

PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



Relatório de Resultados

2017

Reitor

Jaime Arturo Ramírez

Vice-Reitora

Sandra Regina Goulart Almeida

Pró-Reitora de Recursos Humanos

Maria José Cabral Grillo

Pró-Reitora Adjunta de Recursos Humanos

Leonor Gonçalves

Coordenação Geral de Avaliação do Programa de Avaliação de Desempenho

Profa. Maria José Cabral Grillo (Presidente)	Pró-Reitora de Recursos Humanos – Pró-Reitora de Recursos Humanos da UFMG
Cristina del Papa	Representante dos servidores Técnico-administrativos em Educação escolhida pelo conjunto dos representantes do Conselho Universitário
Rejani Aparecida de Andrade Silva	Representante dos servidores Técnicos-administrativos em Educação escolhida pelo conjunto dos representantes do Conselho Universitário
Rita de Cássia Silva	Representante do Hospital das Clínicas designada pelo Conselho Diretor do Hospital
Arthur Schlunder Vale	Representante da Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE – CIS
Isabel Cristina Leroy Alves	Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Pró-Reitora de Recursos Humanos da UFMG
Lúcia Cristina dos Santos Sousa	Representante da Diretora do Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitora de Recursos Humanos da UFMG
Filipe Amaral Rocha de Menezes	Servidor Técnico-administrativo em Educação do quadro da Pró-Reitora de Recursos Humanos da UFMG indicado pela Pró-Reitora.
Marcelo Paolinelli de Souza Novaes	Servidor Técnico-administrativo em Educação do quadro da Pró-Reitora de Recursos Humanos da UFMG indicado pela Pró-Reitora.

Equipe técnica de apoio

Clarice de Paula Gouveia

Érika Amélia Custódia Morais

Hugo de Souza Vellozo

João Carlos Lages

Marcos Paulo de Oliveira Corrêa

Maria Betânia Aparecida Campos

Maria Célia Nogueira Lima

Mariana Branquinho Macedo

Rafael Rocha

Renata Santana Carvalho

Uiara Lopes Miranda

Órgãos

Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador (DAST)

Núcleo de Acessibilidade de Inclusão (NAI)

Fotografia

Foca Lisboa

Contato

3409-3236/3409-4492/3409-3249

avaliacao@prorh.ufmg.br

Conhecer é tarefa de sujeitos, não de objetos. E é como sujeito e somente enquanto sujeito que o homem pode realmente conhecer.

(FREIRE, 1987)

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Distribuição dos respondentes da Avaliação de Desempenho, por cargos de chefia, ou não....	63
Figura 2- Distribuição da concordância ou não de todos os servidores que responderam a Avaliação de Desempenho de 2017, por afirmativa.....	64
Figura 3- Distribuição da concordância ou não dos ocupantes de chefia que responderam a Avaliação de Desempenho de 2017, por afirmativa.....	65
Figura 4- Distribuição da concordância ou não dos não ocupantes de chefia que responderam a Avaliação de Desempenho de 2017, por afirmativa.....	65
Figura 5- Distribuição dos itens de avaliação da afirmativa 1 por ocupação, ou não, de cargo de chefia.	67
Figura 6- Distribuição dos itens de avaliação da afirmativa 2 por ocupação, ou não, de cargo de chefia.	68
Figura 7- Distribuição dos itens de avaliação da afirmativa 3 por ocupação, ou não, de cargo de chefia.	69
Figura 8- Distribuição dos itens de avaliação da afirmativa 4 por ocupação, ou não, de cargo de chefia.	69
Figura 9- Distribuição dos itens de avaliação da afirmativa 5 por ocupação, ou não, de cargo de chefia.	70

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Distribuição dos servidores TAE's participantes da Avaliação de Desempenho 2017, por estado civil.....	29
Gráfico 2- Distribuição dos servidores TAE e Docentes participantes da Avaliação de Desempenho 2017, por nível de classificação.....	30
Gráfico 3- Distribuição dos servidores TAE e Docentes participantes da Avaliação de Desempenho 2017, por cargo, considerando os 10 cargos com maior participação.....	30
Gráfico 4- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'orientação para resultados' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação.....	32
Gráfico 5- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'adaptação e melhoria contínua' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 01.....	33
Gráfico 6- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'adaptação e melhoria contínua' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 02.....	33
Gráfico 7- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'relacionamento interpessoal' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 01.....	34
Gráfico 8- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'relacionamento interpessoal' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 02.....	35
Gráfico 9- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'responsabilidade e compromisso com o serviço público' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 01.....	36
Gráfico 10- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'responsabilidade e compromisso com o serviço público' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 02.....	36
Gráfico 11- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'visão sistêmica' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 01.....	37
Gráfico 12- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'visão sistêmica' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 02.....	38
Gráfico 13- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'trabalho em equipe' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 01.....	39
Gráfico 14-- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'trabalho em equipe' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 02.....	39
Gráfico 15- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'Competência técnica' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 01.....	40
Gráfico 16- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'Competência técnica' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 02.....	41

Gráfico 17- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'Otimização de recursos' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 01.....	42
Gráfico 18- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'Otimização de recursos' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 02.....	42
Gráfico 19- Distribuição das respostas sobre a questão “Realização e Orientação para resultados” da Autoavaliação da Chefia. Afirmativa 01.....	44
Gráfico 20- Distribuição das respostas sobre a questão “Realização e Orientação para os resultados”. Afirmativa 02.....	44
Gráfico 21- Distribuição das respostas sobre a questão “Adaptação e Melhoria contínua” Afirmativa 01	45
Gráfico 22- Distribuição das respostas sobre a questão “Adaptação e Melhoria Contínua” Afirmativa 02	46
Gráfico 23 - Distribuição das respostas sobre a questão “Relacionamento Interpessoal”. Afirmativa 01.	47
Gráfico 24- Distribuição das respostas sobre a questão “Relacionamento Interpessoal”. Afirmativa 02.	47
Gráfico 25- Distribuição das respostas sobre a questão “Relacionamento Interpessoal” Afirmativa 3.....	48
Gráfico 26- Distribuição das respostas sobre a questão “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”. Afirmativa 01.....	49
Gráfico 27- Distribuição das respostas sobre a questão “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” Afirmativa 02.....	49
Gráfico 28- Distribuição das respostas sobre a questão “Liderança de equipes”. Afirmativa 01.....	50
Gráfico 29- Distribuição das respostas sobre a questão “Liderança de Equipes”. Afirmativa 02.....	51
Gráfico 30- Distribuição das respostas sobre “Gestão Participativa”. Afirmativa 01.....	52
Gráfico 31- Distribuição das respostas sobre “Gestão Participativa”. Afirmativa 02.....	52
Gráfico 32- Distribuição das respostas sobre “Competência Administrativa”. Afirmativa 01.....	53
Gráfico 33- Distribuição das respostas sobre “Competência Administrativa”. Afirmativa 02.....	54
Gráfico 34- Distribuição das respostas sobre “Visão Sistêmica”. Afirmativa 01.....	55
Gráfico 35- Distribuição das respostas sobre “Visão Sistêmica”. Afirmativa 02.....	55
Gráfico 36- Distribuição das respostas sobre o item “Negociação”. Afirmativa 01.....	56
Gráfico 37- Distribuição das respostas sobre “Negociação”. Afirmativa 02.....	57
Gráfico 38- Distribuição das respostas sobre o aspecto “Trabalho em equipe”. Afirmativa 01.....	58
Gráfico 39- Distribuição das respostas sobre o aspecto “Trabalho em equipe”. Afirmativa 02.....	58

Gráfico 40- Distribuição das respostas sobre o aspecto “Otimização de recursos”. Afirmativa 01.....	59
Gráfico 41- Distribuição das respostas sobre o aspecto “Otimização de recursos”. Afirmativa 02.....	60
Gráfico 42-Número total de servidores que declararam ter alguma deficiência.....	75
Gráfico 47- Distribuição das respostas sobre a questão “É preocupado com o seu desenvolvimento, buscando continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados com a sua área de trabalho e com o funcionamento da UFMG” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.....	82
Gráfico 48- Distribuição das respostas sobre a questão “Relaciona-se de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.....	83
Gráfico 51- Distribuição das respostas sobre a questão “Atua com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.....	86
Gráfico 52- Distribuição das respostas sobre a questão “Percebe que o seu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.....	87
Gráfico 53- Distribuição das respostas sobre a questão “Contribui no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.....	87
Gráfico 54- Distribuição das respostas sobre a questão “Compartilha com a equipe ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões, orientações da chefia, dentre outras) e conhecimento” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia. 88	
Gráfico 55- Distribuição das respostas sobre a questão “Sabe ouvir posições contrárias e é disposto a cooperar” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.....	89
Gráfico 56- Distribuição das respostas sobre a questão “Apresenta conhecimentos inerentes ao cargo que ocupa e aos processos de trabalho nos quais está envolvido” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.....	90
Gráfico 57- Distribuição das respostas sobre a questão “Conhece a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.....	91
Gráfico 58- Distribuição das respostas sobre a questão “Atua com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.....	92

Gráfico 59- Distribuição das respostas sobre a questão “Adota procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.....	92
Gráfico 61- Distribuição das respostas sobre a questão “Planeja e acompanha a consecução de objetivos e prioridades, mensuráveis, alcançáveis e relevantes, para a equipe de trabalho que gerencia, negociando e estabelecendo prazos, alinhados aos objetivos institucionais” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela equipe de Trabalho.....	94
Gráfico 62- Distribuição das respostas sobre a questão “Está preocupada com o seu desempenho como chefe/gestor e busca continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados à sua função e ao funcionamento da UFMG” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.	95
Gráfico 63- Distribuição das respostas sobre a questão “É criativa e estimula a equipe para a promoção e adaptação às mudanças, facilitando a aplicação de novos métodos, procedimentos e ferramentas de trabalho” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	96
Gráfico 64- Distribuição das respostas sobre a questão “Relaciona-se de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	97
Gráfico 65- Distribuição das respostas sobre a questão “Busca a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	98
Gráfico 66- Distribuição das respostas sobre a questão “É disponível, acessível e empática para atender às demandas da equipe, tentando se posicionar no lugar dos seus subordinados” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	98
Gráfico 67- Distribuição das respostas sobre a questão “Cumpre a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	100
Gráfico 69- Distribuição das respostas sobre a questão “Exerce o papel de orientador e busca motivar os membros da equipe, promovendo a sua integração, em clima de igualdade, ressaltando a importância da contribuição de cada um para o alcance dos objetivos institucionais” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	102
Gráfico 71- Distribuição das respostas sobre a questão “Incentiva o feedback, escutando opiniões e sugestões sobre os processos de trabalho, busca o envolvimento e o comprometimento da equipe na análise, formulação e execução do plano de trabalho” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	103
Gráfico 72- Distribuição das respostas sobre a questão “Realiza reuniões com sua equipe para acompanhar e avaliar o andamento das atividades/projetos, compreendendo quais tarefas podem ou não ser delegadas, valorizando a habilidade e a qualificação de cada servidor” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	104

Gráfico 73- Distribuição das respostas sobre a questão “Apresenta conhecimentos inerentes à função que ocupa e aos processos de trabalho nos quais está inserida” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	105
Gráfico 74- Distribuição das respostas sobre a questão “Conhece a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	106
Gráfico 75- Distribuição das respostas sobre a questão “Percebe que o seu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	107
Gráfico 76- Distribuição das respostas sobre a questão “Contribui no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e administração” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	108
Gráfico 77- Distribuição das respostas sobre a questão “Estabelece acordos, por meio da negociação, com empenho, impessoalidade, razoabilidade, lealdade e boa-fé, respeitando diferentes pontos de vista” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	109
Gráfico 78- Distribuição das respostas sobre a questão “Esforça-se para identificar os interesses dos envolvidos na negociação, a fim de buscar as melhores alternativas para um acordo” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	110
Gráfico 79- Distribuição das respostas sobre a questão “Compartilha com a equipe ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões e orientações superiores, dentre outras) e conhecimento” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho...	111
Gráfico 81- Distribuição das respostas sobre a questão “Atua com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações e adota procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	112
Gráfico 82- Distribuição das respostas sobre a questão “Está atenta às condições de trabalho da sua área e busca viabilizar as melhorias necessárias ao desempenho da sua equipe” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	113
Gráfico 83- Distribuição das respostas sobre a questão “Realizamos nossas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho” entre os itens da escala de percentuais da Equipe de Trabalho.....	114
Gráfico 84- Distribuição das respostas sobre a questão “Demonstramos disposição para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, adaptando-nos às necessidades e mudanças na rotina do nosso trabalho” entre os itens da escala de percentuais da Equipe de Trabalho.....	115
Gráfico 85- Distribuição das respostas sobre a questão “Somos preocupados com o nosso desenvolvimento, buscando continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados com a	

nossa área de trabalho e com o funcionamento da UFMG” entre os itens da escala de percentuais da Equipe de Trabalho.....	116
Gráfico 86- Distribuição das respostas sobre a questão “Apresentamos um relacionamento cordial e amistoso entre nós, com os demais colegas e usuários, respeitando as diferenças” entre os itens da escala de percentuais da Equipe de Trabalho.....	117
Gráfico 87- Distribuição das respostas sobre a questão “Buscamos a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho” entre os itens da escala de percentuais da Equipe de Trabalho.....	117
Gráfico 88- Distribuição das respostas sobre a questão “Cumprimos a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço” entre os itens da escala de percentuais da Equipe de Trabalho.....	119
Gráfico 89- Distribuição das respostas sobre a questão “Atuamos com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público” entre os itens da escala de percentuais da Equipe de Trabalho.....	119
Gráfico 90- Distribuição das respostas sobre a questão “Percebemos que o nosso trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG” entre os itens da escala de percentuais da Equipe de Trabalho.....	121
Gráfico 91- Distribuição das respostas sobre a questão “Contribuímos no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e a aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa.....	121
Gráfico 92- Distribuição das respostas sobre a questão “Compartilhamos ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões, orientações da chefia, dentre outras) e conhecimento” entre os itens da escala de percentuais da Equipe de Trabalho.....	122
Gráfico 93- Distribuição das respostas sobre a questão “Sabemos ouvir posições contrárias e estamos dispostos a cooperar” entre os itens da escala de percentuais da Equipe de Trabalho.....	123
Gráfico 94- Distribuição das respostas sobre a questão “Temos conhecimentos inerentes aos cargos que ocupamos e aos processos de trabalho nos quais estamos envolvidos” entre os itens da escala de percentuais da Equipe de Trabalho.....	124
Gráfico 95- Distribuição das respostas sobre a questão “Conhecemos a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho” entre os itens da escala de percentuais da Equipe de Trabalho.....	125
Gráfico 96- Distribuição das respostas sobre a questão “Atuamos com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações” entre os itens da escala de percentuais da Equipe de Trabalho.....	126

Gráfico 97- Distribuição das respostas sobre a questão “Adotamos procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos” entre os itens da escala de percentuais da Equipe de Trabalho...126

LISTA DE TABELAS

Tabela 1-Distribuição dos servidores por carreira e ocupação de cargos de chefia.....	63
Tabela 2-Distribuição dos servidores, por concordância ou não, com cada afirmativa.....	66
Tabela 3- Valores médios da escala Likert por afirmativa, e grupo de servidores.....	70
Tabela 4- Valores médios e média geral por unidade do servidor.....	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARQ	- Escola de Arquitetura
AUDT	- Auditoria
BU	- Biblioteca Universitária
CCGPADSTAE	- Comissão de Coordenação Geral do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos
CECOM	- Centro de Computação
CEDECOM	- Centro de Comunicação
CEU	- Centro Esportivo Universitário
CIS	- Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE
CMICR	- Centro de Microscopia
COLTEC	- Colégio Técnico
COPI	- Diretoria de Cooperação Interinstitucional
CP	- Centro Pedagógico
CPPD	- Comissão Permanente de Pessoal Docente
DAC	- Diretoria de Ação Cultural
DAST	- Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador
DASP	- Departamento de Administração do Serviço Público
DAP	- Departamento de Administração de Pessoal
DCF	- Departamento de Contabilidade e Finanças
DGA	- Departamento de Gestão Ambiental
DIR	- Faculdade de Direito
DLO	- Departamento de Logística de Suprimentos e de Serviços Operacionais
DEMAI	- Departamento de Manutenção e Operação da Infraestrutura
DRCA	- Departamento de Registro e Controle Acadêmico
DRI	- Diretoria de Relações Internacionais
DRH	- Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos
EBA	- Escola de Belas Artes
ECI	- Escola de Ciência da Informação
EDT	- Editora
EEFFTO	- Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional
ENF	- Escola de Enfermagem
ENG	- Escola de Engenharia
FACE	- Faculdade de Ciências Econômicas
FAE	- Faculdade de Educação
FAFICH	- Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
FALE	- Faculdade de Letras
FAR	- Faculdade de Farmácia
GAB.REIT	- Gabinete do Reitor
HCL	- Hospital das Clínicas
ICA	- Instituto de Ciências Agrárias
ICB	- Instituto de Ciências Biológicas
ICEX	- Instituto de Ciências Exatas
IEAT	- Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares
IFES	- Instituições Federais de Ensino Superior
IGC	- Instituto de Geociências
IMPR	- Imprensa
PCCTAE	- Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
TAE	- Servidores Técnico-Administrativos em Educação

Sumário

1.	Apresentação.....	20
2.	Instrumentos utilizados.....	23
2.1	Autoavaliação.....	23
2.2	Autoavaliação da Chefia.....	24
2.3	Avaliação do Servidor pela Chefia.....	24
2.4	Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	25
2.5	Avaliação da Equipe de Trabalho.....	26
3	Perfil dos servidores participantes.....	27
4.	Apresentação e Discussão dos Resultados.....	31
4.1	Resultados da Autoavaliação.....	31
4.1.1	Orientação para resultados.....	31
4.1.2	Adaptação e melhoria contínua.....	32
4.1.3	Relacionamento interpessoal.....	34
4.1.4	Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	35
4.1.5	Visão sistêmica.....	37
4.1.6	Trabalho em equipe.....	38
4.1.7	Competência técnica.....	40
4.1.8	Otimização de recursos.....	41
4.2	Resultados da Autoavaliação da Chefia.....	43
4.2.1	Realização e orientação para resultados.....	43
4.2.2	Adaptação e melhoria contínua.....	45
4.2.3	Relacionamento interpessoal.....	46
4.2.4	Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	48
4.2.5	Liderança de equipes.....	50
4.2.6	Gestão Participativa.....	51
4.2.7	Competência Administrativa.....	53
4.2.8	Visão sistêmica.....	54
4.2.9	Negociação.....	56
4.2.10	Trabalho em Equipe.....	57
4.2.11	Otimização de recursos.....	59
4.3	Questões sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.....	60
4.3.1	Avaliação de Desempenho / 2017.....	61

4.3.2 Resultados.....	64
4.3.3 Questões para os servidores com deficiência.....	74
4.4 Resultados da avaliação do servidor pela chefia.....	79
4.5 Resultados da avaliação do servidor pela chefia.....	79
4.5 Orientação para resultados.....	80
4.5.1 Adaptação e melhoria contínua.....	81
4.5.2 Relacionamento interpessoal.....	82
4.5.3 Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	84
4.5.4 Visão sistêmica.....	86
4.5.5 Trabalho em equipe.....	88
4.5.6 Competência técnica e administrativa.....	89
4.5.7 Otimização de recursos.....	91
4.5.8 Resultados da Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho.....	93
4.5.9 Orientação para resultados.....	93
4.6 Adaptação e melhoria contínua.....	95
4.6.1 Relacionamento interpessoal.....	96
4.6.2 Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	99
4.6.3 Liderança de Equipes.....	101
4.6.3 Gestão participativa.....	103
4.6.4 Competência Administrativa.....	104
4.6.5 Visão Sistêmica.....	106
4.6.6 Negociação.....	108
4.6.7 Trabalho em Equipe.....	110
4.6.8 Otimização de recursos.....	112
4.7 Resultados da Avaliação da Equipe de Trabalho.....	113
4.7.1 Orientação para resultados.....	114
4.7.2 Adaptação e melhoria contínua.....	115
4.7.3 Relacionamento interpessoal.....	116
4.7.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	118
4.7.5 Visão Sistêmica.....	120
4.7.6 Trabalho Colaborativo.....	122
4.7.7 Competência Técnica e Administrativa.....	124
4.7.8 Otimização de recursos.....	125
5 Plano de Trabalho.....	128

6. Considerações Finais.....	130
REFERÊNCIAS.....	131
ANEXOS.....	133
APÊNDICES.....	140

1. Apresentação

A Avaliação de Desempenho é um componente institucional que visa promover a melhoria da qualificação dos serviços públicos e subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto à capacitação, desenvolvimento na carreira e harmonia nas relações de trabalho.

Em 12 de janeiro de 2005, por meio da Lei n. 11.091, as Instituições Federais de Ensino Superior – IFES receberam uma nova estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, vinculando o desenvolvimento do servidor na carreira a uma Progressão por Capacitação Profissional e a uma Progressão por Mérito Profissional. Esta última consiste na mudança do padrão de vencimento, a cada 18 (dezoito) meses, desde que o servidor apresente resultado em programa de avaliação de desempenho. Em 29 de junho de 2006, por meio do Decreto nº 5.825, estabeleceram-se as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE, regulamentando também o Programa de Avaliação de Desempenho nas IFES.

Na Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, o atual Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação - TAE, com seus pressupostos, diretrizes, objetivos e estrutura básica, está contido na Resolução Complementar nº 05, aprovada pelo Conselho Universitário em 11 de dezembro de 2012. O início de sua implantação, em 2013, contou com a elaboração de um Manual de Avaliação de Desempenho, formulários e, junto com profissionais do Centro de Computação – CECOM – da UFMG, concebeu-se um sistema informatizado de avaliação¹.

Em 8 de setembro de 2014, a Gestão 2014/2018, por meio da Portaria 161, instalou a Comissão Geral de Coordenação do Programa de Avaliação de Desempenho.

No primeiro ano de implantação, o foco da nova avaliação foi a elaboração do Plano de Trabalho para o ano seguinte, a partir da Autoavaliação do Desempenho Individual e da

1 A base de dados utilizada foi construída pelo CECOM, sistema PESPAD, a partir do banco de dados do sistema integrado de administração de pessoas – SIAPE, com as equipes de trabalho sendo definidas como a menor unidade organizacional (no mínimo dois servidores), validadas pela seção de pessoal de cada unidade ou órgão.

Avaliação da Equipe de Trabalho. Desta forma, a opção foi por uma implantação gradual do Programa, iniciando com apenas duas avaliações entre as que estão definidas na Resolução Complementar nº 05/2012, que instituiu o Programa.

Nesse sentido, foram propiciados à comunidade acadêmica vários momentos de discussão da proposta com a Comissão de Coordenação Geral, após disponibilização do Projeto no *site* da Pró-Reitoria de Recursos Humanos - PRORH e seu envio à Direção e Seção de Pessoal das Unidades e Órgãos. A Comissão de Coordenação Geral se reuniu, também, com representações dos Comitês Locais de Avaliação de Desempenho, instituídos pelos Diretores de Unidades e Órgãos. Estes Comitês cumprem papel importante em todo o processo.

Cada Unidade ou Órgão dispõe de um Comitê Local de Avaliação, conforme estabelecido na Resolução Complementar nº 05 do Conselho Universitário. A sua função é coordenar o processo de Avaliação de Desempenho na sua área de abrangência, se reportando à Comissão de Coordenação Geral quando for necessário, e funcionando como primeira instância de conciliação.

Para a Coordenação Geral da Avaliação de Desempenho:

A Avaliação de Desempenho possibilita ao Servidor:

- ✓ Compreender com clareza como seu trabalho é percebido pelos outros.
- ✓ Compreender as expectativas da equipe.
- ✓ Aprimorar o autoconhecimento.
- ✓ Avaliar o impacto de suas atividades, comportamento profissional, no ambiente de trabalho e nas pessoas.
- ✓ Avaliar as consequências de suas ações.
- ✓ Visualizar precisamente o seu desempenho profissional.
- ✓ Desenvolver suas competências e gerenciar a evolução de sua carreira.
- ✓ Atender a um pré-requisito da progressão por mérito definida por lei.

A Avaliação de Desempenho possibilita à Equipe de Trabalho:

- ✓ Compreender de que forma o trabalho desenvolvido pela Equipe se insere no contexto institucional, favorecendo a apropriação dos processos de trabalho dos quais a Equipe participa.

- ✓ Favorecer o planejamento das metas de trabalho da Equipe.
- ✓ Facilitar a comunicação entre seus membros.
- ✓ Identificar as causas de possíveis conflitos e as possíveis soluções.
- ✓ Desenvolver um ambiente de trabalho mais produtivo, participativo e harmônico.

A Avaliação de Desempenho possibilita à UFMG:

- ✓ Identificar e desenvolver o potencial de seus recursos humanos.
- ✓ Contribuir para uma comunicação objetiva e aberta dentro da instituição;
- ✓ Definir áreas de desenvolvimento coletivo.
- ✓ Identificar áreas de investimento para a formação, capacitação e desenvolvimento na carreira.
- ✓ Reforçar os valores da organização.
- ✓ Estabelecer estratégia para as mudanças desejáveis.
- ✓ Subsidiar o planejamento qualitativo e quantitativo da força de trabalho.
- ✓ Subsidiar o planejamento das políticas e ações em saúde e segurança no trabalho.

Em relação ao público-alvo, participaram do processo de avaliação todos os servidores técnico-administrativos em educação, inclusive aqueles que estavam exercendo função de chefia e aqueles em estágio probatório (exceto se ainda não tiverem registro no SIAPE, matrícula UFMG e login) e os docentes que estavam em função de chefia ou direção.

No ano de 2017, o programa de Avaliação de Desempenho dos servidores TAE ocorreu no período de 23/10/2017 a 27/11/2017. Neste Relatório é apresentada uma síntese dos resultados da Avaliação de Desempenho de 2017, decorrentes da participação e do engajamento de cada servidor da UFMG nesse processo.

2. Instrumentos utilizados

Com o objetivo de caminhar rumo à implantação integral do Programa de Avaliação de Desempenho da UFMG, estabelecido na Resolução Complementar nº 05, de 11 de dezembro de 2012 (Anexo I), foram disponibilizados os mesmos 05 formulários do ano de 2016 sendo eles:

1. Autoavaliação
2. Autoavaliação da Chefia
3. Avaliação do Servidor pela Chefia
4. Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho
5. Avaliação da Equipe de Trabalho

Segue abaixo a descrição de cada um dos formulários aplicados no processo de avaliação de desempenho 2017.

2.1 Autoavaliação

O formulário de 'Autoavaliação' devia ser preenchido por todos os servidores, exceto por aqueles que ocupassem cargos de chefia, que deveriam preencher formulário de autoavaliação específico (Autoavaliação da Chefia).

Cada servidor deveria se avaliar de acordo com os aspectos mencionados abaixo, assinalando, no instrumento da autoavaliação, o percentual que considerasse adequado:

1. orientação para resultados;
2. adaptação e melhoria contínua;
3. relacionamento interpessoal;
4. responsabilidade e compromisso com o serviço público;
5. visão sistêmica;
6. trabalho em equipe;
7. competência técnica e administrativa;
8. otimização de recursos.

Outras questões que constavam neste formulário tinham como objetivo identificar a percepção dos servidores quanto a qualidade de vida no trabalho e em relação a aspectos específicos no caso dos servidores que possuísem deficiência.

O formulário de 'Autoavaliação' se encontra no Apêndice I deste documento.

2.2 Autoavaliação da Chefia

O formulário de 'Autoavaliação da Chefia' devia ser preenchido pelos servidores que ocupassem cargos de chefia. Ressalta-se que esse grupo de servidores foi avaliado não somente em relação aos aspectos comuns aos demais servidores (mencionados no tópico anterior), mas também quanto a aspectos gerenciais:

1. orientação para resultados;
2. adaptação e melhoria contínua;
3. relacionamento interpessoal;
4. responsabilidade e compromisso com o serviço público;
5. liderança de equipes;
6. gestão participativa;
7. competência administrativa;
8. visão sistêmica;
9. negociação;
10. trabalho em equipe;
11. otimização de recursos.

Outras questões que constavam neste formulário tinham como objetivo identificar a percepção dos servidores quanto a qualidade de vida no trabalho e em relação a aspectos específicos no caso das chefias que possuísem deficiência.

O formulário de 'Autoavaliação da Chefia' se encontra no Apêndice II deste documento.

2.3 Avaliação do Servidor pela Chefia

O formulário de 'Avaliação do Servidor pela Chefia' devia ser preenchido pelas chefias a fim de avaliar os servidores que integram a sua equipe.

Os referidos servidores deviam ser avaliados considerando os aspectos mencionados abaixo (os mesmos considerados no formulário de Autoavaliação), de acordo com o percentual considerado pelas chefias:

1. orientação para resultados;
2. adaptação e melhoria contínua;
3. relacionamento interpessoal;
4. responsabilidade e compromisso com o serviço público;
5. visão sistêmica;
6. trabalho em equipe;
7. competência técnica e administrativa;
8. otimização de recursos.

O formulário de 'Avaliação do Servidor pela Chefia' se encontra no Apêndice III deste documento.

2.4 Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho

A avaliação da chefia pela equipe de trabalho devia levar em consideração o desempenho do chefe na coordenação do trabalho da equipe, em uma perspectiva de cumprimento do Plano de Trabalho estabelecido para o ano a que se refere esta avaliação.

Esta avaliação devia ser discutida coletivamente na presença da chefia, porém o preenchimento do formulário devia ser realizado individualmente, de modo que cada servidor da equipe lançasse o percentual de desempenho da chefia que considerasse adequado. Assim, a nota final atribuída ao chefe para esta avaliação resultou da média simples de todas as notas individuais da equipe.

Nesse formulário, as chefias foram avaliadas de acordo com os aspectos mencionados abaixo (os mesmos considerados na 'Autoavaliação da Chefia'):

1. orientação para resultados;
2. adaptação e melhoria contínua;
3. relacionamento interpessoal;
4. responsabilidade e compromisso com o serviço público;
5. liderança de equipes (*gerencial*);

6. gestão participativa (*gerencial*);
7. competência administrativa;
8. visão sistêmica;
9. negociação (*gerencial*);
10. trabalho em equipe;
11. otimização de recursos.

O formulário de 'Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho' se encontra no Apêndice IV deste documento.

2.5 Avaliação da Equipe de Trabalho

A fim de realizar esta avaliação, devia ocorrer uma ou mais reuniões da equipe de trabalho para discussão das atividades desenvolvidas em 2017 e planejamento para o próximo ano.

A nota de avaliação da equipe devia ser lançada pela chefia e, automaticamente, atribuída a todos os servidores que estivessem definidos como membros de uma da equipe de trabalho. Portanto, o intuito era de que a participação de todos fosse fundamental e contribuísse para o fortalecimento da equipe por meio da reflexão e construção de objetivos comuns.

De acordo com o número de membros em cada equipe, o Sistema estabeleceu presença obrigatória de 70% dos servidores efetivos em exercício. O servidor com ausência justificada teria a mesma nota dada à Equipe pelos servidores presentes.

Propôs-se que:

- ✓ a equipe de trabalho se reunisse, discutisse e descrevesse quais as atividades que foram desenvolvidas no período em avaliação;
- ✓ fossem discutidos os diversos aspectos que influenciaram e que influenciarão o desempenho profissional da equipe;
- ✓ a equipe se avaliasse de acordo com os aspectos mencionados abaixo e assinalasse, no instrumento de avaliação, o percentual que considerasse adequado:
 1. orientação para resultados;

2. adaptação e melhoria contínua;
3. relacionamento interpessoal;
4. responsabilidade e compromisso com o serviço público;
5. visão sistêmica;
6. trabalho colaborativo;
7. competência técnica e administrativa;
8. otimização de recursos.

✓ a equipe realizasse o seu plano de trabalho para o próximo período. Assim, os membros da equipe deveriam levar em consideração as atividades que serão desenvolvidas no ano subsequente para o alcance dos objetivos e metas. Em seguida, o plano de trabalho devia ser registrado, pela chefia, em formulário próprio, no Sistema.

O formulário de 'Avaliação da Equipe de Trabalho' se encontra no Apêndice V deste documento.

3 Perfil dos servidores participantes

De um universo de 4393 servidores Técnico-Administrativos em Educação, em 2017, participaram no Programa de Avaliação de Desempenho 4254. Comparando com a adesão no ano de 2016, percebe-se um aumento de 109 servidores técnico-administrativos em educação em 2017.

O número total de servidores do quadro efetivo da Universidade Federal de Minas Gerais que participou do Programa de Avaliação de Desempenho 2017 foi de 4.649. Desses 4.254 (91,5%), são servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) e 395 servidores Docentes (8,5%), ocupantes de função de chefia. No caso específico dos servidores Docentes, em 2016, 508 participaram do Programa, e em 2017, 395 servidores docentes. Observa-se uma diminuição de 113 servidores docentes em 2017 com relação ao ano anterior.

O número de chefias (TAE e Docentes) participantes foi de 763, ou seja, 16,4% do total de servidores que participaram da Avaliação ocupavam função de gestão. Abaixo o quantitativo de funções gratificadas, entre TAE e Docentes, por sexo, distribuídas entre Cargos de Direção (CD's), de 1 a 4, e Funções Gratificadas (FG's), de 1 a 7.

Tabela quantitativo, por sexo, de Função Gratificada e Cargo de Direção na UFMG

Quantitativo de Função Gratificada e Cargo de Direção na UFMG							
FUNÇÃO/NÍVEL	Docentes			Técnico-Administrativo			Total Geral
	F	M	Total	F	M	Total	
CD	40	49	89	21	18	39	128
00001		1	1				1
00002	5	4	9				9
00003	13	17	30	4	4	8	38
00004	22	27	49	17	14	31	80
FG	71	69	140	315	186	501	641
00001	61	61	122	96	51	147	269
00002	1	1	2	6	8	14	16
00003		1	1	31	13	44	45
00004	3		3	46	35	81	84
00005	5	6	11	30	20	50	61
00006				33	31	64	64
00007	1		1	73	28	101	102
Total Geral	111	118	229	336	204	540	769

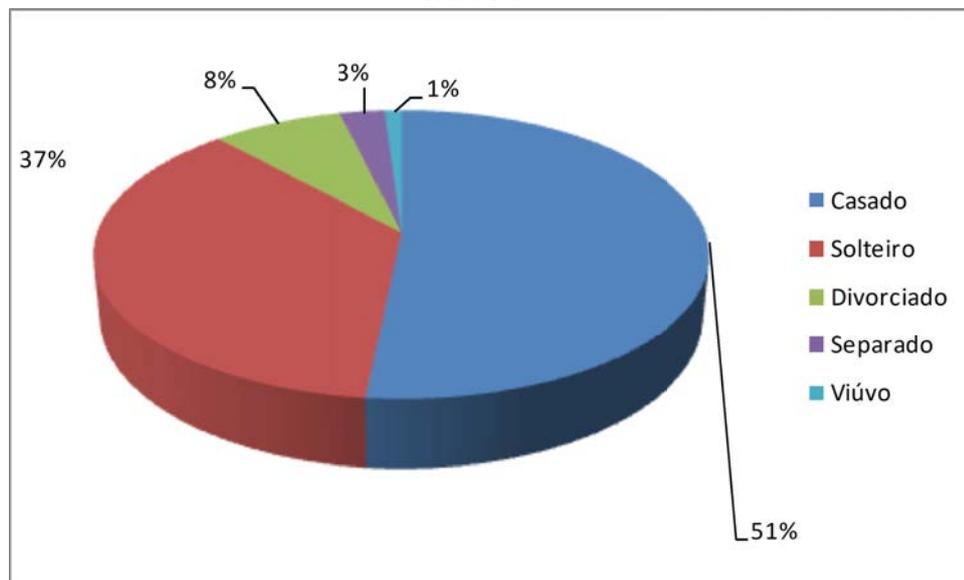
Fonte: Fita Espelho/Siape-Dez 2017. Fev/2019.

Observa-se que o número de cargo de direção (CD's) e funções gratificadas (FG's), no cômputo geral, como no ano anterior, predomina a maior concentração entre as mulheres.

Na caracterização do perfil dos 4.649 servidores participantes, foram utilizados os dados cadastrais do SIAPE, além das informações fornecidas pelos servidores por meio do formulário de Autoavaliação. Assim, a seguir são caracterizados os participantes quanto ao sexo, estado civil, descrição dos ocupantes de função gratificada e nível de classificação (A, B, C, D ou E).

Em relação ao sexo dos servidores participantes, 58,7% deles eram do sexo feminino e 41,3% do sexo masculino. Quanto ao estado civil, 51,6% dos servidores registraram que eram casados, 36,7% solteiros, 10,7% separados ou divorciados e 1% viúvo.

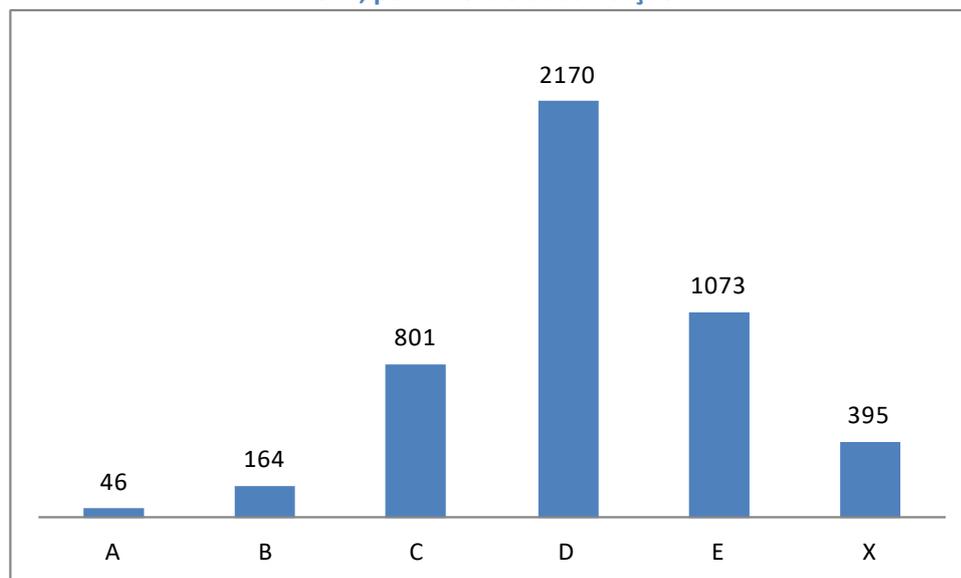
Gráfico 1- Distribuição dos servidores TAE's participantes da Avaliação de Desempenho 2017, por estado civil.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Quanto ao nível de classificação dos TAE's participantes da Avaliação de Desempenho 2017, observa-se que 2.170 (46,7%) do total de 4.649 servidores TAE, se enquadram no Nível D, ocupando cargos cuja exigência de escolaridade é Ensino Médio completo. Além disso, aponta-se 1.073 (23,1%) servidores TAE enquadrados no Nível E, ocupantes de cargos de Nível Superior. O número de servidores que ocupam os Níveis A, B e C que participaram da avaliação foi de 1.011 (21,7%). O nível X corresponde aos participantes que não puderam ser classificados nos níveis, ou seja, os servidores Docentes.

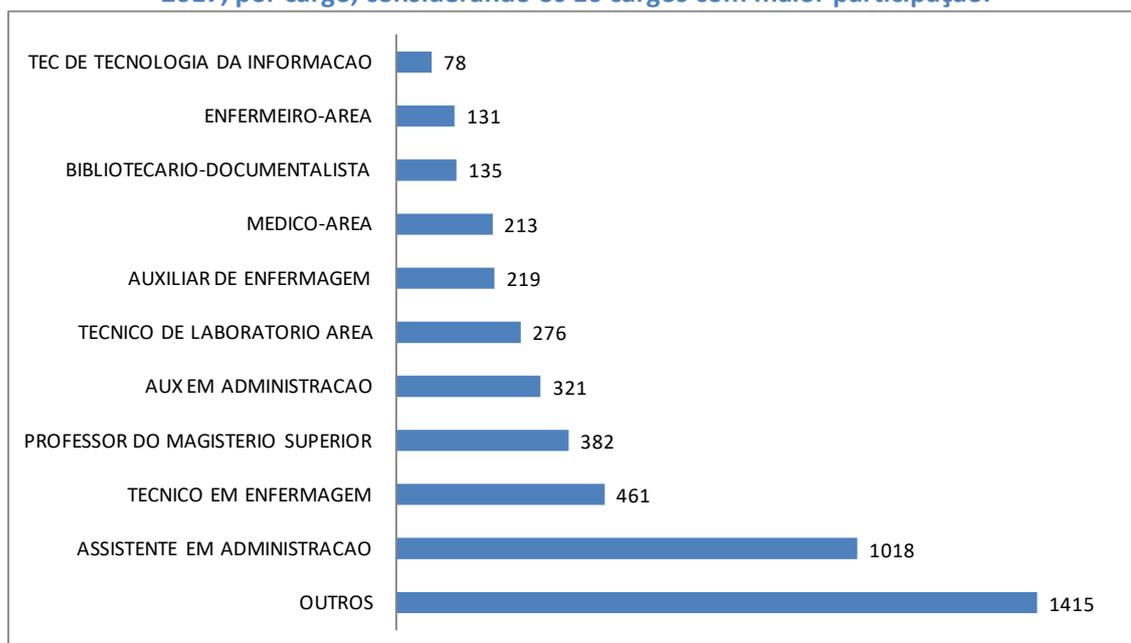
Gráfico 2- Distribuição dos servidores TAE e Docentes participantes da Avaliação de Desempenho 2017, por nível de classificação.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Em relação à distribuição dos servidores Técnico-Administrativos em Educação e Docentes, por cargo, considerando os 10 cargos com maior participação, observa-se o Gráfico 3 abaixo:

Gráfico 3-Distribuição dos servidores TAE e Docentes participantes da Avaliação de Desempenho 2017, por cargo, considerando os 10 cargos com maior participação.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Quanto à distribuição por cargos do Plano de Carreira dos servidores TAE's, entre os 10 (dez) que se encontram em maior número, destacaram-se os da área administrativa (assistentes e auxiliares em administração) e os da área técnica em saúde, lotados

principalmente no Hospital das Clínicas da UFMG (auxiliares e técnicos de enfermagem, enfermeiros e médicos). Os outros cargos não contemplados no Gráfico 3, que compreendem o total de 1.415 servidores, são apresentados no Anexo II.

4. Apresentação e Discussão dos Resultados

Os dados serão apresentados por tipo de avaliação realizada (Autoavaliação, Avaliação do Servidor pela Chefia, Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho e Avaliação da Equipe de Trabalho) e descrição dos resultados para cada aspecto analisado.

4.1 Resultados da Autoavaliação

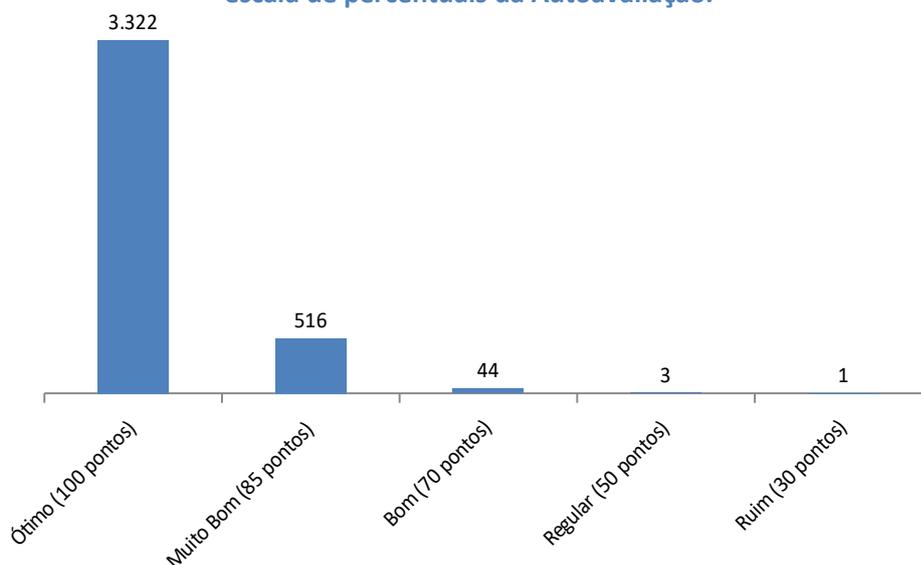
Neste tópico serão analisadas as respostas dos 3.886 servidores Técnico-Administrativos em Educação não ocupantes de função de chefia que participaram do processo de Avaliação de Desempenho, nos aspectos descritos no item 2.1 deste relatório.

Os formulários de 'Autoavaliação' e 'Autoavaliação da Chefia' apresentaram também questões que não recebiam pontuação, algumas relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e outras questões dirigidas apenas aos servidores com deficiência. A análise das respostas a essas questões será apresentada nos itens 4.3 e 4.4 deste relatório, considerando todos os respondentes, servidores chefes e não chefes.

4.1.1 Orientação para resultados

Neste aspecto, os servidores analisaram seu próprio desempenho refletindo sobre a seguinte afirmativa: "Realizo minhas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho". O resultado das respostas está apresentado no Gráfico 4.

Gráfico 4- Distribuição das respostas sobre o aspecto ‘orientação para resultados’ entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação.



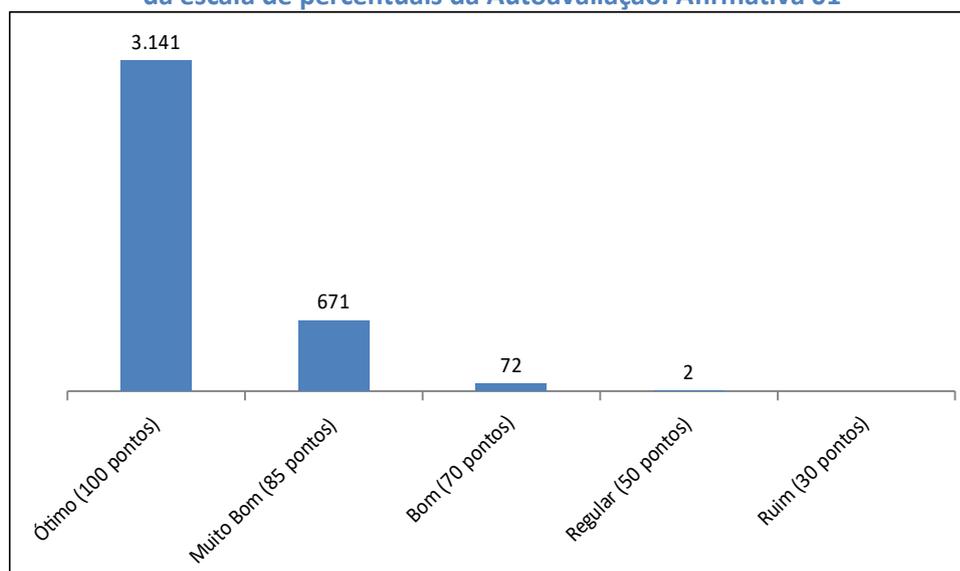
Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Destaca-se que, do total de 3.886 servidores TAE que responderam ao Formulário de Autoavaliação, 3.765 (99,9%) servidores apontaram desempenho “Ótimo”, “Muito Bom” ou “Bom”, apenas 3 servidores apontaram desempenho “Regular” e 1 (um) “Ruim”. Assim, entende-se que os TAE, na sua grande maioria, se consideraram comprometidos com os prazos, a precisão e a qualidade do trabalho prestado, conforme definido em metas preestabelecidas. Assim, neste item, fica clara a importância da utilização do Plano de Trabalho como referência no cumprimento das metas e o elevado percentual de servidores nos níveis superiores da avaliação deve ser explorado positivamente pela universidade.

4.1.2 Adaptação e melhoria contínua

Neste aspecto, foram utilizadas como parâmetros de avaliação a seguintes afirmativas: “Demonstro disposição para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, adaptando-me às necessidades e mudanças na rotina do meu trabalho” e “Sou preocupado com o meu desenvolvimento, buscando continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados com a minha área de trabalho e com o funcionamento da UFMG”. Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 5 e 6.

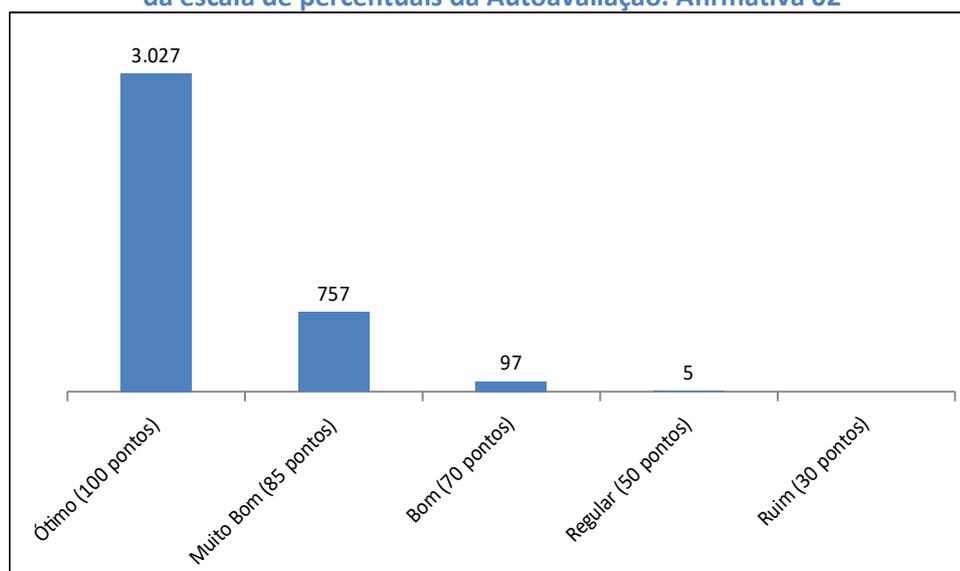
Gráfico 5- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'adaptação e melhoria contínua' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 01



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Nesse item de avaliação também se observa um predomínio de servidores que assinalaram o aspecto como “Ótimo”, isto é, 3.141 (80,8%) servidores consideram que reagem, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente; que encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.

Gráfico 6- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'adaptação e melhoria contínua' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 02



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019

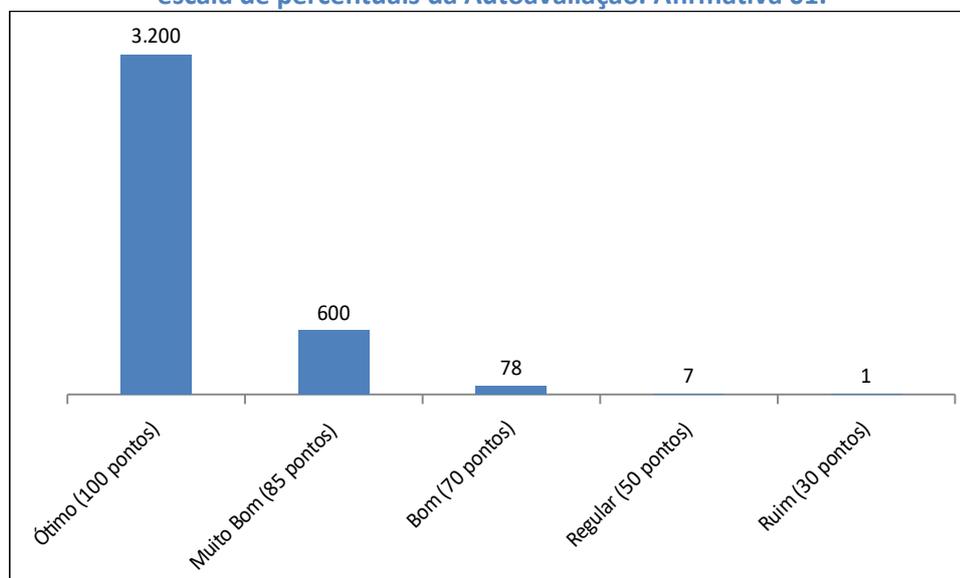
Nesse item de avaliação também se observa um predomínio de servidores que assinalaram o aspecto como “Ótimo” e “Muito Bom”, 3.784 (97,4%) servidores consideram que

buscam sempre o aprimoramento, conhecimentos inerentes ao seu trabalho e melhoria contínua.

4.1.3 Relacionamento interpessoal

Para esse aspecto avaliado foram estabelecidos os seguintes parâmetros de avaliação: “Relaciono-me de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças” e “Busco a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho”. Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 7 e 8.

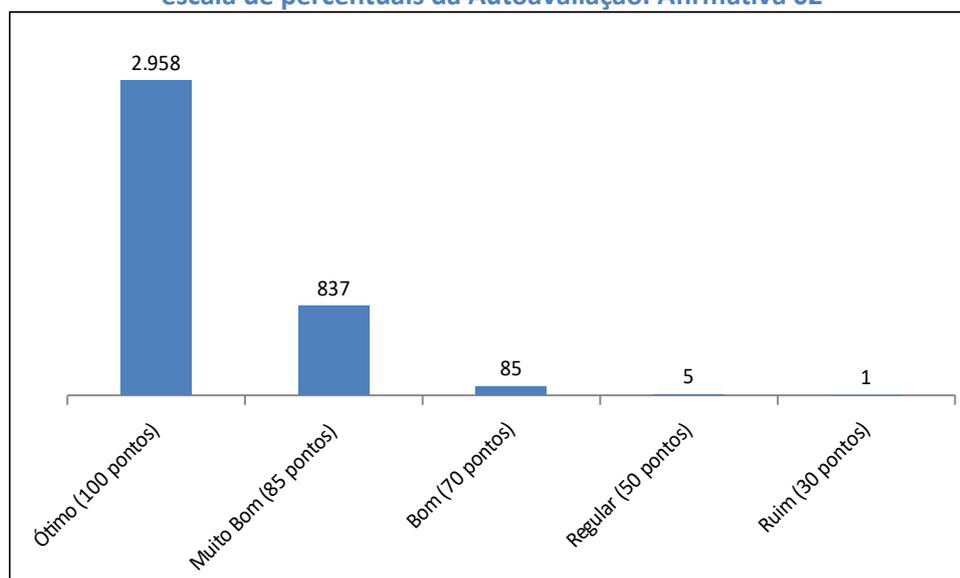
Gráfico 7- Distribuição das respostas sobre o aspecto ‘relacionamento interpessoal’ entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 01.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que os 3.200 servidores (82,3%), que assinalaram “Ótimo” consideram que interagem com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos. Apenas 08 servidores avaliaram esse aspecto como “Regular” ou “Ruim” Embora seja um número pequeno, faz-se necessário entender e buscar alternativas que possam melhorar o referido aspecto.

Gráfico 8- Distribuição das respostas sobre o aspecto ‘relacionamento interpessoal’ entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 02



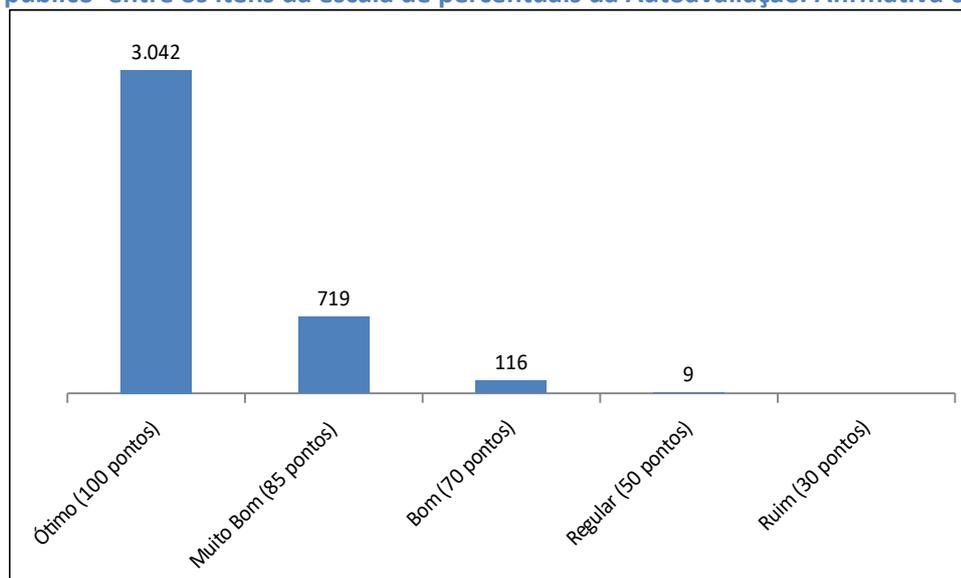
Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que os 2.958 servidores (76,1%), que assinalaram “Ótimo” consideram que possuem uma atitude facilitadora de relacionamento, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Apenas 6 servidores avaliaram esse aspecto como “Regular” ou “Ruim”.

4.1.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

Neste aspecto, foram utilizadas as seguintes afirmativas como parâmetros de avaliação: “Cumpro a jornada de trabalho preestabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço” e “Atuo com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público”. Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 9 e 10.

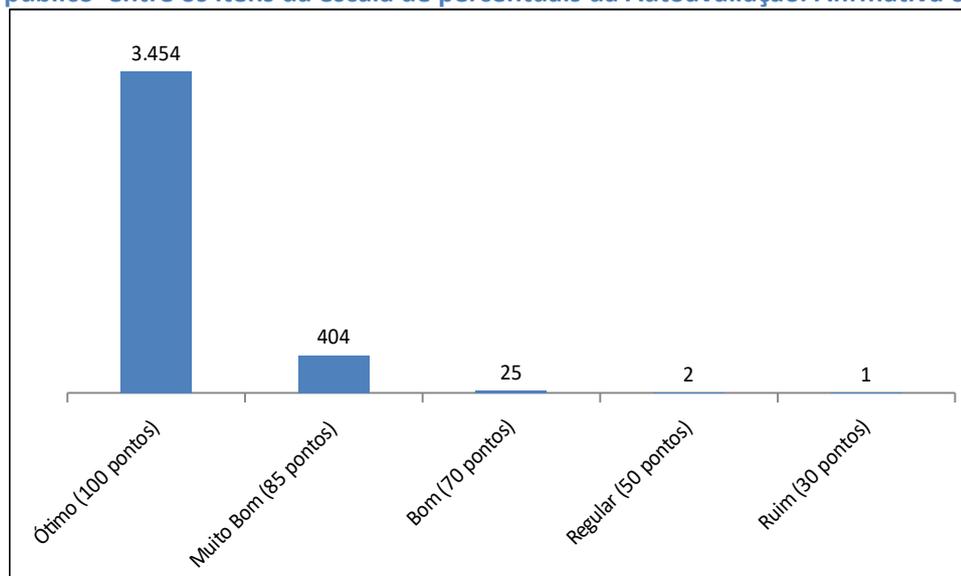
Gráfico 9- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'responsabilidade e compromisso com o serviço público' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 01



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que 3.761 servidores (96,8%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo” ou “Bom”. Apenas 09 servidores consideraram o aspecto como “Regular” e não houve nenhum apontamento de desempenho “Ruim”. Este resultado evidencia a assimilação pelos participantes das prerrogativas funcionais e do código de ética do servidor público federal, direcionados ao compromisso com os interesses dos usuários dos serviços prestados.

Gráfico 10- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'responsabilidade e compromisso com o serviço público' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 02



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

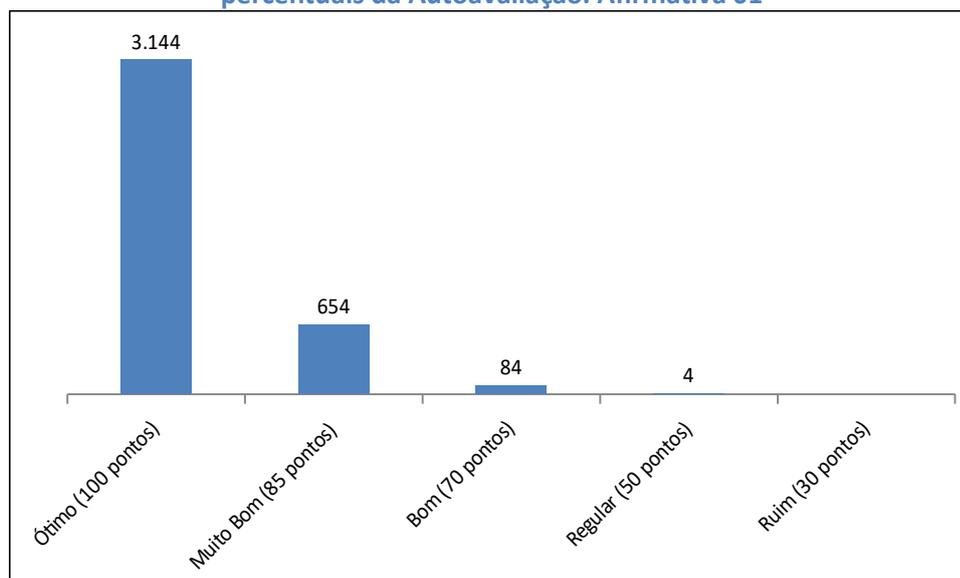
Observa-se que 3.883 servidores (99,93%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo” a “Bom”. Apenas 02 servidores consideraram o aspecto como “Regular” e 01

servidor como “Ruim”. Este resultado evidencia a assimilação pelos participantes das prerrogativas funcionais, da observância de aos princípios constitucionais e do código de ética do servidor público federal.

4.1.5 Visão sistêmica

Neste aspecto, foram estabelecidos os seguintes parâmetros avaliativos: “Percebo que o meu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG” e “Contribuo no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração”. Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 11 e 12.

Gráfico 11- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'visão sistêmica' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 01

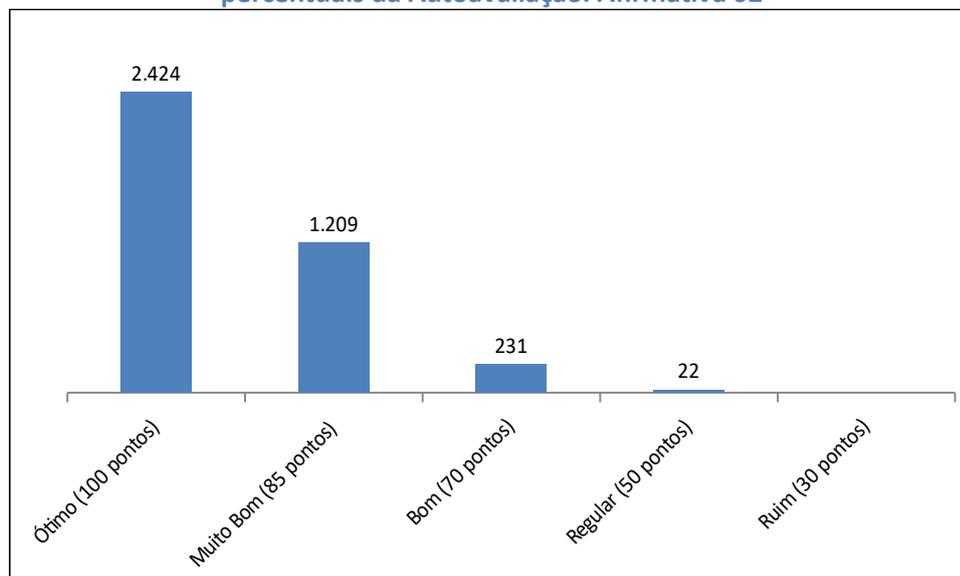


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que 3.144 servidores (80,90%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 654 (16,82%) assinalaram como “Muito Bom” e 84 (2,16%) como “Bom”. Este resultado evidencia que o servidor reconhece a importância do seu trabalho e sua participação nos processos de trabalho de outros servidores e, conseqüentemente, evidencia as ações integradas de suas atividades.

O número de servidores que apontou um desempenho “Regular” não foi significativo, mas merece um olhar mais atento.

Gráfico 12- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'visão sistêmica' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 02



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

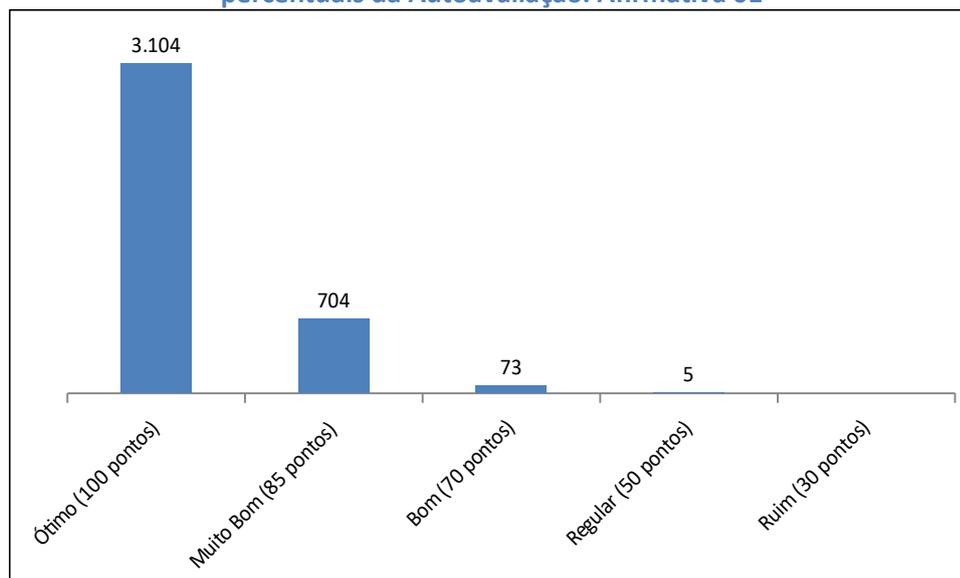
No que concerne à visão sistêmica observa-se que 2.424 servidores (62,39%) apontaram como “Ótimo”, 1.209 (31,11%) assinalaram como “Muito Bom”, 231 (5,94%) como “Bom” e 22 (0,56%) como “Regular”. Logo, o número de servidores que apontou um desempenho “Regular”, embora pequeno faz-se necessário buscar estratégias para entender e tentar melhorar este aspecto.

Neste item, que se refere à interlocução e ações integradas com outros setores, percebe-se que as respostas, em relação ao item anterior, migram em uma pequena parte do “Ótimo” para o “Muito Bom”.

4.1.6 Trabalho em equipe

Neste aspecto, foram utilizadas as seguintes afirmativas como parâmetros de avaliação: “Compartilho com a equipe ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões, orientações da chefia, dentre outras) e conhecimento” e “Sei ouvir posições contrárias e estou disposto a cooperar”. Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos e 13 e 14.

Gráfico 13- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'trabalho em equipe' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 01

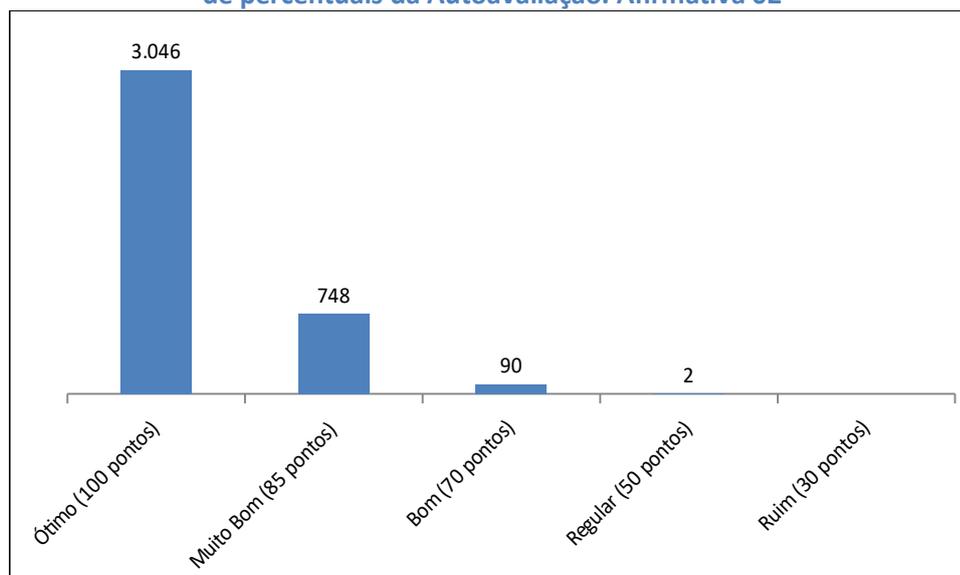


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que 3.104 servidores (79,88%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 704 (18,12%) assinalaram como “Muito Bom”, 73 (1,87%) como “Bom” e 5 (0,13%) apontou um desempenho “Regular”.

Este resultado demonstra que o servidor percebe que a responsabilidade pelo resultado final é compartilhada e que a realização do seu trabalho depende do esforço individual e coletivo de sua equipe de trabalho.

Gráfico 14-- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'trabalho em equipe' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 02



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

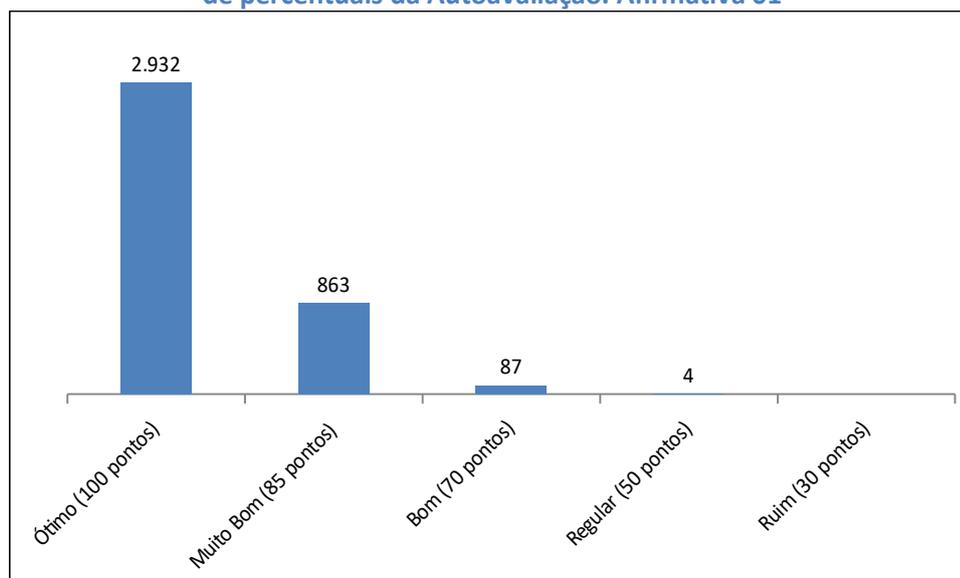
Observa-se que 3.046 servidores (78,38%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 748 (19,24%) assinalaram como “Muito Bom”, 90 (0,23%) como “Bom” e 2 (1%) como

“Regular”. O número de servidores que apontou um desempenho “Regular” não foi significativo. Este resultado demonstra que o servidor percebe que a responsabilidade pelo resultado final é compartilhada e que a realização do seu trabalho depende do esforço individual e coletivo de sua equipe de trabalho.

4.1.7 Competência técnica

Neste aspecto, foram estabelecidos os seguintes parâmetros avaliativos: “Apresento conhecimentos inerentes ao cargo que ocupo e aos processos de trabalho nos quais estou envolvido” e “Conheço a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho”. Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 15 e 16.

Gráfico 15- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'Competência técnica' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 01

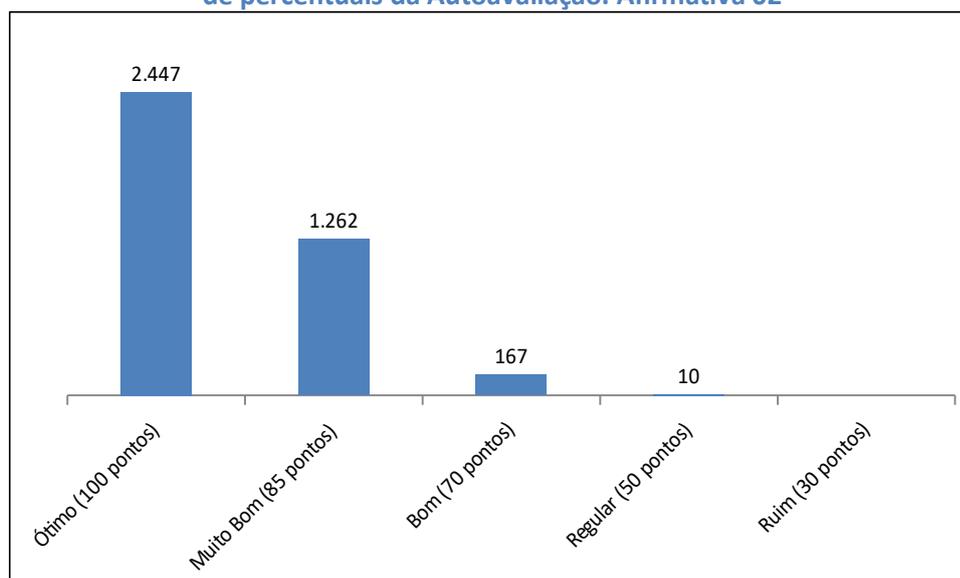


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Nota-se que 2.932 servidores (75,5%) consideraram o seu desempenho como “Ótimo”, 863 (22,2%) assinalaram como “Muito Bom”. O número de servidores que apontou um desempenho “Regular” ou “Ruim” não foi significativo, mas deve ser monitorado.

Ao avaliarem esse item, os servidores refletiram sobre conhecimentos teórico e prático dos processos de trabalho, bem como de legislação, normas e diretrizes.

Gráfico 16- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'Competência técnica' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 02



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

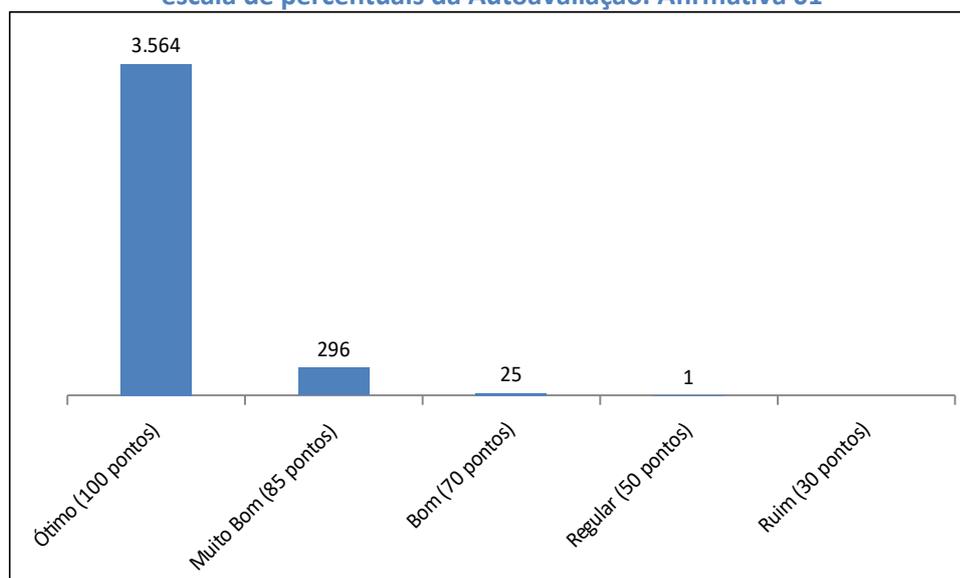
Nota-se que 2.447 servidores (63,0%) consideraram o seu desempenho como “Ótimo”, e 1.262 (32,5%) assinalaram como “Muito Bom”. O número de servidores que apontou um desempenho “Regular” ou “Ruim” não foi significativo em relação ao número total.

Ao avaliarem esse item, os servidores refletiram sobre conhecimentos teórico e prático dos processos de trabalho, bem como de legislação, normas e diretrizes.

4.1.8 Otimização de recursos

Neste aspecto, foram utilizadas as seguintes afirmativas como parâmetros de avaliação: “Atuo com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações e adoto procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos”, e “Estou atento às condições de trabalho da minha área e busco viabilizar as melhorias necessárias ao desempenho da minha equipe.” Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos e 17 e 18.

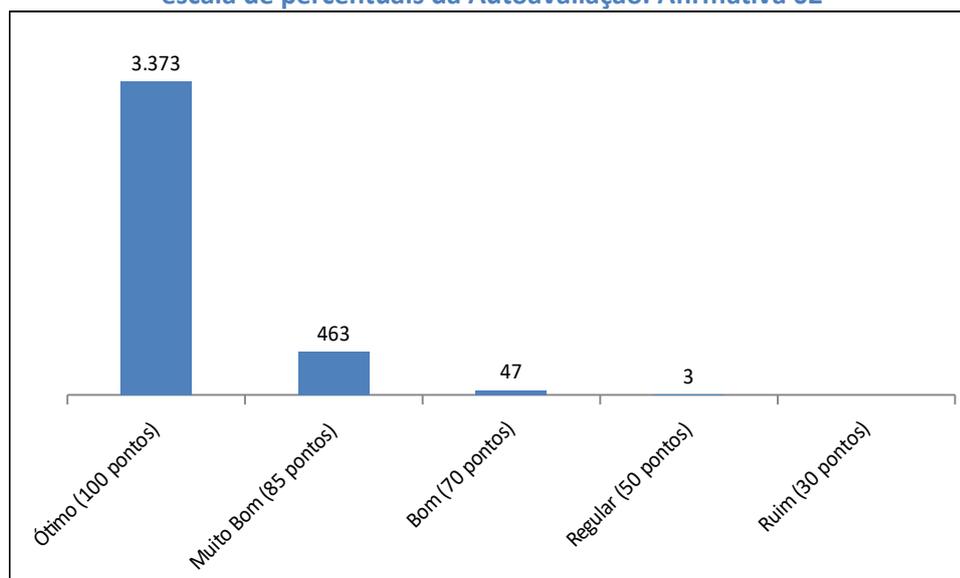
Gráfico 17- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'Otimização de recursos' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 01



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que 3.564 servidores (91,7%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, e 296 (7,6%) assinalaram como “Muito Bom”. Apenas 1 servidor apontou seu desempenho “Regular” e nenhum como “Ruim”. Este resultado demonstra uma atuação visando o zelo e a conservação na utilização de equipamentos e instalações e a preocupação com o aproveitamento dos recursos da Instituição.

Gráfico 18- Distribuição das respostas sobre o aspecto 'Otimização de recursos' entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. Afirmativa 02



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que 3.373 servidores (86,8%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, e 463 (11,9%) assinalaram como “Muito Bom”. Apenas 3 servidores apontaram seu desempenho

como “Regular” e nenhum como “Ruim”. Este resultado demonstra que os respondentes estão inteirados sobre as condições de trabalho buscando sempre as melhorias necessárias para o bom andamento dos processos de trabalho.

4.2 Resultados da Autoavaliação da Chefia

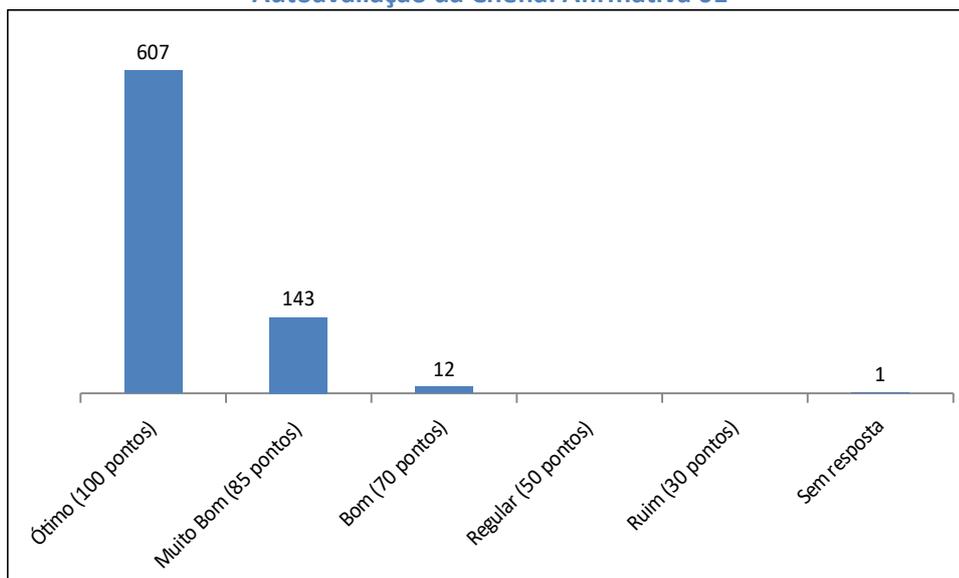
Neste tópico serão analisadas as respostas dos 763 servidores ocupantes de função de chefia universitária (Técnico-Administrativos em Educação e Docentes) que participaram do processo de Avaliação de Desempenho, nos aspectos descritos no item 2.2 deste relatório.

Ressalta-se que este formulário apresentou também questões não pontuadas relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho e outras dirigidas apenas aos servidores com deficiência. A análise das respostas a essas questões será apresentada nos itens 4.3 e 4.4 deste relatório, considerando todos os respondentes, servidores chefes e não chefes.

4.2.1 Realização e orientação para resultados

Neste primeiro aspecto, os gestores deveriam refletir sobre as seguintes afirmativas: “Realizo minhas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho” e “Planejo e acompanho a consecução de objetivos e prioridades, mensuráveis, alcançáveis e relevantes, para a equipe de trabalho que gerencio, negociando e estabelecendo prazos, alinhados aos objetivos institucionais”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 19 e 20.

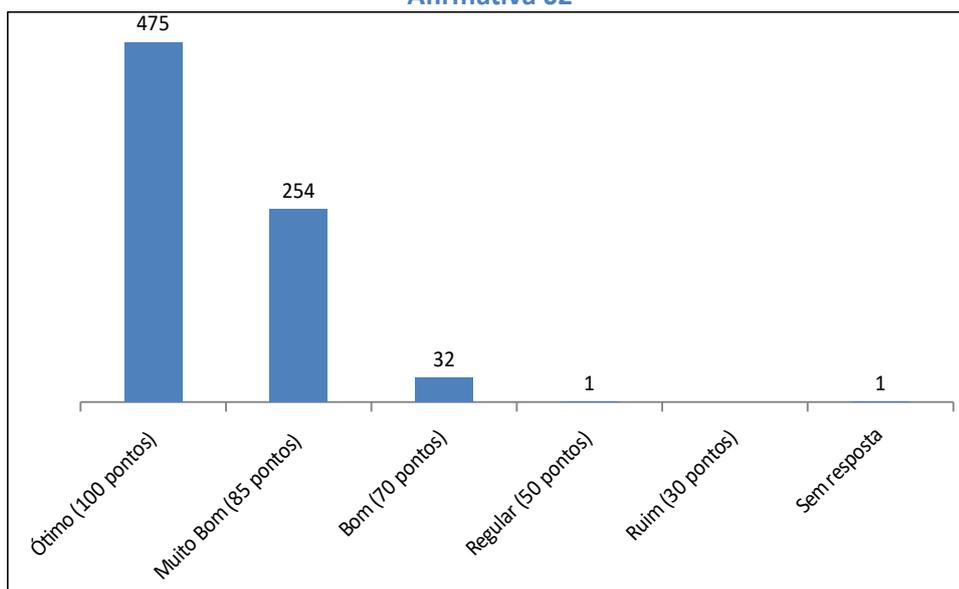
Gráfico 19- Distribuição das respostas sobre a questão “Realização e Orientação para resultados” da Autoavaliação da Chefia. Afirmativa 01



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que, para este aspecto, 607 respondentes (80%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 143 servidores (19%) avaliaram como “Bom” e 12 respondentes avaliaram seu desempenho como “Bom”. Nenhum servidor respondeu “Regular” ou “Ruim”. Um não respondeu. Logo, pode-se inferir que os respondentes têm como pressuposto os objetivos e metas do Plano de trabalho, atuando com responsabilidade e critério na realização das suas atividades.

Gráfico 20- Distribuição das respostas sobre a questão “Realização e Orientação para os resultados”. Afirmativa 02



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

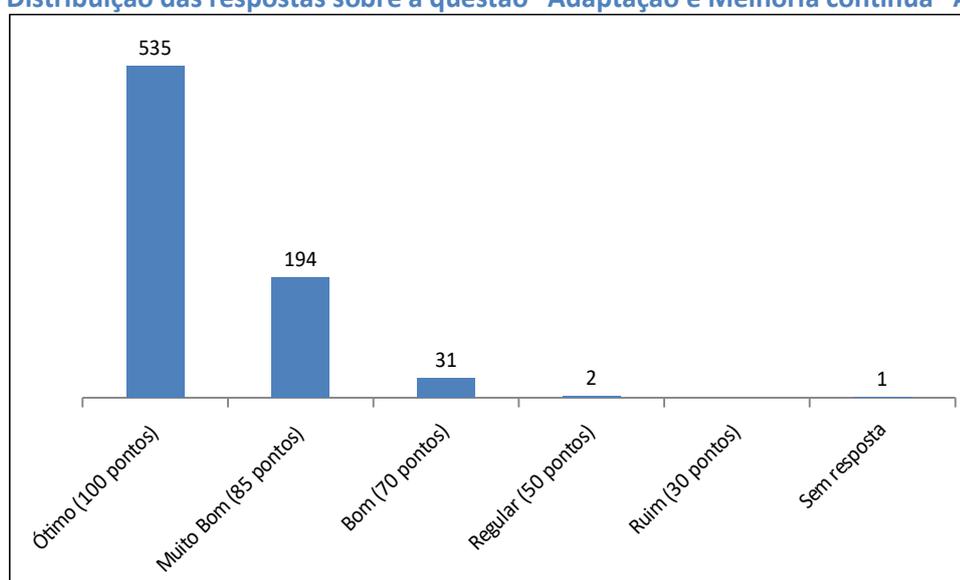
Observa-se que, para este aspecto, 475 respondentes (62%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 254 servidores (33%) avaliaram como “Muito Bom”, 32 (4%) como “Bom” e apenas 01 respondente avaliou seu desempenho como “Regular”. Nenhum servidor respondeu “Ruim”.

Assim, pode-se considerar que as chefias estão comprometidas com o estabelecimento e cumprimento das metas, além de prezarem pela qualidade do trabalho desenvolvido pela sua equipe a fim de atingir bons resultados.

4.2.2 Adaptação e melhoria contínua

Neste aspecto, foram utilizadas as seguintes afirmativas como parâmetros de avaliação pelas chefias: “Estou preocupado com o meu desempenho como chefe/gestor e busco continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados à minha função e com o funcionamento da UFMG” e “Sou criativo e estímulo a equipe para a promoção e adaptação às mudanças, facilitando a aplicação de novos métodos, procedimentos e ferramentas de trabalho”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 21 e 22.

Gráfico 21- Distribuição das respostas sobre a questão “Adaptação e Melhoria contínua” Afirmativa 01

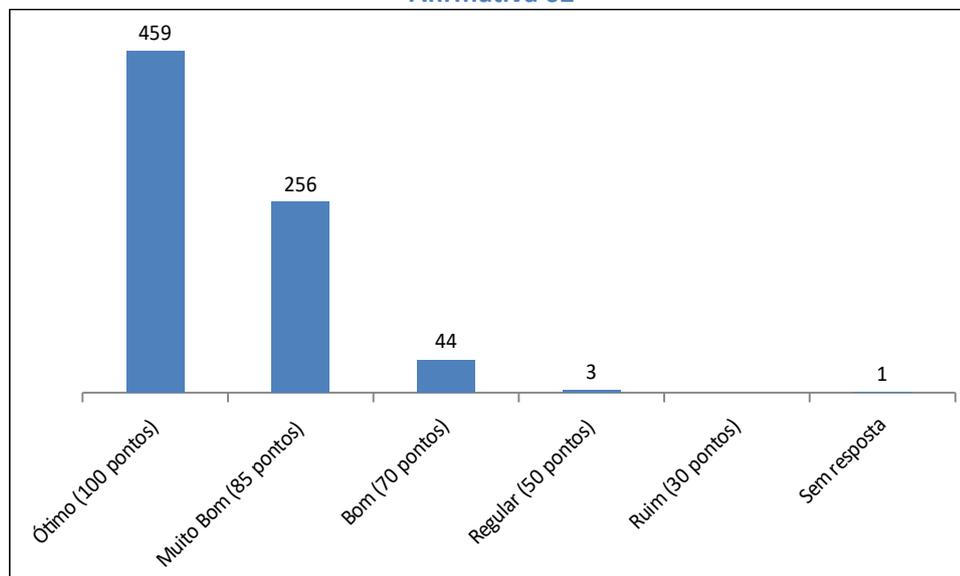


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Nota-se que, para este aspecto, 535 servidores (70%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 194 respondentes como “Muito Bom” (25%) e 31 respondentes como “Bom” (4%). Apenas 2 servidores avaliaram seu desempenho como “Regular” e nenhum servidor avaliou “Ruim”.

De acordo com os respondentes, pode-se afirmar que a maioria quase absoluta trabalha tendo como parâmetro os objetivos institucionais.

**Gráfico 22- Distribuição das respostas sobre a questão “Adaptação e Melhoria Contínua”
Afirmativa 02**



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

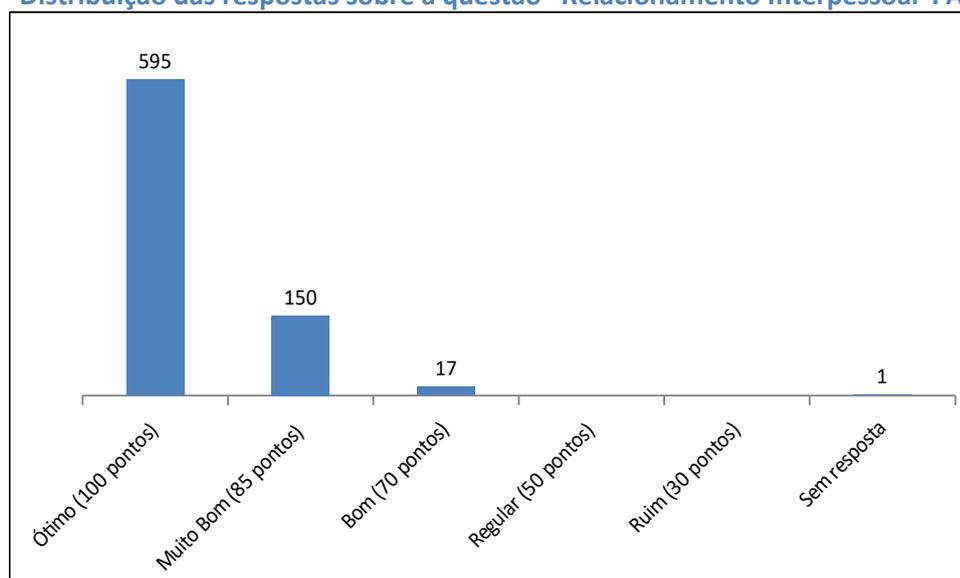
Nota-se que, para este aspecto, 459 servidores (60%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 256 respondentes como “Muito Bom” (34%) e 44 respondentes como “Bom” (6%). Apenas 3 servidores avaliaram seu desempenho como “Regular” e nenhum servidor avaliou “Ruim”.

Este resultado está em conformidade com o que se espera do gestor universitário, ou seja, disposição e criatividade para mobilizar e preparar a equipe para mudanças e adaptações nas rotinas de trabalho em prol de melhores resultados.

4.2.3 Relacionamento interpessoal

Neste aspecto, os gestores deveriam refletir sobre as seguintes afirmativas: “Relaciono-me de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças”, “Busco a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho” e “Sou disponível, acessível e empático para atender às demandas da equipe, tentando me posicionar no lugar dos meus subordinados”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 23, 24 e 25.

Gráfico 23 - Distribuição das respostas sobre a questão “Relacionamento Interpessoal”. Afirmativa 01

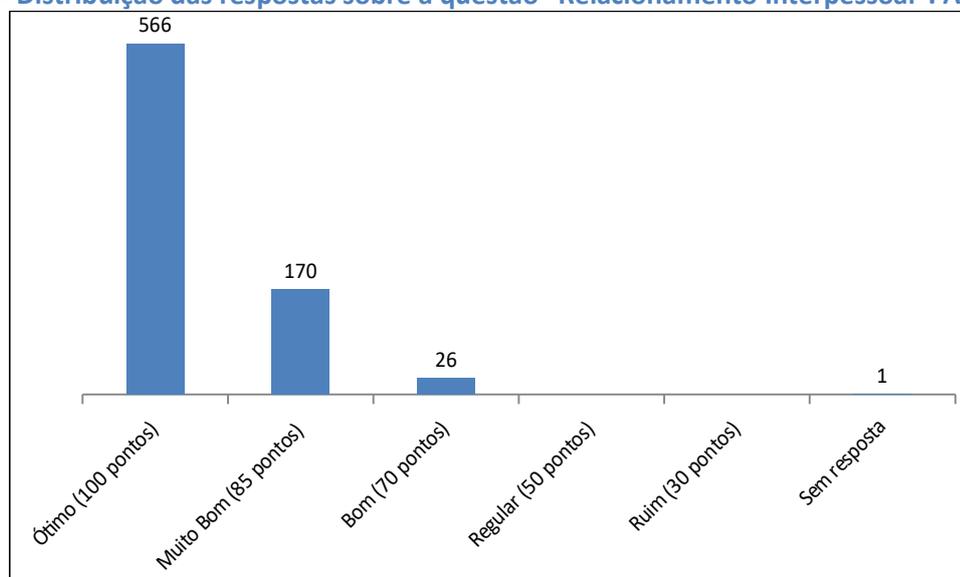


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

De acordo com a maioria dos respondentes, somente um servidor dos 763 não respondeu, e os 762 (99,8%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, “Muito Bom” e “Bom”.

Este resultado está em consonância com os princípios da ética do servidor e os princípios institucionais.

Gráfico 24- Distribuição das respostas sobre a questão “Relacionamento Interpessoal”. Afirmativa 02

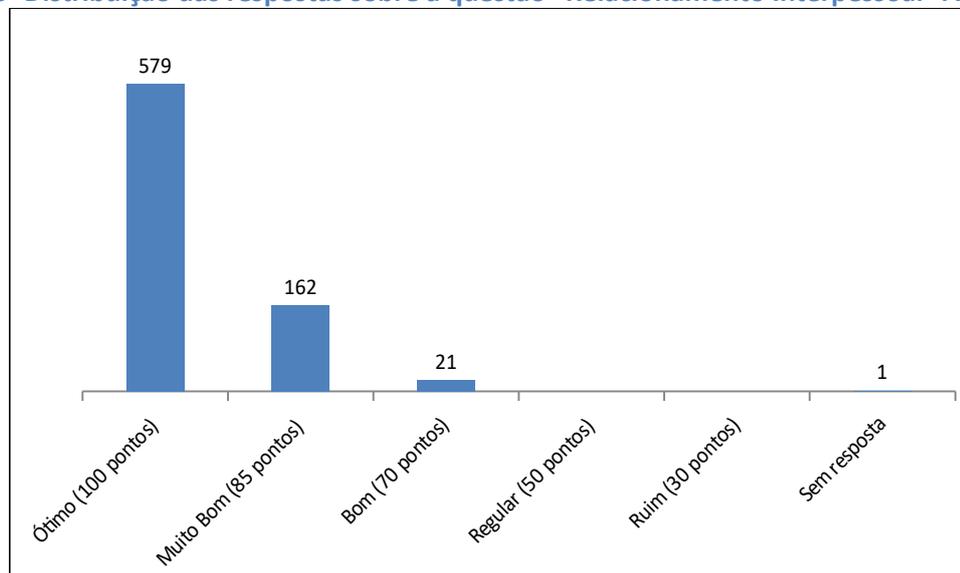


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

De acordo com a maioria dos respondentes, somente um servidor dos 763 não respondeu, e os 762 (99,8%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, “Muito Bom” e “Bom”.

Este resultado, também, está em consonância com os princípios da ética do servidor e os princípios institucionais.

Gráfico 25- Distribuição das respostas sobre a questão “Relacionamento Interpessoal” Afirmativa 3.



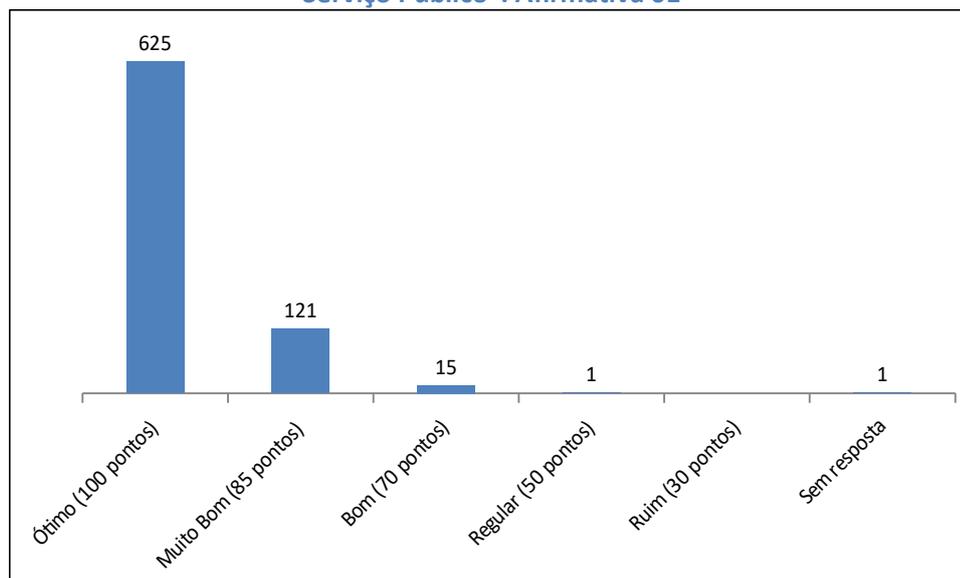
Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que, em relação ao relacionamento interpessoal, todos os respondentes avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, “Bom” ou “Muito Bom”. O fato de nenhuma chefia ter se avaliado como “Regular” ou “Ruim” reflete a valorização pelos gestores do relacionamento interpessoal, considerando-se acessíveis para o atendimento de demandas dos seus subordinados e com boa atuação na mediação de conflitos, além de respeitarem a diversidade.

4.2.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

Neste aspecto, foram estabelecidos os seguintes parâmetros avaliativos: “Cumpro a jornada de trabalho preestabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço” e “Atuo com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 26 e 27.

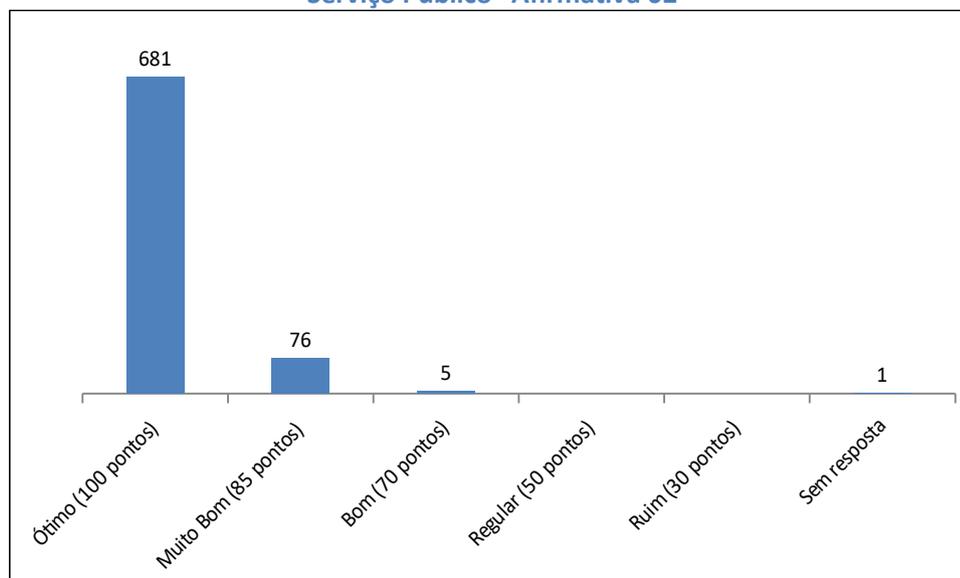
Gráfico 26- Distribuição das respostas sobre a questão “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”. Afirmativa 01



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

De acordo com quase a totalidade dos respondentes, ou seja, 761, eles são assíduos, pontuais e cumprem a jornada de trabalho de acordo com a legislação e os princípios institucionais. Somente um gestor considerou como “regular”.

Gráfico 27- Distribuição das respostas sobre a questão “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” Afirmativa 02



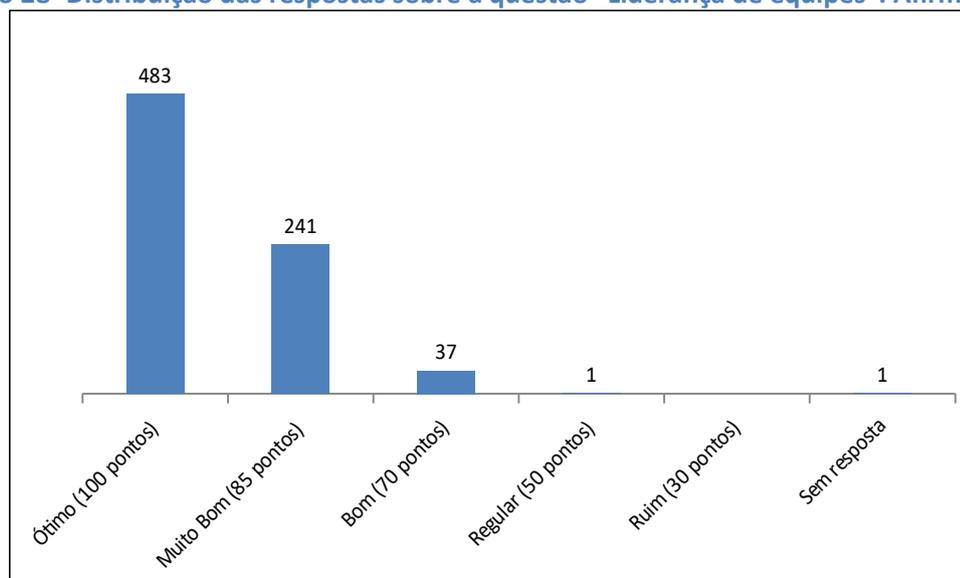
Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Nota-se que, assim como no aspecto anterior, todos os respondentes avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, “Muito Bom” ou “Bom”. Esse resultado demonstra que as chefias da UFMG buscam praticar as prerrogativas funcionais do servidor público, construídas com profissionalismo, responsabilidade e compromisso com o interesse público.

4.2.5 Liderança de equipes

O aspecto “Liderança de equipes” foi avaliado apenas pelos gestores, pois tem por sua natureza cunho gerencial. Para tanto, foram utilizadas as seguintes afirmativas como parâmetros de avaliação pelas chefias: “Exerço o papel de orientador e busco motivar os membros da equipe, promovendo a sua integração, em clima de igualdade, e ressaltando a importância da contribuição de cada um para o alcance dos objetivos institucionais” e “Gerencio conflitos com bom senso e respeito às diferenças, tendo por princípios a impessoalidade e a razoabilidade”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 28 e 29.

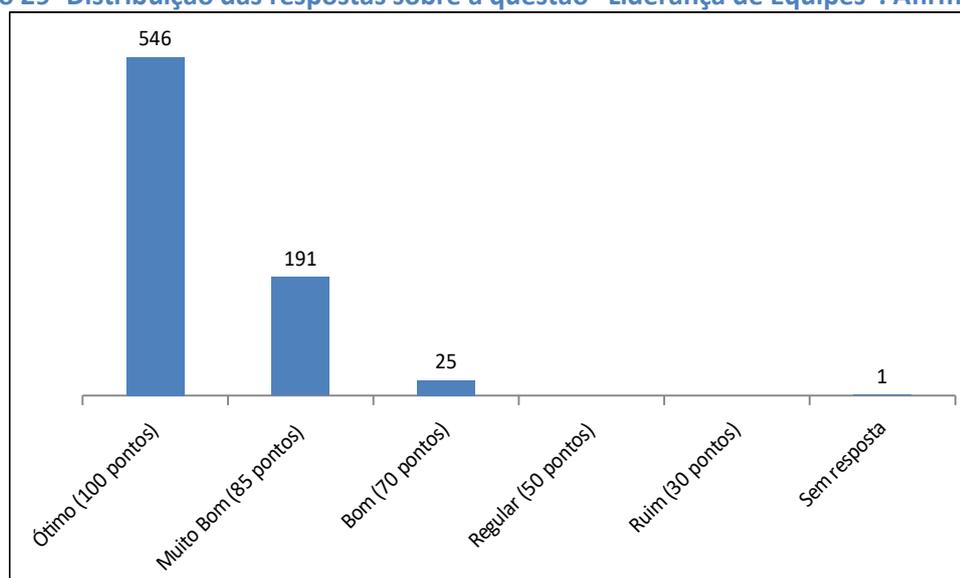
Gráfico 28- Distribuição das respostas sobre a questão “Liderança de equipes”. Afirmativa 01



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que, para este aspecto, 483 (63%) chefias apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 241 (32%) gestores como “Muito Bom” e 37 (5%) gestores como “Bom”. Apenas 1 (um) considerou seu desempenho “Regular”. Infere-se com o gráfico acima que as chefias, de um modo geral, cumprem com grande responsabilidade e ética o desempenho das suas funções, e que os gestores da Universidade reconhecem a importância de orientar e incentivar seus subordinados em seu desenvolvimento profissional, fator que contribui para melhores resultados da equipe como um todo.

Gráfico 29- Distribuição das respostas sobre a questão “Liderança de Equipes”. Afirmativa 02



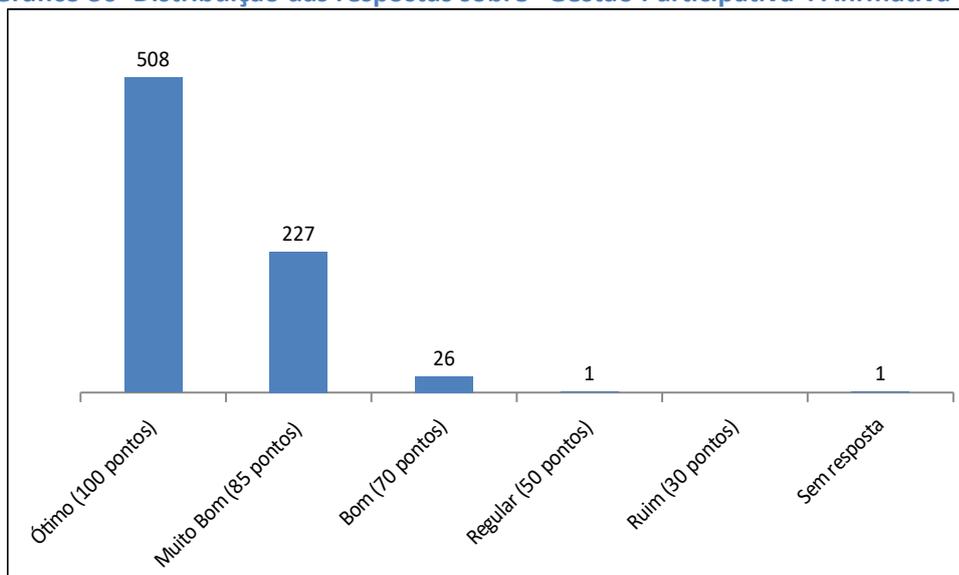
Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que, para este aspecto, 546 (72%) chefias apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 191 (25%) gestores como “Muito Bom” e 25 (3%) gestores como “Bom”. De acordo com os respondentes, os mesmos agem observando os direitos fundamentais e coletivos do homem.

4.2.6 Gestão Participativa

O aspecto “Gestão Participativa”, assim como o anterior, foi avaliado apenas pelos gestores, que deveriam se avaliar de acordo com as seguintes afirmativas: “Incentivo o *feedback*, escutando opiniões e sugestões sobre os processos de trabalho, e busco o envolvimento e o comprometimento da equipe na análise, formulação e execução do plano de trabalho” e “Realizo reuniões com minha equipe para acompanhar e avaliar o andamento das atividades/projetos, compreendendo quais tarefas podem ou não ser delegadas, valorizando a habilidade e a qualificação de cada servidor”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 30 e 31.

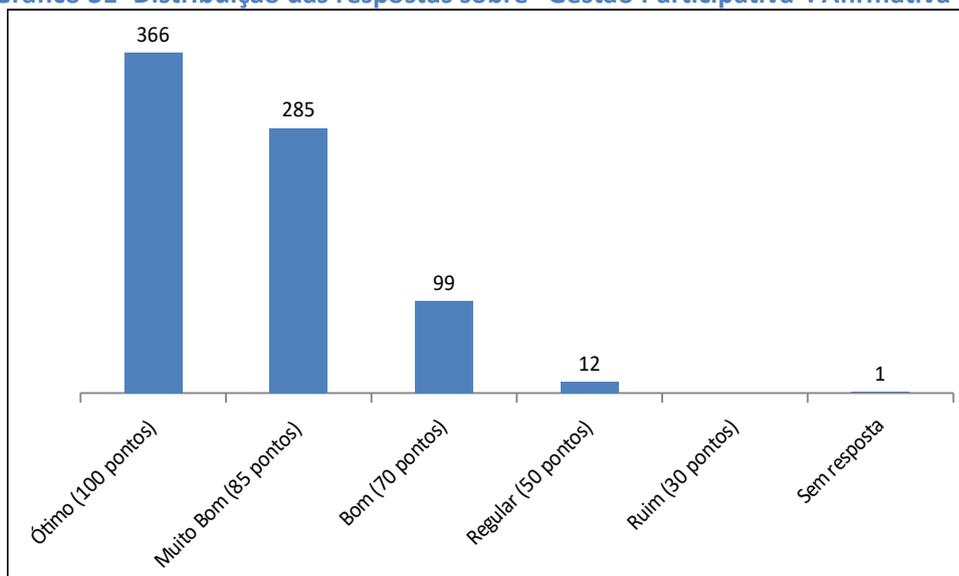
Gráfico 30- Distribuição das respostas sobre “Gestão Participativa”. Afirmativa 01



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que, para este aspecto, 508 (67%) servidores avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 227 (30%) assinalaram “Muito Bom”, 26 (3%) assinalaram “Bom”. Apenas 1 (um) considerou seu desempenho “Regular” e 1 (um) não deu resposta. De acordo com os respondentes, o trabalho por eles desenvolvido é focado na equipe e orientado pelos princípios institucionais.

Gráfico 31- Distribuição das respostas sobre “Gestão Participativa”. Afirmativa 02



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

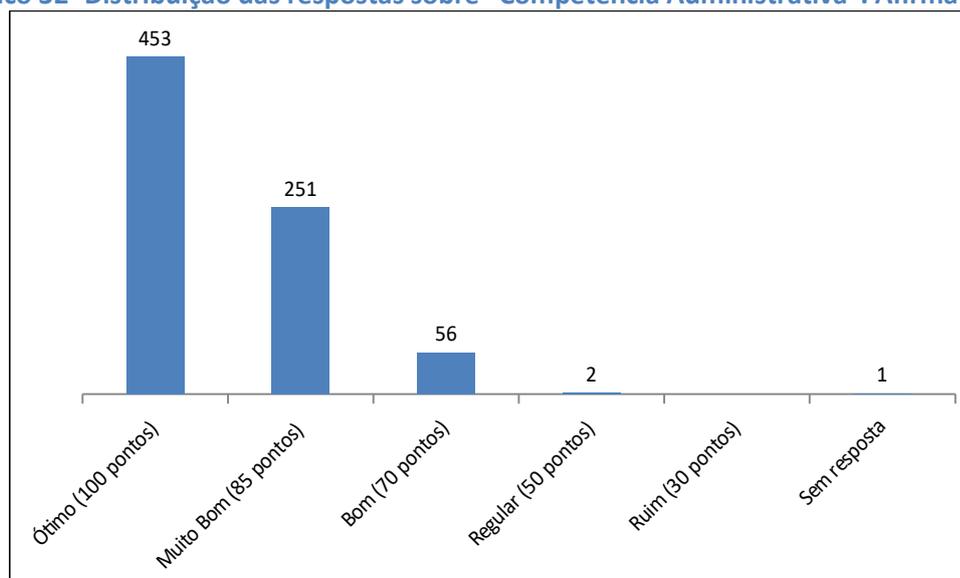
Observa-se que, para este aspecto, 366 (48%) servidores avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 285 (37%) assinalaram “Muito Bom” e 99 (13%) assinalaram “Bom”. Apenas 12 servidores consideraram seu desempenho “Regular”, e 01 servidor não deu resposta.

Esse resultado aponta que as chefias da UFMG demonstram incentivar a participação dos membros da equipe nos processos de gestão, compartilhando-a por meio da delegação de tarefas e escuta dos seus subordinados. No entanto, convém ressaltar que é importante ouvir as chefias que consideraram seu desempenho regular no item que se refere à realização de reuniões. Talvez seja interessante cursos de capacitação em relação à Gestão do Tempo.

4.2.7 Competência Administrativa

Neste aspecto, as chefias deveriam refletir sobre as seguintes afirmações: “Apresento conhecimentos inerentes à função que ocupo e aos processos de trabalho nos quais estou envolvido” e “Conheço a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 32 e 33.

Gráfico 32- Distribuição das respostas sobre “Competência Administrativa”. Afirmativa 01

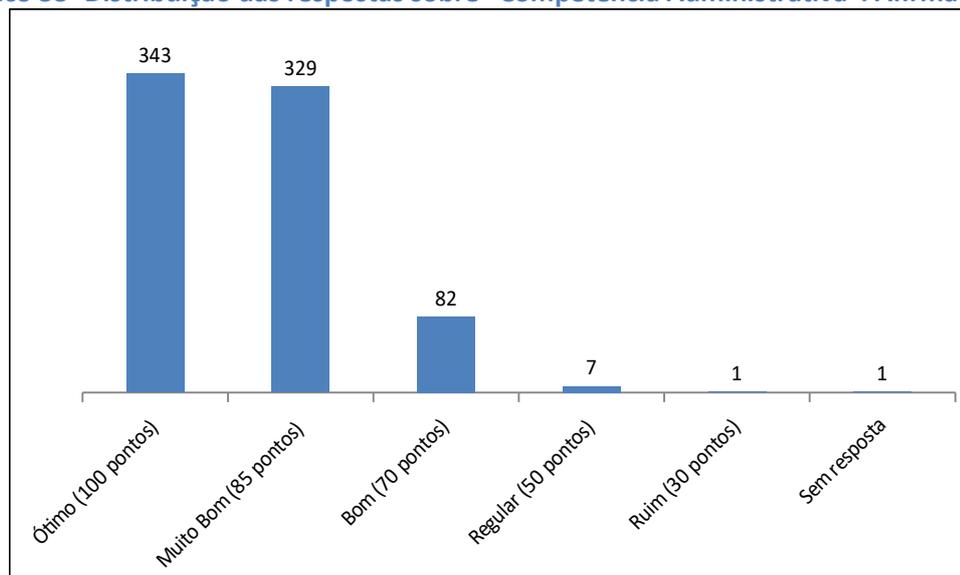


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Conforme gráfico acima, 453 (%) servidores avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 251 (%) assinalaram “Muito Bom” e 56 (%) assinalaram “Bom”. Dois servidores consideraram seu desempenho “Regular” e 01 servidor não deu resposta.

De acordo com os respondentes, a grande maioria dos gestores conhecem a legislação que permeia seus processos de trabalho contribuindo assim para a missão da UFMG.

Gráfico 33- Distribuição das respostas sobre “Competência Administrativa”. Afirmativa 02



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

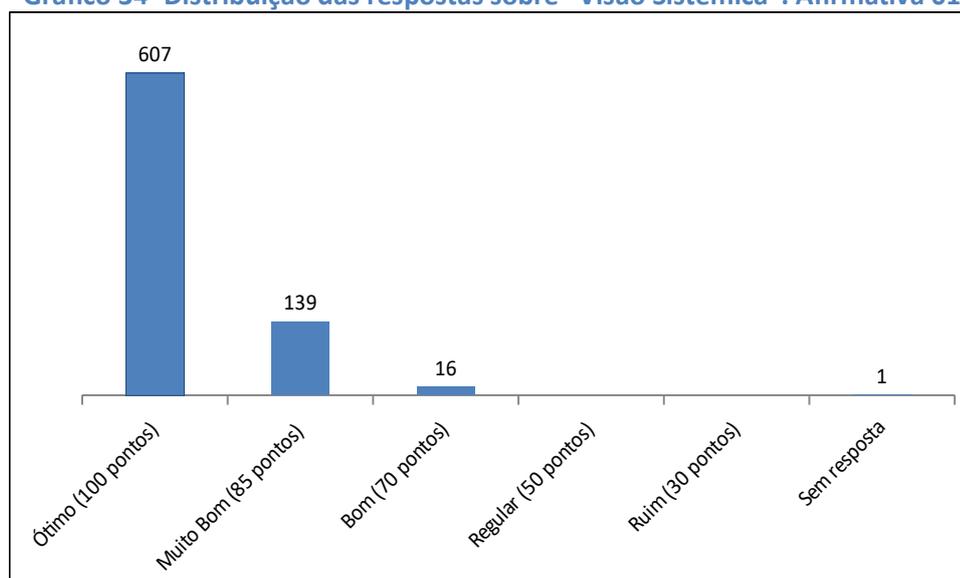
Conforme gráfico acima, 343 (45%) servidores avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 329 (43%) assinalaram “Muito Bom”, 82 (11%) assinalaram “Bom”, 7 (<1%) “Regular”, 01 (<1%) “Ruim” e 01 (<1%) não deu resposta.

Oito chefias responderam que consideram seu desempenho “Regular” ou “Ruim”. Seria interessante a realização de uma pesquisa pela PRORH com intuito de levantar cursos específicos para os gestores, para definir um Plano de Capacitação institucional que considere também as necessidades de capacitação das chefias universitárias.

4.2.8 Visão sistêmica

Neste aspecto, os gestores deveriam ser avaliados segundo as seguintes afirmações: “Percebo que o meu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG” e “Contribuo no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 34 e 35.

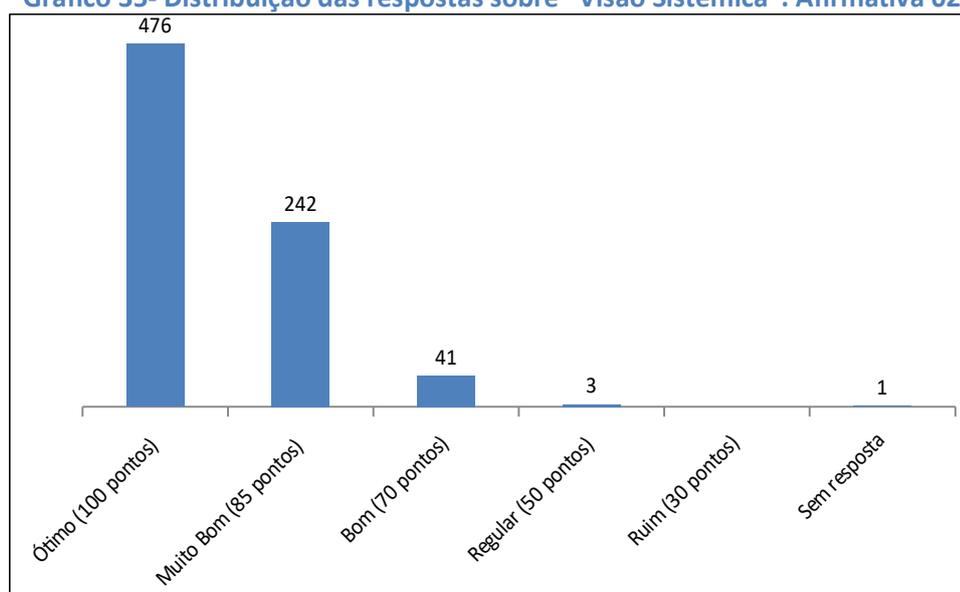
Gráfico 34- Distribuição das respostas sobre “Visão Sistêmica”. Afirmativa 01



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que todos os respondentes avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, “Muito Bom” ou “Bom” no aspecto referente ao impacto de seu trabalho em outras áreas/setores da UFMG. O fato de nenhuma chefia ter se avaliado como “Regular” ou “Ruim” é um resultado positivo, pois demonstra que os gestores da Universidade têm consciência da interlocução do seu trabalho com outros processos e pessoas na UFMG, e da influência das suas ações no todo institucional.

Gráfico 35- Distribuição das respostas sobre “Visão Sistêmica”. Afirmativa 02



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

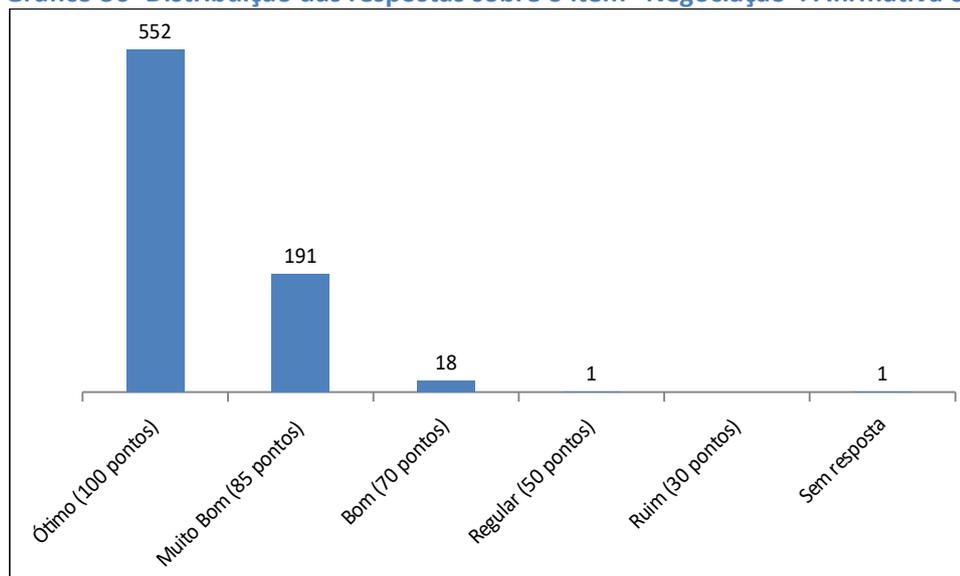
Observa-se que apenas 3 servidores avaliaram “Regular” no que se refere ao desenvolvimento de ações integradas. Num universo de 763 chefias, é um resultado positivo,

pois demonstra que os gestores da Universidade têm consciência da influência das suas ações no todo institucional. Porém, este item pode ainda ser fortalecido por meio de campanhas institucionais, por exemplo.

4.2.9 Negociação

O aspecto “Negociação” foi avaliado apenas pelos gestores, que deveriam refletir sobre as seguintes afirmativas: “Estabeleço acordos, por meio da negociação, com empenho, impessoalidade, razoabilidade, lealdade e boa-fé, respeitando diferentes pontos de vista” e “Esforço-me para identificar os interesses dos envolvidos na negociação, a fim de buscar as melhores alternativas para um acordo”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 36 e 37.

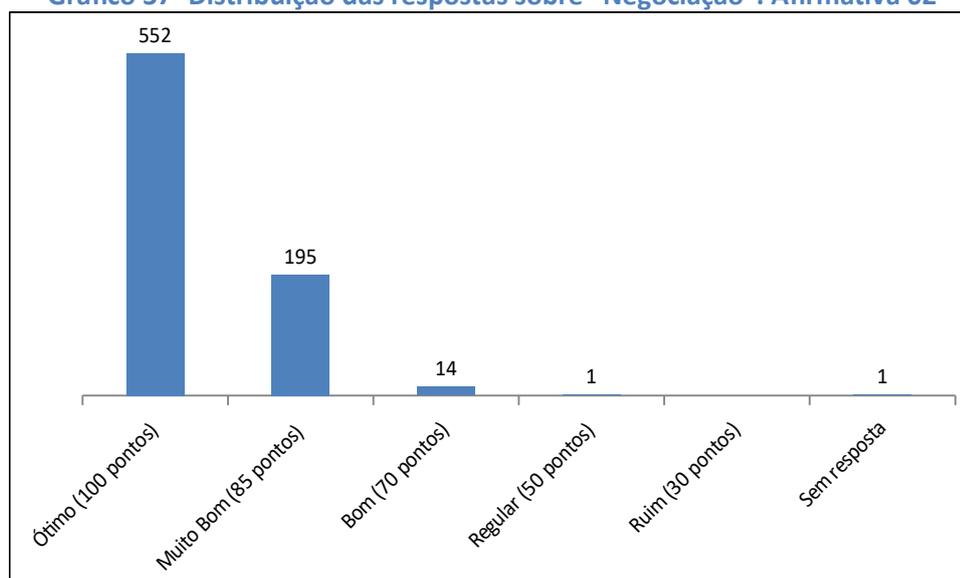
Gráfico 36- Distribuição das respostas sobre o item “Negociação”. Afirmativa 01



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Para este aspecto, nota-se que 552 (72%) gestores avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 191 (25%) como “Muito Bom” e 18 (2%) como “Bom”, e 1 (1%) servidor assinalou “Regular”. Embora apenas 1 dentre os 763 servidores que ocupam função de chefia, é importante debruçar sobre este resultado para propor ações que visem melhorar o desempenho do gestor.

Gráfico 37- Distribuição das respostas sobre “Negociação”. Afirmativa 02



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

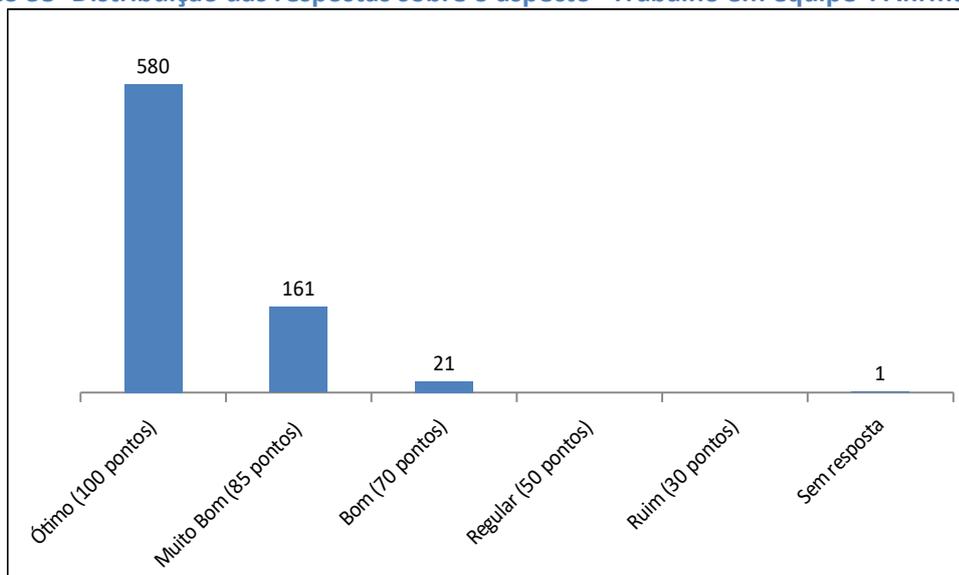
Para este item, nota-se que 552 (72%) gestores avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 195 (26%) como “Muito Bom” e 14 (2%) como “Bom”. Apenas 1 (<1%) servidor assinalou “Regular”.

Nos processos de gestão, o valor da negociação daquele que ocupa função de chefia é elevado, uma vez que o gestor precisa, por exemplo, mediar conflitos e tomar decisões sem perder de vista os princípios da administração pública. Assim, ao analisar os resultados apresentados no gráfico, observa-se que a maioria dos gestores da UFMG se define como ótimos negociadores.

4.2.10 Trabalho em Equipe

Neste aspecto, as chefias deveriam refletir sobre as seguintes afirmativas: “Compartilho com a equipe ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões e orientações superiores, dentre outras) e conhecimento” e “Sei ouvir posições contrárias, estou disposto a cooperar e acato sugestões da equipe”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 38 e 39.

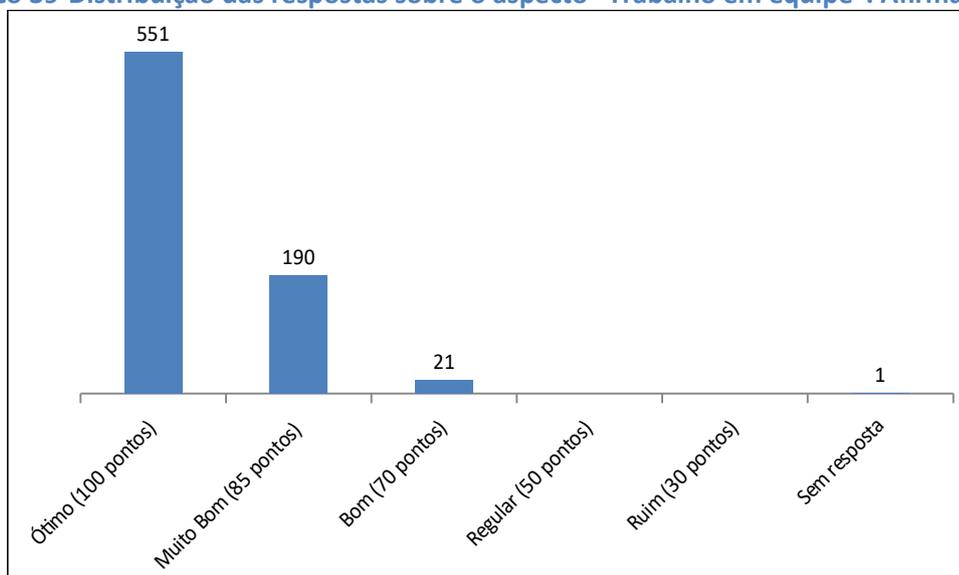
Gráfico 38- Distribuição das respostas sobre o aspecto “Trabalho em equipe”. Afirmativa 01



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Nota-se que todos os respondentes avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, “Muito Bom” ou “Bom”. Esse resultado demonstra que as chefias da UFMG buscam aprimorar suas habilidades em relação ao trabalho em equipe compartilhando informações, ouvindo a todos e cooperando a fim de atingir os objetivos institucionais.

Gráfico 39- Distribuição das respostas sobre o aspecto “Trabalho em equipe”. Afirmativa 02



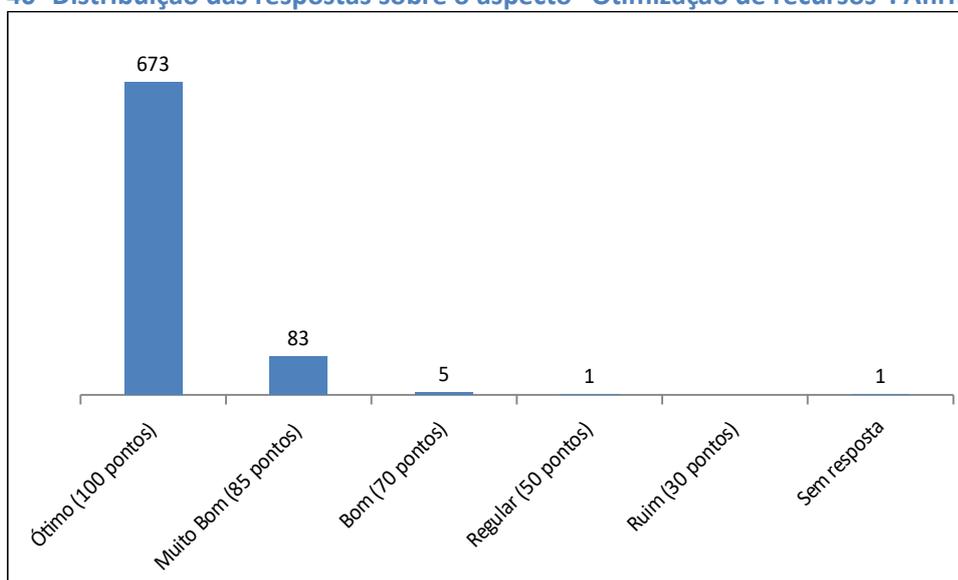
Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

De acordo com os respondentes, o desempenho nesse aspecto e levando em conta o enunciado na afirmativa 02 “sei ouvir posições contrárias, estou disposto a cooperar e acato as sugestões da equipe” ficou entre “ótimo” e “bom”, evidenciando mais uma vez, o compromisso dos gestores com a “coisa pública”.

4.2.11 Otimização de recursos

Neste aspecto, as chefias deveriam refletir sobre as seguintes afirmativas: “Atuo com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações e adoto procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos” e “Estou atento às condições de trabalho da minha área e busco viabilizar as melhorias necessárias ao desempenho da minha equipe”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 40 e 41.

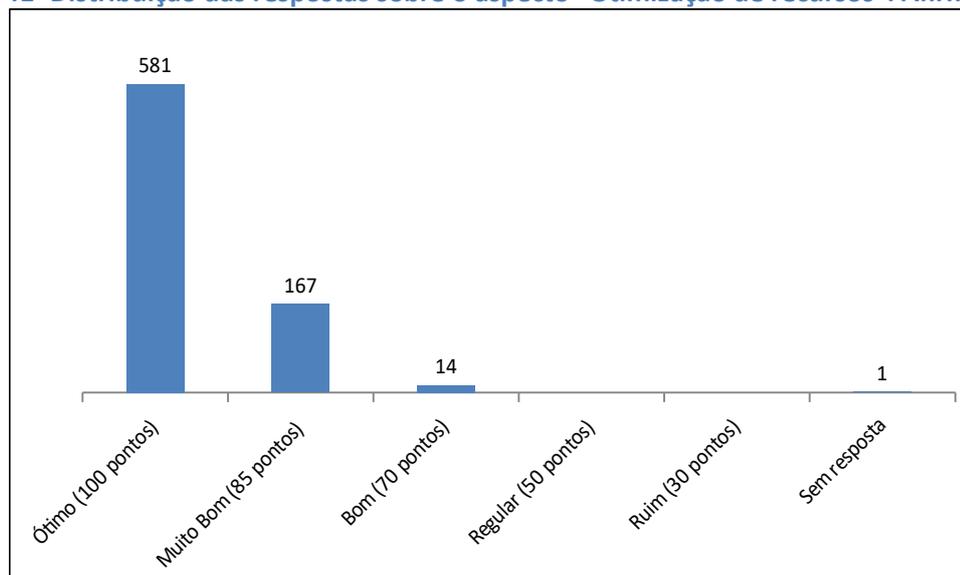
Gráfico 40- Distribuição das respostas sobre o aspecto “Otimização de recursos”. Afirmativa 01



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que todas as chefias respondentes avaliam seu desempenho no aspecto “otimização de recursos” como “Ótimo”, “Muito Bom” ou “Bom”. Apenas uma chefia avalia seu desempenho como “Regular”.

Gráfico 41- Distribuição das respostas sobre o aspecto “Otimização de recursos”. Afirmativa 02.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que todas as chefias respondentes avaliaram seu desempenho no aspecto “otimização de recursos” como “Ótimo”, “Muito Bom” ou “Bom”.

Esse resultado demonstra que o servidor da UFMG se preocupa com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição, comportamento cada vez mais requerido pela instituição que, por vezes, atua com orçamentos limitados.

4.3 Questões sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

Atualmente, a busca por uma boa qualidade de vida no trabalho (QVT) não é preocupação apenas do indivíduo, mas também, dos governos e das organizações, sejam elas públicas ou privadas, pois essa interferirá na saúde de seus trabalhadores, bem como na satisfação e na sua produtividade, interferindo, assim, na economia nacional. Ferreira (2012) complementa que:

A promoção da qualidade de vida no trabalho é inseparável de um conhecimento rigoroso do contexto de trabalho no qual estão inseridos os trabalhadores. Conhecer o que eles pensam e como eles avaliam esse contexto é central e incontornável para agregar ao trabalho a qualidade de vida tão almejada.

Dessa forma, destaca-se a relevância da proposta da PRORH em abordar a temática de QVT na ocasião da avaliação de desempenho do ano de 2016 para subsidiar um diagnóstico inicial de QVT na UFMG sob a ótica dos servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE).

Essa abordagem permite a construção de um espaço para que os TAE, gestores e dirigentes possam se expressar em relação a QVT na organização, dando início a uma abordagem coletiva na construção de indicadores que orientem a elaboração de programas de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho.

Foram abordados nesse momento os fatores globais estruturadores que integram o diagnóstico macro ergonômico, são eles:

- 1) Condições de trabalho e suporte organizacional;
- 2) Organização do trabalho;
- 3) Relações socioprofissionais de trabalho;
- 4) Reconhecimento e crescimento profissional;
- 5) Elo entre trabalho e vida pessoal.

Para a coleta dos dados foi utilizada a escala Likert, também conhecida como escala somatória, no qual o respondente pode demonstrar seu nível de concordância – discordância para cada afirmativa. As respostas para as quatro questões eram dadas segundo a Escala, variando de 1 a 5, sendo: 1 – Discordo totalmente e 5 – Concordo totalmente. O valor 3 – Não concordo nem discordo, a posição neutra da escala, ou seja, o servidor poderia não emitir opinião sobre a afirmativa. Nenhuma questão apresentava ordem inversa na escala, ou seja, para todas as questões, quando maior o valor da escala, maior a concordância com a afirmativa.

4.3.1 Avaliação de Desempenho / 2017

Assim como no ano anterior, na Avaliação de Desempenho de 2017, dos cinco questionários disponibilizados, dois eram de autoavaliação, sendo um questionário a ser respondido pelos servidores sem cargo de chefia, e o outro, destinado aos ocupantes de cargos de chefias.

Em ambos os questionários, os respondentes deveriam opinar sobre cinco afirmativas relativas à Qualidade de Vida no Trabalho na UFMG. As afirmativas apresentavam cinco opções de grau de concordância, variando de Discordo totalmente a concordo totalmente.

- Afirmativa 1: As condições de trabalho e suporte organizacional oferecidos pela UFMG (equipamentos arquitetônicos, ambiente físico, instrumental, matéria-prima e suporte organizacional) contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho.
- Afirmativa 2: A organização do trabalho da UFMG (divisão do trabalho, missão, objetivos e metas organizacionais, trabalho prescrito, tempo de trabalho, processo de trabalho, gestão do trabalho e padrão de conduta) contribui para a minha qualidade de vida no trabalho.
- Afirmativa 3: As relações socioprofissionais de trabalho presentes na UFMG (relações hierárquicas, relações com pares e relações externas) contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho.
- Afirmativa 4: O reconhecimento e o crescimento profissional oferecidos pela UFMG contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho.
- Afirmativa 5: O elo entre o trabalho na Universidade e a vida social (tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social do servidor da UFMG, importância da UFMG na sociedade) contribui para a minha qualidade de vida no trabalho.

A avaliação das cinco afirmativas foi feita segundo a Escala Likert, variando de 1 a 5, sendo:

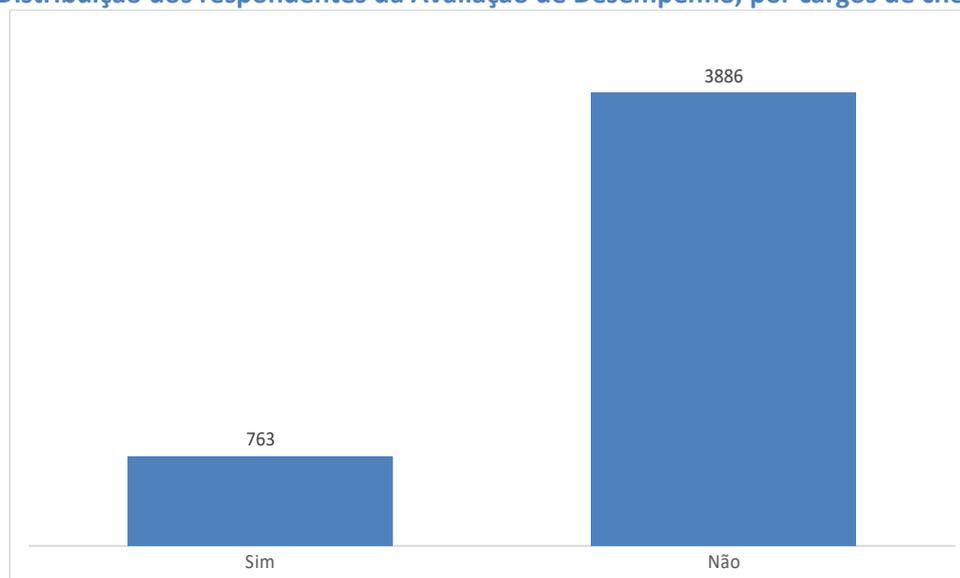
- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo parcialmente
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo parcialmente
- 5- Concordo totalmente

A opção 3 indica a posição neutra da escala, ou seja, o servidor poderia não emitir opinião sobre a afirmativa.

Nenhuma questão apresentava ordem inversa na escala, ou seja, para todas as questões, quando maior o valor da escala, maior a concordância com a afirmativa.

Os questionários foram respondidos por 4.649 servidores, dos quais 763 ocupavam cargos de chefias (Figura 1).

Figura 1- Distribuição dos respondentes da Avaliação de Desempenho, por cargos de chefia, ou não.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

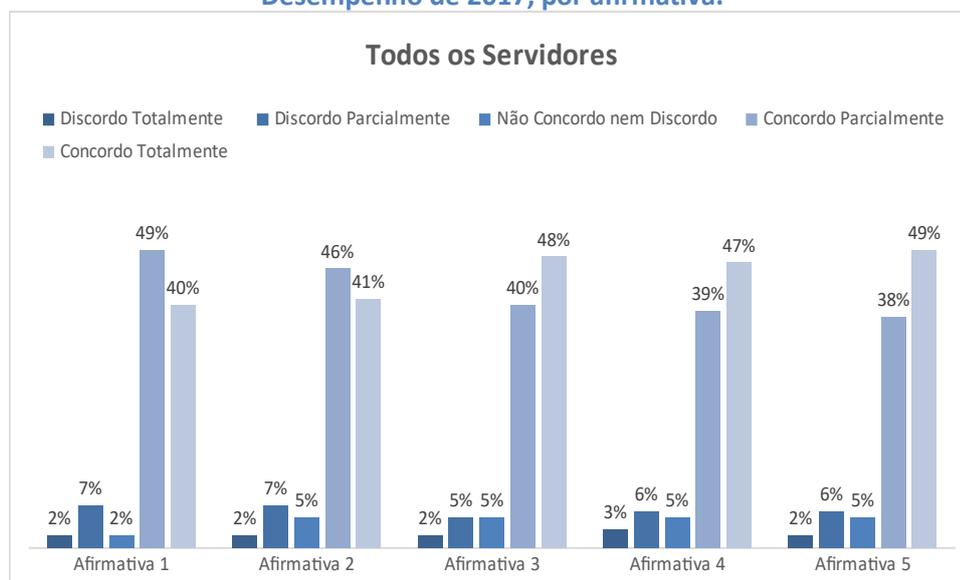
Dos respondentes sem cargos de chefia, 100,% eram técnicos administrativos de educação (TAE). Já entre os servidores com cargos de chefia, 51,76% eram servidores docentes e 48,24% servidores TAE.

Tabela 1-Distribuição dos servidores por carreira e ocupação de cargos de chefia.

Avaliador	Servidores sem cargos de Chefia		Servidores com cargos de Chefia	
	N	%	N	%
Docentes	0,0%	0,0%	395	51,76%
TAE	3.886	100,00%	368	48,24%
Outros	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	3.886	100,0%	763	100,0%

respondentes que não concordaram nem discordaram, apenas 2%, e nas demais afirmativas, esse percentual foi de 5%. Já entre os discordantes, seja totalmente ou parcialmente, o menor percentual foi observado na afirmativa 3 (8%).

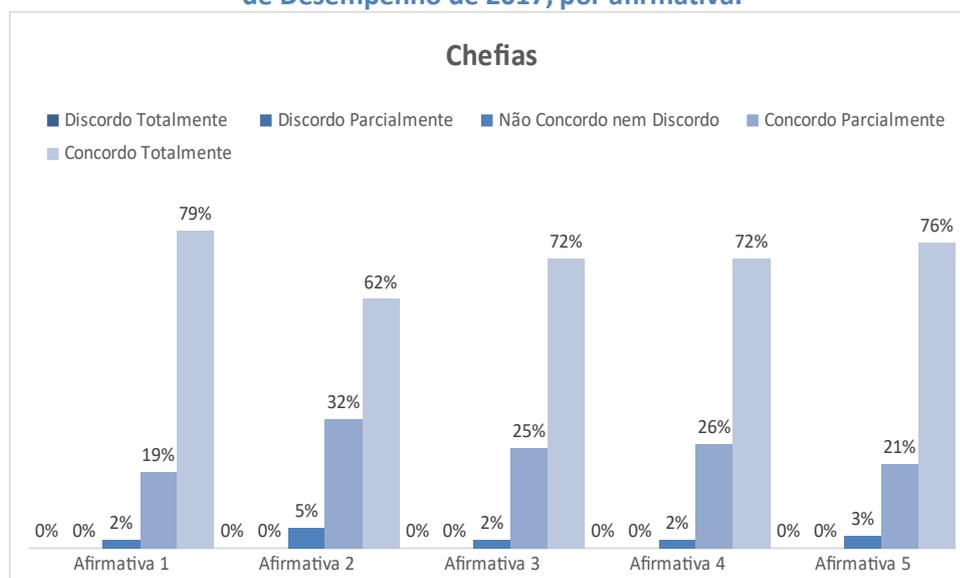
Figura 2- Distribuição da concordância ou não de todos os servidores que responderam a Avaliação de Desempenho de 2017, por afirmativa.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Quando observado somente os resultados das chefias, não houve discordância das afirmativas 1 e 5. Apenas 3 pessoas discordaram da afirmativa 2, um discordou da afirmativa 3 e também, apenas um servidor, discordou da afirmativa 4. O maior percentual dos que não concordaram nem discordaram foi observado na afirmativa 2, com 5%. Nas demais afirmativas esse percentual foi de 3% ou menos. Na afirmativa 2, o percentual dos que concordaram totalmente foi de 62%, e para as demais questões, esse percentual foi superior a 70%.

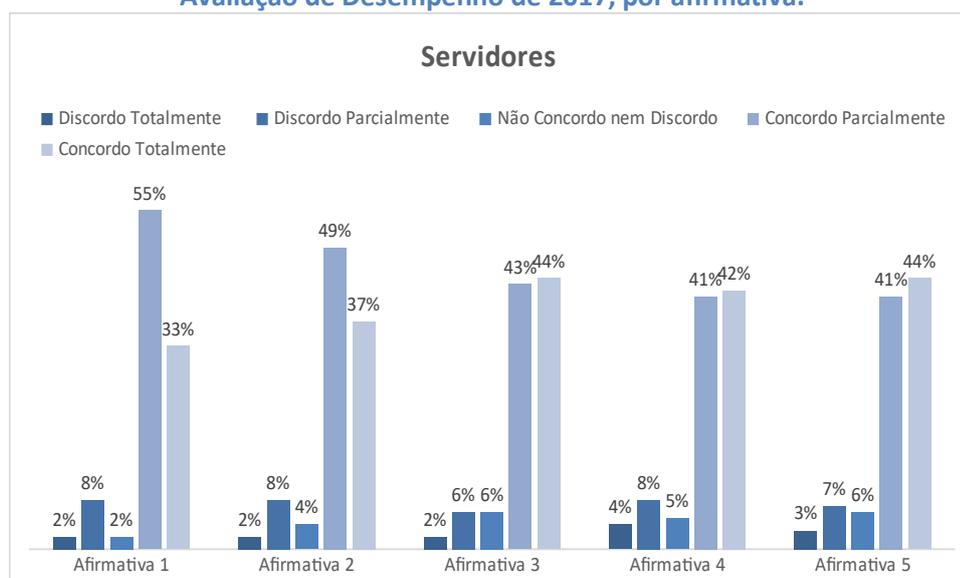
Figura 3- Distribuição da concordância ou não dos ocupantes de chefia que responderam a Avaliação de Desempenho de 2017, por afirmativa.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Entre os demais servidores, sem cargos de chefia, pelo menos 10% discordaram das afirmativas 1, 2, 4 e 5. Na afirmativa 3, foram 8% de discordantes. Entre os não concordaram nem discordam os maiores percentuais foram observados nas afirmativas 3 e 5 (6%), e o menor na afirmativa 1 (2%). Entre os que concordaram totalmente, o percentual foi inferior a 50% para todas as afirmativas. Nas afirmativas 1 e 2, o percentual dos que concordaram parcialmente foi maior que daqueles que concordaram totalmente.

Figura 4- Distribuição da concordância ou não dos não ocupantes de chefia que responderam a Avaliação de Desempenho de 2017, por afirmativa.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Para as afirmativas 1,2,3, e 4, foram computadas duas respostas faltantes, e para a afirmativa 5, 3 respostas faltantes.

Tabela 2-Distribuição dos servidores, por concordância ou não, com cada afirmativa.

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
----------------------------	------------------------------	--------------------------------------	------------------------------	----------------------------

A afirmativa 1 (As condições de trabalho e suporte organizacional oferecidos pela UFMG contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho) teve 79% de total concordância entre os ocupantes de cargos de chefia. Já entre os demais servidores, esse percentual foi 33%, sendo que 55% concordaram parcialmente. Entre os ocupantes de cargos de chefia, ninguém discordou da afirmativa, já entre os demais servidores, 2% discordaram totalmente e 8%, discordaram parcialmente. O percentual dos que não concordaram nem discordaram foi igual entre os dois grupos, de 2%.

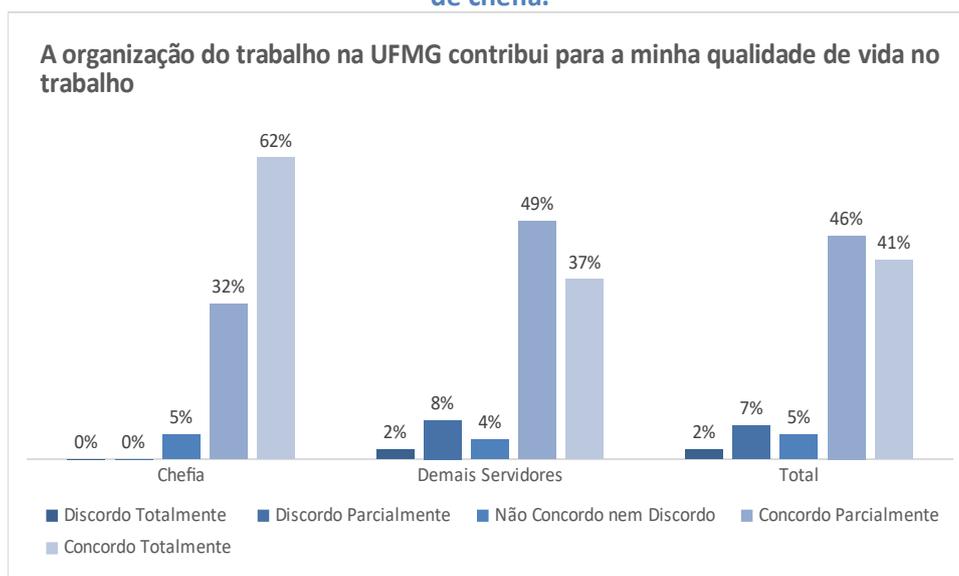
Figura 5- Distribuição dos itens de avaliação da afirmativa 1 por ocupação, ou não, de cargo de chefia.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Na afirmativa 2 (A organização do trabalho na UFMG contribui para a minha qualidade de vida no trabalho) obteve o menor percentual de servidores que concordaram totalmente com a afirmativa, seja entre os ocupantes de cargos de chefia (62%), seja entre os demais servidores (37%). Aproximadamente um terço dos ocupantes de cargo de chefia e metade dos servidores, concordou parcialmente com a afirmativa. Essa afirmativa também recebeu o maior percentual de pessoas em cargo de chefia que mantiveram um posicionamento neutro (nem concordaram nem discordaram), em relação aos demais servidores, sendo os percentuais de 5% e 4%, respectivamente.

Figura 6- Distribuição dos itens de avaliação da afirmativa 2 por ocupação, ou não, de cargo de chefia.

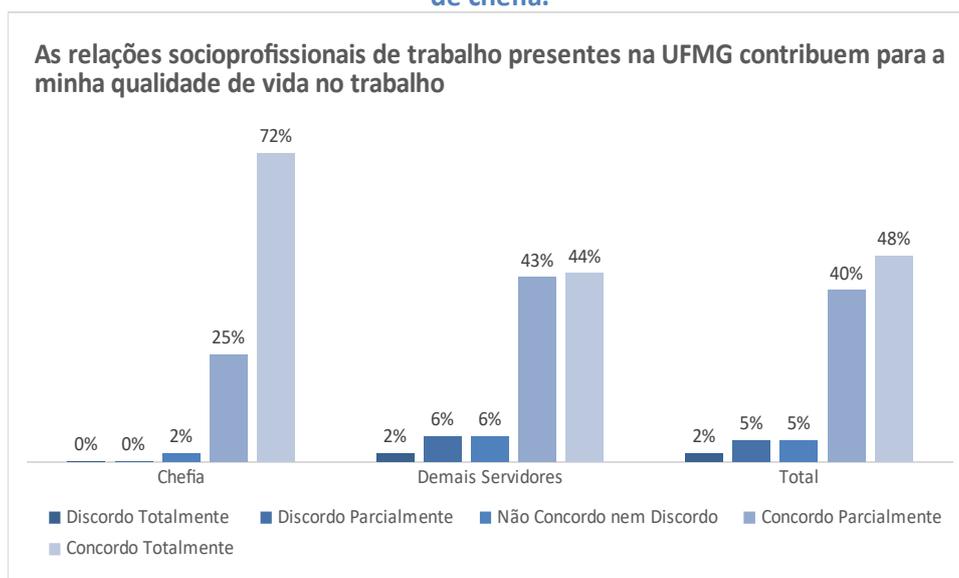


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

As afirmativas 3 (As relações socioprofissionais de trabalho presentes na UFMG contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho), 4 (O reconhecimento e o crescimento profissional oferecidos pela UFMG contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho) e 5 (O elo entre o trabalho na Universidade e a vida social contribui para a minha qualidade de vida no trabalho), apresentaram comportamento semelhante, em relação à concordância dos respondentes.

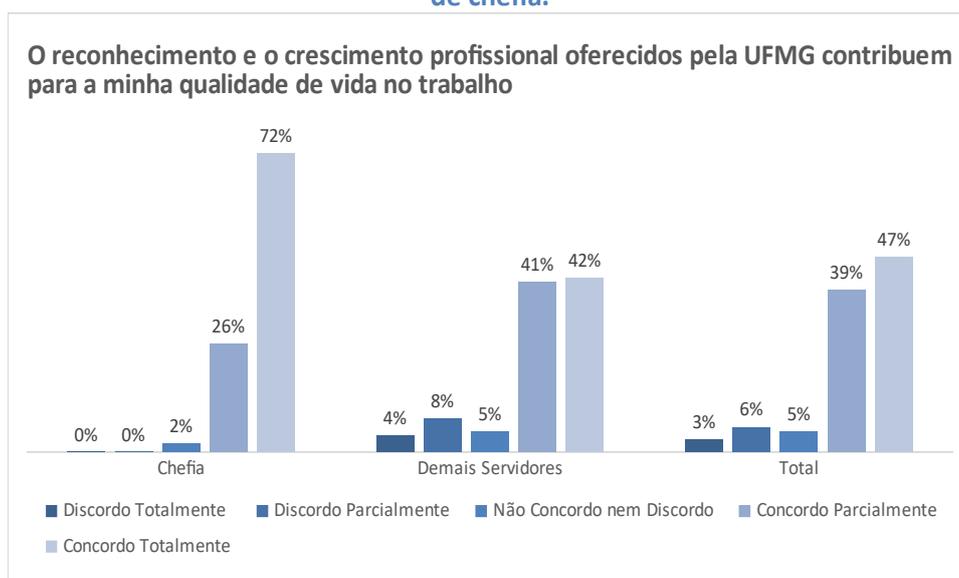
Para as três afirmativas, entre os ocupantes de cargos de chefia, não houve discordância, já entre os demais servidores, o percentual de discordante foi superior a 8%. Entre aqueles que não concordaram nem discordaram, o percentual foi de 5% do total de respondentes. Entre as chefias, aproximadamente um terço dos respondentes, concordaram parcialmente com as afirmativas, e dois terços, concordaram totalmente. Já entre os demais servidores, o percentual dos que concordaram totalmente ficou em torno de 44%, sendo ligeiramente maior do que aqueles que concordaram parcialmente, com diferenças inferiores a 3%.

Figura 7- Distribuição dos itens de avaliação da afirmativa 3 por ocupação, ou não, de cargo de chefia.



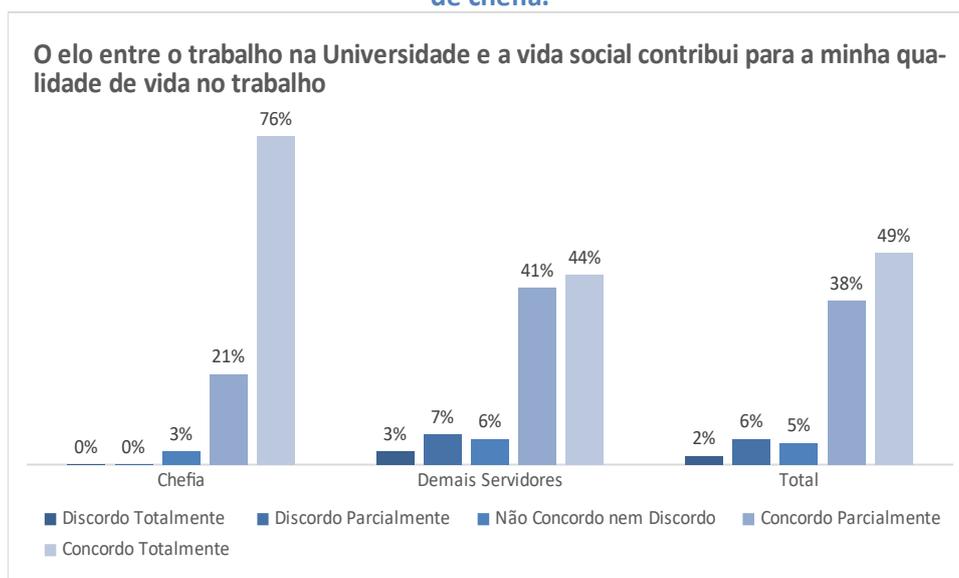
Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Figura 8- Distribuição dos itens de avaliação da afirmativa 4 por ocupação, ou não, de cargo de chefia.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Figura 9- Distribuição dos itens de avaliação da afirmativa 5 por ocupação, ou não, de cargo de chefia.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

A escala Likert, também chamada de escala somatória, pode ser analisada como categóricas, através da análise de frequências, e como escala numérica (valores médios e variância).

Sendo assim, considerando todas as respostas, os valores médios de cada uma das afirmativas foram bem próximos, sendo de 4,2 para as afirmativas 1, 2 e 4 e de 4,3, para as afirmativas 3 e 5.

Quando se compara os valores médios de cada afirmativa, verifica-se que entre os ocupantes de cargos de chefia as médias foram maiores, em todas as afirmativas, ou seja, os ocupantes de cargos de chefia foram mais concordantes com as afirmativas que os demais servidores.

Tabela 3- Valores médios da escala Likert por afirmativa, e grupo de servidores.

Afirmativas	Chefias	Servidores	Total
Afirmativa 1	4,8	4,1	4,2
Afirmativa 2	4,6	4,1	4,2
Afirmativa 3	4,7	4,2	4,3
Afirmativa 4	4,7	4,1	4,2
Afirmativa 5	4,7	4,2	4,3

Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Na tabela 4 apresentou-se os valores médios para cada afirmativa e para cada unidade de lotação dos servidores.

As maiores médias gerais foram observadas na Comissão Permanente do Pessoal Docente (média de 4,6), seguido da Pró-reitoria de Administração, Escola de Enfermagem, Pró-Reitoria de Planejamento e Laboratório de Computação Científica, todas com média de 4,5. Já as menores médias gerais, foram observadas no Departamento de Administração de Pessoal, Coordenadoria de Comunicação Social, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Departamento de Gestão Ambiental, com média de 3,9, seguidas do Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares (média de 3,8) e Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (média de 3,6).

A Comissão Permanente do Pessoal Docente e a Pró-Reitoria de Administração apresentaram 4 das maiores médias das cinco afirmativas. Já o Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador e Procuradoria Jurídica apresentaram as maiores médias em três das cinco afirmativas. A Procuradoria Jurídica apresentou as maiores médias nas afirmativas 2, 3 e 4, mas apresentou a menor média da afirmativa 1.

O Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos apresentou as menores médias nas cinco afirmativas, seguido do Departamento de Gestão Ambiental, que apresentou as menores médias em três das cinco afirmativas.

Na afirmativa 1 " As condições de trabalho e suporte organizacional oferecidos pela UFMG (equipamentos arquitetônicos, ambiente físico, instrumental, matéria-prima e suporte organizacional) contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho." a maior média, ou seja, maiores concordâncias com a afirmativa, foram observadas no Centro de Apoio a Educação à Distância (4,7), Pró-Reitoria de Administração (4,7), Secretaria de Órgãos de Deliberação Superior (4,7), Editora Universitária (4,6) e Departamento de Contabilidade (4,6). Já as menos médias, indicando menores concordâncias, foram verificadas no Departamento de Administração de Pessoal (4,0), Pro Reitoria de Assuntos Estudantis (3,9), Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (3,8), Escola de Belas Artes (3,8) e Procuradoria Jurídica (3,7).

Na afirmativa 2 "A organização do trabalho da UFMG (divisão do trabalho, missão, objetivos e metas organizacionais, trabalho prescrito, tempo de trabalho, processo de trabalho, gestão do trabalho e padrão de conduta) contribui para a minha qualidade de vida no trabalho" as maiores médias foram observadas na Comissão Permanente do Pessoal Docente (4,6), Pró-Reitoria de Administração (4,5), Laboratório de Computação Científica (4,5) e Procuradoria Jurídica (4,5). Já as menores médias foram observadas na Coordenadoria de Comunicação Social (3,8), Diretoria de Relações Internacionais (3,8), Departamento de Administração de Pessoal (3,6), Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares (3,4) e Departamento de Desenvolvimento e Recursos Humanos (3,4).

Já na Afirmativa 3 " As relações socioprofissionais de trabalho presentes na UFMG (relações hierárquicas, relações com pares e relações externas) contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho" as unidades com maiores médias foram Procuradoria Jurídica (4,7), Secretaria de Órgãos de Deliberação Superior (4,7), Pró-Reitoria de Administração (4,6), Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador (4,6), Comissão Permanente do Pessoal Docente (4,6) e Pro Reitoria de Planejamento (4,6). Já as menores médias foram observadas no Centro de Microscopia (3,9), Centro Esportivo Universitário (3,9), Departamento de Gestão Ambiental (3,9) e Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (3,4).

Na afirmativa 4 " O reconhecimento e o crescimento profissional oferecidos pela UFMG contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho", as três unidades com maiores médias foram Procuradoria Jurídica (4,8), Pró-Reitoria de Administração (4,6) e Comissão Permanente do Pessoal Docente (4,6), e as menores médias foram observadas no Departamento de Gestão Ambiental (3,6), Pró-Reitoria de Pós-Graduação (4,6), Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares (3,6) e Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (3,5).

Na afirmativa 5 "O elo entre o trabalho na Universidade e a vida social (tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social do servidor da UFMG, importância da UFMG na sociedade) contribui para a minha qualidade de vida no trabalho", as duas maiores média foram observadas na Comissão Permanente do

Pessoal Docente (4,7) e na Pró-Reitoria de Planejamento (4,6). Já as menores médias, forma observadas no Departamento de Gestão Ambiental (3,7), Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (3,7), Pró-Reitoria de Pós-Graduação (3,7) e Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares (3,4).

Tabela 4- Valores médios e média geral por unidade do servidor.

Unidades	Nº total	Afirmativas					Total
		1	2	3	4	5	
AUDITORIA GERAL	9	4,1	4,3	4,4	4,1	4,1	4,2
BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA	43	4,3	4,4	4,4	4,3	4,4	4,4
CENTRO DE APOIO A EDUCAÇÃO A DISTANCIA	21	4,7	4,3	4,1	4,0	4,2	4,3
CENTRO DE COMPUTAÇÃO	61	4,3	4,1	4,3	3,9	4,0	4,1
CENTRO DE MICROSCOPIA	16	4,4	4,1	3,9	3,8	3,9	4,0
CENTRO ESPORTIVO UNIVERSITÁRIO	22	4,1	4,3	3,9	4,2	4,2	4,1
CENTRO PEDAGÓGICO – 1o.GRAU	43	4,2	4,3	4,3	4,2	4,4	4,3
COLÉGIO TÉCNICO	52	4,3	4,0	4,0	3,8	4,0	4,0
COMISSÃO PERMANENTE DO PESSOAL DOCENTE	7	4,4	4,6	4,6	4,6	4,7	4,6
COORDENADORIA DE ASSUNTOS COMUNITÁRIOS	35	4,3	4,2	4,3	4,4	4,3	4,3
COORDENADORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL	49	4,0	3,8	4,0	3,7	3,9	3,9
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	76	4,0	3,6	4,0	3,9	4,0	3,9
DEPARTAMENTO DE ATENÇÃO SAÚDE TRABALHADOR	69	4,2	4,3	4,6	4,5	4,5	4,4
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE	19	4,6	4,0	4,5	4,1	4,2	4,3
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE REC HUMANOS	45	3,8	3,4	3,4	3,5	3,7	3,6
DEPARTAMENTO DE GESTÃO AMBIENTAL	17	4,1	4,1	3,9	3,6	3,7	3,9
DEPARTAMENTO DE LOGÍSTICA SUPRIMENTO SERVIÇO OPER	101	4,2	4,2	4,2	4,2	4,3	4,2
DEPARTAMENTO DE MANUTENÇÃO OPER INFRAESTRUTURA	100	4,3	4,2	4,2	4,2	4,3	4,2
DEPARTAMENTO DE REGISTRO E CONTROLE ACADÊMICO	30	4,0	4,0	4,3	4,1	4,3	4,1
DIRETORIA DE AÇÃO CULTURAL	52	4,0	4,1	4,2	4,2	4,1	4,1
DIRETORIA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS	18	4,1	3,8	4,4	3,7	4,0	4,0
EDITORA UNIVERSITÁRIA	34	4,6	4,2	4,3	3,8	4,0	4,2
ESCOLA DE ARQUITETURA	56	4,3	4,4	4,5	4,3	4,4	4,4
ESCOLA DE BELAS ARTES	75	3,8	4,0	4,2	3,9	4,1	4,0
ESCOLA DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO	56	4,4	4,2	4,2	4,2	4,3	4,3
ESCOLA DE ED. FÍSICA, FISIOTERAPIA E T OCUPACIONAL	70	4,4	4,3	4,5	4,4	4,4	4,4
ESCOLA DE ENFERMAGEM	64	4,7	4,4	4,5	4,4	4,4	4,5
ESCOLA DE ENGENHARIA	173	4,5	4,4	4,4	4,3	4,4	4,4
ESCOLA DE MUSICA	63	4,1	4,2	4,2	4,3	4,4	4,2
ESCOLA DE VETERINÁRIA	134	4,2	4,1	4,2	4,2	4,1	4,2
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS	82	4,2	4,0	4,2	3,9	4,1	4,1
FACULDADE DE DIREITO	53	4,1	4,0	4,3	4,1	4,1	4,1
FACULDADE DE EDUCAÇÃO	76	4,4	4,4	4,5	4,3	4,4	4,4
FACULDADE DE FARMÁCIA	98	4,2	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS	118	4,3	4,3	4,4	4,2	4,3	4,3

Continua

Continuação

Unidades	Nº total	Afirmativas					Total
		1	2	3	4	5	
FACULDADE DE LETRAS	54	4,4	4,2	4,4	4,1	4,2	4,3
FACULDADE DE MEDICINA	129	4,3	4,1	4,2	4,1	4,2	4,2
FACULDADE DE ODONTOLOGIA	101	4,3	4,3	4,4	4,5	4,5	4,4
INSTITUTO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS	224	4,0	4,1	4,3	4,2	4,3	4,2
INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS	181	4,3	4,2	4,2	4,0	4,2	4,2
INSTITUTO DE ESTUDOS AVANÇADOS TRANSDISCIPLINARES	5	4,4	3,4	4,0	3,6	3,4	3,8
INSTITUTO DE GEOCIÊNCIAS	63	4,3	4,2	4,4	4,2	4,2	4,3
LABORATÓRIO DE COMPUTAÇÃO CIENTÍFICA	8	4,5	4,5	4,5	4,4	4,4	4,5
MUSEU DE HISTORIA NATURAL	44	4,3	4,1	4,3	4,3	4,4	4,3
PROCURADORIA JURÍDICA	6	3,7	4,5	4,7	4,8	4,3	4,4
PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO	12	4,7	4,5	4,6	4,6	4,3	4,5
PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS	10	3,9	4,3	4,1	4,1	4,0	4,1
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO	39	4,4	4,2	4,3	4,1	4,3	4,3
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO	41	4,2	4,1	4,0	3,9	4,0	4,0
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA	47	4,1	4,0	4,2	4,0	4,0	4,1
PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO	7	4,3	4,4	4,6	4,4	4,6	4,5
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO	25	4,1	3,9	4,1	3,6	3,7	3,9
PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS	47	4,5	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
SECRETARIA DE ÓRGÃOS DE DELIBERAÇÃO SUPERIOR	6	4,7	4,3	4,7	4,0	4,2	4,4
TEATRO UNIVERSITÁRIO	4	4,0	4,0	4,0	4,3	4,0	4,1
Total	4.649	4,2	4,2	4,3	4,2	4,3	4,2

Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

4.3.3 Questões para os servidores com deficiência

Em 2017 todos os servidores da UFMG foram convidados a participar do processo de avaliação de desempenho na instituição e responderem questionário de avaliação de desempenho. Este processo tem como objetivo identificar indicadores de qualidade de vida no trabalho e oferecer subsídios para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG.

No processo de avaliação de desempenho dos servidores TAE, tendo como parâmetro a Lei nº 7.853/1989 e o Decreto nº 3.298/1999, foram formuladas perguntas direcionadas para os servidores com deficiência com o intuito de aprimorar a política de gestão de pessoas no âmbito da UFMG.

O questionário de avaliação buscou, a partir da autoavaliação do servidor e chefia, captar informações sobre o desempenho individual (8 questões), a qualidade

de vida no trabalho (5 questões), sobre o tipo de deficiência e aspectos que favorecem ou dificultam o processo de trabalho (5 questões), escolaridade e participação em órgãos colegiados.

Análise dos dados

Participaram da avaliação de desempenho 2017, 4649 (quatro mil, seiscentos e quarenta e nove) servidores técnico-administrativos em educação e docentes que ocupavam função de chefia e desse universo, 192 (cento e noventa e dois) servidores declararam ter alguma deficiência, o que corresponde a 4,13% do total de respondentes. Desses 97 do sexo masculino e 95 do feminino. Com relação ao estado civil, 73 assinalaram que eram solteiros, 85 casados, 17 divorciados, 5 separados e 2 viúvos.

Comparando os dados de 2017, com os dados contidos nos três últimos Relatórios de Avaliação (2014, 2015 e 2016), observa-se um aumento no número total de servidores que declararam ter alguma deficiência, como apresentado no gráfico abaixo.

Gráfico 42-Número total de servidores que declararam ter alguma deficiência.

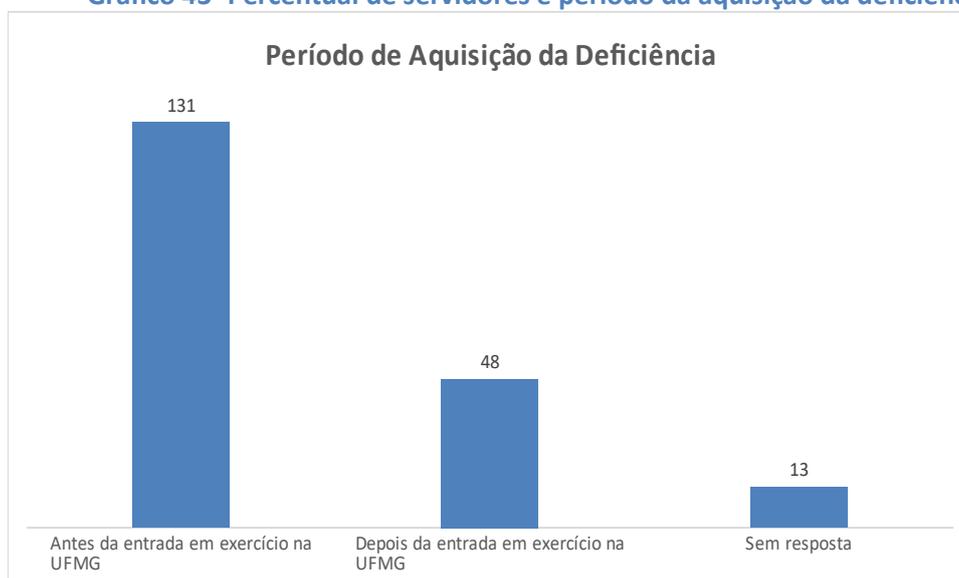


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Este questionário também buscou identificar em que momento o servidor adquiriu a deficiência (Gráfico 43). Do total de 192 servidores que autodeclararam ter

alguma deficiência, 25% relataram que a deficiência foi adquirida após seu ingresso na UFMG, 68,% antes do seu ingresso e 13 nada assinalaram.

Gráfico 43- Percentual de servidores e período da aquisição da deficiência



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.'

Com relação ao tipo de deficiência, a com maior incidência foi a deficiência física, 90 servidores representando 47%, seguida da deficiência visual 83 (43%) e da deficiência auditiva (10%). Não foram assinalados outros tipos de deficiência.

De acordo com os respondentes, os dez cargos com maior número de servidores com deficiência, no gráfico 44.

Gráfico 44- 10 cargos com maior número de servidores com deficiência



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.'

Observa-se que o maior número de servidores com deficiência estão na área administrativa e da saúde, como no total de cargos dos servidores.

O questionário também incluía questões sobre a oferta de condições para que os servidores com deficiência tenham condições de executar os serviços que lhe são demandados. Sobre este quesito, a grande maioria dos servidores respondeu que os equipamentos estão adequados; que a infraestrutura é acessível; que tem apoio quase total da equipe de trabalho (neste quesito apenas 2 servidores responderam que não tem apoio da equipe); que o transporte é acessível.

Com relação à sinalização tátil, 93 dos 192 servidores com deficiência responderam que é adequada, 76 servidores responderam que não é adequada e 23 servidores não assinalaram. Com relação à tecnologia assistiva específica,

tendo como exemplo o monitor ampliado, 85 servidores responderam que “sim” e 81 “não”, e os demais servidores não assinalaram.

Logo, podemos inferir que a maioria dos elementos citados estão presentes no ambiente de trabalho, mas é necessário verificar com mais atenção a questão da tecnologia assistiva específica e da sinalização tátil.

Com relação à questão sobre “os elementos abaixo favorecem o seu desempenho no ambiente de trabalho”, a maioria respondeu que “sim” com relação a equipamentos adequados, tecnologia assistiva, infraestrutura física acessível, apoio da equipe de trabalho, transporte acessível adequado.

Mas faz-se necessário, mais uma vez, uma atenção especial com relação à sinalização tátil/sonora e visual.

4.4 Resultados da avaliação do servidor pela chefia

Neste tópico serão analisadas as respostas das chefias quanto ao desempenho dos servidores da equipe sob sua coordenação. O número total foi de 4.555 servidores avaliados por suas chefias superiores. A avaliação ocorreu de acordo com os aspectos descritos no item 2.3 deste relatório.

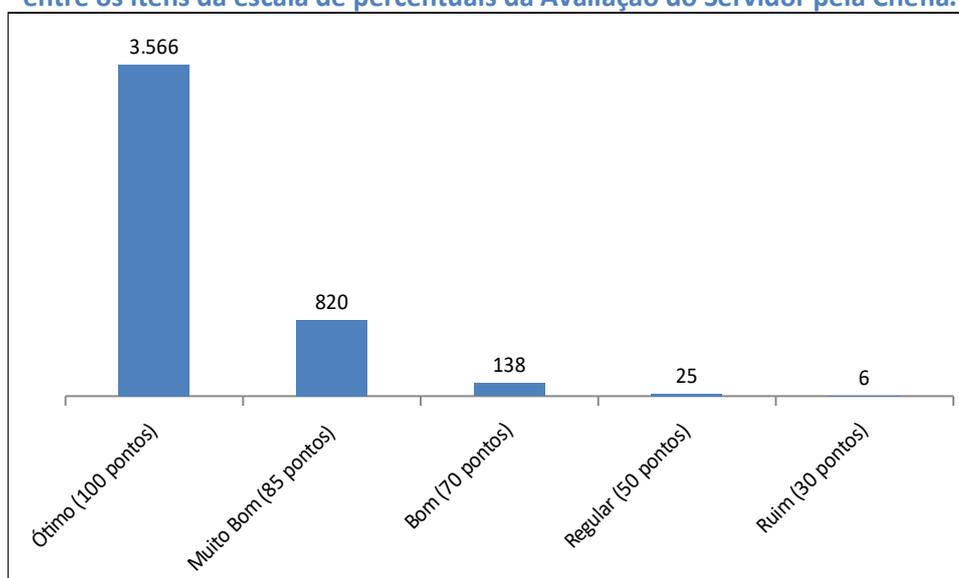
4.5 Resultados da avaliação do servidor pela chefia

Neste tópico serão analisadas as respostas das chefias quanto ao desempenho dos servidores da equipe sob sua coordenação.

4.5 Orientação para resultados

Neste aspecto, as chefias pontuaram o desempenho dos seus subordinados refletindo sobre a seguinte afirmativa: “Realiza suas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho”. O resultado desta resposta encontra-se no Gráfico 45.

Gráfico 45- Distribuição das respostas sobre a questão “Realiza suas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Neste item, 3.566 (78%) servidores foram avaliados como ótimos, 820 (18%) servidores obtiveram desempenho “Muito Bom”, 138 (3%) “Bom”, 25 (1%) “Regular” e apenas 6 deles foram avaliados com desempenho “Ruim”. Assim, no geral, observa-se que as chefias acreditam que os servidores sob sua coordenação cumprem as metas estabelecidas e se comprometem com a realização de um trabalho de qualidade.

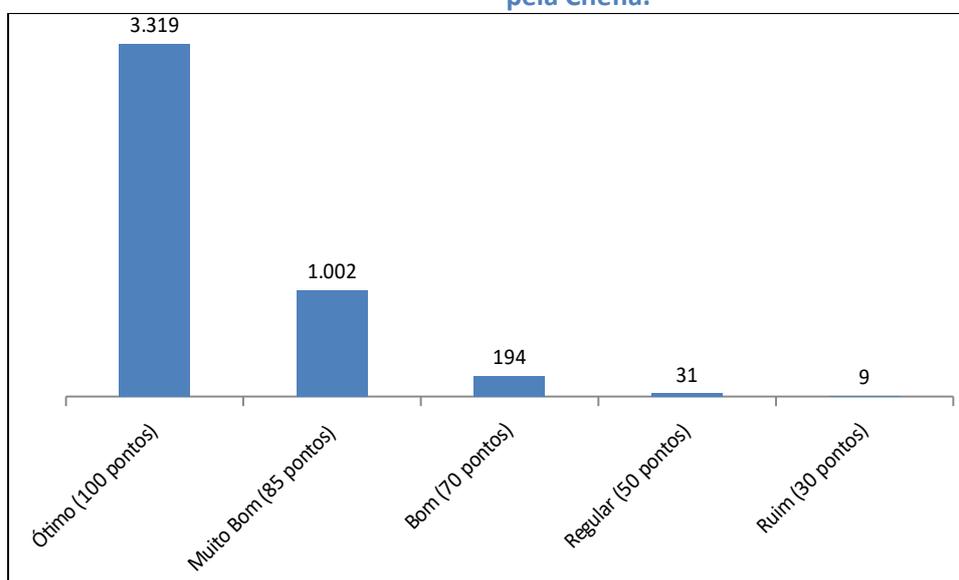
Cumpram-se observar, no entanto que neste item houve mais avaliações no conceito “Regular” e “Ruim” do que vinha sendo observado nos itens anteriores. Mesmo que não se possa comparar de forma direta os resultados deste item com a

autoavaliação do servidor por serem públicos diferentes, observa-se que as avaliações, de modo geral, possuem conceitos mais baixos. Pode-se inferir que a avaliação da chefia se descola da percepção que o servidor tem em relação ao seu próprio desempenho.

4.5.1 Adaptação e melhoria contínua

Neste aspecto, as chefias avaliaram o desempenho dos seus subordinados refletindo sobre as seguintes afirmativas: “Demonstra disposição para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, adaptando-se às necessidades e mudanças na rotina do seu trabalho” e “É preocupado com o seu desenvolvimento, buscando continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados com a sua área de trabalho e com o funcionamento da UFMG”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 46 e 47.

Gráfico 46- Distribuição das respostas sobre a questão “Demonstra disposição para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, adaptando-se às necessidades e mudanças na rotina do seu trabalho” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.

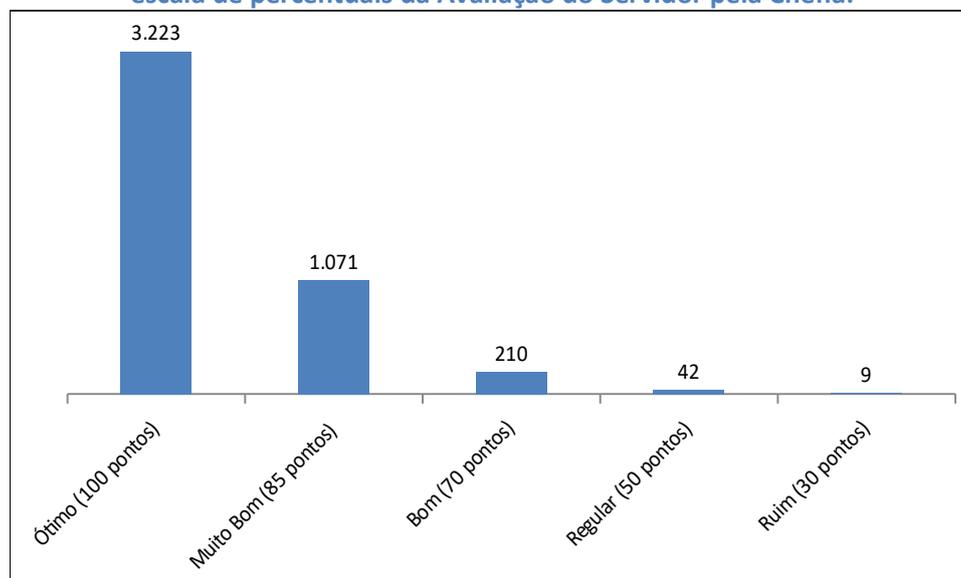


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Nota-se que 3.319 (73%), a maioria, foram avaliados com desempenho “Ótimo”; 1.002 (22%) dos servidores foram pontuados com desempenho “Muito Bom” e 194 (4%) foram pontuados com desempenho “Bom”. Apenas 31 (1%)

servidores foram avaliados com desempenho “Regular” e 9 servidores avaliados com desempenho “Ruim”.

Gráfico 43- Distribuição das respostas sobre a questão “É preocupado com o seu desenvolvimento, buscando continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados com a sua área de trabalho e com o funcionamento da UFMG” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

A maioria dos servidores, 3.223 (71%), foram avaliados com desempenho “Ótimo”, 1.071 (24%) dos servidores foram pontuados com desempenho “Muito Bom” e 210 (5%) foram avaliados com desempenho “Bom”. Para 42 (1%) servidores, seu desempenho foi avaliado como “Regular” e 9 como “Ruim”.

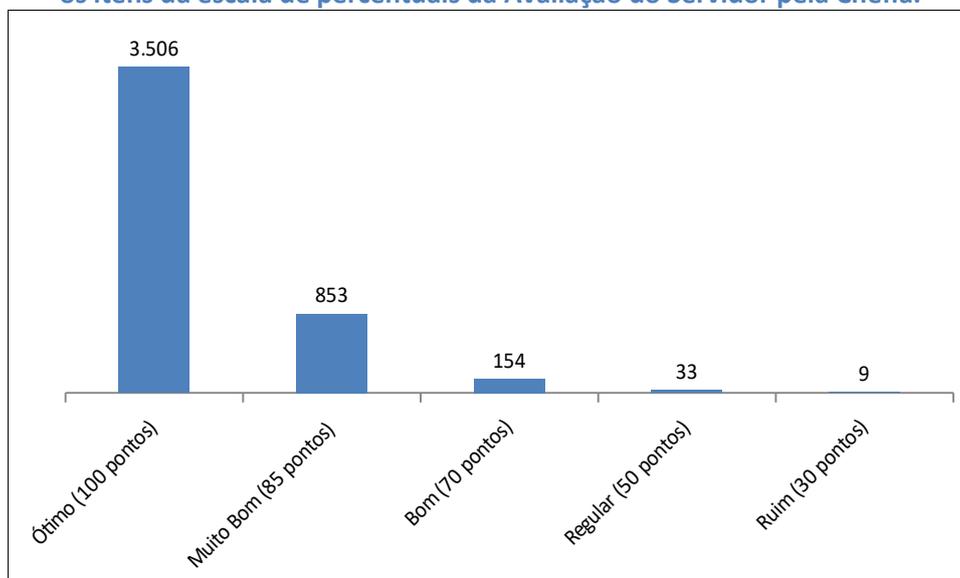
De forma geral, a chefia considera que os servidores sob sua coordenação demonstram disposição para adaptações a novos contextos de trabalho e estão continuamente buscando melhorar seu desempenho. Porém, é importante estar atento aos servidores avaliados como “Regular” ou “Ruim” mesmo que não seja a maioria do universo avaliado; estas avaliações podem estar apontando para alguma dificuldade entre servidores e chefias.

4.5.2 Relacionamento interpessoal

Para o aspecto “relacionamento interpessoal” as chefias consideraram as seguintes afirmativas para avaliar seus subordinados: “Relaciona-se de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as

diferenças” e “Busca a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 48 e 49.

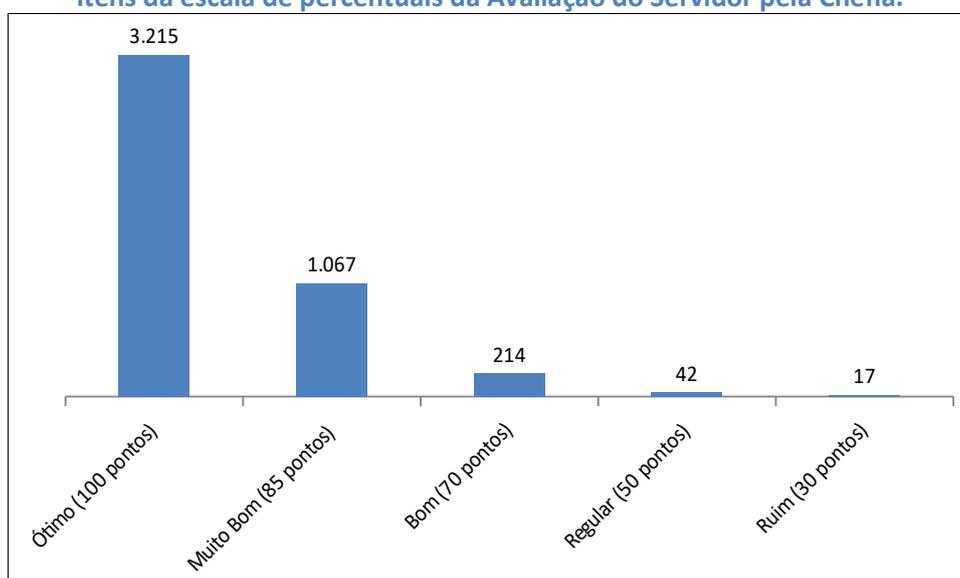
Gráfico 44- Distribuição das respostas sobre a questão “Relaciona-se de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que 3.506 (77%) servidores obtiveram desempenho “Ótimo”; 853 (19%) foram avaliados como "Muito Bom" e 154 (3%) foram avaliados como “Bom”. Para as chefias, 33 servidores tiveram desempenho "Regular" e 9 desempenho “Ruim”.

Gráfico 49- Distribuição das respostas sobre a questão “Busca a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017.
Fev/2019.

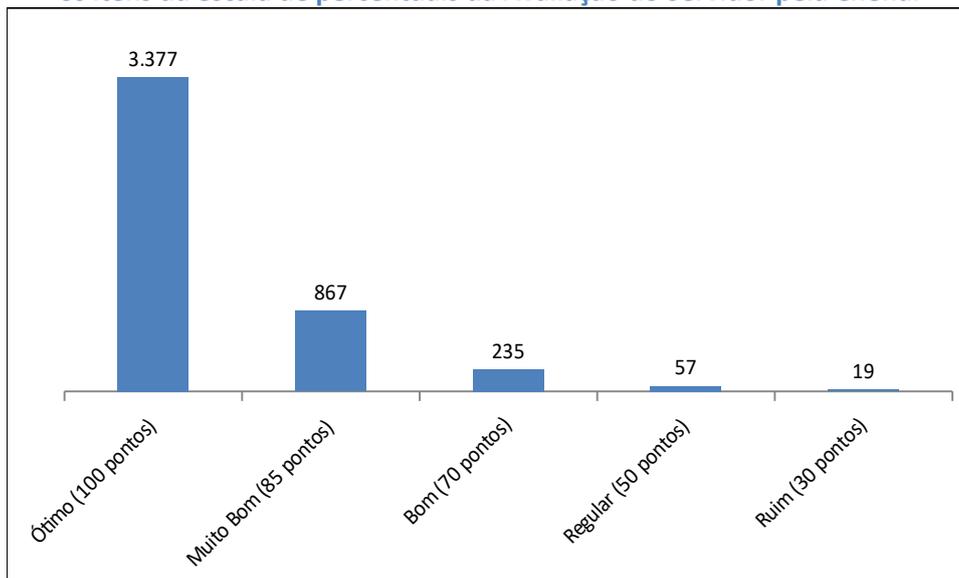
Observa-se que 3.215 (71%) servidores foram avaliados com desempenho “Ótimo”, 1.067 (23%) foram avaliados como "Muito Bom" e 214 (5%) foram avaliados como “Bom”. Para as chefias, 42 servidores tiveram desempenho "Regular" e 17 desempenho “Ruim”.

Assim, observa-se que a maioria respeita as diferenças e tem uma atitude facilitadora, conduzindo de forma adequada as dificuldades e conflitos quando surgem, mas há necessidade de acompanhamento dos servidores avaliados como "regular" e "ruim". Também nesse aspecto, sugere-se uma atuação específica da PRORH.

4.5.3 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

Para o aspecto “responsabilidade e compromisso com o serviço público” as chefias consideraram as seguintes afirmativas para avaliar os servidores: “Cumpra a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço” e “Atua com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 50 e 51.

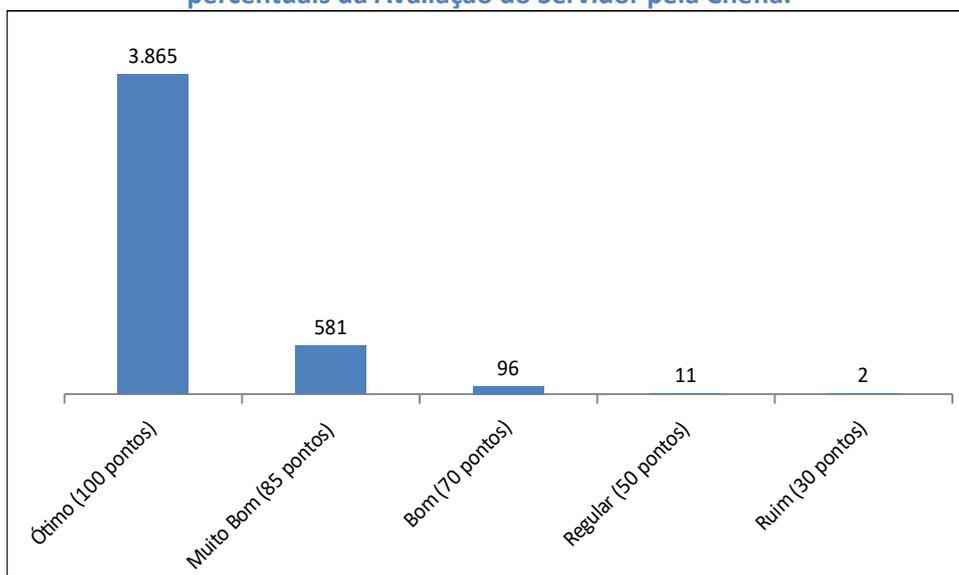
Gráfico 50- Distribuição das respostas sobre a questão “Cumpre a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Dos 4.555 servidores avaliados, 3.377 (74%) foram avaliados com desempenho "Ótimo" no que se refere à responsabilidade e ao compromisso com o serviço público. Quanto aos demais, 867 (19%) servidores obtiveram conceito "Muito Bom" e 235 (5%) obtiveram conceito "Bom"; e ainda 76 foram avaliados com desempenho "Regular" ou "Ruim".

Gráfico 451- Distribuição das respostas sobre a questão “Atua com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.



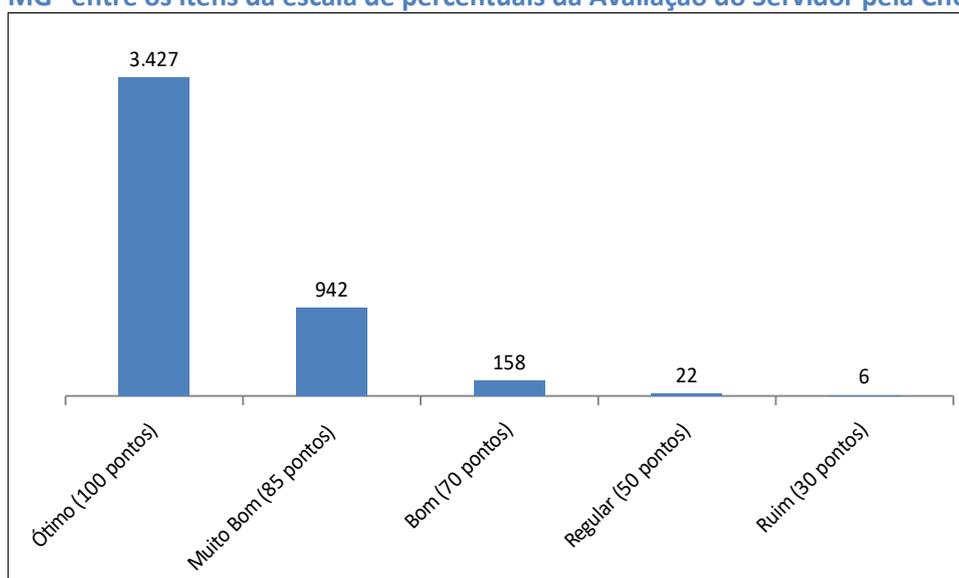
Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Dos 4.555 servidores avaliados, 3.865 (85%) foram avaliados com desempenho "Ótimo", 581 (13%) servidores obtiveram conceito "Muito Bom" e 96 (2%) obtiveram conceito "Bom"; e ainda 13 foram avaliados com desempenho "Regular" ou "Ruim". Assim, o elevado percentual de servidores que obtiveram notas ótimas, muito boas ou boas deve ser examinado de forma positiva pela Universidade.

4.5.4 Visão sistêmica

Para o aspecto "visão sistêmica" as chefias avaliaram seus subordinados segundo as seguintes afirmativas: "Percebe que o seu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG" e "Contribui no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração". Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 52 e 53.

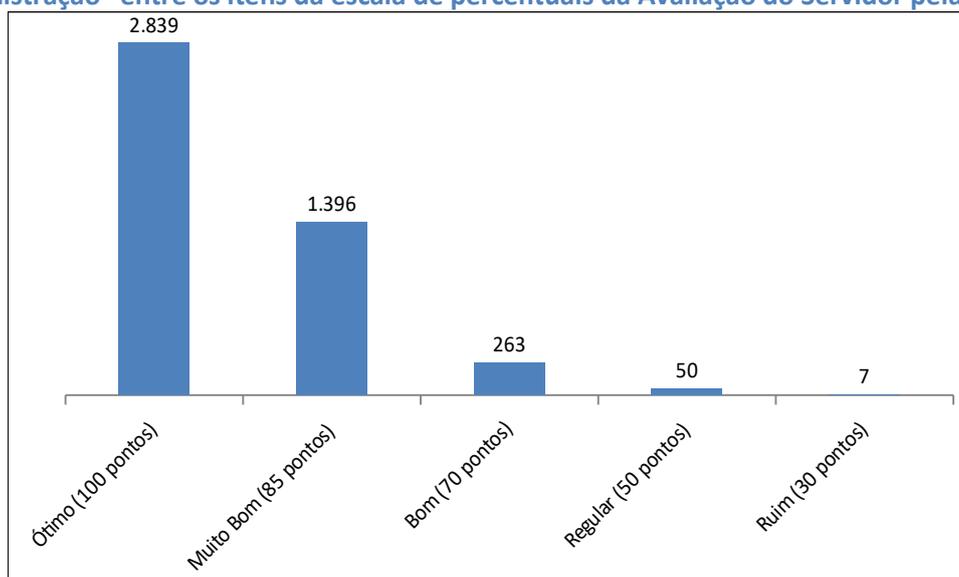
Gráfico 462- Distribuição das respostas sobre a questão "Percebe que o seu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG" entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

De acordo com as respostas, do universo de 4.555 servidores, 3.427 (75%) foram avaliados com conceito "Ótimo" pelas chefias, 942 (21%) foram avaliados como "Muito Bom" e 158 (3%) obtiveram desempenho "Bom"; e ainda 28 deles foram pontuados com conceito "Regular" ou "Ruim".

Gráfico 473- Distribuição das respostas sobre a questão "Contribui no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração" entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

De acordo com as chefias, 2.839 (62%) tiveram desempenho "Ótimo", 1.396 (31%) obtiveram desempenho "Muito Bom" e 263 (6%) tiveram desempenho "Bom"; e ainda 57 servidores foram pontuados com conceito "Regular" ou "Ruim".

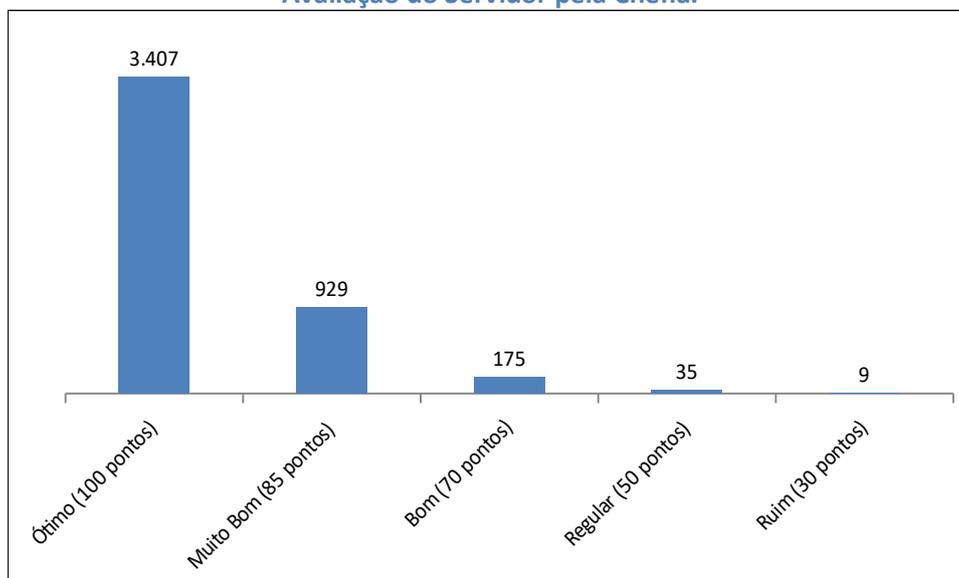
Logo, conforme as respostas, na visão da chefia, percebe-se que quase o total de servidores percebe a influência de suas ações no todo. Porém, ainda faz-se necessário investigar os casos em que se observaram notas mais baixas para este aspecto.

4.5.5 Trabalho em equipe

Para este aspecto as chefias consideraram as seguintes afirmativas para avaliar os servidores: "Compartilha com a equipe ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões, orientações da chefia, dentre outras)

e conhecimento” e “Sabe ouvir posições contrárias e é disposto a cooperar”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 54 e 55.

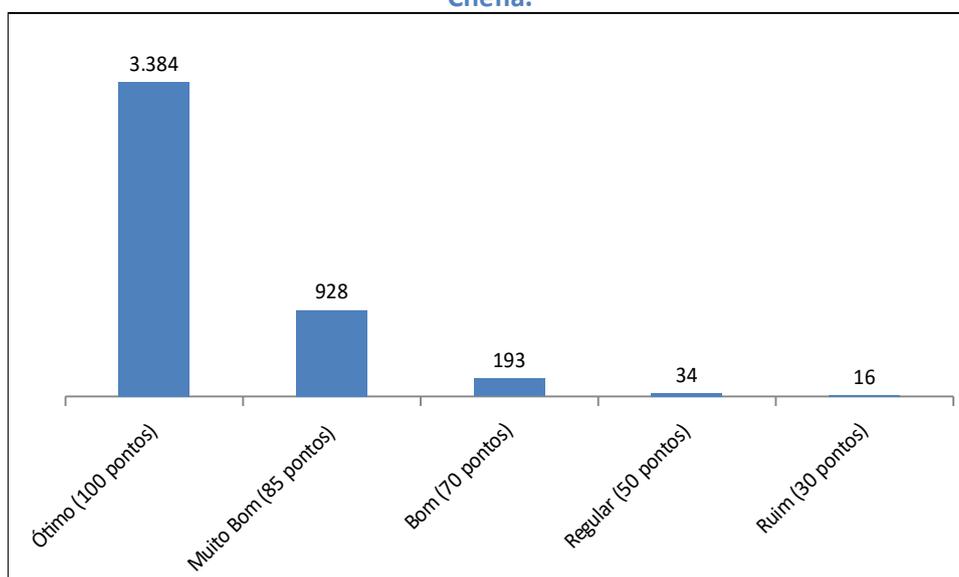
Gráfico 484- Distribuição das respostas sobre a questão “Compartilha com a equipe ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões, orientações da chefia, dentre outras) e conhecimento” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Do número total, 3.407 (75%) servidores obtiveram desempenho “Ótimo”, 929 (20%) servidores obtiveram desempenho “Muito Bom” e 175 (4%) foram avaliados com conceito "Bom"; e ainda 44 obtiveram desempenho "Regular" ou “Ruim”.

Gráfico 495- Distribuição das respostas sobre a questão “Sabe ouvir posições contrárias e é disposto a cooperar” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.



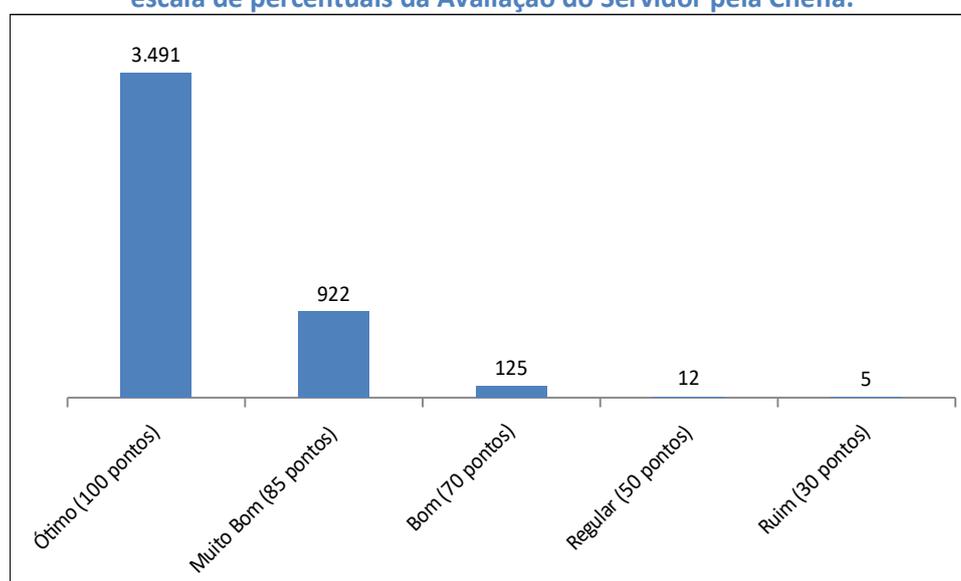
Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017.
Fev/2019.

Do número total, 3.384 (74%) servidores obtiveram desempenho “Ótimo”, 928 (20%) servidores obtiveram desempenho “Muito Bom”, 193 (4%) foram avaliados com conceito "Bom"; e ainda 50 obtiveram desempenho "Regular" ou “Ruim”. Embora o percentual mais elevado continue prevalecendo, indicando que a maioria dos servidores valoriza o trabalho em equipe, faz-se necessário um exame aprofundado dos servidores que estão com desempenho "regular" e "ruim".

4.5.6 Competência técnica e administrativa

Para este aspecto as chefias avaliaram seus subordinados segundo as seguintes afirmativas: “Apresenta conhecimentos inerentes ao cargo que ocupa e aos processos de trabalho nos quais está envolvido” e “Conhece a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 56 e 57.

Gráfico 506- Distribuição das respostas sobre a questão “Apresenta conhecimentos inerentes ao cargo que ocupa e aos processos de trabalho nos quais está envolvido” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.

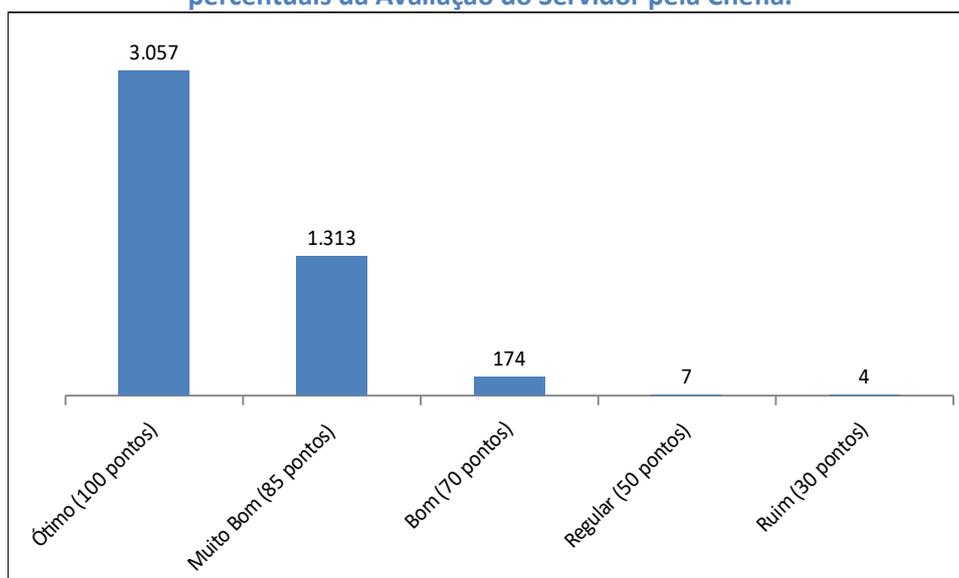


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017.
Fev/2019.

A partir da análise do gráfico, nota-se que as chefias consideram que a maioria dos servidores possui competência técnica para o cargo, já que 3.491 (77%) deles obtiveram desempenho “Ótimo” e 922 (20%) obtiveram desempenho “Muito Bom”.

Aponta-se que 125 (3%) servidores apresentam um “Bom” desempenho nesse aspecto, ou seja, pode-se dizer que as chefias acreditam que esse número ainda pode ser melhorado. Do total, 17 servidores foram avaliados com desempenho “Regular” ou “Ruim” pelas suas chefias.

Gráfico 517- Distribuição das respostas sobre a questão “Conhece a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Nota-se que as chefias consideram que a maioria dos servidores, 3.057 (67%) obteve desempenho “Ótimo” e 1.313 (29%) obteve desempenho “Muito Bom”. Aponta-se que 174 (4%) servidores apresentam um “Bom” desempenho nesse aspecto. Do total, 11 servidores foram avaliados com desempenho “Regular” ou “Ruim” pelas suas chefias.

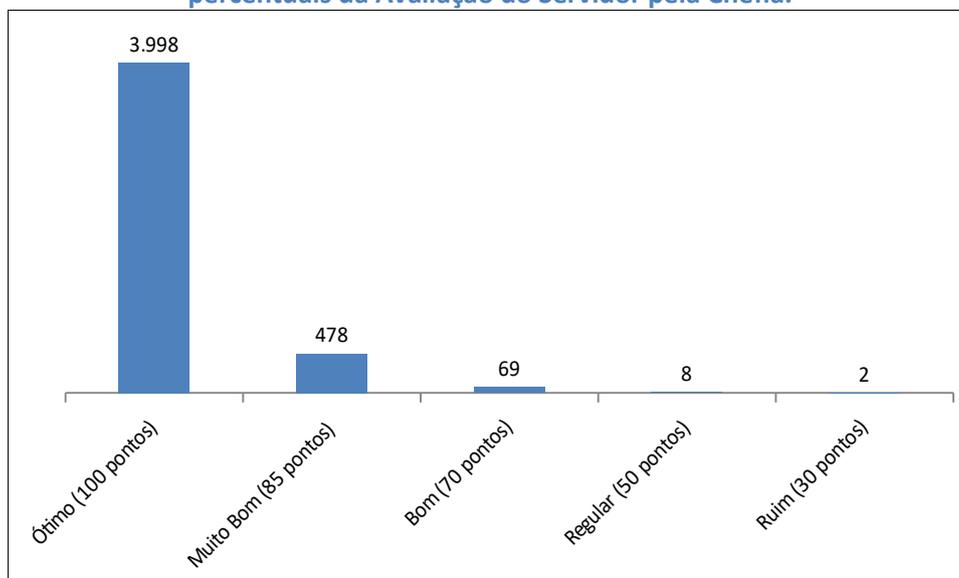
As avaliações “Regular” e “Ruim” nos dois últimos itens apontam a necessidade da PRORH estabelecer um contato mais próximo com as chefias e seus subordinados a fim de levantar quais cursos seriam adequados a fim de preparar melhor tecnicamente os servidores.

4.5.7 Otimização de recursos

Para o aspecto “Otimização de Recursos” as chefias consideraram as seguintes afirmativas a fim de avaliar os servidores: “Atua com zelo na utilização e conservação

de materiais, equipamentos e instalações” e “Adota procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 58 e 59.

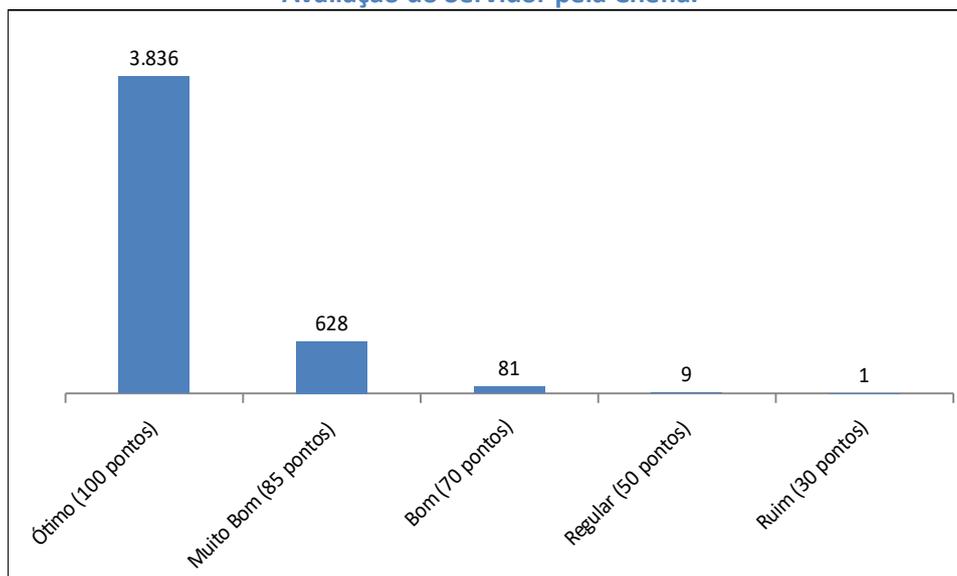
Gráfico 528- Distribuição das respostas sobre a questão “Atua com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que 3.998 (88%) servidores foram avaliados com conceito “Ótimo” pelas chefias no que se trata de otimização de recursos públicos, 478 (10%) com conceito “Muito Bom” e 69 (2%) com conceito “Bom”. Seguem-se 10 servidores avaliados com desempenho “Regular” e “Ruim”.

Gráfico 539- Distribuição das respostas sobre a questão “Adota procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos” entre os itens da escala de percentuais da Avaliação do Servidor pela Chefia.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Observa-se que 3.836 (84%) servidores foram avaliados com conceito “Ótimo” pelas chefias no que se trata de otimização de recursos públicos, 628 (14%) com conceito “Muito Bom” e 81 (2%) com conceito “Bom”. Seguem-se 10 servidores avaliados com desempenho “Regular” e “Ruim”.

Nota-se que as chefias percebem que os servidores sob sua coordenação não desperdiçam recursos e atuam com zelo na utilização de materiais, equipamentos e nas instalações.

4.5.8 Resultados da Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho

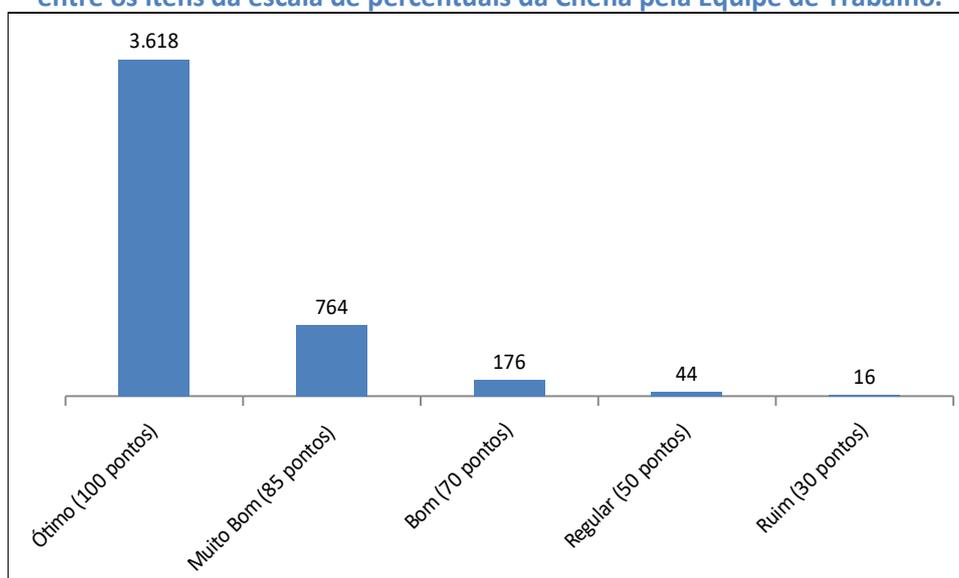
Neste tópico serão analisadas as respostas dos servidores quanto ao desempenho da chefia que coordena a sua equipe. O número total de avaliados foi de 4.618, sendo 4.260 servidores Técnico-Administrativos em Educação e 358 Docentes que exercem função de chefia. A avaliação ocorreu de acordo com os aspectos descritos no item 2.4 deste relatório.

Ressaltando-se que os servidores preencheram este formulário individualmente, mas a nota atribuída a cada chefia foi a média obtida das avaliações de todos os membros de cada equipe sob coordenação da chefia.

4.5.9 Orientação para resultados

Para o aspecto “Orientação para resultados” os servidores consideraram as seguintes afirmativas a fim de avaliar os servidores: “Realiza suas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho” e “Planeja e acompanha a consecução de objetivos e prioridades, mensuráveis, alcançáveis e relevantes, para a equipe de trabalho que gerencia, negociando e estabelecendo prazos, alinhados aos objetivos institucionais”. Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 60 e 61.

Gráfico 60- Distribuição das respostas sobre a questão “Realiza suas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho” entre os itens da escala de percentuais da Chefia pela Equipe de Trabalho.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2017. Fev/2019.

Nesse aspecto, dos 4.618 servidores respondentes, 3.618 (78%) atribuíram o conceito "ótimo", 764 (17%) atribuíram conceito "muito bom" e 176 (4%) atribuíram conceito "bom". E, somente 60 (1%) servidores conceituaram como "regular" e "ruim".