

PROGRAMA DE
**AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO**



Relatório de Resultados

2019

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 de Avaliação do Programa de Avaliação de Desempenho

Maria Márcia Magela Machado (Presidente)

Pró-Reitora de Recursos Humanos –
Pró-Reitoria 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

Janaína Mara Soares Ferreira

Conselho Universitário e no Conselho de Diretores.

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.

Kayla Veruska Lopes de Souza

Representante da Comissão Interna de Supervisão (CIS) do Plano de Carreira dos Cargos Técnico administrativos em Educação escolhida 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 – DTI

João Carlos Lages – DTI

Karina Masci Silveira Raydan – DRH

Letícia Mendonça Lopes Ribeiro – DRH

Maria Célia Nogueira Lima – DRH

Rafael Rocha – DTI

Renata Santana Carvalho – PRORH

Uiara Lopes Miranda – DRH

Apoio:

Diretoria de Tecnologia da Informação - DTI

Fotografia

Foca Lisboa

Contato: 3409-3236/3409-3237/3409-3249 / avaliacao@drh.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 2019, por carreira	31
Gráfico 2 - Distribuição das chefias concluintes do processo no Programa de Avaliação 2019, por carreira.....	32
Gráfico 3 - Distribuição dos Servidores TAE Participantes da Avaliação de Desempenho 2019, por estado civil	33
Gráfico 4 - Distribuição TAE por Classificação.....	34
Gráfico 5 - Relação de Cargos com Maior Número de Servidores.....	34
Gráfico 6 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Orientação para Resultados"- Questão 01	37
Gráfico 7 - Distribuição percentual das respostas à Questão 01, na Autoavaliação, referente ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019	38
Gráfico 8 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02	39
Gráfico 9 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Adaptação e Melhoria Contínua" – Questão 03	40
Gráfico 10 - Média percentual das respostas às Questões 02 e 03, na Autoavaliação, referentes ao aspecto Adaptação e Melhoria Contínua" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019	41
Gráfico 11 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04	42
Gráfico 12 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05	43
Gráfico 13 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019.....	44
Gráfico 14 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 06	45
Gráfico 15 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07	46
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 2018 e 2019.....	47
Gráfico 17 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Visão Sistêmica" -Questão 08	48
Gráfico 18 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Visão Sistêmica" - Questão 09	49
Gráfico 19 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019	50
Gráfico 20 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Trabalho em Equipe" - Questão 10	51

Gráfico 21 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Trabalho em Equipe" - Questão 11	52
Gráfico 22 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" -Comparativo das Avaliações 2018 e 2019	53
Gráfico 23 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12.....	54
Gráfico 24 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Competência Técnica e Administrativa" -Questão 13.....	55
Gráfico 25 - Média percentual das respostas às Questões 12 e 13, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Competência Técnica e Administrativa" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019	56
Gráfico 26 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Otimização de Recursos" - Questão 14.....	57
Gráfico 27 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Otimização de Recursos" - Questão 15.....	58
Gráfico 28 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019	59
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 2019	62
Gráfico 30 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 01.....	63
Gráfico 31 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 02.....	64
Gráfico 32 - Média percentual das respostas às Questões 01 e 02 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019	65
Gráfico 33 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03.....	66
Gráfico 34 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 04.....	67
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 2018 e 2019.....	68
Gráfico 36 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05.....	69
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 2018 e 2019.....	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 2018 e 2019.....	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 2018 e 2019.....	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 2018 e 2019.....	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 2018 e 2019	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.....	83
Gráfico 54 - Média percentual das respostas às Questões 16 e 17 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019	84
Gráfico 55 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Negociação" - Questão 18.....	85
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 2018 e 2019	86

Gráfico 58 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Trabalho em Equipe" - Questão 20	87
Gráfico 59 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Trabalho em Equipe" - Questão 21	88
Gráfico 60 - Média percentual das respostas às Questões 20 e 21 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" - Comparativo das Avaliações 2016 e 2019.....	89
Gráfico 61 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 22	90
Gráfico 62 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 23	90
Gráfico 63 - Média percentual das respostas às Questões 22 e 23 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" -Comparativo das Avaliações 2018 e 2019 ..	91
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 2019	95
Gráfico 65 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 01.....	96
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 2018 e 2019.....	97
Gráfico 67 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02	98
Gráfico 68 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03	99
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 2018 e 2019.....	100
Gráfico 70 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04.....	101
Gráfico 71 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05.....	102
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 2018 e 2019.....	103
Gráfico 73 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 06	104
Gráfico 74 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07	105
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 2018 e 2019	106

Gráfico 76 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 08	107
Gráfico 77 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 09	108
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 2018 e 2019.....	109
Gráfico 79 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Trabalho Colaborativo" - Questão 10.....	110
Gráfico 80 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Trabalho Colaborativo" - Questão 11.....	111
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 2018 e 2019.....	112
Gráfico 82 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12.....	113
Gráfico 83 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 13.....	114
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 2018 e 2019	115
Gráfico 85 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 14.....	116
Gráfico 86 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 15.....	116
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 2018 e 2019.....	117
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 2019.....	120
Gráfico 89 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Orientação para Resultados"- Questão 01.....	121
Gráfico 90 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Orientação para Resultados"- Questão 02.....	122
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 2018 e 2019.....	123
Gráfico 92 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03	124
Gráfico 93 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 04	125

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 2018 e 2019	126
Gráfico 95 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05.....	127
Gráfico 96 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 06.....	127
Gráfico 97 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 07.....	128
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 2018 e 2019	129
Gráfico 99 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 08	130
Gráfico 100 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 09	131
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 2018 e 2019	132
Gráfico 102 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Liderança de Equipes" - Questão 10.....	133
Gráfico 103 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Liderança de Equipes" - Questão 11.....	134
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 2018 e 2019.....	135
Gráfico 105 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Gestão Participativa" - Questão 12	136
Gráfico 106 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Gestão Participativa" - Questão 13	137
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 2018 e 2019.....	138
Gráfico 108 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Competência Administrativa" - Questão 14.....	139
Gráfico 109 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Competência Administrativa" - Questão 15.....	139
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 2018 e 2019.....	140
Gráfico 111 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 16	141

Gráfico 112 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 17	142
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 2018 e 2019.....	143
Gráfico 114 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Negociação" - Questão 18.....	144
Gráfico 115 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Negociação" - Questão 19.....	145
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 2018 e 2019.....	146
Gráfico 117 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Trabalho em Equipe" - Questão 20	147
Gráfico 118 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Trabalho em Equipe" - Questão 21	148
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 2018 e 2019.....	149
Gráfico 120 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 22.....	150
Gráfico 121 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 23.....	150
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 2018 e 2019.....	151
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 2019.....	155
Gráfico 124 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Orientação para Resultados" - Questão 01.....	156
Gráfico 125 - Média percentual das respostas às Questões 01 na Avaliação de Equipe, referente ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019	157
Gráfico 126 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02	158
Gráfico 127 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03	159
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 2018 e 2019.....	160
Gráfico 129 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04.....	161

Gráfico 130 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05.....	162
Gráfico 131 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019.....	163
Gráfico 132 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 06	164
Gráfico 133 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07	165
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 2018 e 2019.....	166
Gráfico 135 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 08	167
Gráfico 136 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 09	168
Gráfico 137 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019	169
Gráfico 138 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Trabalho Colaborativo" - Questão 10.....	170
Gráfico 139 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Trabalho Colaborativo" - Questão 11.....	171
Gráfico 140 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Trabalho Colaborativo" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019 ..	172
Gráfico 141 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12.....	173
Gráfico 142 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 13.....	174
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 2018 e 2019.....	175
Gráfico 144 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 14.....	176
Gráfico 145 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 15	176
Gráfico 146 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019	177
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 2019.....	180

Gráfico 148 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias-Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 24	183
Gráfico 149 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 16	184
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.....	185
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.....	185
Gráfico 152 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 25	186
Gráfico 153 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 17	187
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.....	188
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	188
Gráfico 156 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 26	189
Gráfico 157 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 18.....	190
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.....	191
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	191
Gráfico 160 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 27	192
Gráfico 161 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 19.....	193
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.....	194
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	194
Gráfico 164 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 28	195

Gráfico 165 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 20.....	196
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.....	197
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	197
Gráfico 168 - Perfil dos Respondentes que Declararam Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2019.....	204
Gráfico 170 - Momento da Aquisição da Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2019	205
Gráfico 171 - Número de Servidores por Tipo de Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2019.....	206
Gráfico 172 - Elementos de Acessibilidade - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2019	207

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação - Avaliação de Desempenho 2019	60
Tabela 2 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2019	61
Tabela 3 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação das chefias - Avaliação de Desempenho 2019	92
Tabela 4 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação de chefias, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2019	94
Tabela 5 - Distribuição por Aspectos das Respostas das Chefias no Formulário de Avaliação do Servidor pela Chefia - Avaliação de Desempenho 2019	118
Tabela 6 - Distribuição Percentual das Chefias no Formulário de Avaliação do Servidor pela Chefia, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2019	119
Tabela 7 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho - Avaliação de Desempenho 2019.....	152
Tabela 8 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho - Avaliação de Desempenho 2019	154
Tabela 9 - Distribuição por Aspectos das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação de Equipe - Avaliação de Desempenho 2019.....	178
Tabela 10 - Distribuição Percentual das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação de Equipe, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2019	179
Tabela 11 – Média das notas obtidas pelos respondentes e média geral por Unidade/Órgão – Qualidade de Vida no Trabalho - Avaliação de Desempenho 2019.....	198
Tabela 12 – Distribuição das respostas – Qualidade de Vida no Trabalho - Avaliação de Desempenho 2019	201

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
DTI	Diretoria de Tecnologia da Informação
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	20
1. Instrumentos utilizados.....	24
1.1 Autoavaliação	25
1.2 Autoavaliação da Chefia	26
1.3 Avaliação do Servidor pela Chefia	27
1.4 Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho	27
1.5 Avaliação da Equipe de Trabalho	28
2. Perfil dos servidores participantes	30
3. Apresentação dos Resultados	36
3.1 Resultados da Autoavaliação do Servidor	36
3.1.1 Orientação para resultados.....	36
3.1.2 Adaptação e Melhoria Contínua	38
3.1.3 Relacionamento Interpessoal.....	41
3.1.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	44
3.1.5 Visão Sistêmica	47
3.1.6 Trabalho em equipe	50
3.1.7 Competência técnica.....	53
3.1.8 Otimização de recursos	56
3.1.9 Resultados obtidos na Autoavaliação: comparativo entre os aspectos.....	59
abordados	59
3.2 Resultados da Autoavaliação da Chefia	62
3.2.1 Orientação para resultados.....	63
3.2.2 Adaptação e melhoria contínua	65
3.2.3 Relacionamento interpessoal.....	68
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	84
3.2.10 Trabalho em equipe	86
3.2.11 Otimização de recursos	89

3.2.12 Resultados obtidos na Autoavaliação das Chefias: comparativo entre aspectos abordados	92
3.3 Resultados da avaliação do servidor pela chefia	95
3.3.1 Orientação para resultados.....	96
3.3.2 Adaptação e melhoria contínua	97
3.3.3 Relacionamento interpessoal.....	100
3.3.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	103
3.3.5 Visão sistêmica	106
3.3.6 Trabalho em equipe	109
3.3.7 Competência técnica e administrativa.....	112
3.3.8 Otimização de recursos	115
3.3.9 Resultados obtidos na avaliação dos servidores pelas chefias: comparativo entre aspectos abordados	117
3.4 Resultados da avaliação da chefia pela equipe de trabalho	120
3.4.1 Orientação para resultados.....	121
3.4.2 Adaptação e melhoria contínua	123
3.4.3 Relacionamento interpessoal.....	126
3.4.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	129
3.4.5 Liderança de equipes.....	132
3.4.6 Gestão participativa	135
3.4.7 Competência administrativa	138
3.4.8 Visão sistêmica	140
3.4.9 Negociação	143
3.4.10 Trabalho em equipe	146
3.4.11 Otimização de recursos	149
3.4.12 Resultados obtidos na avaliação da chefia pela equipe de trabalho: comparativo entre aspectos abordados.....	151
3.5 Resultados da avaliação da equipe de trabalho.....	155
3.5.1 Orientação para resultados.....	155
3.5.2 Adaptação e melhoria contínua	157
3.5.3 Relacionamento interpessoal.....	160
3.5.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	163
3.5.5 Visão sistêmica	166

3.5.6 Trabalho colaborativo	169
3.5.7 Competência técnica e administrativa.....	172
3.5.8 Otimização de recursos.....	175
3.5.9 Resultados obtidos na avaliação das equipes: comparativo entre aspectos abordados	177
4. Questões sobre Qualidade de Vida no Trabalho - QVT.....	181
4.1 Resultados encontrados.....	182
4.1.1 Resultados encontrados para Afirmativa 01 de QVT	182
4.1.2 Resultados encontrados para Afirmativa 02 de QVT	186
4.1.3 Resultados encontrados para Afirmativa 03 de QVT	189
4.1.4 Resultados encontrados para Afirmativa 04 de QVT	192
4.1.5 Resultados encontrados para Afirmativa 05 de QVT	195
4.1.6 Resultados encontrados por Unidade/Órgão	198
4.1.7 Discussão dos resultados encontrados sobre Qualidade de Vida no Trabalho	201
5. Questões para os servidores com deficiência.....	203
5.1 Resultados encontrados.....	203
6. Plano de Trabalho	208
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	210
REFERÊNCIAS.....	211
ANEXOS	212
APÊNDICES	217

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 23 formulários próprios de avaliação. Junto aos profissionais da Diretoria de Tecnologia

da Informação da UFMG (DTI/UFMG), concebeu-se um sistema informatizado de avaliação¹.

O Programa de Avaliação de Desempenho da UFMG 2019 contou com 05 formulários: Autoavaliação do servidor; Autoavaliação da chefia; Avaliação de Equipe; Avaliação do servidor pela chefia; e Avaliação da chefia pela equipe de trabalho.

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

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.

- ✓ 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, login e senha no MinhaUFMG. Participam, ainda, os servidores 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 2019, que ocorreu no período de 13/01/2020 até 20/03/2020. Entretanto, devido à suspensão das atividades presenciais e a implantação do trabalho remoto emergencial, em razão da situação de emergência de saúde pública decorrente do novo Coronavírus (COVID-19), o processo foi postergado até 25/05/2020.

1. Instrumentos utilizados

Atendendo aos parâmetros estabelecidos na Resolução Complementar nº 05, de 11 de dezembro de 2012 (Anexo I), foram disponibilizados os 5 (cinco) formulários dos anos de 2017 e 2018, 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 2019.

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 2019 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 7.647 servidores do quadro efetivo da UFMG (4.314 TAE e 3.331 docentes)², em 2019, estava prevista a participação de 4.747 no Programa de Avaliação de Desempenho de 2019. Deste número previsto, 4.562 servidores concluíram o processo, assim 3,88% servidores previstos não responderam os formulários de avaliação. Isso indica adesão de 96,12% dos servidores. Entre os 185 servidores não respondentes, 104 eram docentes, 10 eram TAE e 71 servidores (entre docentes e TAE) foram alocados em equipes equivocadas³.

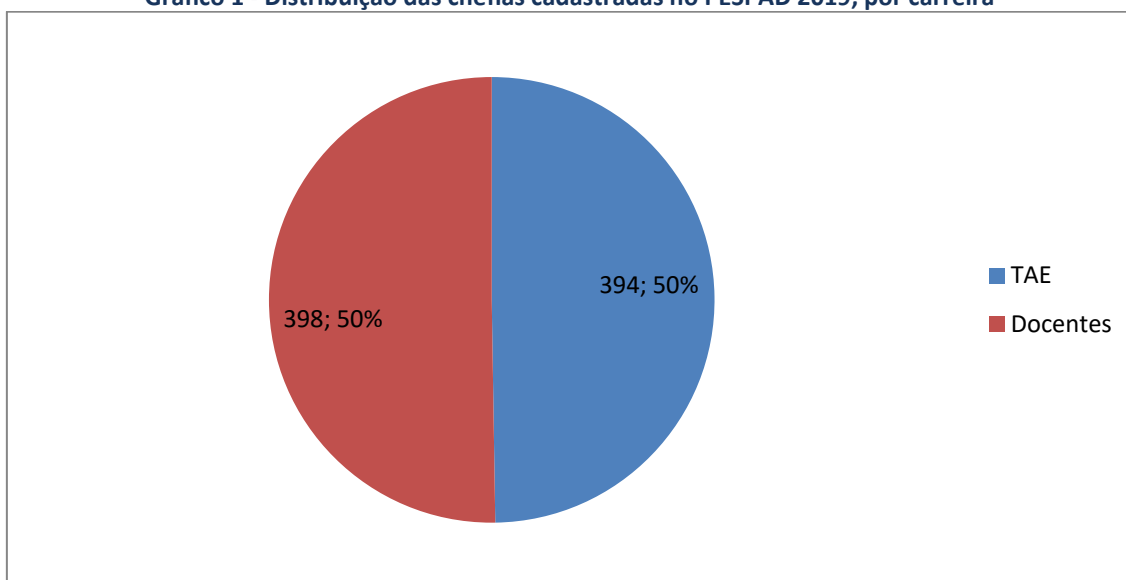
Dos 4.539 participantes do Programa de Avaliação de Desempenho em 2019, 4.145 (90,9%) eram servidores TAE e 417 (9,1%) eram docentes. Considerando que todos os servidores TAE são público-alvo do Programa de Avaliação de Desempenho, vale realçar que 169 (3,92% dos 4.314 dos servidores TAE com participação prevista) não foram incluídos no processo de 2019. Destaca-se que 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, portanto, quando estes servidores retornarem, não poderão fazer avaliação referente ao período em que estiveram licenciados.

² Dado extraído da fita espelho SIAPE do mês de Dezembro de 2019.

³ Os servidores alocados em equipes equivocadas servidores estavam em condições que os impediam ou os liberavam de realizar a Avaliação de Desempenho em 2019.

Em 2019 participaram 792 servidores ocupantes de cargos de chefia, ou seja, 17,36% do total de servidores, que realizaram da Avaliação, ocupava função gerencial. Desses servidores ocupantes de função de chefia, 394 eram TAE (49,75% das chefias) e 398 eram docentes (50,25% das chefias). Um servidor possuía outro vínculo com a Instituição, ou seja, como membro de equipe, apesar de não ocupar cargo de chefia, constata-se que um docente (dentre as 398 chefias docentes) possuía outro vínculo (Cargo Comissionado) com a Instituição e, assim, foi inserido no programa. Por fim, ressalta-se ainda que outros 19 docentes participaram do processo como subordinados.

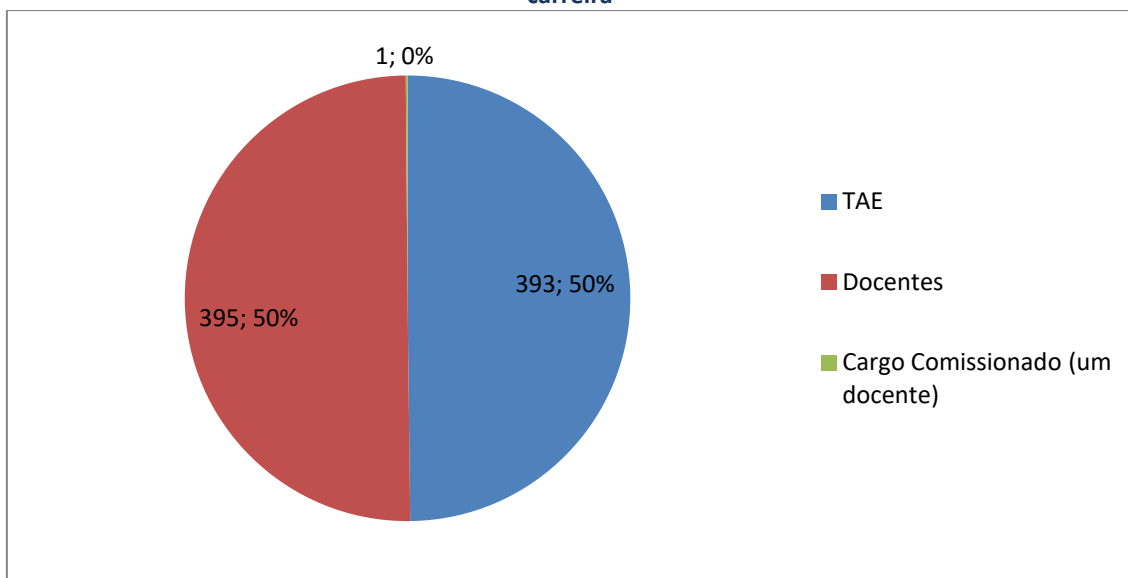
Gráfico 1 - Distribuição das chefias cadastradas no PESPAD 2019, por carreira



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Desses 792 servidores cadastrados como chefias no PESPAD, 788 (99,5%) iniciaram e concluíram o processo de avaliação. Os não concluintes foram uma chefia TAE e três chefias docentes. Salienta-se que o docente em cargo comissionado realizou todo o processo de avaliação.

Gráfico 2 - Distribuição das chefias concluintes do processo no Programa de Avaliação 2019, por carreira

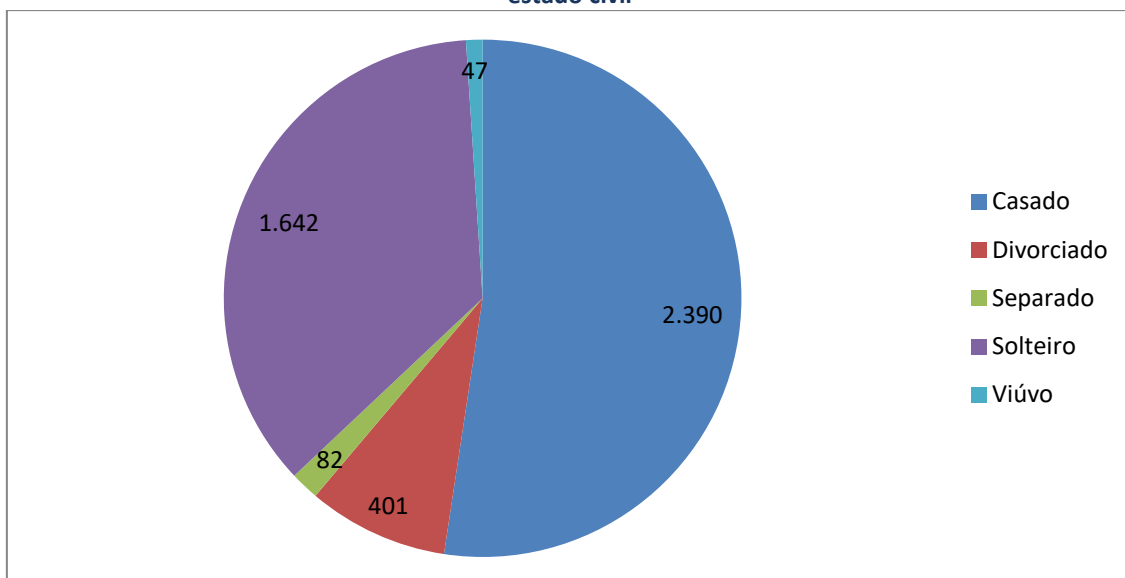


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2019, ou seja, aqueles que concluíram todos os formulários avaliativos, o que corresponde a 4.562 servidores. Estes estão identificados, no presente relatório, como servidores respondentes.

Em relação ao sexo, 2.652 (58,1%) era do sexo feminino e 1.910 (41,9%) do sexo masculino. Quanto ao estado civil, 2.390 (52,4%) dos servidores registrou que eram casados, 1.642 (36%) solteiros, 401 (9,8%) divorciados, 82 (1,8%) separados e 47 (1%) viúvos.

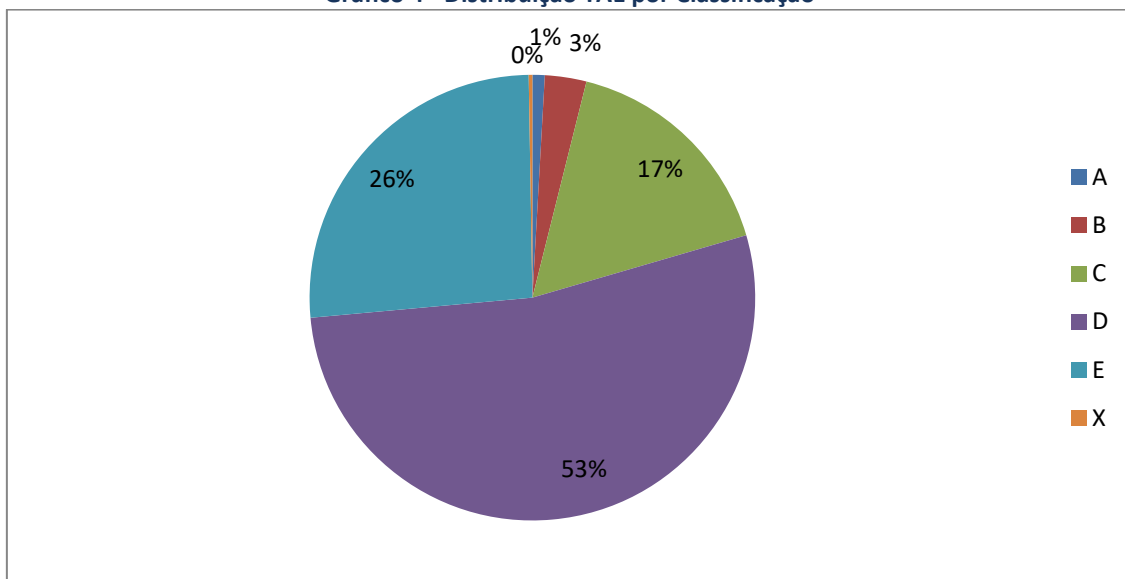
Gráfico 3 - Distribuição dos Servidores TAE Participantes da Avaliação de Desempenho 2019, por estado civil



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Em relação à carreira dos 4.562 servidores respondentes, 417 (9,1% entre os respondentes) integravam o quadro de Docentes (Professor do Magistério Superior e Professor do Ensino Básico Tecnológico), ao passo que 4.145 (90,9% entre os respondentes) integravam o quadro TAE. Quanto ao nível de classificação dos TAE participantes da Avaliação de Desempenho 2019, observa-se que 2.200 (53,1% dos TAE respondentes) eram ocupantes de cargos nível D, cuja exigência mínima de escolaridade é Ensino Médio completo ou Técnico. Em 2018, os ocupantes do nível D corresponderam a 52,0% dos respondentes. Além disso, aponta-se que 1.085 (26,2% dos TAE respondentes) estavam enquadrados em cargos de Nível E, cuja exigência de escolaridade é Ensino Superior completo (em 2018, a porcentagem foi de 25,5%), mesmo número encontrado no ano anterior. O número de servidores respondentes da avaliação 2019, ocupante de cargos nos Níveis A, B e C foi de 849 (20,5% dos TAE) e 11 respondentes constavam como Servidores Anistiados (0,3%) – exibidos no gráfico como Nível X.

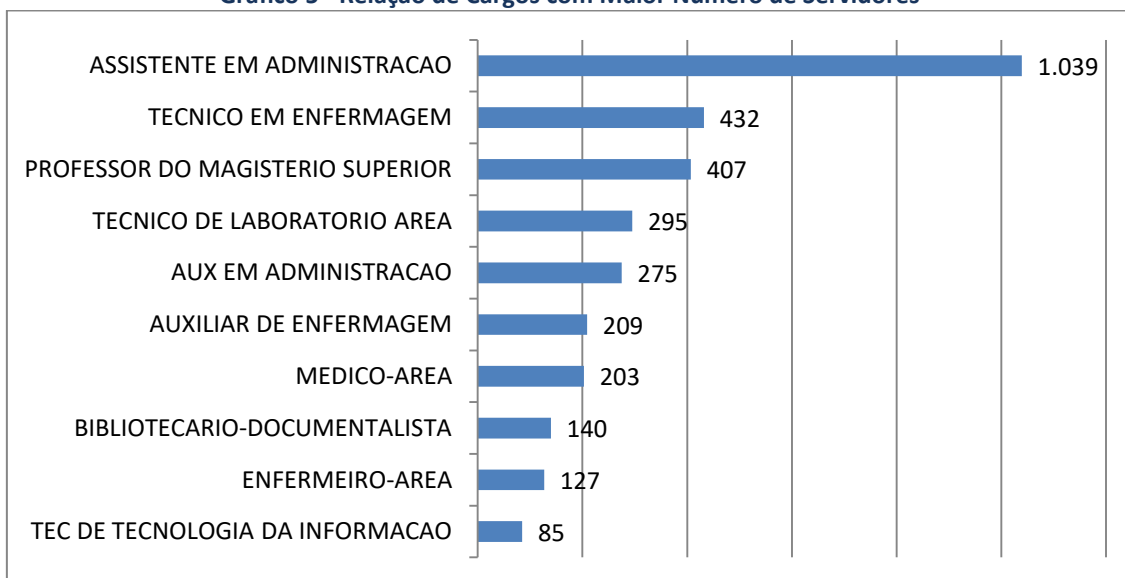
Gráfico 4 - Distribuição TAE por Classificação



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Em relação à distribuição dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, docentes e outros vínculos dos 4.562 respondentes, por cargo, considerando os 10 cargos com maior participação, observa-se abaixo, no Gráfico 5:

Gráfico 5 - Relação de Cargos com Maior Número de Servidores



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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

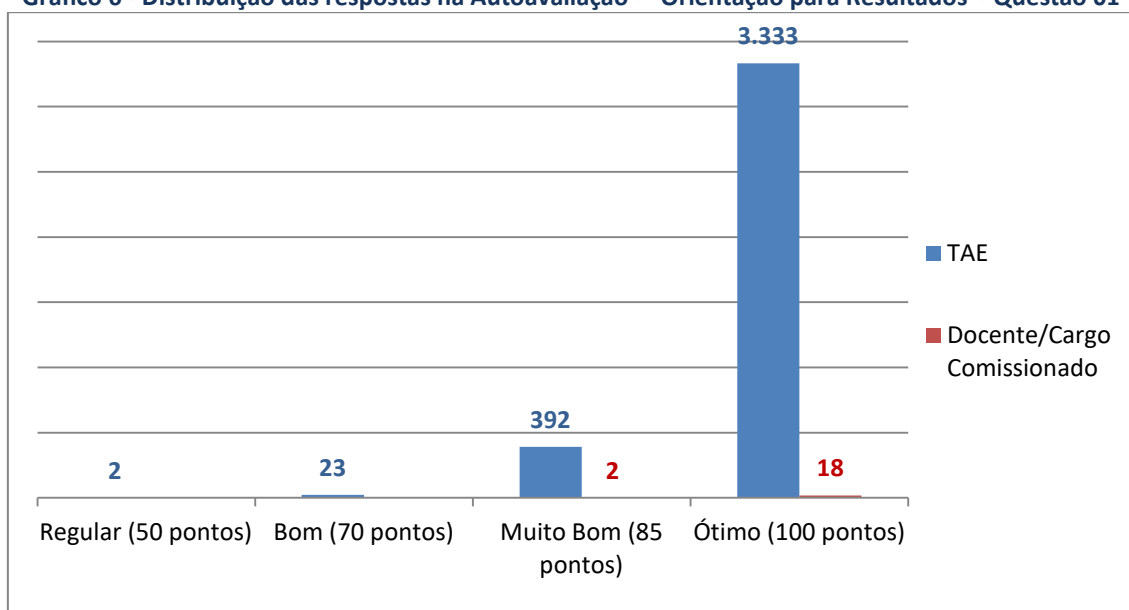
Neste tópico serão analisadas as respostas dos 3.770 respondentes⁴, não ocupantes de função gerencial, que participaram do processo de Avaliação de Desempenho 2019. Entre estes 3.770 respondentes, 19 são docentes, um ocupante de cargo comissionado e 3.750 Técnico-administrativos em Educação. Vale ressaltar 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 pactuados no Plano de Trabalho”. O resultado das respostas está apresentado no gráfico abaixo.

⁴ Os dados foram extraídos do sistema PESPAD, a partir dos formulários de Autoavaliação preenchidos, armazenados no sistema. Dados extraídos em Fevereiro/2021.

Gráfico 6 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Orientação para Resultados"- Questão 01

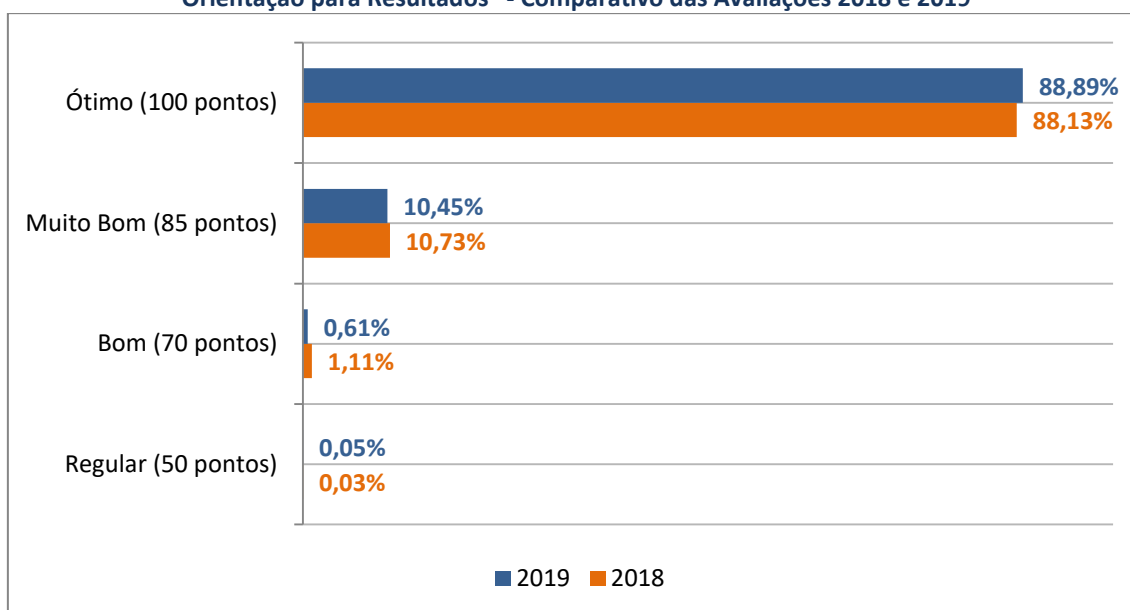


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Destaca-se que, do total de 3.750 servidores TAE que responderam ao Formulário de Autoavaliação, 3.333 servidores (88,88%) apontaram desempenho “Ótimo”, 392 (10,45%) assinalaram seu desempenho como “Muito Bom”, 23 (0,61%) considerou seu desempenho “Bom” e apenas 2 servidores (0,05%) apontou desempenho “Regular”. Entre os 20 docentes e cargo comissionado, 18 (90,00%) assinalaram desempenho “Ótimo” e 2 (10,00%) assinalaram desempenho “Muito Bom”. Assim, entende-se que tanto os servidores TAE, quanto os Docentes e ocupantes de cargo comissionado, na sua grande maioria, apontaram para uma auto percepção de, ao longo do ano 2019, terem atuado com comprometimento em relação aos prazos, à precisão e à qualidade do trabalho prestado, conforme definido em metas pré-estabelecidas. É importante salientar nesta questão, 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 2018 e 2019:

Gráfico 7 - Distribuição percentual das respostas à Questão 01, na Autoavaliação, referente ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido na questão que compõe o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2018 e 2019. 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”.

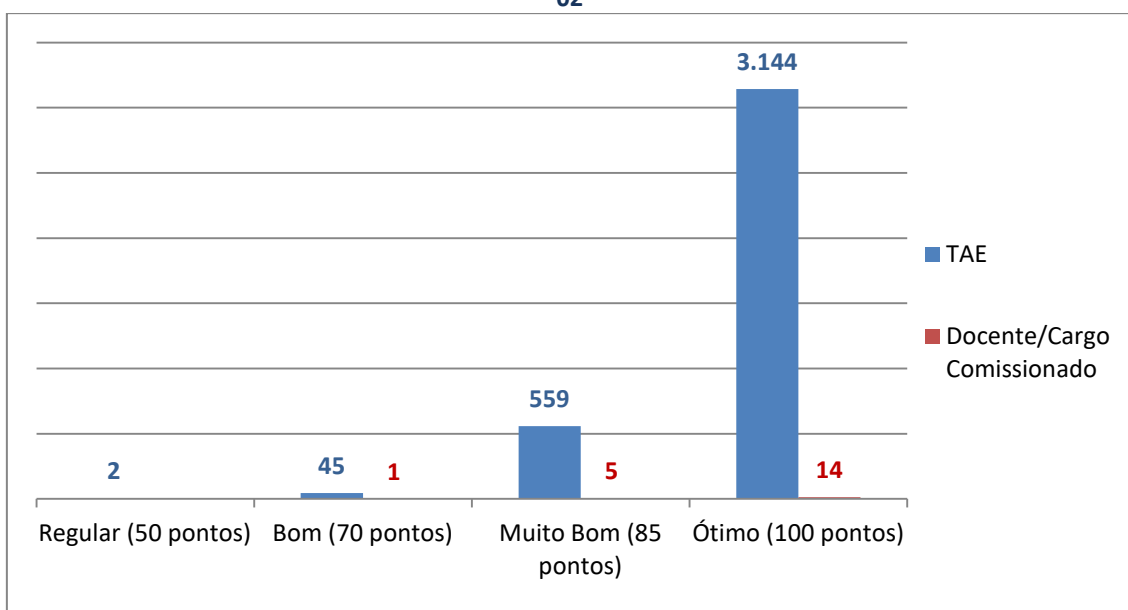
3.1.2 Adaptação e Melhoria Contínua

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:

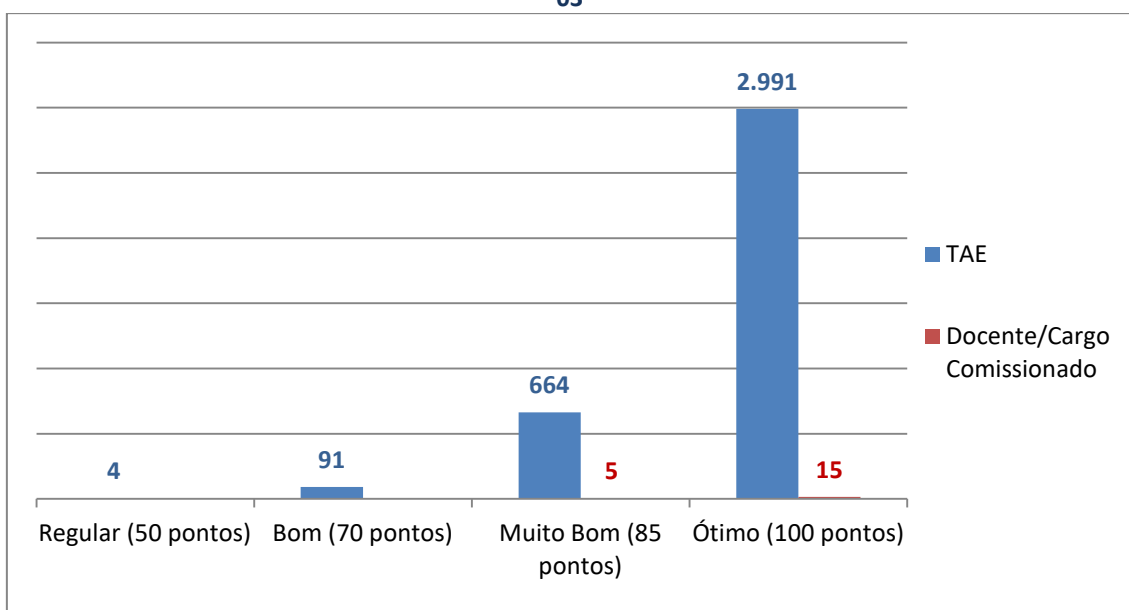
Gráfico 8 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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, 99,9% das respostas. Em relação a esta questão, então, encontrou-se que 3.144 servidores TAE (83,84%) consideraram seu desempenho “Ótimo”, 559 (14,91%) avaliaram-se com desempenho “Muito Bom”, 45 (1,20%) assinalaram seu desempenho com “Bom” e 2 (0,05%) analisaram seu desempenho como “Regular”. Nenhum considerou seu desempenho “Ruim”. Entre os 20 docentes/cargo comissionado, 14 consideraram o desempenho “Ótimo”, 5 avaliaram-se como “Muito Bom” e 1 avaliou como “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 2019.

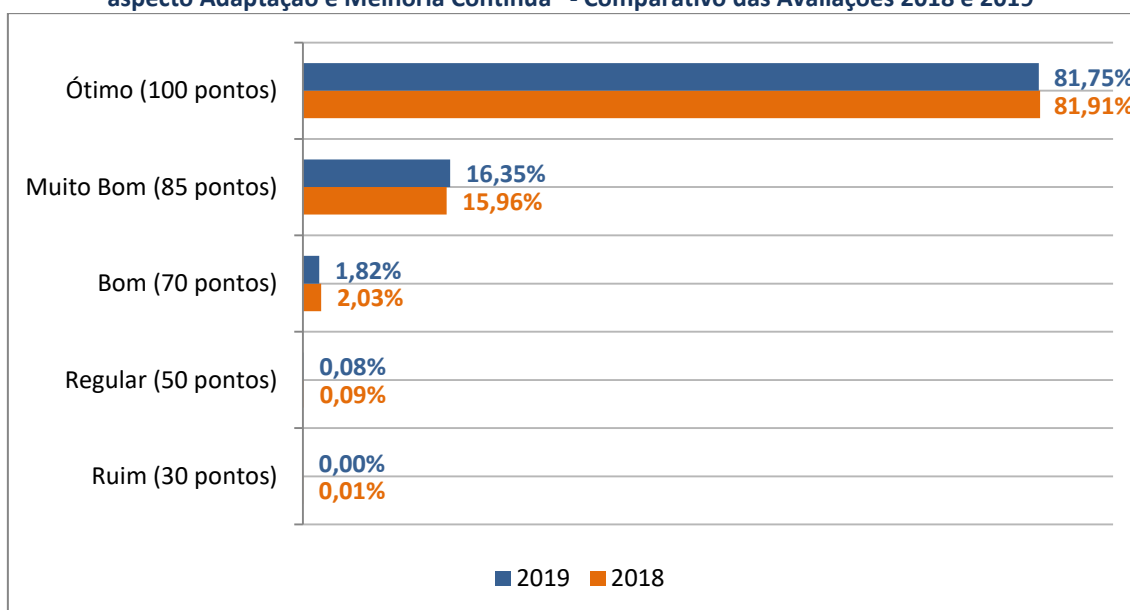
Gráfico 9 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Adaptação e Melhoria Contínua" – Questão 03



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2019, 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 2.991 (79,76%) assinalou seu desempenho como “Ótimo” e 664 (17,71%) se avaliou com conceito “Muito Bom” e 91 (2,43%) indicaram seu desempenho como “Bom”. Apenas 4 respondentes consideraram desempenho “Regular” (0,11%) e nenhum “Ruim”. Entre os docentes/cargo comissionado, 15 consideraram desempenho “Ótimo” e 5 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 2019, encontra-se que 99,89% das respostas ficaram acima de 70 pontos e apenas 0,11% abaixo:

Gráfico 10 - Média percentual das respostas às Questões 02 e 03, na Autoavaliação, referentes ao aspecto Adaptação e Melhoria Contínua" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 para este mesmo aspecto. Realça-se que o valor apresentado para a avaliação 2019 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.

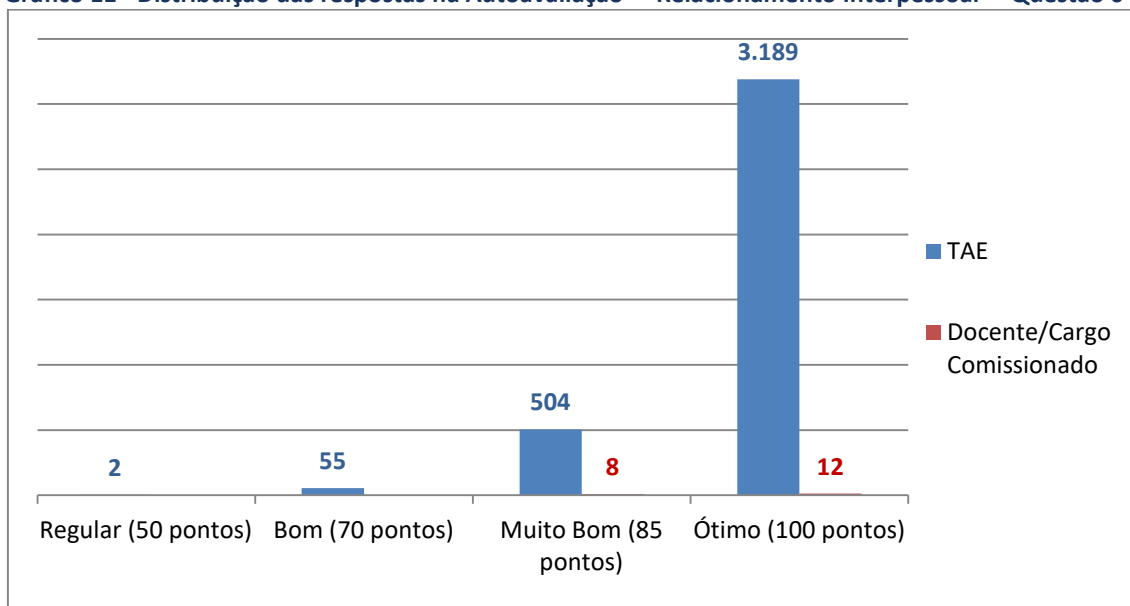
3.1.3 Relacionamento Interpessoal

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 2019. 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 mediação de conflitos vivenciados no ambiente de trabalho”.

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

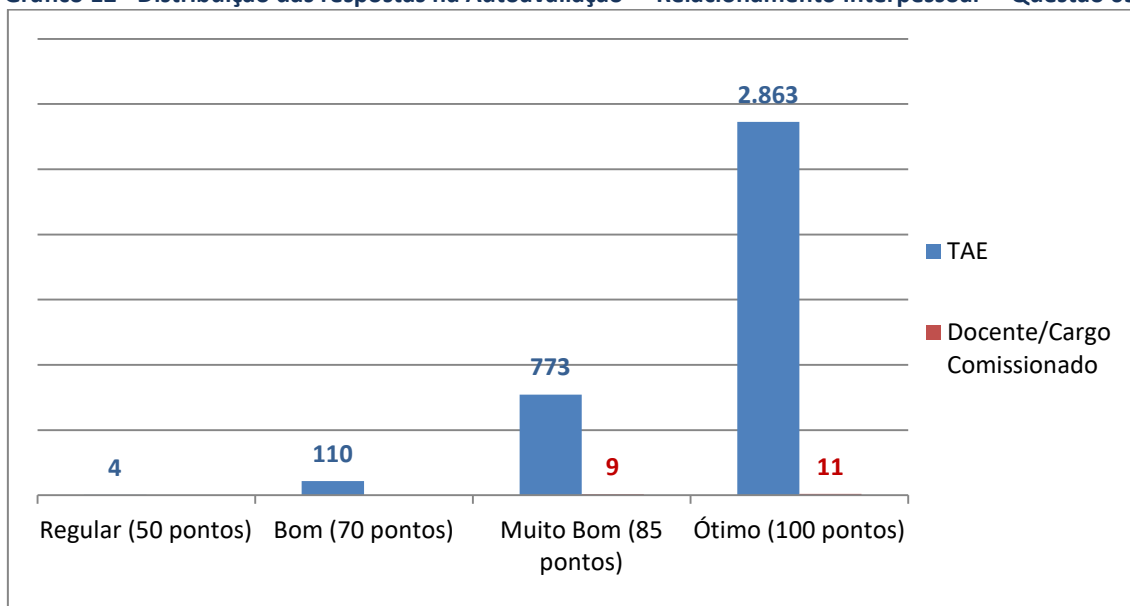
Gráfico 11 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 3.189 TAE (85,04%) 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 504 (13,44%) consideraram o desempenho em relação à afirmativa como “Muito Bom” e 55 (1,47%) se avaliaram com conceito “Bom”. Apenas 02 (0,05%) avaliaram-se como “Regular”. Entre docentes/cargo comissionado, 12 consideraram seu desempenho “Ótimo” e 08 avaliaram-se com “Muito Bom”. Tem-se, portanto, que a grande maioria dos respondentes TAE (99,95%) e a totalidade dos docentes/cargo comissionado consideraram desempenho superior a 70 pontos em relação à afirmativa apresentada.

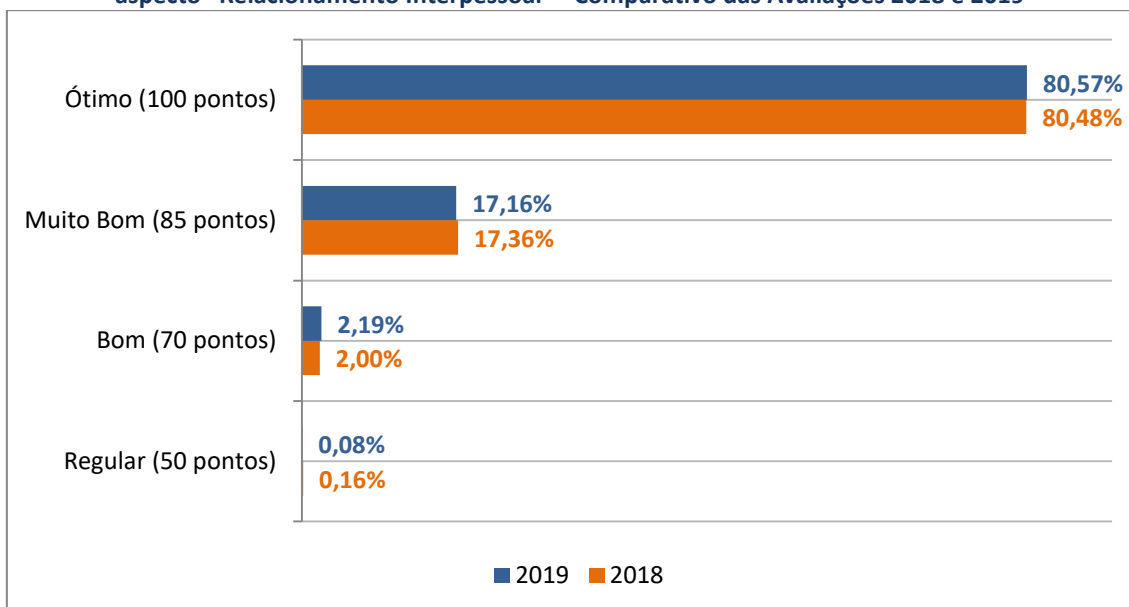
Gráfico 12 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Em relação à questão 05, 2.863 TAE (76,35%) avaliaram seu desempenho com conceito “Ótimo”, 773 (20,61%) com “Muito Bom”, 110 (2,93%) com “Bom” e 04 (0,11%) como “Regular”. Entre os docentes/cargo comissionado, 11 avaliaram-se com conceito “Ótimo” e 09 com “Muito Bom”. Assim, a grande maioria dos respondentes TAE (99,89%) 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 2018 e 2019:

Gráfico 13 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019. Para o resultado médio de 2019 foram considerados todos os respondentes deste formulário.

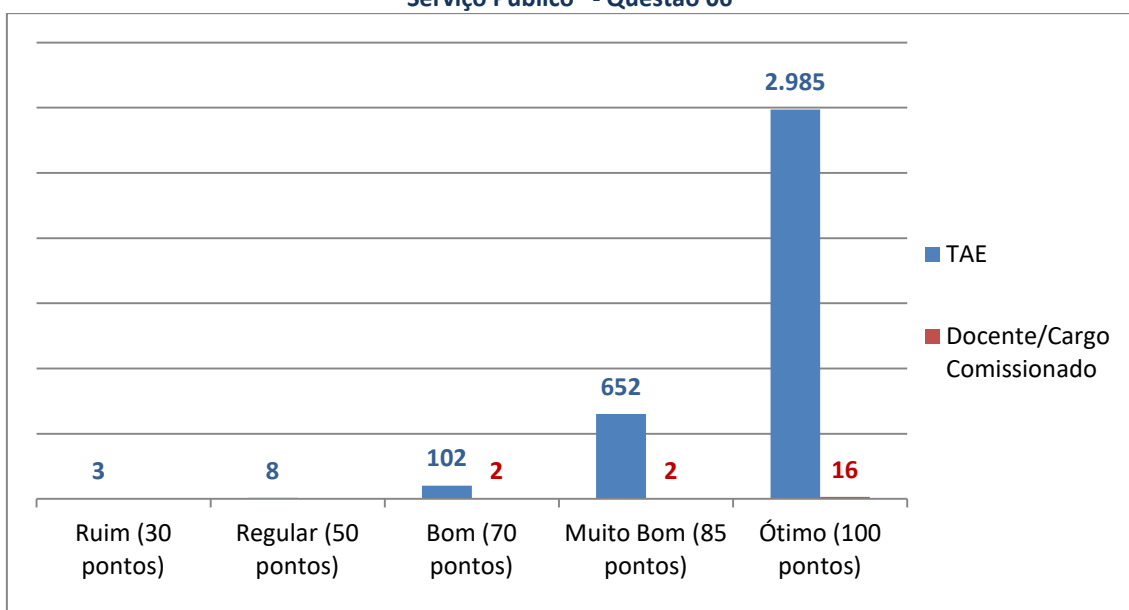
3.1.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

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 2019. 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.

Gráfico 14 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 06

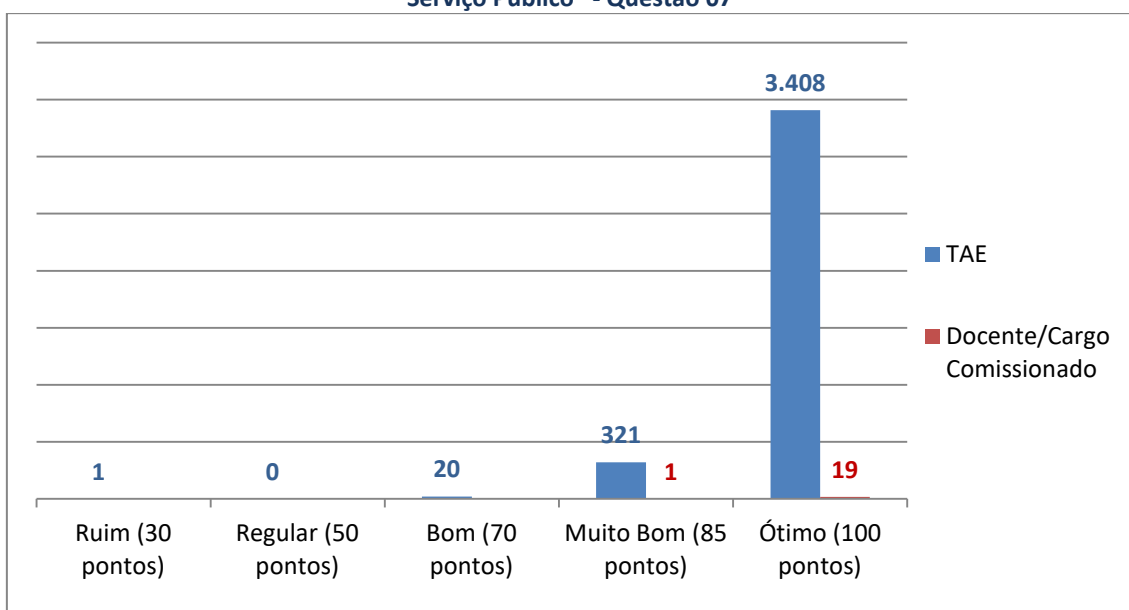


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 2.985 servidores (79,60%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 652 (17,39%) como “Muito Bom” e 102 (2,72%) como “Bom”. Já 08 deles (0,21%) consideraram seu desempenho como “Regular” e 03 (0,08%) “Ruim”. Entre os docentes/cargo comissionado, 16 avaliaram-se como “Ótimo”, 02 como “Muito Bom” e 02 como “Bom”. Assim, 99,71% 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:

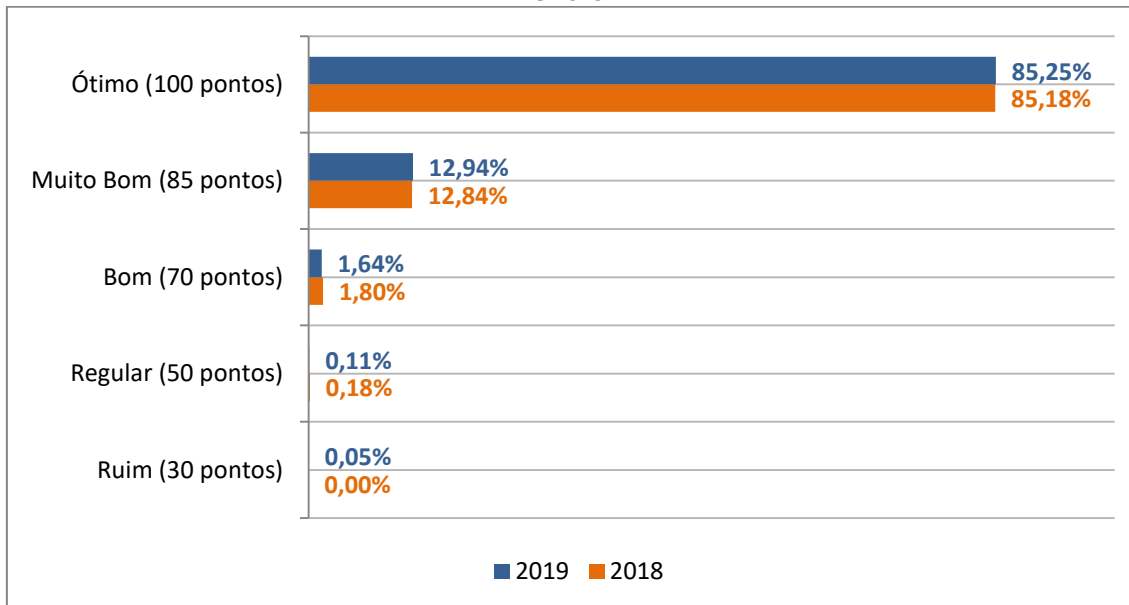
Gráfico 15 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 3.408 servidores (90,88%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 321 (8,56%) como “Muito Bom” e 20 (0,53%) como “Bom”. Apenas 01 servidor (0,03%) considerou seu desempenho como “Ruim”. Entre os docentes/cargo comissionado, 19 respondentes avaliaram seu desempenho como “Ótimo” e 01 como “Muito Bom”. Assim, entre os respondentes, 99,97% TAE e 100% dos docentes/cargo comissionado consideraram que, em 2019, 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 2018 e 2019:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019, mantendo-se uma percepção positiva dos servidores em relação a esse aspecto. Incluiu-se no gráfico de 2019, todas as respostas apresentadas tanto por TAE, quanto pelos docentes/cargos comissionados.

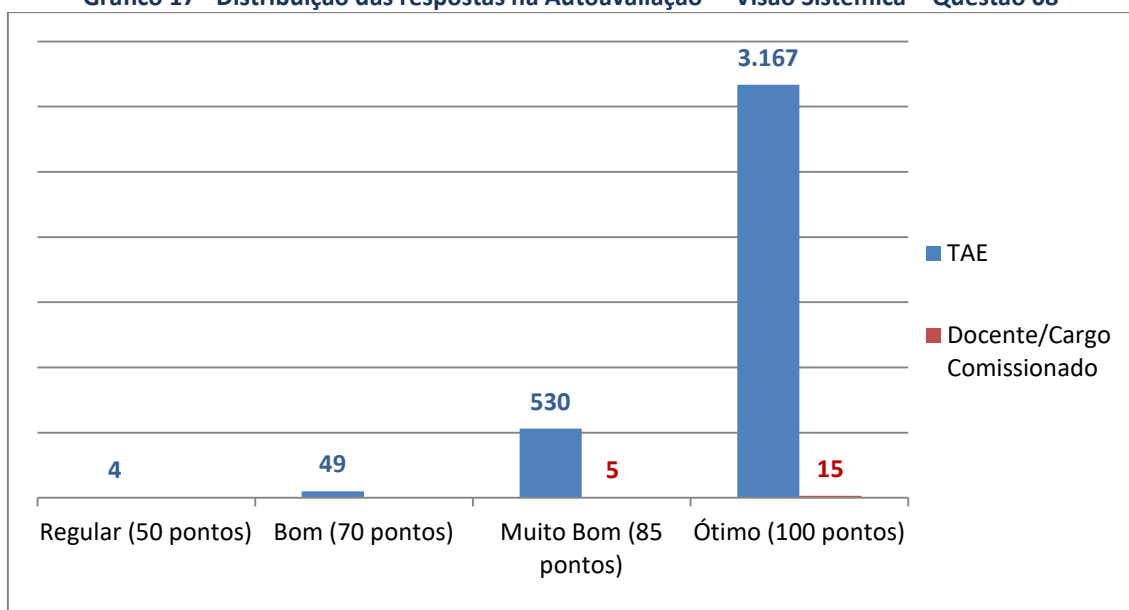
3.1.5 Visão Sistêmica

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:

Gráfico 17 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Visão Sistêmica" - Questão 08

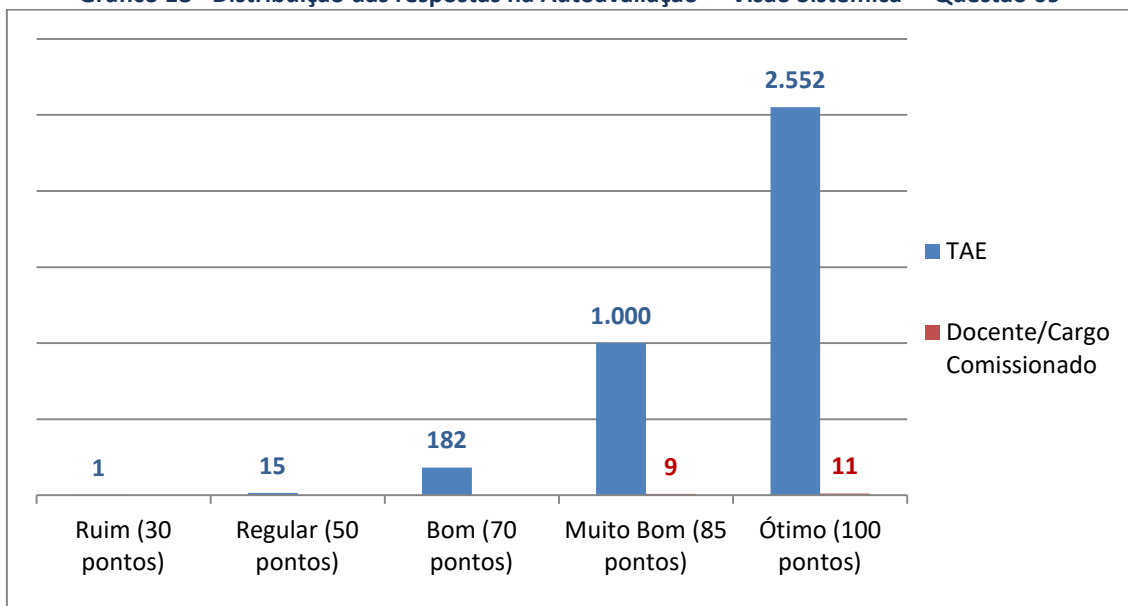


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 3.167 servidores TAE (84,17%) assinalaram o seu desempenho para esta afirmativa como “Ótimo”, 530 (14,35%) como “Muito Bom” e 49 (1,43%) como “Bom”. Apenas 04 (0,05%) consideraram desempenho abaixo dos 70 pontos, ou seja, com conceito “Regular”. Entre os docentes/cargo comissionado, 15 avaliaram-se como “Ótimo” e 05 como “Muito Bom”. Assim, 99,89% 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 2019, 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:

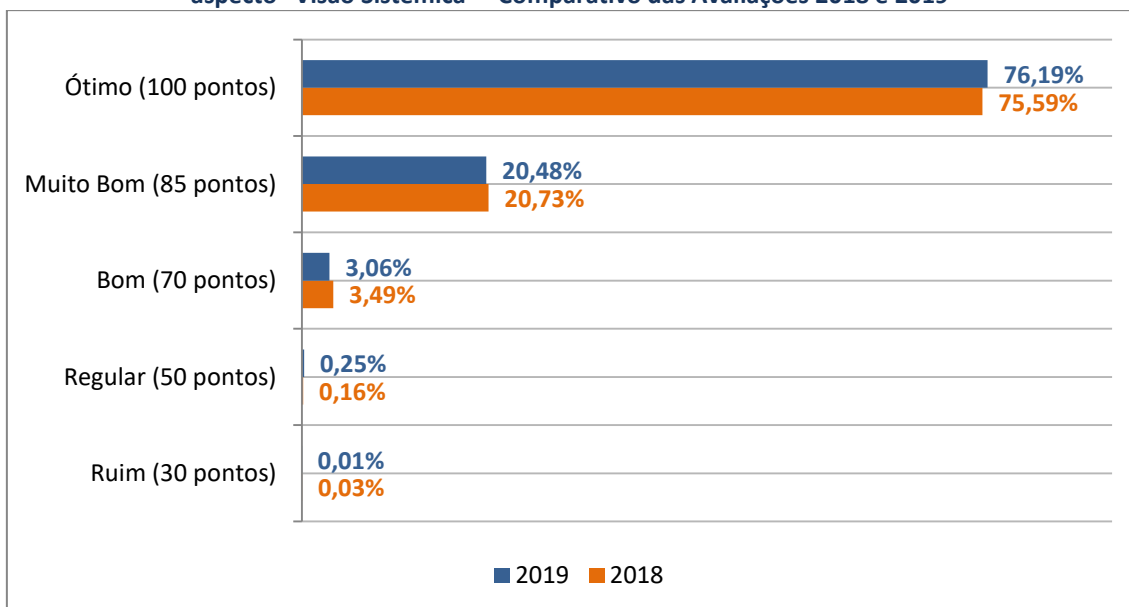
Gráfico 18 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Visão Sistêmica" - Questão 09



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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, 11 avaliaram o desempenho como “Ótimo” e 9 consideraram “Muito Bom”. Entre os TAE, 2.552 (68,05%) consideraram seu desempenho como “Ótimo”, 1.000 (26,67%) como “Muito Bom” e 182 (4,85%) como “Bom”. Já 16 TAE consideraram desempenho abaixo dos 70 pontos, sendo que 15 (0,40%) assinalaram o desempenho como “Regular” e 01 (0,03%) assinalou como “Ruim”. Observa-se que a grande maioria dos respondentes TAE (99,57%) 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 2018 e 2019:

Gráfico 19 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2018 e 2019. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas. Incluiu-se no gráfico de 2019, todas as respostas apresentadas tanto por TAE, quanto pelos docentes/cargo comissionado.

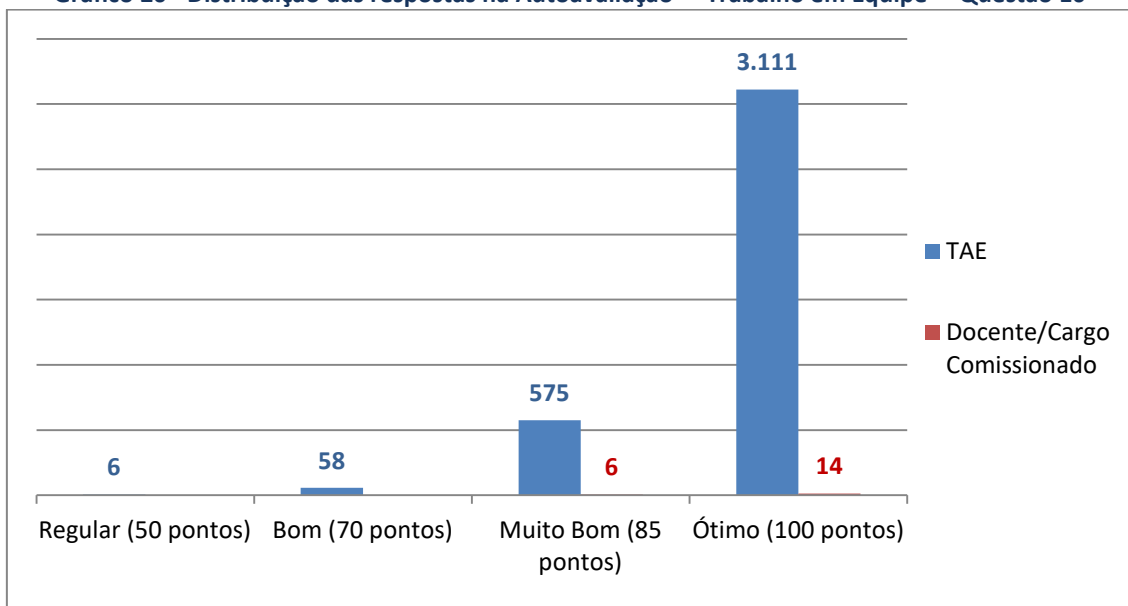
3.1.6 Trabalho em equipe

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 2019. 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:

Gráfico 20 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Trabalho em Equipe" - Questão 10

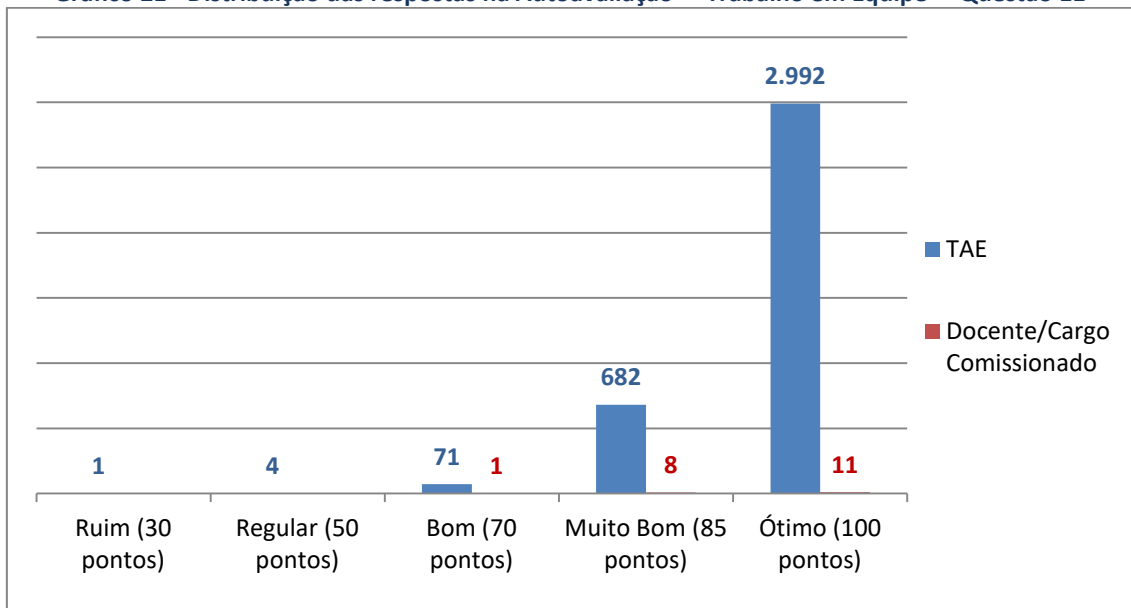


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 3.111 servidores (82,96%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 575 (15,33%) como “Muito Bom” e 58 (1,55%) como “Bom”. Apenas 05 (0,16%) 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, 14 avaliaram-se como “Ótimo” e 06 como “Muito Bom”. Assim, 99,84% 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 2019, 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:

Gráfico 21 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Trabalho em Equipe" - Questão 11

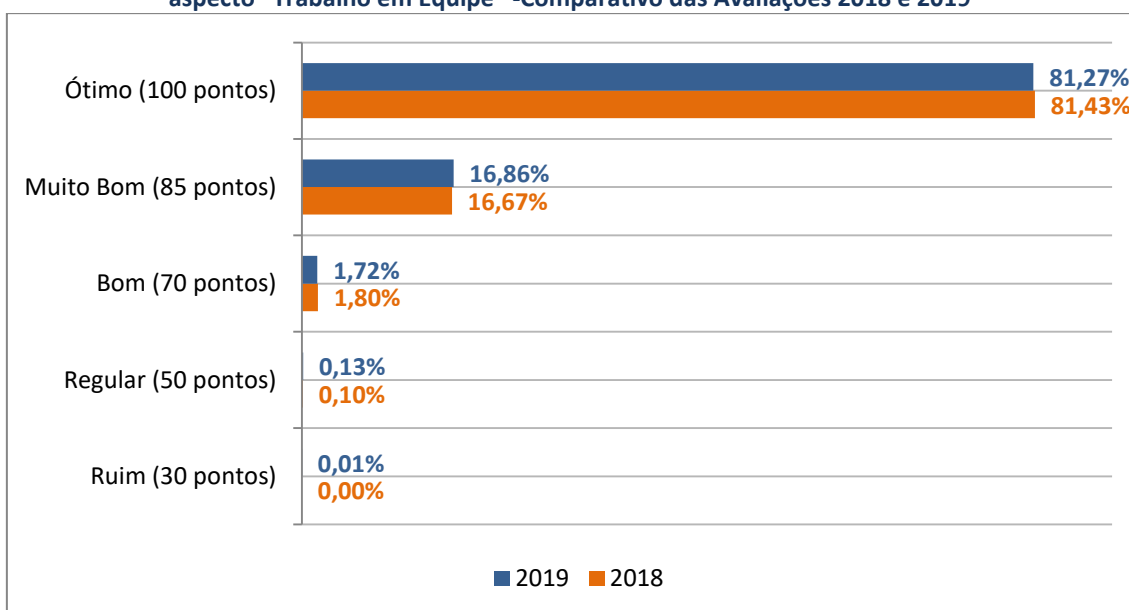


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Identifica-se, a partir da análise do gráfico representado acima, que a maioria dos respondentes considerou que, ao longo de 2019, soube ouvir posições contrárias e sentiu-se disposto a cooperar com a equipe, de maneira satisfatória. Entre os TAE, 2.992 (80,07%) consideraram o desempenho em relação a esta afirmativa como “Ótimo”, 682 (18,06%) como “Muito Bom”, 71 (1,79%) como “Bom”, 04 como “Regular” e 01 como “Ruim”. Entre os docentes/cargo comissionado, 11 consideraram “Ótimo”, 08 consideraram “Muito Bom” e 01 como “Bom”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Trabalho em Equipe” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2018 e 2019:

Gráfico 22 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" -Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Trabalho em Equipe” nas Autoavaliação dos servidores dos anos 2018 e 2019. É possível perceber que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados. Para o resultado de 2019 considerou-se as respostas dos respondentes TAE e dos docentes/cargo comissionado.

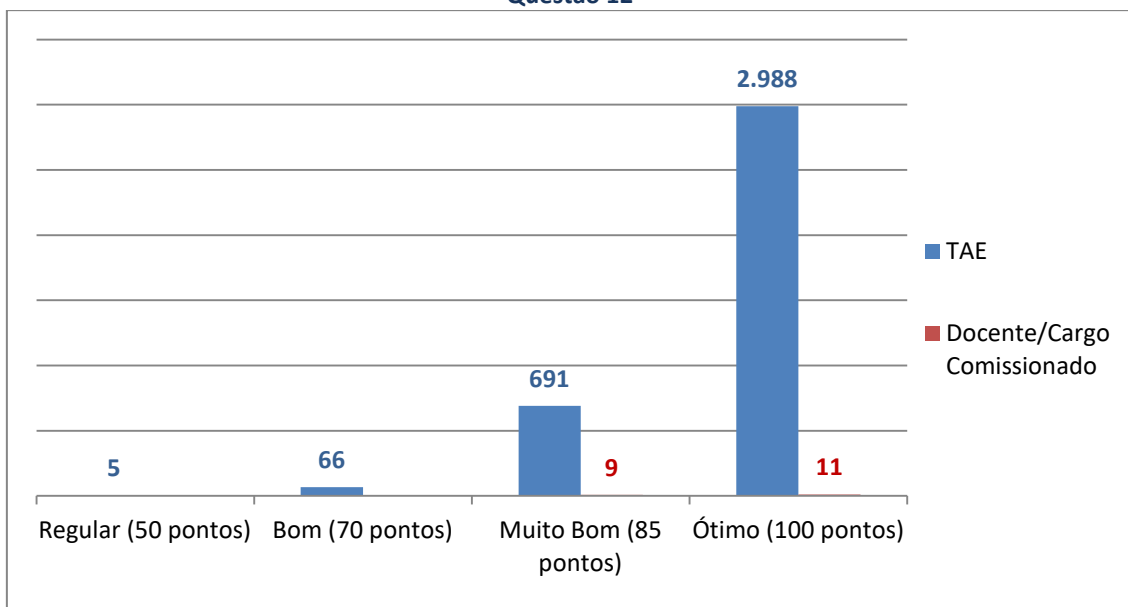
3.1.7 Competência técnica

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 2019:

- 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:

Gráfico 23 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12

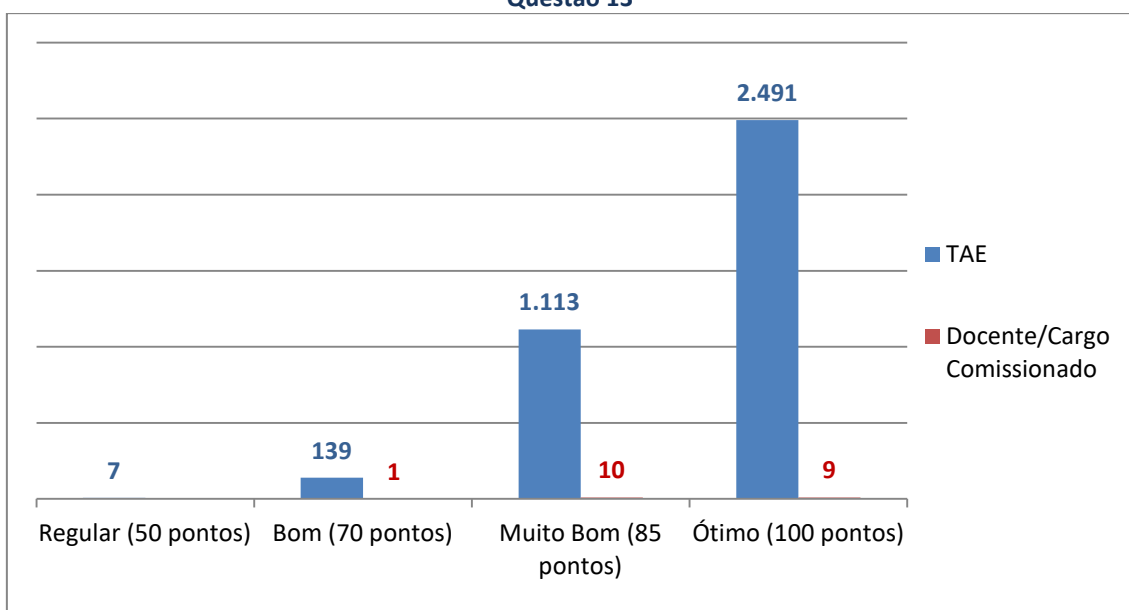


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se que 2.988 servidores (79,68%) consideraram o seu desempenho como “Ótimo”, 691 (18,43%) assinalaram como “Muito Bom”, 66 (1,76%) como “Bom” e 05 (0,13%) como “Regular”. Entre os docentes/cargo comissionado, 11 avaliaram seu desempenho como “Ótimo” e 09 como “Muito Bom”. Dessa forma, pode-se dizer que a quase totalidade dos respondentes TAE (99,87%) 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 ao conhecimento 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:

Gráfico 24 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 13

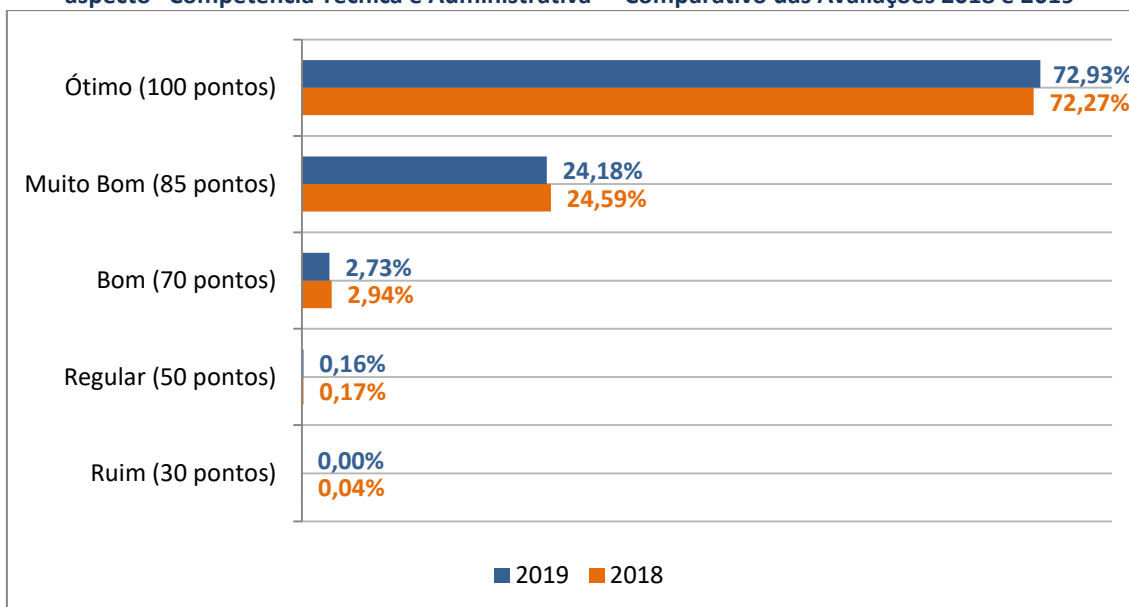


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se que 2.491 servidores (66,43%) consideraram o seu desempenho como “Ótimo”, 1.113 (29,68%) assinalaram como “Muito Bom” e 139 (3,71%) como “Bom”. Já 07 (0,19%) servidores consideraram-se com desempenho abaixo de 70 pontos para esta questão, com desempenho “Regular”. Já entre os docentes/cargo comissionado, 09 consideraram desempenho “Ótimo”, 10 demarcaram “Muito Bom” e 1 considerou “Bom”. A maioria dos respondentes TAE (99,81%) e todos os respondentes docentes/cargo comissionado consideraram desempenho satisfatório para esta questão.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2018 e 2019 sobre o aspecto “Competência Técnica e Administrativa”:

Gráfico 25 - Média percentual das respostas às Questões 12 e 13, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Competência Técnica e Administrativa" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2018 e 2019. Para o resultado de 2019 considerou-se as respostas dos respondentes TAE e dos docentes/cargo comissionado. Nota-se que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados, mantendo a percepção dos servidores sobre esse aspecto.

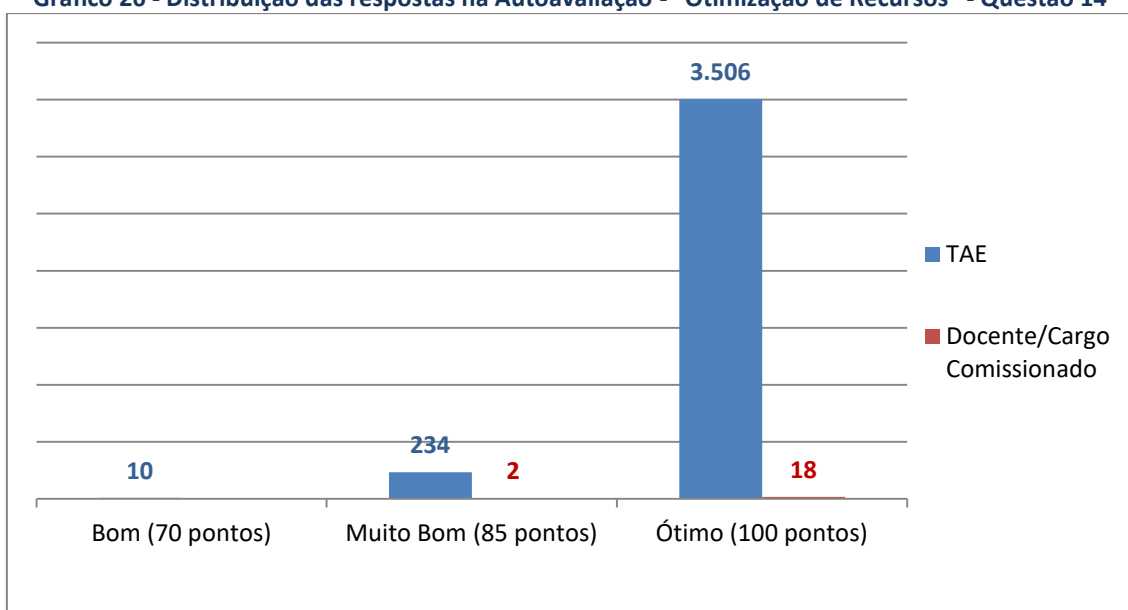
3.1.8 Otimização de recursos

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, buscando eficiência na utilização de recursos públicos”.

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

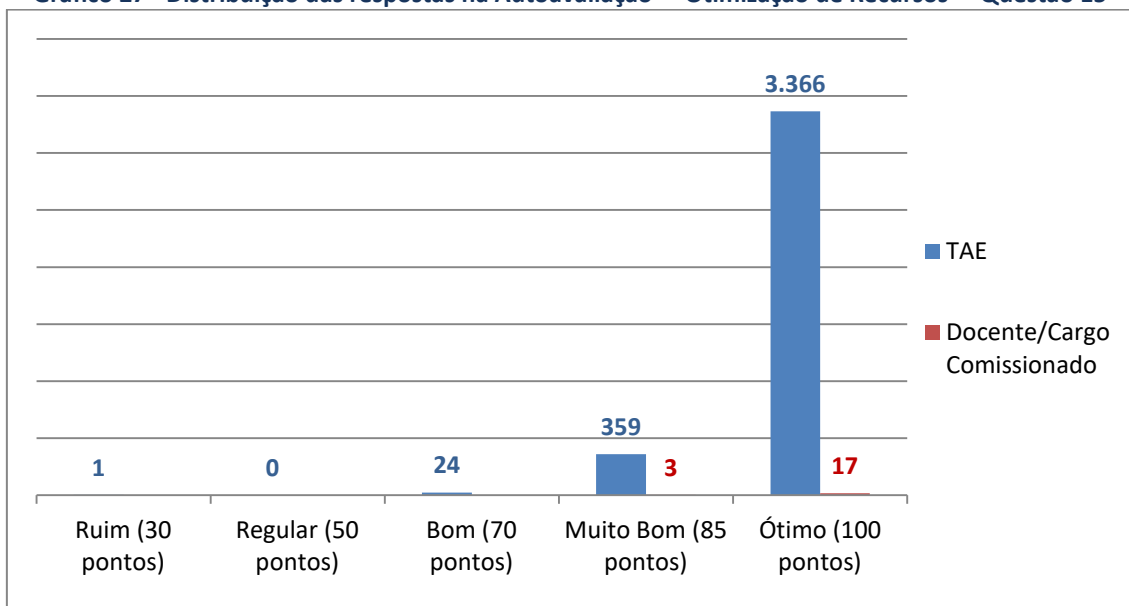
Gráfico 26 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Otimização de Recursos" - Questão 14



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se, acima, que 3.506 servidores (93,07%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 234 (6,41%) assinalaram como “Muito Bom” e 10 (0,47%) marcaram desempenho “Bom”. Nenhum servidor apontou seu desempenho como “Regular” ou “Ruim”. Entre os docentes/cargo comissionado, 18 avaliaram o desempenho como “Ótimo” e 02 como “Muito Bom”. Este resultado demonstra uma atuação visando o zelo, conservação e preocupação com o aproveitamento dos recursos da Instituição.

Gráfico 27 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Otimização de Recursos" - Questão 15

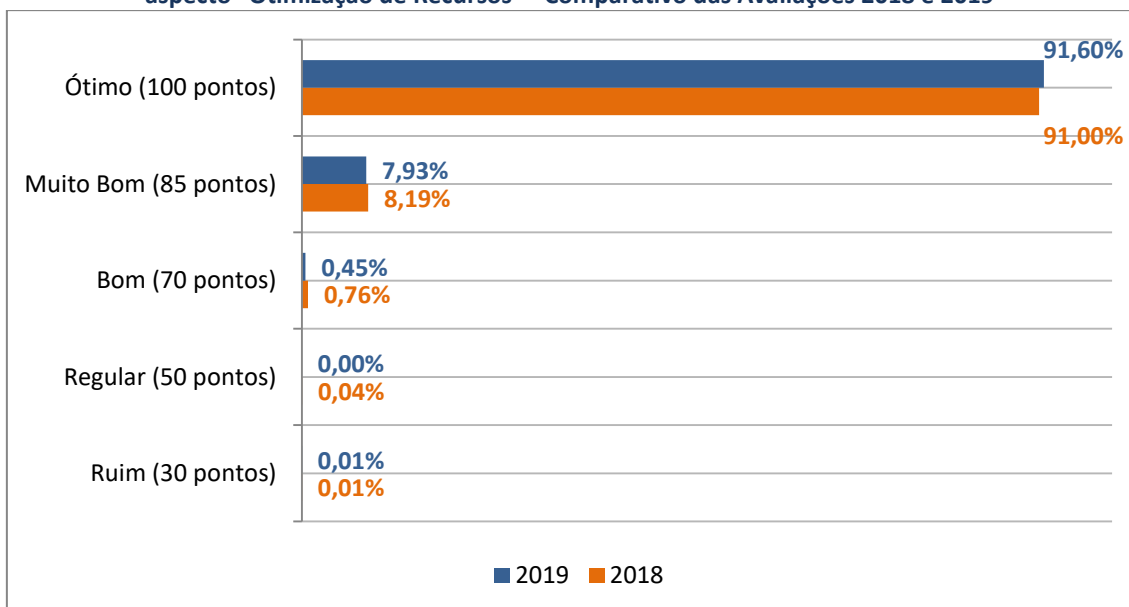


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que, para esta última questão do formulário de Autoavaliação, 3.366 servidores (89,76%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 359 (9,57%) assinalaram “Muito Bom” e 24 (0,64%) consideraram “Bom”. Apenas 01 servidor (0,03%) apontou seu desempenho abaixo dos 70 pontos, com o conceito “Ruim”. Entre os docentes/cargo comissionado, 17 consideraram “Ótimo” e 03 assinalaram “Muito Bom”. Este resultado demonstra que os respondentes adotaram, ao longo de 2019, procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

Abaixo, o gráfico comparativo entre as Avaliações 2018 e 2019 sobre o aspecto “Otimização de Recursos”:

Gráfico 28 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2018 e 2019. Considerou-se, para o ano de 2019, 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 os aspectos abordados

Foi apresentada, nos tópicos acima, a distribuição das respostas dadas pelos 3.770 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 respondentes, separada pelos aspectos abordados:

Tabela 1 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação - Avaliação de Desempenho 2019

Aspecto Avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	Total
Orientação para Resultados	0	2	23	394	3.351	3.770
Adaptação e Melhoria Contínua	0	6	137	1.233	6.164	7.540
Relacionamento Interpessoal	0	6	165	1.294	6.075	7.540
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público	4	8	124	976	6.428	7.540
Visão Sistêmica	1	19	231	1.544	5.745	7.540
Trabalho em Equipe	1	10	130	1.271	6.128	7.540
Competência Técnica e Administrativa	0	12	206	1.823	5.499	7.540
Otimização de Recursos	1	0	34	598	6.907	7.540
Total	7	63	1.050	9.133	46.297	56.550

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 98,02% das respostas dadas pelos servidores. O total de respostas dadas nos formulários de Autoavaliação dos servidores (que somam 15 questões), referentes ao desempenho do ano de 2019, corresponde a 56.550. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 46.297 respostas, ou seja, 81,87% das respostas dadas pelos servidores indicaram desempenho “Ótimo”. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 9.133 respostas. Assim, 16,15% das respostas dadas pelos servidores na Autoavaliação de 2019 sinalizam desempenho “Muito Bom”. Já 1.050 respostas assinaladas indicaram desempenho “Bom”, o que representa 1,86% 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 0,11% das respostas indicaram desempenho “Regular” e 0,01% demarcou desempenho “Ruim”.

“Otimização de Recursos” foi o aspecto que mais obteve respostas assinalando desempenho “Ótimo”, com 91,60%. Em seguida encontra-se o aspecto “Orientação para Resultados”, cujas respostas “Ótimo” alcançaram 88,89%. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Competência Técnica e Administrativa” com 72,93% e “Visão Sistêmica” com 76,19%.

Já entre aqueles que somaram maior percentagem de desempenho “Ruim” e “Regular” está o aspecto “Visão Sistêmica”, com 0,27% das respostas entre 30 e 50 pontos. A tabela abaixo apresenta a percentagem obtida na distribuição das respostas:

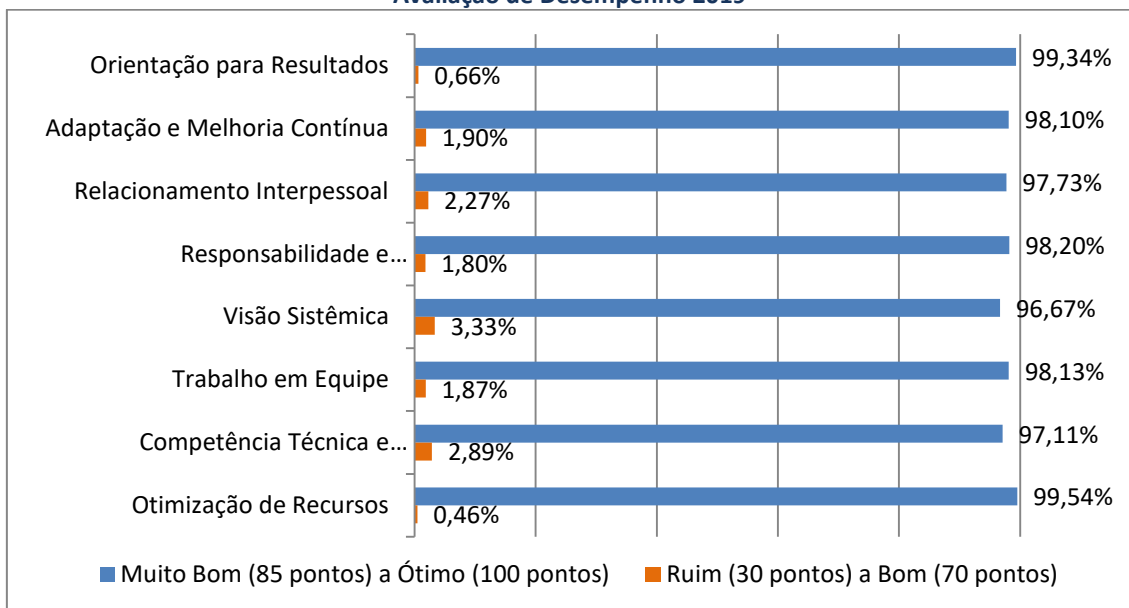
Tabela 2 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2019

Aspecto Avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
Orientação para Resultados	0,00%	0,05%	0,61%	10,45%	88,89%
Adaptação e Melhoria Contínua	0,00%	0,08%	1,82%	16,35%	81,75%
Relacionamento Interpessoal	0,00%	0,08%	2,19%	17,16%	80,57%
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público	0,05%	0,11%	1,64%	12,94%	85,25%
Visão Sistêmica	0,01%	0,25%	3,06%	20,48%	76,19%
Trabalho em Equipe	0,01%	0,13%	1,72%	16,86%	81,27%
Competência Técnica e Administrativa	0,00%	0,16%	2,73%	24,18%	72,93%
Otimização de Recursos	0,01%	0,00%	0,45%	7,93%	91,60%

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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”:

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 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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” e “Competência Técnica e Administrativa”, apesar da grande maioria ter assinalado acima dos 85 pontos e os resultados compreendidos entre 30 e 70 pontos serem pouco expressivos, 3,33% e 2,27% 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 792 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”. Pontua-se, no entanto que, para a Afirmativa 22, diante de um erro do sistema PESPAD, não foi computado um dos formulários respondidos, ou seja, há a indicação de 791 respostas para esta questão. Os resultados obtidos estão apresentados a seguir, separados por aspecto.

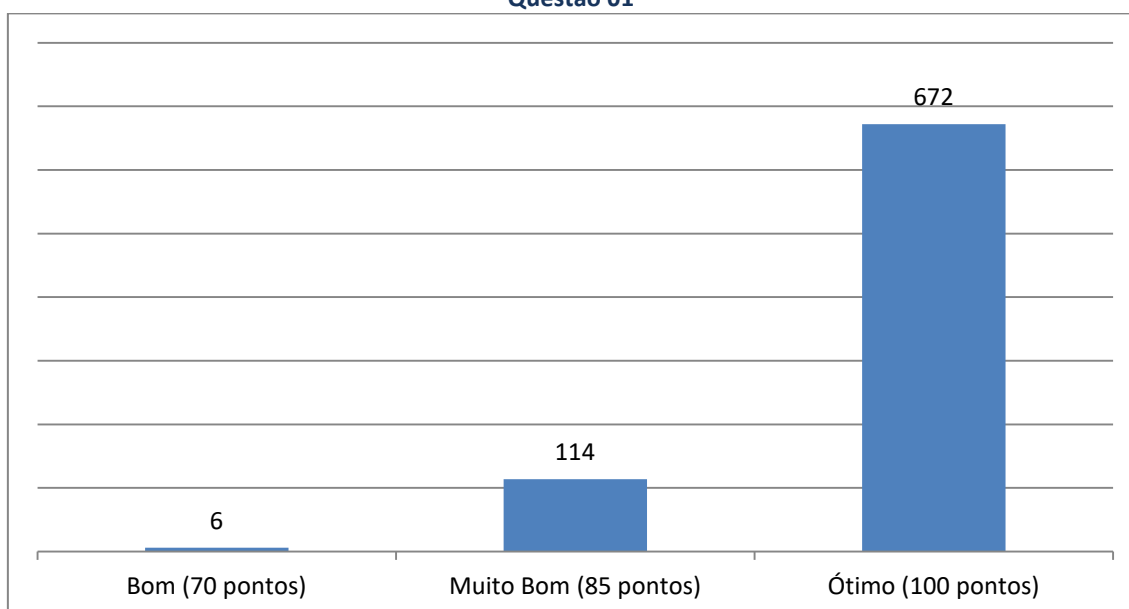
3.2.1 Orientação para resultados

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.

Gráfico 30 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 01

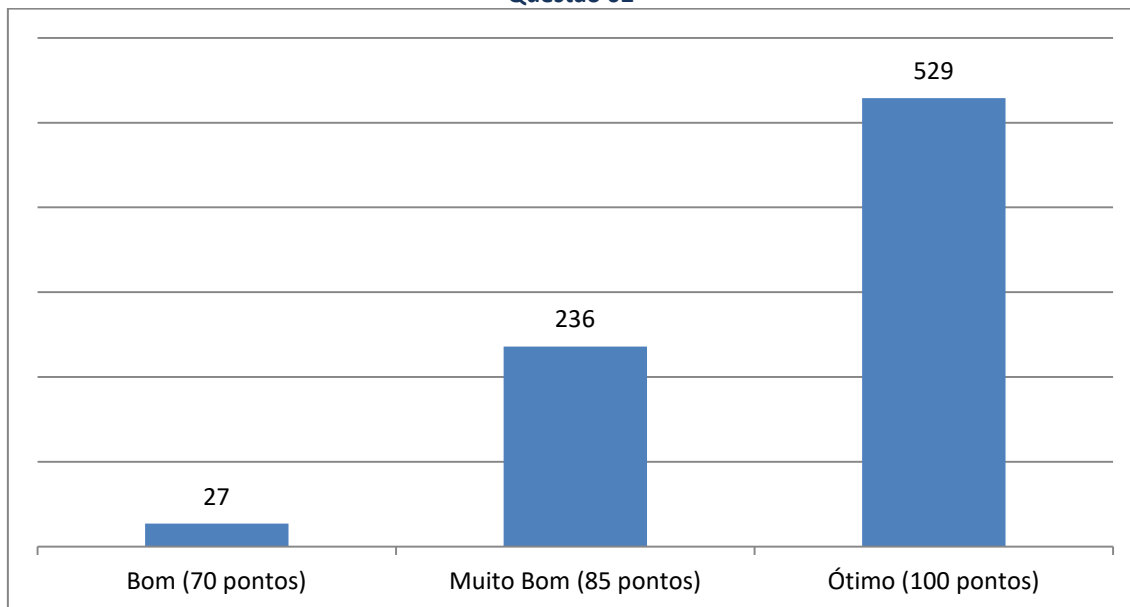


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 672 respondentes (84,85%) avaliaram o seu desempenho em relação a esta afirmativa como “Ótimo”. Já 114 (14,39%) consideraram “Muito Bom” e apenas 06 (0,76%) 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:

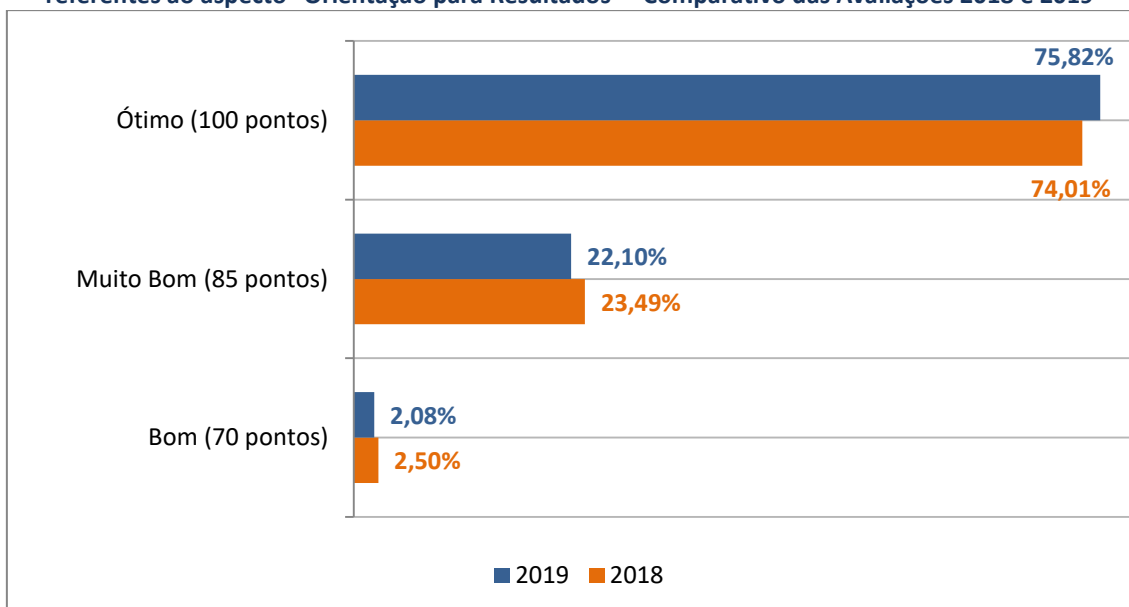
Gráfico 31 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 02



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que para a Afirmativa 02, 529 chefias (66,79%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 236 (29,80%) como “Muito bom” e 27 respondentes (3,41%) 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 2018, conforme ilustrado no gráfico abaixo:

Gráfico 32 - Média percentual das respostas às Questões 01 e 02 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra que as chefias possuem a autopercepção de um ótimo desempenho em relação ao aspecto observado neste item. Em 2019, 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 2018, encontrou-se 74,01% das respostas como “Ótimo” e 23,49% como “Muito Bom”. Observa-se que não há mudanças significativas nos resultados encontrados entre 2018 e 2019.

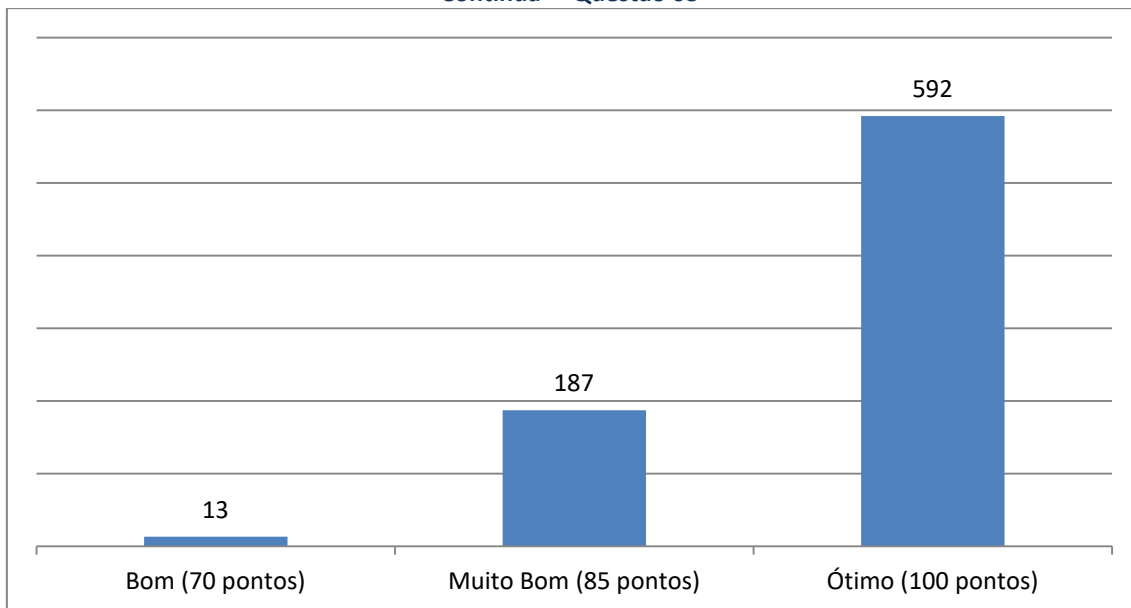
3.2.2 Adaptação e melhoria contínua

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

- Questão 03 – “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 04 – “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:

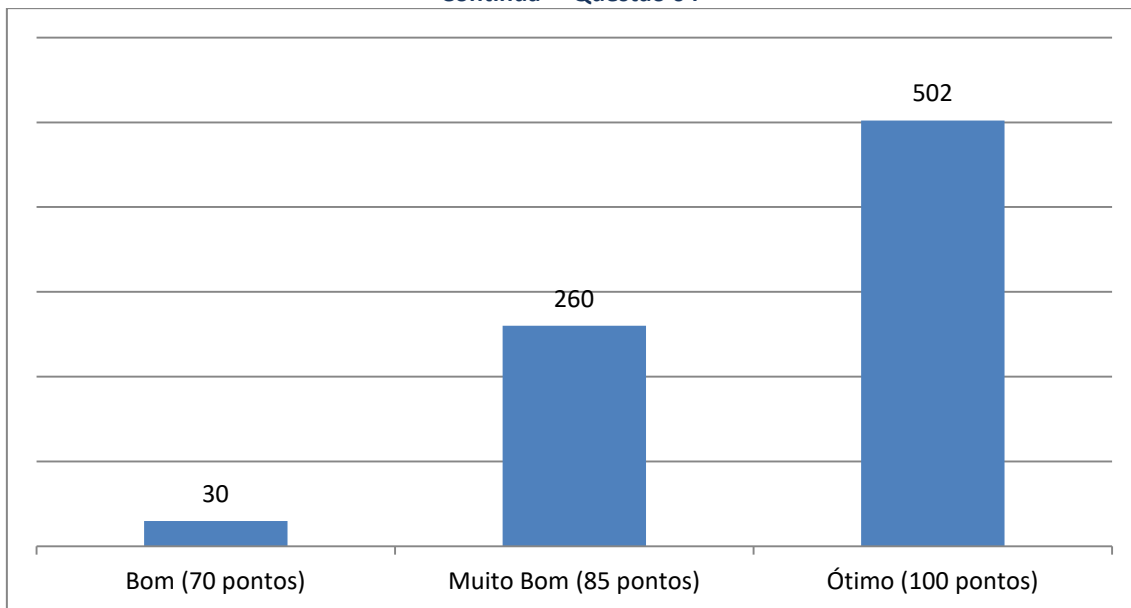
Gráfico 33 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se que, para este aspecto, 592 chefias (74,75%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 187 (23,61%) como “Muito Bom” (25%) e 13 (1,64%) como “Bom”. De acordo com estes resultados, pode-se observar que os gestores se preocuparam com o seu desempenho e buscaram novos conhecimentos e experiências relacionados à sua função e com o funcionamento da UFMG.

Gráfico 34 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 04

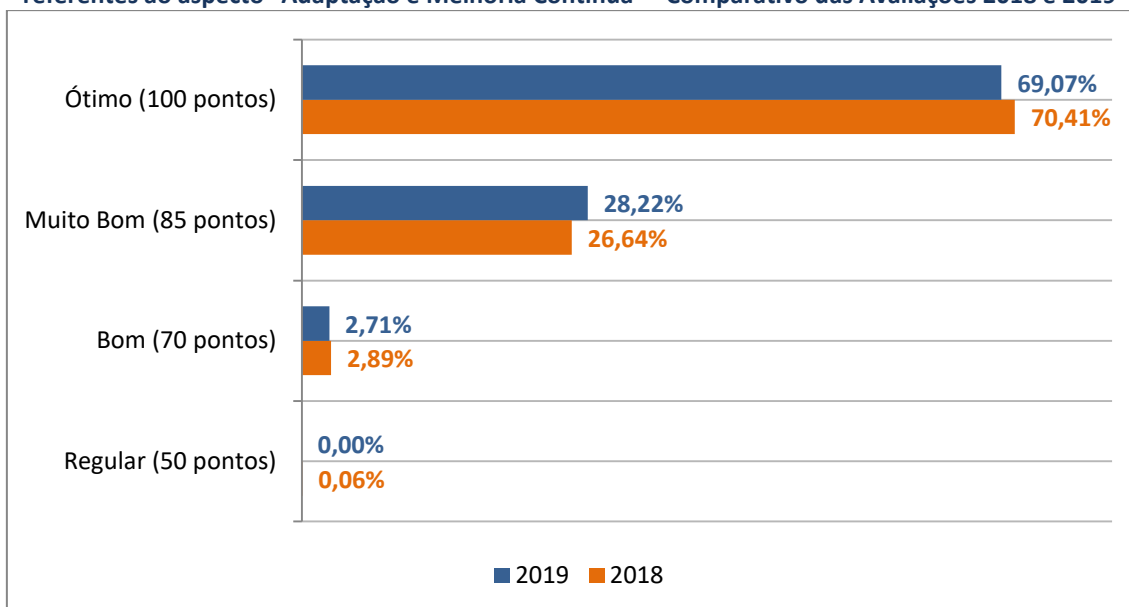


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Para a questão 04, do aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, observa-se que 502 (63,38%) gestores avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 260 (32,83%) como “Muito Bom” e 30 (3,79%) como “Bom”. Este resultado demonstra disposição e criatividade dos gestores 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 2019, tem-se que 100,00% das respostas ficaram acima de 70 pontos.

A seguir o gráfico comparativo dos anos de 2018 e 2019.

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 para este mesmo aspecto. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas.

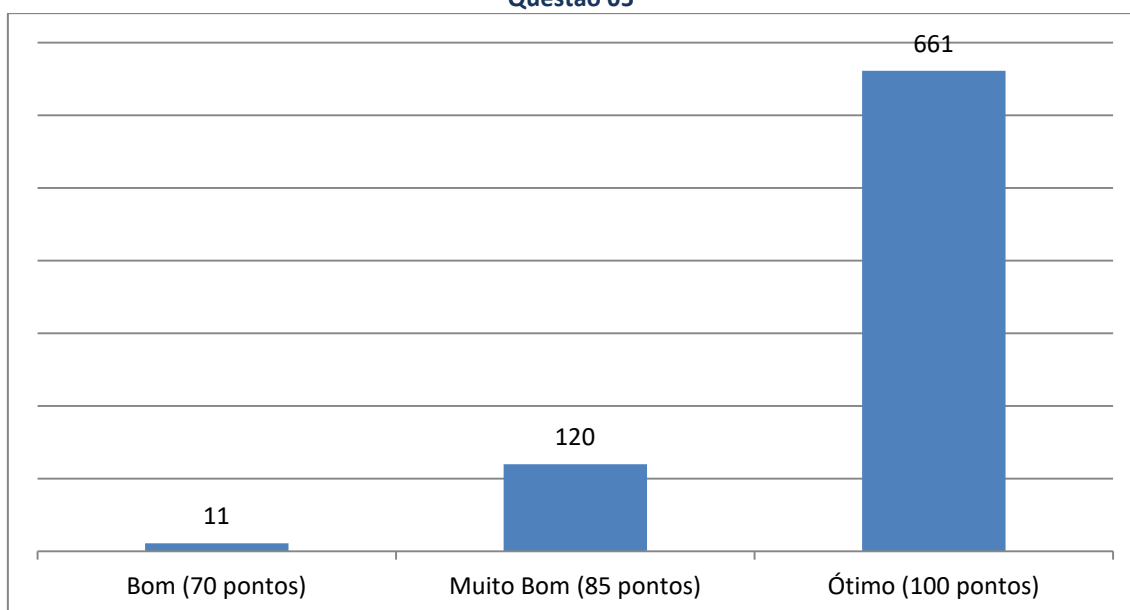
3.2.3 Relacionamento interpessoal

As questões de 05 a 07 visaram avaliar o aspecto “Relacionamento Interpessoal”, a partir da autopercepção dos gestores sobre seu desempenho em 2019. 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 mediação de conflitos vivenciados no ambiente de trabalho”;
- Questão 07 – “Sou disponível, acessível e empático para atender às demandas da equipe, tentando me colocar no lugar dos colegas/equipe”.

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

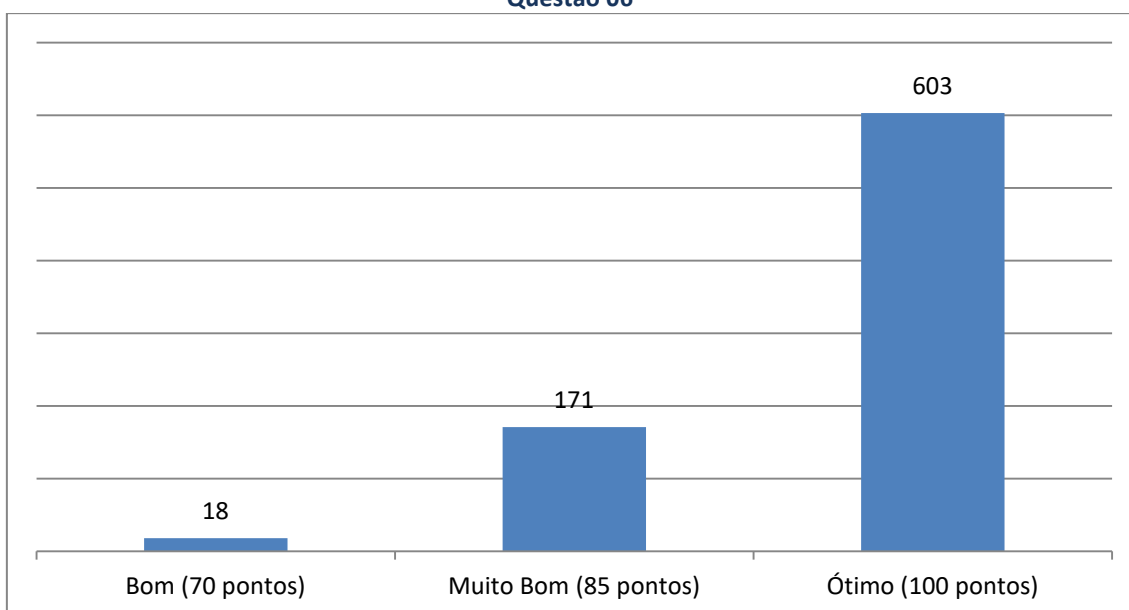
Gráfico 36 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 661 gestores (83,46%) 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 120 (15,15%) consideraram o desempenho em relação à afirmativa como “Muito Bom” e 11 (1,39%) 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.

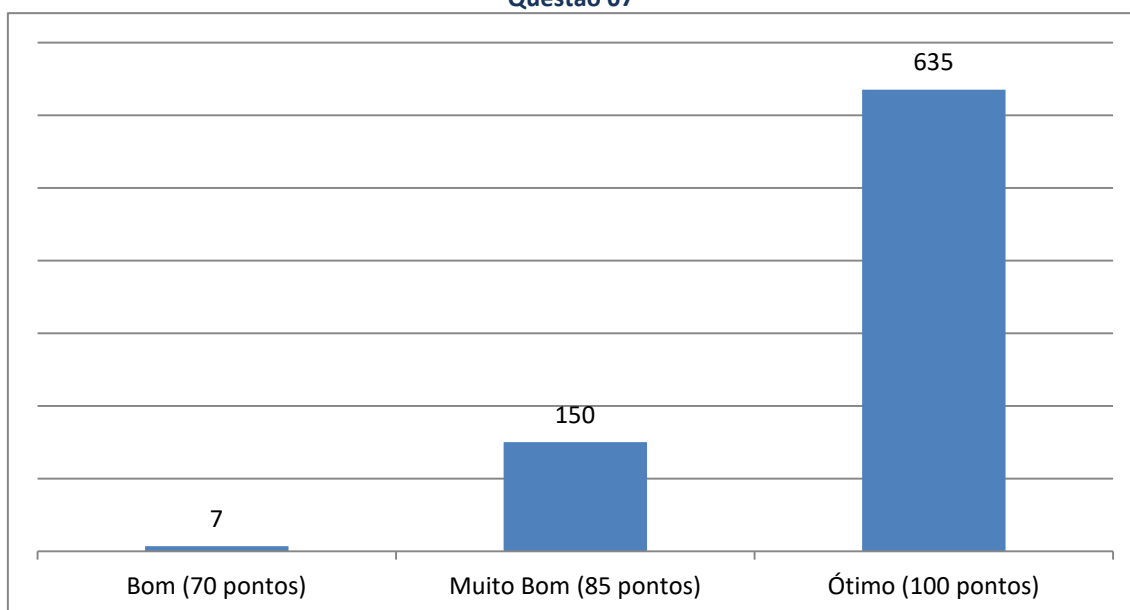
Gráfico 37 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 06



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Em relação à questão 06, 603 gestores (76,14%) avaliaram seu desempenho com conceito “Ótimo”, 171 (21,59%) com “Muito Bom” e 18 (2,27%) com “Bom”. Assim, todos os respondentes consideraram, 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.

Gráfico 38 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 07

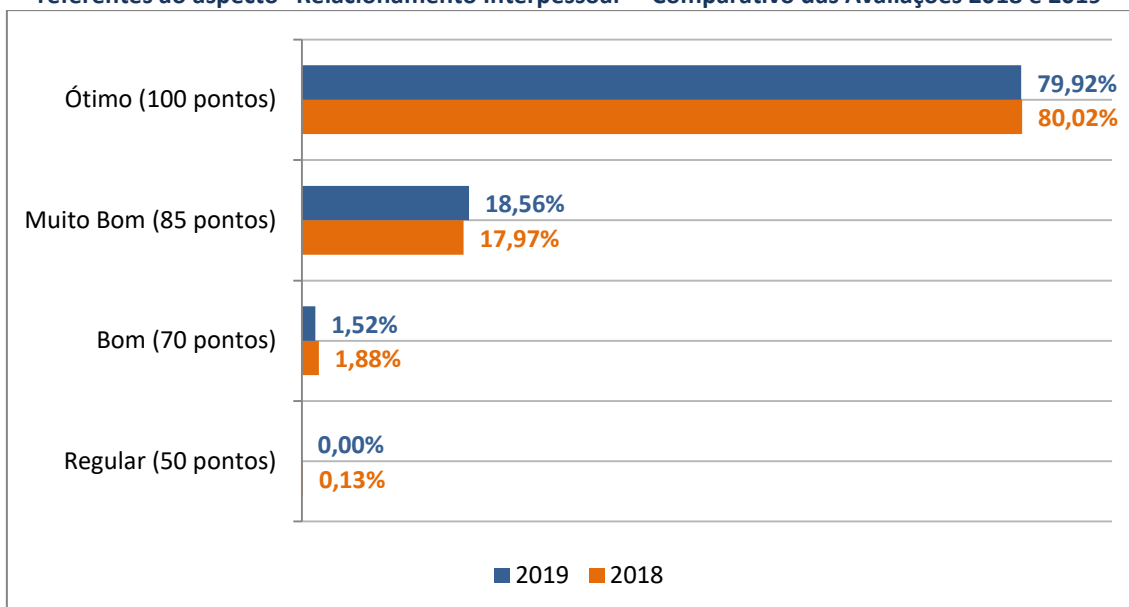


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que, em relação à terceira questão que compôs o aspecto “Relacionamento Interpessoal”, que todos os gestores avaliaram seu desempenho como superior a 70 pontos. Já 635 (80,18%) consideraram “Ótimo”, 150 (18,94%) “Muito Bom” e 07 (0,88%) “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 2018 e 2019:

Gráfico 39 - Média percentual das respostas às Questões 05, 06 e 07 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019.

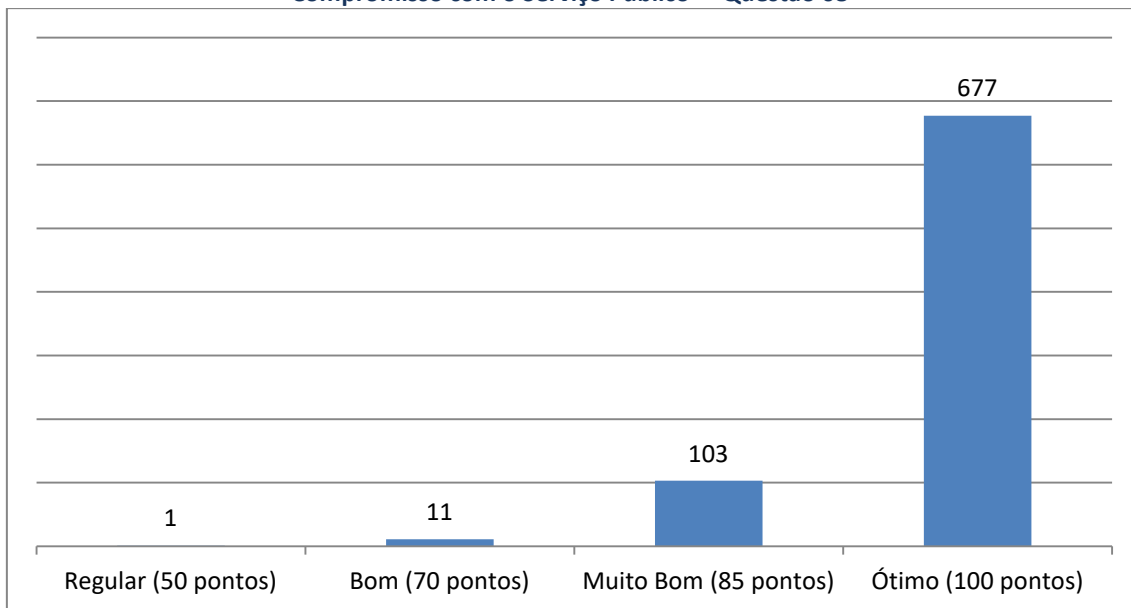
3.2.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

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 2019. 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:

Gráfico 40 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 08

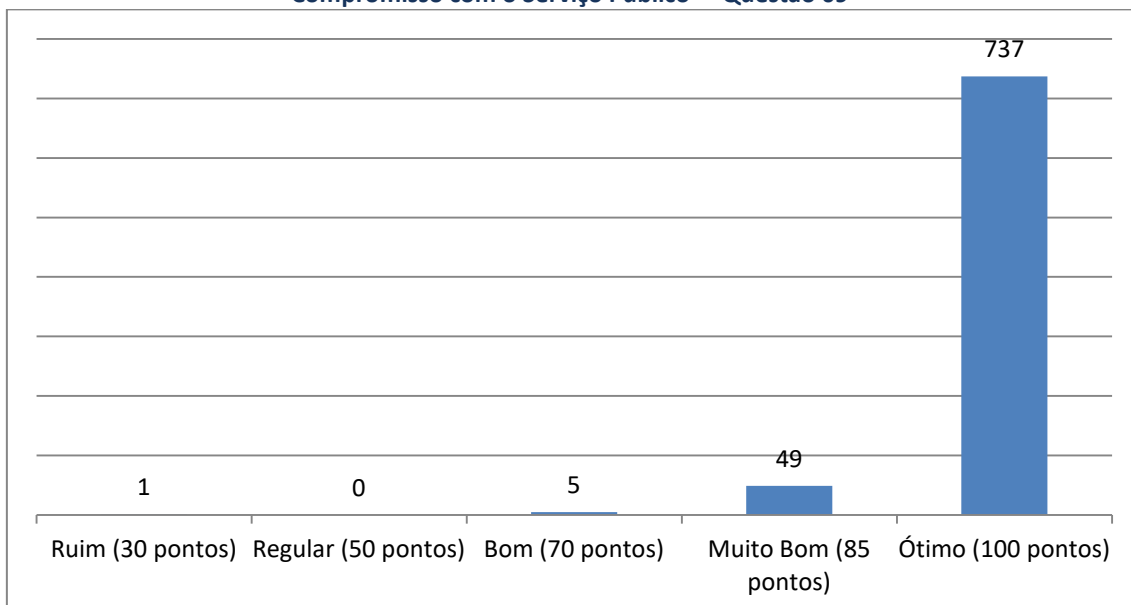


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 677 gestores (85,48%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 103 (13,01%) como “Muito Bom”, 11 (1,39%) com “Bom” e 01 (0,13%) gestor avaliou seu desempenho como “Regular”. Esse resultado indica que os gestores consideraram que cumpriram, em 2019, a jornada de trabalho pré-estabelecida.

Abaixo, o gráfico 41 apresenta os resultados da questão 09:

Gráfico 41 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 09

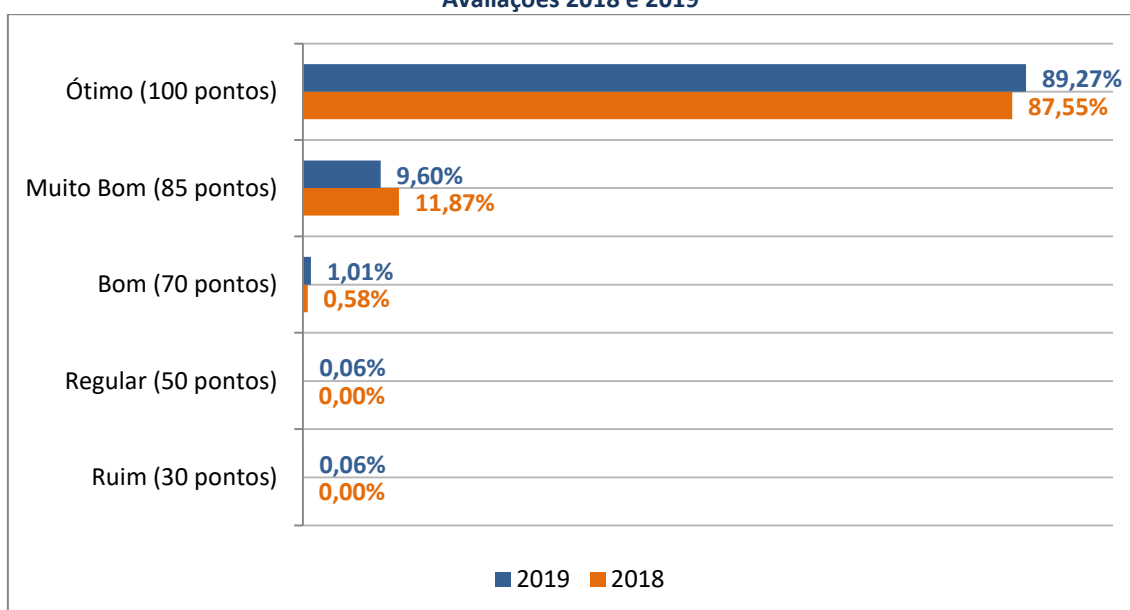


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 737 gestores (93,06%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 49 (6,19%) como “Muito Bom”, 05 (0,63%) como “Bom” e 01 (0,13%) gestor avaliou seu desempenho como “Ruim”. Nenhum gestor considerou seu desempenho como “Regular””. 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 2018 e 2019:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019, nos formulários de Autoavaliação da chefia.

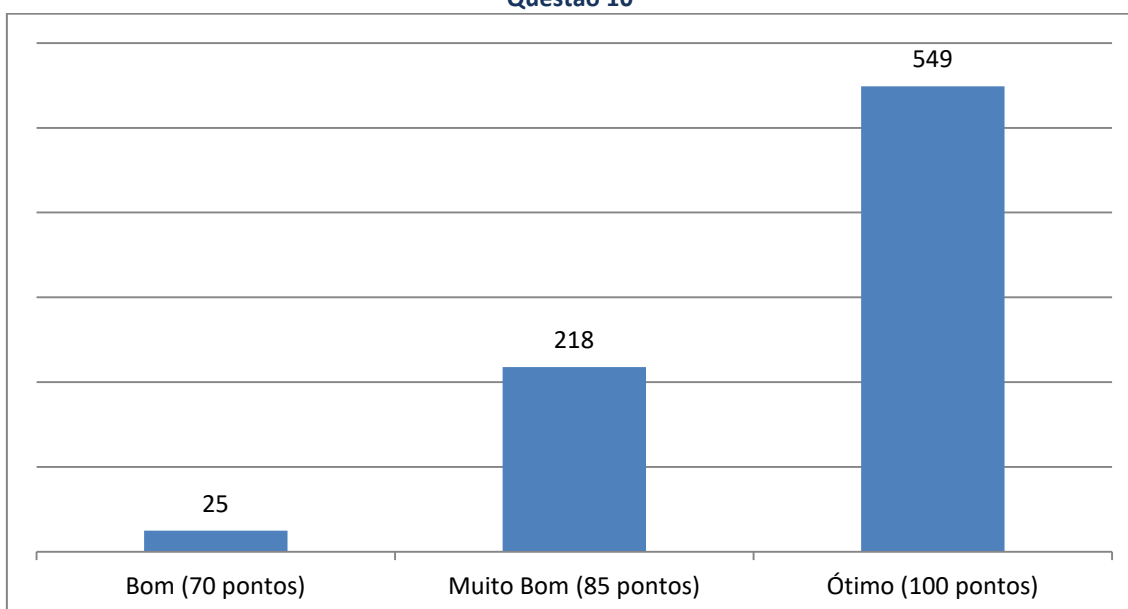
3.2.5 Liderança de equipes

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 – “Busco a mediação de conflitos vivenciados no ambiente de trabalho, 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:

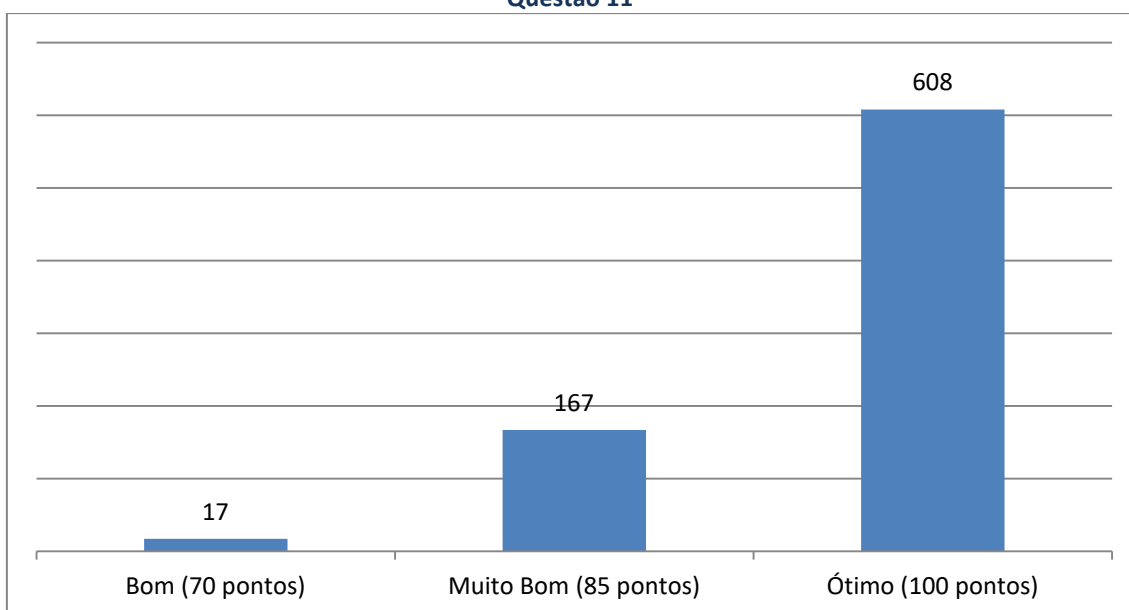
Gráfico 43 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Liderança de Equipes" - Questão 10



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que, para este aspecto, 549 chefias (69,32%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 218 (27,53%) como “Muito Bom” e 25 (3,16%) 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.

Gráfico 44 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Liderança de Equipes" - Questão 11

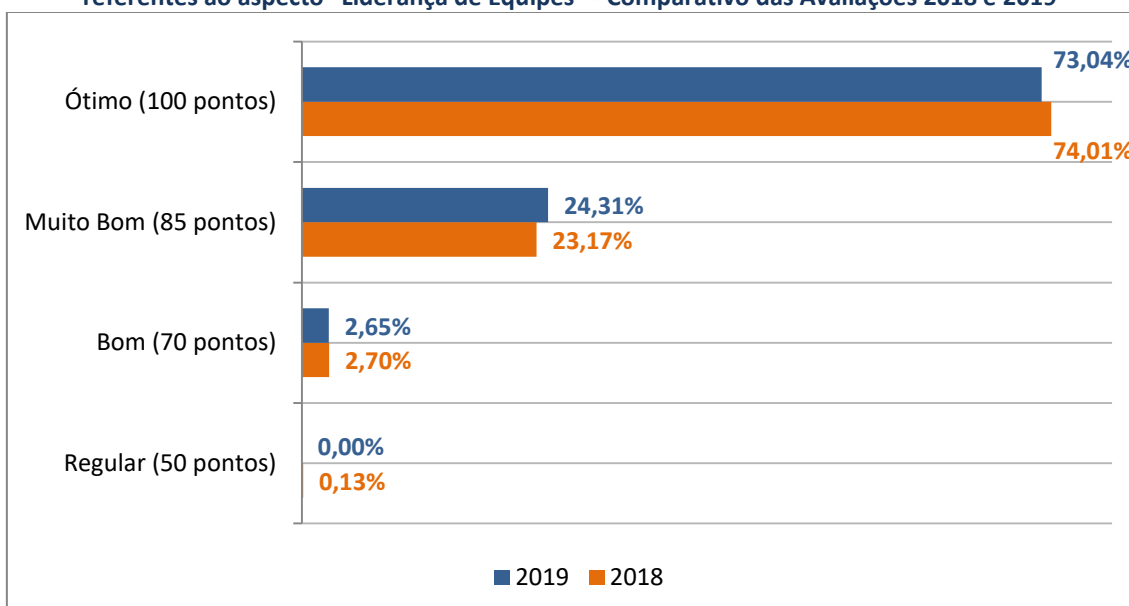


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que, para esta questão, 608 gestores (76,77%) assinalaram seu desempenho como “Ótimo”, 167 (21,09%) como “Muito Bom” e 17 (2,15%) como “Bom”. Isso indica que todos os respondentes avaliaram que conseguiram gerenciar satisfatoriamente os conflitos da sua equipe.

A seguir, o gráfico comparativo para este aspecto nos anos de 2018 e 2019:

Gráfico 45 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Liderança de Equipes" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019.

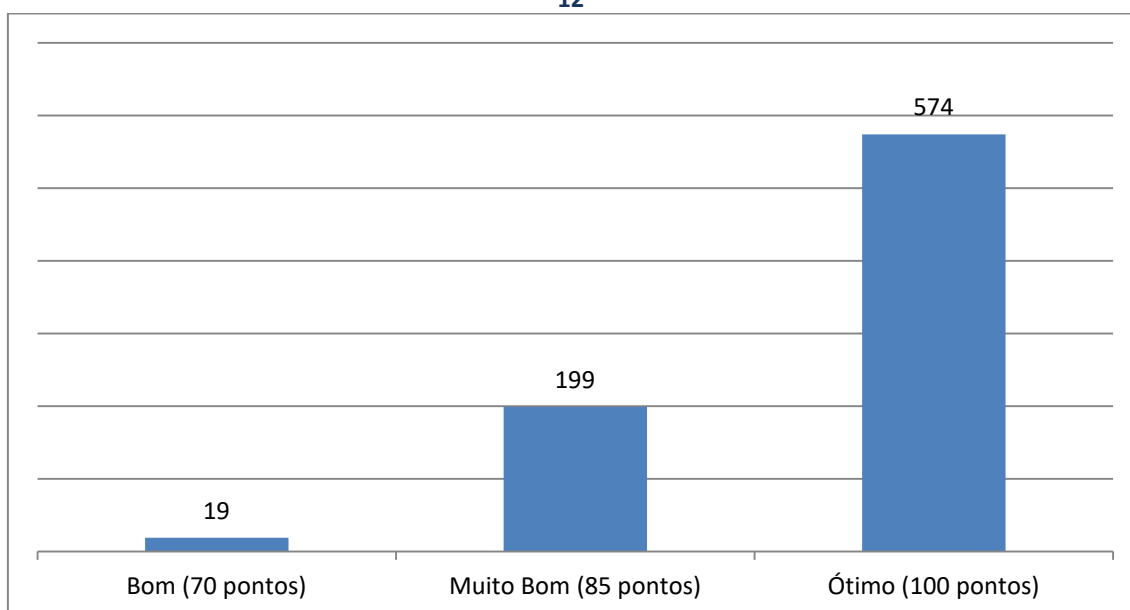
3.2.6 Gestão participativa

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:

Gráfico 46 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Gestão Participativa" - Questão 12

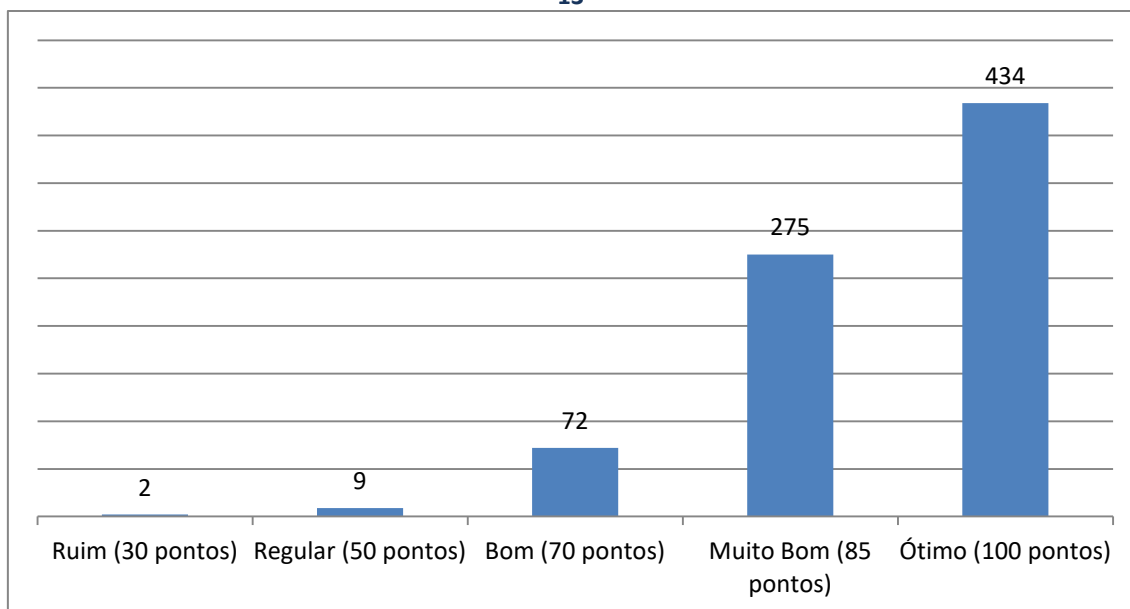


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que, para este aspecto, 574 gestores (72,47%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 199 (25,13%) assinalaram “Muito Bom” e 19 (2,40%) assinalaram “Bom”. A maior parte dos respondentes avalia positivamente seu trabalho focado na equipe, incentivando o *feedback*, escutando opiniões e sugestões sobre os

processos de trabalho, e buscando o envolvimento e o comprometimento da equipe na análise, formulação e execução do plano de trabalho.

Gráfico 47 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Gestão Participativa" - Questão 13

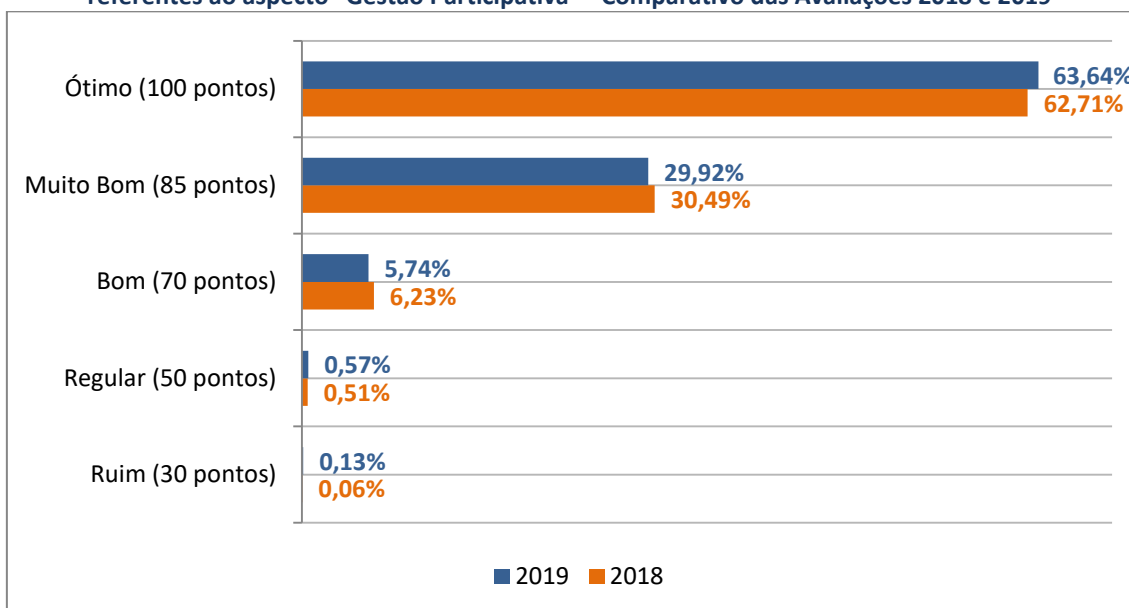


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 434 gestores (54,80%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 275 (34,72%) assinalaram “Muito Bom” e 72 (9,09%) assinalaram “Bom”. Apenas 09 (1,14%) gestores consideraram seu desempenho “Regular” e 02 (0,25%) consideraram seu desempenho “Ruim”. Este resultado indica que a maioria dos gestores (98,61%), acima de 70 pontos, 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 2018 e 2019 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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019. Entretanto, apesar de não apresentar uma diferença expressiva, nota-se uma pequena variação positiva em 2019, em relação ao ano anterior.

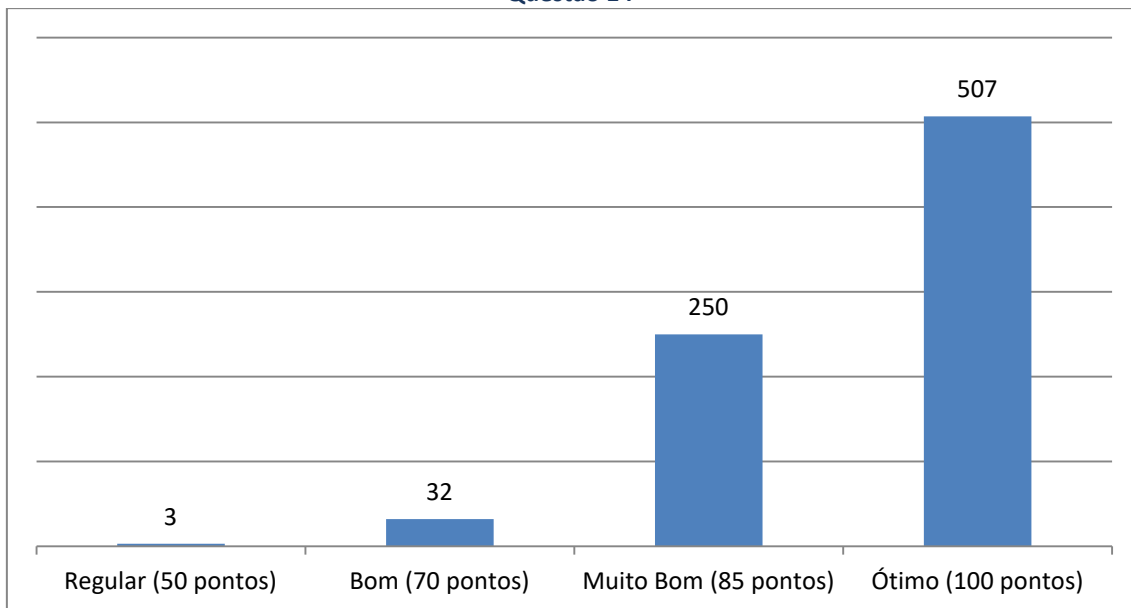
3.2.7 Competência administrativa

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:

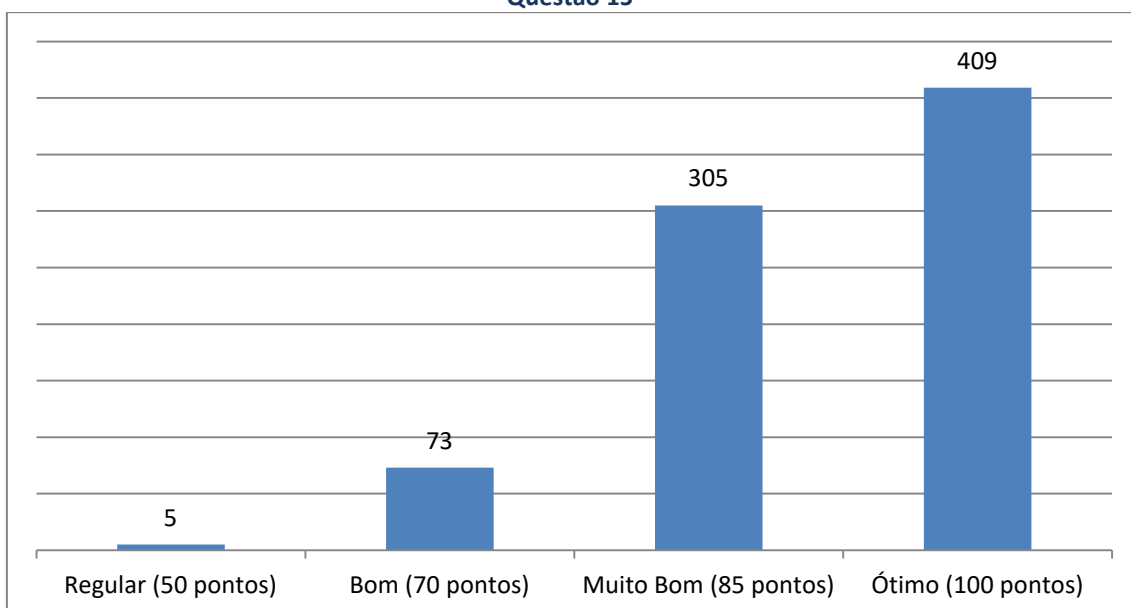
Gráfico 49 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Competência Administrativa" - Questão 14



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se que 507 gestores (64,02%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 250 (31,57%) assinalaram “Muito Bom”, 32 (4,04%) assinalaram “Bom” e apenas 03 (0,38%) gestores consideraram seu desempenho “Regular”. Os resultados indicam que a maioria 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

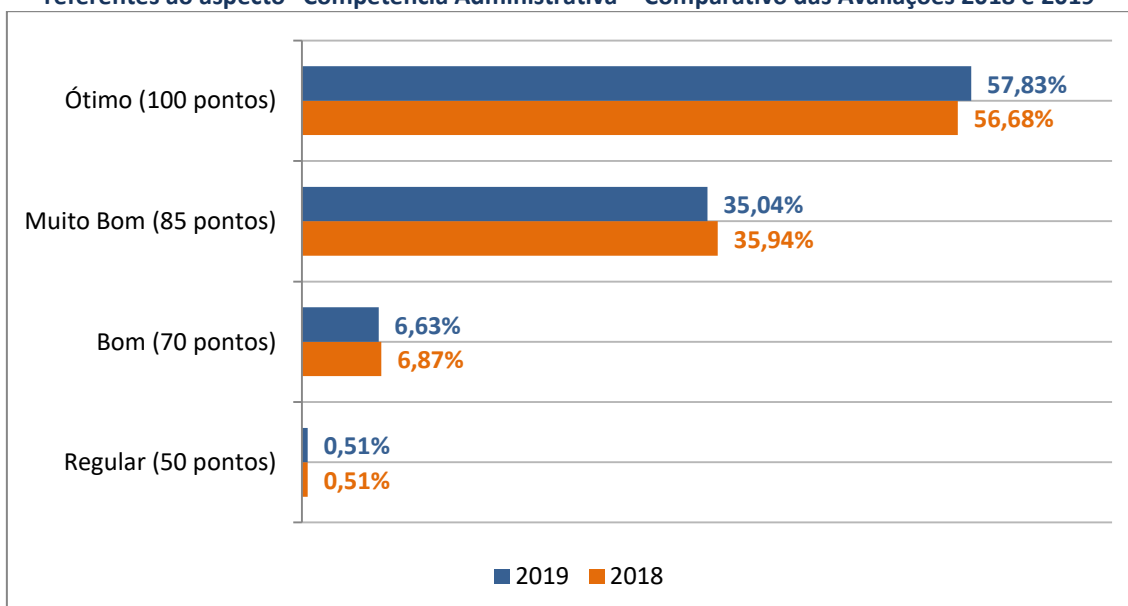


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 409 gestores (51,64%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 305 (38,51%) assinalaram “Muito Bom” e 73 (9,22%) assinalaram “Bom”. Apenas 05 gestores (0,63%) consideraram seu desempenho “Regular” e nenhum considerou seu desempenho “Ruim”. Este resultado indica que a maioria dos gestores considera satisfatório sua assimilação da legislação, das normas e das diretrizes que regulamentam os processos de trabalho.

Abaixo, gráfico comparativo entre os anos 2018 e 2019 para a média obtida para o presente aspecto:

Gráfico 51 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Competência Administrativa" -Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019.

3.2.8 Visão sistêmica

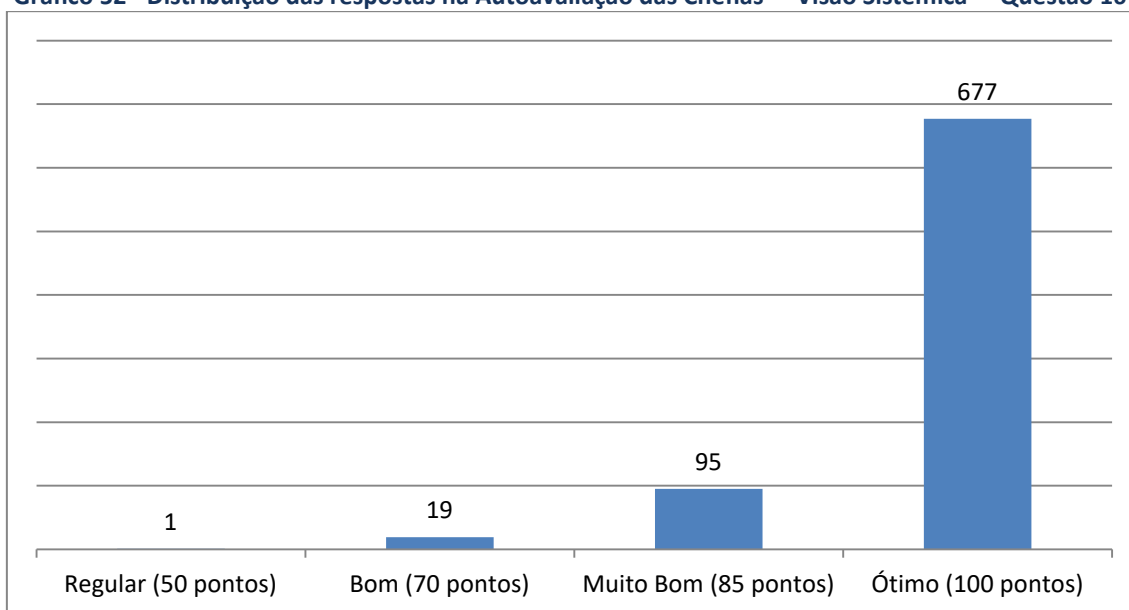
As questões 16 e 17 dos formulários de Autoavaliação das chefias visavam ao aspecto “Visão Sistêmica”, a partir das seguintes afirmativas:

- 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 82 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:

Gráfico 52 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 16

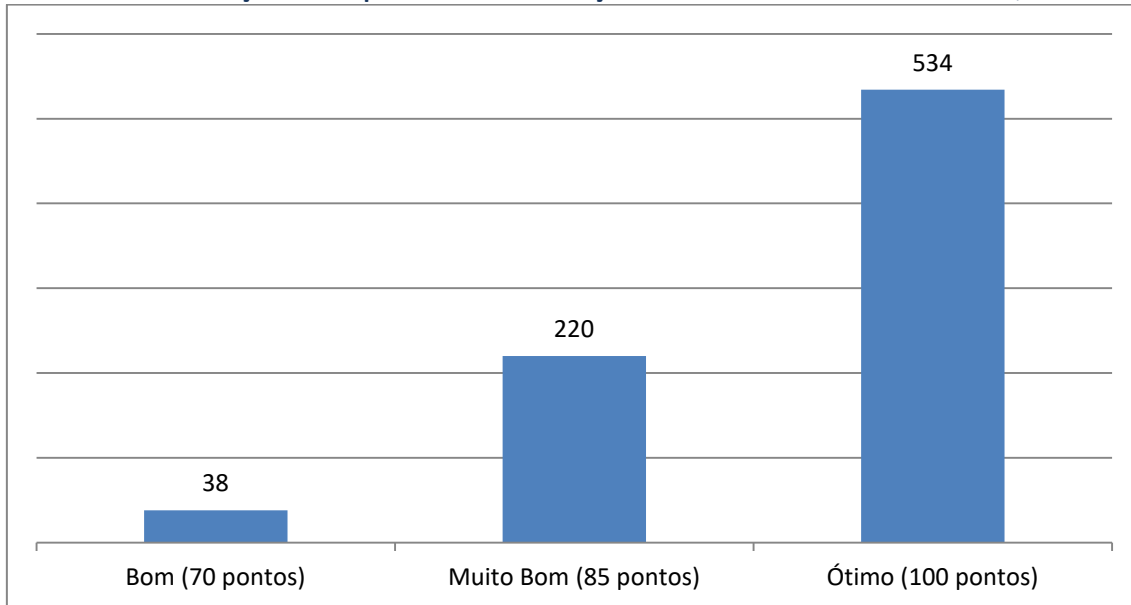


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 677 gestores (85,48%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 95 (11,99%) como “Muito Bom”, 19 (2,40%) como “Bom” e 01 (0,13%) como “Regular”. Isso evidencia que os gestores obtiveram, em 2019, 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:

Gráfico 53 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 17

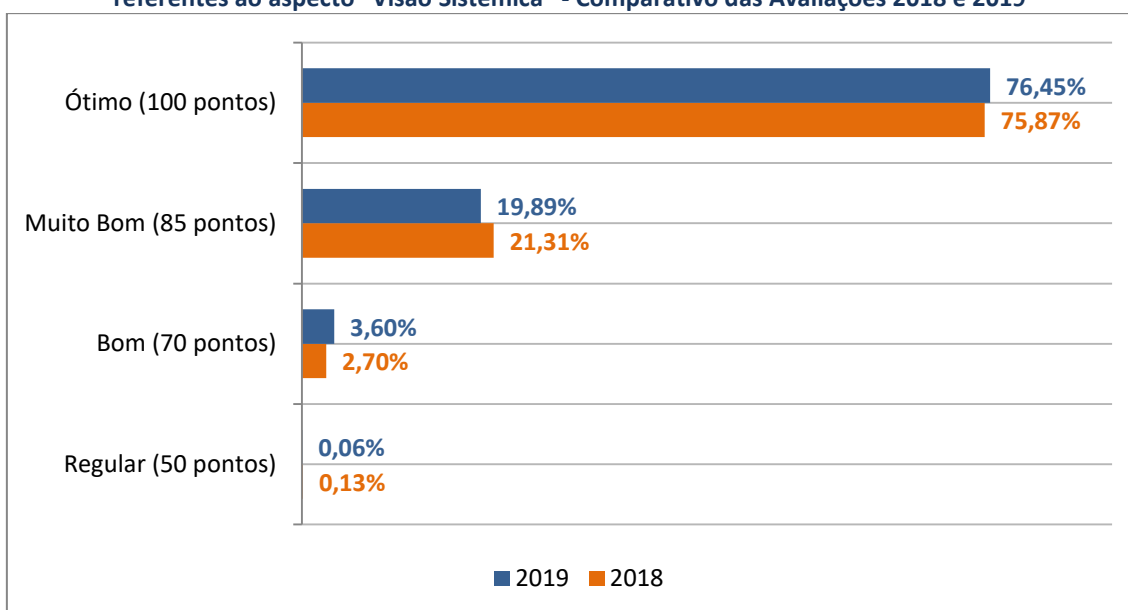


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 assinalou desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos. Para 534 (67,42%) seu desempenho foi “Ótimo”, 220 (27,78%) foi “Muito Bom” e 38 (4,80%) foi “Bom”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Visão Sistêmica” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2018 e 2019:

Gráfico 54 - Média percentual das respostas às Questões 16 e 17 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2018 e 2019. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas.

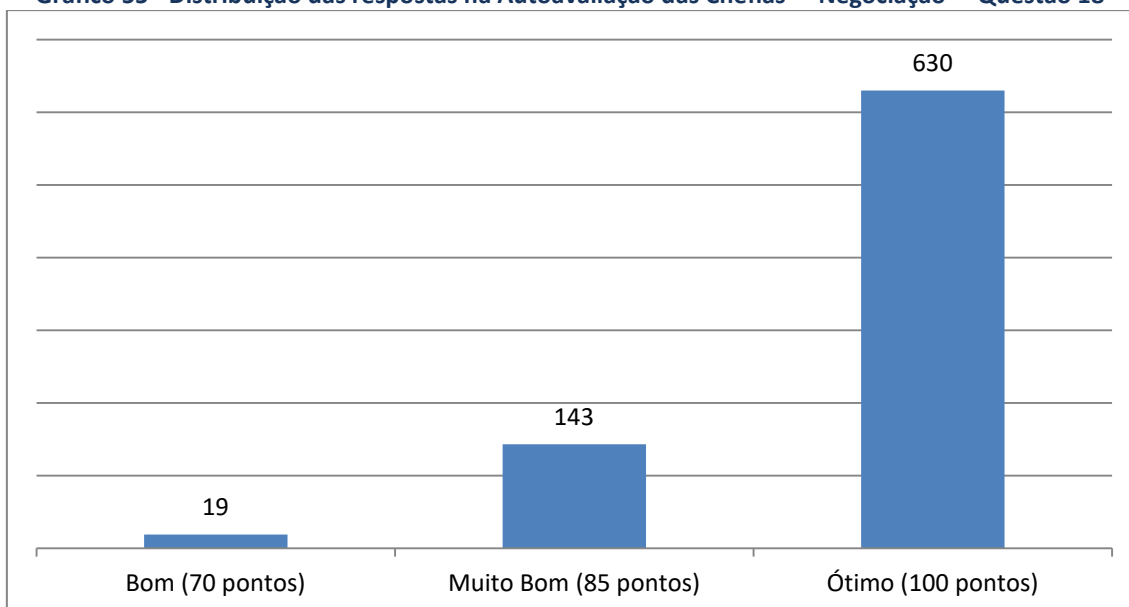
3.2.9 Negociação

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:

Gráfico 55 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Negociação" - Questão 18

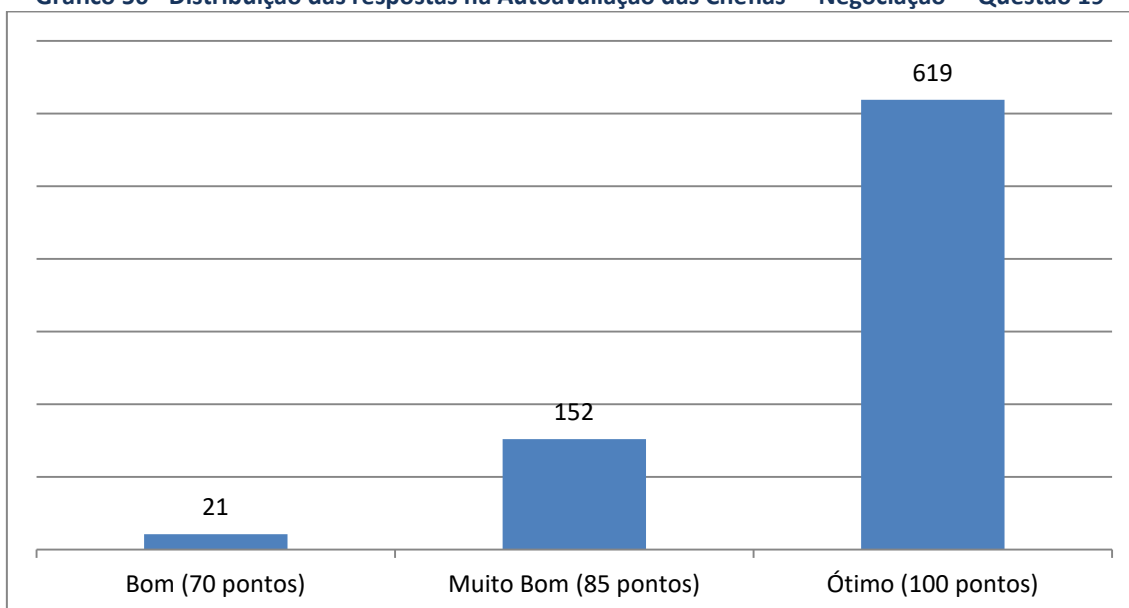


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Para esta questão, nota-se que 630 gestores (79,55%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 143 (18,06%) como “Muito Bom” e 19 (2,40%) como “Bom”. Nenhum assinalou desempenho “Ruim” ou “Regular”. Observa-se resultado bastante positivo em relação à negociação.

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

Gráfico 56 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Negociação" - Questão 19

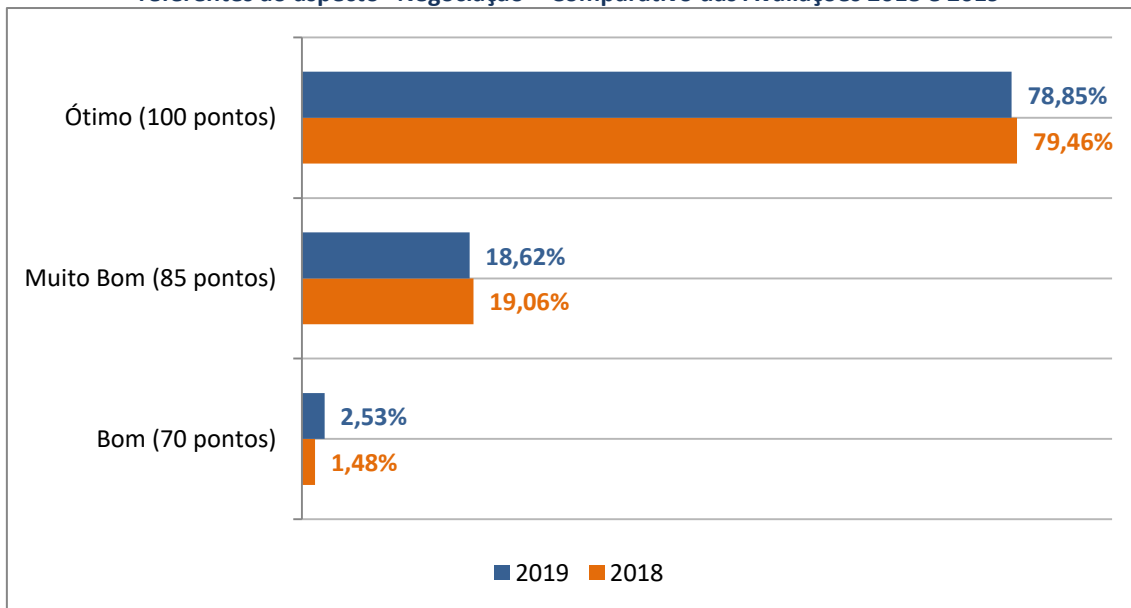


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Para este item, nota-se que 619 gestores (78,16%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 152 (19,19%) como “Muito Bom” e 21 (2,65%) 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 2018 e 2019 no aspecto “Negociação”:

Gráfico 57 - Média percentual das respostas às Questões 18 e 19 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Negociação" -Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Negociação” não apresenta grandes variações em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2018 e 2019.

3.2.10 Trabalho em equipe

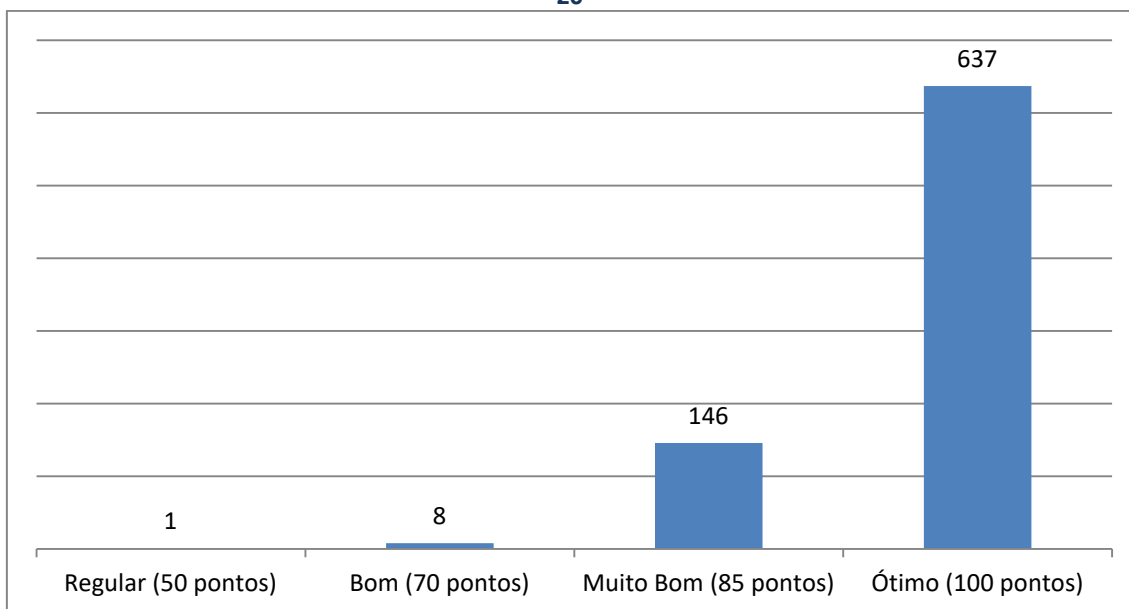
As questões 20 e 21 dos formulários de Autoavaliação das chefias visaram avaliar o aspecto “Trabalho em Equipe”, a partir da autopercepção dos gestores sobre seu desempenho em 2019. As questões trabalhadas sob este aspecto foram:

- 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, estou disposto a cooperar e acato sugestões da equipe”.

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

Gráfico 58 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Trabalho em Equipe" - Questão 20

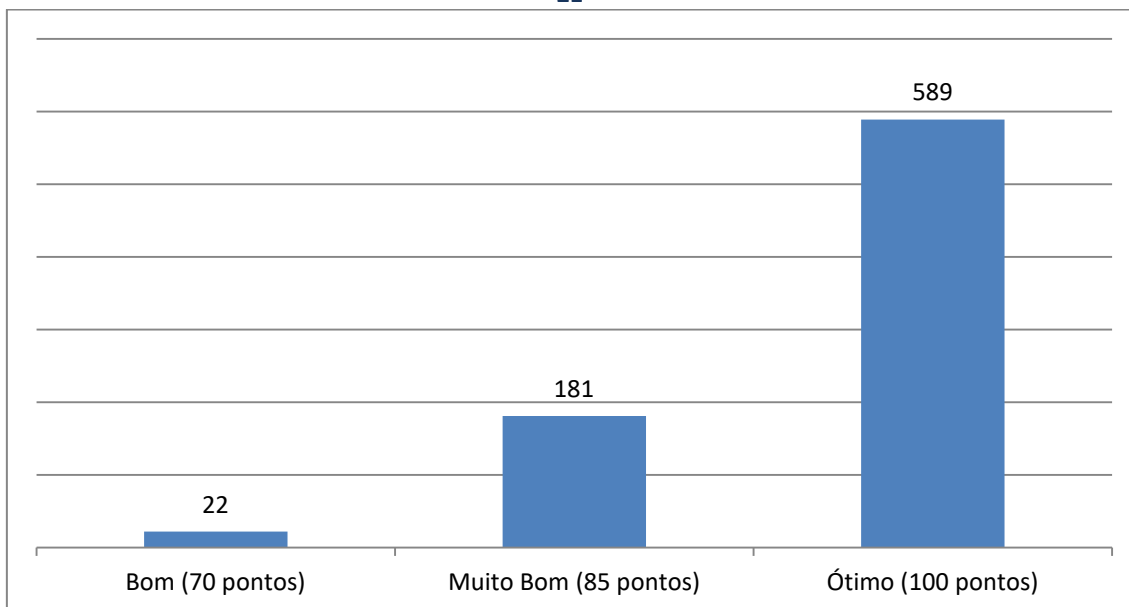


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 637 gestores (80,43%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 146 (18,43%) como “Muito Bom”, 08 (1,01%) como “Bom” e 01 (0,13%) como “Regular”. Isso evidencia que os gestores respondentes, em 2019, 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:

Gráfico 59 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Trabalho em Equipe" - Questão 21

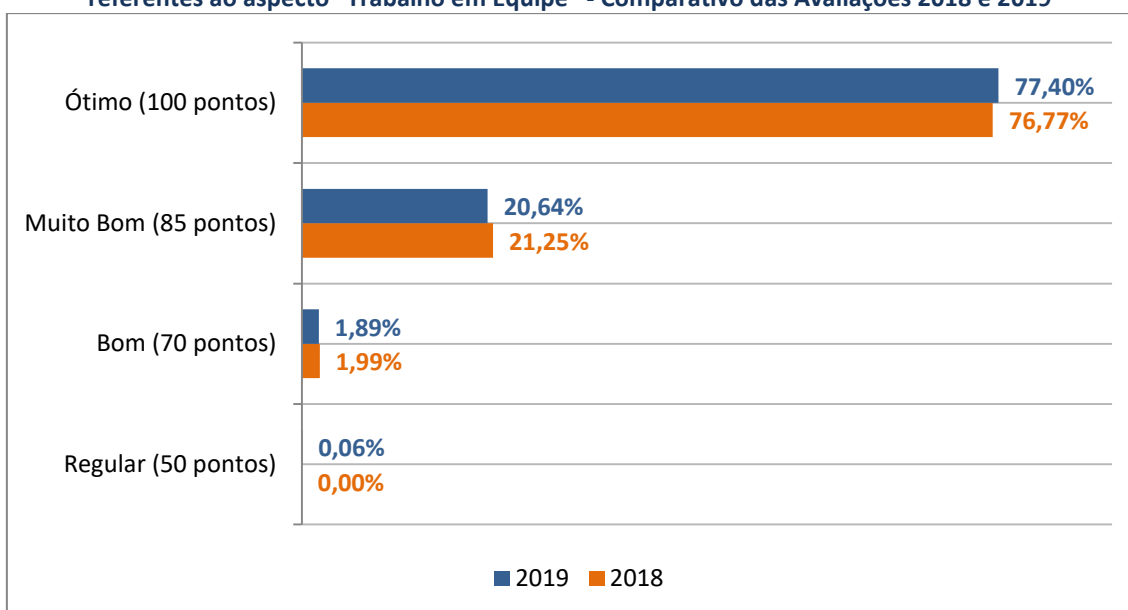


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Identifica-se, a partir da análise do gráfico representado acima, que os gestores respondentes consideraram que, ao longo de 2019, souberam ouvir posições contrárias e sentiram-se dispostos a cooperar com a equipe, de maneira satisfatória. Para 589 (74,37%) seu desempenho foi “Ótimo”, 181 (22,85%) consideraram seu desempenho “Muito Bom” e 22 (2,78%) consideraram seu desempenho “Bom”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Trabalho em Equipe” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2018 e 2019:

Gráfico 60 - Média percentual das respostas às Questões 20 e 21 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Trabalho em Equipe” nas Autoavaliação das chefias dos anos 2018 e 2019. É possível perceber que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

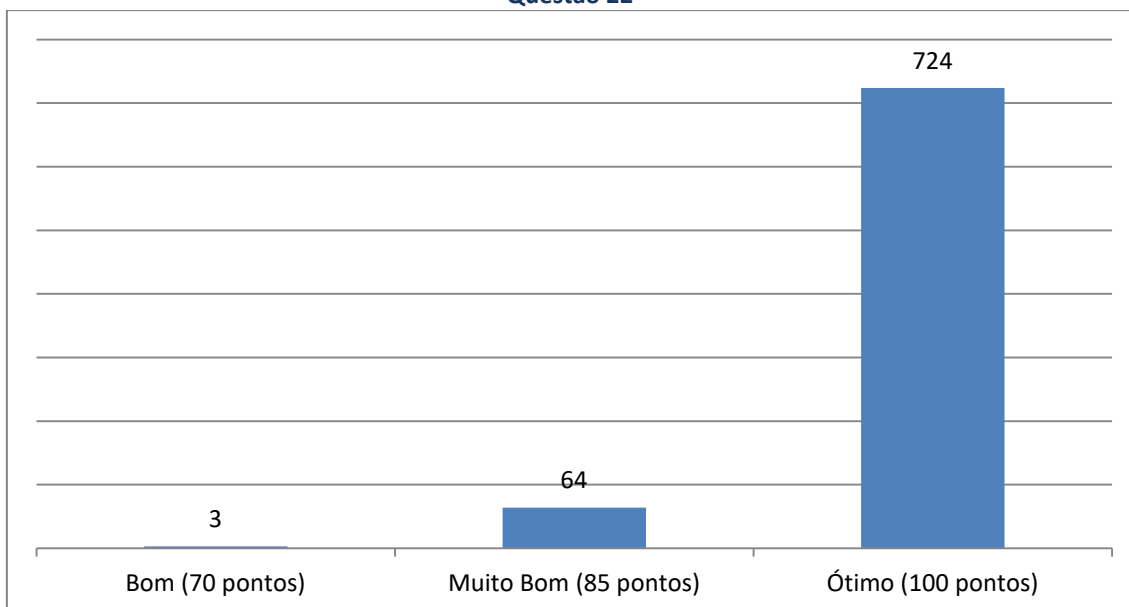
3.2.11 Otimização de recursos

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, buscando eficiência na utilização de recursos públicos”;
- 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:

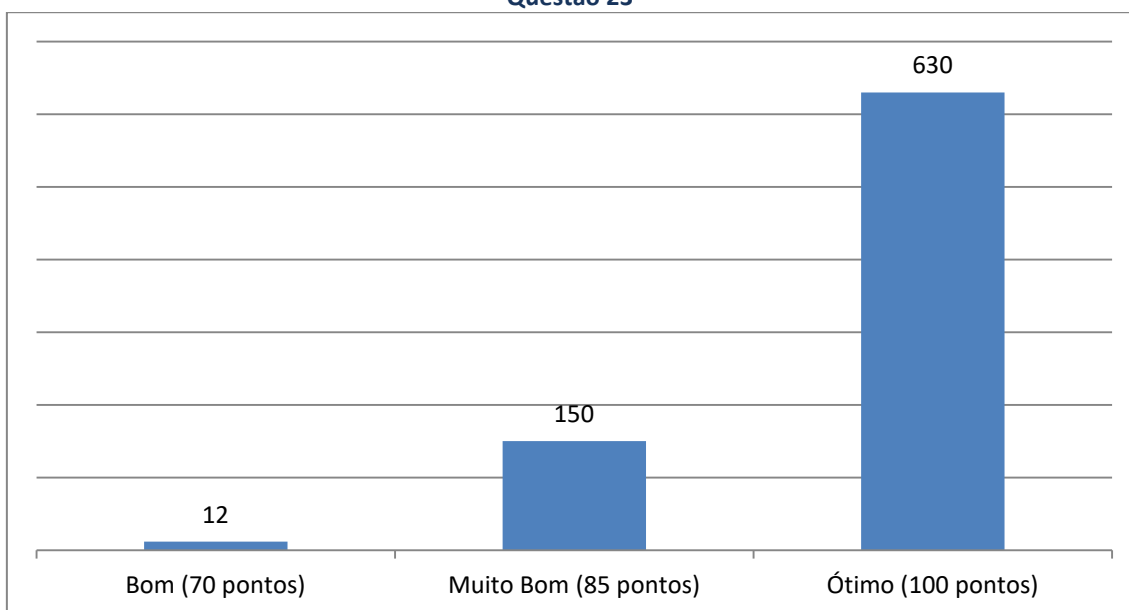
Gráfico 61 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 22



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se, acima, que 724 gestores (91,41%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 64 (8,08%) assinalaram como “Muito Bom” e 03 (0,38%) marcaram desempenho “Bom”. Nenhum gestor apontou seu desempenho como “Regular” ou “Ruim” para esta questão. Este resultado demonstra uma atuação visando o zelo, a conservação e a preocupação com o aproveitamento dos recursos da Instituição.

Gráfico 62 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 23

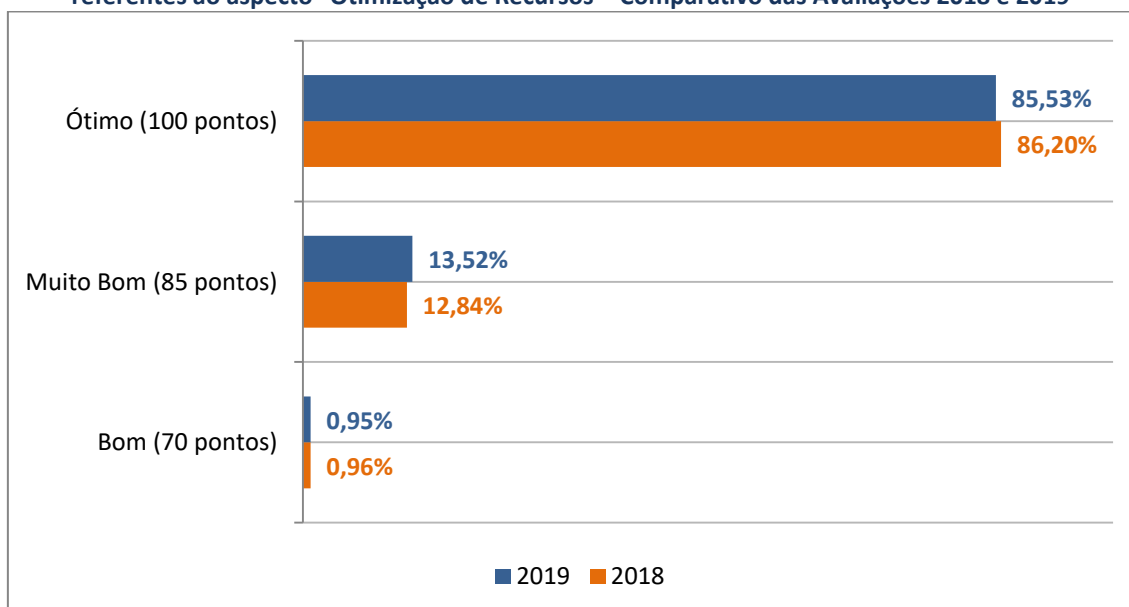


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que, para esta última questão do formulário de Autoavaliação das chefias, 630 gestores (79,55%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 150 (18,94%) assinalaram “Muito Bom” e 12 (1,52%) 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 2018 e 2019 sobre o aspecto “Otimização de Recursos”:

Gráfico 63 - Média percentual das respostas às Questões 22 e 23 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" -Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas Autoavaliação das chefias dos anos 2018 e 2019. 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 792 gestores respondentes dos formulários de Autoavaliação das chefias, no processo de Avaliação de Desempenho referente ao ano de 2019, separadas por cada uma das 23 questões que compuseram este formulário. Lembra-se, no entanto que para a Afirmativa 22, o sistema PESPAD não computou 01 formulário (que compõe o aspecto “Otimização de Recursos”), sendo para esta afirmativa um total de 791 formulários. A tabela abaixo contempla a distribuição das respostas, separada pelos aspectos abordados:

Tabela 3 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação das chefias - Avaliação de Desempenho 2019

Aspecto Avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	Total
Orientação para Resultados	0	0	33	350	1.201	1.584
Adaptação e Melhoria Contínua	0	0	43	447	1.094	1.584
Relacionamento Interpessoal	0	0	36	441	1.899	2.376
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público	1	1	16	152	1.414	1.584
Liderança de Equipes	0	0	42	385	1.157	1.584
Gestão Participativa	2	9	91	474	1.008	1.584
Competência Administrativa	0	8	105	555	916	1.584
Visão Sistêmica	0	1	57	315	1.211	1.584
Negociação	0	0	40	295	1.249	1.584
Trabalho em Equipe	0	1	30	327	1.226	1.584
Otimização de Recursos	0	0	15	214	1.354	1.583
Total	3	20	508	3.955	13.729	18.215

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 17.684 (97,08%), de um total de 18.215 respostas fornecidas pelos gestores nos formulários de Autoavaliação das chefias. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 13.729 respostas, ou seja, 75,37% das respostas dadas pelos gestores. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 3.955 respostas. Assim, 21,71% das respostas dadas pelos gestores na Autoavaliação das chefias de 2019 sinalizam desempenho “Muito Bom”. Já 508 respostas assinaladas indicaram desempenho “Bom”, o que representa 2,79% destas. A representatividade das respostas que apontam para um desempenho inferior aos 70 pontos, isso é, desempenho “Regular” ou “Ruim” é muito baixa. Somente 0,11% das respostas indicaram desempenho “Regular” e 0,02% demarcaram desempenho “Ruim”.

O aspecto que apresentou mais respostas “Ótimo”, na Autoavaliação das chefias, foi “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”. Este aspecto obteve 89,27% das respostas indicando desempenho “Ótimo”. Em seguida encontra-se o aspecto “Otimização de Recursos”, cujas respostas “Ótimo” alcançaram 85,53%. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Competência Administrativa” com 57,83% e “Gestão Participativa” com 63,64%.

Já o aspecto com maior percentagem de desempenho “Ruim” e “Regular” foi “Gestão Participativa” com 0,13% e 0,57%, respectivamente. A tabela abaixo apresenta a percentagem obtida na distribuição percentual das respostas, para cada um dos aspectos trabalhados:

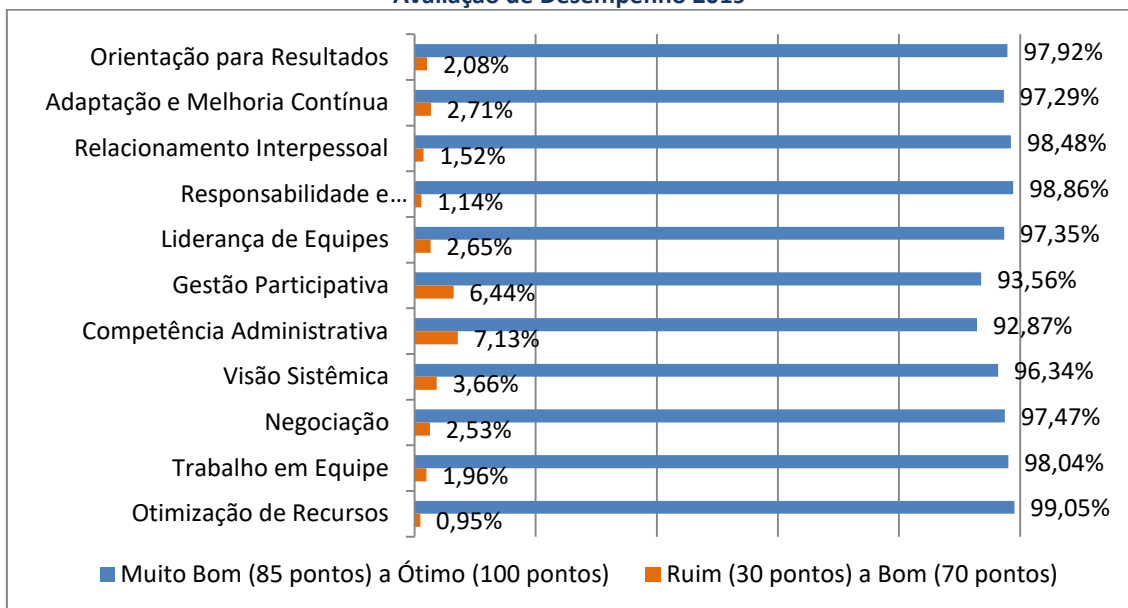
Tabela 4 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação de chefias, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2019

Orientação para Resultados	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
Orientação para Resultados	0,00%	0,00%	2,08%	22,10%	75,82%
Adaptação e Melhoria Contínua	0,00%	0,00%	2,71%	28,22%	69,07%
Relacionamento Interpessoal	0,00%	0,00%	1,52%	18,56%	79,92%
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público	0,06%	0,06%	1,01%	9,60%	89,27%
Liderança de Equipes	0,00%	0,00%	2,65%	24,31%	73,04%
Gestão Participativa	0,13%	0,57%	5,74%	29,92%	63,64%
Competência Administrativa	0,00%	0,51%	6,63%	35,04%	57,83%
Visão Sistêmica	0,00%	0,06%	3,60%	19,89%	76,45%
Negociação	0,00%	0,00%	2,53%	18,62%	78,85%
Trabalho em Equipe	0,00%	0,06%	1,89%	20,64%	77,40%
Otimização de Recursos	0,00%	0,00%	0,95%	13,52%	85,53%

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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”:

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 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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, 7,13% e 6,44% 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

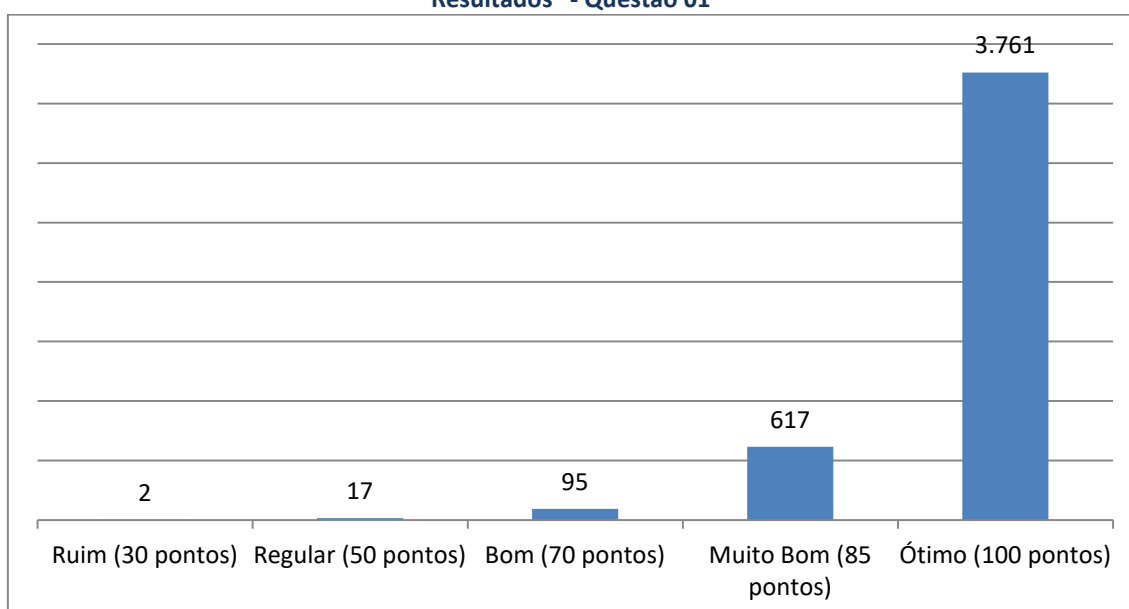
Neste tópico serão analisadas as respostas das chefias quanto ao desempenho dos servidores da equipe sob sua coordenação. O número total foi de 4.495 servidores avaliados por suas chefias superiores, porém três formulários foram extraídos do sistema PESPAD sem respostas, restando, portanto, 4.492 de formulários válidos. Estes foram os formulários utilizados nas análises a seguir. A avaliação ocorreu de acordo com os aspectos descritos no item 2.3 deste relatório.

Vale ressaltar que, do universo dos respondentes da AD 2019, somente 67 servidores não tinham chefia superior, hierarquicamente, o que justifica o quantitativo de formulários válidos aqui apresentados.

3.3.1 Orientação para resultados

Neste aspecto, as chefias pontuaram o desempenho dos servidores 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:

Gráfico 65 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 01



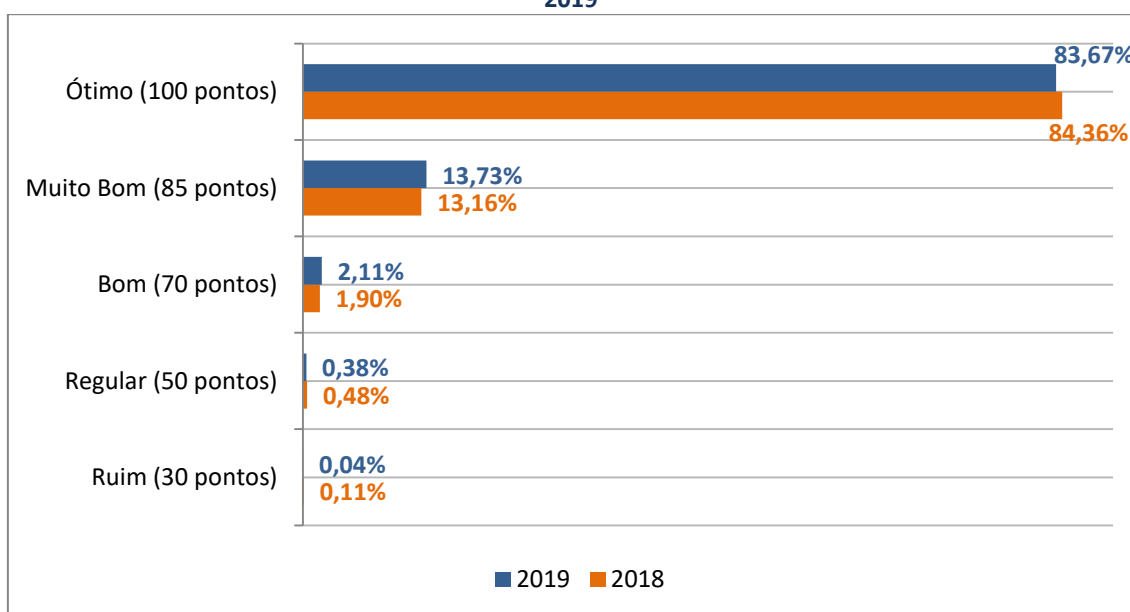
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Destaca-se que, do total de servidores avaliados por suas respectivas chefias, 3.761 (83,73%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 617 (13,74%) receberam “Muito Bom”, 95 (2,11%) tiveram desempenho avaliado pela chefia como “Bom”, 17 (0,38%) foram avaliados com conceito “Regular” e 02 (0,04%) servidores obtiveram desempenho assinalado por suas chefias como “Ruim”. Assim, entende-se que as chefias consideraram que suas equipes, na sua grande maioria (com 99,58% das respostas acima de 70 pontos), desempenharam satisfatoriamente suas funções, ao longo do ano 2019, com comprometimento em relação aos prazos, à precisão e à

qualidade do trabalho prestado, conforme definido em metas pré-estabelecidas. Salienta-se 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 2018 e 2019:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2018 e 2019. Observa-se que não houve grande variação das notas de um ano para outro.

3.3.2 Adaptação e melhoria contínua

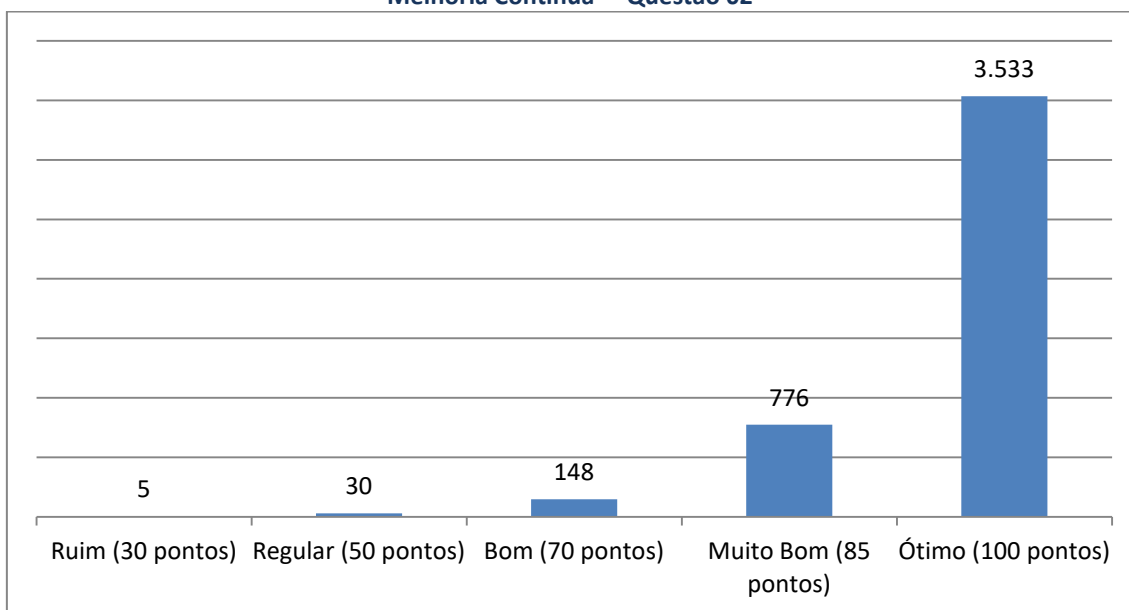
Neste aspecto, as chefias avaliaram o desempenho dos servidores refletindo sobre as seguintes afirmativas:

- 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:

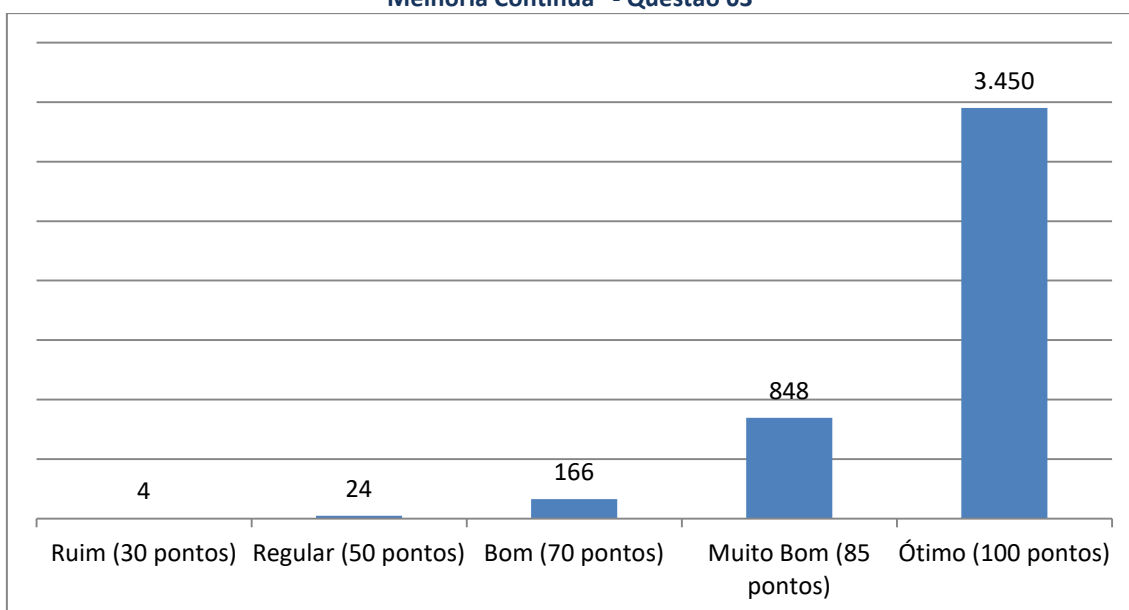
Gráfico 67 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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, 99,22% das respostas. Em relação a esta questão, então, encontrou-se que 3.533 (78,65%) servidores tiveram desempenho avaliado pelas chefias como “Ótimo”, 776 (17,28%) foram avaliados com desempenho “Muito Bom” e 148 (3,29%) obtiveram conceito “Bom”. Apenas 30 (0,67%) 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 2019, 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

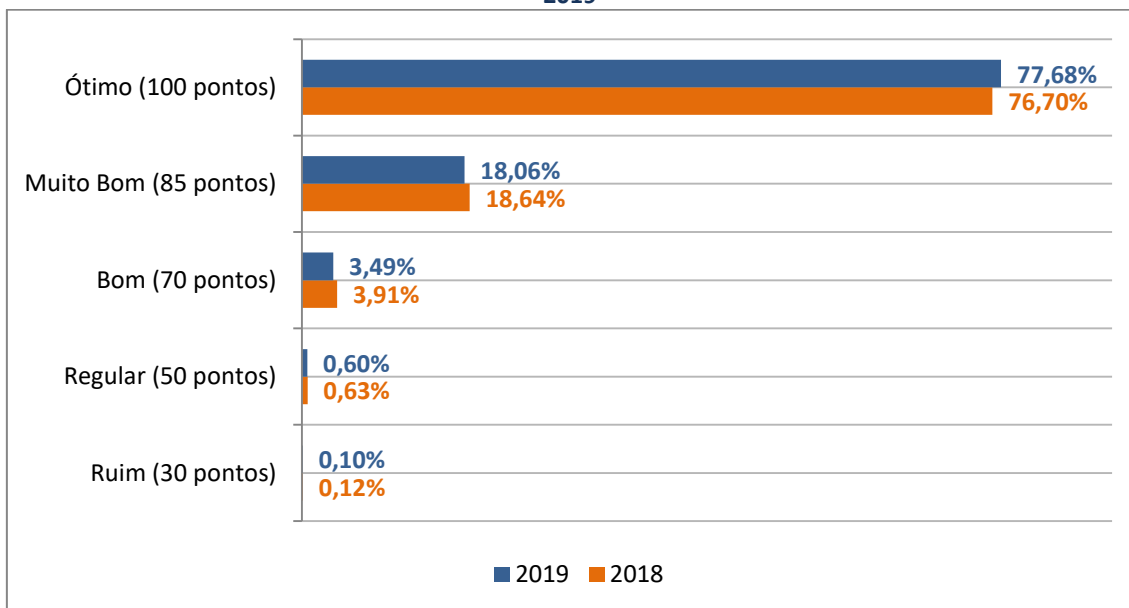


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 maioria dos servidores 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 2019. Nota-se, no gráfico, que 3.450 (76,80%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 848 (18,88%) foram avaliados com conceito “Muito Bom” e 166 (3,70%) tiveram desempenho avaliado como “Bom”. Apenas 28 tiveram desempenho considerado entre 30 e 50 pontos, sendo que 24 (0,53%) obtiveram desempenho “Regular” e 04 (0,09%) 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 2019, encontra-se que 99,38% das respostas ficaram acima de 70 pontos e apenas 0,62% 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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 para este mesmo aspecto. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas.

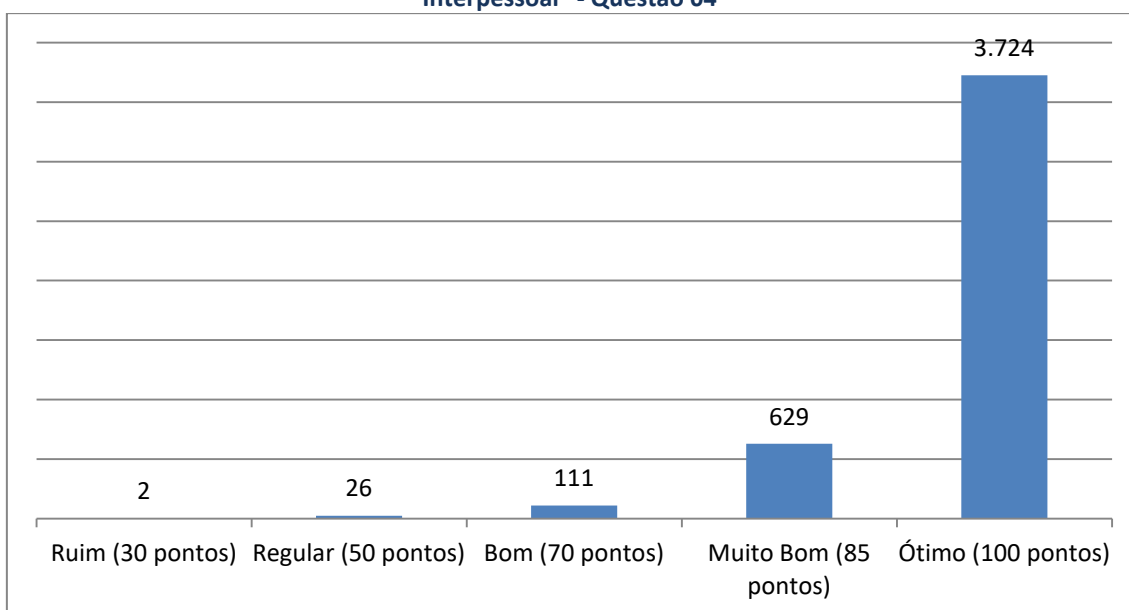
3.3.3 Relacionamento interpessoal

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 2019. 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 mediação de conflitos vivenciados no ambiente de trabalho”.

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

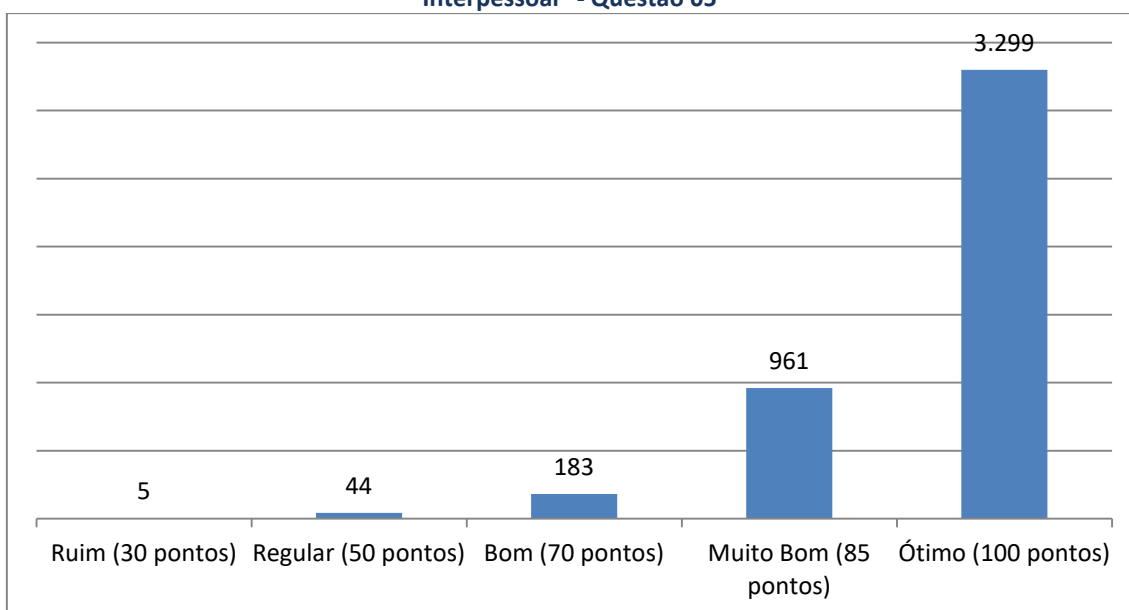
Gráfico 70 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Destarte, 3.724 servidores (82,90%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 629 (14,00%) como “Muito Bom” e 111 (2,47%) como “Bom”. Apenas 26 (0,58%) tiveram o desempenho avaliado, para esta afirmativa, com “Regular” e 02 (0,04%) com “Ruim”. Tem-se, portanto, que a maioria dos servidores avaliados (99,38%) obteve desempenho superior a 70 pontos em relação à afirmativa apresentada, o que demonstra que os servidores, em sua maioria, demonstraram cordialidade com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças, conforme as avaliações.

Gráfico 71 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05

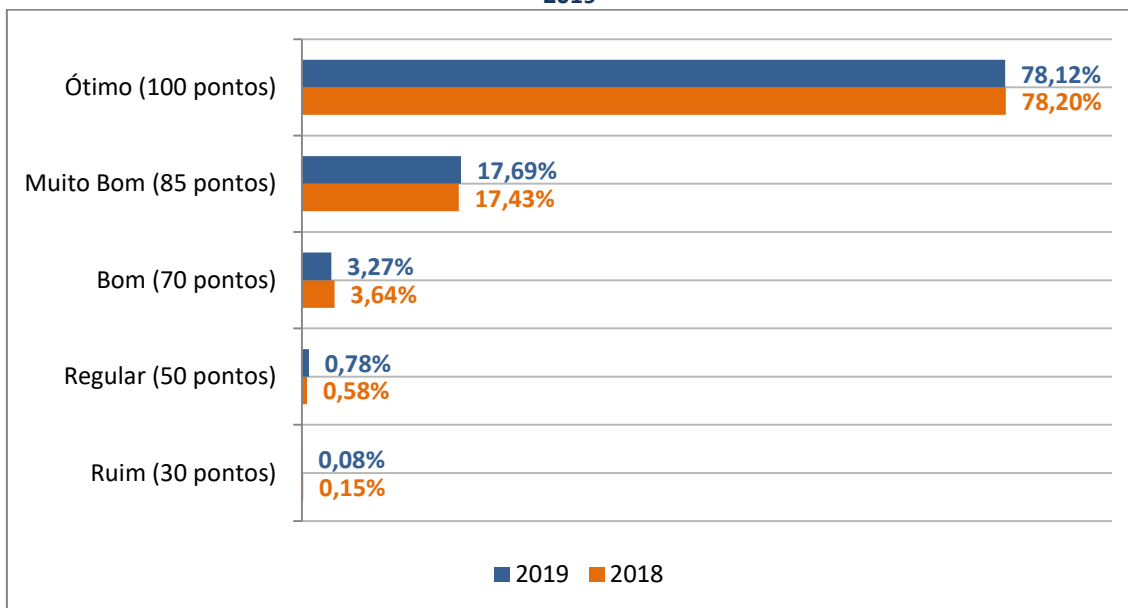


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Em relação à questão 05, 3.299 servidores (73,44%) foram avaliados, pelas chefias, com conceito “Ótimo”, 961 (21,39%) com “Muito Bom” e 183 (4,07%) com “Bom”. Já 44 (0,98%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 05 (0,11%) como “Ruim”. Assim, a grande maioria dos avaliados (98,91%) 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 2018 e 2019:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019.

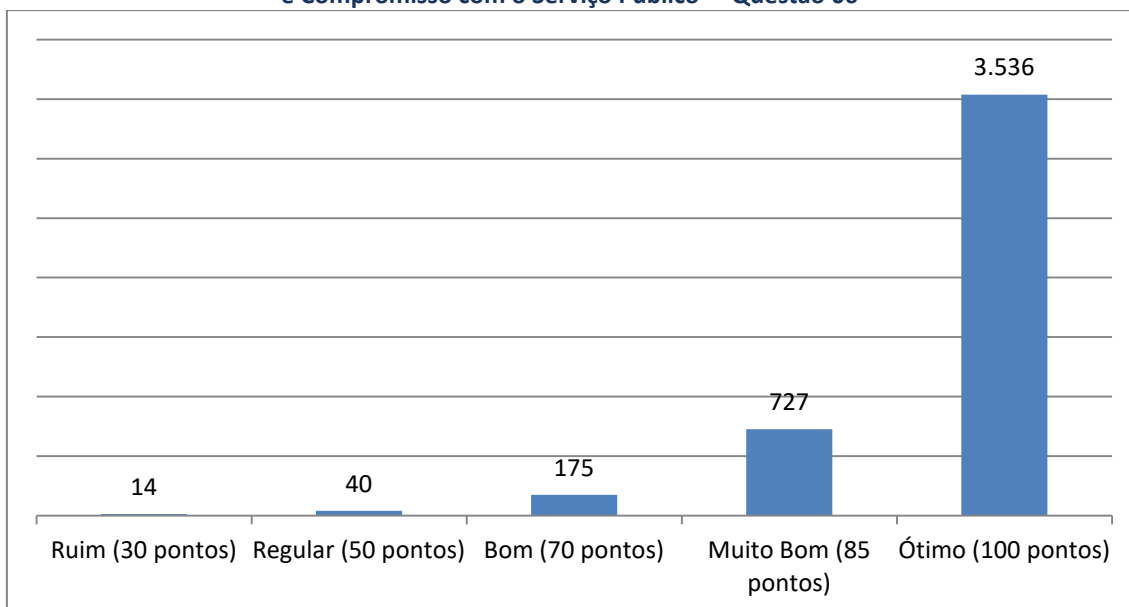
3.3.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

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 2019. As questões trabalhadas sob este aspecto foram:

- Questão 06 – “Cumpre 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:

Gráfico 73 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 06

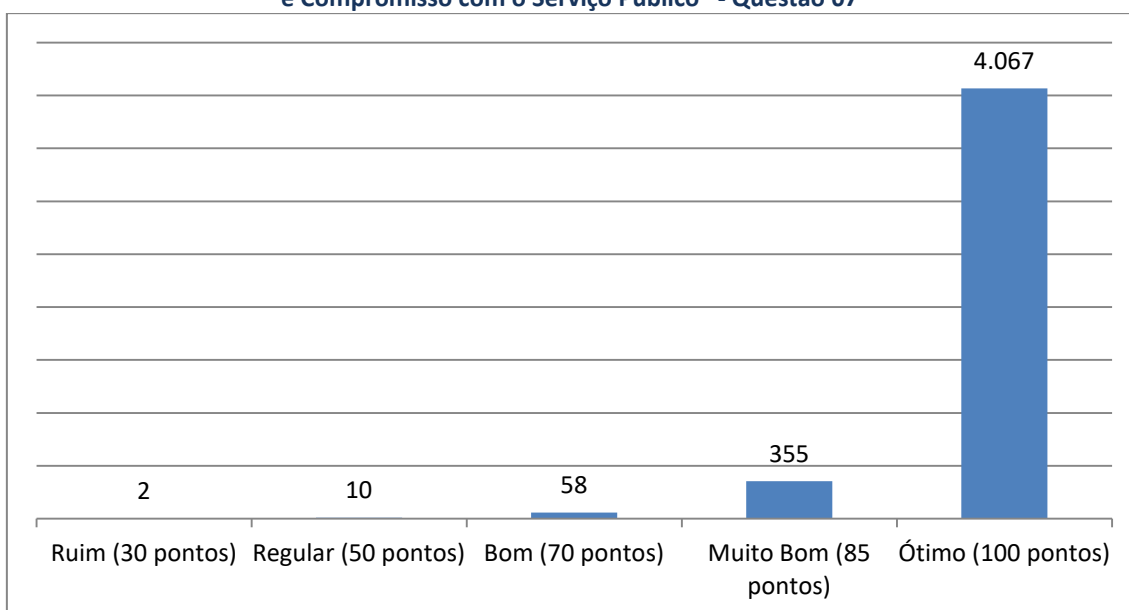


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 3.536 servidores (78,72%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 727 (16,18%) como “Muito Bom” e 175 (3,90%) como “Bom”. Já 40 deles (0,89%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 14 (0,31%) como “Ruim”. Assim, 98,80% dos servidores tiveram seu desempenho avaliado acima de 70 pontos. Isso evidencia que as chefias consideram que a maioria dos servidores 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

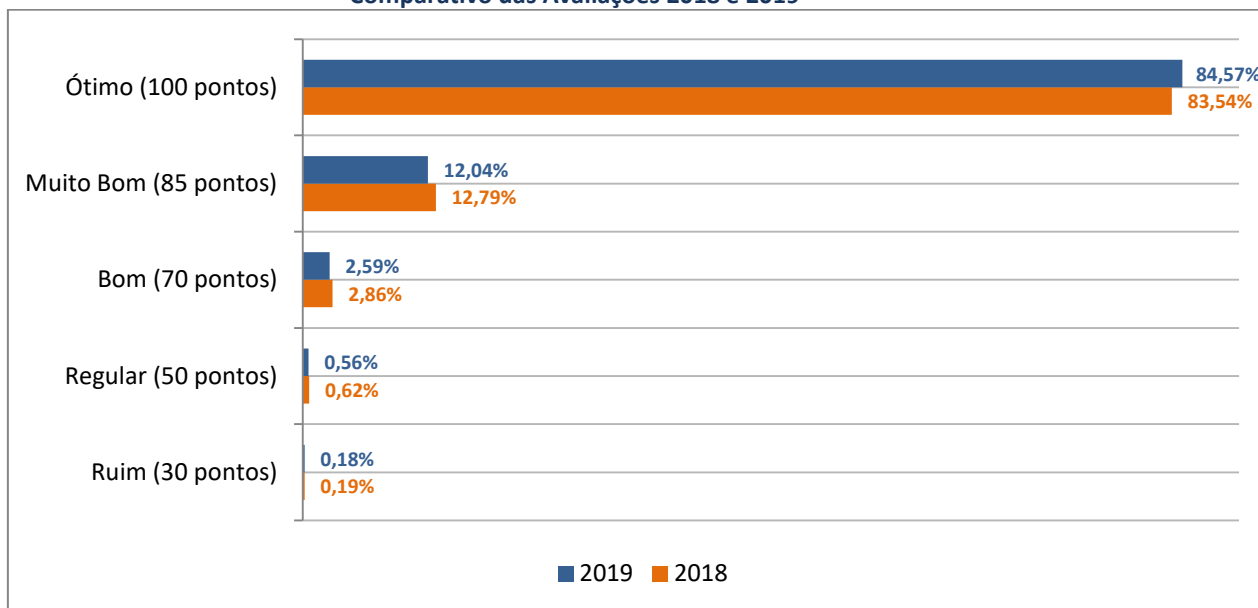


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que, para esta questão, 4.067 servidores (90,54%) alcançaram conceito “Ótimo”, 355 (7,90%) “Muito Bom” e 58 (1,29%) “Bom”. Apenas 12 servidores foram avaliados entre 30 e 50 pontos, sendo 10 (0,22%) avaliados como “Regular” e 02 (0,04%) como “Ruim”. Assim, entre os avaliados, 99,73% foram considerados 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 2018 e 2019:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019.

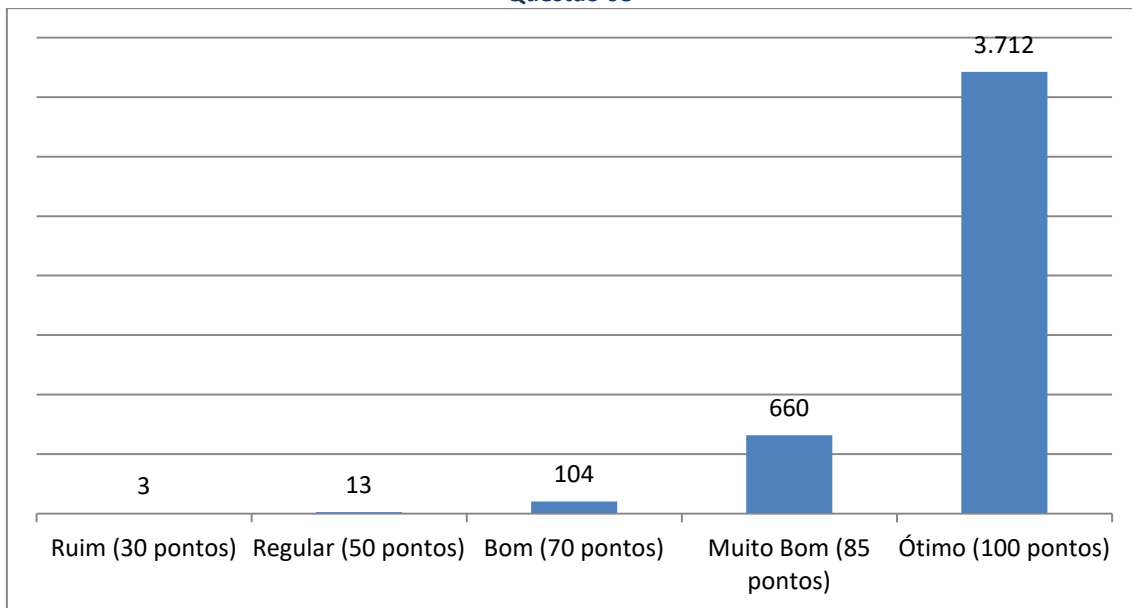
3.3.5 Visão sistêmica

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:

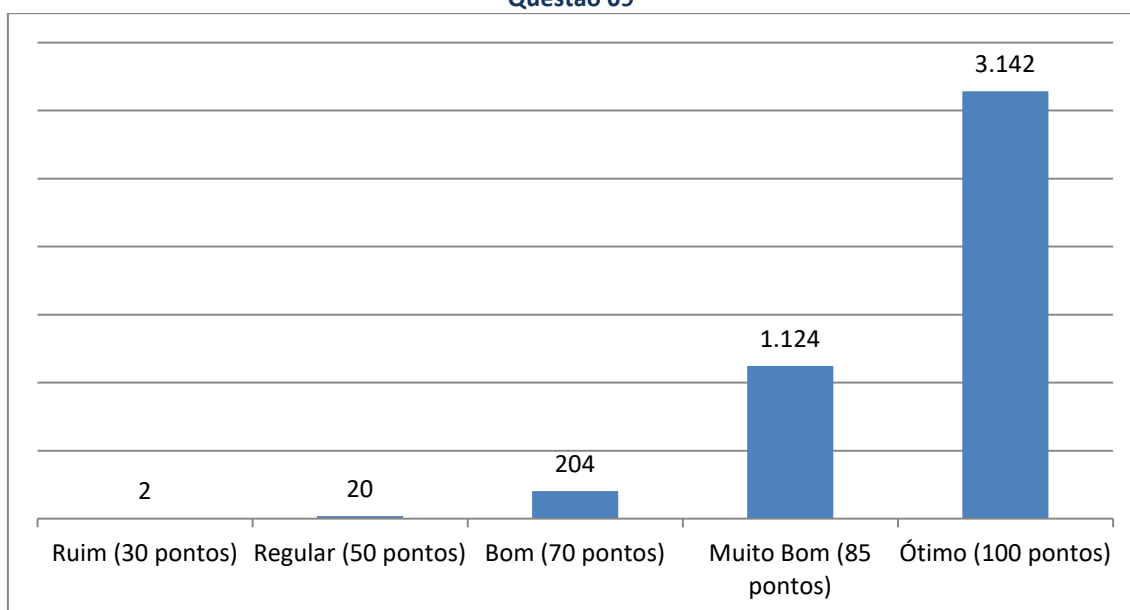
Gráfico 76 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 08



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra que 3.712 servidores (82,64%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 660 (14,69%) como “Muito Bom”, 104 (2,32%) como “Bom”, 13 (0,29%) como “Regular” e 03 (0,07%) como “Ruim”. Assim, 99,64% dos avaliados tiveram seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a maioria dos servidores, em 2019, demonstraram ter consciência de que o seu trabalho, direta ou indiretamente, impacta no desenvolvimento do trabalho das demais áreas/setores da UFMG.

Gráfico 77 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 09

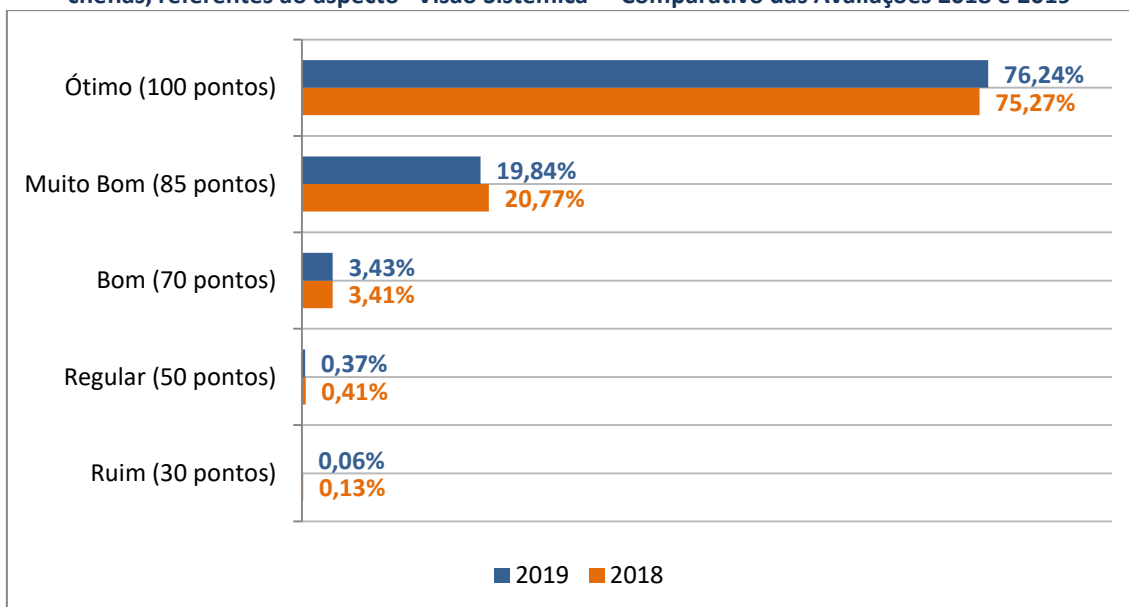


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 maioria dos avaliados (99,51%) obteve desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos. O gráfico demonstra que 3.142 (69,95%) tiveram desempenho avaliado com conceito “Ótimo”, 1.124 (25,02%) alcançaram “Muito Bom” e 204 (4,54%) obtiveram “Bom”. Já 20 (0,45%) tiveram desempenho considerado “Regular” e 02 (0,04%) foram avaliados com conceito “Ruim”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Visão Sistêmica” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2018 e 2019:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2018 e 2019. Apesar de uma pequena variação positiva no aspecto “Ótimo”, a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas.

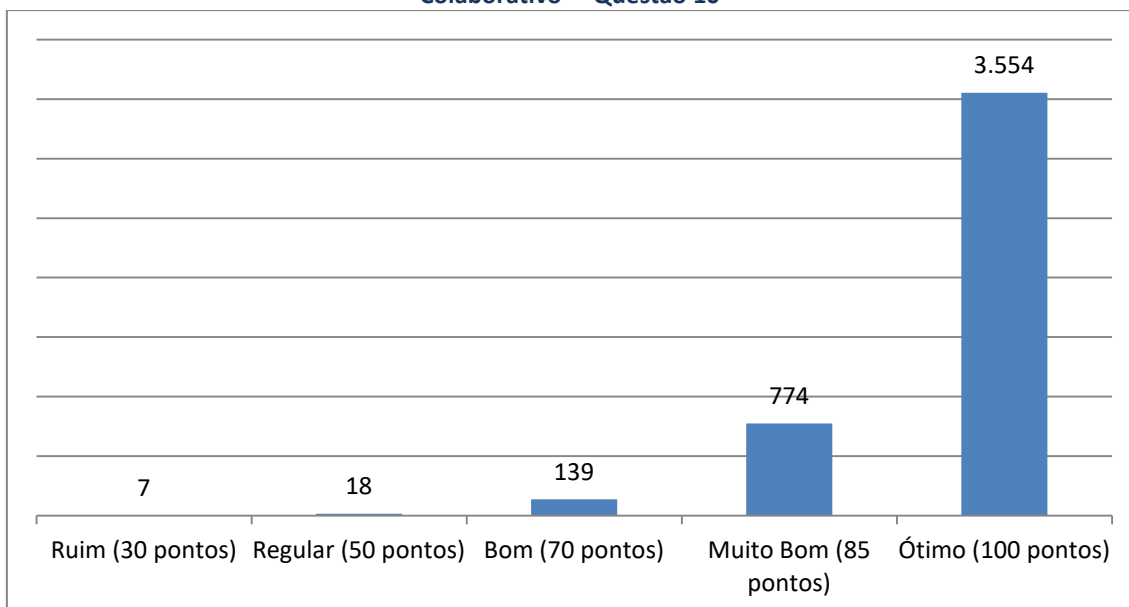
3.3.6 Trabalho em equipe

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:

Gráfico 79 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Trabalho Colaborativo" - Questão 10

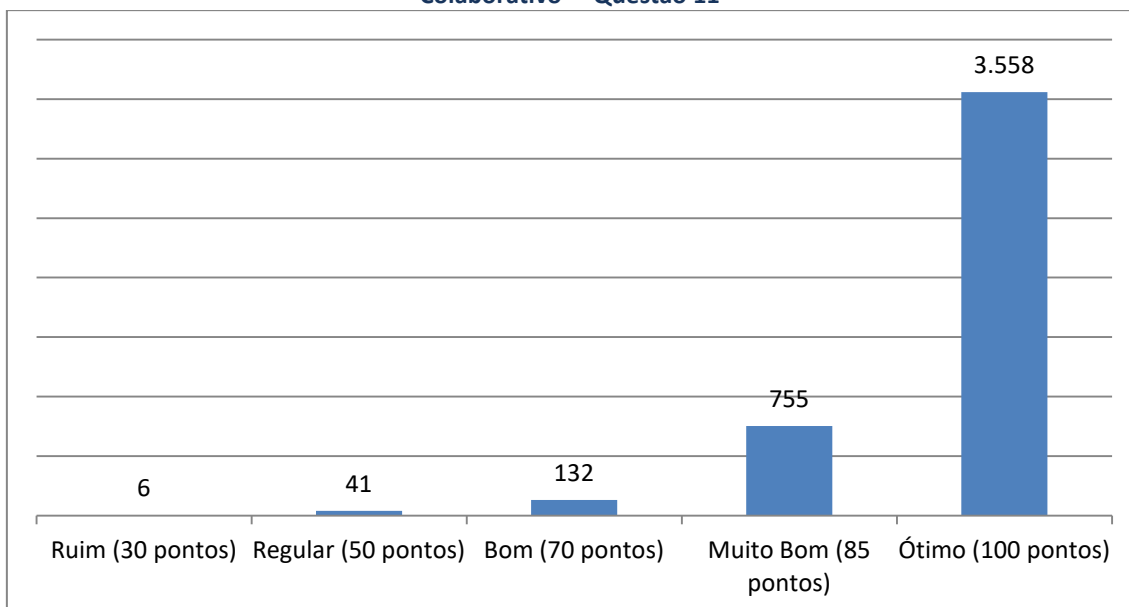


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 3.554 servidores (79,12%) tiveram desempenho avaliado pelas chefias como “Ótimo”, 774 (17,23%) foram avaliados com desempenho “Muito Bom” e 139 (3,09%) obtiveram conceito “Bom”. Apenas 18 (0,40%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 07 (0,16%) foram avaliados com conceito “Ruim”. Destarte, as chefias avaliaram que a maioria (99,44%) dos servidores demonstrou, ao longo de 2019, disposição para compartilhar dados e ideias com a equipe de trabalho.

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

Gráfico 80 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Trabalho Colaborativo" - Questão 11

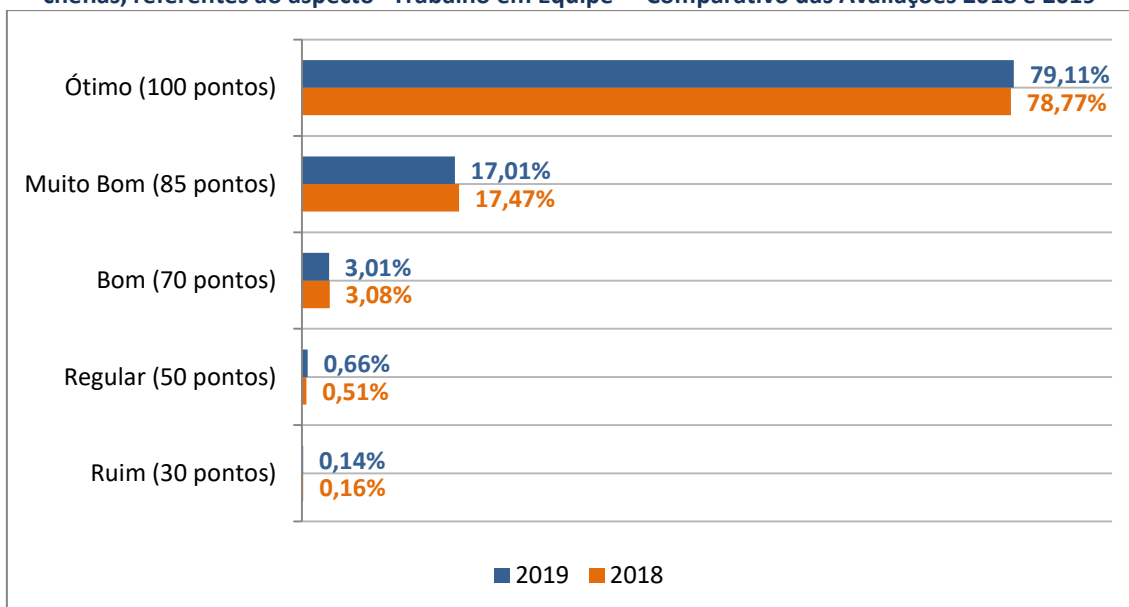


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 3.558 servidores (79,21%) tiveram o seu desempenho assinalado nesta questão como “Ótimo”, 755 (16,81%) como “Muito Bom” e 132 (2,94%) como “Bom”. Apenas 47 (1,05%) tiveram desempenho avaliado abaixo dos 70 pontos, sendo que os 41 (0,91%) foram avaliados com conceito “Regular” e 06 (0,13%) tiveram desempenho considerado “Ruim” para esta questão. Assim, 98,95% dos servidores avaliados teve seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a quase totalidade dos servidores avaliados, em 2019, 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 2018 e 2019:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019. É possível perceber que há uma ligeira variação positiva, de um ano para o outro, no conceito “Ótimo”.

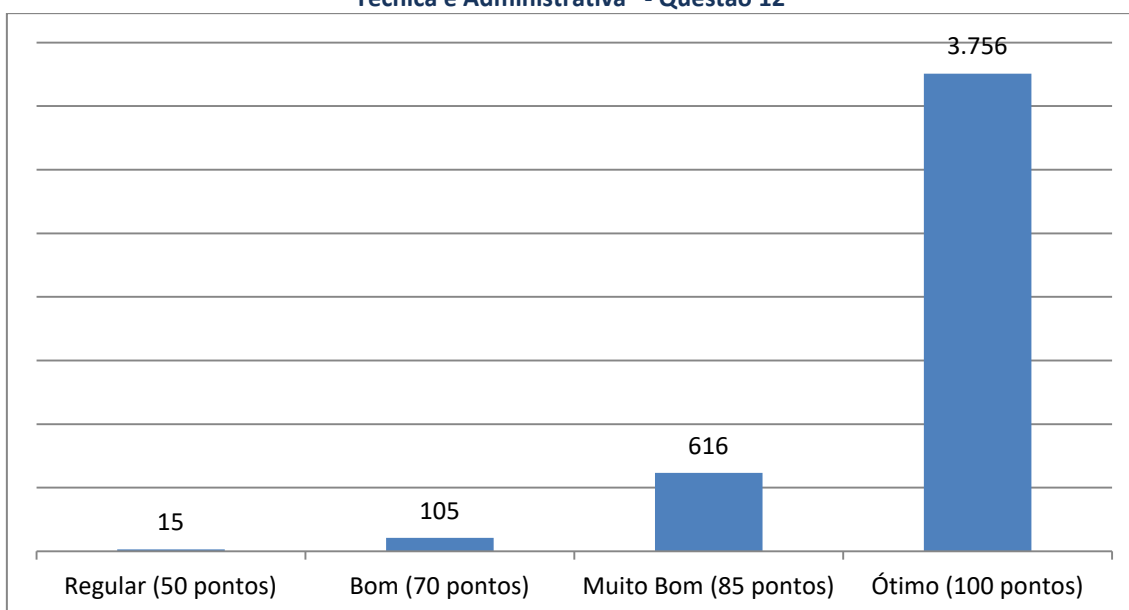
3.3.7 Competência técnica e administrativa

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:

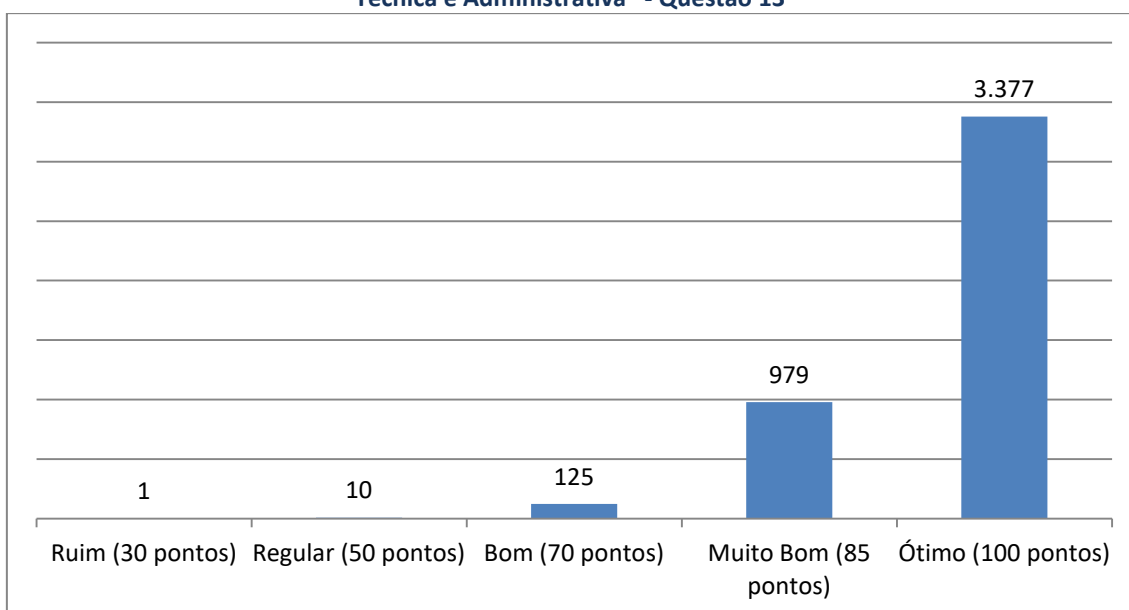
Gráfico 82 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se que 3.756 servidores (83,62%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 616 (13,71%) como “Muito Bom” e 105 (2,34%) como “Bom”. Apenas 15 (0,33%) tiveram seu desempenho considerado “Regular” e nenhum foi avaliado com desempenho “Ruim”. Dessa forma, observa-se que a maioria dos avaliados (99,67%) apresentou conhecimento inerente ao cargo ocupado de modo satisfatório no ano de 2019, ou seja, acima de 70 pontos. A percepção das chefias sobre o desempenho dos servidores 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 83 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 13

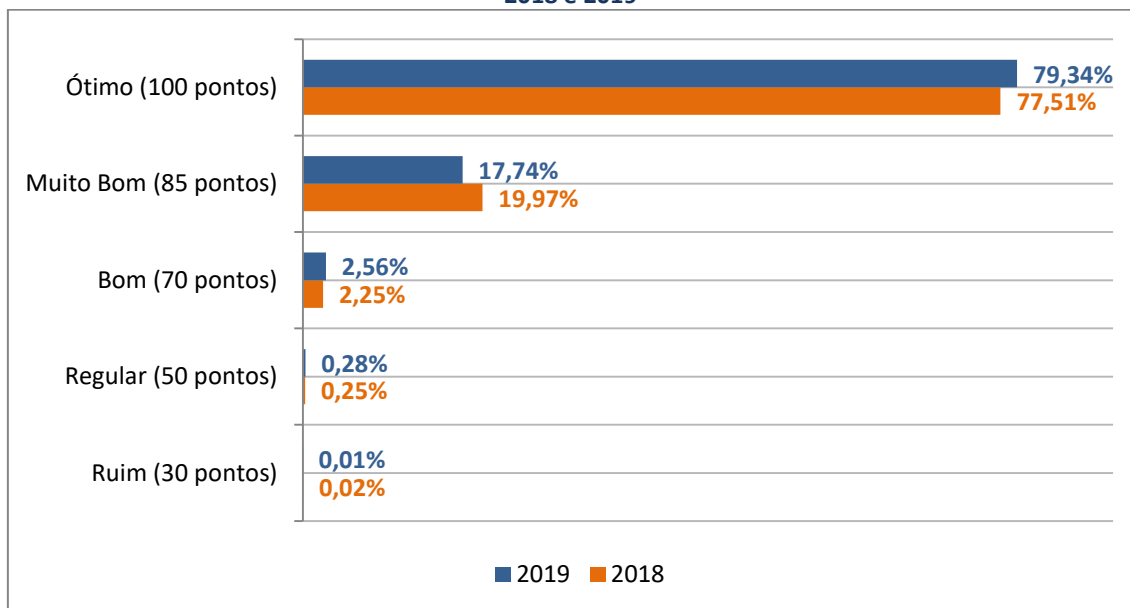


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se que 3.377 servidores (75,18%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 979 (21,79%) como “Muito Bom” e 125 (2,78%) como “Bom”. Já 11 servidores tiveram desempenho avaliado abaixo de 70 pontos para esta questão, sendo que 10 (0,22%) obtiveram conceito “Regular” e 01 (0,02%) recebeu conceito “Ruim”. A maioria dos servidores avaliados (99,76%) recebeu desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2018 e 2019 sobre o aspecto “Competência Técnica e Administrativa”:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2018 e 2019. Apesar de uma pequena variação positiva no aspecto “Ótimo”, não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

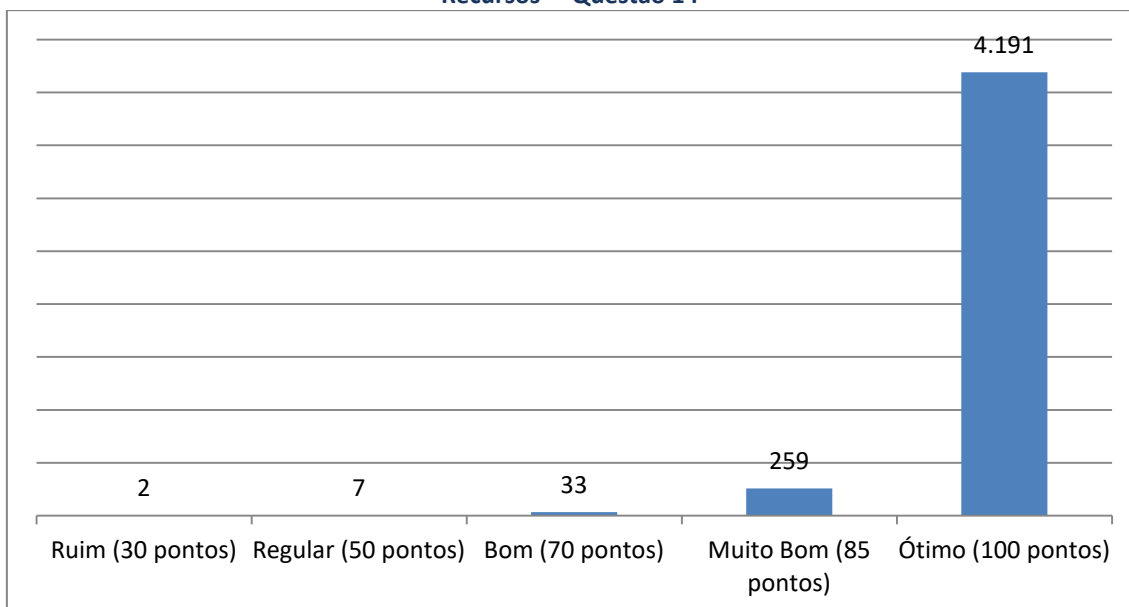
3.3.8 Otimização de recursos

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, buscando eficiência na utilização de recursos públicos”.

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

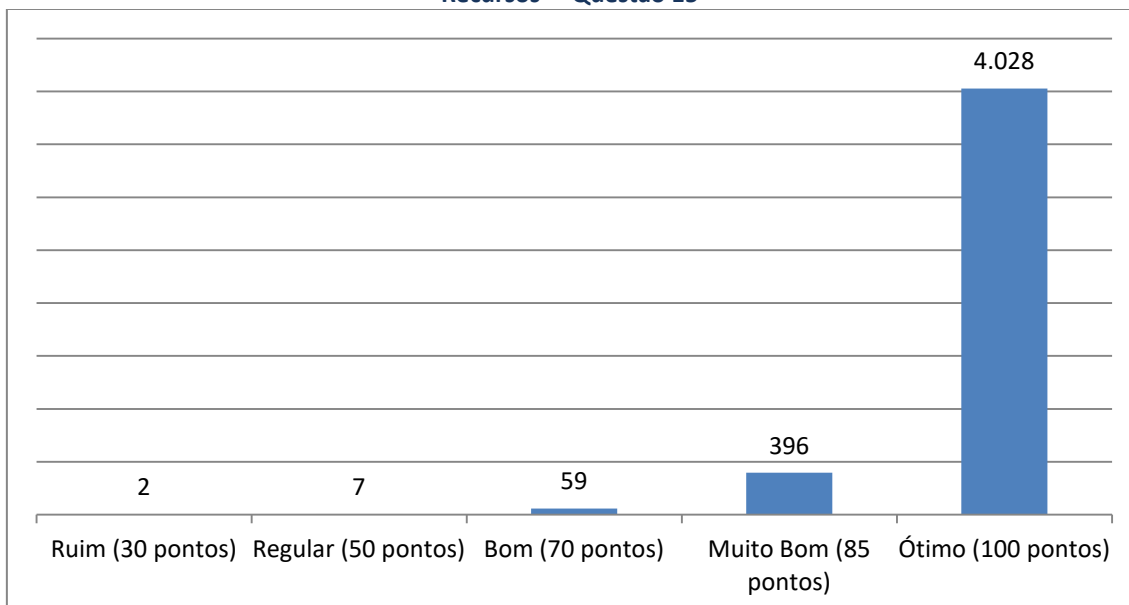
Gráfico 85 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 14



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se, acima, que 4.191 servidores (93,30%) tiveram seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 259 (5,77%) como “Muito Bom” e 33 (0,73%) como “Bom”. Apenas 07 (0,16%) receberam conceito “Regular” e 02 (0,04%) receberam conceito “Ruim”. Este resultado demonstra uma atuação visando o zelo, a conservação e a preocupação com o aproveitamento dos recursos da Instituição.

Gráfico 86 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 15

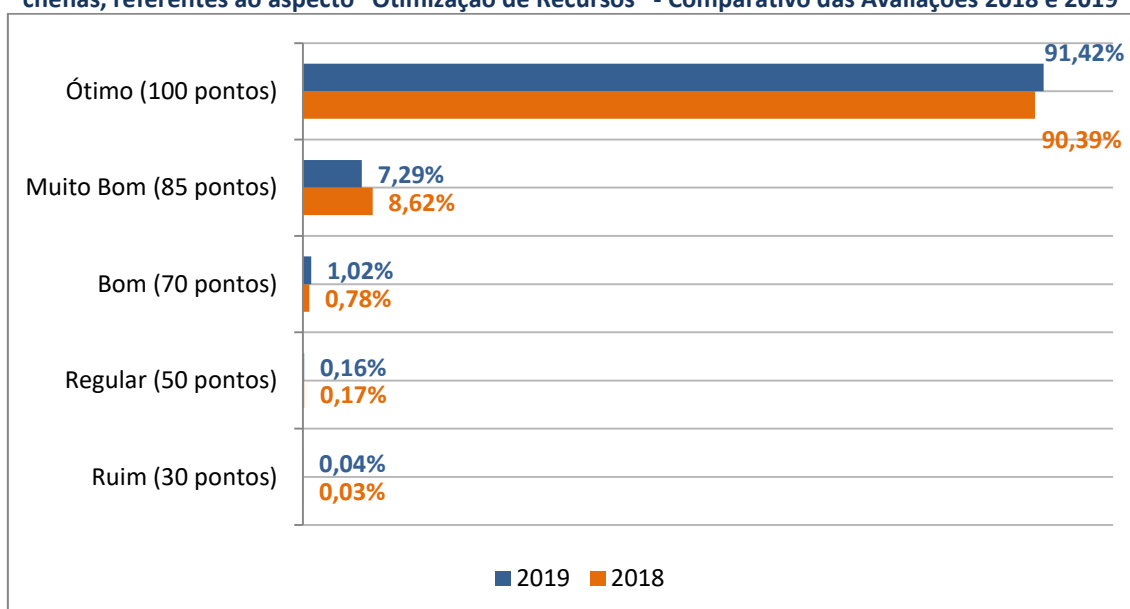


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que, para esta última questão, 4.028 servidores (89,67%) obtiveram conceito “Ótimo”, 396 (8,82%) receberam “Muito Bom” e 59 (1,31%) tiveram desempenho avaliado como “Bom”. Apenas 07 (0,16%) tiveram seu desempenho assinalado como “Regular” e 02 (0,04%) como “Ruim”. Este resultado demonstra que os avaliados adotaram, ao longo de 2019, procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2018 e 2019 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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2018 e 2019. 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 2019, 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 4.492 formulários válidos, separada pelos aspectos abordados:

Tabela 5 - Distribuição por Aspectos das Respostas das Chefias no Formulário de Avaliação do Servidor pela Chefia - Avaliação de Desempenho 2019

Aspecto Avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	Total
Orientação para Resultados	2	17	95	617	3.761	4.492
Adaptação e Melhoria Contínua	9	54	314	1.624	6.983	8.984
Relacionamento Interpessoal	7	70	294	1.590	7.023	8.984
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público	16	50	233	1.082	7.603	8.984
Visão Sistêmica	5	33	308	1.784	6.854	8.984
Trabalho em Equipe	13	59	271	1.529	7.112	8.984
Competência Técnica e Administrativa	1	25	230	1.595	7.133	8.984
Otimização de Recursos	4	14	92	655	8.219	8.984
Total	57	322	1.837	10.476	54.688	67.380

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2019, corresponde a 65.164. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 54.688 respostas, ou seja, 81,16% das respostas dadas pelas chefias indicaram desempenho “Ótimo” dos servidores avaliados. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 10.476 respostas. Assim, 15,55% das respostas dadas pelos gestores nas avaliações sinalizam desempenho “Muito Bom” de sua equipe. Em 1.837 questões (2,73%), os servidores receberam conceito “Bom”. Já em 322 (0,48%) as respostas das

chefias indicaram desempenho “Regular” dos servidores avaliados e em 57 (0,08%) 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 0,56% do total.

“Otimização de Recursos” foi o aspecto que mais obteve respostas assinalando desempenho “Ótimo”, com 91,48% das respostas para este item. Em seguida encontra-se o aspecto “Responsabilidade com Compromisso com o Serviço Público”, cujas respostas “Ótimo” foram 84,63% das questões respondidas para este aspecto. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Visão Sistêmica” (73,29%), seguido de “Adaptação e Melhoria Contínua” (77,73%).

Já entre aqueles que somaram maior porcentagem de desempenho “Ruim” e “Regular” estão os aspectos “Relacionamento Interpessoal” e “Trabalho em Equipe. A tabela abaixo apresenta a porcentagem obtida na distribuição das respostas em todos os aspectos avaliados:

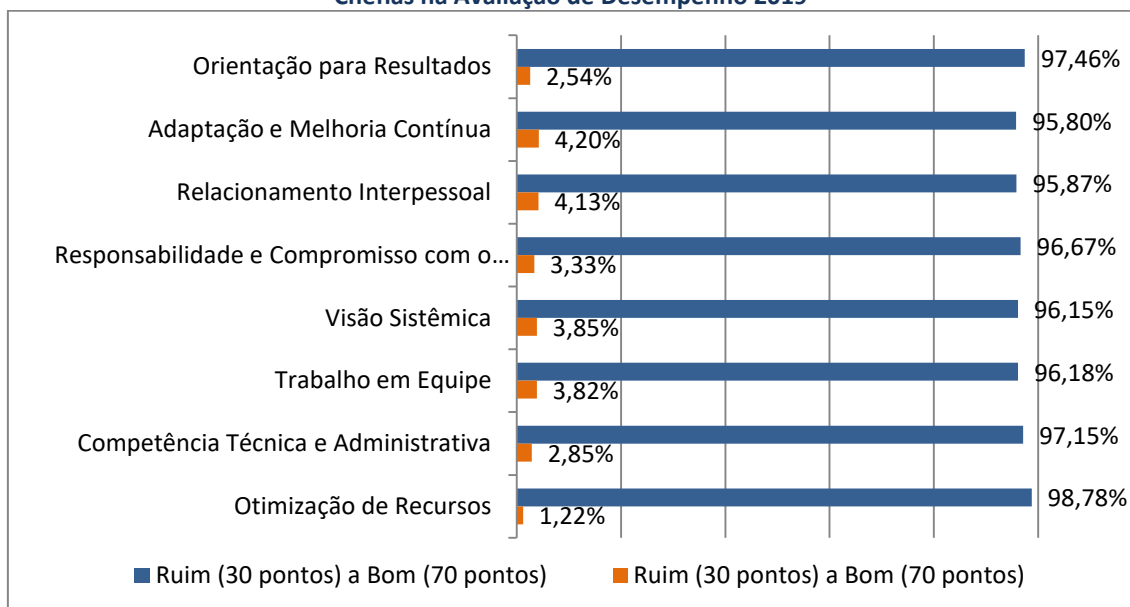
Tabela 6 - Distribuição Percentual das Chefias no Formulário de Avaliação do Servidor pela Chefia, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2019

Aspecto Avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
Orientação para Resultados	0,04%	0,38%	2,11%	13,74%	83,73%
Adaptação e Melhoria Contínua	0,10%	0,60%	3,50%	18,08%	77,73%
Relacionamento Interpessoal	0,08%	0,78%	3,27%	17,70%	78,17%
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público	0,18%	0,56%	2,59%	12,04%	84,63%
Visão Sistêmica	0,06%	0,37%	3,43%	19,86%	76,29%
Trabalho em Equipe	0,14%	0,66%	3,02%	17,02%	79,16%
Competência Técnica e Administrativa	0,01%	0,28%	2,56%	17,75%	79,40%
Otimização de Recursos	0,04%	0,16%	1,02%	7,29%	91,48%

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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”:

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 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 “Adaptação e Melhoria Contínua” e “Relacionamento Interpessoal”, apesar da grande maioria das respostas estarem acima dos 85 pontos e os resultados compreendidos entre 30 e 70 pontos serem pouco expressivos, 4,20% e 4,13% 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 4.424 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.

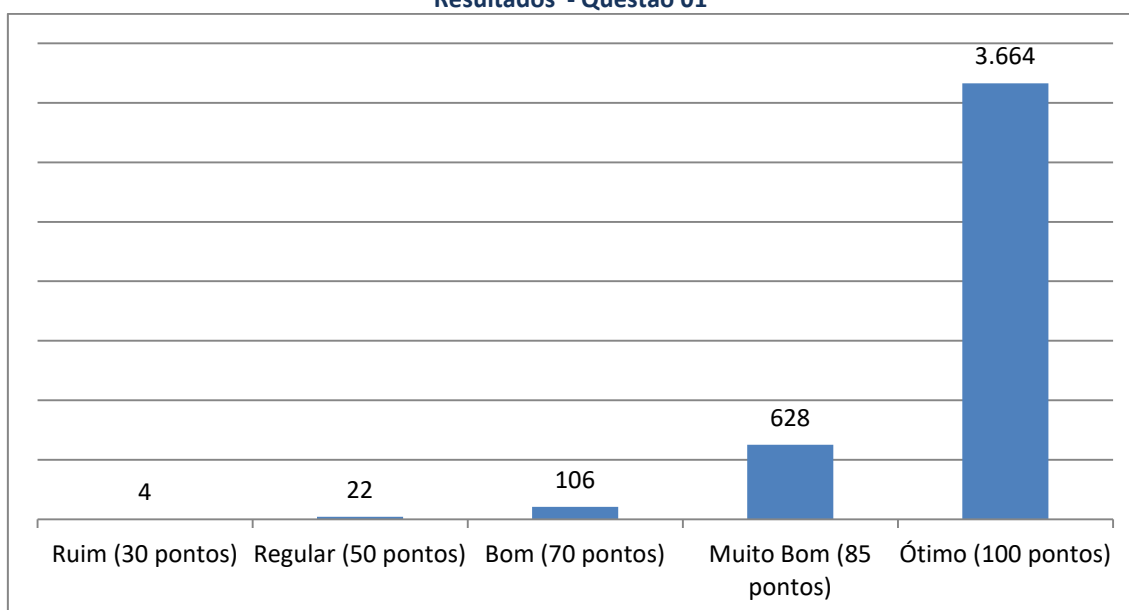
3.4.1 Orientação para resultados

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:

Gráfico 89 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Orientação para Resultados"- Questão 01



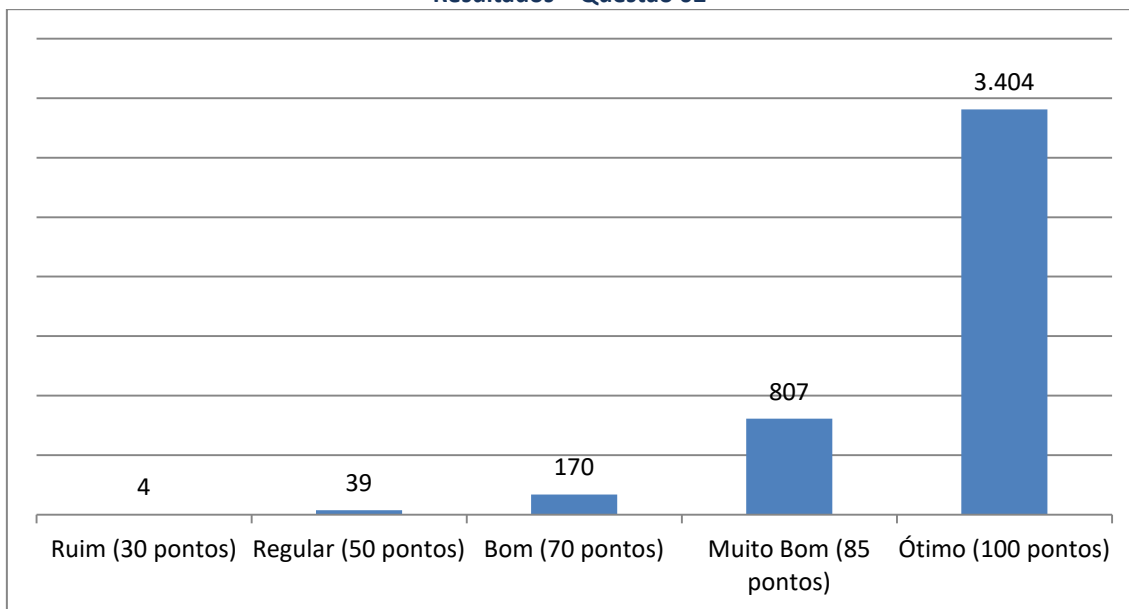
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se, no gráfico acima, que 3.664 (82,82%) das avaliações das chefias indicaram “Ótimo” desempenho, 628 (14,20%) sinalizaram desempenho “Muito Bom” e 106 (2,40%) apontaram desempenho “Bom” das chefias. Já 22 (0,50%) apontaram para o conceito “Regular” e 04 (0,09%) para o “Ruim”. Isso indica que a maioria dos servidores (99,41%), considera que sua chefia, em 2019, 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:

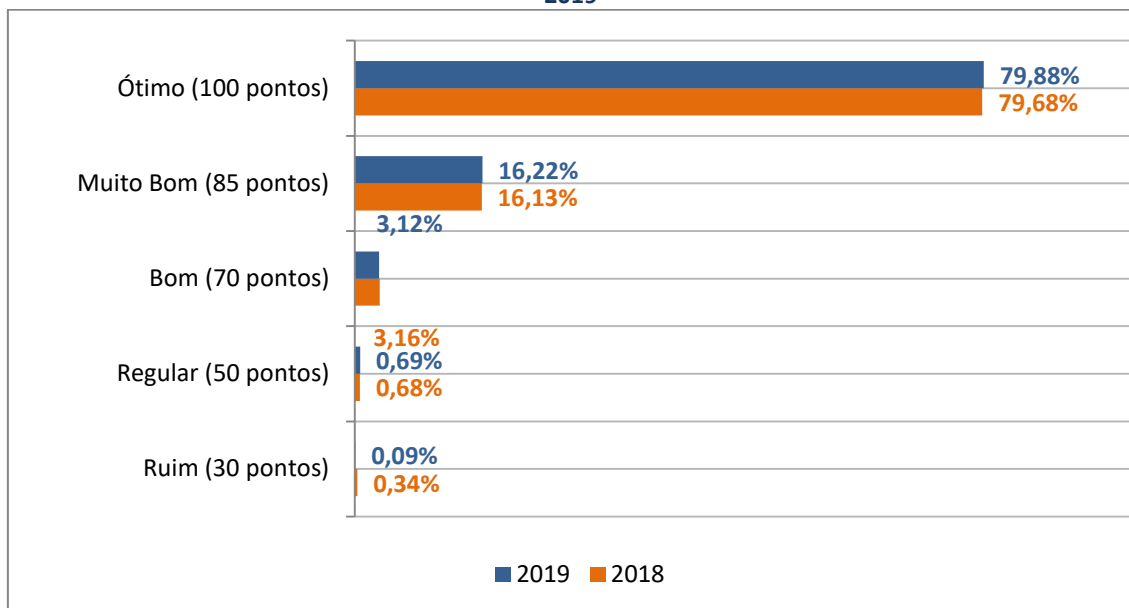
Gráfico 90 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Orientação para Resultados"- Questão 02



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se, no gráfico acima, que 3.404 (76,94%) respostas indicaram conceito “Ótimo”, 807 (18,24%) “Muito Bom”, 170 (3,84%) “Bom”, 39 (0,88%) “Regular” e 04 (0,09%) “Ruim”. Os resultados apontam, portanto, que para 99,03% dos servidores, suas chefias apresentam desempenho satisfatório em relação ao planejamento e acompanhamento dos objetivos e prioridades da equipe gerenciada (acima de 70 pontos). 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 2018, conforme ilustrado no gráfico abaixo:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019.

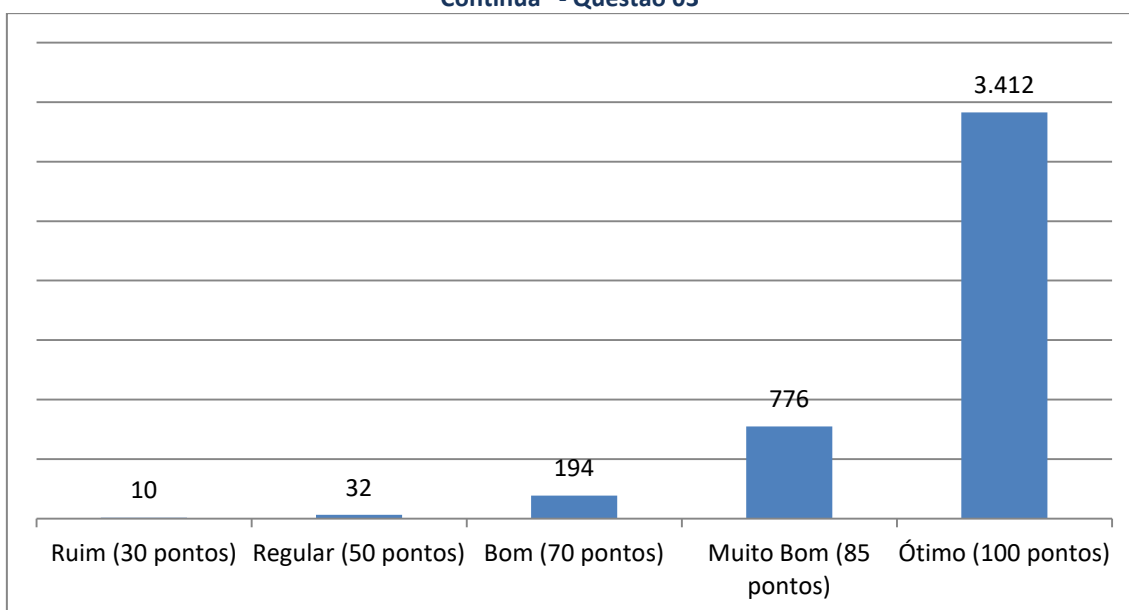
3.4.2 Adaptação e melhoria contínua

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:

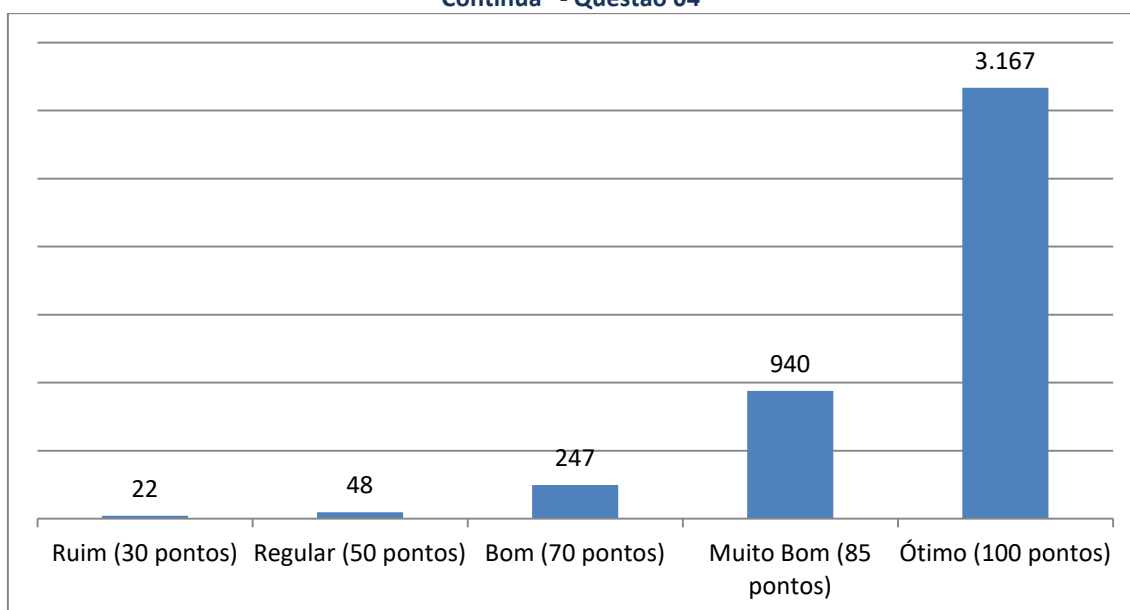
Gráfico 92 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se que, para este aspecto, 3.412 respostas (77,12%) indicaram desempenho “Ótimo”, 776 (17,54%) “Muito Bom” e 194 (4,39%) “Bom”. Já 32 respostas (0,72%) sinalizaram conceito “Regular” e 10 (0,23%) “Ruim”. Observa-se que a maioria dos servidores (99,05% são de respostas acima de 70 pontos) 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.

Gráfico 93 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 04

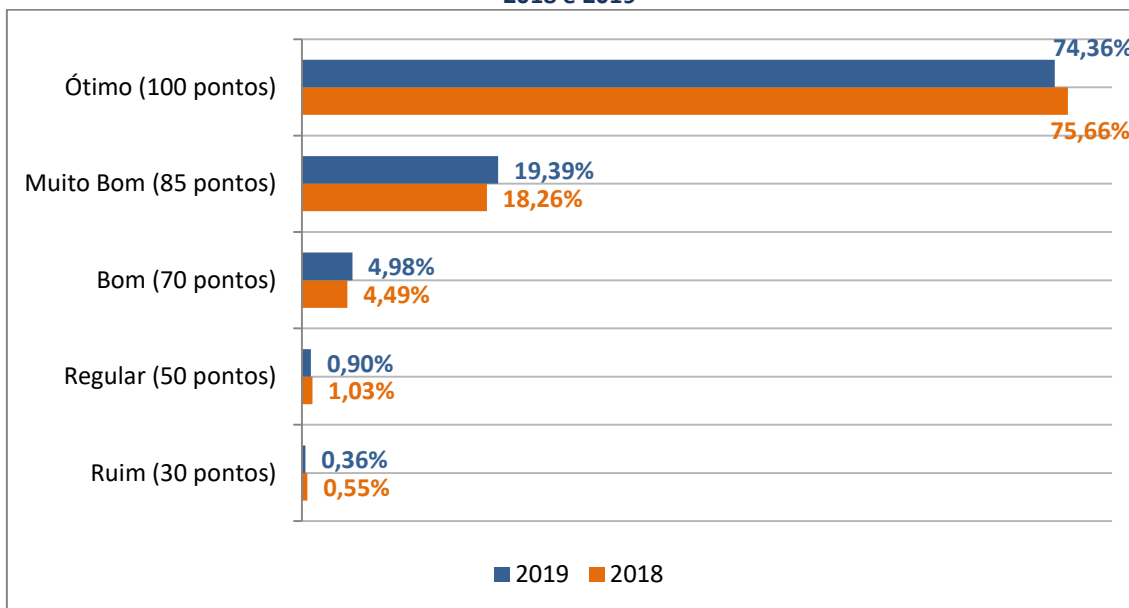


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Para a questão 04, do aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, observa-se que apenas 48 (1,08%) das respostas indicaram desempenho “Regular” dos gestores avaliados e 22 (0,50%) “Ruim”. Já 3.167 (71,59%) indicaram conceito “Ótimo”, 940 (21,25%) “Muito Bom” e 247 (5,58%) “Bom”. A maioria das respostas aponta que as chefias apresentaram 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 2018 e 2019, nas avaliações das chefias pela equipe de trabalho:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 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

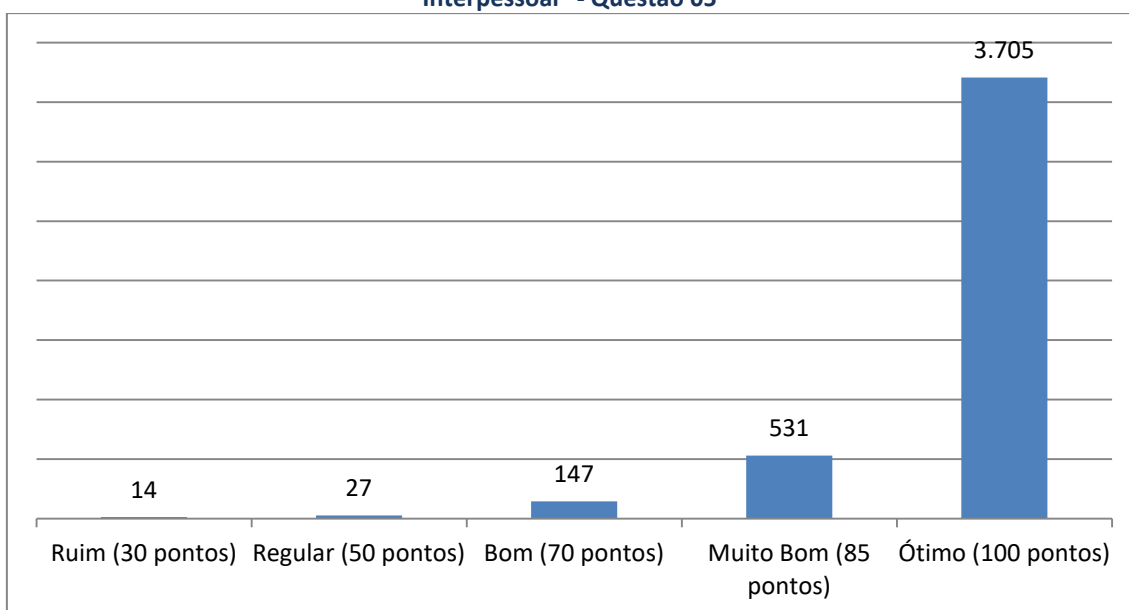
As questões 05 a 07 visaram avaliar o aspecto “Relacionamento Interpessoal”, a partir da percepção dos servidores em relação aos seus gestores a partir das seguintes afirmativas:

- 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 mediação de conflitos vivenciados no ambiente de trabalho”;
- Questão 07 – “É disponível, acessível e empática para atender às demandas da equipe”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos gráficos 95,96 e

97:

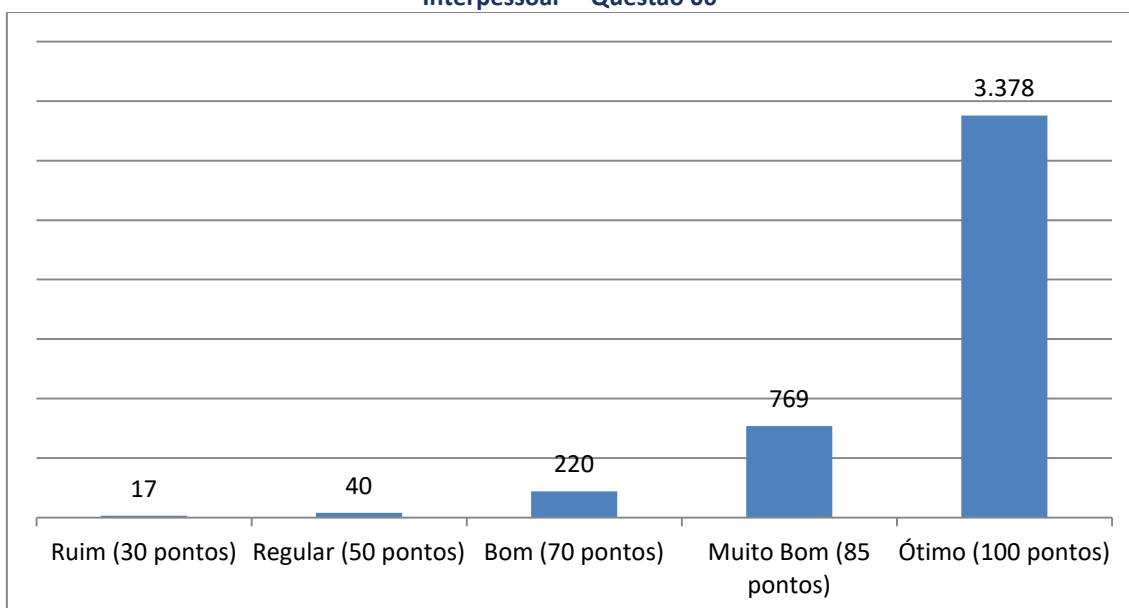
Gráfico 95 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Verifica-se que 3.705 servidores (83,75%) indicaram desempenho dos seus gestores como “Ótimo”, 531 (12,00%) como “Muito Bom” e 147 (3,32%) como “Bom”, ou seja, 99,07% das respostas são avaliações acima de 70 pontos. Já 27 (0,61%) respostas sinalizaram conceito “Regular” e 14 (0,32%) conceito “Ruim”.

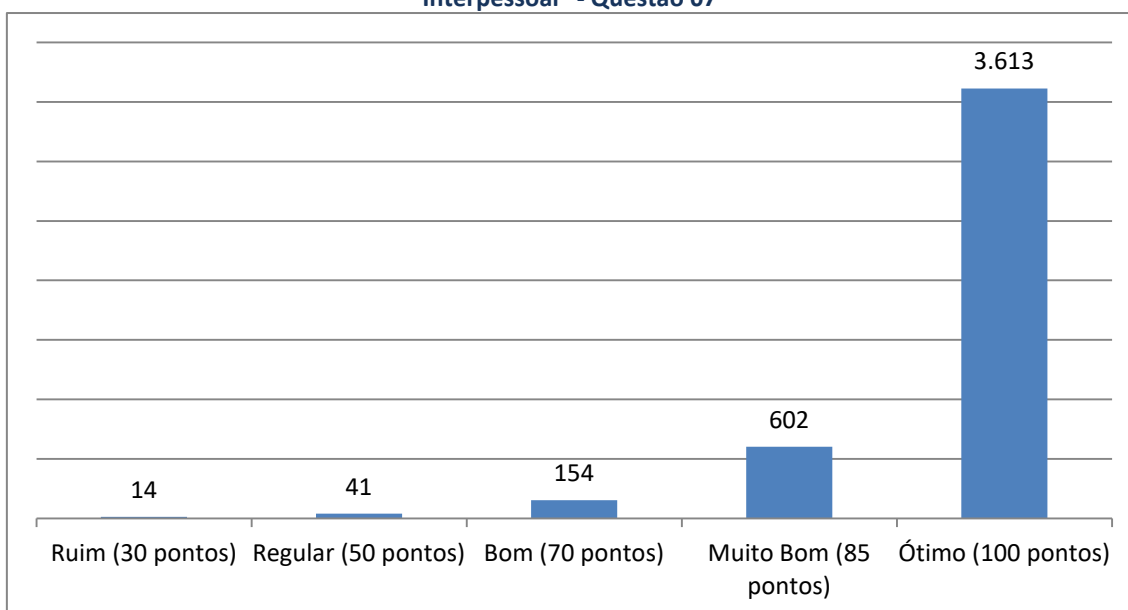
Gráfico 96 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 06



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Em relação à questão 06, 3.378 (76,36%) respostas sinalizaram desempenho da chefia como “Ótimo”, 769 (17,38%) como “Muito Bom”, 220 (4,97%) como “Bom”, 40 (0,90%) como “Regular” e 17 (0,38%) como “Ruim”. Assim, 98,71% dos respondentes consideram, para esta afirmativa, o desempenho das suas chefias acima de 70 pontos, retratando que seus gestores, em grande parte, buscam a negociação e o acordo diante dos conflitos vivenciados no ambiente de trabalho.

Gráfico 97 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 07

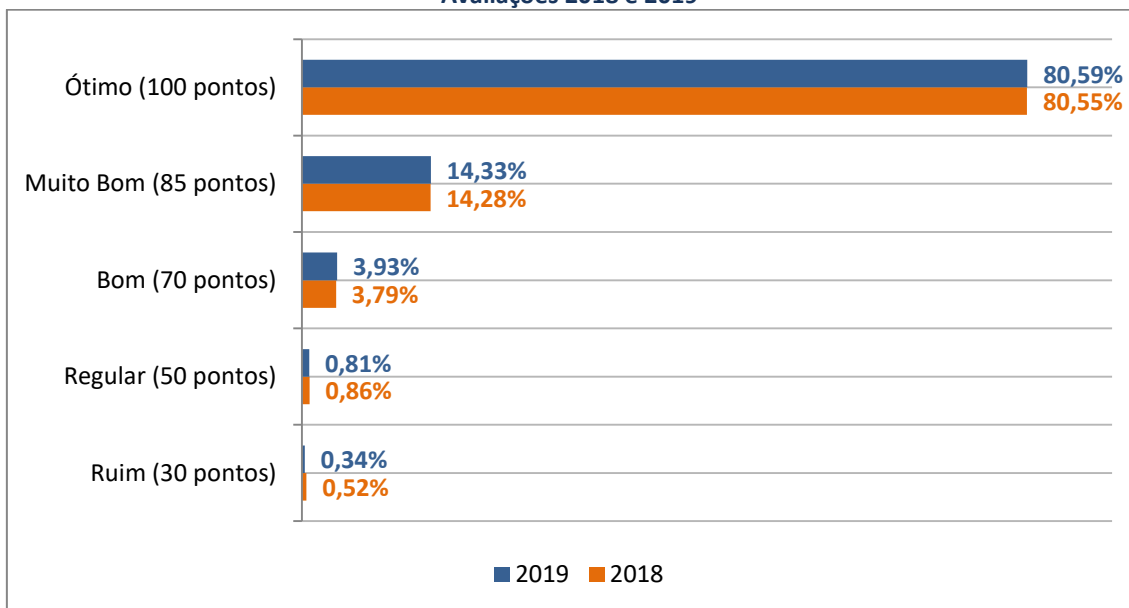


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que, em relação à terceira questão que compôs o aspecto “Relacionamento Interpessoal”, a maioria dos servidores considerou desempenho das chefias acima dos 70 pontos. Foram 3.613 (81,67%) respostas com “Ótimo”, com “Muito Bom” foram 602 (13,61%) e com “Bom” foram 154 (3,48%). Já 41 (0,93%) avaliaram as chefias com conceito “Regular” e 14 (0,32%) com “Ruim”. Esse resultado indica que a maioria dos servidores considerou que seus gestores valorizam o relacionamento interpessoal, são acessíveis para o atendimento de demandas e possuem boa atuação na mediação de conflitos, além de respeitarem a diversidade.

No gráfico abaixo segue comparativo das avaliações dos anos 2018 e 2019:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019, mantendo um bom desempenho das chefias.

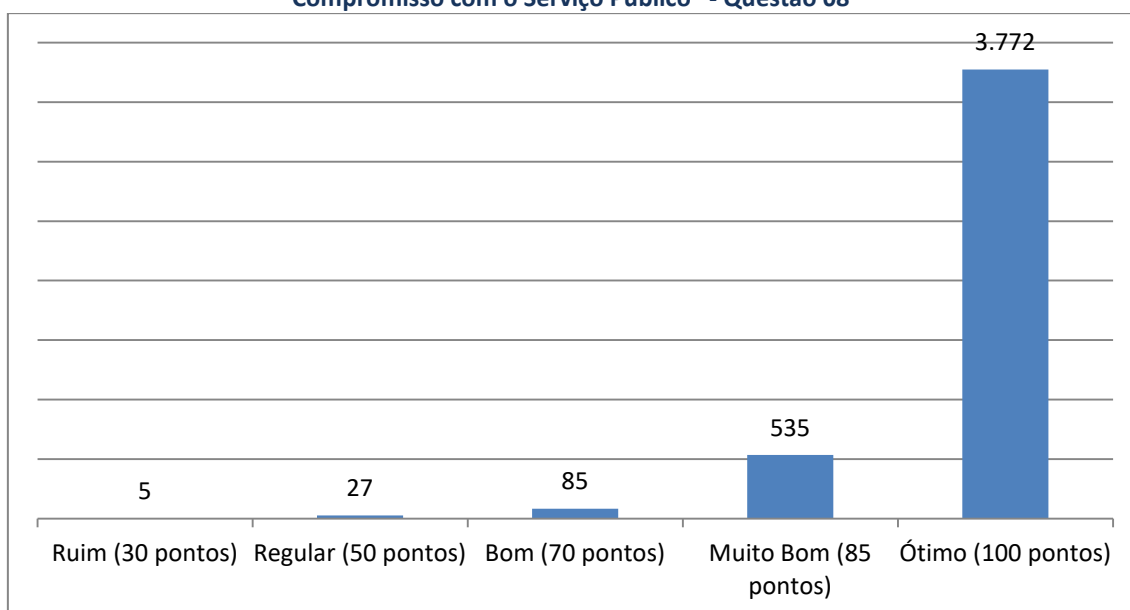
3.4.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

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:

Gráfico 99 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 08

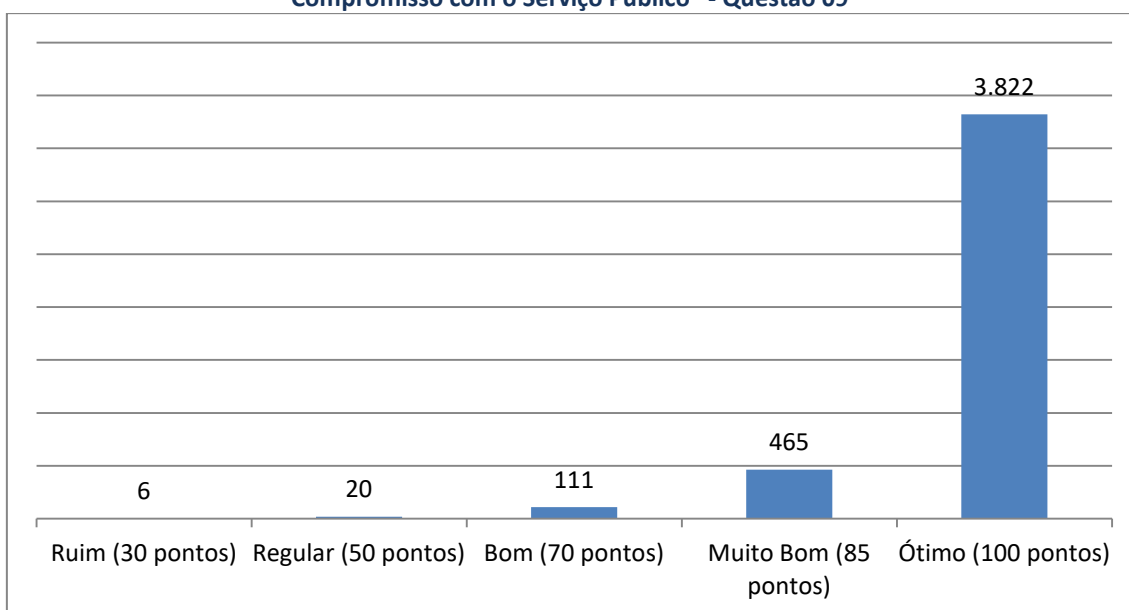


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se, no gráfico acima, que 3.772 (85,26%) das avaliações indicaram “Ótimo” desempenho das chefias, 535 (12,09%) sinalizaram desempenho “Muito Bom” e 85 (1,92%) apontaram desempenho “Bom”. Já 27 (0,61%) apontaram para o conceito “Regular” e 05 (0,11%) para “Ruim”. Assim, a maior parte das chefias teve desempenho avaliado acima de 70 pontos (99,28% das respostas). Isso evidencia que os servidores consideram 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

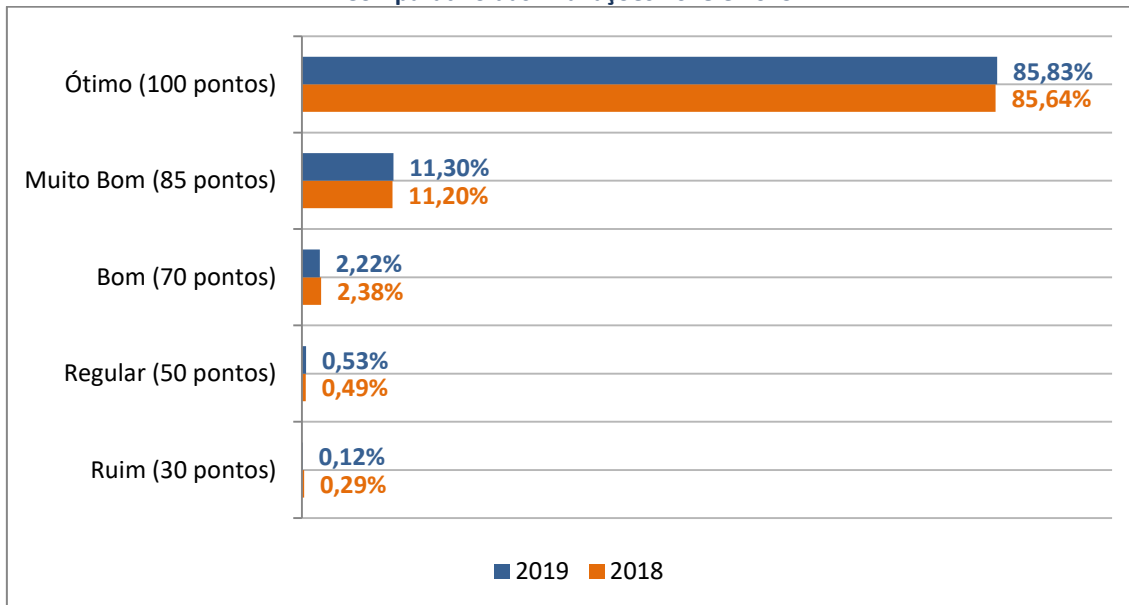


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 3.822 (86,39%) respostas indicaram conceito “Ótimo”, 465 (10,51%) “Muito Bom”, 111 (2,51%) “Bom”, 20 (0,45%) “Regular” e 06 (0,14%) “Ruim”. Os resultados apontam, portanto, que para a maioria 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 (99,41% de respostas com avaliação acima de 70 pontos).

No gráfico abaixo segue comparativo das avaliações dos anos 2018 e 2019:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019.

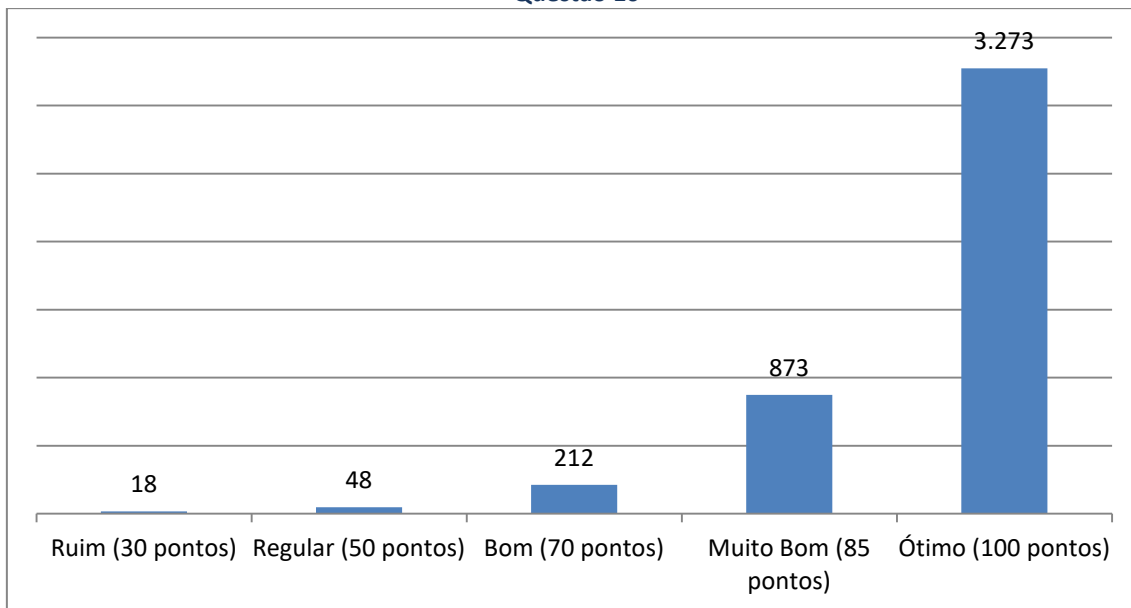
3.4.5 Liderança de equipes

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:

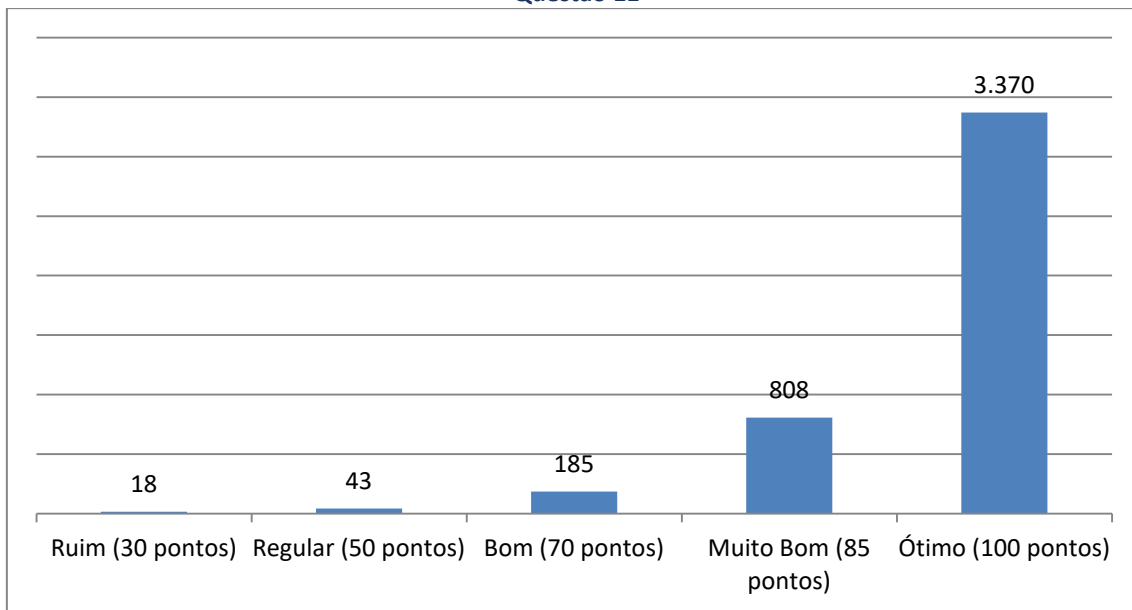
Gráfico 102 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Liderança de Equipes" - Questão 10



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se que, para este aspecto, 3.273 respostas (73,98%) indicaram desempenho “Ótimo”, 873 (19,73%) “Muito Bom” e 212 (4,79%) “Bom”. Já 48 respostas (1,08%) sinalizaram conceito “Regular” e 18 (0,41%) conceito “Ruim”. De acordo com estes resultados, pode-se afirmar que a maioria dos servidores 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 (98,51% de avaliações acima de 70 pontos).

Gráfico 103 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Liderança de Equipes" - Questão 11

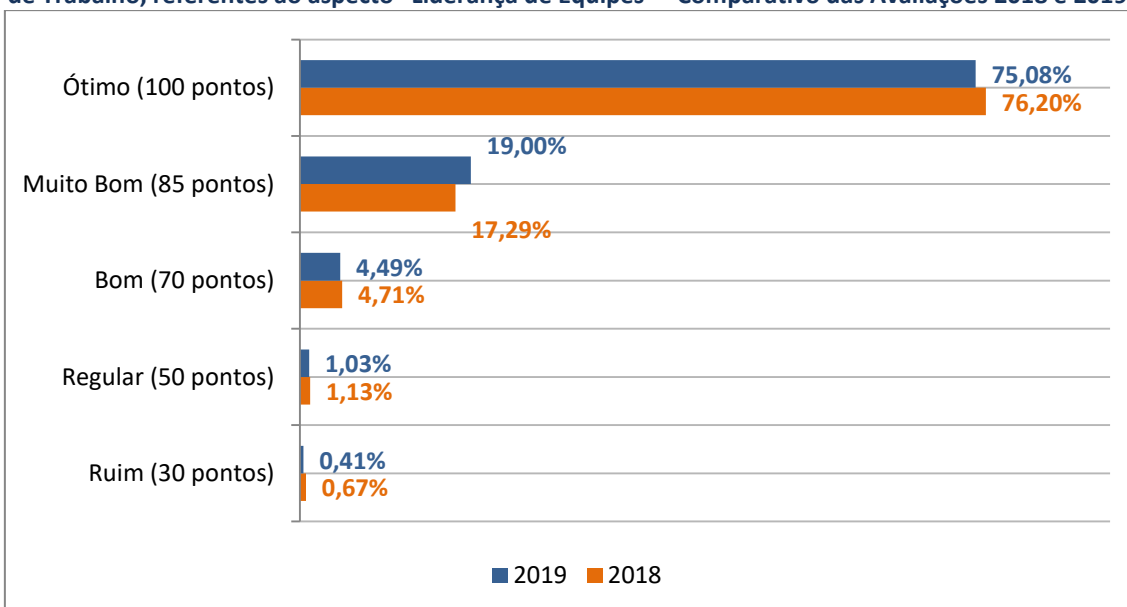


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que, para esta questão, 3.370 servidores (76,18%) assinalaram desempenho das suas chefias como “Ótimo”, 808 (18,26%) como “Muito Bom”, 185 (4,18%) como “Bom”, 43 (0,97%) como “Regular” e 18 (0,41%) como “Ruim”. Isso indica que as 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, com base nas avaliações.

Abaixo, o gráfico comparativo entre as avaliações 2018 e 2019 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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019.

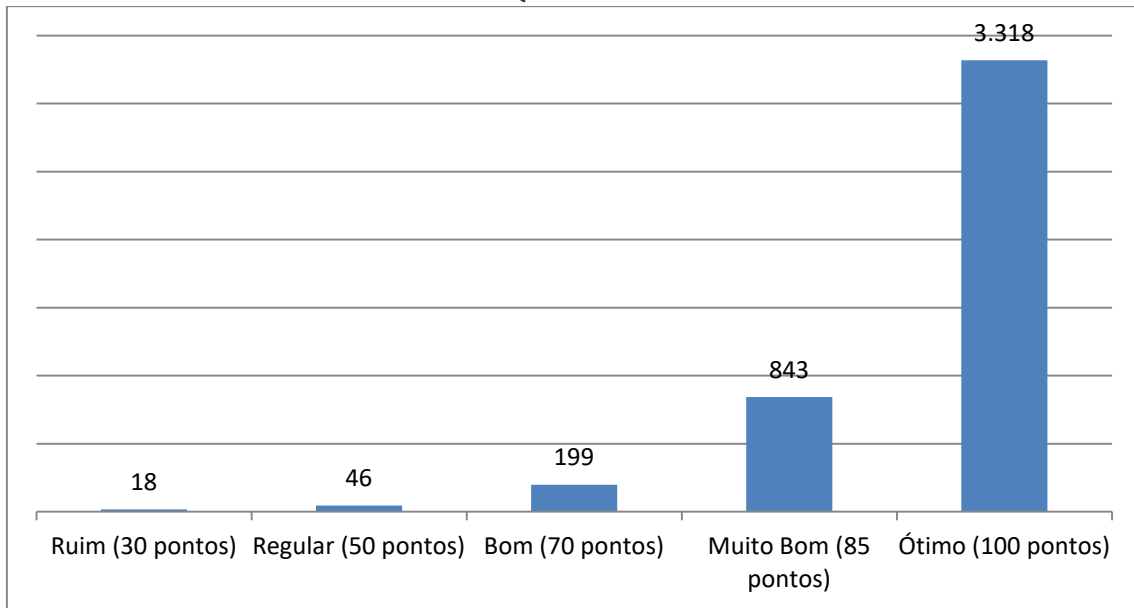
3.4.6 Gestão participativa

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:

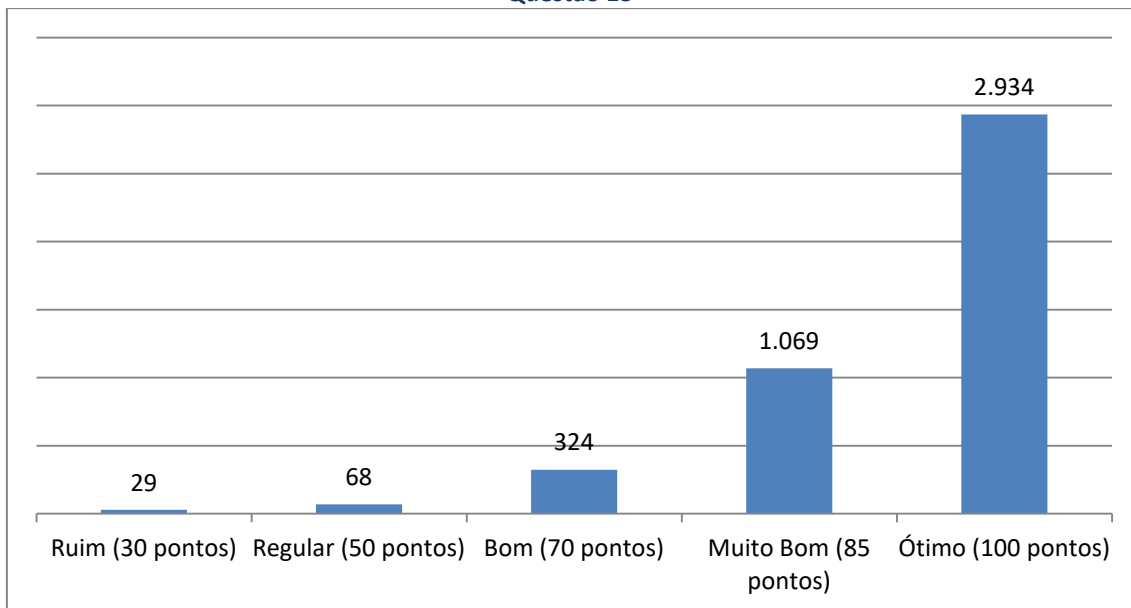
Gráfico 105 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Gestão Participativa" - Questão 12



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que, para este aspecto, os gestores avaliados receberam conceito “Ótimo” em 3.318 avaliações (75,00%), em 843 (19,06%) receberam “Muito Bom”, em 199 (4,50%) “Bom”, em 46 (1,04%) “Regular” e em 18 (0,41%) conceito “Ruim”. De acordo com a distribuição das respostas, a maior parte das respostas (98,55% das respostas são de avaliações acima de 70 pontos) 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.

Gráfico 106 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Gestão Participativa" - Questão 13

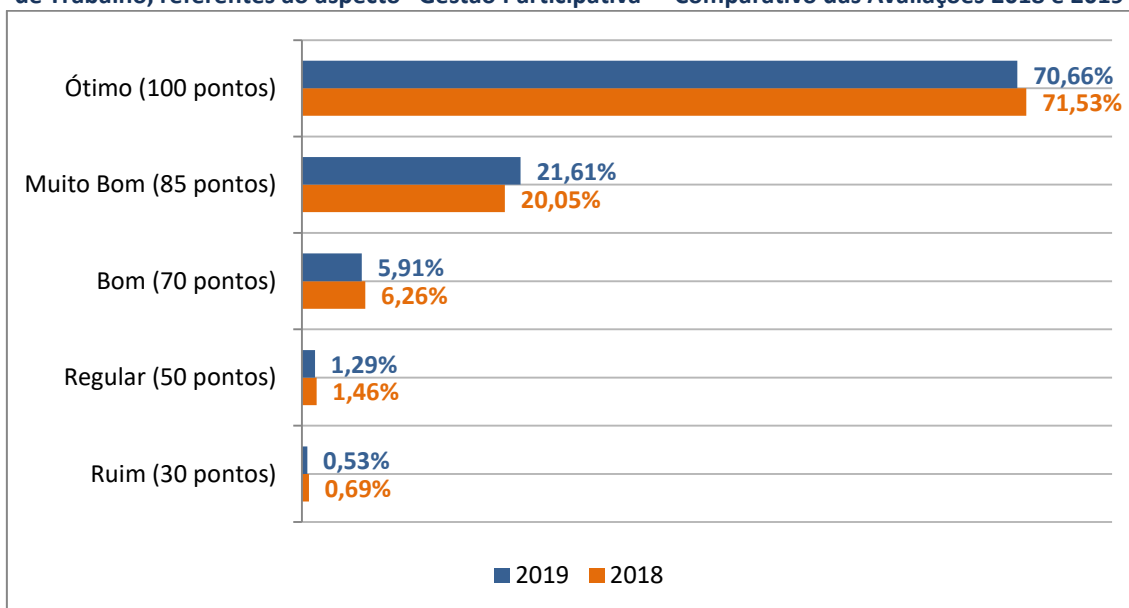


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 2.934 servidores (66,32%) avaliaram suas chefias com conceito “Ótimo”, 1.069 (24,16%) com “Muito Bom”, 324 (7,32%) com “Bom”, 68 (1,54%) com “Regular” e 29 (0,66%) com “Ruim”. Observa-se que os servidores, em sua maioria, 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.

O gráfico abaixo demonstra o comparativo de 2018 e 2019 em relação a este aspecto:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019.

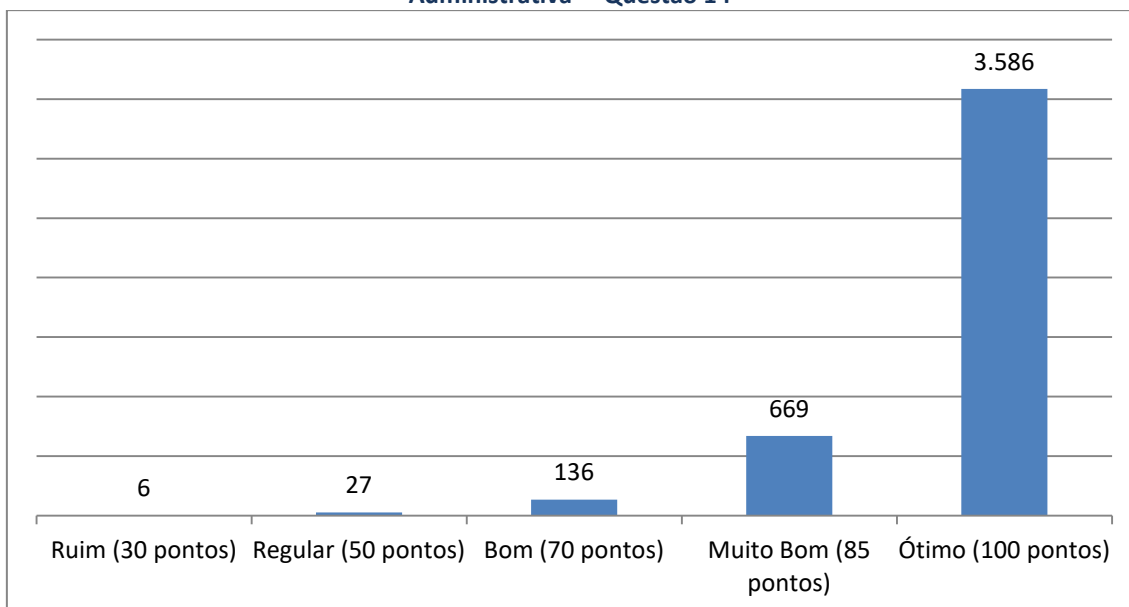
3.4.7 Competência administrativa

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:

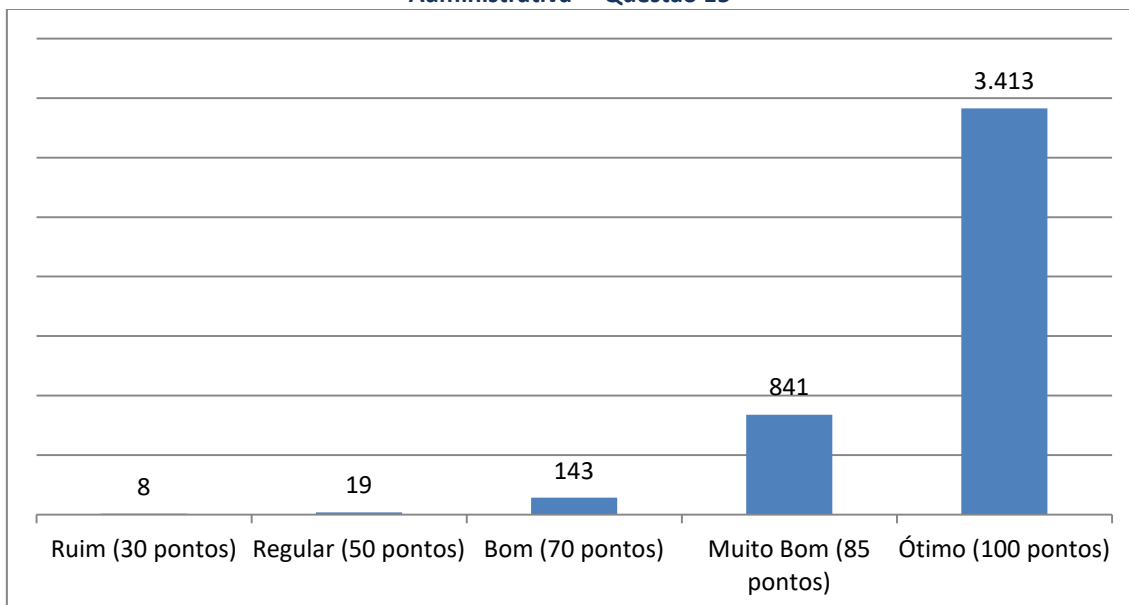
Gráfico 108 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Competência Administrativa" - Questão 14



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se, pelo gráfico acima, que 3.586 servidores (81,06%) avaliaram os gestores com “Ótimo”, 669 (15,12%) com “Muito Bom”, 136 (3,07%) com “Bom”, 27 (0,61%) com “Regular” e 06 (0,14%) com conceito “Ruim”. Os resultados indicam que os servidores, em sua maioria, consideram que suas chefias apresentam conhecimentos inerentes à função gerencial e aos processos de trabalho.

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

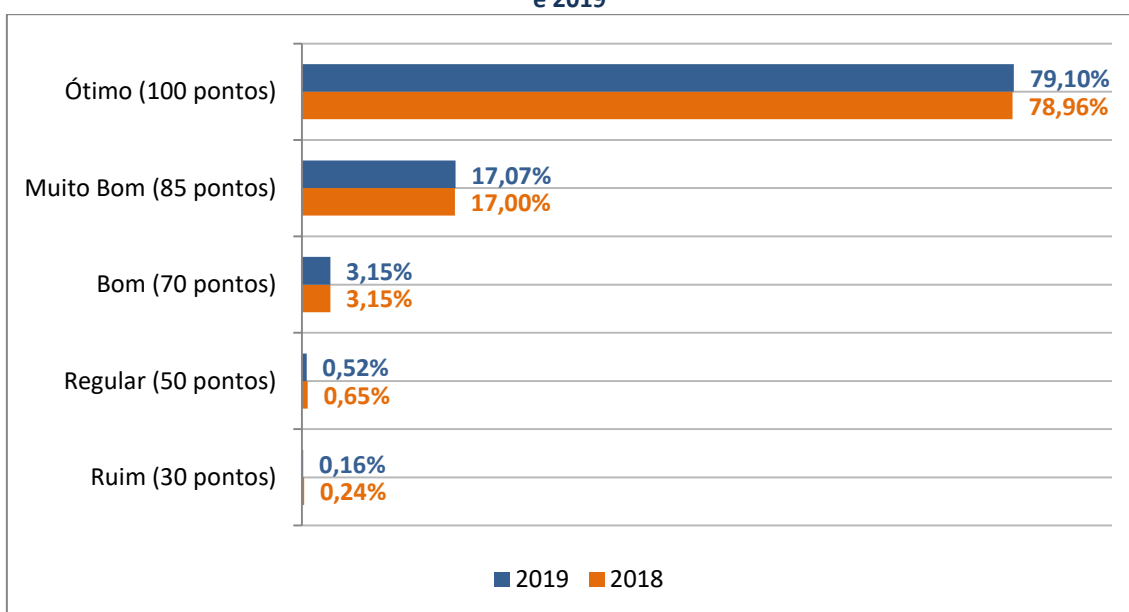


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 3.413 respostas (77,15%) indicaram desempenho das chefias como “Ótimo”, 841 (19,01%) como “Muito Bom”, 143 (3,23%) como “Bom”, 19 (0,43%) como “Regular” 08 (0,18%) como “Ruim”. Este resultado indica que, na percepção da maioria 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 2018 e 2019:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019.

3.4.8 Visão sistêmica

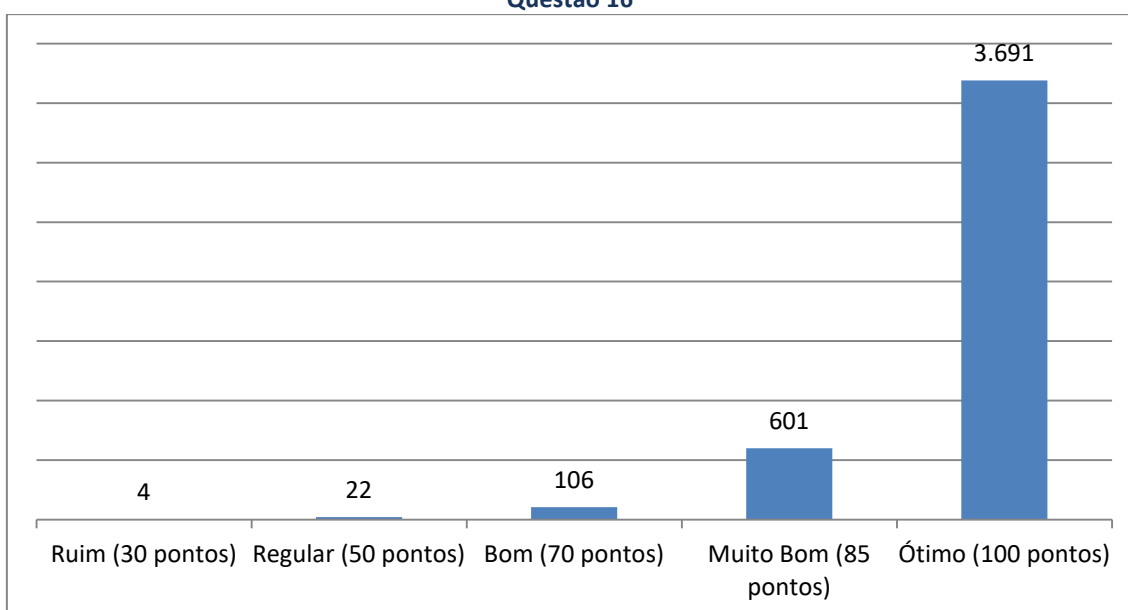
As questões 16 e 17 dos formulários de avaliação da chefia pela equipe de trabalho visavam ao aspecto “Visão Sistêmica”, a partir das seguintes afirmativas:

- 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:

Gráfico 111 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 16

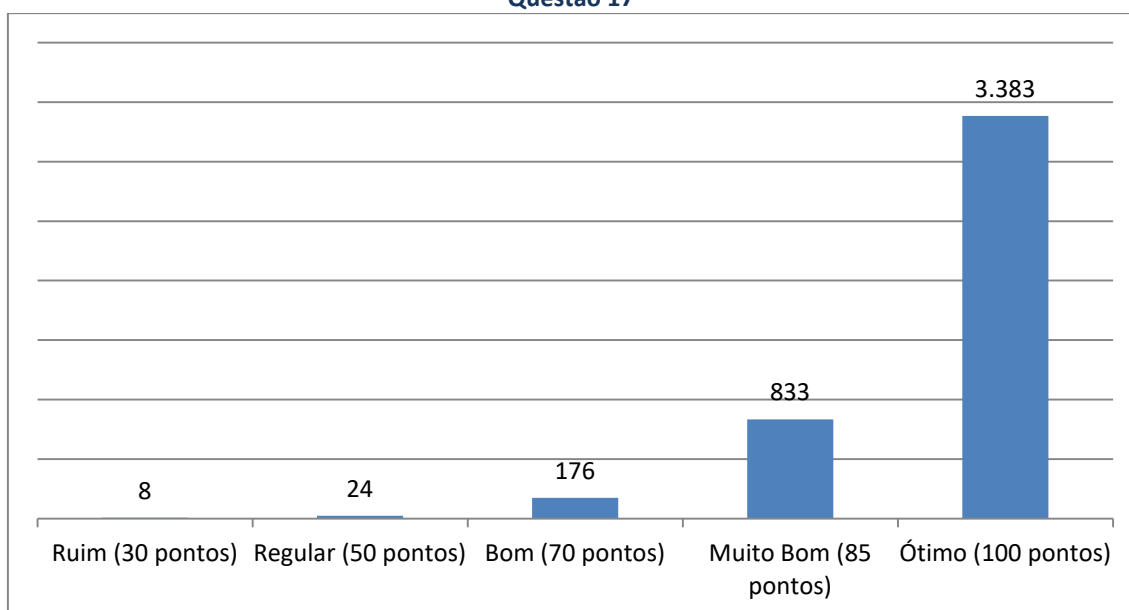


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 3.691 servidores (83,43%) assinalaram o desempenho das suas chefias como “Ótimo”, 601 (13,58%) como “Muito Bom” e 106 (2,40%) como “Bom”. Já para 22 servidores (0,50%), as chefias tiveram desempenho “Regular” e para 04 (0,09%) o desempenho foi “Ruim”. Isso evidencia que os gestores obtiveram, em 2019, 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 112 apresenta os resultados das respostas dadas em relação à questão 17:

Gráfico 112 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 17

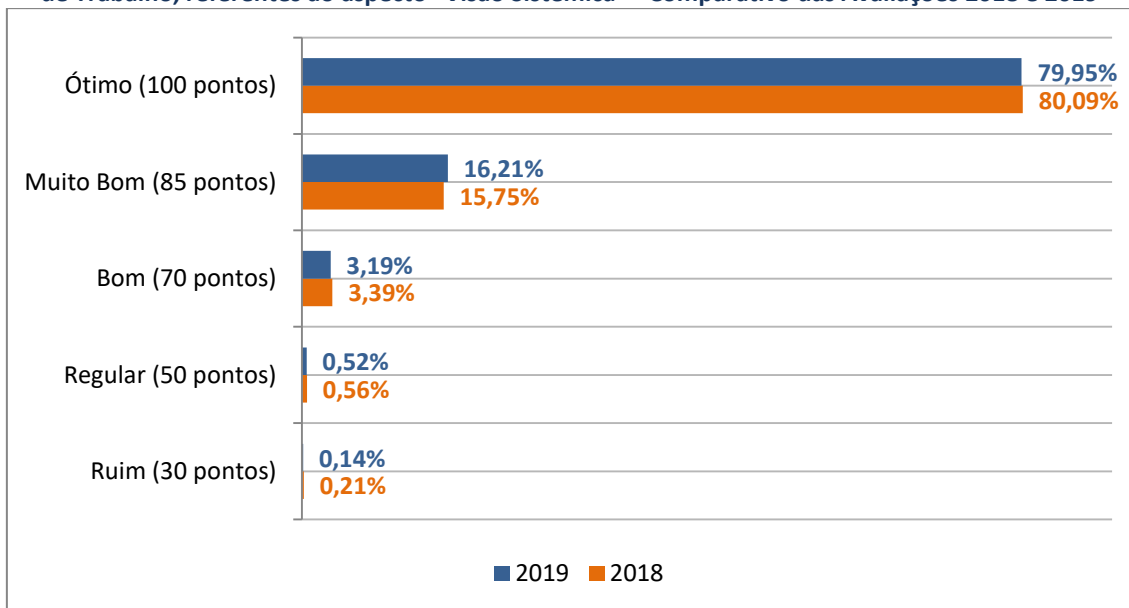


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 maioria dos respondentes assinalou desempenho satisfatório dos seus gestores para esta questão, ou seja, 99,28% das respostas com avaliação acima de 70 pontos. Para 3.383 das respostas (76,47%) o desempenho das chefias é “Ótimo”, para 833 (18,83%) “Muito Bom”, 176 (3,98%) “Bom”. Já para 24 (0,54%) avaliações, as chefias apresentaram desempenho “Regular” e 08 (0,18%) “Ruim”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Visão Sistêmica” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2018 e 2019:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2018 e 2019. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas.

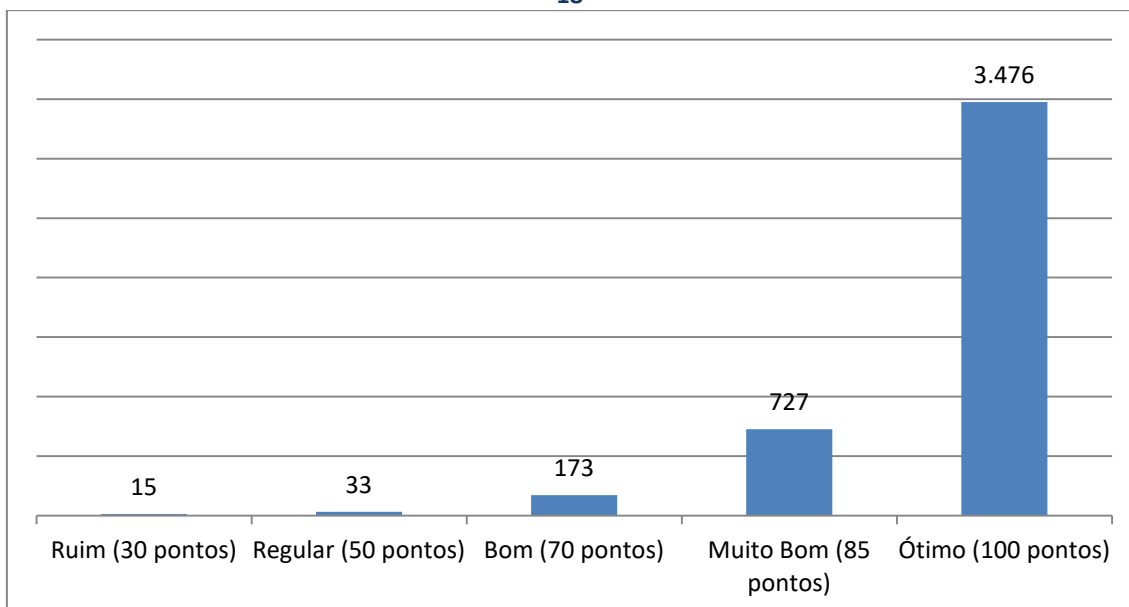
3.4.9 Negociação

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:

Gráfico 114 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Negociação" - Questão 18

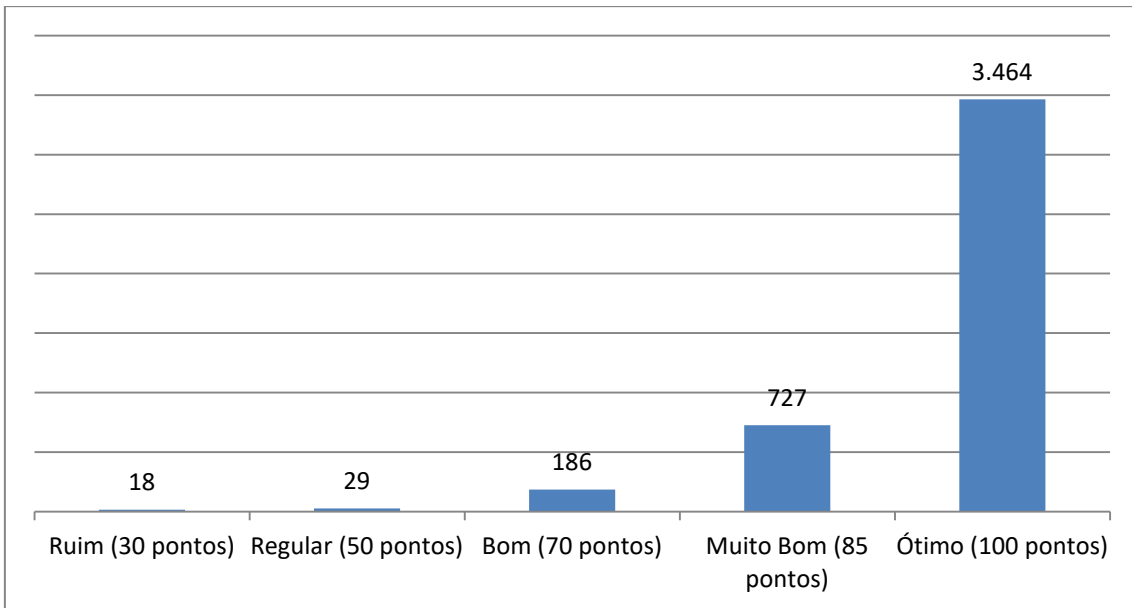


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Para esta questão, nota-se que 3.476 (78,57%) avaliações demonstram o desempenho das chefias como “Ótimo”, 727 (16,43%) como “Muito Bom” e 173 (3,91%) como “Bom”. Já 33 (0,75%) consideraram o desempenho dos gestores “Regular” e 15 (0,34%) “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 maioria das avaliações.

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

Gráfico 115 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Negociação" - Questão 19

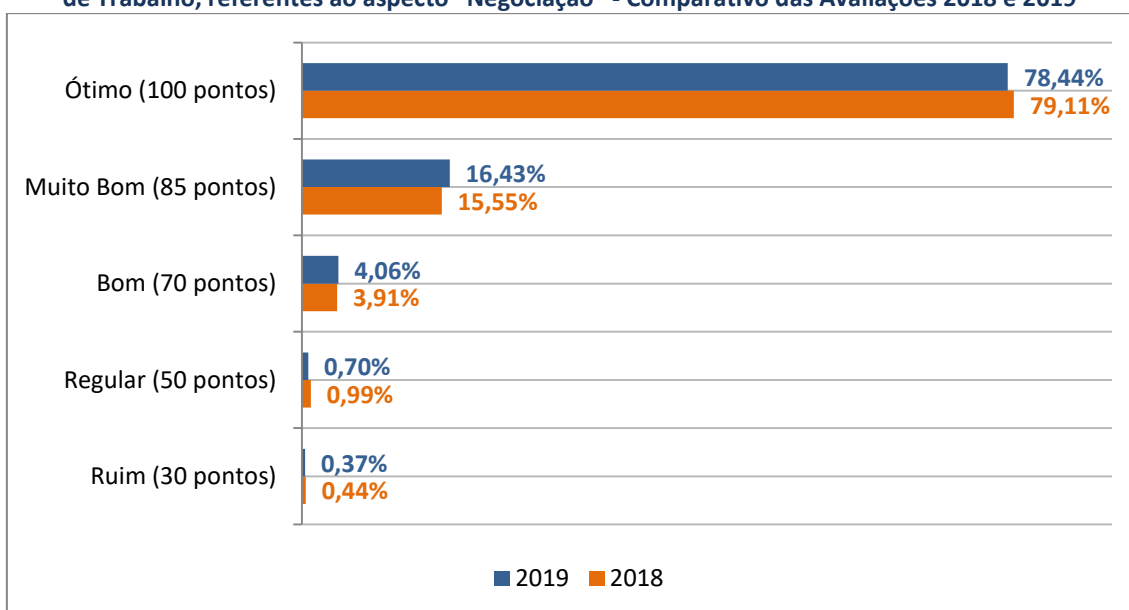


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Para este item, nota-se que 3.464 (78,30%) avaliaram o desempenho dos gestores como “Ótimo”, 727 (16,43%) como “Muito Bom” e 186 (4,20%) como “Bom”. Já 29 (0,66%) consideraram o desempenho apresentado por suas chefias para esta questão como “Regular” e 18 (0,41%) como “Ruim”. Isso indica que a maioria dos servidores 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 2018 e 2019 no aspecto “Negociação”:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019.

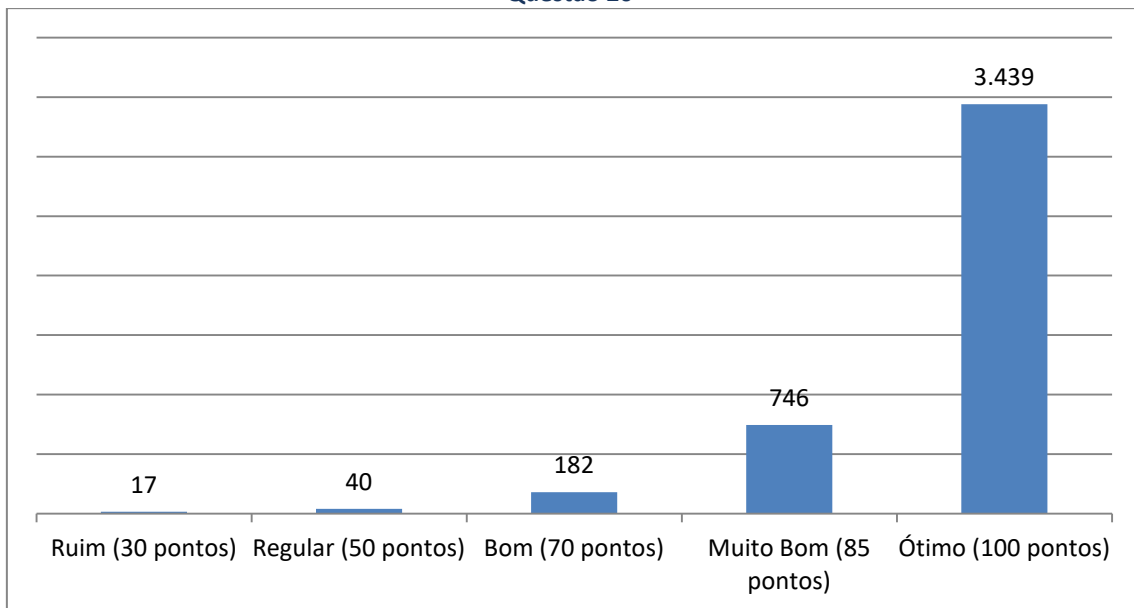
3.4.10 Trabalho em equipe

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:

Gráfico 117 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Trabalho em Equipe" - Questão 20

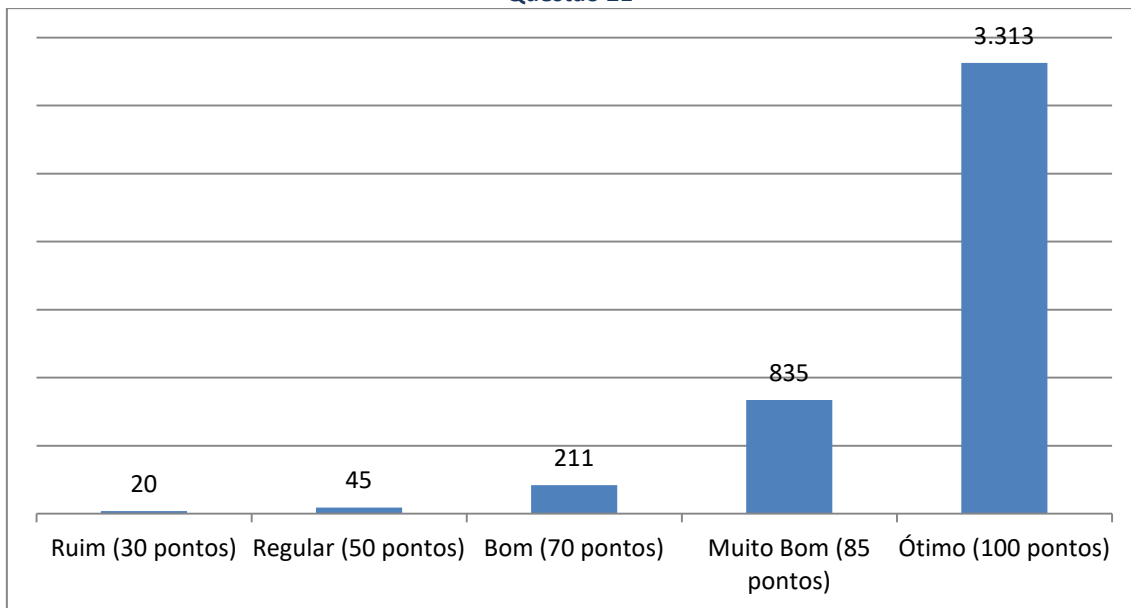


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 3.439 servidores (77,74%) assinalaram o desempenho das suas chefias neste aspecto como “Ótimo”, 746 (16,86%) como “Muito Bom” e 182 (4,11%) como “Bom”. Já 40 servidores (0,90%) consideraram o desempenho dos gestores para a presente questão como “Regular” e 17 (0,38%) como “Ruim”. Isso evidencia que o desempenho dos gestores foi considerado, pela maioria dos respondentes, satisfatório no que diz respeito ao compartilhamento de ideias, sugestões, dados e informações com a equipe (98,71% das avaliações pontuaram acima de 70 pontos).

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

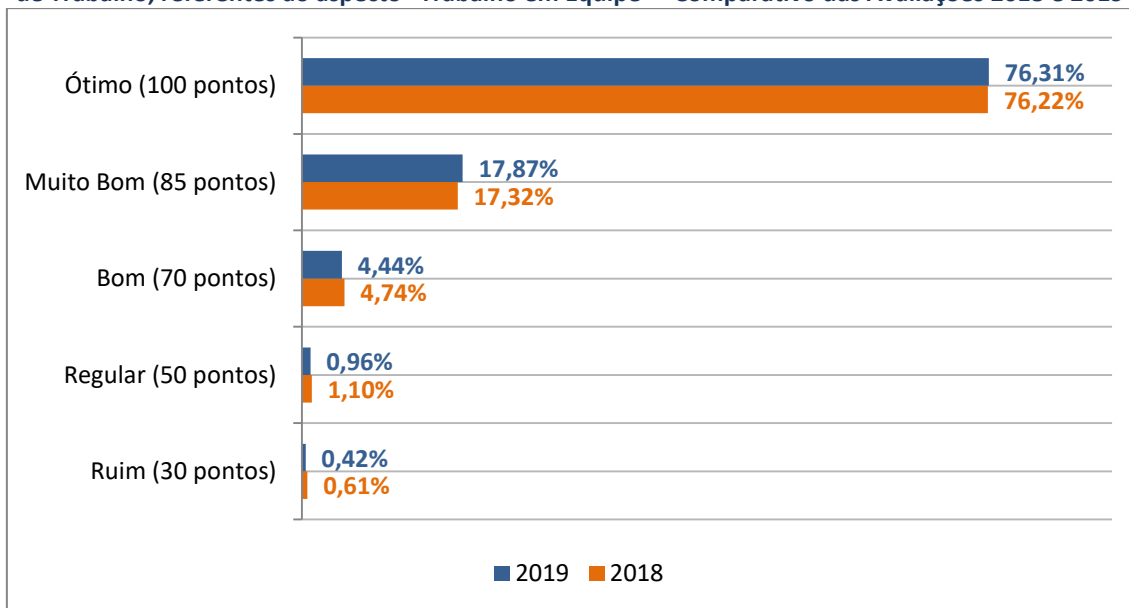


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Identifica-se, a partir da análise do gráfico representado acima, que a maioria dos servidores considerou que seus gestores, ao longo de 2019, souberam ouvir posições contrárias e sentiram-se dispostos a cooperar com a equipe, de maneira satisfatória. Para 3.313 (74,89%) o desempenho dos seus gestores foi “Ótimo”, para 835 (18,87%) “Muito Bom”, 211 (4,77%) “Bom”. Já 45 (1,02%) consideraram que suas chefias tiveram desempenho “Regular” e 20 (0,45%) avaliaram o desempenho de suas chefias como “Ruim”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Trabalho em Equipe” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2018 e 2019:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019. É possível perceber que não há diferenças significativas entre os resultados, nos anos comparados.

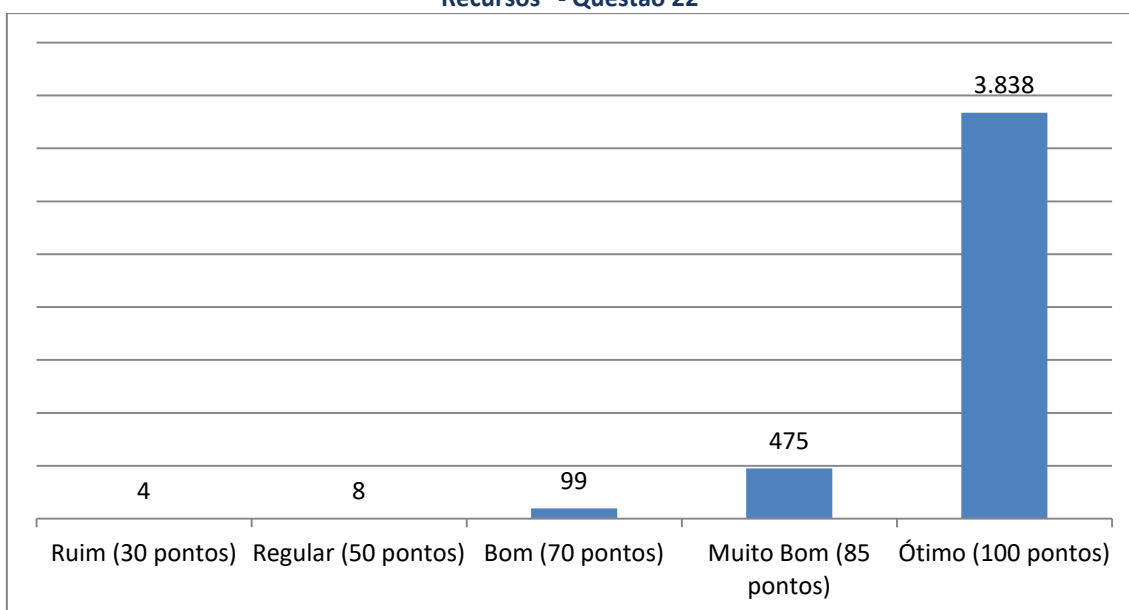
3.4.11 Otimização de recursos

O aspecto “Otimização de Recursos” foi avaliado a partir da reflexão dos servidores em relação ao desempenho dos seus gestores diante 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, buscando eficiência na utilização de recursos públicos”;
- 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:

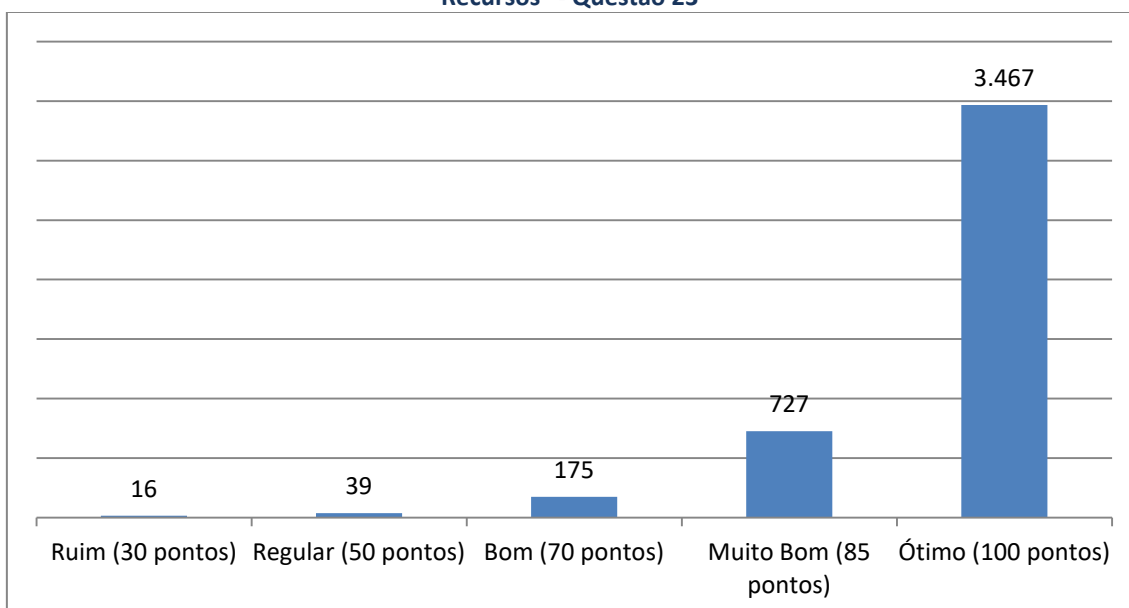
Gráfico 120 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 22



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 3.838 servidores (86,75%) apontaram o desempenho das suas chefias como “Ótimo”, 475 (10,74%) como “Muito Bom”, 99 (2,24%) como “Bom”, 08 (0,18%) como “Regular” e 04 (0,09%) como “Ruim”. Este resultado demonstra que, na percepção da maioria dos servidores, os gestores possuem uma atuação visando o zelo, a conservação e a preocupação com os recursos da Instituição.

Gráfico 121 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 23

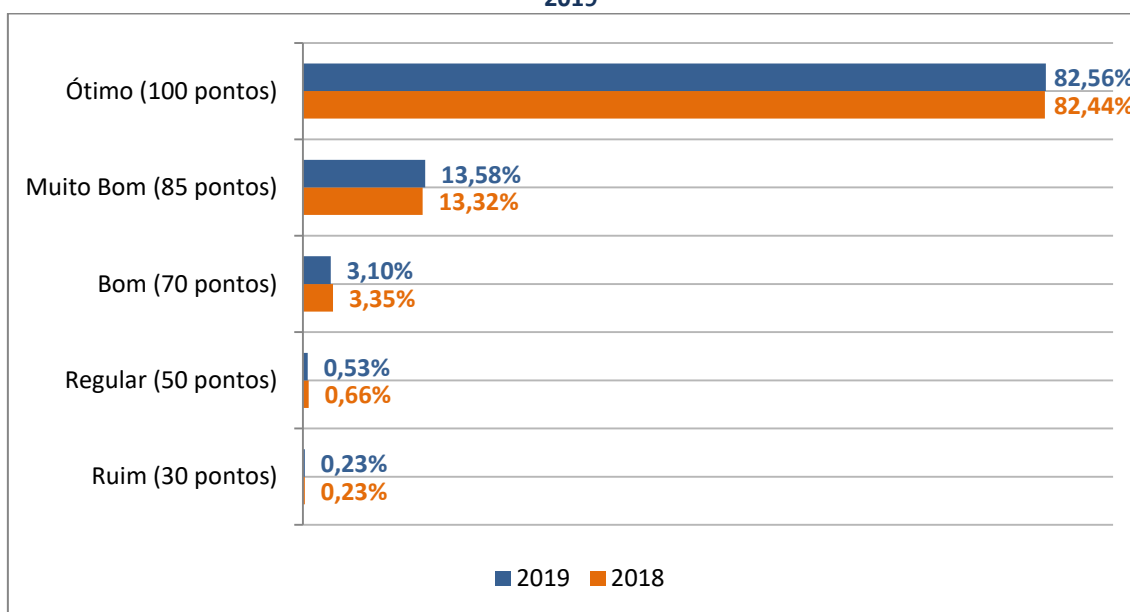


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que, para esta última questão do formulário de avaliação da chefia pela equipe de trabalho que 3.467 servidores (78,37%) apontaram desempenho dos seus gestores como “Ótimo”, 727 (16,43%) como “Muito Bom”, 175 (3,96%) como “Bom”, 39 (0,88%) como “Regular” e 16 (0,36%) como “Ruim”. Este resultado demonstra que os respondentes, em sua maioria, consideraram 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 2018 e 2019 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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019. 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 4.424 servidores respondentes dos formulários de avaliação da chefia pela equipe de trabalho, no processo de Avaliação de Desempenho referente ao ano de 2019, separadas por cada uma das 23 questões que compuseram este formulário. A tabela abaixo contempla a distribuição das respostas assinaladas pelos 4.424 respondentes, separada pelos aspectos abordados:

Tabela 7 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho - Avaliação de Desempenho 2019

Aspecto Avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	Total
Orientação para Resultados	8	61	276	1.435	7.068	8.848
Adaptação e Melhoria Contínua	32	80	441	1.716	6.579	8.848
Relacionamento Interpessoal	45	108	521	1.902	10.696	13.272
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público	11	47	196	1.000	7.594	8.848
Liderança de Equipes	36	91	397	1.681	6.643	8.848
Gestão Participativa	47	114	523	1.912	6.252	8.848
Competência Administrativa	14	46	279	1.510	6.999	8.848
Visão Sistêmica	12	46	282	1.434	7.074	8.848
Negociação	33	62	359	1.454	6.940	8.848
Trabalho em Equipe	37	85	393	1.581	6.752	8.848
Otimização de Recursos	20	47	274	1.202	7.305	8.848
Total	295	787	3.941	16.827	79.902	101.752

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 96.729 (95,60%), de um total de 101.752 respostas fornecidas pelos servidores nos formulários de avaliação da chefia pela equipe de trabalho. O

desempenho “Ótimo” foi assinalado em 79.902 respostas, ou seja, 78,53% das respostas dadas pelos servidores indicaram desempenho “Ótimo” de suas chefias. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 16.827 respostas. Assim, 16,54% das respostas dadas pelos servidores na avaliação das suas chefias sinalizam desempenho “Muito Bom”. Já 3.941 respostas assinaladas indicaram desempenho “Bom”, o que representa 3,87% destas. A representatividade das respostas que apontam para um desempenho inferior aos 70 pontos, isso é, desempenho “Regular” ou “Ruim”, é baixa. Somadas, representam 1,06% das respostas.

Os aspectos que apresentaram mais respostas “Ótimo”, na avaliação da chefia pela equipe de trabalho, foram “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” e “Otimização de Recursos” (85,83% e 82,56%, respectivamente). Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Gestão Participativa” e “Adaptação e Melhoria Contínua” (70,66% e 74,36%, respectivamente).

Já os aspectos que somaram maior porcentagem de desempenho “Ruim” e “Regular” são “Gestão Participativa” e “Liderança de Equipes” com 1,82% e 1,44%, respectivamente. A tabela abaixo apresenta a porcentagem obtida na distribuição percentual das respostas, para cada um dos aspectos trabalhados:

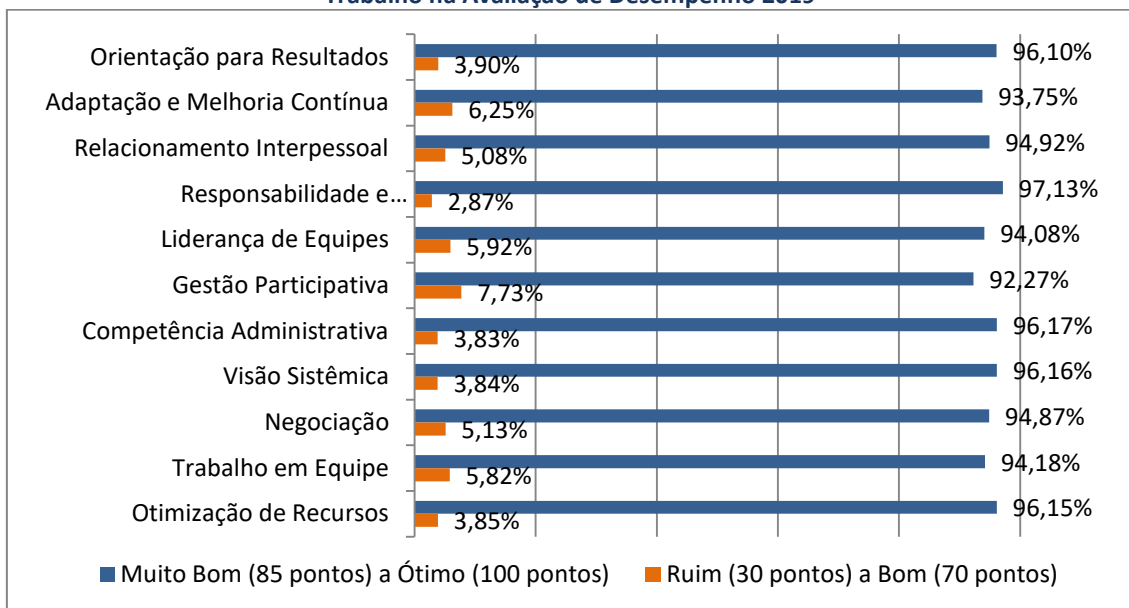
Tabela 8 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho - Avaliação de Desempenho 2019

Orientação para Resultados	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
Orientação para Resultados	0,09%	0,69%	3,12%	16,22%	79,88%
Adaptação e Melhoria Contínua	0,36%	0,90%	4,98%	19,39%	74,36%
Relacionamento Interpessoal	0,34%	0,81%	3,93%	14,33%	80,59%
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público	0,12%	0,53%	2,22%	11,30%	85,83%
Liderança de Equipes	0,41%	1,03%	4,49%	19,00%	75,08%
Gestão Participativa	0,53%	1,29%	5,91%	21,61%	70,66%
Competência Administrativa	0,16%	0,52%	3,15%	17,07%	79,10%
Visão Sistêmica	0,14%	0,52%	3,19%	16,21%	79,95%
Negociação	0,37%	0,70%	4,06%	16,43%	78,44%
Trabalho em Equipe	0,42%	0,96%	4,44%	17,87%	76,31%
Otimização de Recursos	0,23%	0,53%	3,10%	13,58%	82,56%

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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”:

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 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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”. Já os aspectos “Gestão Participativa” e “Adaptação e Melhoria Contínua”, apesar de mais de 92% das respostas indicarem desempenho acima dos 85 pontos, foram aspectos que receberam maior porcentagem 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 1.091 equipes de trabalho que participaram do processo de Avaliação de Desempenho. A seguir, são apresentados os resultados obtidos para cada aspecto avaliado.

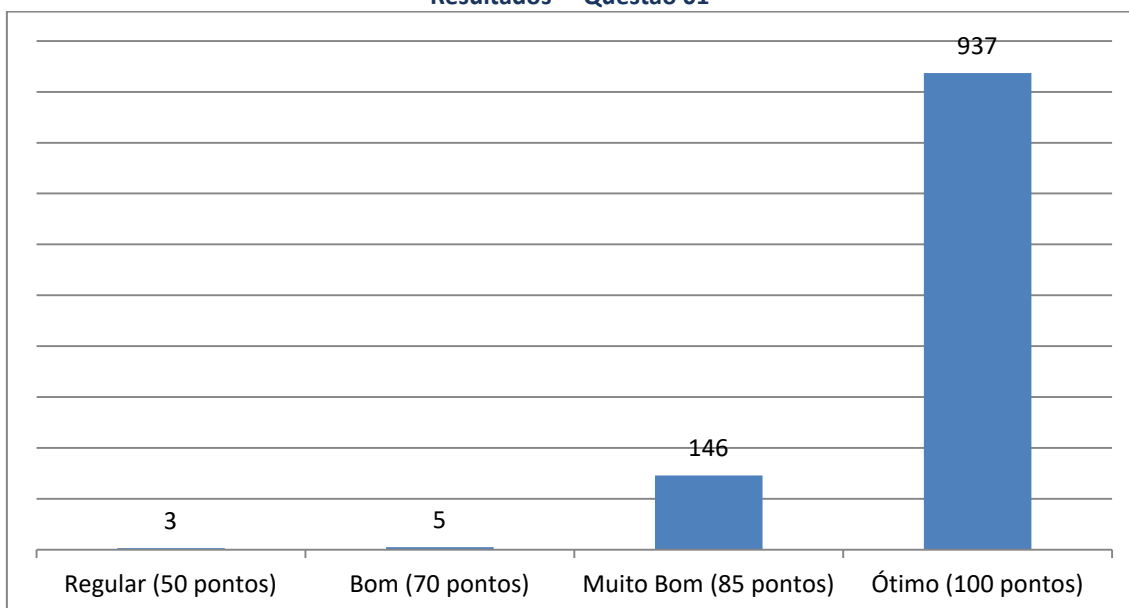
3.5.1 Orientação para resultados

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:

Gráfico 124 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Orientação para Resultados" - Questão 01

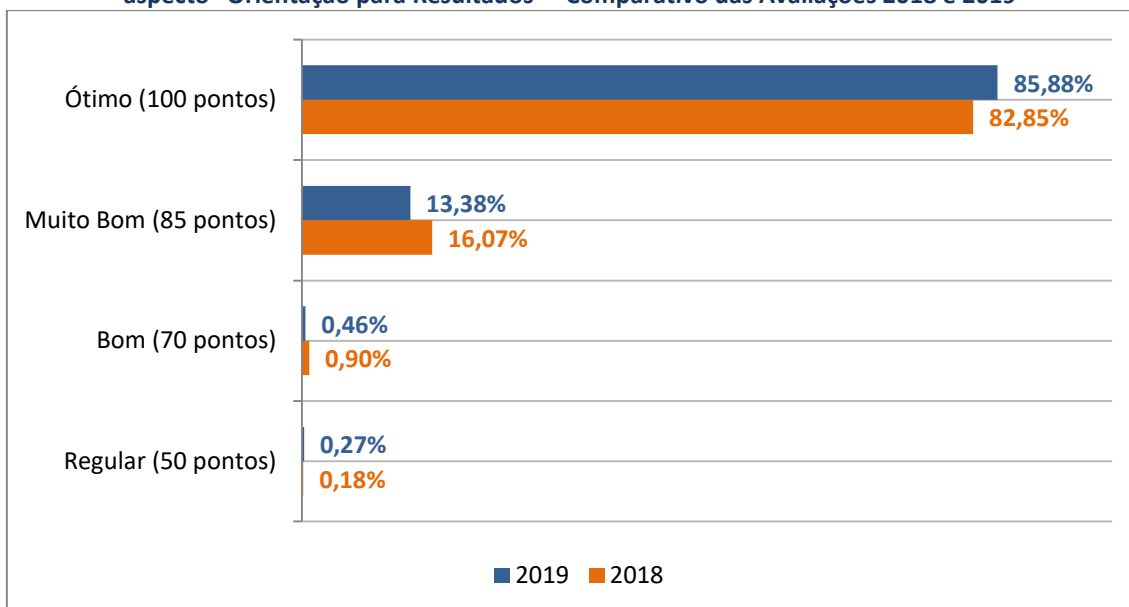


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Destaca-se que, do total de 1.091 equipes avaliadas, 937 (85,88%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 146 (13,38%) receberam “Muito Bom”, 05 (0,46%) tiveram desempenho “Bom” e 03 (0,27%) foram avaliadas com conceito “Regular”. Nenhuma equipe recebeu conceito “Ruim” para esta questão. Assim, entende-se que as equipes, em sua grande parte, desempenharam satisfatoriamente suas funções, ao longo do ano 2019, 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 2018 e 2019:

Gráfico 125 - Média percentual das respostas à Questões 01 na Avaliação de Equipe, referente ao aspecto " Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido no aspecto “Orientação para Resultados”, nas avaliações dos anos 2018 e 2019. Destaca-se uma variação positiva no conceito “Ótimo”, em relação a 2018. Entretanto, nota-se que não há maiores diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

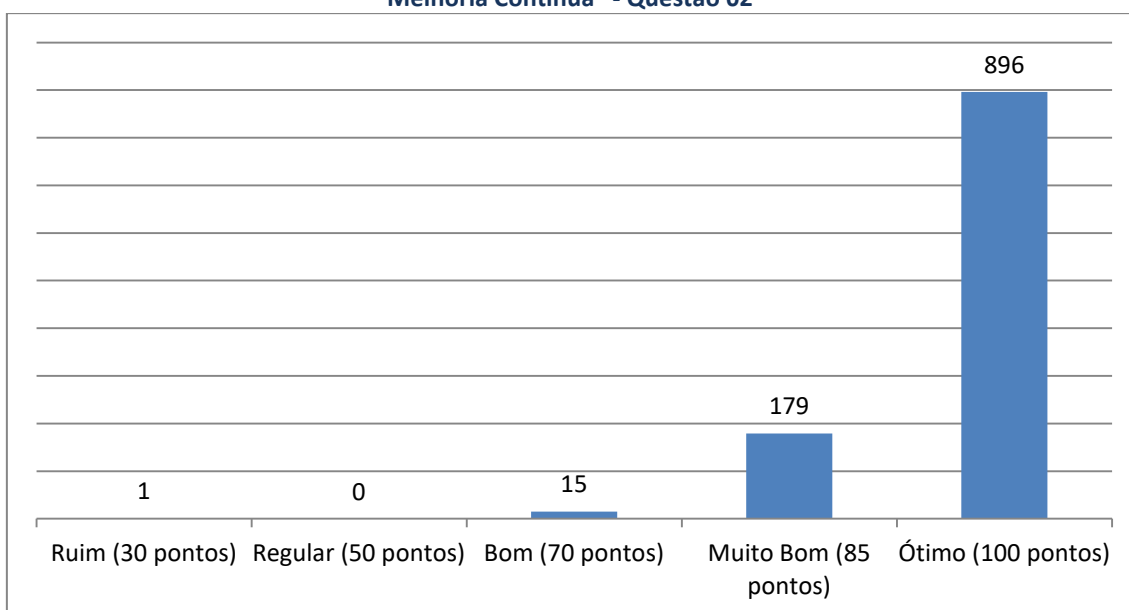
3.5.2 Adaptação e melhoria contínua

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:

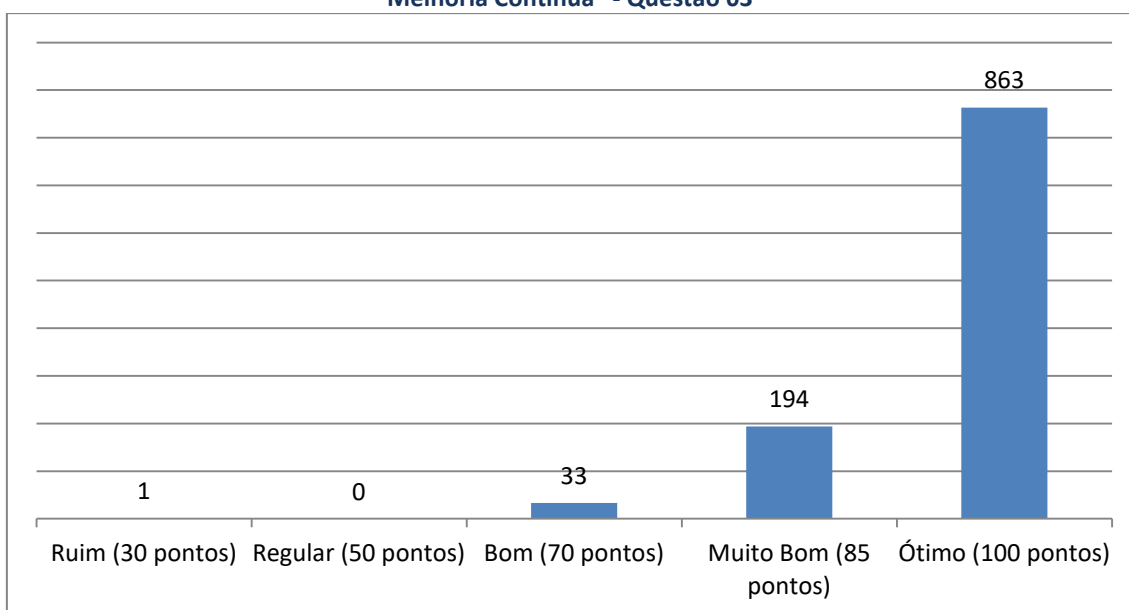
Gráfico 126 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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, 99,91% das respostas encontradas. Em relação a esta questão, encontrou-se que 896 equipes (82,13%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 179 (16,41%) foram avaliadas com desempenho “Muito Bom”, 15 (1,37%) obtiveram conceito “Bom” e apenas 01 (0,09%) foi avaliada com “Ruim”. 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.

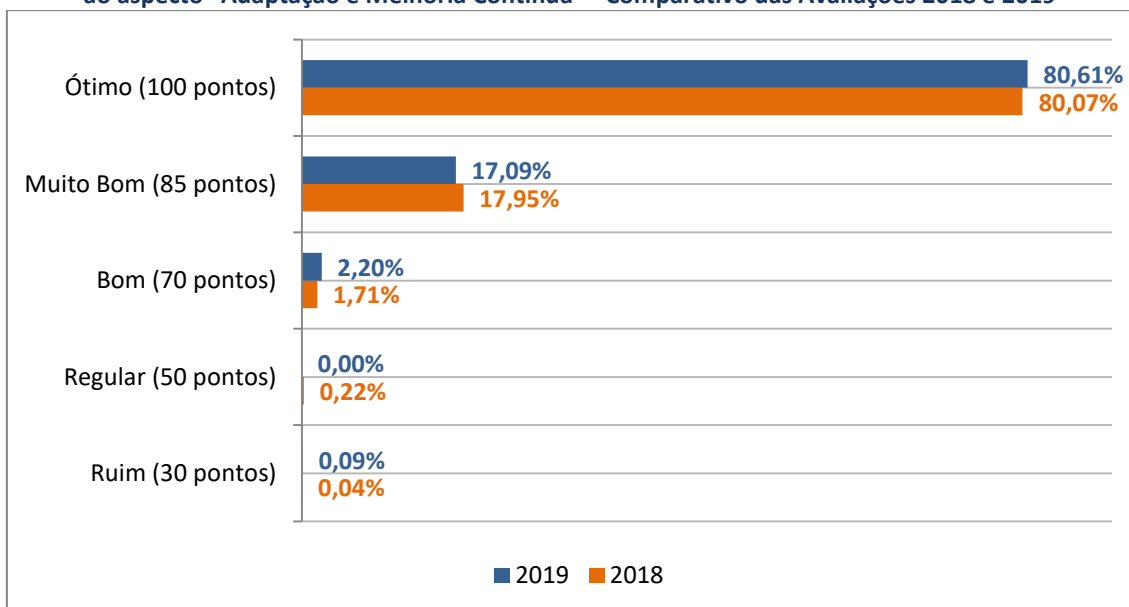
Gráfico 127 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que, na percepção dos integrantes das equipes avaliadas, a maioria 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 2019. Nota-se, no gráfico, que 863 equipes (79,10%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 194 (17,78%) foram avaliadas com conceito “Muito Bom”, 33 (3,02%) tiveram desempenho avaliado como “Bom” e apenas 01 (0,09%) foi avaliada 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 2019, encontra-se que 99,91% das respostas ficaram acima de 70 pontos e apenas 0,09% 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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 para este mesmo aspecto. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas.

3.5.3 Relacionamento interpessoal

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

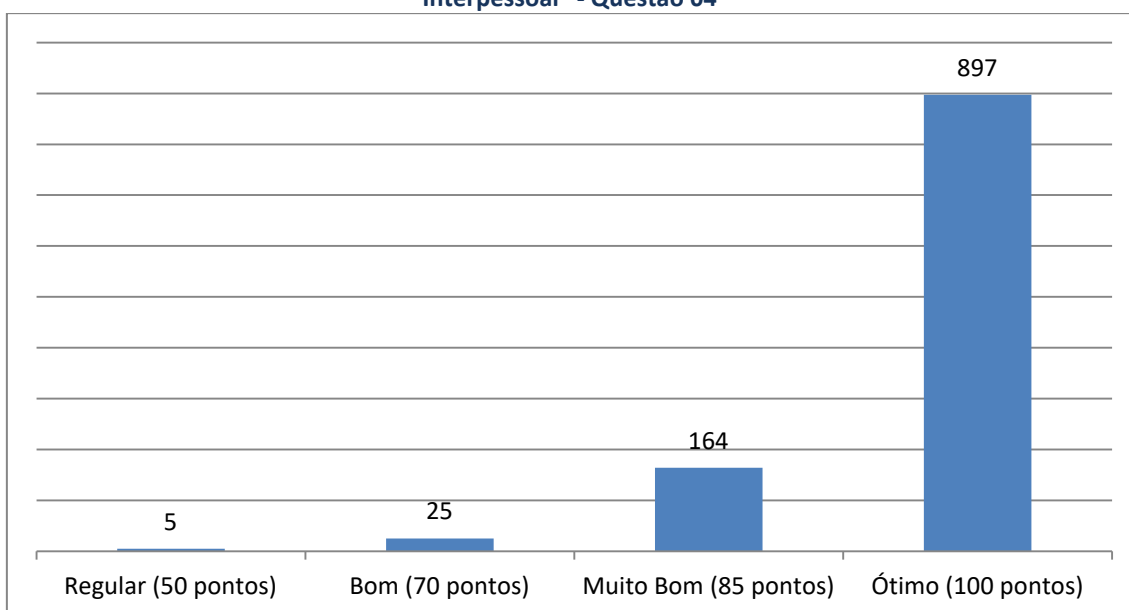
As questões foram:

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

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos gráficos 129 e

130:

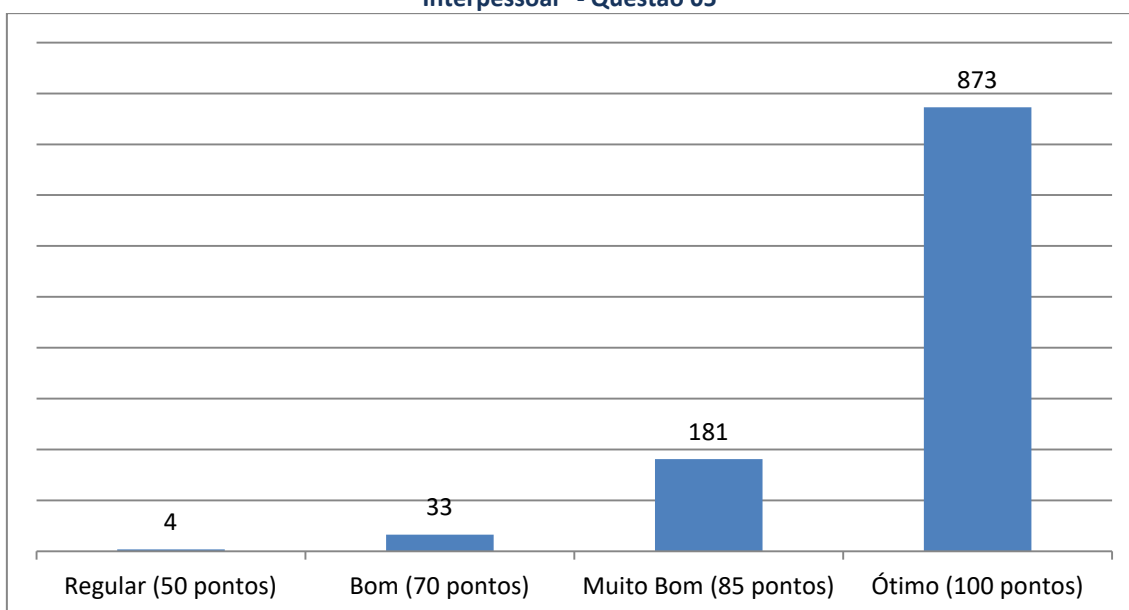
Gráfico 129 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 897 (82,22%) equipes tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 164 (15,03%) como “Muito Bom” e 25 (2,29%) como “Bom”. Tem-se ainda que 05 equipes (0,46%) tiveram o desempenho avaliado, para esta afirmativa, como “Regular”. Tem-se, portanto, que a maioria das equipes avaliadas (99,54%) 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

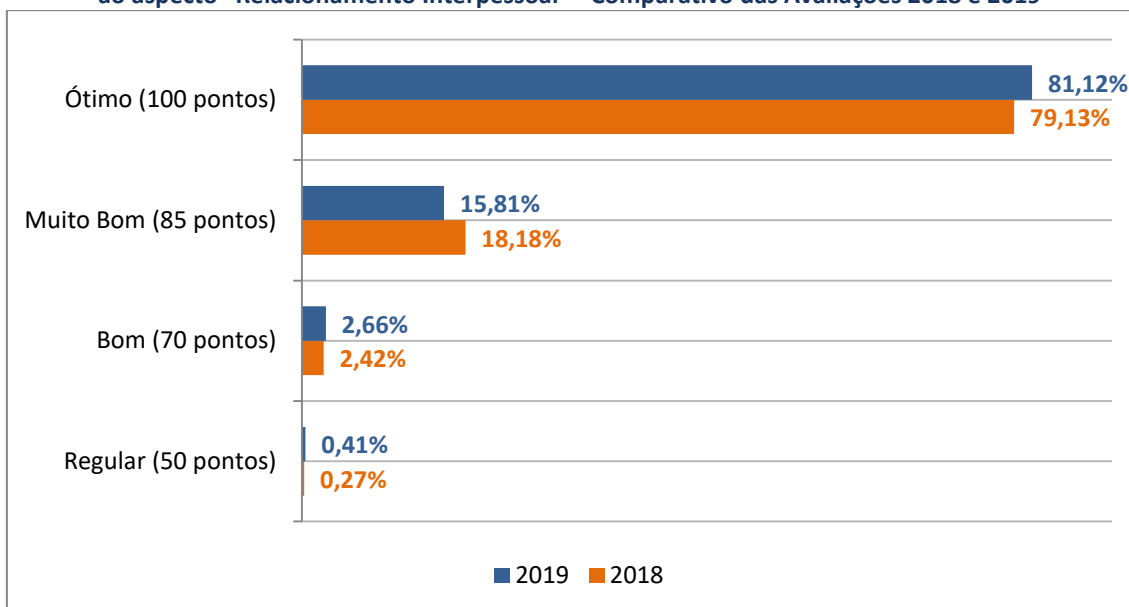


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Em relação à questão 05, 873 equipes (80,02%) foram avaliadas com conceito “Ótimo”, 181 (16,59%) com “Muito Bom” e 33 (3,02%) com “Bom”. Já 04 (0,37%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e nenhuma equipe obteve desempenho “Ruim”. Assim, a grande das equipes (99,63%) 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 2018 e 2019:

Gráfico 131 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2018 e 2019. Realça-se, no entanto, uma pequena variação positiva no conceito “Ótimo”.

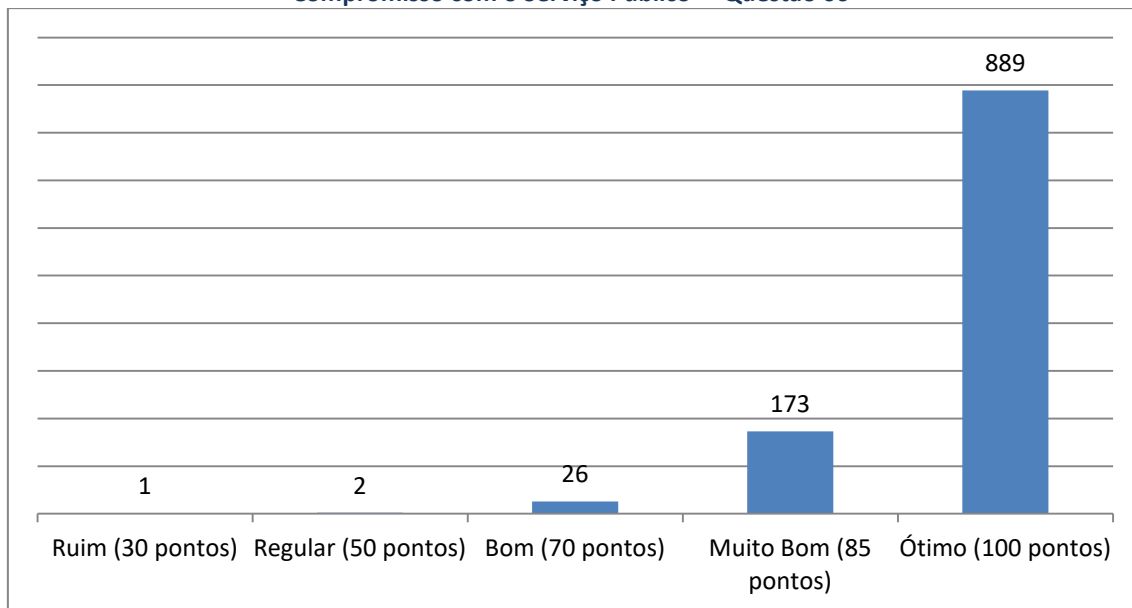
3.5.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

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:

Gráfico 132 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 06

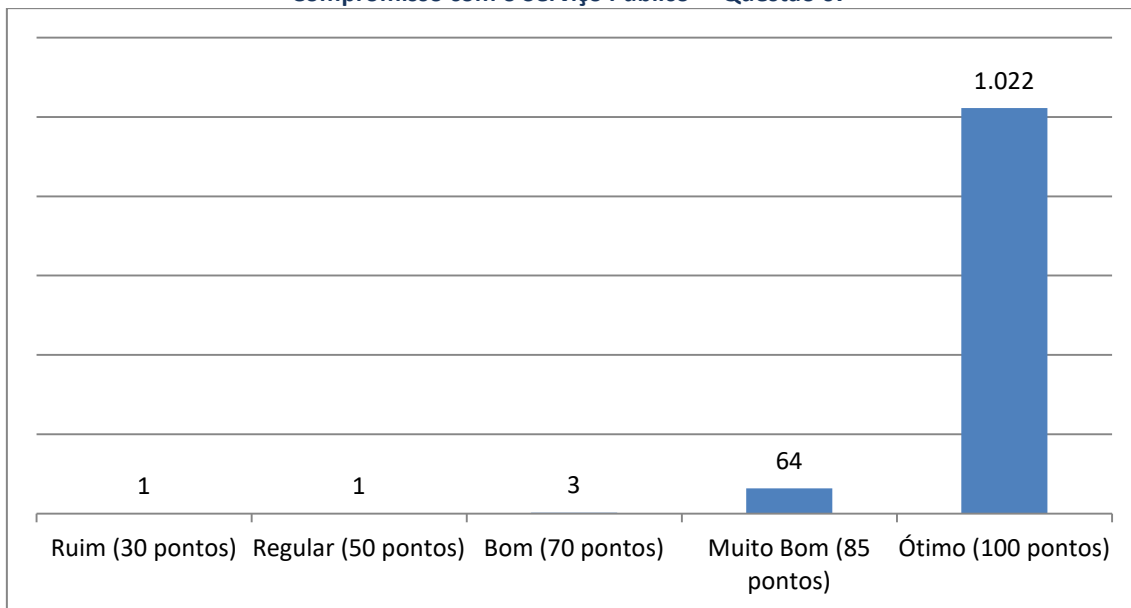


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 889 equipes (81,48%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 173 (15,86%) como “Muito Bom” e 26 (2,38%) como “Bom”. Já 02 (0,18%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 01 (0,09%) como “Ruim”. Assim, 99,91% das equipes tiveram 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:

Gráfico 133 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07

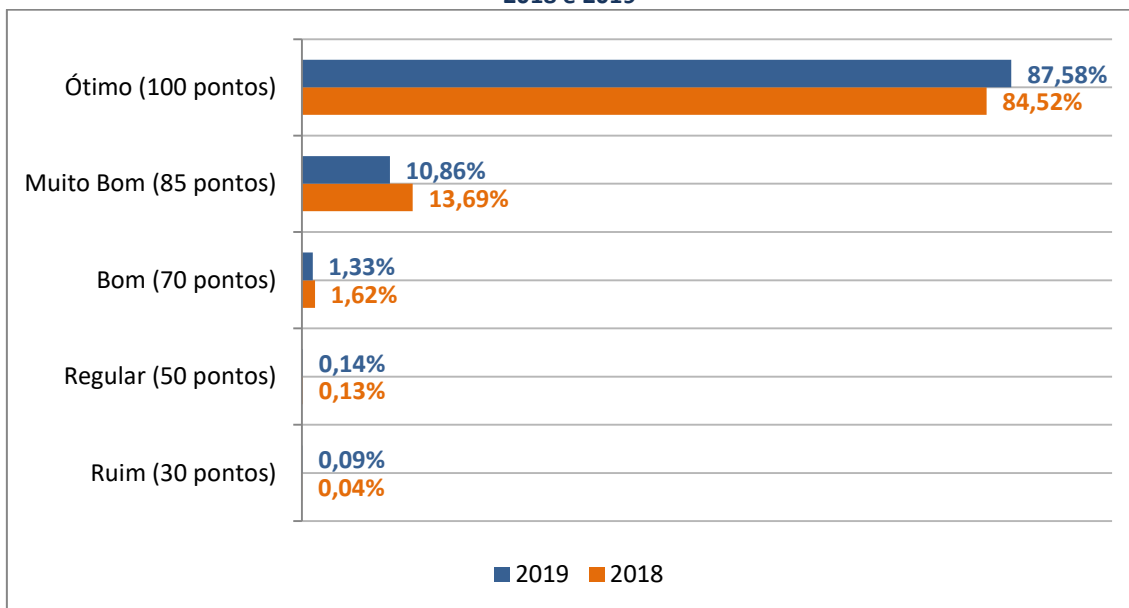


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que, para esta questão, 1.022 equipes (93,68%) alcançaram conceito “Ótimo”, 64 (5,87%) “Muito Bom” e 03 (0,27%) “Bom”. Apenas 01 equipe (0,09%) foi avaliada como “Regular” e 01 (0,09%) como “Ruim”. Assim, entre as equipes avaliadas, 99,82% foram consideradas com satisfatória assimilação das prerrogativas funcionais (acima de 70 pontos), 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 2018 e 2019:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” não apresenta diferenças muito marcantes em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2018 e 2019, observando-se leve variação positiva no conceito “Ótimo”.

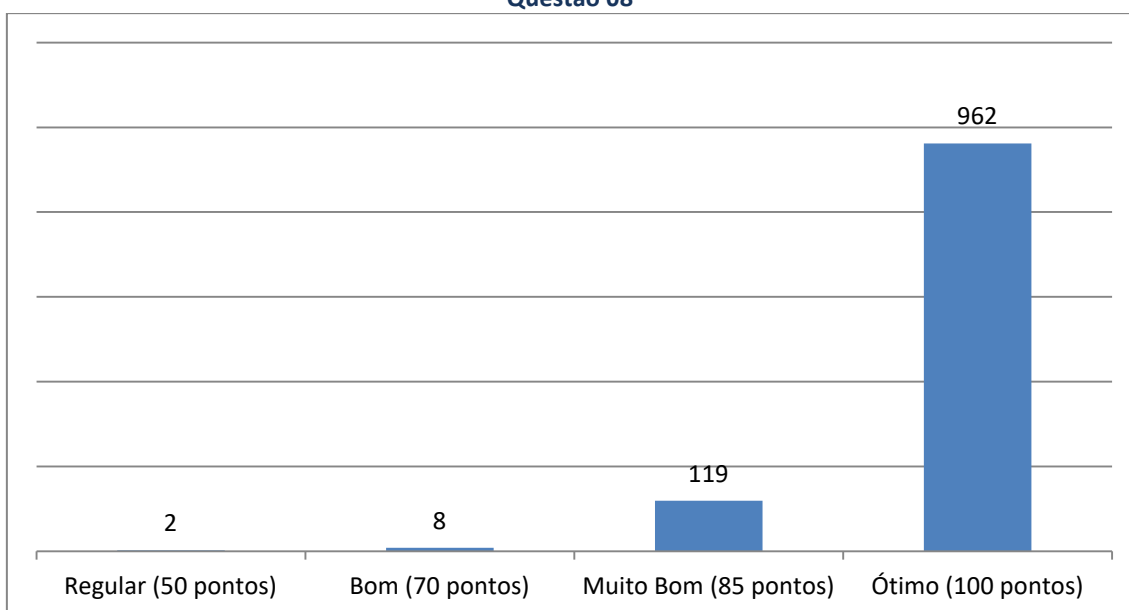
3.5.5 Visão sistêmica

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:

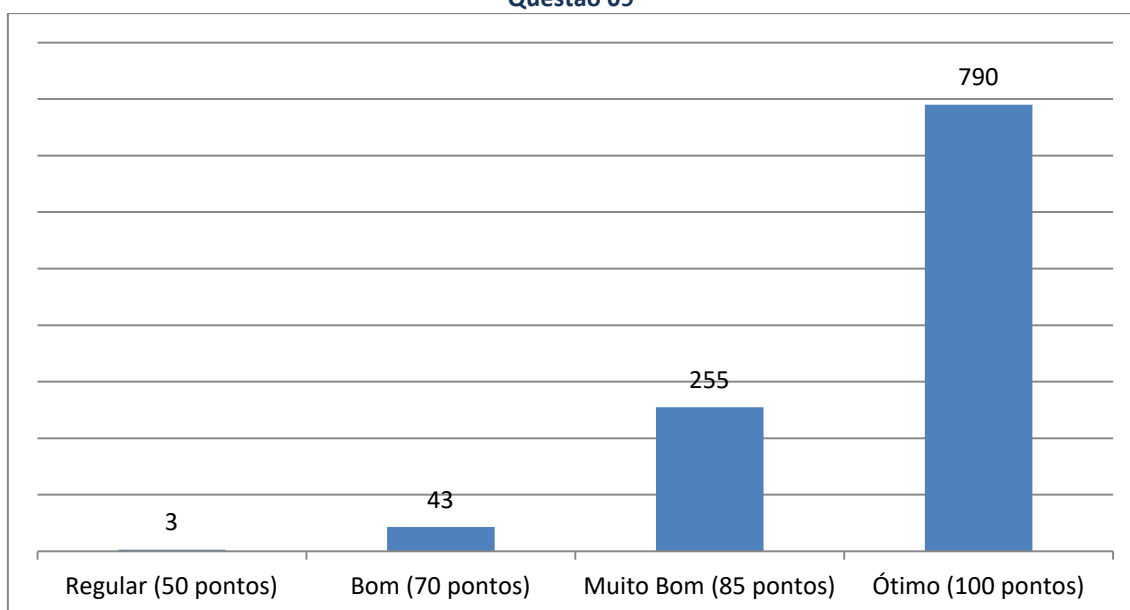
Gráfico 135 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 08



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra que 962 equipes (88,18%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 119 (10,91%) como “Muito Bom”, 08 (0,73%) 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 2019, 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

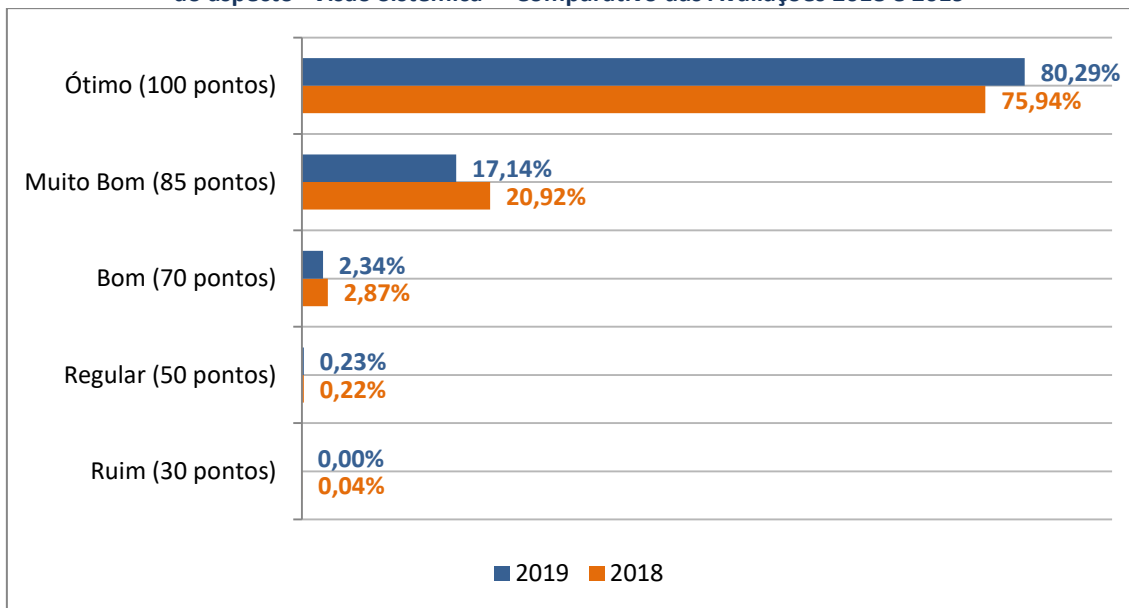


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 a aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão. Observa-se que a maioria das equipes (99,73%) obteve desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos. Nota-se, no gráfico, que 790 (72,41%) tiveram desempenho avaliado com conceito “Ótimo”, 255 (23,37%) alcançaram “Muito Bom” e 43 (3,94%) obtiveram “Bom”. Já 03 (0,27%) tiveram desempenho considerado “Regular” e nenhuma equipe foi avaliada com conceito “Ruim”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Visão Sistêmica” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2018 e 2019:

Gráfico 137 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2018 e 2019. Apesar de uma pequena variação positiva no aspecto “Ótimo”, a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas.

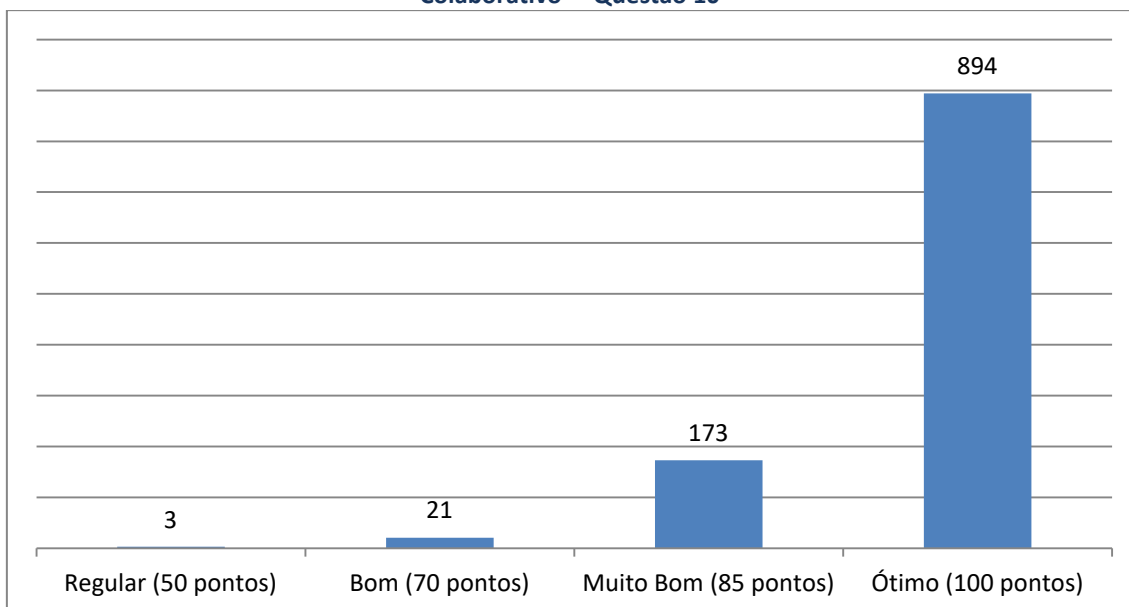
3.5.6 Trabalho colaborativo

As questões 10 e 11 dos formulários de avaliação de equipe visaram avaliar o aspecto “Trabalho em Equipe”, de acordo com a 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:

Gráfico 138 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Trabalho Colaborativo" - Questão 10

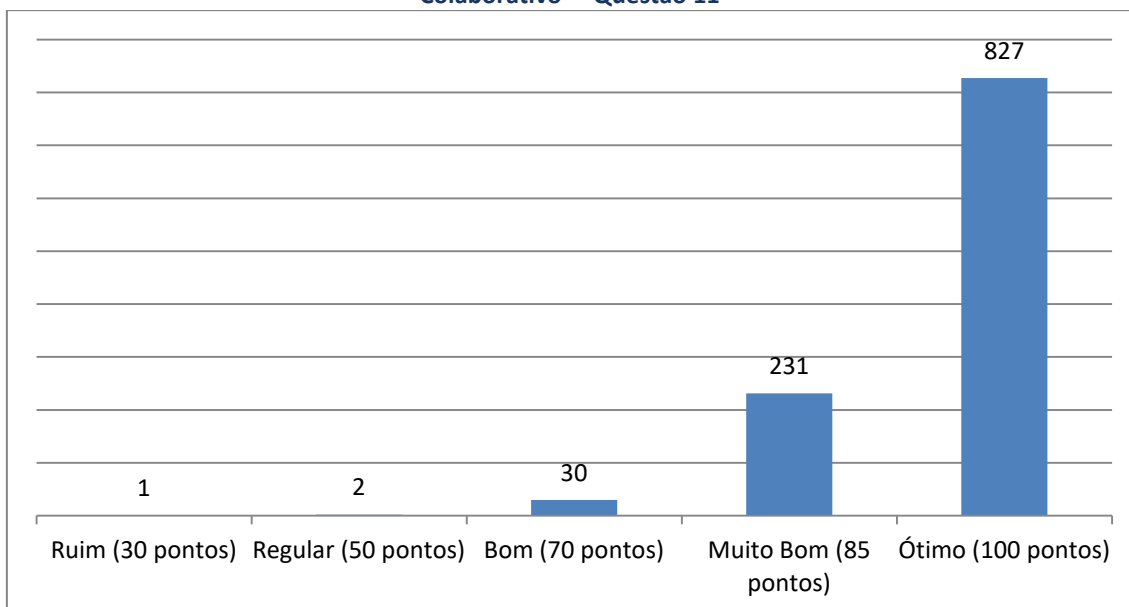


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

É possível verificar, no gráfico acima, que em relação à questão 10 há, também, um predomínio de respostas indicando desempenho acima de 70 pontos (99,73%). Em relação a esta questão, então, encontrou-se que 894 equipes (81,94%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 173 (15,86%) como “Muito Bom”, 21 (1,92%) obtiveram conceito “Bom” e 03 (0,27%) obtiveram conceito “Regular”. Destarte, as equipes avaliadas indicaram que, ao longo de 2019, 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:

Gráfico 139 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Trabalho Colaborativo" - Questão 11

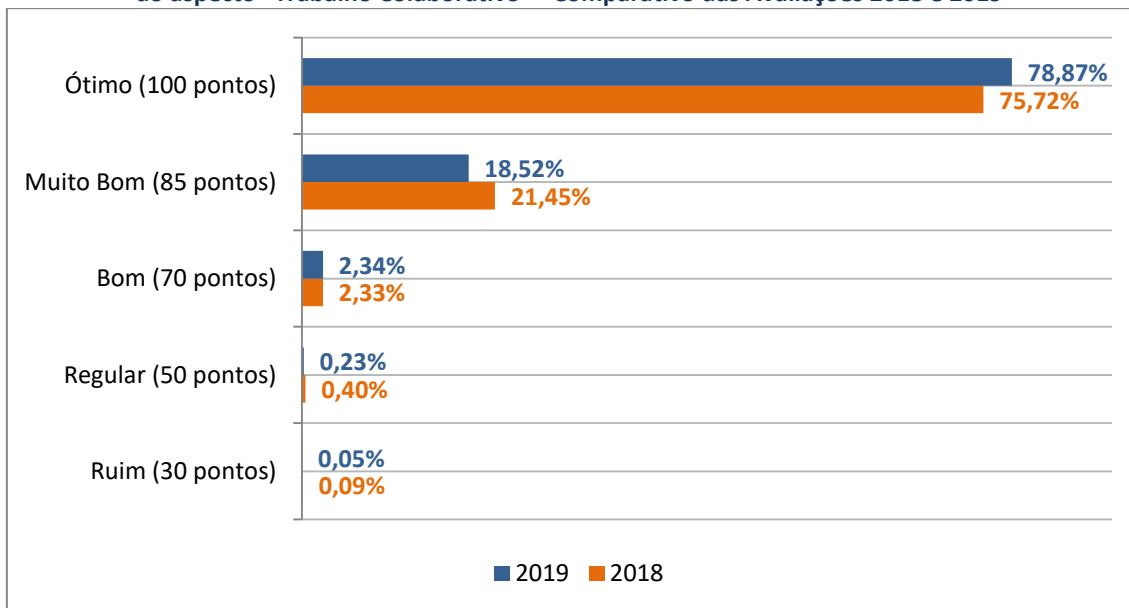


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que 827 equipes (75,80%) tiveram o seu desempenho assinalado nesta questão como “Ótimo”, 231 (21,17%) como “Muito Bom” e 30 (2,75%) como “Bom”. Apenas 02 (0,18%) tiveram desempenho avaliado com conceito “Regular” e 01 (0,09%) teve desempenho considerado “Ruim” para esta questão. Assim, 99,73% das equipes avaliaram seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a maioria das equipes, em 2019, 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 2018 e 2019:

Gráfico 140 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Trabalho Colaborativo" - Comparativo das Avaliações 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Trabalho Colaborativo” nas avaliações das equipes, dos anos 2018 e 2019. É possível perceber que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

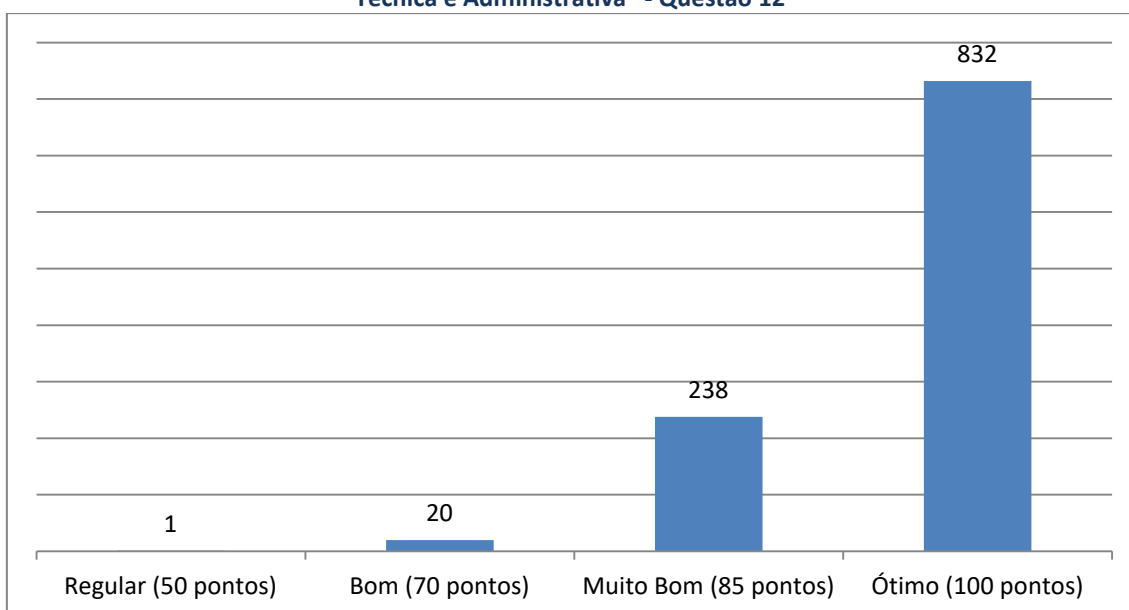
3.5.7 Competência técnica e administrativa

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:

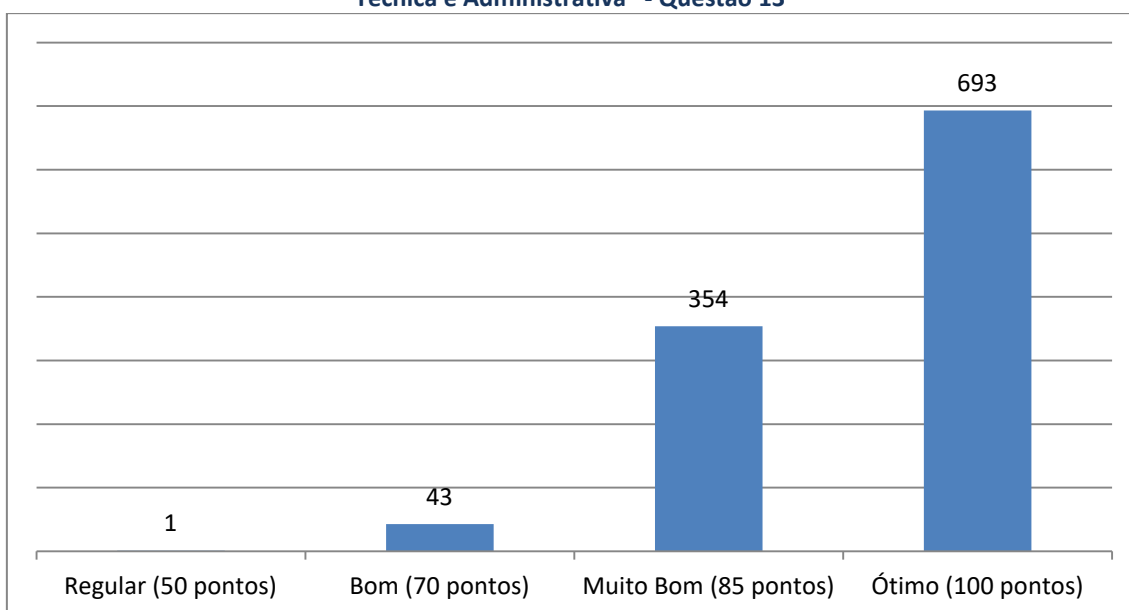
Gráfico 141 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se que 832 equipes (76,26%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 238 (21,81%) como “Muito Bom”, 20 (1,83%) 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 maioria das equipes avaliadas (99,91%) apresentou, através de seus membros, conhecimento teórico e prático satisfatório no ano de 2019, 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

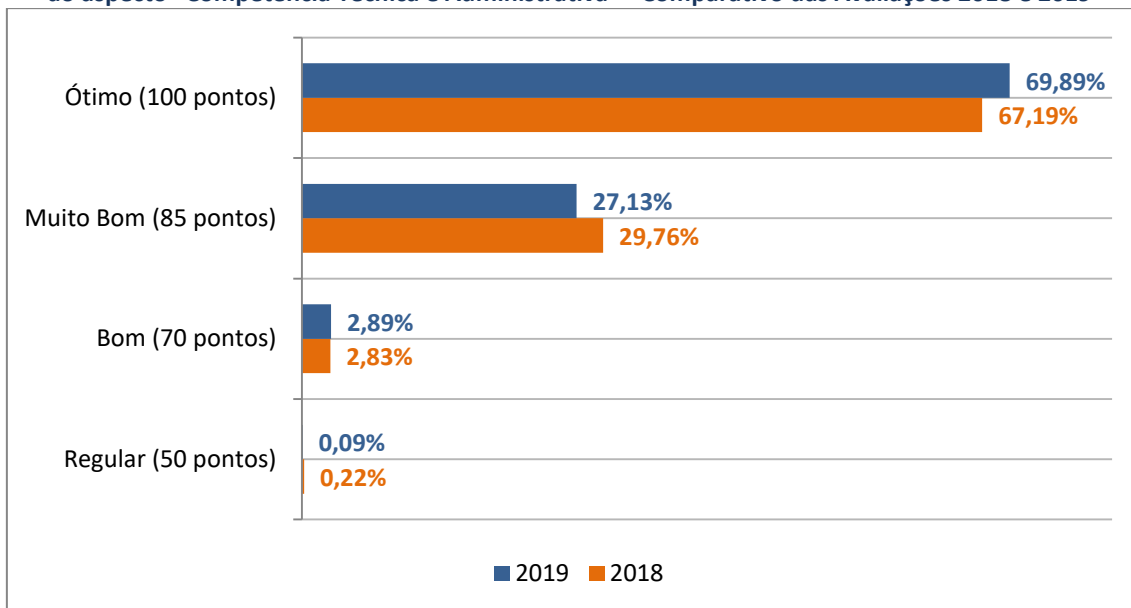


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se que 693 equipes (63,52%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 354 (32,45%) como “Muito Bom”, 43 (3,94%) como “Bom” e 01 (0,09%) como “Regular”. Nenhuma recebeu conceito “Ruim”. A maioria das equipes respondentes (99,91%) considerou desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2018 e 2019 sobre o aspecto “Competência Técnica e Administrativa”:

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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2018 e 2019. Observa-se que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

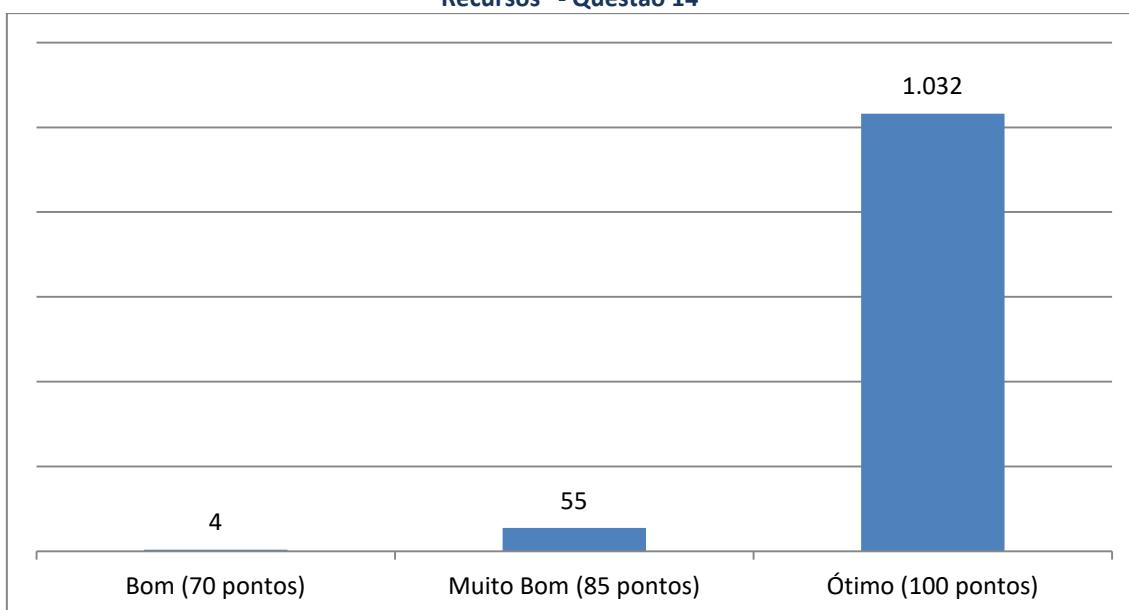
3.5.8 Otimização de recursos

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, buscando eficiência na utilização de recursos públicos”.

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

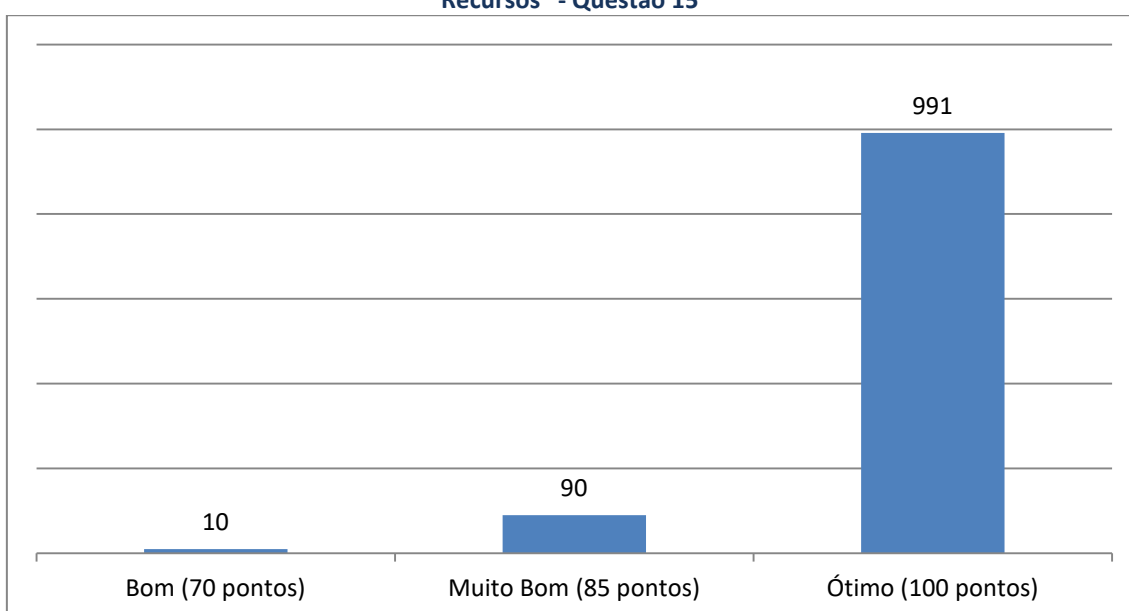
Gráfico 144 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 14



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se, acima, que 1.032 equipes (94,59%) tiveram seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 55 (5,04%) como “Muito Bom” e 04 (0,37%) 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

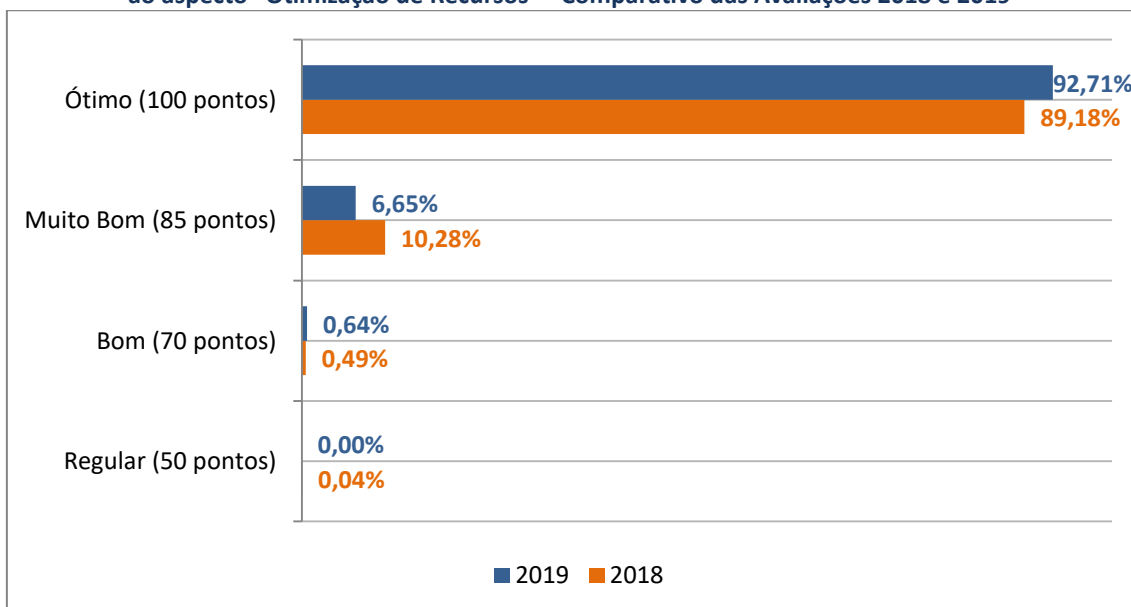


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se que, para esta última questão, 991 equipas (90,83%) obtiveram conceito “Ótimo”, 90 (8,25%) receberam “Muito Bom” e 10 (0,92%) tiveram desempenho avaliado como “Bom”. Nenhuma equipa se avaliou como “Regular” e “Ruim”. Este resultado demonstra que os avaliados adotaram, ao longo de 2019, procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2018 e 2019 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 2018 e 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2018 e 2019. Nota-se que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

3.5.9 Resultados obtidos na avaliação das equipas: comparativo entre aspectos abordados

Foi apresentada, nos tópicos acima, a distribuição das respostas dadas pelas equipas de trabalho no processo de Avaliação de Desempenho referente ao ano de

2019, 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 1.091 equipes avaliadas, separada pelos aspectos abordados:

Tabela 9 - Distribuição por Aspectos das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação de Equipe - Avaliação de Desempenho 2019

Aspecto Avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	Total
Orientação para Resultados	0	3	5	146	937	1.091
Adaptação e Melhoria Contínua	2	0	48	373	1.759	2.182
Relacionamento Interpessoal	0	9	58	345	1.770	2.182
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público	2	3	29	237	1.911	2.182
Visão Sistêmica	0	5	51	374	1.752	2.182
Trabalho Colaborativo	1	5	51	404	1.721	2.182
Competência Técnica e Administrativa	0	2	63	592	1.525	2.182
Otimização de Recursos	0	0	14	145	2.023	2.182
Total	5	27	319	2.616	13.398	16.365

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se, pela tabela acima, que as respostas prevalentes 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 2019, corresponde a 16.365. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 13.398 respostas, ou seja, 81,87% das respostas dadas pelas equipes indicaram desempenho “Ótimo”. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 2.616 respostas. Assim, 15,99% das respostas dadas sinalizam desempenho “Muito Bom” das equipes. Em 319 questões (1,95%), as equipes receberam conceito “Bom”. Já em 27 (0,16%) 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 0,20% do total.

Os aspectos que obtiveram mais respostas assinalando desempenho “Ótimo” foram “Otimização de Recursos” e “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” com 92,71% e 87,58%, respectivamente. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Competência Técnica e Administrativa” e “Trabalho em Equipe” com 69,89% e 78,87%, respectivamente.

Já entre aqueles que somaram maior porcentagem de desempenho “Ruim” e “Regular” estão os aspectos “Relacionamento Interpessoal” com 0,41% e “Orientação para Resultados” e “Trabalho em Equipe” empatados com 0,27% cada, de respostas com conceitos “Ruim” e “Regular”. A tabela abaixo apresenta a porcentagem obtida na distribuição das respostas em todos os aspectos avaliados:

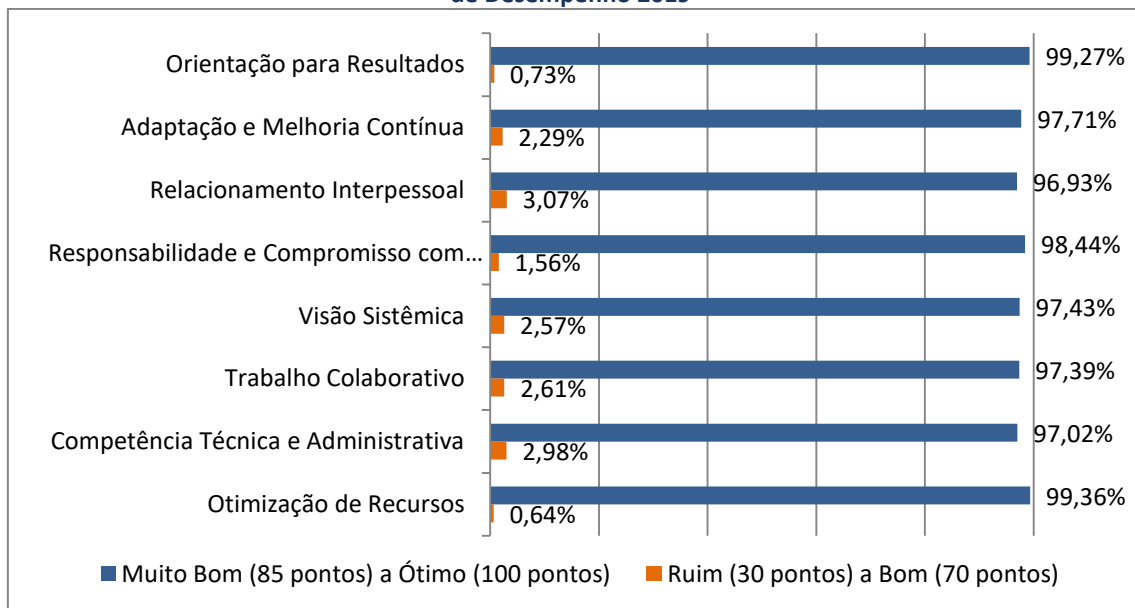
Tabela 10 - Distribuição Percentual das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação de Equipe, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2019

Aspecto Avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
Orientação para Resultados	0,00%	0,27%	0,46%	13,38%	85,88%
Adaptação e Melhoria Contínua	0,09%	0,00%	2,20%	17,09%	80,61%
Relacionamento Interpessoal	0,00%	0,41%	2,66%	15,81%	81,12%
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público	0,09%	0,14%	1,33%	10,86%	87,58%
Visão Sistêmica	0,00%	0,23%	2,34%	17,14%	80,29%
Trabalho Colaborativo	0,05%	0,23%	2,34%	18,52%	78,87%
Competência Técnica e Administrativa	0,00%	0,09%	2,89%	27,13%	69,89%
Otimização de Recursos	0,00%	0,00%	0,64%	6,65%	92,71%

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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”:

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 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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”, “Trabalho Colaborativo” e “Visão Sistêmica”, apesar da grande maioria das respostas estarem acima dos 85 pontos e os resultados compreendidos entre 30 e 70 pontos serem pouco expressivos, 2,98%, 2,61% e 2,57% 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 (2011) 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, 2011, 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. 2- Discordo parcialmente;
3. 3- Não concordo nem discordo;
4. 4- Concordo parcialmente;
5. 5- Concordo totalmente.

4.1 Resultados encontrados

Conforme já demarcado na análise dos formulários de Autoavaliação dos servidores, foram 3.770 servidores respondentes e, dos formulários de Autoavaliação das chefias, foram 792 respondentes. Dessa forma, a análise que se segue corresponde a um total de 4.562 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.

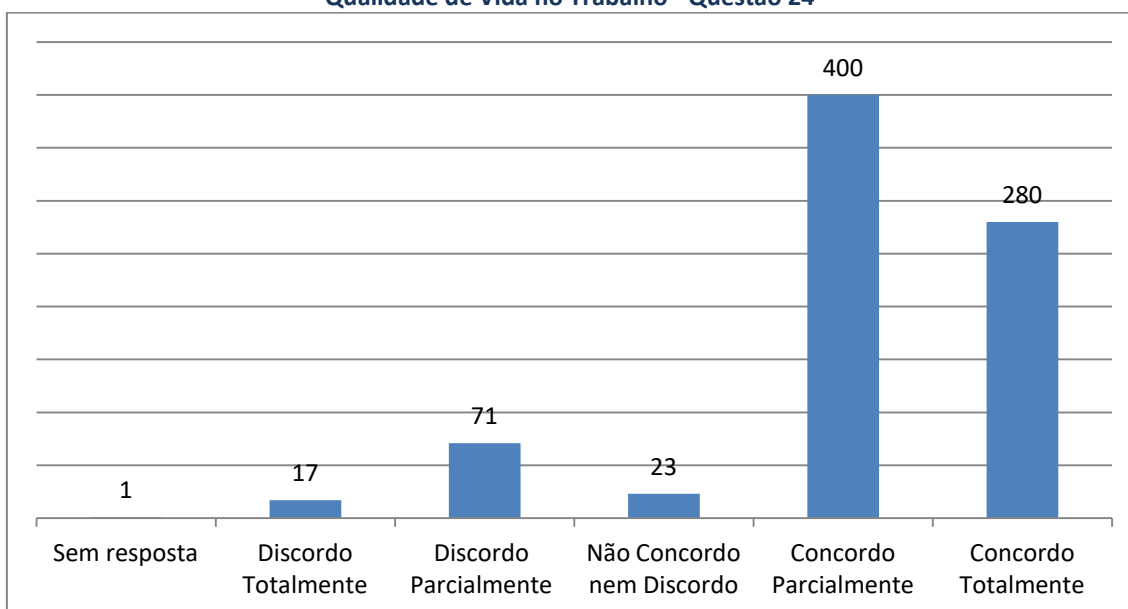
4.1.1 Resultados encontrados para Afirmativa 01 de QVT

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:

Gráfico 148 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias- Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 24

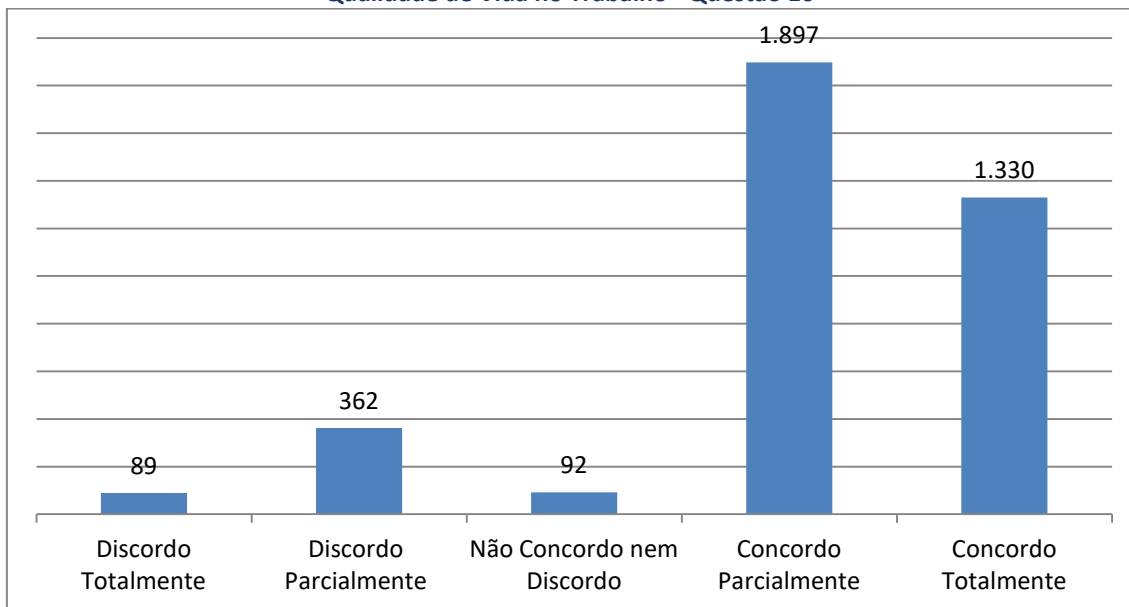


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se, no gráfico acima, que 280 chefias (35,35%) concordaram totalmente com a primeira afirmativa de QVT, 400 (50,51%) concordaram parcialmente com a afirmação, 23 (2,90%) tiveram posicionamento neutro, 71 (8,96%) discordaram parcialmente e 17 (2,15%) discordaram totalmente. Tem-se ainda que 01 formulário (0,13%) não apresentou resposta. Dessa forma, 85,86% das chefias respondentes concordam, 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:

Gráfico 149 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 16

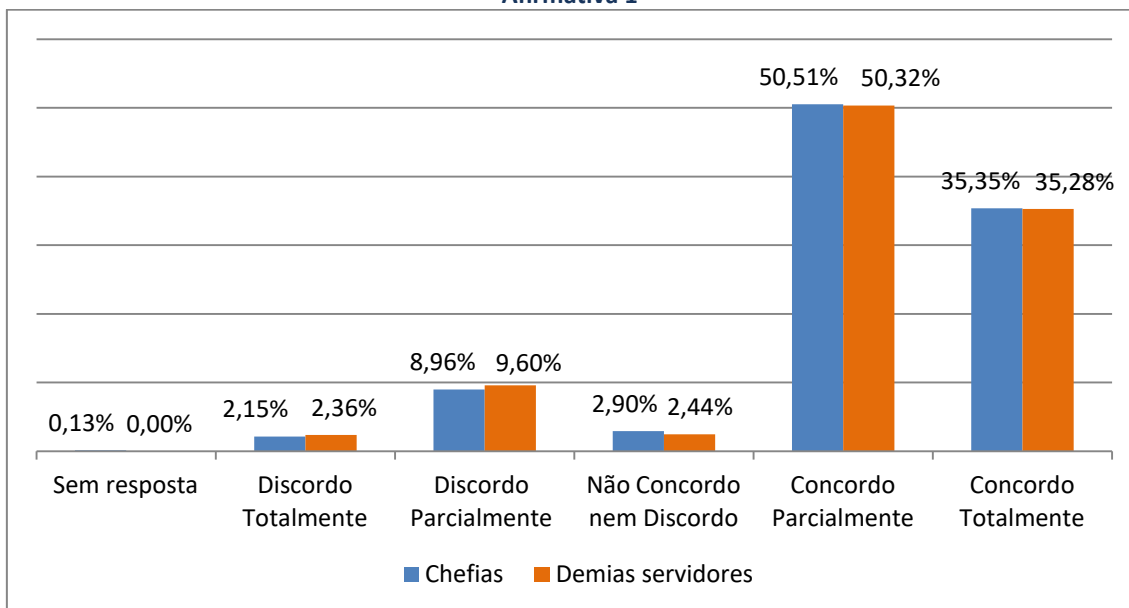


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Pelo gráfico acima observa-se que 1.330 servidores (35,28%) concordaram totalmente com a afirmação, 1.897 (50,32%) concordaram parcialmente, 92 (2,44%) apresentaram resposta neutra, 362 (9,60%) discordaram parcialmente e 89 (2,36%) discordaram parcialmente.

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

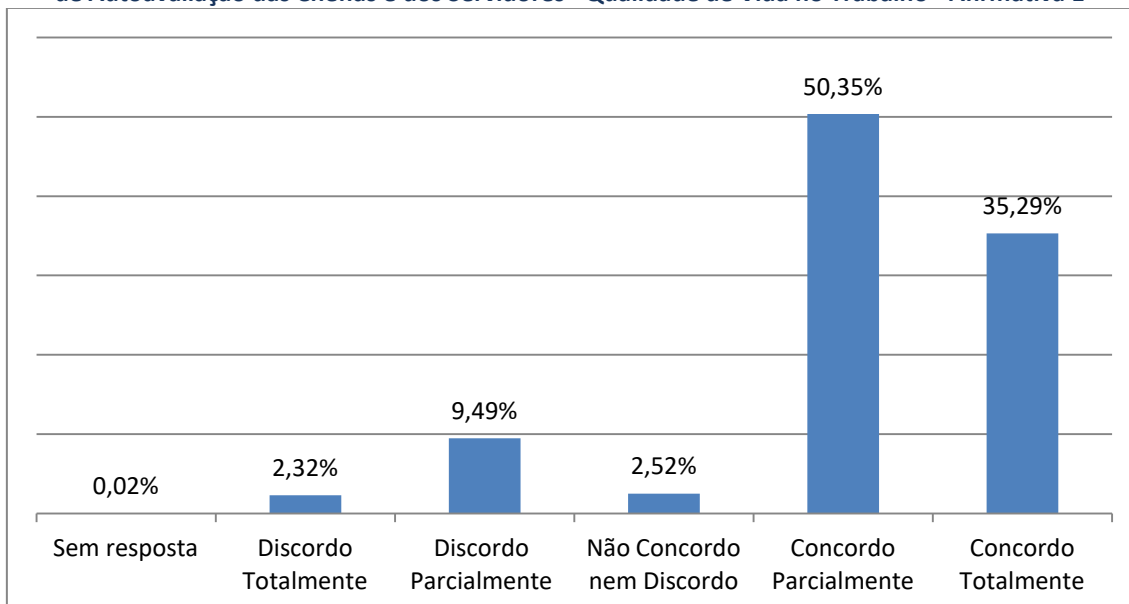
Gráfico 150 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 1



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Verifica-se, no gráfico acima, uma distribuição aproximada das respostas, por nível de concordância.

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



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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

respondentes (85,64%) concorda parcial ou totalmente com a primeira afirmativa de qualidade de vida apresentada.

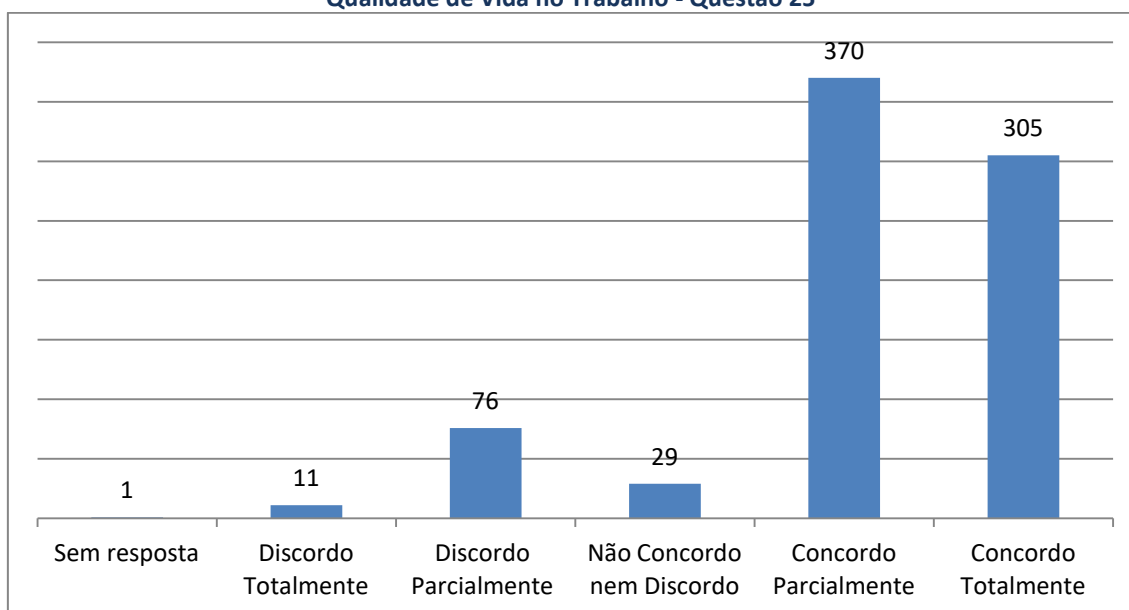
4.1.2 Resultados encontrados para Afirmativa 02 de QVT

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:

Gráfico 152 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 25



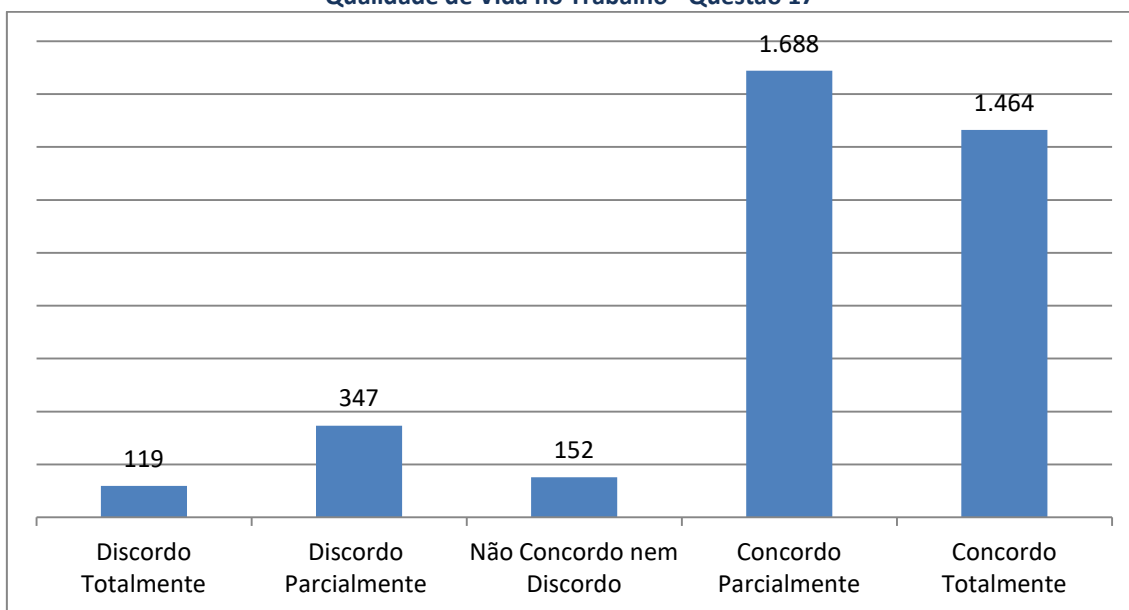
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se, no gráfico acima, que 305 chefias (38,51%) concordaram totalmente, 370 (46,72%) concordaram parcialmente com a afirmação, 29 (3,66%) tiveram posicionamento neutro, 76 (9,60%) discordaram parcialmente e 11 (1,39%) discordaram totalmente. Tem-se ainda que 01 formulário (0,13%) não apresentou resposta. Dessa forma, 85,23% das chefias respondentes concordam, 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:

Gráfico 153 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 17

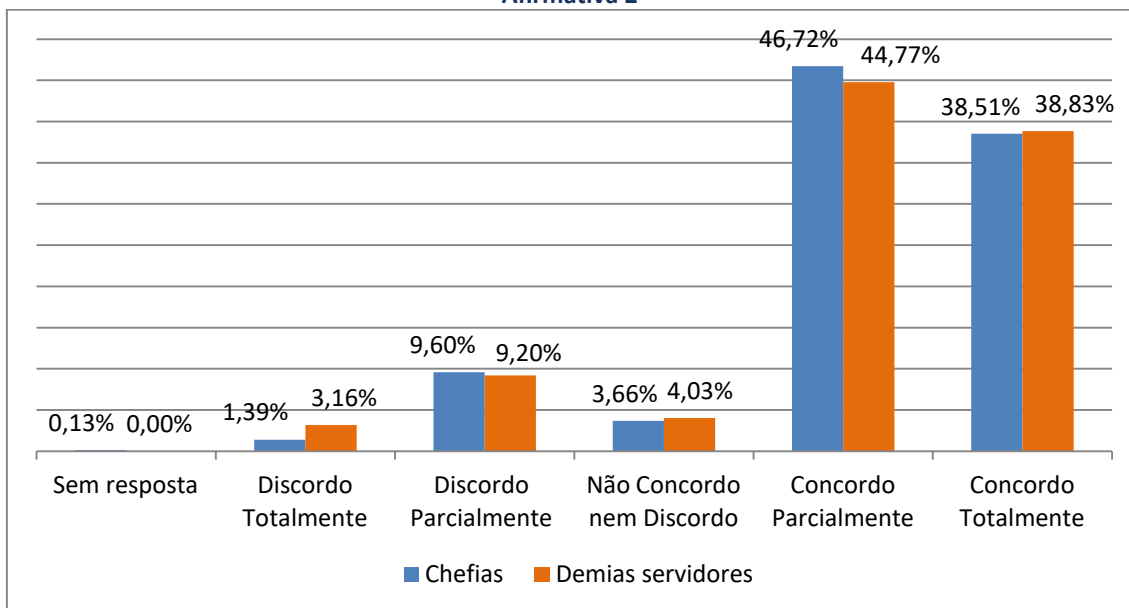


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Pelo gráfico acima observa-se que 1.464 servidores (38,83%) concordaram totalmente com a afirmação, 1.688 (44,77%) concordaram parcialmente, 152 (4,03%) apresentaram resposta neutra, 347 (9,20%) discordaram parcialmente e 119 (3,16%).

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

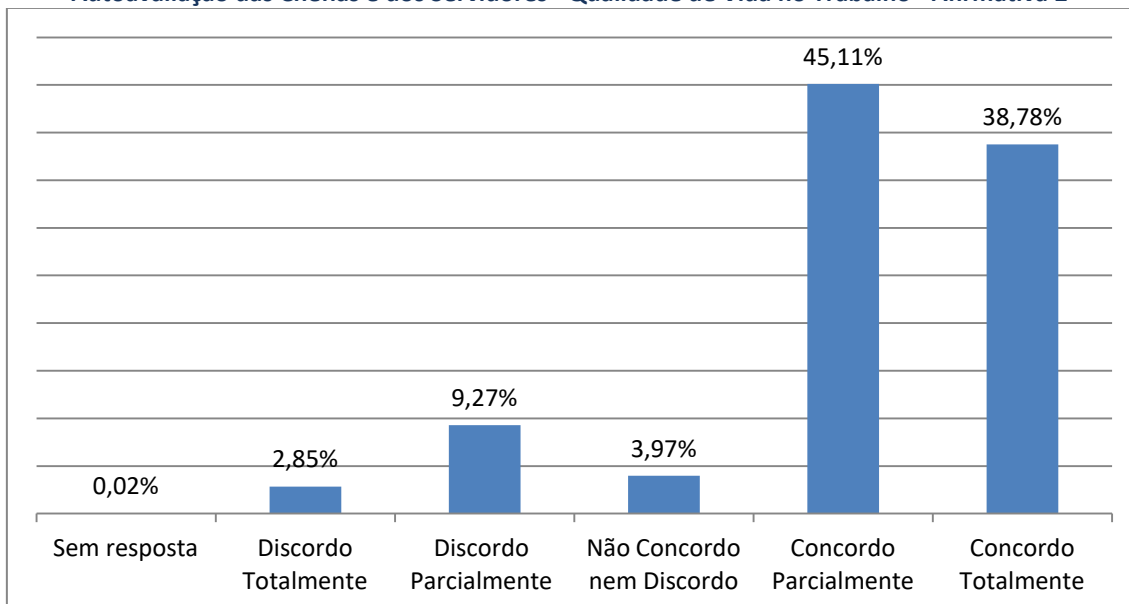
Gráfico 154 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 2



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Verifica-se, no gráfico acima, uma distribuição aproximada das respostas, por nível de concordância.

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



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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

maioria dos respondentes (83,89%) concorda parcial ou totalmente com a segunda afirmativa apresentada sobre qualidade de vida.

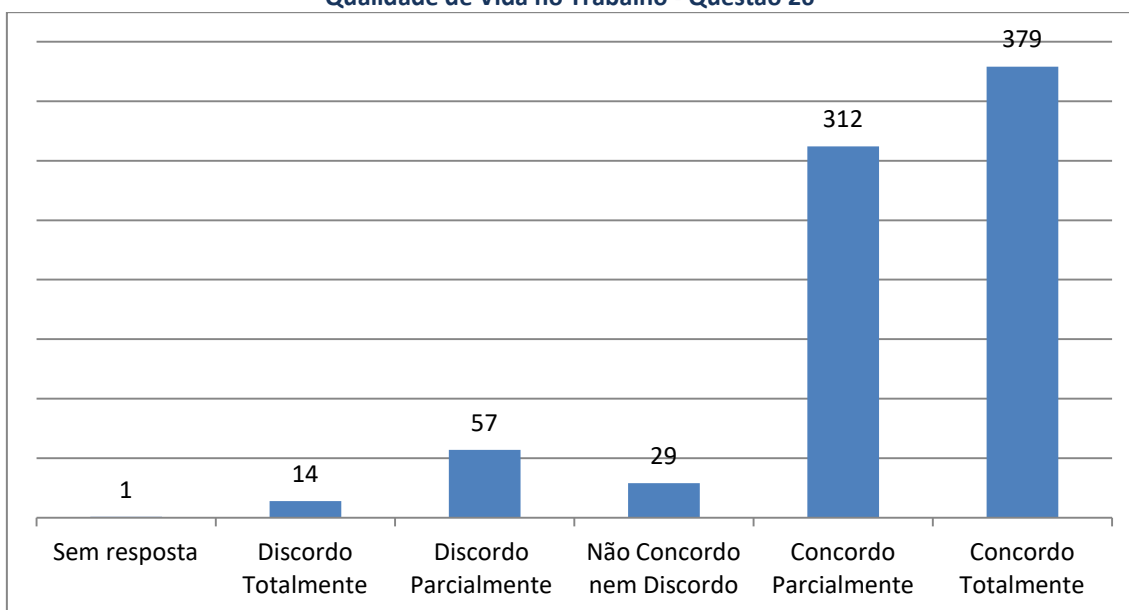
4.1.3 Resultados encontrados para Afirmativa 03 de QVT

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:

Gráfico 156 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 26



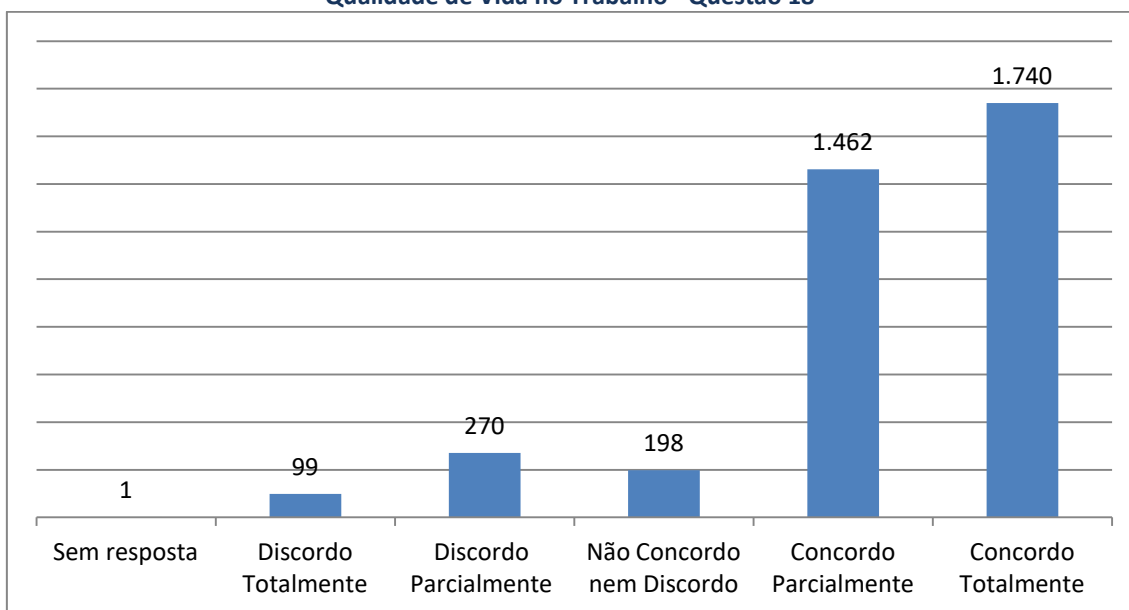
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se, no gráfico acima, que 379 chefias (47,85%) concordaram totalmente com a terceira afirmativa de QVT, 312 (39,39%) concordaram parcialmente com a afirmação, 29 (3,66%) tiveram posicionamento neutro, 57 (7,20%) discordaram parcialmente e 14 (1,77%) discordaram totalmente. Tem-se ainda que 01 formulário (0,13%) não apresentou resposta. Dessa forma, 87,25% das chefias respondentes

concordam, 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

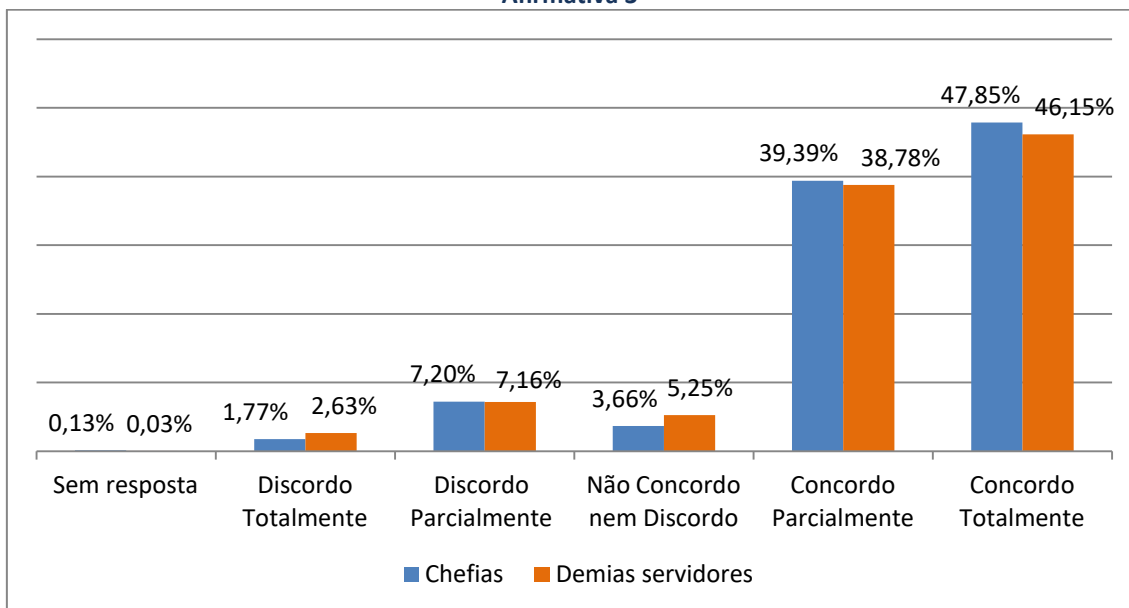


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Pelo gráfico acima observa-se que 1.740 servidores (46,15%) concordaram totalmente com a presente afirmação, 1.462 (38,78%) concordaram parcialmente, 198 (5,25%) nem concordaram e nem discordaram, 270 (7,16%) discordaram parcialmente e 99 (2,63%) discordaram parcialmente. Tem-se ainda que 01 formulário (0,03%) não apresentou resposta. Destarte, 84,93% 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:

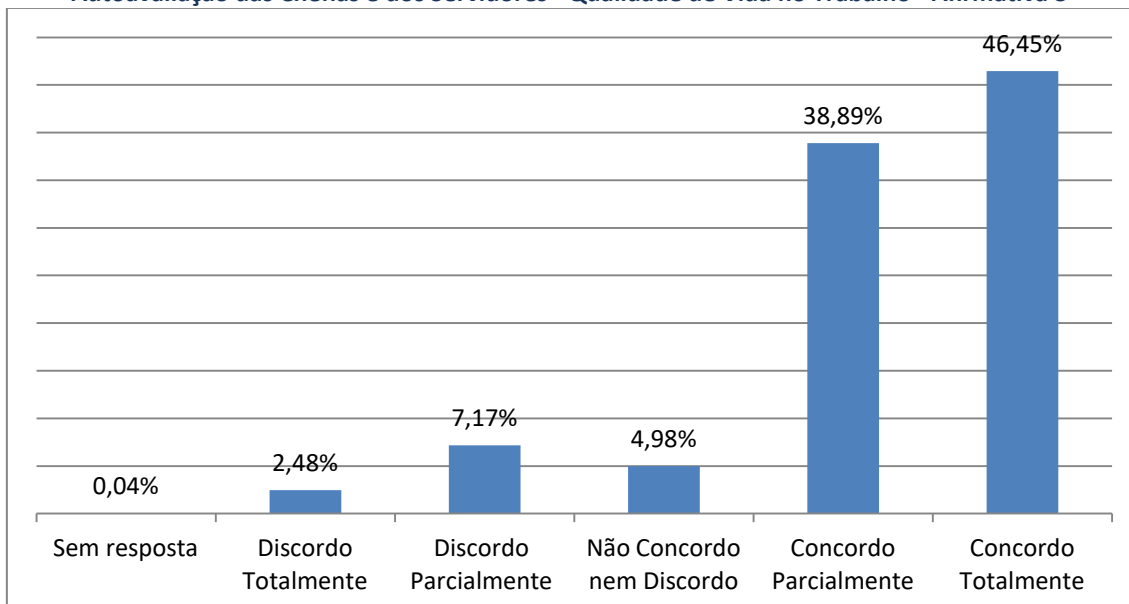
Gráfico 158 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 3



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Verifica-se, no gráfico acima, uma distribuição aproximada das respostas, por nível de concordância.

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



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 maioria dos respondentes (85,34%) concorda parcial ou totalmente com a terceira afirmativa apresentada sobre qualidade de vida.

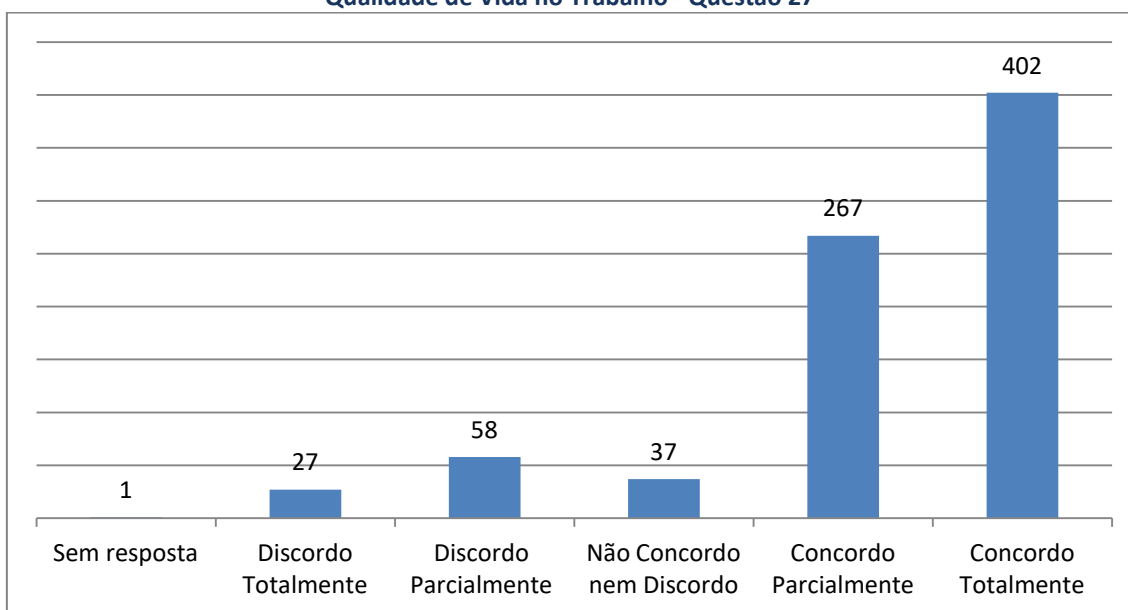
4.1.4 Resultados encontrados para Afirmativa 04 de QVT

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

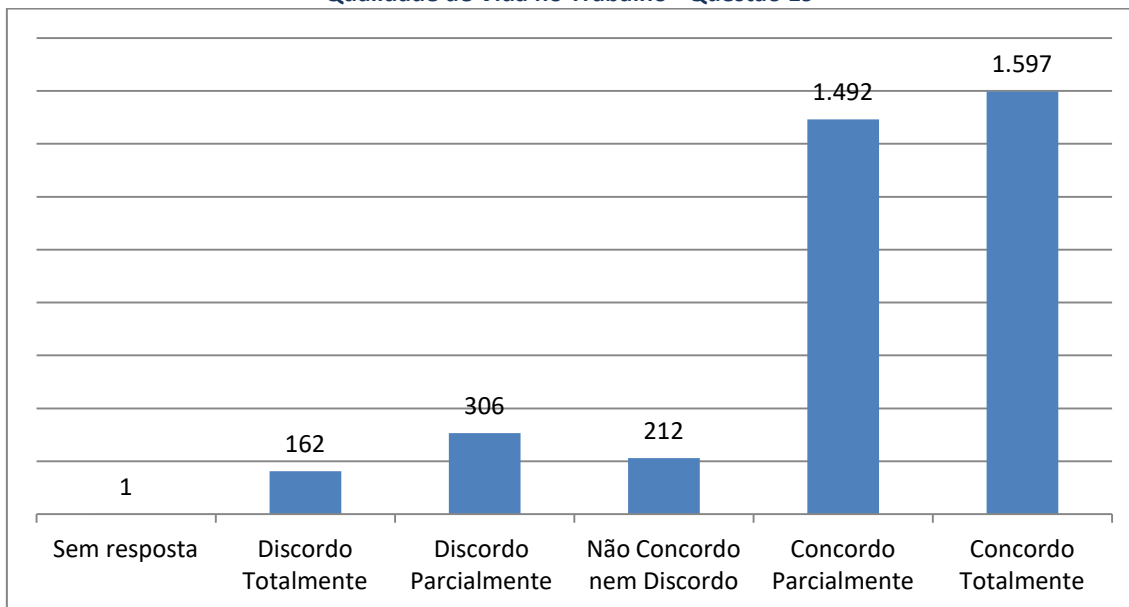


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se, no gráfico acima, que 402 chefias (50,76%) concordaram totalmente com a terceira afirmativa de QVT, 267 (33,71%) concordaram parcialmente, 37 (4,67%) tiveram posicionamento neutro, 58 (7,32%) discordaram parcialmente e 27 (3,41%) discordaram totalmente. Tem-se ainda que 01 formulário (0,13%) não apresentou resposta. Dessa forma, 84,47% das chefias respondentes concordam, 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

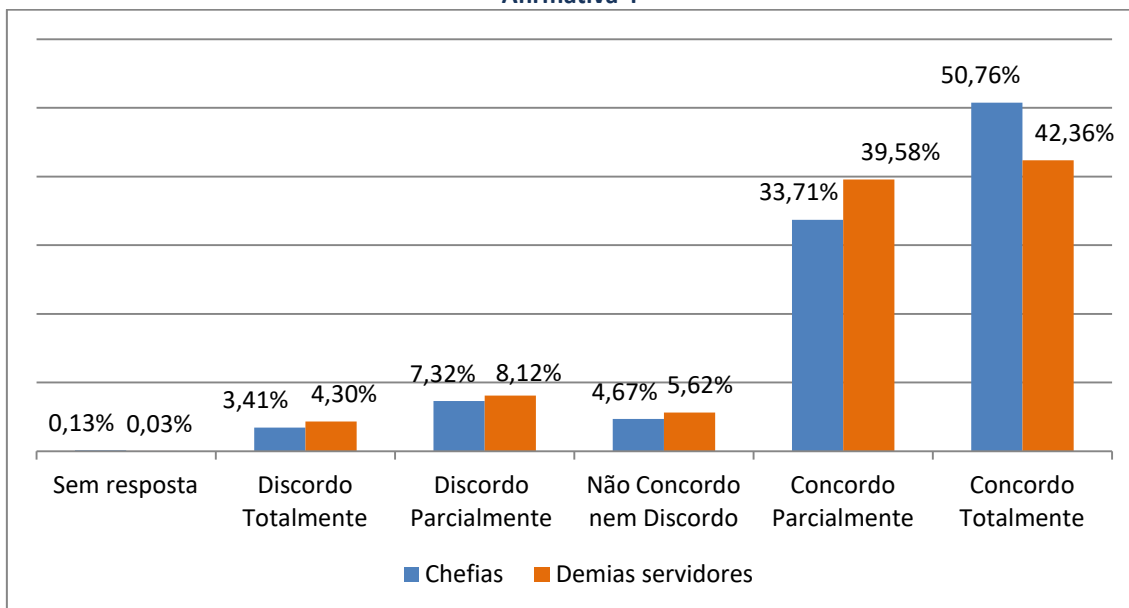


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Pelo gráfico acima observa-se que 1.597 servidores (42,36%) concordaram totalmente com a presente afirmação, 1.492 (39,58%) concordaram parcialmente, 212 (5,62%) apresentaram nem concordaram e nem discordaram, 306 (8,12%) discordaram parcialmente, 162 (4,30%) discordaram parcialmente e 01 formulário (0,03%) não registrou resposta. Destarte, 81,94% 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:

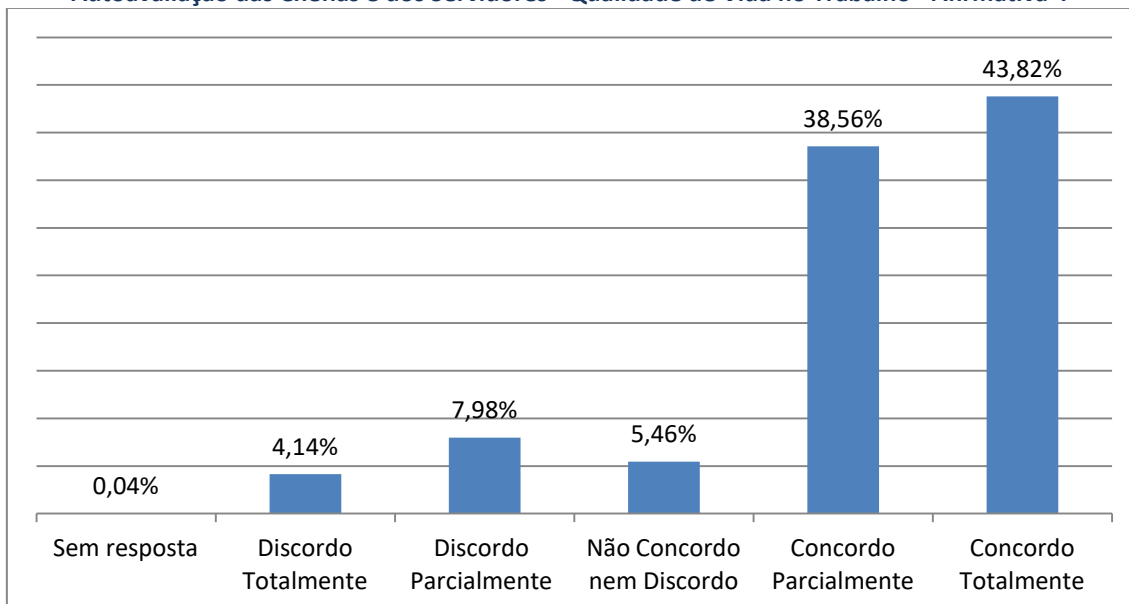
Gráfico 162 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 4



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Verifica-se, no gráfico acima, uma distribuição aproximada das respostas, por nível de concordância.

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



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 maioria dos respondentes (82,38%) concorda parcial ou totalmente com a terceira afirmativa apresentada sobre qualidade de vida.

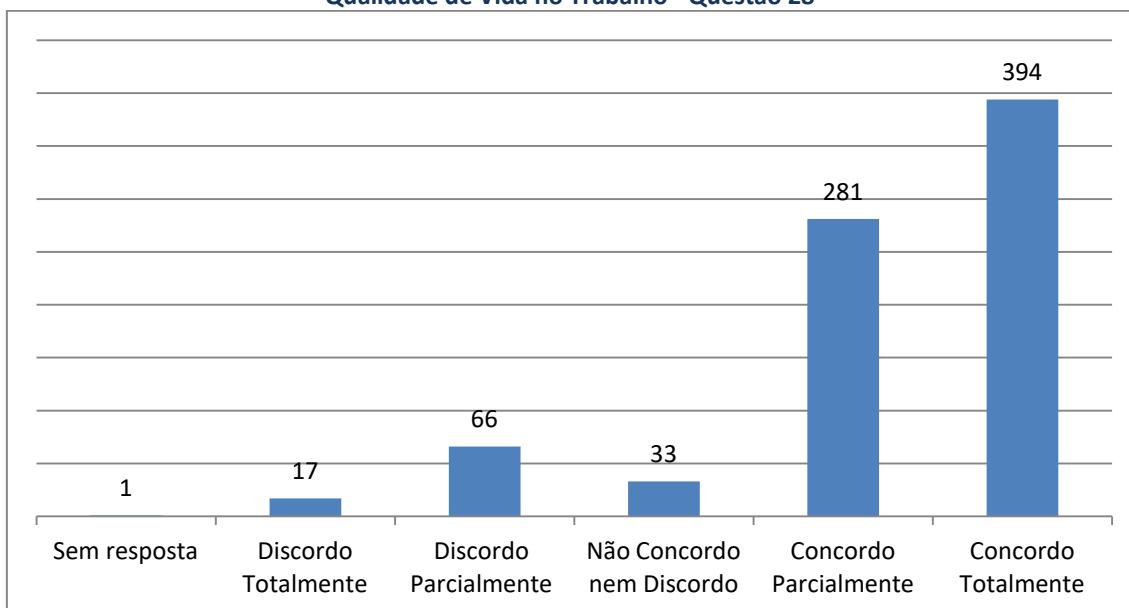
4.1.5 Resultados encontrados para Afirmativa 05 de QVT

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:

Gráfico 164 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 28



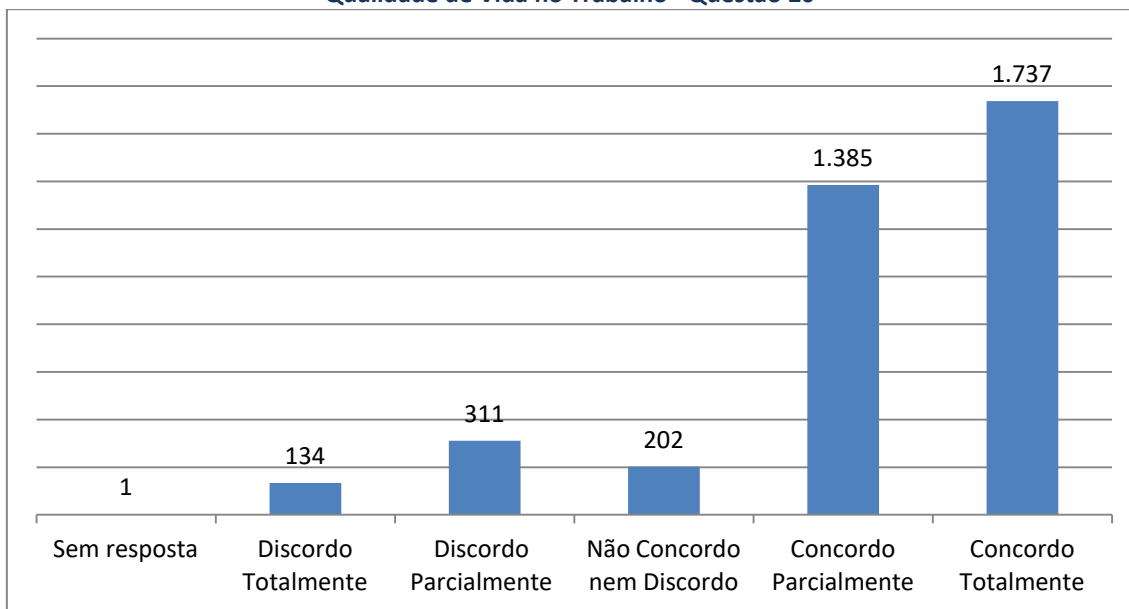
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Nota-se, no gráfico acima, que 394 chefias (49,75%) concordaram totalmente com a quinta afirmativa de QVT, 281 (35,48%) concordaram parcialmente, 33 (4,17%) tiveram posicionamento neutro, também 66 (8,33%) discordaram parcialmente e 17 (2,15%) discordaram totalmente. Tem-se ainda que 01 formulário (0,13%) não apresentou resposta. Dessa forma, 85,23% 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:

Gráfico 165 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 20

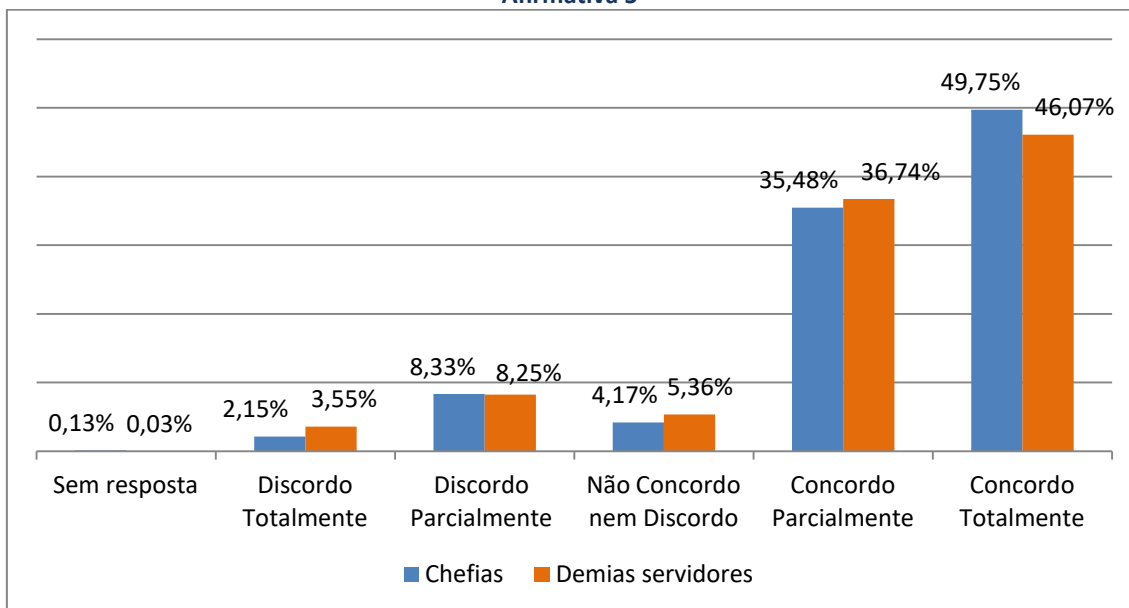


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Pelo gráfico acima observa-se que 1.737 servidores (46,07%) concordaram totalmente com a presente afirmação, 1.385 (36,74%) concordaram parcialmente, 202 (5,36%) nem concordaram e nem discordaram, 311 (8,25%) discordaram parcialmente, 134 (3,55%) discordaram parcialmente e 01 formulário (0,03%) não registrou resposta. Destarte, 82,81% 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:

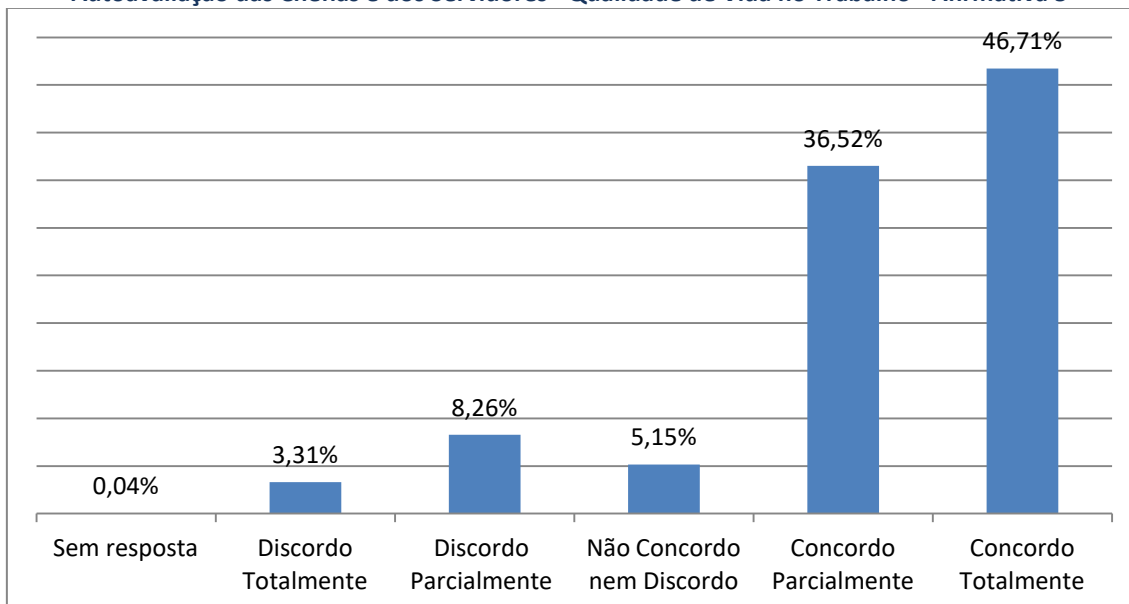
Gráfico 166 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 5



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Verifica-se, no gráfico acima, uma distribuição aproximada das respostas, por nível de concordância.

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 programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 (83,23%) 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 21 – Média das notas obtidas pelos respondentes e média geral por Unidade/Órgão – Qualidade de Vida no Trabalho - Avaliação de Desempenho 2019

UNIDADE/ÓRGÃO	Afirmativas										Total	
	1		2		3		4		5		N de respostas	Média
	N de respostas	Média	N de respostas	Média	N de respostas	Média	N de respostas	Média	N de respostas	Média		
AUDITORIA GERAL	9	3,75	9	3,75	9	4,33	9	4,67	9	4,33	45	4,17
BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA	48	3,83	48	3,43	48	3,43	48	3,43	48	3,50	240	3,52
CENTRO DE APOIO A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	22	3,83	22	3,00	22	3,43	22	3,43	22	3,14	110	3,37
CENTRO DE COMPUTAÇÃO	68	3,83	68	3,71	68	3,67	68	3,25	68	3,43	340	3,58
CENTRO DE MICROSCOPIA	16	4,00	16	4,00	16	4,00	16	3,13	16	3,25	80	3,68
CENTRO ESPORTIVO UNIVERSITÁRIO	22	2,80	22	2,80	22	3,17	22	2,83	22	3,20	110	2,96
CENTRO PEDAGÓGICO	46	3,55	46	3,67	46	3,75	46	4,00	46	3,75	230	3,74
COLÉGIO TÉCNICO	56	3,27	56	3,36	56	3,46	56	3,31	56	3,50	280	3,38
COMISSÃO DE TRANSFERÊNCIA E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA	10	4,25	10	4,25	10	4,00	10	4,25	10	4,25	50	4,20
COMISSÃO PERMANENTE DO PESSOAL DOCENTE	7	3,75	7	4,33	7	4,00	7	3,75	7	4,00	35	3,97
COORDENADORIA DE ASSUNTOS COMUNITÁRIOS	45	3,43	45	3,57	45	3,43	45	3,25	45	3,57	225	3,45
COORDENADORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL	50	2,88	50	2,88	50	2,88	50	3,33	50	3,33	250	3,06
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	74	3,50	74	3,25	74	3,25	74	3,00	74	3,11	370	3,22
DEPARTAMENTO DE APOIO ADMINISTRATIVO	14	4,50	14	3,75	14	4,00	14	4,50	14	3,80	70	4,11
DEPARTAMENTO DE ATENÇÃO SAÚDE TRABALHADOR	85	3,43	85	3,43	85	3,43	85	3,29	85	3,43	425	3,40
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE	18	4,50	18	3,67	18	3,57	18	4,00	18	4,50	90	4,05
DEPARTAMENTO DE DESENV. DE RECURSOS HUMANOS	45	3,40	45	3,38	45	4,00	45	3,22	45	3,25	225	3,45

DEPARTAMENTO DE GESTÃO AMBIENTAL	17	3,40	17	3,57	17	3,67	17	3,83	17	3,83	85	3,66
DEPARTAMENTO DE LOGÍSTICA SUPRIMENTO SERVIÇO OPER	81	3,88	81	4,14	81	3,67	81	3,18	81	3,63	405	3,70
DEPARTAMENTO DE MANUTENÇÃO OPER INFRAESTRUTURA	54	3,29	54	3,57	54	3,57	54	3,00	54	3,43	270	3,37
DEPARTAMENTO DE OBRAS	6	4,00	6	4,33	6	4,25	6	4,25	6	4,25	30	4,22
DEPARTAMENTO DE PLANEJAMENTO E PROJETOS	30	3,75	30	3,80	30	3,33	30	3,33	30	3,33	150	3,51
DEPARTAMENTO DE PLANEJAMENTO ORÇAMENTO E CONTROLE	4	4,33	4	4,33	4	4,33	4	4,33	4	4,33	20	4,33
DEPARTAMENTO DE REGISTRO E CONTROLE ACADÊMICO	34	3,43	34	3,43	34	3,43	34	3,14	34	3,43	170	3,37
DIRETORIA ARQUIVOS INSTITUCIONAIS	7	4,67	7	4,67	7	4,67	7	4,67	7	4,67	35	4,67
DIRETORIA DE AÇÃO CULTURAL	50	3,29	50	3,25	50	3,57	50	3,14	50	3,25	250	3,30
DIRETORIA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL	6	5,00	6	4,75	6	4,75	6	4,75	6	4,75	30	4,80
DIRETORIA DE COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL	1	4,00	1	5,00	1	5,00	1	5,00	1	5,00	5	4,80
DIRETORIA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS	18	4,67	18	3,40	18	4,00	18	3,80	18	3,40	90	3,85
EDITORA UNIVERSITÁRIA	33	4,17	33	4,17	33	3,44	33	3,00	33	3,00	165	3,56
ESCOLA DE ARQUITETURA	54	3,56	54	3,63	54	4,00	54	3,86	54	3,44	270	3,70
ESCOLA DE BELAS ARTES	75	3,25	75	3,78	75	3,55	75	3,45	75	3,45	375	3,50
ESCOLA DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO	49	3,75	49	3,70	49	3,50	49	3,27	49	3,67	245	3,58
ESCOLA DE ED. FÍSICA, FISIOTERAPIA E T OCUPACIONAL	83	3,40	83	3,60	83	3,50	83	3,14	83	3,36	415	3,40
ESCOLA DE ENFERMAGEM	59	3,58	59	3,55	59	3,42	59	3,38	59	3,50	295	3,49
ESCOLA DE ENGENHARIA	176	3,70	176	3,55	176	3,45	176	3,25	176	3,55	880	3,50
ESCOLA DE MUSICA	55	4,00	55	3,75	55	3,60	55	3,67	55	4,00	275	3,80
ESCOLA DE VETERINÁRIA	133	3,20	133	3,45	133	3,60	133	3,07	133	3,15	665	3,30
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS	82	3,70	82	3,36	82	3,55	82	3,36	82	3,45	410	3,49
FACULDADE DE DIREITO	63	3,78	63	3,50	63	3,50	63	3,42	63	3,70	315	3,58
FACULDADE DE EDUCAÇÃO	63	3,67	63	3,89	63	3,70	63	3,56	63	4,14	315	3,79
FACULDADE DE FARMÁCIA	98	3,75	98	3,78	98	4,00	98	3,56	98	3,89	490	3,79
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS	111	3,50	111	3,25	111	3,27	111	3,42	111	3,15	555	3,32
FACULDADE DE LETRAS	51	3,56	51	4,00	51	4,00	51	3,44	51	3,44	255	3,69
FACULDADE DE MEDICINA	131	3,50	131	3,23	131	3,40	131	3,17	131	3,27	655	3,31
FACULDADE DE ODONTOLOGIA	117	3,91	117	3,83	117	3,91	117	3,75	117	3,75	585	3,83
GABINETE - REITORIA	40	4,25	40	4,00	40	3,83	40	4,20	40	4,00	200	4,06
HOSPITAL DAS CLINICAS	1.208	2,79	1.208	2,82	1.208	2,90	1.208	2,78	1.208	2,74	6.040	2,81
IMPRENSA	26	3,83	26	3,83	26	3,43	26	3,57	26	3,67	130	3,67

UNIVERSITÁRIA												
INSTITUTO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS	126	3,62	126	3,57	126	3,50	126	3,33	126	3,69	630	3,54
INSTITUTO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS	223	3,14	223	3,14	223	3,31	223	3,00	223	3,14	1.115	3,15
INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS	177	3,67	177	3,67	177	3,62	177	3,58	177	3,62	885	3,63
INSTITUTO DE ESTUDOS AVANÇADOS TRANSDISCIPLINAR	6	4,67	6	4,33	6	4,67	6	4,50	6	3,50	30	4,33
INSTITUTO DE GEOCIÊNCIAS	73	3,50	73	3,60	73	3,40	73	3,50	73	3,50	365	3,50
LABORATÓRIO DE COMPUTAÇÃO CIENTÍFICA	8	3,50	8	3,83	8	3,60	8	3,60	8	4,00	40	3,71
MUSEU DE HISTÓRIA NATURAL	40	3,63	40	3,38	40	3,22	40	3,86	40	3,33	200	3,48
PROCURADORIA JURÍDICA	6	4,50	6	4,25	6	4,75	6	4,75	6	4,00	30	4,45
PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO	11	4,60	11	4,17	11	4,40	11	4,40	11	4,75	55	4,46
PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS	17	3,33	17	3,67	17	3,83	17	3,71	17	4,00	85	3,71
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO	37	4,14	37	4,00	37	3,75	37	4,13	37	4,00	185	4,00
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO	45	3,78	45	4,00	45	3,45	45	3,55	45	3,70	225	3,70
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA	45	3,71	45	3,67	45	3,57	45	3,25	45	3,63	225	3,57
PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO	10	4,60	10	3,83	10	4,33	10	4,00	10	4,00	50	4,15
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO	24	4,00	24	3,50	24	3,71	24	3,20	24	3,86	120	3,65
PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS	54	3,90	54	3,64	54	3,82	54	3,73	54	3,70	270	3,76
SECRETARIA DE ÓRGÃOS DE DELIBERAÇÃO SUPERIOR	6	4,67	6	5,00	6	4,67	6	4,67	6	5,00	30	4,80
TEATRO UNIVERSITÁRIO	4	4,00	4	4,00	4	3,50	4	4,00	4	4,00	20	3,90
TOTAL	4.562	3,79	4.562	3,74	4.562	3,74	4.562	3,64	4.562	3,71	22.810	3,72

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Verifica-se na tabela acima, que foram dadas 22.810 respostas às cinco questões relacionadas à QVT. A média geral obtida pelos servidores foi de 3,72. A média obtida para a afirmativa 01 foi de 3,79. Já as afirmativas 02 e 03 obtiveram uma nota média de 3,74 cada. A média das respostas à afirmativa 04 foi de 3,64 e a afirmativa 05 obteve nota média de 3,71.

As cinco Unidades/Órgãos que apresentaram as melhores médias gerais foram a Diretoria de Avaliação Institucional, Diretoria de Cooperação Institucional e a Secretaria de Órgãos de Deliberação Superior (com 4,80 de nota média, cada), Diretoria de Arquivos Institucionais (nota média de 4,67) e Pró-Reitoria de Administração (nota média de 4,46).

Já as cinco Unidades/Órgãos que apresentaram as menores notas médias foram o Hospital das Clínicas (nota média de 2,81), Centro Esportivo Universitário (nota média de 2,96), Coordenadoria de Comunicação Social (nota média de 3,06), Instituto de Ciências Biológicas (nota média de 3,15) e o Departamento de Administração de Pessoal (nota média de 3,22).

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 32 – Distribuição das respostas – Qualidade de Vida no Trabalho - Avaliação de Desempenho 2019

AFIRMATIVAS	Grau de concordância												Total N de respostas
	Concordo Totalmente		Concordo Parcialmente		Não Concordo nem Discordo		Discordo Parcialmente		Discordo Totalmente		Sem resposta		
	N de respostas	%	N de respostas	%	N de respostas	%	N de respostas	%	N de respostas	%	N de respostas	%	
1	1.610	35,30	2.297	50,36	115	2,52	433	9,49	106	2,32	1	0,02	4.561
2	1.769	38,79	2.058	45,12	181	3,97	423	9,27	130	2,85	1	0,02	4.561
3	2.119	46,47	1.774	38,90	227	4,98	327	7,17	113	2,48	2	0,04	4.560
4	1.999	43,84	1.759	38,57	249	5,46	364	7,98	189	4,14	2	0,04	4.560
5	2.131	46,73	1.666	36,54	235	5,15	377	8,27	151	3,31	2	0,04	4.560
Total	9.628	42,22	9.554	41,90	1.007	4,42	1.924	8,44	689	3,02	8	0,04	22.802

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se, na tabela acima, que a concordância total foi a prevalecente entre as respostas, concentrando 42,22% delas. Em seguida vem a concordância parcial, 41,90% das respostas. O “Discordo Totalmente” foi o grau de concordância que obteve menor concentração das respostas, com 3,02% do total. A discordância parcial representou 8,44% das respostas apresentadas. As respostas neutras correspondem a 4,42% e 0,04% sem resposta.

Nota-se, pela tabela acima, que a afirmativa 05 foi aquela que recebeu mais respostas indicando total concordância. As respostas indicando “Concordo Totalmente”, para esta afirmativa, representaram 46,73% do total das respostas. Entretanto, levando-se em consideração a soma das respostas que indicam concordância total e parcial, a afirmativa 05 fica em 4º lugar, com 83,27% das respostas. A maior porcentagem encontrada na soma das respostas indicando total ou parcial concordância está na afirmativa 01, que obteve 85,66% das respostas concentradas entre “Concordo Totalmente” e “Concordo Parcialmente”. A questão que teve menos porcentagem concentrada no “Concordo Totalmente” foi a afirmativa 01, com 35,30%.

A maior porcentagem de respostas neutras pode ser observada na afirmativa 04, com 5,46% das respostas. A afirmativa 01 foi a que teve menos respostas neutras, com apenas 2,52% delas.

Em relação à discordância total, a afirmativa 04 foi a que apresentou maior porcentagem, concentrando 4,14% das respostas no “Discordo Totalmente”, seguido da afirmativa 05, com 3,31% dos servidores indicando discordância total. Somando-se as porcentagens das respostas que indicaram discordância parcial e total, as afirmativas que obtiveram maior porcentagem foram a afirmativa 04 (12,13%) e afirmativa 02 (12,12%). A questão que recebeu menos respostas indicando discordância total ou parcial foi a afirmativa 03 (9,65%).

5. Questões para os servidores com deficiência

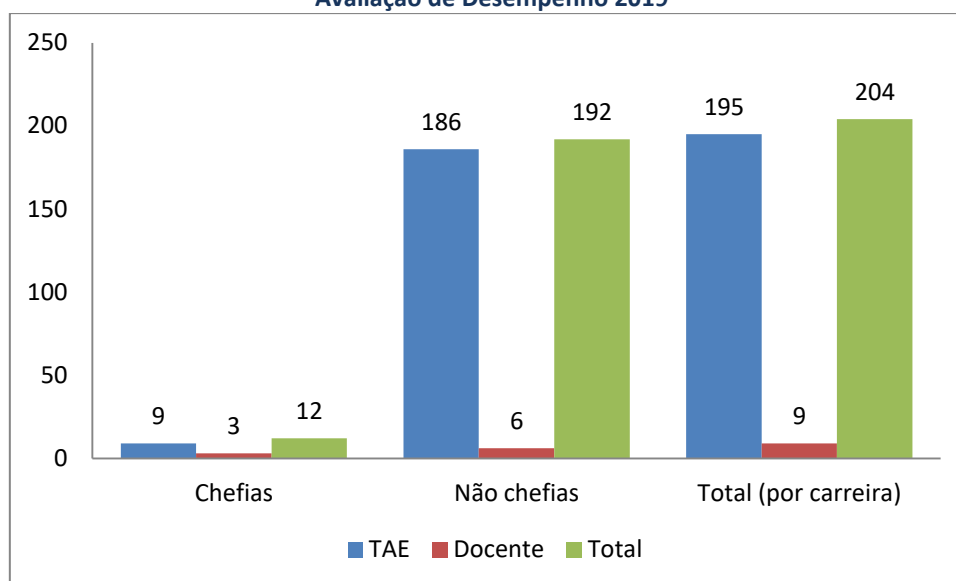
No processo de avaliação de desempenho dos servidores TAE, tendo como parâmetro a Lei nº 7.853/1989 e o Decreto nº 3.298/1999 e suas alterações, foram formuladas perguntas direcionadas para os servidores com deficiência com o intuito de aprimorar a política de acessibilidade e inclusão no âmbito da UFMG.

5.1 Resultados encontrados

A Avaliação de Desempenho de 2019 contou com a participação de 4.562 respondentes, sendo 792 ocupantes de cargos de chefia e 3.770 sem funções gerenciais. Dessa forma, os formulários de Autoavaliação dos servidores e das chefias possuíam 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, 204 servidores declararam ter alguma deficiência, o que corresponde a 4,47% do total de respondentes.

Entre os servidores que assinalaram possuir algum tipo de deficiência, 12 deles ocupam cargo de chefia, ou seja, entre as chefias respondentes, então, estes representam 6% do total de servidores com deficiência. Já entre os servidores sem função gerencial, 198 declararam ter algum tipo de deficiência, o que corresponde a 94% do universo de servidores com deficiência participantes do processo. O perfil dos servidores que declararam possuir deficiência está expresso no gráfico abaixo:

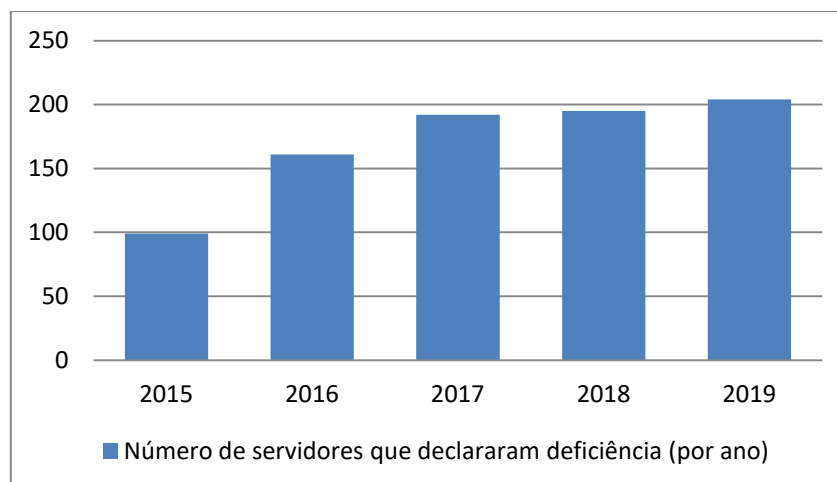
Gráfico 1688 - Perfil dos Respondentes que Declararam Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 2019, com os dados contidos nos quatro últimos Relatórios de Avaliação (2015, 2016, 2017 e 2018), observa-se um aumento no número total de servidores que declararam ter alguma deficiência, como apresentado no gráfico abaixo:

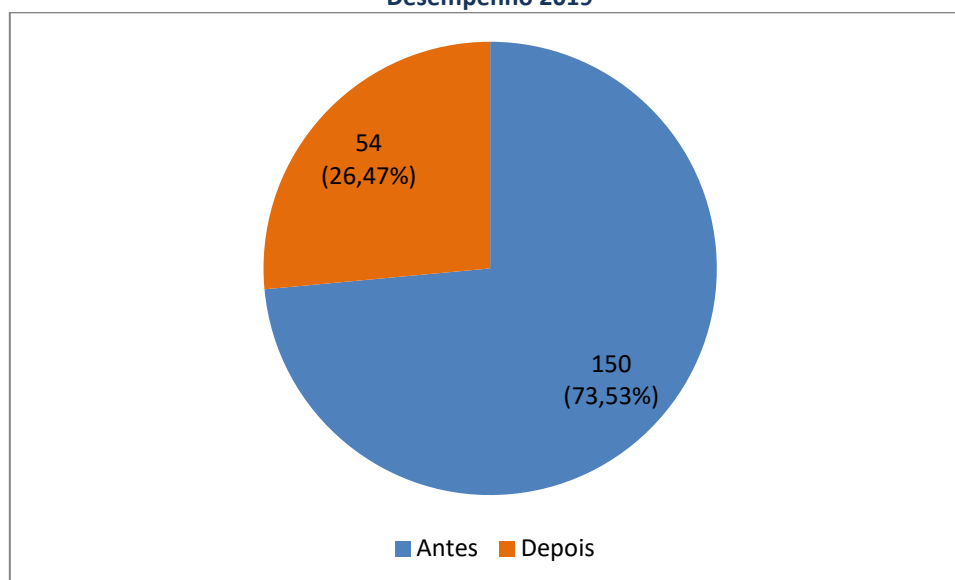
Gráfico 169 - Número Total de Servidores que Declararam ter Deficiências - Comparativo entre Avaliações - Servidores com Deficiência



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

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 1690 - Momento da Aquisição da Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2019

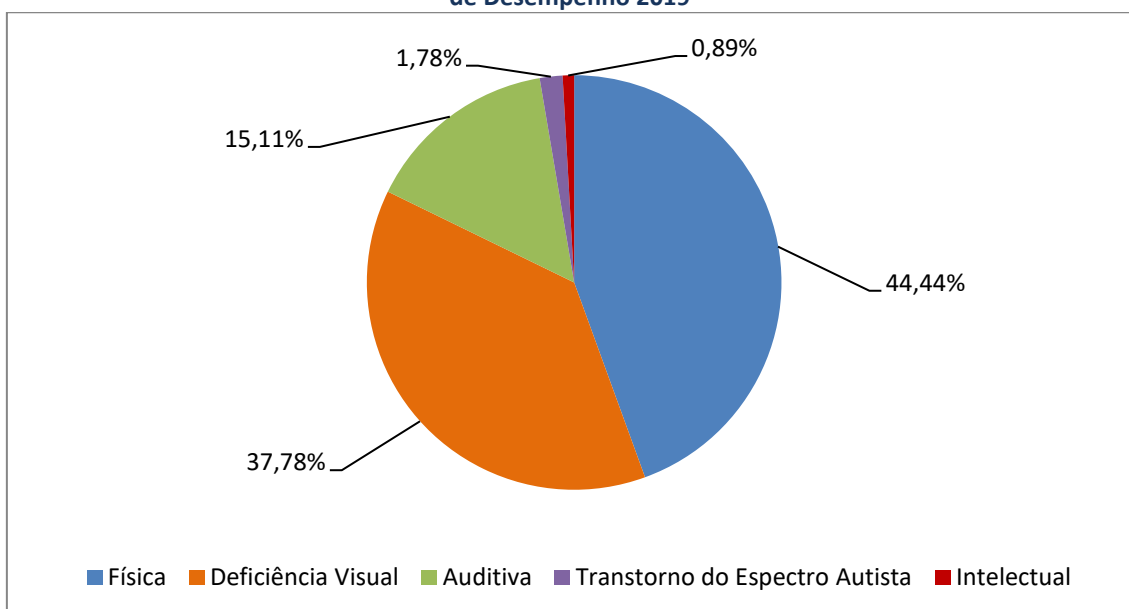


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se, no gráfico acima, que 150 respondentes, ou seja, 73,53% destes declarou possuir a deficiência antes da entrada na Universidade. Já 54 servidores, o correspondente a 26,47% 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 1701 - Número de Servidores por Tipo de Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2019



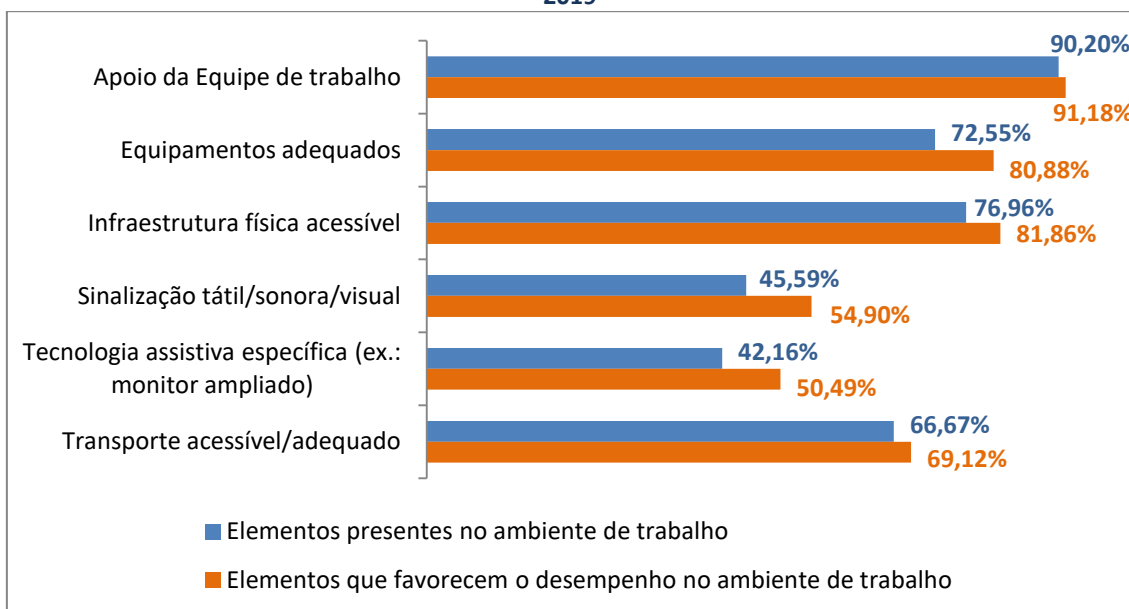
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se, no gráfico acima, que a deficiência que apresentou maior incidência foi a física (44,44%). Em seguida está a deficiência visual (37,78%) e a deficiência auditiva (15,11%). As duas deficiências com menor incidência são a do Transtorno do Espectro Autista (1,78%) e a Intelectual (0,89%).

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 1712 - Elementos de Acessibilidade - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2019



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2021.

Observa-se no gráfico acima que o apoio da equipe de trabalho obteve maior porcentagem de respostas positivas quanto à presença e ao impacto no ambiente de trabalho (com 90,20% e 91,18% de respostas positivas, respectivamente). Já o item que se referia à tecnologia assistiva específica, como uso de monitores ampliados, por exemplo, obteve resultados menos satisfatórios em relação a sua presença e impacto no ambiente de trabalho (42,16% e 50,49, respectivamente).

Observando o gráfico 173 é possível inferir que o apoio da equipe de trabalho, infraestrutura acessível e equipamentos adequados estão mais presentes, assim como impactam mais, no ambiente de trabalho dos servidores com deficiência da Universidade. Já a tecnologia assistiva, sinalização tátil/sonora/visual e transporte acessível/adequado 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. O plano especifica os objetivos e as 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 2019 contempla os objetivos e as metas do ano referido, bem como traça as atividades a serem desenvolvidas pelas equipes ao longo de 2020. 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 o 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 2019 foram cadastrados 484 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 2019 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 2019, com uma participação quase total dos servidores, ou seja, mais de 96%, 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 muito reconfortante perceber o grande esforço 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.

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.

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/ResolucoesComplementares>>. 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/wpcontent/uploads/2016/02/Manual-do-Servidor-AD-UFMG-2015-FILIFE.pdf>> Acesso em 15 de julho de 2016.

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;

III - 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 anterior, 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. QUESTÕES SOBRE O SEU DESEMPENHO INDIVIDUAL

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 mediação de conflitos 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, aos 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 aos 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, buscando eficiência na utilização de recursos públicos.

- () 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 as 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), com 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 Docentes).

Antes de preencher este formulário é imprescindível a consulta ao Plano de Trabalho referente ao ano anterior, 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.

IV. QUESTÕES SOBRE O SEU DESEMPENHO COMO CHEFE/GESTOR

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 mediação de conflitos 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 colocar no lugar dos colegas/equipe.

- () 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, aos 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:

- Busco a mediação de conflitos vivenciados no ambiente de trabalho, 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, buscando eficiência na utilização de recursos públicos.

- () 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.

V. 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

VI. 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. São informações que contribuirão para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG.

Caso a sua chefia seja um servidor docente, as respostas não resultarão em nota, uma vez que a avaliação de desempenho docente é feita de acordo com a Resolução Complementar nº 04, de 09 de setembro de 2014. Contudo, a sua avaliação 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 Docentes).

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.

QUESTÕES SOBRE O DESEMPENHO DO SEU CHEFE/GESTOR

Analise os aspectos listados abaixo e responda **como você** avalia o **desempenho do seu chefe/gestor** em cada um deles:

1. 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)

2. 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)

3. 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 mediação de conflitos 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.

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

4. 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, aos 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

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)

6. 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)

7. 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)

8. Visão sistêmica

Sua chefia:

- Percebe que o 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)

9 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, buscando eficiência na utilização de recursos públicos.

- () 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.

QUESTÕES SOBRE DESEMPENHO DO SERVIDOR

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 mediação de conflitos 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, aos 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 aos 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, buscando eficiência na utilização de recursos públicos.

- () 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)!

Para preencher as questões deste formulário, os membros da equipe de trabalho devem se reunir, de posse do Plano de Trabalho do ano avaliado e refletir, em conjunto, sobre o desempenho da equipe, relacionando-o com os objetivos e metas que foram propostos no Plano. A responsabilidade por registrar as respostas no sistema é do coordenador da equipe.

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.

QUESTÕES SOBRE O DESEMPENHO DA EQUIPE

Analisem os aspectos listados abaixo e respondam **como vocês** avaliam o **desempenho da equipe** em cada um deles:

1. 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)

2. 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)

3. 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 mediação de conflitos 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

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, aos 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

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)

6. 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)

7. Competência técnica e administrativa

Nós:

- Temos conhecimentos inerentes aos cargos que ocupamos e aos processos de trabalho aos 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)

8. 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, buscando eficiência na utilização de recursos públicos.

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