



**CURSO DE CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO  
GESTÃO DE INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR**

RELAÇÕES INTERPESSOAIS NA FACULDADE DE DIREITO DA UFMG  
Luciana Michel

BELO HORIZONTE  
2018

LUCIANA MICHEL

RELAÇÕES INTERPESSOAIS ENTRE FUNCIONÁRIOS NA FACULDADE DE  
DIREITO DA UFMG

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para a conclusão do Curso de Especialização em Gestão das Instituições Federais de Educação Superior.

Orientadora: Professora Dra. Conceição Clarete Xavier Travalha

Belo Horizonte

2018

## FOLHA DE APROVAÇÃO

Título do TCC: RELAÇÕES INTERPESSOAIS ENTRE FUNCIONÁRIOS NA  
FACULDADE DE DIREITO DA UFMG

Aluna: Luciana Michel

Trabalho de conclusão do Curso, modalidade especialização, defendido junto ao Programa de Gestão das Instituições Federais de Ensino Superior – Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais – aprovado pela banca examinadora, constituída pelos professores:

---

Professora Doutora Conceição Clarete Xavier Travalha – Orientadora

---

Avaliador

---

Avaliador

Belo Horizonte

2018

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus por tudo.

À minha mãe e meus filhos pela paciência e compreensão com minhas ausências, e a toda minha família por acreditar em mim.

À equipe do GIFES pela excelente oportunidade, especialmente à minha orientadora, professora Doutora Conceição Clarete Xavier Travalha (Teca), pelo apoio, orientação e carinho.

Ao meu pai, que de onde estiver ficará feliz por mais uma conquista.

## **RESUMO**

O presente trabalho reflete sobre as relações interpessoais na UFMG, precisamente na Faculdade de Direito e busca sistematizar uma proposta que visa a uma política de tornar mais saudáveis os de relacionamentos, assim como operar melhorias nas relações interpessoais entre os funcionários. Para tanto, buscamos realizar uma pesquisa através de questionários aplicados aos funcionários e, a partir daí, formulamos aspectos referentes a um anteprojeto de intervenção a ser apresentado a direção da Faculdade de Direito, visando sua concretização.

## **SUMÁRIO**

### **1 – INTRODUÇÃO**

#### **– ORGANOGRAMA**

### **1.2 – UM BREVE HISTÓRICO**

### **1.3 - JUSTIFICATIVA**

### **1.4 – OBJETIVOS**

## **2- REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 – A IMPORTÂNCIA DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NA INSTITUIÇÃO**

## **3 – PLANO DE AÇÃO**

### **3.1 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

## **4 – ANÁLISE DE DADOS**

## **5 – PROPOSTA DE INTERVENÇÃO**

## **6- REFERÊNCIAS**

## **7 - ANEXOS**

## **QUESTIONÁRIO**

## **1. INTRODUÇÃO – Sobre a Faculdade de Direito**

Inicialmente desenvolveu-se em nosso Estado a idéia de fundar-se a Faculdade Livre de Direito de Minas Gerais. Essa proposta surgiu na residência de Levindo Ferreira Lopes, em Ouro Preto, a 11 de maio de 1892. A 4 de dezembro do mesmo ano, no edifício da Escola de Farmácia, realizou-se reunião destinada à fundação da escola, que se instalou solenemente em uma das salas da Câmara dos Deputados, na então capital de Minas, Ouro Preto, a 10 de dezembro de 1892. Os fundadores do estabelecimento foram advogados e juristas, a cuja frente se achava o então presidente do Estado, Conselheiro Afonso Pena.

A Faculdade de Direito da UFMG foi transferida para Belo Horizonte em 1898, ocupou primeiramente casa da Rua Pernambuco, esquina de Rua Cláudio Manuel, e dali mudou-se para o prédio da Rua da Bahia, esquina de Rua Bernardo Guimarães; em 1901, instalou-se definitivamente em seu edifício na Praça da República, hoje Praça Afonso Arinos. O prédio antigo foi derrubado em 1958, surgindo em seu lugar o Edifício Villas-Bôas (inaugurado pelo Diretor Antônio Martins Villas-Bôas), o edifício Valle-Ferreira (inaugurado pelo Diretor Washington Peluso Albino de Souza, em 1990) e o Edifício-sede da Biblioteca, inaugurado em 1998 pelo Diretor Aloizio Gonzaga de Andrade Araújo.

A Faculdade Livre de Direito, mantendo autonomia didática, econômica, administrativa e disciplinar, integrou-se na Universidade de Minas Gerais em 1927, e adquiriu, em 1949, a natureza de estabelecimento de ensino federal com a federalização da Universidade, preservados seu patrimônio e sua personalidade jurídica, nos termos da lei respectiva.

O primeiro Reitor da UFMG foi o Professor Francisco Mendes Pimentel, da Faculdade de Direito. Também vieram desta Faculdade os seguintes magníficos Reitores: Francisco Brant, Mário Casassanta, Lincoln Prates, Orlando Magalhães Carvalho e Gerson de Britto Mello Boson.

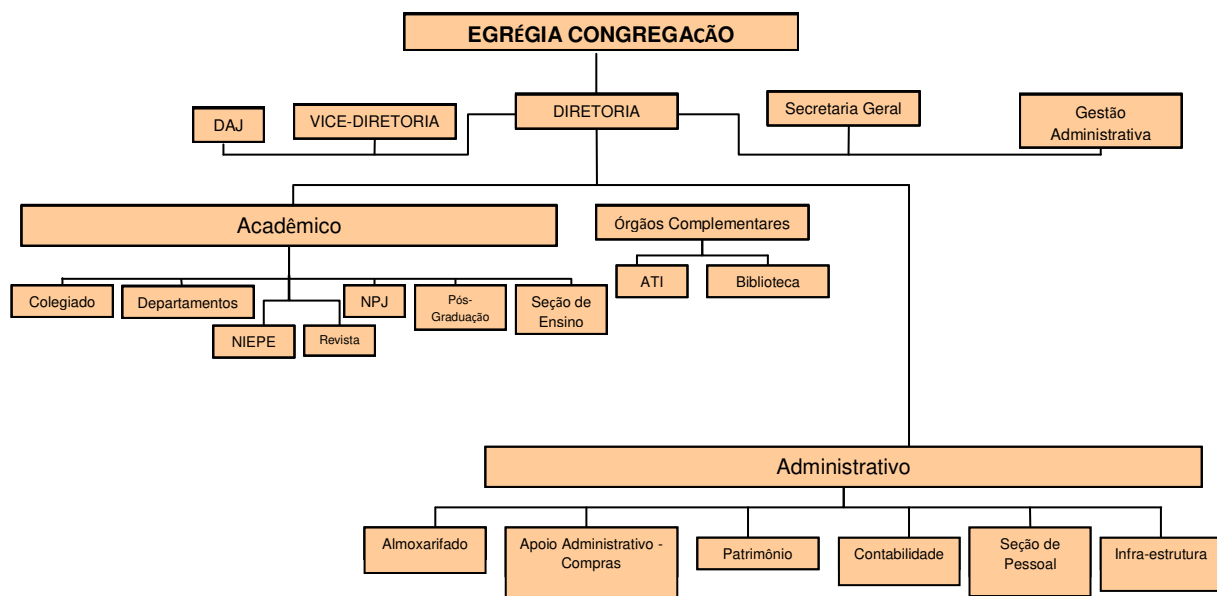
A Faculdade de Direito é uma instituição de ensino significativamente grande em número de alunos e estrutura. Atualmente, comporta cerca dois mil e quinhentos

alunos e ministra dois cursos de Graduação (o curso de Direito, nos turnos manhã e noite, com cerca de dois mil e duzentos; e o curso de Ciências do Estado, com cento e noventa e quatro alunos, no turno da tarde), dois cursos de Pós-graduação (Mestrado e Doutorado em Direito) e ainda abriga cursos de curta duração, eventos acadêmicos nacionais e internacionais (seminários, congressos, simpósios e etc.).

Dentro dessa estrutura, que inclui quatro departamentos e três colegiados(figura abaixo), esse trabalho pretende refletir as relações interpessoais em toda unidade com suas dificuldades, assim como as dificuldades em seu desenvolvimento e, diante desse quadro propomos um projeto de melhoria nas relações interpessoais entre os funcionários que trabalham nesta unidade.



# ORGANOGRAMA



## Legenda:

DAJ: Divisão de Assistência Judiciária

NIEPE: Núcleo de Ensino Pesquisa e Extensão

NPJ: Núcleo de Prática Jurídica

ATI: Assessoria de Tecnologia da Informação

## 1.2.- UM BREVE HISTÓRICO DE MINHA TRAJETÓRIA

Entrei para a UFMG em 1991, no Centro de Desenvolvimento da Criança, antiga “Creche”, onde trabalhei até 1994. De 1998 a 2000, trabalhei como terceirizada no Projeto Manuelzão, localizado na Faculdade de Medicina da UFMG, que desenvolve trabalhos sobre revitalização e cidadania na bacia do Rio das Velhas.<sup>1</sup> Em 2001, através de processo seletivo da Fundep, fui trabalhar no Hospital das Clínicas da UFMG, mais precisamente no Hospital São Geraldo, trabalhei por oito anos até, finalmente, em 2008, ser aprovada em concurso público para a UFMG.

Em 26 de janeiro de 2009 entrei em exercício na Faculdade de Direito da UFMG. Após entrevista com o Diretor, foi definido que eu ficaria na Diretoria. Como estava em período de férias, não havia muito trabalho e a faculdade estava vazia, em total contraste com o hospital, que sempre estava cheio e onde o trabalho era sempre exaustivo. Incomodada com essa situação, solicitava tarefas constantemente às funcionárias do meu setor o que não agradou muito a equipe que me recebeu.

Com alguns meses de trabalho e a licença médica da secretária atual, o Diretor me ofereceu o cargo de Secretária Geral, o qual assumi *pro-tempore*, para assumir em definitivo após minha cirurgia já agendada. Quando retornei da licença, o Diretor havia sido afastado por Mandado Judicial, permanecendo por dois meses nesta situação. Neste período, a Vice-diretora, no exercício da diretoria me enviou

---

<sup>1</sup> O **Projeto Manuelzão** é um projeto de **extensão** da **Universidade Federal de Minas Gerais**, que busca a revitalização da bacia do **Rio das Velhas**, o maior afluente do rio **São Francisco**, englobando parcerias com 51 **municípios** e com o governo do estado **brasileiro** de **Minas Gerais**. Foi inicialmente idealizado por professores da **Faculdade de Medicina**, em janeiro de 1997.<sup>[1]</sup>

Coordenado e idealizado pelo Dr. **Apolo Heringer Lisboa**, o nome do projeto homenageia o **vaqueiro** Manuel Nardi, imortalizado como **Manuelzão** na obra de **Guimarães Rosa**, e falecido em 1998.<sup>[2]</sup>

Dentre as principais realizações do projeto está a **Meta 2010**, cujo objetivo é a mobilização social, governamental e empresarial para a despoluição completa da bacia. - Fonte Wikipédia

para o Colegiado de Graduação para assumir o cargo de Secretária em função da aposentadoria desta.

Trabalhei como Secretária do Colegiado por cinco anos. Neste período apresentei quadro de depressão, tive que ficar de licença médica e sair do setor. Após apresentar laudo do SAT (Serviço de Saúde do Trabalhador), fui enviada para a Secção de Pessoal no horário noturno, mesmo com inúmeras justificativas da minha parte sobre a incompatibilidade devido ao cuidado com meus filhos que, na época estavam com cinco e sete anos de idade.

Após a troca de Diretor fui convidada a assumir a chefia da Seção de Ensino, em razão da remoção do chefe. Aceitei o convite e permaneço até hoje neste setor, onde atendo alunos, professores e público em geral no que se refere aos cursos de graduação da Faculdade de Direito. Realizo, dentre outras atividades, acerto de matrículas, matrícula de optativas, trancamentos de matrículas, aproveitamento de estudos, Colação de grau e cálculo dos prêmios dos alunos melhores colocados entre as disciplinas, atendo as demandas encaminhadas pelo Colegiado de Graduação.

Neste setor tenho autonomia para organizar a equipe de trabalho, onde poderei aplicar os conhecimentos adquiridos neste curso de especialização. Gosto especialmente de meu trabalho neste setor, pois nossa equipe é bastante entrosada, unida e solidária; acreditamos na força de um coletivo coeso.

### **1.3- JUSTIFICATIVA**

#### **NA FACULDADE DE DIREITO: CAMINHOS E DESCAMINHOS**

A minha trajetória e vivência nessa instituição, os relacionamentos que presenciei, justificam esse projeto. Assim, passarei a narrar um pouco de minha história na UFMG.

Durante minha trajetória na Faculdade de Direito observei necessidade de melhor desenvolvimento das relações interpessoais. Comparado ao clima do hospital, em que era constante a parceria entre os funcionários, compartilhando os objetivos e dificuldades, a interação dos funcionários da Faculdade de Direito é bem diferenciada. Não há uma “energia positiva” nas conversas, entre os funcionários, trabalhadores de determinados setores possuem apelidos pejorativos devido às diferentes atuações no ambiente de trabalho. Ex: as bruxas são as secretárias dos Departamentos. Não se organizam encontros, festas e almoços. Outros tentam organizar atividades interativas como corais e cursos, porém estas propostas eram impedidas de se concretizarem por políticas internas e desinteresse de alguns servidores.

Com o passar dos anos, fui perdendo o entusiasmo e criando frustração, me via impotente diante da situação de desunião e inércia em um ambiente pesado, triste, sem conversas amigas, comemorações e confraternizações verdadeiras, ao contrário das festas de final de ano com grupos segregados.

Um exemplo aconteceu quando fui membro da Egrégia Congregação: pleiteamos, eu e outro funcionário, dentre outros benefícios, a implantação da jornada de trinta horas semanais como projeto piloto na Faculdade de Direito, dentro dos fundamentos da Resolução Complementar nº 03/2015, bem antes de o projeto ser solicitado pelo Sindicato. Porém, antes de chegar à Congregação da Unidade, vários servidores se posicionaram contra, com os argumentos de que não foram previamente consultados ou que não seria possível que todos fizessem as trinta horas. Como eles não concordariam se não fossem todos beneficiados, não deveria haver benefício de 30 horas para nenhum. Outros se posicionaram favoravelmente a posição de alguns professores e alunos, afirmando que a escola já contava com poucos servidores, e que a redução da jornada não atenderia eficientemente aos alunos e professores.

Outro problema que constatei na Faculdade de Direito é a ausência de servidores em eventos de integração do tipo “Semana do Servidor”, palestras, cursos e seminários. Os servidores não interagem formando grupos e não abrindo espaço para socialização, o que considero uma barreira para o fortalecimento das relações interpessoais.

Dessa forma, conforme demonstrado acima os relacionamentos precisam ser pensados e necessitam de uma intervenção.

#### **1.4. OBJETIVOS**

Geral: Apresentar através de um anteprojeto de intervenção propostas para melhoria nos relacionamentos interpessoais dentro da Faculdade de Direito da UFMG.

Específico: Refletir sobre as relações interpessoais entre os funcionários da Faculdade de Direito da UFMG, pontuando os diversos aspectos envolvidos e as necessidades advindas para sua melhoria e que apontem para humanização das relações no ambiente de trabalho.

## 2 - REFERENCIAL TEÓRICO

O homem torna-se pessoa quando é capaz de relacionar-se com os outros, rompendo o mundo da identidade infantil em que se move nos primeiros anos de sua vida. Quando se torna capaz de dar e receber, em seu relacionamento com os pais, irmãos e outras pessoas, vai definindo a sua responsabilidade. Ele deixa o egocentrismo para dar lugar ao alterocentrismo. Os psicólogos modernos dão como sinais de maturidade humana a capacidade de estabelecer numerosas pontes de relacionamento interpessoal com as outras pessoas. Assim se pode definir a pessoa como sendo um ser em “relação com”.

As relações interpessoais tiveram como um de seus primeiros pesquisadores o psicólogo Kurt Lewin. MAILHIOT (1976:66), ao se referir a uma das pesquisas realizadas por esse psicólogo, afirma que ele chegou à constatação de que “A produtividade de um grupo e sua eficiência estão estreitamente relacionadas não somente com a competência de seus membros, mas sobretudo com a solidariedade de suas relações interpessoais”.

Schutz(1958), outro psicólogo, trata de uma teoria das necessidades interpessoais: necessidade de ser aceito pelo grupo, de responsabilizar-se pela existência e manutenção do grupo, ser valorizado pelo grupo. Estas necessidades formam a tríade de que fala MAILHIOT (1976:67), quando este faz referência aos estudos de Schutz: necessidades de inclusão, controle e afeição, respectivamente.

As relações interpessoais contribuem para a formação do relacionamento real na organização.

As pessoas estão sempre em processo de interação. Seja por meio do olhar, postura corporal ou um gesto. Toda interação apresenta uma comunicação.

A primeira impressão que se tem de uma pessoa é a mais notável, e é muito comum se deixar guiar por ela. Esse primeiro contato está condicionado por diversas experiências anteriores, fatores psicológicos e preconceitos compreendidos, que criam um ambiente favorável ou desfavorável para ambos os lados da interação e condicionam o comportamento de aceitação ou de afastamento.

Diversas vezes uma pessoa pode ser vítima de impressões confusas ou ter uma imagem irreal de outras. É habitual o fato de que quando conhecemos o outro

melhor a impressão a respeito dele mude. Para isso é necessário permitir que o conhecimento aconteça antes de rotulá-lo ou diagnosticá-lo, finalizando a percepção, sem oportunidade para confirmar ou modificar a primeira impressão.

Flexibilidade e maturidade emocional nos relacionamentos interpessoais são fundamentais no mundo do trabalho, visando amenizar os conflitos e criar condições para um clima favorável ao desenvolvimento e à motivação de talentos humanos nas organizações, tendo em vista o comprometimento da equipe com a busca dos resultados da empresa.



## 2-1 A IMPORTÂNCIA DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NA INSTITUIÇÃO

O relacionamento interpessoal é uma competência muito valorizada pelas organizações atuais e abrange a capacidade de trabalhar mesmo sob pressão. Ele implica a comunicação interpessoal eficaz, liderança e a capacidade para gerenciar conflitos. Para uma definição clara, nas palavras de Gramigna (2007),

“relacionamento interpessoal é a habilidade para interagir com as pessoas de forma empática, inclusive diante de situações conflitantes, demonstrando atitudes assertivas, comportamentos maduros e não combativos. Facilidade para adesão da equipe e nas propostas do empreendimento”.

Em toda comunidade existe a necessidade de convivência, Todos temos uma necessidade de agrupar-nos, de estar com alguém, relacionando-se, mantendo vínculo com alguém.

O clima verificado e a qualidade das relações podem estabelecer uma esfera agradável e estimulante no trabalho, ou desagradável e inibidora, ou mesmo despertar ou anular a criatividade. Os gestores e as equipes de trabalho dependem dessas competências relacionais para conquistar a união de esforços na busca do sucesso da organização.

Robbins (2002) descreve sobre as conseqüências da personalidade e das emoções das pessoas na prática dos gestores. Estes não devem negligenciar as emoções e precisam descobrir nas pessoas suas características de personalidade, adequando-as aos postos de trabalho, a fim de inserir a pessoa certa no lugar certo. Para Robbins, a personalidade, , é o resultado de estímulos que recebemos do ambiente (família, sociedade, escola, comunidade religiosa, etc.) e dos fatores hereditários, que são moderados e modificados pelas situações e pelo auto-conhecimento.

As pessoas levam seus traços de personalidade para as equipes de trabalho, características pessoais que vão interagir com as de outras pessoas. Essa interação depende dessas características pessoais, que interferem no processo de percepção de si mesmo, dos outros e do ambiente.

As relações interpessoais sofrem interferências das nossas percepções, porém um processo de auto-conhecimento auxilia a trabalhar nossas emoções e limitações e a aceitar e conviver com as emoções e limitações dos outros.

### 3. PLANO DE AÇÃO

#### 3.1 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho consiste em um estudo de caso, apoiado em uma abordagem quantitativa e qualitativa com aplicação de um questionário composto por três perguntas fechadas e uma questão aberta. Trata-se de uma pesquisa exploratória, com o objetivo de identificar os principais aspectos das relações interpessoais entre os servidores técnicos administrativos em educação, lotados na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Escolheu-se o método estudo de caso, pois constatou-se que atenderia de forma mais eficiente aos objetivos da pesquisa.

Devido à natureza e relevância do tema, foi realizada inicialmente pesquisa bibliográfica com o intuito de construir a fundamentação teórica do estudo e embasar a análise dos dados coletados. Em seguida, foi elaborado um questionário baseado em uma escala do tipo Likert<sup>2</sup> contendo cinco níveis de concordância (discordo totalmente, discordo, não concordo nem discordo, concordo e concordo totalmente). Para Bell (2008), a escala Likert é uma das mais fáceis de ser utilizadas. Segundo Cervo, Bervian e Silva (2007, p.53), “O questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com mais exatidão o que se deseja”. A opção de estruturar o questionário com questões fechadas deve-se ao fato de que essa modalidade, de acordo com Cervo, Bervian e Da Silva (2007) garante uma maior padronização, torna mais fácil o trabalho de aplicação do questionário e facilita a análise e mensuração dos dados coletados. Entretanto, como se desejava obter dos respondentes sugestões de melhoria, foi necessário formular também uma questão aberta. Conforme ensina Gil (2006), as questões abertas possuem a vantagem de permitir que o respondente apresente uma percepção que poderia não estar presente em alternativas preestabelecidas.

---

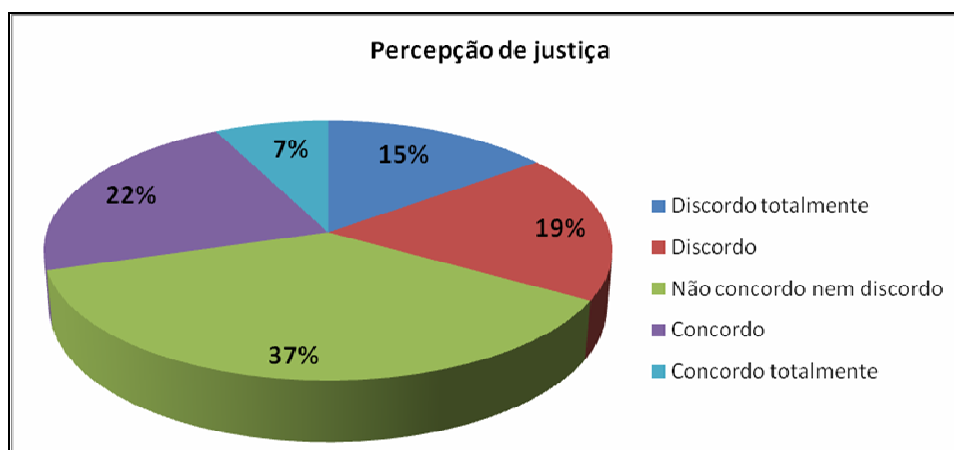
<sup>2</sup> Escala Likert - A **escala Likert** ou **escala de Likert** é um tipo de escala de resposta psicométrica usada habitualmente em questionários, e é a escala mais usada em pesquisas de opinião. Ao responderem a um questionário baseado nesta escala, os perguntados especificam seu nível de concordância com uma afirmação. Esta escala tem seu nome devido à publicação de um relatório explicando seu uso por [Rensis Likert](#). Fonte: Wikipédia.

## 4 – ANÁLISE DE DADOS

A partir das respostas obtidas no questionário, formulamos um plano de intervenção a ser realizado na Faculdade de Direito. Apresentamos abaixo uma análise das respostas dadas pelos funcionários aos questionários.

Questionados se a instituição reconhece seu trabalho de forma justa (questão 01), um percentual elevado posicionou-se de forma negativa (15% discordaram totalmente, 19% discordaram). Conforme mostra o gráfico abaixo, uma parcela ainda maior preferiu não responder (37% não concordam, nem discordam) e o restante concordou (22% concordaram e 7% concordaram totalmente).

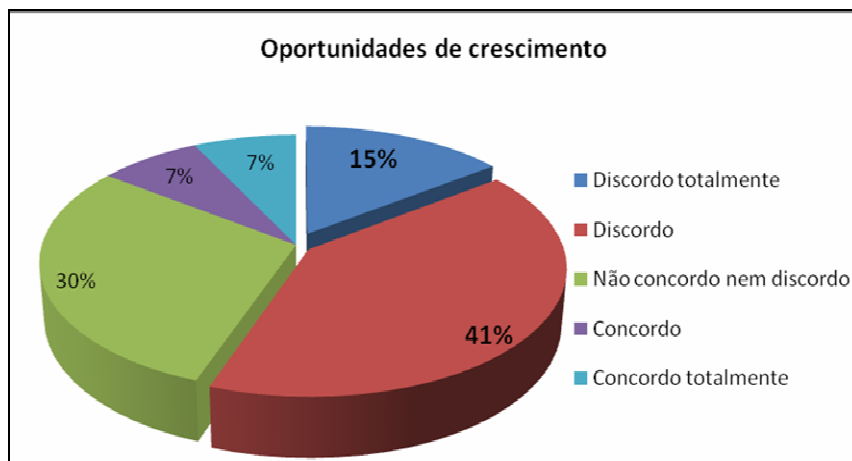
Chiavenato (2002), ao elucidar os fatores motivacionais propostos por Herzberg (1968), ensina que o reconhecimento no ambiente de trabalho é um fator referente ao conteúdo do cargo e responsável diretamente por influenciar os níveis de satisfação das pessoas.



**Gráfico 01: Questão sobre reconhecimento do trabalho de forma justa**  
**Fonte: Elaboração própria**

Questionados se a instituição na qual trabalham contribui para seu crescimento profissional, por meio da oferta de cursos e palestras, por exemplo, a maioria respondeu negativamente (15% discordam totalmente e 41% discordam, ademais, uma parcela elevada dos servidores preferiu não se manifestar (30% não concordam, nem discordam), conforme gráfico 02).

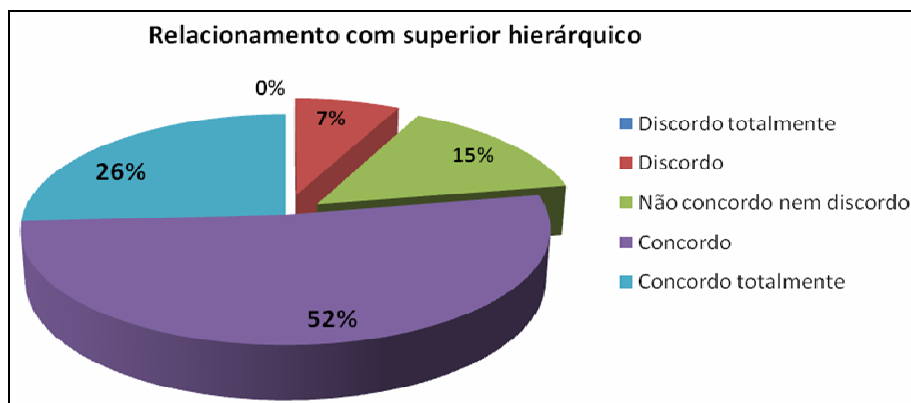
As oportunidades de crescimento, segundo a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg(1968) constituem um fator motivador; a ausência delas contribuiria para redução dos níveis de motivação.



**Gráfico 02: Questão sobre oportunidades de crescimento profissional**  
**Fonte: Elaboração própria**

A questão 3 aborda a qualidade dos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho. Assim, a questão 3 objetivou saber como é o relacionamento com o superior hierárquico. Conforme mostra o gráfico 03, uma parcela muito elevada dos respondentes considerou esse relacionamento positivo (52% concordaram e 26% concordaram totalmente). Apenas 7% discordaram e o restante preferiu não se manifestar (15% não concordaram, nem discordaram).

As interações sociais nas organizações são um fator higiênico, conforme a lógica da Teoria dos Dois Fatores de Herzberg. Ou seja, se são relações positivas, apenas evitam a insatisfação. Já se for levado em conta a hierarquização das necessidades proposta por Maslow, essas relações são classificadas como primárias e ocupam a terceira posição na hierarquia.



Por fim, a questão 4 foi a única em formato aberto. Procurou-se obter sugestões de melhorias. Seja por desinteresse dos respondentes ou pelo caráter opcional da pergunta, dos 27 questionários analisados, em apenas 13 houve resposta para a questão: “Caso queira, aponte um aspecto da Faculdade de Direito da UFMG que, se melhorado, contribuiria para o aumento da satisfação dos técnicos administrativos e nas relações interpessoais:”. Um servidor sugeriu o seguinte:

“O investimento em uma gestão de Recursos Humanos. Incluir medidas como treinamentos, cursos, programas de comunicações etc. Investir e valorizar mais o servidor, que, com a atual política, já sente muito desmotivado”.

Nessa mesma linha, houve outra sugestão parecida:

Também (...) que houvesse um gestor de Recursos Humanos para acompanhar melhor o desenvolvimento profissional dos TAEs e a qualidade das condições de serviço.

Além de sugerir a redução da carga horária (luta antiga da classe), um servidor frisou, mais uma vez, a questão da capacitação:

Tentativa de implementação das 30 horas; capacitação para o exercício das funções (cursos, treinamentos específicos).

Outro respondente sugeriu o fim da obrigatoriedade do ponto eletrônico. Segundo ele é “desnecessário relógio de ponto”.

Em relação à gestão da unidade, sugeriu-se o seguinte:

Deveria melhorar a gestão da faculdade. [a administração deveria ser feita por pessoas formadas em administração e

com experiência em gestão]. Melhorar a infraestrutura e a divisão de competências de cada setor.

Já outro disse sentir falta de uma boa cantina na Unidade:

Falta uma cantina para atender a comunidade acadêmica e para oferecer um cardápio com lanche saudável.

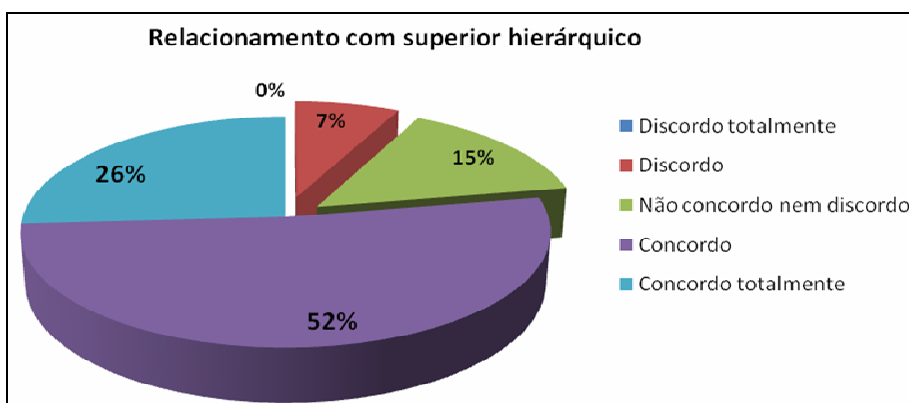
A criação de ambiente para descanso dos servidores no horário de almoço também foi sugerida. O outro respondente recomendou a realização de eventos que unissem mais os servidores:

Previsão de encontros ao longo do ano entre os servidores, colegas de trabalho e equipes, com o intuito de melhoria do relacionamento interpessoal e conhecimento das atividades desenvolvidas pelos profissionais e setores.

Outro servidor sugeriu, de forma genérica, que sejam realizadas ações que dentro da unidade (Faculdade de Direito) que resulte em interação extraclasse e interclasse (classes de servidores), porque, segundo ele, o clima organizacional é insalubre.

Por fim, um respondente registrou a seguinte sugestão:

Compromisso e respeito com a categoria. - "respeito" (...) em relação às demandas apresentadas à Diretoria e engavetadas sem passar pela Congregação; - "bom senso" e "respeito" ao analisar pedidos dos técnicos administrativos estendidos aos colegas de outras unidades pelos diretores.



## **5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO**

Dos 53 funcionários lotados na Faculdade de Direito da UFMG, 23 responderam ao questionário. Constatei que, talvez por medo de retaliações, descompromisso com a instituição ou pouca simpatia.

O objetivo deste trabalho é trazer este servidor para a instituição, visando estimular uma maior inserção do funcionário no cotidiano da Faculdade. Para isso, considereei formar parcerias com o Centro Acadêmico Afonso Pena – CAAP, FAFICH, POLOS, e outras faculdades para implantação de cursos de Yoga, Tai Chi Chuan, apresentação de peças teatrais com conteúdo humanizador, palestras que ultrapassem temas administrativos e dinâmicas de socialização.

Para uma melhor concretização dessa proposta quero buscar com as chefias a possibilidades de adotarem uma política de liberação bimestral do tempo de trabalho para participação numa dinâmica a ser promovida em parceria com coaching.

Dessa forma pretendo unir forças em busca de um objetivo comum e que possa atingir a todos os envolvidos, ou seja uma melhora nos relacionamentos interpessoais ocasionando também uma melhor produtividade da Faculdade de Direito.

## 6 - REFERÊNCIAS

KNAPIK Janete, Gestão de Pessoas e Talentos. Editora Ibpe.

LOTZ Érika Gisele & GRAMMS Lorena Carmem, Gestão de Talentos. Editora Ibpe.

FRITZEN José Silvino, Relações Humanas Interpessoais Nas Convivências Grupais e Comunitárias. Editora Vozes.

BATISTA, Makilim Nunes; CAMPOS, Dinael Corrêa de. Metodologias de Pesquisas em Ciências: análise quantitativa e qualitativa. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

BELL, Judith. Projeto de pesquisa: guia para pesquisadores iniciantes em educação, saúde e ciências sociais. Tradução Magda França Lopes. 4.ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. Teoria Geral da Administração. Vol.II. 6.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. 11 ed. Tradução Reynaldo Marcondes. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.



**7 – ANEXOS**  
**QUESTIONÁRIO**



**CURSO DE CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO**  
**GESTÃO DE INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR**

**LUCIANA MICHEL**

**QUESTIONÁRIO**

Este questionário é uma pesquisa sobre as relações interpessoais na Faculdade de Direito da UFMG e integra o trabalho de conclusão de curso do GIFES. Ele é composto por 4 questões, sendo 3 de múltipla escolha e uma aberta. A identificação é opcional.

Nome: .....

Setor de trabalho: .....

1) Você considera que a Faculdade de Direito da UFMG reconhece seu trabalho de forma justa?

- (A) DISCORDO TOTALMENTE
- (B) DISCORDO
- (C) NÃO CONCORDO NEM DISCORDO
- (D) CONCORDO
- (E) CONCORDO TOTALMENTE

2) A Faculdade de Direito contribui para seu crescimento pessoal por meio de oferta de cursos de capacitação, progressão, palestras, etc.?

- (A) DISCORDO TOTALMENTE
- (B) DISCORDO
- (C) NÃO CONCORDO NEM DISCORDO
- (D) CONCORDO
- (E) CONCORDO TOTALMENTE

3) Você considera saudáveis as relações interpessoais dentro da Faculdade de Direito?

- (A) DISCORDO TOTALMENTE
- (B) DISCORDO
- (C) NÃO CONCORDO NEM DISCORDO
- (D) CONCORDO
- (E) CONCORDO TOTALMENTE

4) Caso queira, aponte um aspecto da Faculdade de Direito da UFMG que, se melhorado, contribuiria para o aumento da satisfação dos técnicos administrativos e nas relações interpessoais.