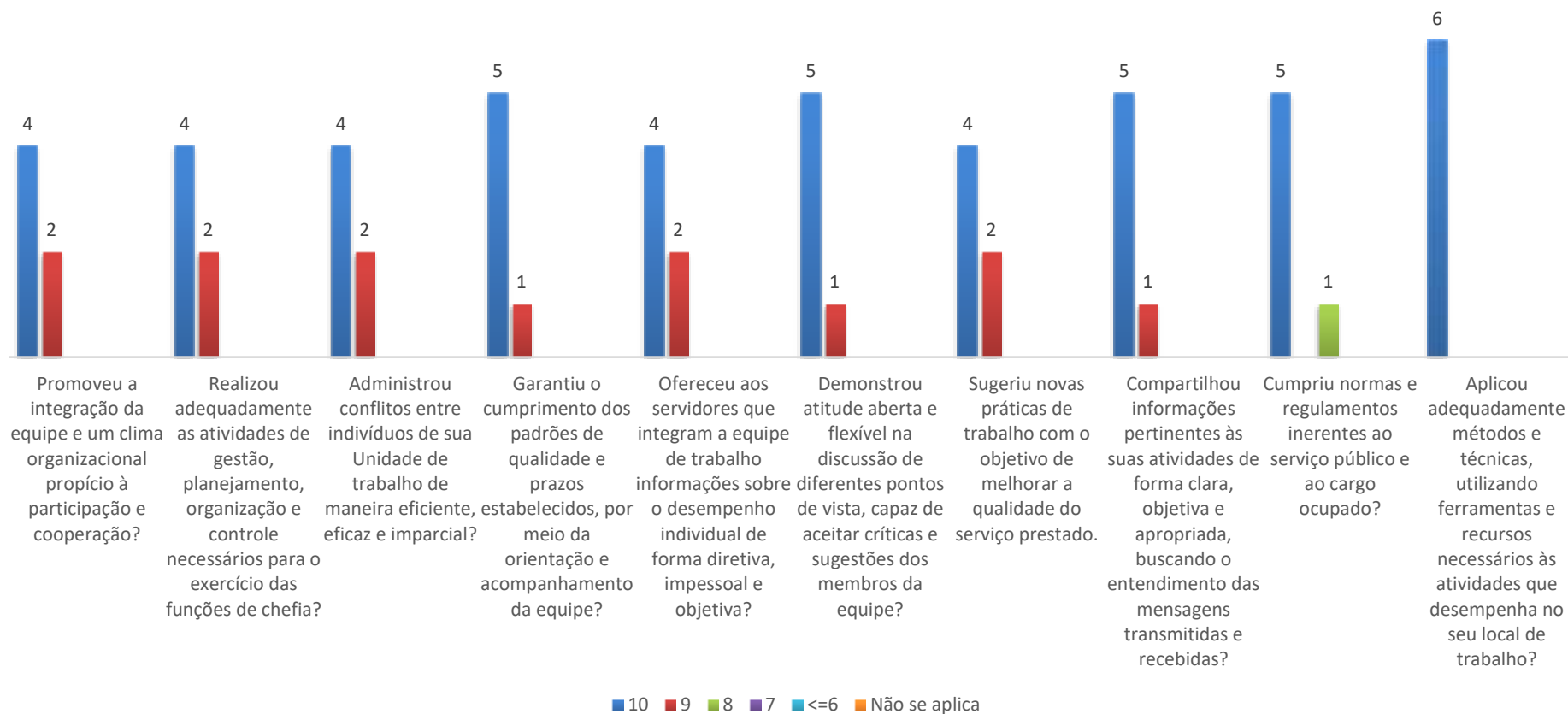


Gráfico 58: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs PROGE.

5.8 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, 39 técnicos e 13 gestores foram avaliados.

Estrutura

- REITORIA
 - GABIR - GABINETE DO REITOR
 - COPSIA - COMISSÃO PERMANENTE DE SINDICÂNCIA E INQUÉRITO ADMINISTRATIVO
 - COLIC - COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO
 - COMEP - COMISSÃO DE ÉTICA
 - VICER - VICE REITORIA
 - SEGER - SECRETARIA GERAL
 - ASSESSORIA REITORIA MONTE CARMELO
 - ASSESSORIA REITORIA PATOS DE MINAS
 - OUVID - OUVIDORIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
 - AUDIT - AUDITORIA GERAL
 - CEaD - CENTRO DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA
 - DIRAI - DIRETORIA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

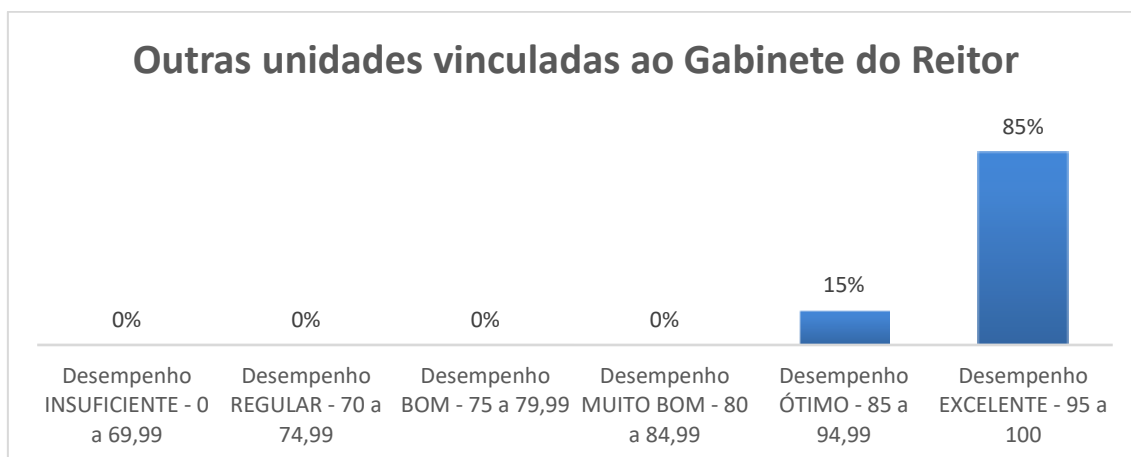


Gráfico 59: Média final dos servidores TAEs.

Outras unidades vinculadas ao Gabinete do Reitor

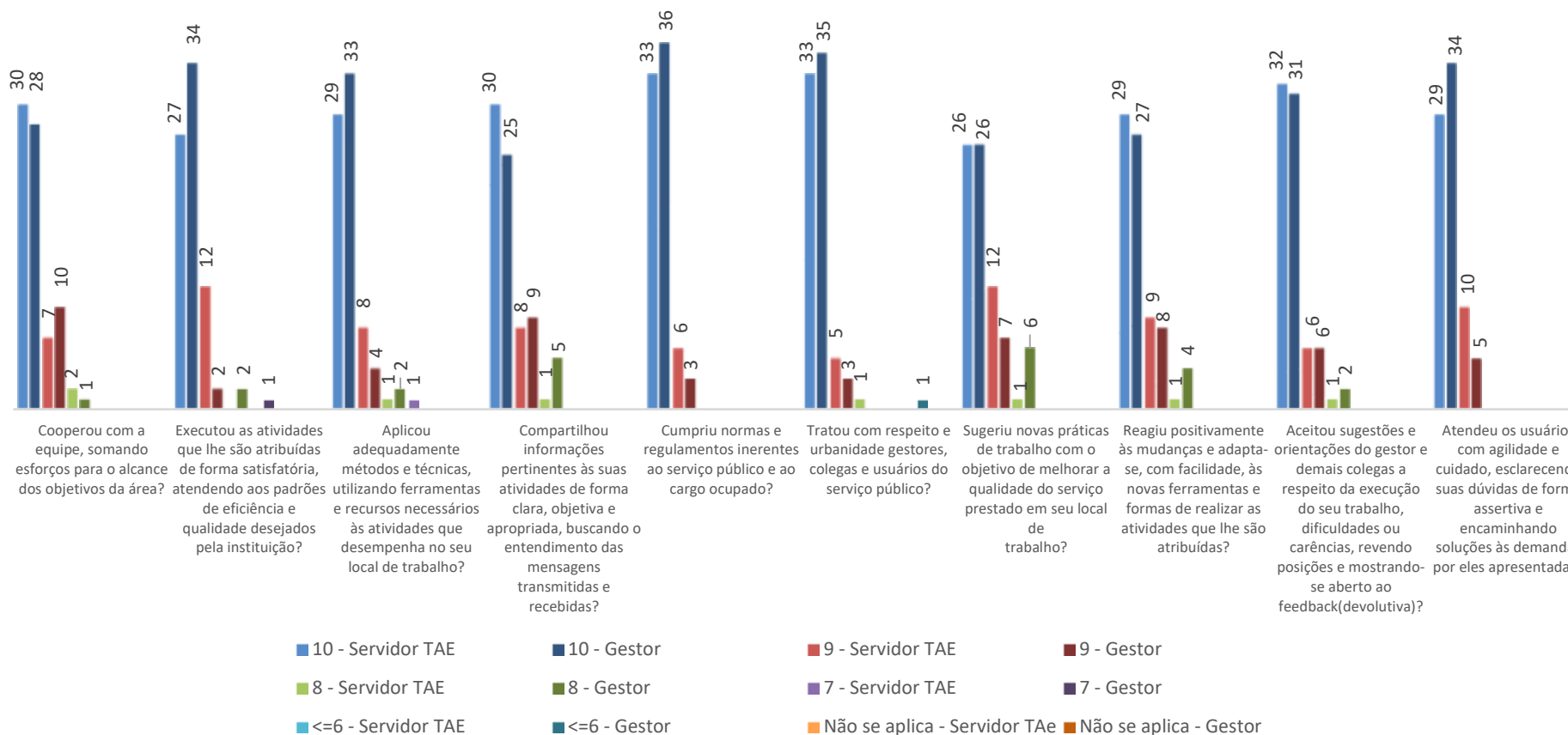


Gráfico 60: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores.

Outras unidades vinculadas ao Gabinete do Reitor

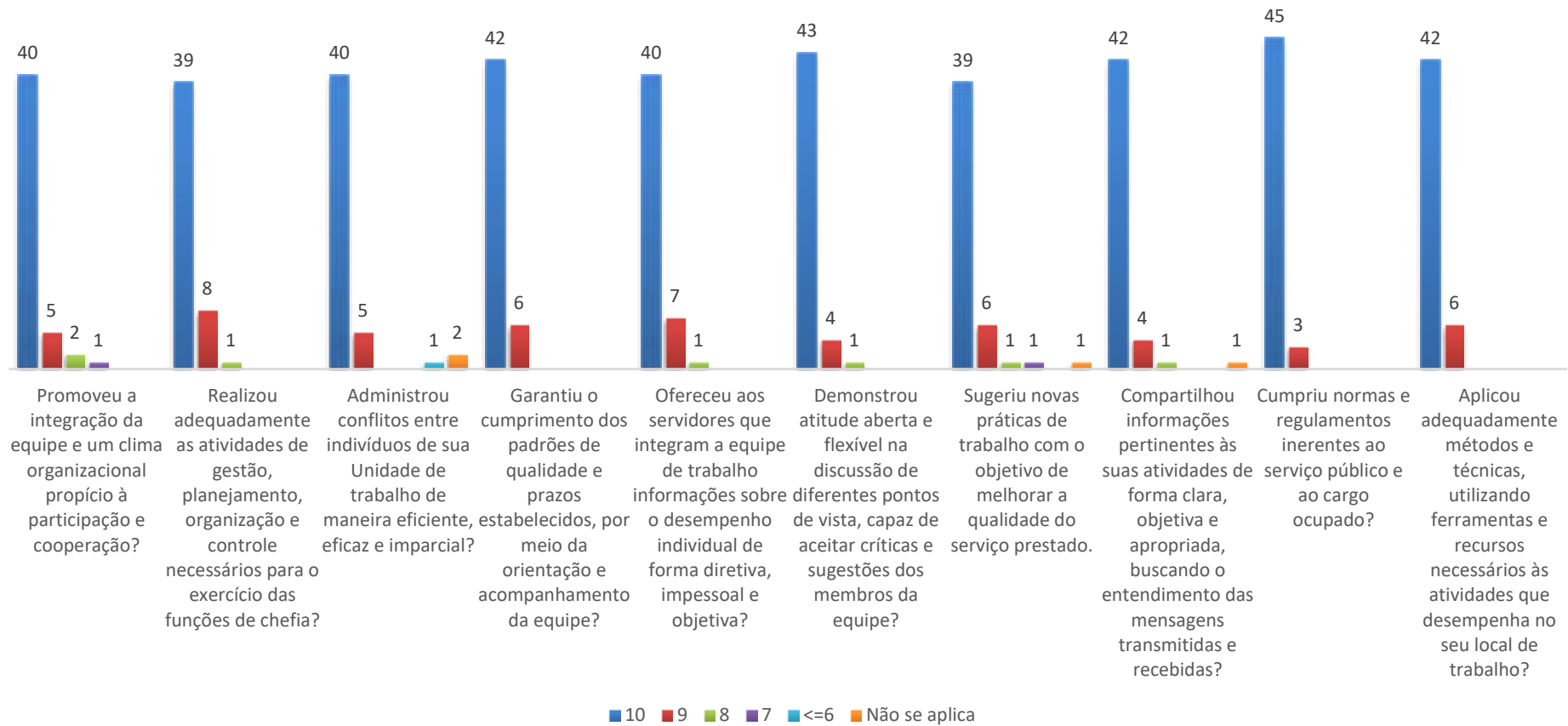


Gráfico 61: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs.

6 Avaliação das Unidades Acadêmicas

6.1 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, 29 técnicos e 9 gestores foram avaliados.

Estrutura

- IARTE - INSTITUTO DE ARTES
 - GRADUAÇÃO EM ARTES VISUAIS
 - LABORATÓRIO DE ARTE COMPUTACIONAL
 - LABORATÓRIO DE FOTOGRAFIA
 - GRADUAÇÃO EM MÚSICA
 - GRADUAÇÃO EM DANÇA
 - GRADUAÇÃO EM TEATRO
 - PPGMU - PÓS-GRADUAÇÃO EM MÚSICA
 - PÓS-GRADUAÇÃO EM ARTES - MESTRADO PROFISSIONAL
 - PÓS-GRADUAÇÃO EM ARTES CÊNICAS

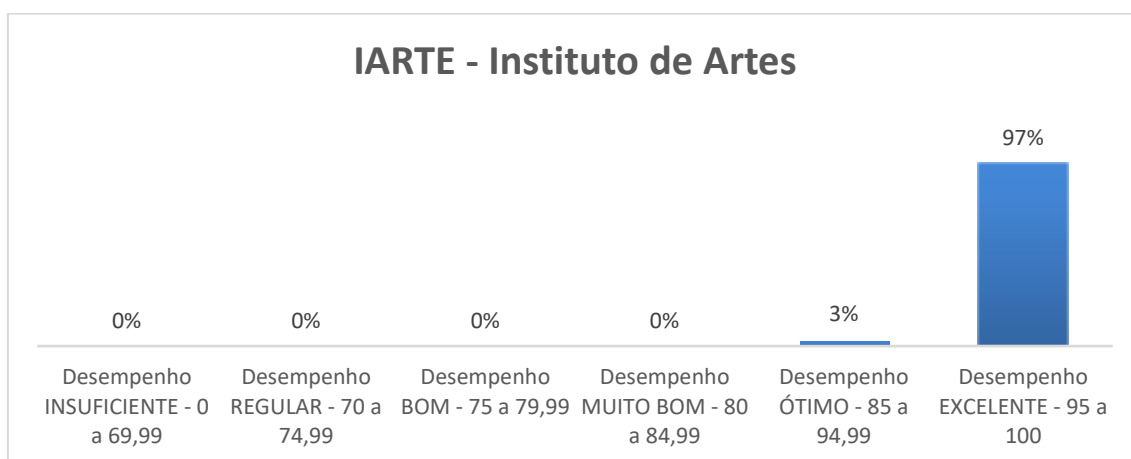


Gráfico 62: Média final dos servidores TAEs IARTE.

IARTE - Avaliação dos Servidores TAEs

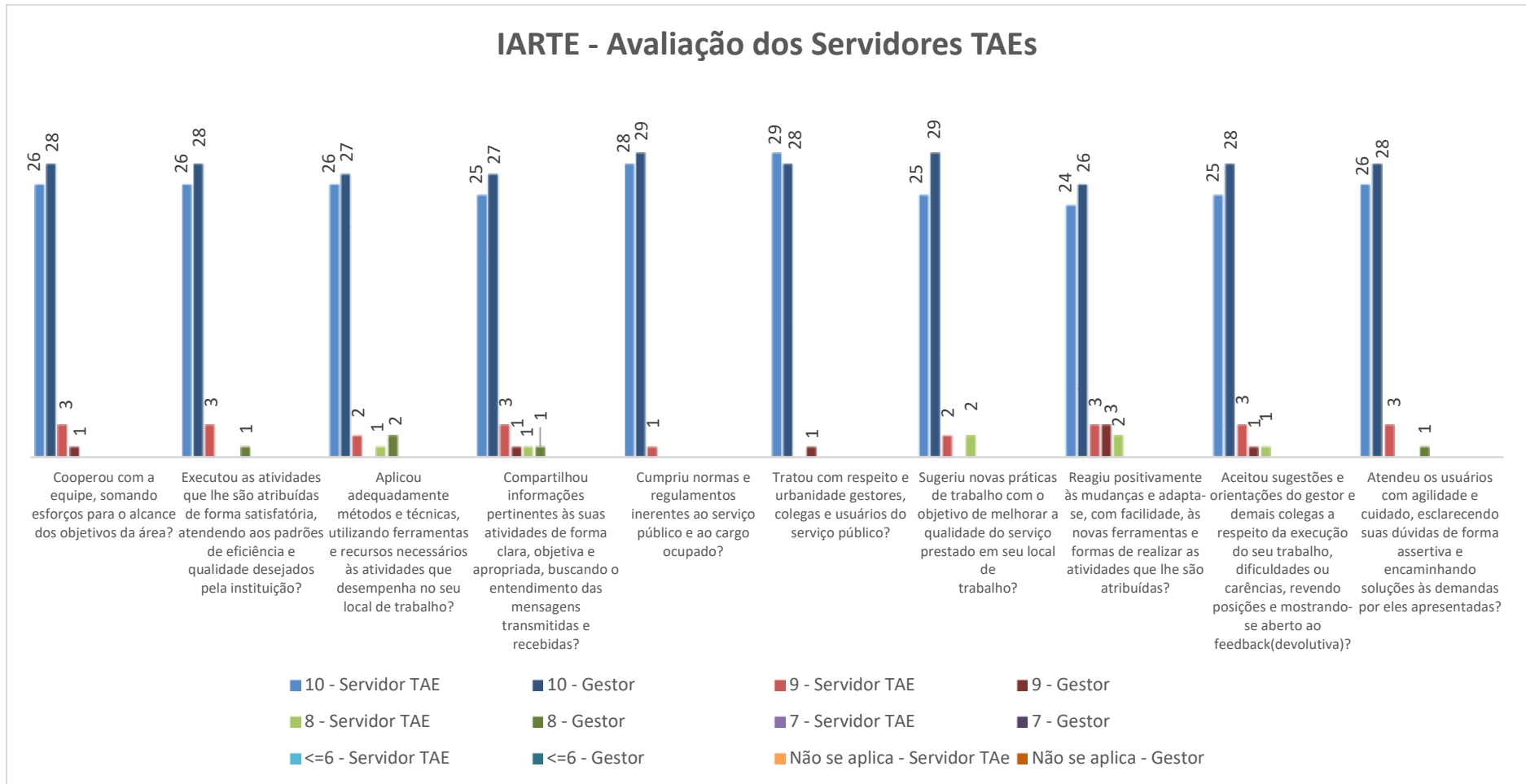
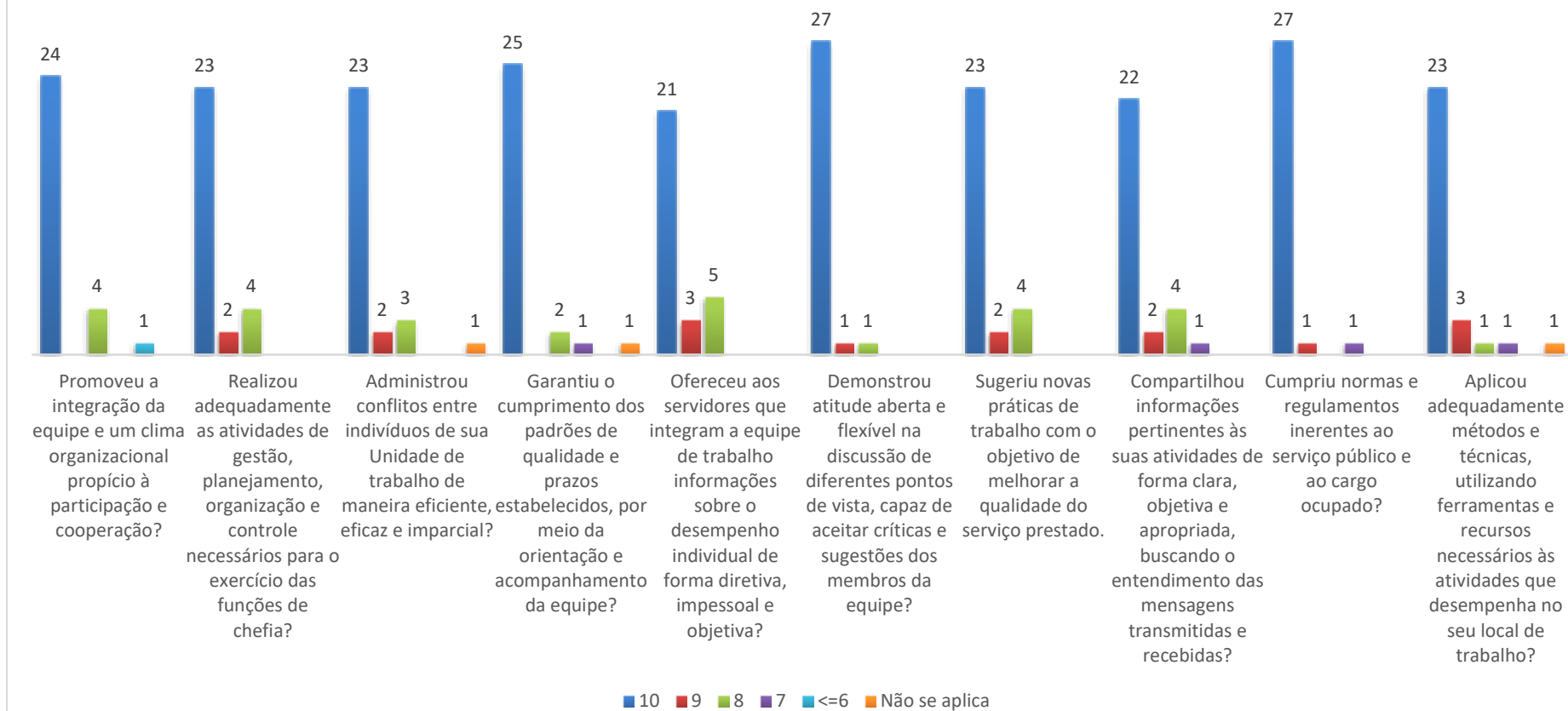


Gráfico 63: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores IARTE.

IARTE - Avaliação dos gestores pela equipe



Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs IARTE.

6.2 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, 14 técnicos e 5 gestores foram avaliados.

Estrutura

- INBIO - INSTITUTO DE BIOLOGIA
 - COLBI - GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS BIOLÓGICAS
 - PPGECB - PÓS-GRADUAÇÃO EM ECOLOGIA, CONSERVAÇÃO E BIODIVERSIDADE
 - BIOVEG - PÓS-GRADUAÇÃO EM BIOLOGIA VEGETAL
 - HUFU - HERBÁRIO UBERLANDENSE

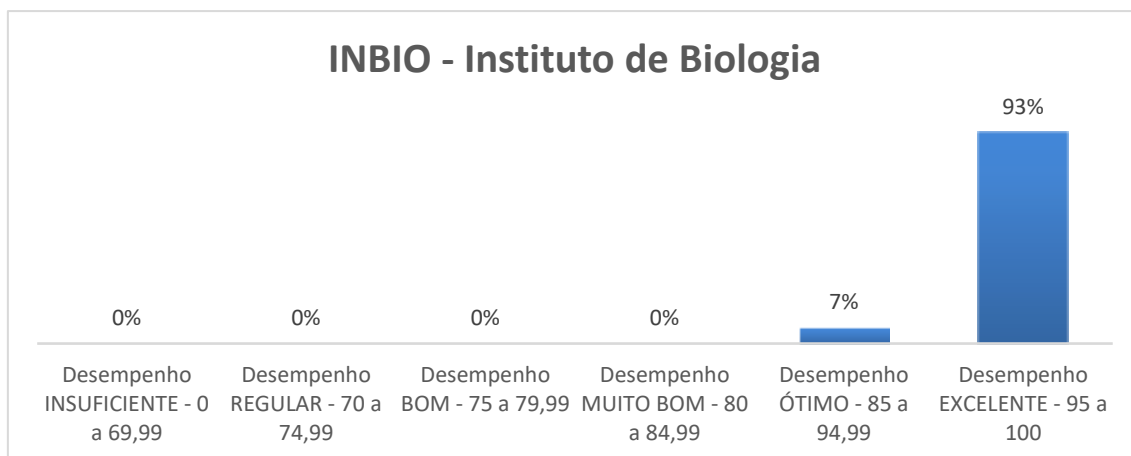


Gráfico 64: Média final dos servidores TAEs INBIO.

INBIO - Avaliação dos Servidores TAEs

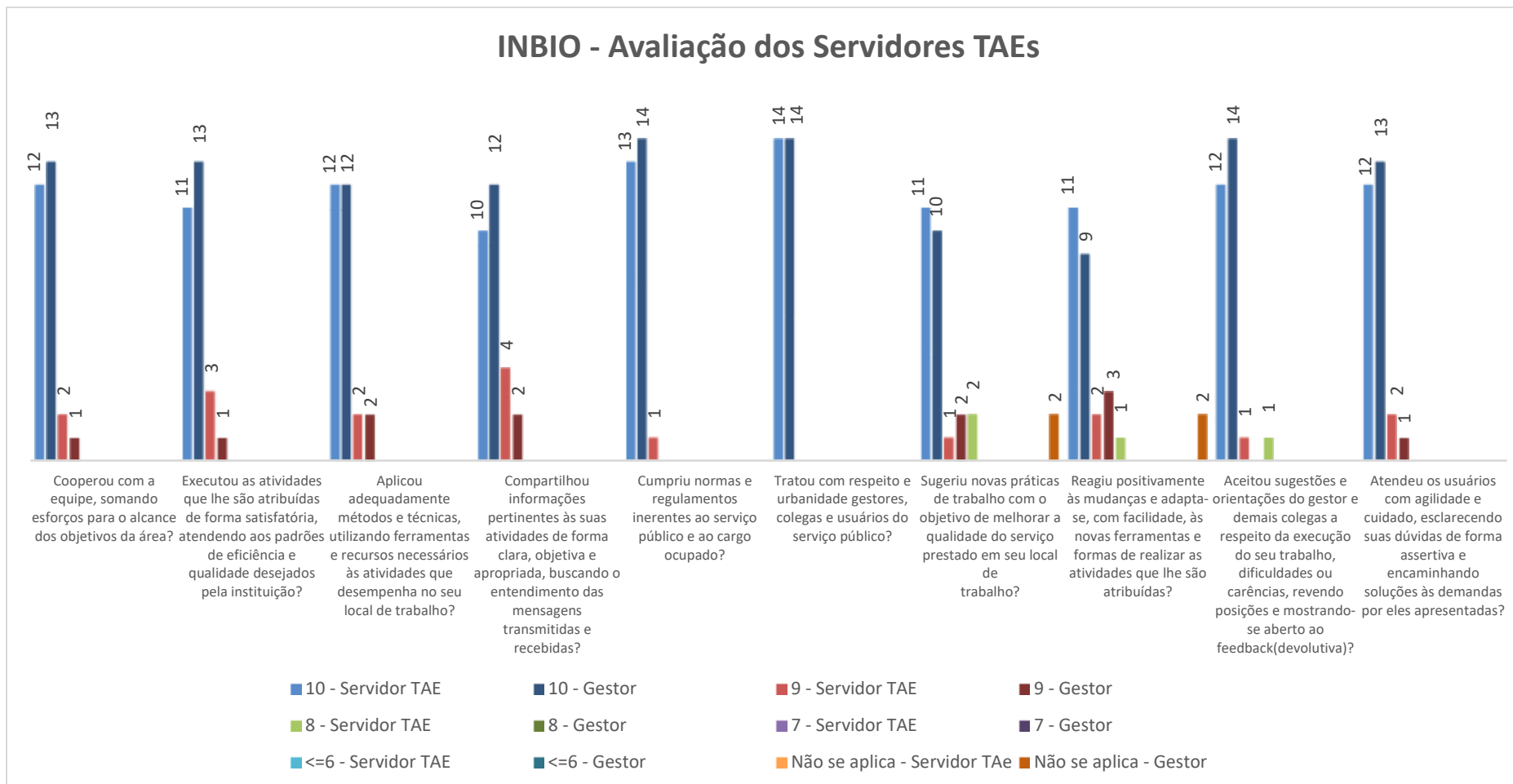


Gráfico 65: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores INBIO.

INBIO - Avaliação dos gestores pela equipe

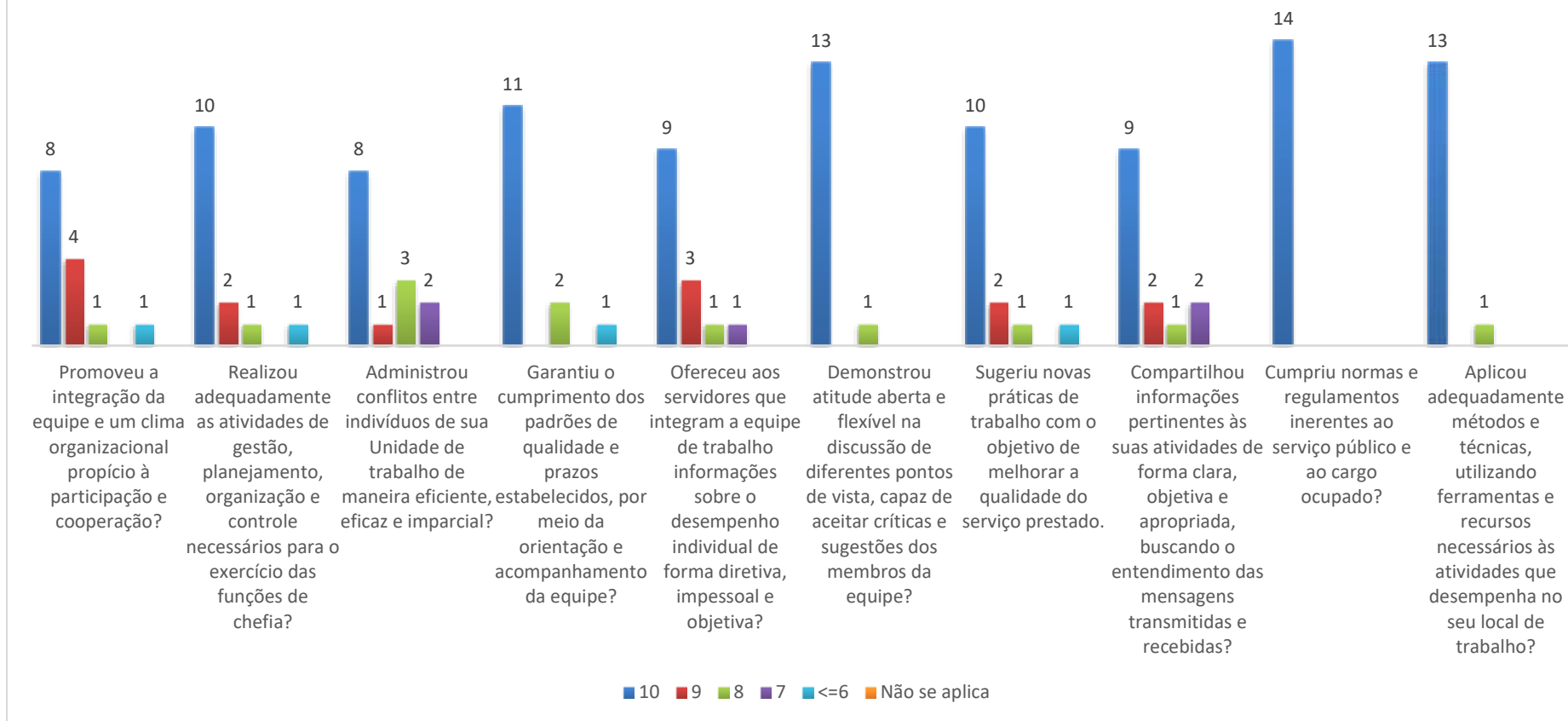


Gráfico 66: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs INBIO.

6.3 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, 25 técnicos e 5 gestores foram avaliados.

Estrutura

- IBTEC - INSTITUTO DE BIOTECNOLOGIA
 - CCGB - GRADUAÇÃO EM BIOTECNOLOGIA
 - COGEB - PÓS-GRADUAÇÃO EM GENÉTICA E BIOQUÍMICA
 - GRADUAÇÃO EM BIOTECNOLOGIA - PATOS DE MINAS
 - PPGBIOTEC - PÓS-GRADUAÇÃO EM BIOTECNOLOGIA - PATOS DE MINAS

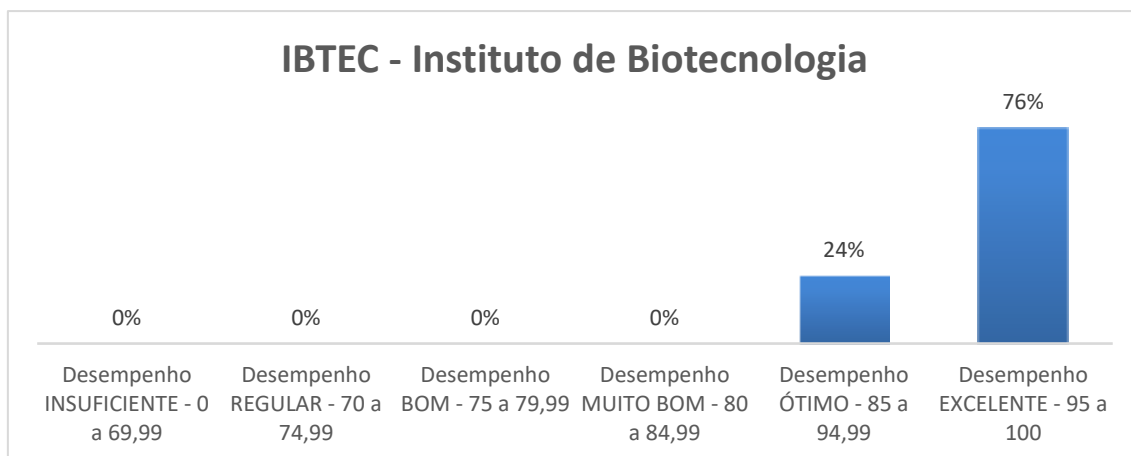


Gráfico 67: Média final dos servidores TAEs IBTEC.

IBTEC - Avaliação dos Servidores TAEs

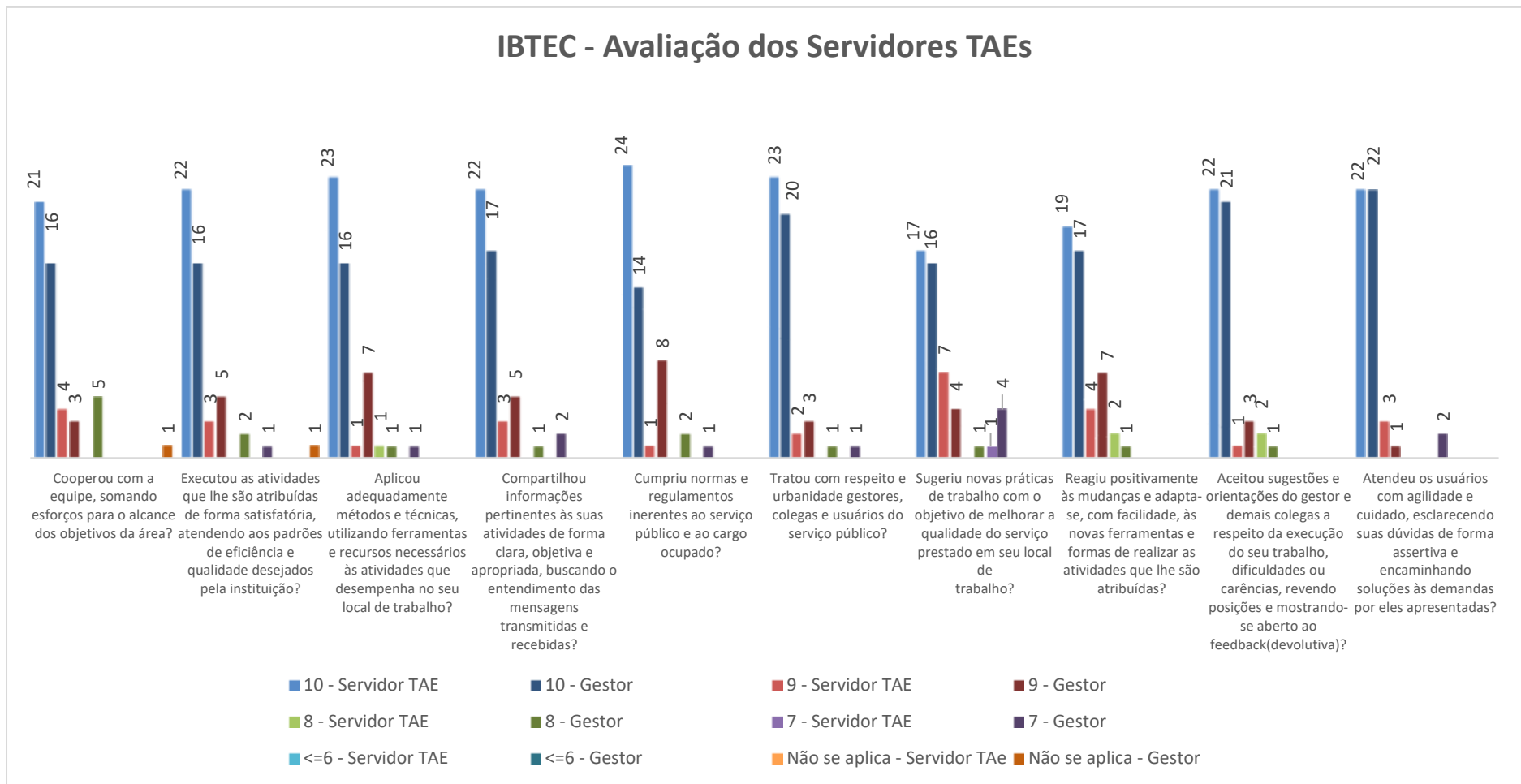


Gráfico 68: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores IBTEC.

IBTEC - Avaliação dos gestores pela equipe

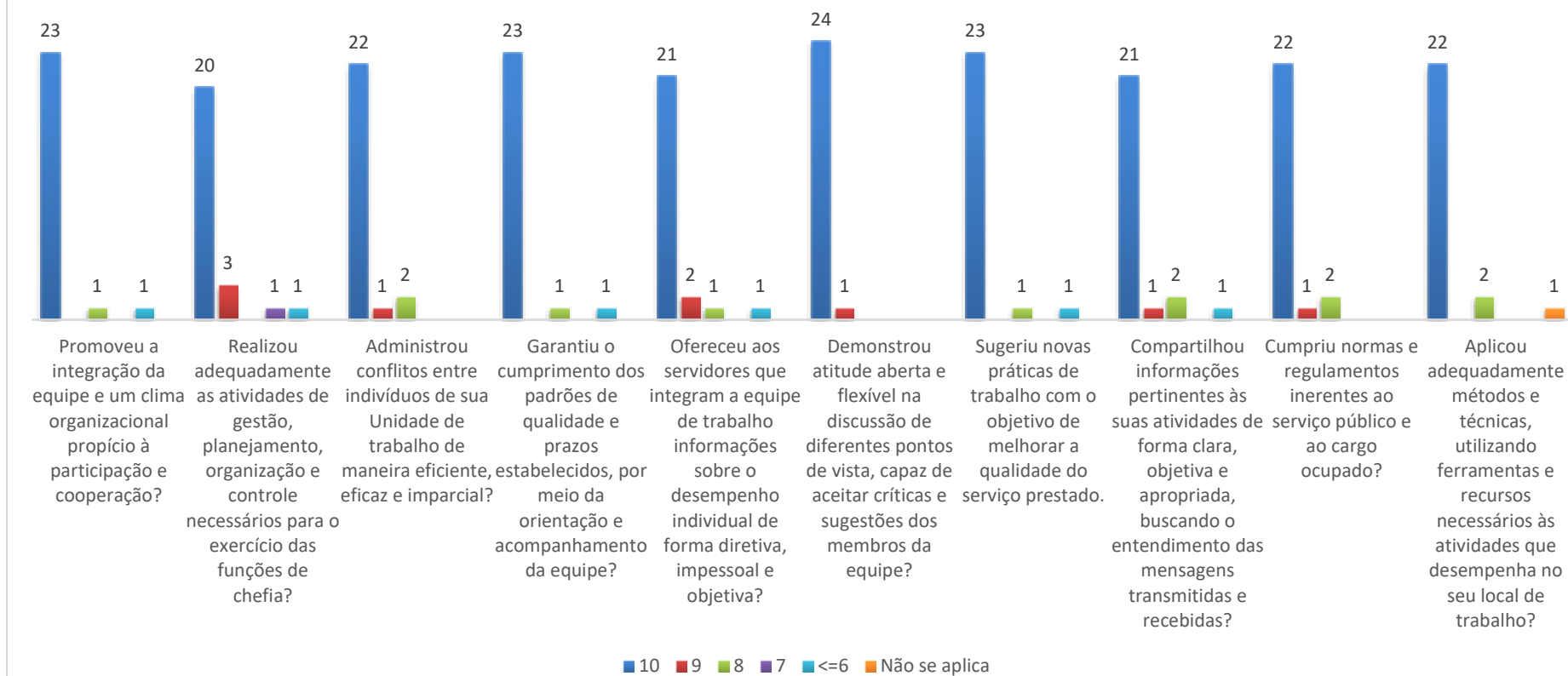


Gráfico 69: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs IBTEC.

6.4 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, 47 técnicos e 30 gestores foram avaliados.

Estrutura

- ICIAG - INSTITUTO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS
 - COAGO - GRADUAÇÃO EM AGRONOMIA - UBERLÂNDIA
 - LAVIV - LABORATÓRIO DE FITOPATOLOGIA E VIROLOGIA VEGETAL - COAGO
 - LAMAS - LABORATÓRIO DE MANEJO E CONSERVAÇÃO DE SOLOS - COAGO
 - LANEM - LABORATÓRIO DE NEMATOLOGIA - COAGO
 - LABAS - LABORATÓRIO DE ANÁLISE DE SOLOS - COAGO
 - LABORATÓRIO DE MELHORAMENTO DE SOJA - COAGO
 - LASEM - LABORATÓRIO DE SEMENTES - COAGO
 - LAFER - LABORATÓRIO DE FERTILIZANTES – COAGO
 - LAMIP - LABORATÓRIO DE MICOLOGIA E PROTEÇÃO DE PLANTAS - COAGO
 - COAMB - GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA AMBIENTAL E SANITÁRIA
 - LAMIC - LABORATÓRIO DE MICROBIOLOGIA AMBIENTAL - COAMB
 - LAQUA - LABORATÓRIO DE QUALIDADE AMBIENTAL - COAMB
 - COPAG - PÓS-GRADUAÇÃO EM AGRONOMIA
 - PPGMQ - PÓS-GRADUAÇÃO EM QUALIDADE AMBIENTAL
 - CAGROMC - GRADUAÇÃO EM AGRONOMIA - MONTE CARMELO
 - ÁREA EXPERIMENTAL/DEMONSTRATIVA DE CAMPO - CAGROMC
 - ENGAS - LABORATÓRIO DE ENGENHARIA DE ÁGUA E SOLO - CAGROMC
 - LCSOL - LABORATÓRIO DE CIÊNCIA DO SOLO - CAGROMC
 - LABOT - LABORATÓRIO DE BOTÂNICA - CAGROMC
 - LAMM - LABORATÓRIO DE MÁQUINAS E MECANIZAÇÃO - CAGROMC
 - LABEN - LABORATÓRIO DE ENTOMOLOGIA - CAGROMC
 - LABQ - LABORATÓRIO DE QUÍMICA - MONTE CARMELO
 - LAGEB - LABORATÓRIO DE GENÉTICA, BIOQUÍMICA E BIOTECNOLOGIA
 - LAZOO - LABORATÓRIO DE ZOOLOGIA
 - LAMIF - LABORATÓRIO DE MICROBIOLOGIA E FITOPATOLOGIA
 - GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA FLORESTAL - coordenação e laboratórios
 - LAMAD - LABORATÓRIO DE MADEIRA – CEFLOMC
 - LAMSF - LABORATÓRIO DE MELHORAMENTO E SEMENTES FLORESTAIS
 - PPGAIG - PÓS-GRADUAÇÃO EM AGRICULTURA E INFORMAÇÕES GEOESPACIAIS
 - LAGEN - LABORATÓRIO DE ANÁLISES DE SEMENTES E RECURSOS GENÉTICOS

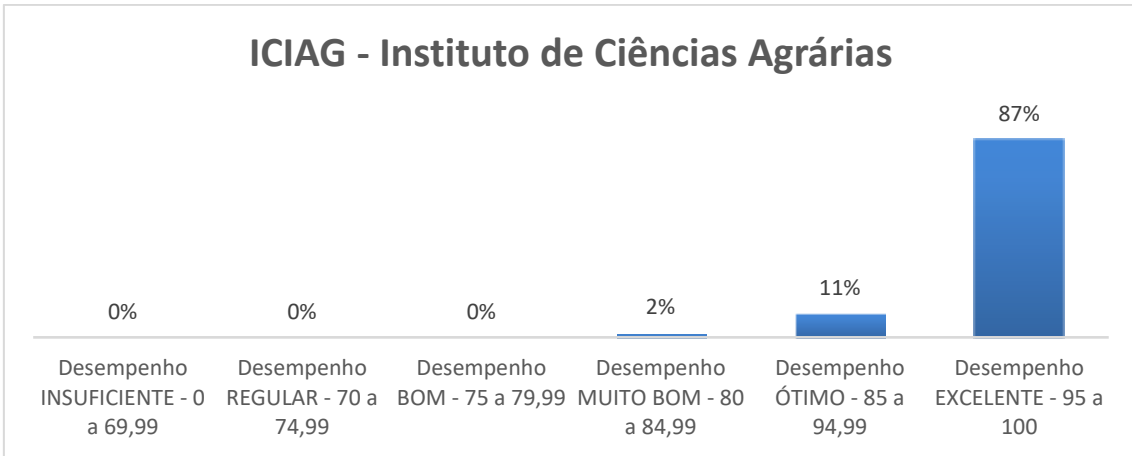


Gráfico 70: Média final dos servidores TAEs ICIAG.

ICIAG - Avaliação dos Servidores TAEs

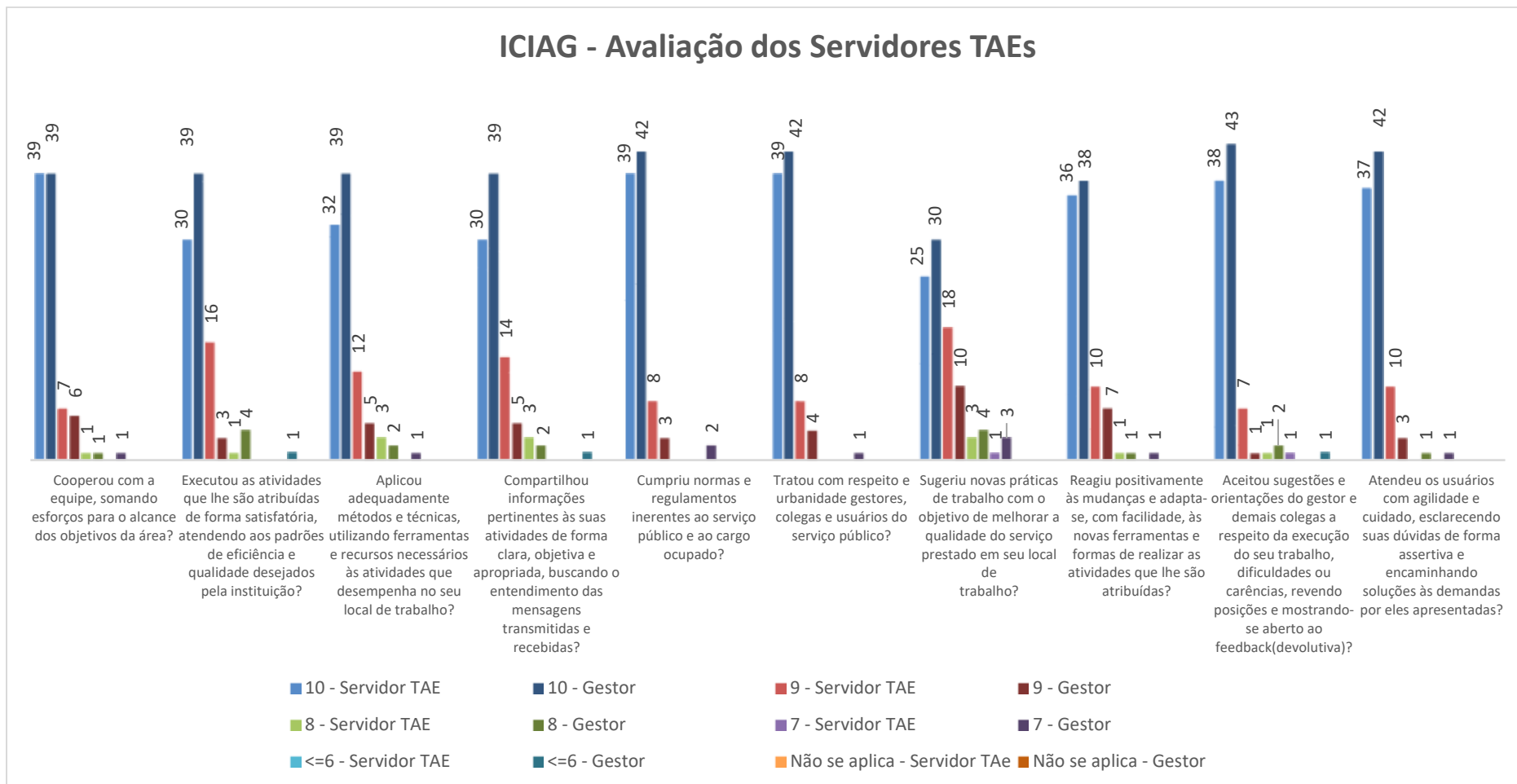


Gráfico 71: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores ICIAG.

ICIAG - Avaliação dos gestores pela equipe

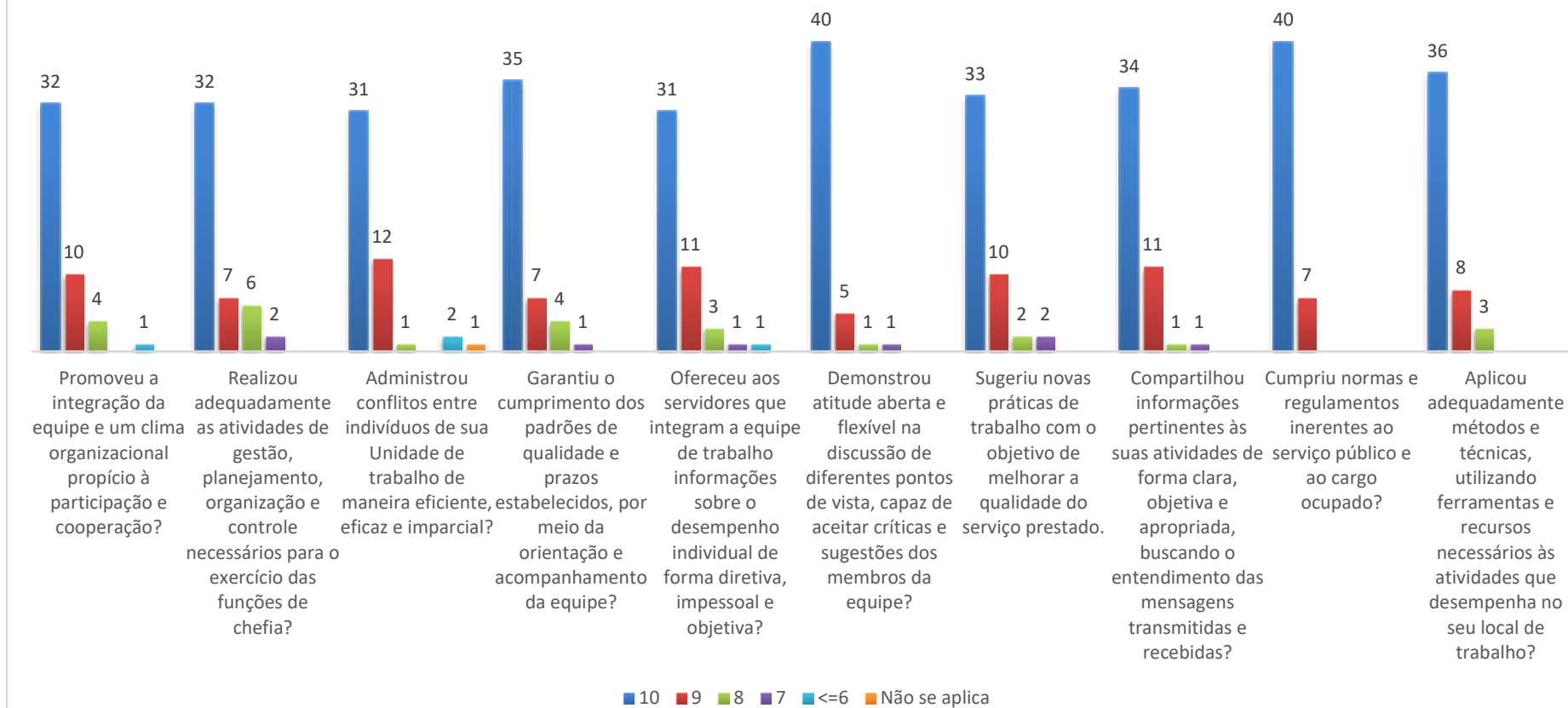


Gráfico 72: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs ICIAG.

6.5 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, 34 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
 - PPGBC - COORDENAÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM BIOLOGIA CELULAR E ESTRUTURAL APLICADAS

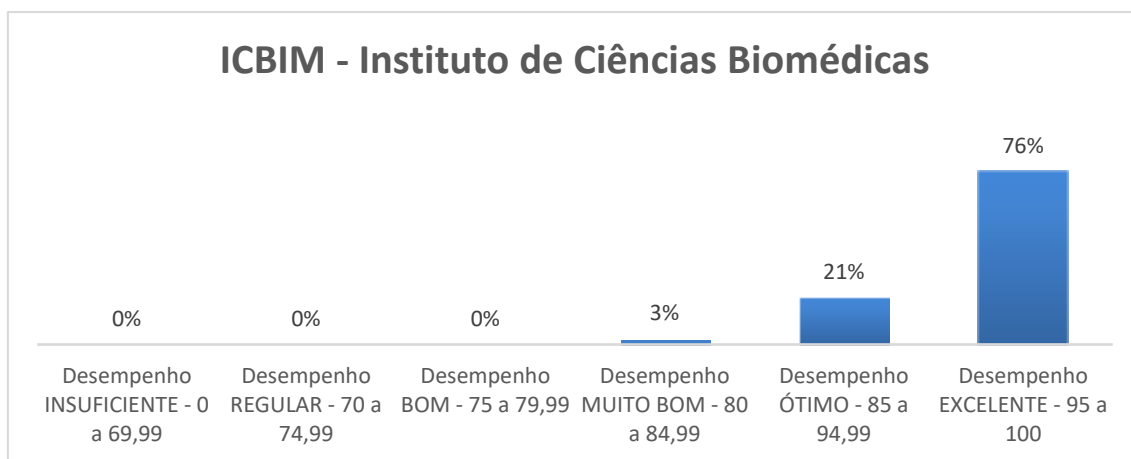


Gráfico 73: Média final dos servidores TAEs ICBIM.

ICBIM - Avaliação dos Servidores TAEs

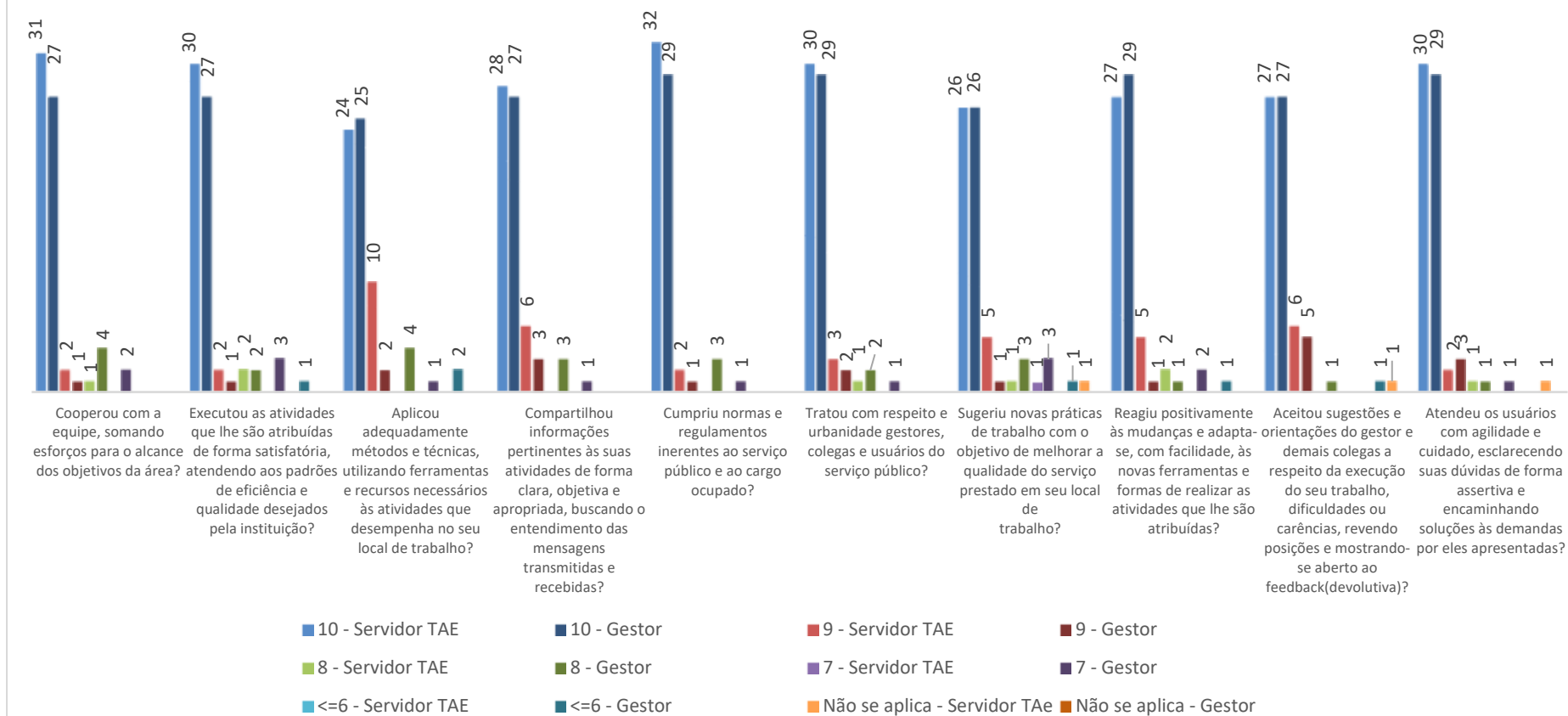


Gráfico 74: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores ICBIM.

ICBIM - Avaliação dos gestores pela equipe

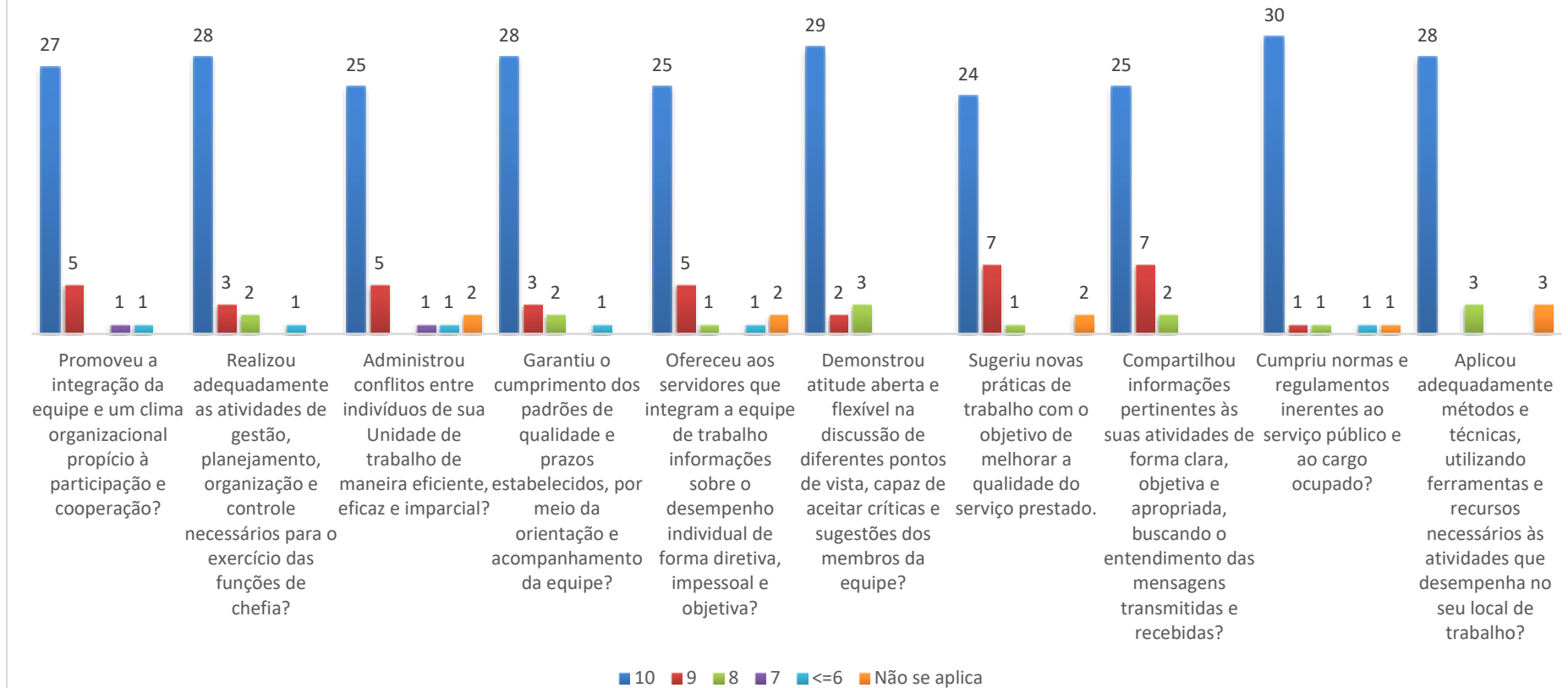


Gráfico 75: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs ICBIM.

6.6 Instituto de Ciências Exatas e Naturais do PONTAL – ICENP

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

Estrutura

- ICENP - INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS E NATURAIS DO PONTAL
 - GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS BIOLÓGICAS - PONTAL
 - GRADUAÇÃO EM FÍSICA - PONTAL
 - GRADUAÇÃO EM MATEMÁTICA - PONTAL
 - GRADUAÇÃO EM QUÍMICA – PONTAL

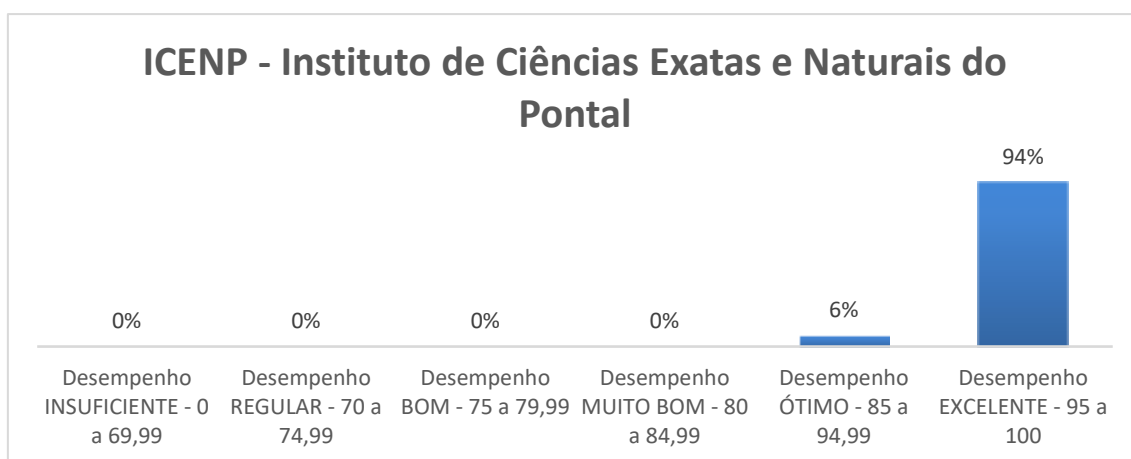


Gráfico 76: Média final dos servidores TAEs ICENP.

ICENP - Avaliação dos Servidores TAEs

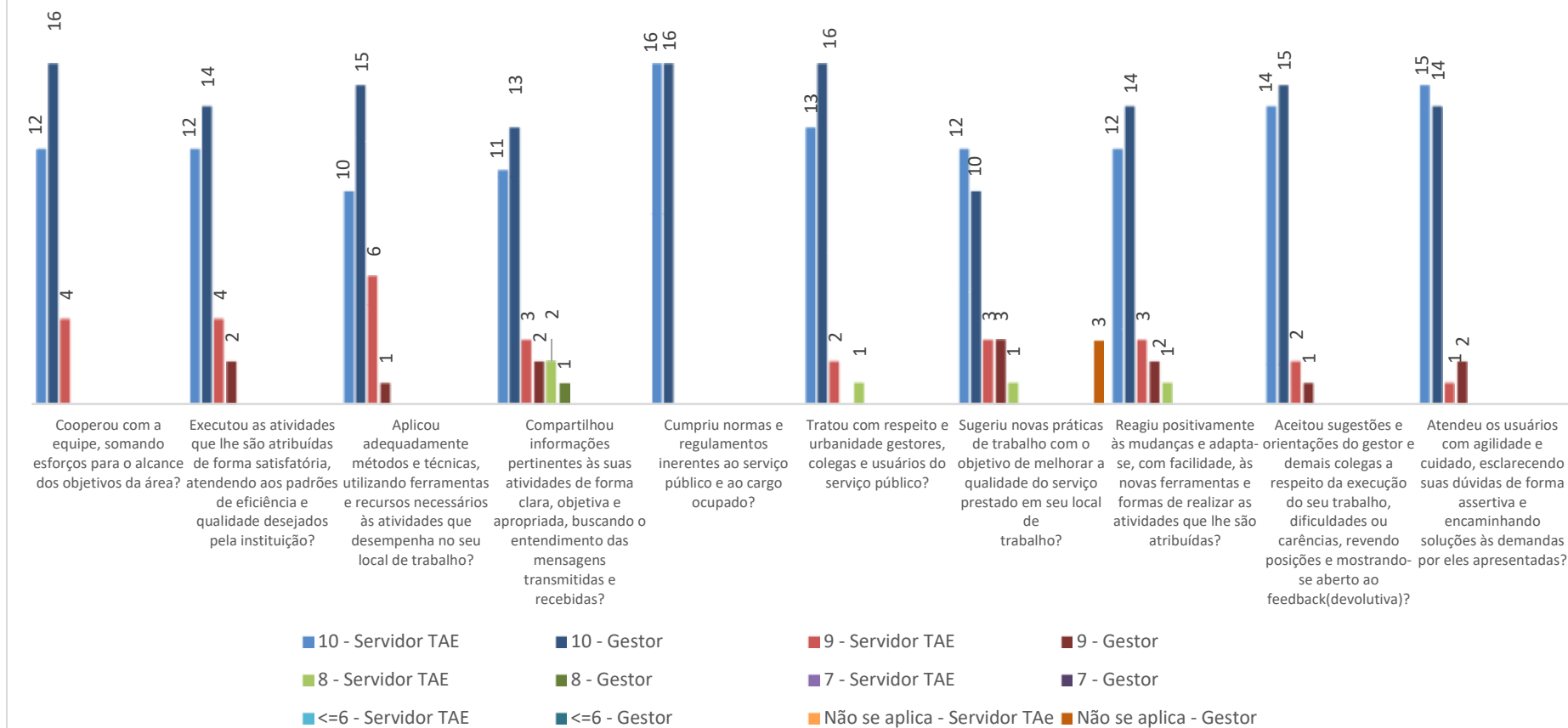


Gráfico 77: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores ICENP.

ICENP - Avaliação dos gestores pela equipe

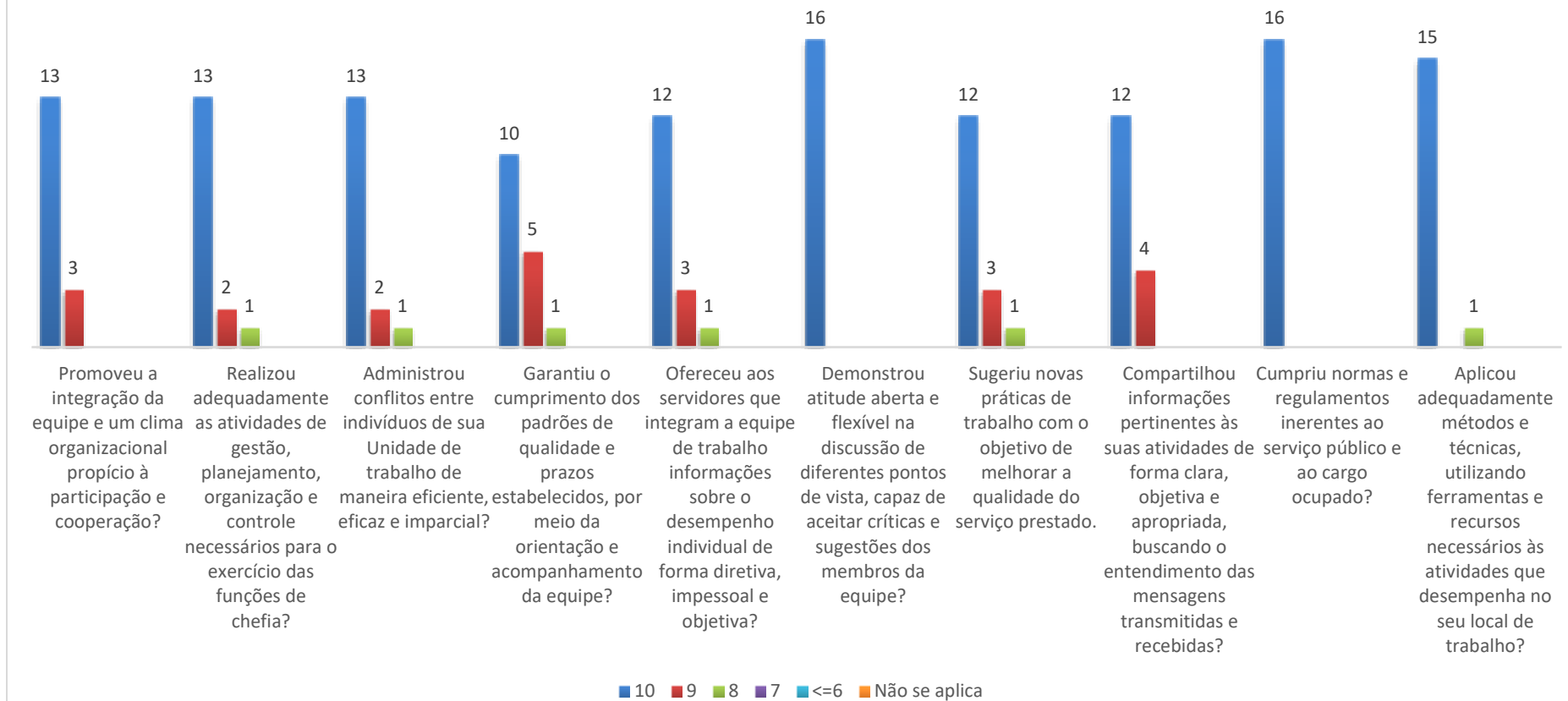


Gráfico 78: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs ICENP.

6.7 Instituto de Ciências Humanas do Pontal – ICHPO

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

Estrutura

- ICHPO - INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS DO PONTAL
 - GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA - PONTAL
 - GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA - PONTAL
 - GRADUAÇÃO EM PEDAGOGIA – PONTAL
 - PPGEP - PÓS-GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA DO PONTAL

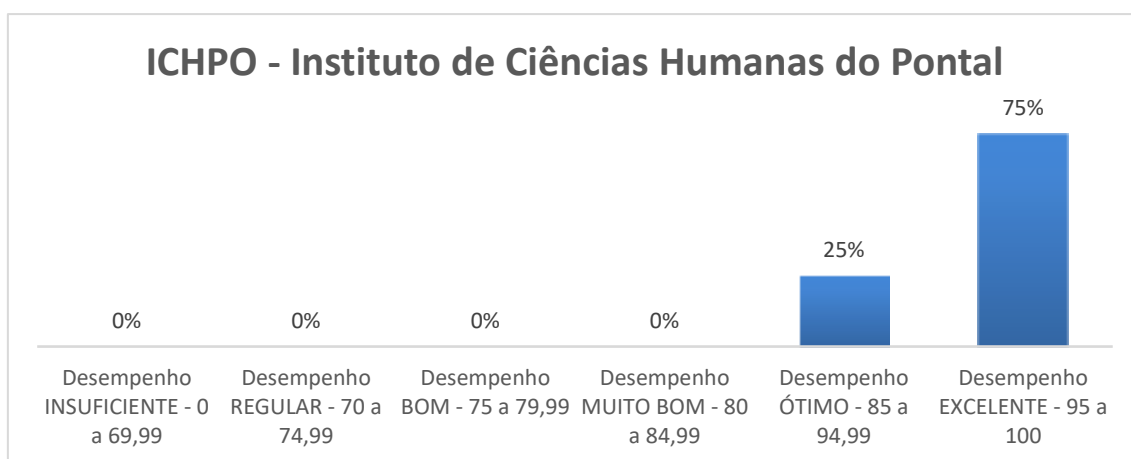


Gráfico 79: Média final dos servidores TAEs ICHPO.

ICHPO - Avaliação dos Servidores TAEs

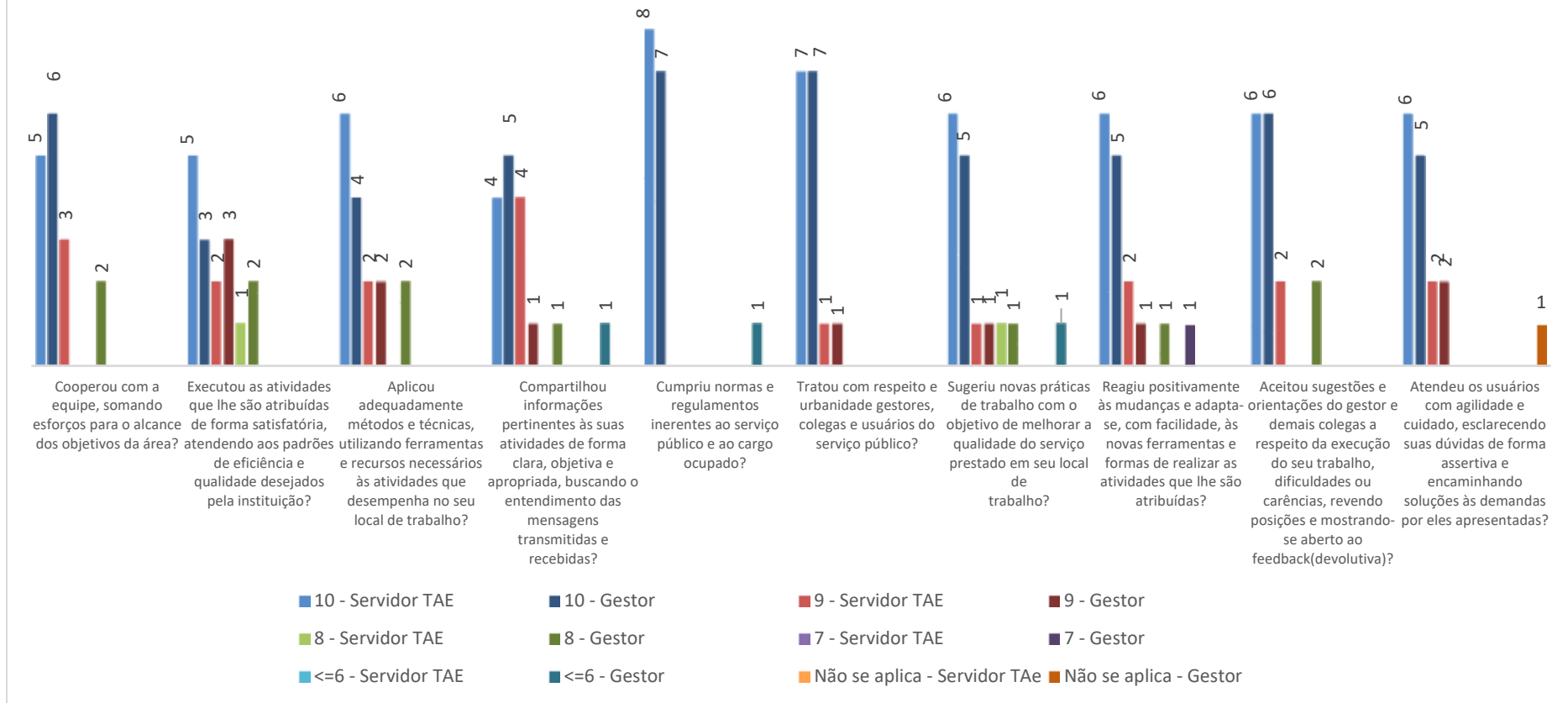


Gráfico 80: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores ICHPO.

ICHPO - Avaliação dos gestores pela equipe

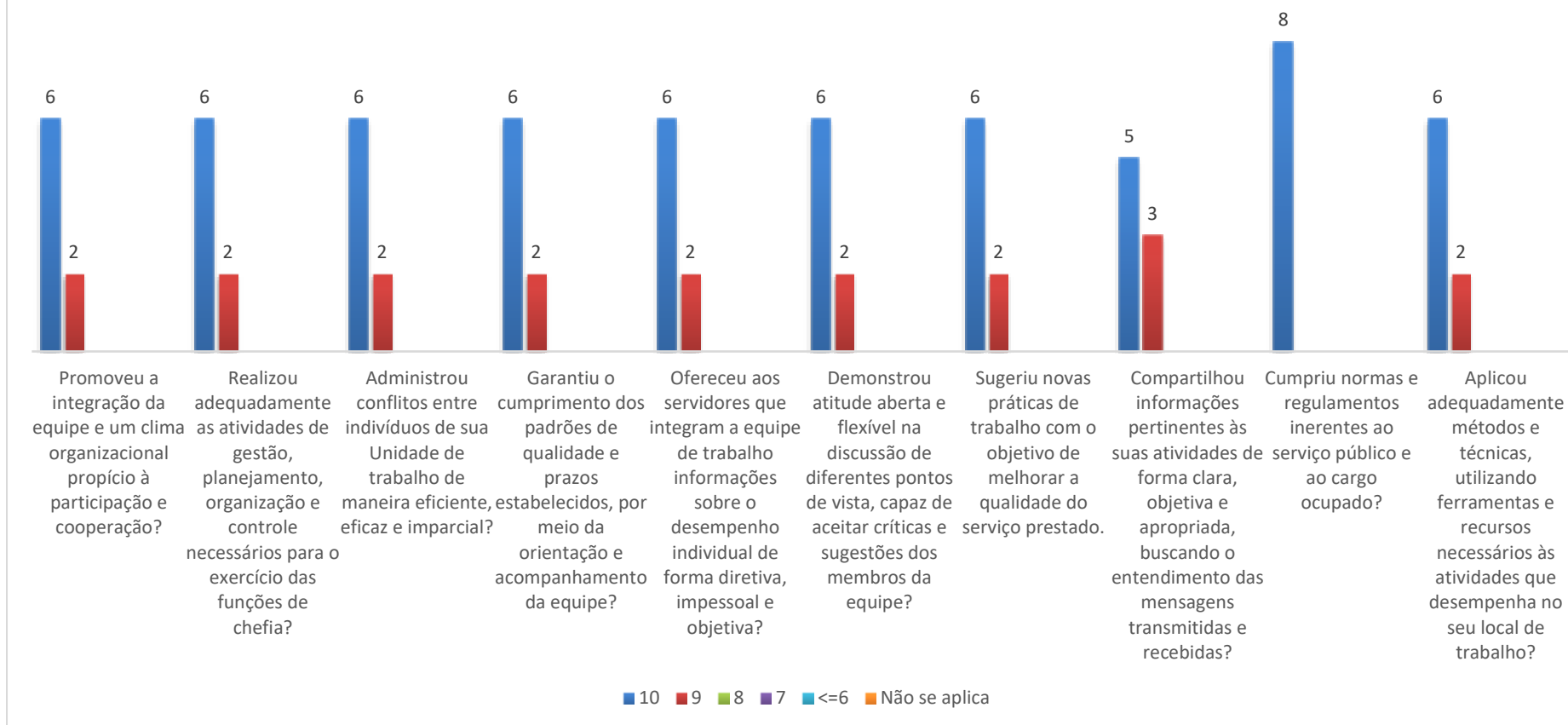


Gráfico 81: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs ICHPO.

6.8 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, 6 técnicos e 3 gestores foram avaliados.

Estrutura

- INCIS - INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
 - PPGCS - PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
 - GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

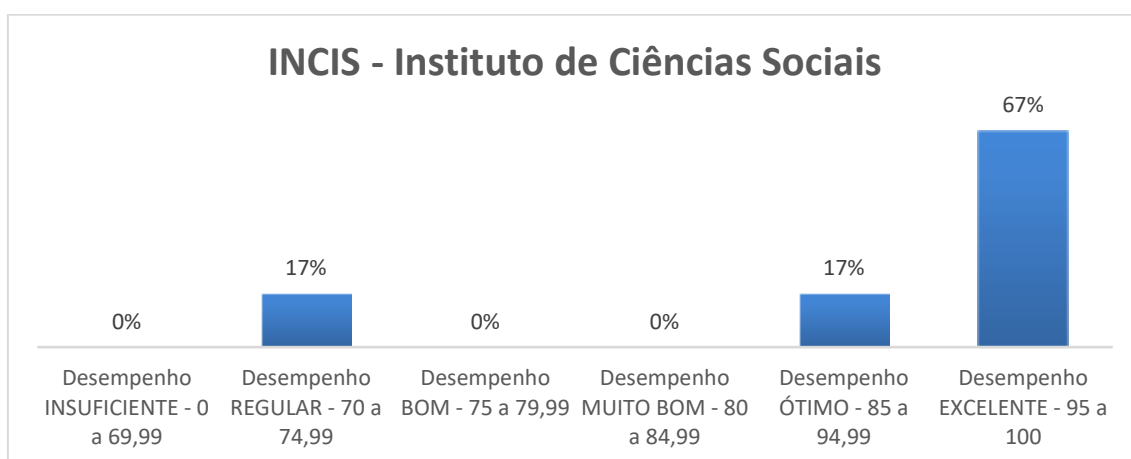


Gráfico 82: Média final dos servidores TAEs INCIS.

INCIS - Avaliação dos Servidores TAEs

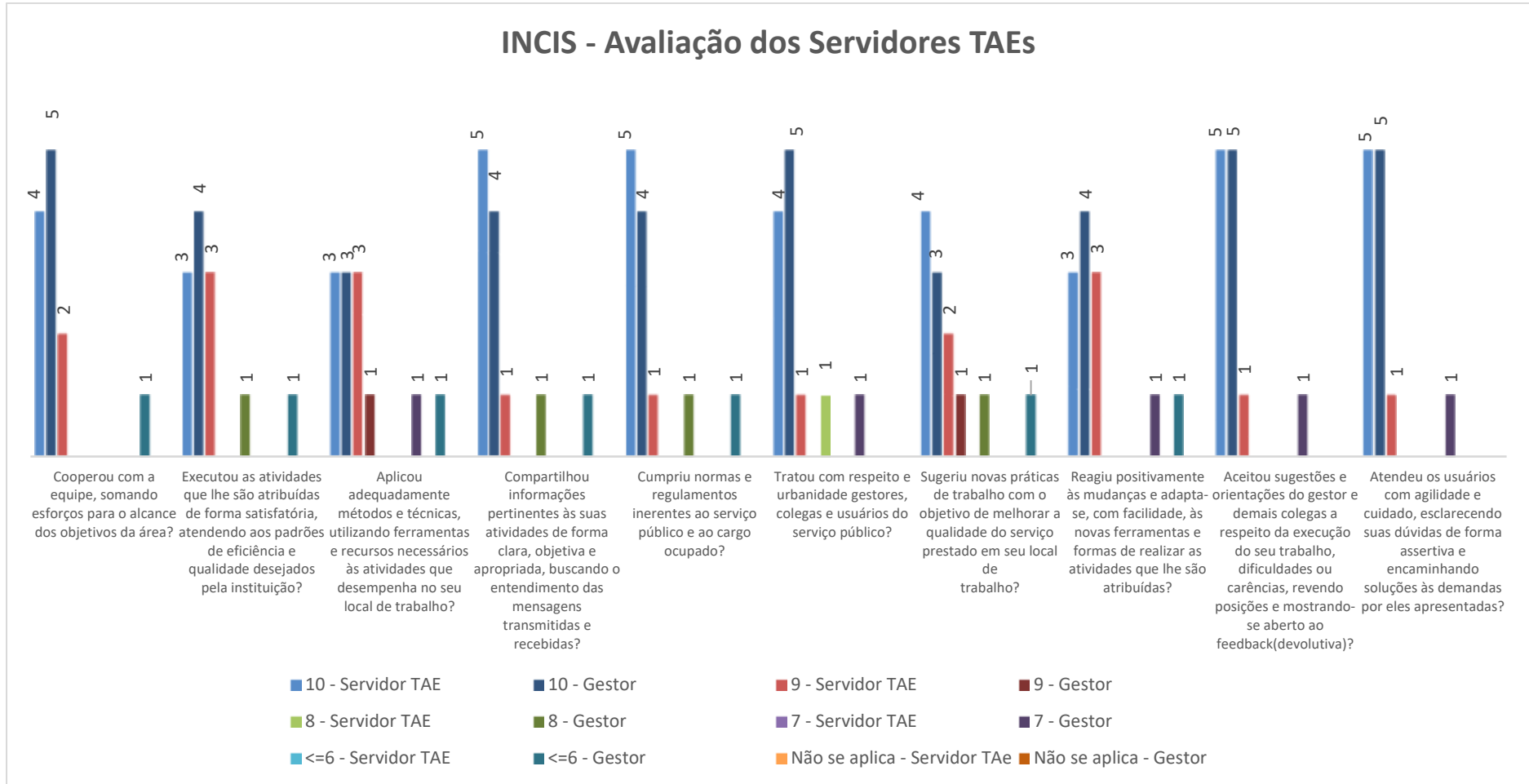


Gráfico 83: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores INCIS.

INCIS - Avaliação dos gestores pela equipe

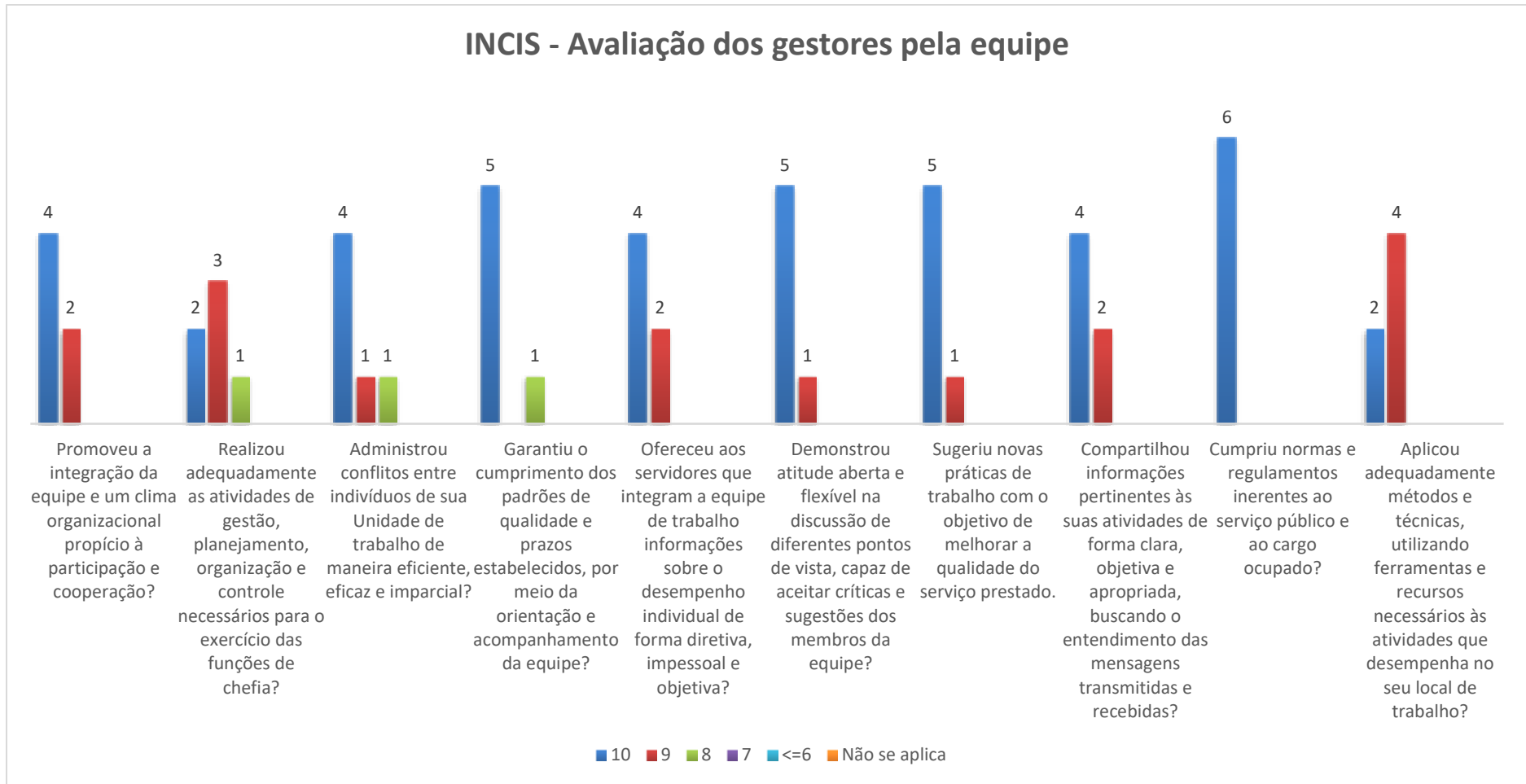


Gráfico 84: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs INCIS.

6.9 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, 27 técnicos e 6 gestores foram avaliados.

Estrutura

- IERIUFU - INSTITUTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
 - CEPES - CENTRO DE ESTUDOS, PESQUISAS E PROJETOS ECONÔMICO-SOCIAIS
 - COCCE - GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS
 - COPPE - PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA
 - COCRI - GRADUAÇÃO EM RELAÇÕES INTERNACIONAIS
 - PPGRI - PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM RELAÇÕES INTERNACIONAIS

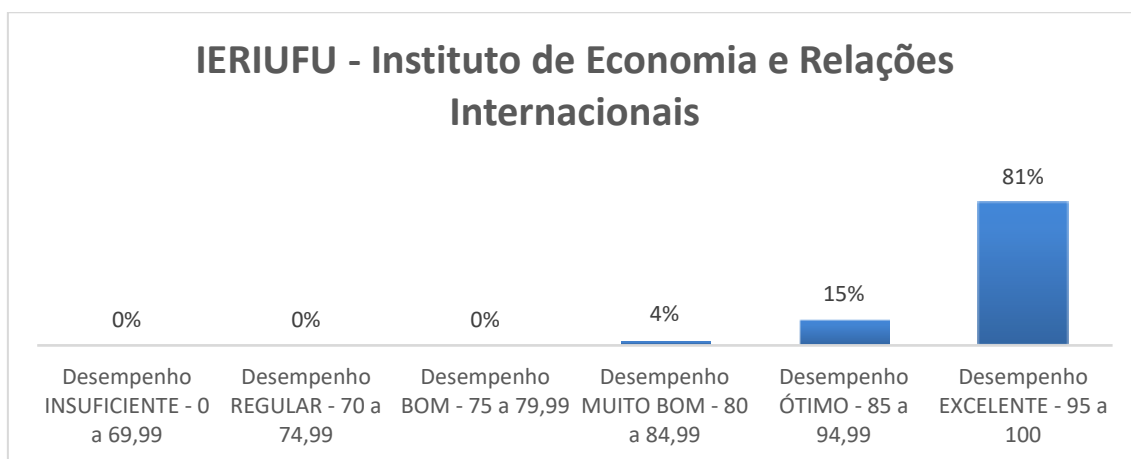


Gráfico 85: Média final dos servidores TAEs IERIUFU.

IERIUFGU - Avaliação dos Servidores TAEs

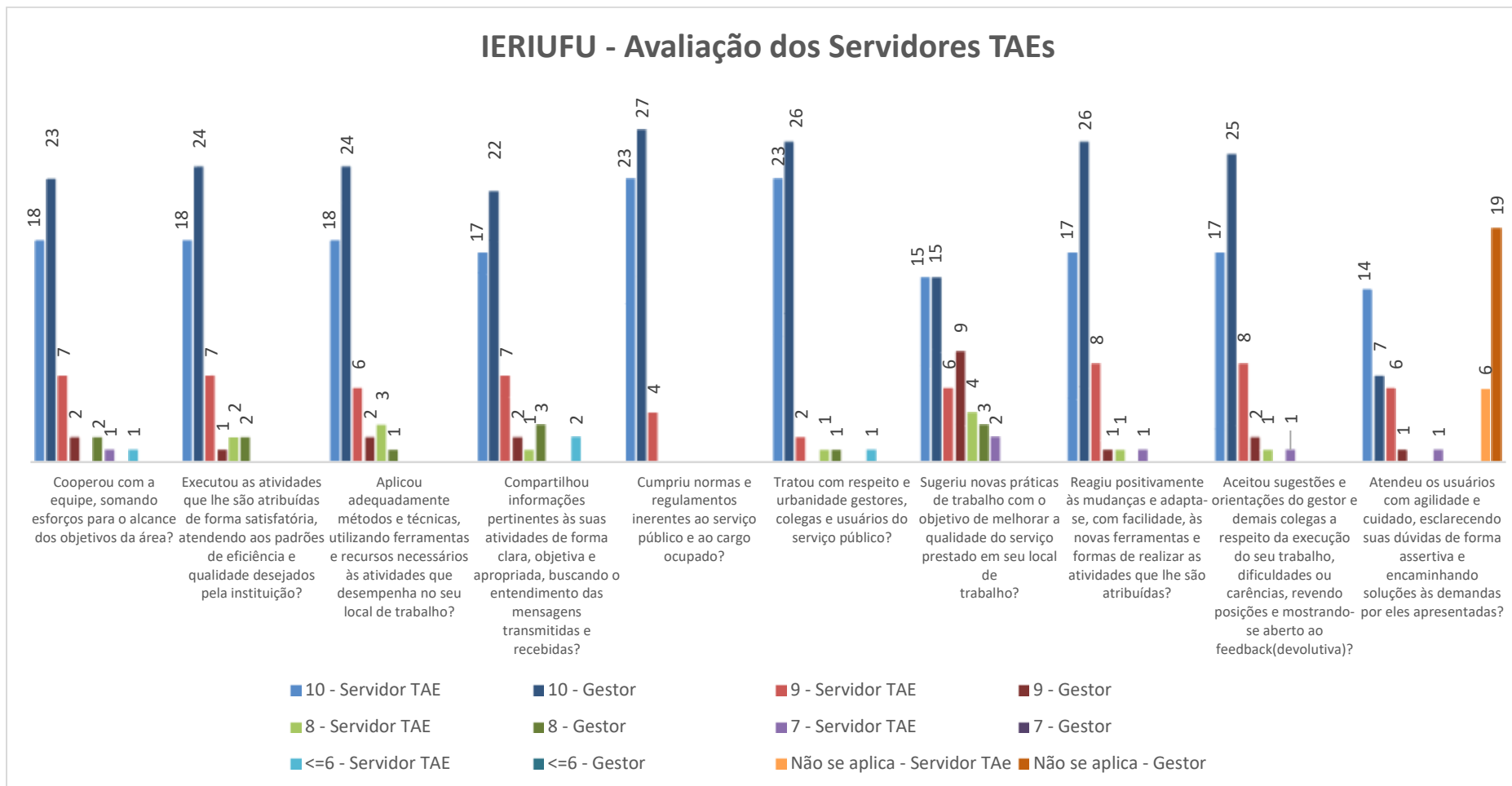


Gráfico 86: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores IERIUFGU.

IERIUFGU - Avaliação dos gestores pela equipe

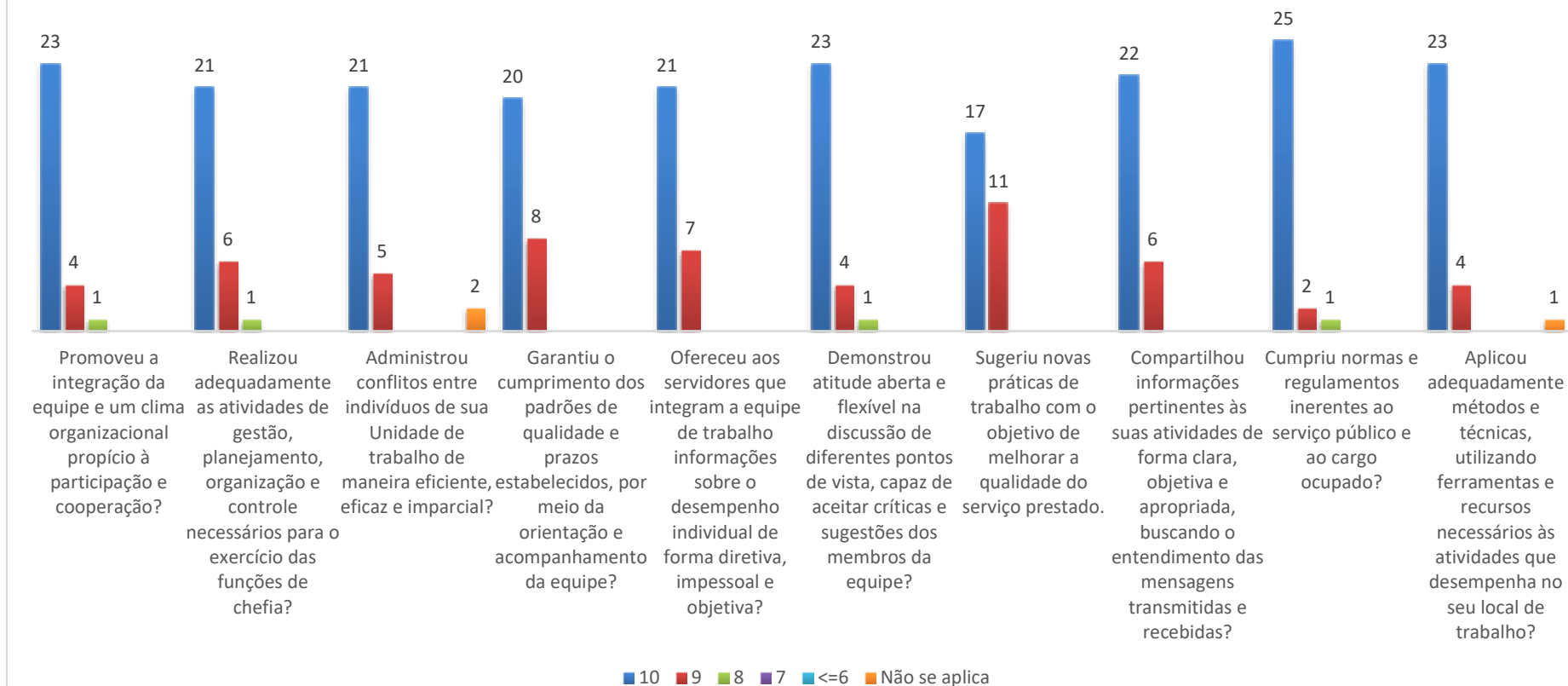


Gráfico 87: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs IERIUFGU.

6.10 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, 5 técnicos e 3 gestores foram avaliados.

Estrutura

- IFILO - INSTITUTO DE FILOSOFIA
 - COCFI - GRADUAÇÃO EM FILOSOFIA
 - POSFIL - PÓS-GRADUAÇÃO EM FILOSOFIA

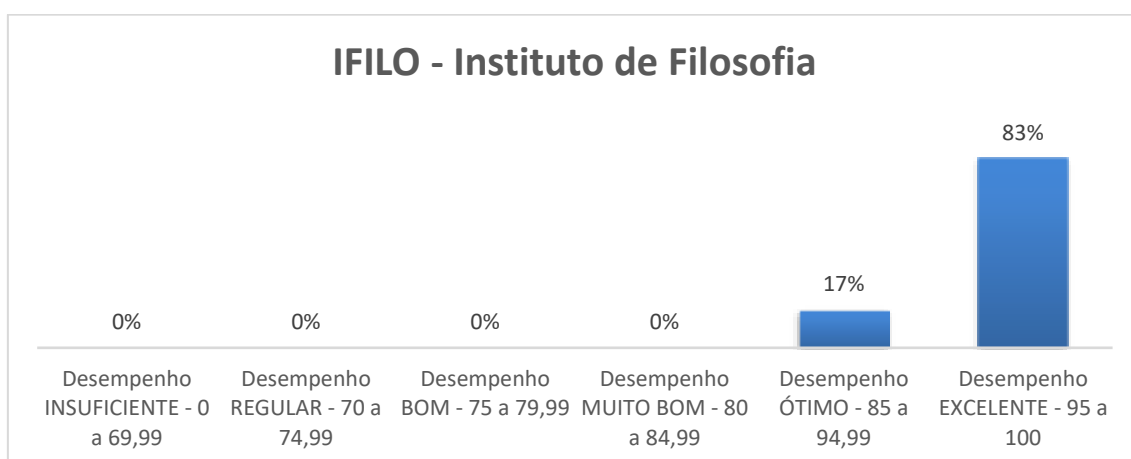


Gráfico 88: Média final dos servidores TAEs IFILO.

IFILO - Avaliação dos Servidores TAEs

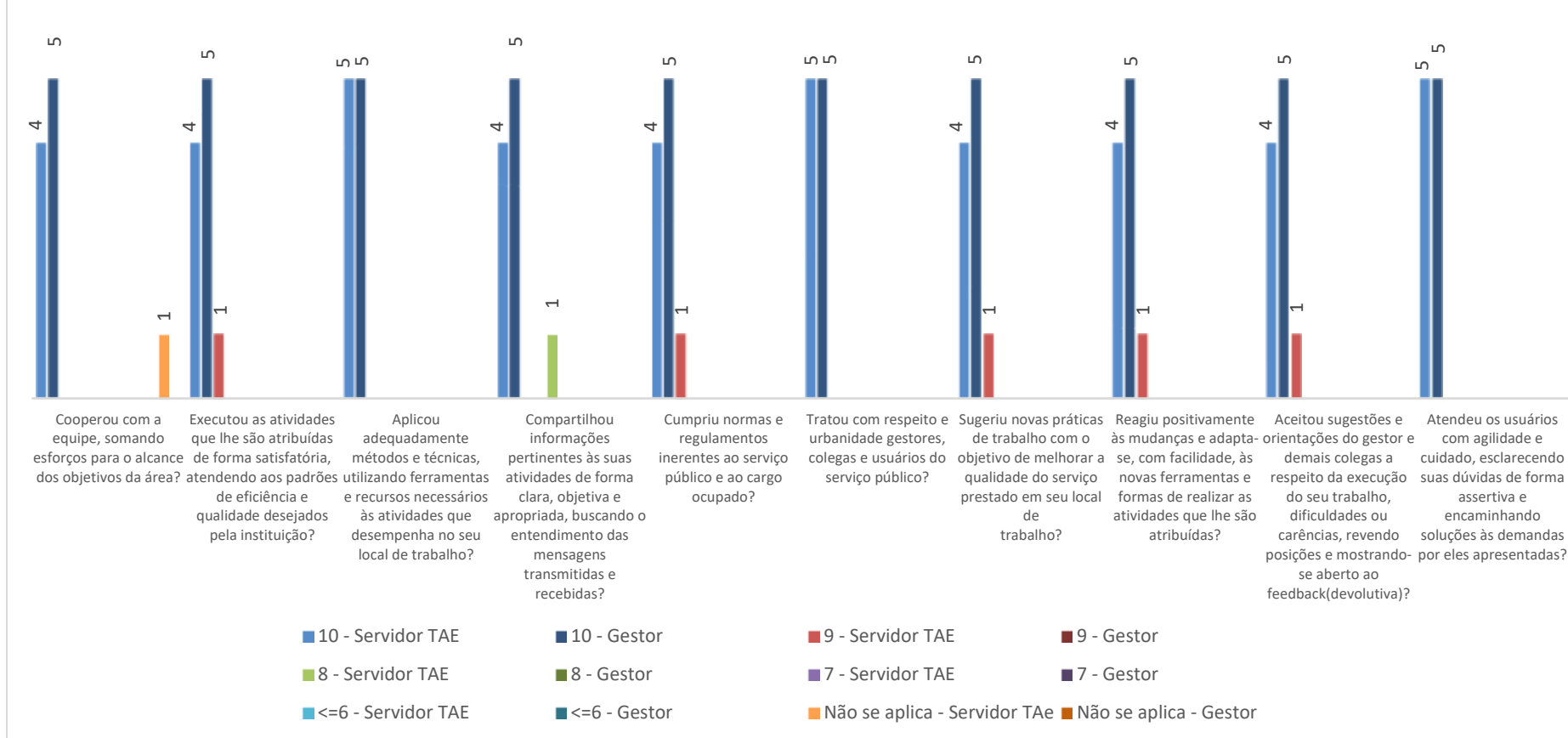


Gráfico 89: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores IFILO.

IFILO - Avaliação dos gestores pela equipe

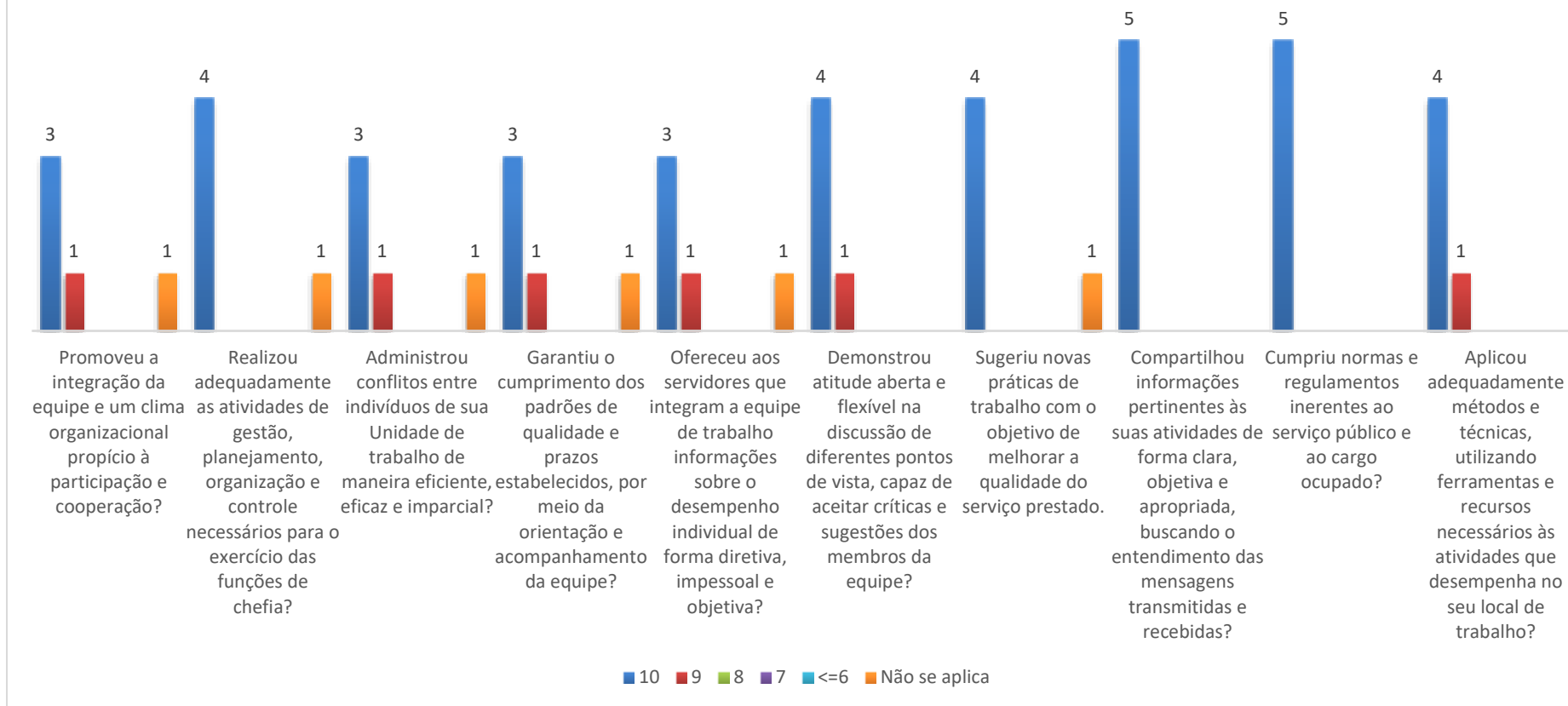


Gráfico 90: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs IFILO.

6.11 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, 19 técnicos e 8 gestores foram avaliados.

Estrutura

- INFIS - INSTITUTO DE FÍSICA
 - COFIS - GRADUAÇÃO EM FÍSICA
 - CPFIS - PÓS-GRADUAÇÃO EM FÍSICA
 - CFMAT - GRADUAÇÃO EM FÍSICA DE MATERIAIS
 - CFMED - GRADUAÇÃO EM FÍSICA MÉDICA
 - OFICINA MECÂNICA
 - LABORATÓRIO DE ENSINO - UBERLÂNDIA
 - LABORATÓRIO DE ENSINO - PATOS DE MINAS
 - LABORATÓRIO DE ENSINO - MONTE CARMELO
 - PÓS-GRADUAÇÃO ENSINO DE CIÊNCIAS E MATEMÁTICA - MESTRADO PROFISSIONAL

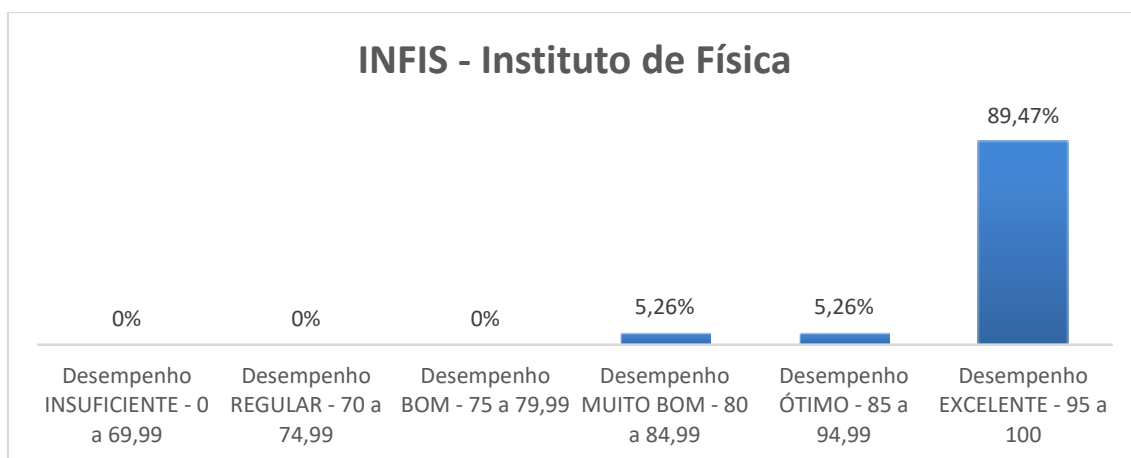


Gráfico 91: Média final dos servidores TAEs INFIS.

INFIS - Avaliação dos Servidores TAEs

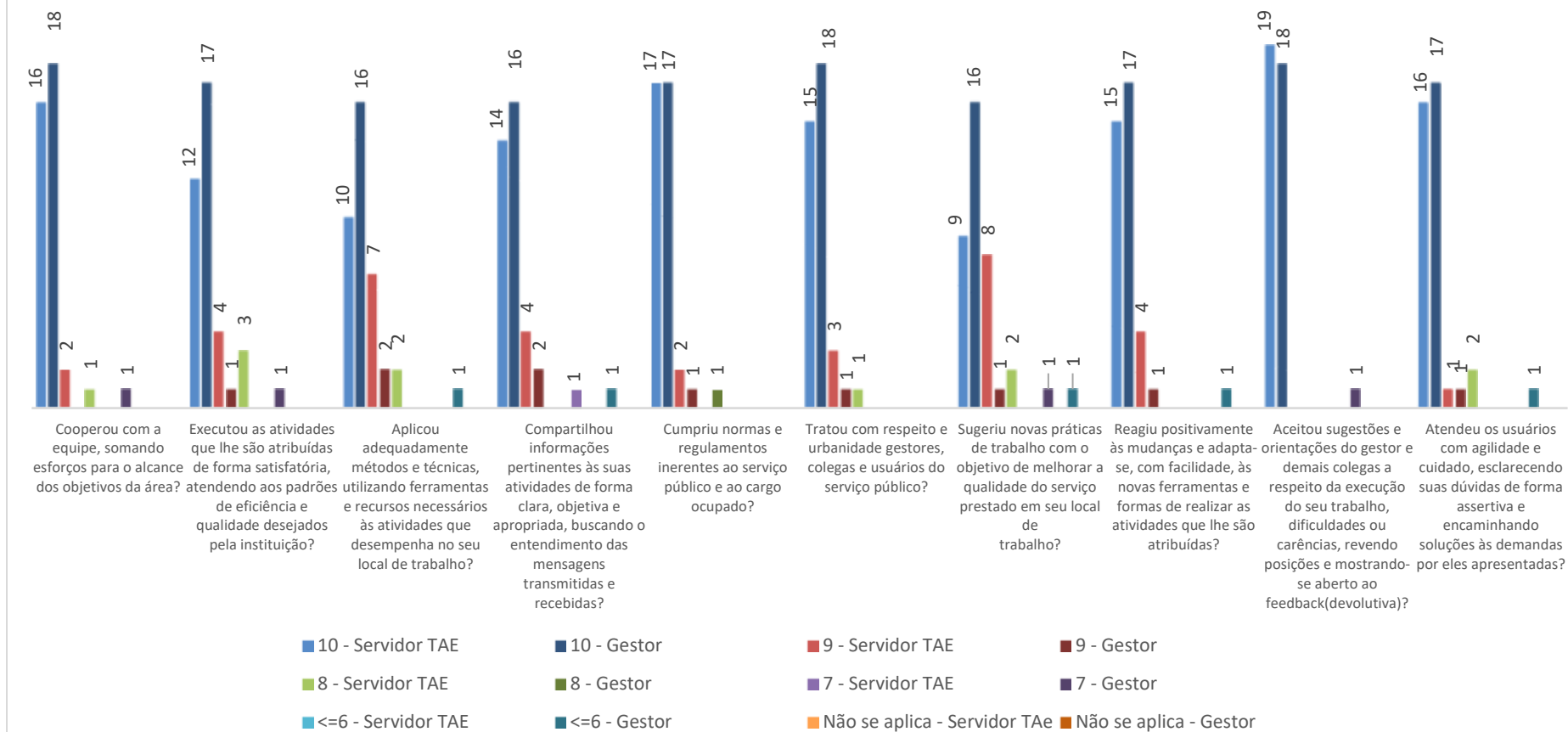


Gráfico 92: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores INFIS.

INFIS - Avaliação dos gestores pela equipe

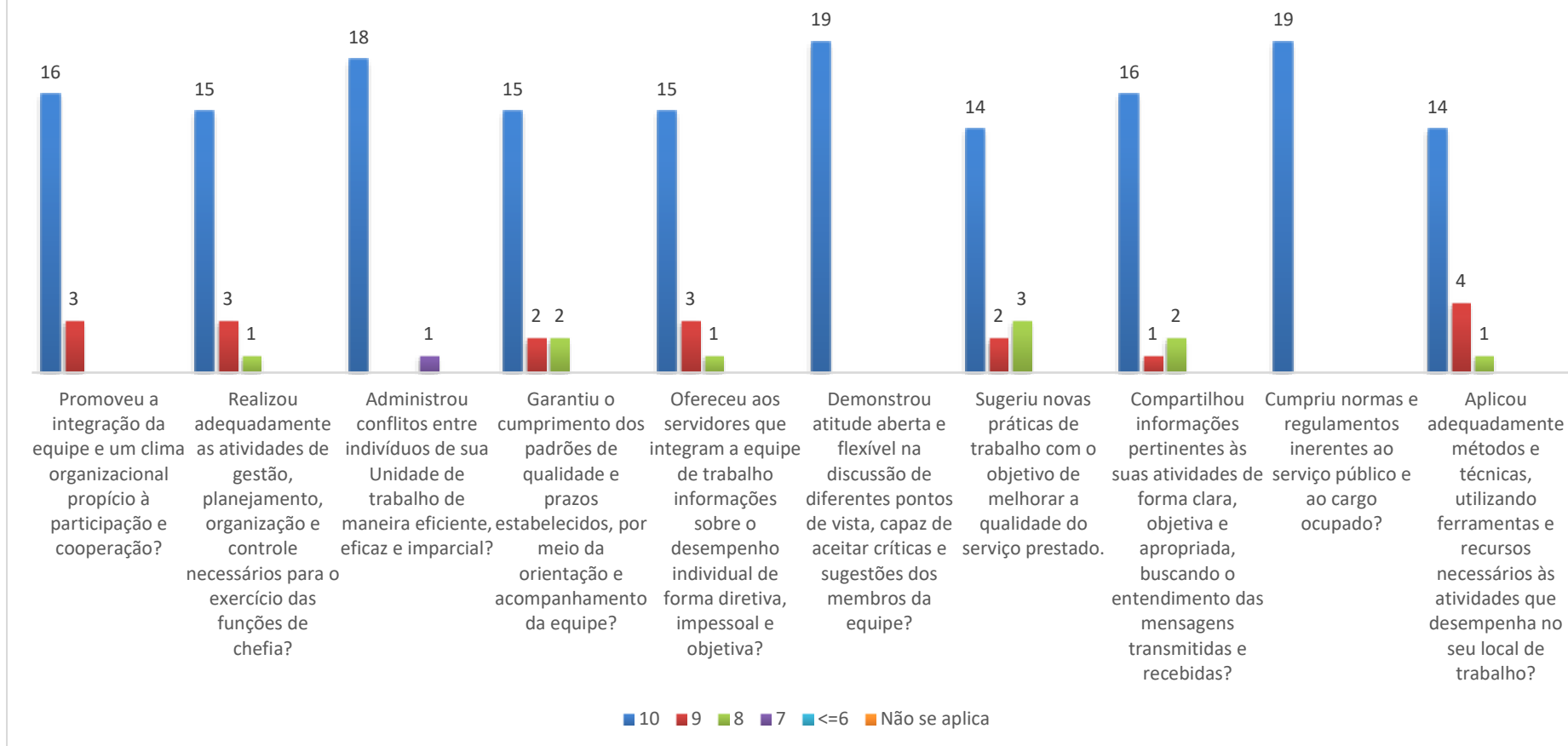


Gráfico 93: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs INFIS.

6.12 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 - GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA
 - COPGE - PÓS-GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA
 - COGSA - GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA
 - COEAC - GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE AGRIMENSURA E CARTOGRÁFICA
 - GRADUAÇÃO EM GEOLOGIA - MONTE CARMELO

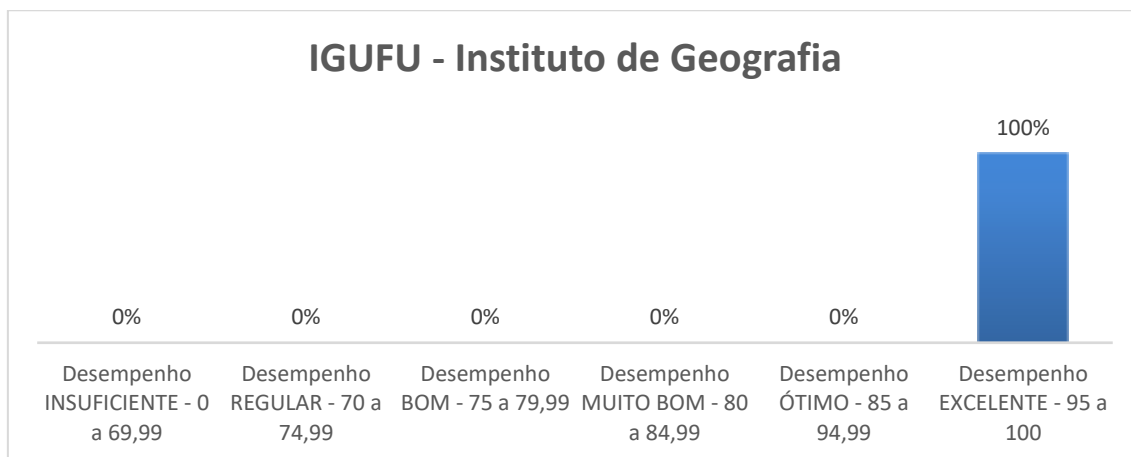


Gráfico 94: Média final dos servidores TAEs IGUFU.

IGUFU - Avaliação dos Servidores TAEs

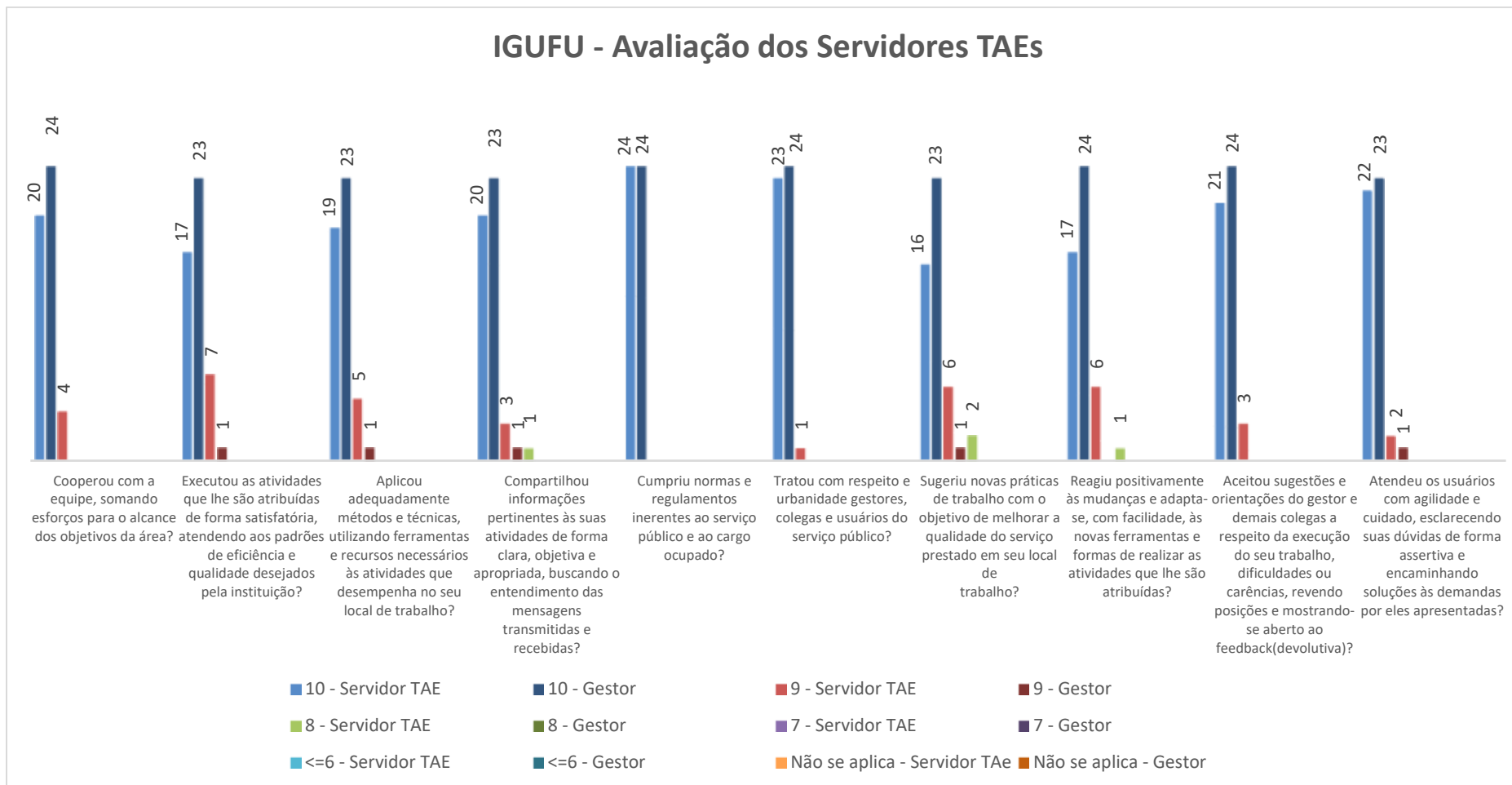


Gráfico 95: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores IGUFU.

IGUFU - Avaliação dos gestores pela equipe

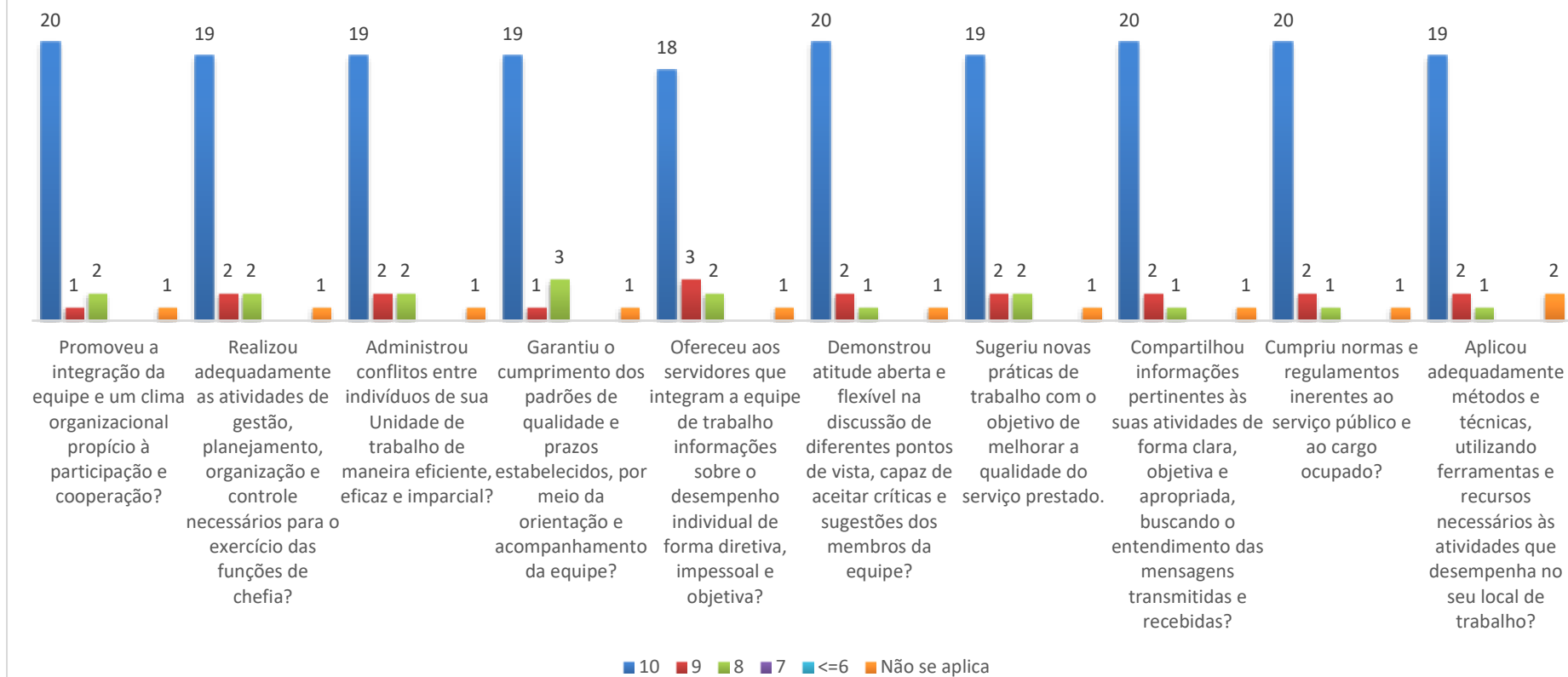


Gráfico 96: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs IGUFU.

6.13 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
 - CDHIS - CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E PESQUISA DA HISTÓRIA
 - COCHI - GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA
 - PPGHI - PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA

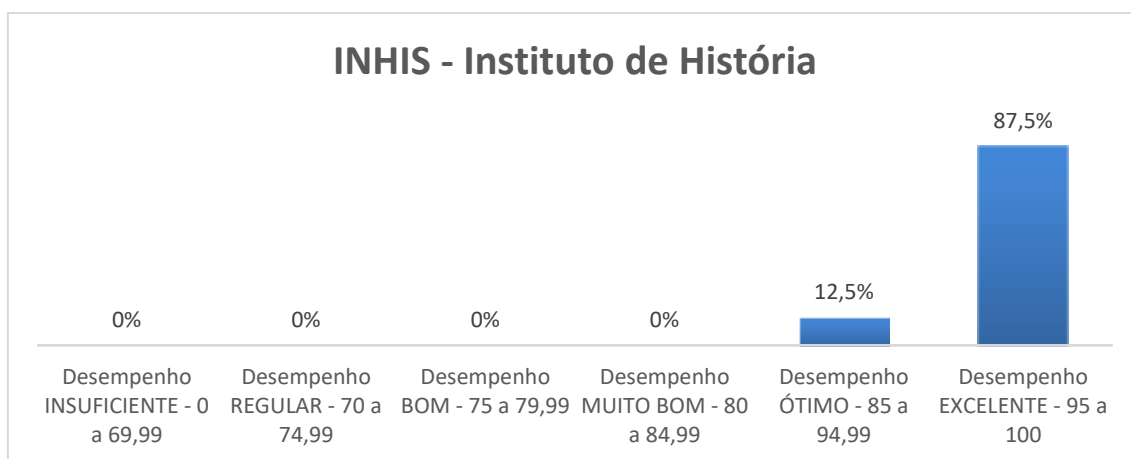


Gráfico 97: Média final dos servidores TAEs INHIS.

INHIS - Avaliação dos Servidores TAEs

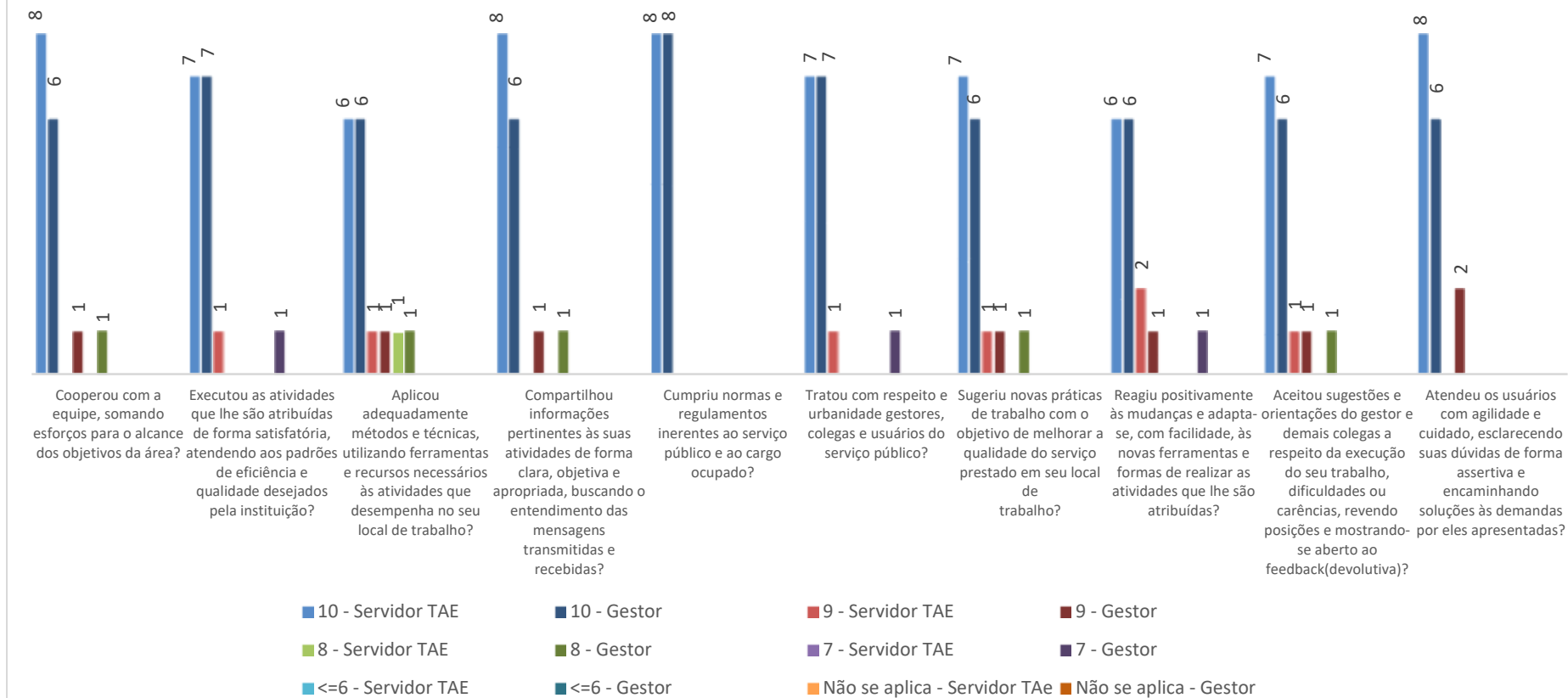


Gráfico 98: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores INHIS.

INHIS - Avaliação dos gestores pela equipe

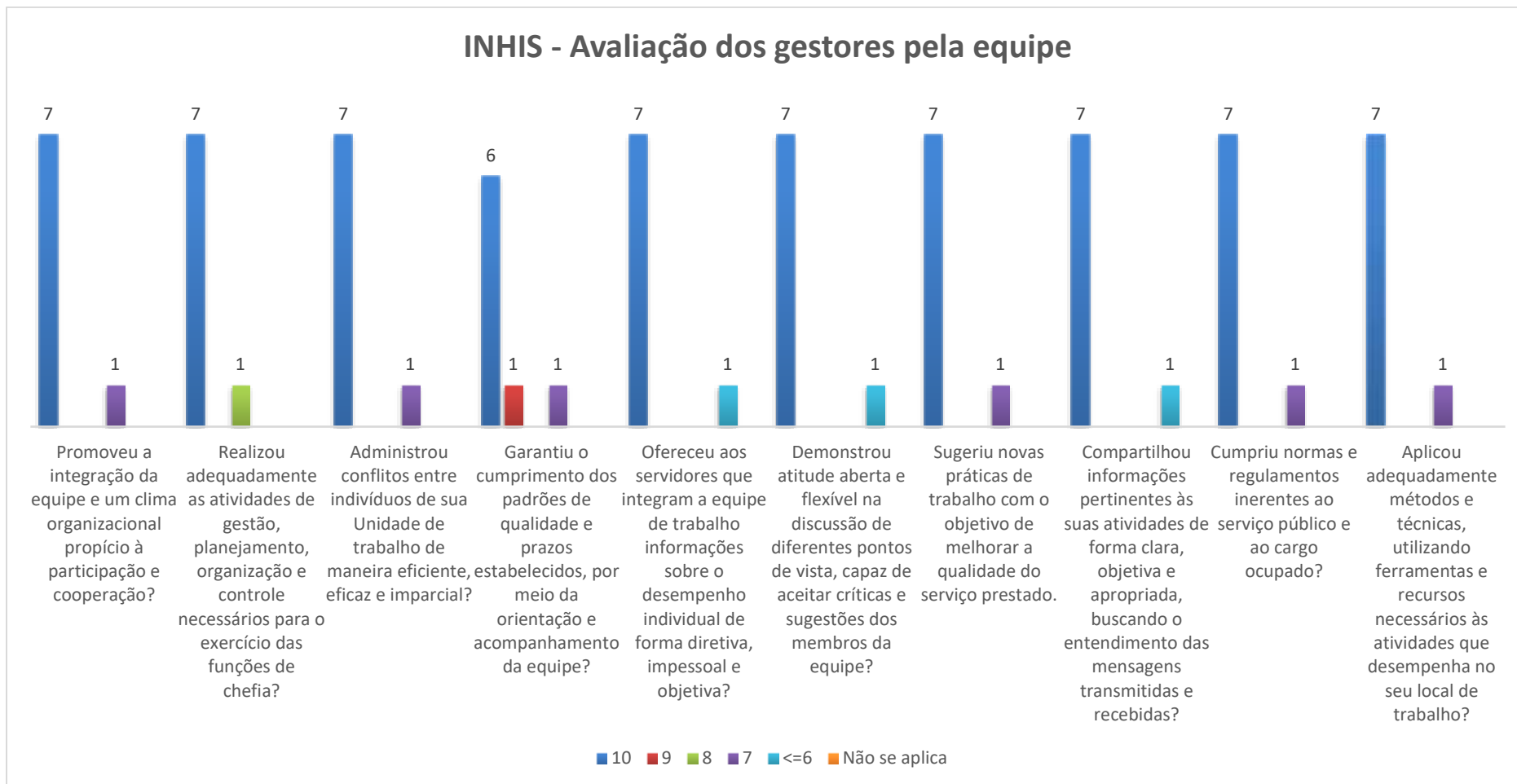


Gráfico 99: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs INHIS.

6.14 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, 21 técnicos e 10 gestores foram avaliados.

Estrutura

- ILEEL - INSTITUTO DE LETRAS E LINGUÍSTICA
 - CELIN - CENTRAL DE LÍNGUAS
 - PPGEL - PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS LINGUÍSTICOS
 - PPLET - PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS LITERÁRIOS
 - COTRAD - GRADUAÇÃO EM TRADUÇÃO
 - COLPDL - GRADUAÇÃO EM LETRAS: LÍNGUA PORTUGUESA - LIBRAS
 - PROFLETRAS - 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

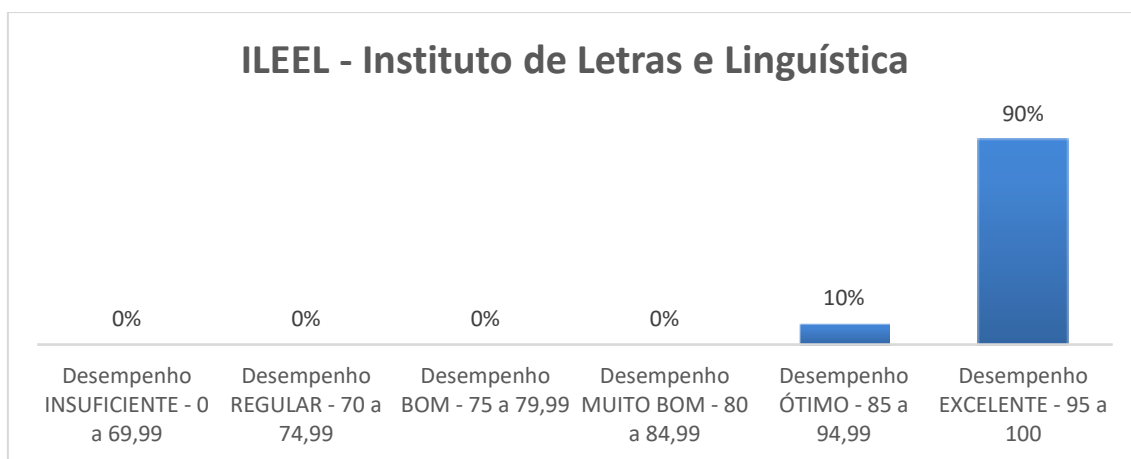


Gráfico 100: Média final dos servidores TAEs ILEEL.

ILEEL - Avaliação dos Servidores TAEs

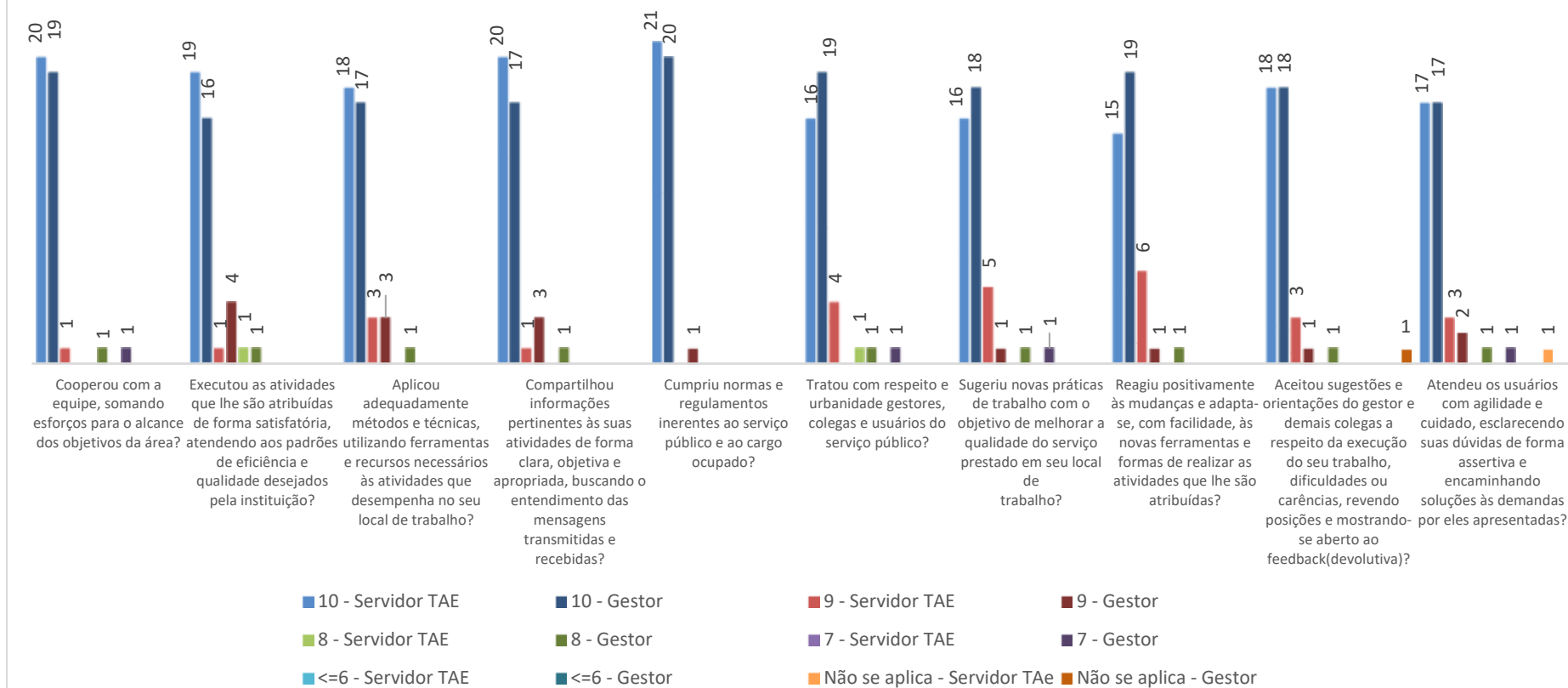


Gráfico 101: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores ILEEL.

ILEEL - Avaliação dos gestores pela equipe

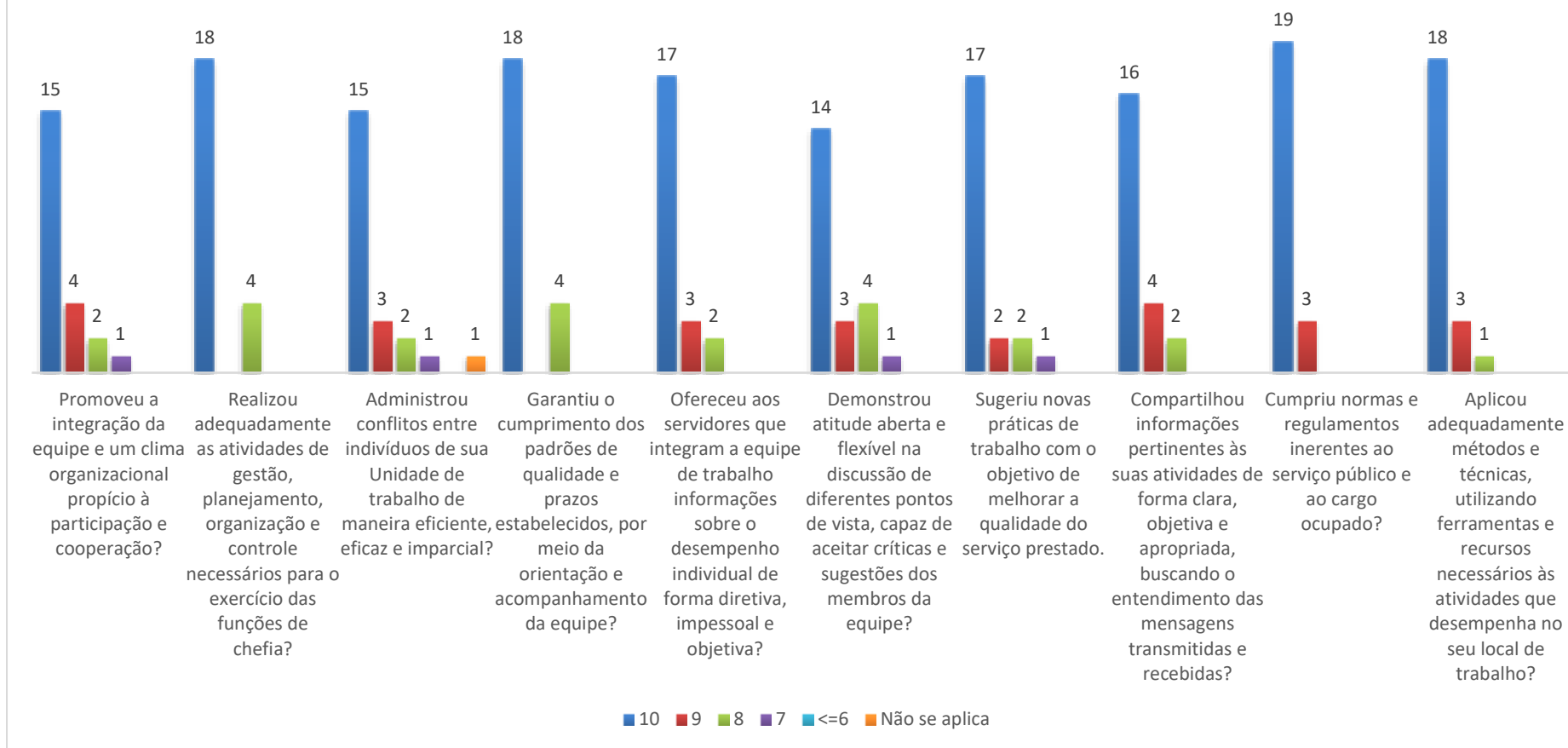


Gráfico 102: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs ILEEL.

6.15 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, 8 técnicos e 4 gestores foram avaliados.

Estrutura

- IPUFU - INSTITUTO DE PSICOLOGIA
 - CENPS - CENTRO DE PSICOLOGIA
 - COPSI - GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
 - PGPSI - PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

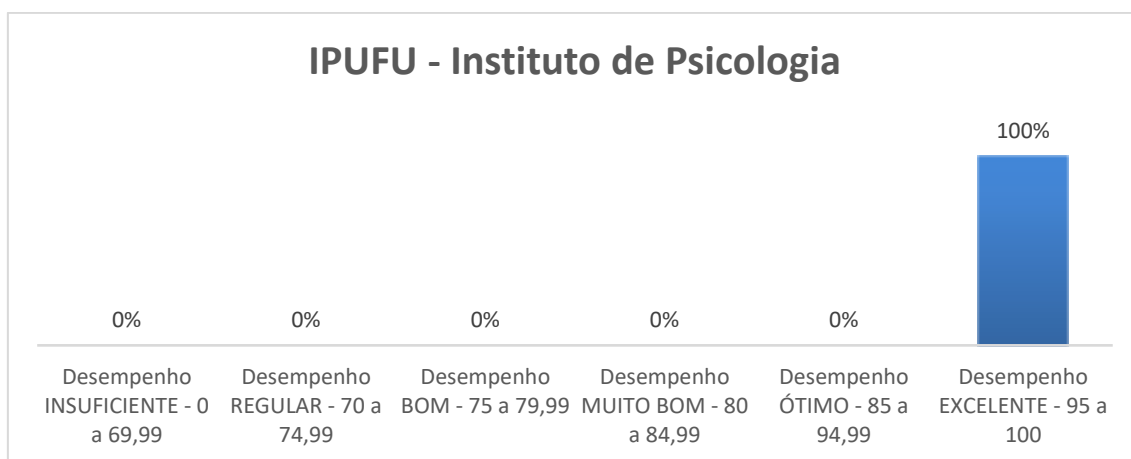


Gráfico 103: Média final dos servidores TAEs IPUFU.

IPUFU - Avaliação dos Servidores TAEs

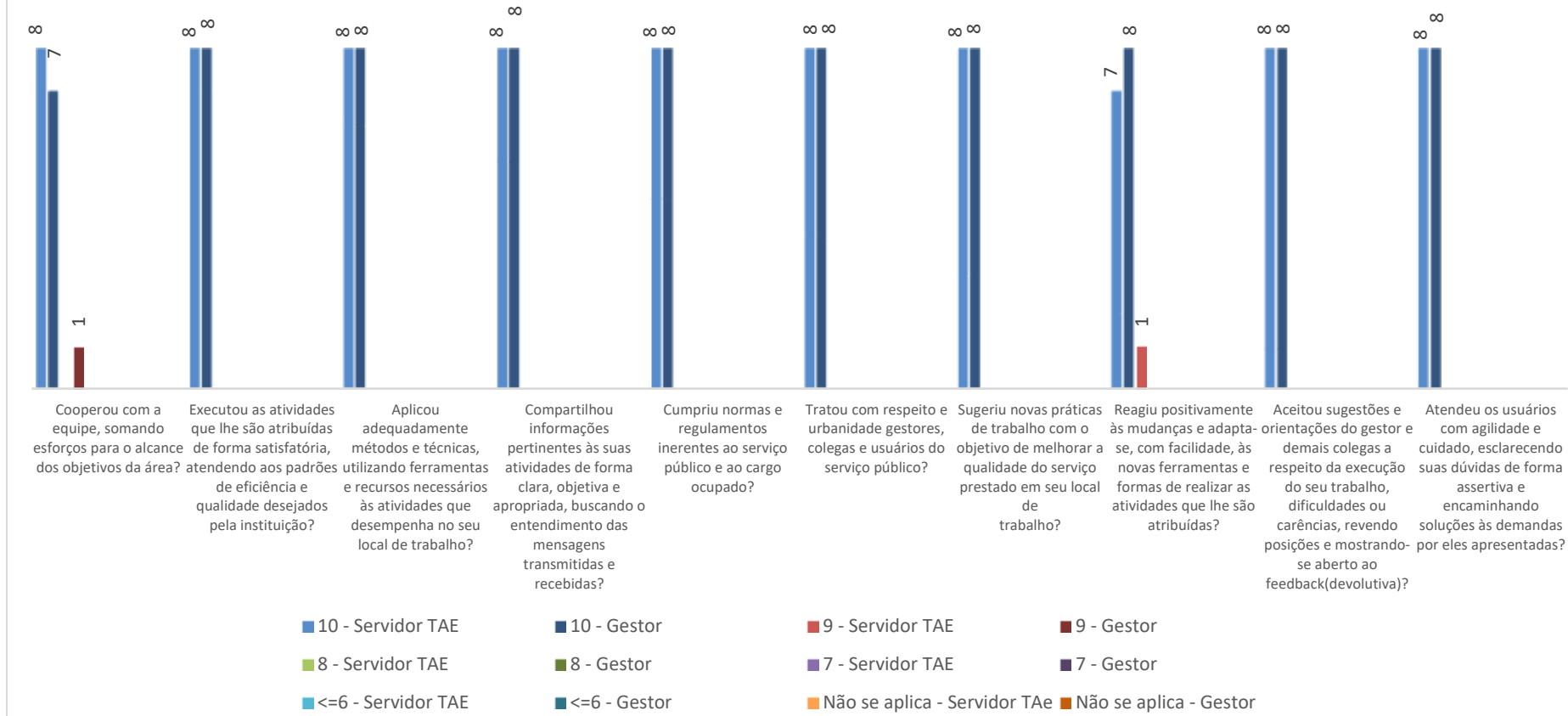


Gráfico 104: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores IPUFU.

IPUFU - Avaliação dos gestores pela equipe

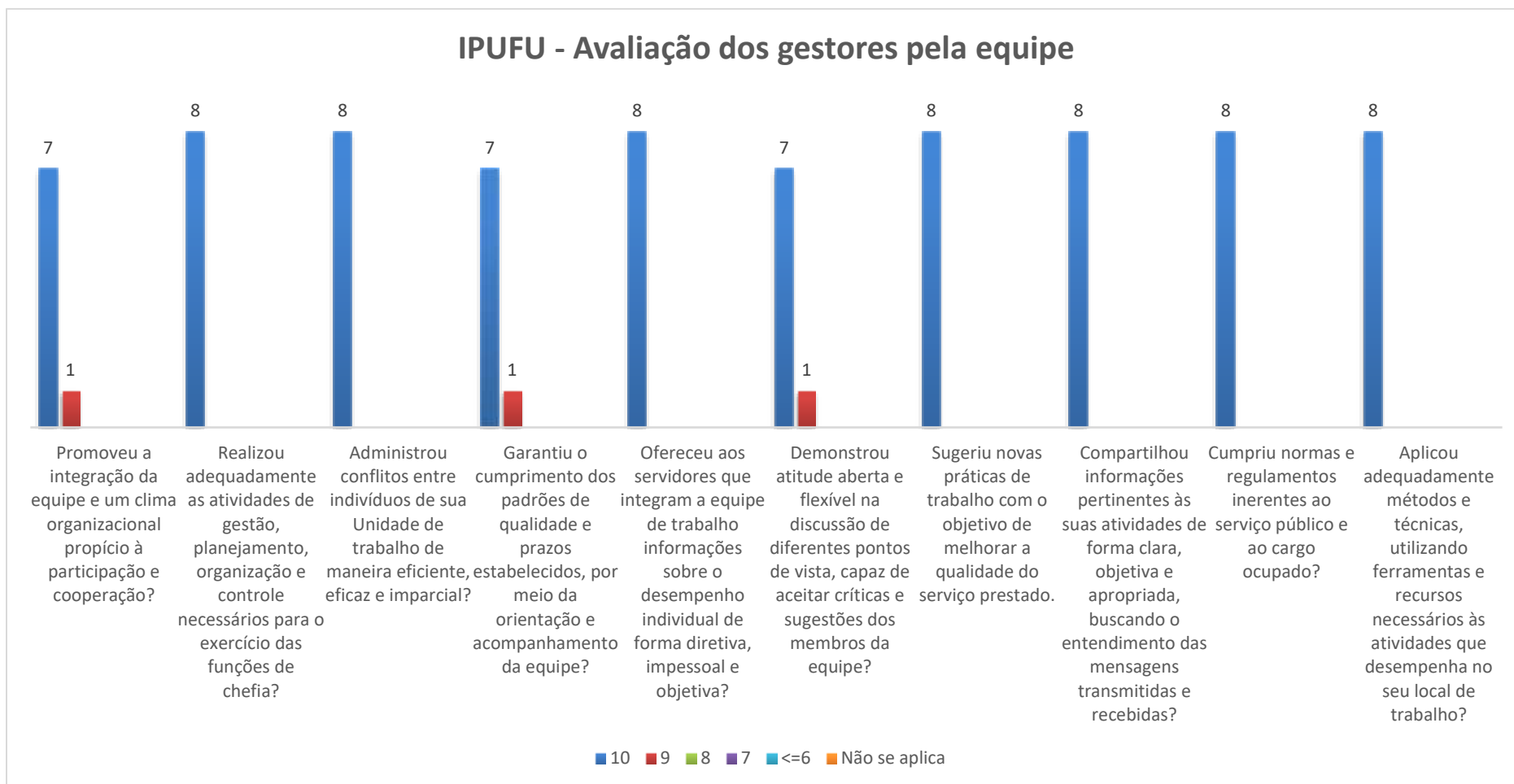


Gráfico 105: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs IPUFU.

6.16 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, 22 técnicos e 6 gestores foram avaliados.

Estrutura

- IQUFU - INSTITUTO DE QUÍMICA
 - COPGQ - PÓS-GRADUAÇÃO EM QUÍMICA
 - PÓS-GRADUAÇÃO EM BIOCOMBUSTÍVEIS
 - COLIQ - GRADUAÇÃO EM QUÍMICA
 - GRADUAÇÃO EM QUÍMICA INDUSTRIAL
 - COEXIQUFU - COORDENAÇÃO DE EXTENSÃO DO IQUFU

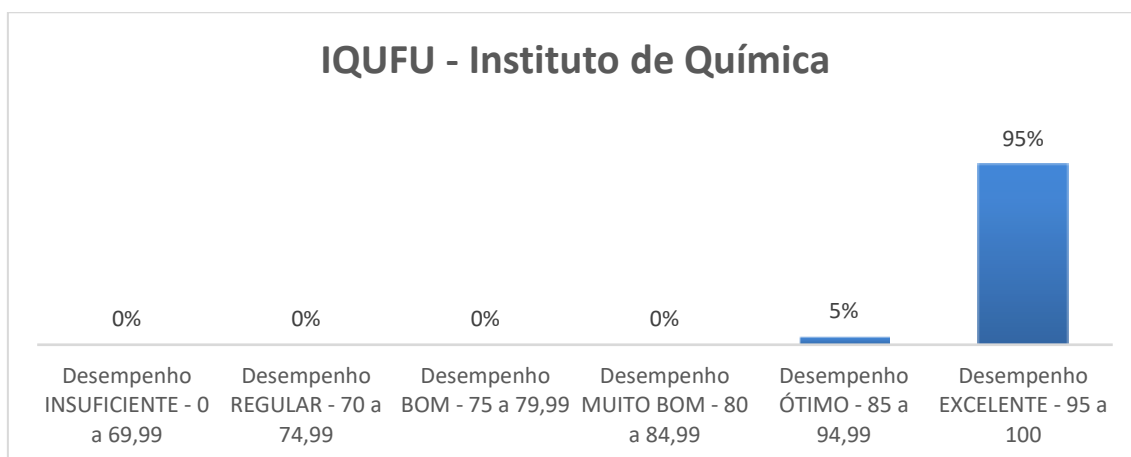


Gráfico 106: Média final dos servidores TAEs IQUFU.

IQUFU - Avaliação dos Servidores TAEs

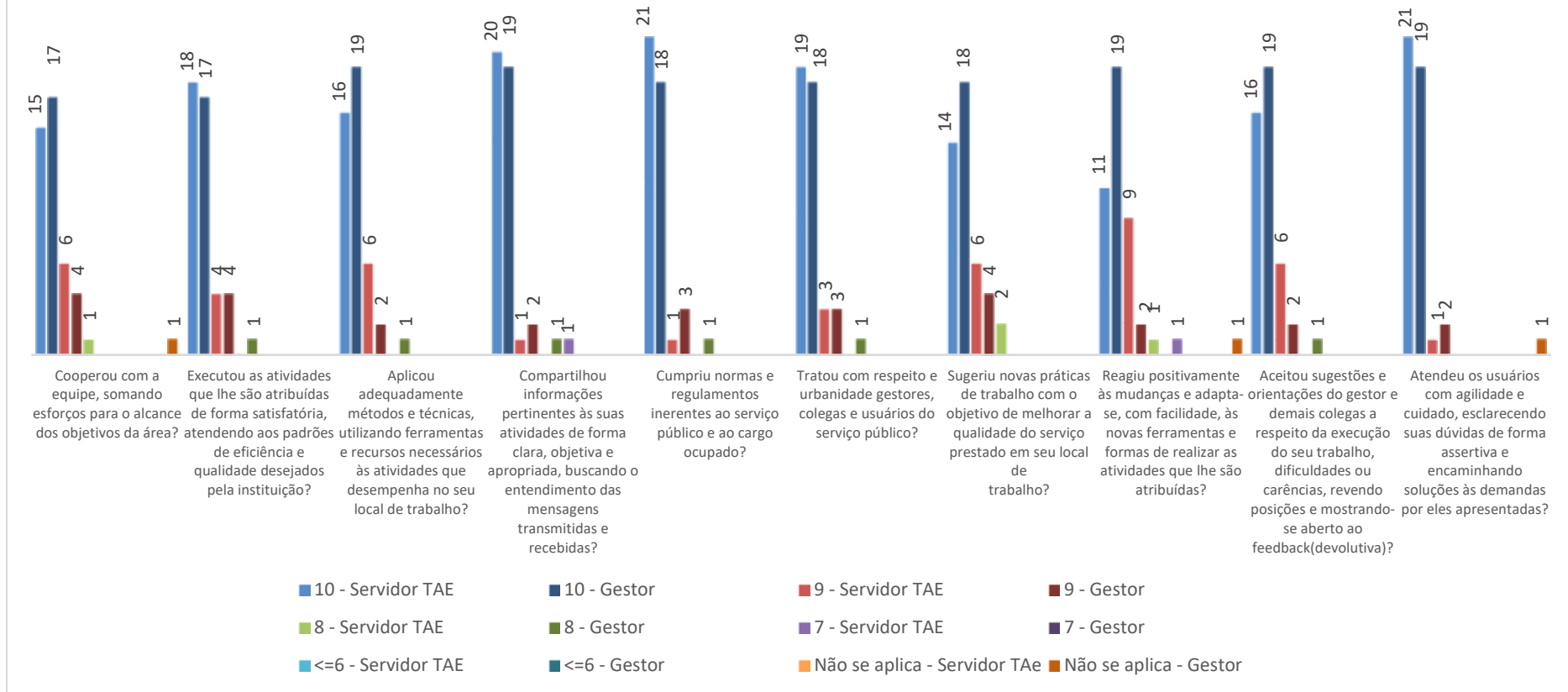


Gráfico 107: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores IQUFU.

IQUFU - Avaliação dos gestores pela equipe

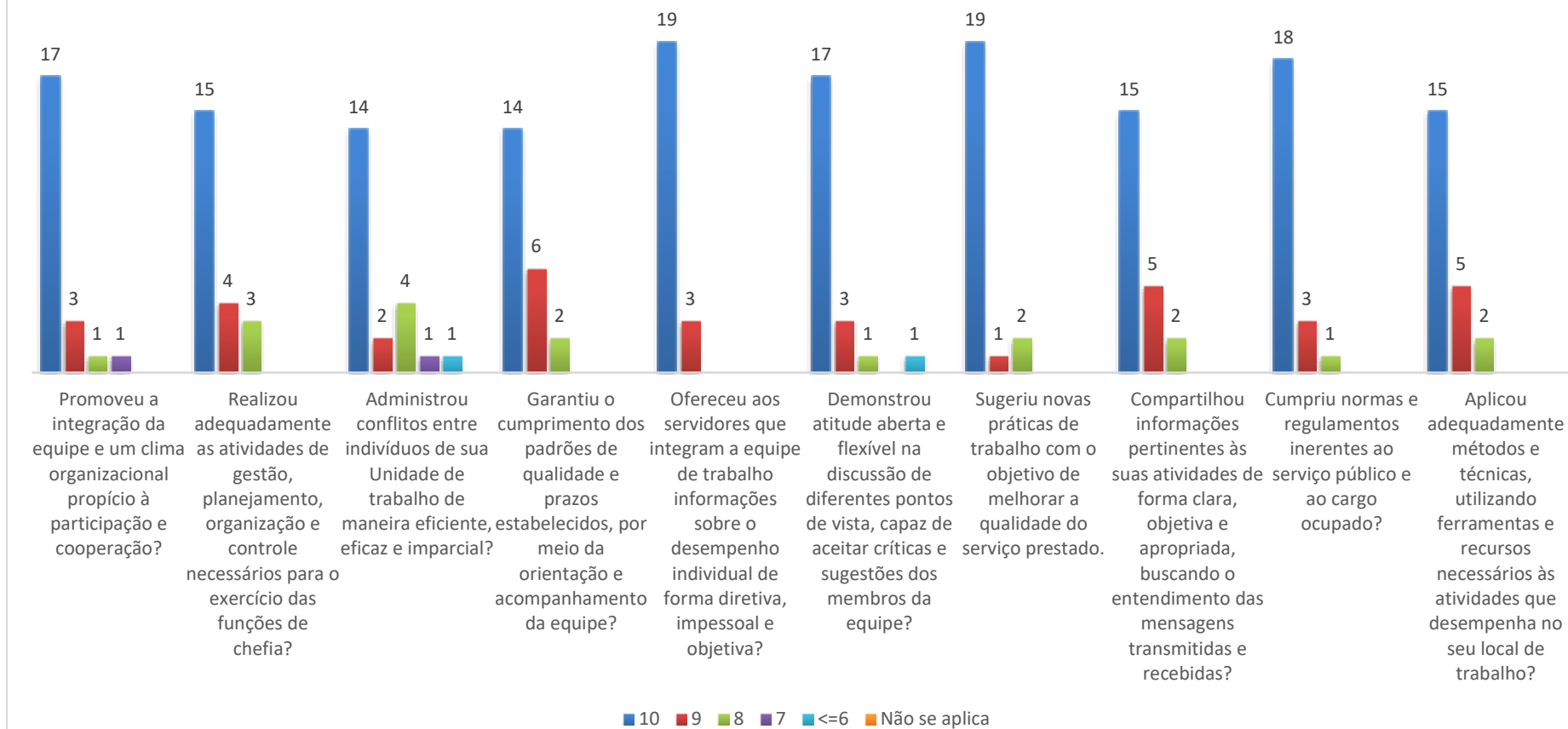


Gráfico 108: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs IQUFU.

6.17 Faculdade de Administração, Ciências Contábeis, Engenharia de Produção e Serviço Social – FACES

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

Estrutura

- FACES - FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS, ENGENHARIA DE PRODUÇÃO E SERVIÇO SOCIAL (PONTAL)
 - GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - PONTAL
 - GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS - PONTAL
 - GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL - PONTAL
 - GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO – PONTAL

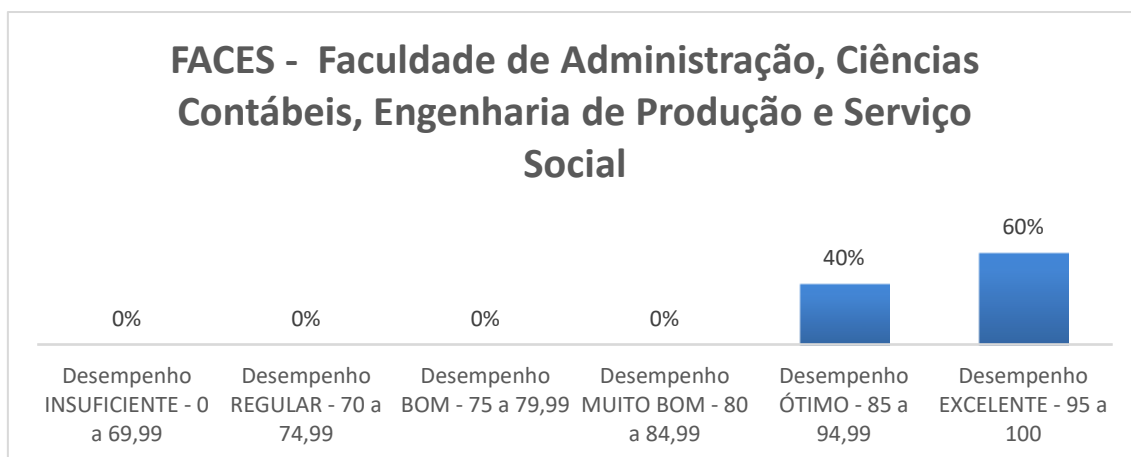


Gráfico 109: Média final dos servidores TAEs FACES.

FACES - Avaliação dos Servidores TAEs

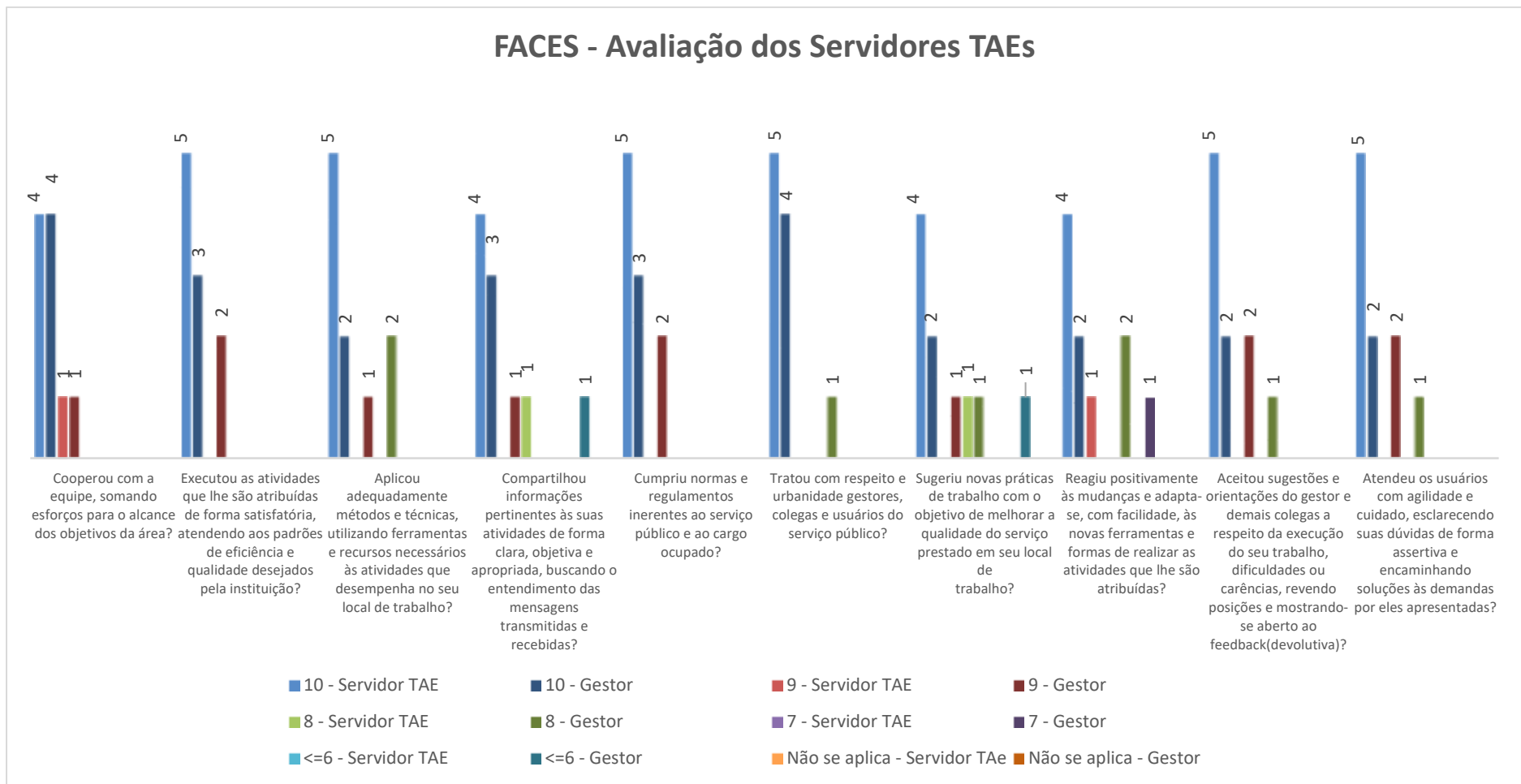


Gráfico 110: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FACES.

FACES - Avaliação dos gestores pela equipe

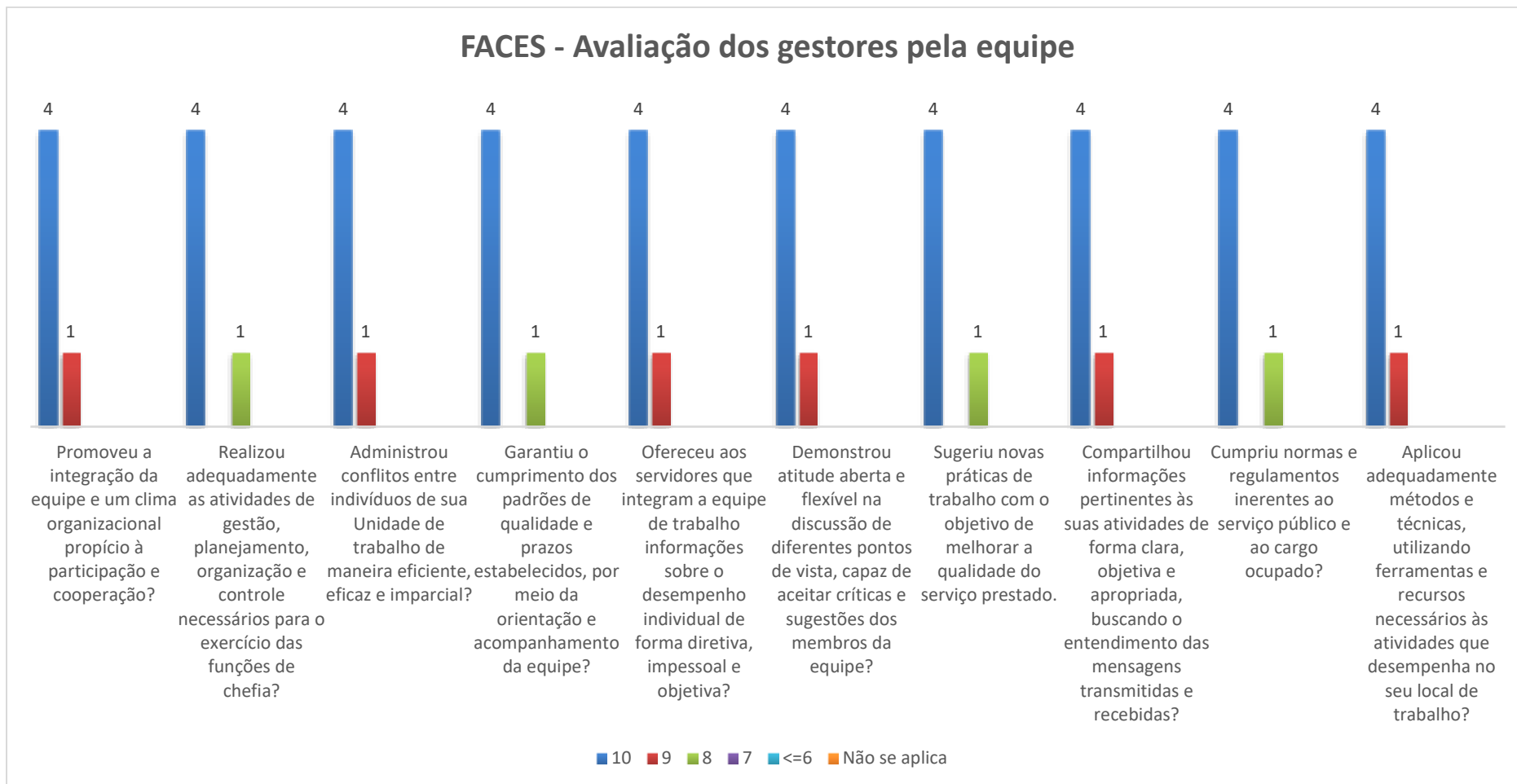


Gráfico 111: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FACES.

6.18 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, 12 técnicos e 8 gestores foram avaliados.

Estrutura

- FAUeD - FACULDADE DE ARQUITETURA E URBANISMO E DESIGN
 - COCAU - COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ARQUITETURA E URBANISMO
 - LAMOP - LABORATÓRIO DE MODELOS E PROTÓTIPOS
 - LAPEX - LABORATÓRIO DE PROJETOS E EXTENSÃO EM ARQUITETURA, URBANISMO E DESIGN
 - PPGAU - PÓS-GRADUAÇÃO EM ARQUITETURA E URBANISMO
 - LABORATÓRIO IN FORMA 3D
 - COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DESIGN
 - BASELAB - LABORATÓRIO DE REFERÊNCIA E MEMÓRIA
 - L.C.C. - LABORATÓRIO DE CONFORTO AMBIENTAL E CONSERVAÇÃO DE ENERGIA

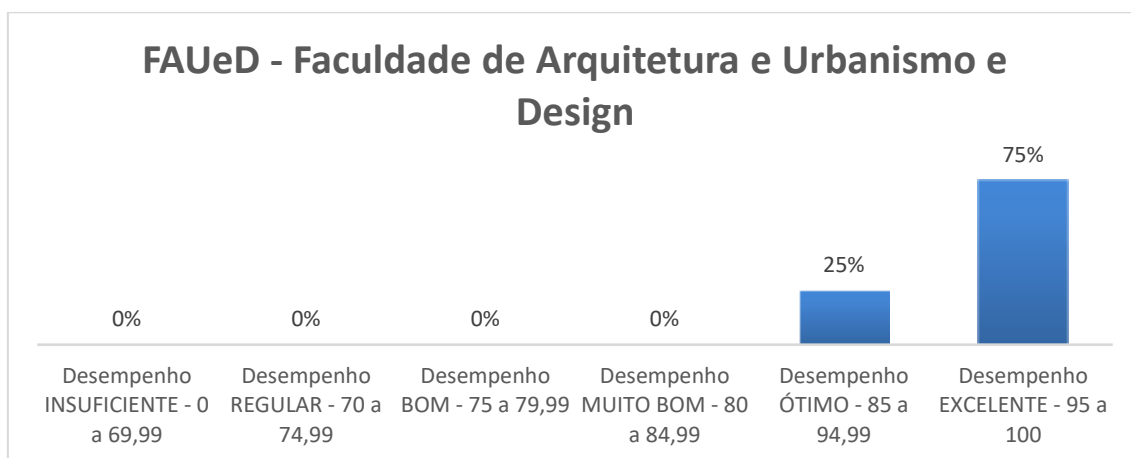


Gráfico 112: Média final dos servidores TAEs FAUED.

FAUeD - Avaliação dos Servidores TAEs

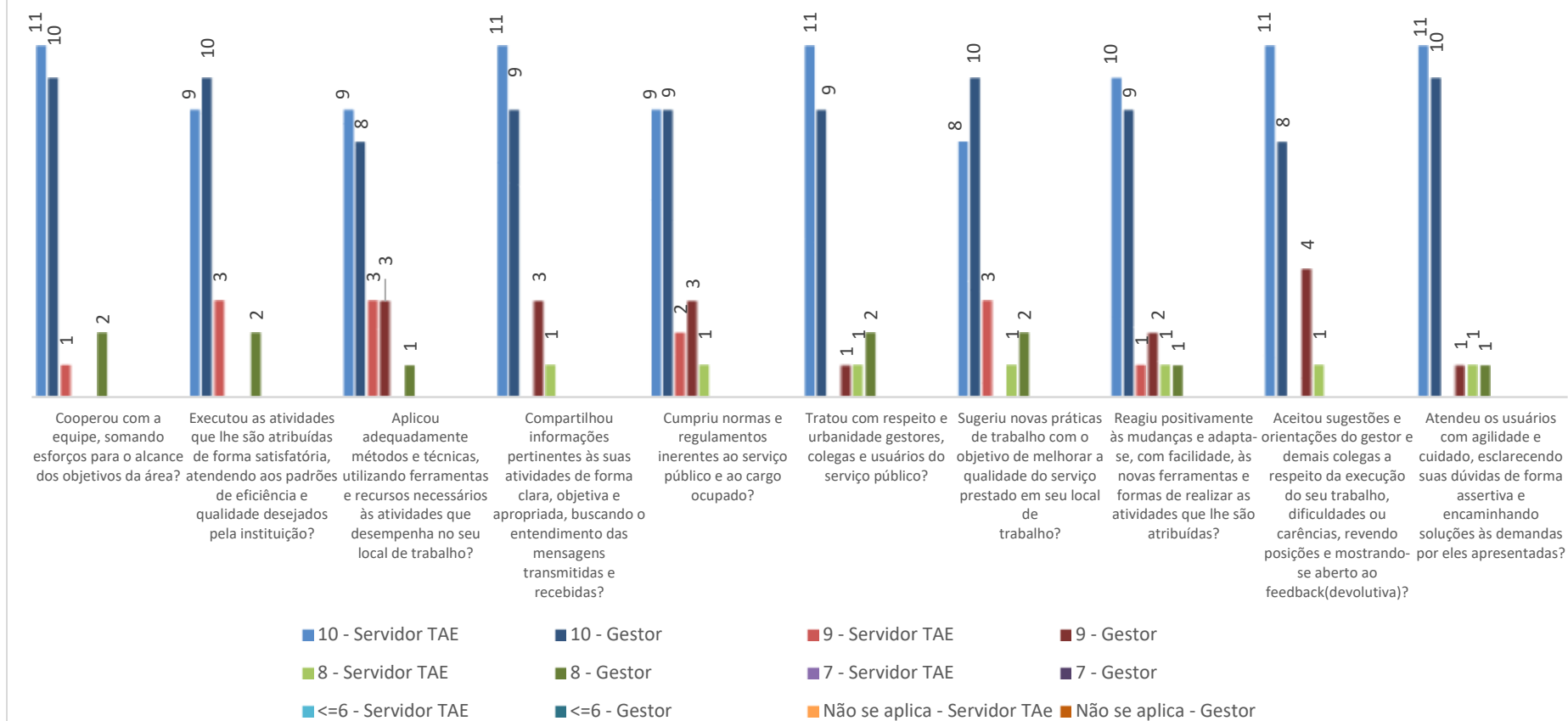


Gráfico 113: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FAUeD.

FAUeD - Avaliação dos gestores pela equipe

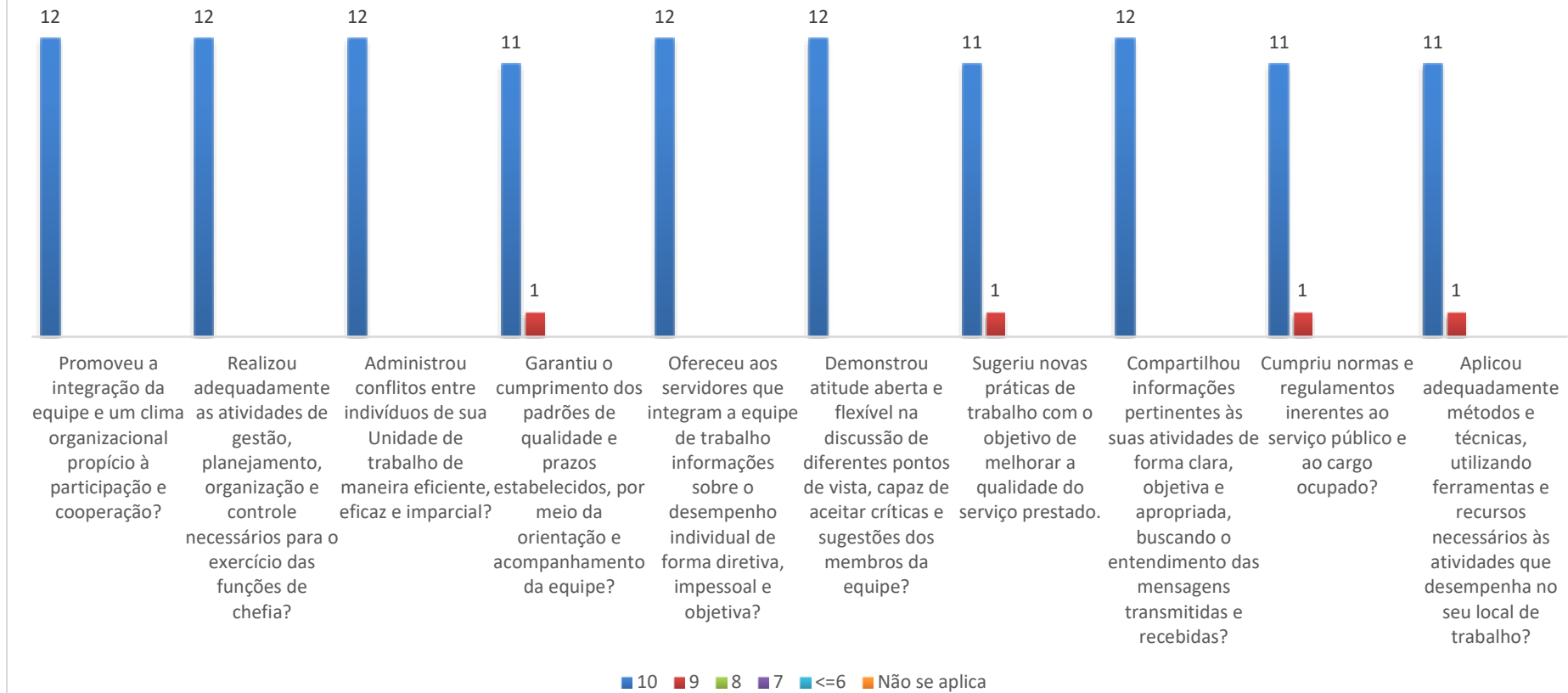


Gráfico 114: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FAUED.

6.19 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, 7 técnicos e 3 gestores foram avaliados.

Estrutura

- FACIC - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
 - COCCI - GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS
 - PPGCC - PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

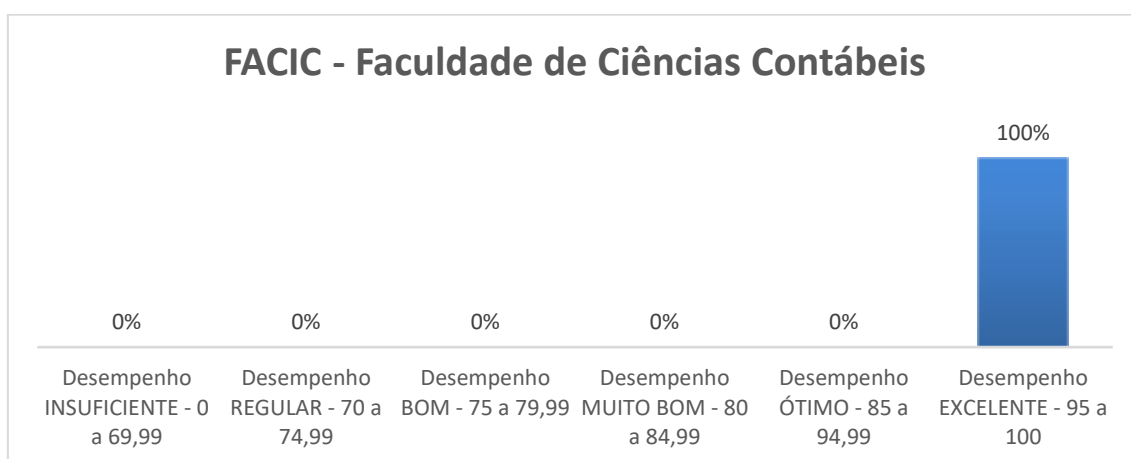


Gráfico 115: Média final dos servidores TAEs FACIC.

FACIC - Avaliação dos Servidores TAEs

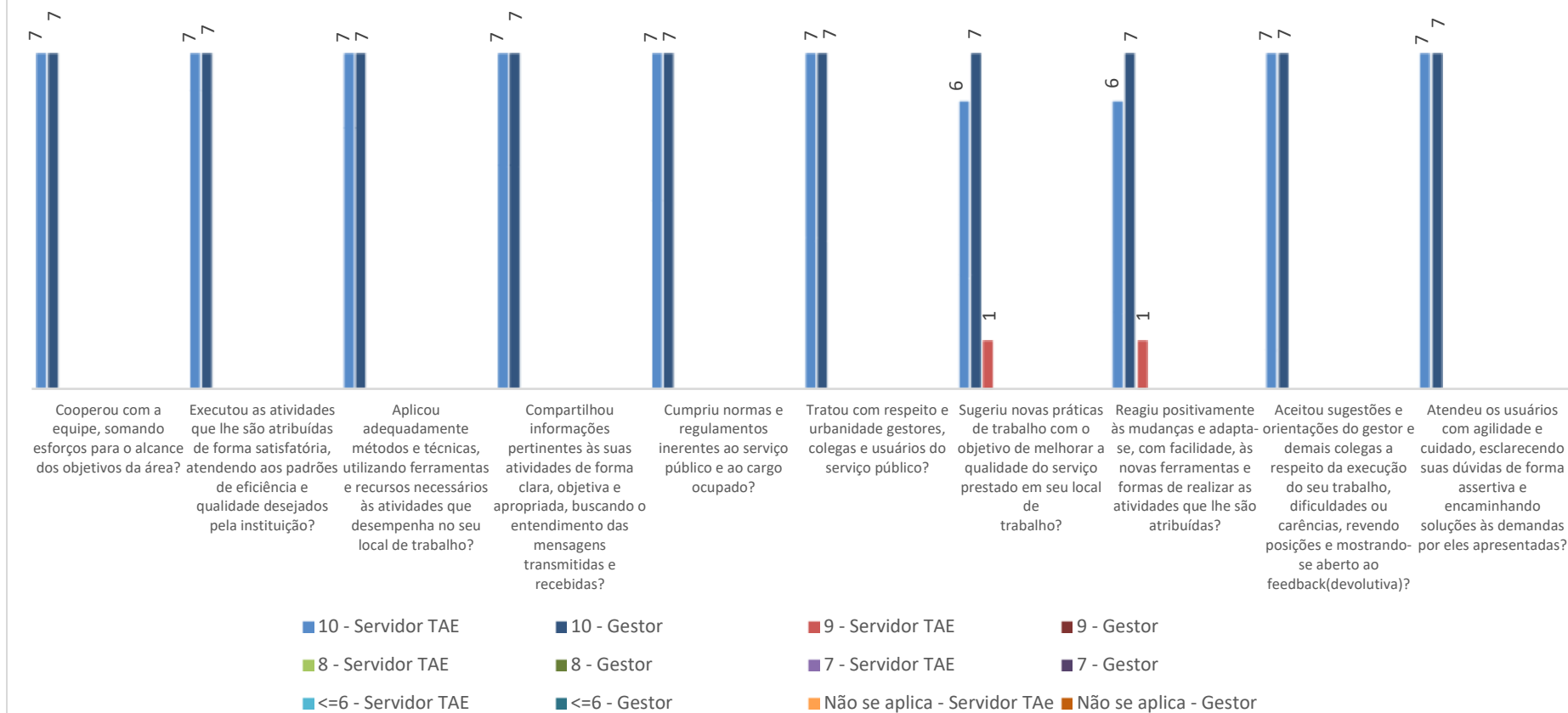


Gráfico 116: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FACIC.

FACIC - Avaliação dos gestores pela equipe

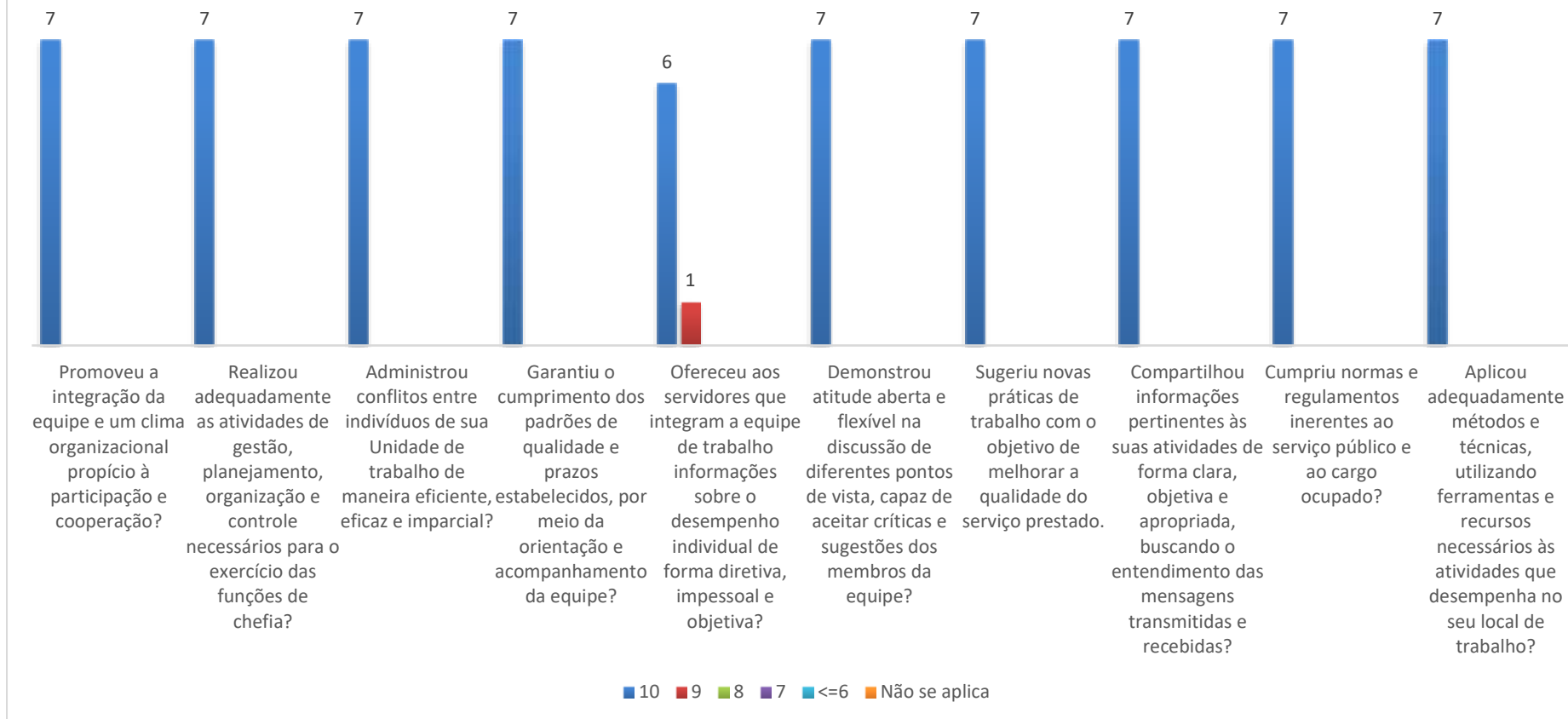


Gráfico 117: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FACIC.

6.20 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, 17 técnicos e 5 gestores foram avaliados.

Estrutura

- FACOM - FACULDADE DE COMPUTAÇÃO
 - COCOM - GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO
 - COBSI - GRADUAÇÃO EM SISTEMAS DE INFORMAÇÃO
 - COBSI-MC - GRADUAÇÃO EM SISTEMAS DA INFORMAÇÃO
 - COPGC - PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO

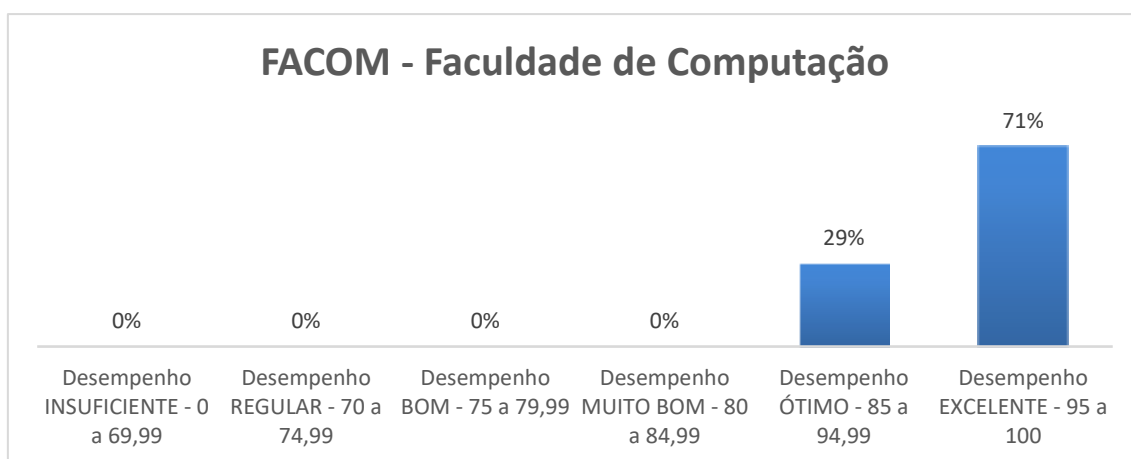


Gráfico 118: Média final dos servidores TAEs FACOM.

FACOM - Avaliação dos Servidores TAEs

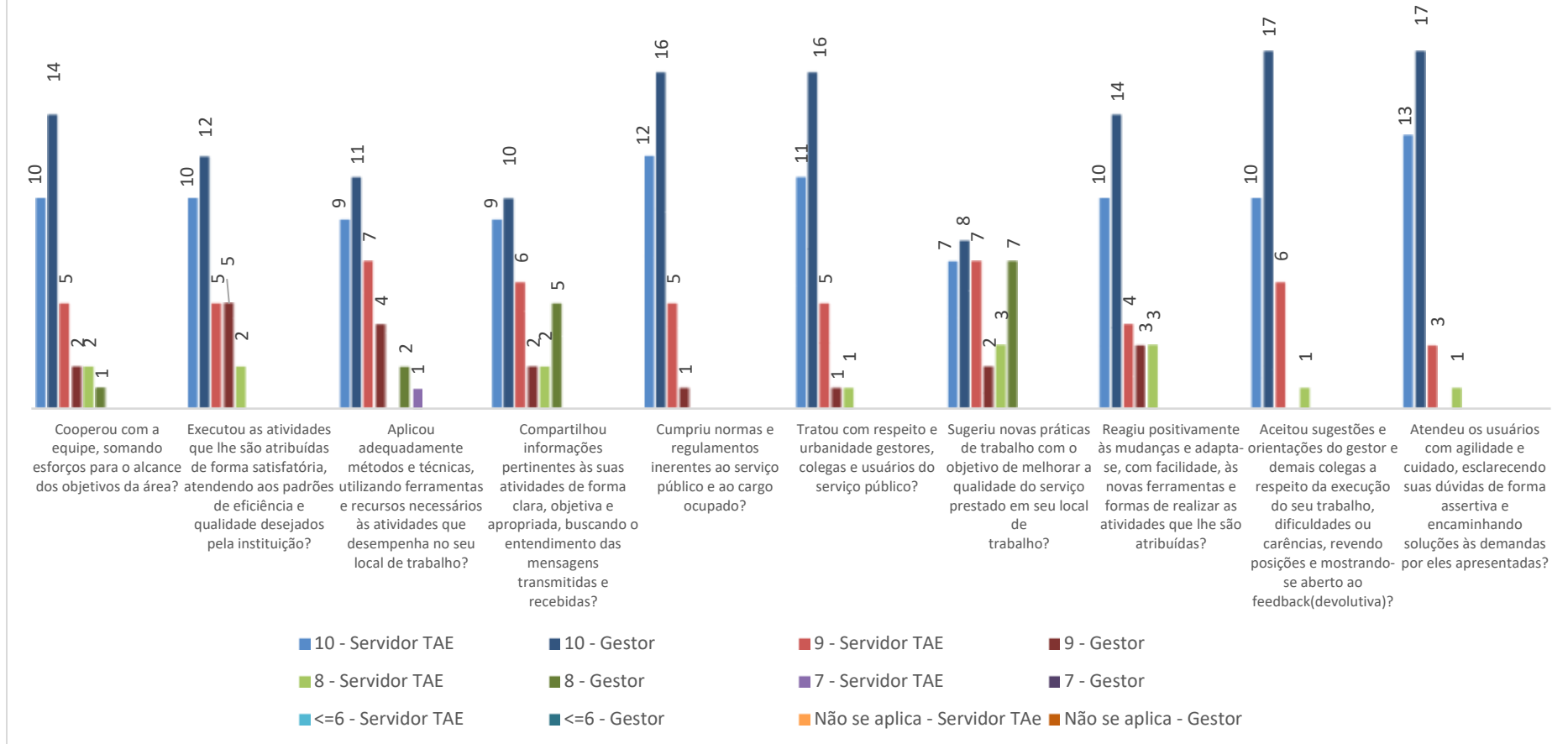


Gráfico 119: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FACOM.

FACOM - Avaliação dos gestores pela equipe

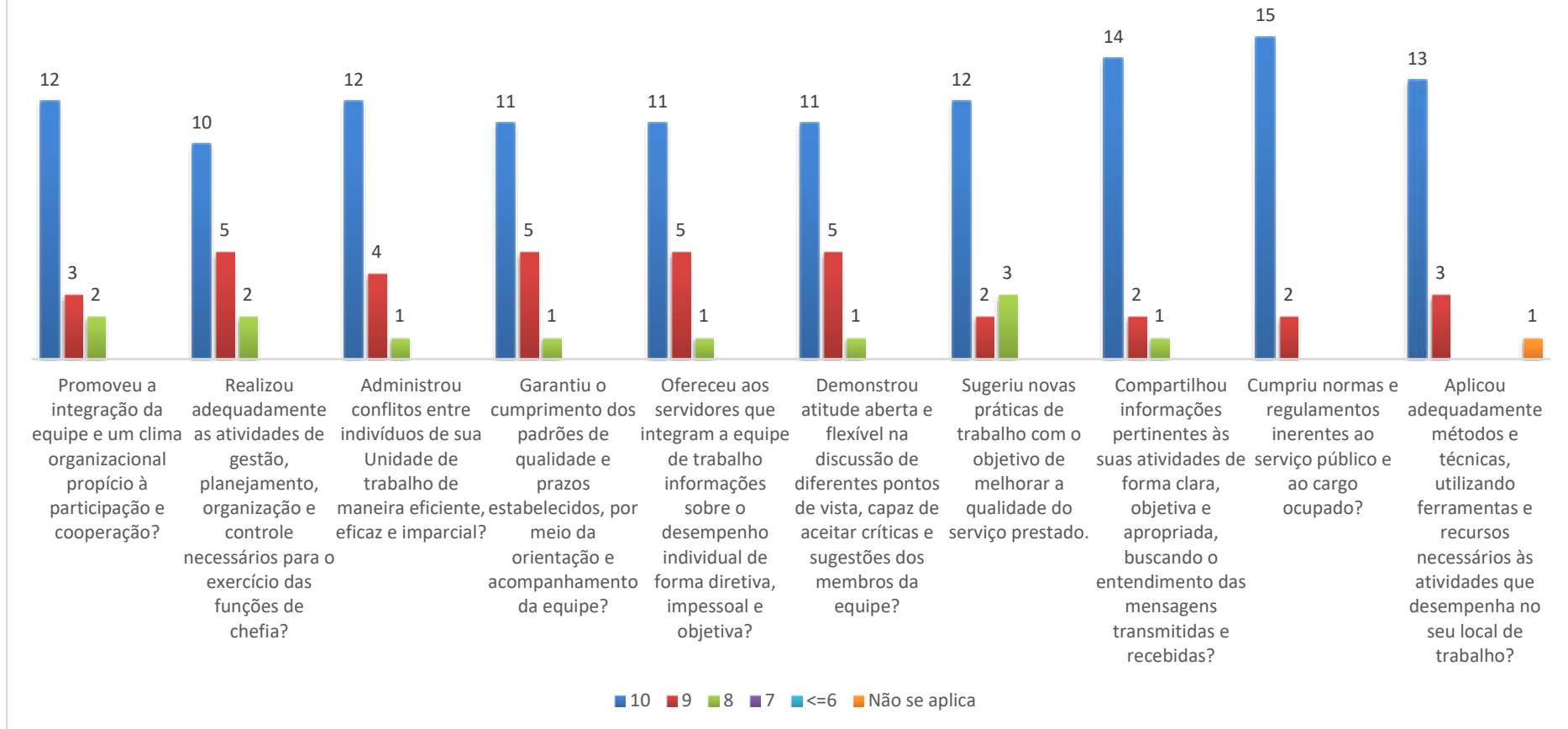


Gráfico 120: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FACOM.

6.21 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, 5 técnicos e 3 gestores foram avaliados.

Estrutura

- FADIR - FACULDADE DE DIREITO
 - COCDI - GRADUAÇÃO EM DIREITO
 - PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO PÚBLICO
 - ESAJUP - ESCRITÓRIO DE ASSESSORIA JURÍDICA POPULAR

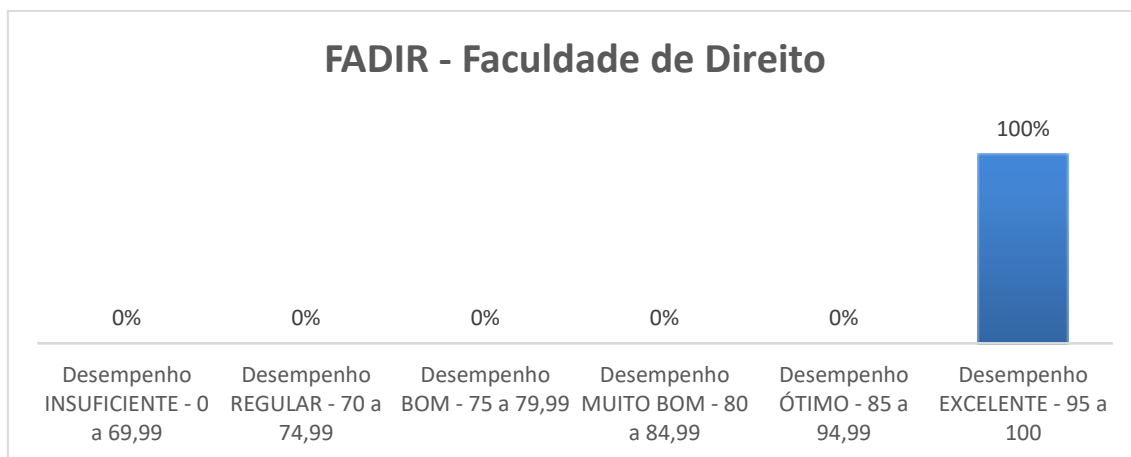


Gráfico 121: Média final dos servidores TAEs FADIR.

FADIR - Avaliação dos Servidores TAEs

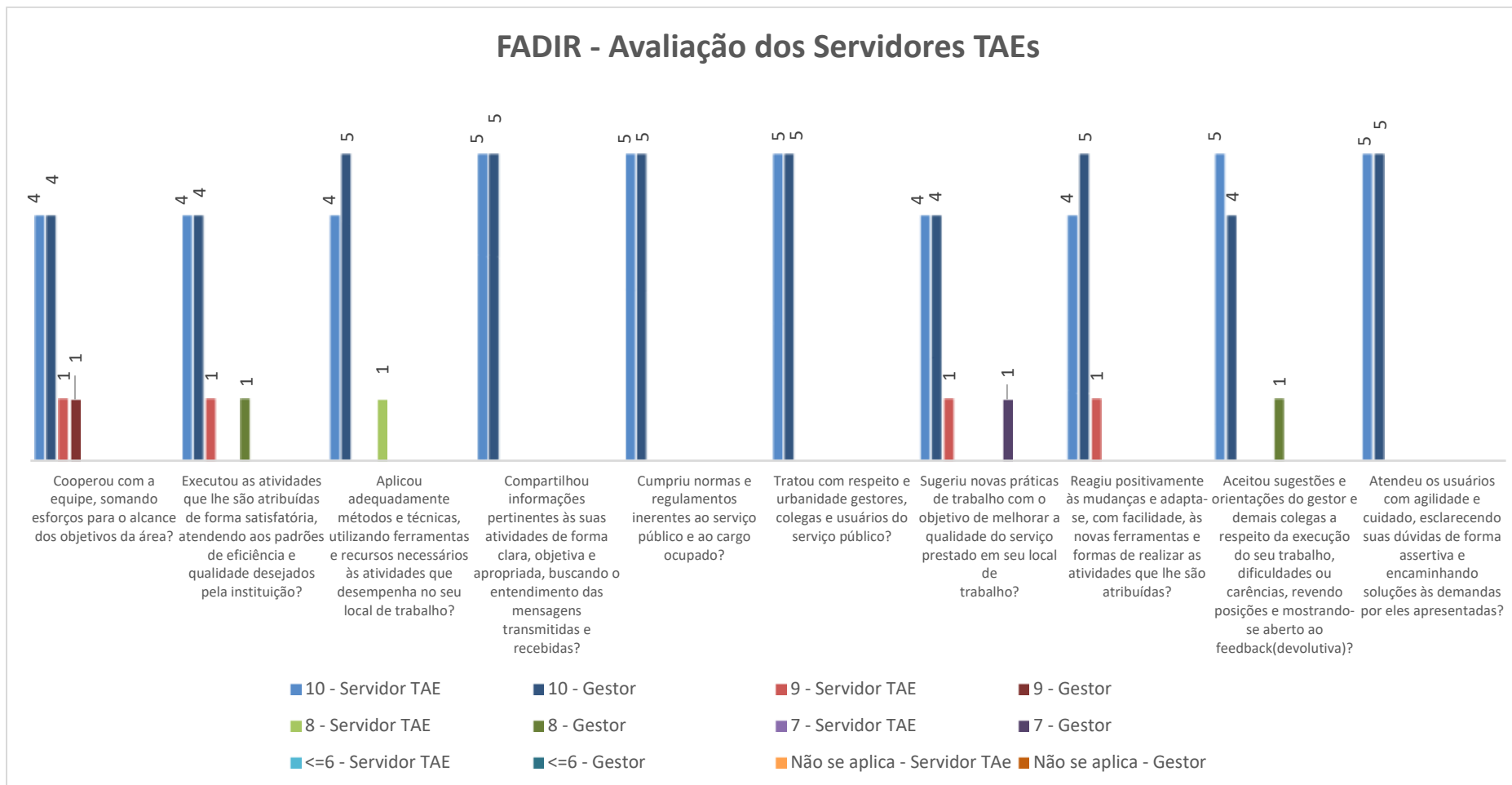


Gráfico 122: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FADIR.

FADIR - Avaliação dos gestores pela equipe

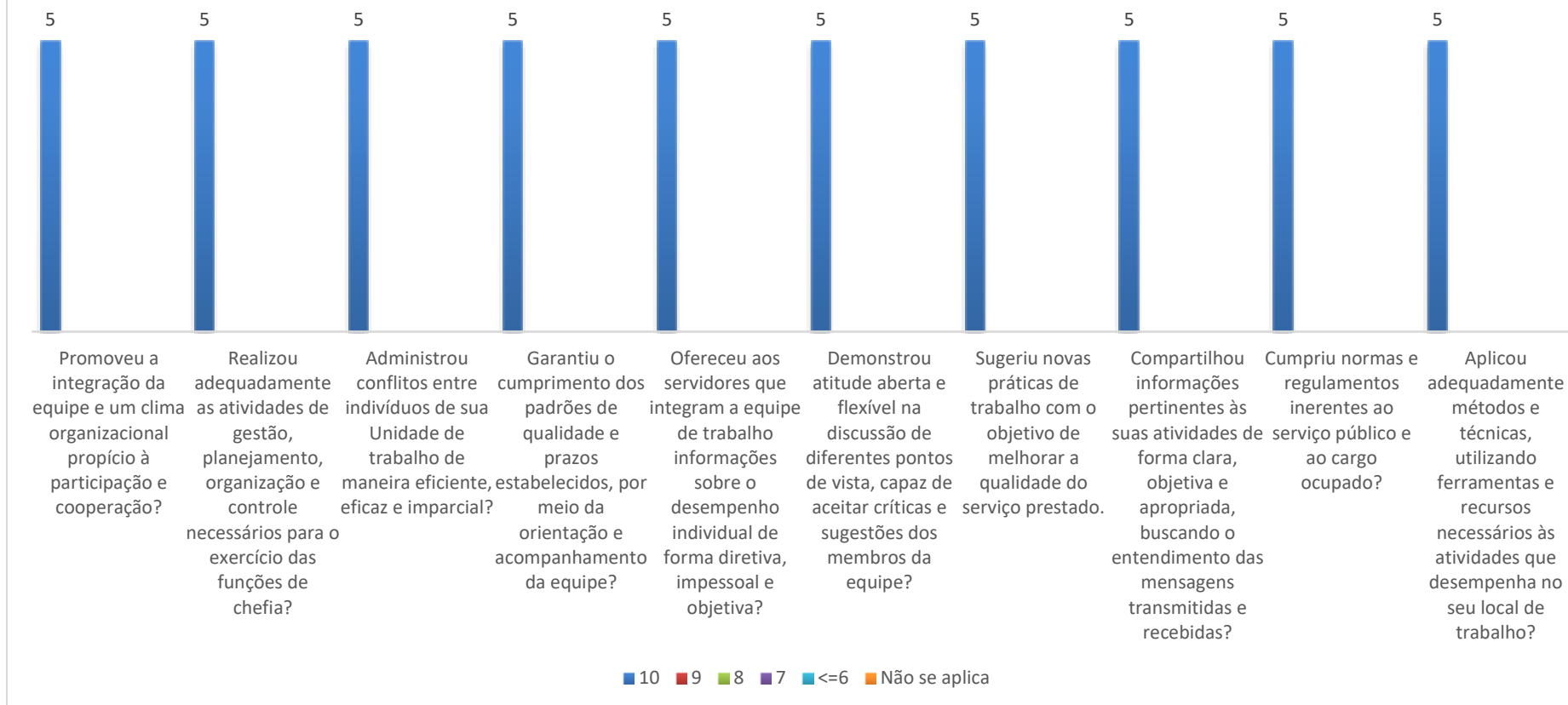


Gráfico 123: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FADIR.

6.22 Faculdade de Educação – FACED

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

Estrutura

- FACED - FACULDADE DE EDUCAÇÃO
 - COCPE - GRADUAÇÃO EM PEDAGOGIA
 - PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
 - GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO SOCIAL E JORNALISMO
 - PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIAS, COMUNICAÇÃO E EDUCAÇÃO

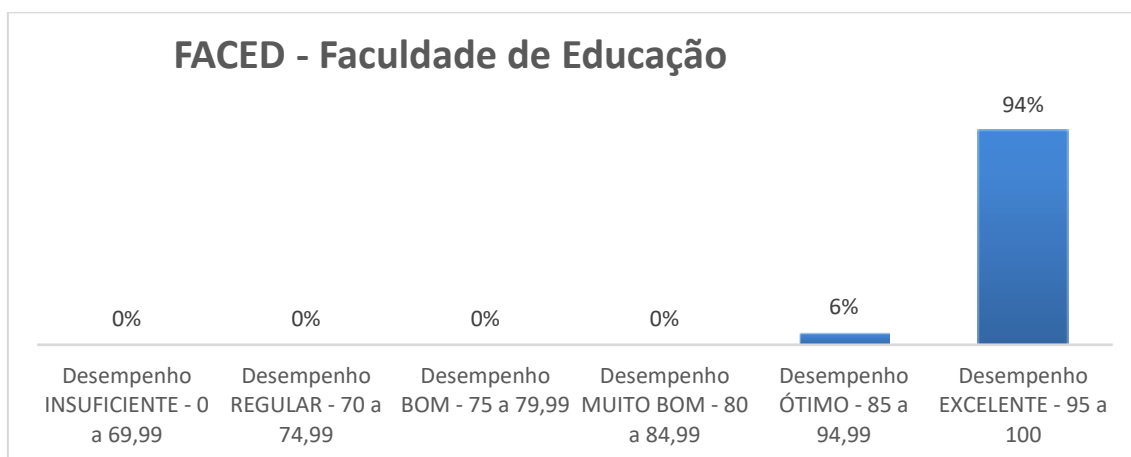


Gráfico 124: Média final dos servidores TAEs FACED.

FACED - Avaliação dos Servidores TAEs

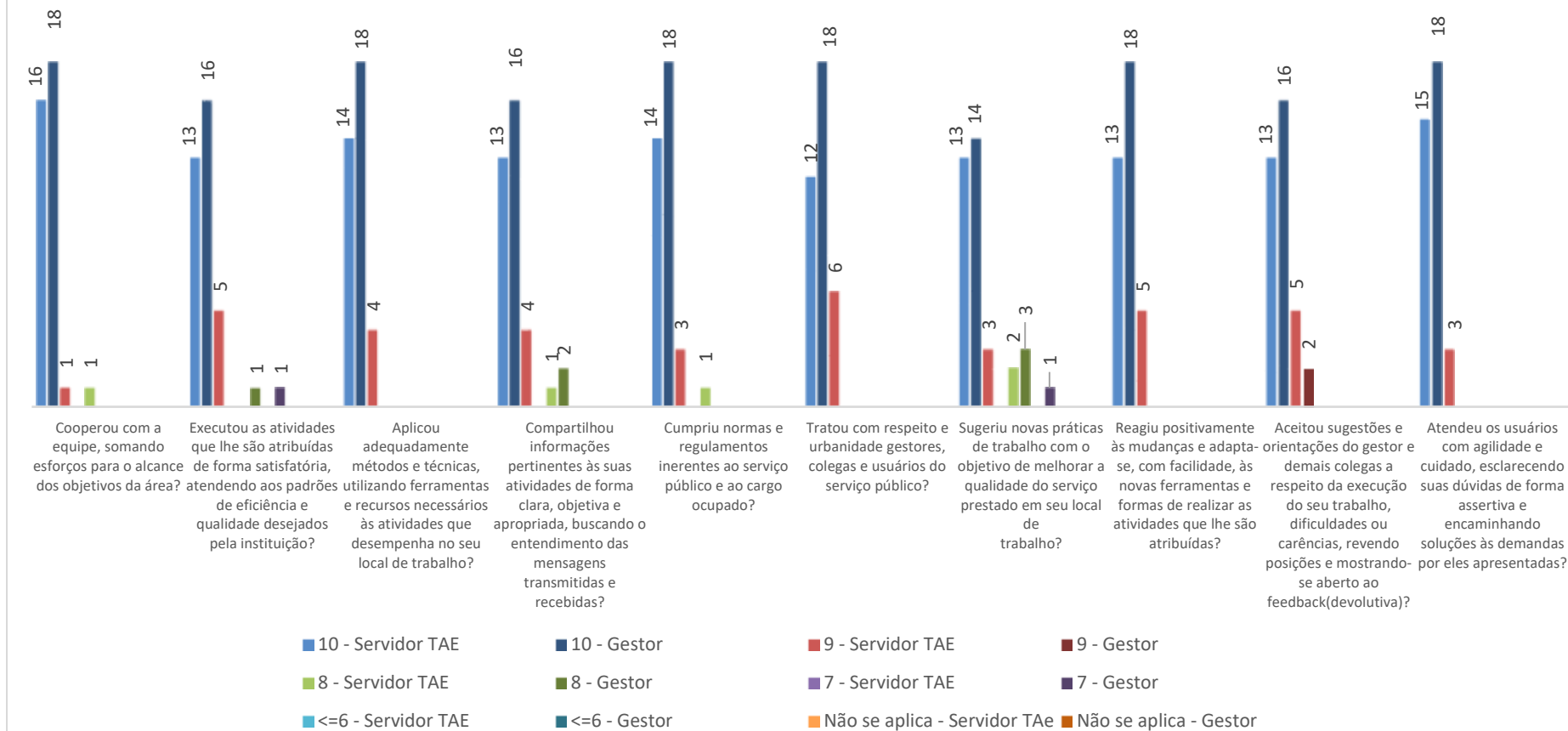


Gráfico 125: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FACED.

FACED - Avaliação dos gestores pela equipe

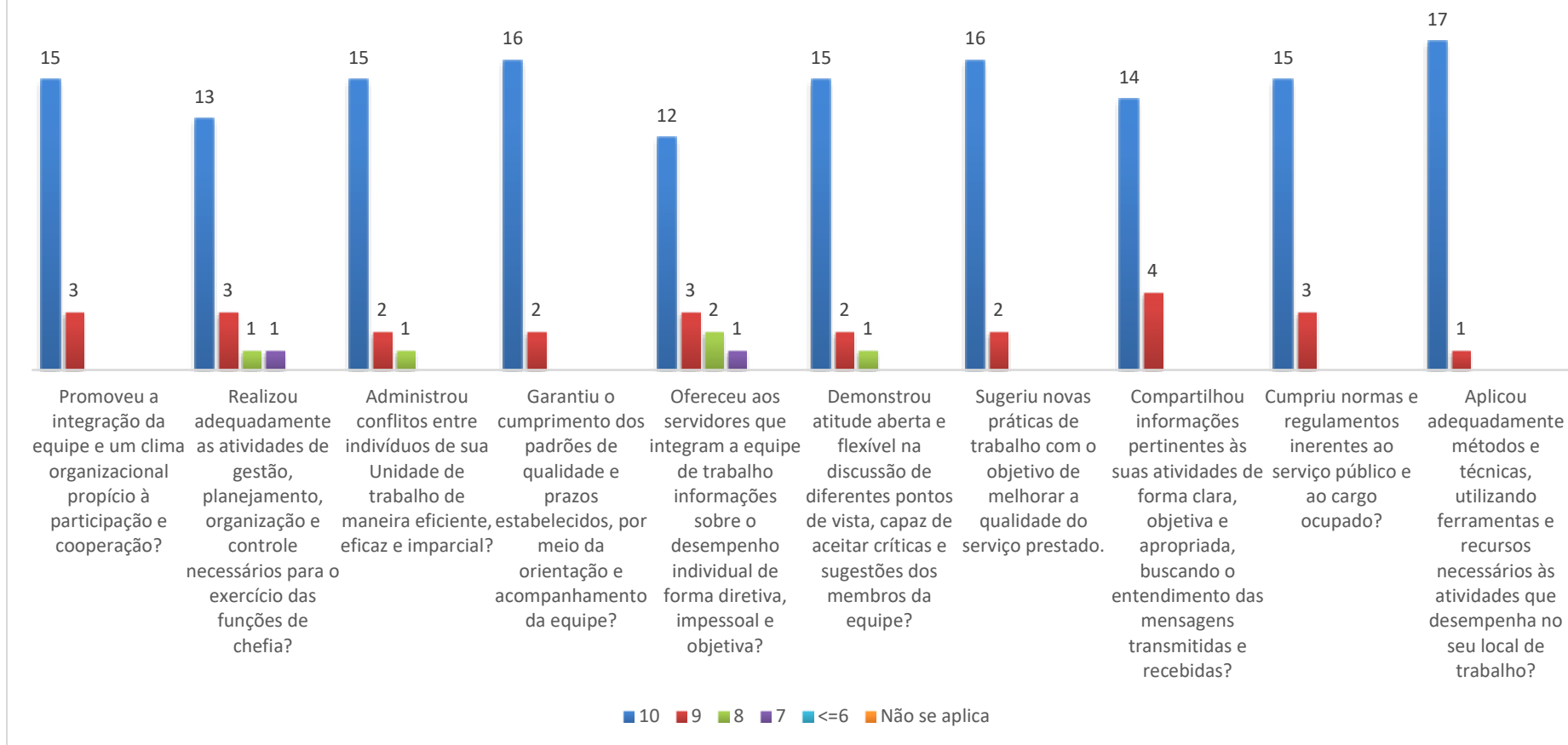


Gráfico 126: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FACED.

6.23 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, 21 técnicos e 7 gestores foram avaliados.

Estrutura

- FAEFI - FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA
 - BACEF - GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO FÍSICA (BACHARELADO)
 - PPGFISIO - PÓS-GRADUAÇÃO EM FISIOTERAPIA
 - COFIT - GRADUAÇÃO EM FISIOTERAPIA
 - NADEP - NÚCLEO DE APOIO
 - LAFICAM - LABORATÓRIO DE FISIOLOGIA CARDIOVASCULAR E METABÓLICA
 - LICEF - GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO FÍSICA (LICENCIATURA)

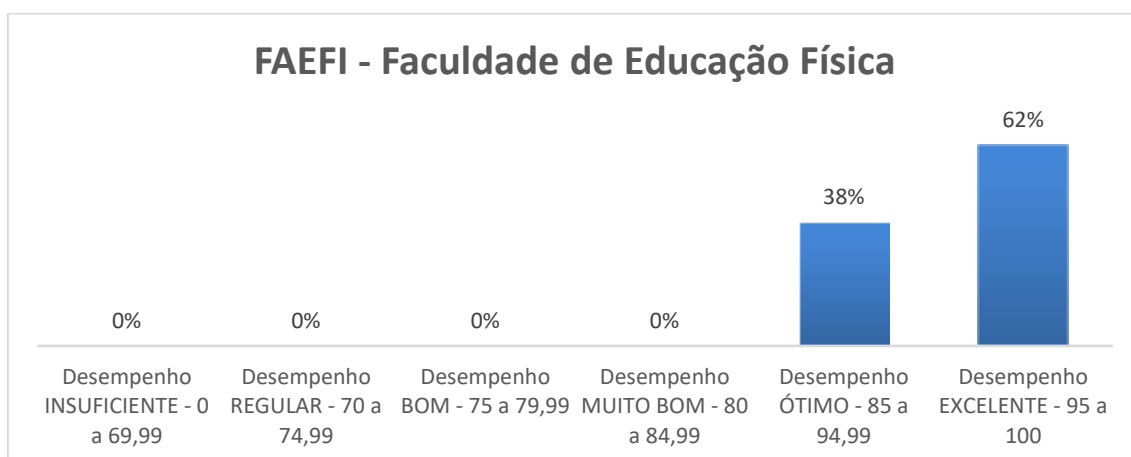


Gráfico 127: Média final dos servidores TAEs FAEFI.

FAEFI - Avaliação dos Servidores TAEs

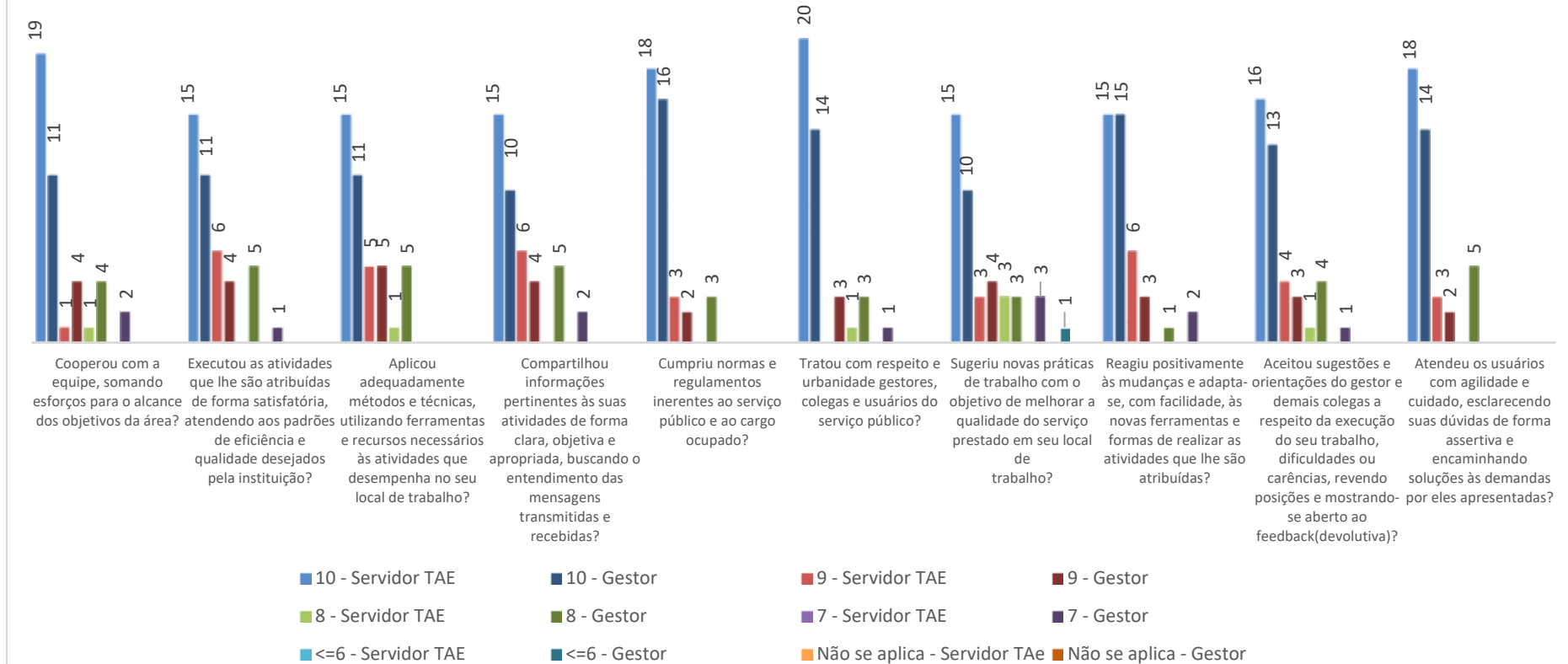


Gráfico 128: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FAEFI.

FAEFI - Avaliação dos gestores pela equipe

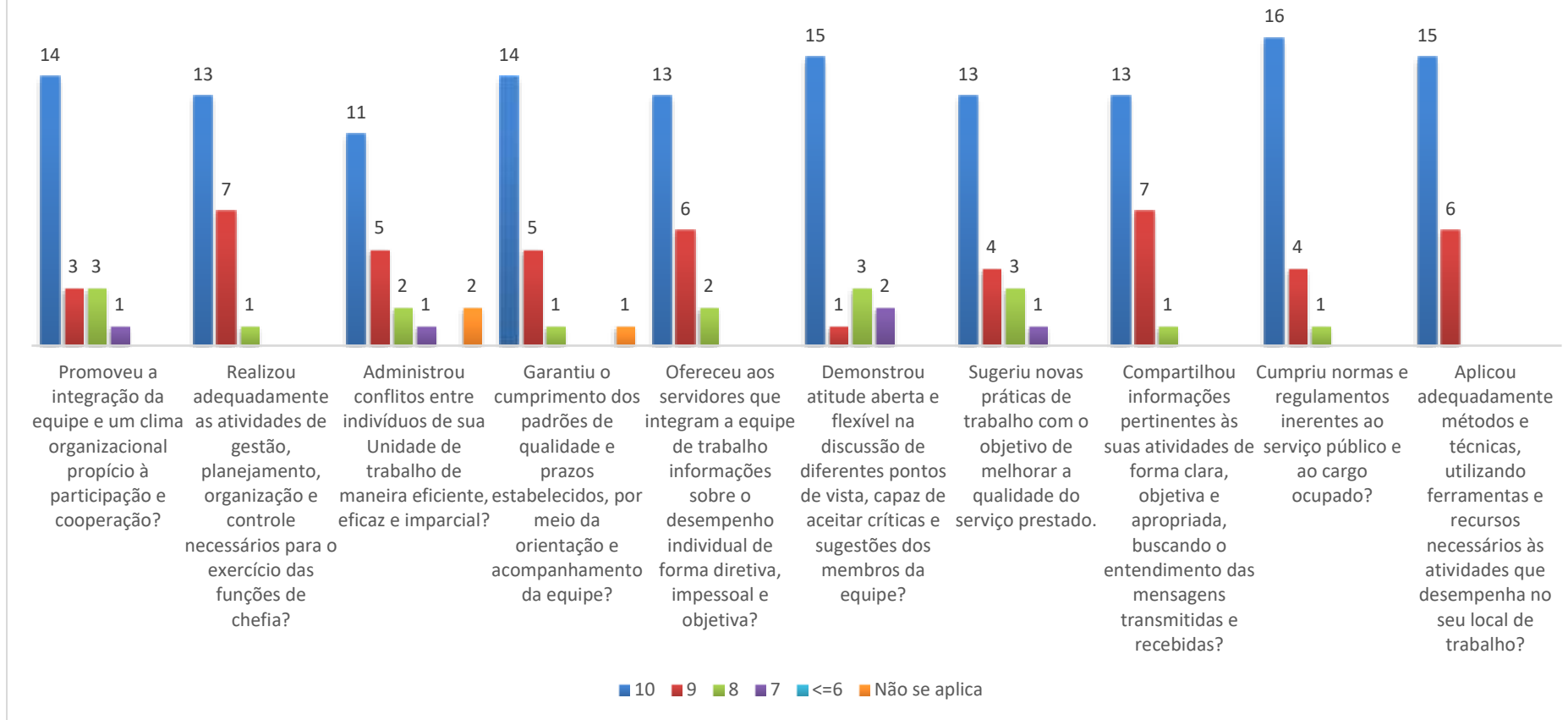


Gráfico 129: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FAEFI.

6.24 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, 10 técnicos e 2 gestores foram avaliados.

Estrutura

- FECIV - FACULDADE DE ENGENHARIA CIVIL
 - COCEC - GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA CIVIL
 - PPGEC - PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA CIVIL

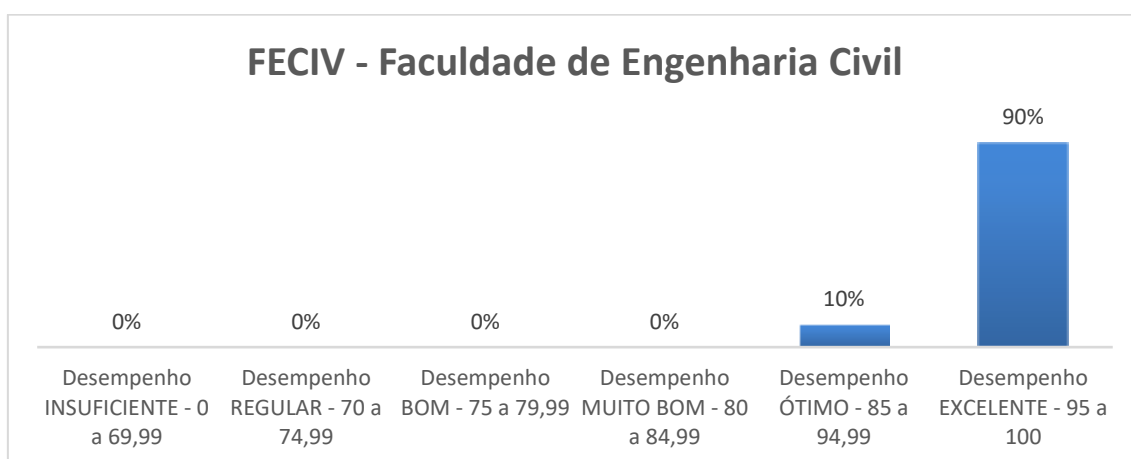


Gráfico 130: Média final dos servidores TAEs FECIV.

FECIV - Avaliação dos Servidores TAEs

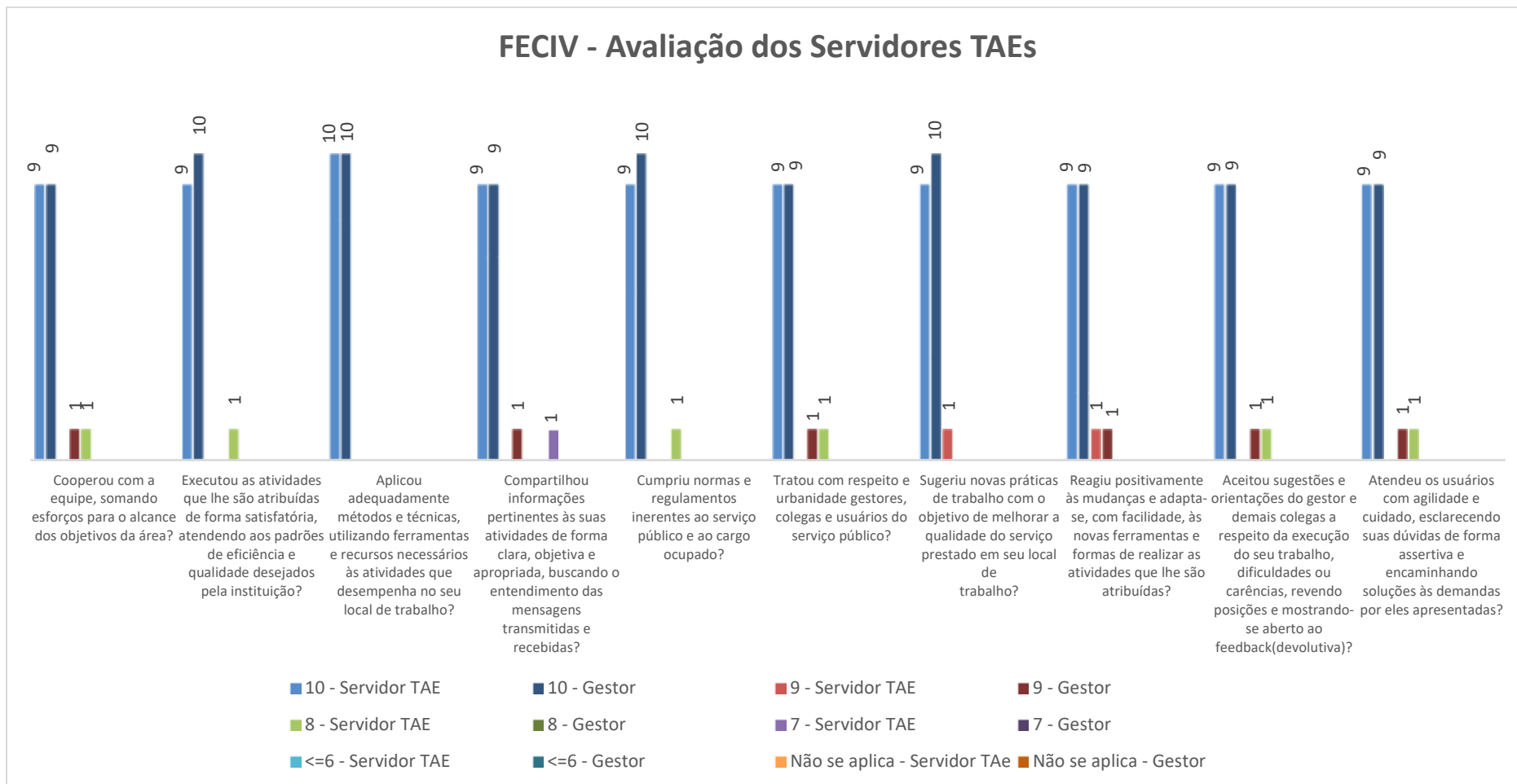


Gráfico 131: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FECIV.

FECIV - Avaliação dos gestores pela equipe

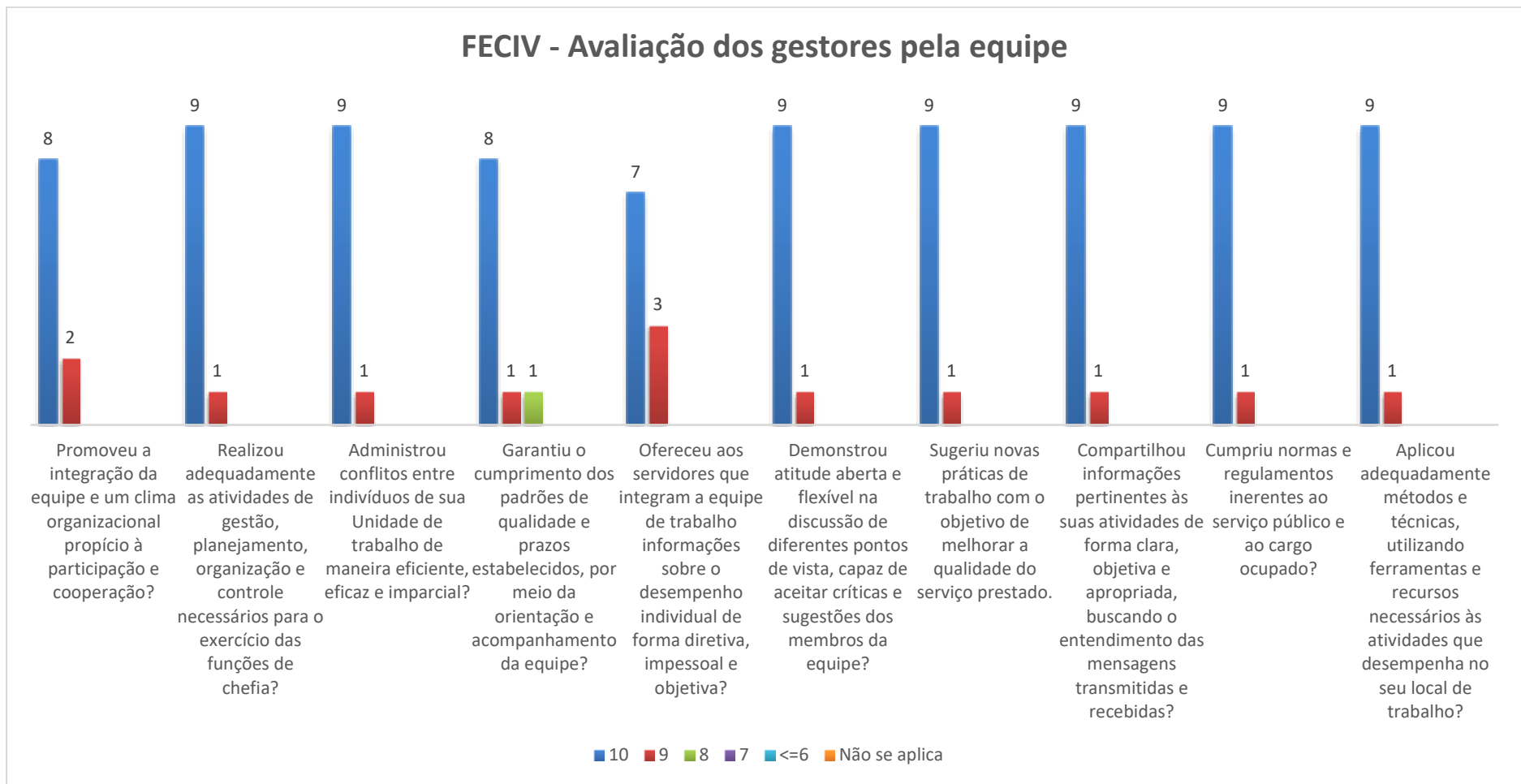


Gráfico 132: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FECIV.

6.25 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 - GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA ELÉTRICA
 - COPEL - PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA ELÉTRICA
 - COCEB - GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA BIOMÉDICA
 - GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA ELETRÔNICA E DE TELECOMUNICAÇÃO - CAMPUS PATOS DE MINAS
 - PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA BIOMÉDICA
 - GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE CONTROLE E AUTOMAÇÃO
 - GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA ELETRÔNICA E DE TELECOMUNICAÇÕES - CAMPUS SANTA MÔNICA

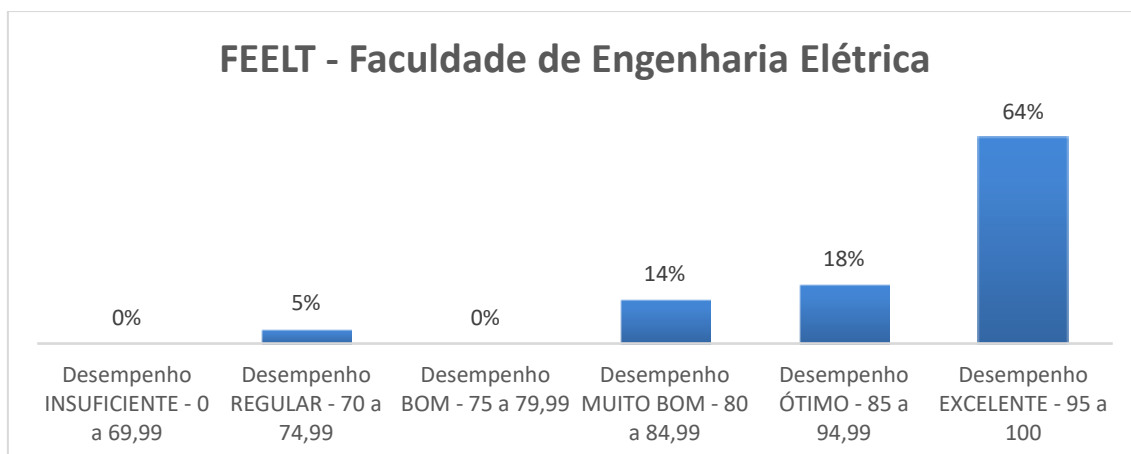


Gráfico 133: Média final dos servidores TAEs FEELT.

FEELT - Avaliação dos Servidores TAEs

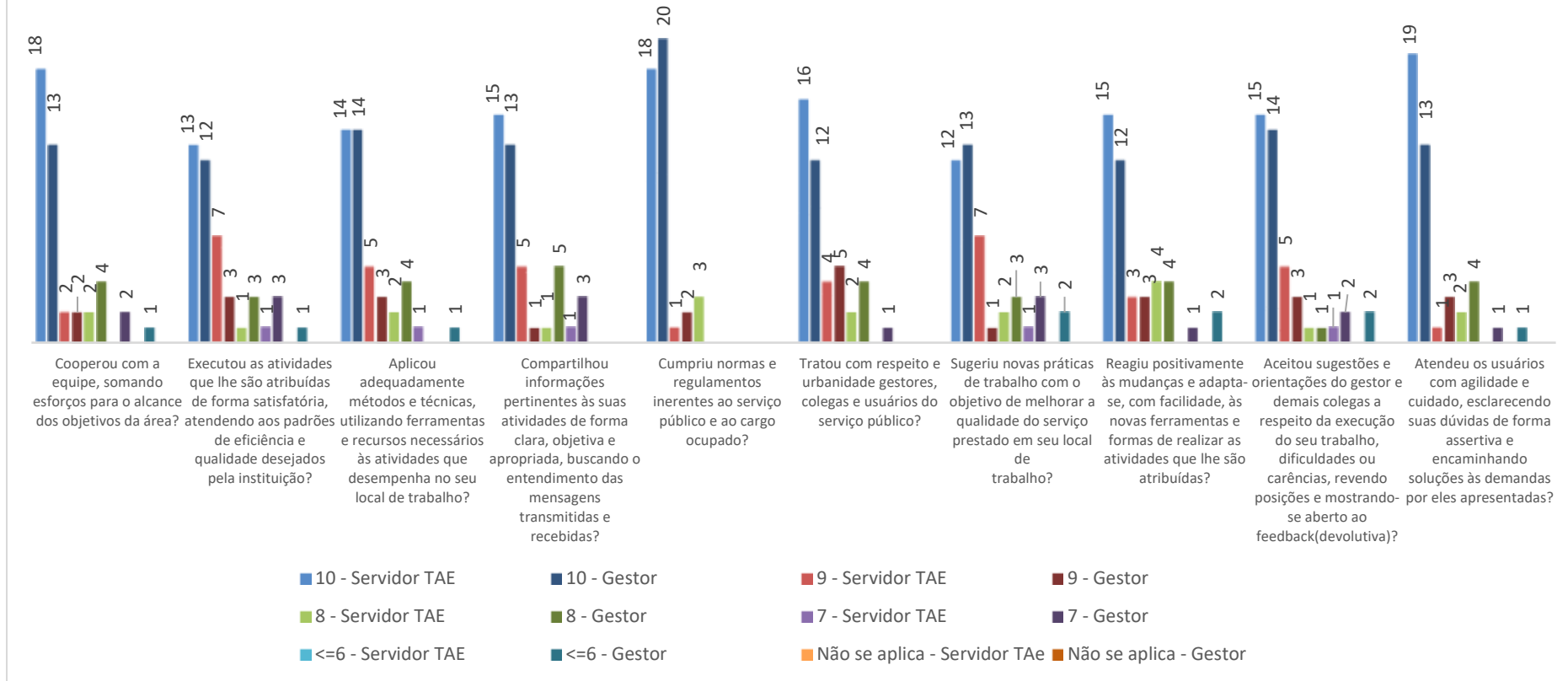


Gráfico 134: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FEELT.

FEELT - Avaliação dos gestores pela equipe

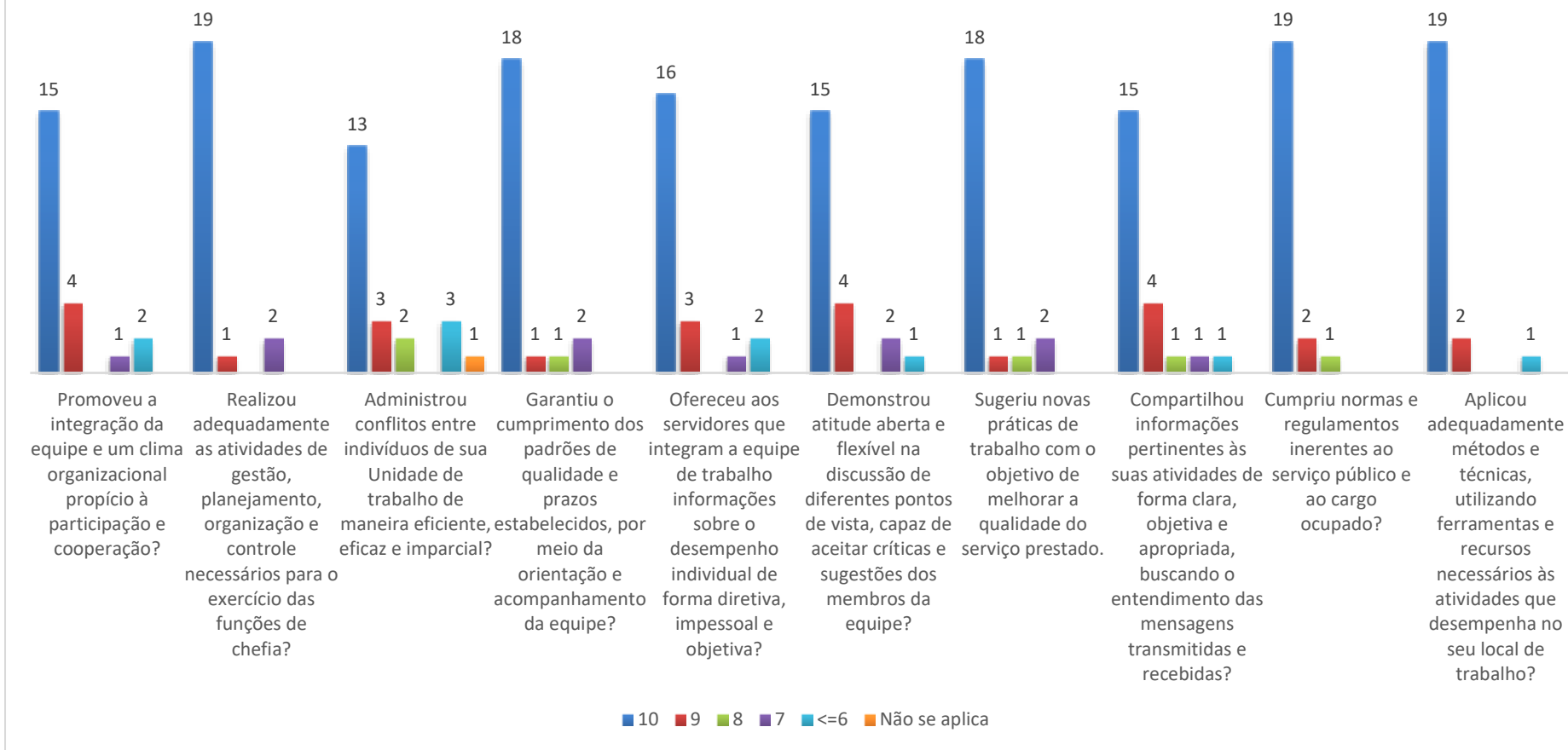


Gráfico 135: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FEELT.

6.26 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, 24 técnicos e 4 gestores foram avaliados.

Estrutura

- FEMEC - FACULDADE DE ENGENHARIA MECÂNICA
 - COCME - GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA MECÂNICA
 - COPEM - PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA MECÂNICA
 - COGMR - GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA MECATRÔNICA
 - CCGEA - GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA AERONÁUTICA

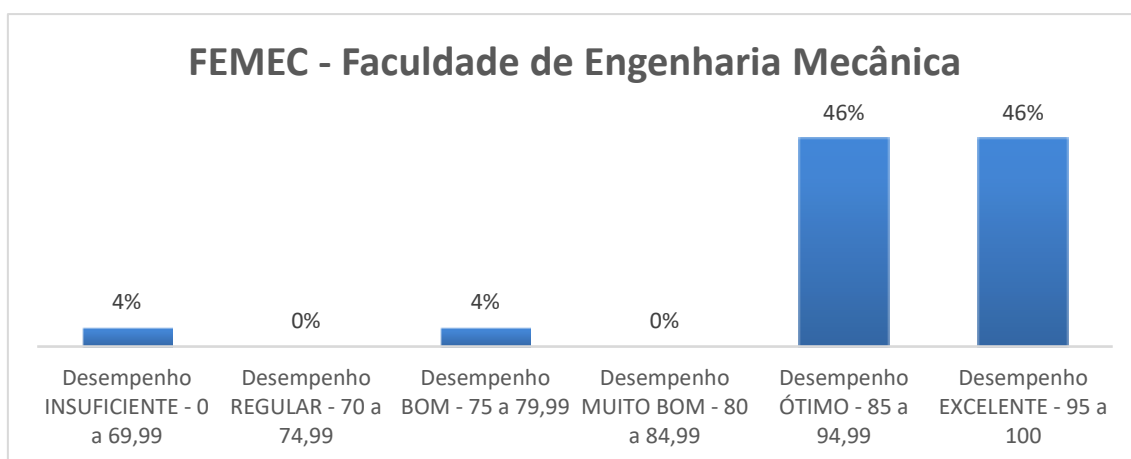


Gráfico 136: Média final dos servidores TAEs FEMEC.

FEMEC - Avaliação dos Servidores TAEs

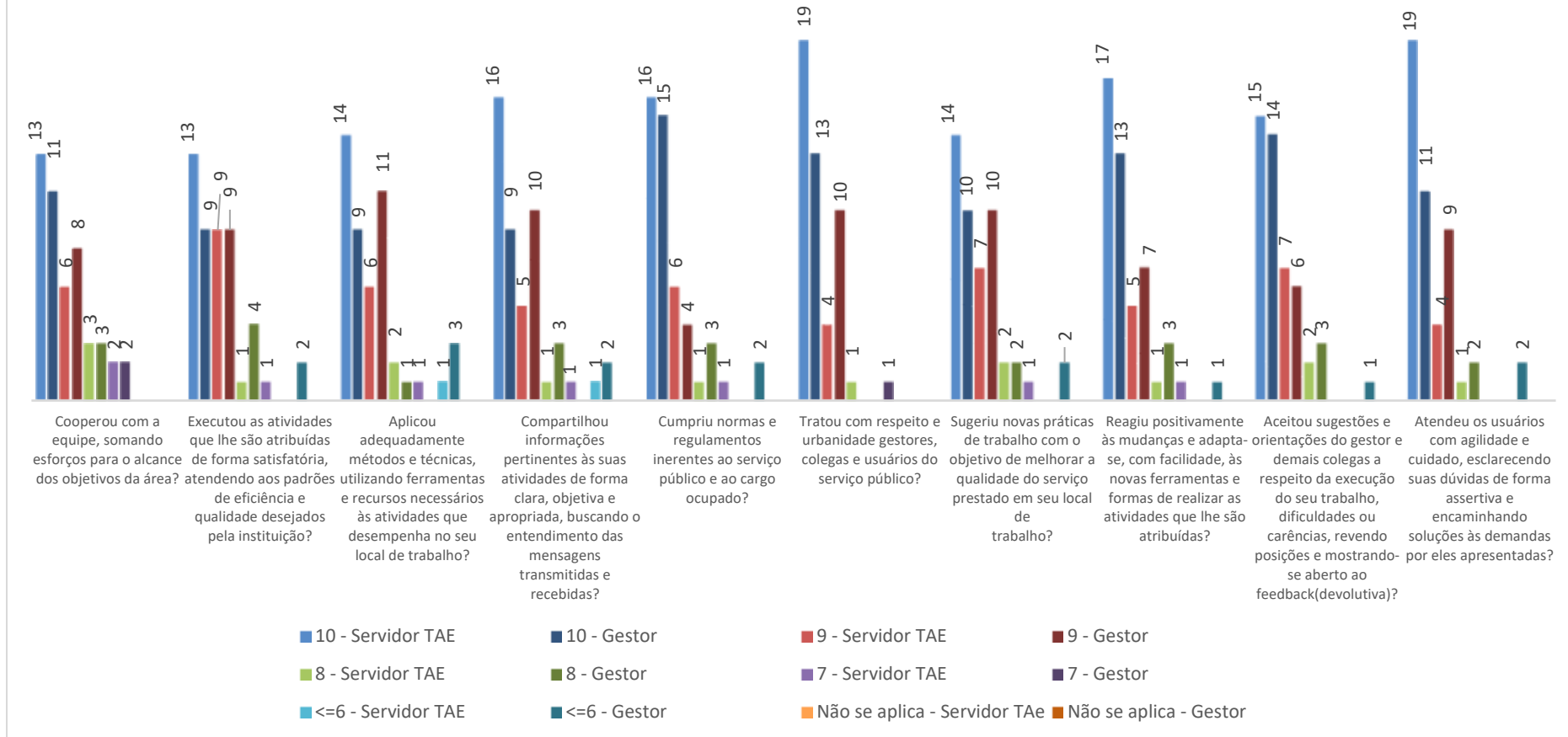


Gráfico 137: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FEMEC.

FEMEC - Avaliação dos gestores pela equipe

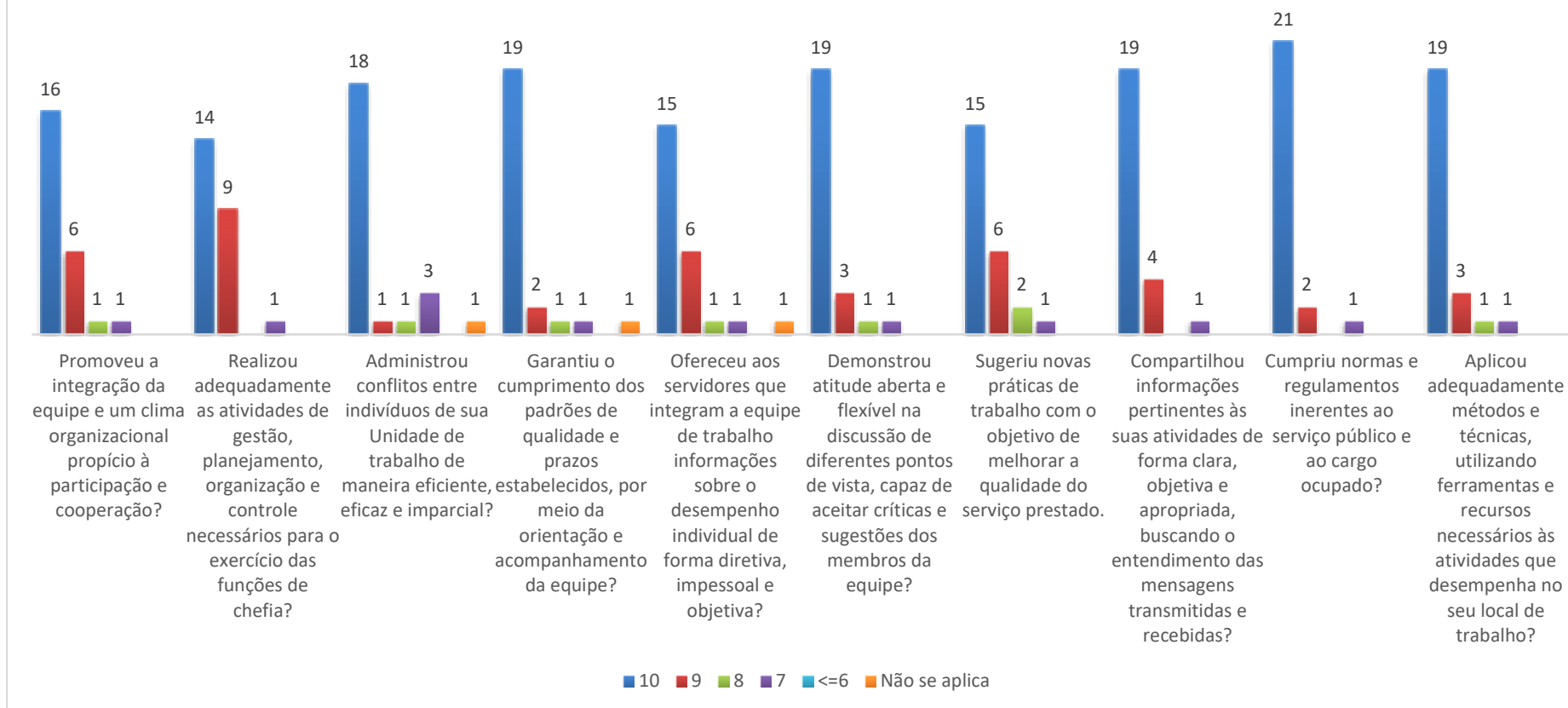


Gráfico 138: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FEMEC.

6.27 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, 18 técnicos e 7 gestores foram avaliados.

Estrutura

- FEQUI - FACULDADE DE ENGENHARIA QUÍMICA
 - COCEQ - GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA QUÍMICA
 - PPGEQ - PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA QUÍMICA
 - COCEAP - GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE ALIMENTOS - PATOS DE MINAS
 - LABORATÓRIOS DIDÁTICOS EM ENGENHARIA DE ALIMENTOS - PATOS DE MINAS
 - LABORATÓRIOS DIDÁTICOS EM ENGENHARIA QUÍMICA - SANTA MÔNICA
 - PPGEA - PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE ALIMENTOS

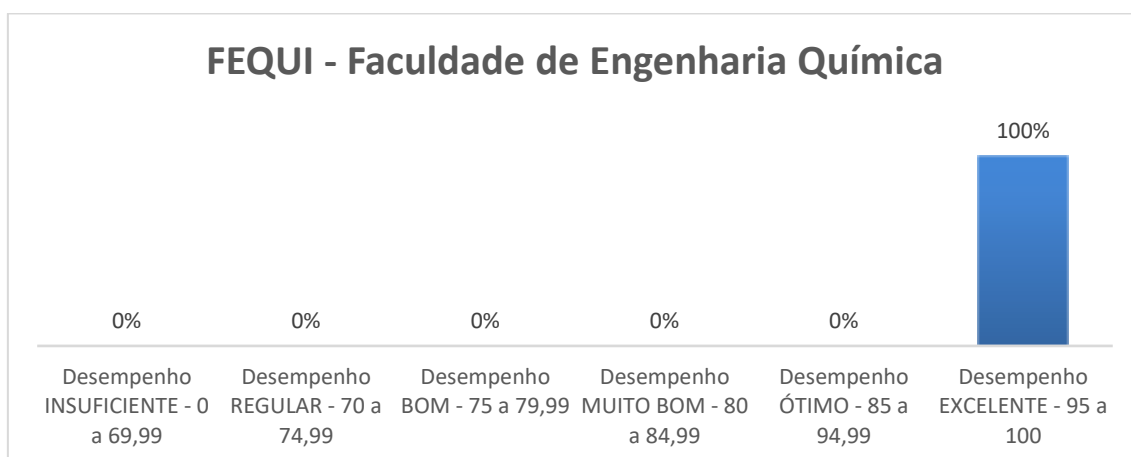


Gráfico 139: Média final dos servidores TAEs FEQUI.

FEQUI - Avaliação dos Servidores TAEs

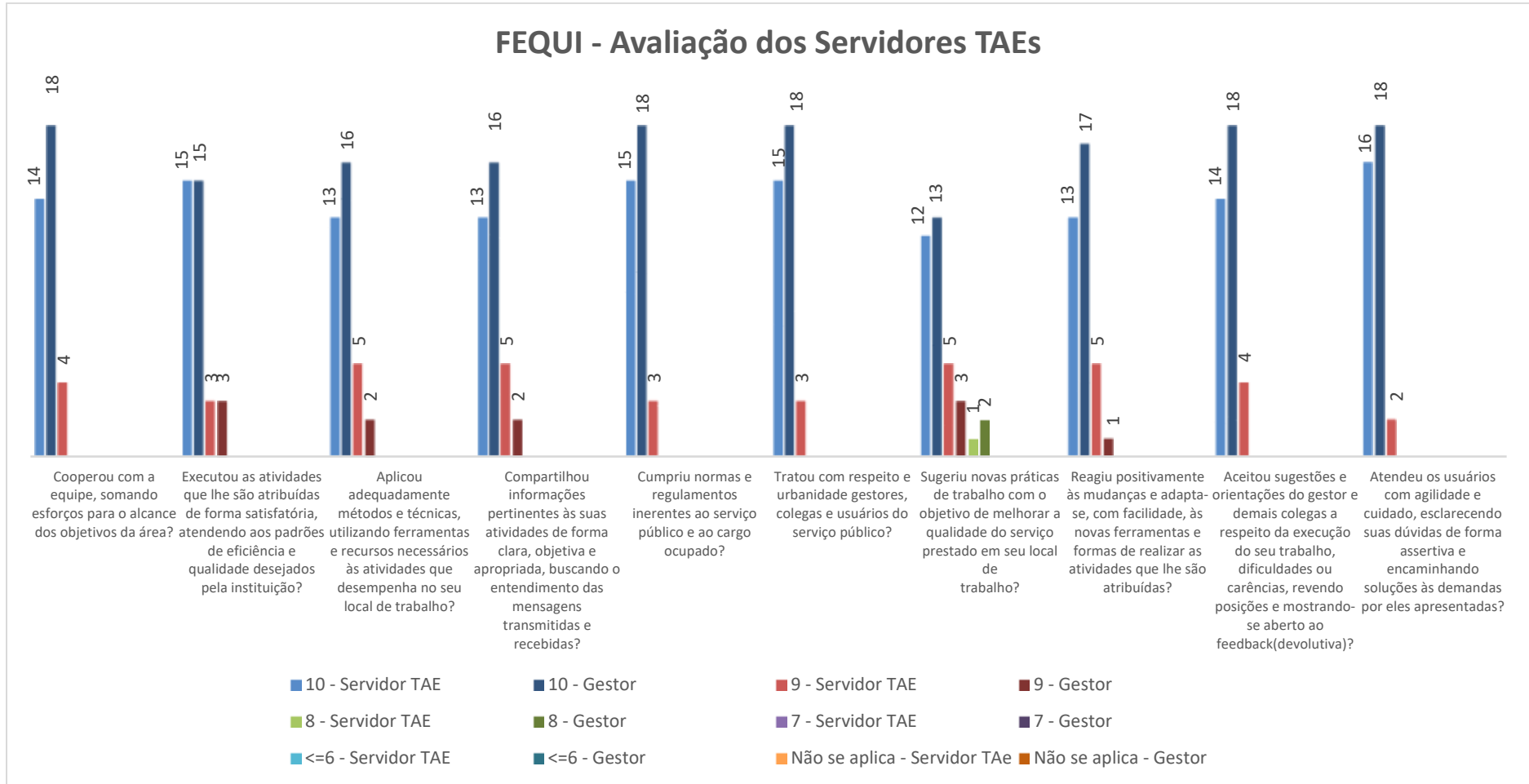


Gráfico 140: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FEQUI.

FEQUI - Avaliação dos gestores pela equipe

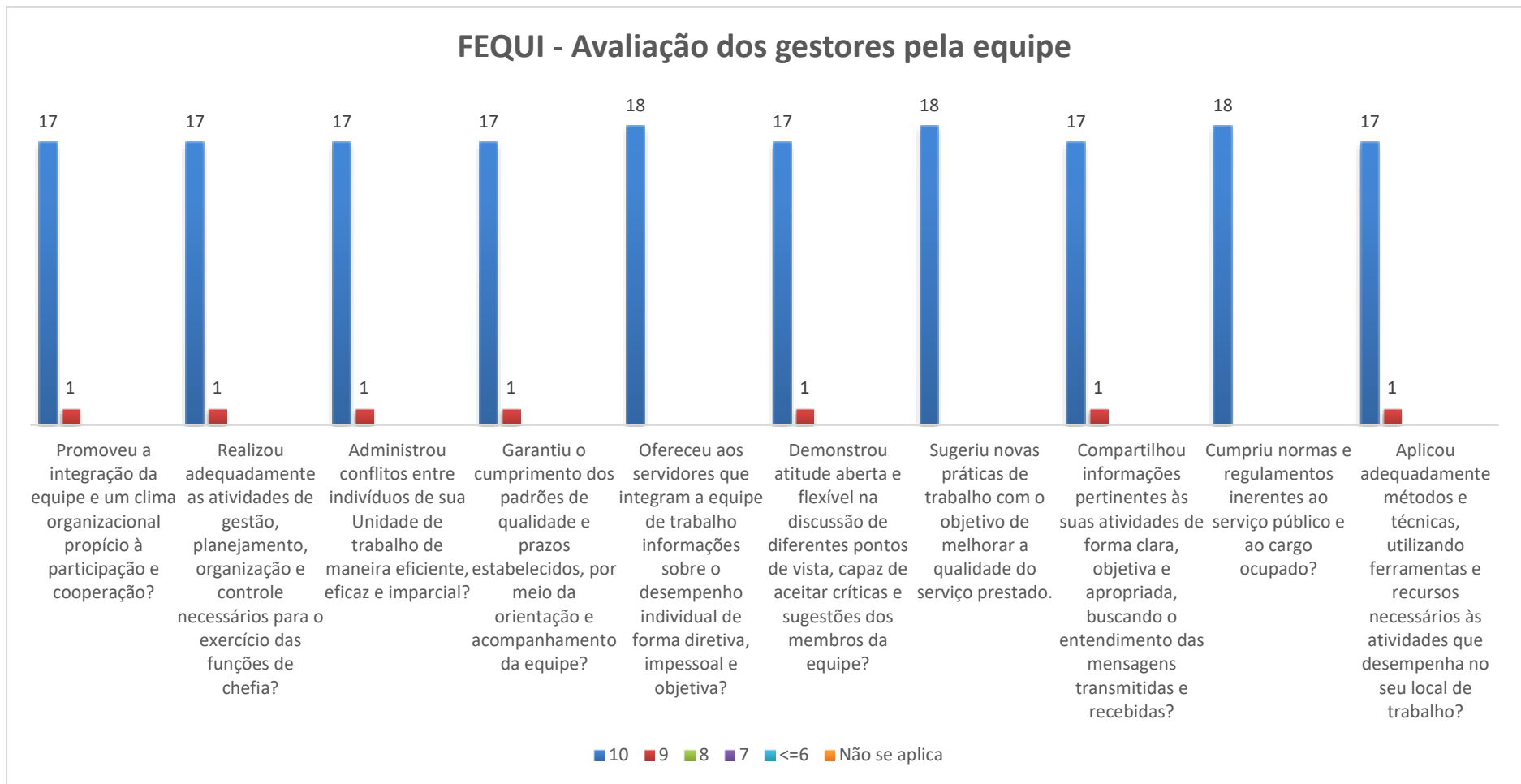


Gráfico 141: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FEQUI.

6.28 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, 11 técnicos e 5 gestores foram avaliados.

Estrutura

- FAGEN - FACULDADE DE GESTÃO DE NEGÓCIOS
 - COCAD - COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
 - PPGADM - COORDENAÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
 - COGINF - COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM GESTÃO DA INFORMAÇÃO
 - PPGGO - COORDENAÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

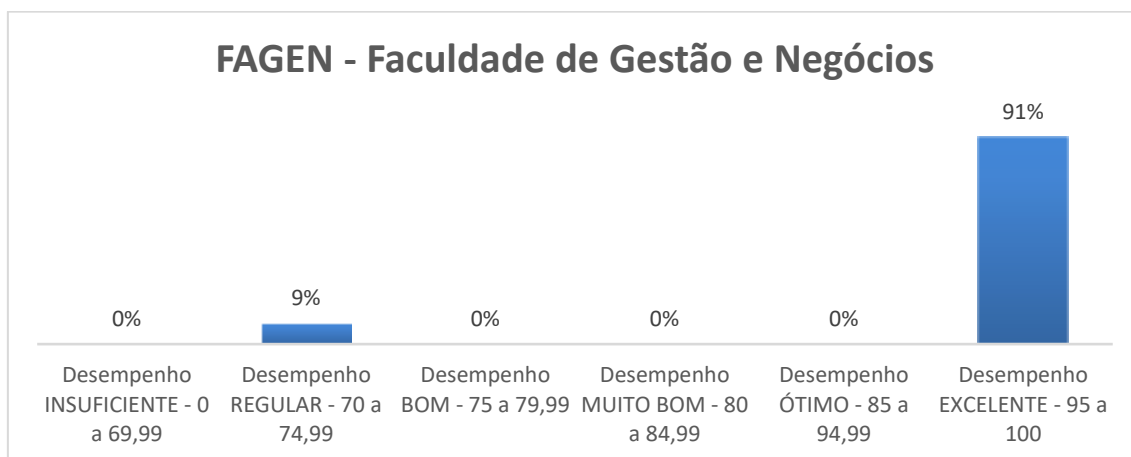


Gráfico 142: Média final dos servidores TAEs FAGEN.

FAGEN - Avaliação dos Servidores TAEs

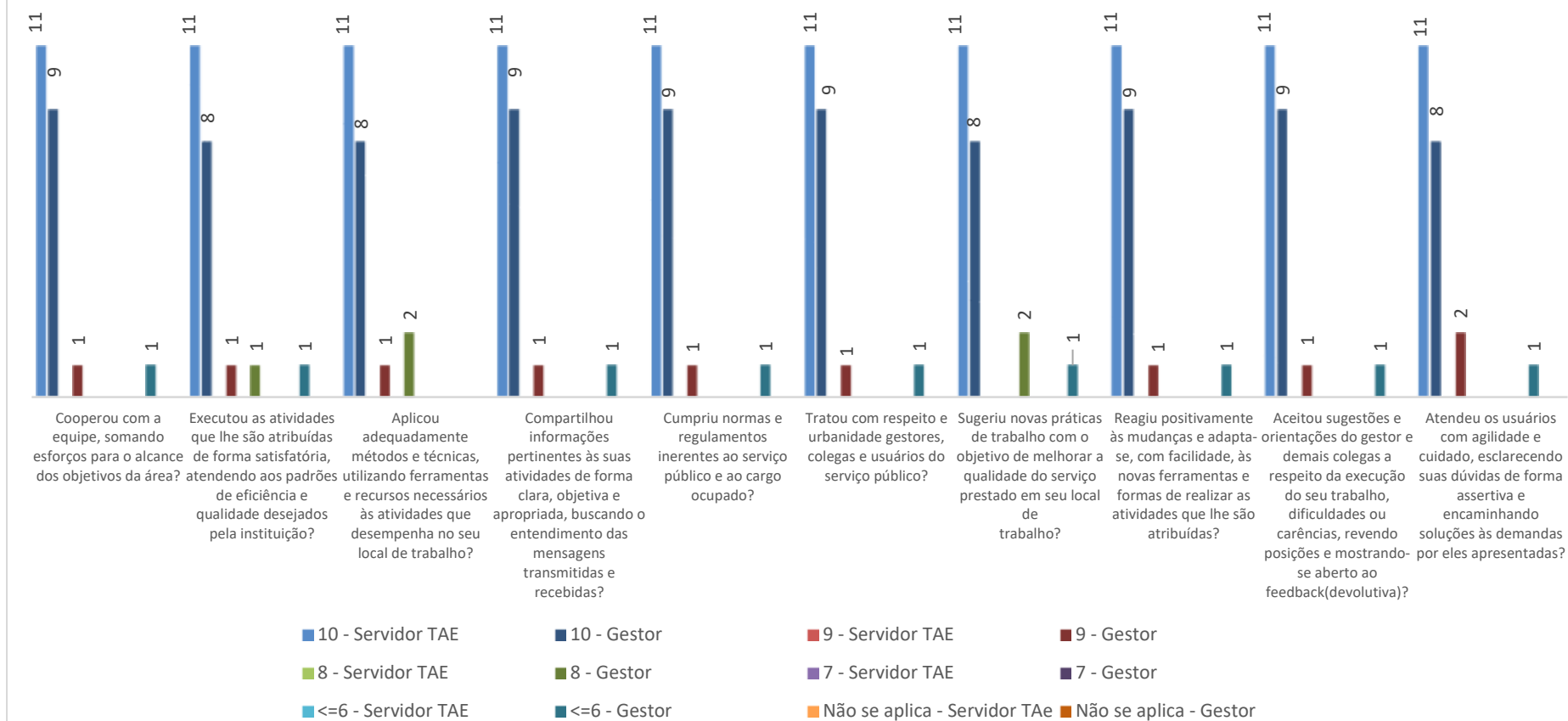


Gráfico 143: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FAGEN.

FAGEN - Avaliação dos gestores pela equipe

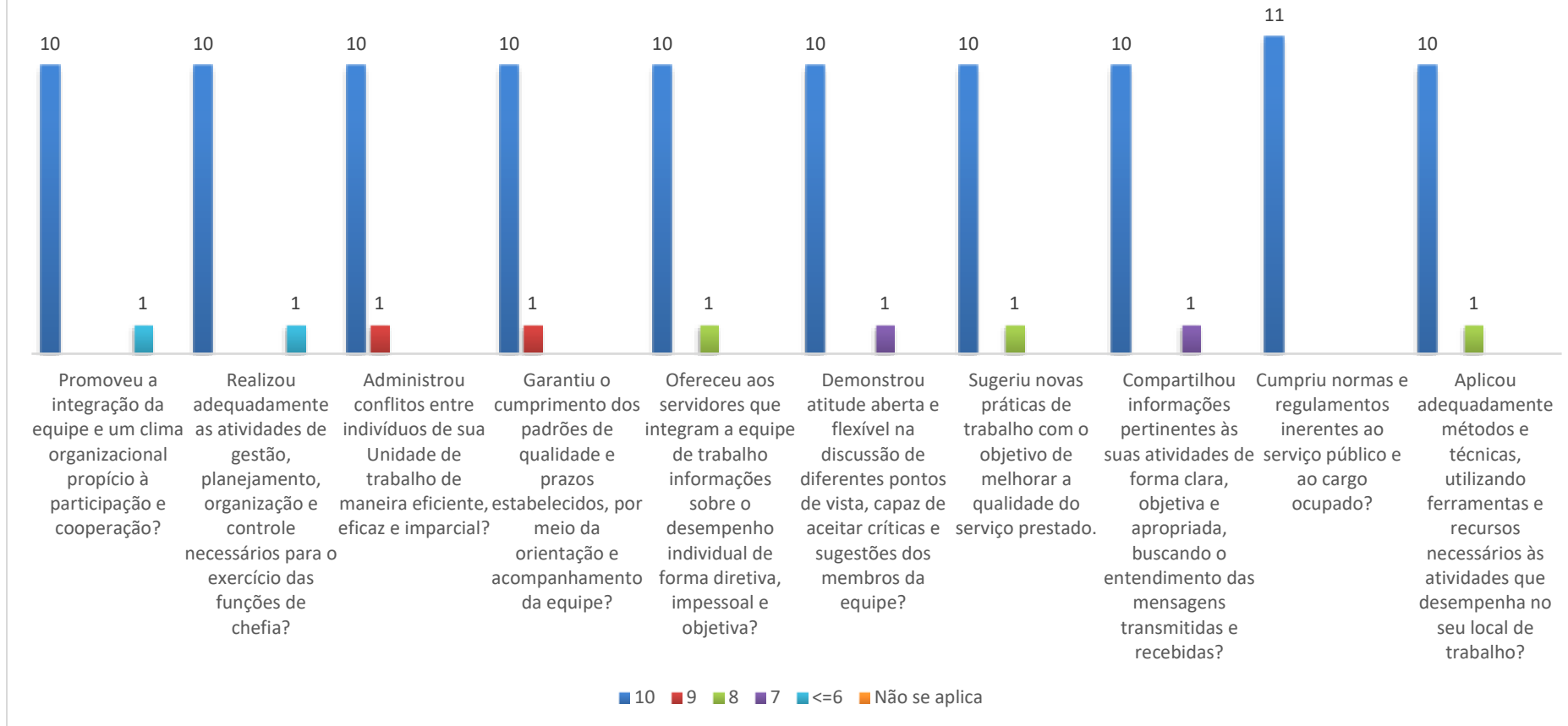


Gráfico 144: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FAGEN.

6.29 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, 7 técnicos e 5 gestores foram avaliados.

Estrutura

- FAMAT - FACULDADE DE MATEMÁTICA
 - COCMA - GRADUAÇÃO EM MATEMÁTICA
 - PPMAT - PÓS-GRADUAÇÃO EM MATEMÁTICA
 - PROFMAT - MESTRADO PROFISSIONAL EM MATEMÁTICA
 - COEST - GRADUAÇÃO EM ESTATÍSTICA

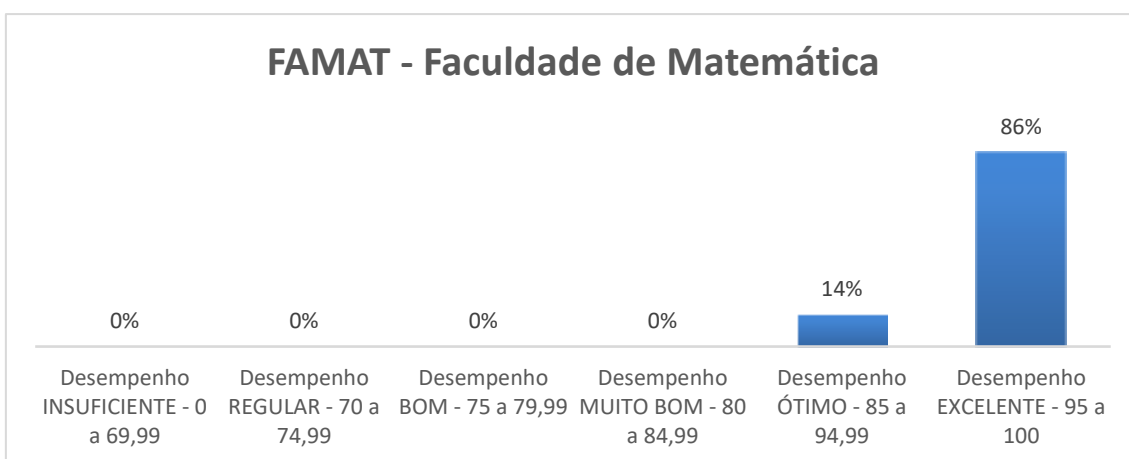


Gráfico 145: Média final dos servidores TAEs FAMAT.

FAMAT - Avaliação dos Servidores TAEs

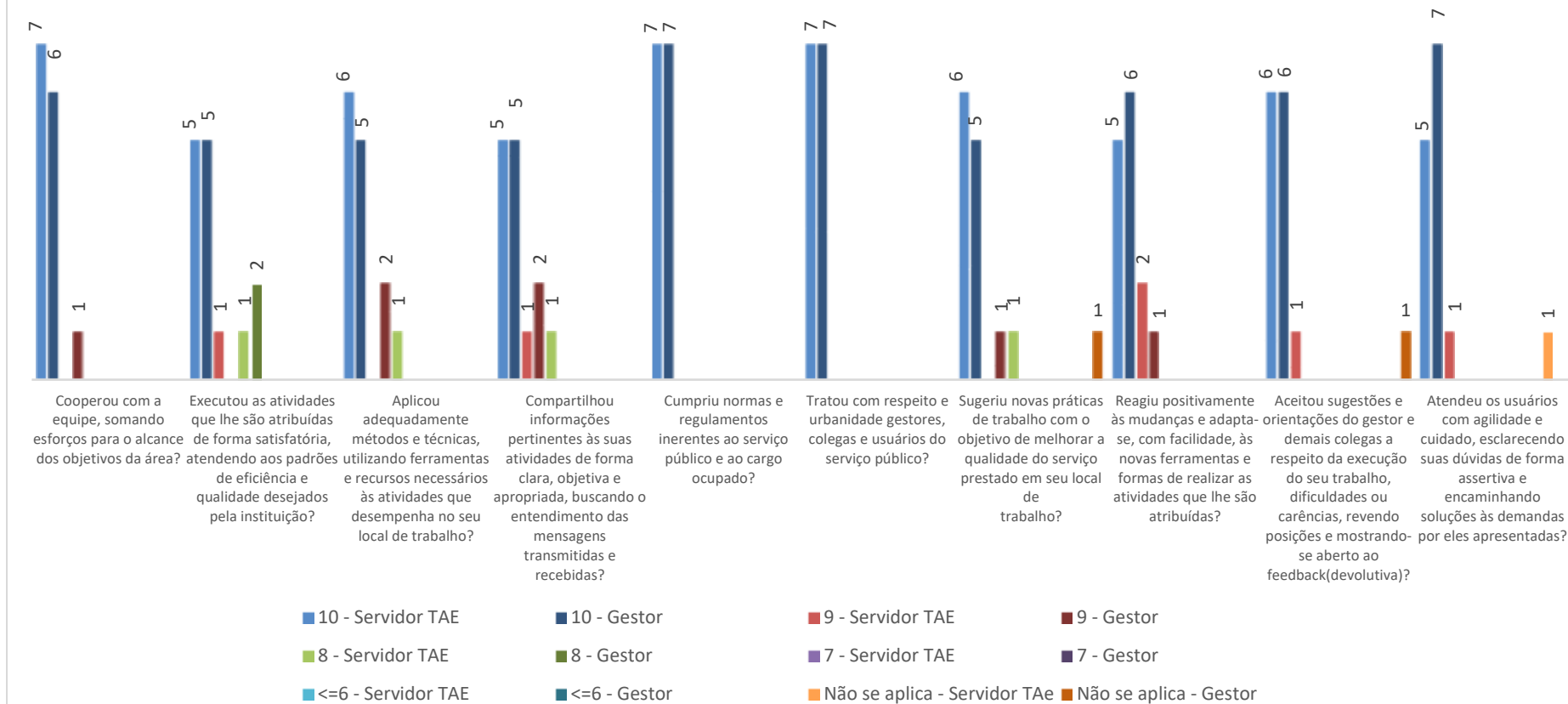


Gráfico 146: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FAMAT.

FAMAT - Avaliação dos gestores pela equipe

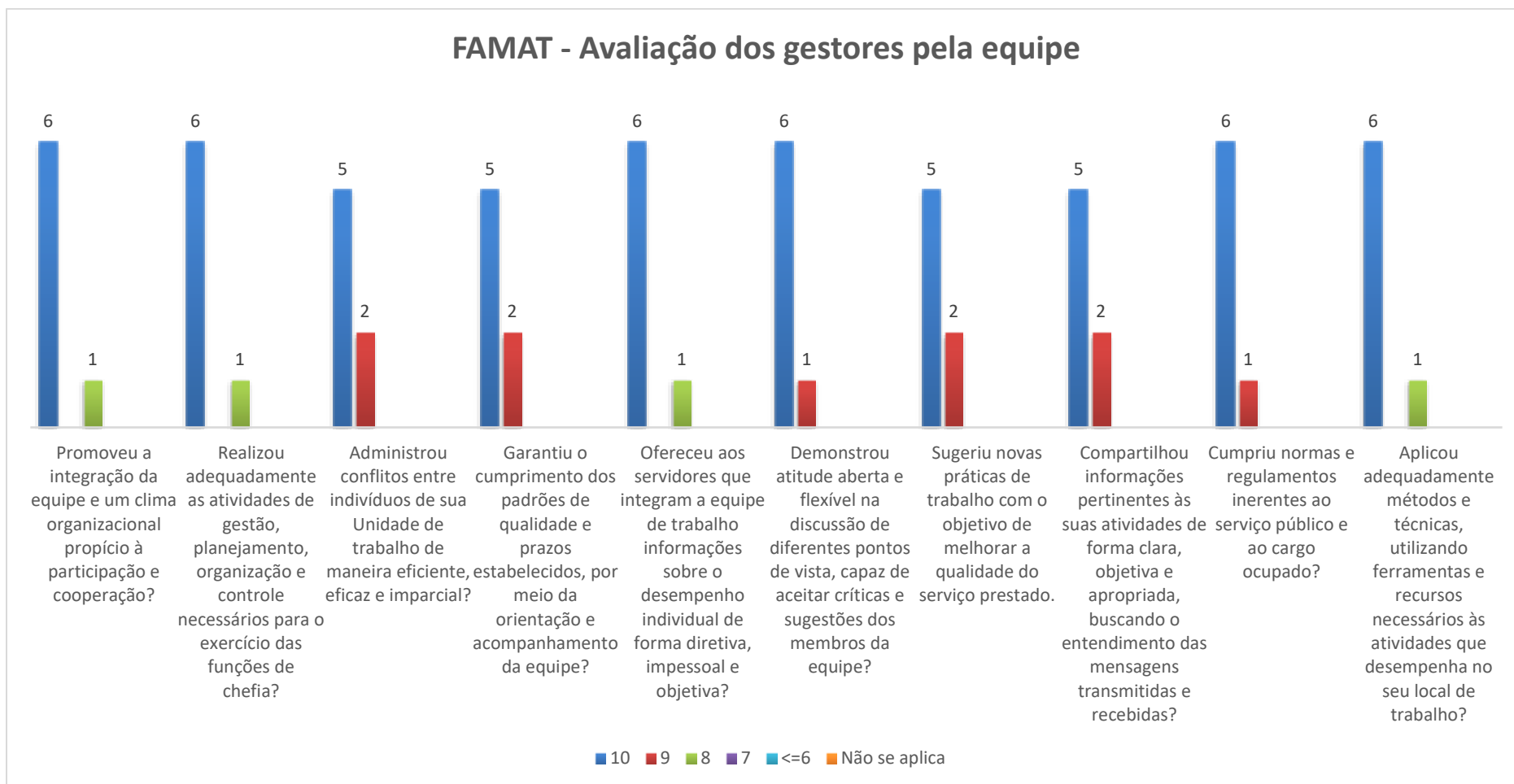


Gráfico 147: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FAMAT.

6.30 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, 30 técnicos e 7 gestores foram avaliados.

Estrutura

- FAMED - FACULDADE DE MEDICINA
 - DECME - DEPARTAMENTO CLÍNICA MÉDICA
 - COMED - GRADUAÇÃO EM MEDICINA
 - COCEN - GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM
 - COCSA - PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE
 - COREME - COORDENAÇÃO DA COMISSÃO DE RESIDÊNCIA MÉDICA
 - CONUT - GRADUAÇÃO EM NUTRIÇÃO

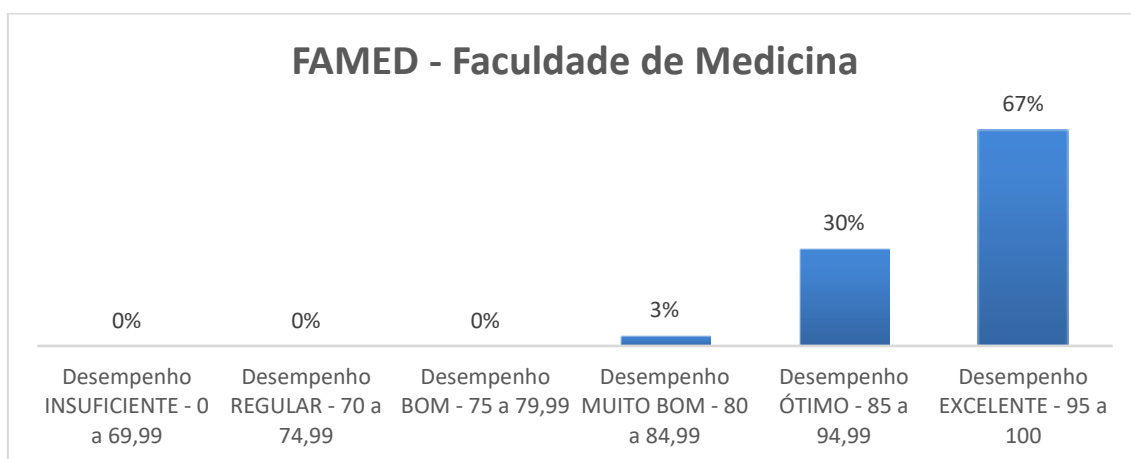


Gráfico 148: Média final dos servidores TAEs FAMED.

FAMED - Avaliação dos Servidores TAEs

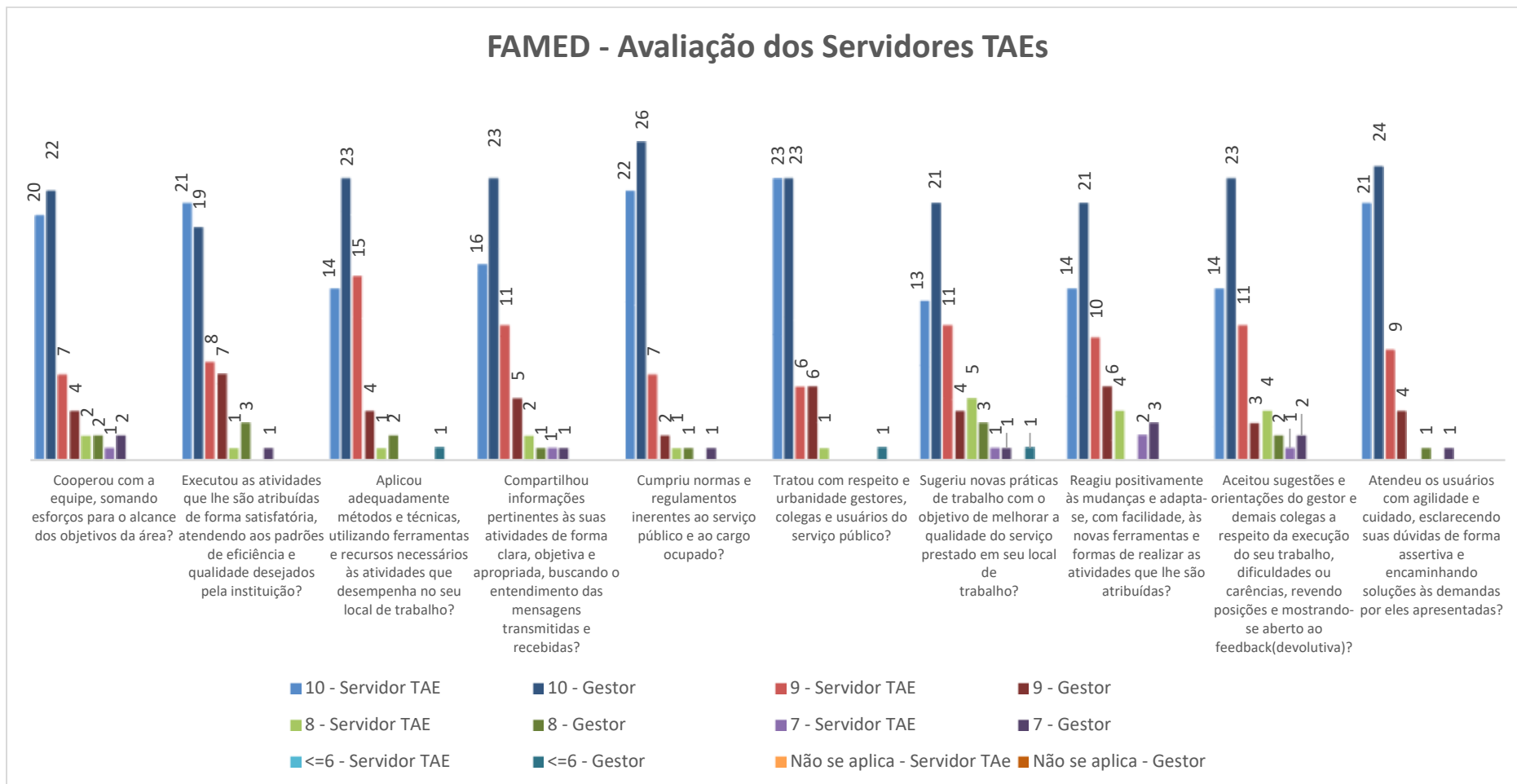


Gráfico 149: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FAMED.

FAMED - Avaliação dos gestores pela equipe

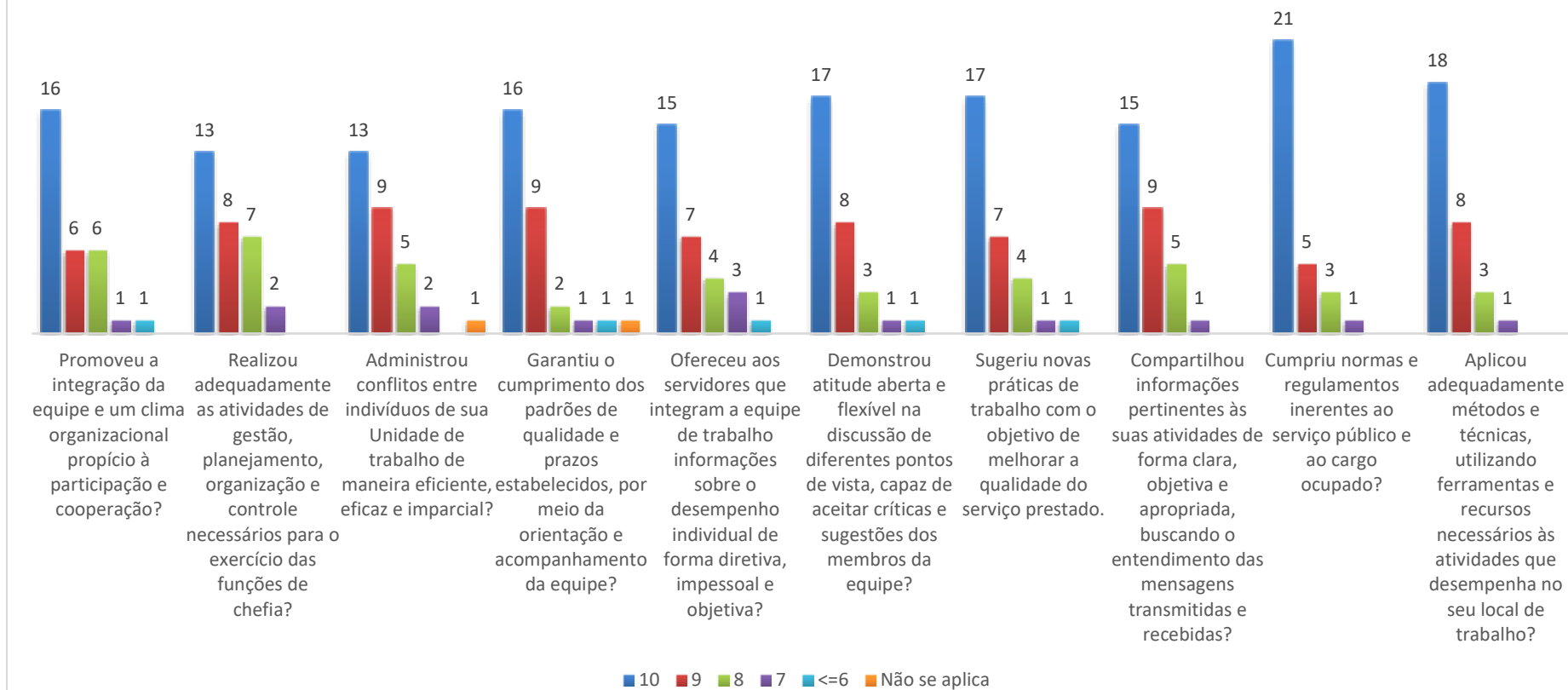


Gráfico 150: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FAMED.

6.31 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, 20 técnicos e 4 gestores foram avaliados.

Estrutura

- FAMEV - FACULDADE DE MEDICINA VETERINÁRIA
 - COCVE - GRADUAÇÃO EM MEDICINA VETERINÁRIA
 - COPCV - PÓS-GRADUAÇÃO EM MEDICINA VETERINÁRIA
 - GRADUAÇÃO EM ZOOTECNIA

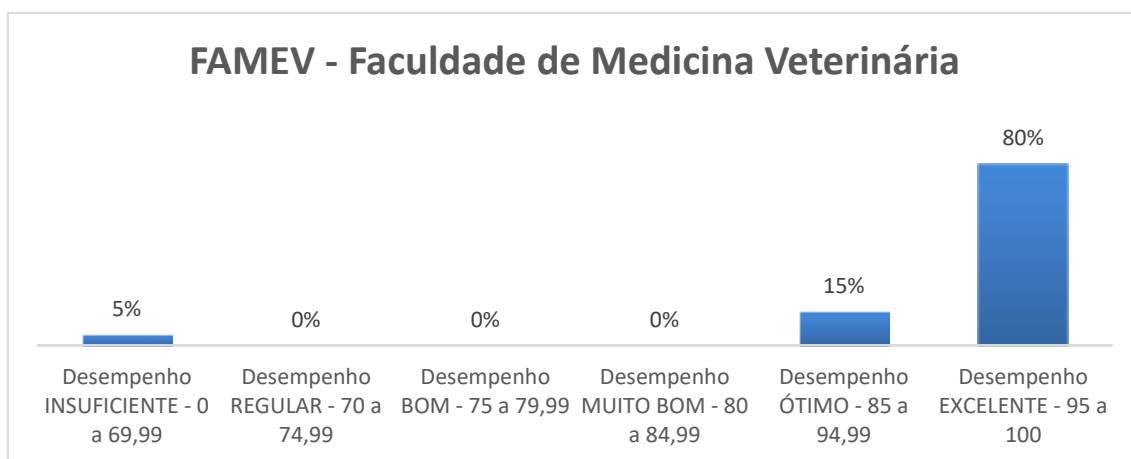


Gráfico 151: Média final dos servidores TAEs FAMEV.

FAMEV - Avaliação dos Servidores TAEs

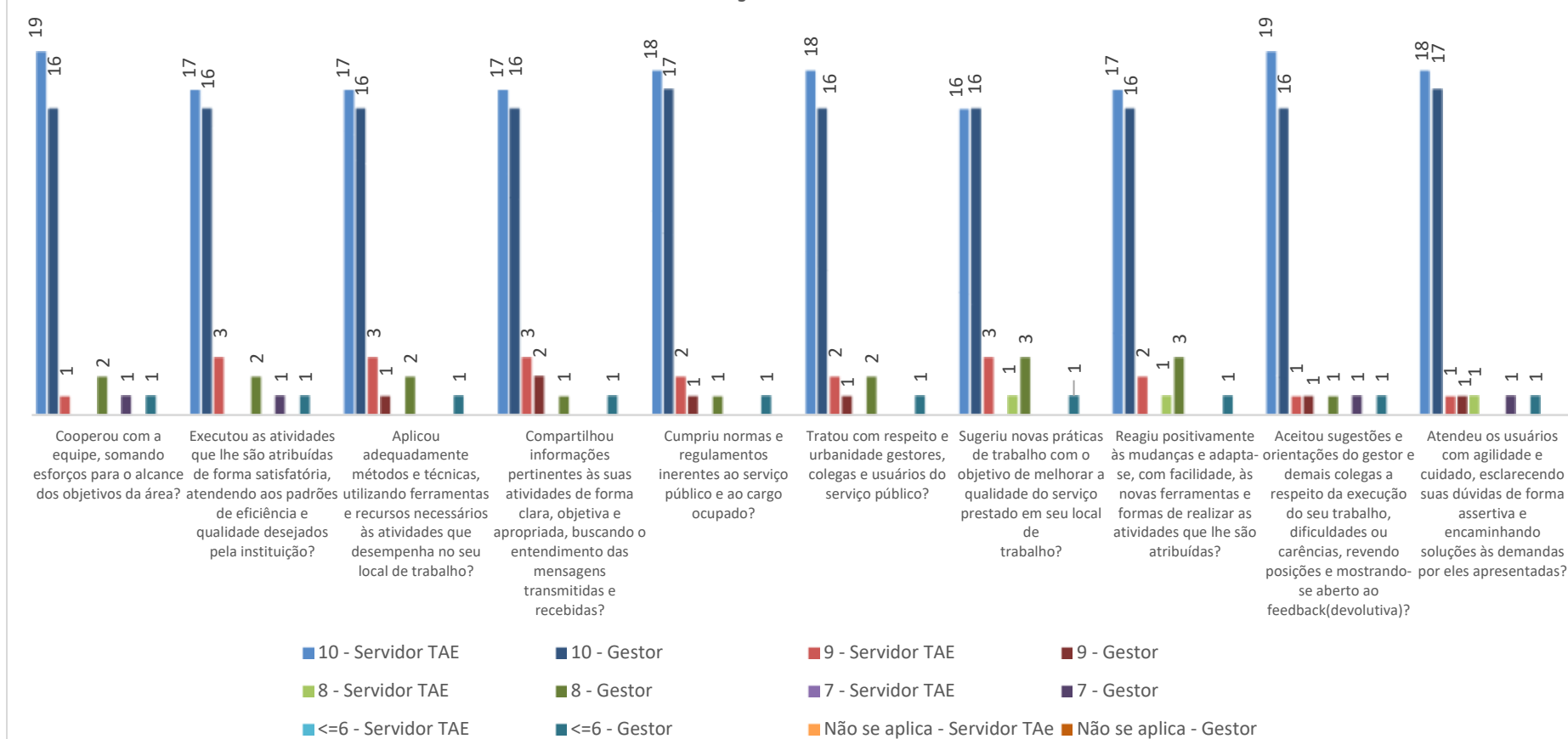


Gráfico 152: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FAMEV.

FAMEV - Avaliação dos gestores pela equipe

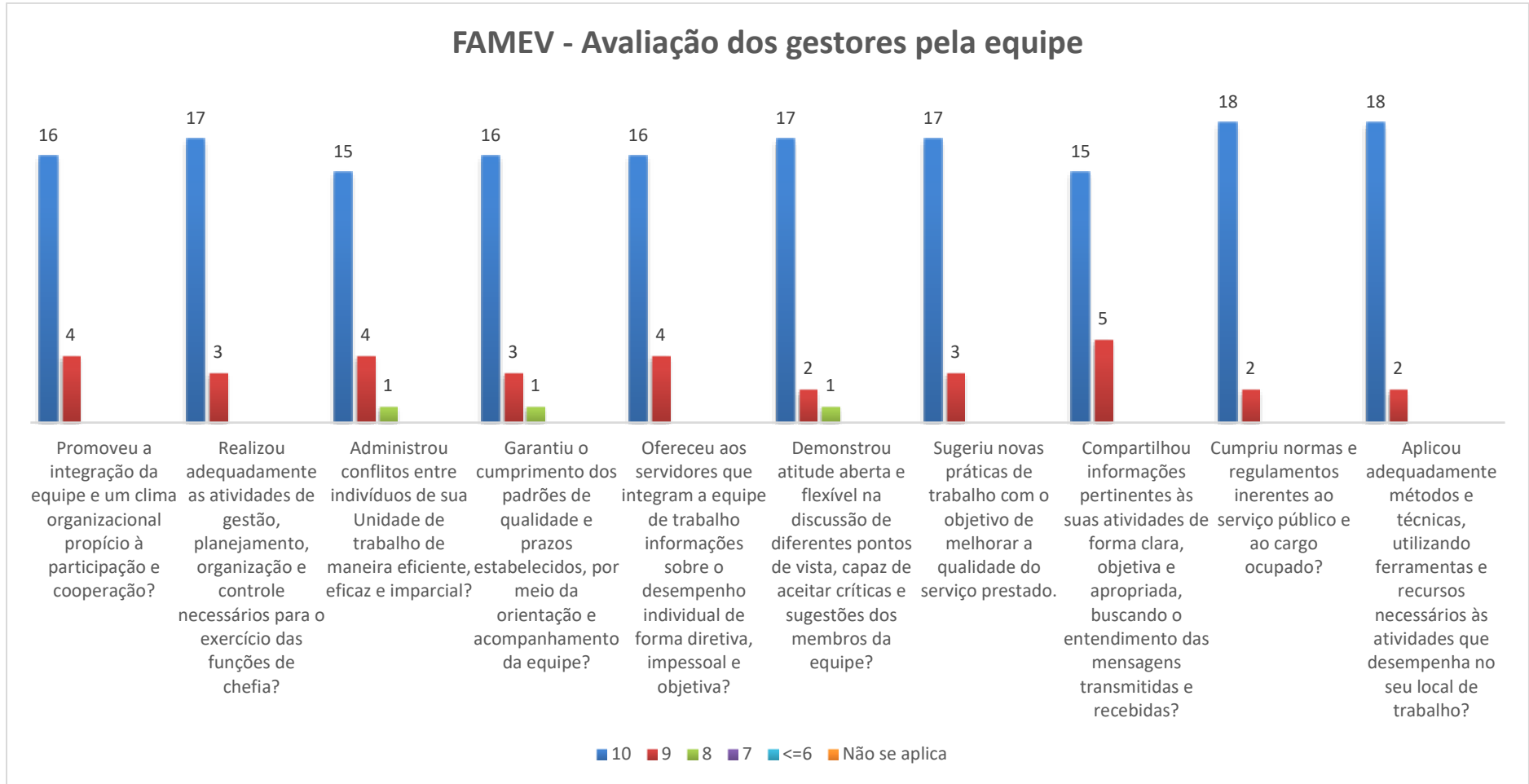


Gráfico 153: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FAMEV.

6.32 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, 13 técnicos e 6 gestores foram avaliados.

Estrutura

- FOUFU - FACULDADE DE ODONTOLOGIA
 - COORDENAÇÃO EXTENSÃO E CULTURA FOUFU
 - COCOD - GRADUAÇÃO EM ODONTOLOGIA
 - COPOD - PÓS-GRADUAÇÃO EM ODONTOLOGIA
 - ARDMO - ÁREA DE DENTÍSTICA E MATERIAIS ODONTOLÓGICOS – FOUFU
 - APROM - ÁREA DE PRÓTESE REMOVÍVEL E MATERIAIS ODONTOLÓGICOS – FOUFU
 - AROPF - ÁREA DE OCLUSÃO, PRÓTESE FIXA E MATERIAIS ODONTOLÓGICOS – FOUFU
 - CPBIO - CENTRO DE PESQUISAS EM BIOMECÂNICA, BIOMATERIAIS E BIOLOGIA CELULAR

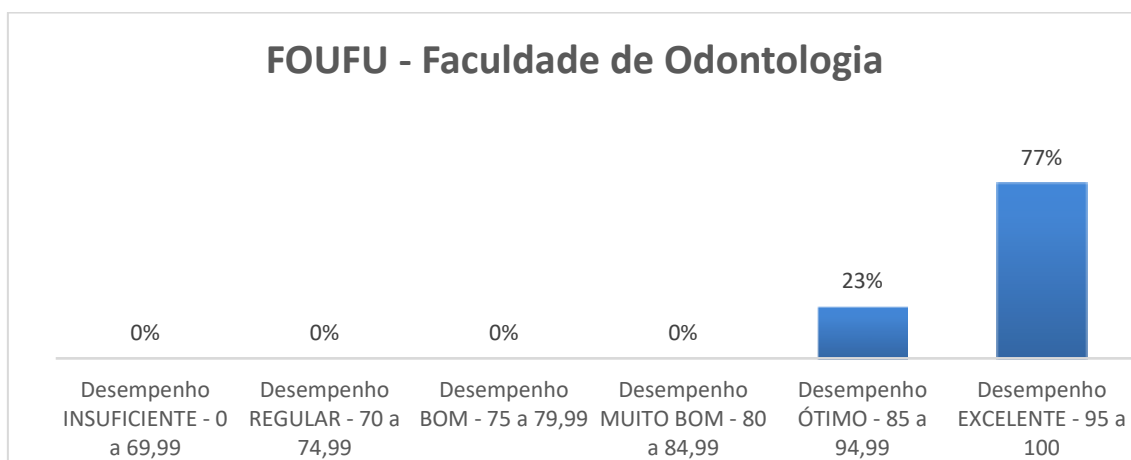


Gráfico 154: Média final dos servidores TAEs FOUFU.

FOUFU - Avaliação dos Servidores TAEs

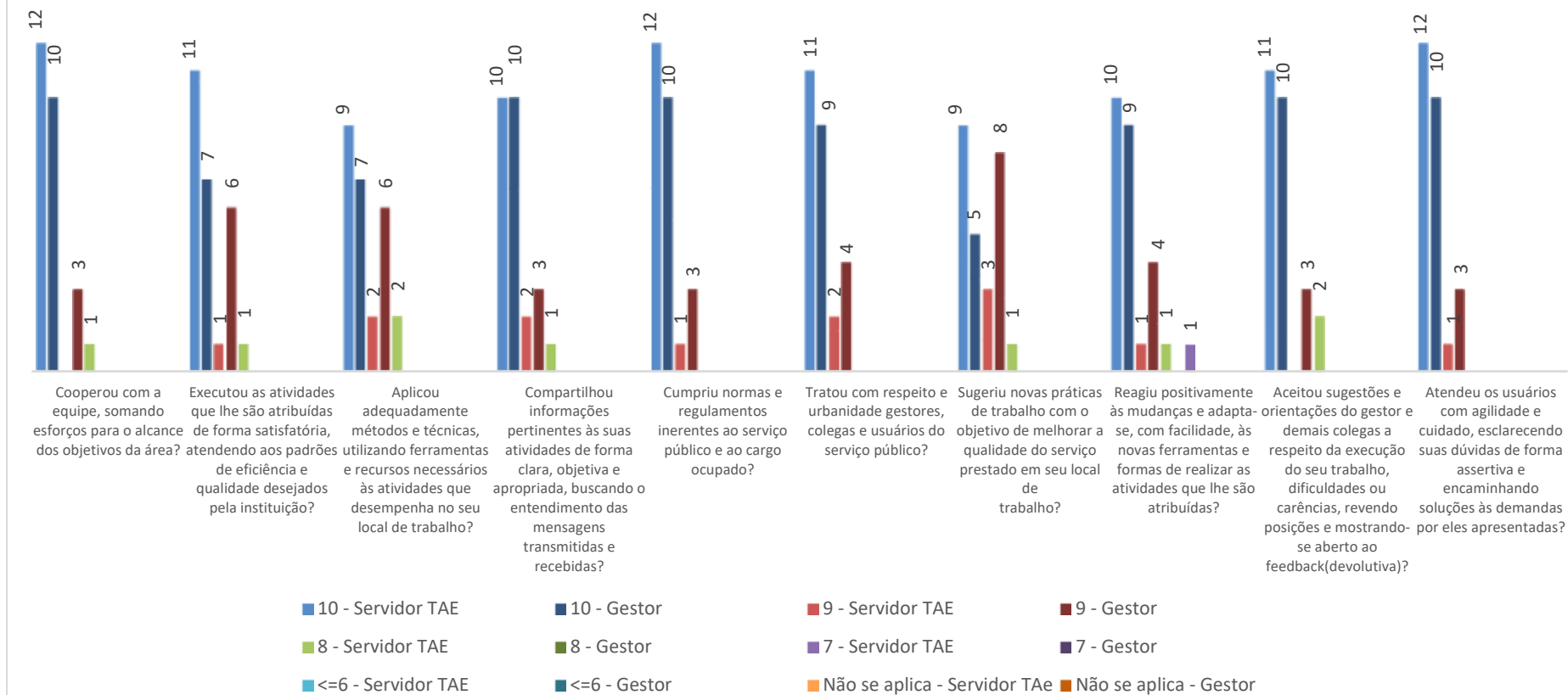


Gráfico 155: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores FOUFU.

FOUFU - Avaliação dos gestores pela equipe

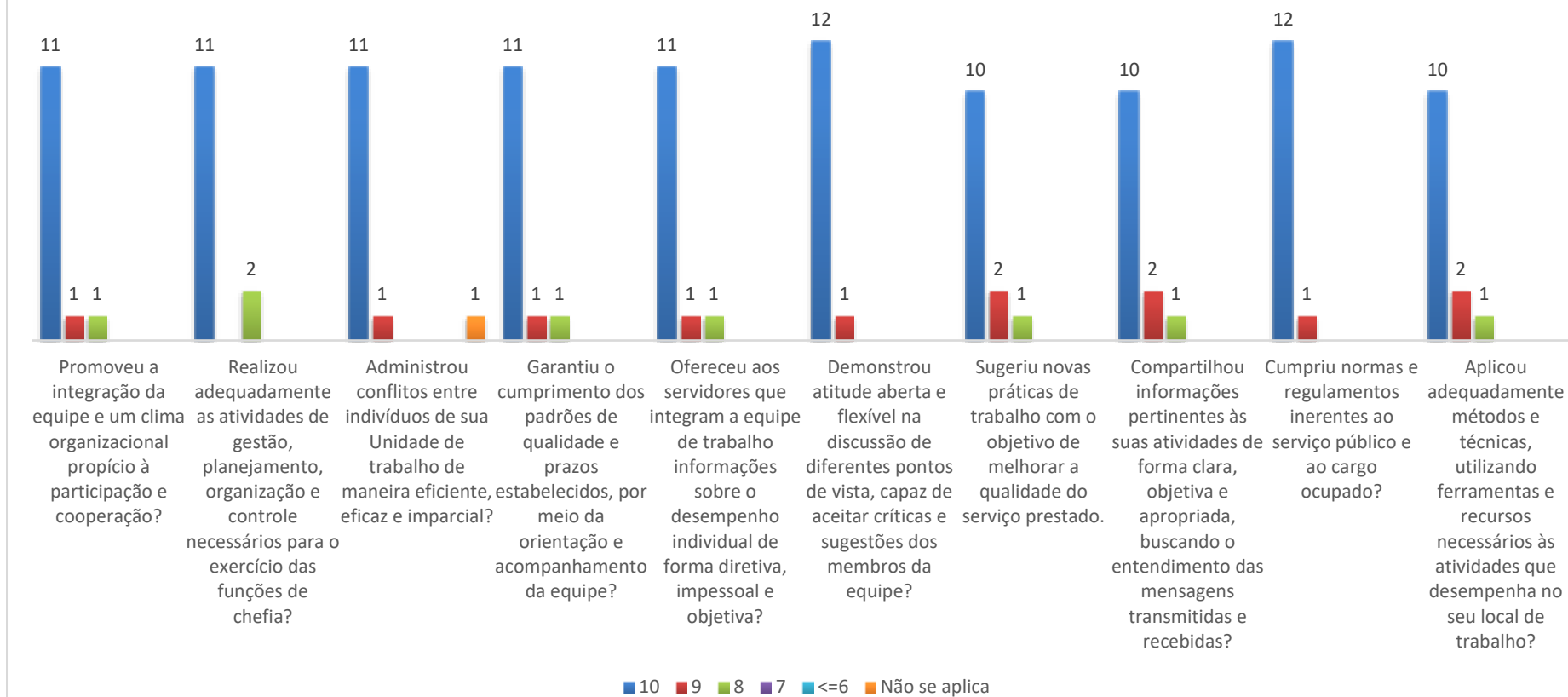


Gráfico 156: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs FOUFU.

6.33 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, 18 técnicos e 1 gestor foram avaliados.

Estrutura

- ESEBA - ESCOLA DE EDUCAÇÃO BÁSICA

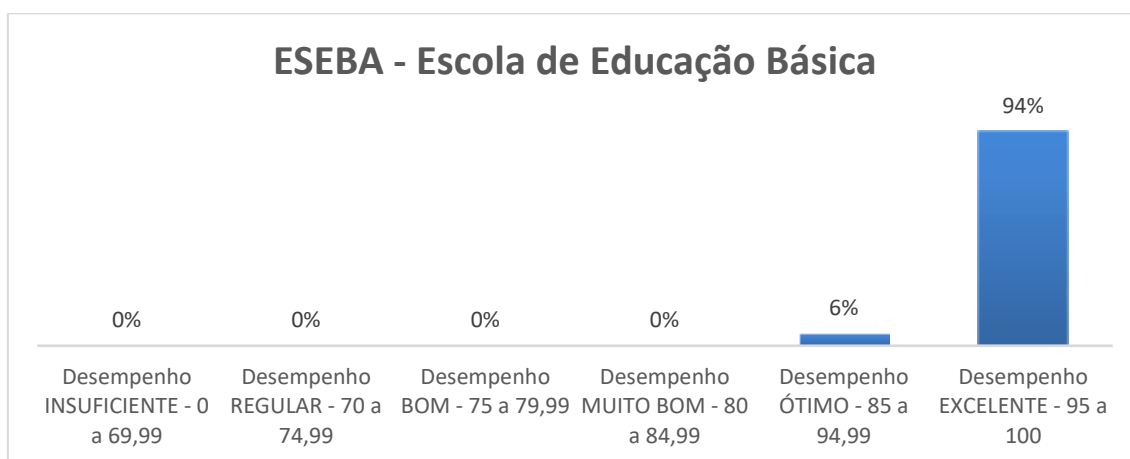


Gráfico 157: Média final dos servidores TAEs ESEBA.

ESEBA - Avaliação dos Servidores TAEs

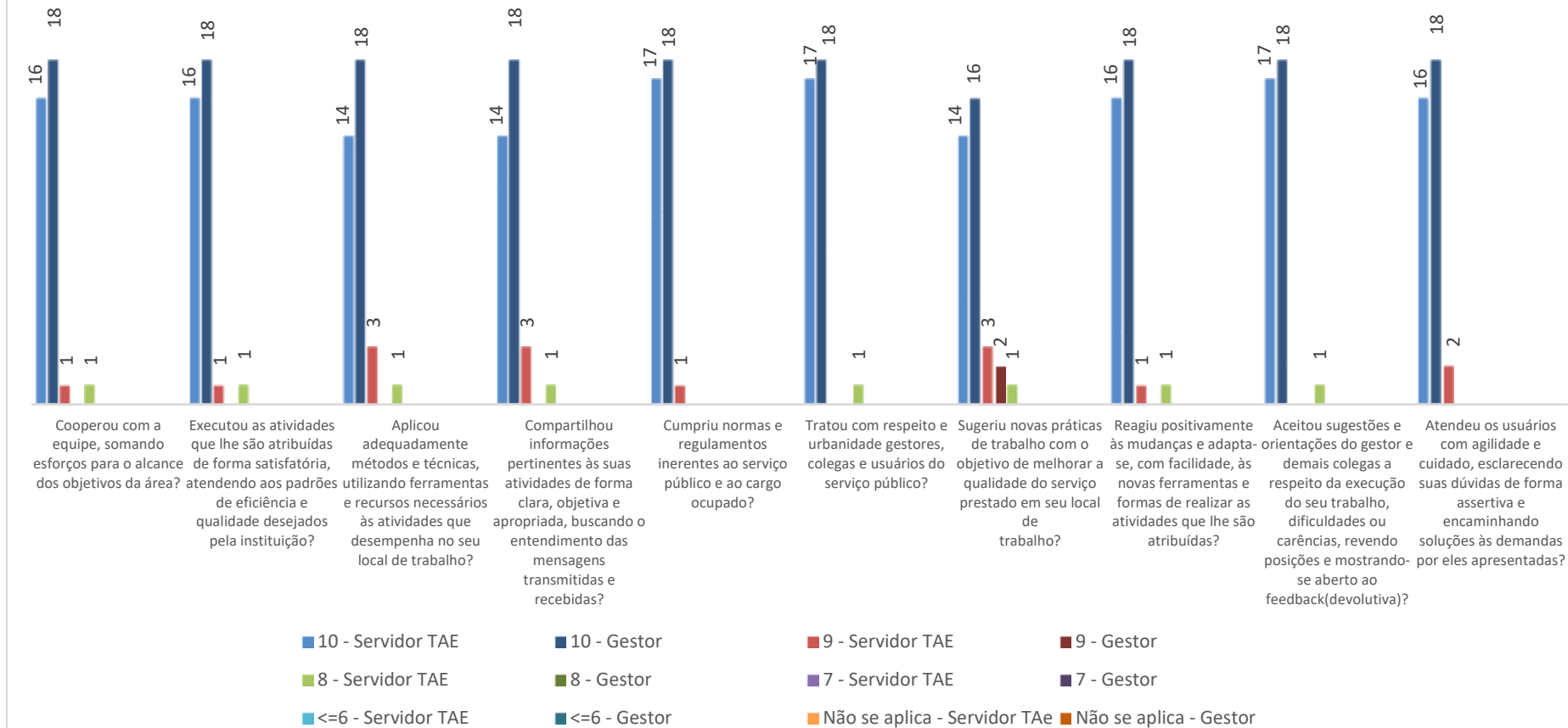


Gráfico 158: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores ESEBA.

ESEBA - Avaliação dos gestores pela equipe

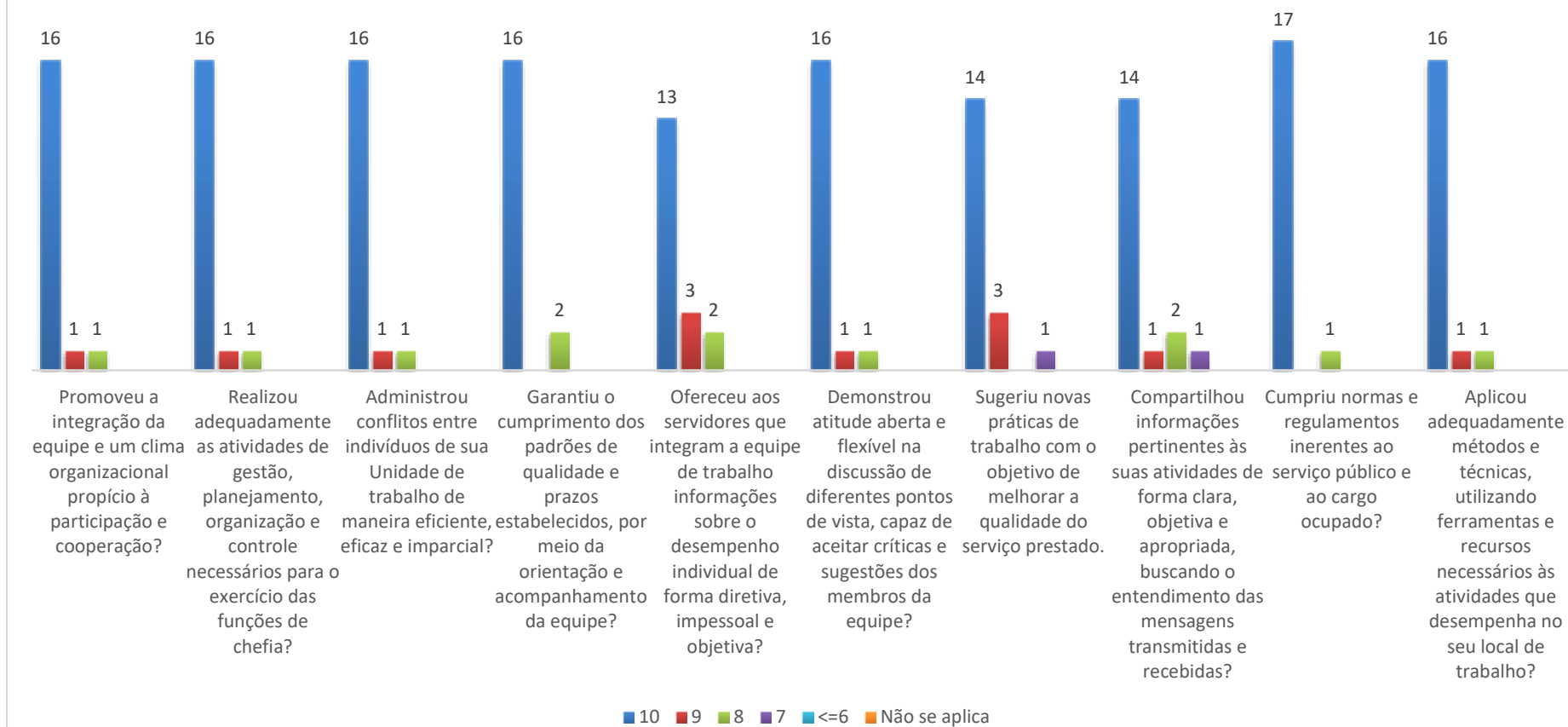


Gráfico 159: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs ESEBA.

6.34 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, 21 técnicos e 7 gestores foram avaliados.

Estrutura

- ESTES - ESCOLA TÉCNICA DE SAÚDE
 - COENF - TÉCNICO EM ENFERMAGEM
 - COTAC - TÉCNICO EM ANÁLISES CLÍNICAS
 - COPRO - TÉCNICO EM PRÓTESE DENTÁRIA
 - COTSB - TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL
 - COTST - TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO
 - COTCA - TÉCNICO EM CONTROLE AMBIENTAL

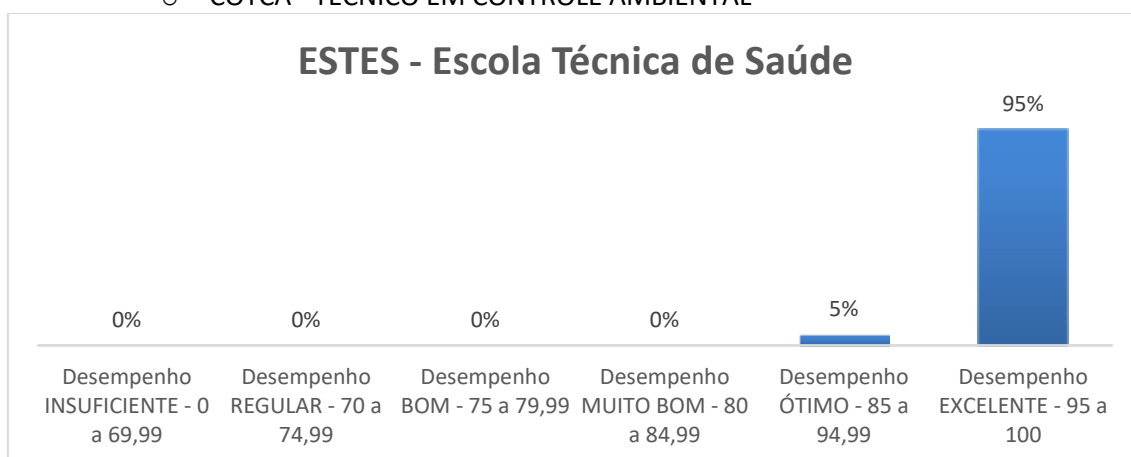


Gráfico 160: Média final dos servidores TAEs ESTES.

ESTES - Avaliação dos Servidores TAEs

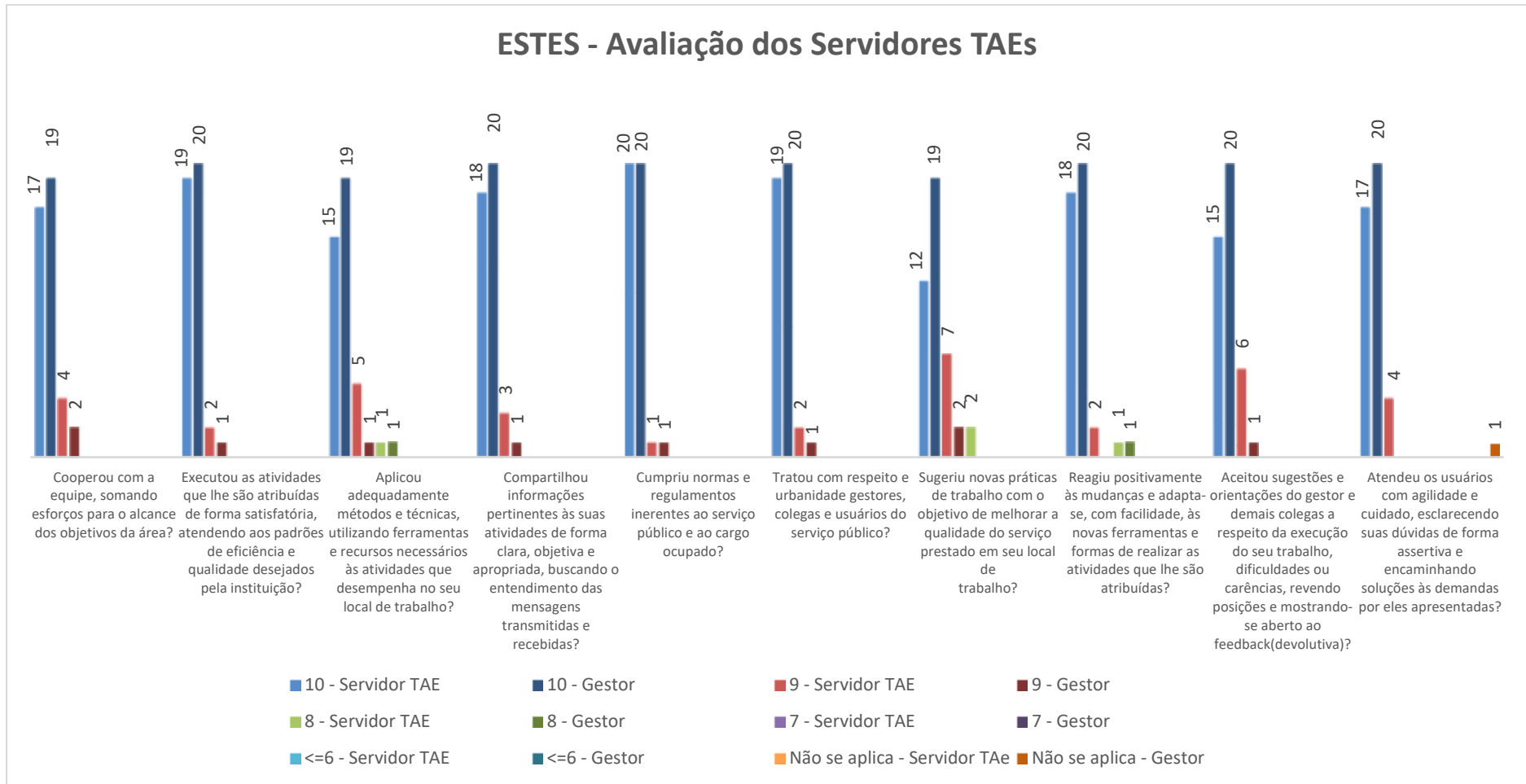


Gráfico 161: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores ESTES.

ESTES - Avaliação dos gestores pela equipe

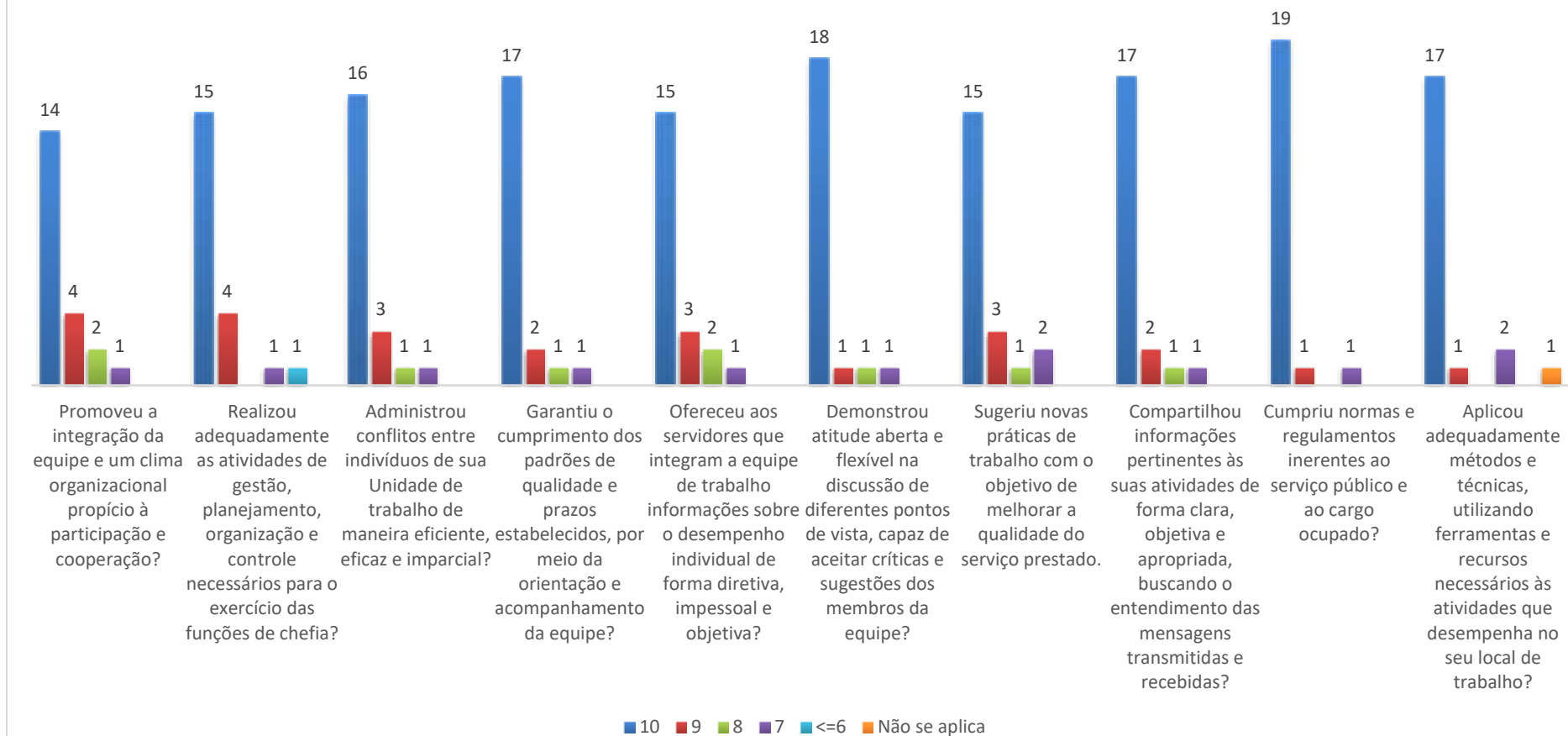


Gráfico 162: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs ESTES.

7 Avaliação dos Hospitais

7.1 Hospital de Clínicas – HC/EBSERH

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do **HC/EBSERH** de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 1121 técnicos e 64 gestores foram avaliados.

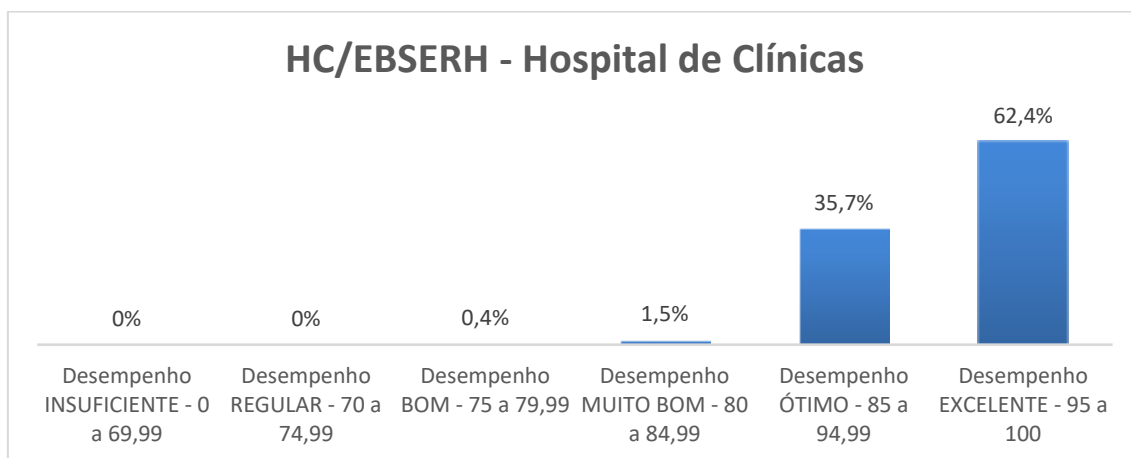


Gráfico 163: Média final dos servidores TAEs HC/EBSERH.

HC/EBSERH - Avaliação dos Servidores TAEs

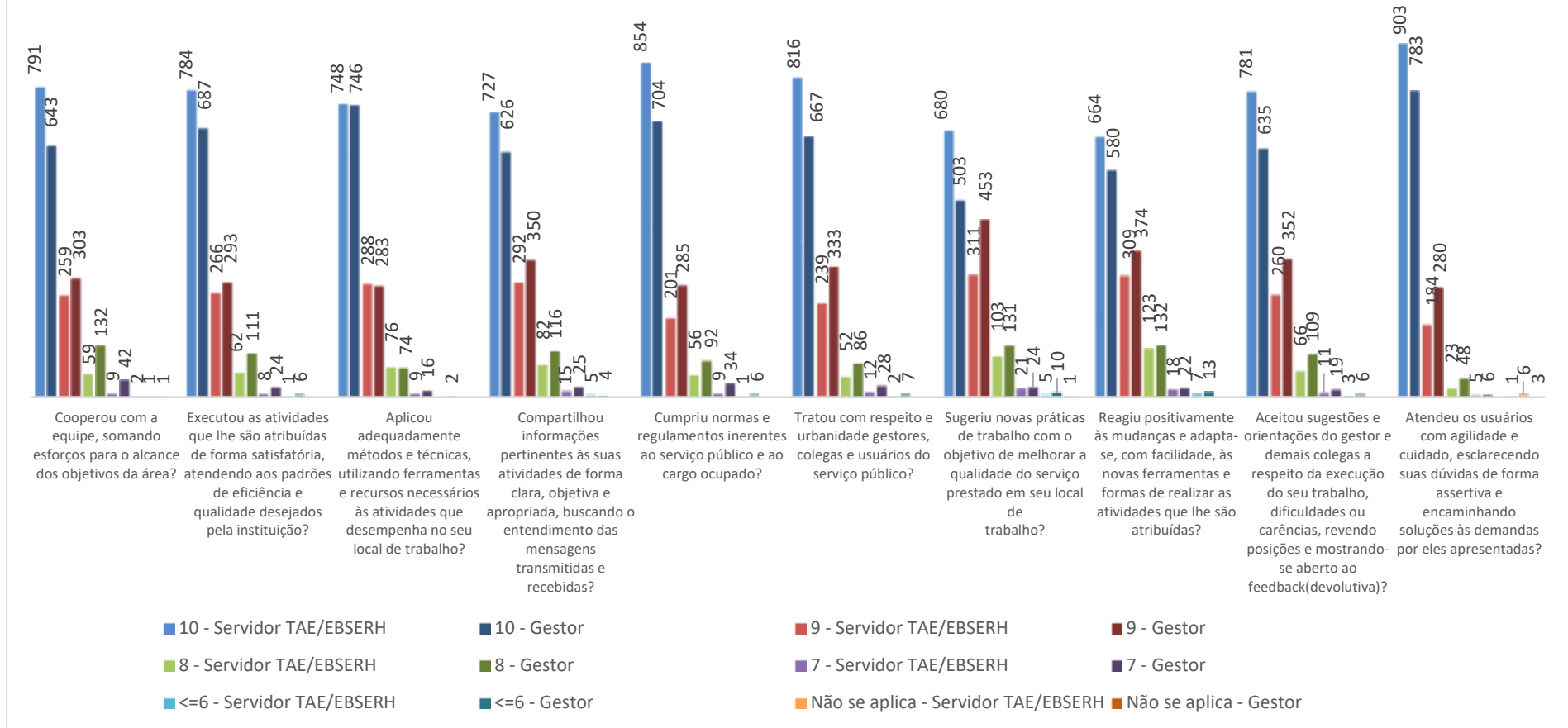


Gráfico 164: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores HC/EBSERH.

HC/EBSERH - Avaliação dos gestores pela equipe

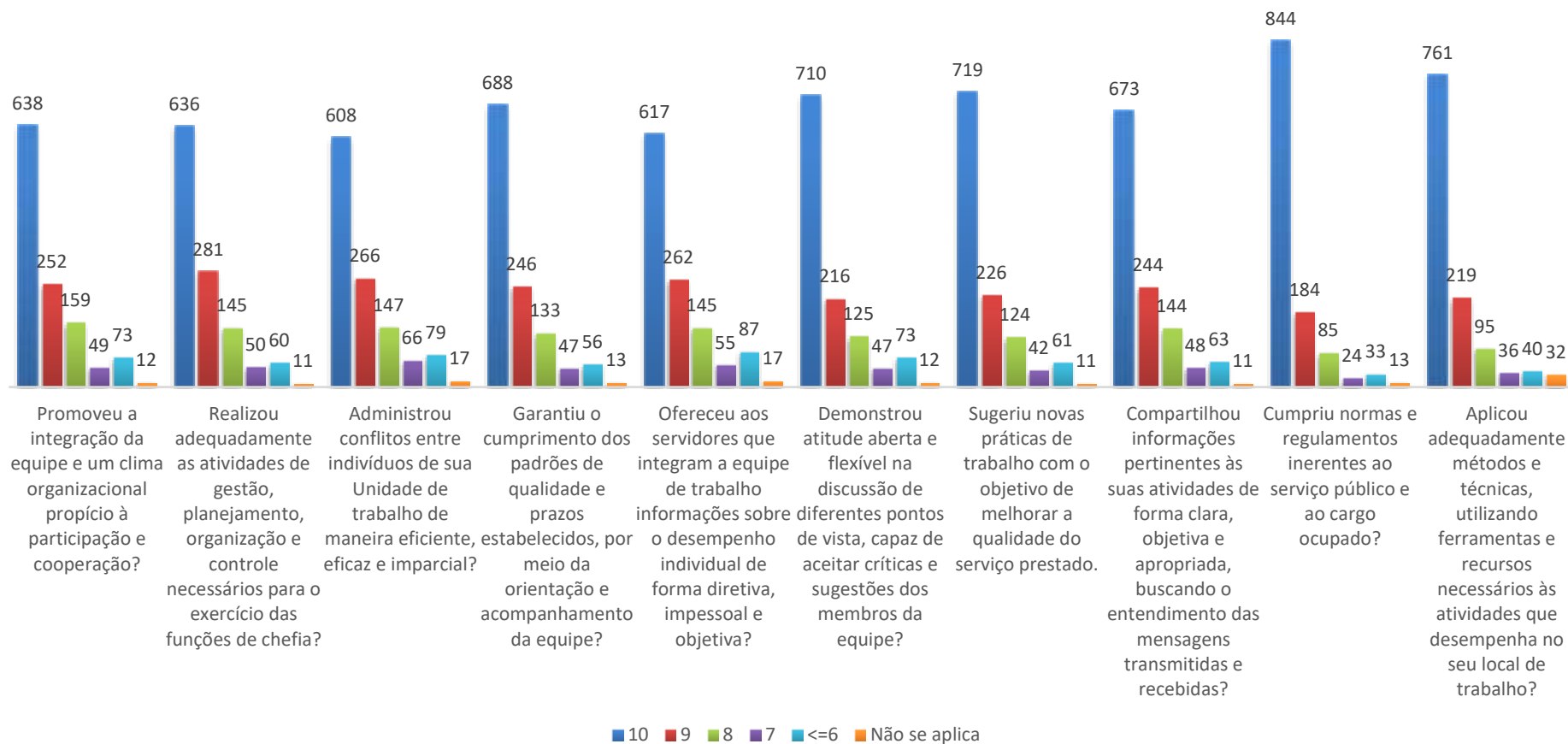


Gráfico 165: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs do HC/EBSERH.

7.1.1 Superintendência – HC/EBSERH

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da **Superintendência – HC/EBSERH** de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 78 técnicos e 13 gestores foram avaliados.

Estrutura

- SUPERINTENDÊNCIA - HOSPITAL DE CLÍNICAS
 - AUDITORIA - HC
 - OUVIDORIA - HC
 - UNIDADE DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
 - COMISSÃO INTRA-HOSPITALAR DE DOAÇÃO DE ÓRGÃOS E TECIDOS PARA TRANSPLANTES
 - SETOR DE GESTÃO DE QUALIDADE
 - UNIDADE DE GESTÃO DE QUALIDADE
 - UNIDADE DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE
 - UNIDADE DE SEGURANÇA DO PACIENTE
 - SETOR DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA
 - UNIDADE DE PLANEJAMENTO
 - UNIDADE DE GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS
 - SETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E SAÚDE DIGITAL
 - UNIDADE DE INFRAESTRUTURA, SUPORTE E SEGURANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
 - UNIDADE DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO E INTELIGÊNCIA DE DADOS
 - SETOR DE CONTRATUALIZAÇÃO E REGULAÇÃO
 - UNIDADE DE REGULAÇÃO ASSISTENCIAL
 - UNIDADE DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO ASSISTENCIAL
 - UNIDADE DE PROCESSAMENTO DA INFORMAÇÃO ASSISTENCIAL
 - UNIDADE DE CONTRATUALIZAÇÃO
 - AMBULATÓRIO

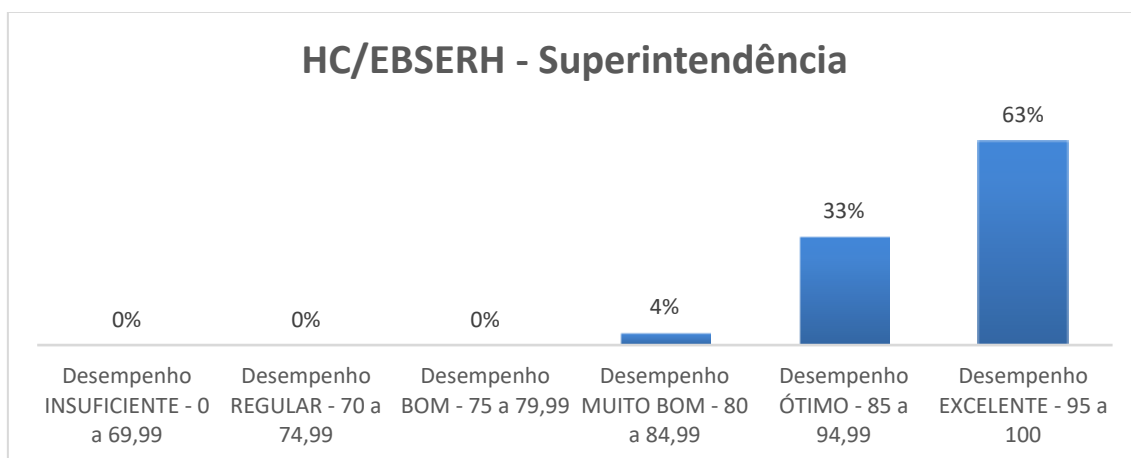


Gráfico 166: Média final dos servidores TAEs Superintendência – HC/EBSERH.

HC/EBSERH - Superintendência - Avaliação dos Servidores TAEs

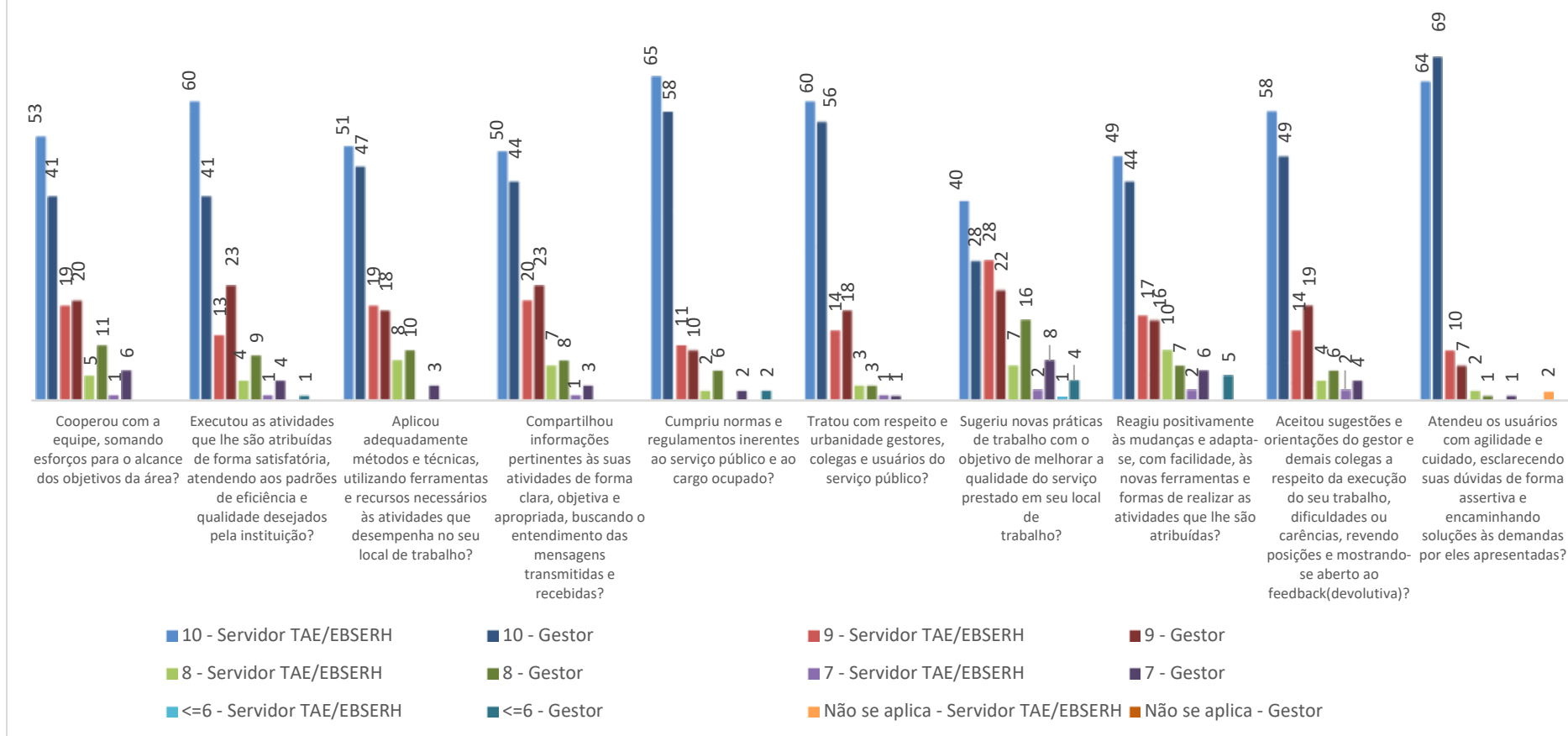


Gráfico 167: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores Superintendência – HC/EBSERH.

HC/EBSERH - Superintendência - Avaliação dos gestores pela equipe

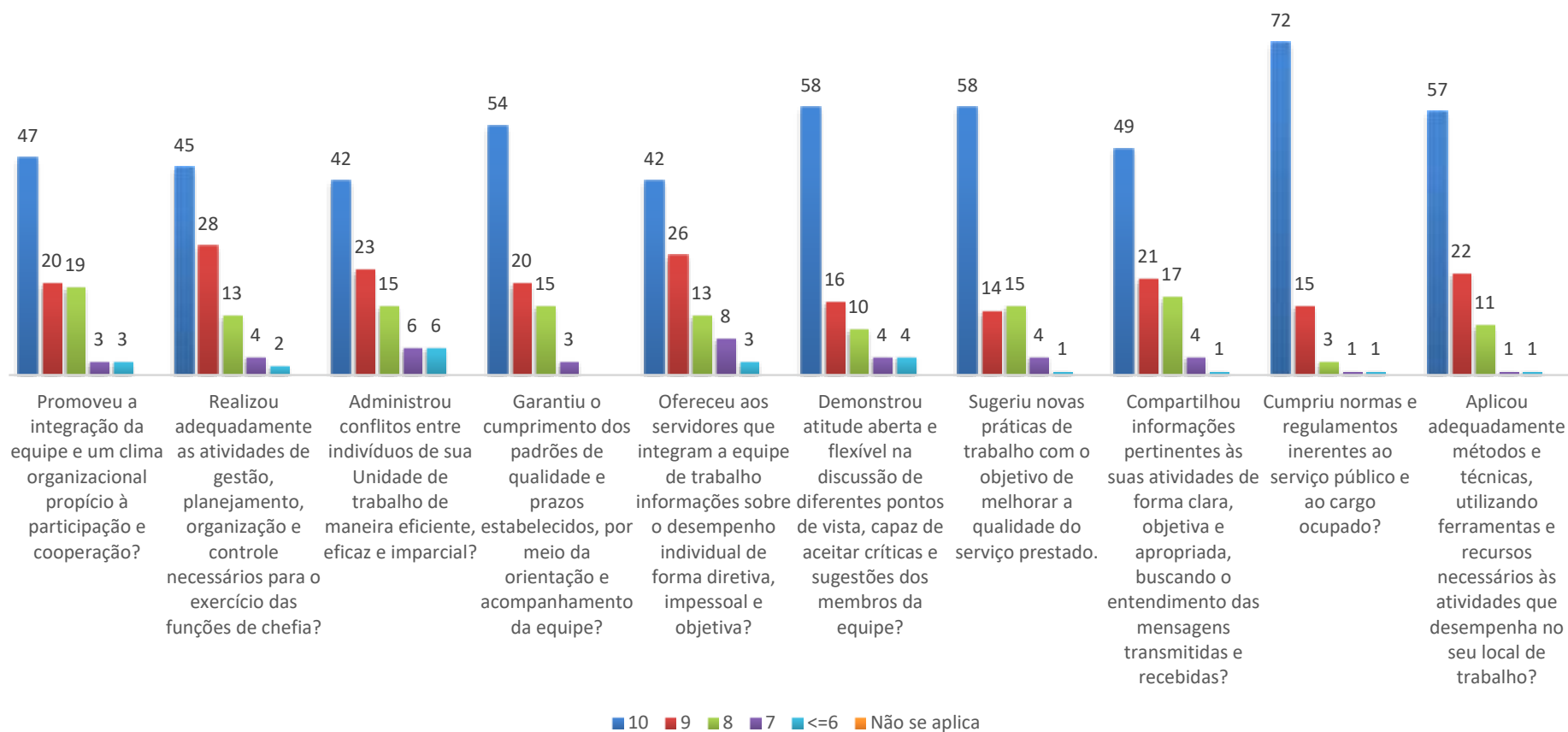


Gráfico 168: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs Superintendência – HC/EBSERH.

7.1.2 Gerência Administrativa – HC/EBSERH

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da **Gerência administrativa – HC/EBSERH** do de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 29 técnicos e 16 gestores foram avaliados.

Estrutura

- GERÊNCIA ADMINISTRATIVA
 - DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS
 - SETOR DE GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA
 - UNIDADE DE EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA
 - UNIDADE DE PLANEJAMENTO E GESTÃO ORÇAMENTÁRIA
 - SETOR DE CONTABILIDADE
 - SETOR DE ADMINISTRAÇÃO
 - UNIDADE DE LICITAÇÕES
 - UNIDADE DE PATRIMÔNIO
 - UNIDADE DE CONTRATOS
 - UNIDADE DE FISCALIZAÇÃO ADMINISTRATIVA DE CONTRATOS
 - UNIDADE DE PLANEJAMENTO DE COMPRAS
 - DIVISÃO DE LOGÍSTICA E INFRAESTRUTURA HOSPITALAR
 - SETOR DE HOTELARIA HOSPITALAR
 - UNIDADE DE HOSPITALIDADE
 - UNIDADE DE PRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE REFEIÇÕES
 - SETOR DE INFRAESTRUTURA FÍSICA
 - UNIDADE DE MANUTENÇÃO PREDIAL
 - UNIDADE DE PROJETOS E OBRAS
 - SETOR DE ABASTECIMENTO FARMACÊUTICO E SUPRIMENTOS
 - UNIDADE DE PLANJEMANTO E DIMENSIONAMENTO DE ESTOQUES
 - UNIDADE DE ALMOXARIFADO E CONTROLE DE ESTOQUES
 - UNIDADE DE SERVIÇOS GERAIS
 - SETOR DE ENGENHARIA CLINICA
 - DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS
 - UNIDADE DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL
 - UNIDADE DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
 - UNIDADE DE SAÚDE OCUPACIONAL E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

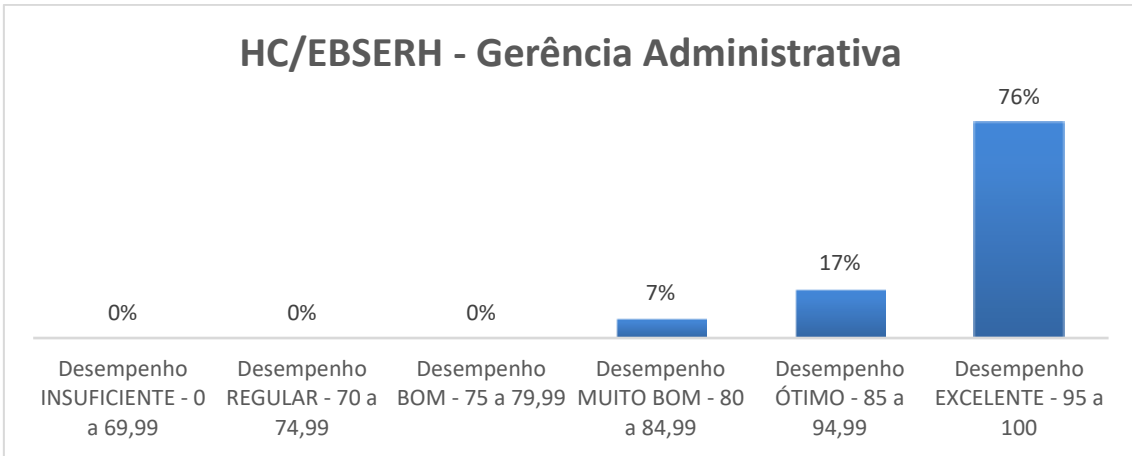


Gráfico 169: Média final dos servidores TAEs Gerência Administrativa – HC/EBSERH.

HC/EBSERH - Avaliação dos Servidores TAEs

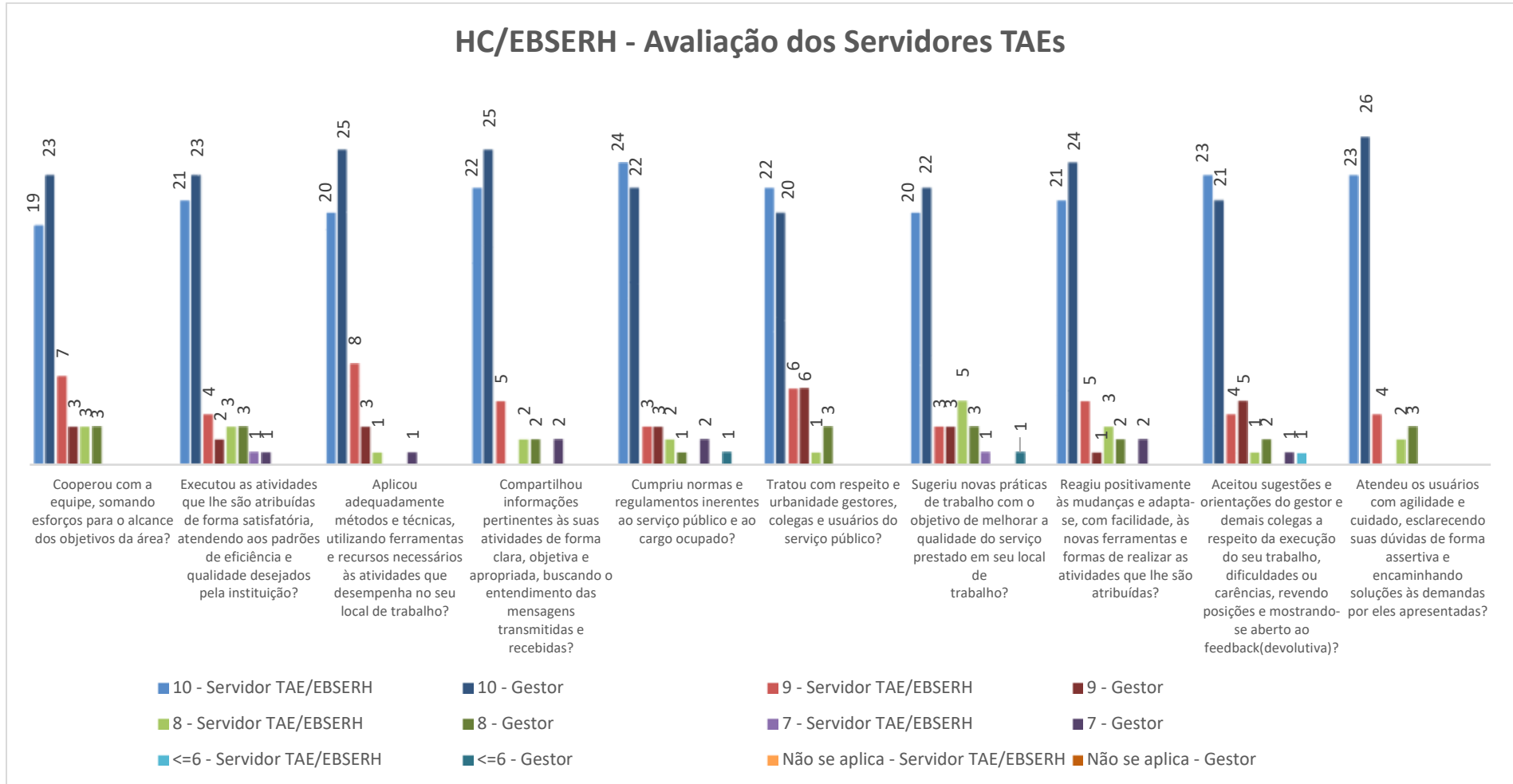


Gráfico 170: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores Gerência Administrativa – HC/EBSERH.

HC/EBSERH - Avaliação dos gestores pela equipe

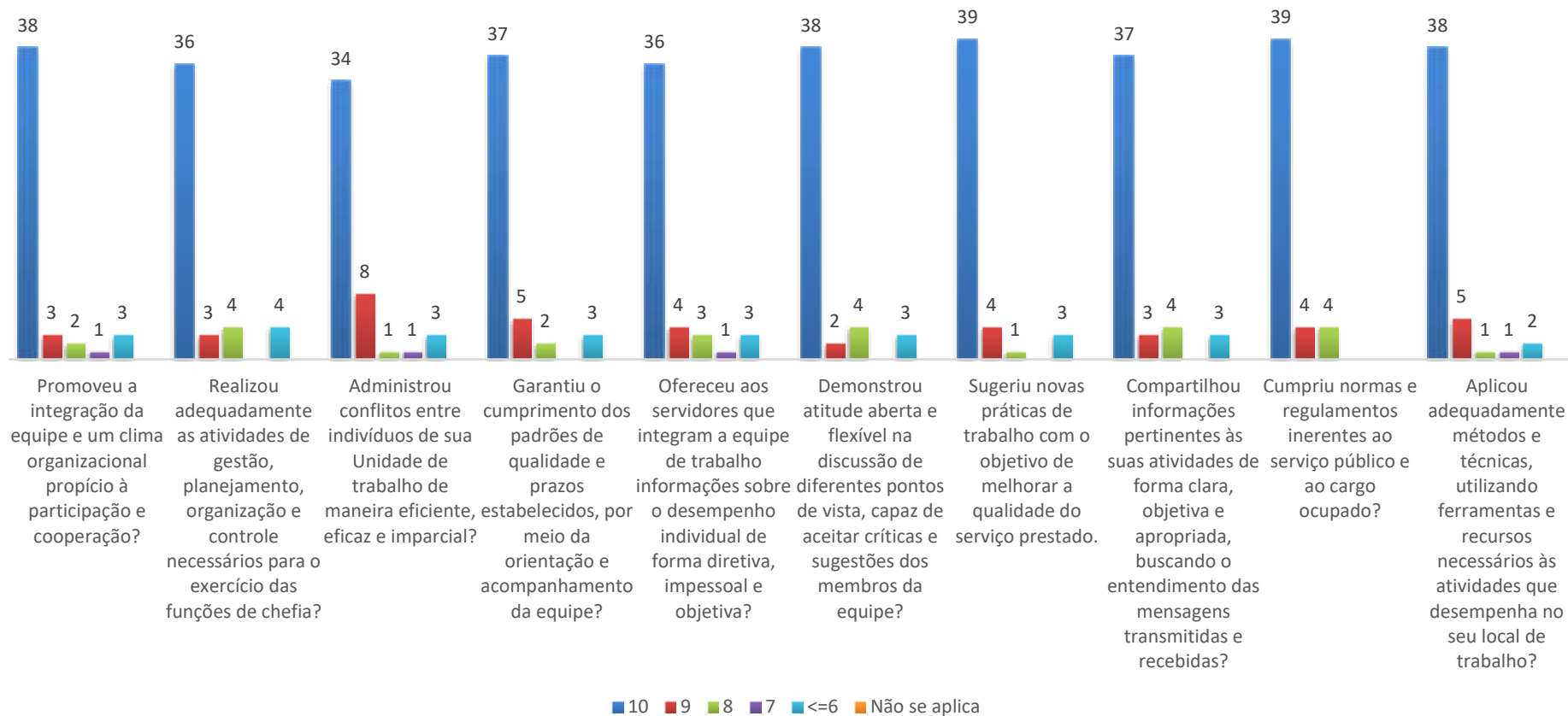


Gráfico 171: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs Gerência Administrativa – HC/EBSERH.

7.1.3 Gerência de atenção à saúde – HC/EBSERH

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da **Gerência de Atenção à Saúde – HC/EBSERH** do de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 999 técnicos e 31 gestores foram avaliados.

Estrutura

- GERÊNCIA DE ATENÇÃO À SAÚDE
 - DIVISÃO MÉDICA
 - SETOR DE CUIDADOS ESPECIALIZADOS
 - UNIDADE DE ONCOLOGIA
 - UNIDADE DE HEMATOLOGIA E HEMOTERAPIA
 - DIVISÃO DE APOIO DIAGNÓSTICO E TERAPEUTICO
 - SETOR DE FARMÁCIA HOSPITALAR
 - UNIDADE DE FARMÁCIA CLÍNICA E DISPENSAÇÃO FARMACÊUTICA
 - SETOR DE APOIO DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICO
 - UNIDADE DE DIAGNÓSTICO POR IMAGEM
 - UNIDADE DE ANATOMIA PATOLÓGICA
 - UNIDADE DE LABORATÓRIOS DE ANÁLISES CLÍNICAS
 - UNIDADE DE NUTRIÇÃO CLÍNICA
 - UNIDADE DE BLOCO CIRÚRGICO E PROCESSAMENTO DE MATERIAL ESTERILIZADO
 - UNIDADE DE REABILITAÇÃO
 - UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA ADULTO
 - DIVISÃO DE GESTÃO DO CUIDADO
 - SETOR DE PACIENTE CRÍTICO
 - UNIDADE DE URGÊNCIA E EMERGÊNCIA
 - UNIDADE DE CLÍNICA MÉDICA
 - CREDESH
 - UNIDADE DE CLÍNICA CIRÚRGICA
 - UNIDADE DE CABEÇA E PESCOÇO
 - UNIDADE DE SISTEMA CARDIOVASCULAR
 - UNIDADE DE SISTEMA NEUROLÓGICO
 - UNIDADE DE SISTEMA RESPIRATÓRIO
 - UNIDADE DE SISTEMA URINÁRIO
 - UNIDADE DE TRAUMATO-ORTÓPEDIA
 - UNIDADE DE CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
 - UNIDADE DE SAÚDE DA MULHER
 - UNIDADE DE ATENÇÃO DOMICILIAR E DOS CUIDADOS PALIATIVOS
 - UNIDADE DE SAÚDE MENTAL
 - UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA NEONATAL
 - UNIDADE DE SISTEMA DIGESTIVO
 - UNIDADE DE INTERNAÇÃO P.S. ADULTO
 - DIVISÃO DE ENFERMAGEM
 - UNIDADE DE APOIO À GESTÃO EM ENFERMAGEM

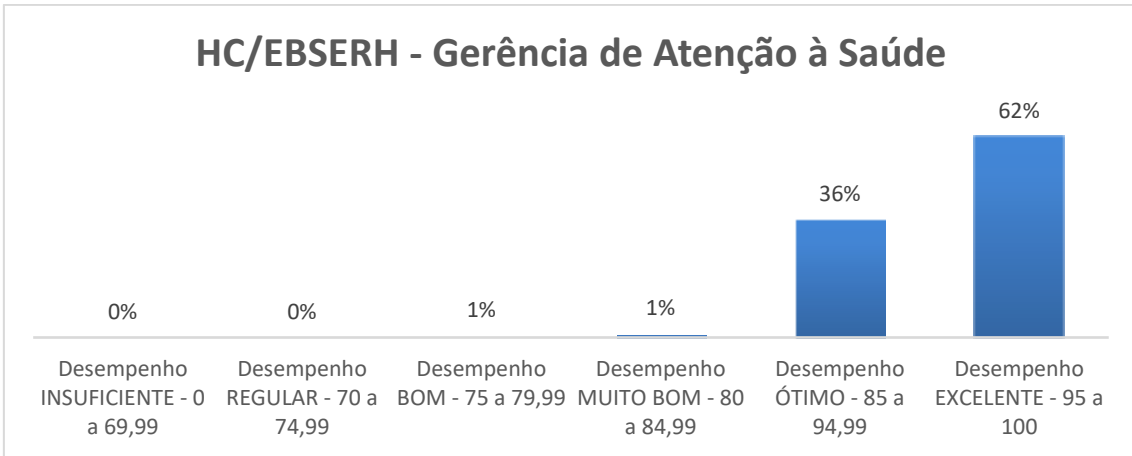


Gráfico 172: Média final dos servidores TAEs Gerência de Atenção à Saúde – HC/EBSERH.

HC/EBSERH - Avaliação dos Servidores TAEs

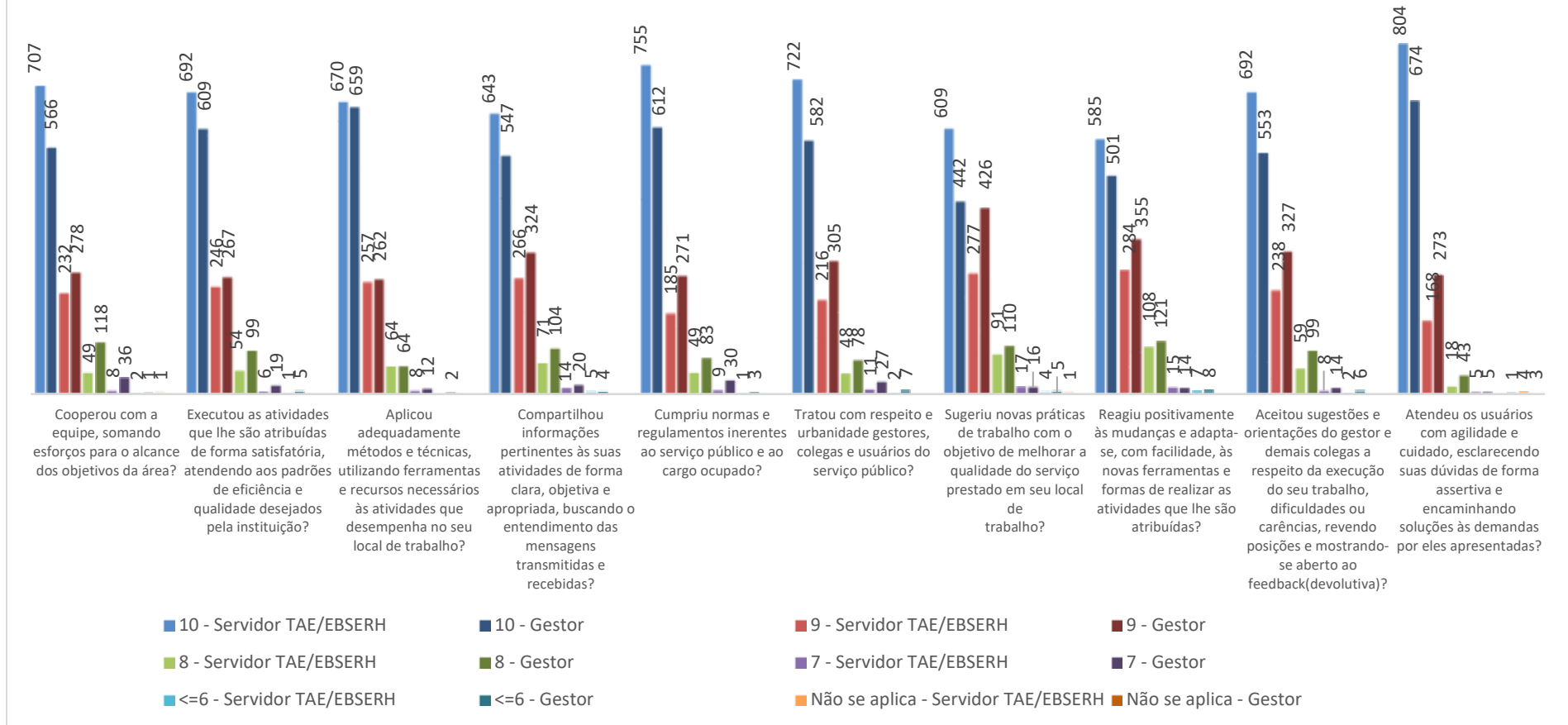


Gráfico 173: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores Gerência de Atenção à Saúde – HC/EBSERH.

HC/EBSERH - Avaliação dos gestores pela equipe

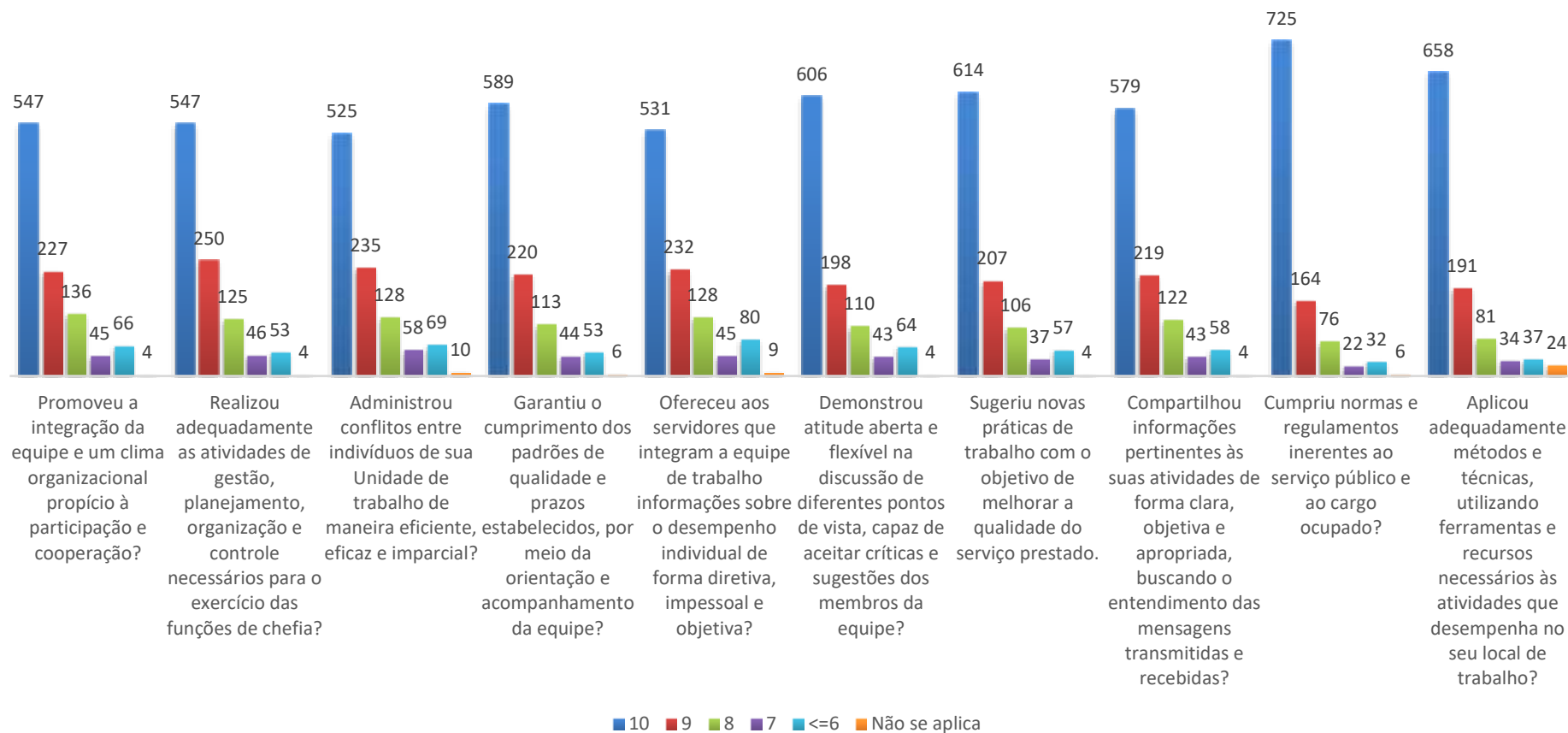


Gráfico 174: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs Gerência de Atenção à Saúde – HC/EBSERH.

7.1.4 Gerência de ensino e pesquisa – HC/EBSERH

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores da **Gerência de ensino e pesquisa – HC/EBSERH** do de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 15 técnicos e 4 gestores foram avaliados.

Estrutura

- GERÊNCIA DE ENSINO E PESQUISA
 - UNIDADE DE E-SAUDE
 - SETOR DE GESTÃO DO ENSINO
 - UNIDADE DE GESTÃO DE ENSINO DE GRADUAÇÃO, ENSINO TÉCNICO E EXTENSÃO
 - UNIDADE DE GESTÃO DE ENSINO DE PÓS-GRADUAÇÃO
 - SETOR DE GESTÃO DA PESQUISA E DA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA EM SAÚDE
 - UNIDADE DE GESTÃO DA PESQUISA
 - UNIDADE DE GESTÃO DA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA EM SAÚDE
 - CREDESH

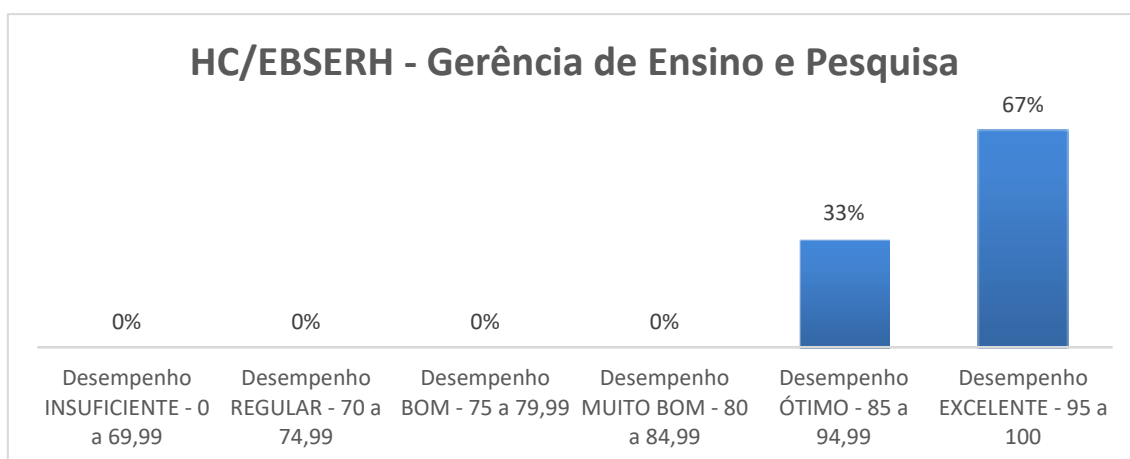


Gráfico 175: Média final dos servidores TAEs Gerência de ensino e pesquisa – HC/EBSERH.

HC/EBSERH - Avaliação dos Servidores TAEs

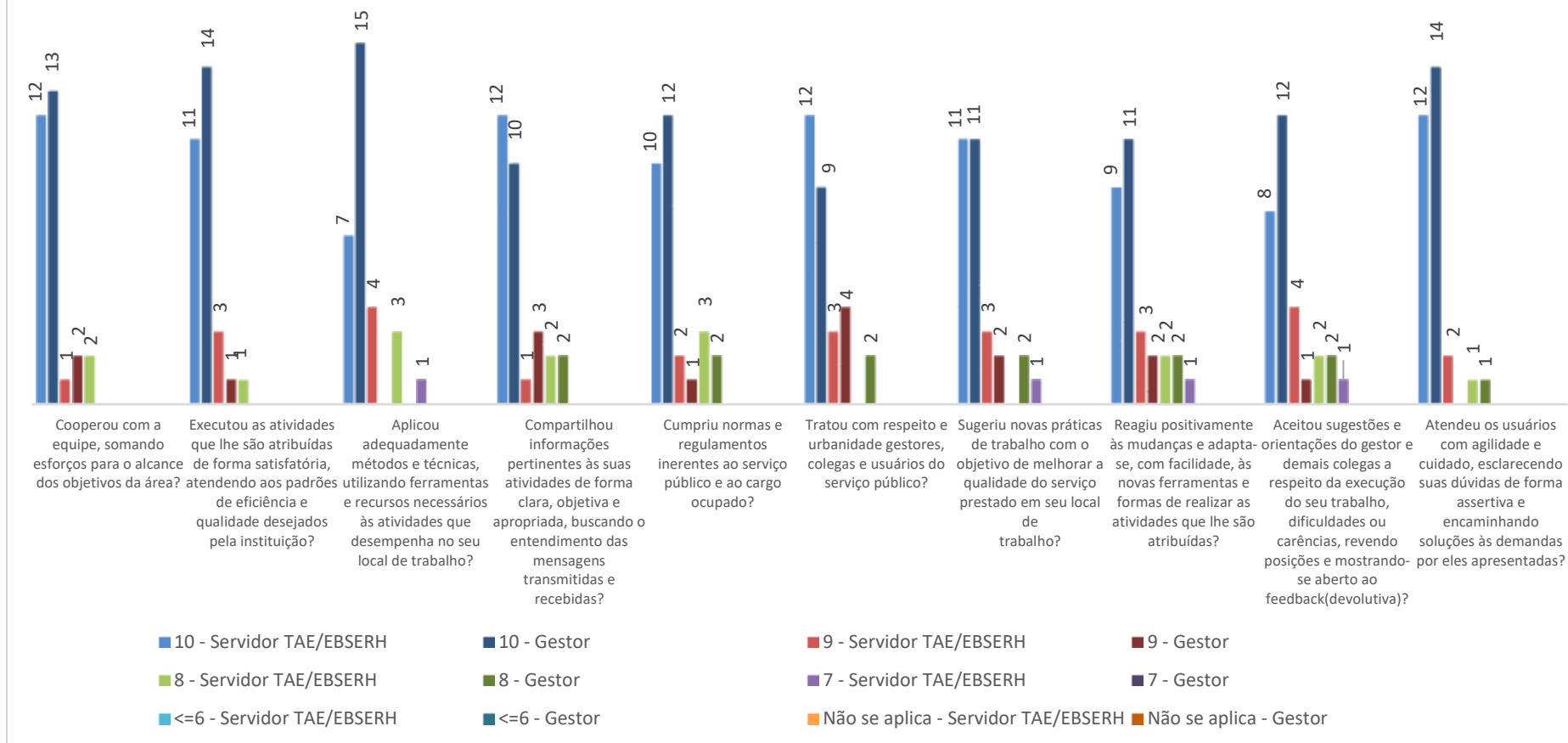


Gráfico 176: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores Gerência de ensino e pesquisa – HC/EBSERH.

HC/EBSERH - Avaliação dos gestores pela equipe

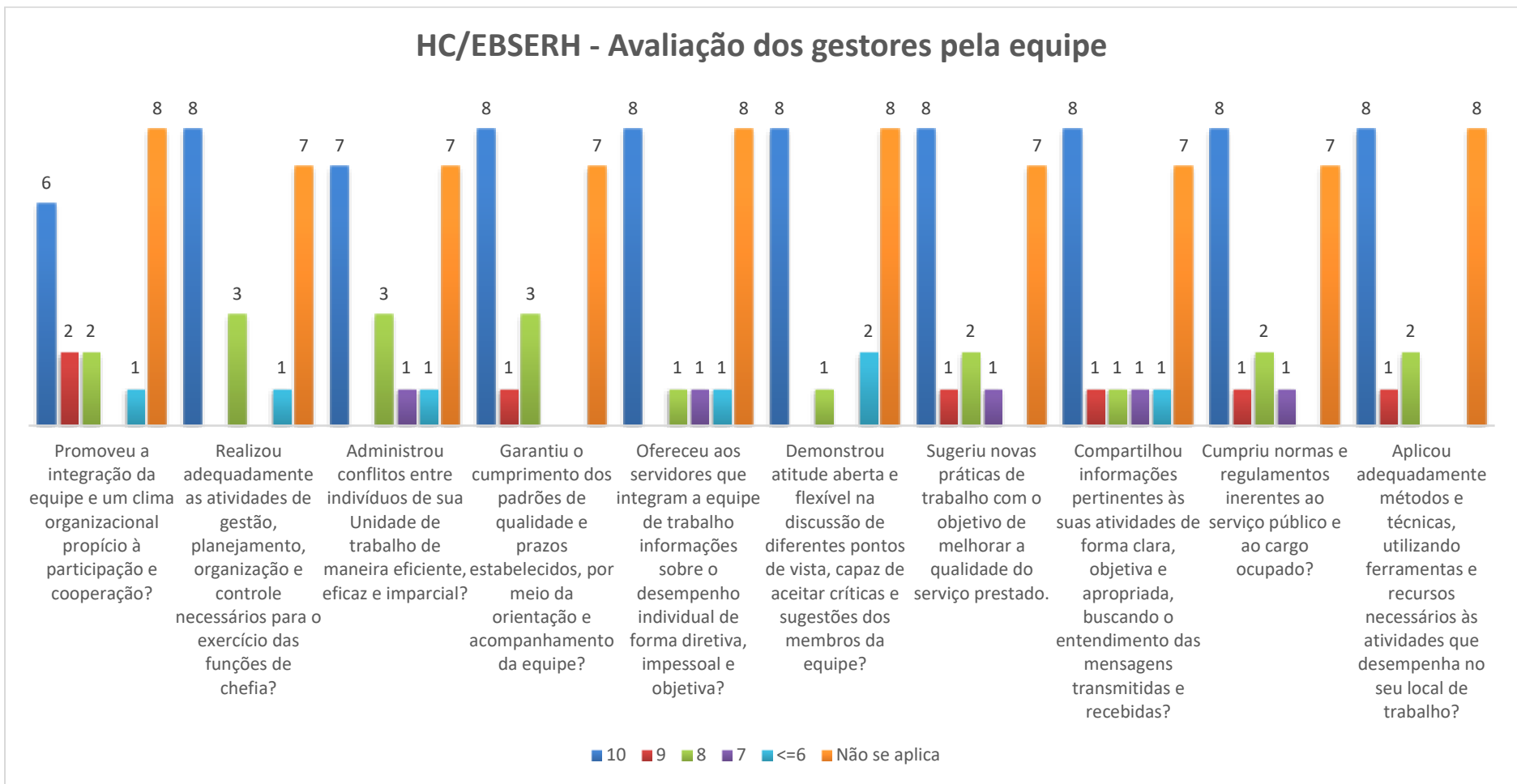


Gráfico 177: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs Gerência de ensino e pesquisa – HC/EBSERH.

7.2 Hospital Odontológico – HOUFU

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do HOUFU de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 53 técnicos e 13 gestores foram avaliados.

Estrutura

- DIROD - DIRETORIA EXECUTIVA HOSPITAL ODONTOLÓGICO
 - DIASO - DIVISÃO DE APOIO AO SERVIÇO ODONTOLÓGICO
 - SEMANPA - SETOR DE MANUTENÇÃO E PATRIMÔNIO
 - SEDIC - SETOR DE DISTRIBUIÇÃO E CONTROLE DE MATERIAIS
 - DIAHO - DIVISÃO ADMINISTRATIVA DO HOSPITAL ODONTOLÓGICO
 - SEADO - SETOR DE ARQUIVO E DOCUMENTAÇÃO
 - SEFAE - SETOR DE FATURAMENTO E ESTATÍSTICA
 - DIAMC - DIVISÃO DE AMBULATÓRIOS CENTRAIS
 - SELAP - SETOR DE LABORATÓRIO CLÍNICO DE PRÓTESE
 - SEPAE - SETOR DE PACIENTES ESPECIAIS HOSPITAL ODONTOLÓGICO
 - SESAC - SETOR DE SUPORTE ÀS ATIVIDADES CLÍNICAS
 - SERAPA - SETOR DE RADIODIAGNÓSTICO E PATOLOGIA
 - SETOR DE DIAGNÓSTICO POR IMAGEM

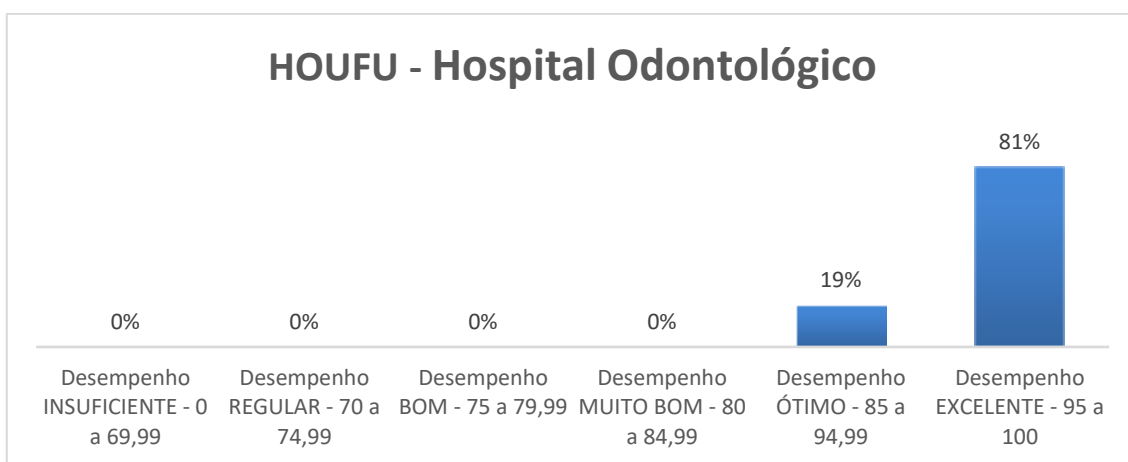


Gráfico 178: Média final dos servidores TAEs HOUFU.

HOUFU - Avaliação dos Servidores TAEs

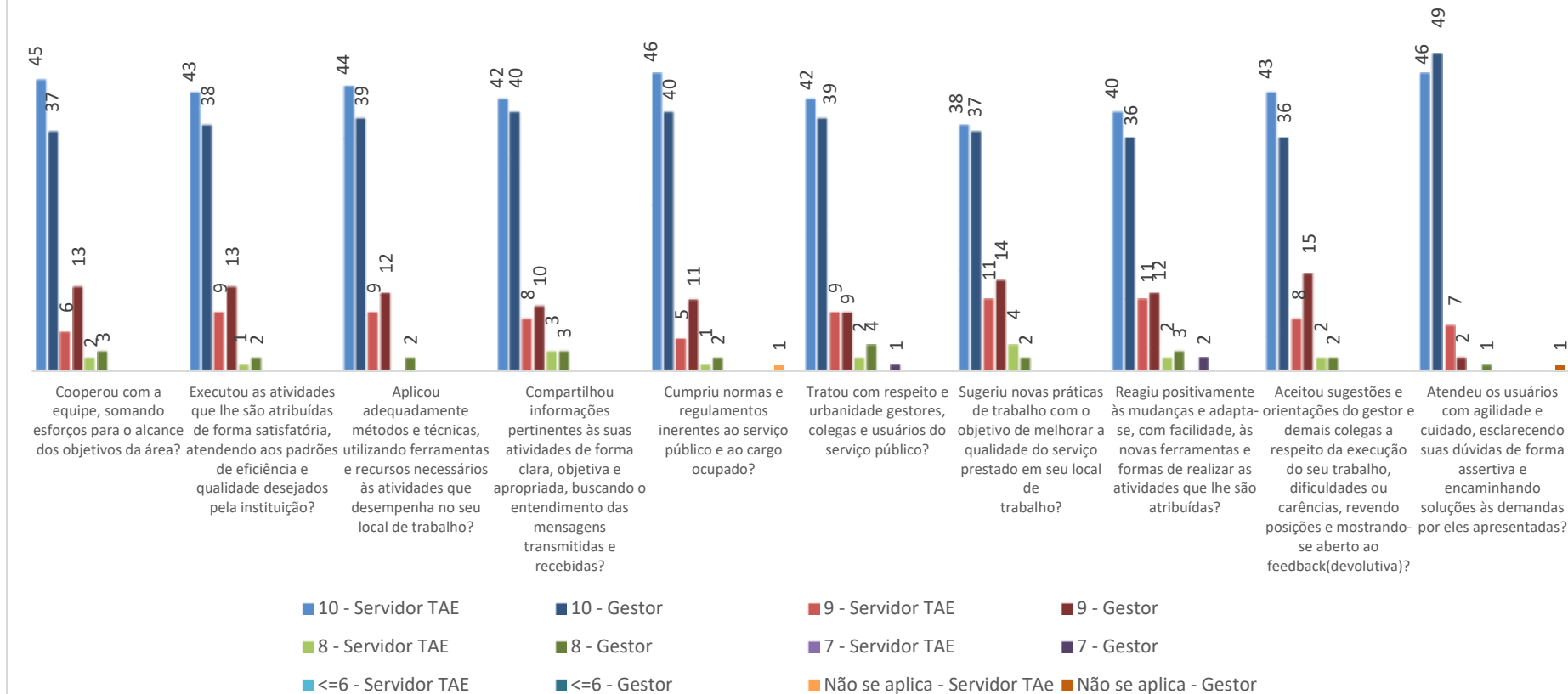


Gráfico 179: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores HOUFU.

HOUFU - Avaliação dos gestores pela equipe

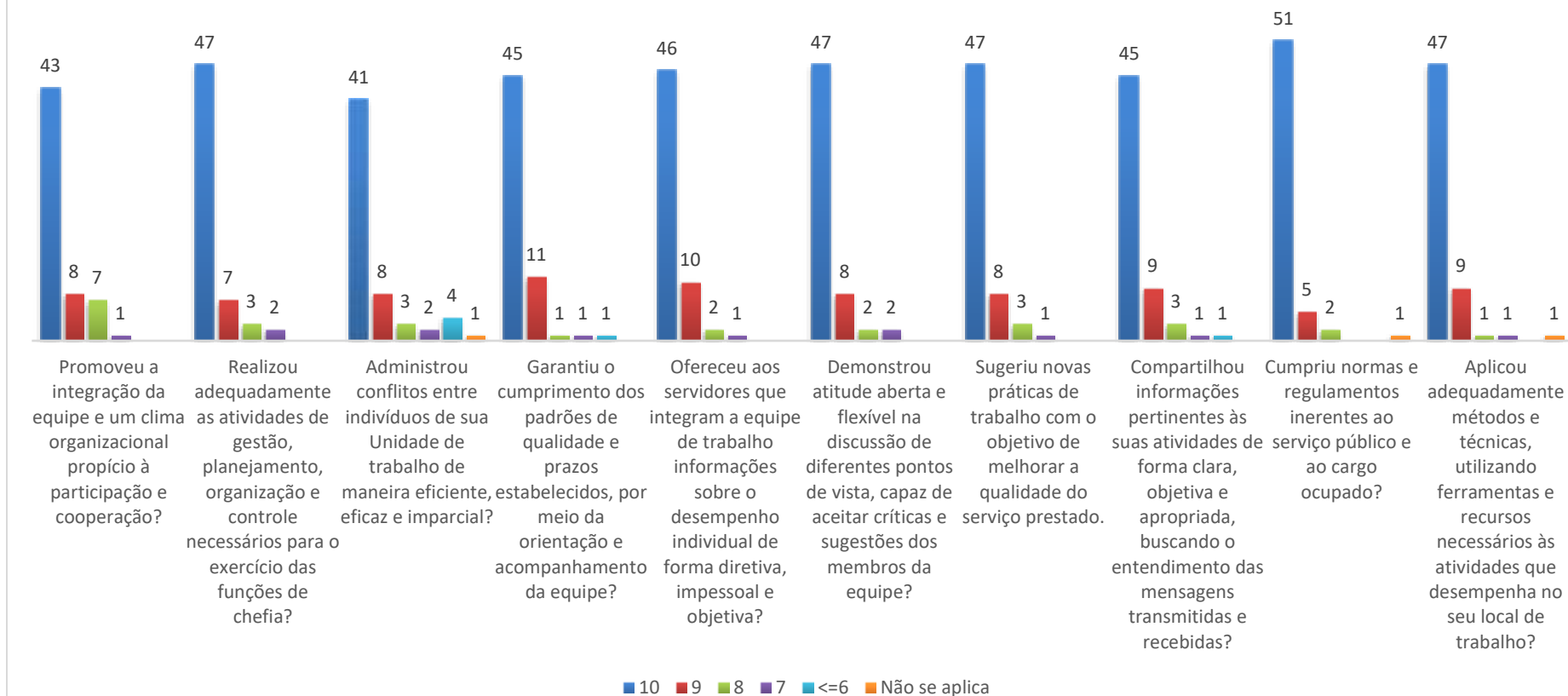


Gráfico 180: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs HOUFU.

7.3 Hospital Veterinário - HOVET

Os gráficos abaixo ilustram a avaliação de desempenho dos técnicos e gestores do **HOVET** de acordo com a estrutura cadastrada no sistema de avaliação. No total, 15 técnicos e 2 gestores foram avaliados.

Estrutura

- HOVET - DIRETORIA EXECUTIVA HOSPITAL VETERINÁRIO
 - DIAVE - DIVISÃO APOIO ADMINISTRATIVO HOSPITAL VETERINÁRIO

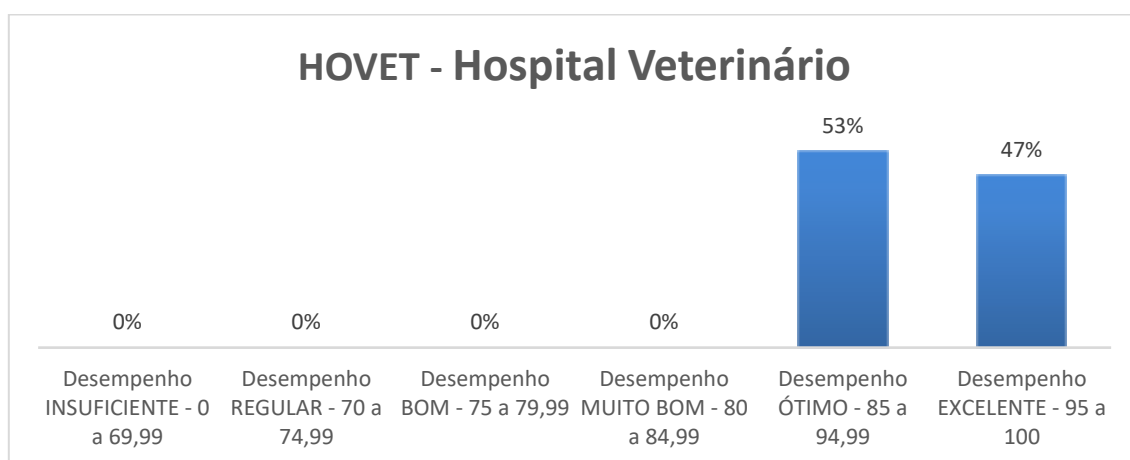


Gráfico 181: Média final dos servidores TAEs HOVET.

HOVET - Avaliação dos Servidores TAEs

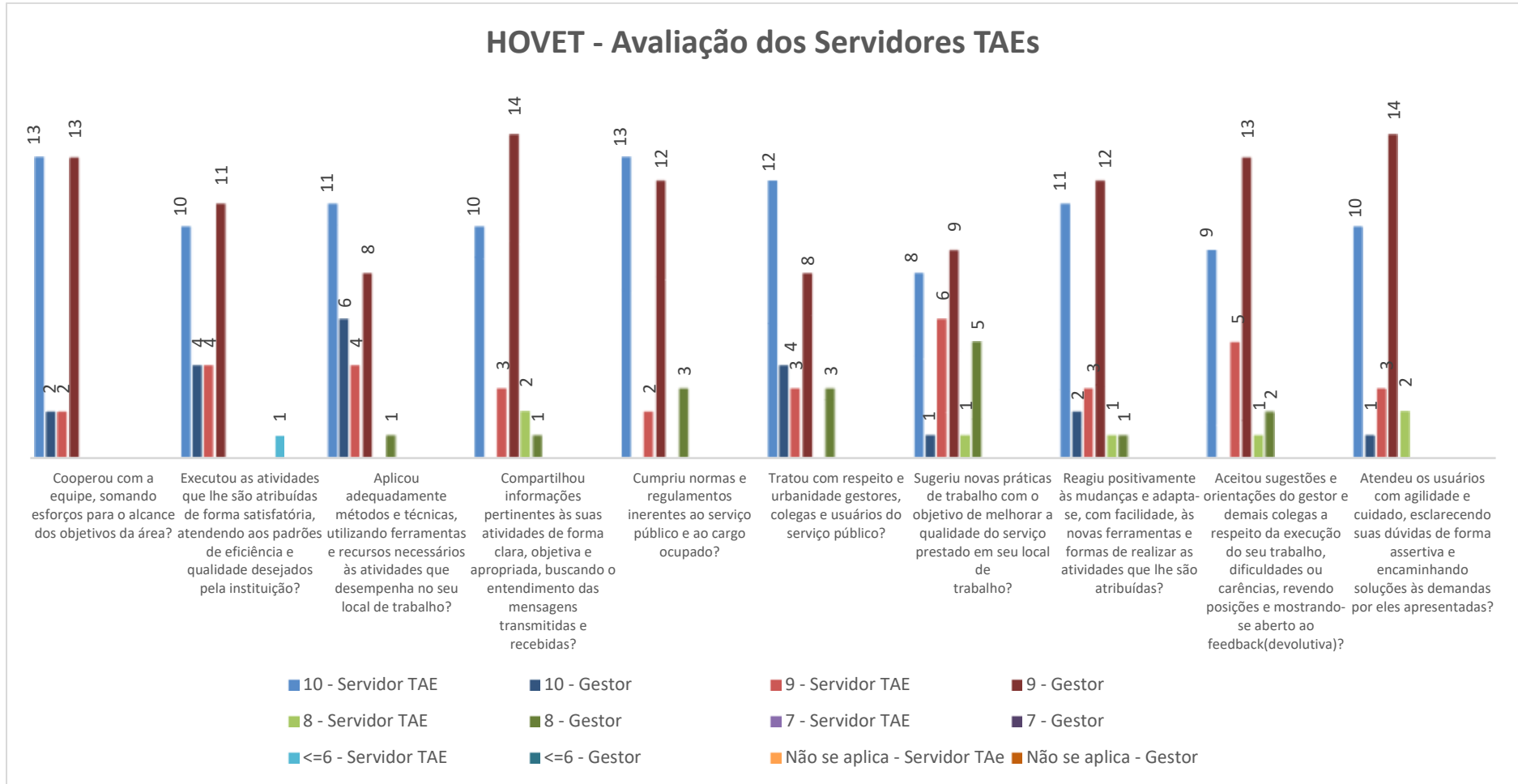


Gráfico 182: Avaliação dos servidores TAEs pelos gestores HOVET.

HOVET - Avaliação dos gestores pela equipe

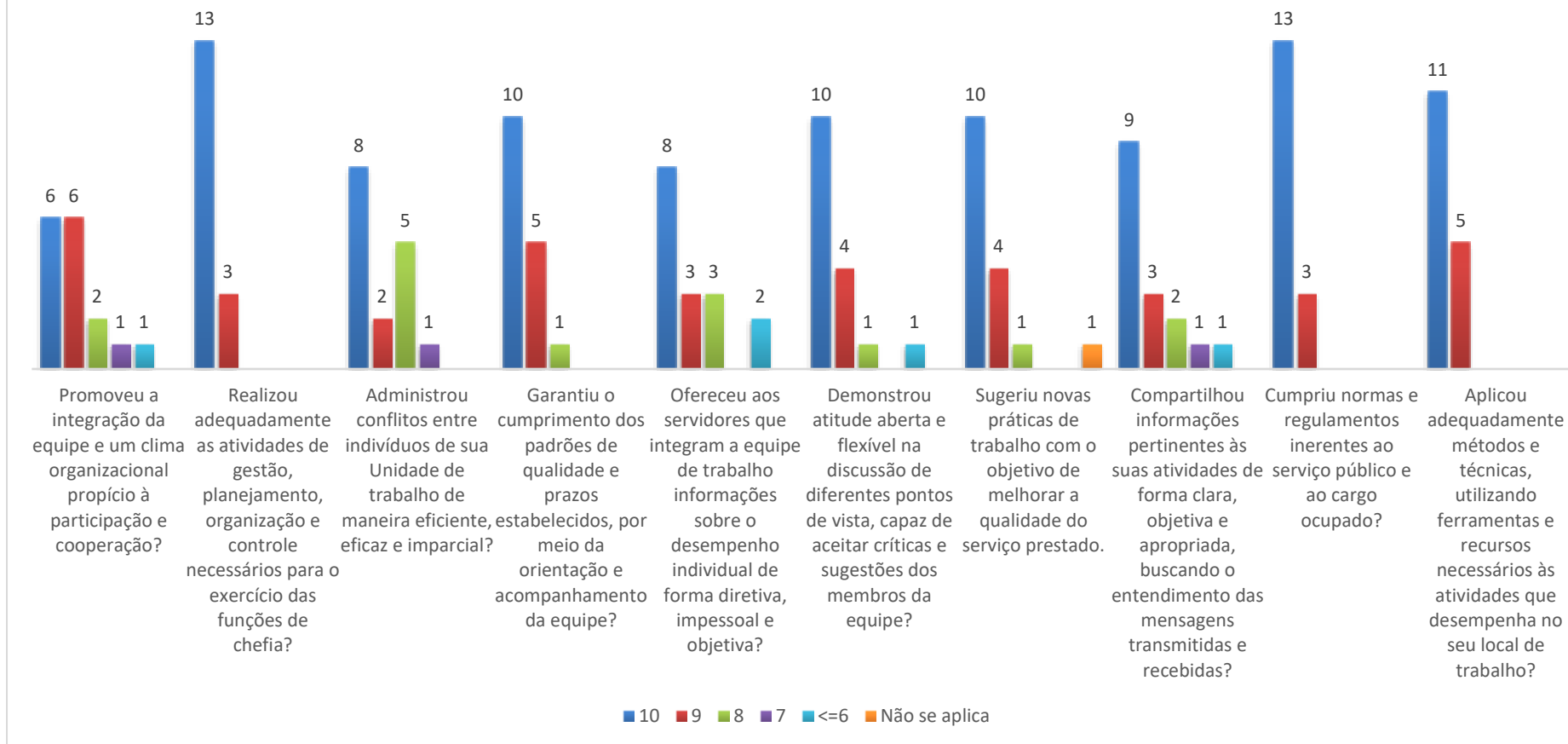


Gráfico 183: Avaliação dos gestores pelos técnicos e gestores TAEs HOVET.

8 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.

Os resultados obtidos na Avaliação de Desempenho - AD/2022 servem como diagnóstico e oferecem subsídios à política de Gestão de Pessoas da UFU em várias frentes, como nas mobilidades internas, no planejamento de projetos e oferta de cursos 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 2022 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, técnicos e gestores, promovendo a reflexão de todos os participantes sobre o papel fundamental que cada um desempenha para que a UFU continue sua missão institucional, sempre com o objetivo de servir ao público com a máxima eficiência e qualidade.

9 Anexos

9.1 Formulário de avaliação servidores TAEs - sem função de chefia

Competência	
<i>TRABALHO EM EQUIPE</i>	Cooperou com a equipe, somando esforços para o alcance dos objetivos da área?
<i>PRODUTIVIDADE E QUALIDADE</i>	Executou as atividades que lhe são atribuídas de forma satisfatória, atendendo aos padrões de eficiência e qualidade desejados pela instituição?
<i>DOMÍNIO DE MÉTODOS E TÉCNICAS</i>	Aplicou adequadamente métodos e técnicas, utilizando ferramentas e recursos necessários às atividades que desempenha no seu local de trabalho?
<i>COMUNICAÇÃO</i>	Compartilhou informações pertinentes às suas atividades de forma clara, objetiva e apropriada, buscando o entendimento das mensagens transmitidas e recebidas?
<i>CUMPRIMENTO DE NORMAS</i>	Cumpriu normas e regulamentos inerentes ao serviço público e ao cargo ocupado?
<i>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</i>	Tratou com respeito e urbanidade gestores, colegas e usuários do serviço público?
<i>INICIATIVA</i>	Sugeriu novas práticas de trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço prestado em seu local de trabalho?
<i>FLEXIBILIDADE</i>	Reagiu positivamente às mudanças e adapta-se, com facilidade, às novas ferramentas e formas de realizar as atividades que lhe são atribuídas?
<i>RECEPTIVIDADE</i>	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)?
<i>FOCO NO USUÁRIO</i>	Atendeu os usuários com agilidade e cuidado, esclarecendo suas dúvidas de forma assertiva e encaminhando soluções às demandas por eles apresentadas?

9.2 Formulário de avaliação dos Gestores – TAEs, Docentes, EBSERH e Outros

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?

9.3 Formulário de sugestão de Ações de Capacitação

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Decreto nº 9.991/2019, além de estabelecer uma cultura de planejamento de ações de desenvolvimento entre todos os órgãos da Administração Pública Federal, busca aprimorar a gestão pública com foco nas boas práticas do mercado de trabalho.

Com base nisso, a INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2021, destaca as competências que devem ser trabalhadas junto aos servidores públicos.

Assim, solicitamos que você selecione **no máximo três opções** dentre as competências relacionadas abaixo que contribuam com o aprimoramento profissional do servidor.

COMPETÊNCIAS	
COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS DE UM SETOR PÚBLICO DE ALTO DESEMPENHO	Resolução de Problemas com Base em Dados
	Foco nos Resultados para os Cidadãos
	Mentalidade Digital
	Comunicação
	Trabalho em Equipe
	Orientação por Valores Éticos
	Visão Sistêmica
COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA - PESSOAS	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal
	Engajamento de pessoas e equipes
	Coordenação e colaboração em rede
COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA - RESULTADOS	Geração de valor para o usuário
	Gestão para resultados
	Gestão de Crises
COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA - ESTRATÉGIA	Visão de futuro
	Inovação e mudança
	Comunicação estratégica
OUTRAS COMPETÊNCIAS	Campo aberto para sugestões