

PROGRAMA DE
**AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO**



Relatório de Resultados

2015

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
Arthur Schlunder Vale	Representante da Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE
Cristina del Papa	Representante dos TAEs UFMG
Isabel Leroy Alves	Diretora do DRH/PRORH
Filipe Amaral Rocha de Menezes Cristina	Servidor TAE do quadro do DRH/PRORH
Lúcia Cristina dos Santos Sousa	Representante da Diretora do DAP/PRORH
Marcelo Paolinelli de Souza Novaes	Servidor TAE do quadro do DRH/PRORH
Rejani Aparecida de Andrade Silva	Representante dos TAES UFMG
Rita de Cássia Silva	Representante do HC/UFMG
Janaina Mara Soares Ferreira	Membro Suplente indicado pela CIS

Equipe técnica de apoio

Érika Amélia Custódia Morais - PRORH/DRH
Hugo de Souza Vellozo - CECOM
João Carlos Lages - CECOM
Marcos Paulo de Oliveira Corrêa- PRORH/DRH
Maria Betânia Aparecida Campos - PRORH/GABINETE
Maria Célia Nogueira Lima- PRORH/DRH
Mariana Branquinho Macedo - PRORH/GABINETE
Rafael Rocha - CECOM
Renata Santana Carvalho - PRORH/GABINETE

Fotografia

Foca Lisboa

Contato:

3409-4308/3409-4547

avaliacao@prorh.ufmg.br

Não é no silêncio que os homens se fazem, mas na palavra, no trabalho, na ação-reflexão.

(FREIRE, 1987)

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Distribuição dos servidores TAE que participaram da Avaliação de Desempenho 2015, por cargo, considerando os 10 cargos com maior participação. UFMG, fevereiro a abril de 2016.	13
GRÁFICO 2 - Distribuição dos servidores TAE que participaram da Avaliação de Desempenho 2015, por nível de escolaridade. UFMG, fevereiro a abril de 2016.	14
GRÁFICO 3 - Distribuição das respostas sobre o aspecto realização e orientação para resultados entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. UFMG, fevereiro a abril de 2016.	18
GRÁFICO 4 - Distribuição das respostas sobre o aspecto orientação para o serviço público, entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. UFMG, fevereiro a abril de 2016.	19
GRÁFICO 5 - Distribuição das respostas sobre o aspecto adaptação e melhoria contínua, entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. UFMG, fevereiro a abril de 2016.	20
GRÁFICO 6 - Distribuição das respostas sobre o aspecto relacionamento interpessoal, entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. UFMG, fevereiro a abril de 2016.	22
GRÁFICO 7 - Distribuição das respostas sobre o aspecto otimização de recursos entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. UFMG, fevereiro a abril de 2016.	23
GRÁFICO 8 - Distribuição das respostas sobre o aspecto responsabilidade e compromisso com o Serviço Público entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. UFMG, fevereiro a abril de 2016.	24
GRÁFICO 9 - Distribuição das respostas sobre participação em órgãos como membro ou representante em 2015. UFMG, fevereiro a abril de 2016.	25
GRÁFICO 10 - Distribuição das respostas sobre o interesse dos servidores em participar de treinamento ou curso capacitação. UFMG.	26
GRÁFICO 11 - Distribuição das respostas sobre o Interesse dos servidores em participar de processos de educação formal por nível de formação. UFMG.	27
GRÁFICO 12 - Distribuição dos servidores com deficiência que participaram da Avaliação de Desempenho 2015 por tipo de deficiência informada. UFMG.	29
GRÁFICO 13 - Distribuição dos servidores com deficiência que participaram da Avaliação de Desempenho 2015 de acordo com a resposta sobre a acessibilidade do local de trabalho. UFMG.	30
GRÁFICO 14 - Percepção dos servidores que declararam alguma deficiência quanto ao acolhimento ou ao preparo da equipe no trato e entendimento de suas limitações. UFMG. Jul. 2016	31
GRÁFICO 15 - Distribuição das respostas sobre o aspecto orientação para resultados entre os itens da escala de percentuais da Avaliação de Equipe. UFMG. Jul. 2016	32
GRÁFICO 16 - Distribuição das respostas sobre o aspecto capacidade de Análise e Solução de problemas entre os itens da escala de percentuais da Avaliação de Equipe. UFMG. Jul. 2016.	33
GRÁFICO 17 - Distribuição das respostas sobre o aspecto qualidade e produtividade entre os itens da escala de percentuais da Avaliação de Equipe. UFMG. Jul. 2016	34

GRÁFICO 19 - Distribuição das respostas sobre o aspecto relacionamento entre os itens da escala de percentuais da Avaliação de Equipe. UFMG.....	36
GRÁFICO 20 - Distribuição das respostas sobre percepção das equipes de trabalho quanto à infraestrutura física disponível. UFMG.....	37
GRÁFICO 21 - Distribuição das respostas sobre a percepção das equipes de trabalho quanto material disponível. UFMG.....	38

LISTA DE QUADRO

QUADRO 1 – Distribuição dos servidores TAE que recebem gratificação por sexo. UFMG, 2015.....	12
---	----

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 Institucional de Supervisão da Implantação 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 Ciências 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

SUMÁRIO

1. Apresentação	8
2. Perfil dos servidores participantes.....	12
3. Apresentação dos instrumentos utilizados para a coleta dos dados	15
3.1. Autoavaliação	15
3.2. Avaliação de Equipe	16
4. Apresentação e discussão dos resultados	17
4.1. Resultados da Autoavaliação.....	17
4.1.1. Aspecto avaliado: realização e orientação para resultados	18
4.1.2. Aspecto avaliado: orientação para o serviço público.....	19
4.1.3. Aspecto avaliado: adaptação e melhoria contínua	20
4.1.4. Aspecto avaliado: relacionamento interpessoal	21
4.1.5. Aspecto avaliado: otimização de recursos	22
4.1.6. Aspecto avaliado: responsabilidade e compromisso com o serviço	23
4.1.7. Participação em órgãos como membro ou representante.....	24
4.1.8. Interesse em participar de curso de capacitação	26
4.2. Questões específicas para o servidor com deficiência.....	28
4.3. Resultado da Avaliação de Equipe	31
4.3.1. Aspecto avaliado: orientação para resultados	32
4.3.2. Aspecto avaliado: capacidade de análise e solução de problemas.....	33
4.3.3. Aspecto avaliado: qualidade e produtividade	34
4.3.4. Aspecto avaliado: normas internas	35
4.3.5. Aspecto avaliado: relacionamento	36
4.4. Avaliação da infraestrutura física e material individual e de equipe.....	37
5. Plano de trabalho	39
6. Considerações finais.....	40
Referências	42
ANEXOS	43
Apêndices	49

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.

Esse instrumento de gestão foi instituído no serviço público federal por meio do Novo Plano de Classificação de Cargos (NPCC ou, simplesmente, PCC) com a promulgação da Lei Federal 5.645, de 10/12/1970. Posteriormente, a Avaliação de Desempenho reapareceu no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PURCRCE), que foi o primeiro plano exclusivo dos servidores das Instituições Federais de Ensino (IFE), incluindo docentes e técnico-administrativos (Lei 7.596, de 10/04/1987, regulamentada pelo Decreto 94.664, de 23/07/1987, e Portaria 475, de 26/08/1987). Em 1998, a Emenda Constitucional 19, de 04 de junho, estabeleceu as regras para a Avaliação de Desempenho dos servidores em estágio probatório nos seguintes termos: "como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade".

Em 12 de janeiro de 2005, por meio da Lei nº. 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 uma progressão por capacitação profissional e outra por mérito profissional. Com a regulamentação em 29 de junho de 2006, pelo Decreto nº 5.825, foram estabelecidas as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE, que deverá ser vinculado ao Plano de Desenvolvimento Institucional de cada IFES.

Na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), o atual Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação, com seus pressupostos, suas diretrizes, seus objetivos e estrutura básica, está contido na Resolução Complementar nº 05 (Anexo I), aprovada pelo Conselho Universitário em 11 de dezembro de 2012. O início de sua implantação foi em 2013, com o estabelecimento de uma Comissão de Coordenação Geral que elaborou um Manual de Avaliação de

Desempenho, formulários e, junto com profissionais do Centro de Computação (CECOM) da UFMG, concebeu um sistema informatizado de avaliação¹.

Em decorrência da manifestação formal de alguns Diretores quanto à pertinência da avaliação dos docentes no âmbito do referido Programa, argumentando que os mesmos já possuem processo específico de avaliação, realizado anualmente, o Reitor da Gestão 2010 – 2014 suspendeu a sua implantação naquele ano.

A implantação do Programa foi retomada no início da gestão seguinte, Gestão 2014 – 2018. Foi instalada uma nova Comissão Geral de Coordenação do Programa de Avaliação de Desempenho por meio da Portaria 161, em 08 de setembro de 2014. No primeiro ano, o foco da avaliação foi a elaboração do Plano de Trabalho para o ano seguinte, a partir da Autoavaliação e da Avaliação de Equipe. 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: Avaliação da Equipe de Trabalho e Autoavaliação do Desempenho Individual.

O Plano de Trabalho da equipe foi feito tendo como referência um modelo fornecido pela Coordenação Geral, em Word, e postado em espaço próprio, dentro do SIAD. A orientação da Coordenação Geral foi que o Plano de Trabalho fosse elaborado pela equipe durante reuniões coordenadas pela chefia imediata, momento em que também deveria ser feita a avaliação da equipe. O Plano de Trabalho especifica os objetivos e metas das atividades a serem desempenhadas pelos membros da equipe no exercício subsequente ao da avaliação de desempenho.

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, instituídos pelos Diretores de Unidades e Órgãos. Estes Comitês cumprem papel importante em todo o processo.

¹ Para o CECOM, dentro de seu padrão técnico interno, o sistema criado foi denominado de PESPAD; para a comissão geral de coordenação, o sistema é identificado com a sigla SIPAD. A base de dados utilizada foi construída pelo CECOM 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.

Do ponto de vista de seu mérito, um pressuposto fundamental é que o programa, "anualmente desenvolvido, constitui instrumento gerencial da universidade e oportunidade de reflexão crítica dos ocupantes da carreira, acerca do próprio desempenho em relação às metas institucionais previamente pactuadas com as equipes de trabalho" (UFMG, 2012; art.3º).

De acordo com a Coordenação Geral da Avaliação de Desempenho:

1 - 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.

2 - 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.

3 - 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, participam do processo de avaliação todos os servidores técnico-administrativos em educação, inclusive aqueles que estão exercendo função de chefia ou direção e aqueles em estágio probatório, e os docentes que estão em função de chefia ou direção. Também participam estagiários, menores da Cruz Vermelha e terceirizados. A diferença é que, para estes, a avaliação não gera progressão, pois não fazem parte da carreira federal de servidores Técnico-Administrativos em Educação.

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, quando há questionamento em relação a qualquer aspecto da avaliação.

Em 2015, em decorrência da greve dos servidores TAE durante o segundo semestre daquele ano, a Comissão de Coordenação Geral não teve tempo hábil para construir e implantar outras etapas do Programa de Avaliação de Desempenho, como havia planejado quando do início de retomada do trabalho de implantação do Programa. Conseqüentemente, a Avaliação de Desempenho dos servidores TAE da UFMG relativa ao ano de 2015 só não foi idêntica à Avaliação de Desempenho dos TAEs relativa ao ano de 2014 porque havia um Plano de Trabalho a ser analisado, elaborado em 2014, e que foi referência para o Plano de Trabalho a ser elaborado para 2016, ano subsequente.

Neste Relatório é apresentada uma síntese dos resultados da Avaliação de Desempenho de 2015, que decorreram da participação e do engajamento de cada servidor da UFMG nesse processo. A avaliação foi realizada no período de 22 de fevereiro ao final de abril de 2016.

2. Perfil dos servidores participantes

Do total de servidores cadastrados no Sistema Informatizado de Avaliação de Desempenho (SIAD) (4.310) foram contabilizados 4.123 servidores técnico-administrativos em educação do quadro efetivo da UFMG que participaram do Programa de Avaliação de Desempenho 2015. Portanto, a participação foi de 95,7%.

Na caracterização do perfil dos 4.123 participantes foram utilizados os dados cadastrais do servidor no SIAPE, além dos dados fornecidos pelos participantes por meio do formulário de Autoavaliação.

Em relação ao sexo dos participantes, 2.498 (61%) são do sexo feminino e 1.626 (39%) são do sexo masculino. Quanto ao estado civil, 1.918 (47%) registraram que são casados, 1.873 (45%) são solteiros, 128 (3%) são separados, 187 (5%) divorciados e 17 (0,4%) são viúvos.

Com relação aos ocupantes de função gratificada, observou-se que existe maior número de mulheres do que homens. Num montante de 641 funções de confiança exercidas por TAE, 414 (64%) estavam sendo exercidas por mulheres e 227 (36%) estavam sendo exercidas por homens. Importante ressaltar a existência de servidores que desempenham funções de chefia, por delegação de autoridade competente, e que não recebem gratificação; esses servidores não estão contabilizados nos dados acima.

QUADRO 1 – Distribuição dos servidores TAE que recebem gratificação por sexo. UFMG, 2015.

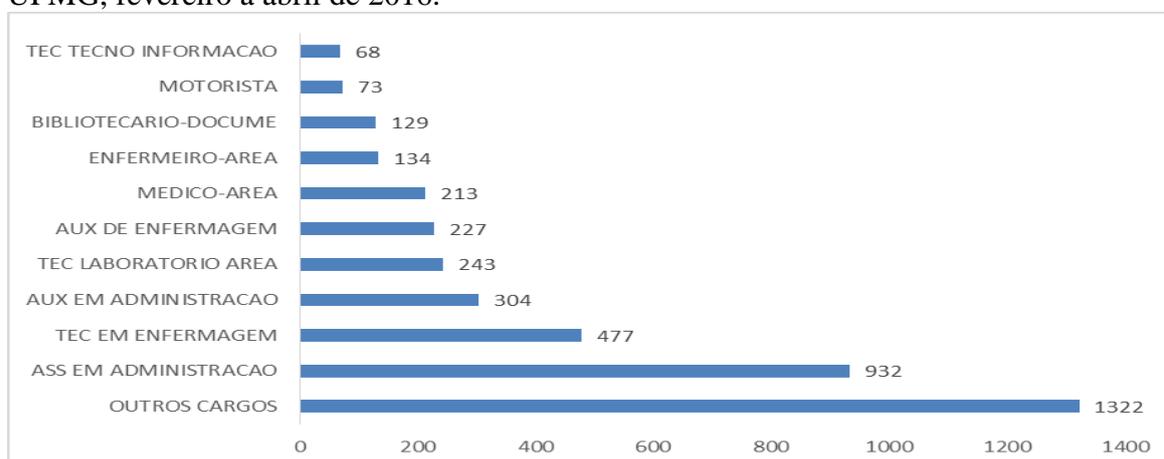
Gratificação	Nível	Feminino		Masculino		Total Geral
		Quantidade	Percentual	Quantidade	Percentual	
CD	3	1	33,%	2	67%	3
	4	18	62%	11	38%	29
CD Total		19	59%	13	41%	32
FG	1	96	67%	47	33%	143
	2	7	50%	7	50%	14
	3	29	60%	19	40%	48
	4	53	58%	38	42%	91
	5	44	65%	24	35%	68
	6	44	52%	40	48%	84
	7	122	76%	39	24%	161
FG Total		395	65%	214	35%	609
Total Geral		414	64%	227	36%	641

Fonte: SIAPE – Fita espelho de dezembro de 2015.

Considerando o total registrado no quadro e tendo em vista que a UFMG tem 1.111 gratificações de funções para designação, 55% delas estão com os servidores TAE.

Quanto à distribuição por cargos do Plano de Carreira dos servidores TAE, entre os 10 (dez) que se encontram em maior número, como apresentado no Gráfico 1, 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 em enfermagem e técnicos de enfermagem, enfermeiros e médicos).

GRÁFICO 1 - Distribuição dos servidores TAE que participaram da Avaliação de Desempenho 2015, por cargo, considerando os 10 cargos com maior participação. UFMG, fevereiro a abril de 2016.



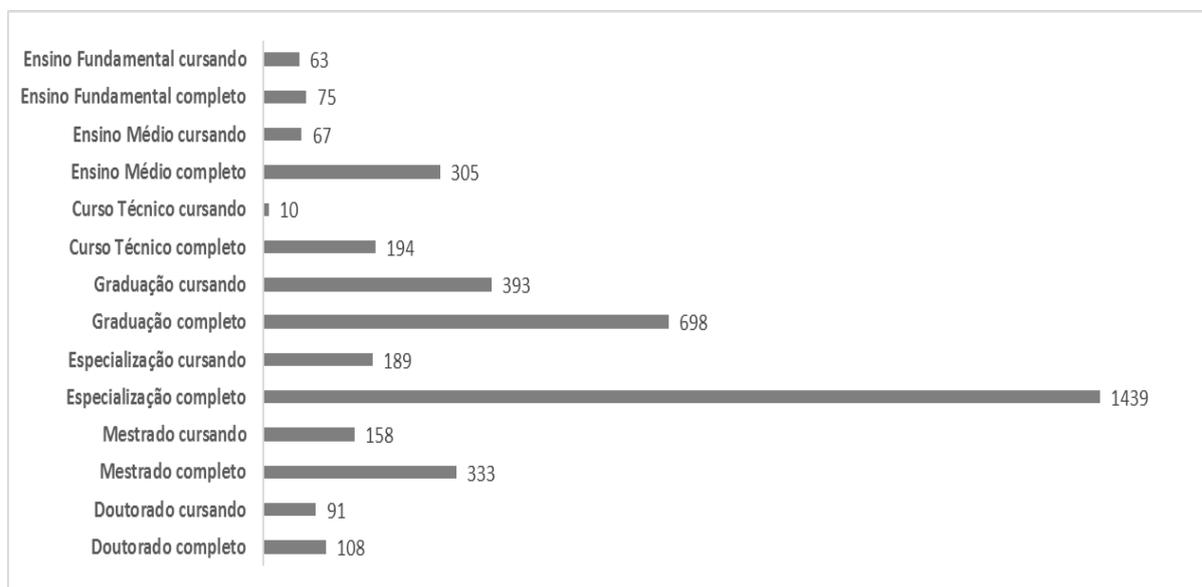
Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

Este resultado era esperado, uma vez que estes são os cargos em maior número no Quadro de Referência de TAE da UFMG².

A seguir são apresentados os dados relacionados com o nível de escolaridade dos respondentes, com a formação em pós-graduação se destacando.

² A lista dos cargos que compõem o Quadro de Referência de TAE da UFMG está acessível no site da PRORH, com a quantidade de cada um: www.prorh.ufmg.br

GRÁFICO 2 - Distribuição dos servidores TAE que participaram da Avaliação de Desempenho 2015, por nível de escolaridade. UFMG, fevereiro a abril de 2016.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul 2016.

Chama a atenção o número de servidores que mencionaram que estão em processo de formação nos diversos níveis, ou seja, em 2015, 971 (23, 55%) estavam em processo de formação ou de qualificação em graduação ou pós-graduação (*latu sensu ou strictu sensu*). Destes, 91 servidores (2%) estavam cursando o doutorado, 158 (4%) estavam cursando o mestrado, 189 (5%) estavam em curso de especialização.

Também é importante registrar que entre os 4.123 respondentes, 3.016 (73,15%) já fizeram e 393 (9,53%) estão fazendo curso de graduação em alguma área.

3. Apresentação dos instrumentos utilizados para a coleta dos dados

Nesta seção, serão apresentados os formulários e os procedimentos utilizados no processo de Avaliação de Desempenho 2015.

3.1. Autoavaliação

O formulário de Autoavaliação (Apêndice I) devia ser preenchido por todos os servidores técnico-administrativos em educação, inclusive aqueles que estiverem em cargo de chefia e em estágio probatório (exceto se ainda não tiverem registro no SIAPE). Foram avaliados os seguintes aspectos:

- 1 - realização e orientação para resultados;
- 2 - orientação para o serviço público;
- 3 - adaptação e melhoria contínua;
- 4 - relacionamento interpessoal;
- 5 - otimização de recursos;
- 6 - responsabilidade e compromisso com o serviço.

Outras questões que constavam no formulário tinham como objetivo identificar necessidades e expectativas que contribuíssem com a elaboração de um Programa de capacitação e aperfeiçoamento.

A escala apresentada nos formulários reproduzia as seguintes possibilidades: 100% ou 90% Ótimo; 80% ou 70% Bom; 60% ou 50% Regular; 40% ou 30% Ruim.

Esses percentuais definem uma avaliação final e o direito de ter Progressão por Mérito Profissional, com conseqüente mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente. Para tanto, o servidor precisa de um resultado de 70% ou mais, considerando a média entre as duas avaliações (Autoavaliação e Avaliação de Equipe).

3.2. Avaliação de Equipe

Para o preenchimento da Avaliação de Equipe (Apêndice II) foram realizadas uma ou mais reuniões da equipe de trabalho³ para discussão das atividades desenvolvidas em 2015 e planejamento para o próximo exercício. De acordo com o número de membros em cada equipe o SIAD exige a presença obrigatória de 70% dos servidores efetivos em exercício.

Destaca-se a importância da Avaliação de Equipe na construção do Plano de Trabalho (com objetivos e meta) determinado na resolução que instituiu o Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores TAE da UFMG. Neste sentido, foi proposto que:

- 1) a equipe de trabalho se reunisse, sob orientação de seu coordenador, discutisse e descrevesse quais as atividades que foram desenvolvidas no exercício em avaliação;
- 2) fossem discutidos os diversos aspectos que influenciaram e influenciarão o desempenho profissional da equipe: uma análise da infraestrutura disponível, da capacitação, qualificação e quantitativo dos membros da equipe;
- 3) a equipe discutisse os aspectos avaliados (explicadas no Anexo III), levando em consideração os seguintes itens:
 - 1 – orientação para resultados;
 - 2 – capacidade de análise/solução de problemas;
 - 3 – qualidade e produtividade;
 - 4 – cumprimento e conhecimento das normas internas;
 - 5 – relacionamento interpessoal entre membros da equipe.
- 4) a equipe fizesse o seu plano de trabalho para o próximo ano. Os membros da equipe deveriam levar em consideração, no mínimo, quais seriam os seus objetivos e metas, quais as atividades seriam desenvolvidas para atingi-los, quais os recursos necessários para a consecução das atividades propostas.

O plano de trabalho deveria ser registrado pelo coordenador da equipe em formulário próprio, online, no SIAD. Para apoiar a elaboração do plano, foi disponibilizado, pela

³ Entende-se por equipe de trabalho o grupo constituído de dois ou mais servidores (chefia e subordinados), definida pela unidade, que exerçam atividades afins e complementares, para o cumprimento de metas comuns; de acordo com o decreto 5825/2006, art. 10, todos os integrantes da equipe de trabalho devem participar da avaliação.

Coordenação Geral de Avaliação de Desempenho, um modelo sucinto de Plano de Trabalho.

A nota de avaliação da equipe foi lançada para todos os servidores que foram definidos como membros daquela equipe de trabalho, mesmo que ausentes, desde que respeitado o percentual de 70 % de presença.

4. Apresentação e discussão dos resultados

Os dados serão apresentados por tipo de avaliação realizada (Autoavaliação e Avaliação de Equipe) sendo apresentados, primeiro, os resultados da Autoavaliação.

Nos gráficos, os itens com índice “0,0%” referem-se a valor que não chega a representar 0,1% do total de respostas. Ainda, as alternativas que não foram assinaladas por nenhum respondente não aparecem nos gráficos.

4.1. Resultados da Autoavaliação

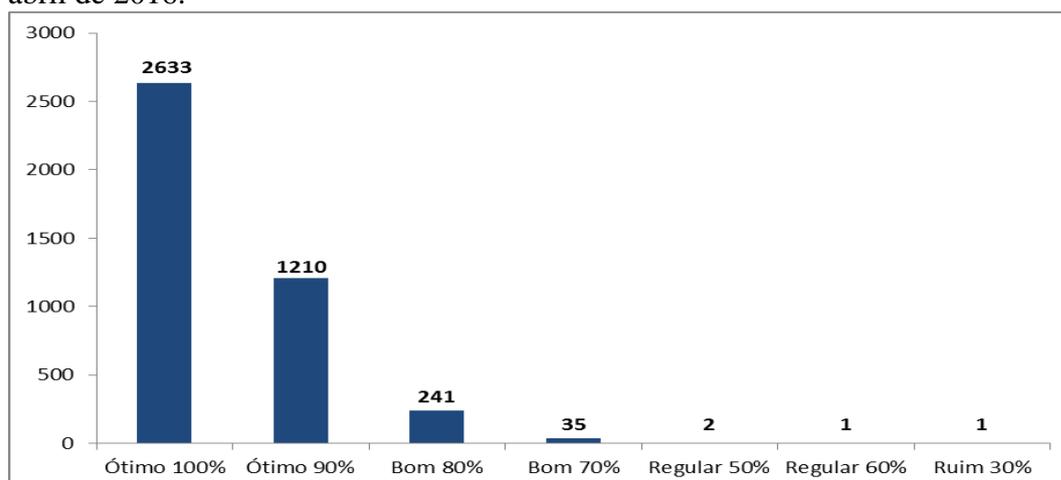
A autoavaliação, conscientemente realizada, propicia uma reflexão sobre o próprio desempenho, permitindo identificar fortalezas (pontos fortes) e debilidades (pontos fracos) pessoais. Contextualizada, ela permite, também, a identificação de oportunidades de crescimento profissional. Consequentemente, ela é essencial para que os profissionais não se acomodem diante da rotina e procurem novas maneiras de aprender, adquirir novos conhecimentos e conquistar ainda mais resultados positivos para sua carreira e vida pessoal.

O resultado da Autoavaliação, a partir da avaliação dos seis aspectos já mencionados, é apresentado a seguir, com a especificação do item que está sendo avaliado, do seu enunciado e dos parâmetros facilitadores utilizados.

4.1.1. Aspecto avaliado: realização e orientação para resultados

Nesse primeiro aspecto, o enunciado submetido ao servidor para sua Autoavaliação foi: “REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS”. Como parâmetros facilitadores as seguintes afirmativas foram utilizadas: realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas; estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço; compromete-se com os objetivos e é perseverante para alcançar as metas; gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. O resultado está apresentado no Gráfico 3.

GRÁFICO 3 - Distribuição das respostas sobre o aspecto realização e orientação para resultados entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. UFMG, fevereiro a abril de 2016.



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

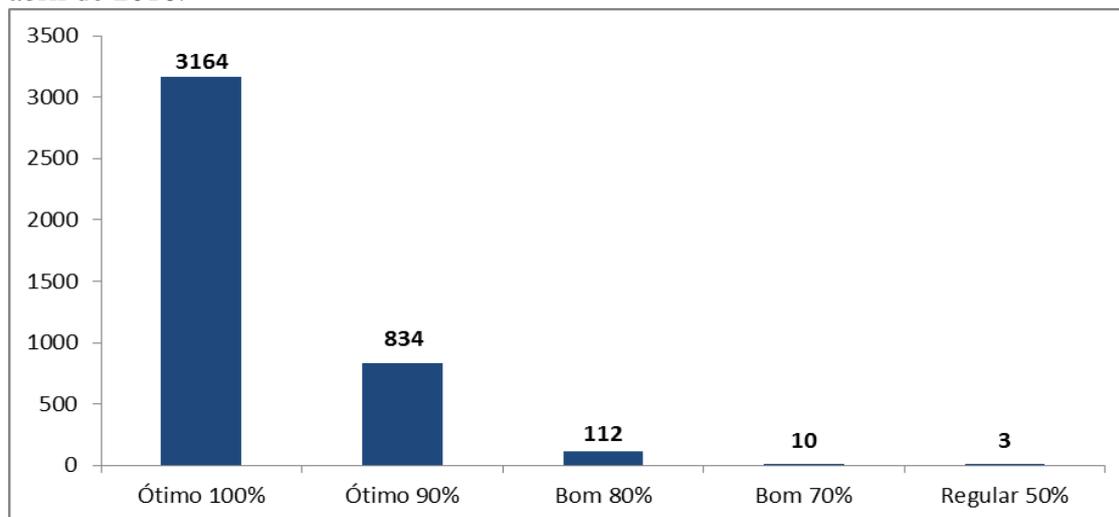
Somando-se as alternativas com avaliação “Ótimo”, 3.843 servidores (93%) que participaram da Avaliação de Desempenho 2015 consideraram que desenvolvem seu trabalho com empenho, sob prioridades, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço e apenas 276 servidores (7%) consideraram o aspecto avaliado como “Bom”. Os resultados para “Regular” e “Ruim” foram insignificantes.

Assim, observa-se que, na percepção da maioria dos servidores da Universidade, eles trabalham com foco no resultado e priorizam ações voltadas para o alcance das metas.

4.1.2. Aspecto avaliado: orientação para o serviço público

Nesse segundo aspecto, o enunciado submetido ao servidor para sua Autoavaliação foi: “ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO”. Como parâmetros facilitadores as seguintes afirmativas foram utilizadas: assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa; tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com a clientela do serviço e procura responder às suas solicitações; no desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todas as pessoas; age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos. Os resultados estão apresentados no Gráfico 4.

GRÁFICO 4 - Distribuição das respostas sobre o aspecto orientação para o serviço público, entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. UFMG, fevereiro a abril de 2016.



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

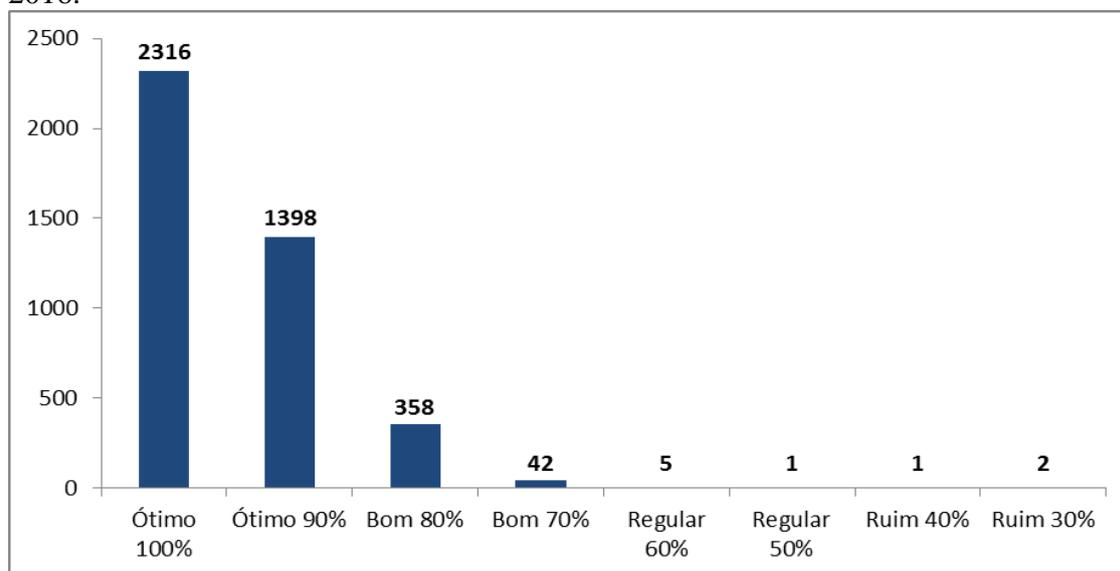
Nota-se que 3.998 servidores (97%) assinalaram a opção “Ótimo” (100% e 90%), indicando que, na execução de suas atividades, os servidores assumem os valores e regras do serviço, atuando de forma profissional e promovendo uma boa imagem do setor/departamento que representam. Apenas 122 servidores (3%) consideram o aspecto avaliado como “Bom”, 3 apontaram o aspecto avaliado como “Regular 50%” e não houve registro de “Regular 40%” e “Ruim”. Este resultado e o anterior (Realização e orientação

para resultados e Orientação para o serviço público), analisados em conjunto, podem ser considerados com um indicativo de que os servidores da UFMG valorizam os princípios e valores mensurados nos dois itens, o que é positivo para qualquer instituição. Assim, o percentual alto de servidores nos níveis superiores da avaliação deve ser explorado positivamente pela Universidade.

4.1.3. Aspecto avaliado: adaptação e melhoria contínua

Nesse terceiro aspecto, o enunciado submetido ao servidor para sua Autoavaliação foi: “ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA”. Foram usadas como parâmetros facilitadores para ampliar a caracterização do enunciado as seguintes afirmativas: reage, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente; encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional; reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria; mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço. Os resultados estão apresentados no Gráfico 5.

GRÁFICO 5 - Distribuição das respostas sobre o aspecto adaptação e melhoria contínua, entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. UFMG, fevereiro a abril de 2016.



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

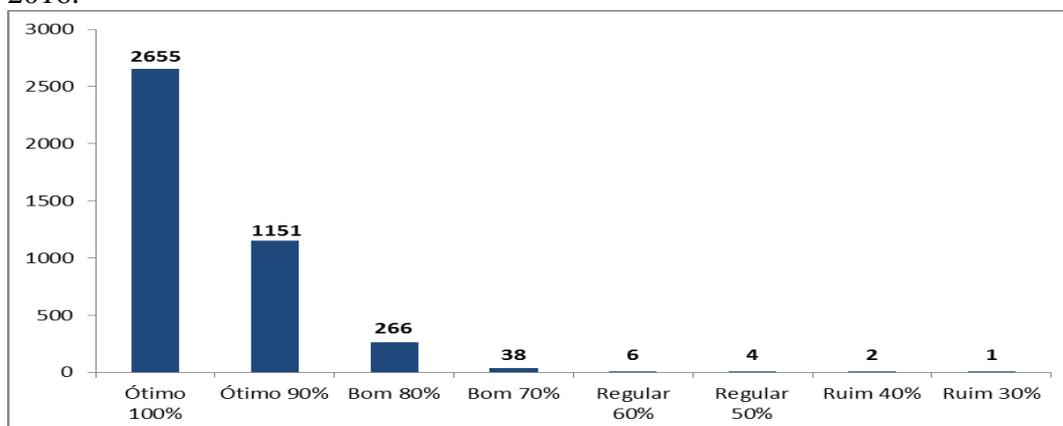
Nesse item de avaliação há um ligeiro aumento do percentual de participantes que assinalaram “Bom”, ou seja, 400 servidores (9,7%) em relação aos dois itens anteriores. Contudo, ainda há um predomínio de servidores que assinalaram o aspecto como “Ótimo”, isto é, 3.714 (90%) servidores consideram que 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.

Os demais resultados foram insignificantes, o que é positivo, considerando as mudanças que já ocorreram, em especial na área de gestão de recursos humanos, como a informatização de procedimentos (de vale transporte e de declaração de rendimentos para imposto de renda), e outras que estão por vir, como o Assentamento Funcional Digital (AFD) e o Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

4.1.4. Aspecto avaliado: relacionamento interpessoal

Para esse aspecto avaliado foi estabelecido o seguinte enunciado: “RELACIONAMENTO INTERPESSOAL”. Como parâmetros facilitadores foram definidos: tem um trato cordial com colegas, superiores e clientela do serviço; respeita as pessoas com diferentes características; resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros; denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos sócio profissionais. Os resultados estão apresentados no Gráfico 6.

GRÁFICO 6 - Distribuição das respostas sobre o aspecto relacionamento interpessoal, entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. UFMG, fevereiro a abril de 2016.



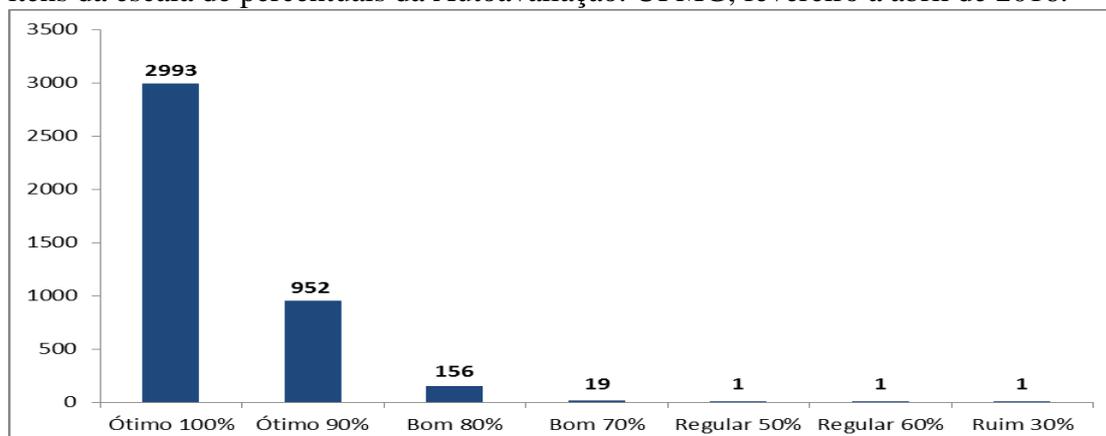
Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

Observa-se que os 3.806 servidores (92%), que assinalaram “Ótimo”, consideram que interagem com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Nota-se que apenas 13 servidores avaliaram esse aspecto como “Regular” ou “Ruim”. Porém, este quantitativo deve ser monitorado nas próximas avaliações e, se mantido ou aumentar, deve ser estabelecida uma abordagem focal de intervenção na perspectiva de solução de possíveis conflitos interpessoais.

4.1.5. Aspecto avaliado: otimização de recursos

Para esse aspecto avaliado foi estabelecido o seguinte enunciado: “OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS”. Foram usados como parâmetros facilitadores para ampliar a caracterização do enunciado: preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição; adota procedimentos, em sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos; utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos; zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade. Os resultados estão apresentados no Gráfico 7.

GRÁFICO 7 - Distribuição das respostas sobre o aspecto otimização de recursos entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. UFMG, fevereiro a abril de 2016.



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

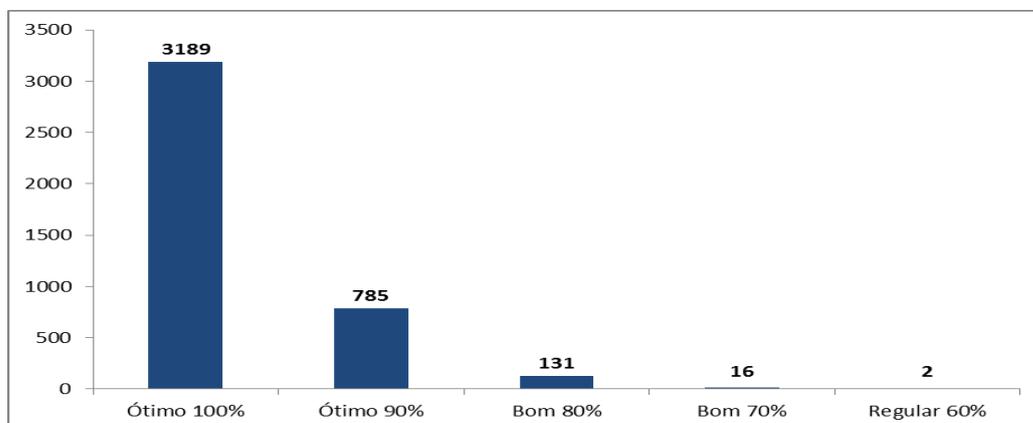
Nessa questão, 3.945 servidores (96%) avaliaram o aspecto como “Ótimo”, considerando que, no cotidiano do trabalho, se preocupam com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição, adotam procedimentos para redução de desperdícios e utilizam os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada. Os resultados para “Regular” e “Ruim” foram insignificantes.

A Universidade deve observar positivamente esse resultado, pois denota a disposição dos servidores em contribuir com a diminuição de gastos supérfluos e de desperdícios, o que é favorável à gestão financeira e sustentável da UFMG, devendo ser valorizado.

4.1.6. Aspecto avaliado: responsabilidade e compromisso com o serviço

O último aspecto avaliado na sequência dos itens de Autoavaliação propõe uma reflexão sobre a percepção do servidor sobre sua contribuição para o funcionamento do serviço, a partir do seguinte enunciado: “RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO”. Foram usados como parâmetros facilitadores para ampliar a caracterização do enunciado: compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que são propostas; responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais; cumpre as normas relativas ao funcionamento do serviço e da UFMG, mantendo-se atualizado sobre as mesmas; trata a informação confidencial a que tem acesso de acordo com os dispositivos legais e éticos. Os resultados estão apresentados no Gráfico 8.

GRÁFICO 8 - Distribuição das respostas sobre o aspecto responsabilidade e compromisso com o Serviço Público entre os itens da escala de percentuais da Autoavaliação. UFMG, fevereiro a abril de 2016.



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

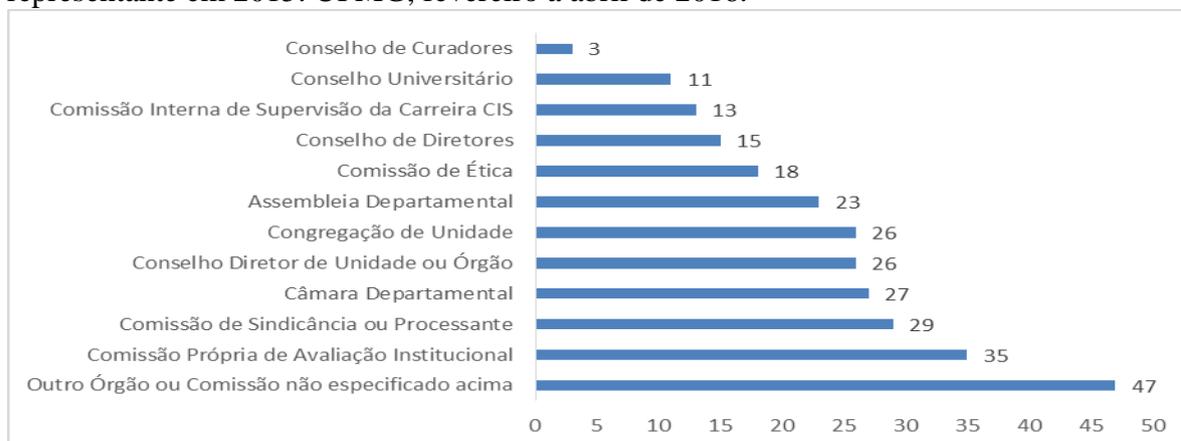
Observa-se que 3.974 servidores (96%) assinalaram “Ótimo”, ressaltando a sua responsabilidade e compromisso com o serviço público. O resultado para “Regular” foi insignificante e não houve avaliações de ordem “Ruim” para esse aspecto.

Pode-se realizar um paralelo entre a categoria “responsabilidade e compromisso com o serviço” e o aspecto anteriormente analisado, “orientação para o serviço público”. As caracterizações dos dois aspectos apresentam semelhanças entre si, sendo possível considerá-los como interdependentes. De fato, percebe-se uma congruência nos próprios resultados, evidentes em ambos os gráficos. Assim, a Universidade também deve considerar positivamente os resultados desse aspecto, pois denotam uma compreensão dos servidores quanto à importância de se responsabilizar e de se comprometer com o serviço prestado.

4.1.7. Participação em órgãos como membro ou representante

Neste item foram registradas informações sobre a participação dos servidores como membros ou representantes em órgãos colegiados, comissões, assembleias departamentais entre outros, conforme é demonstrado no Gráfico 9.

GRÁFICO 9 - Distribuição das respostas sobre participação em órgãos como membro ou representante em 2015. UFMG, fevereiro a abril de 2016.



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2015.

É interessante notar que, dos 4.123 participantes da avaliação, 273 (7%) servidores informaram que participam de órgãos como membros ou representantes. Deste grupo, destaca-se a participação de 35 (0,8%) servidores em comissões próprias de avaliação institucional, 29 (0,7%) em comissões de sindicância ou processante e 27 (0,7%) em câmaras departamentais.

Chamou a atenção os dados obtidos quando comparados ao potencial de participação dos servidores em Assembleias, Câmaras Departamentais e Congregações nas Unidades Acadêmicas. A análise mais detalhada mostrou que o resultado decorreu de um problema técnico, pois o Sistema só permitia uma opção, ou seja, o servidor que participa de representação em mais de um órgão ficou impossibilitado de registrar. Logo, os dados coletados não representam a realidade e o item precisa ser reformulado.

Conforme art. 84 do Estatuto

Os servidores técnicos e administrativos estarão representados nos seguintes órgãos colegiados: Conselho Universitário, Conselho de Curadores, Conselho de Diretores, Conselho Diretor de Órgão Suplementar, Congregação de Unidade Acadêmica, Câmara Departamental e Assembleia do Departamento ou estrutura equivalente a este.

§ 1º A representação dos servidores técnicos e administrativos será de até 15% (quinze por cento) dos membros docentes dos órgãos colegiados referidos no caput deste artigo, respeitando-se sempre a exigência mínima de 70% (setenta por cento) para os membros docentes e, no que couber, a de 1/5 (um quinto) dos docentes para a representação discente.

§ 2º Respeitados os parâmetros estabelecidos no parágrafo anterior, a representação deverá ser a mais próxima do teto nele fixado.

Importante registrar que, de acordo com o Regimento Geral da UFMG

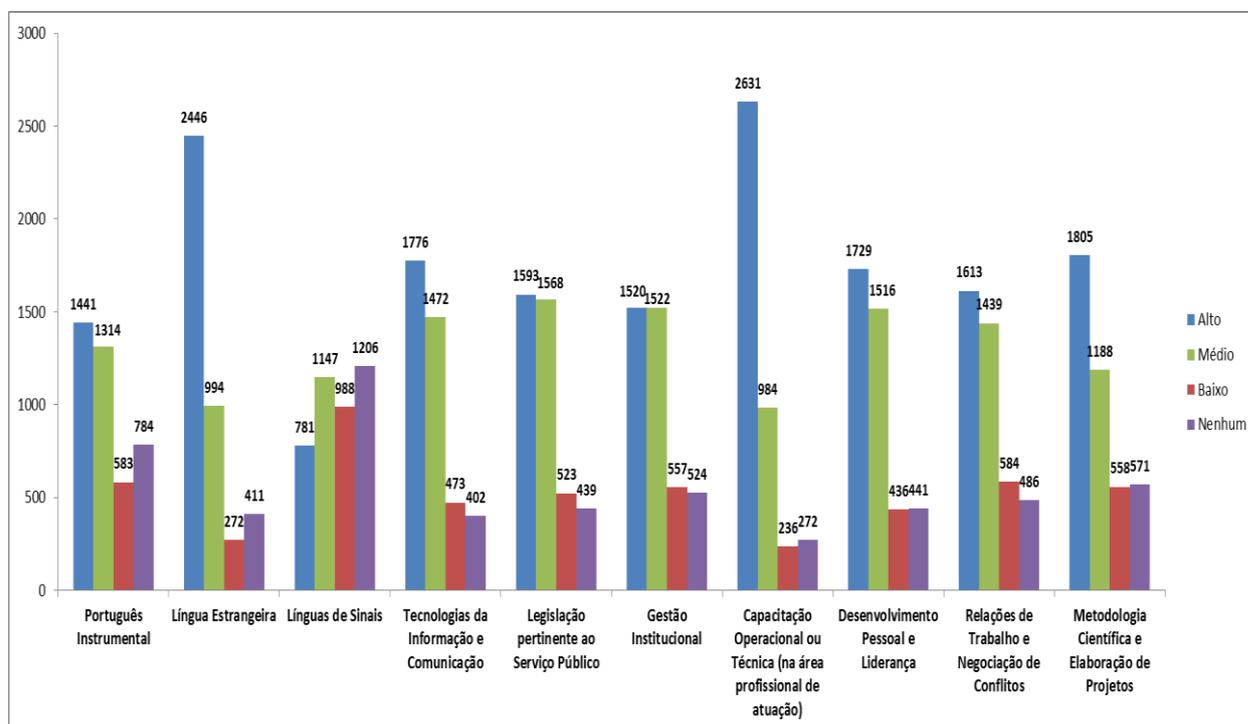
Art. 85. O corpo técnico-administrativo em educação terá representação nos órgãos colegiados, nos termos do art. 84 do Estatuto e seus parágrafos, assegurada a participação de um servidor, caso ocorra fração inferior a um inteiro, no cálculo do quantitativo de seus representantes.

Parágrafo único. A representação a que se refere o *caput* deste artigo far-se-á também no caso de comissão que venha a ser instituída para tratar de matéria de natureza técnico-administrativa.

4.1.8. Interesse em participar de curso de capacitação

Para a Comissão de Coordenação Geral de Avaliação de Desempenho essa é uma informação relevante para o planejamento de ações de desenvolvimento dos servidores pela PRORH. Pode-se conferir a distribuição das respostas no Gráfico 10.

GRÁFICO 10 - Distribuição das respostas sobre o interesse dos servidores em participar de treinamento ou curso capacitação. UFMG.



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

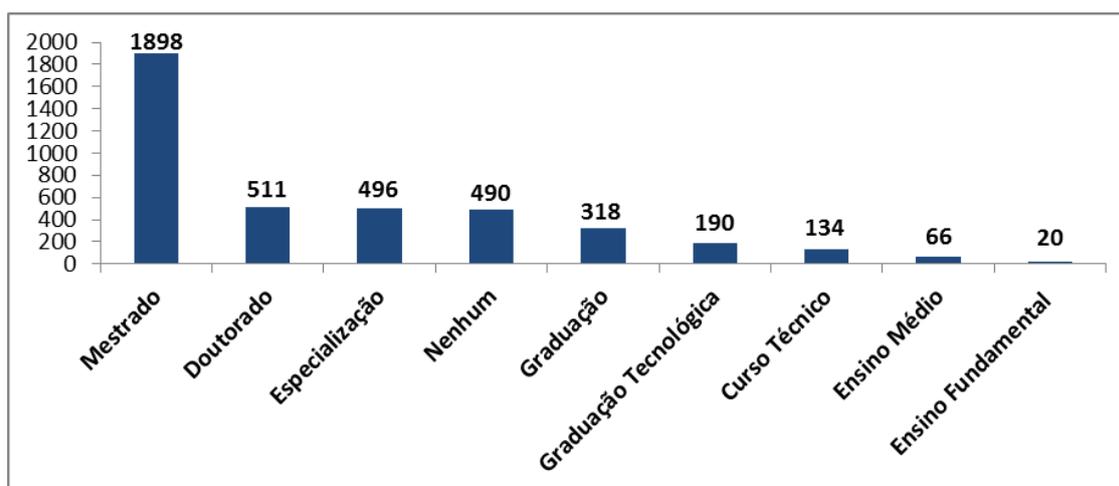
Observa-se que o maior interesse é pela Capacitação Operacional ou Técnica (na área profissional de atuação), apontando 2.631 servidores (64%) que possuem interesse “Alto”. Na sequência, 2.446 servidores (59%) possuem interesse “Alto” em Língua Estrangeira e 1.805 servidores (44%) possuem interesse em Metodologia Científica e Elaboração de Projetos. A sequência de interesse “Alto” ocorre em: Tecnologias da Informação, Comunicação, Desenvolvimento Pessoal e Liderança.

Registra-se que houve menor interesse pelos seguintes cursos de capacitação: Língua de Sinais, Português Instrumental, Metodologia Científica e Elaboração de Projetos, Gestão Institucional, Relações de Trabalho e Negociação de Conflitos, Desenvolvimento Pessoal e Liderança, Legislação pertinente ao Serviço Público, Língua Estrangeira; Tecnologia de Informação e Comunicação, Capacitação Operacional ou Técnica. Sugere-se uma análise mais aprofundada dessa situação, pelo DRH.

Os dados permitem caracterizar necessidades de capacitação a serem promovidas pelo Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos da PRORH.

A seguir, o Gráfico 11 traz informações sobre o interesse dos servidores participantes da Avaliação de Desempenho 2015 em processos de educação formal, por nível de formação.

GRÁFICO 11 - Distribuição das respostas sobre o Interesse dos servidores em participar de processos de educação formal por nível de formação. UFMG.



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

Verifica-se maior concentração de servidores, 1.898 (56%), que expressaram interesse pelo Mestrado. Na sequência, 511 servidores (12,4%) expressaram interesse pelo Doutorado e 496 (12,0%) servidores têm interesse pela Especialização. Registra-se que 490 servidores (11,9%) não apontaram interesse para os processos de educação formal, marcando a opção “Nenhum”. Observou-se que a maioria dos servidores tem interesse em qualificação, mas faz-se necessário compreender as causas do não interesse apontado por 11,9% servidores em cursos de educação formal, uma vez que a qualificação, além de melhorar o grau de conhecimento, tem impacto direto no quesito financeiro. Portanto, acredita-se que para esses servidores há necessidade de intervenção pelo DRH.

A distribuição dos resultados tem relação com os dados apresentados no Gráfico 2, quando foi apresentado o perfil dos participantes da Avaliação de Desempenho 2015: um quadro de servidores, em sua maioria, com graduação completa, indicando um número significativo de candidatos ao Programa de Bolsas de apoio à Pós-Graduação.

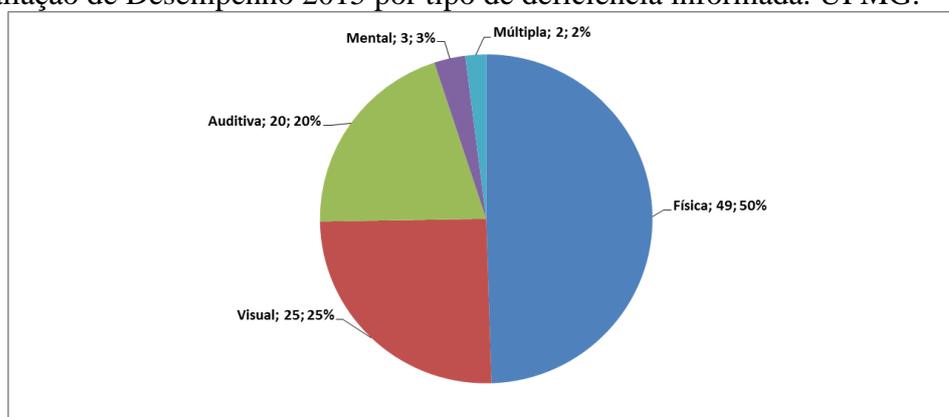
Além disso, nota-se uma relação entre o elevado número de interessados em cursar o mestrado e o quantitativo de servidores que têm interesse no curso de Metodologia Científica e Elaboração de Projetos (Gráfico 10), curso considerado preparatório para o ingresso no Mestrado.

4.2. Questões específicas para o servidor com deficiência

As perguntas específicas para os servidores com deficiência tiveram o objetivo de dimensionar o quadro de servidores com deficiência, tendo como referência a Lei nº 7.853/1989 e o Decreto nº 3.298/1999, além de coletar dados para o aprimoramento da política de gestão de pessoas voltada especificamente para esse servidor, que tem necessidades específicas de acesso e inclusão.

Os dados apontam 99 servidores, entre aqueles que participaram da avaliação de desempenho, que declararam com deficiência, representando 2,4% em relação ao total de participantes. No Gráfico 12 estão representadas as respostas sobre o tipo de deficiência informada. Ressalta-se que na questão foram especificados os tipos de deficiência de acordo com a Lei nº 7.853/1989 e o Decreto nº 3.298/1999.

GRÁFICO 12 - Distribuição dos servidores com deficiência que participaram da Avaliação de Desempenho 2015 por tipo de deficiência informada. UFMG.



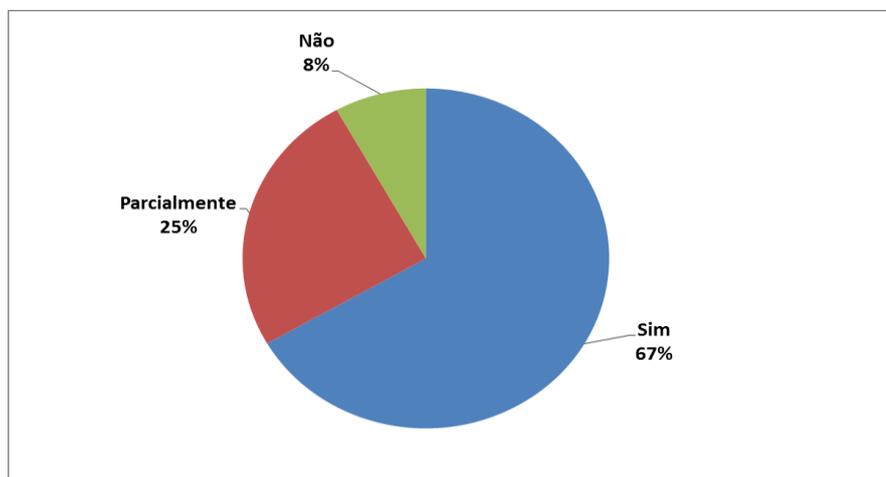
Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

Em relação ao tipo, a deficiência física foi a de maior ocorrência, representando 49 servidores (50%). Na sequência, 25 servidores (25%) declararam deficiência visual, 20 servidores (20%) deficiência auditiva, 3 servidores (3%) deficiência mental e 2 servidores (2%) deficiência múltipla.

Comparando os dados de 2015 com os dados contidos no Relatório de Avaliação de Desempenho de 2014, percebe-se que houve uma leve diminuição com relação ao número total de servidores que declararam algum tipo de deficiência uma vez que, em 2014, 114 servidores responderam que tinham algum tipo de deficiência, o que representou 2,78% em relação ao número total de participantes. Em 2015, esse percentual diminuiu para 2,4% do total de servidores participantes. Pode-se inferir que dos 114 servidores que declararam com deficiência, 15 estariam entre os casos de deficiências de caráter temporário ou de servidores que se desligaram da instituição por algum motivo (exoneração, aposentadoria, etc.). Importante enfatizar que a opção de deficiência múltipla não constava na avaliação de 2014.

Outra pergunta importante, aos servidores com deficiência, foi sobre a acessibilidade no local de trabalho. A grande maioria respondeu que o local de trabalho é acessível, conforme apresentados no Gráfico 13.

GRÁFICO 13 - Distribuição dos servidores com deficiência que participaram da Avaliação de Desempenho 2015 de acordo com a resposta sobre a acessibilidade do local de trabalho. UFMG.



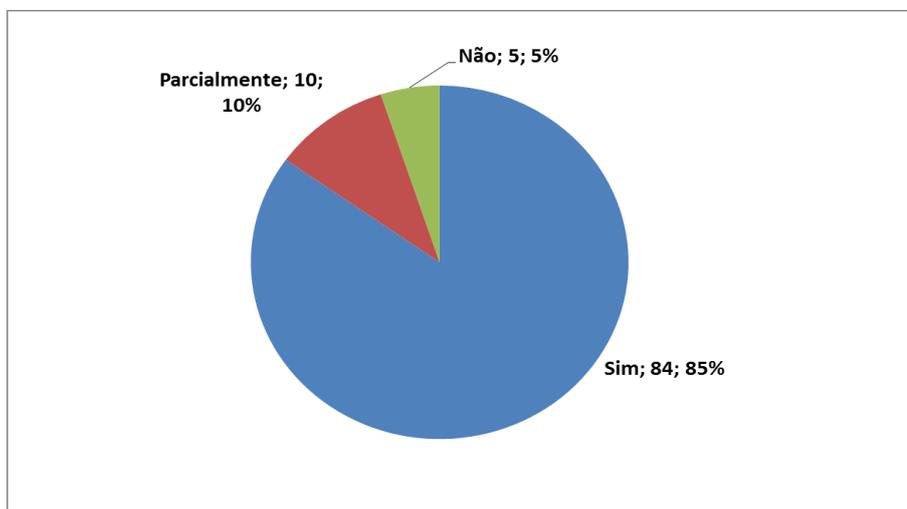
Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

Os dados apontam que a maioria dos servidores que declararam com deficiência, 66 servidores (67%), apontou que o local de trabalho oferece condições de acessibilidade necessárias para o desempenho de suas atividades. Contudo, o dado importante para a gestão da universidade é que 43% dos servidores que registraram alguma deficiência marcaram que o local de trabalho oferece condições de acessibilidade parcialmente (25%) ou que não oferece condições de acessibilidade (8%).

Em 2014, o percentual havia sido ainda mais negativo, com 47% de respostas indicando acessibilidade adequada, 26% com acessibilidade parcial e 27% registraram que têm dificuldade no acesso ao trabalho.

A seguir são analisados os resultados quanto a percepção dos servidores com deficiência em relação à forma como são acolhidos pela equipe de trabalho, a partir dos dados dispostos no Gráfico 14.

GRÁFICO 14 - Percepção dos servidores que declararam alguma deficiência quanto ao acolhimento ou ao preparo da equipe no trato e entendimento de suas limitações. UFMG. Jul. 2016.



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

Também para este item é importante que seja dada uma atenção especial à recepção dos servidores com deficiência, pois, de acordo com os respondentes que se identificaram com deficiência 15 servidores (15%) assinalaram que são parcialmente (10%) ou não (5%) são bem acolhidos pelos colegas de trabalho.

Os resultados representados nos Gráficos 13 e 14 demonstram a necessidade de intensificar o trabalho que vem sendo desenvolvido pelo DRH/PRORH e pelo Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI).

Além disso, sugere-se que, para o próximo programa de Avaliação de Desempenho, a forma de coletar os dados sobre servidores com deficiência seja aprimorada para que eles possam contribuir, efetivamente, para consecução dos objetivos do Programa.

4.3. Resultado da Avaliação de Equipe

No Sistema Informatizado de Avaliação de Desempenho (SIAD) foram registradas 1.096 equipes participantes. A seguir serão apresentados os dados relativos às respostas objetivas do formulário de avaliação dessas equipes.

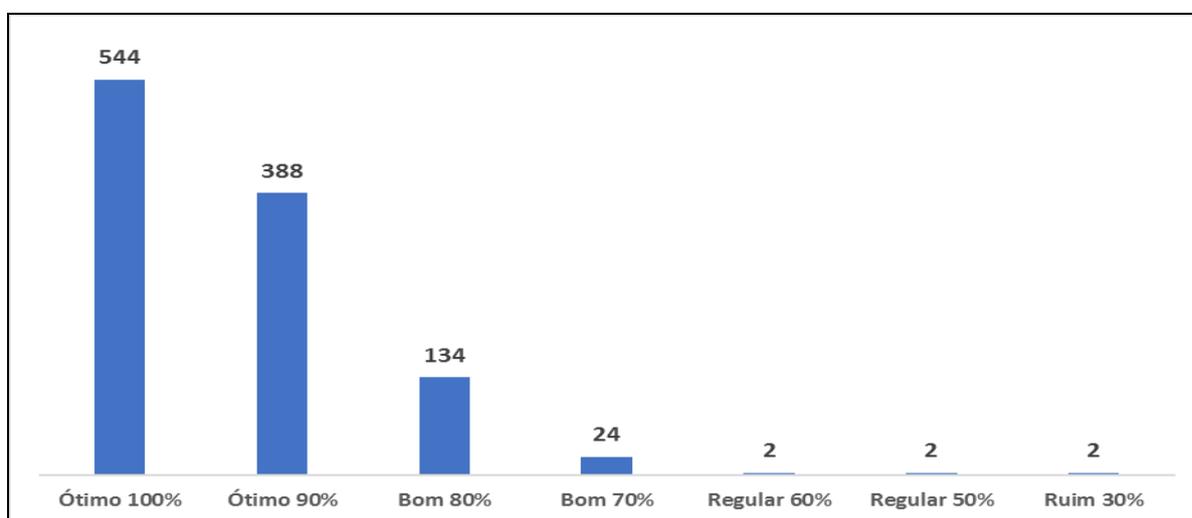
Os aspectos pré-definidos, que deveriam ser avaliados pelas equipes, foram: orientação para resultados; capacidade de análise/solução de problemas; qualidade e produtividade; cumprimento e conhecimento das normas internas; e relacionamento interpessoal entre membros da equipe.

O percentual registrado na Avaliação da Equipe e o percentual considerado na Autoavaliação resultaram em um valor médio considerado para a progressão por mérito profissional.

4.3.1. Aspecto avaliado: orientação para resultados

Para esse aspecto foi estabelecido o seguinte enunciado “ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS”. Nesse aspecto, foi avaliado se a equipe se concentra nos resultados, assumindo compromissos de acordo com as metas e contribuindo com ideias e sugestões para obtenção satisfatória das atividades. Os resultados são apresentados no Gráfico 15.

GRÁFICO 15 - Distribuição das respostas sobre o aspecto orientação para resultados entre os itens da escala de percentuais da Avaliação de Equipe. UFMG. Jul. 2016



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

Neste item 932 equipes (85%) registraram que estão 90 a 100% direcionadas aos resultados do trabalho da equipe e que seus membros estão contribuindo com ideias e sugestões para obtenção satisfatória das atividades. Contudo, comparando com a

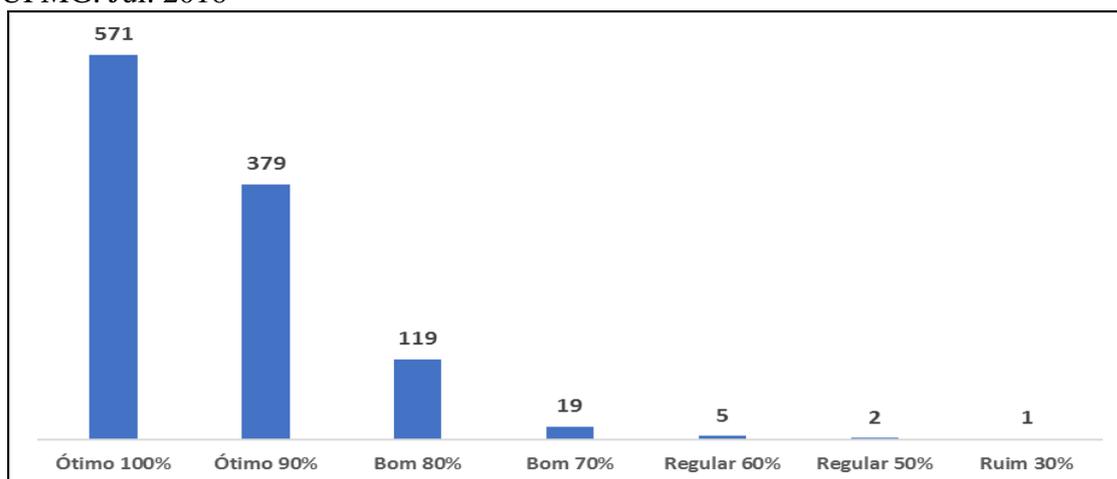
Autoavaliação, tendo como referência o mesmo aspecto (orientação para resultados), fica evidente que, na análise coletiva, apareceram alguns pontos negativos que impactaram diretamente nas respectivas avaliações de equipe: na Autoavaliação o mesmo aspecto avaliado como “Ótimo” foi de 93%.

Considerando que na avaliação da equipe o índice de resultado “Ótimo” foi menor do que ao da Autoavaliação, presume-se a importância de se avaliar também o trabalho coletivo, essencial para o cumprimento dos objetivos do setor e da instituição. É evidente que nem sempre os resultados da avaliação da equipe coincidem com os da avaliação de desempenho individual, distinguindo-se desta em muitos aspectos.

4.3.2. Aspecto avaliado: capacidade de análise e solução de problemas

Para esse aspecto foi estabelecido o seguinte enunciado “CAPACIDADE DE ANÁLISE/SOLUÇÃO DE PROBLEMAS”, evidenciando se a equipe apresenta habilidade para diagnosticar problemas, propondo soluções no que compete a sua área de atuação em consonância com as diretrizes institucionais, conforme Gráfico 16.

GRÁFICO 16 - Distribuição das respostas sobre o aspecto capacidade de Análise e Solução de problemas entre os itens da escala de percentuais da Avaliação de Equipe. UFMG. Jul. 2016



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

Nesse aspecto, 950 equipes (87%) assinalaram “Ótimo”, considerando a habilidade para diagnosticar problemas e propor soluções no que compete a sua área de atuação.

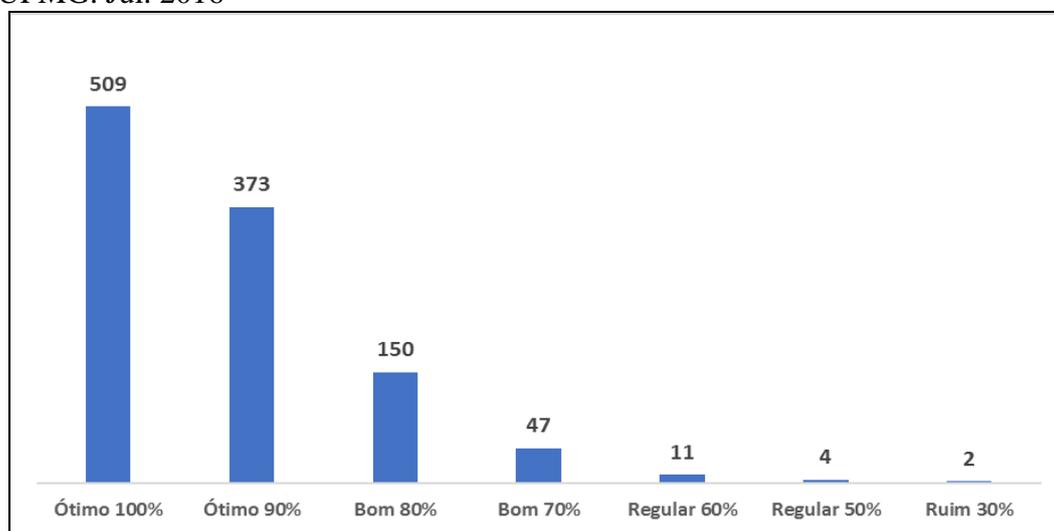
Registra-se, também, que 138 equipes (12%) assinalaram “Bom” e o número que assinalou “Ruim” foi insignificante.

Esse aspecto se relaciona com o anterior “Orientação para Resultados”, pois a solução de problemas pode surgir na medida em que os servidores contribuem com novas ideias e sugestões para o alcance de resultados.

4.3.3. Aspecto avaliado: qualidade e produtividade

Neste aspecto, o enunciado foi “QUALIDADE E PRODUTIVIDADE”, almejando a reflexão quanto à realização das atividades de forma cooperativa, atendendo aos padrões de qualidade esperados; se as atividades são bem distribuídas entre os servidores do setor, levando-se em consideração o tempo para execução e a complexidade das mesmas. Os resultados são apresentados no Gráfico 17.

GRÁFICO 17 - Distribuição das respostas sobre o aspecto qualidade e produtividade entre os itens da escala de percentuais da Avaliação de Equipe. UFMG. Jul. 2016



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

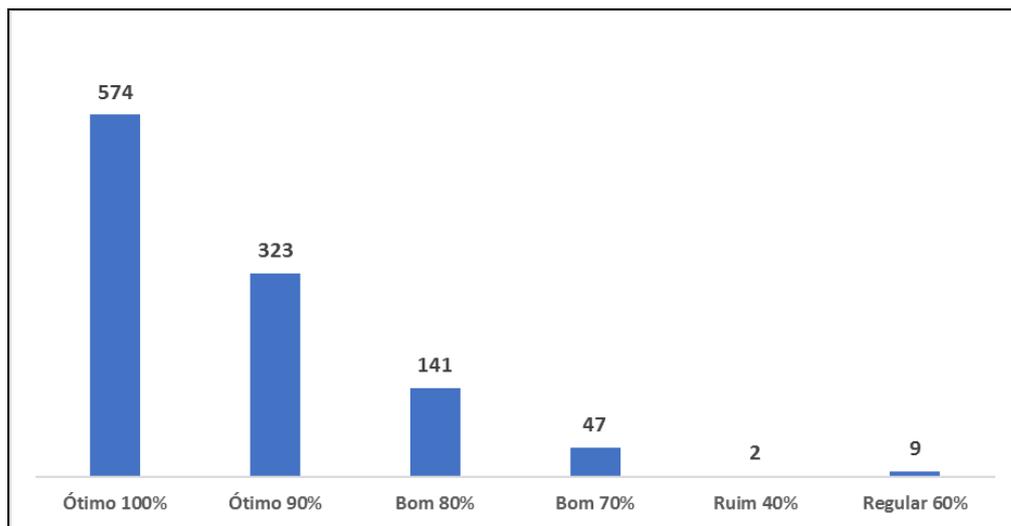
Neste aspecto, 882 equipes (80%) se consideram ótimas, indicando que atuam de forma cooperativa, com qualidade e, ainda, que as atividades são bem distribuídas entre os servidores do departamento. Registra-se que, para o mesmo aspecto, o número que assinalou “Regular” e o Ruim” foi insignificante.

Observa-se a relação desse quesito com o aspecto “Orientação para Resultados”, já que a entrega de bons resultados deve estar atrelada à qualidade do serviço prestado e a uma adequada divisão de tarefas. É de se esperar, portanto, que a gestão das equipes também tenha uma avaliação bastante positiva.

4.3.4. Aspecto avaliado: normas internas

No aspecto “NORMAS INTERNAS”, o objetivo foi identificar se as normas internas do local de trabalho são do conhecimento de todos os servidores e se elas favorecem o bom funcionamento do setor. Os resultados são apresentados no Gráfico 18.

GRÁFICO 18 - Distribuição das respostas sobre o aspecto normas internas entre os itens da escala de percentuais da Avaliação de Equipe. UFMG.



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

Os dados apontam que 897 equipes (82%) se avaliaram como ótimas, indicando um bom conhecimento das normas internas e que elas favorecem a execução das atividades. Um número insignificante de equipes de trabalho se avaliou como “Regular” ou “Ruim”.

Apesar desse resultado ser satisfatório, verifica-se que o percentual de equipes que respondeu “Ótimo” nesse aspecto foi o menor dentre os analisados na avaliação de equipe. Portanto, esse resultado indica a necessidade do estabelecimento de estratégias visando intensificar a difusão para a assimilação e a aplicação de normas internas no

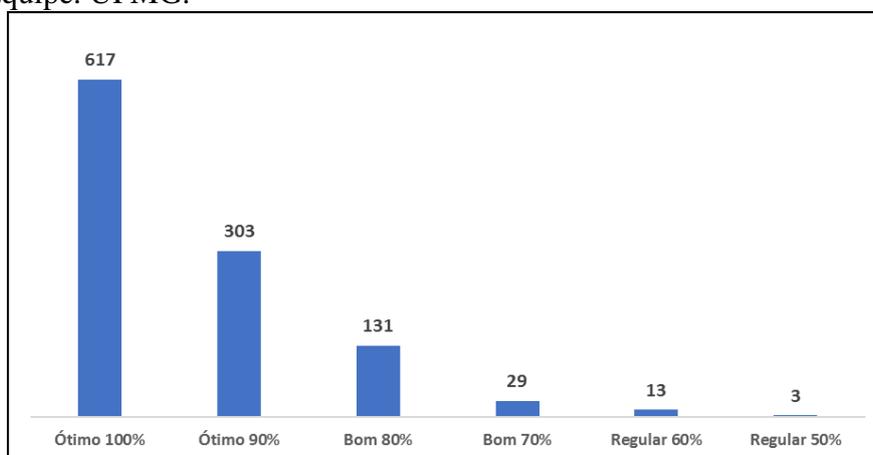
desempenho das atividades. Pode-se realizar um paralelo também com o quesito “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço” presente na Autoavaliação, pois uma das suas variáveis avaliativas seria o cumprimento das normas relativas ao funcionamento do serviço e da UFMG, pelo servidor.

Além disso, um curso demandado pelos servidores nesta avaliação - “Legislação pertinente ao serviço público” (Gráfico 10) - pode estar relacionado a esse quesito, pois consiste em uma ferramenta de referência para apoiar o servidor na assimilação e aplicação de normas internas.

4.3.5. Aspecto avaliado: relacionamento

Este aspecto possui como objetivo a reflexão sobre o relacionamento dos servidores que compõem uma mesma equipe, podendo identificar pontos fortes e fracos, facilitando a utilização do potencial de cada um na construção de um ambiente harmônico. O enunciado “RELACIONAMENTO” buscou avaliar as habilidades de interação entre a equipe, a capacidade de saber ouvir posições contrárias, de buscar alternativas e contribuir para a atuação positiva dos demais. Os resultados são apresentados no Gráfico 19.

GRÁFICO 19 - Distribuição das respostas sobre o aspecto relacionamento entre os itens da escala de percentuais da Avaliação de Equipe. UFMG.



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

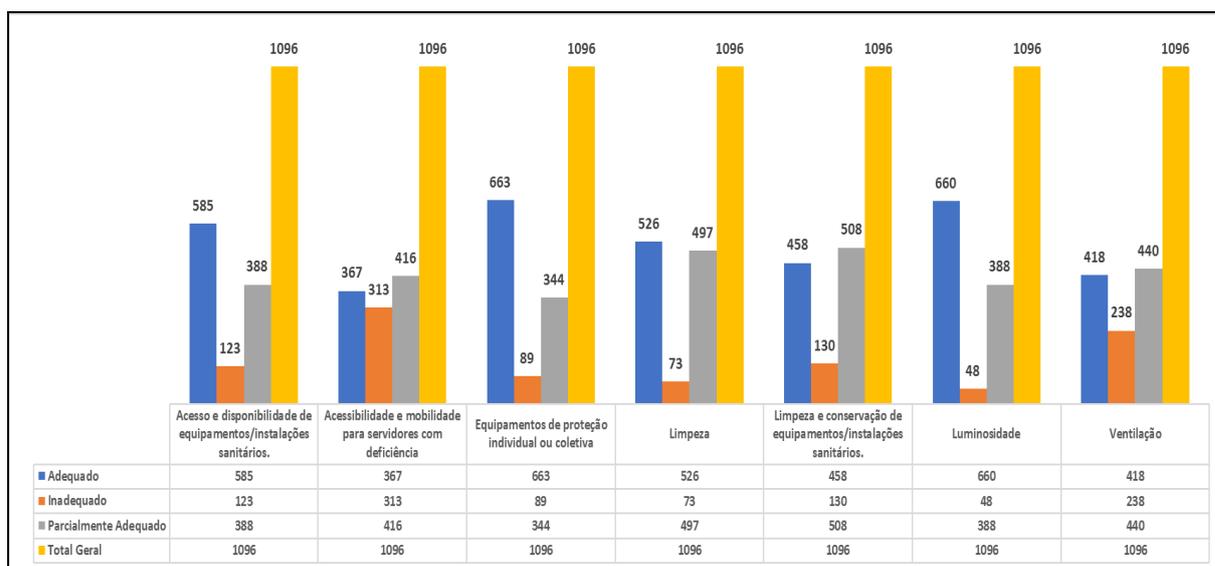
Neste quesito, “BOM” e “ÓTIMO” superaram os 95% e nenhuma equipe se considerou “Ruim”, o que demonstra boa interação entre os seus membros.

4.4. Avaliação da infraestrutura física e material individual e de equipe

Nos próximos tópicos são apresentados os resultados referentes à opinião dos servidores e das equipes de trabalho em relação a infraestrutura física e o material disponível para a execução dos processos de trabalho.

No primeiro Gráfico está representada a percepção das equipes de trabalho quanto à infraestrutura física disponível para a realização de suas atividades cotidianas. Os resultados estão no Gráfico 20.

GRÁFICO 20 - Distribuição das respostas sobre percepção das equipes de trabalho quanto à infraestrutura física disponível. UFMG.



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

Os dados demonstram que a maior parte das equipes considerou a Luminosidade como “Adequada” ou “Parcialmente adequada”, representando 96% das equipes. Registra-se, contudo, que 48 equipes consideraram a Luminosidade “Inadequada”, podendo impactar negativamente na execução do trabalho. Os outros aspectos “Limpeza”, “Ventilação”, “Equipamentos de proteção individual ou coletiva”, “Limpeza e conservação de

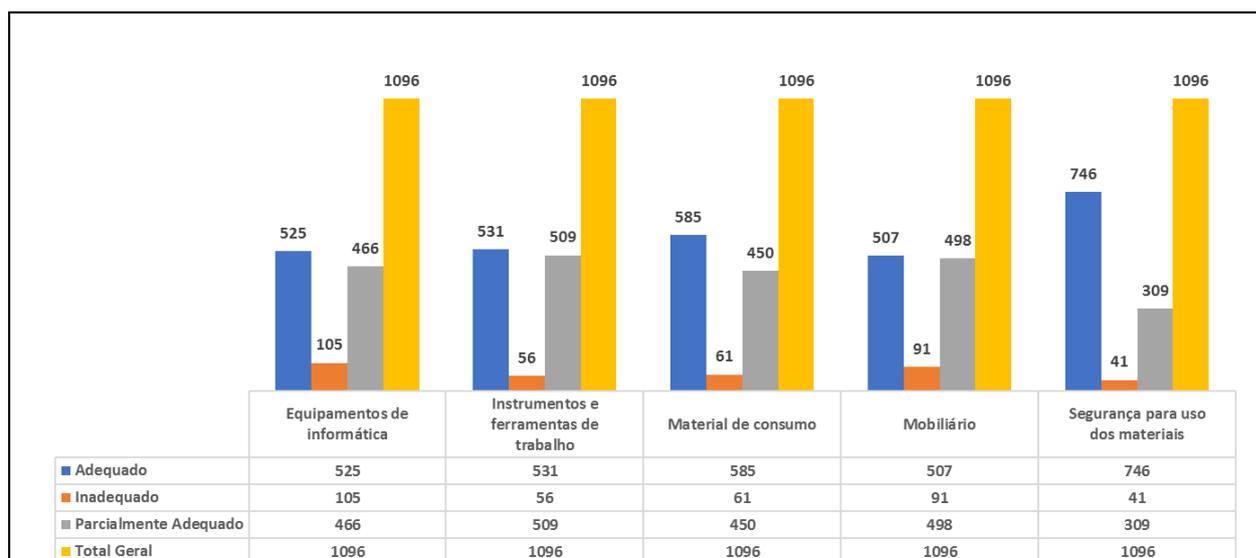
sanitários” e “Acesso e equipamentos” foram considerados pela maior parte das equipes como “Adequados” ou “Parcialmente adequados”.

É importante destacar que, como na avaliação de 2014, os itens "Parcialmente adequado" e “Inadequado” apareceram com maior frequência no que diz respeito às condições de acessibilidade e mobilidade para os servidores com deficiência, tanto nas respostas individuais como nas de equipe. Também, em 2014, o item referente a "ventilação" foi considerado o segundo pior, tanto na avaliação individual como avaliação de equipe. Para uma melhor compreensão sugere-se uma análise com estratificação por unidade órgão.

A parceria entre a PRORH e o Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI), criado em fevereiro de 2015, que objetiva propor, organizar e coordenar ações que assegurem as condições de acessibilidade necessárias ao ingresso, permanência, participação e autonomia de pessoas com deficiência no âmbito da instituição é fundamental.

O próximo aspecto diz respeito à avaliação quanto ao material disponível para a execução das atividades. Os resultados estão no Gráfico 21.

GRÁFICO 21 - Distribuição das respostas sobre a percepção das equipes de trabalho quanto material disponível. UFMG.



Fonte: Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG. Jul. 2016.

No que concerne aos indicadores "Adequado" e "Parcialmente Adequado", eles foram avaliados de forma quase igual no que se refere a equipamentos de informática, instrumentos e ferramentas de trabalho, material de consumo e mobiliário. A diferença maior foi no item "Segurança para uso dos materiais" onde 746 equipes consideraram "adequado" e 309 consideraram "parcialmente adequado". O "Inadequado" apareceu em menor proporção.

Para todos os três indicadores faz-se necessário elaborar propostas de intervenção, e será primordial se debruçar, com mais afinco, nos indicadores em que houve "empate técnico" para um diagnóstico bem minucioso visando propostas de intervenção.

5. Plano de trabalho

O Plano de Trabalho precisa ser elaborado por cada equipe, em uma ou mais reuniões coordenadas pela chefia imediata. Deve conter os objetivos e as metas a serem alcançados no exercício subsequente ao da avaliação de desempenho. O seu preenchimento no sistema informatizado é de responsabilidade da chefia imediata ou do servidor efetivo que responder como autoridade superior pelo processo de trabalho da equipe.

Seu principal objetivo é estimular a reflexão crítica sobre o processo de trabalho da equipe, a identificação de problemas a serem resolvidos, e como resolvê-los, planejando atividades para um ano. Deve conter ações voltadas para o desenvolvimento institucional e profissional dos servidores.

Foram elaborados 1104 Planos de Trabalho resultando em 2.907 enunciados registrados como objetivos e 3.858 registrados como metas.

A principal dificuldade apresentada pelos servidores na elaboração do Plano de Trabalho tem relação com a não familiaridade com os conceitos de "objetivo" e "meta". No Plano de Trabalho de algumas equipes fica clara a não distinção entre um e outro conceito, informando o mesmo enunciado, ou muito parecido, no campo reservado aos objetivos e no campo destinado às metas. Em outros são inseridas ações de rotina no lugar de objetivos e metas. Exemplos: "Garantir uso racional de material de consumo e

equipamentos”; “Zelar pelo patrimônio público”; “Atender aos alunos do curso em demandas cotidianas”. Para os dois aspectos é preciso estabelecer estratégias de capacitação.

Contudo, fica evidente que o Plano de Trabalho tem fortalecido a ideia de que o Programa de Avaliação de Desempenho é um importante instrumento de gestão, entre outros aspectos, na identificação de áreas prioritárias de capacitação e, conseqüentemente, qualificação das ações institucionais. Portanto, é importante registrar que, nos objetivos formulados, as palavras “capacitação”, “treinamento” e “aprimoramento” apareceram 228 vezes, relacionadas à melhoria dos processos de trabalho executados. Exemplos: “Realizar cursos de capacitação técnica e de idiomas”; “Participar dos programas de capacitação referentes à sua área”; “Realizar capacitação semestral”; “Capacitar os servidores do setor”; “Realizar treinamento dos servidores”; “Treinamento para as funções de chefia”.

6. Considerações finais

A Avaliação de Desempenho de 2015, realizada no primeiro semestre de 2016, constituiu-se em um momento único para os servidores técnico-administrativos em educação da UFMG refletirem sobre o trabalho desenvolvido, seus próprios resultados e os de suas equipes, além da sua relação com o ambiente e a estrutura disponibilizados pela universidade.

Nesse contexto, podemos afirmar que o Programa de Avaliação de Desempenho 2015 teve uma grande adesão uma vez que contou com a participação da maior parte dos servidores (95,6%). Além disso, vale ressaltar o trabalho dos diretores das unidades/órgãos, das seções de pessoal e dos comitês locais por entenderem e pactuarem para que o referido programa fosse encaminhado da melhor maneira possível, tendo como parâmetro o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade Federal de Minas Gerais e o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PDICCTAE).

Sabemos que ainda temos muitos desafios, dentre eles podemos citar pelo menos dois, que são aprimorar e consolidar o Programa de Avaliação de Desempenho, tornando-o, na compreensão da maioria, um instrumento que não somente proporcione comparação e

progressão, mas também a transparência, o desenvolvimento profissional dos servidores e de toda a instituição.

A Coordenação Geral de Avaliação de Desempenho agradece e parabeniza a participação de todos os servidores técnico-administrativos em educação, dos diretores, das seções de pessoal, dos comitês locais e dos demais envolvidos neste processo. Sem tantos envolvidos não poderíamos ter êxito.

Referências

BRASIL. Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**, Poder executivo, Brasília, DF, 1995.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 jun. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm>. Acesso em: 27 jul. 2016.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 abr. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 27 jul. 2016.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 abr. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10436.htm>. Acesso em: 05 ago. 2016.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia do Oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. **Educação e mudança**, v. 18, 1995.

MARQUES, Fernanda (coord.). **Guia de Mapeamento e Avaliação de Competências para a Administração Pública Poder Executivo**. Brasília: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. 2013. Disponível em: <http://sectordialogues.org/sites/default/files/acoes/documentos/sl_gui_a_de_referencia_pratico_14.08.13.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2015.

NASCIMENTO, Carla M. Dalla Vecchia do; BERNARDIM, Marcio Luis. **Avaliação de desempenho nos bancos públicos**. 2007.

PAULA, Ana Paula Paes de. **Entre a administração e a política**: os desafios da gestão pública democrática. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2003, 281 p.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Conselho Universitário. **Resolução Complementar nº 05**, de 11 de dezembro de 2012. Belo Horizonte: UFMG, 2012. Disponível em: <<https://www2.ufmg.br/sods/Sods/Conselho-Universitario/Documentos/Resolucoes-Complementares>>. Acesso em: 20 set. 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Recursos Humanos. **Manual do Servidor Avaliação de Desempenho 2015**. Disponível em <<https://www.ufmg.br/prorh/wp-content/uploads/2016/02/Manual-do-Servidor-AD-UFMG-2015-FILIPE.pdf>>. Acesso em: 15 jul. 2016.

ANEXOS

ANEXO I – RESOLUÇÃO COMPLEMENTAR Nº 05, APROVADA PELO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UFMG EM 11 DE DEZEMBRO DE 2012

RESOLUÇÃO COMPLEMENTAR Nº 05/2012, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2012.

Institui o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG, revogando a Resolução Complementar nº 03/2008, de 07 de agosto de 2012.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS, no uso das competências que lhe conferem os incisos IV e V do artigo 13 do Estatuto da UFMG e em consonância com o estabelecido no art. 24 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, resolve:

Art. 1º Instituir o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG.

Art. 2º O Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação integra o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira Técnico-Administrativa-PCCTAE e o Plano de Desenvolvimento Institucional-PDI da Universidade Federal de Minas Gerais.

Art. 3º O Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG anualmente desenvolvido, constitui instrumento gerencial da Universidade e oportunidade de promoção de reflexão crítica dos ocupantes da carreira, acerca do próprio desempenho em relação às metas institucionais previamente pactuadas com as Equipes de Trabalho.

Parágrafo único. Entende-se por Equipe de Trabalho o grupo constituído de dois ou mais servidores (Chefia e subordinados), definida pela Unidade, que exerçam atividades afins e complementares, para o cumprimento de metas comuns.

Art. 4º O Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG é regido pelas seguintes diretrizes:

I - articulação da avaliação com o planejamento institucional, as políticas de desenvolvimento de pessoal, o dimensionamento das necessidades de pessoal, a melhoria dos processos e condições de trabalho, bem como com os programas de capacitação, aperfeiçoamento e saúde ocupacional;

II - definição, nas unidades e equipes de trabalho das metas a serem atingidas e das responsabilidades coletivas e individuais a serem assumidas;

III - estabelecimento de critérios objetivos para a avaliação do desempenho individual do servidor, para obtenção de progressão por mérito.

Art. 5º São objetivos do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação:

I - diagnosticar as dificuldades e necessidades de mudanças para garantir a efetividade da atuação dos avaliados, para o alcance dos fins institucionais;

II - controlar a qualidade do desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação;

III - verificar se o setor está oportunizando o alcance dos resultados pretendidos;

IV - fornecer subsídios e indicadores para:

a) o planejamento das ações da Equipe de Trabalho e o aprimoramento de suas práticas,

b) as políticas de desenvolvimento do pessoal Técnico-Administrativo em Educação;

c) o dimensionamento das necessidades de pessoal;

d) a melhoria dos processos e condições de trabalho;

e) a elaboração de programa permanente de capacitação e aperfeiçoamento do pessoal Técnico-Administrativo em Educação;

f) a aferição do mérito dos servidores com vistas à Progressão por Mérito Profissional na carreira do PCCTAE;

g) a identificação das necessidades de pessoal nos diversos órgãos da Universidade, fornecendo parâmetros para o remanejamento, a readaptação e a redistribuição da força de trabalho;

h) a criação de condições institucionais para a capacitação e avaliação dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação, visando à melhoria dos serviços prestados pela Universidade, ao cumprimento dos objetivos institucionais, ao desenvolvimento das potencialidades dos integrantes da carreira e à sua realização profissional como cidadãos.

Art. 6º O dirigente de cada unidade/órgão deverá designar um Comitê Local de Avaliação, integrado pelo próprio dirigente ou por representante por ele designado para presidir o Comitê; 1 (um) docente representante da Congregação da Unidade; 2 (dois) Servidores Técnico-Administrativos em Educação, escolhidos por seus pares e o responsável pela Seção de Pessoal ou seu representante.

Art. 7º Compete ao Comitê Local de Avaliação:

I - coordenar o processo de avaliação de desempenho;

II - consolidar os dados gerados pela avaliação, a fim de subsidiar as políticas de pessoal da Universidade, compreendendo o planejamento estratégico, o desenvolvimento de pessoal técnico-administrativo, o dimensionamento das necessidades de pessoal, a melhoria dos processos e condições de trabalho e os programas de capacitação, aperfeiçoamento e saúde ocupacional, propondo, quando cabível, linhas de ação corretiva e ajuste de práticas e políticas;

II - funcionar como primeira instância de conciliação, para resolução de problemas advindos da avaliação;

IV - emitir parecer sobre pedidos de reexame de resultado de avaliação.

Art. 8º O Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos da UFMG será coordenado pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos, à qual compete tomar todas as providências para sua implementação e operacionalização, acompanhado pela Coordenação Geral de Avaliação, integrada pelos seguintes membros:

I - Pró-Reitor de Recursos Humanos, ou seu representante legal, que a presidirá, com direito a voto comum e de qualidade;

II - Diretor do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, ou representante designado;

III - Diretor do Departamento de Administração de Pessoal, ou representante designado;

IV - 2 (dois) Servidores Técnico-Administrativos em Educação do quadro da Pró-Reitoria de Recursos Humanos, indicados pelo Pró-Reitor;

V - 2 (dois) Servidores Técnico-Administrativos em Educação, escolhidos, de comum acordo, pelo conjunto dos representantes do segmento no Conselho Universitário e no Conselho de Diretores, entre os membros efetivos dos mencionados Colegiados, com mandato vinculado ao órgão de representação.

VI - 1 (um) representante da Comissão Interna de Supervisão-CIS do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, escolhido entre seus membros, com mandato vinculado à CIS;

VII - 1 (um) representante do Hospital das Clínicas, designado pelo Conselho Diretor do Hospital.

Parágrafo único. O mandato dos representantes referidos nos incisos IV, V e VI será de 3 (três) anos, permitida uma recondução.

Art. 9º Compete à Coordenação Geral de Avaliação:

I - acompanhar o processo de avaliação no âmbito da Universidade;

II - definir os instrumentos a serem utilizados no processo de avaliação;

III - estabelecer percentuais para cálculo das médias finais de avaliação;

IV - fixar anualmente o calendário do processo de avaliação;

V - consolidar os dados gerados pela avaliação, a fim de subsidiar as políticas de pessoal da Universidade, compreendendo o planejamento estratégico, o desenvolvimento de pessoal técnico-administrativo, o dimensionamento das necessidades de pessoal, a melhoria dos processos e condições de trabalho e os programas de capacitação, aperfeiçoamento e saúde ocupacional;

VI - propor ao Conselho Universitário mudanças na presente Resolução;

VII - atuar como segunda instância de conciliação para solução de problemas advindos da avaliação, não resolvidos em primeira instância nos Comitês Locais de Avaliação;

VIII - emitir parecer sobre pedidos de reexame de resultado de avaliação;

IX - divulgar anualmente os parâmetros da avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Da deliberação da Coordenação Geral de Avaliação, ratificada pelo Reitor, caberá recurso ao Conselho Universitário.

Art. 10. Os critérios de avaliação do Servidor Técnico-Administrativo em Educação devem priorizar as competências e habilidades técnico-administrativas, o desempenho das atividades, em

termos qualitativos e quantitativos, os comportamentos e atitudes desejáveis, bem como o comprometimento com as metas institucionais previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a UFMG.

Art. 11. O processo anual de avaliação do desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG compreende as seguintes avaliações:

- I - da Equipe de Trabalho;
- II - do Desempenho Individual.

Art. 12. A Equipe de Trabalho será avaliada pelo conjunto de seus membros, mediante os seguintes instrumentos, que contemplarão critérios e indicadores significativos para o julgamento da contribuição dos avaliados para o cumprimento do Plano de Trabalho:

- I - Relatório das Atividades das Equipes de Trabalho;
- II - Plano de Trabalho e metas para o próximo exercício;
- III - avaliação da infraestrutura física, material e de recursos humanos;
- IV - avaliação das competências próprias da Equipe de Trabalho;
- V - avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho;

VI - avaliação da qualificação e capacitação dos integrantes das Equipes de Trabalho e propostas de qualificação e capacitação para o próximo exercício;

VII - avaliação do cumprimento do Plano de Trabalho pactuado no exercício anterior.

Art. 13. O Desempenho Individual será aferido pelos seguintes instrumentos, que contemplarão critérios e indicadores significativos para o julgamento das competências técnico-administrativas, atitudes e habilidades do servidor:

- I - Relatório das Atividades;
- II - Plano de Trabalho individual para o próximo exercício;
- III - Autoavaliação das competências individuais;
- IV - avaliação das competências individuais pela Chefia.

§ 1º A avaliação do Desempenho Individual dos servidores ocupantes de cargo gerencial levará também em consideração as competências gerenciais.

§ 2º Os incisos I e II deverão ser aprovados pela Chefia e utilizados na Avaliação Individual do servidor.

Art. 14. Os Planos de Trabalhos e Metas da Equipe, definidos com base no planejamento estratégico de cada unidade/órgão, e pactuados em reunião específica, subsidiarão os Planos de Trabalho e Metas Individuais para o próximo exercício.

Art. 15. Na aferição do mérito, será considerado aprovado o servidor que obtiver média final superior ou igual a 70% no somatório dos valores relativos aos conceitos atribuídos nas avaliações.

§ 1º A média final será calculada utilizando-se os seguintes percentuais:

- I - 35% para a Autoavaliação;
- II - 35% para a Avaliação da Chefia;
- III - 30% para a Avaliação da Equipe de Trabalho.

§ 2º Para os servidores ocupantes de funções gerenciais, a média final será calculada utilizando-se os seguintes percentuais:

- I - 30% para a Autoavaliação;
- II - 30% para a Avaliação da Chefia;
- III - 20% para a Avaliação da Equipe de Trabalho;
- IV - 20% para a Avaliação das Competências Gerenciais pela Equipe de Trabalho.

§ 3º A Coordenação Geral de Avaliação poderá estabelecer novos percentuais para cálculo das médias finais.

Art. 16. A Progressão por Mérito Profissional, definida pela Lei nº 11.091/2005, artigo 10, § 2º, alterada pela Lei 11.784/2008, artigo 15, consiste em mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 18 (dezoito) meses de efetivo exercício, desde que o servidor seja aprovado em Programa de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único. A concessão da Progressão por Mérito Profissional produzirá efeitos financeiros a partir da data de vencimento do interstício de 18 (dezoito) meses, em período posterior à aferição do mérito neste Programa de Avaliação de Desempenho e eventuais interstícios vencidos.

Art. 17. Caso o servidor se sinta prejudicado pelo resultado de suas avaliações, poderá solicitar reexame ao Comitê Local de Avaliação, em até 30 (trinta) dias após a conclusão de sua avaliação.

Parágrafo único. O Comitê Local de Avaliação emitirá parecer sobre o pedido de reexame.

Art. 18. Do parecer emitido pelo Comitê Local de Avaliação, o servidor, em até 30 (trinta) dias após o resultado de seu processo, poderá ainda solicitar reexame à Coordenação Geral de Avaliação, que emitirá parecer conclusivo.

Art. 19. A Coordenação Geral de Avaliação proporá parâmetros de avaliação a ser realizada pelos usuários dos serviços prestados pela UFMG.

Art. 20. Os casos omissos na presente Resolução serão dirimidos pelo Conselho Universitário.

Art. 21. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Resolução Complementar nº 03/2008, de 07/08/2008.

Art. 22. A presente Resolução entrará em vigor na data da sua publicação no Boletim Informativo da UFMG.

Professor Clélio Campolina Diniz
Presidente do Conselho Universitário

ANEXO II – DEFINIÇÃO DOS ASPECTOS AVALIADOS NO FORMULÁRIO “AUTOAVALIAÇÃO DO SERVIDOR”

<p>1. Realização e orientação para resultados: Capacidade de organização do tempo, do trabalho e dos recursos para realizar as tarefas e cumprir os objetivos e prazos da universidade de modo eficiente e eficaz. Envolve ações que expressam o compromisso com a missão, as prioridades e os objetivos da instituição, bem como com a equipe de trabalho, atingindo os melhores resultados.</p>
<p>2. Orientação para o serviço público: Capacidade para exercer as atividades segundo os princípios éticos e valores do serviço público (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência) e do setor em que se insere. Prestar um serviço de qualidade, com disponibilidade para os diversos usuários do serviço, procurando responder às suas solicitações.</p>
<p>3. Adaptação e melhoria contínua: Capacidade de se ajustar às mudanças e a novos desafios profissionais, adequando os conhecimentos técnicos às atividades e rotinas laborais. Empenho contínuo na atualização da técnica, aquisição de novas habilidades e conhecimentos que contribuam para o desenvolvimento do trabalho.</p>
<p>4. Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Habilidade para dar e receber feedbacks, bem como para considerar os diversos aspectos da mesma situação, atuando de forma não rotineira, através de novas condutas percebidas como alternativas de ação.</p>
<p>5. Otimização de recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma reduzir custos e aumentar a produtividade. Redução de desperdícios e de gastos supérfluos, utilização dos recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento, manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.</p>
<p>6. Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para desempenhar as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível, observando as normas e orientações do local de trabalho e da universidade. Assumir a responsabilidade pelos próprios atos e pelo resultado final de seu trabalho, zelando pela frequência, pontualidade, responsabilidade e agilidade na execução das tarefas, de forma a atender as necessidades institucionais antes de preferências pessoais.</p>

ANEXO III – DEFINIÇÃO DOS ASPECTOS AVALIADOS NO FORMULÁRIO “AVALIAÇÃO DA EQUIPE”

<p>1. Orientação para resultados: Capacidade de realizar com empenho as tarefas, organizando o tempo, o trabalho e os recursos. Habilidade para realizar as tarefas e cumprir os objetivos e prazos da universidade de modo eficiente e eficaz. Expressar compromisso com a missão, as prioridades e os objetivos da instituição, bem como com a equipe de trabalho, atingindo os melhores resultados.</p>
<p>2. Capacidade de análise/solução de problemas: Capacidade de prever e identificar problemas, analisar suas causas e consequências, tomar providências para evitá-los e/ou solucioná-los, ponderando as diversas alternativas de resposta.</p>
<p>3. Qualidade e produtividade: Capacidade para desenvolver atividades dentro dos padrões de produtividade esperados, considerando a qualidade, quantidade, prazo e custos. Refere-se ao resultado quantitativo do trabalho em condições normais.</p>
<p>4. Cumprimento e conhecimento das normas internas: Ter conhecimento das normas internas e capacidade para aplicá-las, de forma adequada, nas diversas situações de trabalho.</p>
<p>5. Relacionamento interpessoal entre membros da equipe: Capacidade para interagir com os membros da equipe, com suas características diversas, dentro de contextos sociais e profissionais distintos. Apresenta uma atitude facilitadora do relacionamento, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Habilidade para dar e receber feedbacks, bem como para considerar os diversos aspectos da mesma situação, atuando de forma não rotineira, através de novas condutas percebidas como alternativas de ação.</p>

Apêndices

APÊNDICE I – FORMULÁRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

Bem-vindo!

Neste espaço você deve registrar respostas que vão resultar em sua nota de auto avaliação, em informações que vão contribuir para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos da UFMG e identificação de algumas características do ambiente de trabalho. Para esclarecer qualquer dúvida, procure um membro do Comitê Local de sua Unidade ou Órgão de lotação. Agradecemos a sua participação!

I. Assinale abaixo o item que indica a sua escolaridade:

01 FORMAÇÃO ESCOLAR

- Ensino Fundamental incompleto
- Ensino Fundamental completo
- Ensino Médio incompleto
- Ensino Médio cursando
- Ensino Médio completo
- Curso Técnico incompleto
- Curso Técnico cursando
- Curso Técnico completo
- Graduação Tecnológica incompleto
- Graduação Tecnológica cursando
- Graduação Tecnológica completo
- Graduação incompleto
- Graduação cursando
- Graduação completo
- Especialização incompleto
- Especialização cursando
- Especialização completo
- Mestrado incompleto
- Mestrado cursando
- Mestrado completo
- Doutorado incompleto
- Doutorado cursando
- Doutorado completo

II. Analise cada uma das competências listadas abaixo e assinale o percentual que corresponde ao seu desempenho.

- Realiza os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.
- Compromete-se com os objetivos e é perseverante para alcançar as metas.

- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

02 REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS

- Ruim 30%
- Ruim 40%
- Regular 50%
- Regular 60%
- Bom 70%
- Bom 80%
- Ótimo 90% Ótimo 100%

Exerce a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor em que se insere, prestando um serviço de qualidade. Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa. Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com a clientela do serviço e procura responder às suas solicitações. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todas as pessoas. Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

03 ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO

- Ruim 30%
- Ruim 40%
- Regular 50%
- Regular 60%
- Bom 70%
- Bom 80%
- Ótimo 90%
- Ótimo 100%

Ajusta-se a mudanças e a novos desafios profissionais e empenha-se, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica. Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente. Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional. Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria. Mantém -se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

04 ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

- Ruim 30%
- Ruim 40%
- Regular 50%
- Regular 60%
- Bom 70%
- Bom 80%
- Ótimo 90%
- Ótimo 100%

Interage com pessoas de diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Tem um trato cordial com colegas, superiores e clientela do serviço. Respeita as pessoas com diferentes características. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos sócio-profissionais.

05 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

- Ruim 30%
- Ruim 40%
- Regular 50%
- Regular 60%
- Bom 70%
- Bom 80%
- Ótimo 90%
- Ótimo 100%

Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho com ponderação e qualidade de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição. Adota procedimentos, em sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos. Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos. Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

06 OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS

- Ruim 30%
- Ruim 40%
- Regular 50%
- Regular 60%
- Bom 70%
- Bom 80%
- Ótimo 90%
- Ótimo 100%

Compreende e contribui com sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. Cumpre as normas e regras relativas ao funcionamento do serviço e da UFMG, mantendo-se atualizado sobre as mesmas. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas do serviço.

07 RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO

- Ruim 30%
- Ruim 40%
- Regular 50%
- Regular 60%
- Bom 70%
- Bom 80%

- Ótimo 90%
- Ótimo 100%

III. Assinale abaixo o órgão do qual você participa como membro ou representante:

08 Câmara Departamental

- Sim
- Não

09 Assembleia Departamental

- Sim
- Não

10 Congregação de Unidade

- Sim
- Não

11 Conselho de Diretores

- Sim
- Não

12 Conselho Diretor de Unidade ou Órgão

- Sim
- Não

13 Conselho de Curadores

- Sim
- Não

14 Conselho Universitário

- Sim
- Não

15 Comissão de Ética

- Sim
- Não

16 Comissão Interna de Supervisão da Carreira CIS

- Sim
- Não

17 Comissão Própria de Avaliação Institucional

- Sim
- Não

18 Comissão de Sindicância ou Processante

- Sim
- Não

19 Outro órgão ou Comissão não especificado acima

- Sim
- Não

IV. Assinale, para cada item abaixo, o seu grau de interesse em participar de algum treinamento ou curso de capacitação:

20 Português Instrumental

- Nenhum
- Baixo
- Médio
- Alto

21 Língua Estrangeira

- Nenhum
- Baixo
- Médio
- Alto

22 Línguas de Sinais

- Nenhum
- Baixo
- Médio
- Alto

23 Tecnologias da Informação e Comunicação

- Nenhum
- Baixo
- Médio
- Alto

24 Legislação pertinente ao Serviço Público

- Nenhum
- Baixo
- Médio
- Alto

25 Gestão Institucional

- Nenhum
- Baixo
- Médio
- Alto

26 Capacitação Operacional ou Técnica (na área profissional de atuação)

- Nenhum
- Baixo
- Médio
- Alto

27 Desenvolvimento Pessoal e Liderança

- Nenhum
- Baixo
- Médio
- Alto

28 Relações de Trabalho e Negociação de Conflitos

- Nenhum
- Baixo
- Médio
- Alto

29 Metodologia Científica e Elaboração de Projetos

- Nenhum
- Baixo
- Médio
- Alto

30 Assinale, entre as opções abaixo, o seu interesse em participar de algum curso de educação formal (assinalar apenas uma opção):

- Nenhum
- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Curso Técnico
- Graduação Tecnológica
- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

VI. Assinale, nos itens abaixo, a opção que melhor se adequa à infraestrutura física disponível para a realização das atividades em seu setor de trabalho:

31 Luminosidade

- Inadequado
- Parcialmente Adequado
- Adequado

32 Limpeza

- Inadequado
- Parcialmente Adequado
- Adequado

33 Ventilação

- Inadequado
- Parcialmente Adequado
- Adequado

34 Exposição a riscos físicos, biológicos ou químicos para a saúde.

- Inadequado
- Parcialmente Adequado
- Adequado

35 Limpeza e conservação de equipamentos/instalações sanitários.

- Inadequado
- Parcialmente Adequado
- Adequado

36 Acesso e disponibilidade de equipamentos/instalações sanitários.

Inadequado

- Parcialmente Adequado
- Adequado

37 Condições de acessibilidade e mobilidade para servidores com deficiência

- Inadequado
- Parcialmente Adequado
- Adequado

VII. Assinale, nos itens abaixo, a opção que melhor se adequa ao material disponível para a realização das atividades em seu setor de trabalho:

38 Mobiliário

- Inadequado
- Parcialmente Adequado
- Adequado

39 Material de consumo

Inadequado

- Parcialmente Adequado
- Adequado

40 Equipamentos de informática

- Inadequado
- Parcialmente Adequado
- Adequado

41 Instrumentos e ferramentas de trabalho

- Inadequado
- Parcialmente Adequado
- Adequado

VIII. Caso você seja deficiente, tendo como referência a Lei nº 7.853/1989 e o Decreto nº 3.298/1999, responda às questões específicas para aprimoramento da política de gestão de pessoas com deficiência.

QUESTÕES ESPECÍFICAS PARA O DEFICIENTE

42 Você é deficiente (tendo como referência a Lei nº 7.853/1989 e o Decreto nº 3.298/19

- Sim
- Não

43 Qual sua deficiência?

- Física
- Visual
- Auditiva
- Mental
- Múltipla

44 Você considera que seu local de trabalho oferece condições de acessibilidade

- Sim
- Não
- Parcialmente

45 Você recebe apoio da equipe de trabalho para sua integração no setor e atividades

- Sim
- Não
- Parcialmente

46 Você necessita de algum dispositivo específico para a realização de sua atividade de

- Sim
- Não

47 Considerando a sua condição de saúde, você tem alguma sugestão para melhoria

- Sim
- Não

Para obter o mérito da progressão funcional, o servidor deverá alcançar a média mínima de 70% dos pontos.

Declaro que fui avaliado por meu chefe imediato e procedi com a minha autoavaliação, conforme gabarito.

APÊNDICE II – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE EQUIPE

Bem-vindos!

Neste espaço, após uma ou mais reuniões da equipe, o coordenador deverá registrar respostas que vão resultar em uma nota de avaliação da equipe e identificação de algumas características do ambiente de trabalho. São informações que vão contribuir para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos da UFMG.

A(s) reunião(ões) da equipe deve(m) gerar um Plano de Ação para 2016 com os objetivos ou metas da equipe, as atividades que precisam ser desenvolvidas para que os objetivos ou metas sejam alcançados e quem será responsável por atividades propostas (individual, de equipe, institucional). Sugerimos que um dos membros registre as discussões, ressaltando dificuldades, problemas, necessidades e desafios. Isto poderá ajudar na elaboração do Plano de Ação.

Para esclarecer qualquer dúvida, procure o Comitê Local de Avaliação de Desempenho de sua Unidade ou Órgão de lotação.

Agradecemos a participação!

I. Analise cada uma das competências listadas abaixo e assinale o percentual que corresponda ao desempenho da equipe.

A equipe concentra-se nos resultados assumindo compromissos com as metas. Contribui com ideias e sugestões para obtenção satisfatória das atividades.

01 ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS

- Ruim 30%
- Ruim 40%
- Regular 50%
- Regular 60%
- Bom 70%
- Bom 80%
- Ótimo 90%
- Ótimo 100%

A equipe apresenta habilidade para diagnosticar problemas, propondo soluções no que compete a sua área de atuação em consonância com as diretrizes institucionais.

02 CAPACIDADE DE ANÁLISE/SOLUÇÃO DE PROBLEMAS

- Ruim 30%
- Ruim 40%
- Regular 50%
- Regular 60%
- Bom 70%
- Bom 80%
- Ótimo 90%

- Ótimo 100%

A equipe realiza suas atividades de forma cooperativa, atendendo aos padrões de qualidade esperados. As atividades são bem distribuídas entre os servidores do setor, levando-se em consideração o tempo para execução e a complexidade das mesmas.

03 QUALIDADE E PRODUTIVIDADE

- Ruim 30%
- Ruim 40%
- Regular 50%
- Regular 60%
- Bom 70%
- Bom 80%
- Ótimo 90%
- Ótimo 100%

As normas internas do setor são do conhecimento de todos os servidores. Elas favorecem o bom funcionamento do setor.

04 NORMAS INTERNAS

- Ruim 30%
- Ruim 40%
- Regular 50%
- Regular 60%
- Bom 70%
- Bom 80%
- Ótimo 90%
- Ótimo 100%

Habilidade de interação entre a equipe. Saber ouvir posições contrárias. Busca de alternativas e contribuição para a atuação positiva dos demais.

05 RELACIONAMENTO

- Ruim 30%
- Ruim 40%
- Regular 50%
- Regular 60%
- Bom 70%
- Bom 80%
- Ótimo 90%
- Ótimo 100%

II. Assinale, nos itens abaixo, a opção que melhor se adequa à infraestrutura física disponível para a realização das atividades da equipe.

06 Luminosidade

- Inadequado
- Parcialmente Adequado

- Adequado
- 07 Limpeza
- Inadequado
 - Parcialmente Adequado
 - Adequado
- 08 Ventilação
- Inadequado
 - Parcialmente Adequado
 - Adequado
- 09 Em relação aos equipamentos de proteção individual ou coletiva em situação de exposição a riscos físicos, biológicos ou químicos.
- Inadequado
 - Parcialmente Adequado
 - Adequado
- 10 Limpeza e conservação de equipamentos/instalações sanitários.
- Inadequado
 - Parcialmente Adequado
 - Adequado
- 11 Acesso e disponibilidade de equipamentos/instalações sanitários.
- Inadequado
 - Parcialmente Adequado
 - Adequado
- 12 Condições de acessibilidade e mobilidade para servidores com deficiência
- Inadequado
 - Parcialmente Adequado
 - Adequado
- III. Assinale, nos itens abaixo, a opção que melhor se adequa ao material disponível para a realização das atividades da equipe.
- 13 Mobiliário
- Inadequado
 - Parcialmente Adequado
 - Adequado
- 14 Material de consumo
- Inadequado
 - Parcialmente Adequado
 - Adequado
- 15 Equipamentos de informática
- Inadequado
 - Parcialmente Adequado
 - Adequado
- 16 Instrumentos e ferramentas de trabalho
- Inadequado
 - Parcialmente Adequado
 - Adequado
- 17 Segurança para uso dos materiais
- Inadequado

- Parcialmente Adequado
- Adequado

Declaro que fui avaliado por meu chefe imediato e procedi com a minha autoavaliação, conforme gabarito.

Para obter o mérito da progressão funcional, o servidor deverá alcançar a média mínima de 70% dos pontos.