

PROGRAMA DE
**AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO**



Relatório de resultados

2018

Reitora

Sandra Regina Goulart Almeida

Vice-Reitor

Alessandro Fernandes Moreira

Pró-Reitora de Recursos Humanos

Maria Márcia Magela Machado

Pró-Reitora Adjunta de Recursos Humanos

Leonor Gonçalves

Coordenação Geral do Programa de Avaliação de Desempenho

Maria Márcia Magela Machado (Presidente)	Pró-Reitora de Recursos Humanos
Patrícia da Costa Gomes	Representante da Diretora do Departamento de Administração de Pessoal (DAP) da Pró-Reitora de Recursos Humanos da UFMG
Natália Fernandes Kelles	Representante do Diretor do Departamento de Desenvolvimento e Recursos Humanos (DRH) da Pró-Reitora de Recursos Humanos da UFMG
Maria Célia Nogueira Lima	Representante dos servidores Técnico-administrativos em Educação do quadro da Pró-Reitoria de Recursos Humanos indicada pela Pró-Reitora.
Mayara Souza Vianna	Representante dos servidores Técnico-administrativos em Educação do quadro da Pró-Reitoria de Recursos Humanos indicada pela Pró-Reitora.
Cristina del Papa	Representante dos servidores Técnico-administrativos em Educação escolhida de comum acordo pelo conjunto de representantes do segmento no Conselho Universitário e no Conselho de Diretores.
Janaína Mara Soares Ferreira	Representante dos servidores Técnico-administrativos em Educação escolhida de comum acordo pelo conjunto de representantes do segmento no Conselho Universitário e no Conselho de Diretores.
Arthur Schlunder Valle	Representante da Comissão Interna de Supervisão (CIS) do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação escolhido entre seus membros.
Geraldo Majela Garcia Primo	Representante do Hospital das Clínicas designado pelo Conselho Diretor do Hospital.

Equipe técnica de apoio

Hugo de Souza Vellozo

João Carlos Lages

Karina Masci Silveira Raydan

Maria Célia Nogueira Lima

Rafael Rocha

Renata Santana Carvalho

Uiara Lopes Miranda

Apoio :

CECOM

Fotografia

Foca Lisboa

Contato: 3409-3236/3409-3237/3409-3249

avaliacao@prorh.ufmg.br

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

(FREIRE, 1987)

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição das Chefias Cadastradas no PESPAD 2018, Por Carreira.....	33
Gráfico 2 - Distribuição das Chefias Respondentes no Programa de Avaliação 2018, por Carreira.....	34
Gráfico 3 - Distribuição dos Servidores TAE Participantes da Avaliação de Desempenho 2018, por estado civil	35
Gráfico 4 - Distribuição TAE por Classificação	36
Gráfico 5 - Relação de Cargos com Maior Número de Servidores.....	37
Gráfico 6 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Orientação para Resultados"- Questão.....	39
Gráfico 7 - Distribuição percentual das respostas à Questão 01, na Autoavaliação, referente ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018.....	40
Gráfico 8 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02.....	41
Gráfico 9 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Adaptação e Melhoria Contínua" – Questão 03.....	42
Gráfico 10: Média percentual das respostas às Questões 02 e 03, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Adaptação e Melhoria Contínua" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	43
Gráfico 11 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04	44
Gráfico 12 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05	45
Gráfico 13 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	46
Gráfico 14 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 06	47
Gráfico 15 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07.....	48
Gráfico 16: Média percentual das respostas às Questões 06 e 07, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	49
Gráfico 17 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Visão Sistêmica" - Questão 08	50

Gráfico 18 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Visão Sistêmica" - Questão 09	51
Gráfico 19: Média percentual das respostas às Questões 08 e 09, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	52
Gráfico 20 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Trabalho em Equipe" - Questão 10.....	53
Gráfico 21 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Trabalho em Equipe" - Questão 11.....	54
Gráfico 22 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	55
Gráfico 23 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12	56
Gráfico 24 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 13	57
Gráfico 25: Média percentual das respostas às Questões 12 e 13, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Competência Técnica e Administrativa" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018.....	58
Gráfico 26 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Otimização de Recursos" - Questão 14	59
Gráfico 27 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Otimização de Recursos" - Questão 15	59
Gráfico 28: Média percentual das respostas às Questões 14 e 15, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	60
Gráfico 29 - Distribuição da Média Percentual Estratificada em Respostas de Ruim a Bom (30 a 70 pontos) e Respostas entre Muito Bom e Ótimo (85 a 100 pontos) - Autoavaliação dos Servidores na Avaliação de Desempenho 2018	63
Gráfico 30 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 01	65
Gráfico 31 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 02	65
Gráfico 32 - Média percentual das respostas às Questões 01 e 02 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018.....	66
Gráfico 33 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03	67
Gráfico 34 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 04	68

Gráfico 35 - Média percentual das respostas às Questões 03 e 04 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Adaptação e Melhoria Contínua" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	69
Gráfico 36 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05	70
Gráfico 37 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 06	70
Gráfico 38 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 07	71
Gráfico 39 - Média percentual das respostas às Questões 05, 06 e 07 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	72
Gráfico 40 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 08	73
Gráfico 41 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 09	73
Gráfico 42 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	74
Gráfico 43 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Liderança de Equipes" - Questão 10	75
Gráfico 44 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Liderança de Equipes" - Questão 11	76
Gráfico 45 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Liderança de Equipes" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	76
Gráfico 46 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Gestão Participativa" - Questão 12	77
Gráfico 47 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Gestão Participativa" - Questão 13	78
Gráfico 48 - Média percentual das respostas às Questões 12 e 13 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Gestão Participativa" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	79
Gráfico 49 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Competência Administrativa" - Questão 14	80

Gráfico 50 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Competência Administrativa" - Questão 15	80
Gráfico 51 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Competência Administrativa" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	81
Gráfico 52 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 16	82
Gráfico 53 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 17	82
Gráfico 54 - Média percentual das respostas às Questões 16 e 17 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	83
Gráfico 55 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Negociação" - Questão 18	84
Gráfico 56 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Negociação" - Questão 19	85
Gráfico 57 - Média percentual das respostas às Questões 18 e 19 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Negociação" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	85
Gráfico 58 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Trabalho em Equipe" - Questão 20	86
Gráfico 59 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Trabalho em Equipe" - Questão 21	87
Gráfico 60 - Média percentual das respostas às Questões 20 e 21 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	88
Gráfico 61 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 22	89
Gráfico 62 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 23	89
Gráfico 63 - Média percentual das respostas às Questões 22 e 23 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	90
Gráfico 64 - Distribuição da Média Percentual Estratificada em Respostas de Ruim a Bom (30 a 70 pontos) e Respostas entre Muito Bom e Ótimo (85 a 100 pontos) - Autoavaliação das Chefias na Avaliação de Desempenho 2018	93
Gráfico 65- Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 01	94

Gráfico 66: Média percentual das respostas relativa à Questão 01, na Avaliação dos servidores pelas chefias, referentes ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	95
Gráfico 67- Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02	96
Gráfico 68- Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03	97
Gráfico 69 - Média percentual das respostas às Questões 02 e 03 na Avaliação dos servidores pelas chefias, referentes ao aspecto "Adaptação e Melhoria Contínua" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	98
Gráfico 70 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04	99
Gráfico 71- Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05	99
Gráfico 72 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05 na Avaliação dos servidores pelas chefias, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	100
Gráfico 73 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 06	101
Gráfico 74 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07	102
Gráfico 75 - Média percentual das respostas às Questões 06 e 07 na Avaliação dos servidores pelas chefias, referentes ao aspecto "Responsabilidade e compromisso com o serviço público" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	102
Gráfico 76 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 08	103
Gráfico 77- Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 09	104
Gráfico 78 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09 na Avaliação dos servidores pelas chefias, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	105
Gráfico 79 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Trabalho Colaborativo" - Questão 10	106
Gráfico 80 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Trabalho Colaborativo" - Questão 11	106

Gráfico 81 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Avaliação dos servidores pelas chefias, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	107
Gráfico 82- Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12	108
Gráfico 83- Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 13	109
Gráfico 84 - Média percentual das respostas às Questões 12 e 13 na Avaliação dos servidores pelas chefias, referentes ao aspecto "Competência Técnica e Administrativa" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	109
Gráfico 85 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 14	110
Gráfico 86 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 15	111
Gráfico 87 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15 na Avaliação dos servidores pelas chefias, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	112
Gráfico 88 - Distribuição da Média Percentual Estratificada em Respostas de Ruim a Bom (30 a 70 pontos) e Respostas entre Muito Bom e Ótimo (85 a 100 pontos) – Avaliação dos Servidores pelas Chefias na Avaliação de Desempenho 2018	115
Gráfico 89 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Orientação para Resultados" - Questão 01	116
Gráfico 90 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Orientação para Resultados" - Questão 02	117
Gráfico 91 - Média percentual das respostas às Questões 01 e 02 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	118
Gráfico 92- Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03	119
Gráfico 93- Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 04	119
Gráfico 94 - Média percentual das respostas às Questões 03 e 04 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Adaptação e Melhoria Contínua" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	120

Gráfico 95- Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05	121
Gráfico 96- Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 06	122
Gráfico 97- Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 07	122
Gráfico 98 - Média percentual das respostas às Questões 05, 06 e 07 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	123
Gráfico 99 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 08	124
Gráfico 100 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 09	125
Gráfico 101 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	125
Gráfico 102 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Liderança de Equipes" - Questão 10	126
Gráfico 103 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Liderança de Equipes" - Questão 11	127
Gráfico 104 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Liderança de Equipes" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	128
Gráfico 105 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Gestão Participativa" - Questão 12	129
Gráfico 106 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Gestão Participativa" - Questão 13	129
Gráfico 107 - Média percentual das respostas às Questões 12 e 13 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Gestão Participativa" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	130
Gráfico 108 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Competência Administrativa" - Questão 14	131
Gráfico 109 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Competência Administrativa" - Questão 15	132

Gráfico 110 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Competência Administrativa" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	132
Gráfico 111 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 16	133
Gráfico 112 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 17	134
Gráfico 113 - Média percentual das respostas às Questões 16 e 17 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	135
Gráfico 114 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Negociação" - Questão 18	136
Gráfico 115 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Negociação" - Questão 19	136
Gráfico 116 - Média percentual das respostas às Questões 18 e 19 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Negociação" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	137
Gráfico 117 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Trabalho em Equipe" - Questão 20	138
Gráfico 118 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Trabalho em Equipe" - Questão 21	139
Gráfico 119 - Média percentual das respostas às Questões 20 e 21 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	139
Gráfico 120 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 22	140
Gráfico 121 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 23	141
Gráfico 122 - Média percentual das respostas às Questões 22 e 23 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	142
Gráfico 123 - Distribuição da Média Percentual Estratificada em Respostas de Ruim a Bom (30 a 70 pontos) e Respostas entre Muito Bom e Ótimo (85 a 100 pontos) - Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho na Avaliação de Desempenho 2018	145
Gráfico 124 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Orientação para Resultados" - Questão 01	146

Gráfico 125: Média percentual das respostas à Questões 01 na Avaliação de Equipe, referente ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	147
Gráfico 126 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02	148
Gráfico 127- Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03	149
Gráfico 128 - Média percentual das respostas às Questões 02 e 03 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Adaptação e Melhoria Contínua" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	150
Gráfico 129 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04	151
Gráfico 130 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05	151
Gráfico 131 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	152
Gráfico 132 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 06	153
Gráfico 133 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07	154
Gráfico 134 - Média percentual das respostas às Questões 06 e 07 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	155
Gráfico 135 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 08	156
Gráfico 136 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 09	156
Gráfico 137 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	157
Gráfico 138 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Trabalho Colaborativo" - Questão 10	158
Gráfico 139 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Trabalho Colaborativo" - Questão 11	158
Gráfico 140 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Trabalho Colaborativo" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	160

Gráfico 141 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12	161
Gráfico 142 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 13	161
Gráfico 143 - Média percentual das respostas às Questões 12 e 13 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Competência Técnica e Administrativa" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018.....	162
Gráfico 144 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 14	163
Gráfico 145 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 15	164
Gráfico 146 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018	165
Gráfico 147 - Distribuição da Média Percentual Estratificada em Respostas de Ruim a Bom (30 a 70 pontos) e Respostas entre Muito Bom e Ótimo (85 a 100 pontos) - Avaliação de Equipe na Avaliação de Desempenho 2018	168
Gráfico 148- Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias- Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 24	171
Gráfico 149- Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 16	172
Gráfico 150 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 1	173
Gráfico 151 - Distribuição percentual total das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 1	173
Gráfico 152 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias- Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 25	174
Gráfico 153 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 17	175
Gráfico 154 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 2	176
Gráfico 155 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 2	176
Gráfico 156 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias- Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 26	177

Gráfico 157- Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 18	178
Gráfico 158 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 3	178
Gráfico 159 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 3	179
Gráfico 160 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias- Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 27	180
Gráfico 161 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 19	181
Gráfico 162 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 4	181
Gráfico 163 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 4	182
Gráfico 164- Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias- Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 28	183
Gráfico 165 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 20	183
Gráfico 166 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 5	184
Gráfico 167 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 5	185
Gráfico 168 - Comparativo das Maiores e Menores Médias Gerais Obtidas nas Avaliações de 2017 e 2018	189
Gráfico 169 - Perfil dos Respondentes que Declararam Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2018	195
Gráfico 170 - Número Total de Servidores que Declararam ter Deficiências - Comparativo entre Avaliações - Servidores com Deficiência	196
Gráfico 171 - Momento da Aquisição da Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2018	197
Gráfico 172 - Número de Servidores por Tipo de Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2018	198

Gráfico 173 - Elementos de Acessibilidade - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2018
..... 199

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição das Funções Gratificadas e Cargos de Direção na UFMG em Dez. 2018	34
Tabela 2 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação - Avaliação de Desempenho 2018	61
Tabela 3 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2018	63
Tabela 4 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação das Chefias - Avaliação de Desempenho 2018	91
Tabela 5 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2018	92
Tabela 6 - Distribuição por Aspectos das Respostas das Chefias no Formulário de Avaliação do Servidor pela Chefia - Avaliação de Desempenho 2018	113
Tabela 7 - Distribuição Percentual das Respostas Chefias no Formulário de Avaliação dos Servidores pelas Chefias, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2018	114
Tabela 8 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho - Avaliação de Desempenho 2018	143
Tabela 9 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2018	144
Tabela 10 - Distribuição por Aspectos das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação da Equipe - Avaliação de Desempenho 2018	166
Tabela 11 - Distribuição Percentual das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação da Equipe, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2018	168
Tabela 12 - Média das Notas Obtidas pelos Respondentes e Média Geral por Unidade/ Órgão - Qualidade de Vida no Trabalho - Avaliação de Desempenho 2018	185
Tabela 13 - Distribuição das Respostas - Qualidade de Vida no Trabalho - Avaliação de Desempenho 2018	193

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CGAD	Comissão Geral do Programa de Avaliação de Desempenho
CECOM	Centro de Computação
CIS	Comissão Institucional de Supervisão da Implantação do PCCTAE
DAP	Departamento de Administração de Pessoal
DAST	Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador
DRH	Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos
HCL	Hospital das Clínicas
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
NAI	Núcleo de Acessibilidade e Inclusão
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PRORH	Pró-Reitoria de Recursos Humanos
TAE	Técnico-Administrativo em Educação

Sumário

Apresentação	22
1. Instrumentos utilizados	26
1.1. Autoavaliação	27
1.2. Autoavaliação da Chefia	28
1.3. Avaliação do Servidor pela Chefia	28
1.4. Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho	29
1.5. Avaliação da Equipe de Trabalho	30
2. Perfil dos servidores participantes	32
3. Apresentação dos Resultados	38
3.1. Resultados da Autoavaliação do Servidor	38
3.1.1. Orientação para resultados	38
3.1.2. Adaptação e melhoria contínua	40
3.1.3. Relacionamento interpessoal	43
3.1.4. Responsabilidade e compromisso com o serviço público	46
3.1.5. Visão sistêmica	49
3.1.6. Trabalho em equipe	52
3.1.7. Competência técnica	55
3.1.8. Otimização de recursos	58
3.1.9. Resultados obtidos na Autoavaliação: comparativo entre aspectos abordados	61
3.2. Resultados da Autoavaliação da Chefia	64
3.2.1. Orientação para Resultados	64
3.2.2. Adaptação e melhoria contínua	67
3.2.3. Relacionamento interpessoal	69
3.2.4. Responsabilidade e compromisso com o serviço público	72
3.2.5. Liderança de equipes	74
3.2.6. Gestão Participativa	77
3.2.7. Competência Administrativa	79
3.2.8. Visão sistêmica	81
3.2.9. Negociação	83
3.2.10. Trabalho em Equipe	86
3.2.11. Otimização de recursos	88

3.2.12.	Resultados obtidos na Autoavaliação das Chefias: comparativo entre aspectos abordados	90
3.3.	Resultados da avaliação do servidor pela chefia	93
3.3.1.	Orientação para resultados	94
3.3.2.	Adaptação e melhoria contínua	95
3.3.3.	Relacionamento interpessoal	98
3.3.4.	Responsabilidade e compromisso com o serviço público	100
3.3.5.	Visão sistêmica	103
3.3.6.	Trabalho em equipe	105
3.3.7.	Competência técnica e administrativa	107
3.3.8.	Otimização de recursos	110
3.3.9.	Resultados obtidos na Avaliação dos servidores pelas chefias: comparativo entre aspectos abordados	112
3.4.	Resultados da avaliação da chefia pela equipe de trabalho	115
3.4.1.	Orientação para Resultados	116
3.4.2.	Adaptação e melhoria contínua	118
3.4.3.	Relacionamento interpessoal	120
3.4.4.	Responsabilidade e compromisso com o serviço público	123
3.4.5.	Liderança de equipes	126
3.4.6.	Gestão Participativa	128
3.4.7.	Competência Administrativa	131
3.4.8.	Visão sistêmica	133
3.4.9.	Negociação	135
3.4.10.	Trabalho em Equipe	137
3.4.11.	Otimização de recursos	140
3.4.12.	Resultados obtidos na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho: comparativo entre aspectos abordados	142
3.5.	Resultados da Avaliação da Equipe de Trabalho	146
3.5.1.	Orientação para resultados	146
3.5.2.	Adaptação e melhoria contínua	147
3.5.3.	Relacionamento interpessoal	150
3.5.4.	Responsabilidade e compromisso com o serviço público	152
3.5.5.	Visão sistêmica	155
3.5.6.	Trabalho Colaborativo	158

3.5.7.	Competência técnica e administrativa	160
3.5.8.	Otimização de recursos	162
3.5.9.	Resultados obtidos na Avaliação das Equipes: comparativo entre aspectos abordados	165
4.	Questões sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT	169
4.1.	Resultados Encontrados	170
4.1.1.	Resultados Encontrados para Afirmativa 01 de QVT	171
4.1.2.	Resultados Encontrados para Afirmativa 02 de QVT	174
4.1.3.	Resultados Encontrados para Afirmativa 03 de QVT	177
4.1.4.	Resultados Encontrados para Afirmativa 04 de QVT	179
4.1.5.	Resultados Encontrados para Afirmativa 05 de QVT	182
4.1.6.	Resultados Encontrados por Unidade/ Órgão	185
4.1.7.	Discussão dos Resultados Encontrados sobre Qualidade de Vida no Trabalho	192
5.	Questões para os Servidores com Deficiência	194
5.1.	Resultados Encontrados	195
6.	Plano de Trabalho	201
	Considerações Finais	203
	REFERÊNCIAS	204

Avaliação

A Avaliação de Desempenho consiste em um processo contínuo de observação e aferição do desempenho individual e coletivo dos servidores, no exercício dos seus cargos e funções. Deve-se, para tanto, levar em consideração o contexto institucional no qual estão inseridos. Trata-se de um instrumento gerencial com critérios objetivos alinhados às metas institucionais previamente estabelecidas e pactuadas entre a equipe. Sendo assim, a avaliação viabiliza, ao gestor de pessoas, a mensuração do desempenho dos servidores e das equipes de trabalho a partir dos resultados obtidos no processo avaliativo. É, portanto, um componente institucional pedagógico que visa promover a melhoria da qualificação dos serviços públicos e subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto à capacitação, ao desenvolvimento na carreira e à harmonia nas relações de trabalho.

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

Na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), o atual Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), com seus pressupostos, diretrizes, objetivos e estrutura básica, está disposto na Resolução Complementar nº 05, aprovada pelo Conselho Universitário em 11 de dezembro de 2012. O início de sua implantação se deu em 2013 e contou com a elaboração de um Manual de Avaliação de Desempenho e o estabelecimento de

formulários próprios de avaliação. Junto aos profissionais do Centro de Computação da UFMG (CECOM/ UFMG), concebeu-se um sistema informatizado de avaliação¹.

Em 8 de setembro de 2014, a Gestão UFMG 2014/2018, por meio da Portaria 161, instalou a Comissão Geral de Coordenação do Programa de Avaliação de Desempenho (CGAD). No primeiro ano, com fins de implementar uma nova avaliação, o foco da CGAD foi a elaboração do Plano de Trabalho para agregar o processo que já contava com os formulários de Autoavaliação do desempenho individual e os de Avaliação da Equipe de Trabalho. Em 2015, foram utilizados os mesmos formulários. 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. Em 2016, com o objetivo de caminhar rumo à implantação integral do Programa de Avaliação de Desempenho da UFMG, foram disponibilizados 03 novos formulários, totalizando, juntamente com os instrumentos já existentes, 05 formulários: Autoavaliação do servidor; Autoavaliação da chefia; Avaliação de Equipe; Avaliação do servidor pela chefia; e Avaliação da chefia pela equipe de trabalho.

Frente às mudanças e implementação dos novos instrumentos, foram propiciados à comunidade acadêmica vários momentos de discussão da proposta com os membros da CGAD. Também houve 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 CGAD se reuniu, também, com representações dos Comitês Locais de Avaliação de Desempenho, instituídos pelos Diretores das Unidades e Órgãos. Estes Comitês cumprem papel importante em todo o processo.

Cada Unidade ou Órgão dispõe de um Comitê Local de Avaliação, conforme estabelecido na Resolução Complementar nº 05 do Conselho Universitário. A sua função é coordenar o processo de Avaliação de Desempenho na sua área de

¹ A base de dados utilizada foi construída pelo CECOM, através do Programa de Avaliação de Desempenho (PESPAD). As informações são extraídas a partir do banco de dados do Sistema Integrado de Administração de Pessoas (SIAPE). As equipes de trabalho são definidas como a menor unidade organizacional (no mínimo dois servidores), e são validadas no sistema pela Seção de Pessoal de cada Unidade ou Órgão.

abrangência, se reportando à CGAD quando for necessário, e funcionando como primeira instância de conciliação.

Conforme exposto anteriormente, a avaliação de desempenho é um importante instrumento de gestão e traz diversas possibilidades aos atores envolvidos, dentre as quais algumas são elencadas a seguir.

A Avaliação de Desempenho possibilita ao Servidor:

- ✓ compreender com clareza como seu trabalho é percebido pelos outros;
- ✓ compreender as expectativas da equipe;
- ✓ aprimorar o autoconhecimento;
- ✓ avaliar o impacto de suas atividades, comportamento profissional, no ambiente de trabalho e nas pessoas;
- ✓ avaliar as consequências de suas ações;
- ✓ visualizar precisamente o seu desempenho profissional;
- ✓ desenvolver suas competências e gerenciar a evolução de sua carreira;
- ✓ atender a um pré-requisito da progressão por mérito definida por lei.

A Avaliação de Desempenho possibilita à Equipe de Trabalho:

- ✓ compreender de que forma o trabalho desenvolvido pela Equipe se insere no contexto institucional, favorecendo a apropriação dos processos de trabalho dos quais a equipe participa;
- ✓ favorecer o planejamento das metas de trabalho da Equipe;
- ✓ facilitar a comunicação entre seus membros;
- ✓ identificar as causas de possíveis conflitos e as possíveis soluções;
- ✓ desenvolver um ambiente de trabalho mais produtivo, participativo e harmônico.

A Avaliação de Desempenho possibilita à UFMG:

- ✓ identificar e desenvolver o potencial de seus recursos humanos;
- ✓ contribuir para uma comunicação objetiva e aberta dentro da instituição;
- ✓ definir áreas de desenvolvimento coletivo;
- ✓ identificar áreas de investimento para a formação, a capacitação e o desenvolvimento na carreira;

- ✓ reforçar os valores da organização;
- ✓ estabelecer estratégias 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;
- ✓ subsidiar o planejamento das políticas e ações em acessibilidade e inclusão.

Em relação ao público-alvo, participam do processo de avaliação todos os servidores TAE, inclusive aqueles em exercício de função de chefia, bem como aqueles em estágio probatório (exceto se ainda não tiverem registro no SIAPE, matrícula UFMG e login). Participam, ainda, os Docentes e cargos comissionados, em função de chefia ou direção, que possuam TAE em sua equipe de trabalho.

Neste Relatório é apresentada uma síntese dos resultados extraídos do sistema PESPAD do programa de Avaliação de Desempenho dos servidores TAE, referente ao ano de 2018, que ocorreu no período de 14/01/2019 a 15/03/2019.

1. Instrumentos utilizados

Atendendo aos parâmetros estabelecidos na Resolução Complementar nº 05, de 11 de dezembro de 2012 (Anexo I), foram disponibilizados os mesmos 5 (cinco) formulários dos anos de 2016 e 2017, sendo eles:

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

Estes formulários foram compostos por questões pontuadas e sem pontuação (nota). As questões sem pontuação compuseram apenas os formulários de “Autoavaliação do Servidor” e os de “Autoavaliação da Chefia”. Nas questões que envolviam atribuição de nota, utilizou-se uma escala com 5 marcadores:

- Ruim (30 pontos);
- Regular (50 pontos);
- Bom (70 pontos);
- Muito Bom (85 pontos);
- Ótimo (100 pontos).

As questões voltadas para os servidores com deficiência e para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não receberam pontuação. As questões sobre deficiência limitaram-se a respostas “Sim” ou “Não”. Já nas questões de QVT, as opções de respostas foram:

- Discordo Totalmente;
- Discordo Parcialmente;
- Não Concordo nem Discordo;
- Concordo Parcialmente;
- Concordo Totalmente.

Estas questões, apesar de não possuírem caráter de atribuição de nota, possuem grande relevância no âmbito de gestão de pessoas da Universidade, uma vez que servem de indicadores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores envolvidos, bem como fornece informações sobre os servidores com deficiência.

Segue abaixo a descrição de cada um dos formulários aplicados no processo de avaliação de desempenho 2018.

1.1. Autoavaliação

O formulário de “Autoavaliação” foi disponibilizado para todos os servidores TAE, exceto àqueles ocupantes de cargos de chefia. Na parte pontuada deste formulário de autoavaliação foram colocadas 15 (quinze) questões distribuídas entre 8 (oito) aspectos:

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

Para cada uma das questões apresentadas, os servidores deveriam atribuir a porcentagem que julgassem correspondente ao seu desempenho funcional tratado em cada pergunta.

Na parte não pontuada, conforme mencionado anteriormente, o formulário abordou questões que objetivavam identificar a percepção dos servidores em relação à qualidade de vida no trabalho, bem como apresentou questões relacionadas a aspectos específicos para os casos de servidores com deficiência.

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

1.2. Autoavaliação da Chefia

O formulário de “Autoavaliação da Chefia” foi destinado aos servidores ocupantes de cargos de chefia. Visou-se avaliar esse grupo de servidores não somente em relação aos aspectos comuns aos demais (mencionados no tópico anterior), mas também quanto a aspectos gerenciais. Assim, foram 23 (vinte e três) questões divididas entre 11 (onze) aspectos:

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

Para cada uma das questões abordadas, os servidores deveriam atribuir a porcentagem que julgassem correspondente ao seu desempenho funcional tratado naquele item.

Na parte não pontuada, conforme mencionado anteriormente, o formulário abordou questões que objetivavam identificar a percepção dos servidores em relação à qualidade de vida no trabalho, bem como apresentou questões relacionadas a aspectos específicos para os casos de servidores com deficiência.

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

1.3. Avaliação do Servidor pela Chefia

O formulário de “Avaliação do Servidor pela Chefia” foi destinado às chefias para que estas avaliassem os servidores integrantes da sua equipe. Para tanto, foram elencadas 15 (quinze) perguntas distribuídas entre 8 (oito) aspectos:

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

Para cada uma das questões apresentadas, as chefias deveriam atribuir a porcentagem que julgassem correspondente ao desempenho funcional dos servidores avaliados em relação àquele item.

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

1.4. Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho

O formulário “Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho” foi disponibilizado aos servidores para que pudessem avaliar o desempenho das suas chefias. Para tanto, os servidores deveriam levar em consideração o desempenho do chefe na coordenação do trabalho da equipe, em uma perspectiva de cumprimento do Plano de Trabalho estabelecido para o ano a que se refere esta avaliação. O preenchimento e lançamento das notas atribuídas às chefias deveriam ser realizados individualmente. Assim, a nota final atribuída ao chefe para esta avaliação resultou da média simples de todas as notas individuais da equipe.

Destarte, para que os servidores pudessem avaliar suas chefias, foram disponibilizadas 23 (vinte e três) questões, distribuídas entre 11 (onze) aspectos:

- 1 – orientação para resultados;
- 2 – adaptação e melhoria contínua;

- 3 – relacionamento interpessoal;
- 4 – responsabilidade e compromisso com o serviço público;
- 5 – liderança de equipes (*gerencial*);
- 6 – gestão participativa (*gerencial*);
- 7 – competência administrativa;
- 8 – visão sistêmica;
- 9 – negociação (*gerencial*);
- 10 – trabalho em equipe;
- 11 – otimização de recursos.

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

1.5. Avaliação da Equipe de Trabalho

O formulário “Avaliação da Equipe de Trabalho” foi disponibilizado para preenchimento apenas para os servidores ocupantes de cargo de chefia, mas a visualização ficou disponível para todos os servidores participantes do processo de Avaliação de Desempenho. Como regra, antes do preenchimento do formulário, as chefias deveriam se reunir com suas equipes de trabalho, uma ou mais vezes, para que os membros da equipe avaliassem, conjuntamente, o desempenho desta, tendo como parâmetro o planejamento anteriormente realizado para 2018 e as atividades desenvolvidas neste ano, bem como deveriam planejar as atividades para o próximo ano. Foi estabelecida a presença obrigatória de, pelo menos, 70% dos servidores efetivos em exercício para a validação da reunião. A partir dessas discussões, as chefias deveriam lançar as notas das suas respectivas equipes de trabalho. A nota lançada é atribuída, automaticamente pelo sistema, a todos os servidores definidos como membros de uma da equipe de trabalho, inclusive para aqueles servidores com ausência justificada nas reuniões. Assim, a participação de todos torna-se fundamental para o fortalecimento da equipe por meio da reflexão e construção de objetivos comuns.

Dessa forma, as avaliações das equipes de trabalho foram realizadas conforme as seguintes proposições elencadas abaixo.

- ✓ As equipes de trabalho deveriam se reunir, discutir e descrever quais as atividades foram desenvolvidas no período avaliado.
- ✓ Os diversos aspectos que influenciaram o desempenho profissional da equipe deveriam ser discutidos.
- ✓ A equipe deveria avaliar-se de acordo com as questões apresentadas sob os aspectos mencionados abaixo e deveriam assinalar, no instrumento de avaliação, o percentual que considerasse adequado:
 - 1 – orientação para resultados;
 - 2 – adaptação e melhoria contínua;
 - 3 – relacionamento interpessoal;
 - 4 – responsabilidade e compromisso com o serviço público;
 - 5 – visão sistêmica;
 - 6 – trabalho colaborativo;
 - 7 – competência técnica e administrativa;
 - 8 – otimização de recursos.
- ✓ Para a atribuição da nota para cada questão, deveria ser estabelecido, em comum acordo, o critério para se chegar a uma nota comum de toda a equipe.
- ✓ A equipe deveria, ainda, realizar o seu plano de trabalho para o próximo ano. Assim, os membros da equipe deveriam levantar os objetivos e metas para o ano subsequente e levar em consideração as atividades que deverão ser desenvolvidas para alcançar estes objetivos e metas traçados. Em seguida, o plano de trabalho deveria ser registrado, pela chefia, em formulário próprio, no Sistema de Avaliação de Desempenho, via acesso pelo MinhaUFMG.

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

2. Perfil dos servidores participantes

De um universo de 7710 servidores do quadro efetivo da UFMG (4410 TAE e 3300 Docentes)², em 2018, estava prevista a participação de 4796³ (62%) no Programa de Avaliação de Desempenho de 2018, 147 a mais que no ano anterior. Deste número previsto, 4645 servidores concluíram o processo, assim 151 servidores previstos não responderam os formulários de avaliação. Isso indica adesão de 97% dos servidores, a mesma porcentagem do processo de 2017. Entre os 151 servidores não respondentes, 133 eram docentes, 13 eram TAE e 5 possuíam outro vínculo com a Instituição.

Dos 4796 participantes previstos para o Programa de Avaliação de Desempenho 2018, 4271 (89,1%) eram servidores TAE, 520 (10,8%) eram servidores docentes e 5 (0,1%) eram ocupantes de cargo comissionado⁴. No caso específico dos servidores docentes, em 2017, 395 participaram do Programa, representando 8,5% dos participantes, o que equivale a um aumento de 2,3% de participantes em 2018.

Considerando-se que todos os servidores TAE são público-alvo do Programa de Avaliação de Desempenho, vale realçar que 139 (3,1% do total de TAE) não foram incluídos no processo de 2018. Há situações em que servidores, ainda que ativos, são colocados em equipes inativas no programa. Dessa forma, não são considerados no cálculo de avaliações previstas. Essas situações são: servidores em licença saúde por longo período, sem previsão de retorno e sem possibilidade de realizar a avaliação; servidores em licença para capacitação ou em afastamento para pós-graduação *Stricto sensu* no período da realização da avaliação e que optaram por realizá-la após seu retorno; servidores que se aposentaram no ano de referência da avaliação; servidores em Licença para Tratar de Interesses particulares (LIP). Entre as situações descritas, apenas as duas últimas não preveem realização posterior da avaliação. No caso dos aposentados, por deixarem de compor o quadro ativo da Instituição. No caso dos servidores em LIP, por se tratar de licença que não é considerada efetivo exercício e,

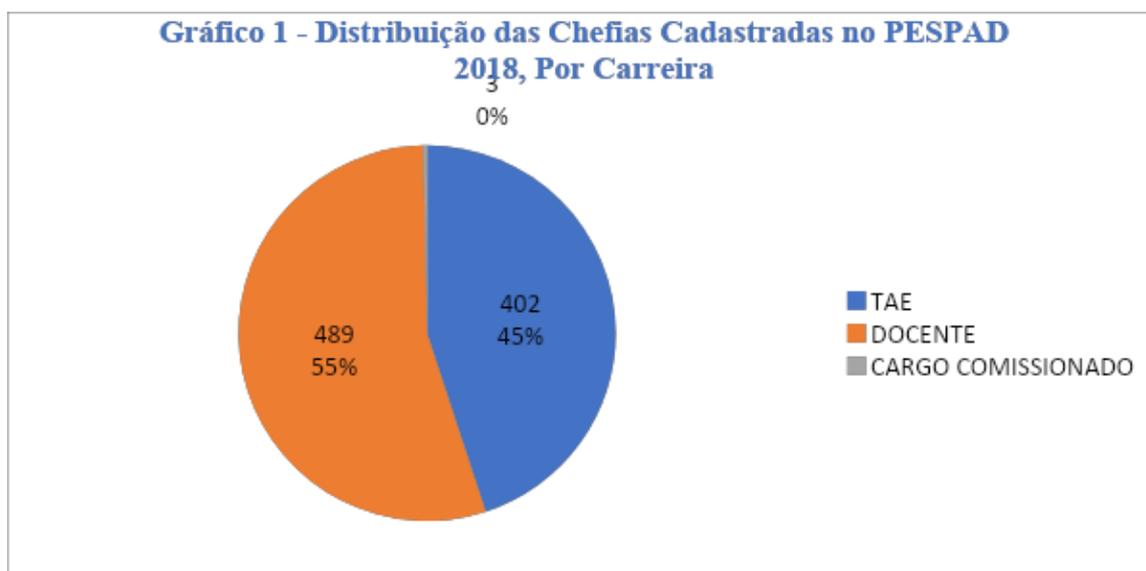
² Dado extraído da fita espelho SIAPE do mês de Dezembro de 2018.

³ Para o número previsto de participantes no processo, exclui-se, do número total de servidores, aqueles em afastamento por motivos diversos que inviabilizam a realização da avaliação, bem como os Docentes não ocupantes de cargos de chefia.

⁴ Dados extraídos do programa PESPAD em Outubro/2019.

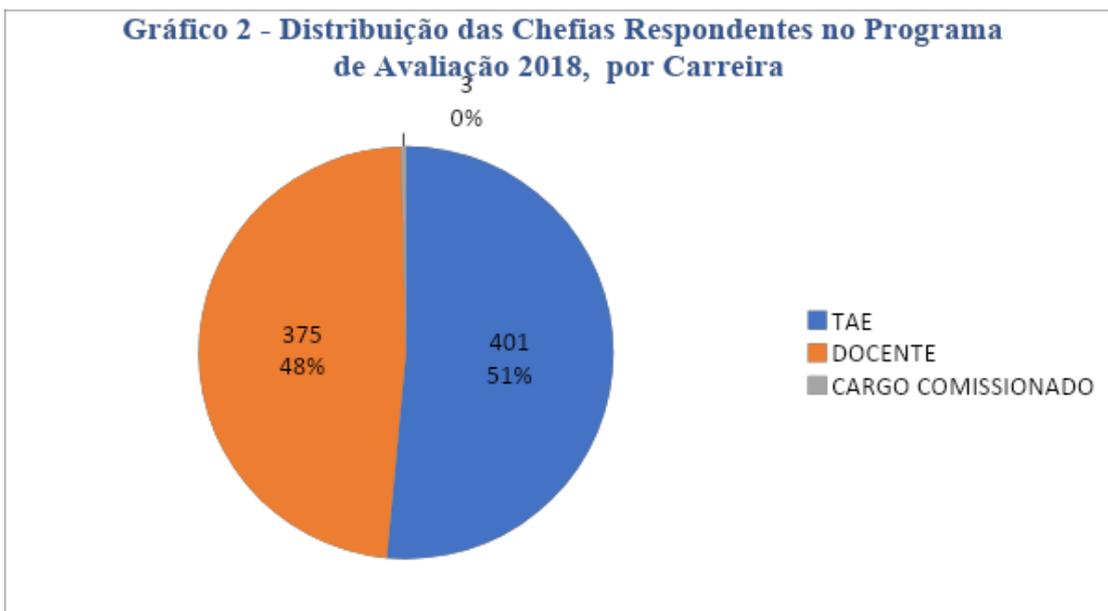
portanto, quando estes servidores retornarem, não poderão fazer avaliação referente ao período em que estiveram licenciados.

Em 2018, foram cadastrados 894 servidores ocupantes de cargos de chefia no programa PESPAD, ou seja, 18,7% do total de servidores que participaram da Avaliação ocupava função gerencial. Desses servidores ocupantes de função de chefia, 402 eram TAE (45% das chefias), 489 eram docentes (54,7% das chefias) e 3 possuíam outro vínculo com a Instituição (0,3% das chefias). Destarte, como membros de equipes, apesar de não ocuparem cargo de chefia, constata-se que 31 docentes e 2 funcionários com outro vínculo (Cargo Comissionado) com a Instituição foram inseridos no programa.



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2018. OUT./2019.

Desses 894 servidores cadastrados como chefias no PESPAD, 779 (87%) concluíram o processo de avaliação. Entre os 779 respondentes, encontrou-se que 401 eram TAE (apenas um TAE cadastrado como chefia não respondeu), 375 eram docentes (27 Docentes cadastrados como chefia não responderam) e 3 eram ocupantes de Cargo Comissionado (todos responderam).



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2018. OUT./2019.

Vale realçar que os dados referentes a funções de chefia extraídos do PESPAD, demonstrados acima, divergem dos números de Funções Gratificadas (FG) e Cargos de Direção (CD) ocupados na Universidade em dezembro de 2018.

Tabela 1 – Distribuição das Funções Gratificadas e Cargos de Direção na UFMG em Dez. 2018

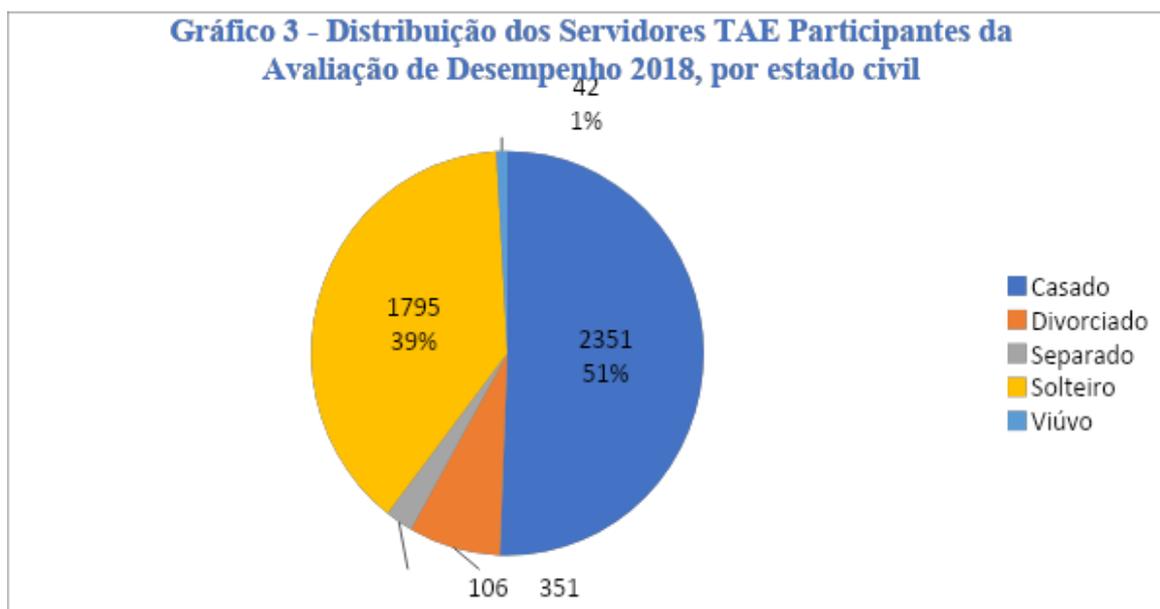
FUNÇÃO X NÍVEL	Docentes			Técnico Administrativo			Total Geral
	F	M	Total	F	M	Total	
CD	39	53	92	23	16	39	131
00001	1		1				1
00002	3	6	9				9
00003	8	23	31	6	1	7	38
00004	27	24	51	17	15	32	83
FG	66	59	125	369	236	605	730
00001	59	59	118	104	56	160	278
00002	1		1	8	8	16	17
00003	2		2	54	40	94	96
00004	2		2	53	49	102	104
00005	1		1	59	36	95	96
00006				44	27	71	71
00007	1		1	47	20	67	68
Total Geral	105	112	217	392	252	644	861

Fonte: Fita Espelho/Siape-Dez 2018.

Assim, verifica-se uma diferença total de 33 servidores. Esse dado revela, portanto, que 33 servidores participantes do processo de Avaliação de Desempenho 2018 não recebiam FG nem CD, apesar de ocuparem função gerencial. Além disso, entre os TAE, 242 não foram cadastrados como chefias no programa de Avaliação de Desempenho 2018, apesar de receberem FG ou CD. Já entre os docentes ocorreu o inverso: 272 apesar de ocuparem funções gerenciais cadastradas no Programa de Avaliação de Desempenho, não recebiam FG ou CD.

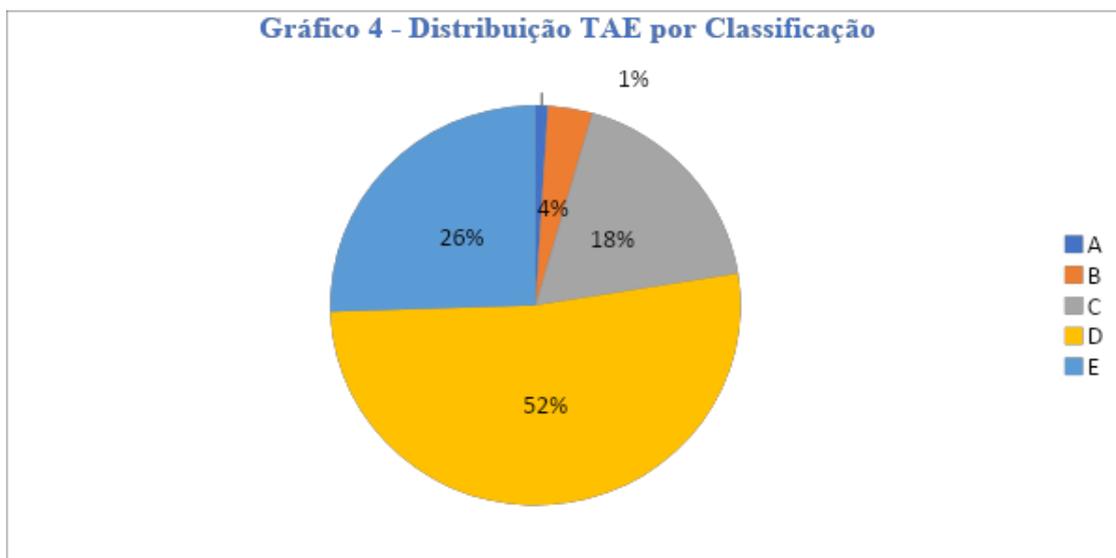
Para a caracterização do perfil dos servidores participantes quanto ao sexo, estado civil, descrição dos ocupantes de função gratificada e nível de classificação (A, B, C, D ou E), foram utilizados os dados cadastrais do SIAPE, além das informações fornecidas pelos servidores por meio do formulário de Autoavaliação. Considerou-se, para a realização desta caracterização, apenas os servidores que efetivamente participaram do processo de Avaliação de Desempenho 2018, ou seja, aqueles que concluíram todos os formulários avaliativos, o que corresponde a 4645 servidores. Estes estão identificados, no presente relatório, como servidores respondentes.

Em relação ao sexo dos 4645 servidores participantes, 2713 (58,4%) deles era do sexo feminino e 1932 (41,6%), do sexo masculino. Quanto ao estado civil, 2351 (50,6%) dos servidores registrou que eram casados, 1795 (38,6%) solteiros, 351 (7,6%) divorciados, 106 (2,3%) separados e 42 (0,9%) viúvos.



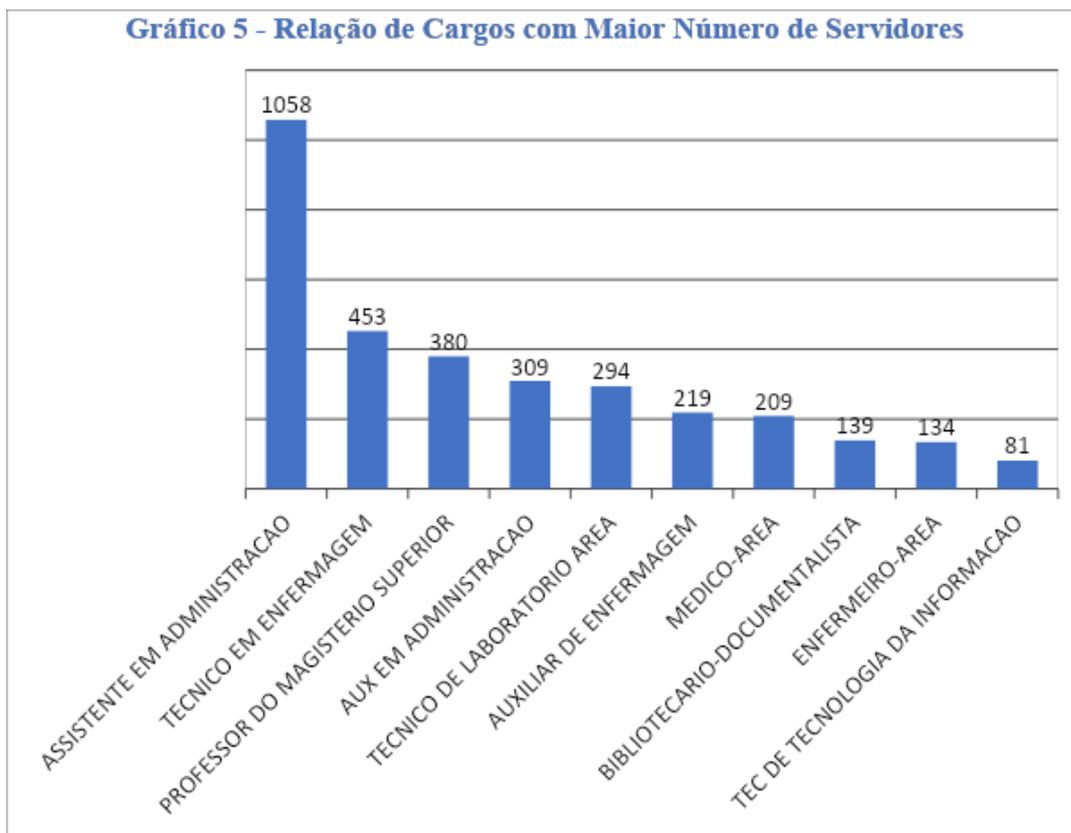
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do Programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2018. Out./2019.

Em relação à carreira dos 4645 servidores respondentes, 387 (8,46% entre os respondentes) integravam o quadro de Docentes (Professor do Magistério Superior e Professor do Ensino Básico Tecnológico), ao passo que 4258 (91,54% entre os respondentes) integravam o quadro TAE. Quanto ao nível de classificação dos TAE participantes da Avaliação de Desempenho 2018, observa-se que 2213 (52,05% dos TAE respondentes) eram ocupantes de cargos nível D, cuja exigência mínima de escolaridade é Ensino Médio completo. Em 2017 os ocupantes do nível D corresponderam a 51,01% dos respondentes. Além disso, aponta-se que 1085 (25,52% dos TAE respondentes) estavam enquadrados em cargos de Nível E, cuja exigência de escolaridade é Ensino Superior completo, mesma porcentagem encontrada no ano anterior. O número de servidores respondentes da avaliação 2018, ocupante de cargos nos Níveis A, B e C foi de 954 (22,43% dos TAE), queda de pouco mais que 1% em relação a 2017.



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do Programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2018. Out./2019.

Em relação à distribuição dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, docentes e outros vínculos dos 4645 respondentes, por cargo, considerando os 10 cargos com maior participação, observa-se abaixo, no Gráfico 5:



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2018. OUT./2019.

Quanto à distribuição por cargos do Plano de Carreira dos servidores TAE, entre os demarcados no gráfico acima, destacaram-se os da área administrativa (assistentes e auxiliares em administração), os da área técnica em saúde, lotados principalmente no Hospital das Clínicas da UFMG (auxiliares e técnicos de enfermagem) e também os técnicos de laboratório.

3. Apresentação dos Resultados

Os dados serão apresentados por tipo de avaliação realizada (Autoavaliação do Servidor, Autoavaliação da Chefia, Avaliação do Servidor pela Chefia, Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho e Avaliação da Equipe de Trabalho) e descrição dos resultados para cada aspecto analisado. Nos subtópicos que se seguem, entretanto, não estão contemplados os dados das questões não pontuadas. Estas estão analisadas posteriormente, em tópico à parte.

3.1. Resultados da Autoavaliação do Servidor

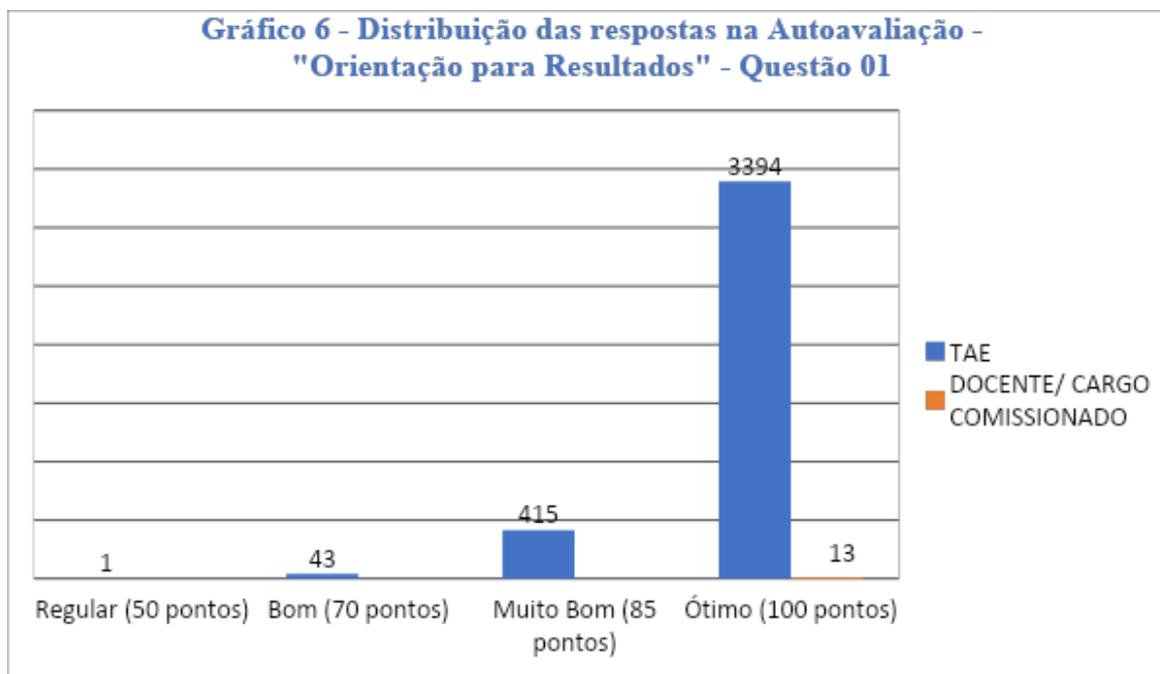
Neste tópico serão analisadas as respostas dos 3866 respondentes⁵, não ocupantes de função gerencial, que participaram do processo de Avaliação de Desempenho 2018. Entre estes 3866 respondentes, 12 são docentes, 01 ocupante de cargo comissionado e 3853 Técnico-administrativos em Educação. Vale ressaltar que docentes e ocupantes de cargo comissionado que não ocupam cargo de chefia com subordinados TAE não compõem o público-alvo do programa, mas, por motivo de configurações das equipes, eles foram incluídos no processo. Como a análise dos formulários de autoavaliação do servidor objetiva, principalmente, fornecer indicadores relativos aos servidores TAE, optou-se por separar os resultados dos respondentes TAE dos docentes e cargo comissionado.

3.1.1. Orientação para resultados

O primeiro aspecto visado no formulário de autoavaliação dos servidores foi “Orientação para Resultados”. Para tal, foi apresentada apenas 01 (uma) afirmativa para a qual os servidores analisaram seu próprio desempenho: “Realizo minhas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos

⁵ Os dados trabalhados foram extraídos do sistema PESPAD, a partir dos formulários de Autoavaliação preenchidos, armazenados no sistema. Dados extraídos em Outubro/ 2019.

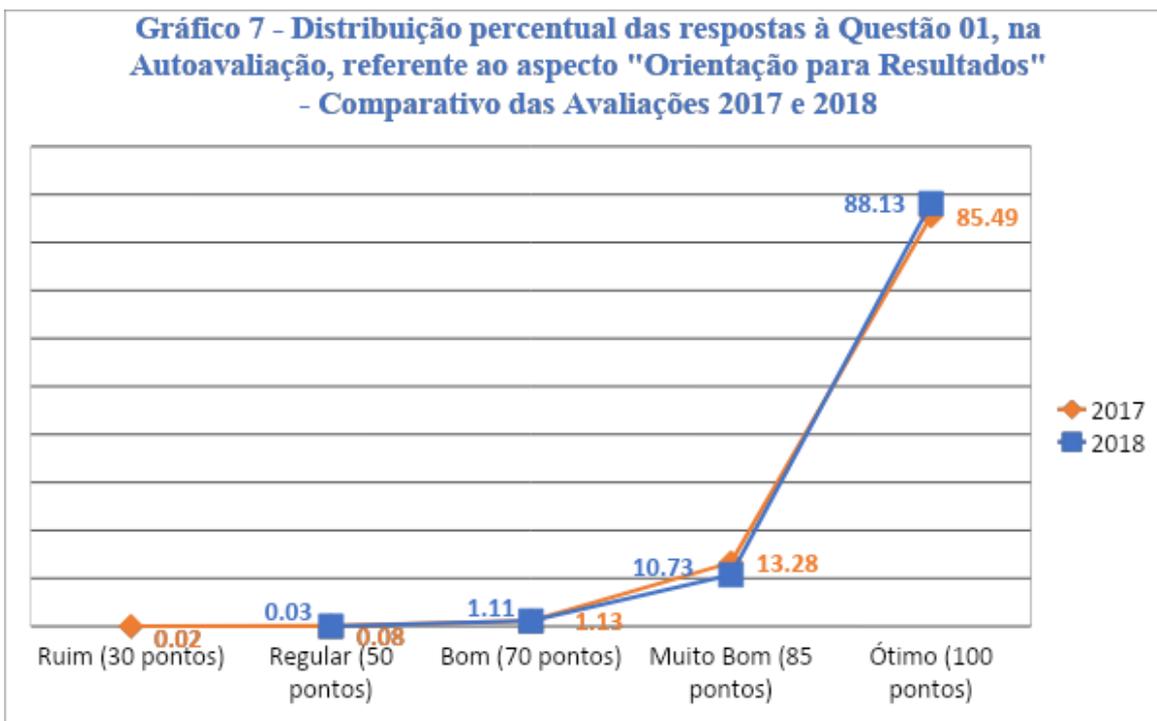
pactuados no Plano de Trabalho”. O resultado das respostas está apresentado no Gráfico 6.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Destaca-se que, do total de 3853 servidores TAE que responderam ao Formulário de Autoavaliação, 3394 servidores (88,09%) apontaram desempenho “Ótimo”, 415 (10,77%) assinalaram seu desempenho como “Muito Bom”, 43 (1,12%) considerou seu desempenho “Bom” e apenas 1 servidor (0,02%) apontou desempenho “Regular”. Entre os docentes e cargo comissionado, os 13 (100%) assinalaram desempenho “Ótimo”. Assim, entende-se que tanto os servidores TAE, quanto os Docentes e ocupante de cargo comissionado, na sua grande maioria, apontaram para uma autopercepção de, ao longo do ano 2018, terem atuado com comprometimento em relação aos prazos, à precisão e à qualidade do trabalho prestado, conforme definido em metas pré-estabelecidas. Assim, nesta questão, fica clara a importância da utilização do Plano de Trabalho no cumprimento das metas, uma vez que torna possível a quantificação dos resultados a partir de uma referência objetiva.

Abaixo, segue gráfico comparativo entre a distribuição das respostas para este aspecto nos anos de 2017 e 2018:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

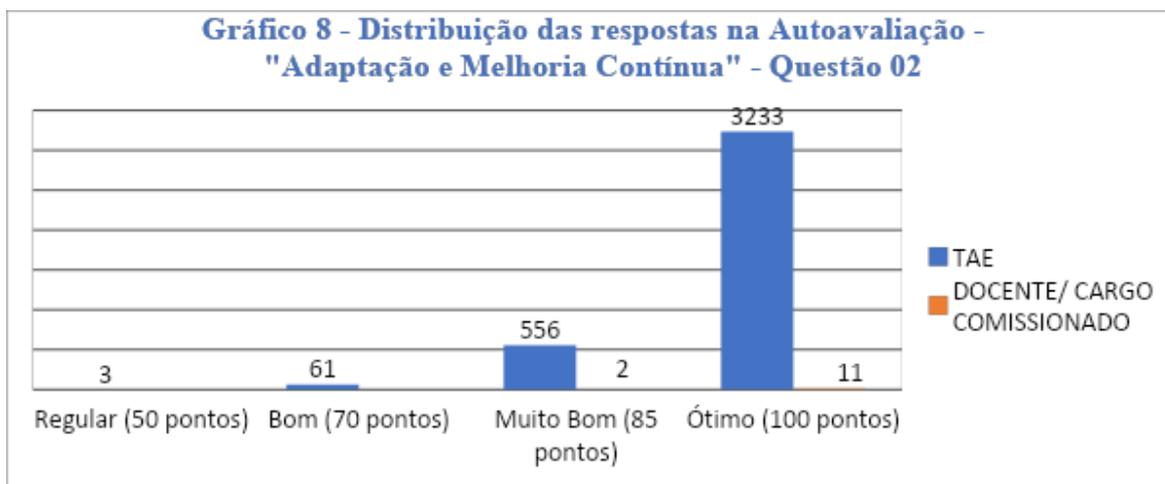
O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2017 e 2018. Para o gráfico acima foram consideradas tanto as respostas dos TAE, como as respostas dadas por docentes/ cargo comissionado. Nota-se que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados, mantendo-se a autoavaliação de grande parte dos servidores como “ótimo”.

3.1.2. Adaptação e melhoria contínua

As questões 02 e 03 dos formulários de autoavaliação visavam ao aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, a partir das seguintes afirmativas:

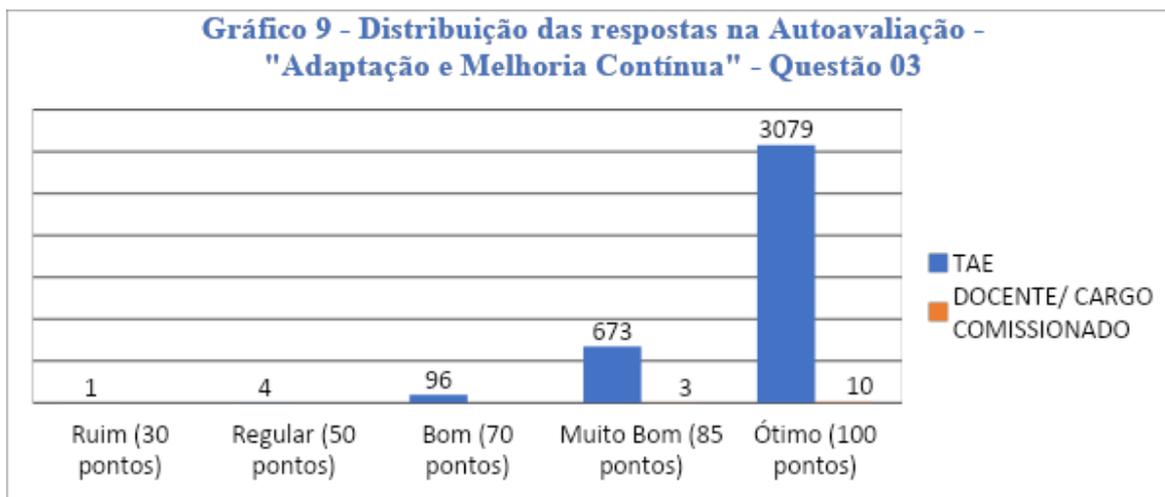
- Questão 02 – “Demonstro disposição para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, adaptando-me às necessidades e mudanças na rotina do meu trabalho”;
- Questão 03 – “Sou preocupado com o meu desenvolvimento, buscando continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados com a minha área de trabalho e com o funcionamento da UFMG”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 8 e 9:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

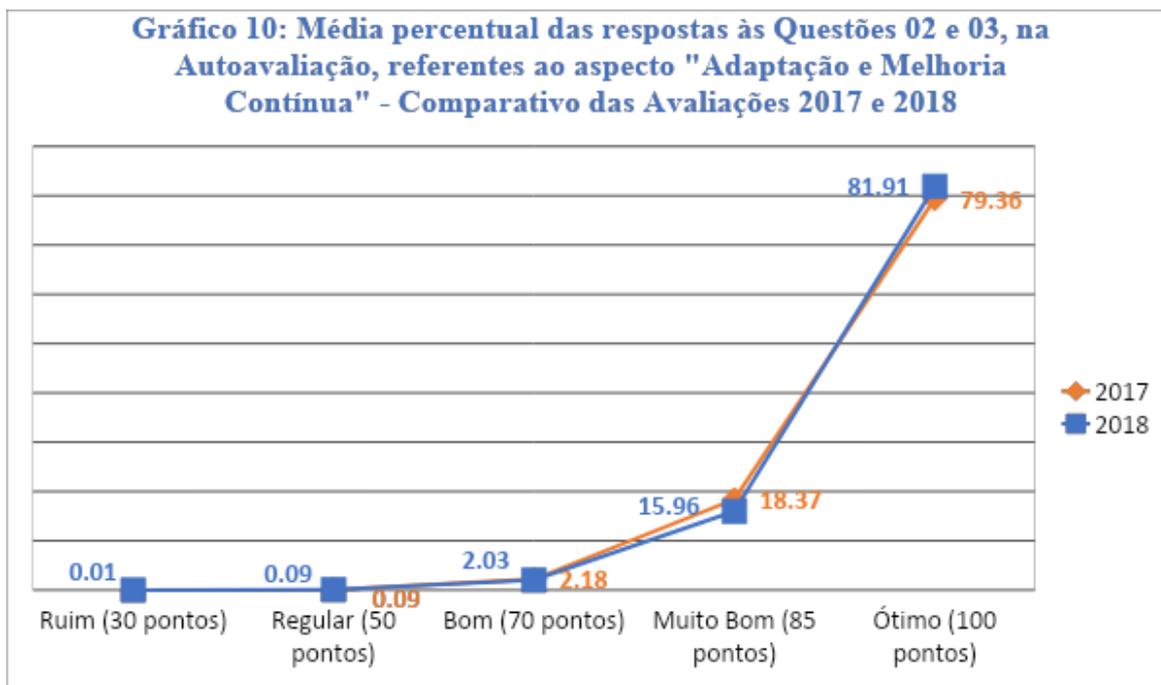
É possível verificar, no gráfico acima, que em relação à questão 02 há, também, um predomínio de servidores TAE que considerou seu desempenho acima de 70 pontos, isto é, 99,92% das respostas. Em relação a esta questão, então, encontrou-se que 3233 servidores TAE (83,91%) consideraram seu desempenho “Ótimo”, 556 (14,43%) avaliaram-se com desempenho “Muito Bom” e 61 (1,58%) assinalaram seu desempenho com “Bom”. Apenas 3 servidores (0,08%) demarcaram desempenho “Regular” e nenhum considerou seu desempenho “Ruim”. Entre os 13 docentes/ cargo comissionado, 11 consideraram o desempenho “Ótimo” e 2 avaliaram-se como “Muito Bom”. Destarte, a grande maioria dos servidores TAE e docentes/ cargo comissionado indicou que demonstra disposição para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, bem como considera que se adaptou às necessidades e mudanças na rotina de seu trabalho no ano de 2018.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Em relação à questão 03 da avaliação também se observa um predomínio de servidores que assinalaram desempenho acima de 70 pontos, ou seja, a grande maioria dos respondentes considera que, em 2018, preocupou-se com seu desenvolvimento, buscou continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados à área de trabalho e com o funcionamento da UFMG. Nota-se, no gráfico, que 3079 (79,91%) assinalou seu desempenho como “Ótimo” e 673 (17,47%) se avaliou com conceito “Muito Bom” e 96 (2,49%) indicaram seu desempenho como “Bom”. Apenas 5 respondentes consideraram desempenho entre 30 e 50 pontos, sendo que 4 (0,11%) consideraram “Regular” e 1 (0,02%) “Ruim”. Entre os docentes/cargo comissionado, 10 consideraram desempenho “Ótimo” e 3 demarcaram conceito “Muito Bom”.

Nesse sentido, somando-se as respostas obtidas para as duas questões que compuseram o aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, na avaliação de 2018, encontra-se que 99,90% das respostas ficaram acima de 70 pontos e apenas 0,1% abaixo:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

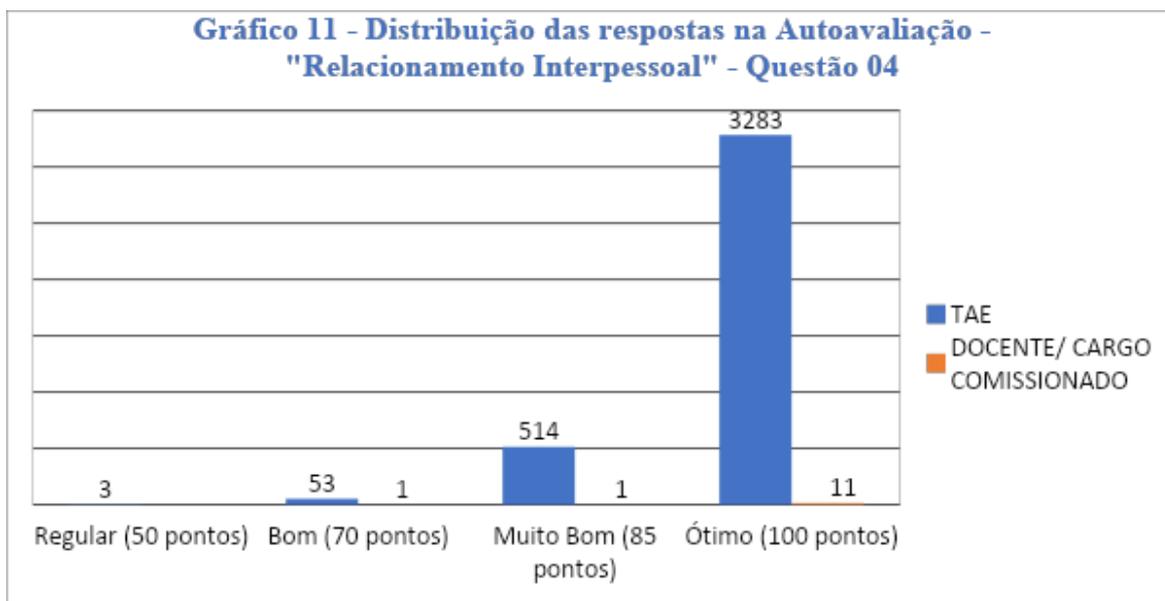
O gráfico acima, além de demonstrar o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, faz um comparativo em relação aos resultados obtidos na Avaliação 2017 para este mesmo aspecto. Realça-se que o valor apresentado para a avaliação 2018 considerou o total de respondentes deste formulário, incluindo, também, as respostas dos docentes/cargo comissionado. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas.

3.1.3. Relacionamento interpessoal

As questões 04 e 05 dos formulários de autoavaliação visaram avaliar o aspecto “Relacionamento Interpessoal”, a partir da autopercepção dos servidores sobre seu desempenho em 2018. As questões foram:

- Questão 04 – “Relaciono-me de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças”;
- Questão 05 – “Busco a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho”.

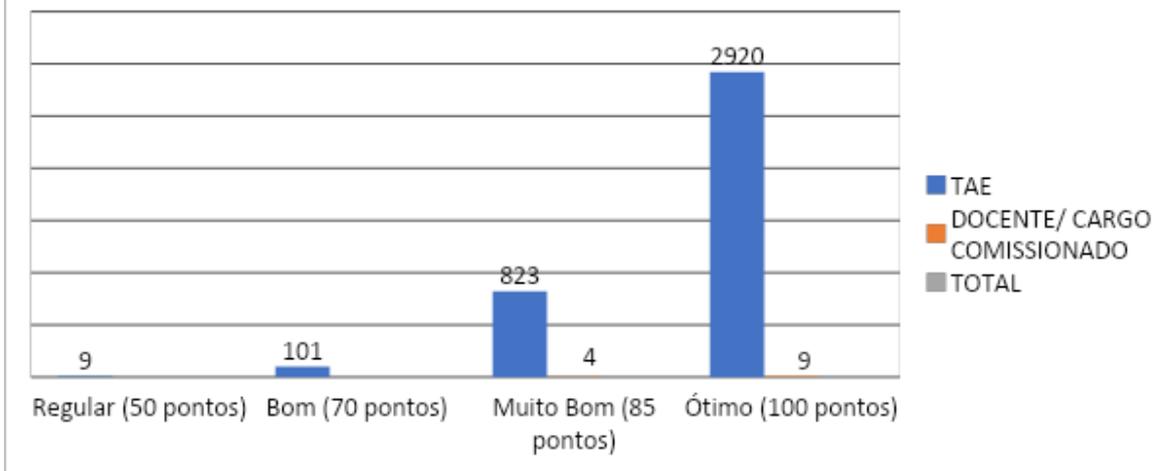
Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 11 e 12:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 3283 TAE (85,21%) consideraram que tiveram desempenho “Ótimo”, ou seja, possuem a percepção de que se relacionam de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças. Já 514 (13,34%) consideraram o desempenho em relação à afirmativa como “Muito Bom” e 53 (1,37%) se avaliaram com conceito “Bom”. Apenas 03 (0,08%) avaliaram-se como “Regular”. Entre os 13 docentes/cargo comissionado, 11 consideraram seu desempenho “Ótimo”, 01 avaliou-se com “Muito Bom” e 01 como “Bom”. Tem-se, portanto, que a grande maioria dos respondentes TAE (99,92%) e a totalidade dos docentes/cargo comissionado consideraram desempenho superior a 70 pontos em relação à afirmativa apresentada.

Gráfico 12 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05

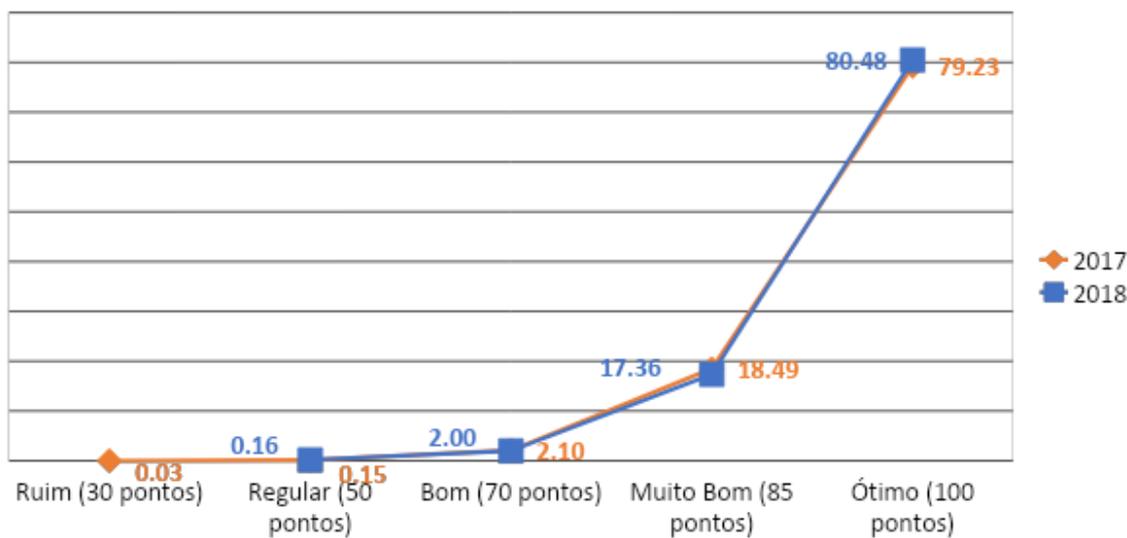


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Em relação à questão 05, 2920 TAE (75,79%) avaliaram seu desempenho com conceito “Ótimo”, 823 (21,36%) com “Muito Bom”, 101 (2,62%) com “Bom” e 09 (0,23%) como “Regular”. Entre os docentes/cargo comissionado, 09 avaliou-se com conceito “Ótimo” e 04 com “Muito Bom”. Assim, a grande maioria dos respondentes TAE (99,77%) e a totalidade dos docentes/cargo comissionado consideram, para esta afirmativa, desempenho acima de 70 pontos. Esses resultados indicam que, a quase totalidade dos respondentes considera que busca a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho.

No gráfico abaixo segue o comparativo das avaliações dos anos 2017 e 2018:

Gráfico 13 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

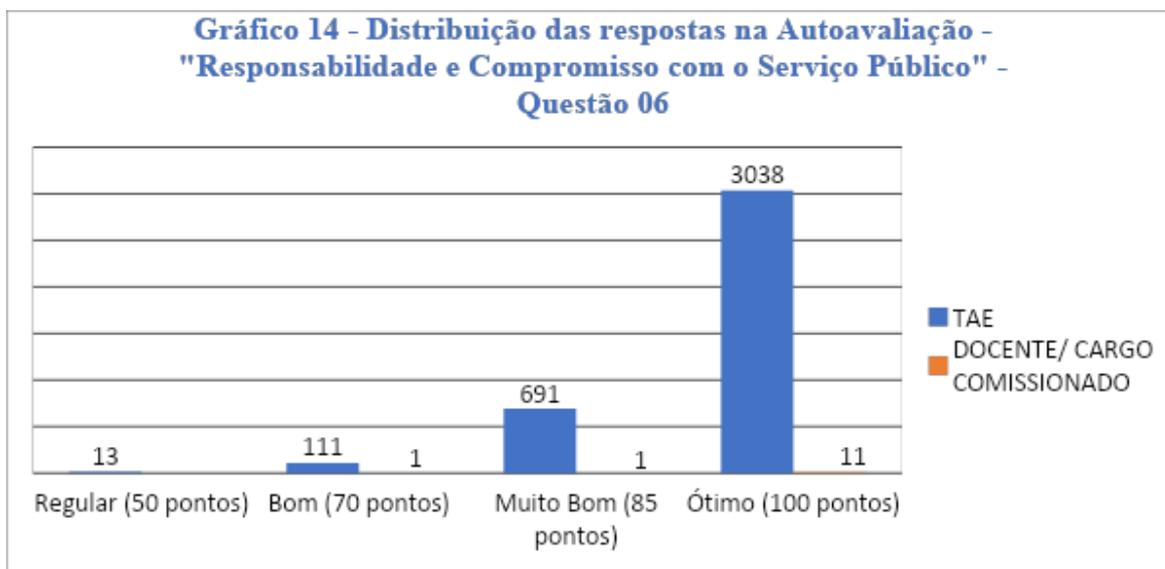
A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Relacionamento Interpessoal” não apresenta diferenças significativas em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018. Para o resultado médio de 2018 foram considerados todos os respondentes deste formulário.

3.1.4. Responsabilidade e compromisso com o serviço público

As questões 06 e 07 dos formulários de autoavaliação visaram avaliar o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”, a partir da autopercepção dos servidores sobre seu desempenho em 2018. As questões trabalhadas sob este aspecto foram:

- Questão 06 – “Cumpro a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço”;
- Questão 07 – “Atuo com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 14 e 15.

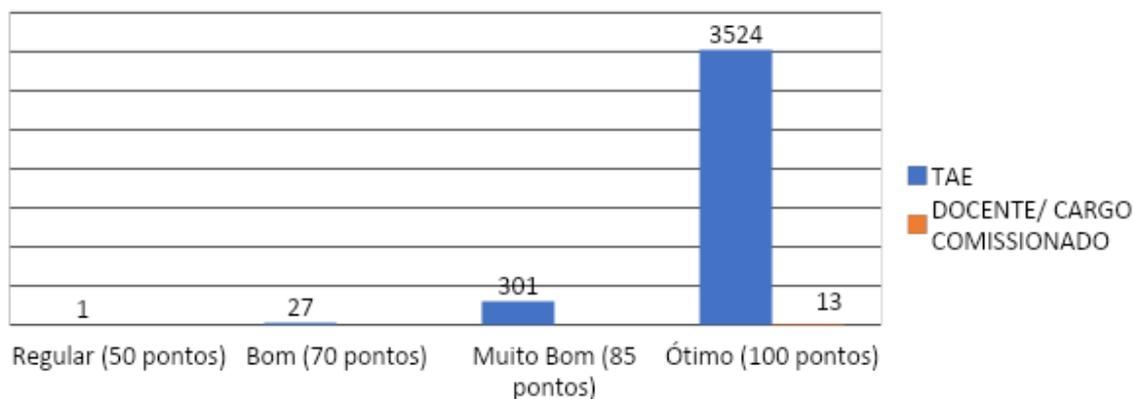


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 3038 servidores (78,85%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 691 (17,93%) como “Muito Bom” e 111 (2,88%) como “Bom”. Já 13 deles (0,34%) consideraram seu desempenho como “Regular”, ou seja, abaixo de 70 pontos. Entre os docentes/cargo comissionado, 11 avaliaram-se como “Ótimo”, 01 como “Muito Bom” e 01 como “Bom”. Assim, 99,66% dos respondentes TAE e 100% dos docentes/cargo comissionado avaliaram seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a quase totalidade destes servidores considera que cumpre a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando-se a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço.

Abaixo, o Gráfico 15 apresenta os resultados das respostas dadas em relação à questão 07:

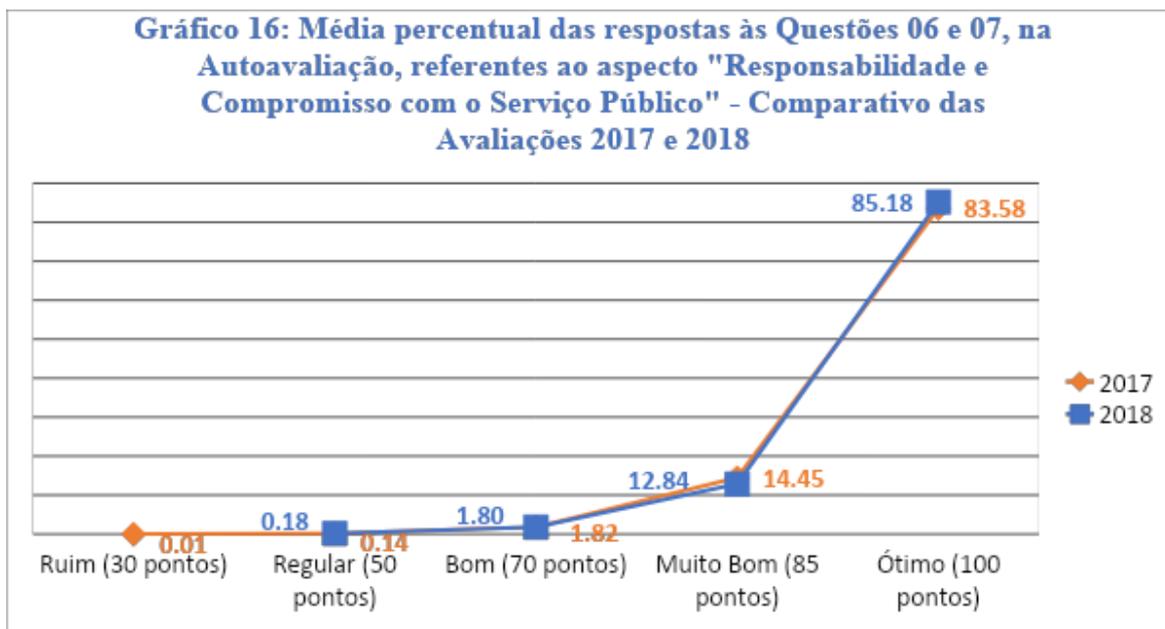
**Gráfico 15 - Distribuição das respostas na Autoavaliação -
"Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" -
Questão 07**



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 3524 servidores (91,46%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 301 (7,81%) como “Muito Bom” e 27 (0,71%) como “Bom”. Apenas 01 servidor (0,02%) considerou seu desempenho como “Regular”. Entre os docentes/cargo comissionado, os 13 respondentes avaliaram seu desempenho como “Ótimo”. Assim, entre os respondentes, 99,98% TAE e 100% dos docentes/cargo comissionado considera que, em 2018, obtiveram uma satisfatória assimilação das prerrogativas funcionais, da observância aos princípios constitucionais e ao código de ética do servidor público federal.

No gráfico abaixo segue comparativo das avaliações dos anos 2017 e 2018:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

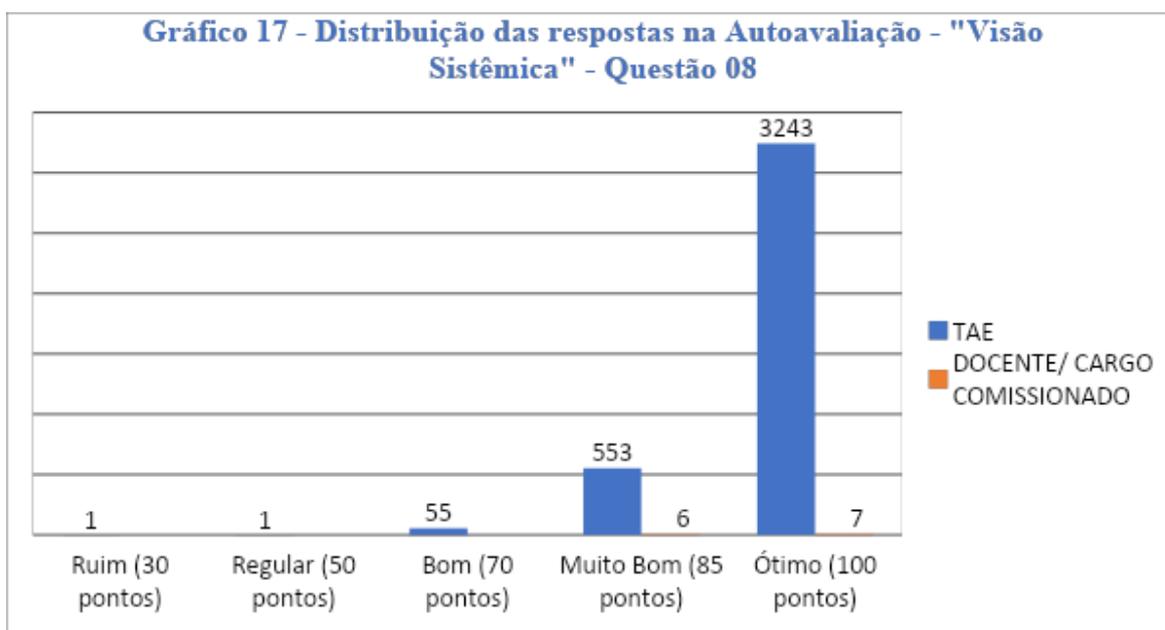
A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” não apresenta diferenças significativas em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018, mantendo-se uma percepção positiva dos servidores em relação a esse aspecto. Para a média apontada em 2018, para este aspecto, incluiu-se as 3866 respostas apresentadas.

3.1.5. Visão sistêmica

As questões 08 e 09 dos formulários de autoavaliação visavam ao aspecto “Visão Sistêmica”, a partir das seguintes afirmativas:

- Questão 08 – “Percebo que o meu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG”;
- Questão 09 – “Contribuo no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração”.

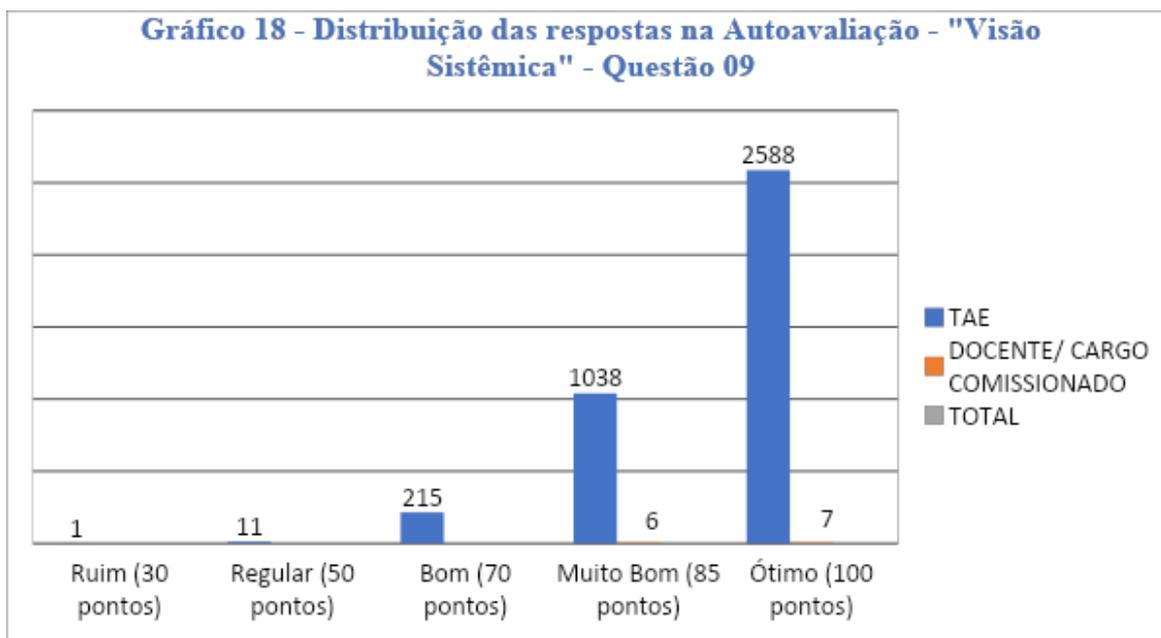
Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 17 e 18:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 3243 servidores TAE (84,17%) assinalaram o seu desempenho para esta afirmativa como “Ótimo”, 553 (14,35%) como “Muito Bom” e 55 (1,43%) como “Bom”. Apenas 02 (0,05%) consideraram desempenho abaixo dos 70 pontos, sendo que 01 avaliou-se com conceito “Regular” e 01 com conceito “Ruim”. Entre os docentes/cargo comissionado, 07 avaliaram-se como “Ótimo” e 06 como “Muito Bom”. Assim, 99,95% dos TAE respondentes e 100% dos docentes/cargo comissionado avaliaram seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a quase totalidade destes servidores, em 2018, obteve satisfatoriamente a percepção de que o seu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG.

Abaixo, o Gráfico 18 apresenta os resultados das respostas dadas em relação à questão 09:

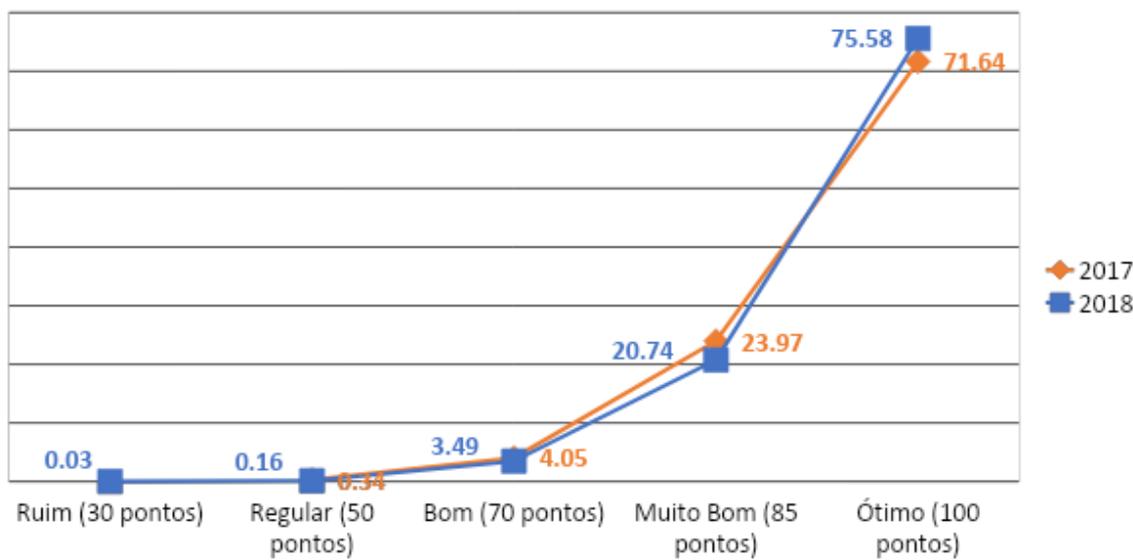


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

No que concerne à questão 09, os respondentes avaliaram a sua contribuição no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão. Entre os docentes/cargo comissionado, 7 avaliaram o desempenho como “Ótimo” e 6 consideraram “Muito Bom”. Entre os TAE, 2588 (67,17%) consideraram seu desempenho como “Ótimo”, 1038 (26,94%) como “Muito Bom” e 215 (5,58%) como “Bom”. Já 12 TAE consideraram desempenho abaixo dos 70 pontos, sendo que 11 (0,29%) assinalaram o desempenho como “Regular” e 1 (0,02%) assinalou como “Ruim”. Observa-se que a grande maioria dos respondentes TAE (99,69%) e a totalidade dos docentes/cargo comissionado assinalou desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Visão Sistêmica” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2017 e 2018:

Gráfico 19: Média percentual das respostas às Questões 08 e 09, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

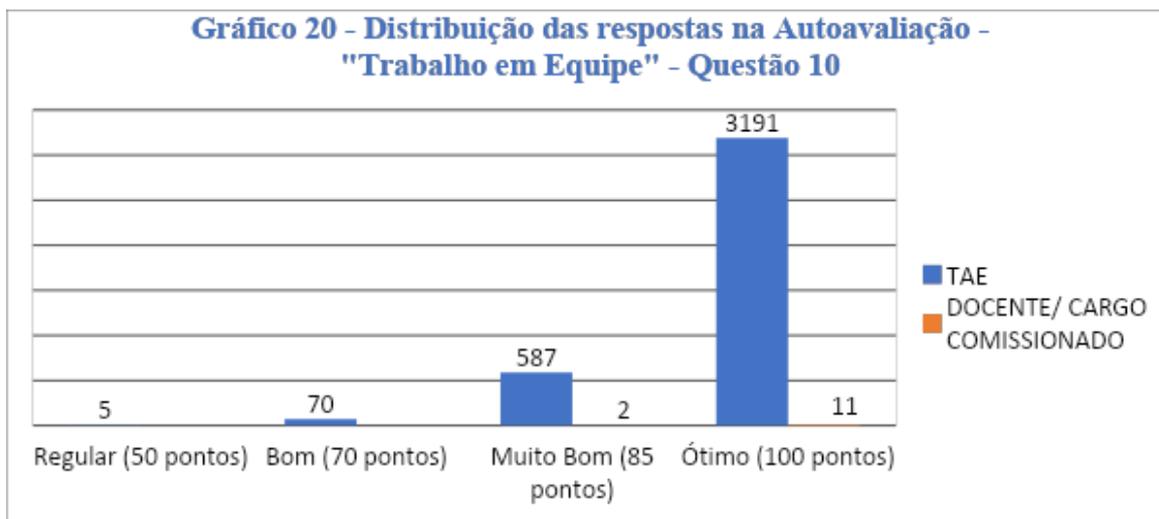
O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2017 e 2018. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas. Incluiu-se no gráfico de 2018, todas as respostas apresentadas tanto por TAE, quanto pelos docentes/cargo comissionado.

3.1.6. Trabalho em equipe

As questões 10 e 11 dos formulários de autoavaliação visaram avaliar o aspecto “Trabalho em Equipe”, a partir da autopercepção dos servidores sobre seu desempenho em 2018. As questões trabalhadas foram:

- Questão 10 – “Compartilho com a equipe ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões, orientações da chefia, dentre outras) e conhecimento”;
- Questão 11 – “Sei ouvir posições contrárias e estou disposto a cooperar”.

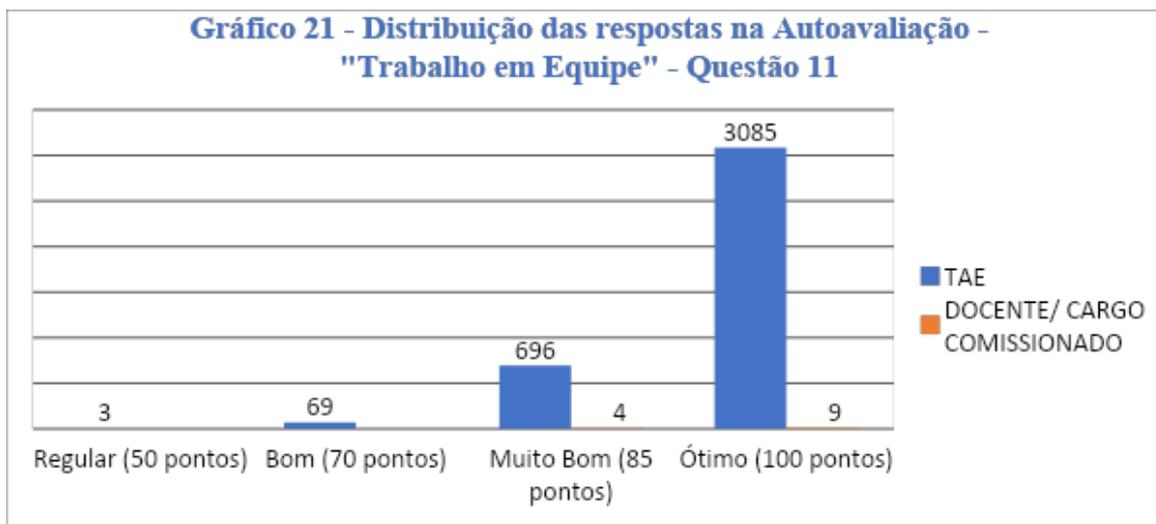
O gráfico abaixo demonstra a distribuição das respostas para a questão 10:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 3191 servidores (82,82%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 587 (15,23%) como “Muito Bom” e 70 (1,82%) como “Bom”. Apenas 05 (0,13%) consideraram desempenho abaixo dos 70 pontos, sendo que os 05 avaliaram-se com conceito “Regular” e nenhum considerou desempenho “Ruim” para esta questão. Entre os docentes/cargo comissionado, 11 avaliaram-se como “Ótimo” e 02 como “Muito Bom”. Assim, 99,87% dos respondentes TAE e 100% dos docentes/cargo comissionado avaliaram seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a quase totalidade destes respondentes, em 2018, considera que compartilhou com a equipe ideias, sugestões, dados e informações de maneira satisfatória.

Abaixo, o gráfico 21 apresenta os resultados das respostas dadas em relação à questão 11:

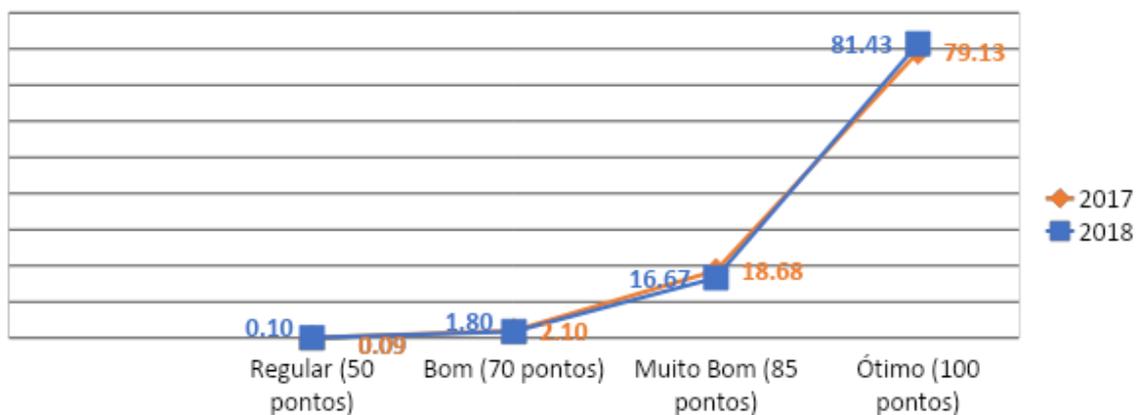


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Identifica-se, a partir da análise do gráfico representado acima, que 99,92% dos respondentes considerou que, ao longo de 2018, soube ouvir posições contrárias e sentiu-se disposto a cooperar com a equipe, de maneira satisfatória. Entre os TAE, 3085 (80,07%) consideraram o desempenho em relação a esta afirmativa como “Ótimo”, 696 (18,06%) como “Muito Bom”, 69 (1,79%) como “Bom” e apenas 3 (0,08%) consideraram “Regular”. Entre os docentes/cargo comissionado, 9 consideraram “Ótimo” e 4 consideraram “Muito Bom”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Trabalho em Equipe” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2017 e 2018:

Gráfico 22 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

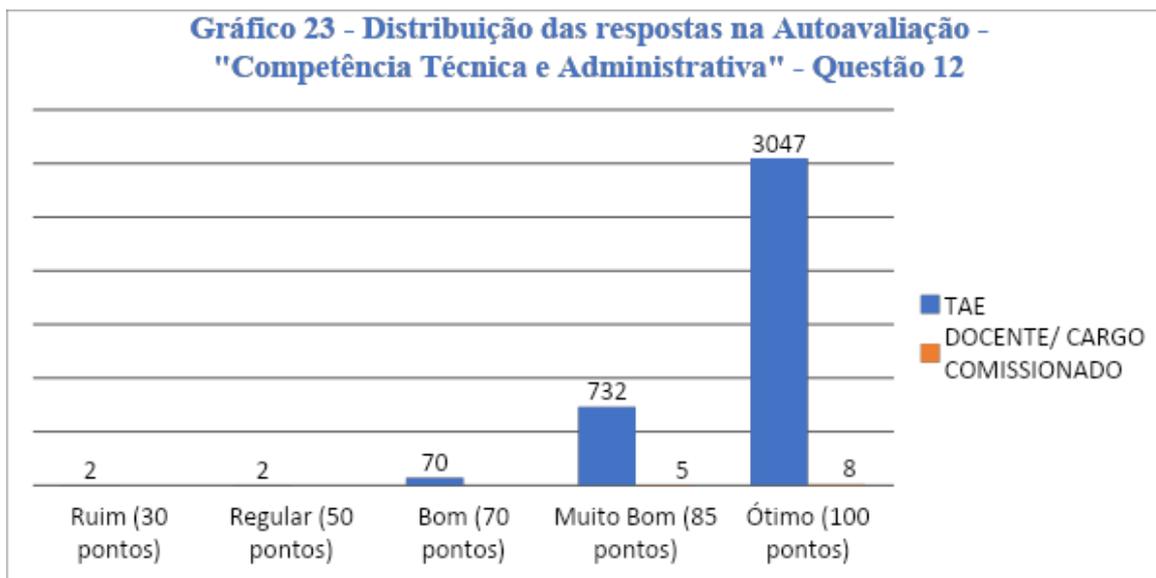
O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Trabalho em Equipe” nas autoavaliações dos servidores dos anos 2017 e 2018. É possível perceber que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados. Para o resultado de 2018 considerou-se as respostas dos respondentes TAE e dos docentes/cargo comissionado.

3.1.7. Competência técnica

Para avaliar o aspecto “Competência Técnica e Administrativa”, foram colocadas, nos formulários de autoavaliação, as seguintes afirmativas para que os servidores indicassem o desempenho obtido, em cada uma delas, no ano de 2018:

- Questão 12 – “Apresento conhecimentos inerentes ao cargo que ocupo e aos processos de trabalho nos quais estou envolvido”;
- Questão 13 – “Conheço a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho”.

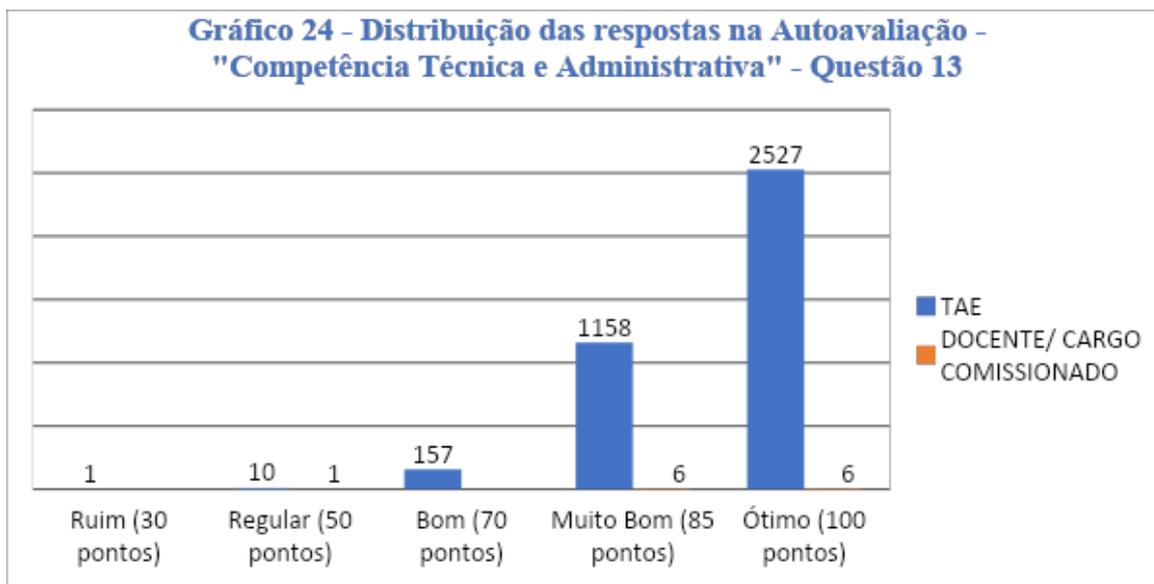
O gráfico abaixo demonstra a distribuição das respostas para a questão 12:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nota-se que 3047 servidores (79,08%) consideraram o seu desempenho como “Ótimo”, 732 (19%) assinalaram como “Muito Bom” e 70 (1,82%) como “Bom”. Apenas 2 (0,05%) servidores consideraram seu desempenho como “Regular” e também 02 (0,05%) como “Ruim”. Entre os docentes/cargo comissionado, 8 avaliaram seu desempenho como “Ótimo” e 5 como “Muito Bom”. Dessa forma, pode-se dizer que a quase totalidade dos respondentes TAE (99,90%) e a totalidade dos docentes/cargo comissionado consideraram que obtiveram, no ano de 2018, desempenho acima de 70 pontos para a questão apresentada, ou seja, em relação aos conhecimentos teórico e prático dos processos de trabalho.

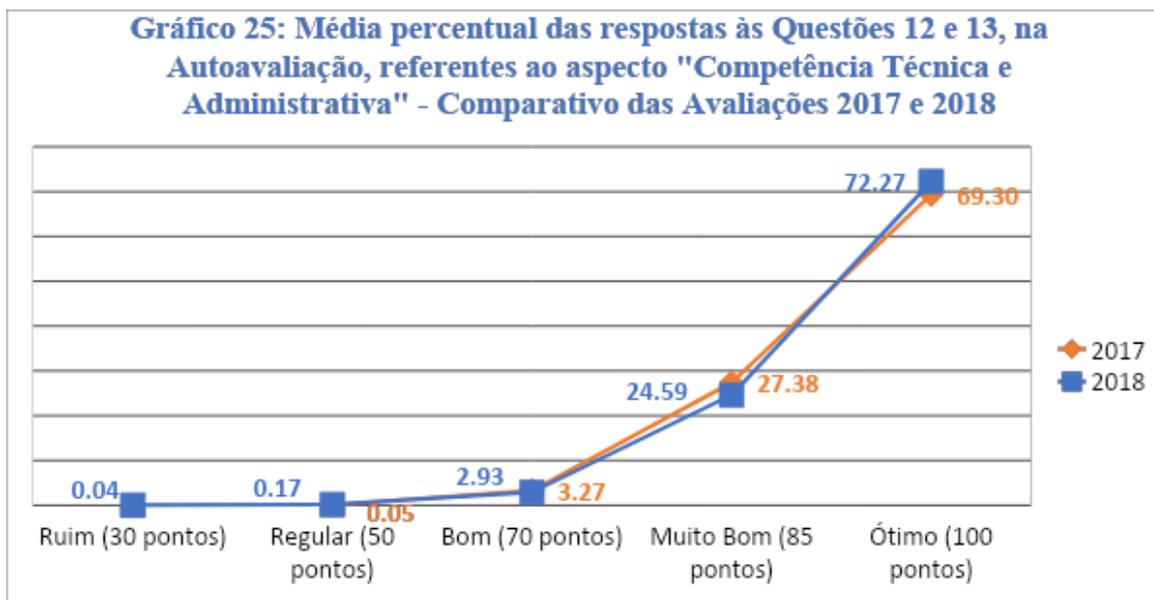
A autopercepção dos servidores avaliados em relação ao conhecimento da legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho com os quais estão envolvidos está expressa no gráfico abaixo:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nota-se que 2527 servidores (65,59%) consideraram o seu desempenho como “Ótimo”, 1158 (30,05%) assinalaram como “Muito Bom” e 157 (4,07%) como “Bom”. Já 11 servidores consideraram-se com desempenho abaixo de 70 pontos para esta questão, sendo que 10 (0,27%) assinalaram desempenho “Regular” e 1 (0,02%) assinalou “Ruim”. Já entre os docentes/cargo comissionado, 6 consideraram desempenho “Ótimo”, 6 demarcaram “Bom” e 1 considerou “Regular”. A maioria dos respondentes TAE (99,68%) e todos os respondentes docentes/cargo comissionado consideraram desempenho satisfatório para esta questão.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2017 e 2018 sobre o aspecto “Competência Técnica e Administrativa”:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

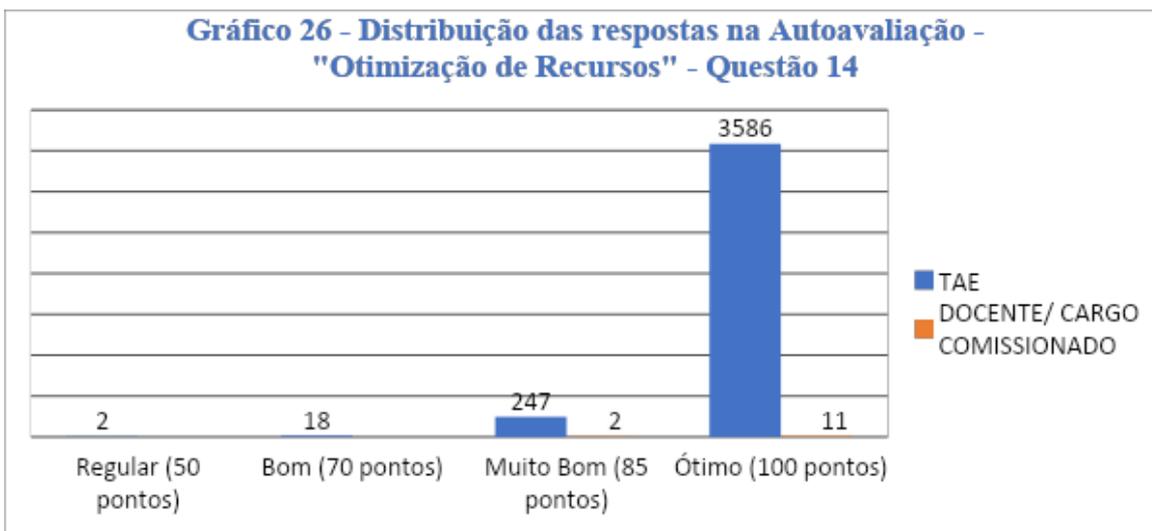
O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2017 e 2018. Para os resultados de 2018 considerou-se os 3866 respondentes deste formulário. Nota-se que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados, mantendo a percepção dos servidores sobre esse aspecto.

3.1.8. Otimização de recursos

O aspecto “Otimização de Recursos” foi avaliado a partir da reflexão dos servidores sobre as duas últimas questões que compuseram o formulário de autoavaliação:

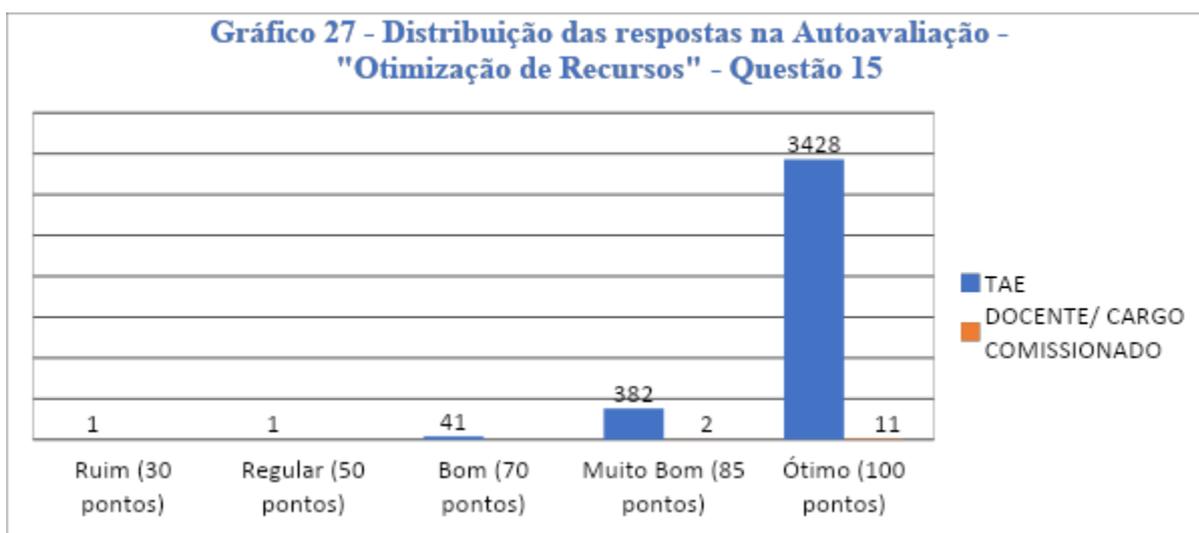
- Questão 14 – “Atuo com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações”;
- Questão 15 – “Adoto procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos”.

Os resultados obtidos destas questões estão representados abaixo pelos gráficos 26 e 27, respectivamente:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

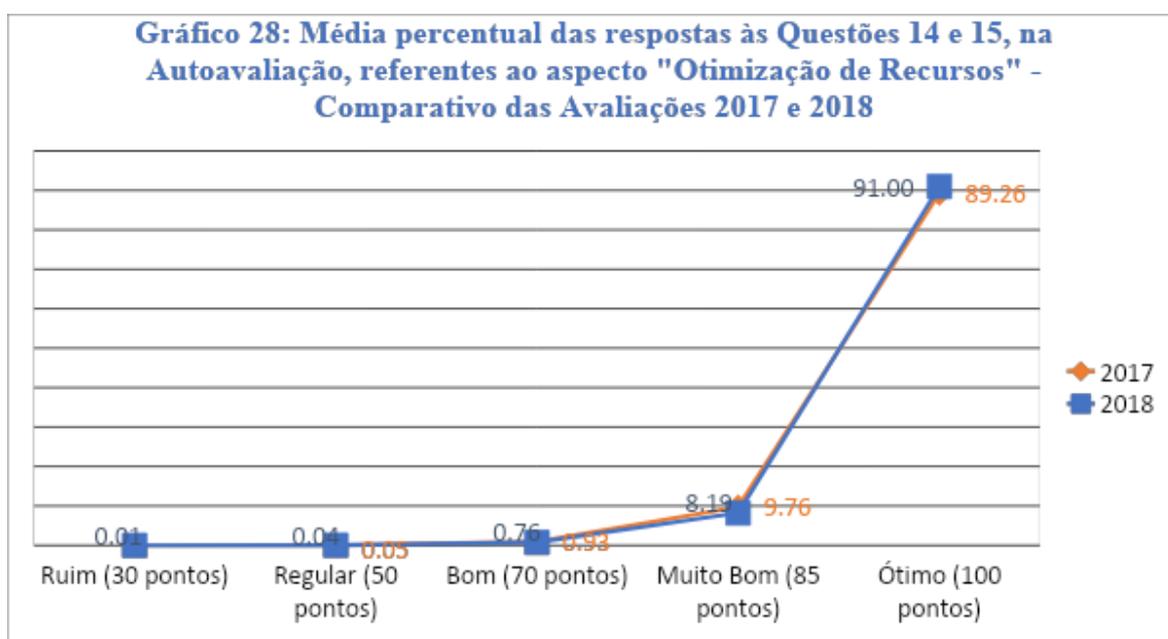
Observa-se, acima, que 3586 servidores (93,07%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 247 (6,41%) assinalaram como “Muito Bom” e 18 (0,47%) marcaram desempenho “Bom”. Apenas 2 (0,05%) servidores apontaram seu desempenho “Regular” e nenhum como “Ruim”. Entre os docentes/cargo comissionado, 11 avaliaram o desempenho como “Ótimo” e 2 como “Muito Bom”. Este resultado demonstra uma atuação visando o zelo e a conservação na utilização de equipamentos e instalações e a preocupação com o aproveitamento dos recursos da Instituição.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que, para esta última questão do formulário de autoavaliação, 3428 servidores (88,97%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 382 (9,91%) assinalaram “Muito Bom” e 41 (1,06%) consideraram “Bom”. Apenas 2 servidores (0,05%) apontaram seu desempenho abaixo dos 70 pontos, sendo que 01 assinalou “Regular” e 1 considerou seu desempenho “Ruim”. Entre os docentes/cargo comissionado, 11 consideraram “Ótimo” e 2 assinalaram “Muito Bom”. Este resultado demonstra que os respondentes adotaram, ao longo de 2018, procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

Abaixo, o gráfico comparativo entre as Avaliações 2017 e 2018 sobre o aspecto “Otimização de Recursos”:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2017 e 2018. Considerou-se, para o ano de 2018, as respostas dadas pelos TAE e pelos docentes/cargo comissionado. Nota-se que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

3.1.9. Resultados obtidos na Autoavaliação: comparativo entre aspectos abordados

Foi apresentada, nos tópicos acima, a distribuição das respostas dadas pelos 3866 respondentes dos formulários de autoavaliação, separadas por cada uma das 15 questões que compuseram este formulário. A tabela abaixo contempla a distribuição das respostas assinaladas pelos 3866 respondentes, separada pelos aspectos abordados:

Tabela 2 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação - Avaliação de Desempenho 2018						
	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	TOTAL
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	0	1	43	415	3407	3866
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1	7	157	1234	6333	7732
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	0	12	155	1342	6223	7732
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO	0	14	139	993	6586	7732
VISÃO SISTÊMICA	2	12	270	1604	5844	7732
TRABALHO EM EQUIPE	0	8	139	1289	6296	7732
COMPETÊNCIA TÉCNICA E ADMINISTRATIVA	3	13	227	1901	5588	7732
OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS	1	3	59	633	7036	7732
TOTAL	7	70	1189	9411	47313	57990

Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, pela tabela acima, que as respostas prevalecentes são aquelas que indicam desempenho superior a 85 pontos, ou seja, desempenho “Ótimo” ou “Muito Bom”. Estas representam 97,82% das respostas dadas pelos servidores. O total de respostas dadas nos formulários de autoavaliação dos servidores, referentes

ao desempenho do ano de 2018, corresponde a 57990. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 47313 respostas, ou seja, 81,59% das respostas dadas pelos servidores indicaram desempenho “Ótimo”. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 9411 respostas. Assim, 16,23% das respostas dadas pelos servidores na autoavaliação de 2018 sinalizam desempenho “Muito Bom”. Já 1189 respostas assinaladas indicaram desempenho “Bom”, o que representa 2,05% das respostas. A representatividade das respostas que apontam para um desempenho inferior aos 70 pontos, isso é, desempenho “Regular” ou “Ruim” é muito baixa. Somente 0,12% das respostas indicou desempenho “Regular” e 0,01% demarcou desempenho “Ruim”.

“Otimização de Recursos” foi o aspecto que mais obteve respostas assinalando desempenho “Ótimo”, com 91%. Em seguida encontra-se o aspecto “Orientação para Resultados”, cujas respostas “Ótimo” alcançaram 88,13%. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Competência Técnica e Administrativa” com 72,27% e “Visão Sistêmica” com 75,58%. Em todos os demais aspectos, o indicador “Ótimo” representa mais de 80% das respostas.

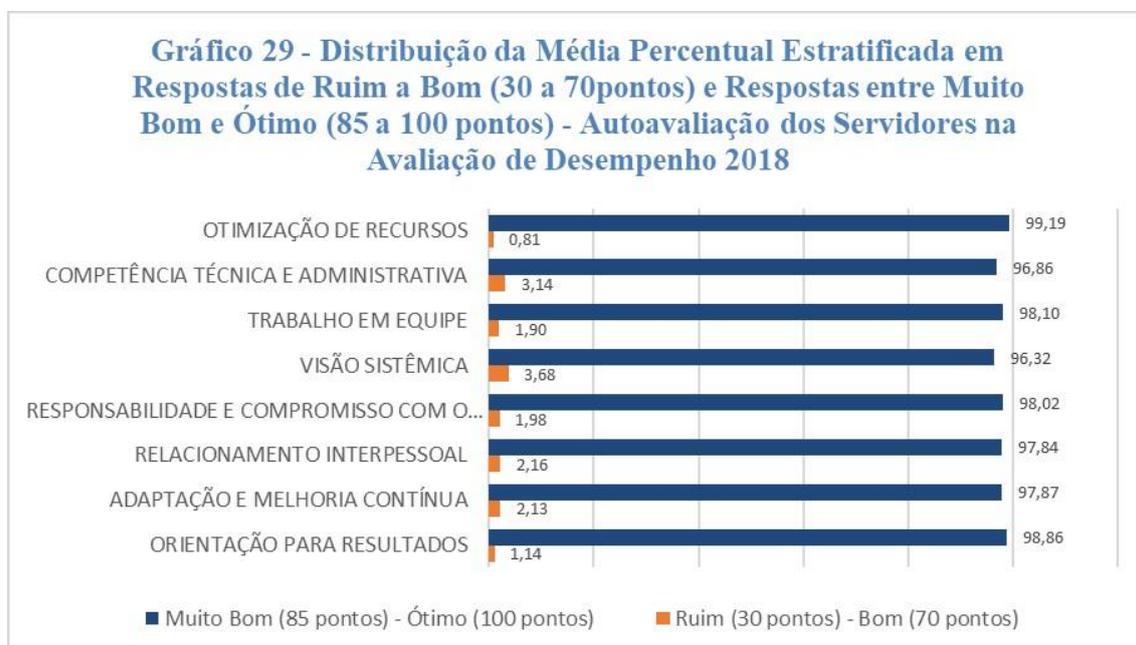
Já entre aqueles que somaram maior porcentagem de desempenho “Ruim” e “Regular” está o aspecto “Competência Técnica e Administrativa”, com 0,21% das respostas entre 30 e 50 pontos. “Competência Técnica e Administrativa” foi também o aspecto que obteve menor percentual de respostas na categoria “Ótimo”, alcançando 72,27% frente a uma média de 82%, ou seja, quase 10% abaixo da média dos aspectos avaliados. A tabela abaixo apresenta a porcentagem obtida na distribuição das respostas:

Tabela 3 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2018

ASPECTOS	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	0,00	0,03	1,11	10,73	88,13
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	0,01	0,09	2,03	15,96	81,91
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	0,00	0,16	2,00	17,36	80,48
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO	0,00	0,18	1,80	12,84	85,18
VISÃO SISTÊMICA	0,03	0,16	3,49	20,74	75,58
TRABALHO EM EQUIPE	0,00	0,10	1,80	16,67	81,43
COMPETÊNCIA TÉCNICA E ADMINISTRATIVA	0,04	0,17	2,93	24,59	72,27
OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS	0,01	0,04	0,76	8,19	91,00

Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

O gráfico abaixo representa os resultados demonstrados na tabela acima, estratificados em duas categorias: a soma das respostas entre “Ruim”, “Regular” e “Bom” e a soma das categorias “Muito Bom” e Ótimo”:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

A partir da estratificação das respostas em dois níveis, ou seja, desempenho entre 30 e 70 e desempenho acima dos 85 pontos, evidencia-se que os aspectos “Competência Técnica e Administrativa” e “Visão Sistêmica”, apesar da grande maioria ter assinalado acima dos 85 pontos e os resultados compreendidos entre 30 e 70 pontos serem pouco expressivos, 3,14% e 3,68% respectivamente, são aspectos que merecem maior monitoramento por parte da gestão de pessoas da Universidade, bem como indicam necessidade de políticas para a melhoria do desempenho dos servidores para estes aspectos.

3.2. Resultados da Autoavaliação da Chefia

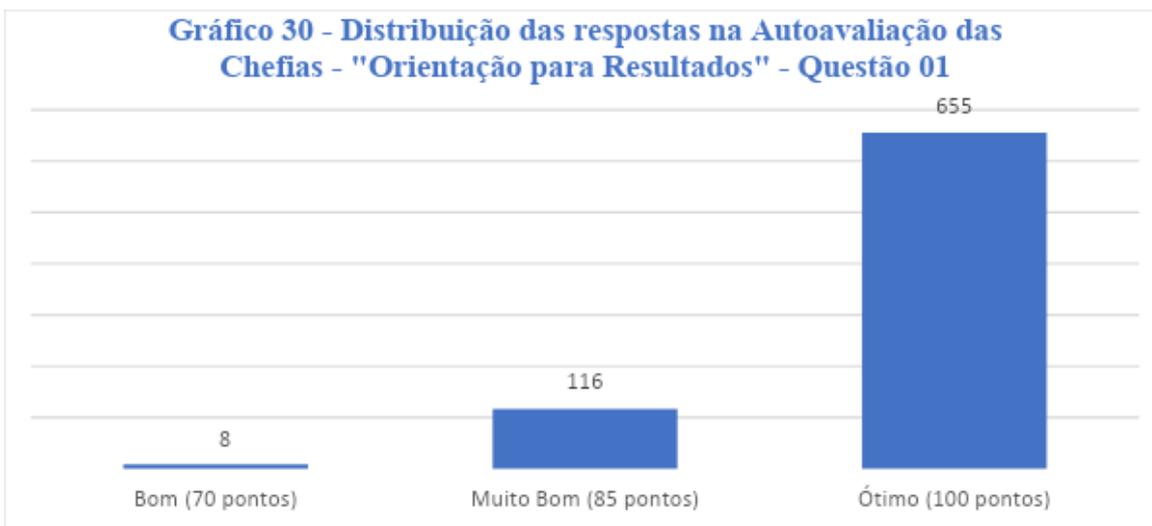
Este tópico contém a análise das respostas dos 779 servidores ocupantes de função de chefia universitária (Técnico-Administrativos em Educação, Docentes e Cargos Comissionados) que participaram do processo de Avaliação de Desempenho respondendo ao questionário de “Autoavaliação da Chefia”. Os resultados obtidos desses formulários estão apresentados a seguir, separados por aspecto.

3.2.1. Orientação para Resultados

Para a avaliação do aspecto em destaque, os gestores deveriam refletir sobre duas afirmativas:

- Questão 01 – “Realizo minhas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho”;
- Questão 02 – “Planejo e acompanho a consecução de objetivos e prioridades, mensuráveis, alcançáveis e relevantes, para a equipe de trabalho que gerencio, negociando e estabelecendo prazos, alinhados aos objetivos institucionais”.

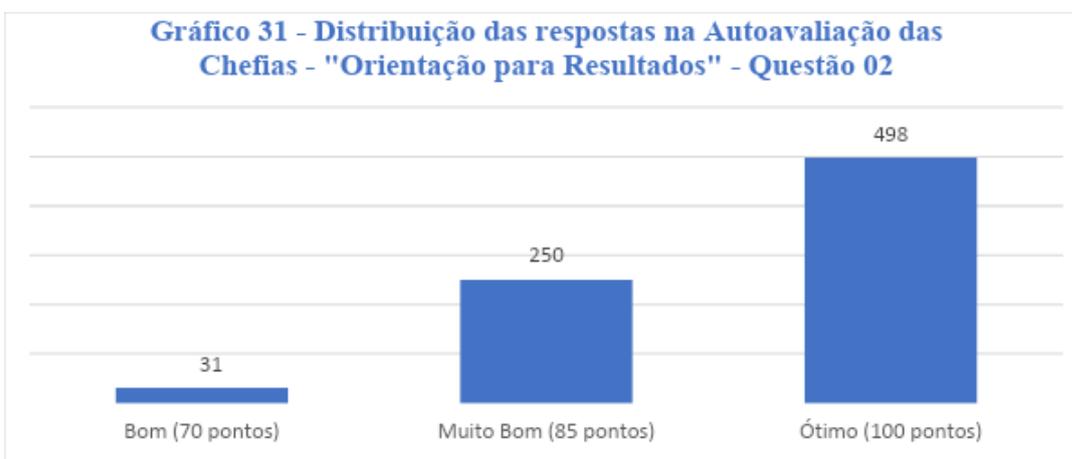
Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 30 e 31:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, no gráfico acima, que as respostas dadas à primeira questão do formulário de autoavaliação das chefias variaram entre “Bom”, “Muito Bom” e “Ótimo”, sendo que 655 respondentes (84,08%) avaliaram o seu desempenho em relação a esta afirmativa como “Ótimo”. Já 116 (14,89%) consideraram “Muito Bom” e apenas 8 (1,03%) avaliaram como “Bom”. Isso indica que os gestores consideram que realizaram suas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho.

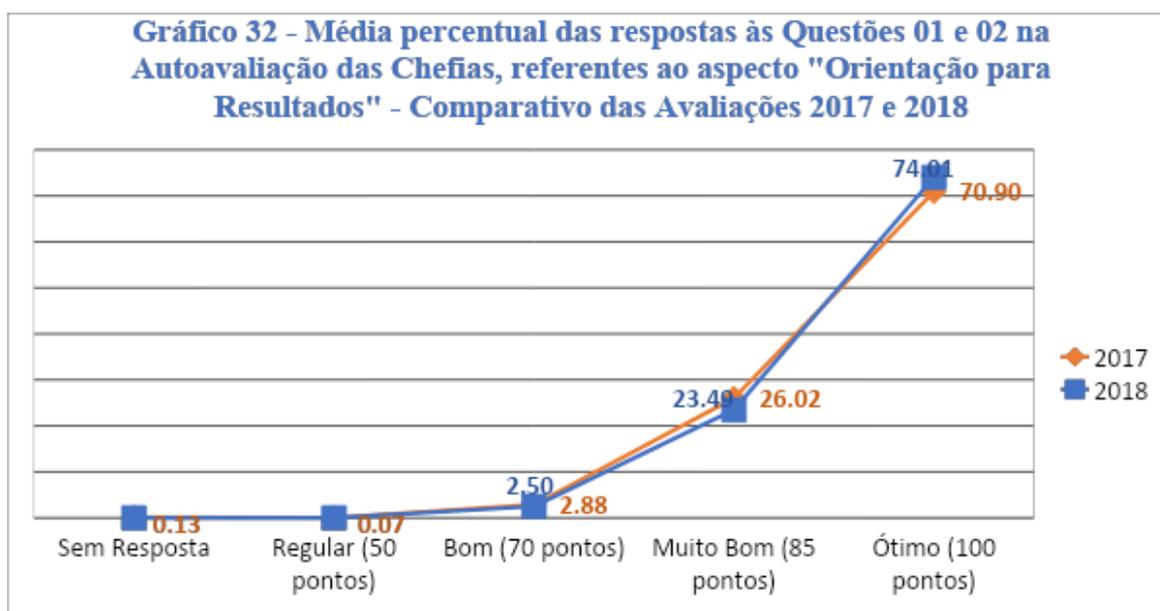
Em referência à afirmativa 02, as respostas também variaram entre “Bom”, “Muito Bom” e “Ótimo”, sem nenhuma resposta “Regular” ou “Ruim”, conforme representado no gráfico abaixo:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que para a Afirmativa 02, 498 chefias (63,93%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 250 (32,09%) como “Muito bom” e 31 respondentes (3,91%) como “Bom”. Os resultados apontam, portanto, para um desempenho satisfatório dos gestores em relação ao planejamento e acompanhamento dos objetivos e prioridades da equipe gerenciada.

Considerando-se as duas respostas que integram o primeiro aspecto da Autoavaliação da Chefia, “Orientação para Resultados”, é possível observar que as chefias, em sua maioria, consideram-se comprometidas com o estabelecimento e cumprimento das metas, sendo o resultado também encontrado na Avaliação de 2017, conforme ilustrado no gráfico abaixo:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

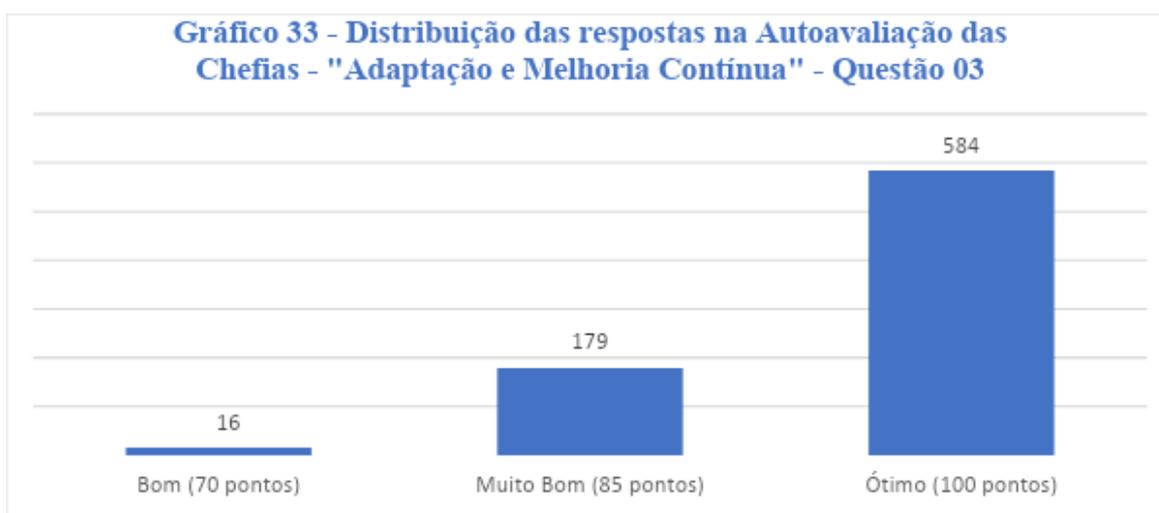
O gráfico acima demonstra que as chefias possuem a autopercepção de um ótimo desempenho em relação ao aspecto observado neste item. Em 2018, 74% das respostas voltadas para este aspecto, considerando-se a média das duas afirmativas que o integram, foi “Ótimo” e 23% foi “Muito Bom”. Em 2017, encontrou-se 71% das respostas como “Ótimo” e 23% como “Muito Bom”. Observa-se que não há mudanças significativas nos resultados encontrados entre 2017 e 2018.

3.2.2. Adaptação e melhoria contínua

As questões 03 e 04 dos formulários de autoavaliação visavam ao aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, a partir das seguintes afirmativas:

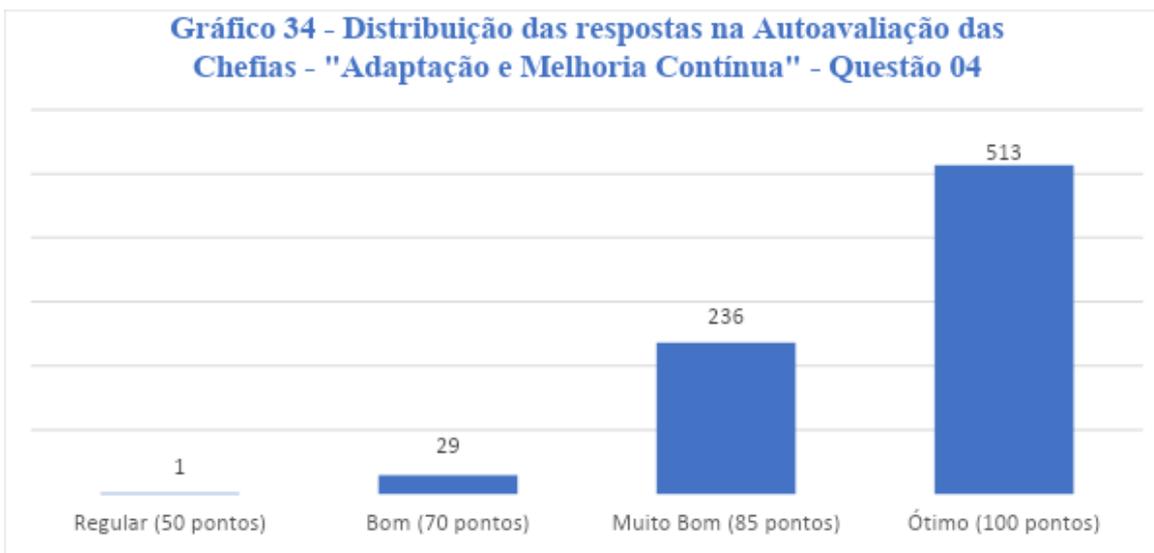
- Questão 02 – “Estou preocupado com o meu desempenho como chefe/gestor e busco continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados à minha função e com o funcionamento da UFMG”;
- Questão 03 – “Sou criativo e estímulo a equipe para a promoção e adaptação às mudanças, facilitando a aplicação de novos métodos, procedimentos e ferramentas de trabalho”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 33 e 34:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nota-se que, para este aspecto, 584 chefias (74,97%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 179 (22,98%) como “Muito Bom” (25%) e 16 (2,05%) como “Bom”. De acordo com estes resultados, pode-se afirmar que todos os gestores respondentes consideram que, em 2018, preocuparam-se com o seu desempenho como chefe/gestor e buscaram continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados à sua função e com o funcionamento da UFMG.

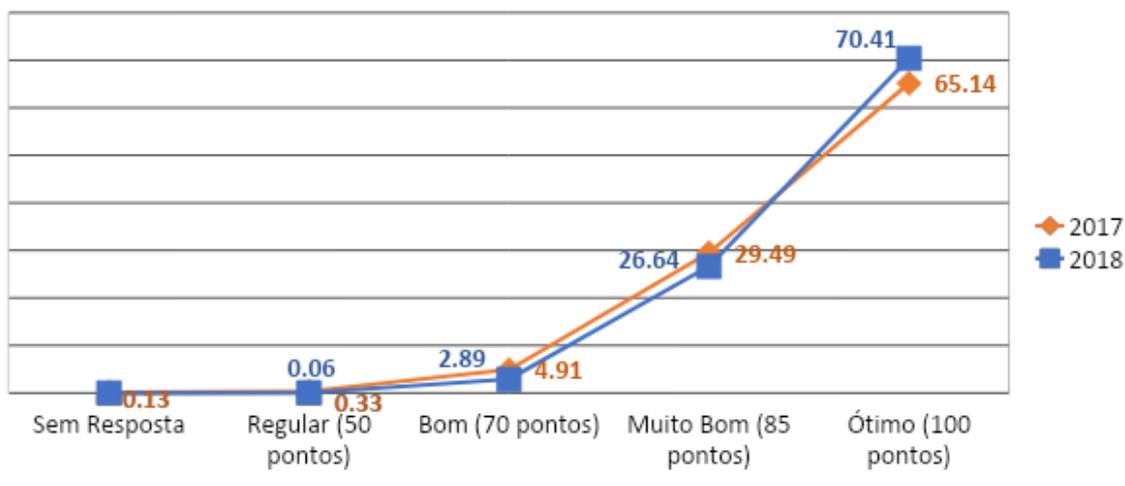


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Para a questão 04, do aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, observa-se que 1 gestor (0,13%) considerou seu desempenho como “Regular”. Já 513 (65,85%) avaliou como “Ótimo”, 236 (30,30%) como “Muito Bom” e 29 (3,72%) como “Bom”. Este resultado está em conformidade com o que se espera do gestor universitário, ou seja, disposição e criatividade para mobilizar e preparar a equipe para mudanças e adaptações nas rotinas de trabalho em prol de melhores resultados.

Destarte, somando-se as respostas obtidas para as duas questões que compuseram o aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, na avaliação de 2018, encontra-se que 99,94% das respostas ficaram acima de 70 pontos e apenas 0,06% abaixo, conforme demonstrado no gráfico abaixo:

Gráfico 35 - Média percentual das respostas às Questões 03 e 04 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Adaptação e Melhoria Contínua" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

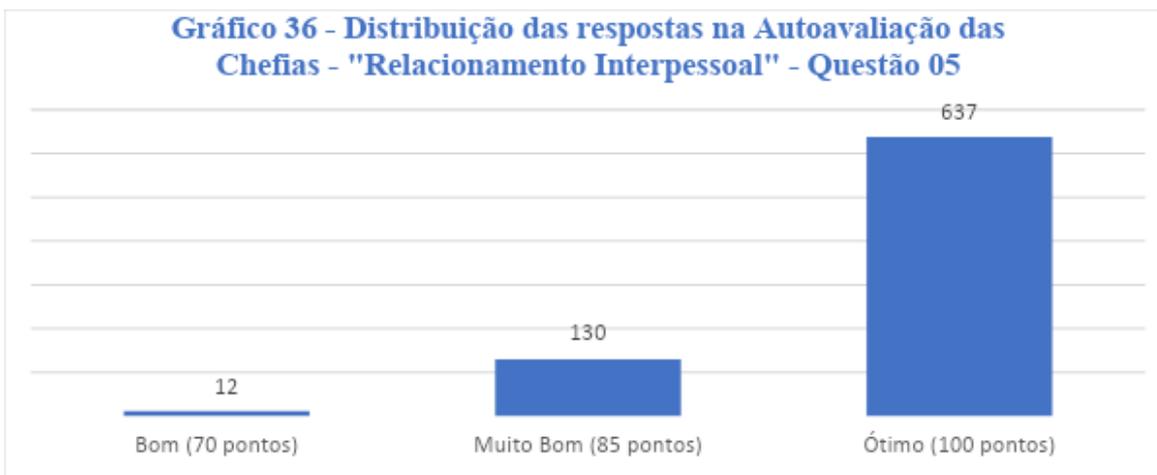
O gráfico acima, além de demonstrar o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, faz um comparativo em relação aos resultados obtidos na Avaliação 2017 para este mesmo aspecto. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas. Realça-se apenas uma leve oscilação positiva em 2018, de 5,27%, para o conceito “Ótimo”.

3.2.3. Relacionamento interpessoal

As questões 05 a 07 visaram avaliar o aspecto “Relacionamento Interpessoal”, a partir da autopercepção dos gestores sobre seu desempenho em 2018. As questões foram:

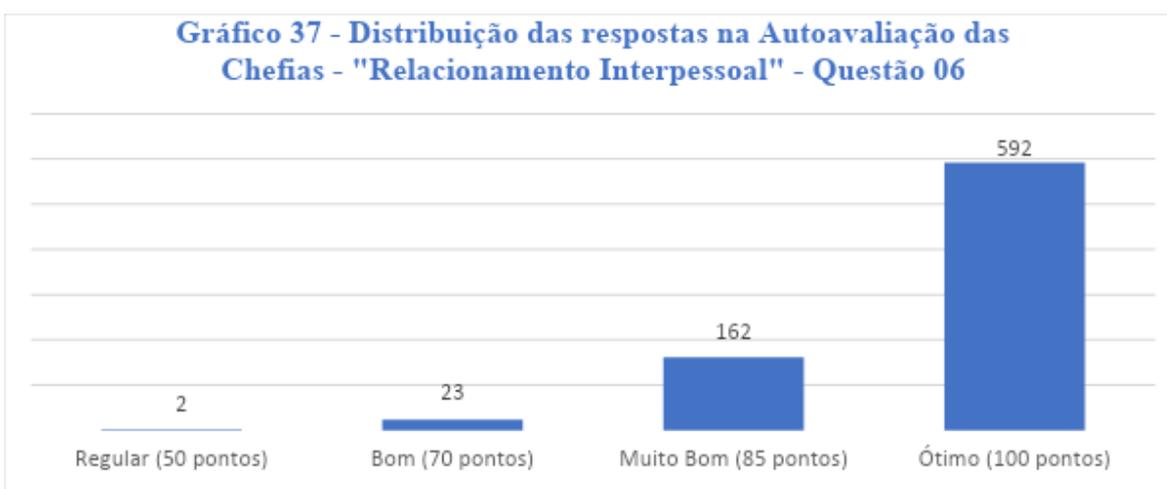
- Questão 05 – “Relaciono-me de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças”;
- Questão 06 – “Busco a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho”;
- Questão 07 – “Sou disponível, acessível e empático para atender às demandas da equipe, tentando me posicionar no lugar dos meus subordinados”.

Os resultados das respostas apresentam-se a seguir, nos Gráficos 36, 37 e 38:



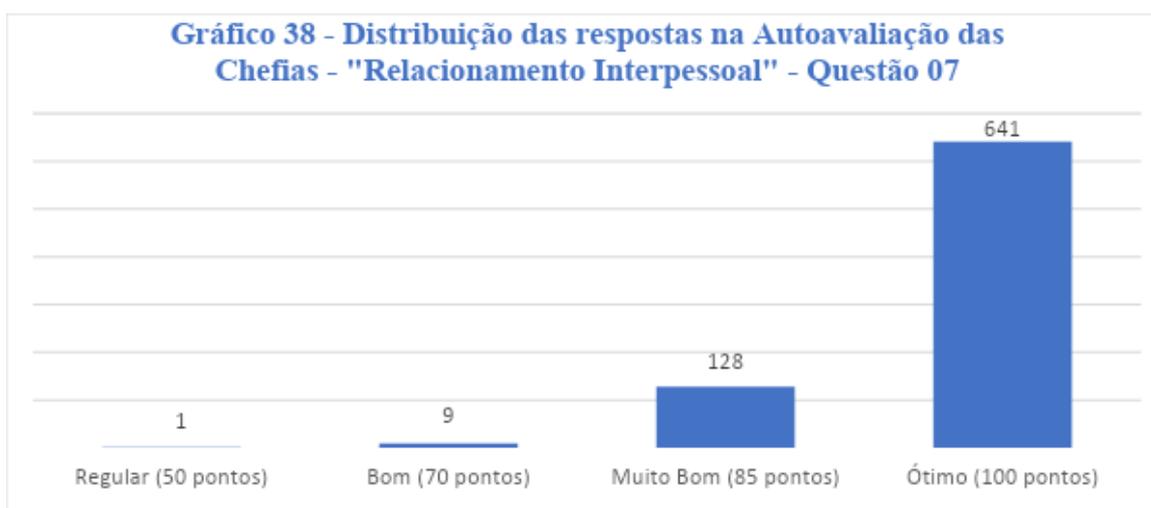
Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 637 gestores (81,77%) consideraram que tiveram desempenho “Ótimo”, ou seja, possuem a percepção de que se relacionam de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças. Já 130 (16,69%) consideraram o desempenho em relação à afirmativa como “Muito Bom” e 12 (1,54%) se avaliaram com conceito “Bom”. Tem-se, portanto, que todos os respondentes consideraram ter obtido desempenho superior a 70 pontos em relação à afirmativa apresentada.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Em relação à questão 06, 592 gestores (75,99%) avaliaram seu desempenho com conceito “Ótimo”, 162 (20,80%) com “Muito Bom”, 23 (2,95%) com “Bom” e 02 (0,26%) como “Regular”. Assim, a grande maioria (99,74%) dos respondentes considera, para esta afirmativa, desempenho acima de 70 pontos. Dessa forma, indicam que buscam, satisfatoriamente, a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho.

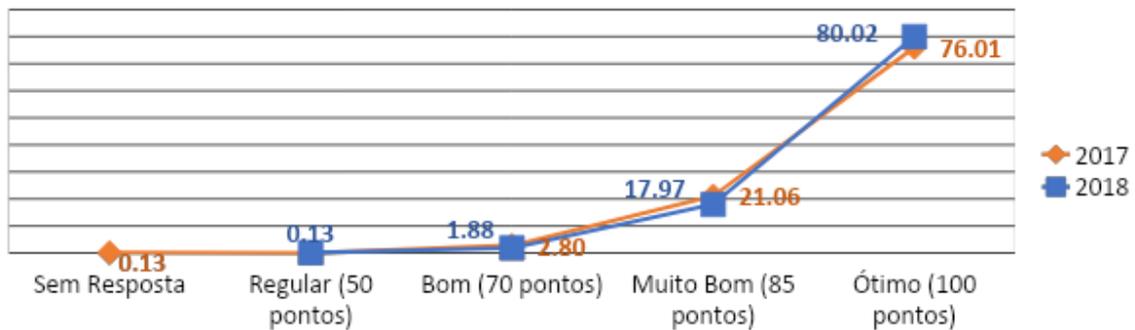


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que, em relação à terceira questão que compôs o aspecto “Relacionamento Interpessoal”, que a grande maioria (99,87%) dos gestores avaliou seu desempenho como superior a 70 pontos. Apenas 1 respondente (0,13%) considerou desempenho “Regular”. Já 641 (82,28%) consideraram “Ótimo”, 128 (16,43%) “Muito Bom” e 09 (1,16%) “Bom”. Esse resultado reflete a valorização pelos gestores do relacionamento interpessoal, considerando-se acessíveis para o atendimento de demandas dos seus subordinados e com boa atuação na mediação de conflitos, além de respeitarem a diversidade.

No gráfico abaixo segue comparativo das avaliações dos anos 2017 e 2018:

Gráfico 39 - Média percentual das respostas às Questões 05, 06 e 07 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

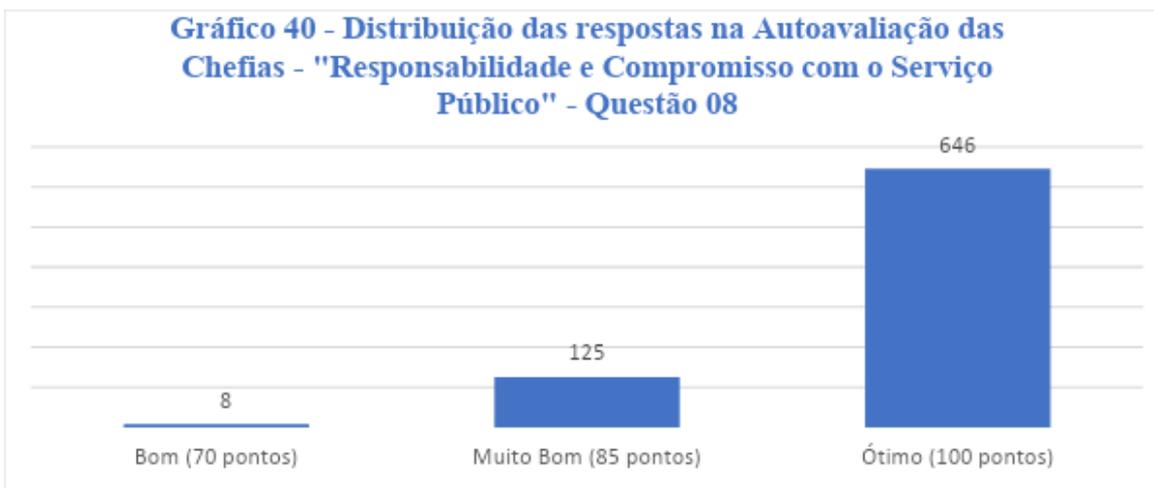
A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Relacionamento Interpessoal” não apresenta diferenças significativas em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018.

3.2.4. Responsabilidade e compromisso com o serviço público

As questões 08 e 09 visaram avaliar o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”, a partir da autopercepção dos gestores sobre seu desempenho em 2018. As questões trabalhadas sob este aspecto foram:

- Questão 08 – “Cumpro a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço”;
- Questão 09 – “Atuo com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 40 e 41:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 646 gestores (82,93%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 125 (16,04%) como “Muito Bom” e 08 (1,03%) com “Bom”. Esse resultado indica que os gestores consideram que cumpriram, em 2018, a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando-se a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço.

Abaixo, o gráfico 41 apresenta os resultados das respostas dadas em relação à questão 09:

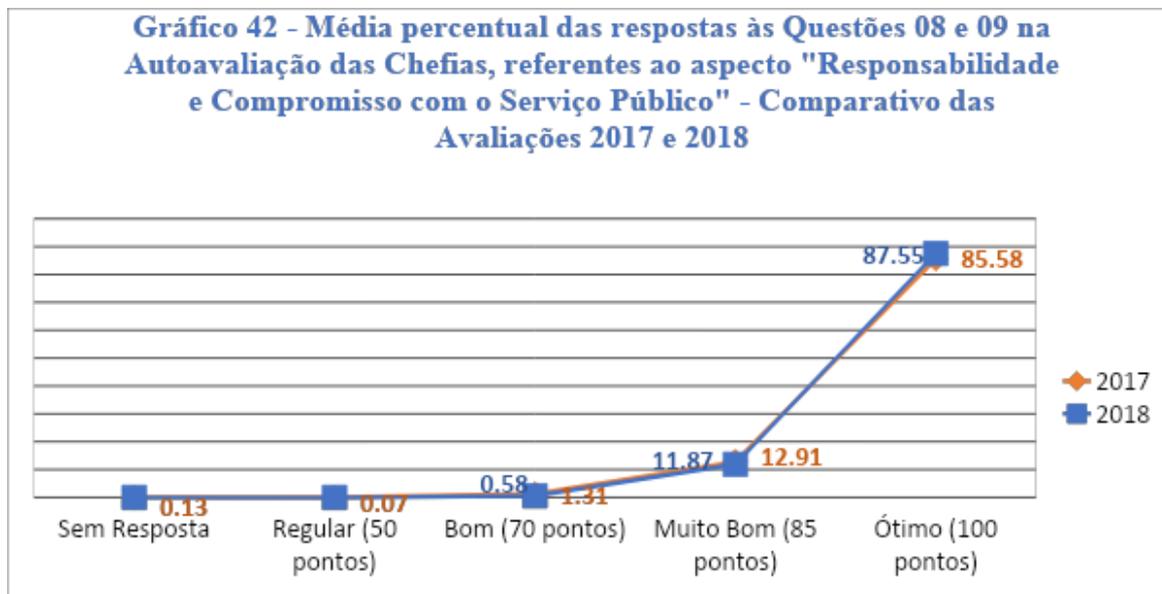


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 718 gestores (92,17%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 60 (7,70%) como “Muito Bom” e 01 (0,13%) como “Bom”. Nenhum gestor considerou seu desempenho como “Regular” ou “Ruim”. Os resultados

demonstram uma satisfatória assimilação das prerrogativas funcionais, da observância aos princípios constitucionais e ao código de ética do servidor público federal.

No gráfico abaixo segue comparativo das avaliações dos anos 2017 e 2018:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” não apresenta diferenças significativas em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018, nos formulários de autoavaliação da chefia.

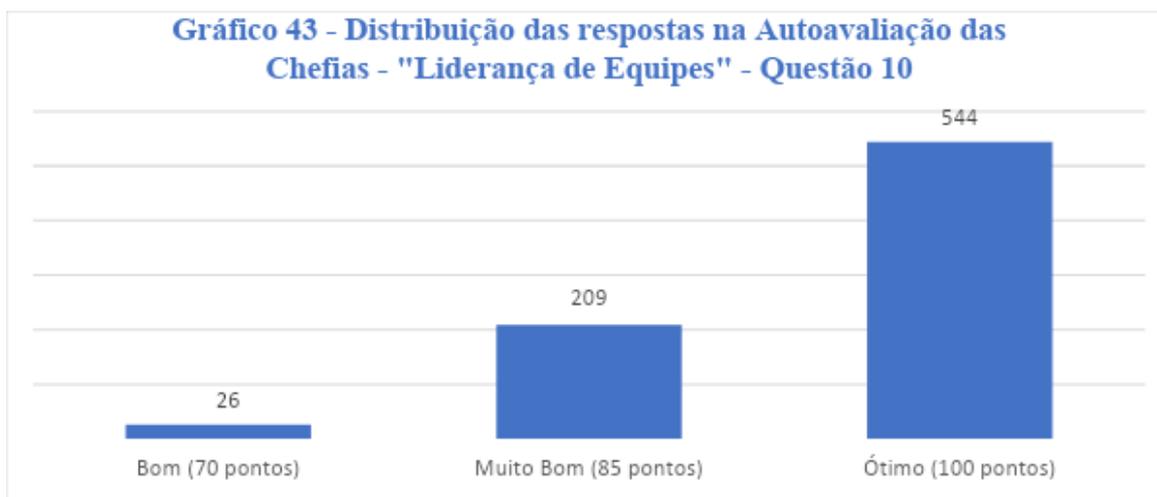
3.2.5. Liderança de equipes

O aspecto “Liderança de equipes” foi avaliado apenas pelos gestores, pois tem por sua natureza cunho gerencial. Para tanto, foram utilizadas as seguintes afirmativas como parâmetros de avaliação pelas chefias:

- Questão 10 – “Exerço o papel de orientador e busco motivar os membros da equipe, promovendo a sua integração, em clima de igualdade, e ressaltando a importância da contribuição de cada um para o alcance dos objetivos institucionais”;

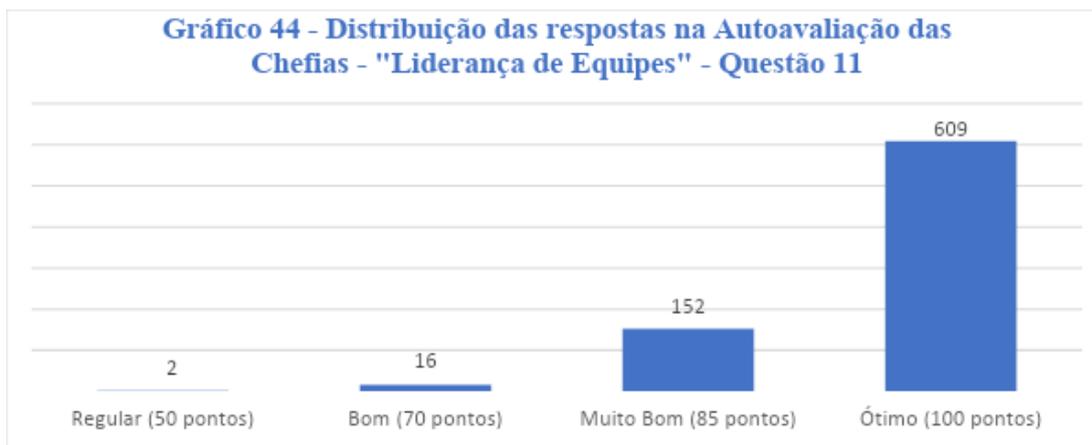
- Questão 11 – “Gerencio conflitos com bom senso e respeito às diferenças, tendo por princípios a impessoalidade e a razoabilidade”.

Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 43 e 44:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

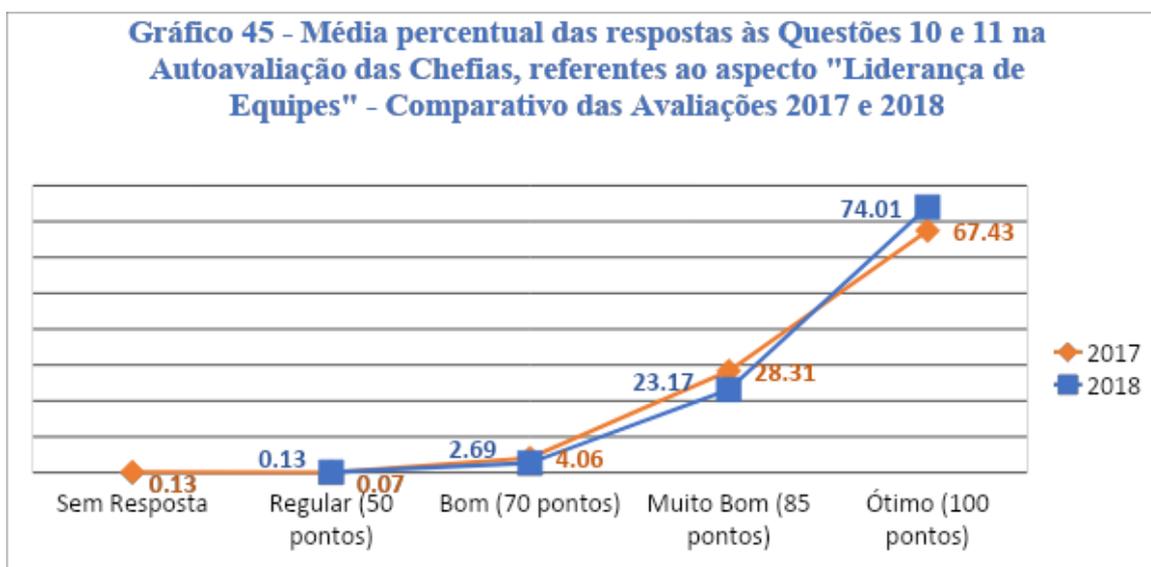
Observa-se que, para este aspecto, 544 chefias (69,83%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 209 (26,83%) como “Muito Bom” e 26 (3,34%) como “Bom”. Nenhum considerou seu desempenho “Regular” ou “Ruim”. Infere-se, com o gráfico acima, que as chefias, de um modo geral, reconhecem a importância de orientar e incentivar seus subordinados, bem como promovem a integração destes, ressaltando a importância de cada um no alcance dos objetivos institucionais.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que, para esta questão, 609 gestores (78,18%) assinalaram seu desempenho como “Ótimo”, 152 (19,51%) como “Muito Bom”, 16 (2,05%) como “Bom” e 02 (0,26%) como “Regular”. Isso indica que 99,74% dos respondentes conseguiu gerenciar satisfatoriamente os conflitos da sua equipe, utilizando o bom senso e respeitando as diferenças, tendo por princípios a impessoalidade e a razoabilidade.

A seguir, o gráfico comparativo para este aspecto nos anos de 2017 e 2018:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Liderança de Equipes” não apresenta grandes variações em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017

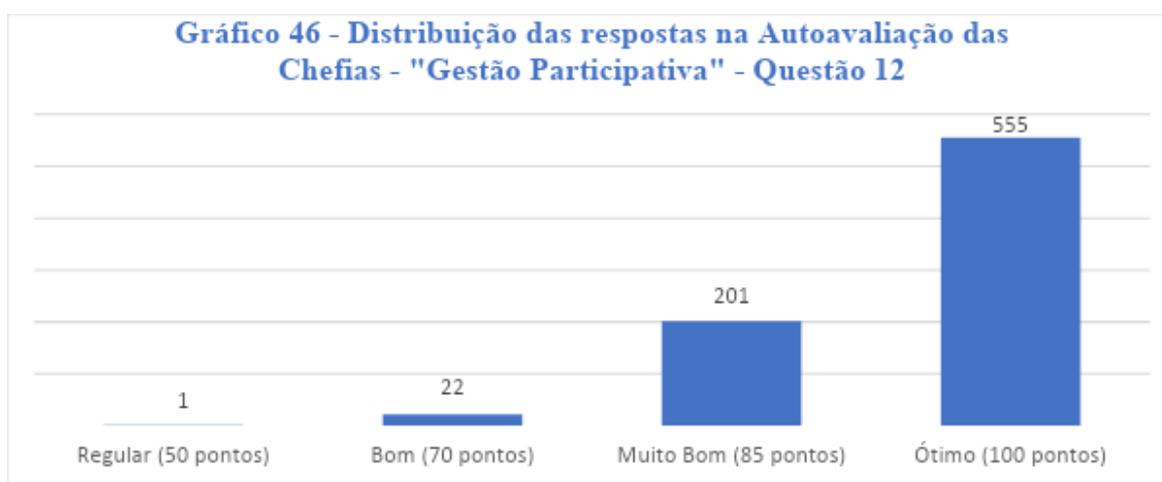
e 2018. Entretanto, apesar de não ser uma diferença expressiva, nota-se uma variação positiva. Houve aumento de 6,58% nas respostas “Ótimo”, bem como uma pequena queda de 0,07% nas avaliações “Ruim” e “Regular”.

3.2.6. Gestão Participativa

O aspecto “Gestão Participativa”, assim como o anterior, foi avaliado apenas pelos gestores, que deveriam se avaliar de acordo com as seguintes afirmativas:

- Questão 12 – “Incentivo o feedback, escutando opiniões e sugestões sobre os processos de trabalho, e busco o envolvimento e o comprometimento da equipe na análise, formulação e execução do plano de trabalho”;
- Questão 13 – “Realizo reuniões com minha equipe para acompanhar e avaliar o andamento das atividades/projetos, compreendendo quais tarefas podem ou não ser delegadas, valorizando a habilidade e a qualificação de cada servidor”.

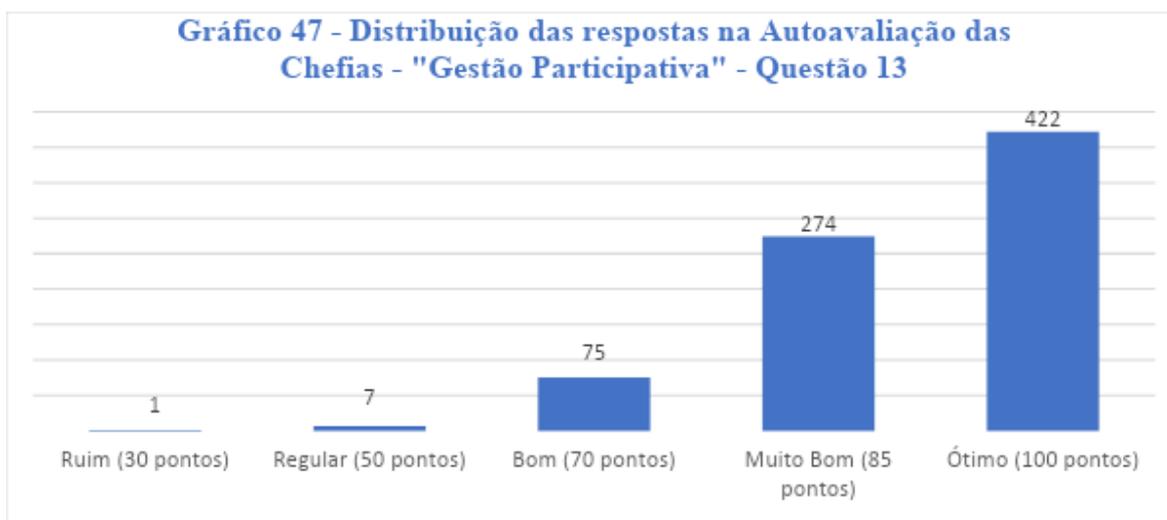
Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 46 e 47:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que, para este aspecto, 555 gestores (71,25%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 201 (25,80%) assinalaram “Muito Bom”, 22 (2,82%) assinalaram “Bom”. Apenas 1 (0,13%) considerou seu desempenho “Regular” e nenhum considerou “Ruim”. De acordo com a quase totalidade dos respondentes

(99,87%), o trabalho por eles desenvolvido é focado na equipe, incentivam o feedback, escutam opiniões e sugestões sobre os processos de trabalho, e buscam o envolvimento e o comprometimento da equipe na análise, formulação e execução do plano de trabalho.

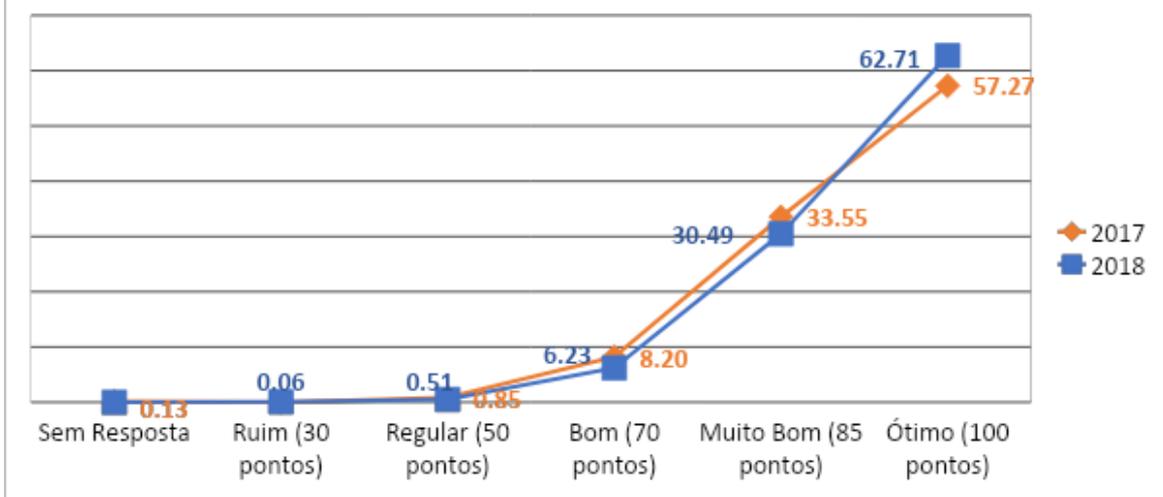


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 422 gestores (54,17%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 274 (35,17%) assinalaram “Muito Bom” e 75 (9,63%) assinalaram “Bom”. Apenas 07 (0,90%) gestores consideraram seu desempenho “Regular”, e 01 (0,13%) considerou seu desempenho “Ruim”. Este resultado indica que a maioria dos gestores (98,97%) considera satisfatório seu desempenho em relação a esta afirmativa. Destarte, infere-se que os gestores, em sua maioria, realizam reuniões com a equipe para acompanhar e avaliar o andamento do trabalho desenvolvido, compreendem as tarefas que podem ser delegadas aos membros da equipe e valorizam as habilidades e qualificações dos servidores da sua equipe.

O gráfico abaixo demonstra o comparativo de 2017 e 2018 em relação a este aspecto:

Gráfico 48 - Média percentual das respostas às Questões 12 e 13 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Gestão Participativa" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Gestão Participativa” não apresenta grandes variações em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018. Entretanto, tal como o outro aspecto gerencial tratado apenas para as chefias, “Liderança de Equipes”, apesar de não apresentar uma diferença expressiva, nota-se uma variação positiva. Houve aumento de 5,44% nas respostas “Ótimo”.

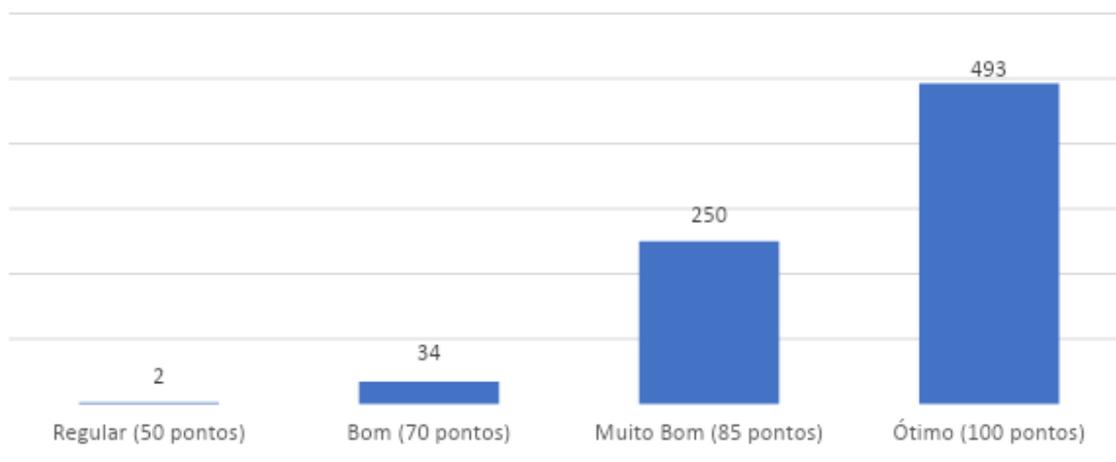
3.2.7. Competência Administrativa

Neste aspecto, as chefias deveriam refletir sobre as seguintes afirmações:

- Questão 14 – “Apresento conhecimentos inerentes à função que ocupo e aos processos de trabalho nos quais estou envolvido”;
- Questão 15 – “Conheço a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho”.

Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 49 e 50:

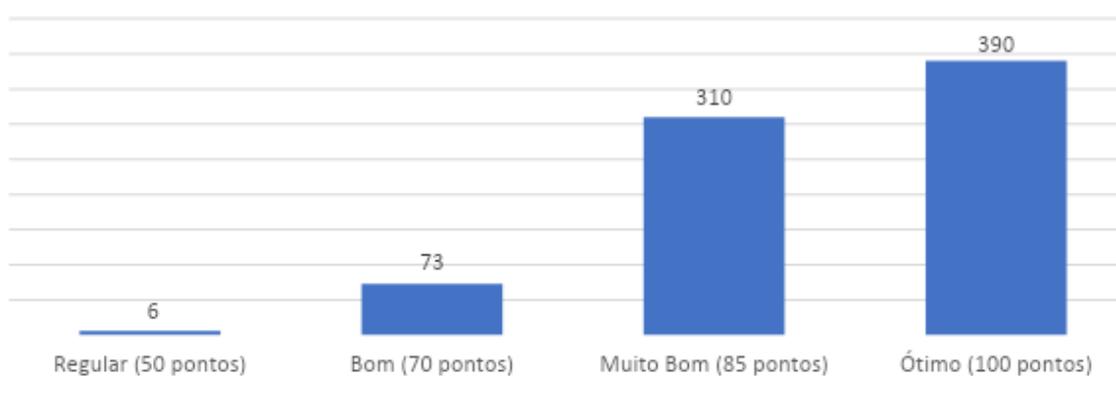
Gráfico 49 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Competência Administrativa" - Questão 14



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nota-se, pelo gráfico acima, que 493 gestores (63,29%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 250 (32,09%) assinalaram “Muito Bom” e 34 (4,36%) assinalaram “Bom”. Apenas 02 (0,26%) gestores consideraram seu desempenho “Regular” e nenhum considerou seu desempenho “Ruim”. Os resultados indicam que a maioria (99,74%) dos respondentes considera que possui conhecimentos inerentes à função gerencial e aos processos de trabalho nos quais estão envolvidos.

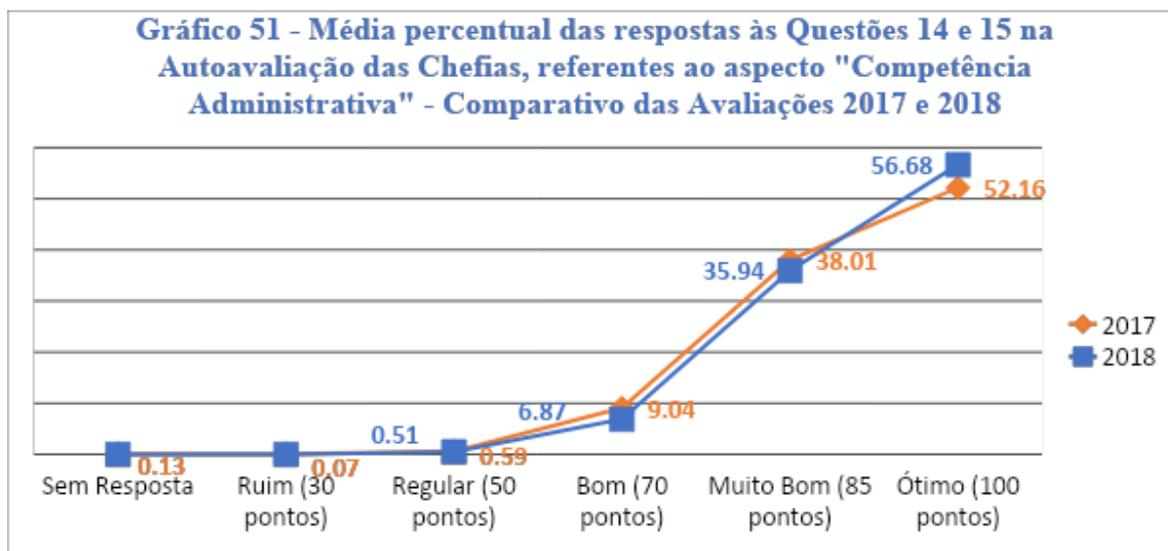
Gráfico 50 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Competência Administrativa" - Questão 15



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 390 gestores (50,06%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 310 (39,80%) assinalaram “Muito Bom” e 73 (9,37%) assinalaram “Bom”. Apenas 06 gestores (0,77%) consideraram seu desempenho “Regular” e nenhum considerou seu desempenho “Ruim”. Este resultado indica que a maioria dos gestores (99,23%) considera satisfatório sua assimilação da legislação, das normas e das diretrizes que regulamentam os processos de trabalho.

Abaixo, gráfico comparativo entre os anos 2017 e 2018 para a média obtida para o presente aspecto:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Competência Administrativa” não apresenta grandes variações em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018.

3.2.8. Visão sistêmica

As questões 16 e 17 dos formulários de autoavaliação das chefias visavam ao aspecto “Visão Sistêmica”, a partir das seguintes afirmativas:

- Questão 08 – “Percebo que o meu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG”;
- Questão 09 – “Contribuo no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de

ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração”.

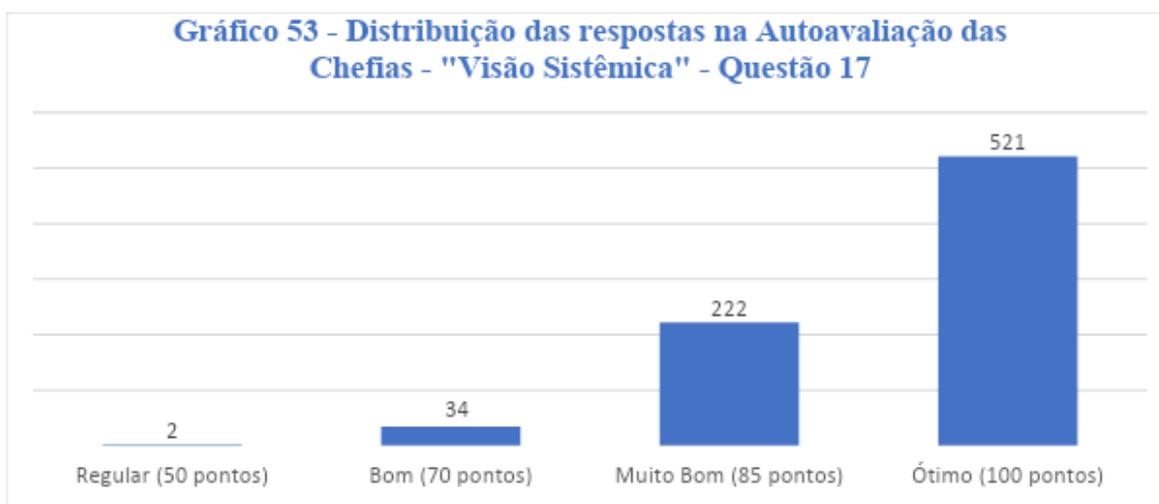
Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 52 e 53:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 661 gestores (84,85%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 110 (14,12%) como “Muito Bom” e 08 (1,03%) como “Bom”. Isso evidencia que os gestores obtiveram, em 2018, uma satisfatória percepção de que o seu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG.

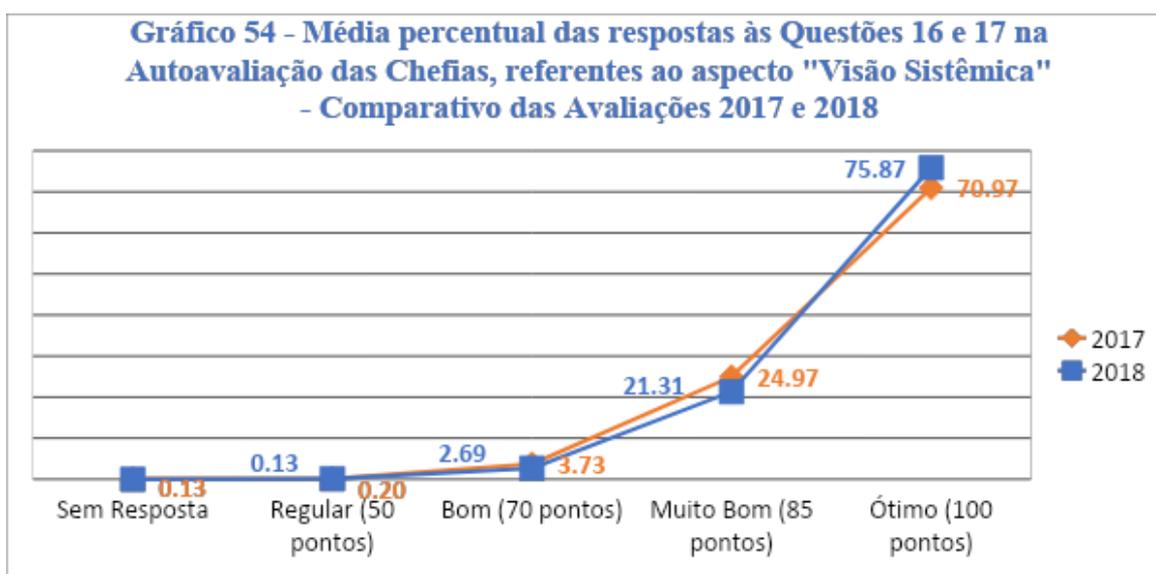
Abaixo, o gráfico 53 apresenta os resultados das respostas dadas em relação à questão 17:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

No que concerne à questão 17, os respondentes avaliaram a sua contribuição no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão. Observa-se que a grande maioria dos respondentes (99,74%) assinalou desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos. 521 (66,88%) gestores assinalaram seu desempenho como “Ótimo”, 222 (28,50%) como “Muito Bom”, 34 (4,36%) como “Bom” e apenas 02 (0,26%) assinalaram desempenho como “Regular”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Visão Sistêmica” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2017 e 2018:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

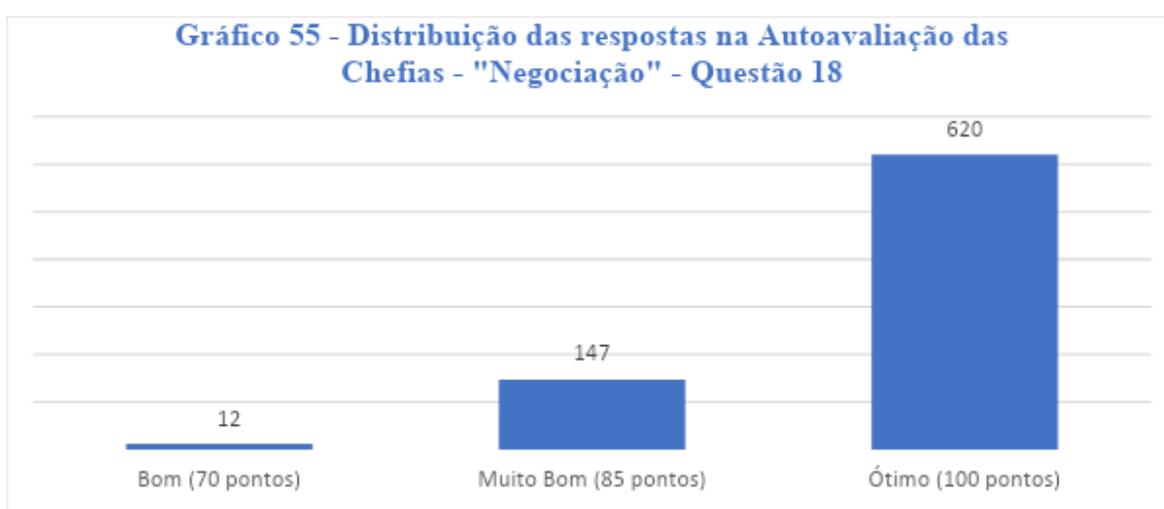
O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2017 e 2018. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas.

3.2.9. Negociação

O aspecto “Negociação” foi avaliado apenas pelos gestores, que deveriam refletir sobre as seguintes afirmativas:

- Questão 18 – “Estabeleço acordos, por meio da negociação, com empenho, impessoalidade, razoabilidade, lealdade e boa-fé, respeitando diferentes pontos de vista”;
- Questão 19 – “Esforço-me para identificar os interesses dos envolvidos na negociação, a fim de buscar as melhores alternativas para um acordo”.

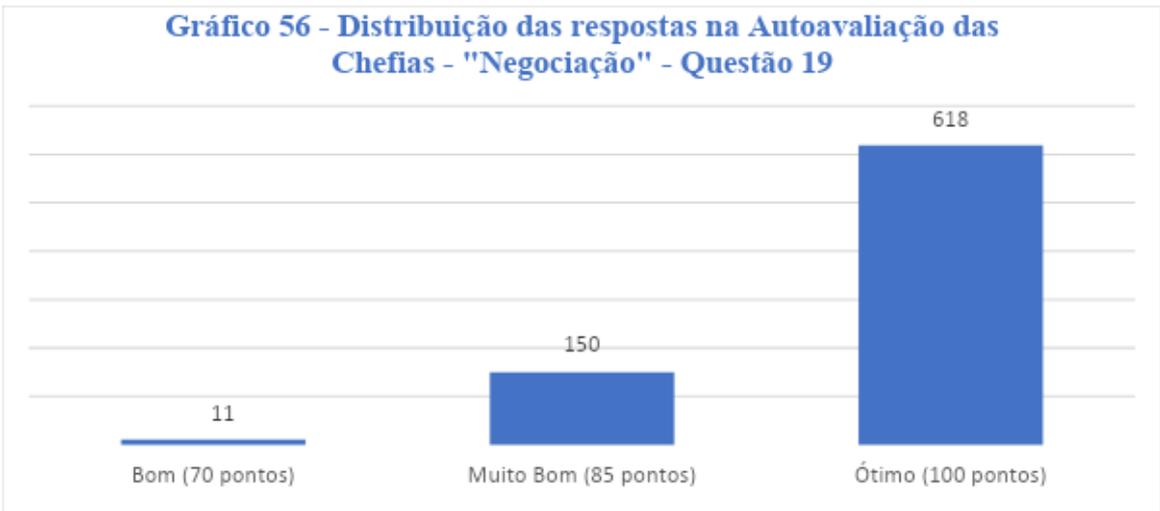
Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 55 e 56:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Para esta questão, nota-se que 620 gestores (79,59%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 147 (18,87%) como “Muito Bom” e 12 (1,54%) como “Bom”. Nenhum assinalou desempenho “Ruim” ou “Regular”. Infere-se, pelos resultados, que os gestores têm se empenhado no estabelecimento de acordos através de negociações, agindo com impessoalidade, razoabilidade, lealdade e boa-fé, e respeitando os diferentes pontos de vista.

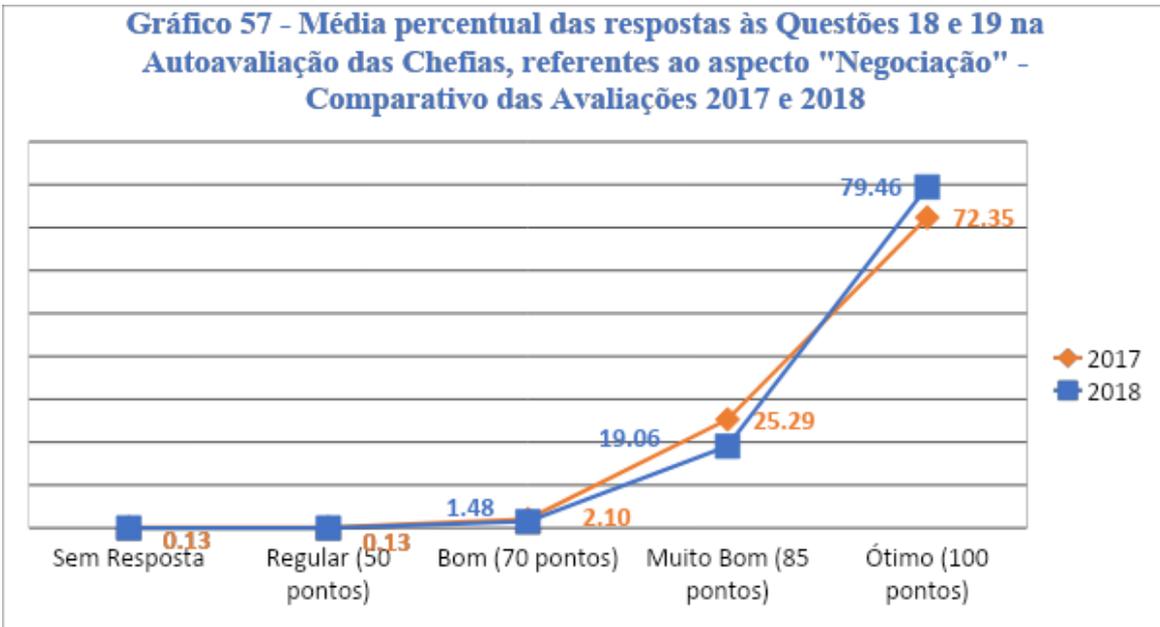
A distribuição das respostas para a questão 19 estão representadas no gráfico abaixo:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Para este item, nota-se que 618 gestores (79,33%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 150 (19,26%) como “Muito Bom” e 11 (1,41%) como “Bom”. Nenhum servidor assinalou “Ruim” ou “Regular”. Isso indica que os gestores se consideram capazes de identificar interesses e de buscar as melhores alternativas para o acordo.

O gráfico abaixo demonstra o comparativo das avaliações de 2017 e 2018 no aspecto “Negociação”:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

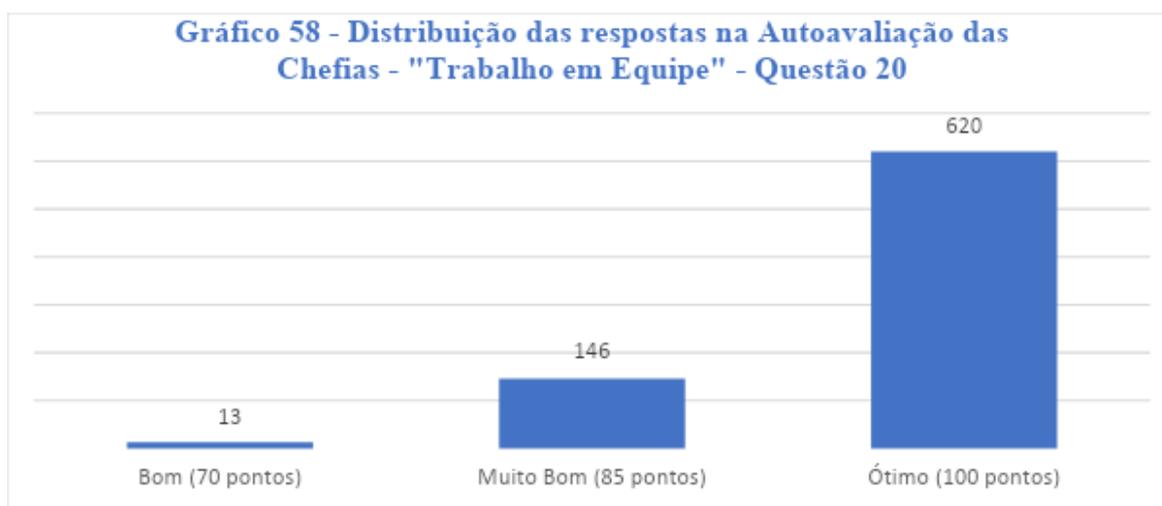
A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Negociação” não apresenta grandes variações em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018. Entretanto, tal como os demais aspectos gerenciais tratados nos formulários de autoavaliação das chefias, apesar de não apresentar uma diferença expressiva, nota-se uma variação positiva, com o aumento de 7,11% nas respostas “Ótimo”.

3.2.10. Trabalho em Equipe

As questões 20 e 21 dos formulários de autoavaliação das chefias visaram avaliar o aspecto “Trabalho em Equipe”, a partir da autopercepção dos gestores sobre seu desempenho em 2018. As questões trabalhadas sob este aspecto foram:

- Questão 20 – “Compartilho com a equipe ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões, orientações da chefia, dentre outras) e conhecimento”;
- Questão 21 – “Sei ouvir posições contrárias e estou disposto a cooperar”.

O gráfico abaixo demonstra a distribuição das respostas para a questão 20:

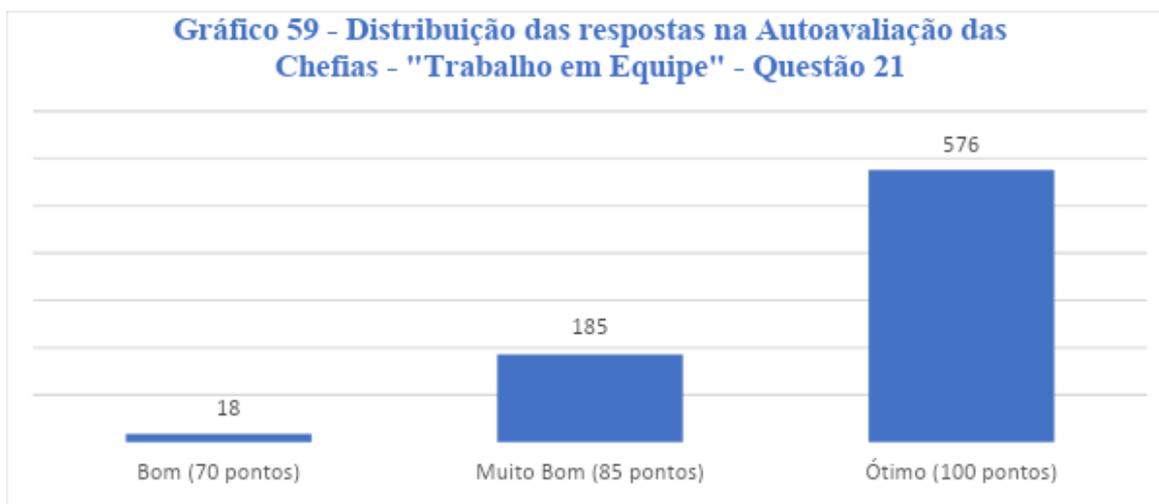


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 620 gestores (79,59%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 146 (18,74%) como “Muito Bom” e 13 (1,67%) como “Bom”. Nenhum avaliou desempenho como “Ruim” ou “Regular”. Isso evidencia que os

gestores respondentes, em 2018, consideraram que compartilharam com a equipe ideias, sugestões, dados e informações de maneira satisfatória.

Abaixo, o gráfico 59 apresenta os resultados das respostas dadas em relação à questão 21:

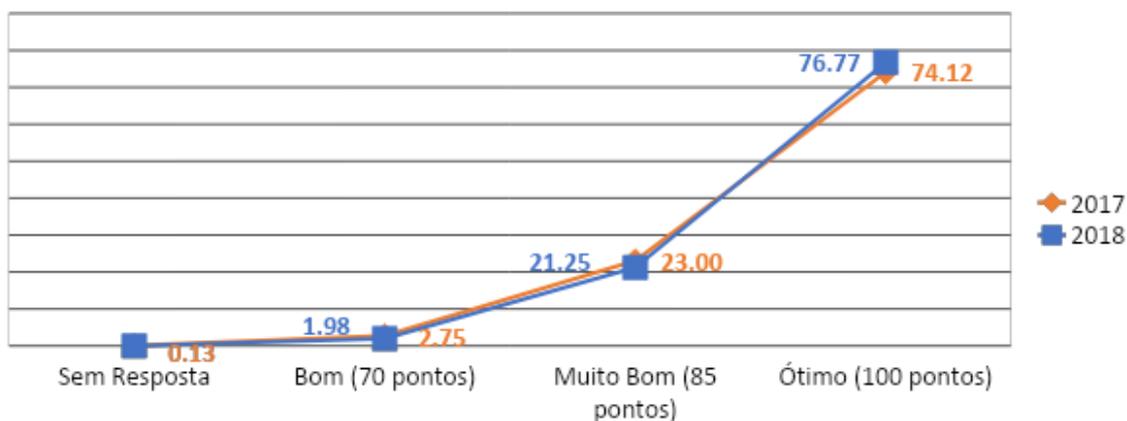


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Identifica-se, a partir da análise do gráfico representado acima, que os gestores respondentes consideraram que, ao longo de 2018, souberam ouvir posições contrárias e sentiram-se dispostos a cooperar com a equipe, de maneira satisfatória. 576 (73,94%) consideraram o desempenho em relação a esta afirmativa como “Ótimo”, 185 (23,75%) como “Muito Bom”, 18 (2,31%) como “Bom”. Nenhum considerou “Ruim” ou “Regular”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Trabalho em Equipe” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2017 e 2018:

Gráfico 60 - Média percentual das respostas às Questões 20 e 21 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Trabalho em Equipe” nas autoavaliações das chefias dos anos 2017 e 2018. É possível perceber que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

3.2.11. Otimização de recursos

O aspecto “Otimização de Recursos” foi avaliado a partir da reflexão dos gestores sobre as duas últimas questões que compuseram o formulário de autoavaliação das chefias:

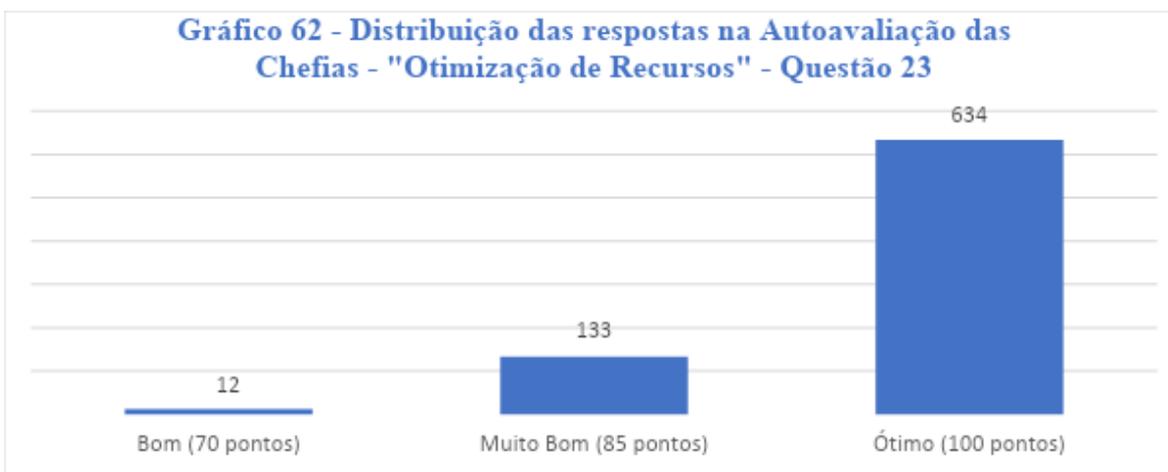
- Questão 22 – “Atuo com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações e adoto procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos”;
- Questão 23 – “Estou atento às condições de trabalho da minha área e busco viabilizar as melhorias necessárias ao desempenho da minha equipe”.

Os resultados obtidos destas questões estão representados abaixo pelos gráficos 61 e 62, respectivamente:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, acima, que 709 gestores (91,01%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 67 (8,60%) assinalaram como “Muito Bom” e 03 (0,39%) marcaram desempenho “Bom”. Nenhum gestor apontou seu desempenho como “Regular” ou “Ruim” para esta questão. Este resultado demonstra uma atuação visando o zelo e a conservação na utilização de equipamentos e instalações e a preocupação com o aproveitamento dos recursos da Instituição.

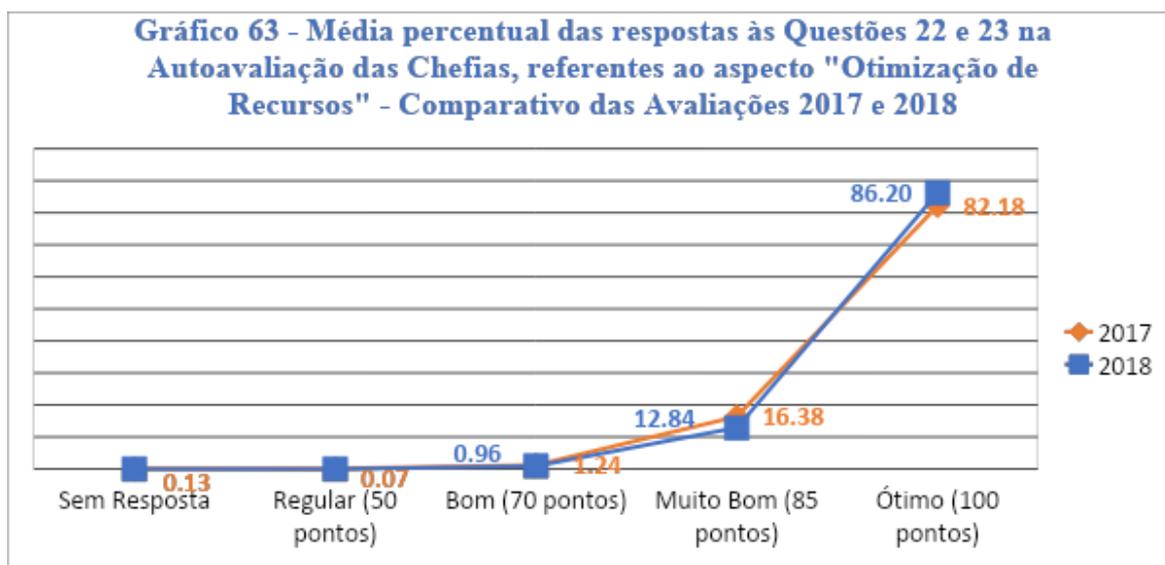


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que, para esta última questão do formulário de autoavaliação das chefias, 634 gestores (81,39%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 133 (17,07%) assinalaram “Muito Bom” e 12 (1,54%) consideraram “Bom”. Nenhum gestor apontou seu desempenho como “Regular” ou “Ruim”. Este resultado demonstra que

os respondentes estão inteirados sobre as condições de trabalho buscando sempre as melhorias necessárias para o bom andamento dos processos de trabalho e para o desempenho da equipe na qual estão inseridos.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2017 e 2018 sobre o aspecto “Otimização de Recursos”:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas autoavaliações das chefias dos anos 2017 e 2018. Nota-se que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

3.2.12. Resultados obtidos na Autoavaliação das Chefias: comparativo entre aspectos abordados

Foi apresentada, nos tópicos acima, a distribuição das respostas dadas pelos 779 gestores respondentes dos formulários de autoavaliação das chefias, no processo de Avaliação de Desempenho referente ao ano de 2018, separadas por cada uma das 23 questões que compuseram este formulário. A tabela abaixo contempla a

distribuição das respostas assinaladas pelos 779 respondentes, separada pelos aspectos abordados:

Tabela 4 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação das Chefias - Avaliação de Desempenho 2018						
	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	TOTAL
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS			39	366	1153	1558
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA		1	45	415	1097	1558
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL		3	44	420	1870	2337
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO			9	185	1364	1558
LIDERANÇA DE EQUIPES		2	42	361	1153	1558
GESTÃO PARTICIPATIVA	1	8	97	475	977	1558
COMPETÊNCIA ADMINISTRATIVA		8	107	560	883	1558
VISÃO SISTÊMICA		2	42	332	1182	1558
NEGOCIAÇÃO			23	297	1238	1558
TRABALHO EM EQUIPE			31	331	1196	1558
OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS			15	200	1343	1558
TOTAL	1	24	494	3942	13456	17917

Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, pela tabela acima, que as respostas prevalecentes são aquelas que indicam desempenho superior a 85 pontos, ou seja, desempenho “Ótimo” ou “Muito Bom”. Estas somam 17398 (97,10%), de um total de 17917 respostas fornecidas pelos gestores nos formulários de autoavaliação das chefias. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 13456 respostas, ou seja, 75,10% das respostas dadas pelos gestores. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 3942 respostas. Assim, 22% das respostas dadas pelos gestores na autoavaliação das chefias de 2018 sinalizam desempenho “Muito Bom”. Já 494 respostas assinaladas indicaram desempenho “Bom”, o que representa 2,76% destas. A representatividade das respostas que apontam para um desempenho inferior aos 70 pontos, isso é,

desempenho “Regular” ou “Ruim” é muito baixa. Somente 0,13% das respostas indicou desempenho “Regular” e 0,01% demarcou desempenho “Ruim”.

O aspecto que apresentou mais respostas “Ótimo”, na autoavaliação das chefias, foi “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”. Este aspecto obteve 87,55% das respostas indicando desempenho “Ótimo”. Em seguida encontra-se o aspecto “Otimização de Recursos”, cujas respostas “Ótimo” alcançaram 86,20%. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Competência Administrativa” com 56,68% e “Gestão Participativa” com 62,71%. Em todos os demais aspectos, o indicador “Ótimo” representa mais de 70% das respostas.

Já entre aqueles que somaram maior porcentagem de desempenho “Ruim” e “Regular” está o aspecto “Gestão Participativa”, com 0,58% das respostas entre 30 e 50 pontos. Em seguida encontra-se o aspecto “Competência Administrativa”, com 0,51% das respostas indicando desempenho “Ruim” ou “Regular”. A tabela abaixo apresenta a porcentagem obtida na distribuição percentual das respostas, para cada um dos aspectos trabalhados:

Tabela 5 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2018					
ASPECTOS	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	0,00	0,00	2,50	23,49	74,01
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	0,00	0,06	2,89	26,64	70,41
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	0,00	0,13	1,88	17,97	80,02
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO	0,00	0,00	0,58	11,87	87,55
LIDERANÇA DE EQUIPES	0,00	0,13	2,69	23,17	74,01
GESTÃO PARTICIPATIVA	0,06	0,51	6,23	30,49	62,71
COMPETÊNCIA ADMINISTRATIVA	0,00	0,51	6,87	35,94	56,68
VISÃO SISTÊMICA	0,00	0,13	2,69	21,31	75,87
NEGOCIAÇÃO	0,00	0,00	1,48	19,06	79,46
TRABALHO EM EQUIPE	0,00	0,00	1,98	21,25	76,77
OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS	0,00	0,00	0,96	12,84	86,20

Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

O gráfico abaixo representa os resultados demonstrados na tabela acima, estratificados em dois níveis: a soma das categorias “Ruim”, “Regular” e “Bom” e a soma das categorias “Muito Bom” e “Ótimo”:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

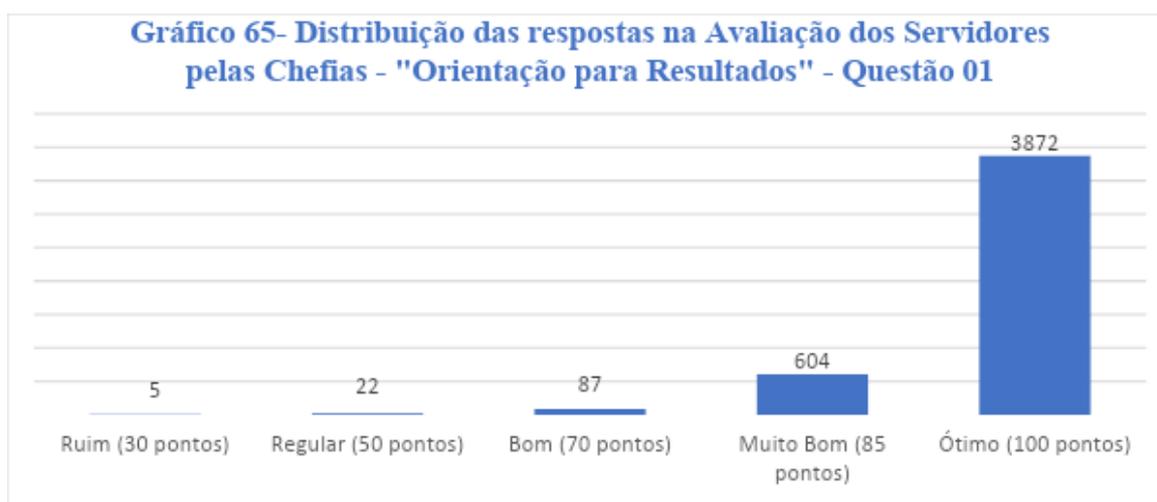
A partir da estratificação das respostas em dois níveis, ou seja, desempenho entre 30 e 70 e desempenho acima dos 85 pontos, evidencia-se que os aspectos “Competência Administrativa” e “Gestão Participativa”, apesar da grande maioria ter assinalado acima dos 85 pontos e os resultados compreendidos entre 30 e 70 pontos serem pouco expressivos, 7,38% e 6,80% respectivamente, são aspectos que merecem maior monitoramento por parte da gestão de pessoas da Universidade, bem como indicam necessidade de políticas para a melhoria do desempenho dos gestores para estes aspectos.

3.3. Resultados da avaliação do servidor pela chefia

Neste tópico serão analisadas as respostas das chefias quanto ao desempenho dos servidores da equipe sob sua coordenação. O número total foi de 4590 servidores avaliados por suas chefias superiores. A avaliação ocorreu de acordo com os aspectos descritos no item 2.3 deste relatório.

3.3.1. Orientação para resultados

Neste aspecto, as chefias pontuaram o desempenho dos seus subordinados refletindo sobre a seguinte afirmativa: “Realiza suas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho”. O resultado desta resposta encontra-se no Gráfico 65:

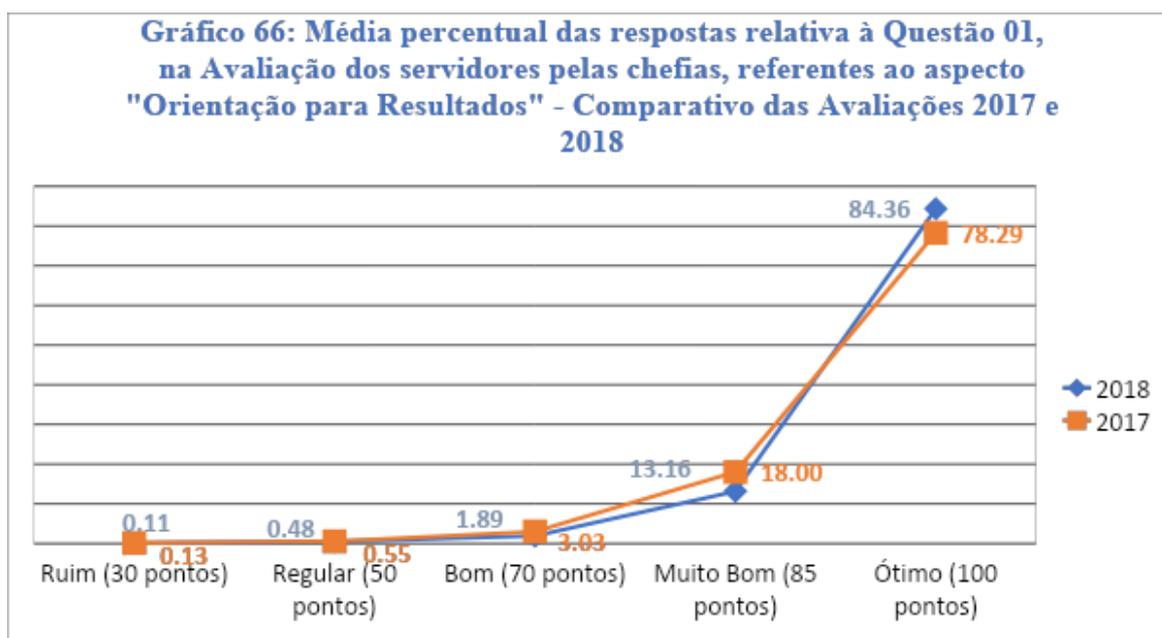


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Destaca-se que, do total de 4590 servidores avaliados por suas respectivas chefias, 3872 (84,36%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 604 (13,16%) receberam “Muito Bom”, 87 (1,89%) tiveram desempenho avaliado pela chefia como “Bom”, 22 (0,48%) foram avaliados com conceito “Regular” e 05 (0,11%) servidores obtiveram desempenho assinalado por suas chefias como “Ruim”. Assim, entende-se que as chefias consideraram que seus subordinados, na sua grande maioria (99,41%), desempenharam satisfatoriamente suas funções, ao longo do ano 2018, com comprometimento em relação aos prazos, à precisão e à qualidade do trabalho prestado, conforme definido em metas pré-estabelecidas. Assim, nesta questão, fica

clara a importância da utilização do Plano de Trabalho no cumprimento das metas, uma vez que torna possível a quantificação dos resultados a partir de uma referência objetiva que serve de parâmetro para a realização das avaliações de desempenho.

Abaixo, segue gráfico comparativo entre a distribuição das respostas para este aspecto nos anos de 2017 e 2018:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2017 e 2018. Destaca-se uma pequena variação positiva no conceito “Ótimo”, com aumento de 6,07% em relação a 2017.

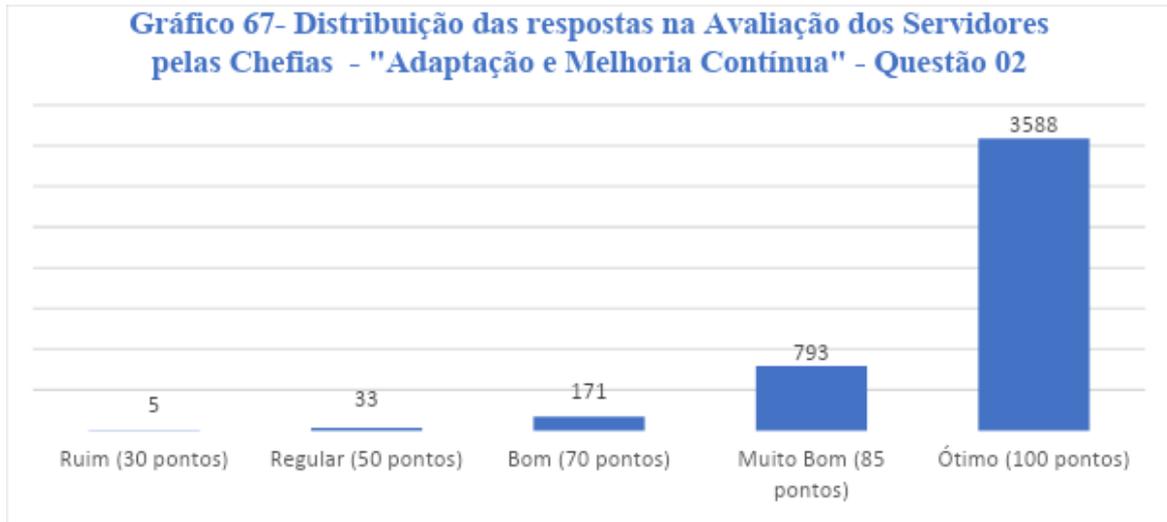
3.3.2. Adaptação e melhoria contínua

Neste aspecto, as chefias avaliaram o desempenho dos seus subordinados refletindo sobre as seguintes afirmativas:

- Questão 02 – “Demonstra disposição para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, adaptando-se às necessidades e mudanças na rotina do seu trabalho”;

- Questão 03 – “É preocupado com o seu desenvolvimento, buscando continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados com a sua área de trabalho e com o funcionamento da UFMG”.

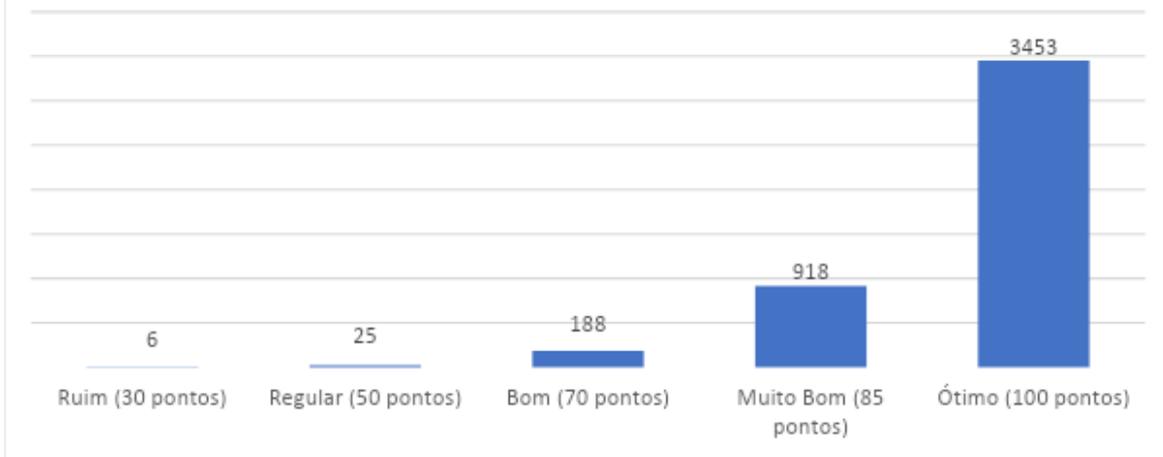
Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 67 e 68:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

É possível verificar, no gráfico acima, que em relação à questão 02 há, também, um predomínio de servidores avaliados acima de 70 pontos, isto é, 99,17% das respostas. Em relação a esta questão, então, encontrou-se que 3588 (78,17%) servidores tiveram desempenho avaliado pelas chefias como “Ótimo”, 793 (17,28%) foram avaliados com desempenho “Muito Bom” e 171 (3,72%) obtiveram conceito “Bom”. Apenas 33 (0,72%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 05 (0,11%) foram avaliados com conceito “Ruim”. Destarte, as chefias avaliaram que a grande maioria dos servidores demonstrou, ao longo de 2018, disposição para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, e conseguiu se adaptar às necessidades e mudanças na rotina de seu trabalho.

Gráfico 68- Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03

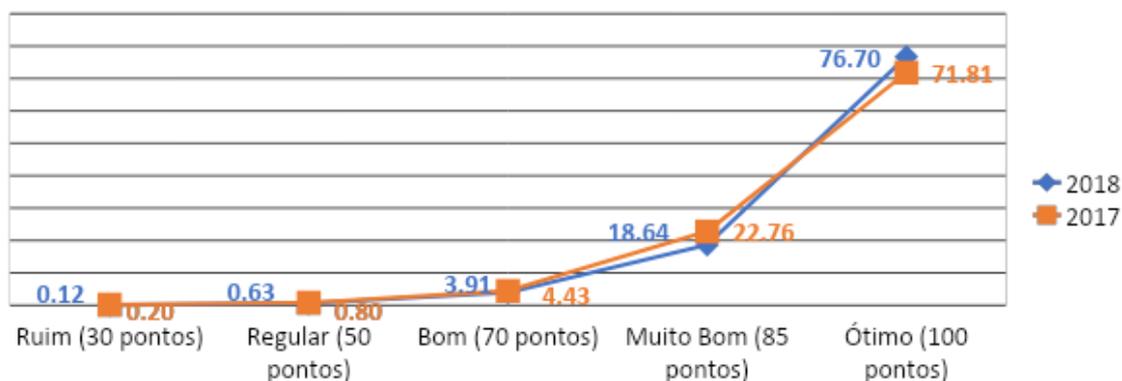


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nessa questão da avaliação também se observa um predomínio de servidores avaliados, por suas chefias, com desempenho acima de 70 pontos. Isso indica que, na percepção das chefias, a grande maioria dos servidores (99,33%) preocupou-se com seu desenvolvimento e buscou continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados à área de trabalho e com o funcionamento da UFMG, ao longo de 2018. Nota-se, no gráfico, que 3453 (75,23%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 918 (20%) foram avaliados com conceito “Muito Bom” e 188 (4,1%) tiveram desempenho avaliado como “Bom”. Apenas 31 tiveram desempenho considerado entre 30 e 50 pontos, sendo que 25 (0,54%) obteve desempenho “Regular” e 06 (0,13%) tiveram desempenho considerado “Ruim”.

Destarte, somando-se as respostas obtidas para as duas questões que compuseram o aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, na avaliação dos servidores pelas chefias referente ao ano de 2018, encontra-se que 99,25% das respostas ficaram acima de 70 pontos e apenas 0,75% abaixo, conforme demonstrado no gráfico abaixo:

Gráfico 69 - Média percentual das respostas às Questões 02 e 03 na Avaliação dos servidores pelas chefias, referentes ao aspecto "Adaptação e Melhoria Contínua" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

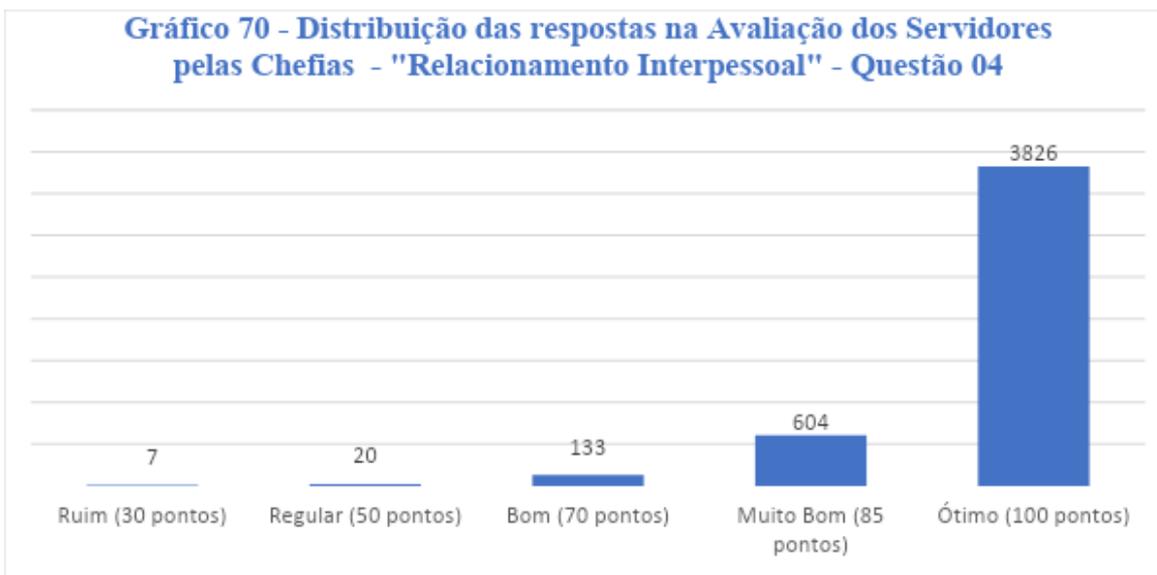
O gráfico acima, além de demonstrar o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, faz um comparativo em relação aos resultados obtidos na Avaliação 2017 para este mesmo aspecto. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas.

3.3.3. Relacionamento interpessoal

As questões 04 e 05 dos formulários de avaliação dos servidores pelas chefias visaram avaliar o aspecto “Relacionamento Interpessoal”, a partir da percepção dos gestores sobre o desempenho dos seus subordinados no ano de 2018. As questões foram:

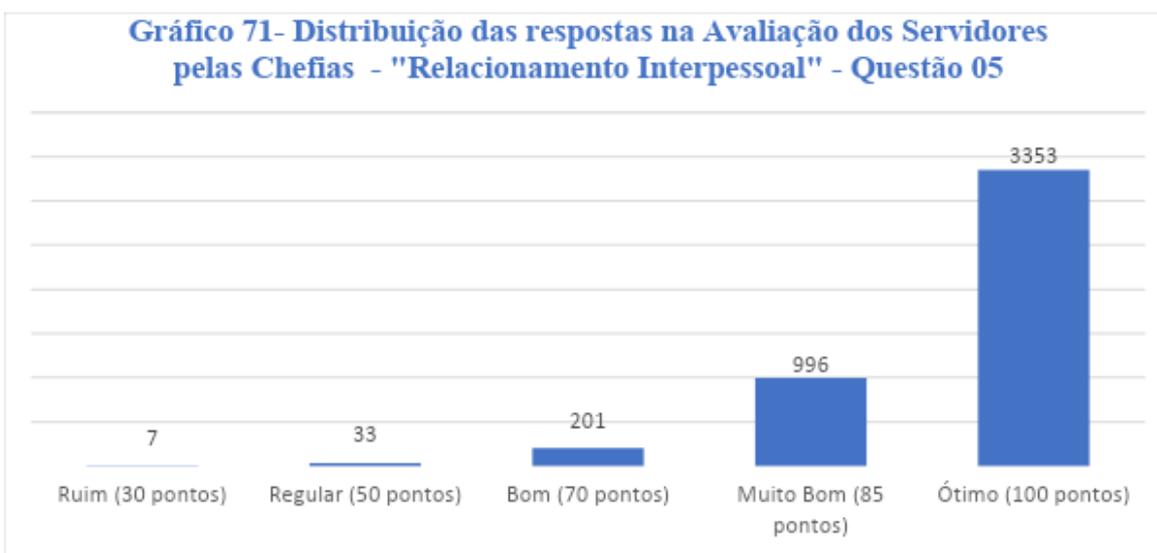
- Questão 04 – “Relaciona-se de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças”;
- Questão 05 – “Busca a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 70 e 71:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

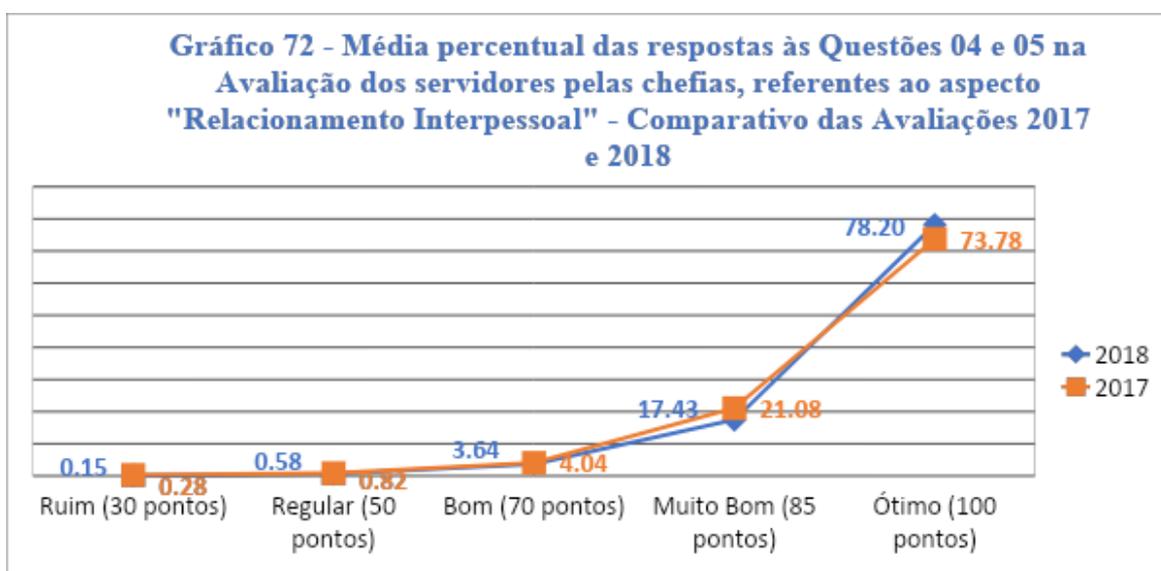
Destarte, 3826 servidores (83,35%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 604 (13,16%) como “Muito Bom” e 133 (2,9%) como “Bom”. Apenas 20 (0,44%) tiveram o desempenho avaliado, para esta afirmativa, com “Regular” e 07 (0,15%) com “Ruim”. Tem-se, portanto, que a grande maioria dos servidores avaliados (99,41%) obteve desempenho superior a 70 pontos em relação à afirmativa apresentada, o que demonstra que os servidores, em sua grande maioria, demonstraram cordialidade com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Em relação à questão 05, 3353 servidores (73,05%) foram avaliados, pelas chefias, com conceito “Ótimo”, 996 (21,70%) com “Muito Bom” e 201 (4,38%) com “Bom”. Já 33 (0,72%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 07 (0,15%) como “Ruim”. Assim, a grande maioria dos avaliados (99,13%) foi considerada, para esta afirmativa, com desempenho acima de 70 pontos. Dessa forma, as respostas das chefias indicam que os servidores buscaram a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho.

No gráfico abaixo segue comparativo das avaliações dos anos 2017 e 2018:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

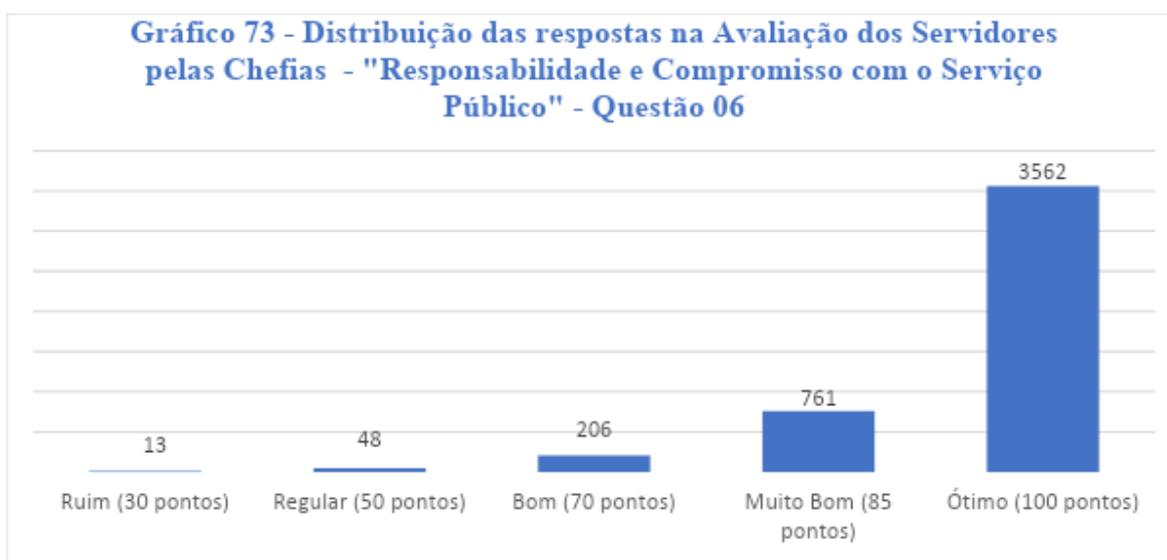
A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Relacionamento Interpessoal” não apresenta diferenças significativas em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018.

3.3.4. Responsabilidade e compromisso com o serviço público

As questões 06 e 07 dos formulários de autoavaliação visaram avaliar o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”, a partir da autopercepção dos servidores sobre seu desempenho em 2018. As questões trabalhadas sob este aspecto foram:

- Questão 06 – “Cumpra a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço”;
- Questão 07 – “Atua com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir nos Gráficos 73 e 74:

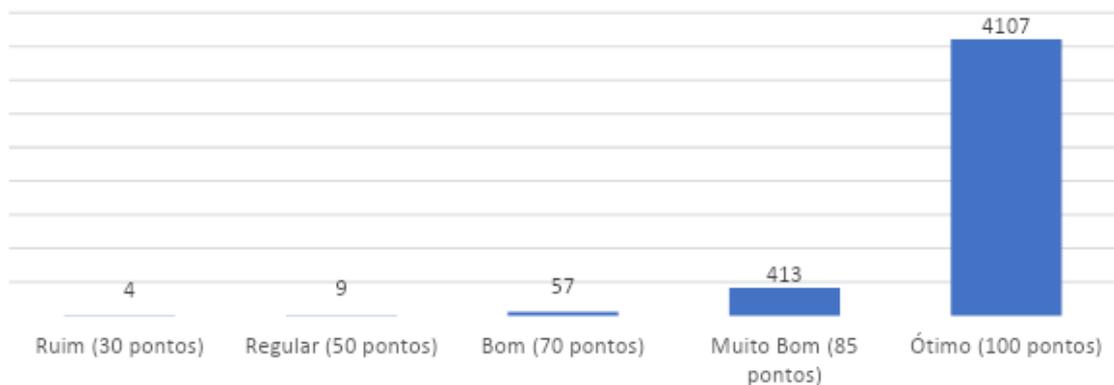


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 3562 servidores (77,60%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 761 (16,58%) como “Muito Bom” e 206 (4,49%) como “Bom”. Já 48 deles (1,05%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 13 (0,28%) como “Ruim”. Assim, 98,67% dos servidores teve seu desempenho avaliado acima de 70 pontos. Isso evidencia que as chefias consideram que a maioria dos seus subordinados cumpre a jornada de trabalho pré-estabelecida, levando-se em consideração a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço.

Abaixo, o gráfico 74 apresenta os resultados das respostas dadas em relação à questão 07:

Gráfico 74 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07

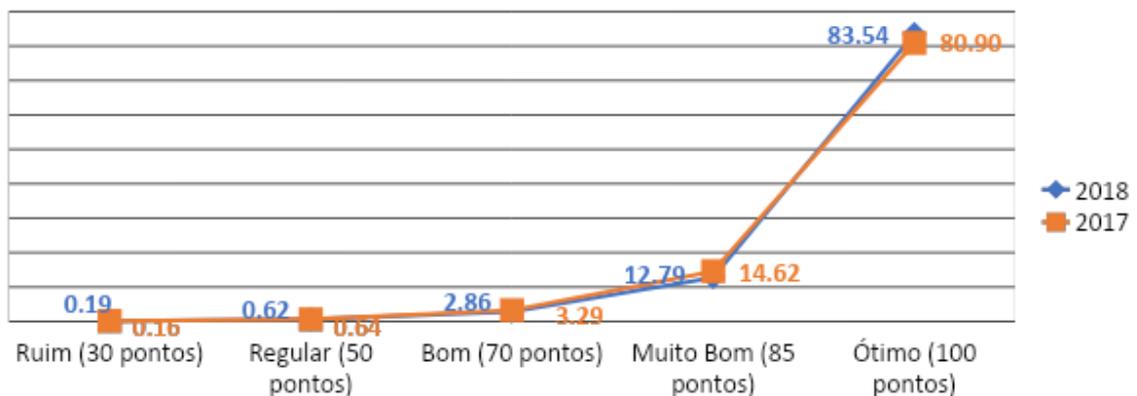


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que, para esta questão, 4107 servidores (89,47%) alcançaram conceito “Ótimo”, 413 (9%) “Muito Bom” e 57 (1,24%) “Bom”. Apenas 13 servidores foram avaliados entre 30 e 50 pontos, sendo 09 (0,20%) avaliados como “Regular” e 04 (0,09%) como “Ruim”. Assim, entre os avaliados, 99,71% foi considerado com satisfatória assimilação das prerrogativas funcionais, da observância aos princípios constitucionais e ao código de ética do servidor público federal.

No gráfico abaixo segue comparativo das avaliações dos anos 2017 e 2018:

Gráfico 75 - Média percentual das respostas às Questões 06 e 07 na Avaliação dos servidores pelas chefias, referentes ao aspecto "Responsabilidade e compromisso com o serviço público" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

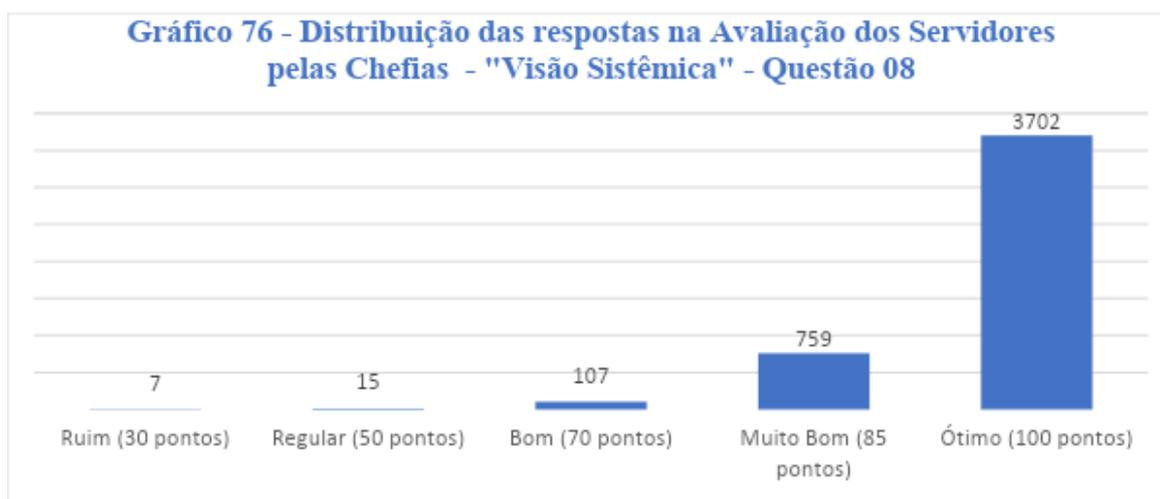
A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” não apresenta diferenças significativas em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018.

3.3.5. Visão sistêmica

Para o aspecto “visão sistêmica” as chefias avaliaram seus subordinados segundo as seguintes afirmativas:

- Questão 08 – “Percebe que o seu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG”;
- Questão 09 – “Contribui no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração”.

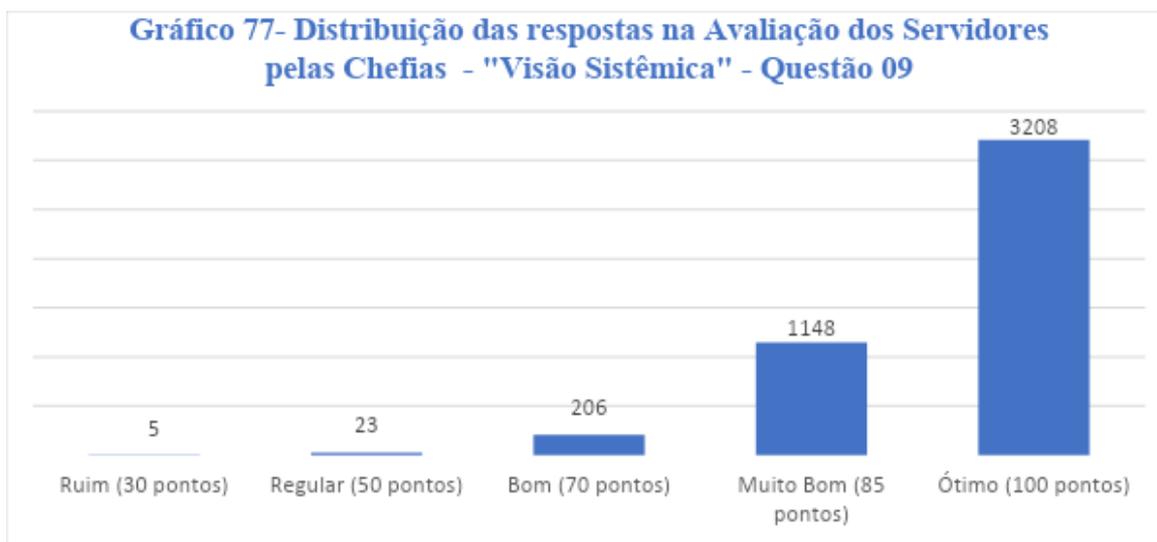
Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 76 e 77:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

O gráfico acima demonstra que 3702 servidores (80,65%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 759 (16,54%) como “Muito Bom”, 107 (2,33%) como “Bom”, 15 (0,33%) como “Regular” e 07 (0,15%) como “Ruim”. Assim, 99,52% dos avaliados tiveram seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a quase totalidade

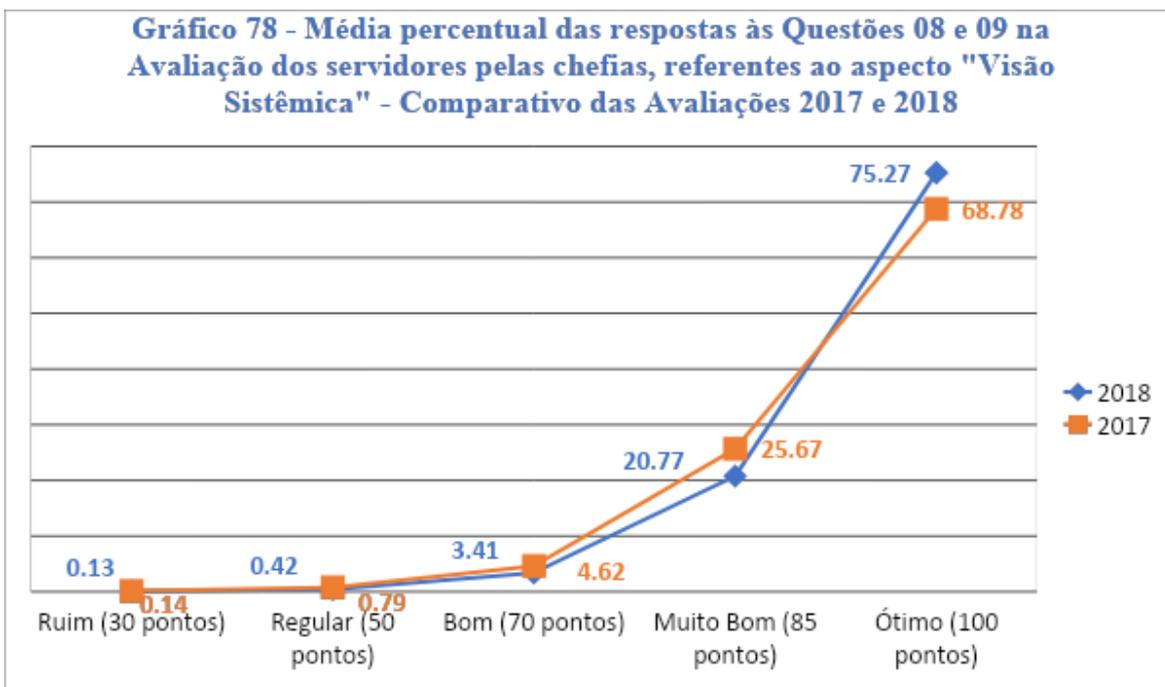
destes servidores, em 2018, demonstraram ter consciência de que o seu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

No que concerne à questão 09, os respondentes avaliaram a contribuição dos seus subordinados no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão. Observa-se que a grande maioria dos avaliados (99,39%) obtiveram desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos. O gráfico demonstra que 3208 (69,89%) tiveram desempenho avaliado com conceito "Ótimo", 1148 (25,01%) alcançaram "Muito Bom" e 206 (4,49%) obtiveram "Bom". Já 23 (0,50%) tiveram desempenho considerado "Regular" e 05 (0,11%) foram avaliados com conceito "Ruim".

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto "Visão Sistêmica" entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2017 e 2018:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

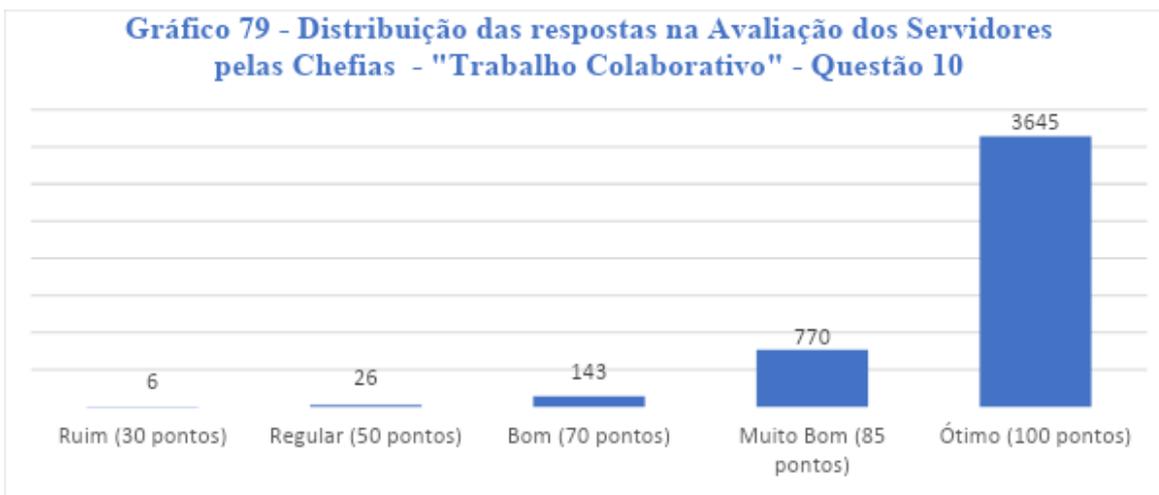
O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2017 e 2018. Apesar de uma pequena variação positiva no aspecto “Ótimo”, de 6,49%, a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas.

3.3.6. Trabalho em equipe

As questões 10 e 11 dos formulários de avaliação dos servidores por suas chefias visaram avaliar o aspecto “Trabalho em Equipe”, a partir da percepção das chefias em relação ao desempenho dos seus subordinados, a partir das seguintes questões:

- Questão 10 – “Compartilha com a equipe ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões, orientações da chefia, dentre outras) e conhecimento”;
- Questão 11 – “Sabe ouvir posições contrárias e é disposto a cooperar”.

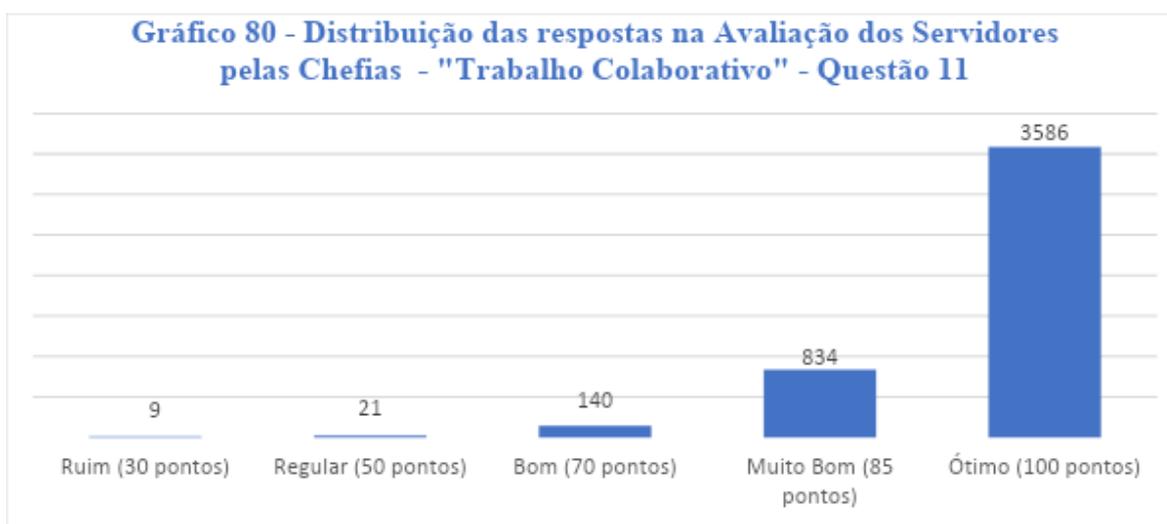
Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 79 e 80:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

É possível verificar, no gráfico acima, que em relação à questão 10 há, também, um predomínio de servidores avaliados acima de 70 pontos. Em relação a esta questão, então, encontrou-se que 3645 servidores (79,41%) tiveram desempenho avaliado pelas chefias como “Ótimo”, 770 (16,78%) foram avaliados com desempenho “Muito Bom” e 143 (3,11%) obtiveram conceito “Bom”. Apenas 26 (0,57%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 06 (0,13%) foram avaliados com conceito “Ruim”. Destarte, as chefias avaliaram que a grande maioria (99,30%) dos servidores demonstrou, ao longo de 2018, disposição para compartilhar dados e ideias com a equipe de trabalho.

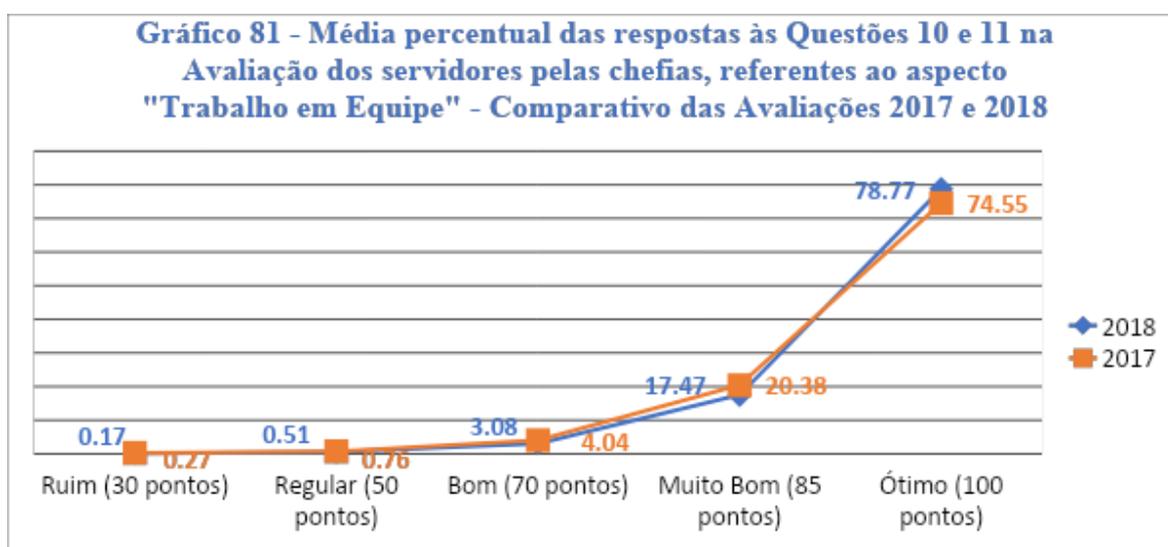
O gráfico abaixo demonstra a distribuição das respostas à questão 11:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 3586 servidores (78,13%) tiveram o seu desempenho assinalado nesta questão como “Ótimo”, 834 (18,16%) como “Muito Bom” e 140 (3,05%) como “Bom”. Apenas 30 (0,65%) tiveram desempenho avaliado abaixo dos 70 pontos, sendo que os 21 (0,46%) foram avaliados com conceito “Regular” e 09 (0,20%) tiveram desempenho considerado “Ruim” para esta questão. Assim, 99,34% dos servidores avaliados teve seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a quase totalidade dos servidores avaliados, em 2018, compartilhou com a equipe ideias, sugestões, dados e informações de maneira satisfatória, segundo suas chefias.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Trabalho em Equipe” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2017 e 2018:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

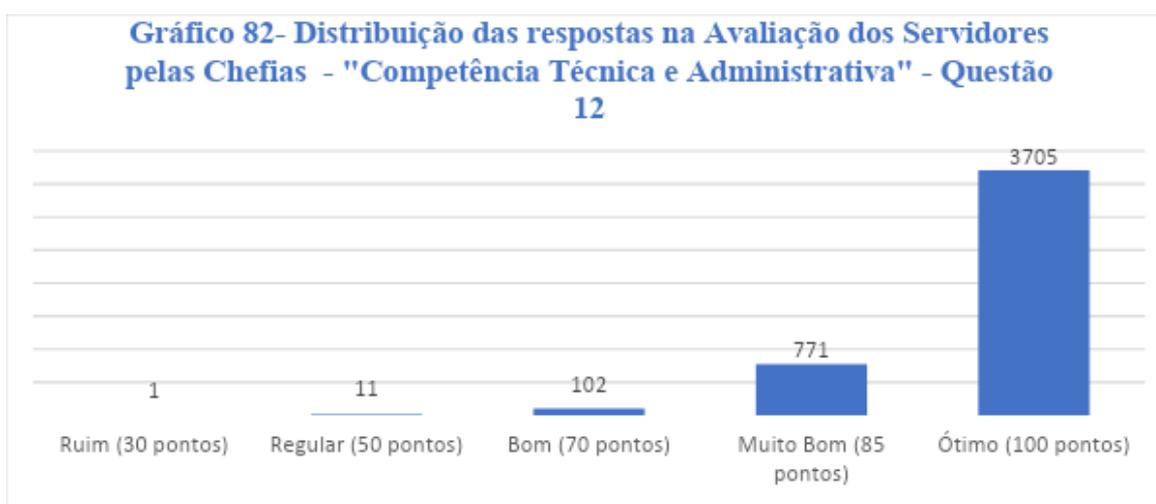
O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Trabalho em Equipe” nas avaliações dos servidores pelas suas chefias, dos anos 2017 e 2018. É possível perceber que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

3.3.7. Competência técnica e administrativa

Para avaliar o aspecto “Competência Técnica e Administrativa”, foram colocadas as seguintes afirmativas para que as chefias refletissem sobre o desempenho obtido por seus subordinados em relação ao presente aspecto:

- Questão 12 – “Apresenta conhecimentos inerentes ao cargo que ocupa e aos processos de trabalho nos quais está envolvido”;
- Questão 13 – “Conhece a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho”.

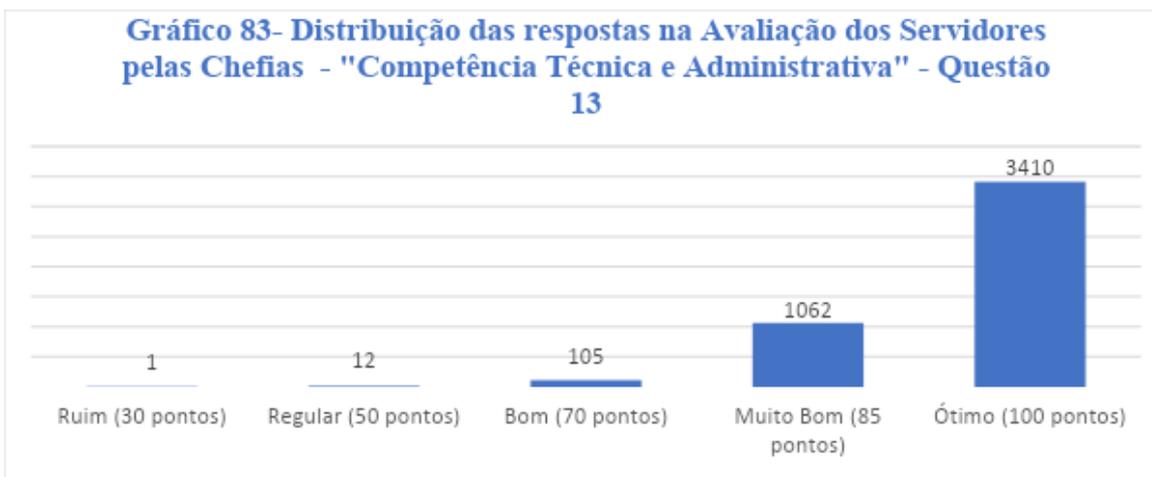
O gráfico abaixo demonstra a distribuição das respostas para a questão 12:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nota-se que 3705 servidores (80,72%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 771 (16,80%) como “Muito Bom” e 102 (2,22%) como “Bom”. Apenas 11 (0,24%) tiveram seu desempenho considerado “Regular” e 01 (0,02%) foi avaliado com desempenho “Ruim”. Dessa forma, pode-se dizer que a quase totalidade dos avaliados (99,74%) apresentou conhecimento inerente ao cargo ocupado de modo satisfatório no ano de 2018, ou seja, acima de 70 pontos.

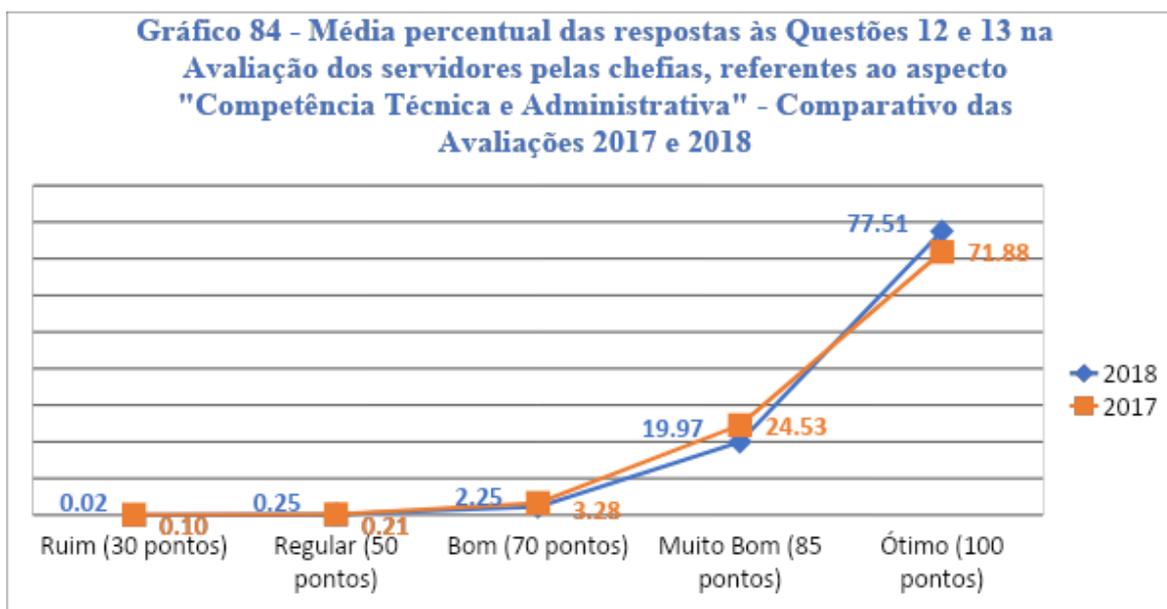
A percepção das chefias sobre o desempenho dos seus subordinados em relação ao conhecimento da legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho com os quais estão envolvidos está expressa no gráfico abaixo:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nota-se que 3410 servidores (74,29%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 1062 (23,14%) como “Muito Bom” e 105 (2,29%) como “Bom”. Já 13 servidores tiveram desempenho avaliado abaixo de 70 pontos para esta questão, sendo que 12 (0,26%) obtiveram conceito “Regular” e 1 (0,02%) recebeu conceito “Ruim”. A maioria dos servidores avaliados (99,72%) recebeu desempenho satisfatório para esta questão.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2017 e 2018 sobre o aspecto “Competência Técnica e Administrativa”:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2017 e 2018. Apesar de uma pequena variação positiva no aspecto “Ótimo”, de 5,63%, não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

3.3.8. Otimização de recursos

Para o aspecto “Otimização de Recursos” as chefias consideraram as seguintes afirmativas a fim de avaliar os servidores:

- Questão 14 – “Atua com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações”;
- Questão 15 – “Adota procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos”.

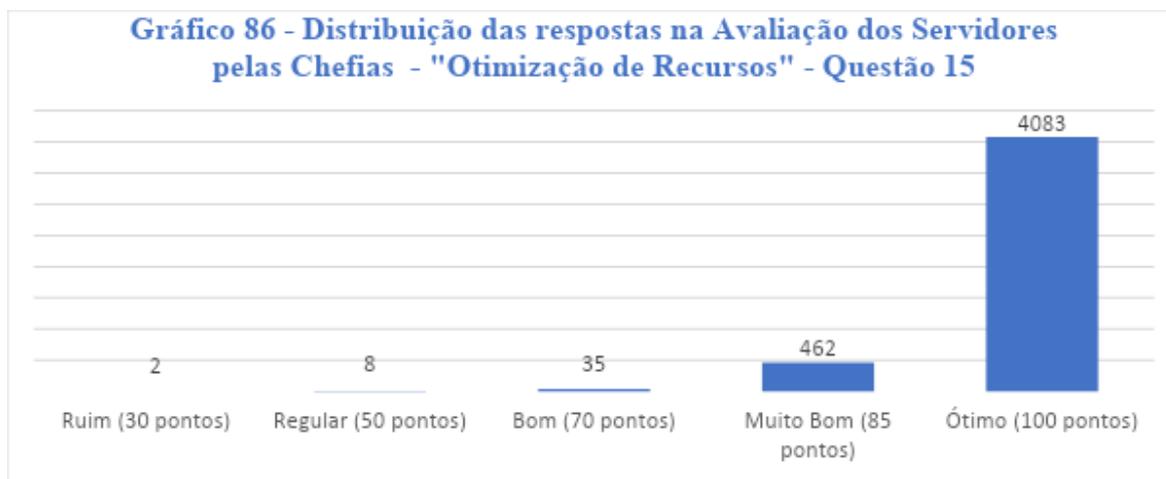
Os resultados obtidos destas questões estão representados abaixo pelos Gráficos 85 e 86, respectivamente:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, acima, que 4215 servidores (91,83%) tiveram seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 329 (7,17%) como “Muito Bom” e 37 (0,81%) como “Bom”. Apenas 08 (0,17%) receberam conceito “Regular” e 01 (0,02%) recebeu “Ruim”. Este resultado demonstra uma atuação visando o zelo e a conservação na utilização de

equipamentos e instalações e a preocupação com o aproveitamento dos recursos da Instituição, pela quase totalidade (99,81%) dos avaliados.

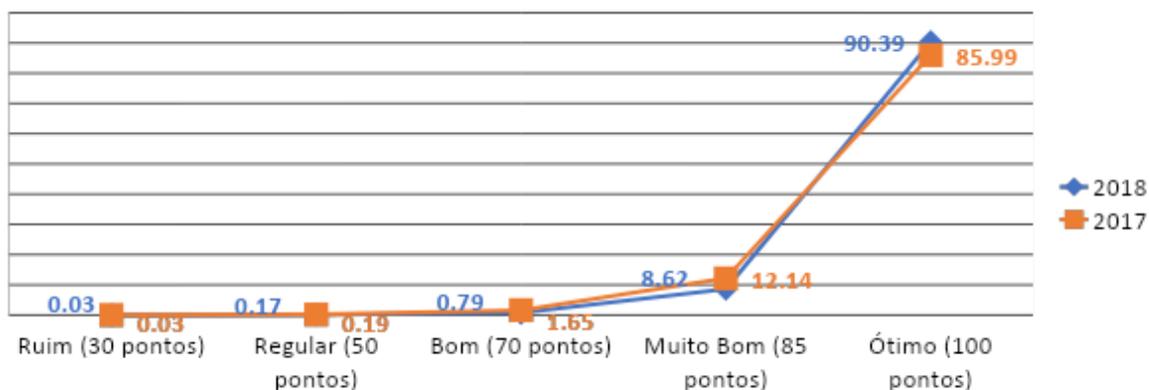


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que, para esta última questão, 4083 servidores (88,95%) obtiveram conceito “Ótimo”, 462 (10,07%) receberam “Muito Bom” e 35 (0,76%) tiveram desempenho avaliado como “Bom”. Apenas 08 (0,17%) tiveram seu desempenho assinalado como “Regular” e 02 (0,05%) como “Ruim”. Este resultado demonstra que os avaliados adotaram, ao longo de 2018, procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2017 e 2018 sobre o aspecto “Otimização de Recursos”:

Gráfico 87 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15 na Avaliação dos servidores pelas chefias, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2017 e 2018. Nota-se que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

3.3.9. Resultados obtidos na Avaliação dos servidores pelas chefias: comparativo entre aspectos abordados

Foi apresentada, nos tópicos acima, a distribuição das respostas dadas pelas chefias aos seus respectivos subordinados, no processo de Avaliação de Desempenho referente ao ano de 2018, separadas por cada uma das 15 questões que compuseram os formulários de avaliação dos servidores pelas chefias. A tabela abaixo contempla a distribuição das respostas das chefias aos 4590 servidores avaliados, separada pelos aspectos abordados:

Tabela 6 - Distribuição por Aspectos das Respostas das Chefias no Formulário de Avaliação do Servidor pela Chefia - Avaliação de Desempenho 2018

	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	TOTAL
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	5	22	87	604	3872	4590
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	11	58	359	1711	7041	9180
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	14	53	334	1600	7179	9180
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO	17	57	263	1174	7669	9180
VISÃO SISTÊMICA	12	38	313	1907	6910	9180
TRABALHO EM EQUIPE	15	47	283	1604	7231	9180
COMPETÊNCIA TÉCNICA E ADMINISTRATIVA	2	23	207	1833	7115	9180
OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS	3	16	72	791	8298	9180
TOTAL	79	314	1918	11224	55315	68850

Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, pela tabela acima, que as respostas prevalecentes são aquelas que indicam desempenho superior a 85 pontos, ou seja, desempenho “Ótimo” ou “Muito Bom”. O total de respostas dadas nos formulários de avaliação dos servidores pelas chefias, referente ao desempenho do ano de 2018, corresponde a 68850. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 55315 respostas, ou seja, 80,34% das respostas dadas pelas chefias indicaram desempenho “Ótimo” dos servidores avaliados. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 11224 respostas. Assim, 16,30% das respostas dadas pelos gestores nas avaliações sinalizam desempenho “Muito Bom” dos seus subordinados. Em 1918 questões (2,79%), os servidores receberam conceito “Bom”. Já em 314 (0,46%) as respostas das chefias indicaram desempenho “Regular” dos servidores avaliados e em 79 (0,11%) respostas assinaladas pelas chefias indicaram desempenho “Ruim”. A representatividade das respostas que apontam para um desempenho inferior aos 70 pontos, isso é, desempenho “Regular” ou “Ruim” é muito baixa, correspondendo a 0,57% do total.

“Otimização de Recursos” foi o aspecto que mais obteve respostas assinalando desempenho “Ótimo”, com 8298 das 9180, ou seja, 90,39% delas. Em seguida

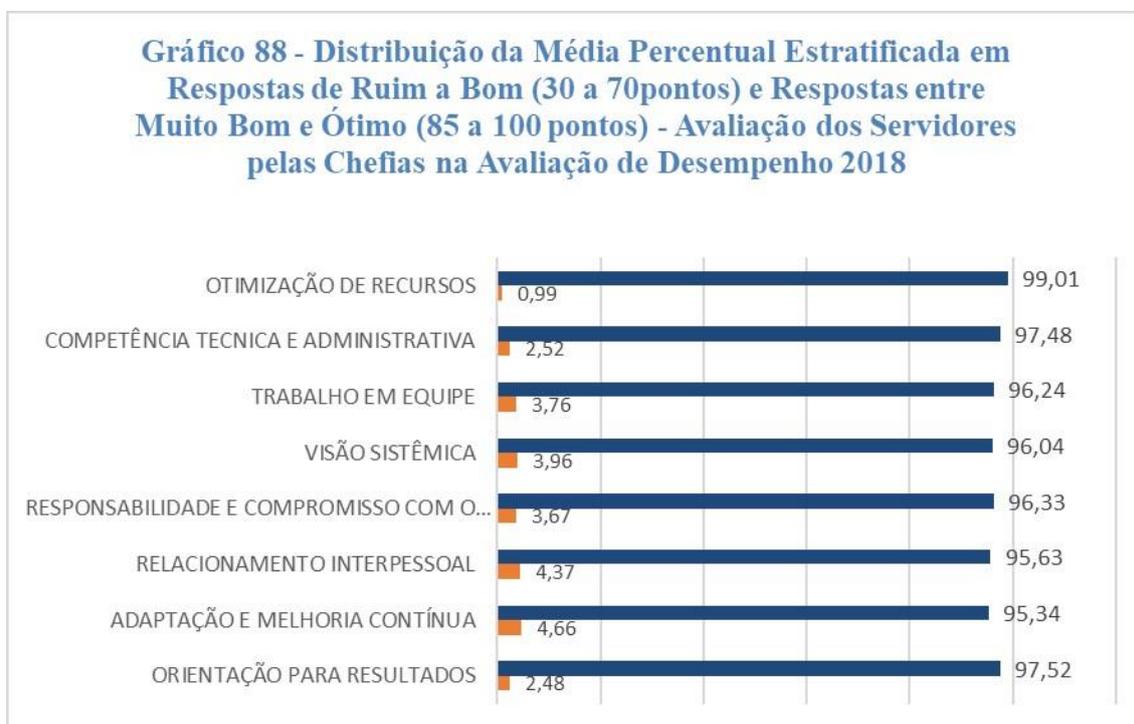
encontra-se o aspecto “Orientação para Resultados”, cujas respostas “Ótimo” foram 3872 das 4590 questões respondidas para este aspecto, ou seja, 88,13% delas. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Visão Sistêmica” com 6910 das 9180 (75,27%), seguido de “Adaptação e Melhoria Contínua” com 7041 das 9180 (76,70%). Dos 08 aspectos avaliados nos formulários de avaliação dos servidores pelas chefias, apenas em 03 deles as respostas “Ótimo” representaram mais de 80% das respostas: “Otimização de Recursos”, “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” e “Orientação para Resultados”.

Já entre aqueles que somaram maior porcentagem de desempenho “Ruim” e “Regular” está o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”, com 74 das 9180 (0,81%) das respostas entre 30 e 50 pontos. Entre todas as 393 respostas “Ruim” e “Regular” das avaliações dos servidores pelas chefias, 18,83% estão concentradas neste aspecto, apesar de ser o terceiro aspecto com mais respostas “Ótimo”. A tabela abaixo apresenta a porcentagem obtida na distribuição das respostas em todos os aspectos avaliados:

Tabela 7 - Distribuição Percentual das Respostas Chefias no Formulário de Avaliação dos Servidores pelas Chefias, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2018					
ASPECTOS	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	0,11	0,48	1,89	13,16	84,36
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	0,12	0,63	3,91	18,64	76,70
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	0,15	0,58	3,64	17,43	78,20
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO	0,19	0,62	2,86	12,79	83,54
VISÃO SISTÊMICA	0,13	0,42	3,41	20,77	75,27
TRABALHO EM EQUIPE	0,17	0,51	3,08	17,47	78,77
COMPETÊNCIA TÉCNICA E ADMINISTRATIVA	0,02	0,25	2,25	19,97	77,51
OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS	0,03	0,17	0,79	8,62	90,39

Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

O gráfico abaixo representa os resultados demonstrados na tabela acima, estratificados em duas categorias: a soma das respostas entre “Ruim”, “Regular” e “Bom” e a soma das categorias “Muito Bom” e Ótimo”:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

A partir da estratificação das respostas em dois níveis, ou seja, desempenho entre 30 e 70 e desempenho acima dos 85 pontos, evidencia-se que os aspectos “Relacionamento Interpessoal” e “Adaptação e Melhoria Contínua”, apesar da grande maioria das respostas estarem acima dos 85 pontos e os resultados compreendidos entre 30 e 70 pontos serem pouco expressivos, 4,37% e 4,66% respectivamente, são aspectos que merecem maior monitoramento por parte da gestão de pessoas da Universidade, indicando a necessidade de ações a fim de obter melhoria do desempenho dos servidores.

3.4. Resultados da avaliação da chefia pela equipe de trabalho

Neste tópico serão analisadas as respostas dos servidores quanto ao desempenho das suas respectivas chefias imediatas. Ressalta-se que a análise abaixo

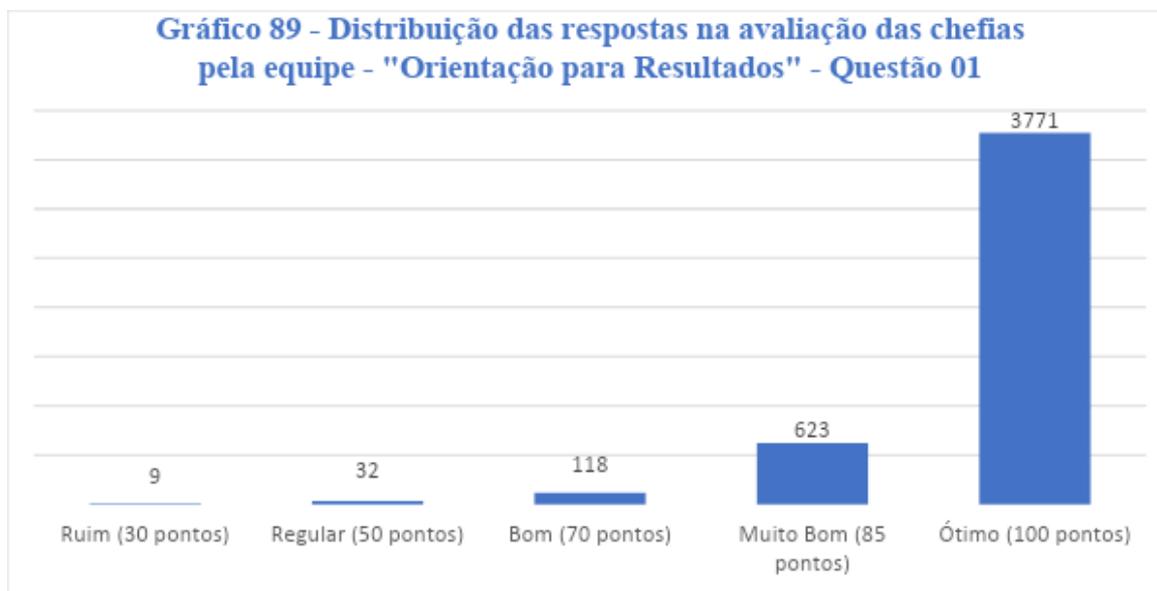
parte dos formulários preenchidos individualmente por 4553 servidores, mas a nota atribuída a cada chefia foi calculada a partir da média obtida das avaliações de todos os membros da equipe sob sua coordenação.

3.4.1. Orientação para Resultados

Para a avaliação do aspecto em destaque, os gestores deveriam ser avaliados pelos membros de sua equipe a partir das seguintes afirmativas:

- Questão 01 – “Realiza suas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho”;
- Questão 02 – “Planeja e acompanha a consecução de objetivos e prioridades, mensuráveis, alcançáveis e relevantes, para a equipe de trabalho que gerencia, negociando e estabelecendo prazos, alinhados aos objetivos institucionais”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 89 e 90:

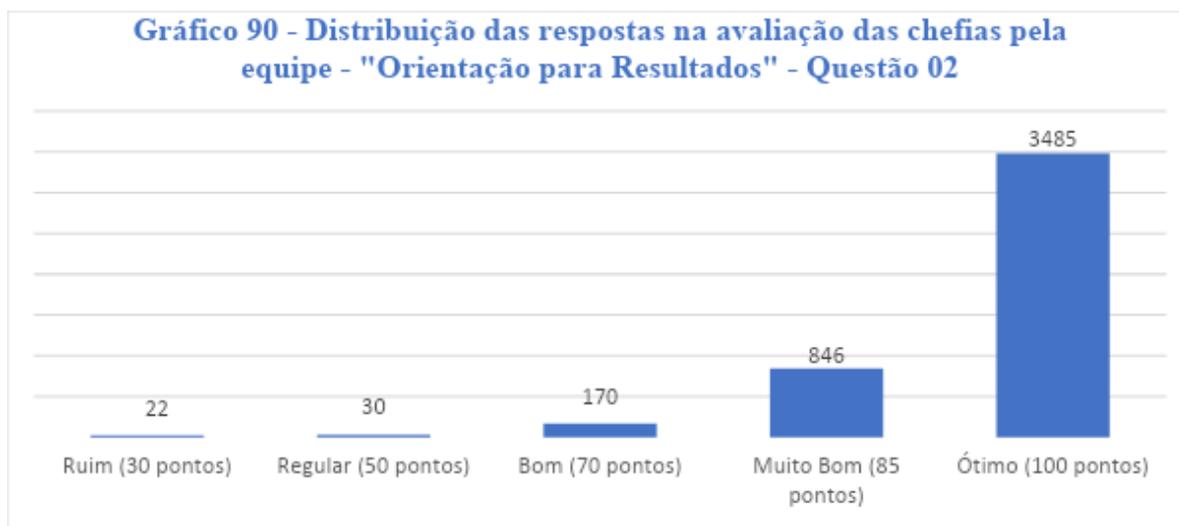


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, no gráfico acima, que 3771 (82,83%) das avaliações das chefias indicaram “Ótimo” desempenho, 623 (13,68%) sinalizaram desempenho “Muito Bom” e 118 (2,59%) apontaram desempenho “Bom” das chefias. Já 32 (0,70%) apontaram para o conceito “Regular” e 09 (0,20%) para o “Ruim”. Isso indica que a maioria dos

servidores (99,10%), considera que sua chefia, em 2018, realizou suas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho.

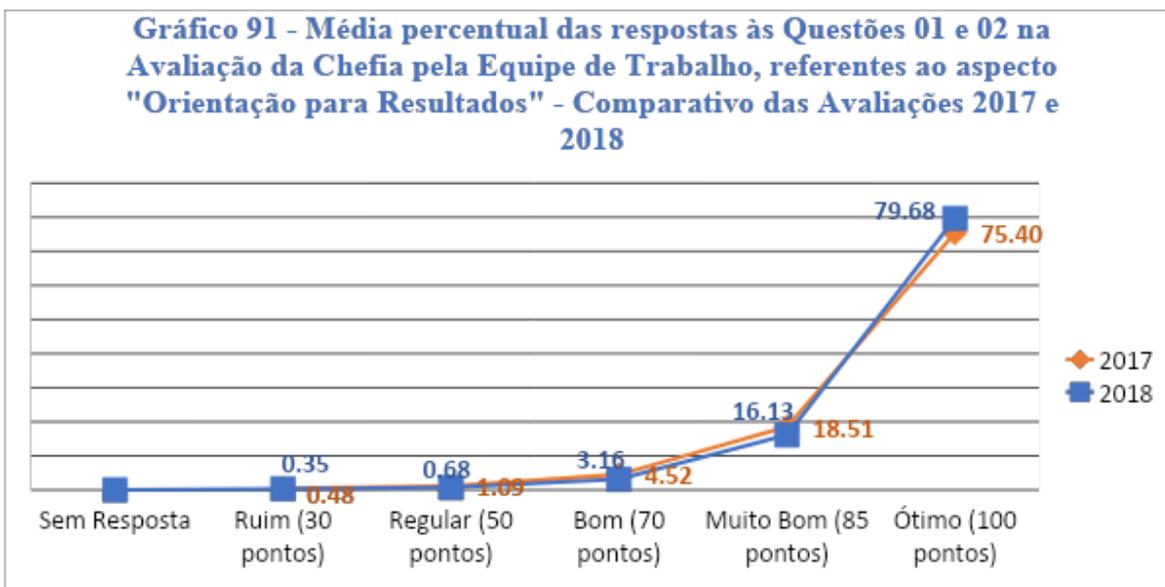
Abaixo o gráfico representando as respostas obtidas na Afirmativa 02:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, no gráfico acima, que 3485 (76,54%) respostas indicaram conceito "Ótimo", 846 (18,58%) "Muito Bom", 170 (3,74%) "Bom", 30 (0,66%) "Regular" e 22 (0,48%) "Ruim". Os resultados apontam, portanto, que para 98,86% dos servidores, suas chefias apresentam desempenho satisfatório em relação ao planejamento e acompanhamento dos objetivos e prioridades da equipe gerenciada.

Considerando-se as duas respostas que integram o primeiro aspecto da Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, "Orientação para Resultados", é possível observar que as chefias, em sua maioria, são consideradas comprometidas com o estabelecimento e o cumprimento das metas, resultado também encontrado na Avaliação de 2017, conforme ilustrado no gráfico abaixo:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

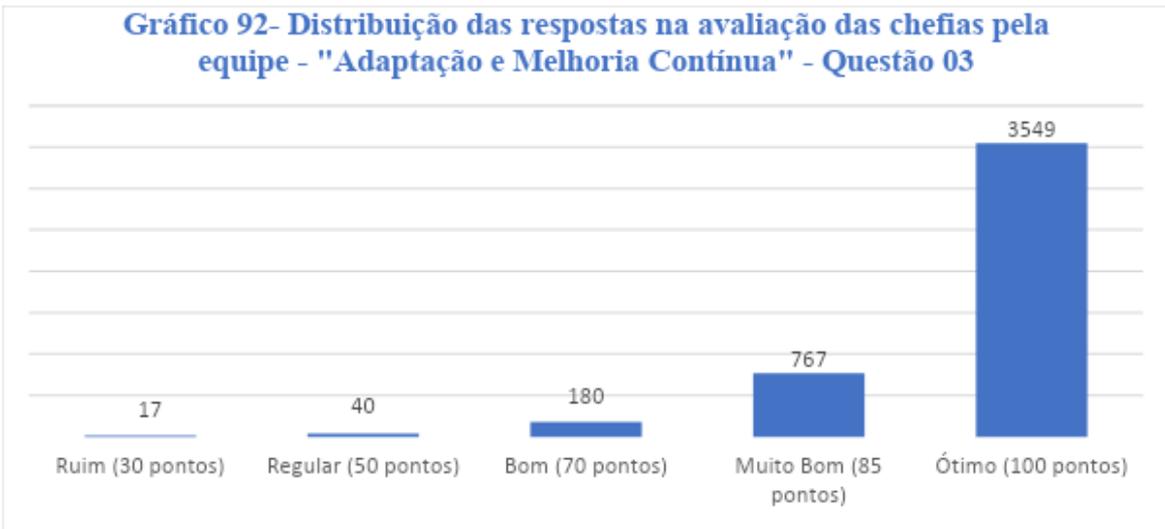
O gráfico acima demonstra que os servidores consideram que seus gestores possuem um satisfatório desempenho em relação ao presente aspecto. Observa-se que não há mudanças significativas nos resultados encontrados entre 2017 e 2018.

3.4.2. Adaptação e melhoria contínua

As questões 03 e 04 dos formulários de avaliação da chefia pela equipe de trabalho visavam ao aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, a partir das seguintes afirmativas:

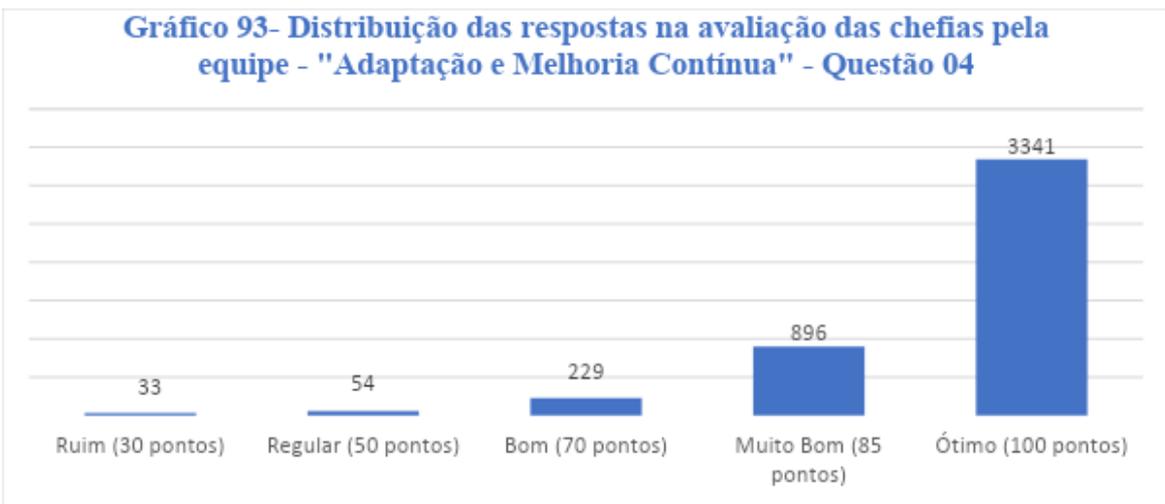
- Questão 03 – “Está preocupada com o seu desempenho como chefe/gestor e busca continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados à sua função e ao funcionamento da UFMG”;
- Questão 04 – “É criativa e estimula a equipe para a promoção e adaptação às mudanças, facilitando a aplicação de novos métodos, procedimentos e ferramentas de trabalho”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 92 e 93:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

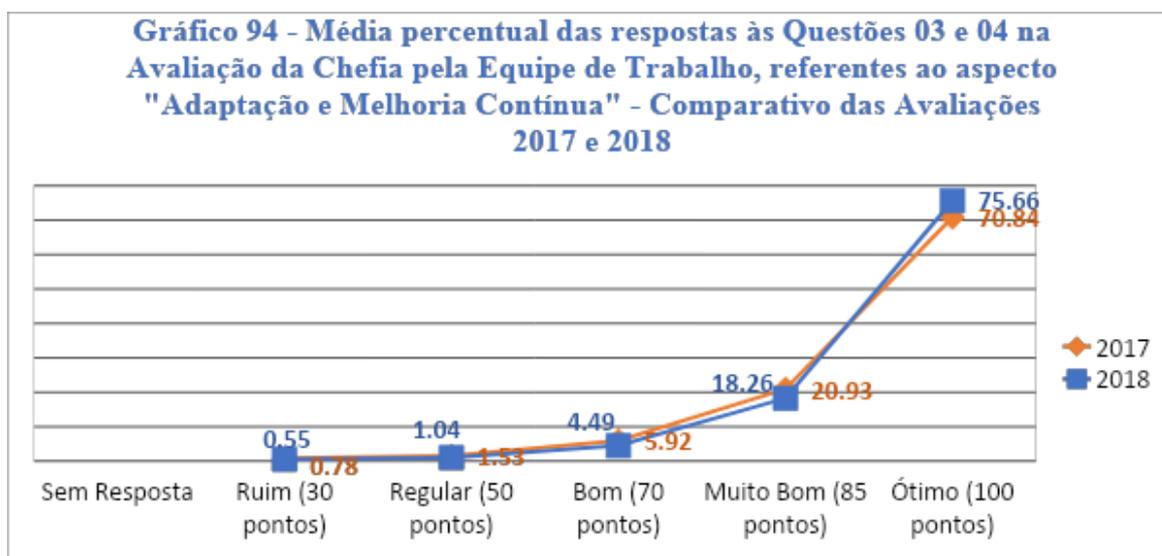
Nota-se que, para este aspecto, 3549 respostas (77,95%) indicaram desempenho “Ótimo”, 767 (16,85%) “Muito Bom” e 180 (3,95%) “Bom”. Já 40 respostas (0,88%) sinalizaram conceito “Regular” e 17 (0,37%) “Ruim”. De acordo com estes resultados, pode-se afirmar que a grande maioria dos servidores (98,75%) acredita que sua chefia esteve preocupada em desempenhar satisfatoriamente a função gerencial e buscou continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados à sua função e com o funcionamento da UFMG.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Para a questão 04, do aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, observa-se que 54 (1,19%) das respostas indicaram desempenho “Regular” dos gestores avaliados e 33 (0,72%) “Ruim”. Já 3341 (73,38%) indicaram conceito “Ótimo”, 896 (19,68%) “Muito Bom” e 229 (5,03%) “Bom”. Este resultado está em conformidade com o que se espera do gestor universitário. Para 98,09% dos servidores, sua chefia apresentou disposição e criatividade para mobilizar e preparar a equipe para mudanças e adaptações nas rotinas de trabalho em prol de melhores resultados.

O gráfico abaixo demonstra o comparativo percentual da média obtida nas questões apresentadas para o aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua” entre os anos 2017 e 2018, nas avaliações das chefias pela equipe de trabalho:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

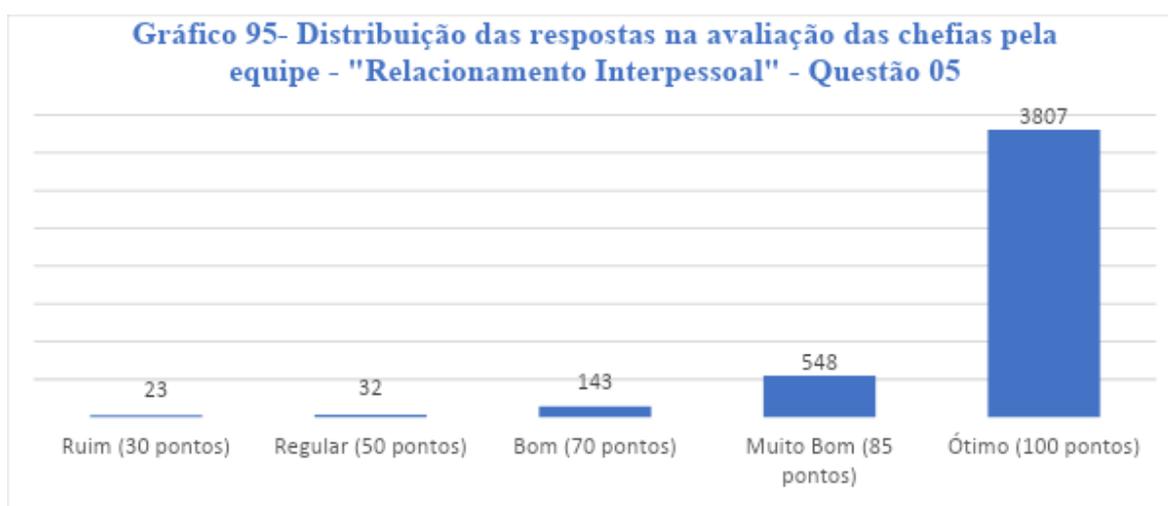
O gráfico acima, além de demonstrar o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, faz um comparativo em relação aos resultados obtidos na Avaliação 2017 para este mesmo aspecto. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas.

3.4.3. Relacionamento interpessoal

As questões 05 a 07 visaram avaliar o aspecto “Relacionamento Interpessoal”, a partir da percepção dos servidores em relação aos seus gestores a partir das seguintes afirmativas:

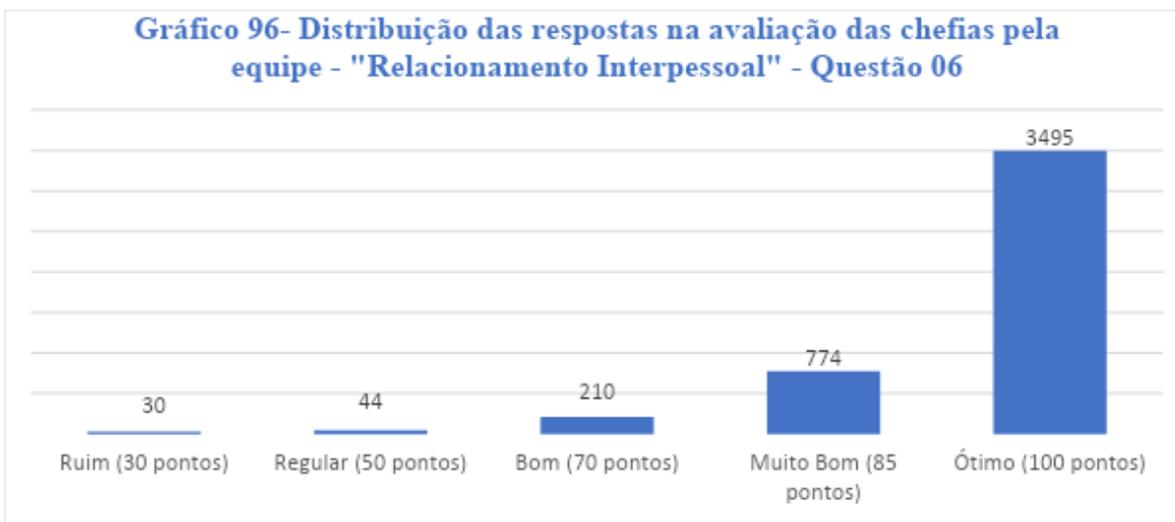
- Questão 05 – “Relaciona-se de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças”;
- Questão 06 – “Busca a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho”;
- Questão 07 – “É disponível, acessível e empática para atender às demandas da equipe, tentando se posicionar no lugar dos seus subordinados”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 95,96 e 97:



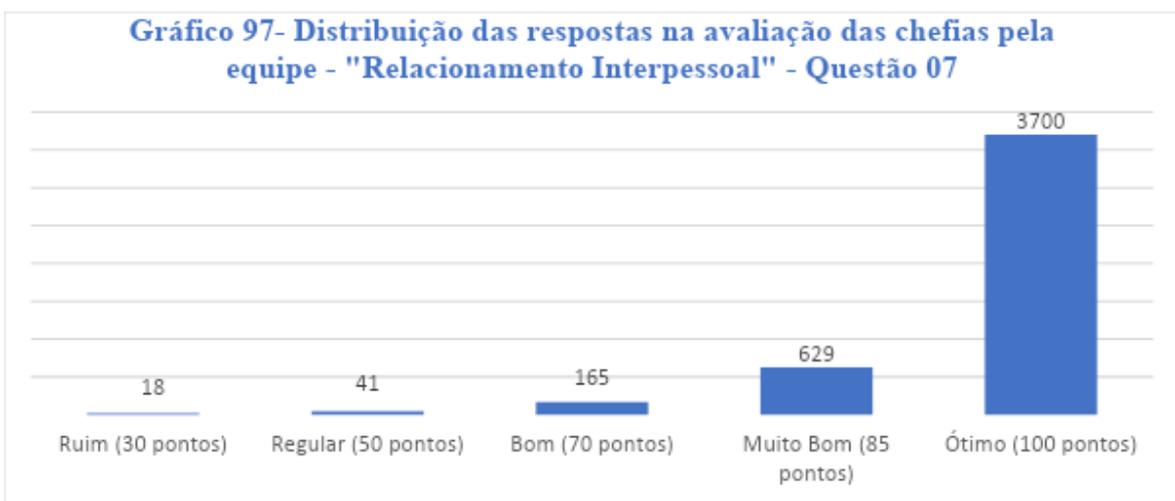
Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Verifica-se que 3807 servidores (83,61%) indicaram desempenho dos seus gestores como “Ótimo”, 548 (12,04%) como “Muito Bom” e 143 (3,14%) como “Bom”, ou seja, 98,79% das respostas indicaram que as chefias avaliadas se relacionam de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças. Já 32 (0,70%) respostas sinalizaram conceito “Regular” e 23 (0,51%) “Ruim”.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

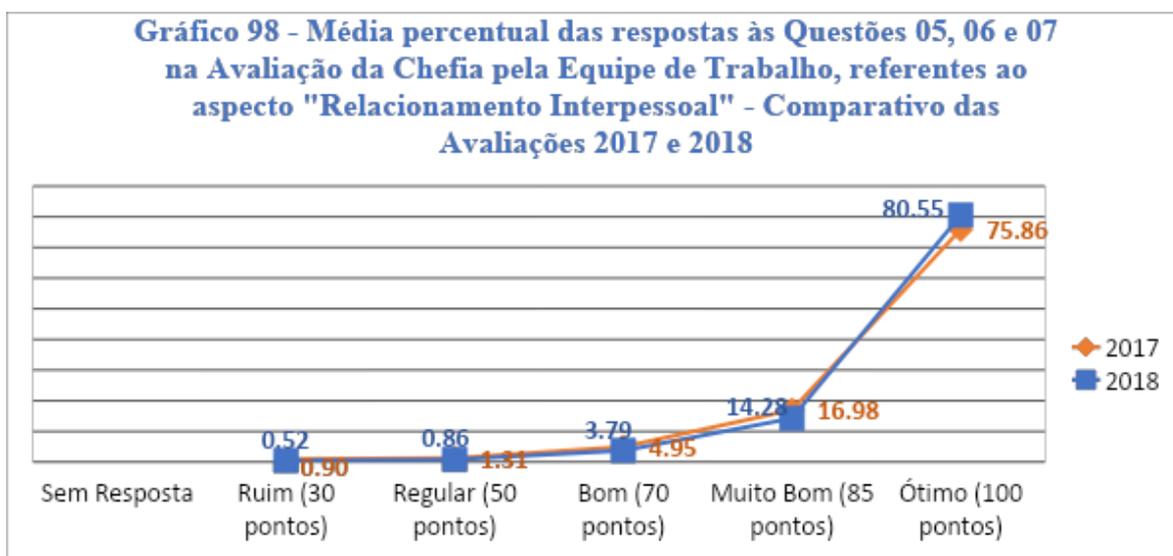
Em relação à questão 06, 3495 (76,76%) respostas sinalizaram desempenho da chefia como “Ótimo”, 774 (17%) como “Muito Bom”, 210 (4,61%) como “Bom”, 44 (0,97%) como “Regular” e 30 (0,66%) como “Ruim”. Assim, 98,37% dos respondentes considera, para esta afirmativa, desempenho das suas chefias acima de 70 pontos. Dessa forma, a maioria dos servidores considera que seus gestores buscam, satisfatoriamente, a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que, em relação à terceira questão que compôs o aspecto “Relacionamento Interpessoal”, a grande maioria dos servidores considerou desempenho das chefias acima dos 70 pontos. Foram 3700 (81,27%) respostas com “Ótimo”, com “Muito Bom” foram 629 (13,81%) e com “Bom” foram 165 (3,62%). Já 41 (0,90%) avaliaram as chefias com conceito “Regular” e 18 (0,40%) com “Ruim”. Esse resultado indica que a maioria dos servidores (98,70%) considerou que seus gestores valorizam o relacionamento interpessoal, são acessíveis para o atendimento de demandas dos seus subordinados e possuem boa atuação na mediação de conflitos, além de respeitarem a diversidade.

No gráfico abaixo segue comparativo das avaliações dos anos 2017 e 2018:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

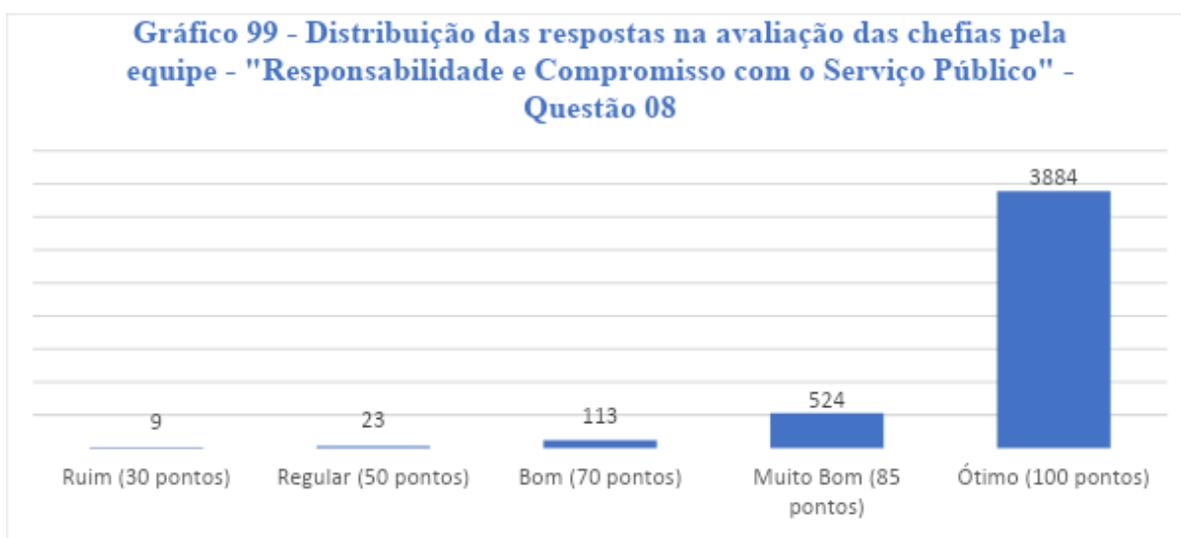
A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Relacionamento Interpessoal” não apresenta diferenças significativas em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018, mantendo um bom desempenho das chefias.

3.4.4. Responsabilidade e compromisso com o serviço público

Para o aspecto “Responsabilidade e compromisso com o serviço público” os servidores consideraram as seguintes afirmativas a fim de avaliar suas respectivas chefias imediatas:

- Questão 08 – “Cumpra a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço”;
- Questão 09 – “Atua com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 99 e 100:

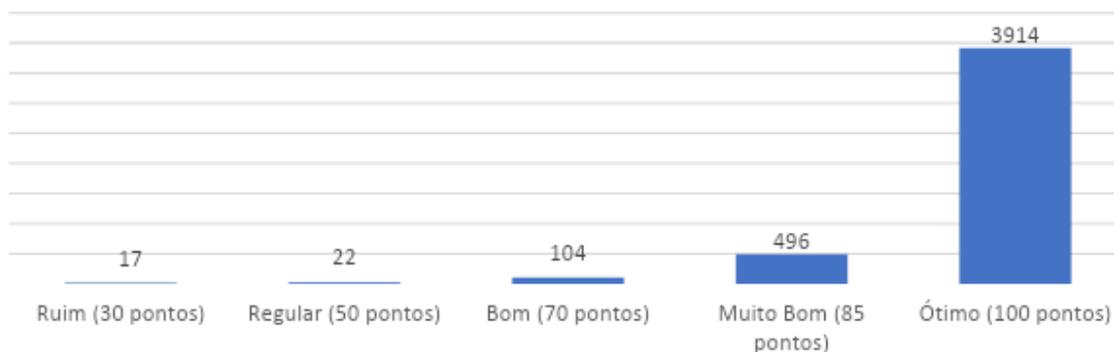


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, no gráfico acima, que 3884 (85,31%) das avaliações indicaram “Ótimo” desempenho das chefias, 524 (11,51%) sinalizaram desempenho “Muito Bom” e 113 (2,48%) apontaram desempenho “Bom”. Já 23 (0,50%) apontaram para o conceito “Regular” e 09 (0,20%) para “Ruim”. Assim, 99,30% das chefias teve desempenho avaliado acima de 70 pontos. Isso evidencia que a quase totalidade dos servidores considera que suas respectivas chefias cumpriram a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando-se a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço.

Abaixo, o Gráfico 100 apresenta os resultados das respostas dadas em relação à questão 09:

Gráfico 100 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 09

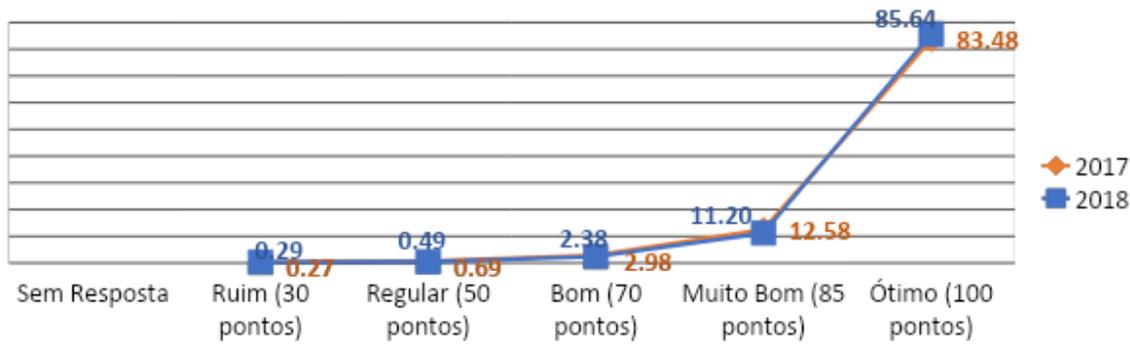


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 3914 (85,97%) respostas indicaram conceito “Ótimo”, 496 (10,89%) “Muito Bom”, 104 (2,28%) “Bom”, 22 (0,48%) “Regular” e 17 (0,37%) “Ruim”. Os resultados apontam, portanto, que para 99,15% dos servidores os seus gestores apresentaram desempenho satisfatório em relação à assimilação das prerrogativas funcionais, da observância aos princípios constitucionais e ao código de ética do servidor público federal.

No gráfico abaixo segue comparativo das avaliações dos anos 2017 e 2018:

Gráfico 101 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

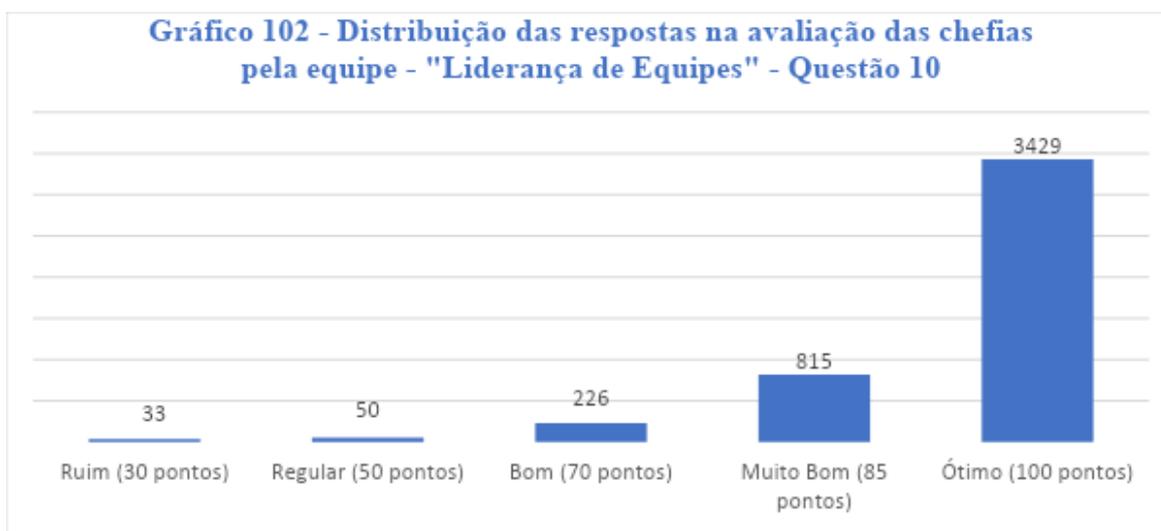
A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” não apresenta diferenças significativas em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018.

3.4.5. Liderança de equipes

Para o aspecto “Liderança de Equipes” os servidores consideraram as seguintes afirmativas a fim de avaliar seus gestores:

- Questão 10 – “Exerce o papel de orientador e busca motivar os membros da equipe, promovendo a sua integração, em clima de igualdade, ressaltando a importância da contribuição de cada um para o alcance dos objetivos institucionais”;
- Questão 11 – “Gerencia conflitos com bom senso e respeito às diferenças, tendo por princípios a impessoalidade e a razoabilidade”.

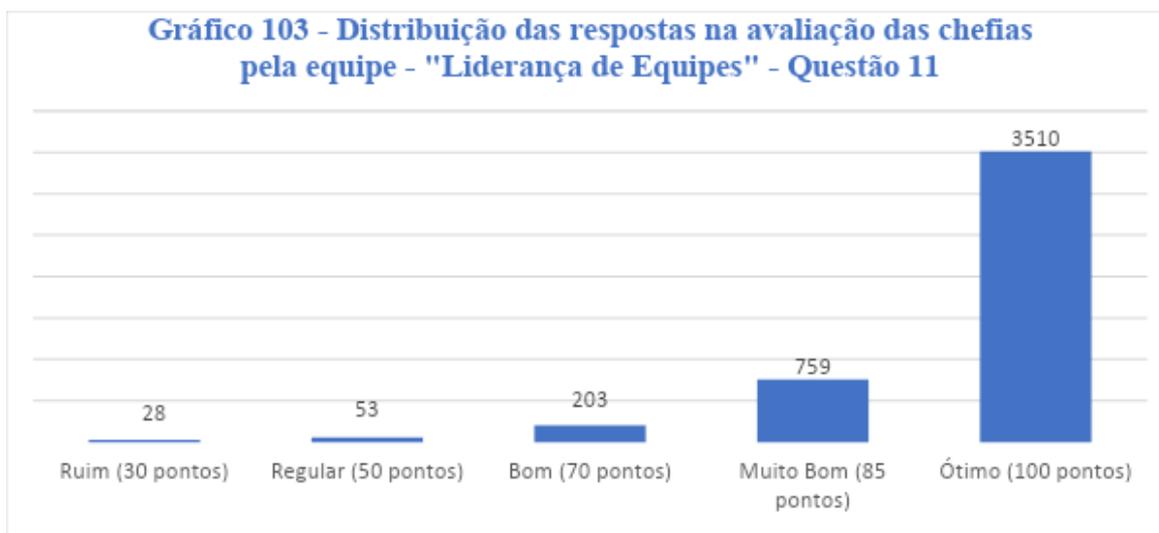
Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 102 e 103:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nota-se que, para este aspecto, 3429 respostas (75,31%) indicaram desempenho “Ótimo”, 815 (17,90%) “Muito Bom” e 226 (4,96%) “Bom”. Já 50 respostas (1,10%) sinalizaram conceito “Regular” e 33 (0,73%) “Ruim”. De acordo com estes resultados, pode-se afirmar que a grande maioria dos servidores

(98,17%) considera que sua chefia reconhece a importância de orientar e incentivar seus subordinados, bem como promove a integração destes, ressaltando a importância de cada um no alcance dos objetivos institucionais.

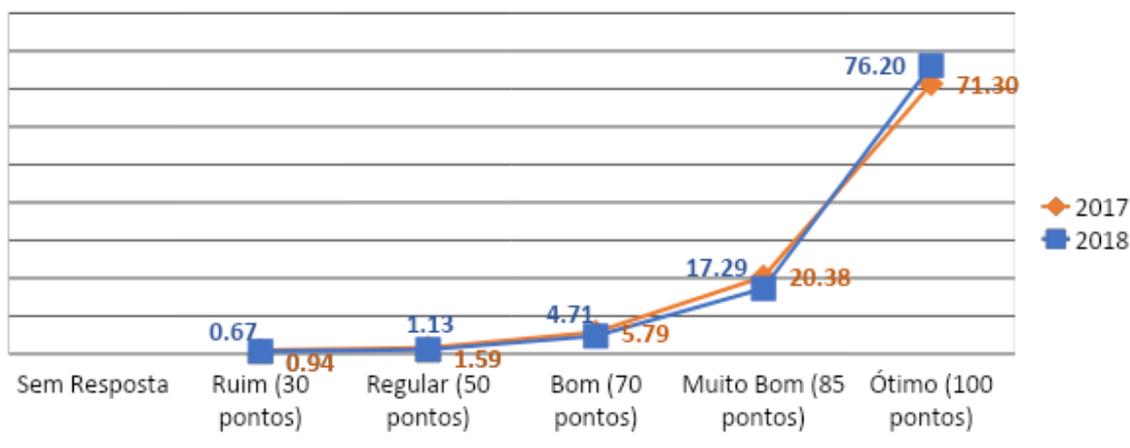


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que, para esta questão, 3510 servidores (77,09%) assinalaram desempenho das suas chefias como “Ótimo”, 759 (16,67%) como “Muito Bom”, 203 (4,46%) como “Bom”, 53 (1,16%) como “Regular” e 28 (0,62%) como “Ruim”. Isso indica que para 98,22% dos respondentes, suas chefias conseguiram gerenciar satisfatoriamente os conflitos da sua equipe, utilizando o bom senso e respeitando as diferenças, tendo por princípios a impessoalidade e a razoabilidade.

Abaixo, o gráfico comparativo entre as avaliações 2017 e 2018 para o aspecto “Liderança de Equipes” nas avaliações das chefias pela equipe de trabalho:

Gráfico 104 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Liderança de Equipes" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

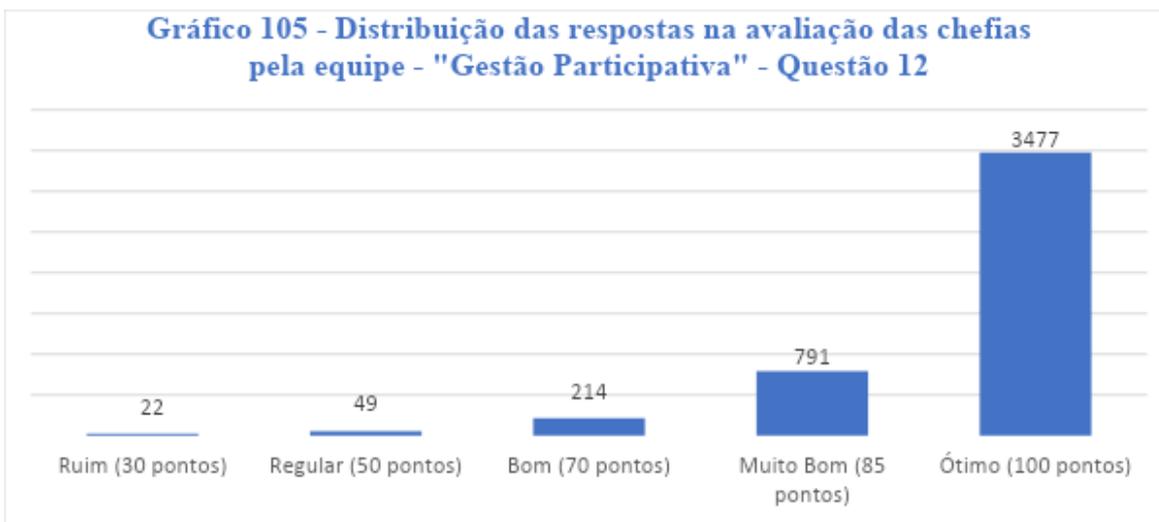
A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Liderança de Equipes” não apresenta grandes variações em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018.

3.4.6. Gestão Participativa

Para o aspecto “Gestão Participativa” os servidores consideraram as seguintes afirmativas na avaliação das chefias:

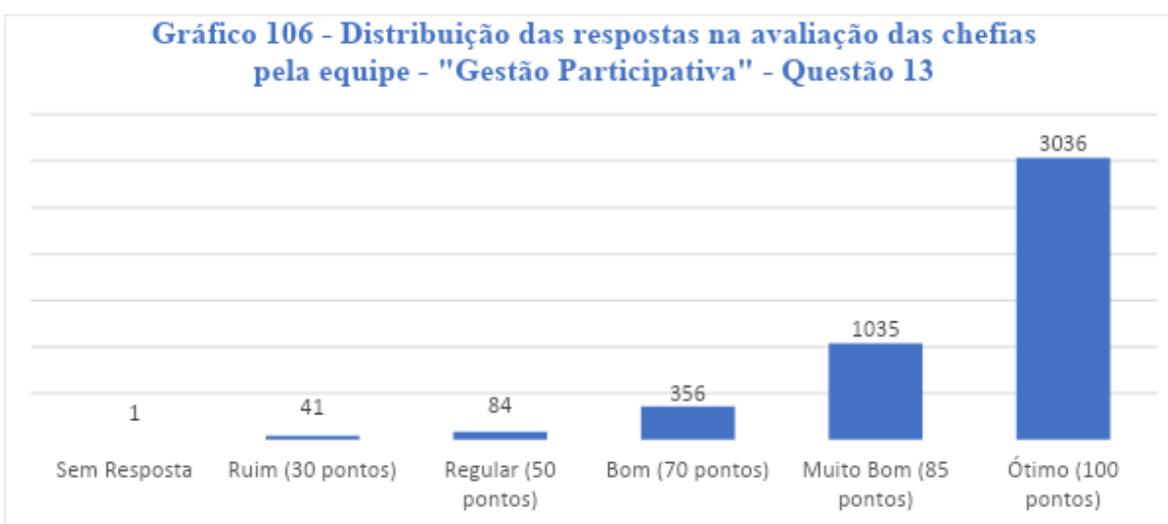
- Questão 12 – “Incentiva o feedback, escutando opiniões e sugestões sobre os processos de trabalho, busca o envolvimento e o comprometimento da equipe na análise, formulação e execução do plano de trabalho”;
- Questão 13 – “Realiza reuniões com sua equipe para acompanhar e avaliar o andamento das atividades/projetos, compreendendo quais tarefas podem ou não ser delegadas, valorizando a habilidade e a qualificação de cada servidor”.

Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 105 e 106:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

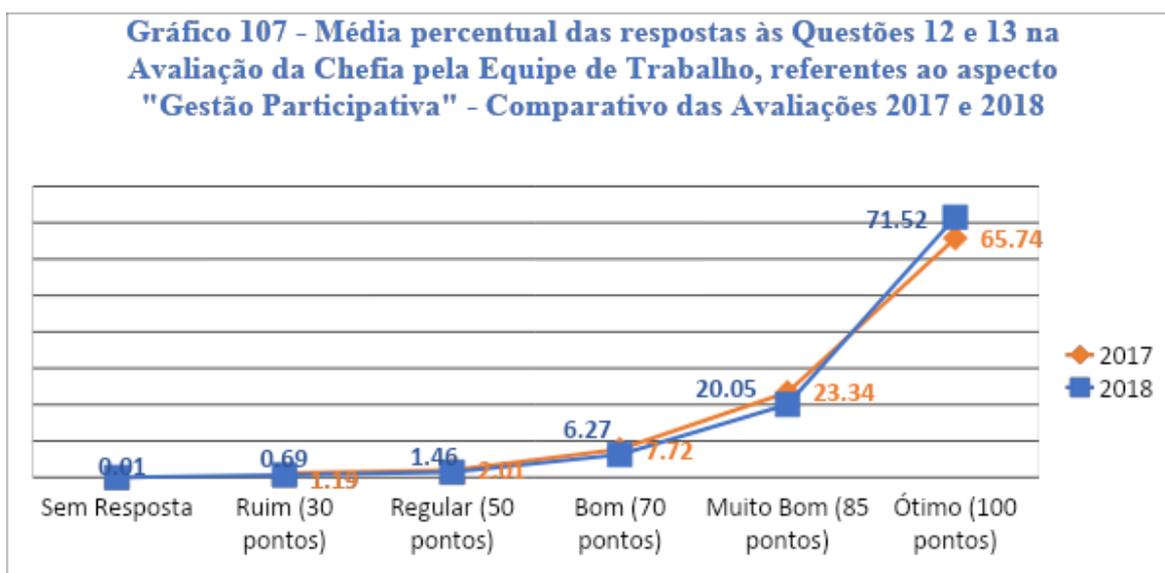
Observa-se que, para este aspecto, os gestores avaliados receberam conceito “Ótimo” em 3477 avaliações (76,37%), em 791 (17,37%) receberam “Muito Bom”, em 214 (4,70%) “Bom”, em 49 (1,08%) “Regular” e em 22 (0,48%) “Ruim”. De acordo com a distribuição das respostas, a grande maioria das respostas (98,44%) indica que os gestores desenvolvem seu trabalho com foco nas equipes, incentivam o feedback, escutam opiniões e sugestões sobre os processos de trabalho, e buscam o envolvimento e o comprometimento da equipe na análise, formulação e execução do plano de trabalho.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 3036 servidores (66,68%) avaliaram suas chefias com conceito “Ótimo”, 1035 (22,73%) com “Muito Bom”, 356 (7,82%) com “Bom”, 84 (1,85) com “Regular” e 41 (0,90%) com “Ruim”. Este resultado indica que a maioria dos gestores é considerada com desempenho satisfatório em relação a esta afirmativa. Destarte, infere-se que os servidores, em sua maioria (97,23%), consideram que suas chefias realizam reuniões com a equipe para acompanhar e avaliar o andamento do trabalho desenvolvido, compreendem as tarefas que podem ser delegadas aos membros da equipe e valorizam as habilidades e qualificações dos servidores da sua equipe. Para esta questão, 01 (um) formulário (0,02%) não registrou resposta⁶.

O gráfico abaixo demonstra o comparativo de 2017 e 2018 em relação a este aspecto:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Gestão Participativa” não apresenta grandes variações em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018. Entretanto, apesar de não apresentar uma diferença expressiva, nota-se uma variação positiva com o aumento de 5,78% nas respostas “Ótimo”.

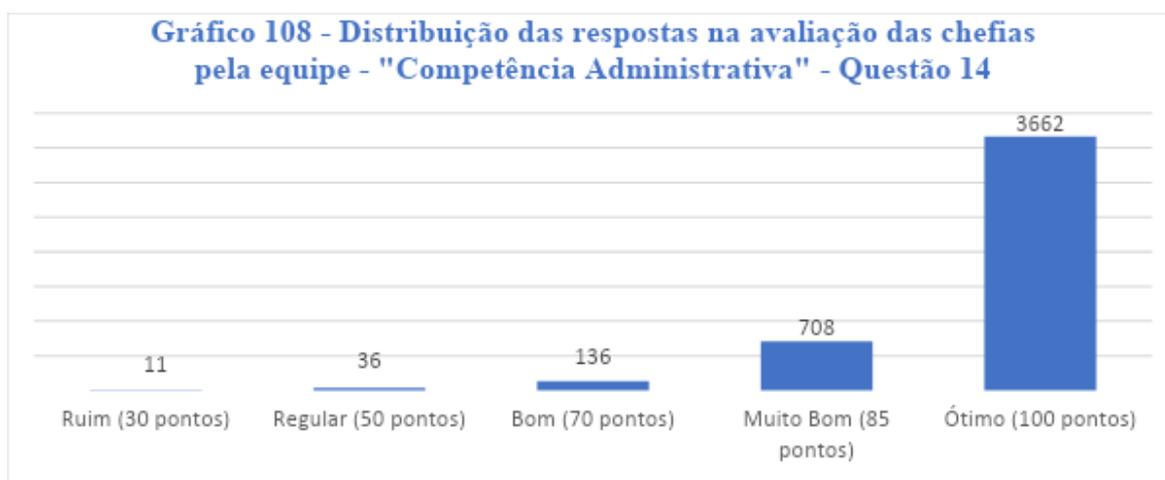
⁶ Realça-se que erros no sistema de não registro de respostas têm sido corrigido desde a implantação do PESPAD. O erro foi comunicado aos setores responsáveis para que possa ser solucionado.

3.4.7. Competência Administrativa

Neste aspecto, os servidores deveriam avaliar o desempenho de seus gestores a partir das seguintes afirmativas:

- Questão 14 – “Apresenta conhecimentos inerentes à função que ocupa e aos processos de trabalho nos quais está inserida”;
- Questão 15 – “Conhece a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho”.

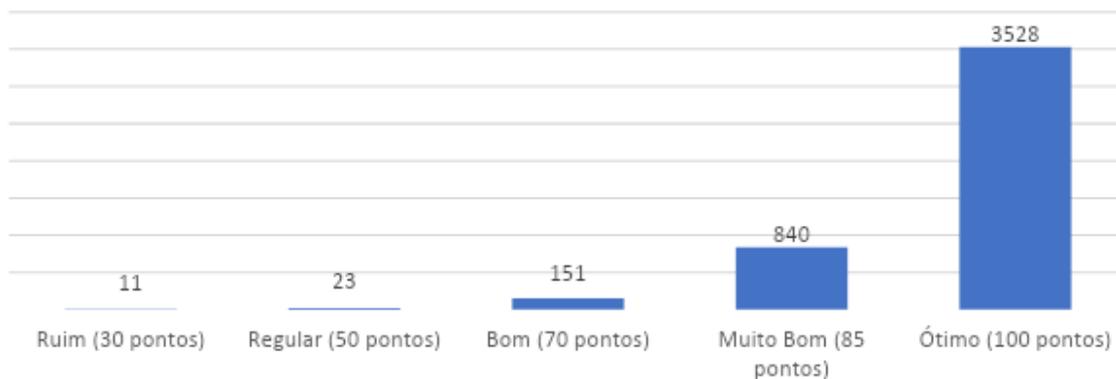
Os resultados estão apresentados a seguir, nos Gráficos 108 e 109:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nota-se, pelo gráfico acima, que 3662 servidores (80,43%) avaliaram os gestores com “Ótimo”, 708 (15,55%) com “Muito Bom”, 136 (2,99%) com “Bom”, 36 (0,79%) com “Regular” e 11 (0,24%) com “Ruim”. Os resultados indicam que os servidores, em sua grande maioria (98,97%), consideram que suas chefias apresentam conhecimentos inerentes à função gerencial e aos processos de trabalho nos quais estão envolvidos.

Gráfico 109 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Competência Administrativa" - Questão 15

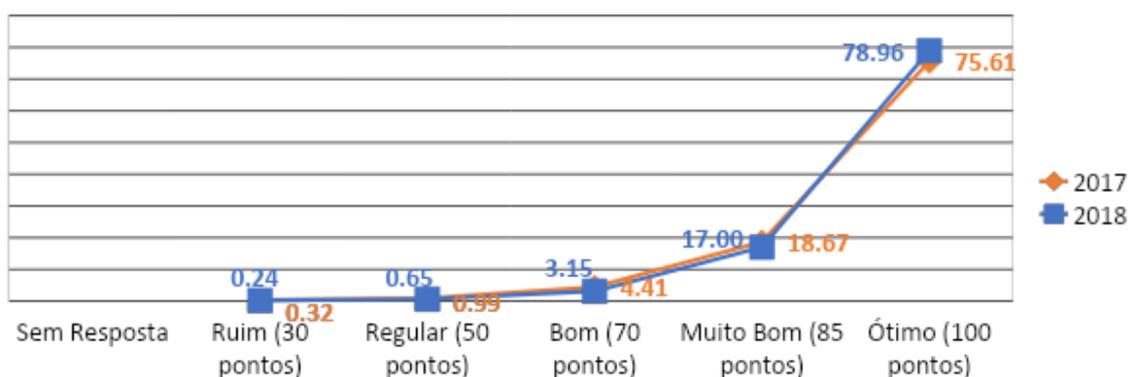


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 3528 respostas (77,49%) indicaram desempenho das chefias como “Ótimo”, 840 (18,45%) como “Muito Bom”, 151 (3,32%) como “Bom”, 23 (0,50%) como “Regular” 11 (0,24%) como “Ruim”. Este resultado indica que, na percepção de 99,26% dos servidores, suas chefias possuem satisfatória assimilação da legislação, das normas e das diretrizes que regulamentam os processos de trabalho.

Abaixo, gráfico comparativo do presente aspecto entre os anos 2017 e 2018:

Gráfico 110 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Competência Administrativa" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

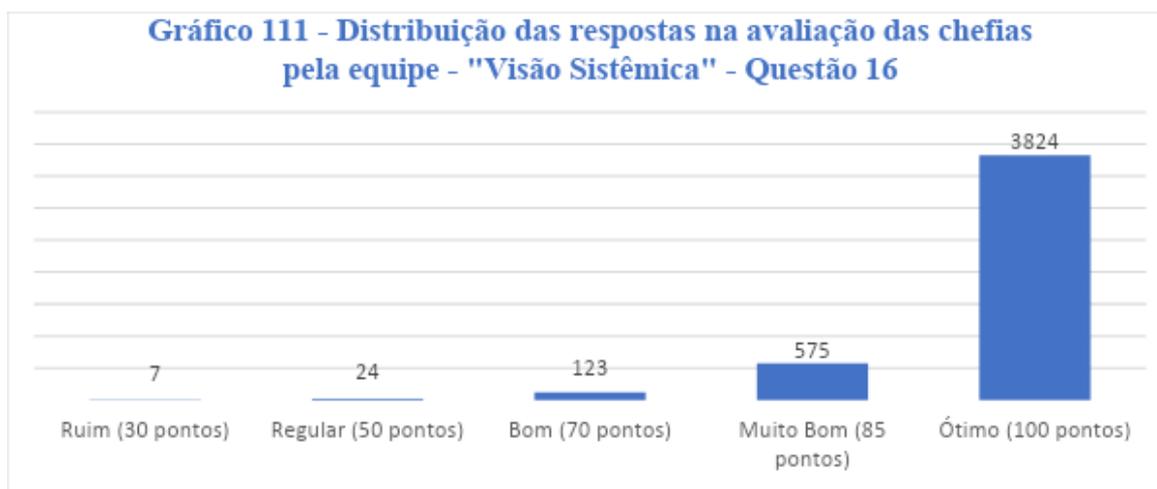
A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Competência Administrativa” não apresenta grandes variações em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018.

3.4.8. Visão sistêmica

As questões 16 e 17 dos formulários de avaliação da chefia pela equipe de trabalho visavam ao aspecto “Visão Sistêmica”, a partir das seguintes afirmativas:

- Questão 16 – “Percebe que o seu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG”;
- Questão 17 – “Contribui no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 111 e 112:

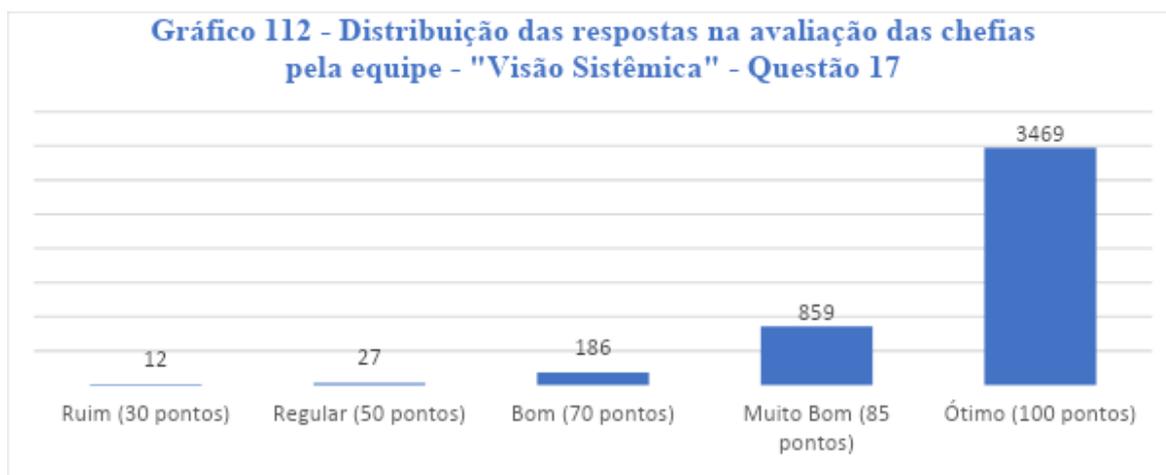


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 3824 servidores (83,99%) assinalaram o desempenho das suas chefias como “Ótimo”, 575 (12,63%) como “Muito Bom” e 123 (2,70%) como “Bom”. Já para 24 servidores (0,53%), as chefias tiveram desempenho “Regular” e para 07

(0,15%) o desempenho foi “Ruim”. Isso evidencia que os gestores obtiveram, em 2018, uma satisfatória percepção de que o seu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG, na visão da maioria (99,32%) dos seus subordinados.

Abaixo, o Gráfico 112 apresenta os resultados das respostas dadas em relação à questão 17:

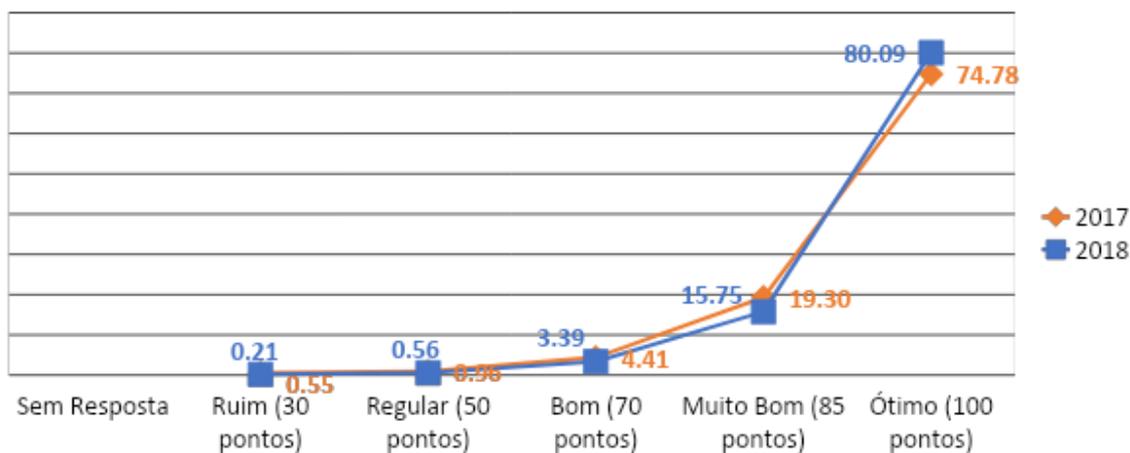


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

No que concerne à questão 17, os respondentes avaliaram a contribuição das suas chefias no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão. Observa-se que a grande maioria dos respondentes (99,15%) assinalou desempenho satisfatório dos seus gestores para esta questão, ou seja, desempenho acima de 70 pontos. 3469 servidores (76,19%) assinalaram desempenho das chefias como “Ótimo”, 859 (18,87%) como “Muito Bom”, 186 (4,09%) como “Bom”. Já 27 (0,59%) consideraram que as chefias apresentaram desempenho “Regular” e 12 (0,26%) consideraram “Ruim”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Visão Sistêmica” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2017 e 2018:

Gráfico 113 - Média percentual das respostas às Questões 16 e 17 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

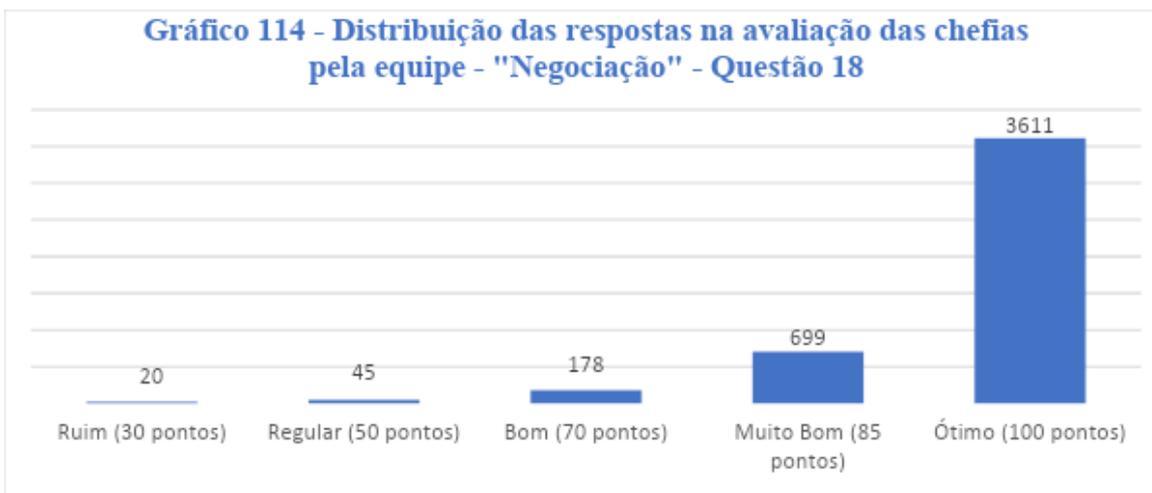
O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2017 e 2018. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas. Destaca-se apenas uma pequena variação positiva em relação ao desempenho “Ótimo”, com aumento de 5,31%.

3.4.9. Negociação

O aspecto “Negociação” foi avaliado pelos servidores, que deveriam refletir sobre as seguintes afirmativas, em relação ao desempenho dos seus gestores:

- Questão 18 – “Estabelece acordos, por meio da negociação, com empenho, impessoalidade, razoabilidade, lealdade e boa-fé, respeitando diferentes pontos de vista”;
- Questão 19 – “Esforça-se para identificar os interesses dos envolvidos na negociação, a fim de buscar as melhores alternativas para um acordo”.

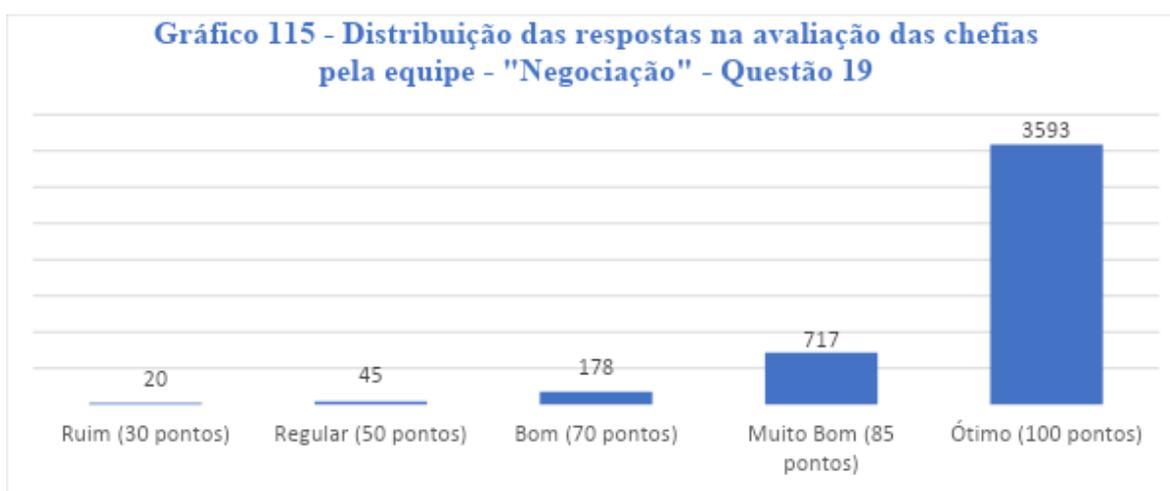
Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 114 e 115:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Para esta questão, nota-se que 3611 servidores (79,31%) avaliaram o desempenho das suas chefias como “Ótimo”, 699 (15,35%) como “Muito Bom” e 178 (3,91%) como “Bom”. Já 45 (0,99%) consideraram o desempenho dos gestores “Regular” e 20 (0,44%) “Ruim”. Infere-se, pelos resultados, que os gestores têm se empenhado no estabelecimento de acordos através de negociações, agindo com impessoalidade, razoabilidade, lealdade e boa-fé, e respeitando os diferentes pontos de vista, de acordo com a avaliação da maioria dos seus subordinados (98,57%).

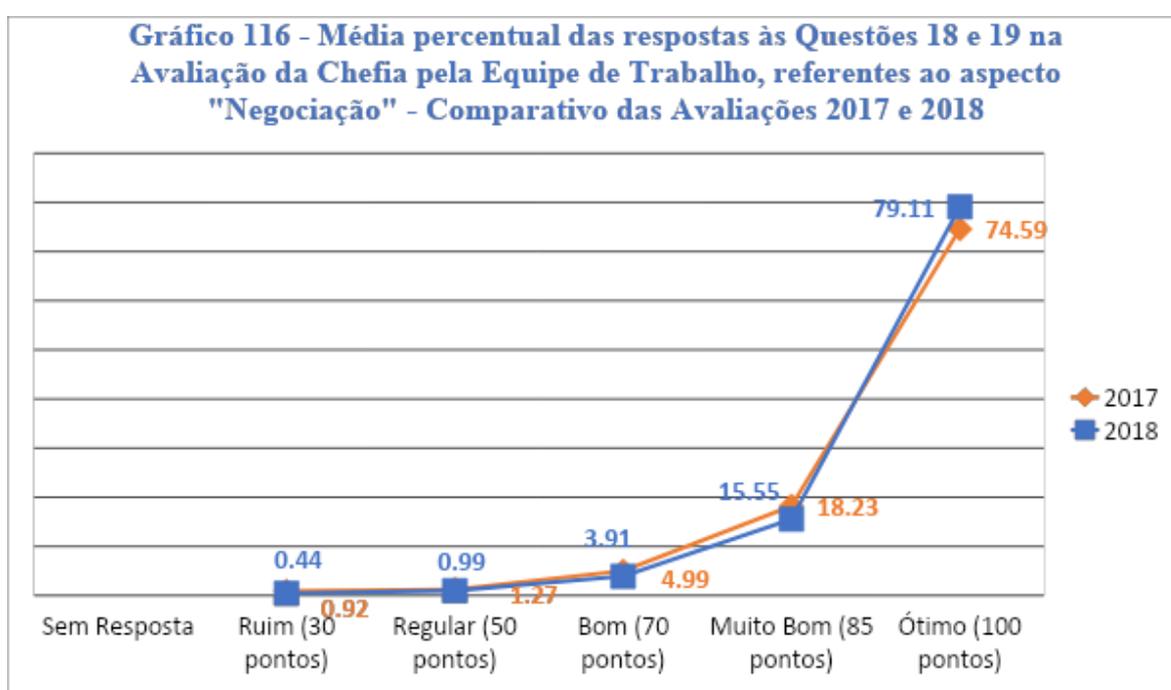
A distribuição das respostas para a questão 19 estão representadas no gráfico abaixo:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Para este item, nota-se que 3593 servidores (78,91%) avaliaram o desempenho dos seus gestores como “Ótimo”, 717 (15,75%) como “Muito Bom” e 178 (3,91%) como “Bom”. Já 45 (0,99%) consideraram o desempenho apresentado por suas chefias para esta questão como “Regular” e 20 (0,44%) como “Ruim”. Isso indica que a maioria dos servidores (98,57%) considera que suas chefias são capazes de identificar interesses e de buscar as melhores alternativas para realizar acordos.

O gráfico abaixo demonstra o comparativo das avaliações de 2017 e 2018 no aspecto “Negociação”:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

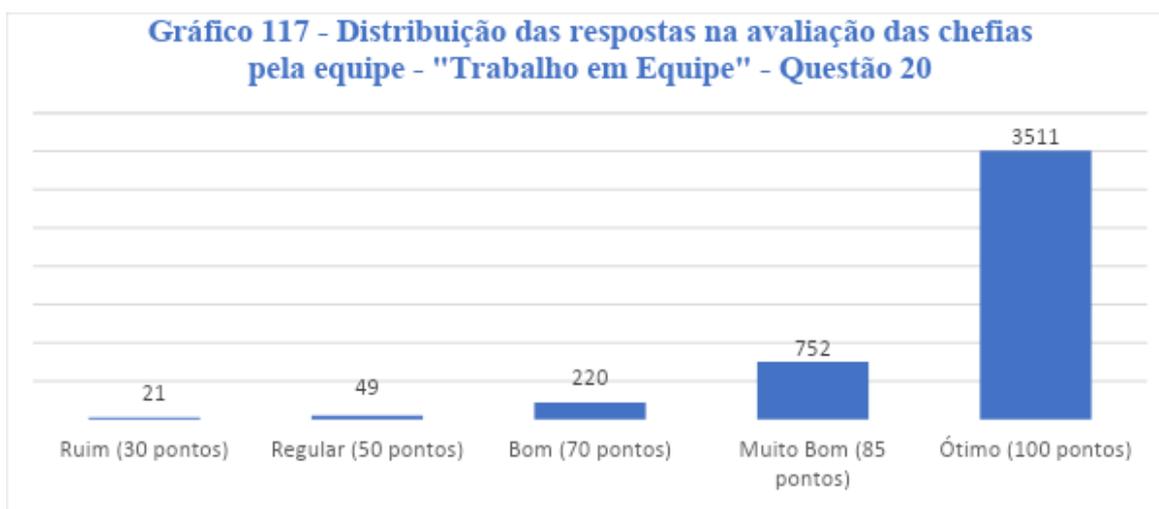
A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Negociação”, nas avaliações das chefias pela equipe de trabalho, não apresenta grandes variações em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018.

3.4.10. Trabalho em Equipe

Para o aspecto “Trabalho em Equipe” os servidores consideraram as seguintes afirmativas a fim de avaliar os seus gestores:

- Questão 20 – “Compartilha com a equipe ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões e orientações superiores, dentre outras) e conhecimento”;
- Questão 21 – “Sabe ouvir posições contrárias, está disposta a cooperar e acata sugestões da equipe”.

O gráfico abaixo demonstra a distribuição das respostas para a questão 20:

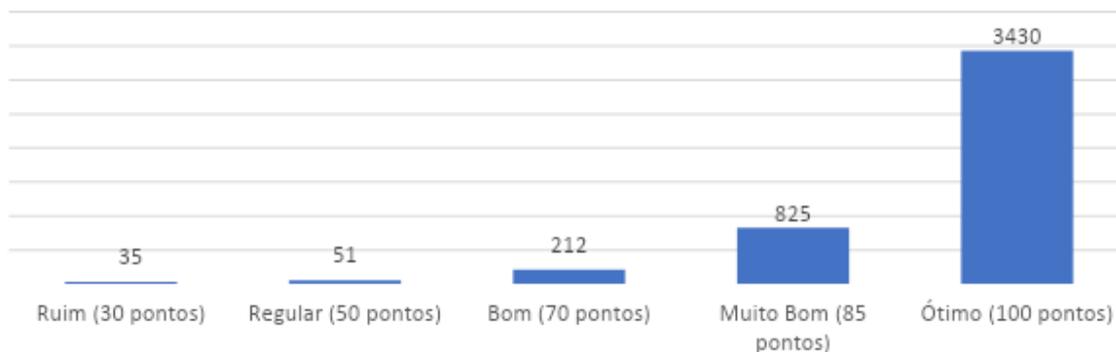


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 3511 servidores (77,11%) assinalaram o desempenho das suas chefias neste aspecto como “Ótimo”, 752 (16,52%) como “Muito Bom” e 220 (4,83%) como “Bom”. Já 49 servidores (1,08%) consideraram o desempenho dos gestores para a presente questão como “Regular” e 21 (0,46%) como “Ruim”. Isso evidencia que o desempenho dos gestores foi considerado, pela maioria dos respondentes (98,46%), satisfatório no que diz respeito ao compartilhamento de ideias, sugestões, dados e informações com a equipe.

Abaixo, o Gráfico 118 apresenta os resultados das respostas dadas em relação à questão 21:

Gráfico 118 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Trabalho em Equipe" - Questão 21

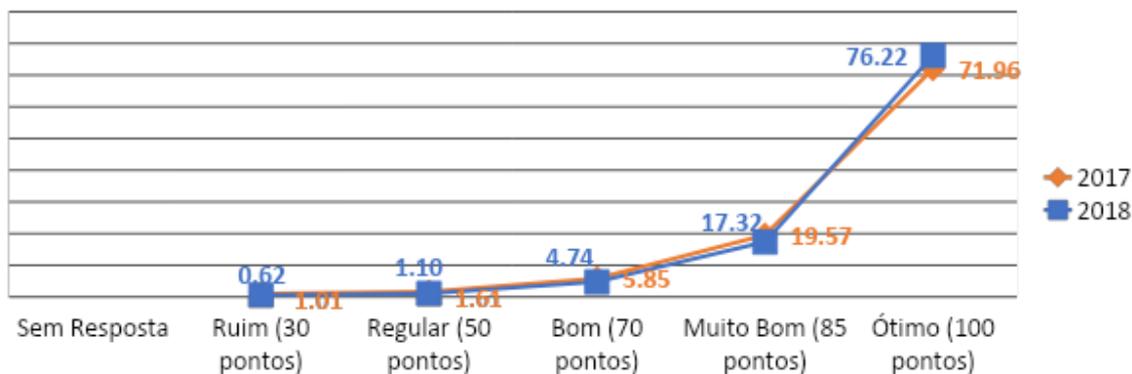


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Identifica-se, a partir da análise do gráfico representado acima, que a maioria dos servidores (98,11%) considerou que seus gestores, ao longo de 2018, souberam ouvir posições contrárias e sentiram-se dispostos a cooperar com a equipe, de maneira satisfatória. 3430 (75,33%) consideraram o desempenho dos seus gestores em relação a esta afirmativa como "Ótimo", 825 (18,12%) como "Muito Bom", 212 (4,66%) como "Bom". Já 51 (1,12%) consideraram que suas chefias tiveram desempenho "Regular" e 35 (0,77%) avaliaram o desempenho dos seus chefes como "Ruim".

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto "Trabalho em Equipe" entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2017 e 2018:

Gráfico 119 - Média percentual das respostas às Questões 20 e 21 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

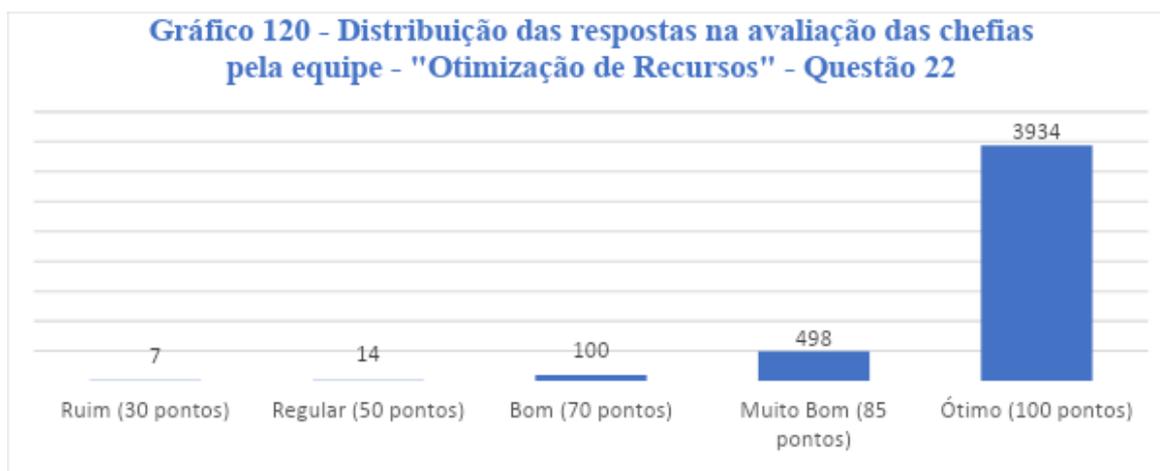
O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Trabalho em Equipe” nas avaliações das chefias pela equipe de trabalho dos anos 2017 e 2018. É possível perceber que não há diferenças significativas entre os resultados nos anos comparados.

3.4.11. Otimização de recursos

O aspecto “Otimização de Recursos” foi avaliado a partir da reflexão dos servidores em relação ao desempenho dos seus gestores a partir das duas últimas questões que compuseram o formulário de avaliação das chefias pela equipe:

- Questão 22 – “Atua com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações e adota procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos”;
- Questão 23 – “Está atenta às condições de trabalho da sua área e busca viabilizar as melhorias necessárias ao desempenho da sua equipe”.

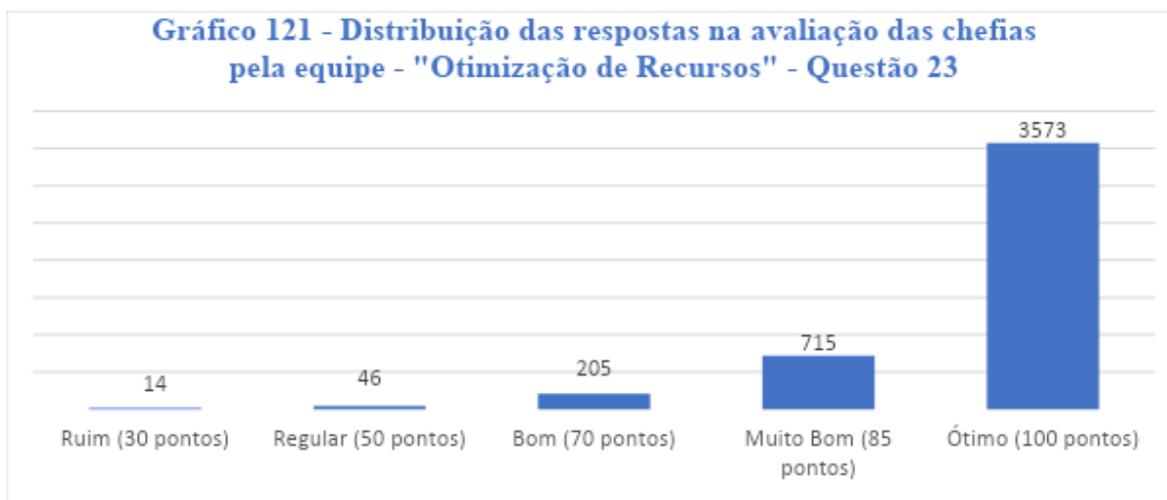
Os resultados obtidos destas questões estão representados abaixo pelos Gráficos 120 e 121, respectivamente:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 3934 servidores (86,40%) apontaram o desempenho das suas chefias como “Ótimo”, 498 (10,94%) como “Muito Bom”, 100 (2,20%) como “Bom”, 14 (0,31%) como “Regular” e 07 (0,15%) como “Ruim”. Este resultado demonstra que, na

percepção da maioria dos servidores (99,54%), os gestores possuem uma atuação visando o zelo e a conservação na utilização de equipamentos e instalações e a preocupação com o aproveitamento dos recursos da Instituição.

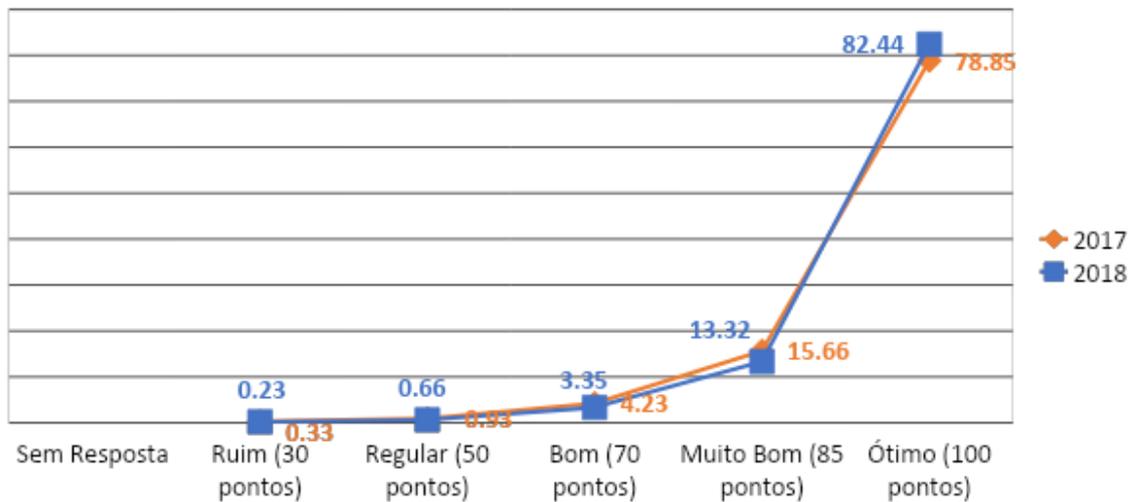


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que, para esta última questão do formulário de avaliação da chefia pela equipe de trabalho que 3573 servidores (78,48%) apontaram desempenho dos seus gestores como “Ótimo”, 715 (15,70%) como “Muito Bom”, 205 (4,50%) como “Bom”, 46 (1,01%) como “Regular” e 14 (0,31%) como “Ruim”. Este resultado demonstra que os respondentes, em sua maioria (98,68%), consideram que suas chefias estão inteiradas sobre as condições de trabalho buscando sempre as melhorias necessárias para o bom andamento dos processos de trabalho e para o desempenho da equipe na qual estão inseridos.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2017 e 2018 sobre o aspecto “Otimização de Recursos”:

Gráfico 122 - Média percentual das respostas às Questões 22 e 23 na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações das chefias pela equipe de trabalho, nos anos 2017 e 2018. Nota-se que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

3.4.12. Resultados obtidos na Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho: comparativo entre aspectos abordados

Foi apresentada, nos tópicos acima, a distribuição das respostas dadas pelos 4553 servidores respondentes dos formulários de avaliação da chefia pela equipe de trabalho, no processo de Avaliação de Desempenho referente ao ano de 2018, separadas por cada uma das 23 questões que compuseram este formulário. A tabela abaixo contempla a distribuição das respostas assinaladas pelos 4553 respondentes, separada pelos aspectos abordados:

Tabela 8 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho - Avaliação de Desempenho 2018

	Sem Resposta	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	TOTAL
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS		31	62	288	1469	7256	9106
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA		50	94	409	1663	6890	9106
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL		71	117	518	1951	11002	13659
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO		26	45	217	1020	7798	9106
LIDERANÇA DE EQUIPES		61	103	429	1574	6939	9106
GESTÃO PARTICIPATIVA	1	63	133	570	1826	6513	9106
COMPETÊNCIA ADMINISTRATIVA		22	59	287	1548	7190	9106
VISÃO SISTÊMICA		19	51	309	1434	7293	9106
NEGOCIAÇÃO		40	90	356	1416	7204	9106
TRABALHO EM EQUIPE		56	100	432	1577	6941	9106
OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS		21	60	305	1213	7507	9106
TOTAL	1	460	914	4120	16691	82533	104719

Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, pela tabela acima, que as respostas prevalecentes são aquelas que indicam desempenho superior a 85 pontos, ou seja, desempenho “Ótimo” ou “Muito Bom”. Estas somam 99224 (94,75%), de um total de 104719 respostas fornecidas pelos servidores nos formulários de avaliação da chefia pela equipe de trabalho. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 82533 respostas, ou seja, 78,81% das respostas dadas pelos servidores indicaram desempenho “Ótimo” de suas chefias. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 16691 respostas. Assim, 15,94% das respostas dadas pelos servidores na avaliação das suas chefias sinalizam desempenho “Muito Bom”. Já 4120 respostas assinaladas indicaram desempenho “Bom”, o que representa 3,93% destas. A representatividade das respostas que apontam para um desempenho inferior aos 70 pontos, isso é,

desempenho “Regular” ou “Ruim”, junto à única questão “Sem Respostas” é muito baixa. Somadas, representam 1,32% das respostas.

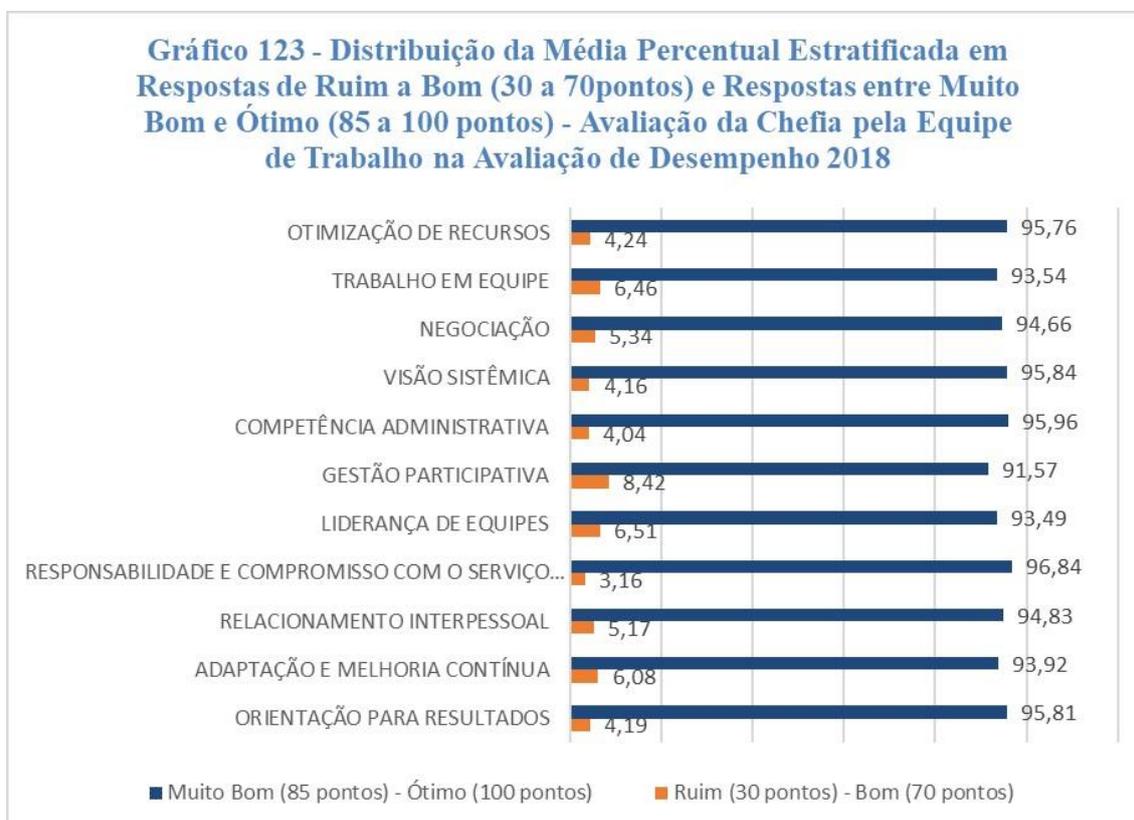
O aspecto que apresentou mais respostas “Ótimo”, na avaliação da chefia pela equipe de trabalho, foi “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”. Este aspecto obteve 85,64% das respostas indicando desempenho “Ótimo”. Em seguida encontra-se o aspecto “Otimização de Recursos”, cujas respostas “Ótimo” alcançaram 82,44%. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Gestão Participativa”, com 71,52% das respostas, seguido do aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, com 75,66%. Ressalta-se que em todos os aspectos, o indicador “Ótimo” representa mais de 70% das respostas.

Já entre aqueles que somaram maior porcentagem de desempenho “Ruim” e “Regular” estão os aspectos “Gestão Participativa”, com 2,15% das respostas entre 30 e 50 pontos, seguido de “Liderança de Equipes”, com 1,80% das respostas indicando desempenho “Ruim” ou “Regular”. Realça-se que o aspecto “Gestão Participativa” também foi o que recebeu menos respostas “Ótimo”. A tabela abaixo apresenta a porcentagem obtida na distribuição percentual das respostas, para cada um dos aspectos trabalhados:

Tabela 9 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho, por Aspecto - Avaliação Desempenho 2018						
ASPECTOS	Sem Resposta	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS		0,35	0,68	3,16	16,13	79,68
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA		0,55	1,04	4,49	18,26	75,66
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL		0,52	0,86	3,79	14,28	80,55
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO		0,29	0,49	2,38	11,20	85,64
LIDERANÇA DE EQUIPES		0,67	1,13	4,71	17,29	76,20
GESTÃO PARTICIPATIVA	0,01	0,69	1,46	6,27	20,05	71,52
COMPETÊNCIA ADMINISTRATIVA		0,24	0,65	3,15	17,00	78,96
VISÃO SISTÊMICA		0,21	0,56	3,39	15,75	80,09
NEGOCIAÇÃO		0,44	0,99	3,91	15,55	79,11
TRABALHO EM EQUIPE		0,62	1,10	4,74	17,32	76,22
OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS		0,23	0,66	3,35	13,32	82,44

Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

O gráfico abaixo representa os resultados demonstrados na tabela acima, estratificados em dois níveis: a soma das categorias “Ruim”, “Regular” e “Bom” e a soma das categorias “Muito Bom” e Ótimo”:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

A partir da estratificação das respostas em dois níveis, ou seja, desempenho entre 30 e 70 e desempenho acima dos 85 pontos, evidencia-se que os aspectos “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” e “Competência Administrativa” foram os dois mais bem avaliados com “Ótimo” e “Muito Bom”. Os aspectos “Gestão Participativa”, “Liderança de Equipe”, “Trabalho em Equipe” e “Adaptação e Melhoria Contínua”, apesar de mais de 91% das respostas indicarem desempenho acima dos 85 pontos, foram aspectos que receberam maior porcentagem (acima de 6%) das respostas entre “Ruim” e “Bom”. Dessa forma, são aspectos que merecem maior atenção por parte da comunidade UFMG, em especial da gestão de pessoas da Universidade, bem como indicam necessidade de ações da comunidade universitária para a melhoria do desempenho dos gestores nestes aspectos.

3.5. Resultados da Avaliação da Equipe de Trabalho

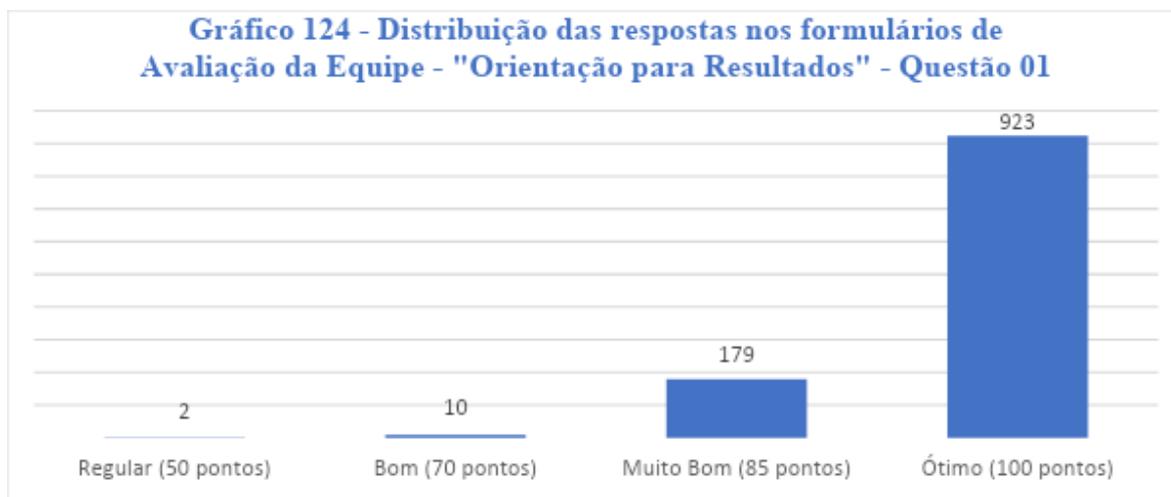
Neste tópico serão analisadas as respostas das 1114 equipes de trabalho que participaram do processo de Avaliação de Desempenho. A seguir, são apresentados os resultados obtidos para cada aspecto avaliado.

3.5.1. Orientação para resultados

Neste aspecto, os servidores pontuaram o desempenho das suas equipes refletindo sobre a seguinte afirmativa:

- Questão 01 – “Realizamos nossas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho”.

O resultado desta resposta encontra-se no Gráfico 124:

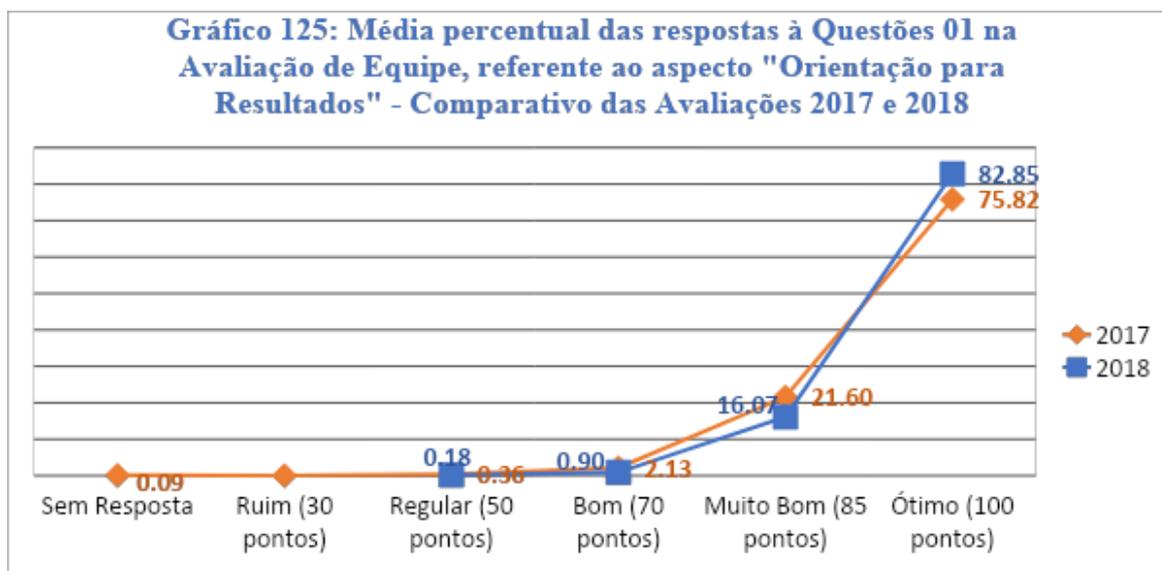


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Destaca-se que, do total de 1114 equipes avaliadas, 923 (82,85%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 179 (16,07%) receberam “Muito Bom”, 10 (0,90%) tiveram desempenho “Bom” e 02 (0,18%) foram avaliadas com conceito “Regular”. Nenhuma equipe recebeu conceito “Ruim” para esta questão. Assim, entende-se que as equipes, na sua grande maioria (99,82%), desempenharam satisfatoriamente suas funções, ao

longo do ano 2018, com comprometimento em relação aos prazos, à precisão e à qualidade do trabalho prestado, conforme definido em metas pré-estabelecidas.

Abaixo, segue gráfico comparativo entre a distribuição das respostas para este aspecto nos anos de 2017 e 2018:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido no aspecto “Orientação para Resultados”, nas avaliações dos anos 2017 e 2018. Destaca-se uma variação positiva no conceito “Ótimo”, com aumento de 7,03% em relação a 2017. Entretanto, nota-se que não há maiores diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

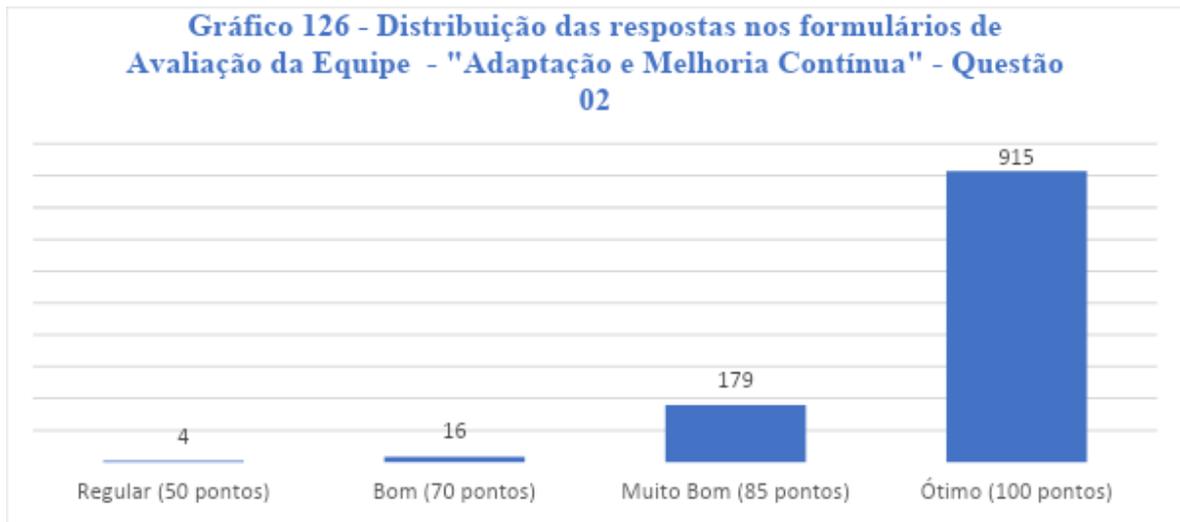
3.5.2. Adaptação e melhoria contínua

Neste aspecto, os servidores avaliaram o desempenho da sua equipe de trabalho refletindo sobre as seguintes afirmativas:

- Questão 02 – “Demonstramos disposição para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, adaptando-nos às necessidades e mudanças na rotina do nosso trabalho”;

- Questão 03 – “Somos preocupados com o nosso desenvolvimento, buscando continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados com a nossa área de trabalho e com o funcionamento da UFMG”.

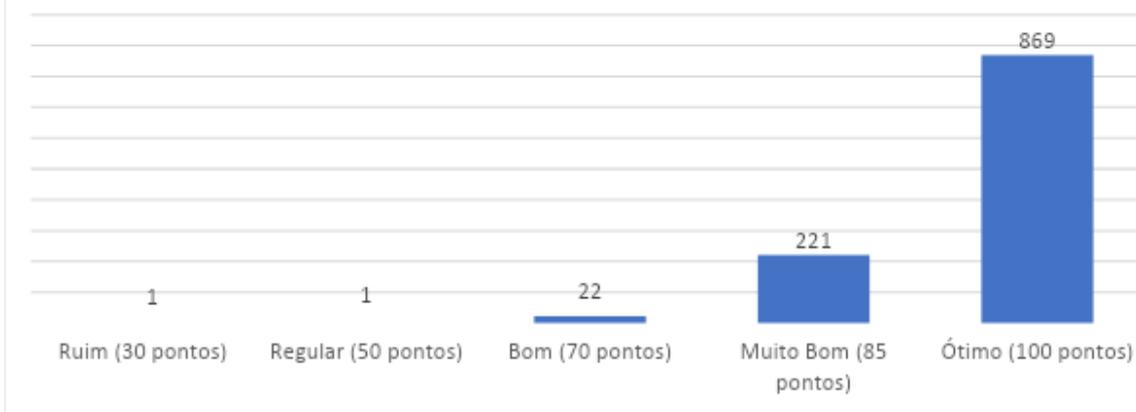
Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 126 e 127:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

É possível verificar, no gráfico acima, que em relação à questão 02 há, também, um predomínio de equipes avaliadas acima de 70 pontos, isto é, 99,64% das respostas encontradas. Em relação a esta questão, encontrou-se que 915 equipes (82,14%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 179 (16,07%) foram avaliadas com desempenho “Muito Bom”, 16 (1,43%) obtiveram conceito “Bom” e 04 (0,36%) foram avaliadas com “Regular”. Destarte, a avaliação da maioria das equipes reflete que seus membros possuem disposição para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, e conseguiu se adaptar às necessidades e mudanças na rotina de seu trabalho.

Gráfico 127- Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03

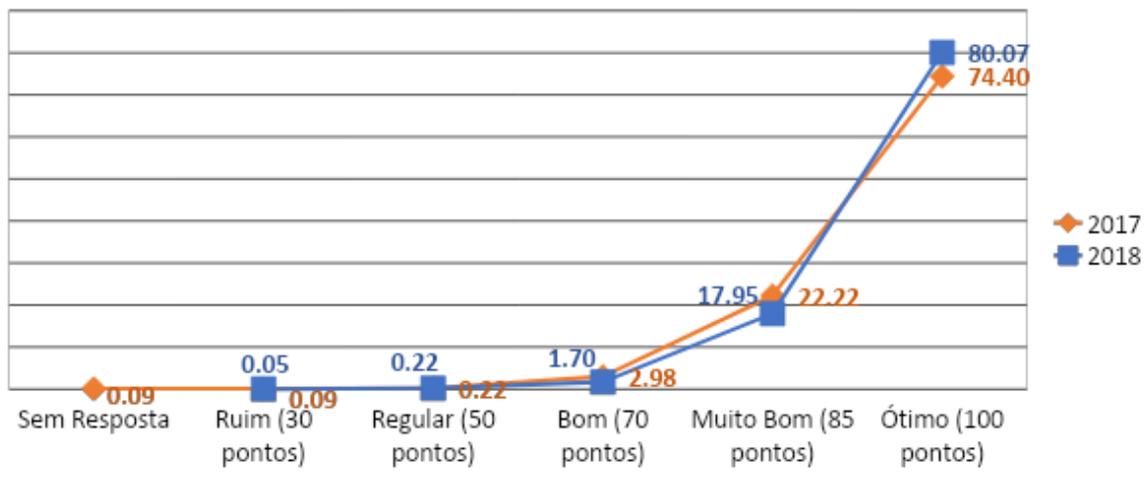


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nessa questão da avaliação também se observa um predomínio de respostas com desempenho acima de 70 pontos. Isso indica que, na percepção dos integrantes das equipes avaliadas, a grande maioria (99,82%) preocupou-se com seu desenvolvimento e buscou continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados à área de trabalho e com o funcionamento da UFMG, ao longo de 2018. Nota-se, no gráfico, que 869 equipes (78,01%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 221 (19,84%) foram avaliadas com conceito “Muito Bom”, 22 (1,97%) tiveram desempenho avaliado como “Bom”, 01 (0,09%) foi avaliada com “Regular” e 01 (0,09%) com “Ruim”.

Destarte, somando-se as respostas obtidas para as duas questões que compuseram o aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, na avaliação dos servidores pelas chefias referente ao ano de 2018, encontra-se que 99,72% das respostas ficaram acima de 70 pontos e apenas 0,27% abaixo, conforme demonstrado no gráfico abaixo:

Gráfico 128 - Média percentual das respostas às Questões 02 e 03 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Adaptação e Melhoria Contínua" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

O gráfico acima, além de demonstrar o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, faz um comparativo em relação aos resultados obtidos na Avaliação 2017 para este mesmo aspecto. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas. Destaca-se, apenas, uma pequena oscilação positiva no marcador “Ótimo”, com aumento de 5,67%.

3.5.3. Relacionamento interpessoal

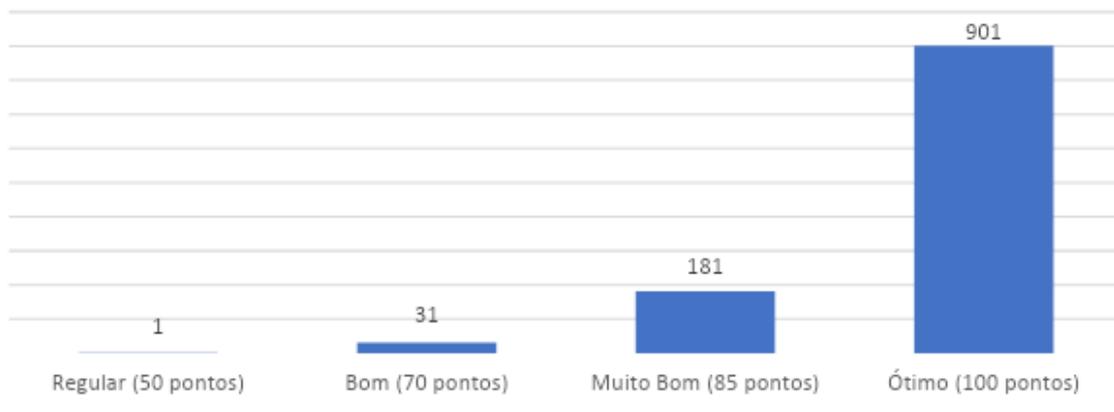
As questões 04 e 05 visaram avaliar o aspecto “Relacionamento Interpessoal”.

As questões foram:

- Questão 04 – “Apresentamos um relacionamento cordial e amistoso entre nós, com os demais colegas e usuários, respeitando as diferenças”;
- Questão 05 – “Buscamos a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 129 e 130:

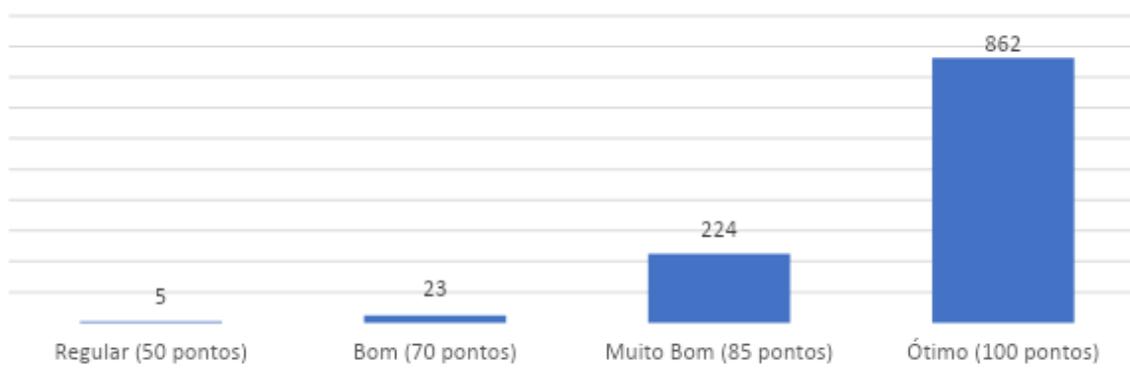
Gráfico 129 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 901 (80,88%) equipes tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 181 (16,25%) como “Muito Bom” e 31 (2,78%) como “Bom”. Apenas 01 equipe (0,09%) teve o desempenho avaliado, para esta afirmativa, como “Regular” e nenhuma recebeu conceito “Ruim”. Tem-se, portanto, que a grande maioria das equipes avaliadas (99,91%) obteve desempenho superior a 70 pontos em relação à afirmativa apresentada, o que evidencia que os seus integrantes demonstraram cordialidade com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças.

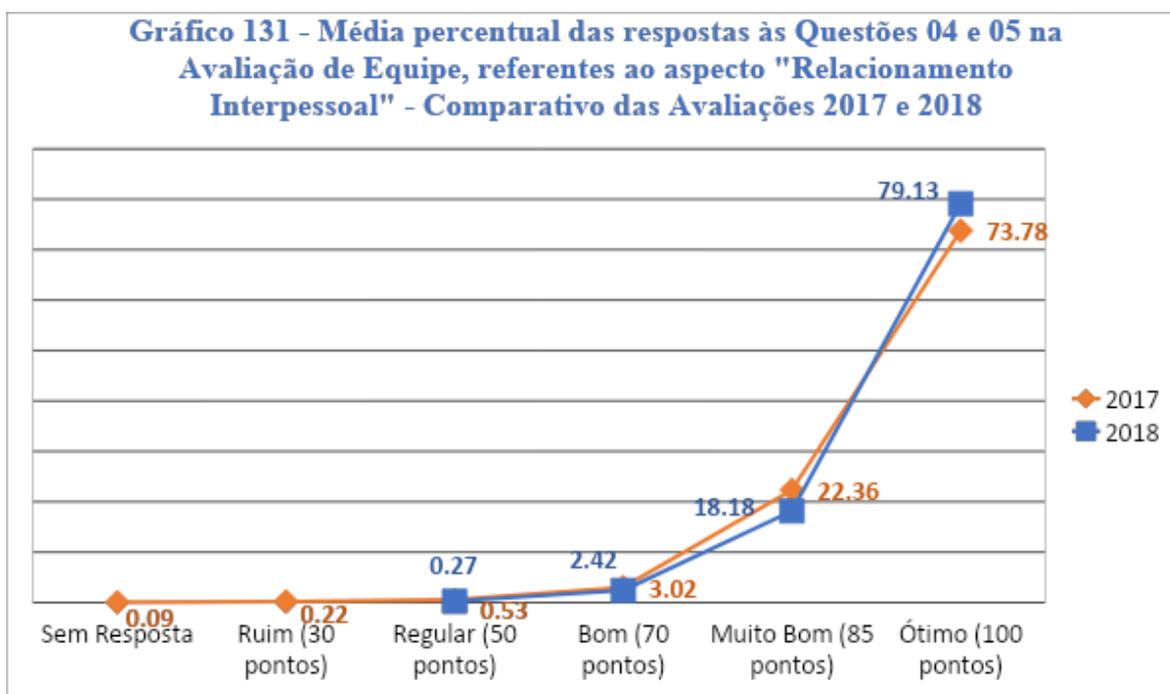
Gráfico 130 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Em relação à questão 05, 862 equipes (77,38%) foram avaliadas com conceito “Ótimo”, 224 (20,11%) com “Muito Bom” e 23 (2,06%) com “Bom”. Já 05 (0,45%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e nenhuma equipe obteve desempenho “Ruim”. Assim, a grande maioria das equipes (99,55%) foi considerada, para esta afirmativa, com desempenho acima de 70 pontos. Dessa forma, infere-se que os servidores, enquanto integrantes de equipes de trabalho, buscaram a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho.

No gráfico abaixo segue comparativo das avaliações dos anos 2017 e 2018:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

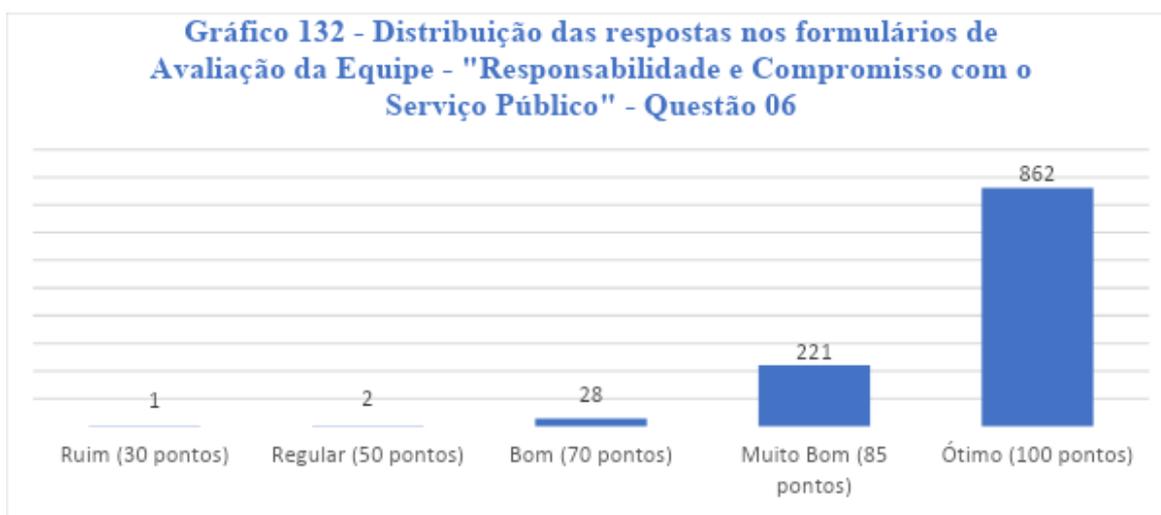
A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Relacionamento Interpessoal” não apresenta diferenças significativas em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018. Realça-se, no entanto, uma pequena variação no conceito “Ótimo”, com aumento de 5,35% de representatividade.

3.5.4. Responsabilidade e compromisso com o serviço público

As questões 06 e 07 objetivaram avaliar o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”. As questões trabalhadas sob este aspecto foram:

- Questão 06 – “Cumprimos a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço”;
- Questão 07 – “Atuamos com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público”.

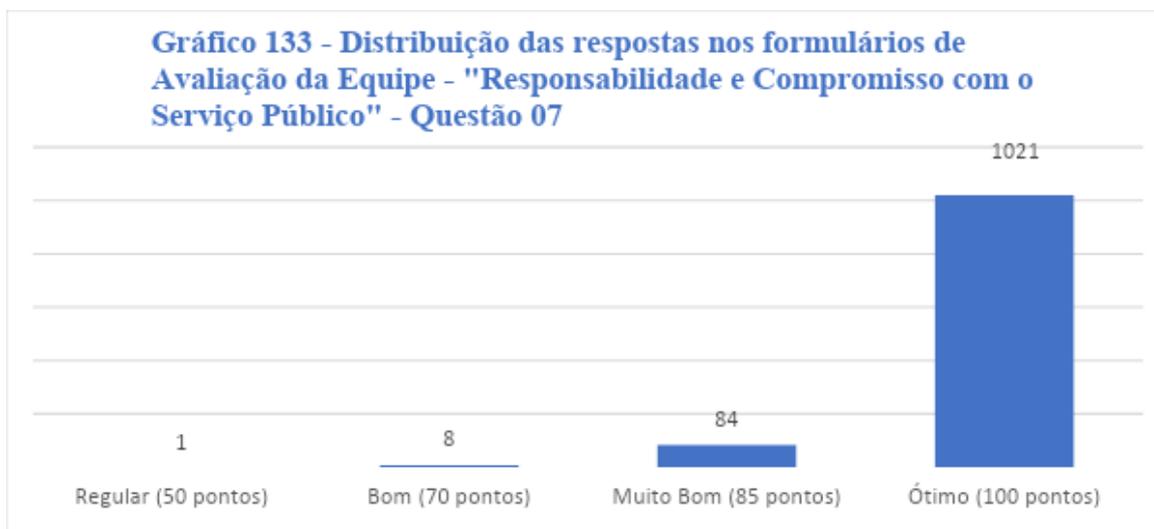
Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 132 e 133:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 862 equipes (77,38%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 221 (19,84%) como “Muito Bom” e 28 (2,51%) como “Bom”. Já 02 (0,18%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 01 (0,09%) como “Ruim”. Assim, 99,73% das equipes teve seu desempenho avaliado acima de 70 pontos. Isso evidencia que seus membros consideram, em sua maioria, que o grupo cumpre a jornada de trabalho pré-estabelecida, levando-se em consideração a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço.

O gráfico a seguir apresenta os resultados das respostas dadas em relação à questão 07:

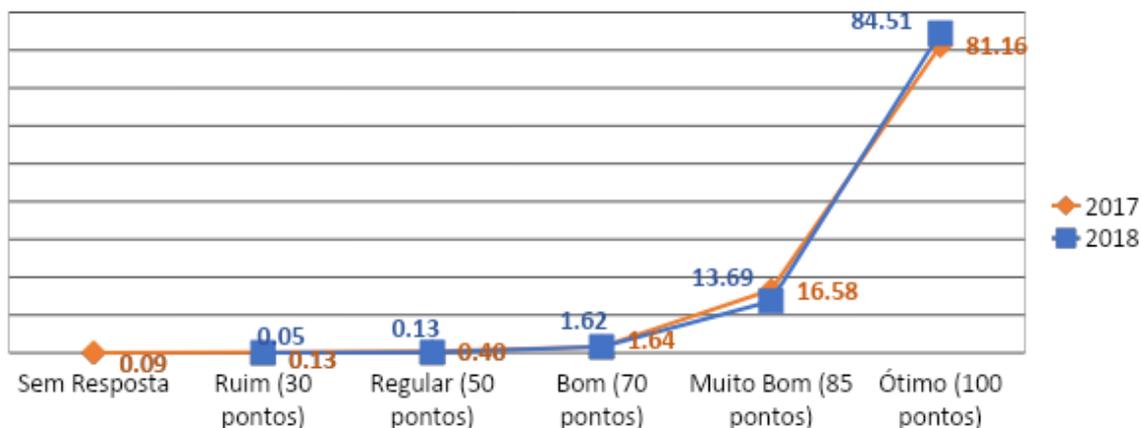


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que, para esta questão, 1021 equipes (91,65%) alcançaram conceito “Ótimo”, 84 (7,54%) “Muito Bom” e 08 (0,72%) “Bom”. Apenas 01 equipe (0,09%) foi avaliada como “Regular” e nenhuma como “Ruim”. Assim, entre as equipes avaliadas, 99,91% foi considerada com satisfatória assimilação das prerrogativas funcionais, da observância aos princípios constitucionais e ao código de ética do servidor público federal por parte dos seus integrantes.

No gráfico abaixo segue comparativo das avaliações dos anos 2017 e 2018:

Gráfico 134 - Média percentual das respostas às Questões 06 e 07 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” não apresenta diferenças significativas em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2017 e 2018.

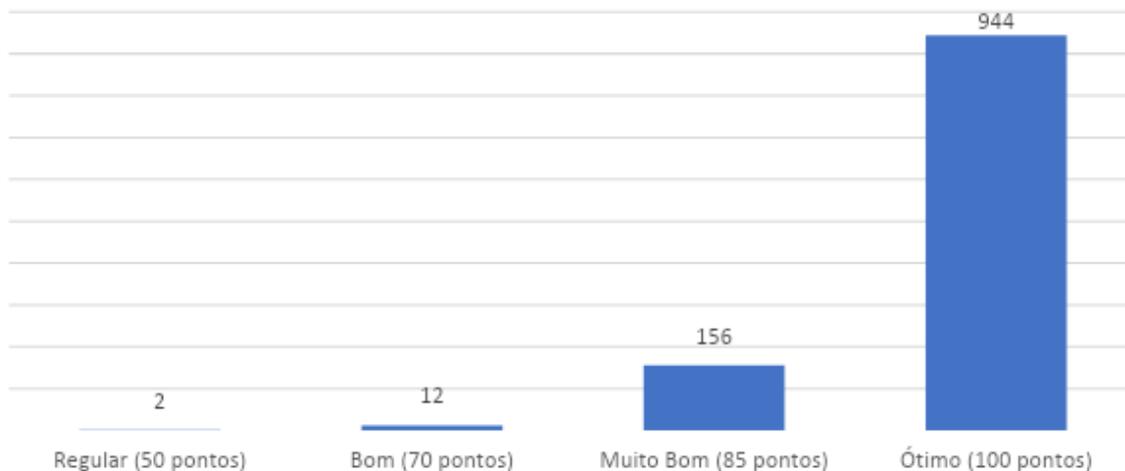
3.5.5. Visão sistêmica

Para o aspecto “visão sistêmica” as equipes avaliaram seu desempenho segundo as seguintes afirmativas:

- Questão 08 – “Percebemos que o nosso trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG”;
- Questão 09 – “Contribuímos no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e a aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 135 e 136:

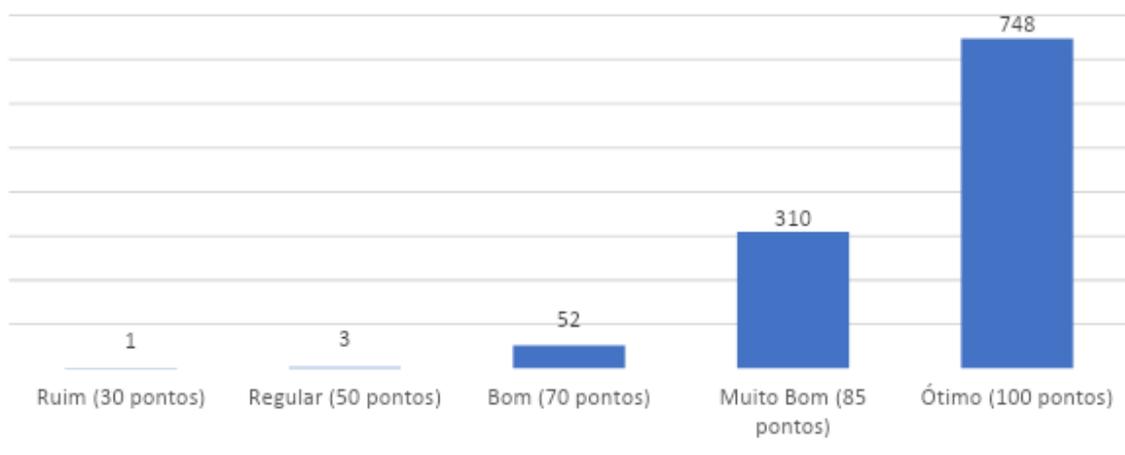
Gráfico 135 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 08



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

O gráfico acima demonstra que 944 equipes (84,74%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 156 (14,00%) como “Muito Bom”, 12 (1,08%) como “Bom” e 02 (0,18%) como “Regular”. Nenhuma equipe foi avaliada com desempenho “Ruim”. Assim, 99,82% das equipes tiveram seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a quase totalidade destas equipes, em 2018, demonstraram que seus membros possuem consciência de que o seu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG.

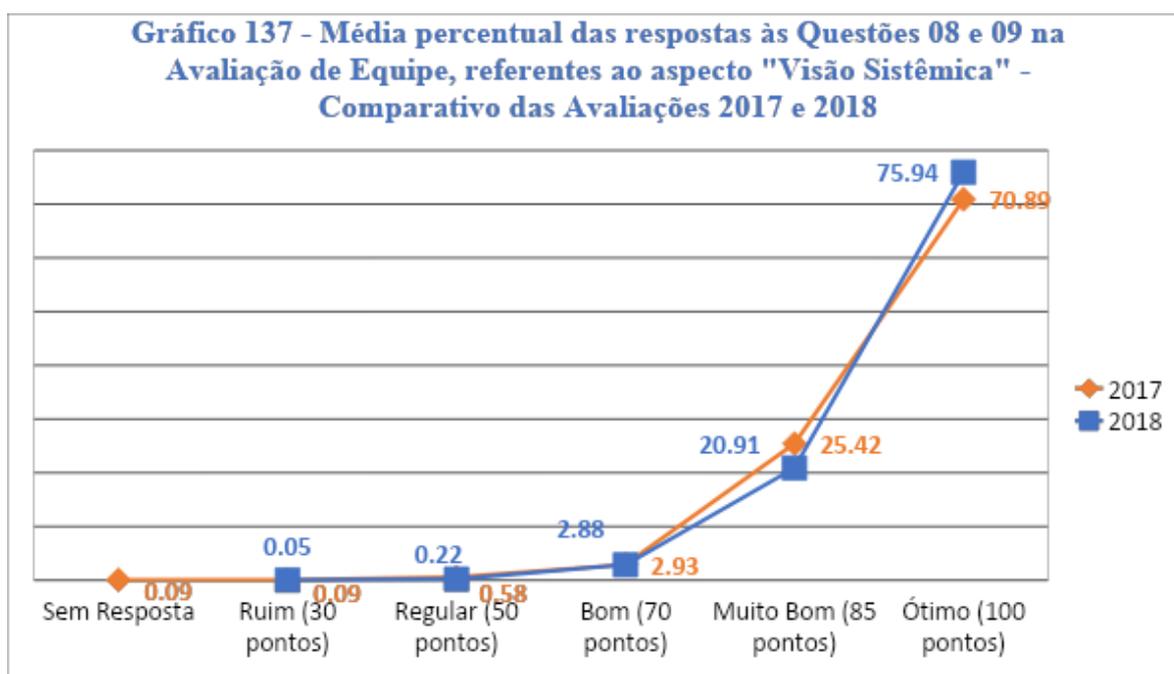
Gráfico 136 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 09



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

No que concerne à questão 09, as equipes avaliaram sua contribuição no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão. Observa-se que a grande maioria das equipes (99,64%) obtiveram desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos. Nota-se, no gráfico, que 748 (67,14%) tiveram desempenho avaliado com conceito “Ótimo”, 310 (27,83%) alcançaram “Muito Bom” e 52 (4,67%) obtiveram “Bom”. Já 03 (0,27%) tiveram desempenho considerado “Regular” e apenas 01 (0,09%) foi avaliada com conceito “Ruim”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Visão Sistêmica” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2017 e 2018:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

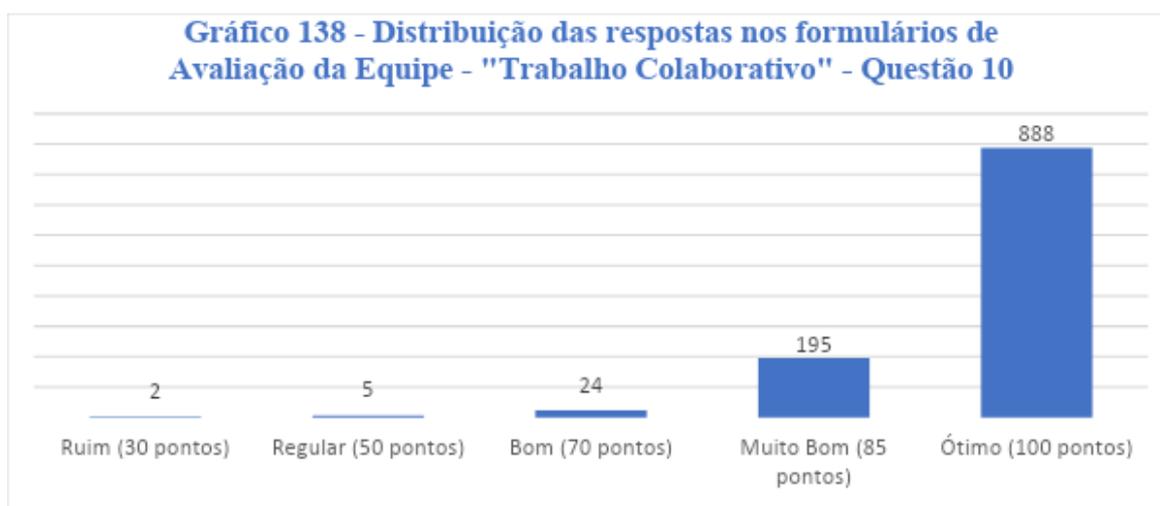
O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2017 e 2018. Apesar de uma pequena variação positiva no aspecto “Ótimo”, de 5,05%, a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas.

3.5.6. Trabalho Colaborativo

As questões 10 e 11 dos formulários de avaliação de equipe visaram avaliar o aspecto “Trabalho em Equipe”, a partir da percepção das equipes em relação ao desempenho dos seus membros, a partir das seguintes questões:

- Questão 10 – “Compartilhamos ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões, orientações da chefia, dentre outras) e conhecimento”;
- Questão 11 – “Sabemos ouvir posições contrárias e estamos dispostos a cooperar”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos Gráficos 138 e 139:

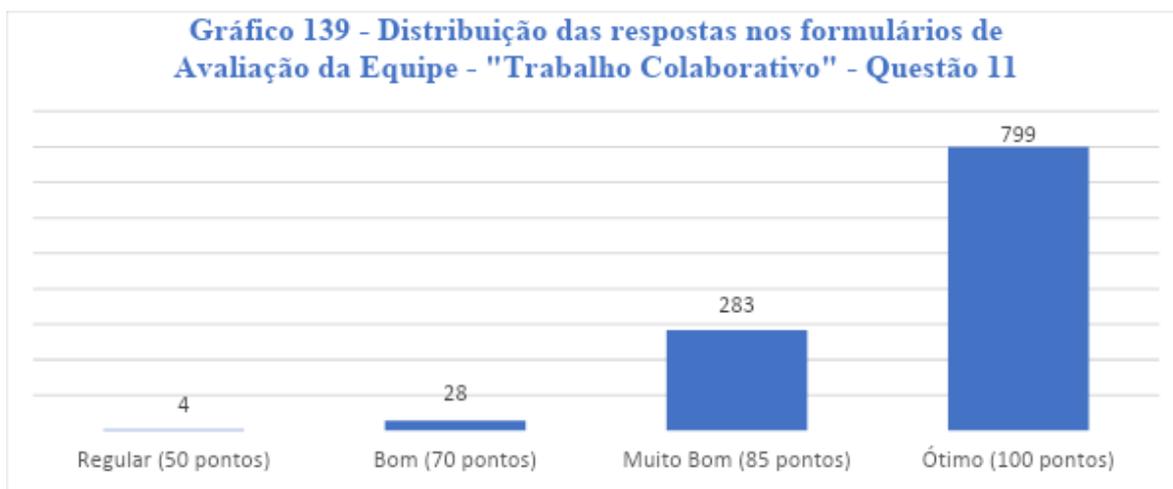


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

É possível verificar, no gráfico acima, que em relação à questão 10 há, também, um predomínio de respostas indicando desempenho acima de 70 pontos (99,37%). Em relação a esta questão, então, encontrou-se que 888 equipes (79,71%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 195 (17,51%) como “Muito Bom”, 24 (2,15%) obtiveram conceito “Bom”, 05 (0,45%) obtiveram conceito “Regular” e apenas 02 (0,18%) foram avaliadas com desempenho “Ruim”. Destarte, as equipes avaliadas

indicaram que, ao longo de 2018, seus membros apresentaram disposição para compartilhar dados e ideias com a equipe de trabalho.

O gráfico abaixo demonstra a distribuição das respostas à questão 11:

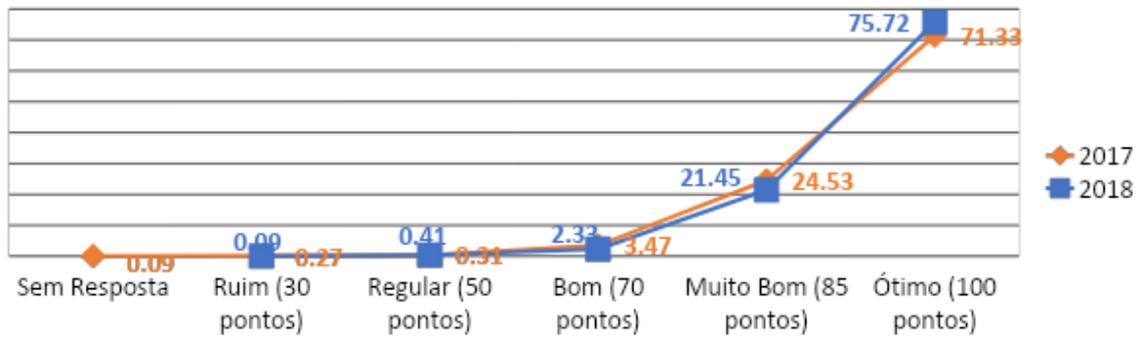


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que 799 equipes (71,72%) tiveram o seu desempenho assinalado nesta questão como “Ótimo”, 283 (25,41%) como “Muito Bom” e 28 (2,51%) como “Bom”. Apenas 04 (0,36%) tiveram desempenho avaliado com conceito “Regular” e nenhuma teve desempenho considerado “Ruim” para esta questão. Assim, 99,64% das equipes avaliou seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a quase totalidade destas, em 2018, considera que seus membros souberam ouvir posições contrárias e demonstraram disposição para cooperar.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Trabalho Colaborativo” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2017 e 2018:

Gráfico 140 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Trabalho Colaborativo" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Trabalho Colaborativo” nas avaliações das equipes, dos anos 2017 e 2018. É possível perceber que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

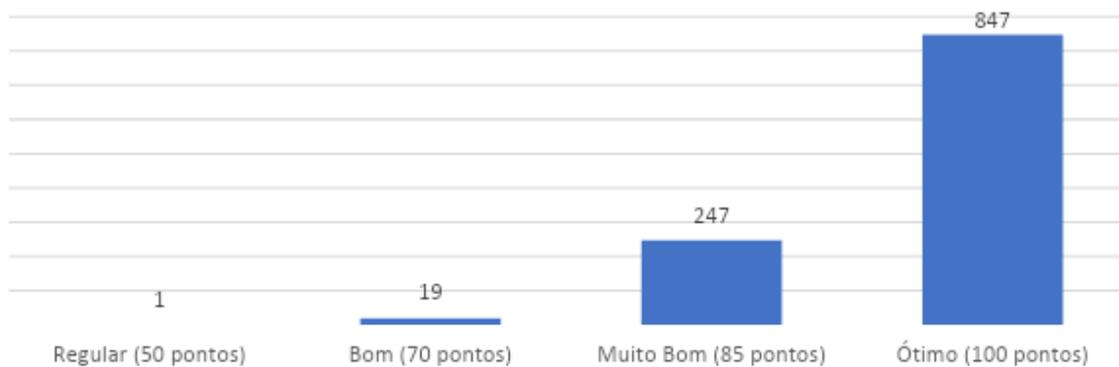
3.5.7. Competência técnica e administrativa

Para avaliar o aspecto “Competência Técnica e Administrativa”, foram colocadas as seguintes afirmativas para que as equipes refletissem sobre o desempenho obtido em relação ao presente aspecto:

- Questão 12 – “Temos conhecimentos inerentes aos cargos que ocupamos e aos processos de trabalho nos quais estamos envolvidos”;
- Questão 13 – “Conhecemos a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho”.

O gráfico abaixo demonstra a distribuição das respostas para a questão 12:

Gráfico 141 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12

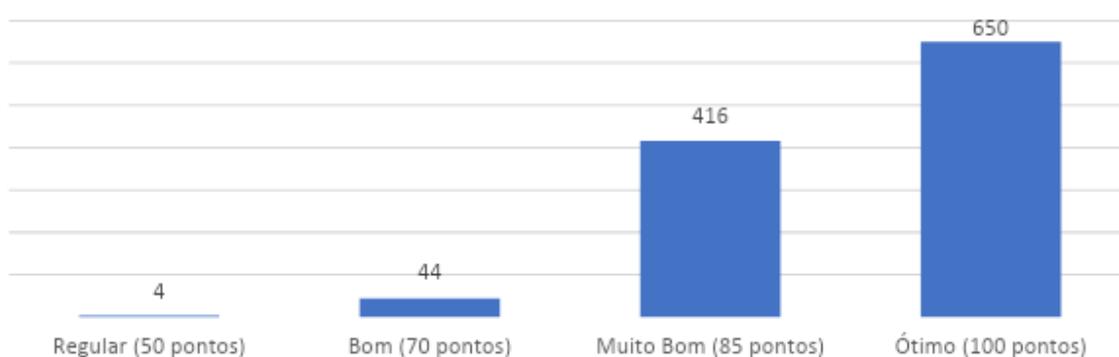


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nota-se que 847 equipes (76,03%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 247 (22,27%) como “Muito Bom”, 19 (1,71%) como “Bom” e apenas 01 (0,09%) teve seu desempenho considerado “Regular”. Nenhuma equipe foi avaliada com desempenho “Ruim”. Dessa forma, pode-se dizer que a quase totalidade das equipes avaliadas (99,91%) apresentou, através de seus membros, conhecimento teórico e prático satisfatório no ano de 2018, ou seja, acima de 70 pontos.

A percepção dos servidores sobre o desempenho da sua equipe de trabalho em relação ao conhecimento da legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho com os quais estão envolvidos está expressa no gráfico abaixo:

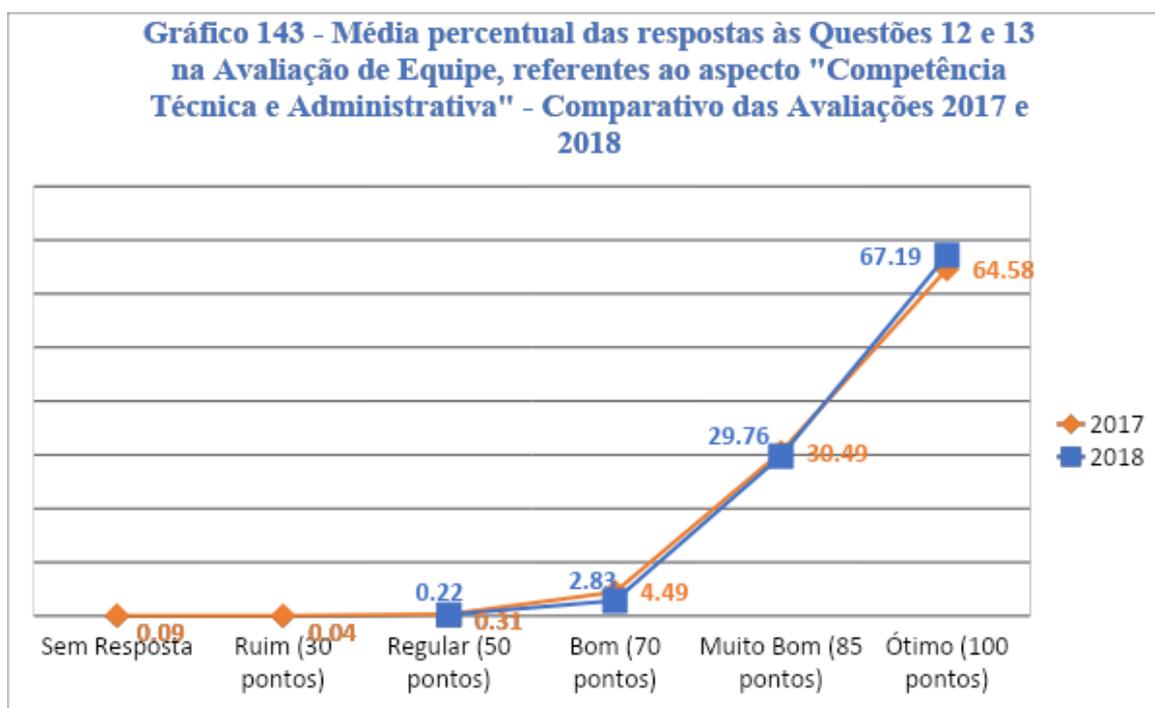
Gráfico 142 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 13



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nota-se que 650 equipes (58,35%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 416 (37,34%) como “Muito Bom”, 44 (3,95%) como “Bom” e 04 (0,36%) como “Regular”. Nenhuma recebeu conceito “Ruim”. A maioria das equipes respondentes (99,64%) considerou desempenho satisfatório para esta questão.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2017 e 2018 sobre o aspecto “Competência Técnica e Administrativa”:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2017 e 2018. Observa-se que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

3.5.8. Otimização de recursos

Para o aspecto “Otimização de Recursos” as equipes consideraram as seguintes afirmativas a fim de avaliar seu desempenho:

- Questão 14 – “Atuamos com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações”;
- Questão 15 – “Adotamos procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos”.

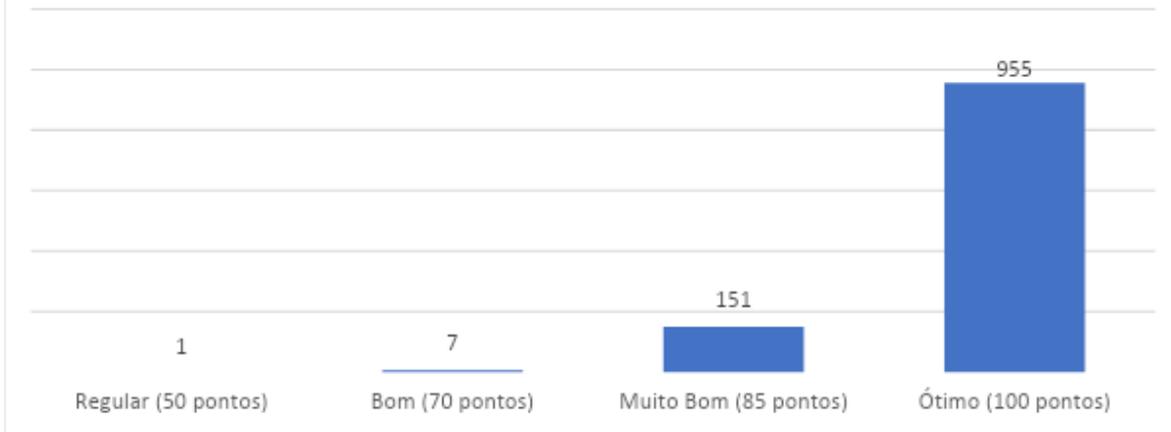
Os resultados obtidos destas questões estão representados abaixo pelos gráficos 144 e 145, respectivamente:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, acima, que 1032 equipes (92,64%) tiveram seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 78 (7,00%) como “Muito Bom” e 04 (0,36%) como “Bom”. Nenhuma equipe foi avaliada abaixo dos 70 pontos para esta questão. Este resultado demonstra uma atuação visando o zelo e a conservação na utilização de equipamentos e instalações e a preocupação com o aproveitamento dos recursos da Instituição.

Gráfico 145 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 15

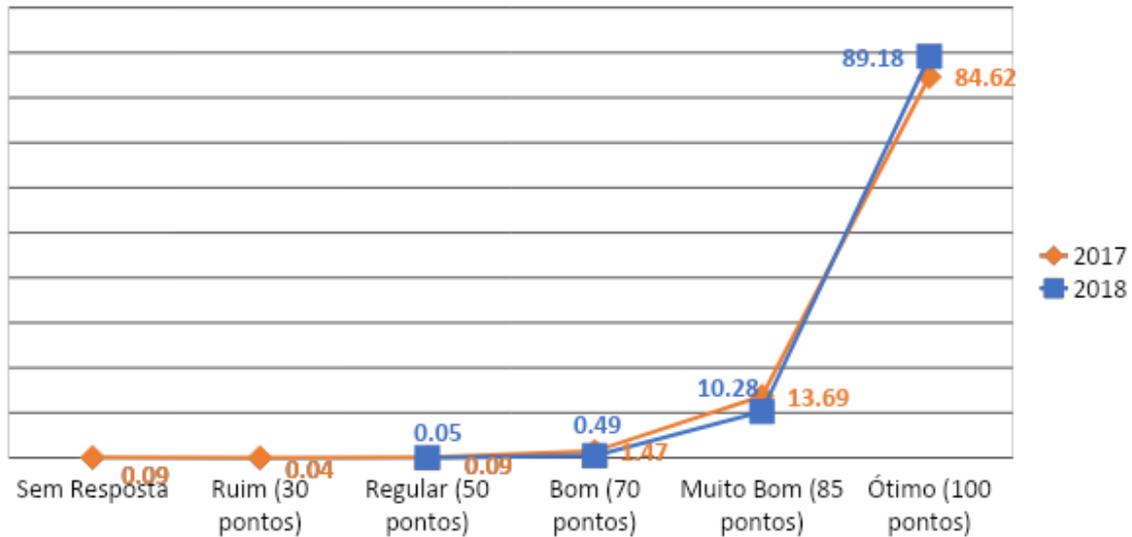


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se que, para esta última questão, 955 equipes (85,73%) obtiveram conceito “Ótimo”, 151 (13,55%) receberam “Muito Bom” e 07 (0,63%) tiveram desempenho avaliado como “Bom”. Apenas 1 (0,09%) teve seu desempenho assinalado como “Regular” e nenhuma como “Ruim”. Este resultado demonstra que os avaliados adotaram, ao longo de 2018, procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2017 e 2018 sobre o aspecto “Otimização de Recursos”:

Gráfico 146 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2017 e 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018 e 2017. Out./2019.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2017 e 2018. Nota-se que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

3.5.9. Resultados obtidos na Avaliação das Equipes: comparativo entre aspectos abordados

Foi apresentada, nos tópicos acima, a distribuição das respostas dadas pelas equipes de trabalho no processo de Avaliação de Desempenho referente ao ano de 2018, separadas por aspectos, evidenciando os resultados de cada uma das 15 questões que compuseram os formulários de avaliação das equipes. A tabela abaixo contempla a distribuição das respostas das 1114 equipes avaliadas, separada pelos aspectos abordados:

Tabela 10 - Distribuição por Aspectos das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação da Equipe - Avaliação de Desempenho 2018

	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	TOTAL
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	0	2	10	179	923	1114
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	1	5	38	400	1784	2228
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	0	6	54	405	1763	2228
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO	1	3	36	305	1883	2228
VISÃO SISTÊMICA	1	5	64	466	1692	2228
TRABALHO COLABORATIVO	2	9	52	478	1687	2228
COMPETÊNCIA TÉCNICA E ADMINISTRATIVA	0	5	63	663	1497	2228
OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS	0	1	11	229	1987	2228
TOTAL	5	36	328	3125	13216	16710

Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, pela tabela acima, que as respostas prevalecentes são aquelas que indicam desempenho superior a 85 pontos, ou seja, desempenho “Ótimo” ou “Muito Bom”. O total de respostas dadas nos formulários de avaliação das equipes, referente ao desempenho do ano de 2018, corresponde a 16710. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 13216 respostas, ou seja, 79,09% das respostas dadas pelas equipes indicaram desempenho “Ótimo”. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 3125 respostas. Assim, 18,70% das respostas dadas sinalizam desempenho “Muito Bom” das equipes. Em 328 questões (1,96%), as equipes receberam conceito “Bom”. Já em 36 (0,22%) as respostas indicaram desempenho “Regular” e 05 (0,03%) respostas assinaladas indicaram desempenho “Ruim”. A representatividade das respostas que apontam para um desempenho inferior aos 70 pontos, isso é, desempenho “Regular” ou “Ruim” é muito baixa, correspondendo a 0,25% do total.

“Otimização de Recursos” foi o aspecto que mais obteve respostas assinalando desempenho “Ótimo”, com 1987 das 2228 respostas apresentadas, ou seja, 89,18%.

Em seguida encontra-se o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”, cujas respostas “Ótimo” foram 1883 das 2228 questões, representando 84,51% delas. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Competência Técnica e Administrativa” com 1497 (67,19%) das 2228, seguido de “Trabalho Colaborativo” com 1687 (75,72%) das 2228. Dos 08 aspectos avaliados nos formulários de avaliação das equipes de trabalho, em 04 deles as respostas “Ótimo” representaram mais de 80% das respostas, a saber: “Orientação para Resultados”, “Adaptação e Melhoria Contínua”, “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” e “Otimização de Recursos”.

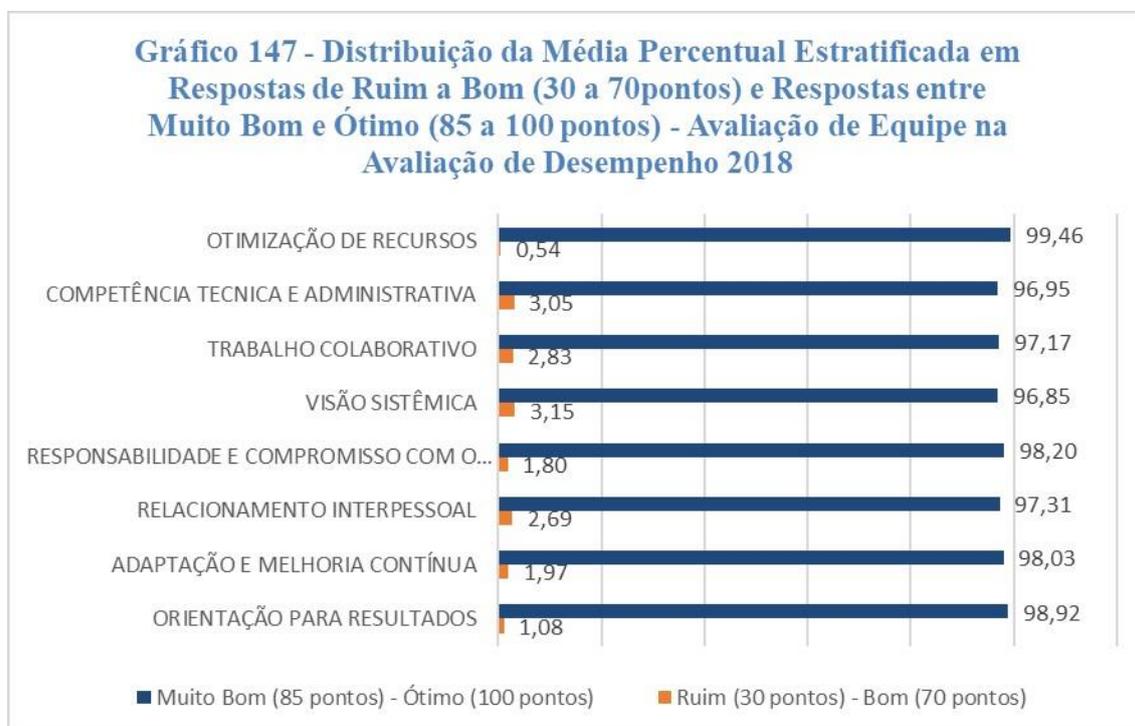
Já entre aqueles que somaram maior porcentagem de desempenho “Ruim” e “Regular” está o aspecto “Trabalho Colaborativo”, com 11 (0,50%) das 2228 respostas entre 30 e 50 pontos. Entre todas as 41 respostas “Ruim” e “Regular” das avaliações das equipes de trabalho, 26,83% estão concentradas neste aspecto, convergindo com o indicador de ser o segundo aspecto com menos avaliações “Ótimo”.

A tabela abaixo apresenta a porcentagem obtida na distribuição das respostas em todos os aspectos avaliados:

Tabela 11 - Distribuição Percentual das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação da Equipe, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2018					
ASPECTOS	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	0,00	0,18	0,90	16,07	82,85
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	0,05	0,22	1,70	17,95	80,07
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	0,00	0,27	2,42	18,18	79,13
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO	0,05	0,13	1,62	13,69	84,51
VISÃO SISTÊMICA	0,05	0,22	2,88	20,91	75,94
TRABALHO COLABORATIVO	0,09	0,41	2,33	21,45	75,72
COMPETÊNCIA TÉCNICA E ADMINISTRATIVA	0,00	0,22	2,83	29,76	67,19
OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS	0,00	0,05	0,49	10,28	89,18

Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

O gráfico abaixo representa os resultados demonstrados na tabela acima, estratificados em duas categorias: a soma das respostas entre “Ruim”, “Regular” e “Bom” e a soma das categorias “Muito Bom” e Ótimo”:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

A partir da estratificação das respostas em dois níveis, ou seja, desempenho entre 30 e 70 e desempenho acima dos 85 pontos, evidencia-se que os aspectos “Visão Sistêmica”, “Competência Técnica e Administrativa” e “Trabalho Colaborativo”, apesar da grande maioria das respostas estarem acima dos 85 pontos e os resultados compreendidos entre 30 e 70 pontos serem pouco expressivos, 3,15%, 3,05% e 2,83% respectivamente, são aspectos que merecem atenção da gestão da Universidade, a fim de serem considerados nas políticas institucionais.

4. Questões sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

Neste tópico serão apresentados os resultados obtidos das questões não pontuadas dos formulários de autoavaliação do servidor e autoavaliação da chefia, que visavam coletar informações acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a partir da visão dos servidores da Universidade. Apesar das questões de Qualidade de Vida comporem os formulários de autoavaliação da chefia e dos servidores, optou-se por realizar a análise a parte. Isso porque a finalidade das questões que visavam a essa temática não era a de mensurar o desempenho dos servidores, mas de fornecer indicadores específicos sobre QVT no contexto da Universidade.

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

A promoção da qualidade de vida no trabalho é inseparável de um conhecimento rigoroso do contexto de trabalho no qual estão inseridos os trabalhadores. Conhecer o que eles pensam e como eles avaliam esse contexto é central e incontornável para agregar ao trabalho a qualidade de vida tão almejada (FERREIRA, 2012, p. 110).

Dessa forma, destaca-se a relevância da proposta da PRORH em abordar a temática da QVT na ocasião da avaliação de desempenho, a fim de subsidiar um diagnóstico inicial na UFMG sob a ótica dos servidores, especialmente dos TAE.

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

Nesse sentido, foram abordados os fatores globais estruturadores que integram o diagnóstico macroergonômico. São eles:

- 1) Condições de trabalho e suporte organizacional;
- 2) Organização do trabalho;

- 3) Relações socioprofissionais de trabalho;
- 4) Reconhecimento e crescimento profissional;
- 5) Elo entre trabalho e vida pessoal.

Para a coleta dos dados foi utilizada a escala Likert, também conhecida como escala somatória, no qual o respondente pode demonstrar seu nível de concordância-discordância para cada afirmativa. As respostas para cada uma das quatro questões de QVT que compuseram as avaliações, foram dadas segundo essa escala, variando de 1 a 5, sendo que o valor 1 indicava total discordância e o valor 5, por outro lado, indicava total concordância com a afirmativa. O valor 3, como ponto neutro da escala, indicava que o servidor não concordava nem discordava. Nenhuma questão apresentava ordem inversa na escala, ou seja, para todas as questões, quanto maior o valor da escala, maior a concordância com a afirmativa.

Assim, os servidores deveriam avaliar o grau de sua concordância diante de cada uma das afirmativas apresentadas, a partir das seguintes opções de respostas:

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

4.1. Resultados Encontrados

Conforme já demarcado na análise dos formulários de autoavaliação dos servidores, foram 3866 servidores respondentes e, dos formulários de autoavaliação das chefias, foram 779 respondentes. Dessa forma, a análise que se segue corresponde a um total de 4645 respondentes das questões sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

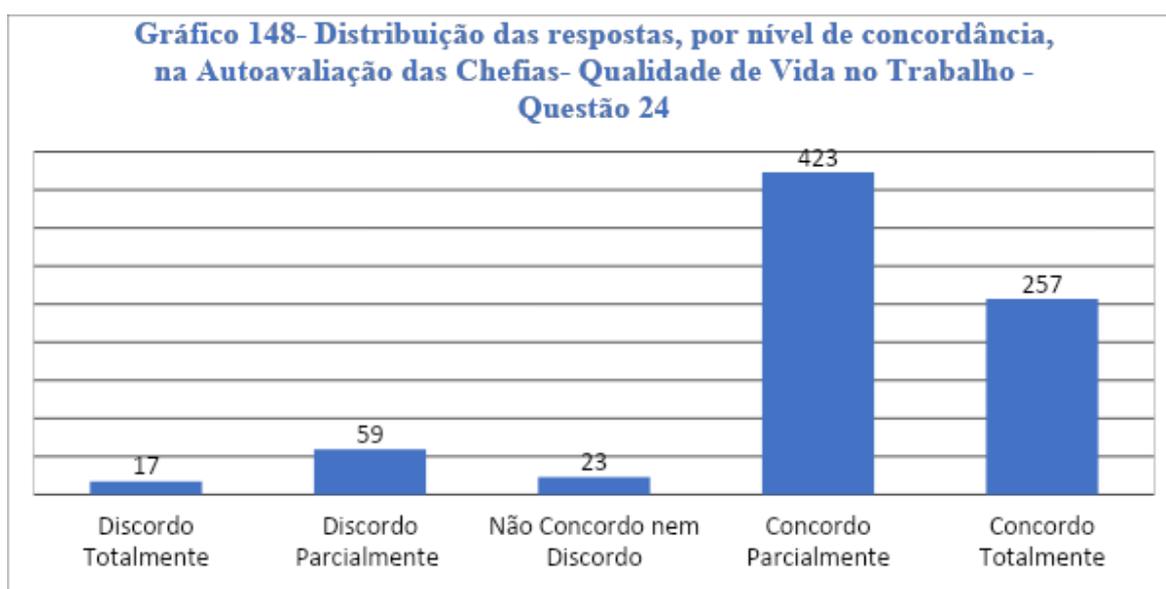
Nos cinco primeiros subtópicos abaixo, foram apresentados os resultados encontrados para cada uma das 05 afirmativas. Em seguida, foi realizada uma análise geral dos resultados encontrados, indicando a média geral por Unidade/ Órgão e, por fim, foi realizada uma breve discussão dos resultados encontrados a partir da concentração de respostas para cada grau de concordância, nas afirmativas trabalhadas.

4.1.1. Resultados Encontrados para Afirmativa 01 de QVT

A primeira afirmativa de qualidade de vida no trabalho, nos formulários de autoavaliação dos servidores correspondeu à questão 16 e, nos formulários de autoavaliação da chefia, correspondeu à questão 24, conforme descrito abaixo.

- Afirmativa 1: “As condições de trabalho e suporte organizacional oferecidos pela UFMG (equipamentos arquitetônicos, ambiente físico, instrumental, matéria-prima e suporte organizacional) contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho”.

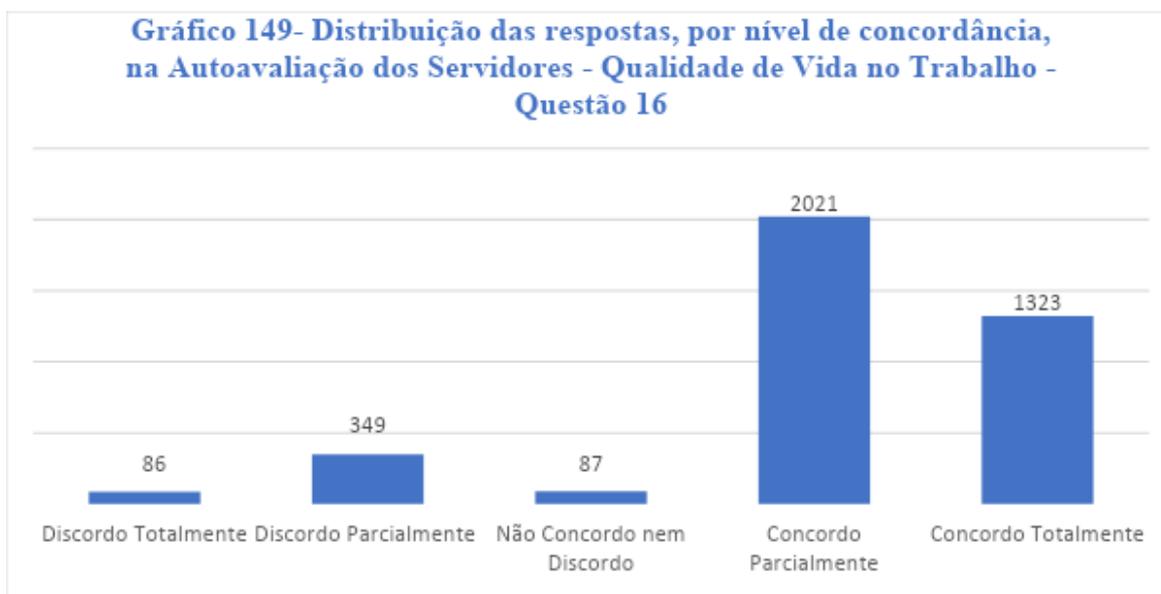
Os Gráficos 148 e 149 demonstram a distribuição das respostas apresentadas pelas chefias e pelos demais servidores:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nota-se, no gráfico acima, que 257 chefias (32,99%) concordaram totalmente com a primeira afirmativa de QVT, 423 (54,31%) concordaram parcialmente com a afirmação, 23 (2,95%) tiveram posicionamento neutro, 59 (7,57%) discordaram parcialmente e 17 (2,18%) discordaram totalmente. Dessa forma, 87,30% das chefias respondentes concorda, total ou parcialmente, que as condições de trabalho e suporte organizacional oferecidos pela UFMG impactam na qualidade de vida no trabalho.

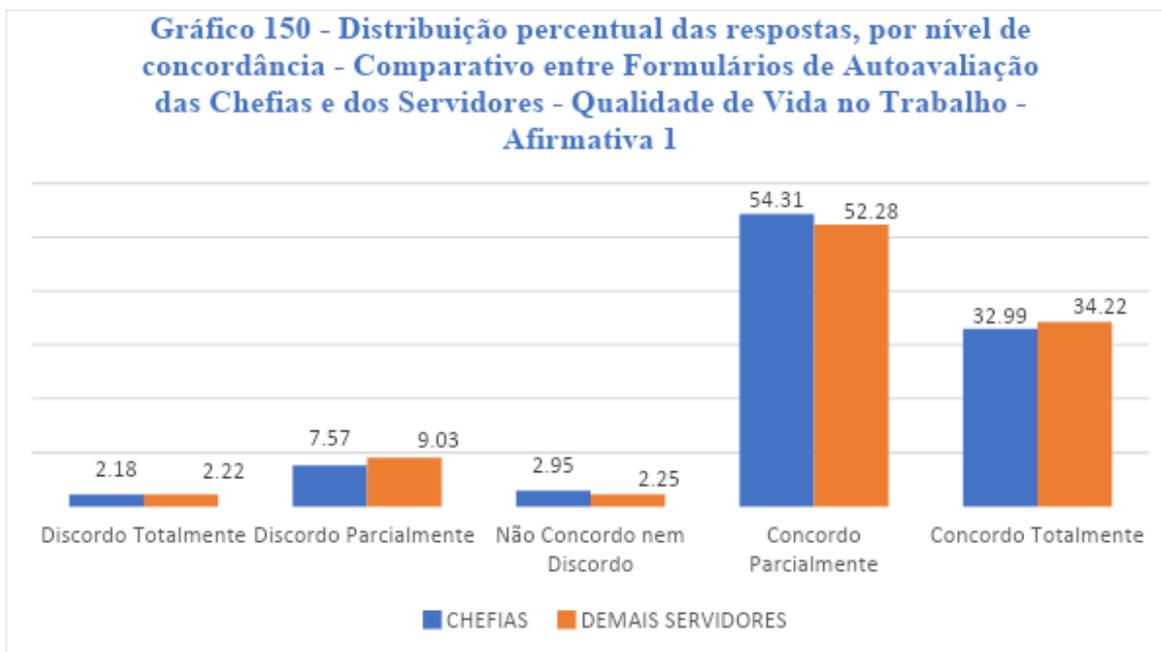
A percepção dos demais servidores para esta questão está apresentada no gráfico abaixo:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

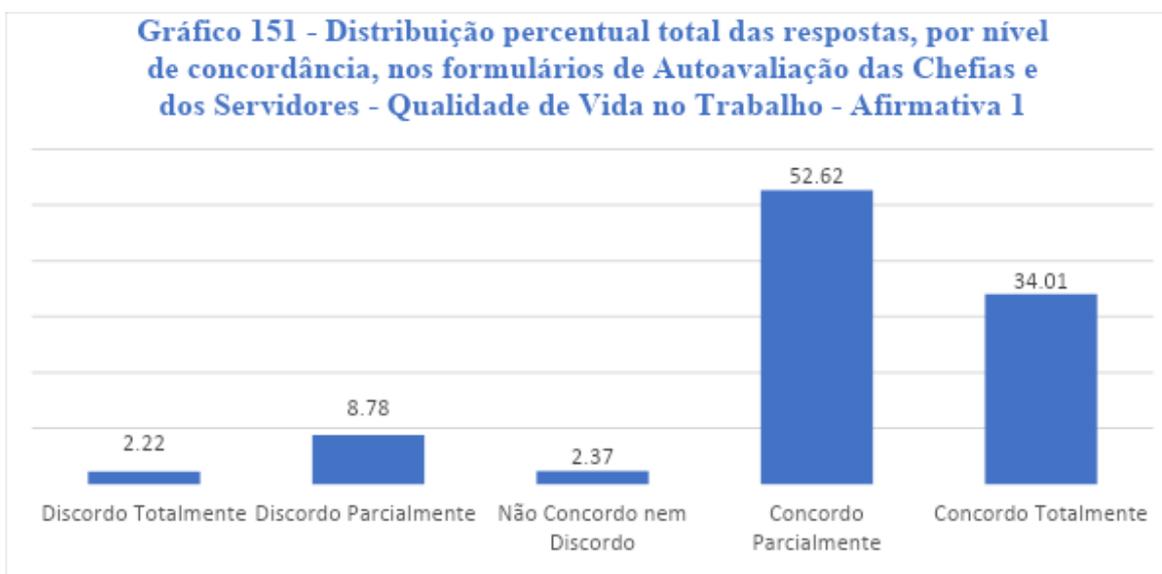
Pelo gráfico acima observa-se que 1323 servidores (34,24%) concordaram totalmente com a afirmação, 2021 (52,28%) concordaram parcialmente, 87 (2,25%) apresentaram resposta neutra, 349 (9,03%) discordaram parcialmente e 86 (2,22%) discordaram totalmente.

Abaixo, o Gráfico 150 apresenta a distribuição percentual das respostas dadas pelas chefias e pelos demais servidores:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Verifica-se, no gráfico acima, uma distribuição aproximada das respostas, por nível de concordância, dadas pelos ocupantes de função gerencial e pelos demais servidores.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

O percentual das respostas das chefias e demais servidores, distribuído por nível de concordância, está expresso no gráfico acima. Verifica-se que a grande maioria

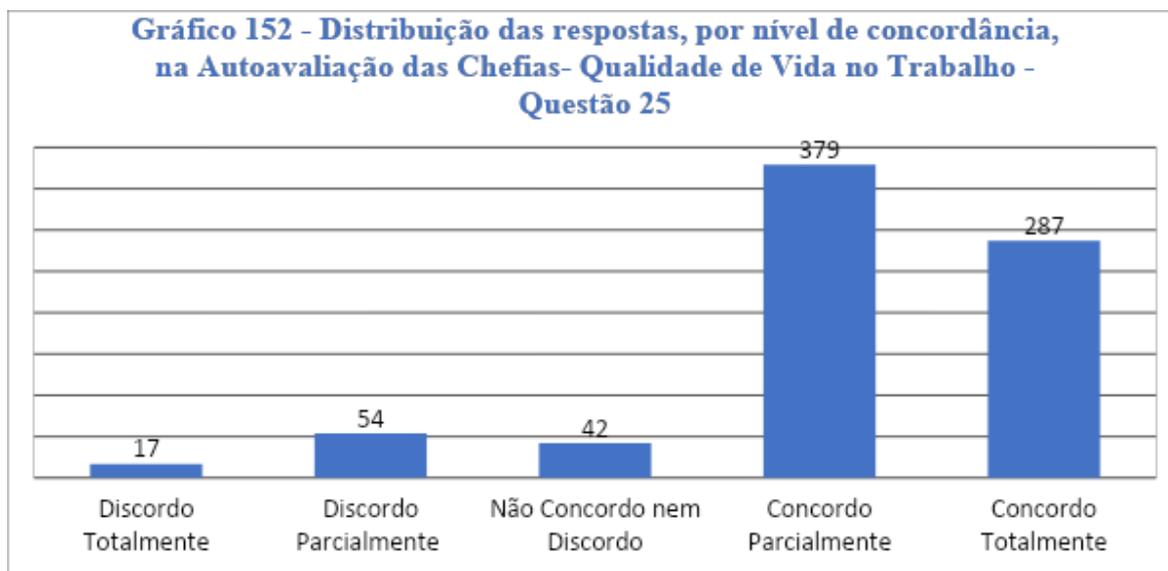
dos respondentes (86,63%) concorda parcial ou totalmente com a primeira afirmativa de qualidade de vida apresentada.

4.1.2. Resultados Encontrados para Afirmativa 02 de QVT

Na segunda afirmativa de qualidade de vida no trabalho os respondentes deveriam avaliar seu grau de concordância ou discordância a respeito da seguinte afirmativa:

- Afirmativa 2: “A organização do trabalho da UFMG (divisão do trabalho, missão, objetivos e metas organizacionais, trabalho prescrito, tempo de trabalho, processo de trabalho, gestão do trabalho e padrão de conduta) contribui para a minha qualidade de vida no trabalho”.

Os Gráficos 152 e 153 demonstram a distribuição das respostas apresentadas pelas chefias e pelos demais servidores:

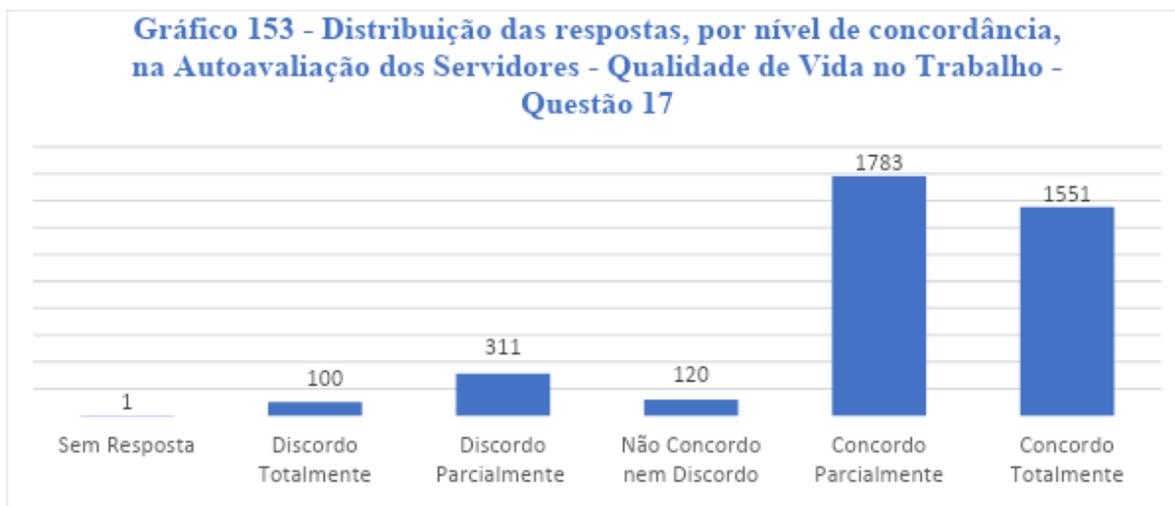


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nota-se, no gráfico acima, que 287 chefias (36,84%) concordaram totalmente, 379 (48,65%) concordaram parcialmente com a afirmação, 42 (5,39%) tiveram posicionamento neutro, 54 (6,94%) discordaram parcialmente e 17 (2,18%)

discordaram totalmente. Dessa forma, 85,49% das chefias respondentes concorda, total ou parcialmente, que a organização de trabalho da UFMG contribui para a sua qualidade de vida.

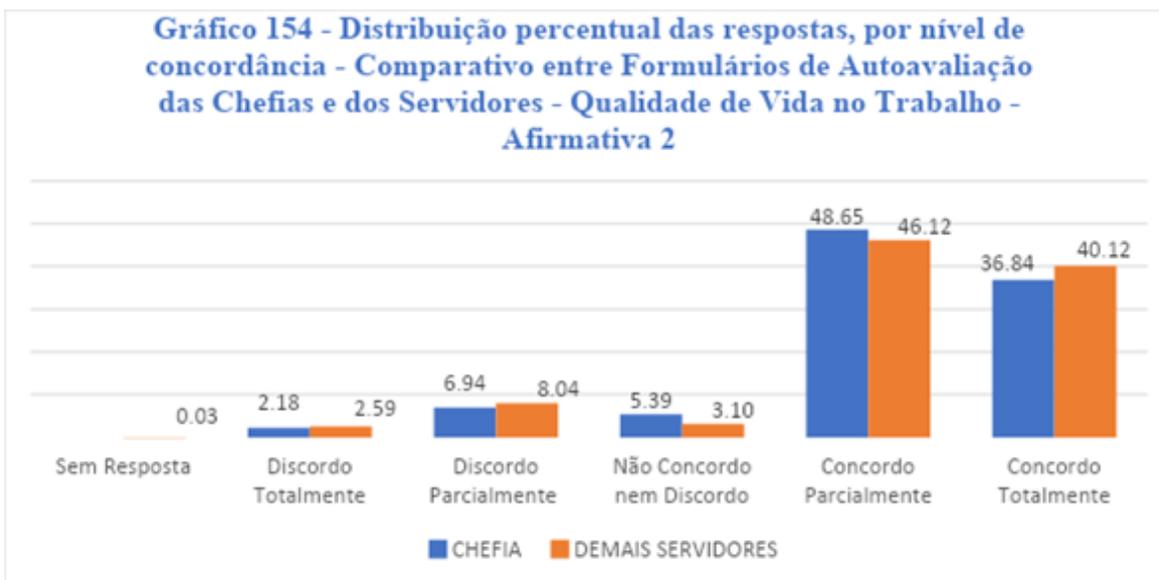
A percepção dos demais servidores para esta questão está apresentada no gráfico abaixo:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

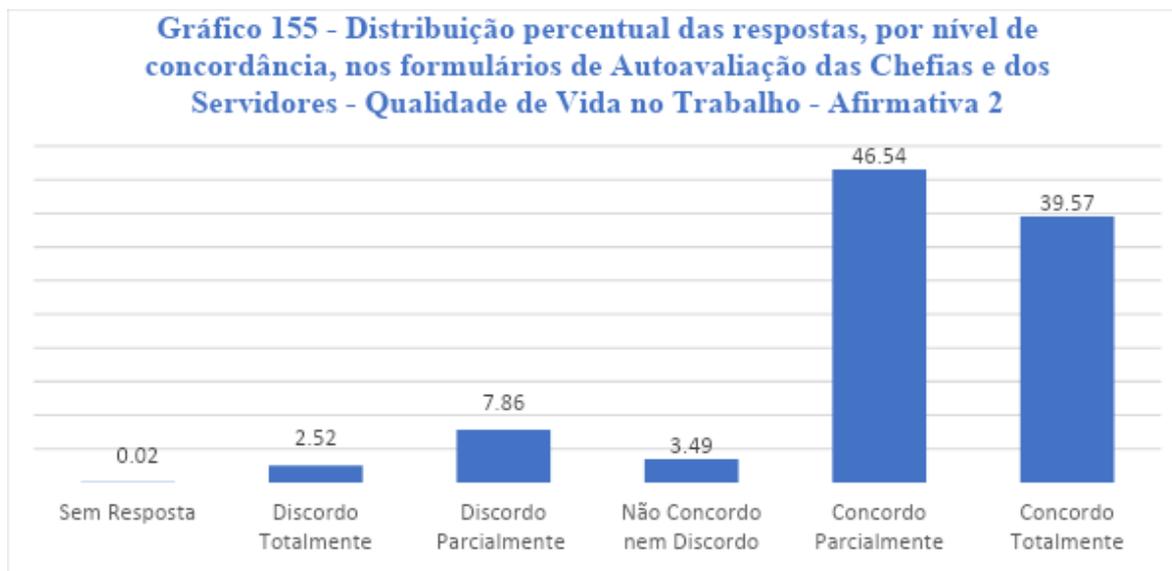
Pelo gráfico acima observa-se que 1551 servidores (40,12%) concordaram totalmente com a afirmação, 1783 (46,12%) concordaram parcialmente, 120 (3,10%) apresentaram resposta neutra, 311 (8,04%) discordaram parcialmente, 100 (2,59%) discordaram parcialmente e 01 formulário (0,03%) não apresentou resposta.

Abaixo, o Gráfico 154 apresenta a distribuição percentual das respostas dadas pelas chefias e pelos demais servidores:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Verifica-se, no gráfico acima, uma distribuição aproximada das respostas, por nível de concordância, dadas pelos ocupantes de função gerencial em comparação às respostas apresentadas pelos demais servidores.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

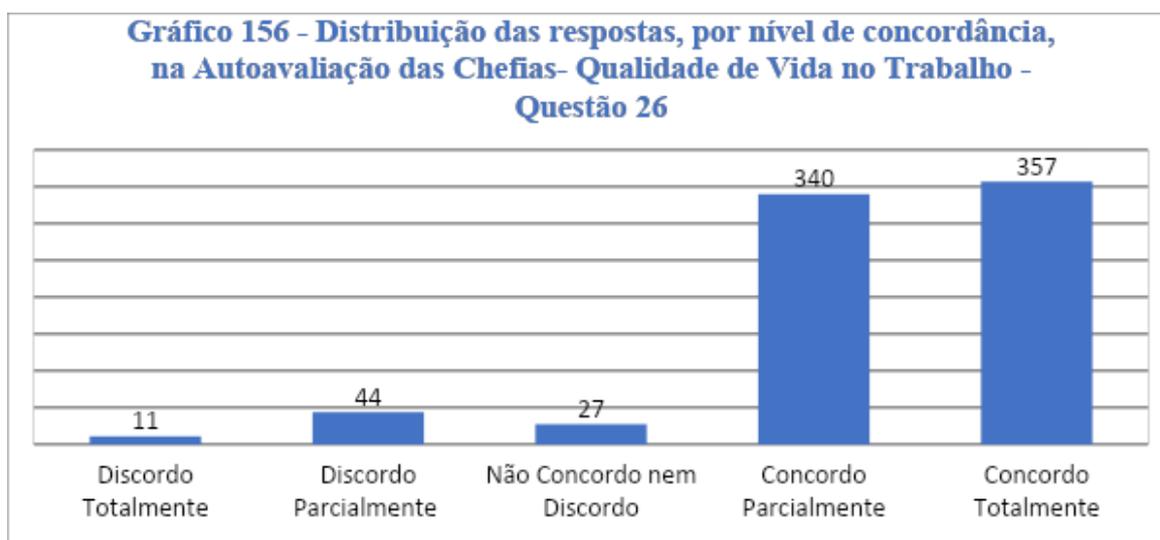
O percentual da soma das respostas das chefias e demais servidores, distribuído por nível de concordância, está expresso no gráfico acima. Verifica-se que a grande maioria dos respondentes (86,11%) concorda parcial ou totalmente com a segunda afirmativa apresentada sobre qualidade de vida.

4.1.3. Resultados Encontrados para Afirmativa 03 de QVT

Na terceira afirmativa que compôs as questões sobre qualidade de vida no trabalho os respondentes deveriam avaliar seu grau de concordância ou discordância a respeito da seguinte afirmativa:

- Afirmativa 3: “As relações socioprofissionais de trabalho presentes na UFMG (relações hierárquicas, relações com pares e relações externas) contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho”.

Os Gráficos 156 e 157 demonstram a distribuição das respostas apresentadas pelas chefias e pelos demais servidores:

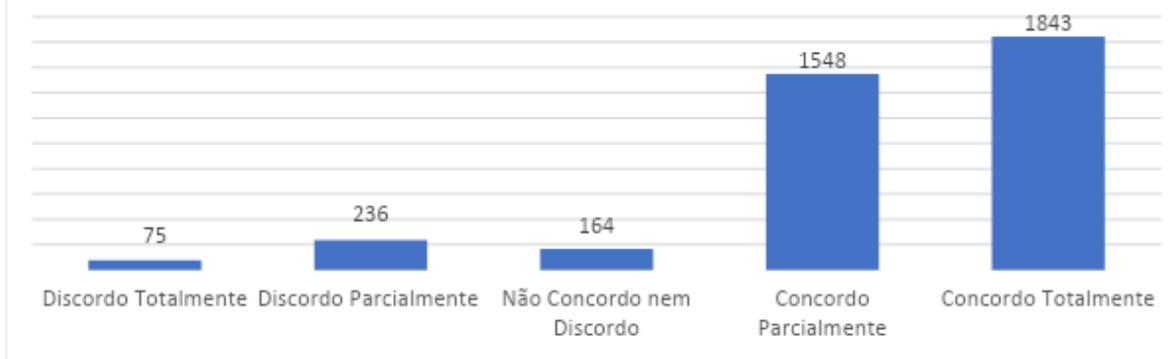


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nota-se, no gráfico acima, que 357 chefias (45,83%) concordaram totalmente com a terceira afirmativa de QVT, 340 (43,64%) concordaram parcialmente com a afirmação, 27 (3,47%) tiveram posicionamento neutro, 44 (5,65%) discordaram parcialmente e 11 (1,41%) discordaram totalmente. Dessa forma, 89,47% das chefias respondentes concorda, total ou parcialmente, que as relações socioprofissionais de trabalho presentes na UFMG contribuem para a qualidade de vida no trabalho.

A percepção dos demais servidores para esta questão está apresentada no gráfico abaixo:

Gráfico 157- Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 18

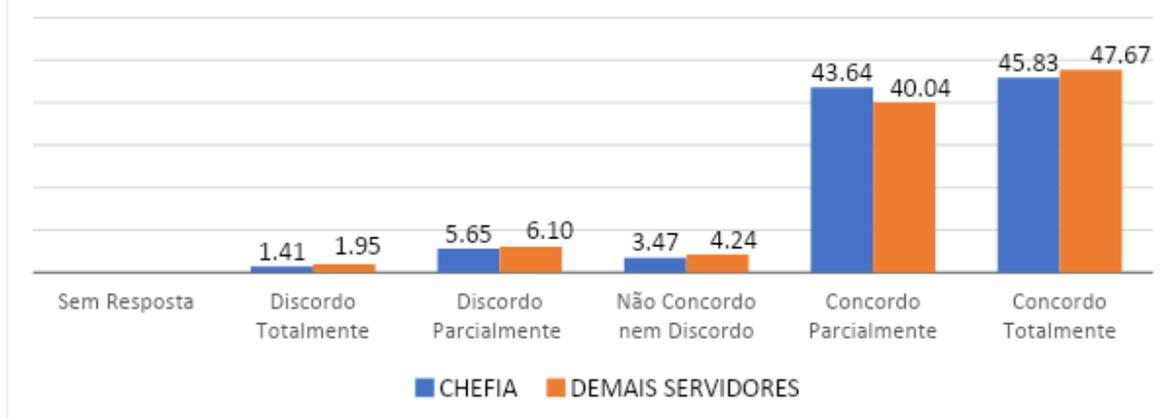


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Pelo gráfico acima observa-se que 1843 servidores (47,67%) concordaram totalmente com a presente afirmação, 1548 (40,04%) concordaram parcialmente, 164 (4,24%) nem concordaram e nem discordaram, 236 (6,10%) discordaram parcialmente e 75 (1,95%) discordaram parcialmente. Destarte, 87,71% dos servidores concordaram, parcial ou totalmente, com a afirmativa 03.

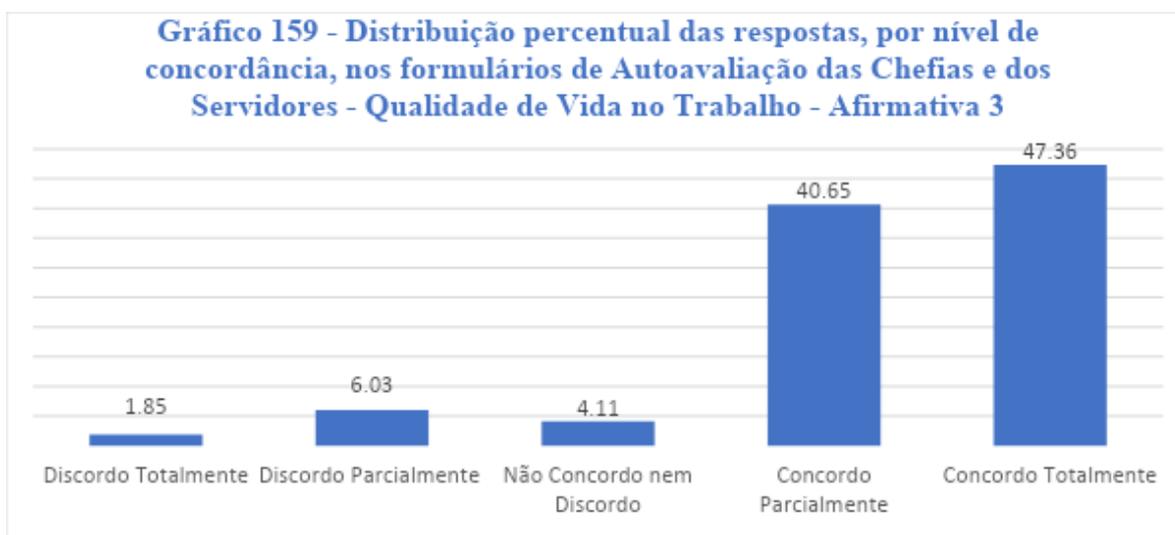
Abaixo, o Gráfico 158 apresenta a distribuição percentual das respostas dadas pelas chefias e pelos demais servidores:

Gráfico 158 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 3



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Verifica-se, no gráfico acima, uma distribuição aproximada das respostas, por nível de concordância, dadas pelos ocupantes de função gerencial em comparação às respostas apresentadas pelos demais servidores.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

O percentual obtido a partir da soma das respostas das chefias e demais servidores, distribuído por nível de concordância, está expresso no gráfico acima. Verifica-se que a grande maioria dos respondentes (88,01%) concorda parcial ou totalmente com a terceira afirmativa apresentada sobre qualidade de vida.

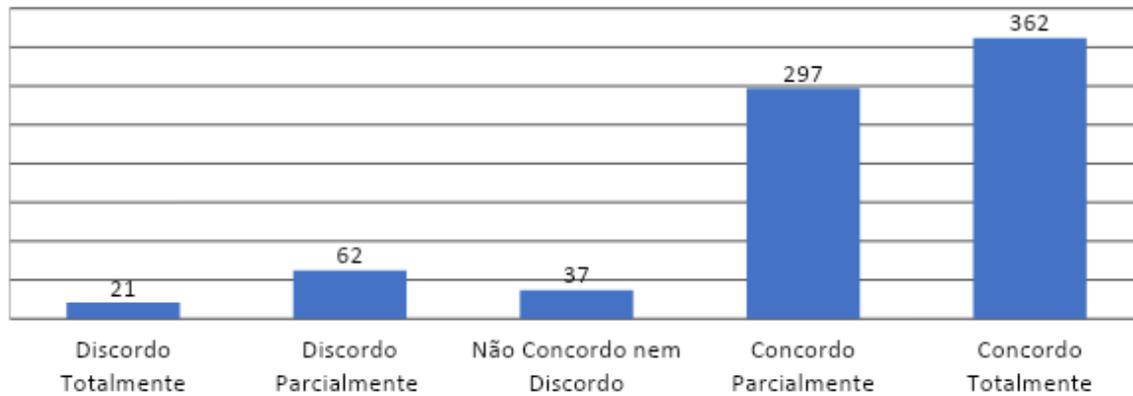
4.1.4. Resultados Encontrados para Afirmativa 04 de QVT

Na quarta afirmativa que compôs as questões sobre qualidade de vida no trabalho os respondentes deveriam avaliar seu grau de concordância ou discordância a respeito da seguinte afirmativa:

- Afirmativa 4: “O reconhecimento e o crescimento profissional oferecidos pela UFMG contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho”.

Os Gráficos 160 e 161 demonstram a distribuição das respostas apresentadas pelas chefias e pelos demais servidores:

Gráfico 160 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias- Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 27

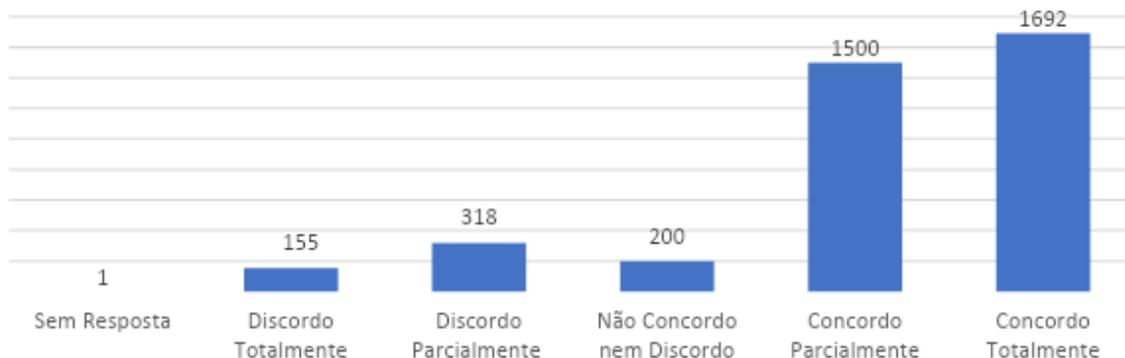


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nota-se, no gráfico acima, que 362 chefias (46,46%) concordaram totalmente com a terceira afirmativa de QVT, 297 (38,13%) concordaram parcialmente, 37 (4,75%) tiveram posicionamento neutro, 62 (7,96%) discordaram parcialmente e 21 (2,70%) discordaram totalmente. Dessa forma, 84,59% das chefias respondentes concorda, total ou parcialmente, que o reconhecimento e o crescimento profissional oferecidos pela UFMG contribuem para a qualidade de vida.

A percepção dos demais servidores para esta questão está apresentada no gráfico abaixo:

Gráfico 161 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 19

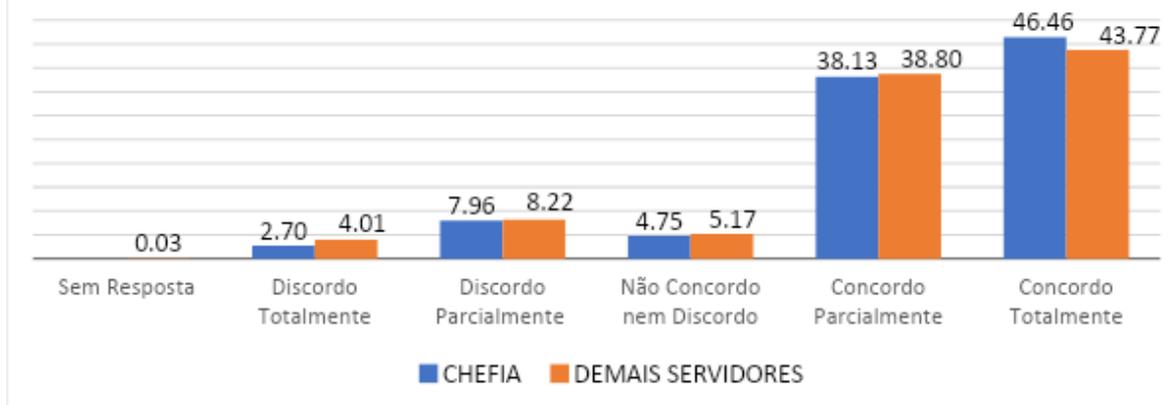


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Pelo gráfico acima observa-se que 1692 servidores (43,77%) concordaram totalmente com a presente afirmação, 1500 (38,80%) concordaram parcialmente, 200 (5,17%) apresentaram nem concordaram e nem discordaram, 318 (8,22%) discordaram parcialmente, 155 (4,01%) discordaram parcialmente e 01 formulário (0,03%) não registrou resposta. Destarte, 82,57% dos servidores concordaram, parcial ou totalmente, com a afirmativa 04.

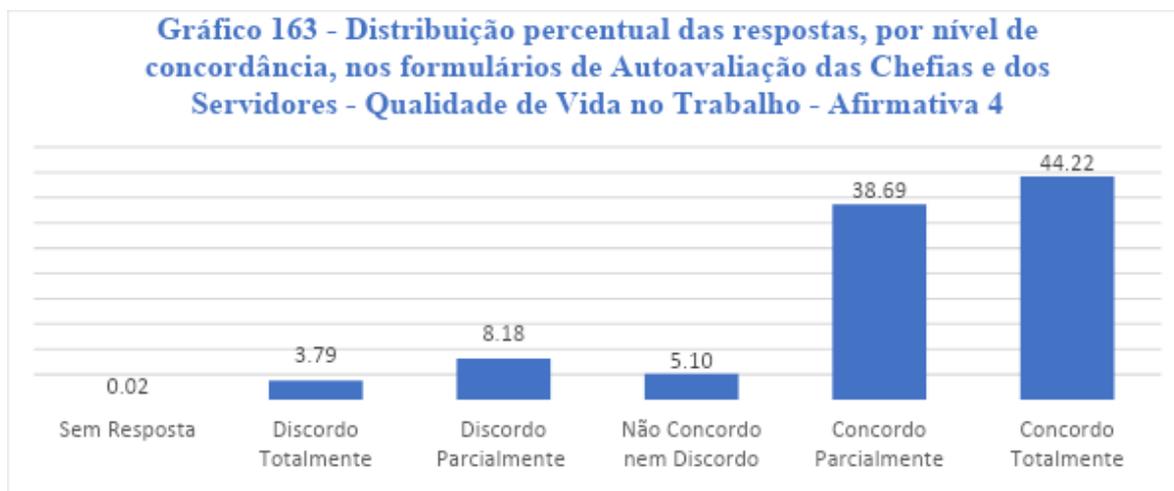
Abaixo, o Gráfico 162 apresenta a distribuição percentual das respostas dadas pelas chefias e pelos demais servidores:

Gráfico 162 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 4



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Verifica-se, no gráfico acima, uma distribuição aproximada das respostas, por nível de concordância, dadas pelos ocupantes de função gerencial em comparação às respostas apresentadas pelos demais servidores.



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

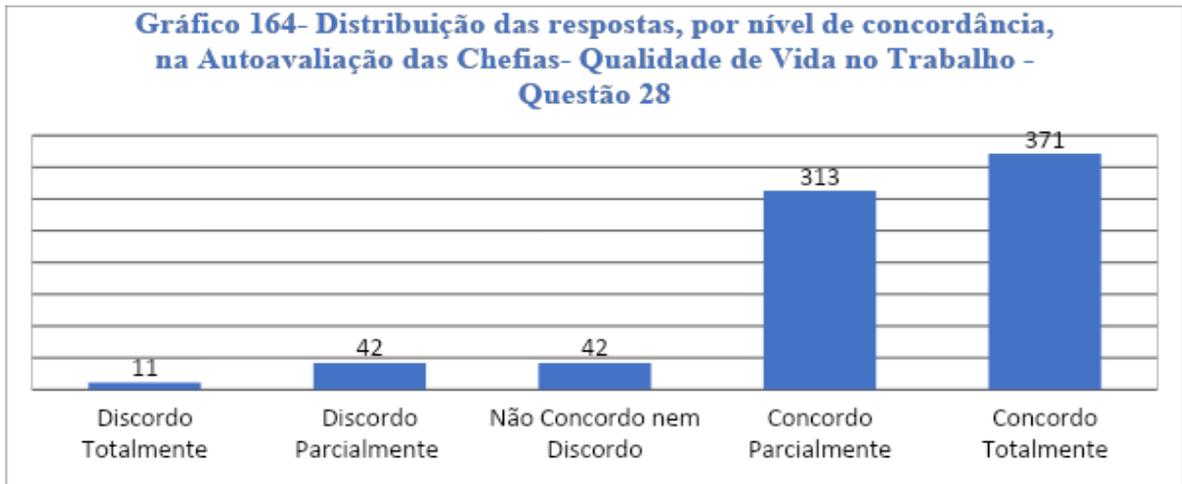
O percentual obtido a partir da soma das respostas das chefias e demais servidores, distribuído por nível de concordância, está expresso no gráfico acima. Verifica-se que a grande maioria dos respondentes (82,91%) concorda parcial ou totalmente com a terceira afirmativa apresentada sobre qualidade de vida.

4.1.5. Resultados Encontrados para Afirmativa 05 de QVT

Na quinta e última afirmativa que compôs as questões sobre qualidade de vida no trabalho os respondentes deveriam avaliar seu grau de concordância ou discordância a respeito da seguinte afirmativa:

- Afirmativa 5: “O elo entre o trabalho na Universidade e a vida social (tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social do servidor da UFMG, importância da UFMG na sociedade) contribui para a minha qualidade de vida no trabalho”.

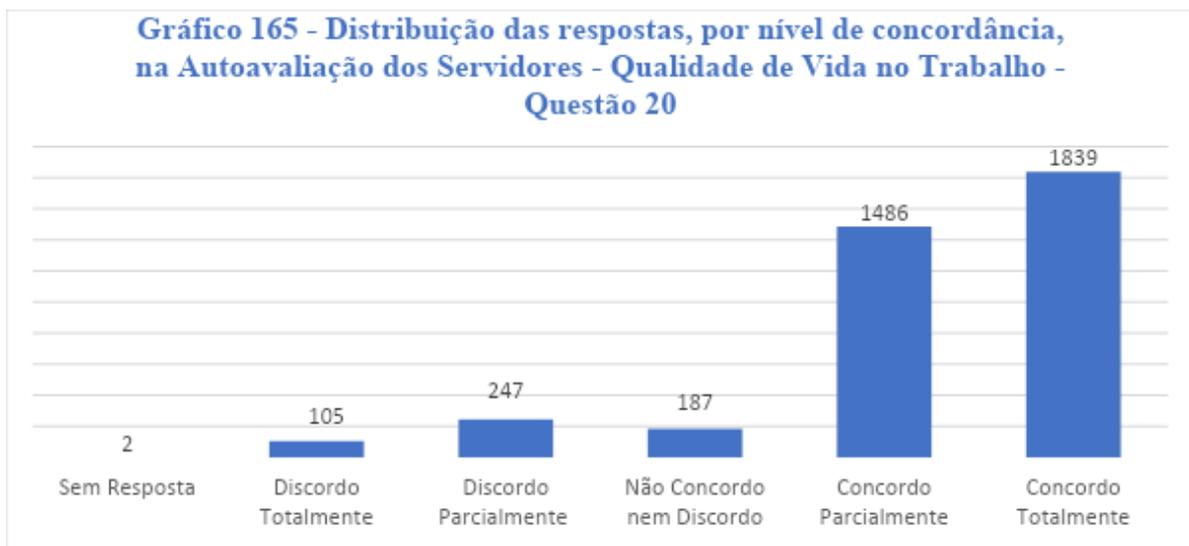
Os Gráficos 164 e 165 demonstram a distribuição das respostas apresentadas pelas chefias e pelos demais servidores:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Nota-se, no gráfico acima, que 371 chefias (47,63%) concordaram totalmente com a quinta afirmativa de QVT, 313 (40,18%) concordaram parcialmente, 42 (5,39%) tiveram posicionamento neutro, também 42 (5,39%) discordaram parcialmente e 11 (1,41%) discordaram totalmente. Dessa forma, 87,81% das chefias respondentes concorda, total ou parcialmente, que o elo entre o trabalho na Universidade e a vida social contribuem para a qualidade de vida.

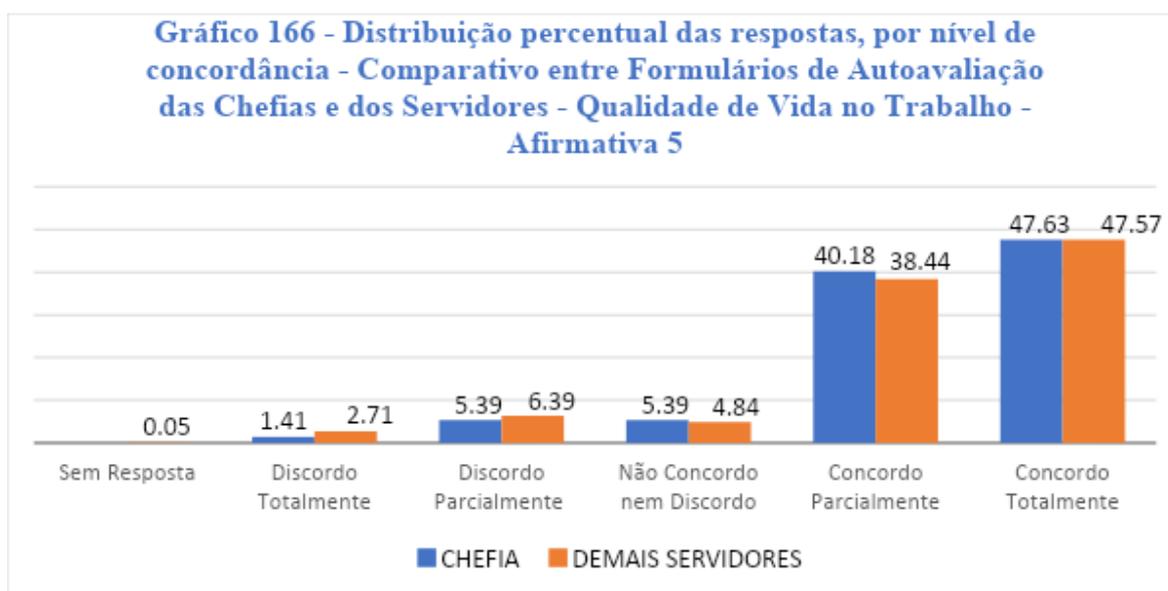
A percepção dos demais servidores está apresentada no gráfico abaixo:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Pelo gráfico acima observa-se que 1839 servidores (47,57%) concordaram totalmente com a presente afirmação, 1486 (38,44%) concordaram parcialmente, 187 (4,84%) nem concordaram e nem discordaram, 247 (6,39%) discordaram parcialmente, 105 (2,71%) discordaram parcialmente e 02 formulários (0,05%) não registraram resposta. Destarte, 86,01% dos servidores concordaram, parcial ou totalmente, com a afirmativa 05.

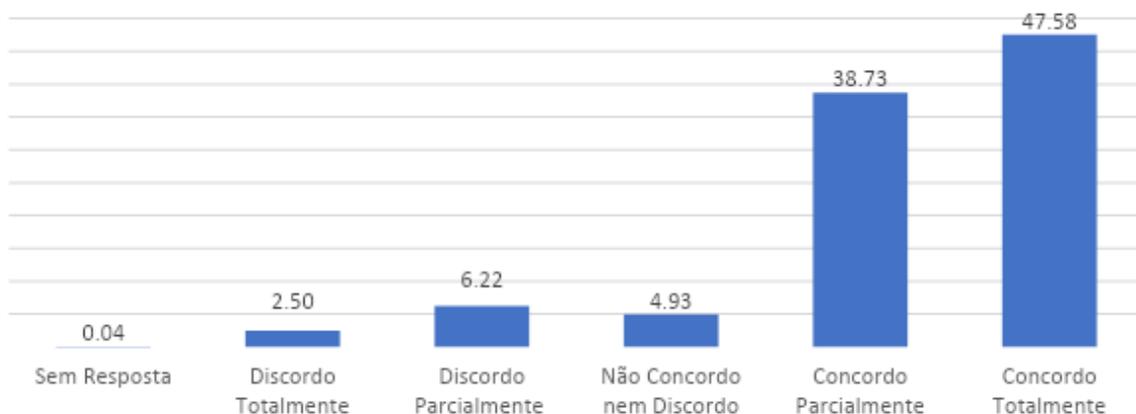
Abaixo, o Gráfico 166 apresenta a distribuição percentual das respostas dadas pelas chefias e pelos demais servidores:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Verifica-se, no gráfico acima, uma distribuição aproximada das respostas, por nível de concordância, dadas pelos ocupantes de função gerencial em comparação às respostas apresentadas pelos demais servidores.

Gráfico 167 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 5



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

O percentual obtido a partir da soma das respostas das chefias e demais servidores, distribuído por nível de concordância, está expresso no gráfico acima. Verifica-se que a grande maioria dos respondentes (86,31%) concorda parcial ou totalmente com a quinta afirmativa apresentada.

4.1.6. Resultados Encontrados por Unidade/ Órgão

Neste subtópico apresenta-se média geral das respostas para as questões separadas por Unidade/ Órgão. As notas, como explicado anteriormente, seguem a escala Likert apresentada e, portanto, a média pode variar de 0 a 5. Na tabela abaixo estão apresentados os valores médios para cada afirmativa e para cada unidade de lotação dos servidores:

Tabela 12 - Média das Notas Obtidas pelos Respondentes e Média Geral por Unidade/ Órgão - Qualidade de Vida no Trabalho - Avaliação de Desempenho 2018

UNIDADE/ ÓRGÃO	AFIRMATIVAS										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N de Respostas	Média Geral
	N de Respostas	Média										
AUDITORIA GERAL	7	4,00	7	3,86	7	4,29	7	4,00	7	4,00	35	4,03
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA	44	4,07	44	4,32	44	4,34	44	4,20	44	4,45	220	4,28

CENTRO DE APOIO A EDUCACAO A DISTANCIA	21	4,52	21	3,95	21	3,76	21	3,81	21	3,62	105	3,93
CENTRO DE COMPUTACAO	67	4,45	67	4,39	67	4,57	67	4,18	67	4,31	335	4,38
CENTRO DE MICROSCOPIA	16	4,50	16	3,50	16	3,94	16	3,63	16	3,56	80	3,83
CENTRO ESPORTIVO UNIVERSITARIO	25	4,04	25	4,28	25	4,56	25	4,00	25	4,20	125	4,22
CENTRO PEDAGOGICO - 1o.GRAU	46	3,93	46	4,04	46	4,26	46	4,13	46	4,33	230	4,14
COLEGIO TECNICO	52	4,19	52	4,08	52	4,00	52	3,81	52	4,17	260	4,05
COMISSAO DE TRANSFERENCIA E INOVACAO TECNOLOGICA	11	4,09	11	4,18	11	4,45	11	4,00	11	3,64	55	4,07
COMISSAO PERMANENTE DO PESSOAL DOCENTE	7	4,00	7	3,86	7	4,29	7	3,86	7	3,86	35	3,97
COORDENADORIA DE ASSUNTOS COMUNITARIOS	42	4,12	42	4,05	42	4,14	42	4,00	42	4,24	210	4,11
COORDENADORIA DE COMUNICACAO SOCIAL	48	3,44	48	3,98	48	3,81	48	3,65	48	3,88	240	3,75
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACAO DE PESSOAL	77	4,08	77	3,86	77	4,12	77	3,99	77	4,18	385	4,04
DEPARTAMENTO DE ATENCAO SAUDE TRABALHADOR	80	4,14	80	4,35	80	4,54	80	4,35	80	4,48	400	4,37
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE	16	4,56	16	4,06	16	4,38	16	4,13	16	4,19	80	4,26
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENT DE RECURSOS HUMANOS	45	3,96	45	3,91	45	3,98	45	4,18	45	4,04	225	4,01
DEPARTAMENTO DE GESTAO AMBIENTAL	18	4,22	18	4,39	18	4,00	18	3,56	18	3,83	90	4,00
DEPARTAMENTO DE LOGÍSTICA SUPRIMENTO SERVIÇO OPER	88	4,23	88	4,22	88	4,39	88	4,26	88	4,39	440	4,30
DEPARTAMENTO DE MANUTENÇÃO OPER INFRAESTRUTURA	107	4,18	107	4,08	107	4,27	107	4,03	107	4,17	535	4,15
DEPARTAMENTO DE REGISTRO E CONTROLE ACADEMICO	33	3,36	33	3,79	33	4,09	33	4,06	33	3,97	165	3,85
DIRETORIA ARQUIVOS INSTITUCIONAIS	1	5,00	1	5,00	1	5,00	1	5,00	1	5,00	5	5,00
DIRETORIA DE ACAA CULTURAL	49	3,94	49	4,12	49	4,12	49	3,98	49	4,02	245	4,04
DIRETORIA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL	1	5,00	1	5,00	1	5,00	1	5,00	1	5,00	5	5,00
DIRETORIA DE COOPERACAO INSTITUCIONAL	2	5,00	2	4,50	2	4,00	2	4,00	2	4,50	10	4,40
DIRETORIA DE RELACOES	16	4,56	16	4,31	16	4,38	16	4,25	16	4,38	80	4,38

INTERNACIONAIS												
EDITORA UNIVERSITARIA	34	4,35	34	4,15	34	4,21	34	3,85	34	3,68	170	4,05
ESCOLA DE ARQUITETURA	57	4,30	57	4,35	57	4,44	57	4,42	57	4,44	285	4,39
ESCOLA DE BELAS ARTES	81	3,72	81	3,74	81	3,98	81	3,78	81	3,77	405	3,80
ESCOLA DE CIENCIA DA INFORMAÇÃO	45	4,13	45	4,16	45	4,11	45	4,09	45	4,29	225	4,16
ESCOLA DE ED. FISICA, FISIOTERAPIA E T OCUPACIONAL	78	4,26	78	4,17	78	4,18	78	4,14	78	4,06	390	4,16
ESCOLA DE ENFERMAGEM	61	4,07	61	4,03	61	4,23	61	3,85	61	4,03	305	4,04
ESCOLA DE ENGENHARIA	175	4,31	175	4,27	175	4,38	175	4,31	175	4,41	875	4,34
ESCOLA DE MUSICA	62	3,90	62	4,21	62	4,31	62	4,23	62	4,24	310	4,18
ESCOLA DE VETERINARIA	128	3,95	128	4,00	128	4,32	128	4,08	128	4,17	640	4,10
FACULDADE DE CIENCIAS ECONOMICAS	77	4,36	77	4,17	77	4,22	77	3,96	77	4,29	385	4,20
FACULDADE DE DIREITO	64	4,14	64	4,19	64	4,28	64	4,05	64	4,34	320	4,20
FACULDADE DE EDUCAÇÃO	73	4,33	73	4,41	73	4,34	73	4,25	73	4,47	365	4,36
FACULDADE DE FARMACIA	100	4,16	100	4,04	100	4,19	100	4,04	100	4,27	500	4,14
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIENCIAS HUMANAS	126	4,06	126	4,08	126	4,12	126	3,91	126	4,14	630	4,06
FACULDADE DE LETRAS	62	4,13	62	4,26	62	4,45	62	4,08	62	4,18	310	4,22
FACULDADE DE MEDICINA	136	4,18	136	4,02	136	4,23	136	4,07	136	4,05	680	4,11
FACULDADE DE ODONTOLOGIA	121	4,34	121	4,44	121	4,61	121	4,43	121	4,55	605	4,47
GABINETE - REITORIA	45	4,44	45	4,33	45	4,33	45	4,29	45	4,51	225	4,38
HOSPITAL DAS CLINICAS	1289	3,96	1288	4,12	1289	4,24	1288	4,19	1288	4,26	6442	4,16
IMPRENSA UNIVERSITARIA	25	4,08	25	4,28	25	4,04	25	3,88	25	4,24	125	4,10
INSTITUTO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS	124	4,24	124	4,35	124	4,35	124	4,18	123	4,33	619	4,29
INSTITUTO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS	215	3,66	215	3,84	215	4,16	215	3,92	215	4,02	1075	3,92
INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS	183	4,17	183	4,22	183	4,26	183	4,05	183	4,25	915	4,19
INSTITUTO DE ESTUDOS AVANÇADOS TRANSDISCIPLINARES	4	4,25	4	4,25	4	4,75	4	4,75	4	4,75	20	4,55
INSTITUTO DE GEOCIÊNCIAS	70	3,99	70	4,24	70	4,47	70	4,26	70	4,47	350	4,29
LABORATÓRIO DE COMPUTAÇÃO CIENTÍFICA	7	3,71	7	4,00	7	3,86	7	3,86	7	4,00	35	3,89
MUSEU DE HISTORIA NATURAL	40	4,20	40	4,33	40	4,30	40	4,35	40	4,40	200	4,32
PROCURADORIA JURIDICA	6	4,33	6	4,67	6	4,33	6	4,33	6	4,33	30	4,40

PRO-REITORIA DE ADMINISTRACAO	10	4,90	10	4,70	10	4,90	10	4,90	10	4,90	50	4,86
PRO-REITORIA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS	13	3,62	13	3,54	13	4,15	13	4,38	13	4,46	65	4,03
PRO-REITORIA DE EXTENSÃO	39	4,23	39	4,18	39	4,36	39	4,08	39	4,21	195	4,21
PRO-REITORIA DE GRADUACAO	45	4,13	45	3,98	45	4,13	45	3,93	45	4,11	225	4,06
PRO-REITORIA DE PESQUISA	41	4,05	41	3,61	41	3,95	41	3,49	41	3,73	205	3,77
PRO-REITORIA DE PLANEJAMENTO	8	4,13	8	4,25	8	4,25	8	4,25	8	4,25	40	4,23
PRO-REITORIA DE POS-GRADUACAO	22	4,09	22	4,18	22	4,09	22	3,68	22	4,05	110	4,02
PRO-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS	50	4,30	50	4,14	50	4,34	50	4,30	50	4,40	250	4,30
SECRETARIA DE ORGÃOS DE DELIBERAÇÃO SUPERIOR	6	4,50	6	4,83	6	4,83	6	4,17	6	4,50	30	4,57
TEATRO UNIVERSITARIO	4	4,75	4	4,25	4	4,25	4	4,75	4	4,25	20	4,45
TOTAL	4645	4,19	4644	4,18	4645	4,28	4644	4,12	4643	4,23	23221	4,20

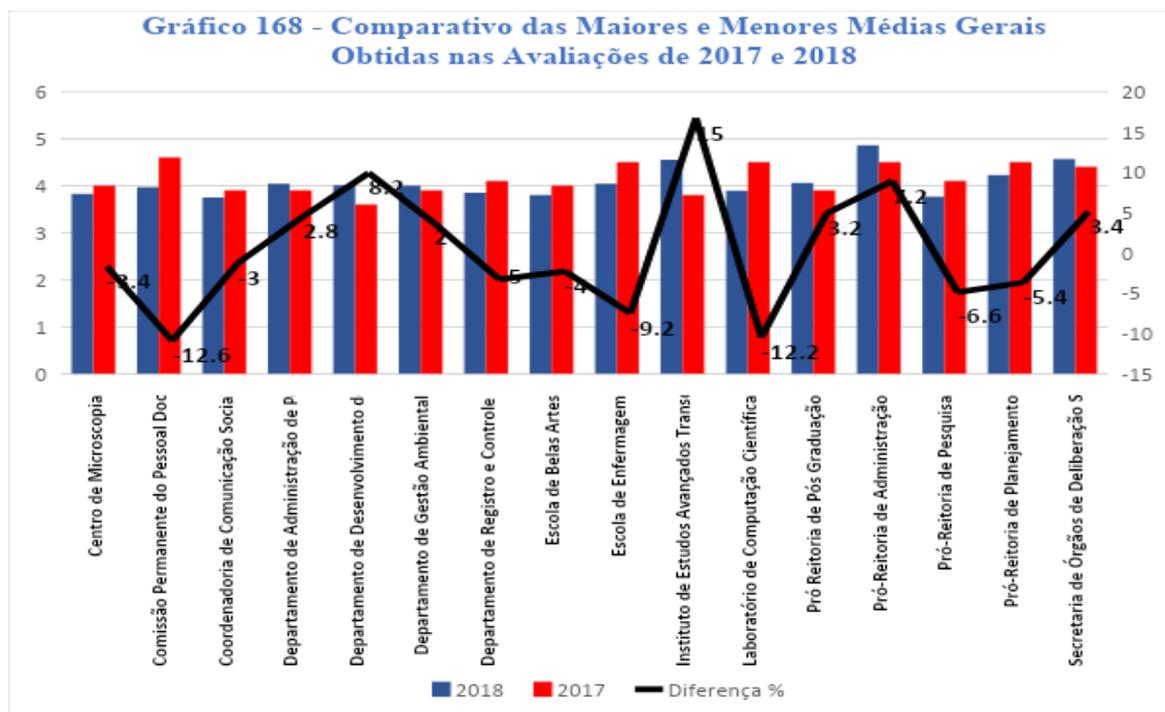
Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Verifica-se na tabela acima, que foram dadas 23221 respostas às 05 questões relacionadas à QVT. A média geral obtida pelos servidores foi de 4,20. A média obtida para a afirmativa 1 foi de 4,19. Já a afirmativa 2 teve uma nota média de 4,18. A média das respostas à afirmativa 3 foi de 4,28, sendo a maior das médias por afirmativa. Em contrapartida a afirmativa 4 foi a que registrou a menor das médias, com 4,12. Por fim, a afirmativa 5 teve uma média de 4,23.

As cinco Unidades/ Órgãos que apresentaram as melhores médias gerais foram a Diretoria de Arquivos Institucionais e a Diretoria de Avaliação Institucional, ambas com média 5, seguido da Pró-Reitoria de Administração, com média 4,86, da Secretaria de Órgãos de Deliberação Superior, com 4,57 e do Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares, com 4,55. Comparado aos resultados da Avaliação de Desempenho de 2017, apenas a Pró-Reitoria de Administração manteve-se entre as maiores médias das Unidades/ Órgãos. As maiores médias gerais da avaliação de 2017 foram observadas na Comissão Permanente do Pessoal Docente com média de 4,6, seguido da Pró-Reitoria de Administração, Escola de Enfermagem, Pró Reitoria de Planejamento e Laboratório de Computação Científica, todas com média de 4,5.

Já as cinco Unidades/ Órgãos que apresentaram as menores médias na avaliação de 2018 são a Coordenadoria de Comunicação Social, com média 3,75, a Pró-Reitoria de Pesquisa, com 3,77, a Escola de Belas Artes, com média de 3,80, o Centro de Microscopia, com 3,83 e, por fim, o Departamento de Registro e Controle Acadêmico, com 3,85. Na avaliação de 2017, as menores médias gerais foram observadas no Departamento de Administração de Pessoal, Coordenadoria de Comunicação Social, Pró Reitoria de Pós-Graduação e Departamento de Gestão Ambiental, ambos com média de 3,9, seguidas do Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares, com média de 3,8 e do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, com média de 3,6. Observa-se que a Coordenadoria de Comunicação Social foi a única Unidade/ Órgão que permaneceu entre as menores médias. Realça-se que o Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares, que em 2017 esteve entre os que apresentaram as menores médias gerais, em 2018 passou a compor as Unidades/ Órgãos que apresentaram as maiores médias, subindo de 3,8 para 4,55.

Abaixo segue gráfico comparativo entre 2017 e 2018 das Unidades/ Órgãos com as maiores e as menores médias gerais:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Para a representação do gráfico acima, excluiu-se a Diretoria de Arquivos Institucionais e a Diretoria de Avaliação Institucional, pois ambas não compuseram a avaliação de 2017 para que se pudesse estabelecer o comparativo. No gráfico acima, destaca-se a oscilação positiva de 2017 para 2018 do Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares, com a diferença de 15%, seguido do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, com 8,2% e da Pró-Reitoria de Administração, com 7,2%. Por outro lado, as Unidades/Órgãos apresentadas no gráfico acima que tiveram maiores oscilações negativas foram a Comissão Permanente do Pessoal Docente, com -12,6%, o Laboratório de Comissão Científica, com -12,2% e a Escola de Enfermagem, com -9,2%.

Em relação à afirmativa 1, observa-se, na Tabela 12, que as 05 Unidades/Órgãos que apresentaram as maiores médias foram a Diretoria de Arquivos Institucionais, a Diretoria de Avaliação Institucional e a Diretoria de Cooperação Institucional, ambas com média 5, seguidas da Pró-Reitoria de Administração, com média 4,9 e do Teatro Universitário, com média de 4,75. Já as 05 menores médias para esta afirmativa foram encontradas no Departamento de Registro e Controle Acadêmico, com média de 3,36, na Coordenadoria de Comunicação Social, com 3,44, na Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis, com 3,62, no Instituto de Ciências Biológicas, com 3,66 e no Laboratório de Computação Científica, com 3,71.

As Unidades/Órgãos que apresentaram as maiores médias para a afirmativa 2, observando-se a Tabela 12, foram a Diretoria de Arquivos Institucionais e a Diretoria de Avaliação Institucional, ambas com 5, seguidas da Secretaria de Órgãos de Deliberação Superior, com 4,83, da Pró-Reitoria de Administração, com 4,70 e da Procuradoria Jurídica, com 4,67. Já as menores médias para esta afirmativa foram encontradas no Centro de Microscopia, com média de 3,50, na Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis, com 3,54, na Pró-Reitoria de Pesquisa, com 3,61, na Escola Bela Artes, com 3,74 e no Departamento de Controle e Registro Acadêmico, com 3,79.

Em relação à afirmativa 3, observa-se, na Tabela 12, que as Unidades/Órgãos que apresentaram as maiores médias foram a Diretoria de Arquivos Institucionais e a Diretoria de Avaliação Institucional ambas com média 5, seguidas da Pró-Reitoria de Administração, com média 4,9, da Secretaria de Órgãos de Deliberação Superior, com média de 4,83 e do Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares, com 4,75. Já as

menores foram encontradas no Centro de Apoio à Educação à Distância, com média de 3,76, na Coordenadoria de Comunicação Social, com 3,81, no Laboratório de Computação Científica, com 3,86, no Centro de Microscopia, com 3,94 e na Pró-Reitoria de Pesquisa, com 3,95.

Analisando-se, a partir dos dados apresentados na Tabela 12, as 05 Unidades/Órgãos que apresentaram as maiores médias para a afirmativa 4, foram a Diretoria de Arquivos Institucionais e a Diretoria de Avaliação Institucional, ambas com 5, seguidas da Pró-Reitoria de Administração, com 4,90, do Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares e do Teatro Universitários, ambos com 4,75. Já as 05 médias mais baixas para esta afirmativa foram encontradas na Pró-Reitoria de Pesquisa, com média de 3,49, no Departamento de Gestão Ambiental, com 3,56, no Centro de Microscopia, com 3,63, na Coordenadoria de Comunicação Social, com 3,65 e na Pró-Reitoria de Pós-Graduação, com 3,68.

Em relação à afirmativa 5, observa-se, na Tabela 12, que as 05 Unidades/Órgãos que apresentaram as maiores médias foram a Diretoria de Arquivos Institucionais e a Diretoria de Avaliação Institucional ambas com média 5, seguidas da Pró-Reitoria de Administração, com média 4,9, do Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares, com média de 4,75 e da Faculdade de Odontologia, com 4,55. Já as 05 menores foram encontradas no Centro de Microscopia, com média de 3,56, no Centro de Apoio à Educação à Distância, com 3,62, na Comissão de Transferência e Inovação Tecnológica, com 3,64, na Editora Universitária, com 3,68 e na Pró-Reitoria de Pesquisa, com 3,73.

A partir dos dados demonstrados na Tabela 12 e nas análises acima, destacam-se a Diretoria de Arquivos Institucionais, a Diretoria de Avaliação Institucional, a Pró-Reitoria de Administração, a Secretaria de Órgãos de Deliberação Superior e o Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares, que obtiveram as maiores médias. Destaca-se que o Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares, em 2017, havia ficado entre aqueles que obtiveram as menores médias, passando para o grupo das 05 Unidades/Órgãos com maiores médias, com aumento de 15% em 2018. A Pró-Reitoria de Administração também se destacou por ter mantido, por dois anos consecutivos, entre as 05 Unidades/Órgãos que apresentaram as melhores médias, bem como por ter aumentado sua média em 8,2% na comparação entre 2017 e 2018.

Destaca-se, ainda, o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, que em 2017 ficou entre os que obtiveram menor média, alcançando aumento de 8,2% em 2018.

Por outro lado, destacam-se a Coordenadoria de Assuntos Comunitários, a Pró-Reitoria de Pesquisa, a Escola de Belas Artes, o Centro de Microscopia e, por fim, o Departamento de Registro e Controle Acadêmico, que compuseram as 05 Unidades/Órgãos com as menores médias. Realça-se, também, o Laboratório de Computação Científica, que em 2017 havia ficado entre aqueles que apresentaram as maiores médias, passando, em 2018, a ser o 6º colocado entre a menores médias, com uma queda de 12,2% em sua média geral de 2017 para 2018. A Comissão Permanente de Pessoal Docente também apresentou queda de 12,6% em sua média, passando das que apresentaram as maiores médias em 2017, para a 9ª colocada entre as menores médias de 2018.

4.1.7. Discussão dos Resultados Encontrados sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Para discutir os resultados encontrados nas afirmativas sobre Qualidade de Vida no Trabalho, levou-se em consideração a distribuição percentual de concordância para cada questão, bem como a análise das médias obtidas. Para tanto, não será realizada uma análise separada entre as respostas dos servidores ocupantes de cargo de chefia e dos demais servidores, pois foi observado, nos subtópicos anteriores, que não há diferenças significativas nas respostas destes.

Tabela 13 - Distribuição das Respostas - Qualidade de Vida no Trabalho - Avaliação de Desempenho 2018

AFFIRMATIVAS	GRAU DE CONCORDÂNCIA										TOTAL
	CONCORDO TOTALMENTE		CONCORDO PARCIALMENTE		NÃO CONCORDO NEM DISCORDO		DISCORDO PARCIALMENTE		DISCORDO TOTALMENTE		N de Respostas
	N de Respostas	%	N de Respostas	%	N de Respostas	%	N de Respostas	%	N de Respostas	%	
1	1580	34,01	2444	52,62	110	2,37	408	8,78	103	2,22	4645
2	1838	39,58	2162	46,55	162	3,49	365	7,86	117	2,52	4644
3	2200	47,36	1888	40,65	191	4,11	280	6,03	86	1,85	4645
4	2054	44,23	1797	38,70	237	5,10	380	8,18	176	3,79	4644
5	2210	47,60	1799	38,75	229	4,93	289	6,22	116	2,50	4643
TOTAL	9882	42,56	10090	43,45	929	4,00	1722	7,42	598	2,57	23221

Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, na tabela acima, que a concordância parcial foi a prevalecente entre as respostas, concentrando 43,45% delas. Em seguida vem a concordância total, 42,56% das respostas. O “Discordo Totalmente” foi o grau de concordância que obteve menor concentração das respostas, com 2,57% do total. A discordância parcial representou 7,42% das respostas apresentadas. As respostas neutras correspondem a 4%.

Nota-se, pela tabela acima, que a afirmativa 5 foi aquela que recebeu mais respostas indicando total concordância. As respostas indicando “Concordo Totalmente”, para esta afirmativa, representaram 47,60% do total das respostas. Entretanto, levando-se em consideração a soma das respostas que indicam concordância total e parcial, a afirmativa 5 fica em 2º lugar, com 86,63% das respostas. A maior porcentagem encontrada na soma das respostas indicando total ou parcial concordância está na afirmativa 3, que obteve 88,01% das respostas concentradas entre “Concordo Totalmente” e “Concordo Parcialmente”. A questão que teve menos porcentagem concentrada no “Concordo Totalmente” foi a afirmativa 1, com 34,01%. Esse resultado está 8,55 pontos abaixo da média total, que foi de 42,56%. Na soma entre concordância total e parcial, a afirmativa 4 obteve 82,92%.

A maior porcentagem de respostas neutras pode ser observada na afirmativa 4, com 5,10% das respostas. A afirmativa 1 foi a que teve menos respostas neutras, com apenas 2,37% delas. O total de respostas neutras correspondeu a 4%.

Em relação à discordância total, a afirmativa 4 foi a que apresentou maior porcentagem, concentrando 3,79% das respostas no “Discordo Totalmente”, seguido da afirmativa 2, com 2,52% dos servidores indicando discordância total. Somando-se as porcentagens das respostas que indicaram discordância parcial e total, também se encontra a afirmativa 4, com concentração de 11,97% entre “Discordo Parcialmente” e “Discordo Totalmente”. Em seguida, encontra-se a afirmativa 1, com 11% indicando discordância total ou parcial. A questão que recebeu menos respostas indicando discordância total ou parcial foi a afirmativa 3.

Diante dos resultados, pode-se inferir que a maioria dos servidores concorda parcial ou totalmente com as questões apresentadas. Realça-se que a afirmativa 3 foi a que recebeu mais respostas indicando concordância total e parcial, bem como foi a que recebeu menos respostas de discordância, total ou parcial. A afirmativa 3 também foi aquela que recebeu maior média, conforme apresentado no subtópico anterior. Infere-se, diante deste resultado, que as relações socioprofissionais de trabalho presentes na UFMG são um ponto forte da Universidade para a contribuição da qualidade de vida dos seus servidores. Em contrapartida, a afirmativa 4 foi a que menos concentrou respostas indicando concordância total e parcial, bem como foi a que teve mais respostas concentradas entre “Discordo Totalmente” e “Discordo Parcialmente”. A afirmativa 4 também foi a que recebeu menor média, conforme exposto no subtópico anterior. Assim, o reconhecimento e o crescimento profissional oferecidos pela UFMG podem indicar um ponto a ser aprimorado na Instituição.

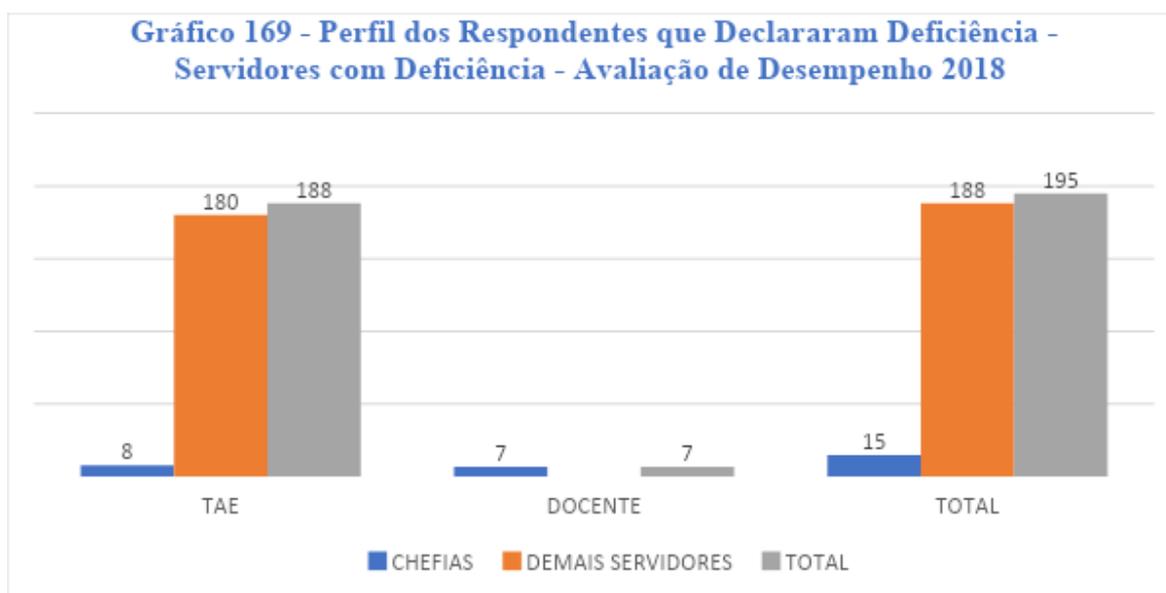
5. Questões para os Servidores com Deficiência

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

5.1. Resultados Encontrados

A Avaliação de Desempenho de 2018 contou com a participação de 4645 respondentes, sendo 779 ocupantes de cargos de chefia e 3866 sem funções gerenciais. Dessa forma, os formulários de autoavaliação dos servidores e das chefias possuía a seguinte questão: “Você tem alguma deficiência?”. As opções de resposta eram “Sim” ou “Não”. Caso o servidor marcasse “Sim”, ele deveria preencher as demais 11 questões que compunham essa parte do formulário. Destes, 195 servidores declararam ter alguma deficiência, o que corresponde a 4,20% do total de respondentes.

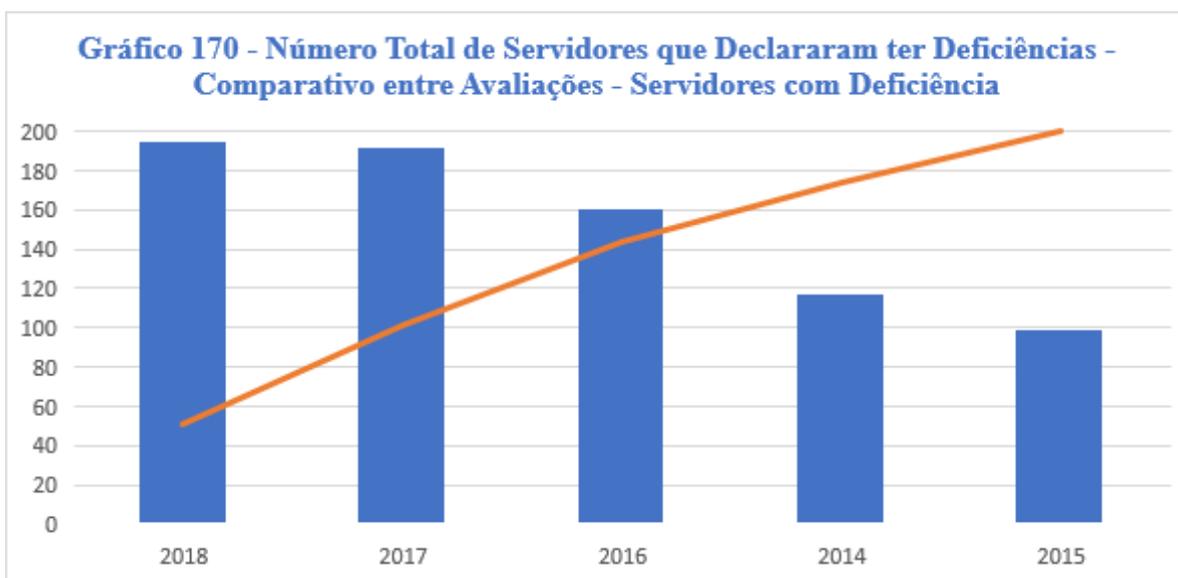
Entre os servidores que assinalaram possuir algum tipo de deficiência, 15 deles ocupam cargo de chefia. Entre as chefias respondentes, então, estes representam 1,93% do total. Já entre os servidores sem função gerencial, 180 declaram ter algum tipo de deficiência, o que corresponde a 4,65% destes. O perfil dos servidores que declararam possuir deficiência está expresso no gráfico abaixo:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, no gráfico acima, que a grande maioria dos servidores que declararam algum tipo de deficiência é TAE, bem como a maior concentração percentual está entre aqueles que não ocupam cargo de chefia.

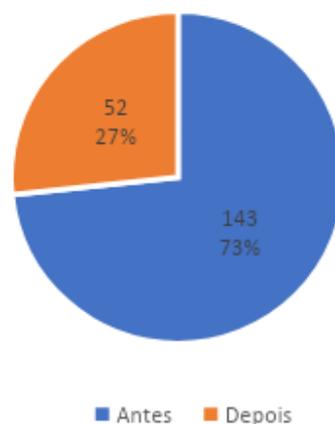
Comparando os dados de 2018, com os dados contidos nos quatros últimos Relatórios de Avaliação (2014, 2015, 2016 e 2017), observa-se um aumento no número total de servidores que declararam ter alguma deficiência, como apresentado no gráfico abaixo:



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

As questões voltadas aos servidores com deficiência, além de identificar aqueles que possuem algum tipo de deficiência, visaram identificar, também, em que momento o servidor adquiriu a deficiência. Os resultados estão expressos no gráfico abaixo:

Gráfico 171 - Momento da Aquisição da Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2018

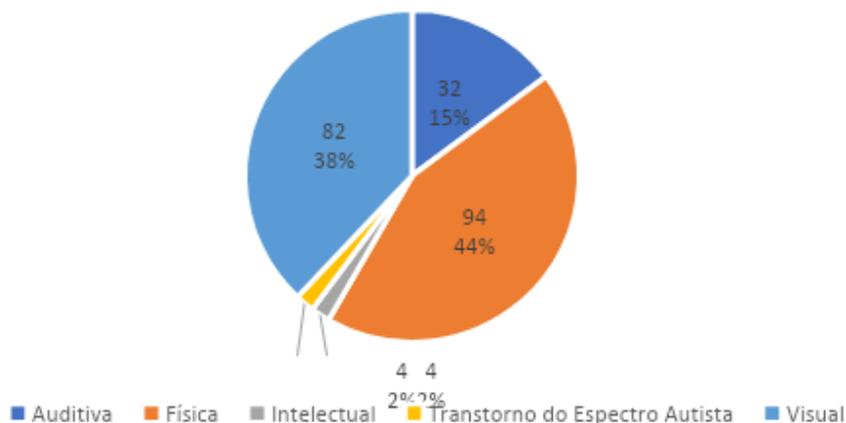


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, no gráfico acima, que 143 respondentes, ou seja, 73% destes declarou possuir a deficiência antes da entrada na Universidade. Estes dados, no entanto, não informam o percentual de servidores nesta condição que ingressou por ampla concorrência ou por modalidade de reserva de vagas. Sugere-se a depuração deste dado para uma melhor atuação da instituição no atendimento das demandas e na verificação da acessibilidade dos locais de trabalho dos servidores. Já 52 servidores, o correspondente a 27% dos que responderam possuir deficiência, indicaram que adquiriram a deficiência após a entrada na UFMG.

As questões para os servidores com deficiência também visaram identificar o tipo de deficiência. Poderia ser assinalada mais de uma alternativa, uma vez que alguns servidores possuem deficiências múltiplas. Os resultados estão expressos no gráfico abaixo:

Gráfico 172 - Número de Servidores por Tipo de Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2018

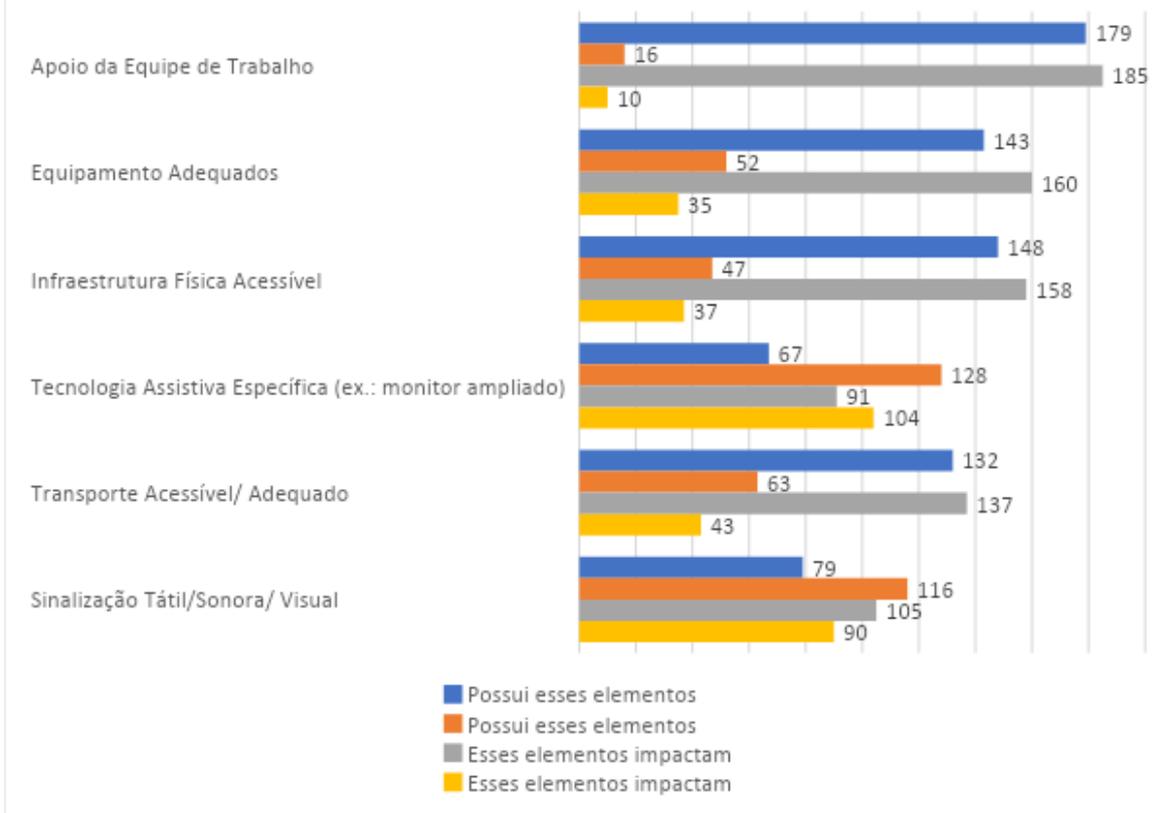


Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Observa-se, no gráfico acima, que a deficiência que apresentou maior incidência foi a física, correspondendo a 94 servidores com deficiência, ou seja, 43% deles. Em seguida está a deficiência visual, com 82 servidores (38%). A deficiência auditiva foi a terceira com mais incidência, com 32 servidores (15%). As duas deficiências com menor incidência são a do Transtorno do Espectro Autista e a intelectual, ambas com 4 servidores, o que corresponde a representação de 2% para cada.

Por fim, o questionário também incluía questões sobre a oferta de condições para que os servidores com deficiência possam executar os serviços que lhe são demandados. Assim, os servidores com deficiência deveriam identificar se os elementos a seguir estão presentes em seu ambiente de trabalho: apoio da equipe de trabalho, equipamento adequados, infraestrutura física acessível, Tecnologia assistiva específica (ex.: monitor ampliado), transporte acessível/ adequado e Sinalização Tátil/Sonora/ Visual. Além disso, eles deveriam indicar se esses elementos favorecem seu desempenho no ambiente de trabalho. As respostas estão expressas no gráfico a seguir:

Gráfico 173 - Elementos de Acessibilidade - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2018



Fonte: Dados extraídos do Banco de Dados do Sistema de Avaliação de Desempenho UFMG 2018. Out./2019.

Em relação ao apoio da equipe de trabalho, observa-se, no gráfico acima, que a grande maioria dos servidores (91,80%) considera que possui este elemento em seu ambiente de trabalho e 94,87% assinalou que este elemento impacta em seu desempenho. Apenas 16 servidores (8,2%) assinalaram que não possuem apoio da equipe e 10 (5,13%) consideram que este apoio não impacta em seu desempenho. A diferença entre aqueles que não possuem apoio da equipe de trabalho e aqueles que consideram que este elemento não impacta em seu desempenho é de 3,08%.

O segundo elemento demonstrado no gráfico acima refere-se a equipamentos adequados. 143 servidores (73,33%) disseram possuir equipamentos adequados em seu ambiente de trabalho. Aqueles que julgaram que equipamentos adequados impactam no desempenho das suas atividades representam 82,05% dos respondentes. A diferença entre aqueles que não possuem equipamentos adequados e aqueles que consideram que este elemento não impacta em seu desempenho é de 8,72%.

Em relação à infraestrutura física acessível, observa-se, no gráfico acima, que a maioria dos servidores (75,90%) considera que possui este elemento em seu ambiente de trabalho e 81,03% assinalou que este elemento impacta em seu desempenho. 47 servidores (24,10%) assinalaram que não possuem infraestrutura física acessível e 37 (18,97%) consideram que este elemento não impacta em seu desempenho. A diferença entre aqueles que não possuem infraestrutura física acessível e aqueles que consideram que este elemento não impacta em seu desempenho é de 5,13%.

O quarto elemento demonstrado no gráfico acima refere-se à tecnologia assistiva específica. Observa-se que 67 servidores (34,36%) disseram possuir tecnologia assistiva em seu ambiente de trabalho. Aqueles que julgaram que este elemento impacta no desempenho das suas atividades representam 46,67% dos respondentes. A diferença entre aqueles que não possuem tecnologia assistiva e aqueles que consideram que este elemento não impacta em seu desempenho é de 12,31%.

O penúltimo elemento demonstrado no gráfico acima refere-se transporte acessível/adequado. Nota-se que 132 servidores (73,33%) disseram possuir transporte acessível/adequado em seu ambiente de trabalho. Aqueles que julgaram que este elemento impacta no desempenho das suas atividades representam 70,26% dos respondentes. A diferença entre aqueles que não possuem transporte acessível/adequado e aqueles que consideram que este elemento não impacta em seu desempenho é de 10,26%.

Por fim, o último elemento trabalhado na avaliação e demonstrado no gráfico acima foi sinalização tátil/sonora/visual. Em relação a este elemento, a maioria dos servidores (59,49%) sinalizou que não possui este elemento em seu ambiente de trabalho e 46,15% assinalou que este elemento não impacta em seu desempenho. Já para 105 servidores (53,85%) este elemento impacta em seu desempenho. A diferença entre aqueles que não possuem sinalização tátil/sonora/visual em seu ambiente de trabalho e aqueles que consideram que este elemento não impacta em seu desempenho é de 7,69%.

Diante dos resultados encontrados, infere-se que o apoio da equipe de trabalho é o elemento com menor defasagem na Universidade, ao passo que a tecnologia assistiva, transporte acessível/adequado e equipamentos adequados são os elementos que indicam maior necessidade de aprimoramento.

6. Plano de Trabalho

O Plano de Trabalho deve ser elaborado pelas equipes em reuniões coordenadas pela chefia imediata. Ele especifica os objetivos e metas das atividades a serem desempenhadas pelos membros das equipes no exercício subsequente ao da avaliação de desempenho. Dessa forma, o Plano de Trabalho da Avaliação de Desempenho de 2018 contempla os objetivos e metas do ano referido, bem como traça as atividades a serem desenvolvidas pelas equipes ao longo de 2019. O preenchimento do Plano de Trabalho no sistema de avaliação de desempenho é de responsabilidade da chefia imediata ou do servidor efetivo que responder como autoridade superior pelo processo de trabalho da equipe.

Importante reforçar que o principal objetivo do Plano de Trabalho é o planejamento e controle periódico das ações das equipes. Além disso, pode nortear as ações futuras quanto ao desenvolvimento profissional dos servidores, tendo como parâmetro os objetivos institucionais. Ele também deve ser utilizado como parâmetro para as avaliações de desempenho individuais e de equipe.

No processo de avaliação de desempenho 2018 foram cadastrados 1115 Planos de Trabalho, considerando os planos preenchidos pelas equipes e pelos servidores de cada setor. Cada equipe estabeleceu um determinado número de objetivos e metas de acordo com a necessidade e esse número variou bastante entre as unidades e órgãos que preencheram o instrumento.

Tal como observado nos anos anteriores, encontra-se uma semelhança entre os conteúdos dos campos “Objetivos” e “Metas”, demonstrando que os servidores permanecem com certa dificuldade na distinção entre os conceitos. Ademais, as metas apontadas, na grande maioria das vezes, não são quantificáveis, o que torna o resultado das metas e objetivos mais difíceis de serem medidos e analisados, revelando a ausência ou escassez de construção de indicadores. Sugere-se aprimorar este instrumento para os próximos anos, bem como realizar um treinamento para o preenchimento e monitoramento destes planos. Se viável, por parte da Instituição, sugere-se inserir como tema a ser trabalhado em treinamentos de chefias.

Como os planos são muito específicos para cada equipe, não cabe, no presente relatório, expor os dados e realizar uma análise considerando-se cada um. Ademais, não é possível extrair dados quantificáveis ou marcadores gerais comuns.

Considerações Finais

A Avaliação de Desempenho de 2018 constituiu-se em um momento único para os servidores técnico-administrativos em educação da UFMG, inclusive os que ocupam função de chefia, como também para alguns docentes que ocupam funções administrativas refletirem sobre os resultados dos seus processos de trabalho e das equipes sob suas responsabilidades, além da relação com o ambiente e a infraestrutura disponibilizados pela universidade.

Tendo como parâmetro a adesão cada vez maior dos servidores, podemos considerar que o Programa de Avaliação de Desempenho 2018, com uma participação quase total dos servidores, ou seja, mais de 97%, vem se consolidando a cada ano. A referida consolidação só está sendo viável devido ao trabalho de todos os envolvidos em cada Unidade e Órgão, em especial, dos diretores, das Seções de Pessoal e dos Comitês Locais, assim como a participação de cada servidor.

É gratificante perceber a pactuação de todos esses atores para que o Programa de Avaliação de Desempenho seja disseminado na Universidade, tendo como parâmetro o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Sabe-se que o referido Programa deve continuar sendo aprimorado e consolidado, a fim de que seja considerado não só um mecanismo de progressão, mas, também, de transparência, reflexão e desenvolvimento profissional e institucional.

Para finalizar, a Coordenação Geral de Avaliação de Desempenho agradece e parabeniza a participação de todos os servidores, dos diretores, das Seções de Pessoal, dos Comitês Locais e dos demais envolvidos neste processo. Sem tantos atores envolvidos não seria possível ter êxito.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Brasília, DF: Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado, 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**. 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: Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Diário Oficial da União**. 19 abr 1991. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em 27 de 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. Brasília: Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Diário Oficial da União**. 25 abr 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10436.htm>. Acesso em: 05 ago. 2016.

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

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília, Paralelo 15, 2011.

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_guia_de_referencia_pratico_14.08.13.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2015.

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

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 de julho de 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

APÊNDICES

APÊNDICE I – FORMULÁRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

Bem-vindo (a)!

Neste espaço você deve registrar respostas que vão resultar em sua nota de autoavaliação, em informações que contribuirão para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG e para a identificação de indicadores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Antes de preencher este formulário é imprescindível a consulta ao Plano de Trabalho referente ao ano avaliado, pois consiste em instrumento de referência para esta avaliação.

Para esclarecer quaisquer dúvidas, consulte as Orientações do Programa de Avaliação de Desempenho ou procure um membro do Comitê Local de sua Unidade ou Órgão de lotação.

- I. Analise os aspectos listados abaixo e responda **como você** avalia o **seu desempenho individual** em cada um deles:

1. ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS

Eu:

- Realizo minhas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

2. ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

Eu:

- Demonstro disposição para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, adaptando-me às necessidades e mudanças na rotina do meu trabalho;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Sou preocupado com o meu desenvolvimento, buscando continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados com a minha área de trabalho e com o funcionamento da UFMG.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

3. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Eu:

- Relaciono-me de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Busco a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

4. RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO

Eu:

- Cumpro a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Atuo com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

5. VISÃO SISTÊMICA

Eu:

- Percebo que o meu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Contribuo no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

6. TRABALHO EM EQUIPE

Eu:

- Compartilho com a equipe ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões, orientações da chefia, dentre outras) e conhecimento;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Sei ouvir posições contrárias e estou disposto a cooperar.

- () Ruim (30 pontos)

- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

7. COMPETÊNCIA TÉCNICA E ADMINISTRATIVA

Eu:

- Apresento conhecimentos inerentes ao cargo que ocupo e aos processos de trabalho nos quais estou envolvido;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Conheço a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

8. OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS

Eu:

- Atuo com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)

- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Adoto procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

As respostas às questões abaixo (Seções II e III) não serão consideradas na pontuação da sua avaliação de desempenho, mas são informações importantes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos da UFMG e para a identificação dos fatores que interferem na qualidade de vida e segurança no trabalho.

II. Questões sobre qualidade de vida no trabalho na UFMG:

Responda às questões abaixo de acordo com as suas percepções e vivências no trabalho, indicando o **seu grau de concordância com cada afirmativa:**

- 1 As condições de trabalho e suporte organizacional oferecidos pela UFMG (equipamentos arquitetônicos, ambiente físico, instrumental, matéria-prima e suporte organizacional) contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho.
 - () Discordo Totalmente
 - () Discordo Parcialmente
 - () Não Concordo nem Discordo
 - () Concordo Parcialmente
 - () Concordo Totalmente

- 2 A organização do trabalho da UFMG (divisão do trabalho, missão, objetivos e metas organizacionais, trabalho prescrito, tempo de trabalho, processo de trabalho, gestão do

trabalho e padrão de conduta) contribui para a minha qualidade de vida no trabalho.

Discordo Totalmente

Discordo Parcialmente

Não Concordo nem Discordo

Concordo Parcialmente

Concordo Totalmente

- 3 As relações socioprofissionais de trabalho presentes na UFMG (relações hierárquicas, relações com pares e relações externas) contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho.

Discordo Totalmente

Discordo Parcialmente

Não Concordo nem Discordo

Concordo Parcialmente

Concordo Totalmente

- 4 O reconhecimento e o crescimento profissional oferecidos pela UFMG contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho.

Discordo Totalmente

Discordo Parcialmente

Não Concordo nem Discordo

Concordo Parcialmente

Concordo Totalmente

- 5 O elo entre o trabalho na Universidade e a vida social (tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social do servidor da UFMG, importância da UFMG na sociedade) contribui para a minha qualidade de vida no trabalho.

Discordo Totalmente

Discordo Parcialmente

() Não Concordo nem Discordo

() Concordo Parcialmente

() Concordo Totalmente

III. Questões específicas para o servidor com deficiência:

1. Você tem alguma deficiência?

Sim

Não

2. Você adquiriu a deficiência antes ou depois da sua entrada em exercício na UFMG?

Antes

Depois

3. Qual é a sua deficiência?

Física

Visual

Auditiva

Intelectual

Transtorno do Espectro Autista

4. Os elementos abaixo estão **presentes** no seu ambiente de trabalho?

4.1 Equipamentos adequados

() Sim () Não

4.2 Tecnologia assistiva específica (ex.: monitor ampliado)

() Sim () Não

4.3 Infraestrutura física acessível

() Sim () Não

4.4 Apoio da Equipe de trabalho

Sim Não

4.5 Transporte acessível/adequado

Sim Não

4.6 Sinalização Tátil/Sonora/ Visual

Sim Não

5. Os elementos abaixo **favorecem** o seu desempenho no ambiente de trabalho?

5.1 Equipamentos adequados

Sim Não

5.2 Tecnologia assistiva específica (ex.: monitor ampliado)

Sim Não

5.3 Infraestrutura física acessível

Sim Não

5.4 Apoio da Equipe de trabalho

Sim Não

5.5 Transporte acessível/adequado

Sim Não

5.6 Sinalização Tátil/Sonora/ Visual

Sim Não

APÊNDICE II – FORMULÁRIO AUTOAVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA CHEFIA

Bem-vindo (a)!

Neste espaço você deve registrar respostas que vão resultar em sua nota de autoavaliação (se você for servidor Técnico- Administrativo em Educação), em informações que contribuirão para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG e para a identificação de indicadores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Caso você seja um servidor Docente ocupante de função gerencial, as respostas não resultarão em nota, uma vez que a sua avaliação é feita de acordo com a Resolução Complementar nº 04, de 09 de setembro de 2014. Contudo, a sua participação é importante, pois a atuação do Docente no processo de gestão da Universidade é significativa e estabelece uma interface importante entre os dois segmentos (servidores Técnico-administrativos em Educação e servidores Docentes).

Antes de preencher este formulário é imprescindível a consulta ao Plano de Trabalho referente ao ano avaliado, pois consiste em instrumento de referência para esta avaliação.

Para esclarecer quaisquer dúvidas, consulte as Orientações do Programa de Avaliação de Desempenho ou procure um membro do Comitê Local de sua Unidade ou Órgão de lotação.

I. Analise os aspectos listados abaixo e responda como você avalia o seu desempenho como chefe/gestor em cada um deles:

1. ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS

Eu:

- Realizo minhas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho;

() Ruim (30 pontos)

() Regular (50 pontos)

() Bom (70 pontos)

() Muito Bom (85 pontos)

() Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Planejo e acompanho a consecução de objetivos e prioridades, mensuráveis, alcançáveis e relevantes, para a equipe de trabalho que gerencio, negociando e estabelecendo prazos, alinhados aos objetivos institucionais.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

2. ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

Eu:

- Estou preocupado com o meu desempenho como chefe/gestor e busco continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados à minha função e com o funcionamento da UFMG;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Sou criativo e estimulo a equipe para a promoção e adaptação às mudanças, facilitando a aplicação de novos métodos, procedimentos e ferramentas de trabalho.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

3. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Eu:

- Relaciono-me de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Busco a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Sou disponível, acessível e empático para atender às demandas da equipe, tentando me posicionar no lugar dos meus subordinados.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

4. RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO

Eu:

- Cumpro a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Atuo com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

5. LIDERANÇA DE EQUIPES

Eu:

- Exerço o papel de orientador e busco motivar os membros da equipe, promovendo a sua integração, em clima de igualdade, e ressaltando a importância da contribuição de cada um para o alcance dos objetivos institucionais;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Gerencio conflitos com bom senso e respeito às diferenças, tendo por princípios a impessoalidade e a razoabilidade.

- () Ruim (30 pontos)

- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

6. GESTÃO PARTICIPATIVA

Eu:

- Incentivo o *feedback*, escutando opiniões e sugestões sobre os processos de trabalho, e busco o envolvimento e o comprometimento da equipe na análise, formulação e execução do plano de trabalho;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Realizo reuniões com minha equipe para acompanhar e avaliar o andamento das atividades/projetos, compreendendo quais tarefas podem ou não ser delegadas, valorizando a habilidade e a qualificação de cada servidor.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

7. COMPETÊNCIA ADMINISTRATIVA

Eu:

- Apresento conhecimentos inerentes à função que ocupo e aos processos de trabalho nos quais estou envolvido;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Conheço a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

8. VISÃO SISTÊMICA

Eu:

- Percebo que o meu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Contribuo no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)

() Ótimo (100 pontos)

9. NEGOCIAÇÃO

Eu:

- Estabeleço acordos, por meio da negociação, com empenho, impessoalidade, razoabilidade, lealdade e boa fé, respeitando diferentes pontos de vista;

() Ruim (30 pontos)

() Regular (50 pontos)

() Bom (70 pontos)

() Muito Bom (85 pontos)

() Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Esforço-me para identificar os interesses dos envolvidos na negociação, a fim de buscar as melhores alternativas para um acordo.

() Ruim (30 pontos)

() Regular (50 pontos)

() Bom (70 pontos)

() Muito Bom (85 pontos)

() Ótimo (100 pontos)

10. TRABALHO EM EQUIPE

Eu:

- Compartilho com a equipe ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões e orientações superiores, dentre outras) e conhecimento;

() Ruim (30 pontos)

() Regular (50 pontos)

() Bom (70 pontos)

() Muito Bom (85 pontos)

() Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Sei ouvir posições contrárias, estou disposto a cooperar e acato sugestões da equipe.

() Ruim (30 pontos)

() Regular (50 pontos)

() Bom (70 pontos)

() Muito Bom (85 pontos)

() Ótimo (100 pontos)

11. OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS

Eu:

- Atuo com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações e adoto procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos;

() Ruim (30 pontos)

() Regular (50 pontos)

() Bom (70 pontos)

() Muito Bom (85 pontos)

() Ótimo (100 pontos)

Eu:

- Estou atento às condições de trabalho da minha área e busco viabilizar as melhorias necessárias ao desempenho da minha equipe.

() Ruim (30 pontos)

() Regular (50 pontos)

() Bom (70 pontos)

() Muito Bom (85 pontos)

() Ótimo (100 pontos)

As respostas às questões abaixo (Seções II e III) não serão consideradas na pontuação da sua avaliação de desempenho, mas são informações importantes para a elaboração do Plano de

Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos da UFMG e para a identificação dos fatores que interferem na qualidade de vida e segurança no trabalho.

IV. Questões sobre qualidade de vida no trabalho na UFMG:

Responda às questões abaixo de acordo com as suas percepções e vivências no trabalho, indicando o seu grau de concordância com cada afirmativa:

- 1 As condições de trabalho e suporte organizacional oferecidos pela UFMG (equipamentos arquitetônicos, ambiente físico, instrumental, matéria-prima e suporte organizacional) contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho.
 () Discordo Totalmente
 () Discordo Parcialmente
 () Não Concordo nem Discordo
 () Concordo Parcialmente
 () Concordo Totalmente

- 2 A organização do trabalho da UFMG (divisão do trabalho, missão, objetivos e metas organizacionais, trabalho prescrito, tempo de trabalho, processo de trabalho, gestão do trabalho e padrão de conduta) contribui para a minha qualidade de vida no trabalho.
 () Discordo Totalmente
 () Discordo Parcialmente
 () Não Concordo nem Discordo
 () Concordo Parcialmente
 () Concordo Totalmente

- 3 As relações socioprofissionais de trabalho presentes na UFMG (relações hierárquicas, relações com pares e relações externas) contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho.
 () Discordo Totalmente
 () Discordo Parcialmente

Não Concordo nem Discordo

Concordo Parcialmente

Concordo Totalmente

- 4 O reconhecimento e o crescimento profissional oferecidos pela UFMG contribuem para a minha qualidade de vida no trabalho.

Discordo Totalmente

Discordo Parcialmente

Não Concordo nem Discordo

Concordo Parcialmente

Concordo Totalmente

- 5 O elo entre o trabalho na Universidade e a vida social (tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social do servidor da UFMG, importância da UFMG na sociedade) contribui para a minha qualidade de vida no trabalho.

Discordo Totalmente

Discordo Parcialmente

Não Concordo nem Discordo

Concordo Parcialmente

Concordo Totalmente

V. Questões específicas para o servidor com deficiência:

6. Você tem alguma deficiência?

Sim

Não

7. Você adquiriu a deficiência antes ou depois da sua entrada em exercício na UFMG?

Antes

Depois

8. Qual é a sua deficiência?

- Física
- Visual
- Auditiva
- Intelectual
- Transtorno do Espectro Autista

9. Os elementos abaixo estão **presentes** no seu ambiente de trabalho?

4.1 Equipamentos adequados

() Sim () Não

4.2 Tecnologia assistiva específica (ex.: monitor ampliado)

() Sim () Não

4.3 Infraestrutura física acessível

() Sim () Não

4.4 Apoio da Equipe de trabalho

() Sim () Não

4.5 Transporte acessível/adequado

() Sim () Não

4.6 Sinalização Tátil/Sonora/ Visual

() Sim () Não

10. Os elementos abaixo **favorecem** o seu desempenho no ambiente de trabalho?

5.1 Equipamentos adequados

() Sim () Não

5.2 Tecnologia assistiva específica (ex.: monitor ampliado)

Sim Não

5.3 Infraestrutura física acessível

Sim Não

5.4 Apoio da Equipe de trabalho

Sim Não

5.5 Transporte acessível/adequado

Sim Não

5.6 Sinalização Tátil/Sonora/ Visual

Sim Não

APÊNDICE III – FORMULÁRIO DA CHEFIA PELA EQUIPE DE TRABALHO

Bem-vindo (a)!

Neste espaço você deve registrar respostas que vão resultar na nota de avaliação de desempenho da sua chefia (se esta for Técnica-Administrativa em Educação). São informações que contribuirão para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG.

Para esclarecer quaisquer dúvidas, consulte as Orientações do Programa de Avaliação de Desempenho ou procure um membro do Comitê Local de sua Unidade ou Órgão de lotação.

Analise os aspectos listados abaixo e responda **como você** avalia o **desempenho do seu chefe/gestor** em cada um deles:

01 ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS

Sua chefia:

- Realiza suas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Sua chefia:

- Planeja e acompanha a consecução de objetivos e prioridades, mensuráveis, alcançáveis e relevantes, para a equipe de trabalho que gerencia, negociando e estabelecendo prazos, alinhados aos objetivos institucionais.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

02 ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

Sua chefia:

- Está preocupada com o seu desempenho como chefe/gestor e busca continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados à sua função e ao funcionamento da UFMG;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Sua chefia:

- É criativa e estimula a equipe para a promoção e adaptação às mudanças, facilitando a aplicação de novos métodos, procedimentos e ferramentas de trabalho.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

03 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Sua chefia:

- Relaciona-se de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Sua chefia:

- Busca a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Sua chefia:

- É disponível, acessível e empática para atender às demandas da equipe, tentando se posicionar no lugar dos seus subordinados.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

04 RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO

Sua chefia:

- Cumpre a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Sua chefia:

- Atua com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

05 LIDERANÇA DE EQUIPES

Sua chefia:

- Exerce o papel de orientador e busca motivar os membros da equipe, promovendo a sua integração, em clima de igualdade, ressaltando a importância da contribuição de cada um para o alcance dos objetivos institucionais;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Sua chefia:

- Gerencia conflitos com bom senso e respeito às diferenças, tendo por princípios a impessoalidade e a razoabilidade.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

06 GESTÃO PARTICIPATIVA

Sua chefia:

- Incentiva o *feedback*, escutando opiniões e sugestões sobre os processos de trabalho, busca o envolvimento e o comprometimento da equipe na análise, formulação e execução do plano de trabalho;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Sua chefia:

- Realiza reuniões com sua equipe para acompanhar e avaliar o andamento das atividades/projetos, compreendendo quais tarefas podem ou não ser delegadas, valorizando a habilidade e a qualificação de cada servidor.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

07 COMPETÊNCIA ADMINISTRATIVA

Sua chefia:

- Apresenta conhecimentos inerentes à função que ocupa e aos processos de trabalho nos quais está inserida;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Sua chefia:

- Conhece a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

08 VISÃO SISTÊMICA

Sua chefia:

- Percebe que o seu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Sua chefia:

- Contribui no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

09 NEGOCIAÇÃO

Sua chefia:

- Estabelece acordos, por meio da negociação, com empenho, impessoalidade, razoabilidade, lealdade e boa fé, respeitando diferentes pontos de vista;

() Ruim (30 pontos)

() Regular (50 pontos)

() Bom (70 pontos)

() Muito Bom (85 pontos)

() Ótimo (100 pontos)

Sua chefia:

- Esforça-se para identificar os interesses dos envolvidos na negociação, a fim de buscar as melhores alternativas para um acordo.

() Ruim (30 pontos)

() Regular (50 pontos)

() Bom (70 pontos)

() Muito Bom (85 pontos)

() Ótimo (100 pontos)

10 TRABALHO EM EQUIPE

Sua chefia:

- Compartilha com a equipe ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões e orientações superiores, dentre outras) e conhecimento;

() Ruim (30 pontos)

() Regular (50 pontos)

() Bom (70 pontos)

() Muito Bom (85 pontos)

() Ótimo (100 pontos)

Sua chefia:

- Sabe ouvir posições contrárias, está disposta a cooperar e acata sugestões da equipe.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

11 OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS

Sua chefia:

- Atua com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações e adota procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Sua chefia:

- Está atenta às condições de trabalho da sua área e busca viabilizar as melhorias necessárias ao desempenho da sua equipe.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

APÊNDICE IV – FORMULÁRIO DO SERVIDOR PELA CHEFIA

Bem-vindo (a)!

Neste espaço, você deve registrar respostas que vão resultar na nota de avaliação de desempenho do servidor avaliado. São informações que contribuirão para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos da UFMG.

Para esclarecer qualquer dúvida, consulte as Orientações do Programa de Avaliação de Desempenho ou procure um membro do Comitê Local de sua Unidade ou Órgão de lotação.

Analise os aspectos listados abaixo e responda **como você** avalia o **desempenho do servidor** em cada um deles:

1. ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS

O servidor:

- Realiza suas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

2. ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

O servidor:

- Demonstra disposição para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, adaptando-se às necessidades e mudanças na rotina do seu trabalho;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

O servidor:

- É preocupado com o seu desenvolvimento, buscando continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados com a sua área de trabalho e com o funcionamento da UFMG.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

3. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

O servidor:

- Relaciona-se de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

O servidor:

-Busca a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

4. RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO

O servidor:

- Cumpre a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

O servidor:

- Atua com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

5. VISÃO SISTÊMICA

O servidor:

- Percebe que o seu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

O servidor:

- Contribui no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

6. TRABALHO EM EQUIPE

O servidor:

- Compartilha com a equipe ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões, orientações da chefia, dentre outras) e conhecimento;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

O servidor:

- Sabe ouvir posições contrárias e é disposto a cooperar.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

7. COMPETÊNCIA TÉCNICA E ADMINISTRATIVA

O servidor:

- Apresenta conhecimentos inerentes ao cargo que ocupa e aos processos de trabalho nos quais está envolvido;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

O servidor:

- Conhece a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

8. OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS

O servidor:

- Atua com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

O servidor:

- Adota procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

APÊNDICE V – FORMULÁRIO AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA EQUIPE DE TRABALHO

Bem-vindos (as)!

Essas informações contribuirão para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG.

Para esclarecer qualquer dúvida, consulte as Orientações do Programa de Avaliação de Desempenho ou procure um membro do Comitê Local de sua Unidade ou Órgão de lotação.

Assim, analisem os aspectos listados abaixo e respondam **como vocês** avaliam o **desempenho da equipe** em cada um deles:

01 ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS

Nós:

- Realizamos nossas atividades de forma responsável e criteriosa, visando o alcance dos objetivos pactuados no Plano de Trabalho.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

02 ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

Nós:

- Demonstramos disposição para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, adaptando-nos às necessidades e mudanças na rotina do nosso trabalho;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Nós:

- Somos preocupados com o nosso desenvolvimento, buscando continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados com a nossa área de trabalho e com o funcionamento da UFMG.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

03 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Nós:

- Apresentamos um relacionamento cordial e amistoso entre nós, com os demais colegas e usuários, respeitando as diferenças;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Nós:

- Buscamos a negociação e o acordo diante dos conflitos e dificuldades interpessoais vivenciados no ambiente de trabalho.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

04 RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO

Nós:

- Cumprimos a jornada de trabalho pré-estabelecida, considerando a assiduidade, a pontualidade e a permanência no serviço;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Nós:

- Atuamos com observância aos princípios constitucionais, em especial, os estabelecidos no art. 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) e ao código de ética do servidor público federal, de forma a resguardar o interesse público.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

05 VISÃO SISTÊMICA

Nós:

- Percebemos que o nosso trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Nós:

- Contribuímos no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e a aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da administração.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

06 TRABALHO COLABORATIVO

Nós:

- Compartilhamos ideias, sugestões, dados, informações (mudanças de normas, procedimentos, decisões, orientações da chefia, dentre outras) e conhecimento;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Nós:

- Sabemos ouvir posições contrárias e estamos dispostos a cooperar.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

07 COMPETÊNCIA TÉCNICA E ADMINISTRATIVA

Nós:

- Temos conhecimentos inerentes aos cargos que ocupamos e aos processos de trabalho nos quais estamos envolvidos;

- () Ruim (30 pontos)

- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Nós:

- Conhecemos a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

08 OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS

Nós:

- Atuamos com zelo na utilização e conservação de materiais, equipamentos e instalações;

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)

Nós:

- Adotamos procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

- () Ruim (30 pontos)
- () Regular (50 pontos)
- () Bom (70 pontos)
- () Muito Bom (85 pontos)
- () Ótimo (100 pontos)