

PROGRAMA DE

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



Relatório de Resultados

2020

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-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG

Natália Fernandes Kelles

Representante do Diretor do Departamento de Desenvolvimento e Recursos Humanos (DRH) da Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG

Maria Célia Nogueira Lima

Representante dos servidores Técnico administrativos em Educação do quadro da Pró Reitoria de Recursos Humanos indicada pela Pró Reitora.

Mayara Souza Vianna

Representante dos servidores Técnico administrativos em Educação do quadro da Pró Reitoria de Recursos Humanos indicada pela Pró Reitora.

Cristina del Papa

Representante dos servidores Técnico administrativos em Educação escolhida de comum acordo pelo conjunto de representantes do segmento no Conselho Universitário e no Conselho de Diretores.

Janaína Mara Soares Ferreira

Representante dos servidores Técnico administrativos em Educação escolhida de comum acordo pelo conjunto de representantes do segmento no Conselho Universitário e no Conselho de Diretores.

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

Guilherme Nauto Martins Gomes – DRH

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:

DTI

Fotografia

Foca Lisboa

Contato: 3409-3236/3409-3237/3409-3249 / avaliacao@prorh.ufmg.br

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

(FREIRE, 1987)

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição das chefias cadastradas no PESPAD 2020, por carreira	28
Gráfico 2 - Distribuição das chefias concluintes do processo no Programa de Avaliação 2020, por carreira	28
Gráfico 3- Distribuição dos Servidores TAE por estado civil	29
Gráfico 4 - Distribuição TAE por Classificação.....	30
Gráfico 5 - Relação de Cargos com Maior Número de Servidores	30
Gráfico 6 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Orientação para Resultados"- Questão 01	32
Gráfico 7 - Distribuição percentual das respostas à Questão 01, na Autoavaliação, referente ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020	33
Gráfico 8 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02.....	34
Gráfico 9 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Adaptação e Melhoria Contínua" – Questão 03.....	35
Gráfico 10 - Média percentual das respostas às Questões 02 e 03, na Autoavaliação, referentes ao aspecto Adaptação e Melhoria Contínua" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020	36
Gráfico 11 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04.....	37
Gráfico 12 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05.....	37
Gráfico 13 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020.....	38
Gráfico 14 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 06	39
Gráfico 15 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07	40
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 2019 e 2020.....	40
Gráfico 17 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Visão Sistêmica" - Questão 08	41
Gráfico 18 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Visão Sistêmica" - Questão 09	42
Gráfico 19 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020.....	43
Gráfico 20 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Trabalho em Equipe" - Questão 10.....	44
Gráfico 21 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Trabalho em Equipe" - Questão 11.....	44
Gráfico 22 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" -Comparativo das Avaliações 2019 e 2020	45
Gráfico 23 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12	46

Gráfico 24 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 13	47
Gráfico 25 - Média percentual das respostas às Questões 12 e 13, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Competência Técnica e Administrativa" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020	47
Gráfico 26 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Otimização de Recursos" - Questão 14.	48
Gráfico 27 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Otimização de Recursos" - Questão 15..	49
Gráfico 28 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020	50
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 2020	53
Gráfico 30 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 01	54
Gráfico 31 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 02	55
Gráfico 32 - Média percentual das respostas às Questões 01 e 02 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020	55
Gráfico 33 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03	56
Gráfico 34 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 04	57
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	58
Gráfico 36 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05	59
Gráfico 37 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 06	59
Gráfico 38 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 07	60
Gráfico 39 - Média percentual das respostas às Questões 05, 06 e 07 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020 ...	61
Gráfico 40 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 08	62
Gráfico 41 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 09	62
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 2019 e 2020	63
Gráfico 43 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Liderança de Equipes" - Questão 10	64

Gráfico 44 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Liderança de Equipes" - Questão 11	64
Gráfico 45 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Liderança de Equipes" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020.....	65
Gráfico 46 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Gestão Participativa" - Questão 12	66
Gráfico 47 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Gestão Participativa" - Questão 13	66
Gráfico 48 - Média percentual das respostas às Questões 12 e 13 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Gestão Participativa" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020.....	67
Gráfico 49 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Competência Administrativa" - Questão 14	68
Gráfico 50 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Competência Administrativa" - Questão 15	69
Gráfico 51 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Competência Administrativa" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020	69
Gráfico 52 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 16	70
Gráfico 53 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 17	71
Gráfico 54 - Média percentual das respostas às Questões 16 e 17 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020	72
Gráfico 55 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Negociação" - Questão 18 ..	73
Gráfico 56 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Negociação" - Questão 19 ..	73
Gráfico 57 - Média percentual das respostas às Questões 18 e 19 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Negociação" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020	74
Gráfico 58 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Trabalho em Equipe" - Questão 20	75
Gráfico 59 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Trabalho em Equipe" - Questão 21	75
Gráfico 60 - Média percentual das respostas às Questões 20 e 21 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020.....	76
Gráfico 61 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 22	77
Gráfico 62 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 23	77
Gráfico 63 - Média percentual das respostas às Questões 22 e 23 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020	78
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 2020.....	82

Gráfico 65 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 01.....	83
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 2019 e 2020.....	84
Gráfico 67 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02	85
Gráfico 68 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03	86
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 2019 e 2020.....	87
Gráfico 70 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04.....	88
Gráfico 71 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05.....	88
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 2019 e 2020.....	89
Gráfico 73 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 06	90
Gráfico 74 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07	91
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 2019 e 2020.....	91
Gráfico 76 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 08	92
Gráfico 77 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 09	93
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 2019 e 2020.....	94
Gráfico 79 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Trabalho Colaborativo" - Questão 10.....	95
Gráfico 80 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Trabalho Colaborativo" - Questão 11.....	96
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 2019 e 2020	97
Gráfico 82 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12.....	98

Gráfico 83 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 13.....	98
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 2019 e 2020.....	99
Gráfico 85 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 14.....	100
Gráfico 86 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 15.....	101
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 2019 e 2020.....	101
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 2020	105
Gráfico 89 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Orientação para Resultados"- Questão 01.....	106
Gráfico 90 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Orientação para Resultados"- Questão 02.....	107
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 2019 e 2020.....	108
Gráfico 92 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03.....	109
Gráfico 93 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 04.....	109
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 2019 e 2020.....	110
Gráfico 95 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05.....	111
Gráfico 96 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 06.....	112
Gráfico 97 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 07.....	112
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 2019 e 2020.....	113
Gráfico 99 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 08.....	114

Gráfico 100 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 09	115
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 2019 e 2020.....	116
Gráfico 102 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Liderança de Equipes" - Questão 10	117
Gráfico 103 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Liderança de Equipes" - Questão 11	117
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 2019 e 2020	118
Gráfico 105 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Gestão Participativa" - Questão 12	119
Gráfico 106 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Gestão Participativa" - Questão 13	120
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 2019 e 2020	120
Gráfico 108 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Competência Administrativa" - Questão 14	121
Gráfico 109 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Competência Administrativa" - Questão 15	122
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 2019 e 2020.....	122
Gráfico 111 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 16	123
Gráfico 112 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 17	124
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 2019 e 2020..	125
Gráfico 114 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Negociação" - Questão 18	126
Gráfico 115 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Negociação" - Questão 19	126
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 2019 e 2020	127
Gráfico 117 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Trabalho em Equipe" - Questão 20	128

Gráfico 118 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Trabalho em Equipe" - Questão 21	129
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 2019 e 2020	129
Gráfico 120 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 22	130
Gráfico 121 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 23	131
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 2019 e 2020.....	132
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 2020.....	135
Gráfico 124 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Orientação para Resultados" - Questão 01.....	136
Gráfico 125 - Média percentual das respostas à Questões 01 na Avaliação de Equipe, referente ao aspecto" Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020	137
Gráfico 126 - Média percentual das respostas à Questões 01 na Avaliação de Equipe, referente ao aspecto" Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020	138
Gráfico 127 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03	138
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 2019 e 2020	139
Gráfico 129 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04.....	140
Gráfico 130 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05.....	141
Gráfico 131 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020.....	141
Gráfico 132 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 06	142
Gráfico 133 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07	143
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 2019 e 2020.....	143
Gráfico 135 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 08	144

Gráfico 136 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 09	145
Gráfico 137 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020	146
Gráfico 138 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Trabalho Colaborativo" - Questão 10	147
Gráfico 139 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Trabalho Colaborativo" - Questão 11	147
Gráfico 140 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Trabalho Colaborativo" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020	148
Gráfico 141 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12	149
Gráfico 142 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 13	150
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 2019 e 2020	150
Gráfico 144 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 14	151
Gráfico 145 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 15	152
Gráfico 146 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020	152
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 2020	156
Gráfico 148 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias- Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 24	159
Gráfico 149 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 16	159
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	160
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	160
Gráfico 152 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 25	161
Gráfico 153 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 17	162
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	162

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	163
Gráfico 156 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 26	164
Gráfico 157 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 18	164
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	165
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	166
Gráfico 160 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 3	167
Gráfico 161 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 19	167
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	168
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	169
Gráfico 164 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 28	170
Gráfico 165 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 20	170
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	171
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	172
Gráfico 168 - Perfil dos Respondentes que Declararam Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2020	179
Gráfico 169 - Número Total de Servidores que Declararam ter Deficiências - Comparativo entre Avaliações - Servidores com Deficiência	179
Gráfico 170 - Momento da Aquisição da Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2020	180
Gráfico 171 - Número de Servidores por Tipo de Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2020	181
Gráfico 172 - Elementos de Acessibilidade - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2020	182

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação - Avaliação de Desempenho 2020	51
Tabela 2 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2020	52
Tabela 3 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação das chefias - Avaliação de Desempenho 2020	79
Tabela 4 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação de chefias, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2020	81
Tabela 5 - Distribuição por Aspectos das Respostas das Chefias no Formulário de Avaliação do Servidor pela Chefia - Avaliação de Desempenho 2020	102
Tabela 6 - Distribuição Percentual das Chefias no Formulário de Avaliação do Servidor pela Chefia, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2020	104
Tabela 7 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho - Avaliação de Desempenho 2020.....	133
Tabela 8 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Formulário de Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho - Avaliação de Desempenho 2020	134
Tabela 9 - Distribuição por Aspectos das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação de Equipe - Avaliação de Desempenho 2020.....	153
Tabela 10 - Distribuição Percentual das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação de Equipe, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2020	155
Tabela 11 – Média das notas obtidas pelos respondentes e média geral por Unidade/Órgão – Qualidade de Vida no Trabalho - Avaliação de Desempenho 2020.....	173
Tabela 12 – Distribuição das respostas – Qualidade de Vida no Trabalho - Avaliação de Desempenho 2020.....	177

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CGAD	Coordenação Geral do Programa de Avaliação de Desempenho
CECOM	Centro de Computação
CIS	Comissão Institucional de Supervisão da Implantação do PCCTAE
DAST	Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador
DRH	Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PRORH	Pró-Reitoria de Recursos Humanos
TAE	Técnico-Administrativo em Educação

SUMÁRIO

Apresentação	19
1. Instrumentos utilizados.....	22
1.1 Autoavaliação	23
1.2 Autoavaliação da Chefia	23
1.3 Avaliação do Servidor pela Chefia	24
1.4 Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho	25
1.5 Avaliação da Equipe de Trabalho	26
2. Perfil dos servidores participantes	27
3. Apresentação dos Resultados	31
3.1 Resultados da Autoavaliação do Servidor	31
3.1.1 Orientação para resultados	31
3.1.2 Adaptação e Melhoria Contínua	33
3.1.3 Relacionamento Interpessoal.....	36
3.1.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	38
3.1.5 Visão Sistêmica	41
3.1.6 Trabalho em equipe	43
3.1.7 Competência técnica.....	45
3.1.8 Otimização de recursos	48
3.1.9 Resultados obtidos na Autoavaliação: comparativo entre os aspectos abordados	50
3.2 Resultados da Autoavaliação da Chefia	53
3.2.1 Orientação para resultados.....	53
3.2.2 Adaptação e melhoria contínua	56
3.2.3 Relacionamento interpessoal.....	58
3.2.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	61
3.2.5 Liderança de equipes.....	63
3.2.6 Gestão participativa	65
3.2.7 Competência administrativa	67
3.2.8 Visão sistêmica	70
3.2.9 Negociação	72
3.2.10 Trabalho em equipe	74
3.2.11 Otimização de recursos	76

3.2.12	Resultados obtidos na Autoavaliação das Chefias: comparativo entre aspectos abordados	78
3.3	Resultados da avaliação do servidor pela chefia	82
3.3.1	Orientação para resultados.....	83
3.3.2	Adaptação e melhoria contínua	84
3.3.3	Relacionamento interpessoal.....	87
3.3.4	Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	89
3.3.5	Visão sistêmica	92
3.3.6	Trabalho em equipe	94
3.3.7	Competência técnica e administrativa.....	97
3.3.8	Otimização de recursos.....	99
3.3.9	Resultados obtidos na avaliação dos servidores pelas chefias: comparativo entre aspectos abordados	102
3.4	Resultados da avaliação da chefia pela equipe de trabalho	105
3.4.1	Orientação para resultados.....	105
3.4.2	Adaptação e melhoria contínua	108
3.4.3	Relacionamento interpessoal.....	110
3.4.4	Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	113
3.4.5	Liderança de equipes.....	116
3.4.6	Gestão participativa	118
3.4.7	Competência administrativa	121
3.4.8	Visão sistêmica	123
3.4.9	Negociação	125
3.4.10	Trabalho em equipe	127
3.4.11	Otimização de recursos	130
3.4.12	Resultados obtidos na avaliação da chefia pela equipe de trabalho: comparativo entre aspectos abordados	132
3.5	Resultados da avaliação da equipe de trabalho.....	136
3.5.1	Orientação para resultados.....	136
3.5.2	Adaptação e melhoria contínua	137
3.5.3	Relacionamento interpessoal.....	140
3.5.4	Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	142

3.5.5	Visão sistêmica	144
3.5.6	Trabalho colaborativo	146
3.5.7	Competência técnica e administrativa	148
3.5.8	Otimização de recursos	151
3.5.9	Resultados obtidos na avaliação das equipes: comparativo entre aspectos abordados	153
4.	Questões sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT	156
4.1	Resultados encontrados	158
4.1.1	Resultados encontrados para Afirmativa 01 de QVT	158
4.1.2	Resultados encontrados para Afirmativa 02 de QVT	161
4.1.3	Resultados encontrados para Afirmativa 03 de QVT	163
4.1.4	Resultados encontrados para Afirmativa 04 de QVT	166
4.1.5	Resultados encontrados para Afirmativa 05 de QVT	169
4.1.6	Resultados encontrados por Unidade/Órgão	172
4.1.7	Discussão dos resultados encontrados sobre Qualidade de Vida no Trabalho	176
5.	Questões para os servidores com deficiência	178
5.1	Resultados encontrados	178
6.	Plano de Trabalho	182
7.	Considerações Finais	183

Apresentação

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

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

Na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), o atual Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), com seus pressupostos, diretrizes, objetivos e estrutura básica, está disposto na Resolução Complementar nº 05, aprovada pelo Conselho Universitário em 11 de dezembro de 2012. O início de sua implantação se deu em 2013 e contou com a elaboração de um Manual de Avaliação de Desempenho e o estabelecimento de formulários próprios de avaliação. Junto aos profissionais da Diretoria de Tecnologia da informação da UFMG (DTI/UFMG), concebeu-se um sistema informatizado para a avaliação de desempenho¹.

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.

Em 8 de setembro de 2014, a Gestão UFMG 2014/2018, por meio da Portaria 161, institui a Coordenação Geral 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, reportando à CGAD quando for necessário, e funcionando como primeira instância de conciliação.

O Programa de Avaliação de Desempenho da UFMG, em 2020, 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.

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

A Avaliação de Desempenho possibilita ao Servidor:

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

A Avaliação de Desempenho possibilita à Equipe de Trabalho:

- ✓ compreender de que forma o trabalho desenvolvido pela Equipe se insere no contexto institucional, favorecendo a apropriação dos processos de trabalho dos quais ela 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 Minha UFMG). 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, referente ao ano de 2020, que ocorreu no período entre 19/04/2021 a 30/06/2021.

Informamos que dando continuidade ao trabalho de atualização dos processos de pessoal, os documentos gerados pelo Programa de Avaliação de Desempenho, a partir do processo de 2020, foram certificados digitalmente, como ocorre com os documentos criados pelo Sistema Eletrônico de Informações - SEI.

Ressalta-se que nesse processo da Avaliação de Desempenho, pela primeira vez, foram inseridas as chefias da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) do Hospital das Clínicas.

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:

- a) Autoavaliação do servidor;
- b) Autoavaliação da Chefia;
- c) Avaliação do Servidor pela Chefia;
- d) Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho;
- e) 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 à resposta “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 são de grande relevância para a 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 2020.

1.1 Autoavaliação

O formulário de “Autoavaliação” foi disponibilizado para todos os servidores TAE, exceto àqueles ocupantes de cargos de chefia, uma vez que foi propiciado um formulário próprio para as chefias com questões mais direcionadas aos aspectos gerenciais. Na parte pontuada deste formulário de Autoavaliação foram colocadas 15 (quinze) questões distribuídas entre 8 (oito) aspectos:

- a) orientação para resultados;
- b) adaptação e melhoria contínua;
- c) relacionamento interpessoal;
- d) responsabilidade e compromisso com o serviço público;
- e) visão sistêmica;
- f) trabalho em equipe;
- g) competência técnica e administrativa;
- h) 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:

- a) orientação para resultados;

- b) adaptação e melhoria contínua;
- c) relacionamento interpessoal;
- d) responsabilidade e compromisso com o serviço público;
- e) liderança de equipes;
- f) gestão participativa;
- g) competência administrativa;
- h) visão sistêmica;
- i) negociação;
- j) trabalho em equipe;
- k) 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:

- a) orientação para resultados;
- b) adaptação e melhoria contínua;
- c) relacionamento interpessoal;
- d) responsabilidade e compromisso com o serviço público;
- e) visão sistêmica;
- f) trabalho em equipe;
- g) competência técnica e administrativa;
- h) 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 da chefia 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:

- a) orientação para resultados;
- b) adaptação e melhoria contínua;
- c) relacionamento interpessoal;
- d) responsabilidade e compromisso com o serviço público;
- e) liderança de equipes (gerencial);
- f) gestão participativa (gerencial);
- g) competência administrativa;
- h) visão sistêmica;
- i) negociação (gerencial);
- j) trabalho em equipe;
- k) 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 sugestão, 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 2020 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 das equipes 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:
 - a) orientação para resultados;
 - b) adaptação e melhoria contínua;
 - c) relacionamento interpessoal;
 - d) responsabilidade e compromisso com o serviço público;
 - e) visão sistêmica;
 - f) trabalho colaborativo;
 - g) competência técnica e administrativa;

h) 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

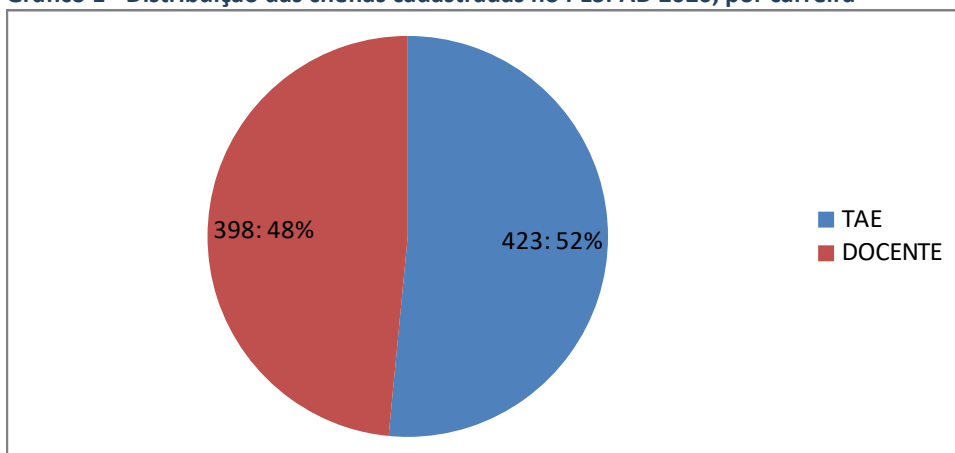
De um universo de 7.423 servidores do quadro efetivo da UFMG (4.225 TAE e 3.196 docentes)², em 2020, estava prevista a participação de 4.678 no Programa de Avaliação de Desempenho mas no decorrer da avaliação, a previsão foi para 4.666 e, desses, 4605 concluíram o processo, o que equivale a uma participação de 98,6%. Dos 61 servidores que não finalizaram o processo, 01 está lotado no Centro de Apoio à Educação à Distância - CAED; 01 no Colégio Técnico - COLTEC; 01 na Diretoria de Relações Internacionais - DRI; 06 na Escola de Enfermagem; 07 na Escola de Engenharia; 11 na Faculdade de Medicina; 04 no Gabinete da Reitora; 07 no Instituto de Ciências Biológicas - ICB; 22 no Instituto de Ciências Exatas - ICEx e 01 no Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares - IEAT.

Em 2020 participaram 821 servidores ocupantes de cargos de chefia, ou seja, 17,82% do total de servidores que realizaram a Avaliação ocupavam função gerencial. Desses servidores ocupantes de função de chefia, 423 eram TAE (% 51,53 das chefias) e 398 eram docentes (48,47% das chefias). 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 que 15 docentes e 05 pessoas ocupantes de cargos comissionados participaram do processo como subordinados.

² Dado extraído da fita espelho SIAPE do mês de dezembro/2020

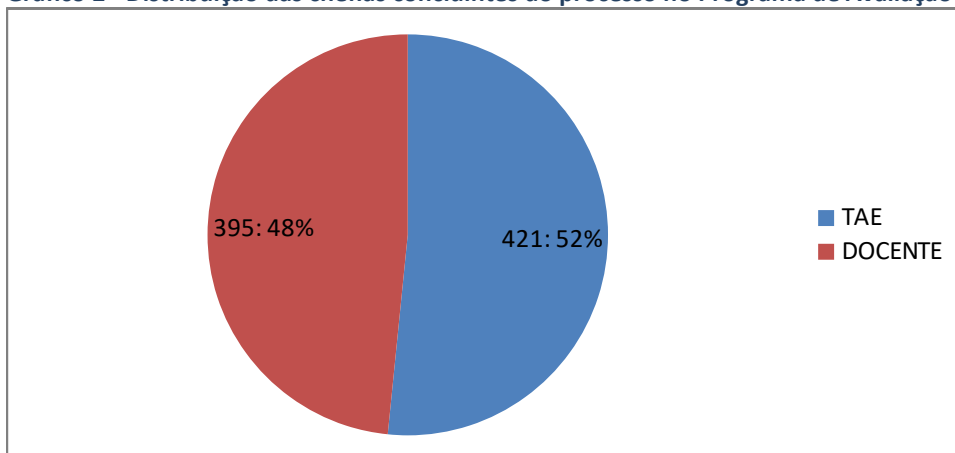
Gráfico 1 - Distribuição das chefias cadastradas no PESPAD 2020, por carreira



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Desses 821 servidores cadastrados como chefias no PESPAD, 817 (99,6%) 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 2020, por carreira



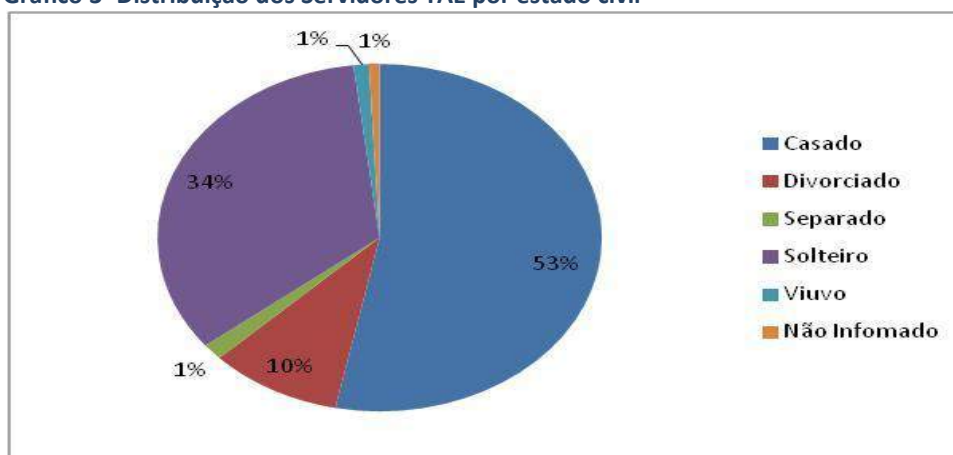
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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, os servidores

previstos para participação no processo de Avaliação de Desempenho 2020, o que corresponde a 4.678 servidores.

Em relação ao sexo, 2.684 (57,4%) era do sexo feminino e 1.994 (42,6%) do sexo masculino. Quanto ao estado civil, 2.488 (53,2%) servidores informaram que eram casados, 1.578 (33,7%) solteiros, 451 (9,6%) divorciados, 73 (1,6%) separados, 52 (1,1%) viúvos e 36 (0,8%) não informaram / não definiram.

Gráfico 3- Distribuição dos Servidores TAE por estado civil



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Considerando somente os servidores TAE, 2.203 (52,51%) eram casados, 1.485 (35,39%) eram solteiros, 319 (7,60%) divorciados, 67 (0,15%) separados, 52 (0,12%) viúvos e 37 (0,088%) não informaram / não definiram.

Em relação à carreira dos 4.605 servidores respondentes, 410 (8,91% entre os respondentes) integravam o quadro de Docentes (Professor do Magistério Superior e Professor do Ensino Básico Tecnológico), ao passo que 4.195 (91,09% entre os respondentes) integravam o quadro TAE, aí incluídas as chefias.

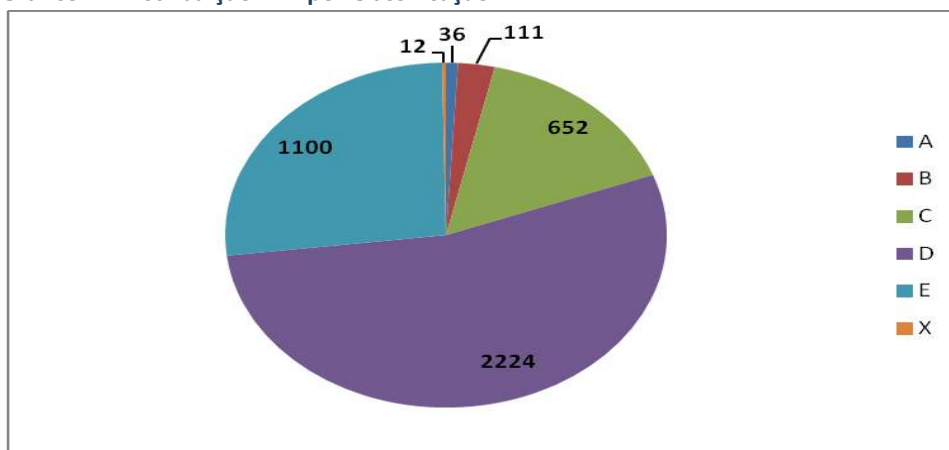
Quanto ao nível de classificação dos TAE participantes da Avaliação de Desempenho 2020, observa-se que 2.224 (53,02% dos TAE respondentes) eram ocupantes de cargos nível D, cuja exigência mínima de escolaridade é Ensino Médio completo ou Técnico. Em 2019, os ocupantes do nível D corresponderam a 53,1% dos respondentes. Além disso, aponta-se que 1.100 (26,23% dos TAE respondentes) estavam enquadrados em cargos de Nível E, cuja exigência de escolaridade é Ensino Superior completo (em 2019, a porcentagem foi de 26,02%). O número de servidores

respondentes da avaliação 2020, ocupante de cargos nos Níveis A, B e C foi de 799 (19,05% dos TAE), e no ano de 2019, a porcentagem foi de 20,5%.

Em 2020, com a inclusão das chefias Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares -EBSERH do Hospital das Clínicas no processo de Avaliação de Desempenho, 38 (0,09%) respondentes eram chefias EBSERH - exibidos no gráfico como Nível X.

Ressaltamos que não foram computadas as avaliações não finalizadas.

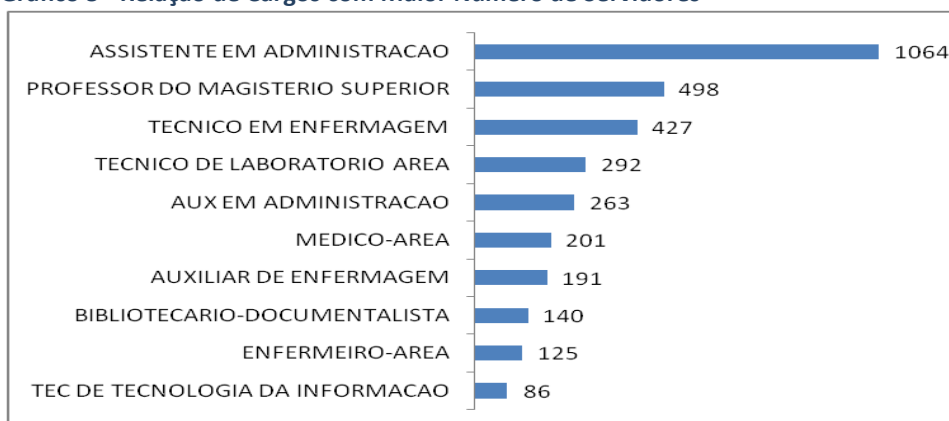
Gráfico 4 - Distribuição TAE por Classificação



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Em relação à distribuição dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, docentes e outros vínculos dos 4.678 participantes previstos, por cargo, considerando os 10 cargos mais presentes, 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 2020. FEV./2022.

Quanto à distribuição por cargos do Plano de Carreira dos servidores TAE, entre os demarcados no gráfico acima, destacaram-se os da área administrativa (Assistente em Administração e Auxiliar em Administração), os da área da saúde (Técnico em Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem e Enfermeiro) e também o cargo Técnico 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.

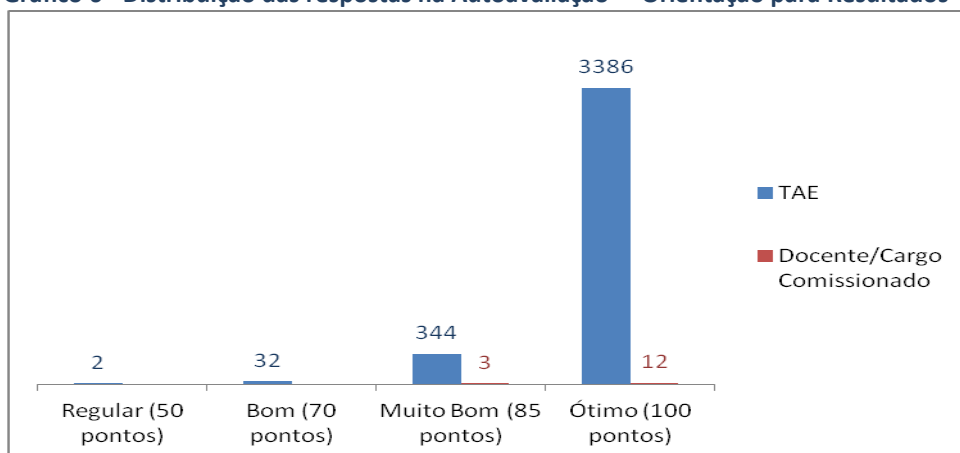
3.1 Resultados da Autoavaliação do Servidor

Neste tópico serão analisadas as respostas dos 3.779 respondentes, não ocupantes de função gerencial, que participaram do processo de Avaliação de Desempenho 2020. Entre estes 3.779 respondentes, 15 são docentes, 5 ocupantes de cargo comissionado e 3.764 Técnico-administrativos em Educação. Ressalta-se que os 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 configuração 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.

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

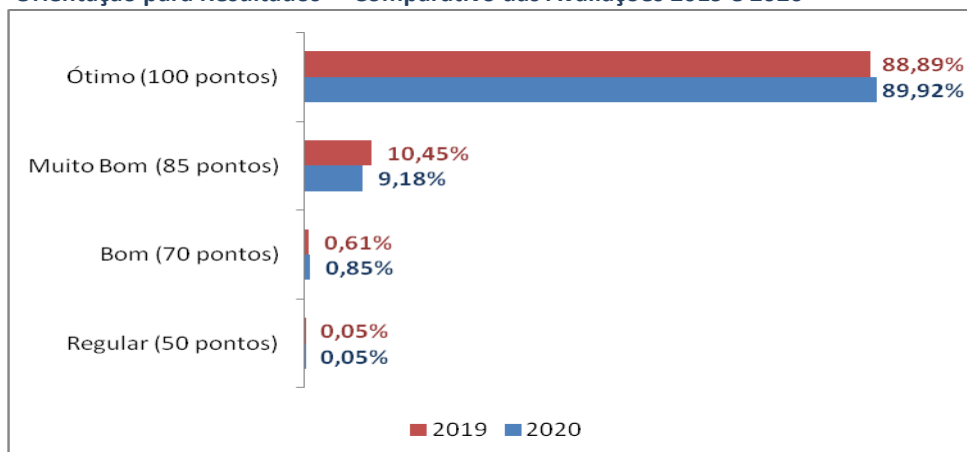


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Destaca-se que, do total de 3.764 servidores TAE que responderam ao Formulário de Autoavaliação, 3.386 servidores (89,96%) apontaram desempenho “Ótimo”, 344 (9,14%) assinalaram seu desempenho como “Muito Bom”, 32 (0,85%) consideraram seu desempenho “Bom” e apenas 2 servidores (0,05%) apontaram desempenho “Regular”. Entre os 15 docentes e cargo comissionado, 12 (80,00%) assinalaram desempenho “Ótimo” e 3 (20,00%) 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 autopercepção de, ao longo do ano 2020, 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 2019 e 2020:

Gráfico 7 - Distribuição percentual das respostas à Questão 01, na Autoavaliação, referente ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido na questão que compôs o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2019 e 2020. 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”.

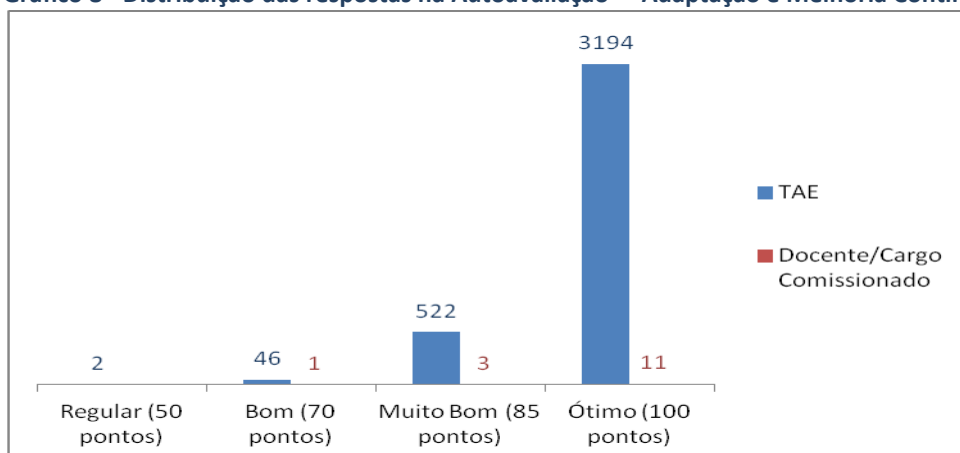
3.1.2 Adaptação e Melhoria Contínua

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:

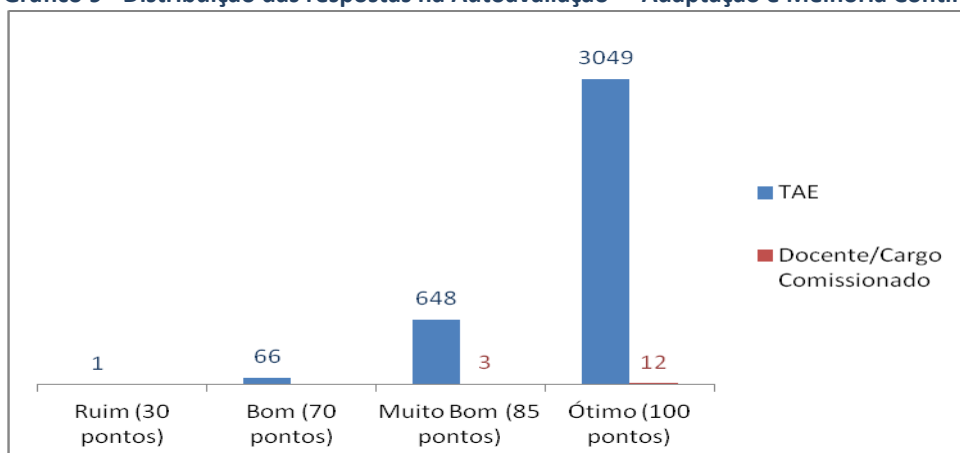
Gráfico 8 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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, 99,95% das respostas. Em relação a esta questão, então, encontrou-se que 3.194 servidores TAE (83,86%) consideraram seu desempenho “Ótimo”, 522 (13,87%) avaliaram-se com desempenho “Muito Bom”, 46 (1,22%) assinalaram seu desempenho com “Bom” e 2 (0,05%) analisaram seu desempenho como “Regular”. Nenhum considerou seu desempenho “Ruim”. Entre os 15 docentes/cargo comissionado, 11 consideraram o desempenho “Ótimo”, 3 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 2020.

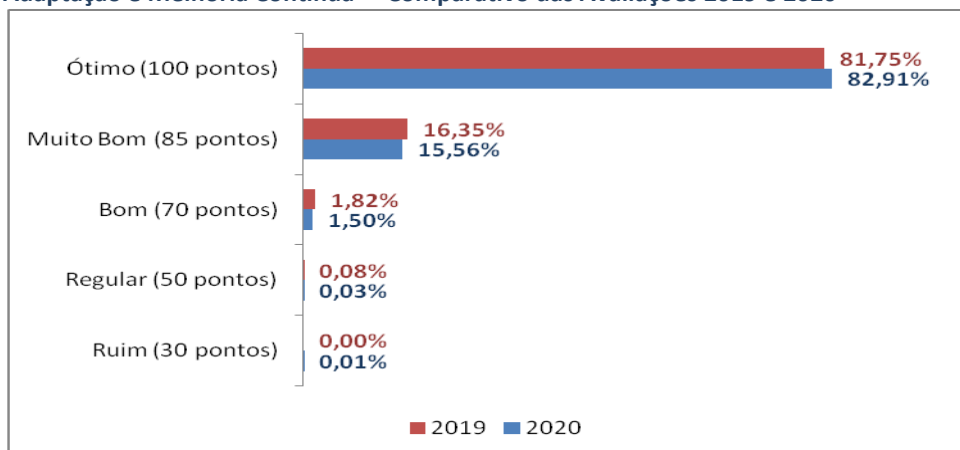
Gráfico 9 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Adaptação e Melhoria Contínua" – Questão 03



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Em relação à questão 03 da avaliação também se observa um predomínio de servidores TAE que assinalaram desempenho acima de 70 pontos, ou seja, a grande maioria dos respondentes considera que, em 2020, 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 3.049 (81,00%) assinalaram seu desempenho como “Ótimo”, 648 (17,22%) com conceito “Muito Bom” e 66 (1,75%) indicaram seu desempenho como “Bom”. Apenas 1 respondente considerou desempenho “Ruim” (0,03%). Entre os docentes/cargo comissionado, 12 consideraram desempenho “Ótimo” e 3 demarcaram conceito “Muito Bom”. Nesse sentido, somando-se as respostas obtidas para as duas questões que compuseram o aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, na avaliação de 2020, encontra-se que 99,96% das respostas ficaram acima de 70 pontos e apenas 0,04% abaixo:

Gráfico 10 - Média percentual das respostas às Questões 02 e 03, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Adaptação e Melhoria Contínua" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2019 para este mesmo aspecto. Realça-se que o valor apresentado para as avaliações 2019 e 2020 considerou o total de respondentes, 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.

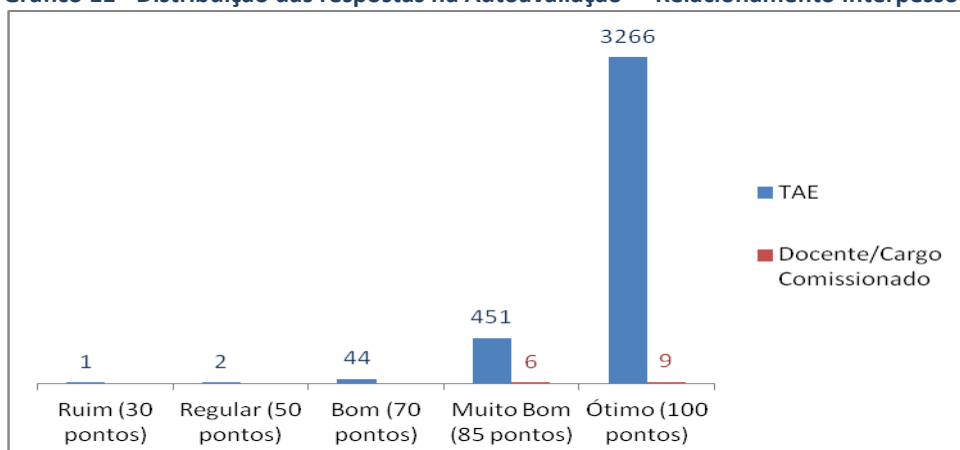
3.1.3 Relacionamento Interpessoal

As questões 04 e 05 dos formulários de Autoavaliação objetivavam avaliar o aspecto “Relacionamento Interpessoal”, a partir da autopercepção dos servidores sobre seu desempenho em 2020. 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:

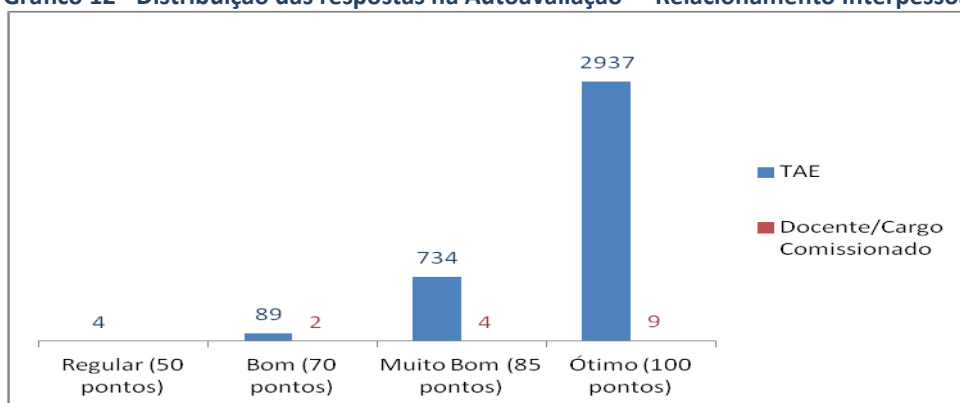
Gráfico 11 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 3.266 TAE (86,77%) consideraram que tiveram desempenho “Ótimo”, ou seja, possuem a percepção de que se relacionam de forma cordial com os membros da equipe de trabalho, demais colegas e usuários, respeitando as diferenças. Já 451 (11,98%) consideraram o desempenho em relação à afirmativa como “Muito Bom” e 44 (1,17%) se avaliaram com conceito “Bom”. Apenas 02 (0,05%) avaliaram-se como “Regular” e 1 (0,03%) como “Ruim”. Entre docentes/cargo comissionado, 09 consideraram seu desempenho “Ótimo” e 06 avaliaram-se com “Muito Bom”. Tem-se, portanto, que a grande maioria dos respondentes TAE (99,92%) e a totalidade dos docentes/cargo comissionado consideraram desempenho superior a 70 pontos em relação à afirmativa apresentada.

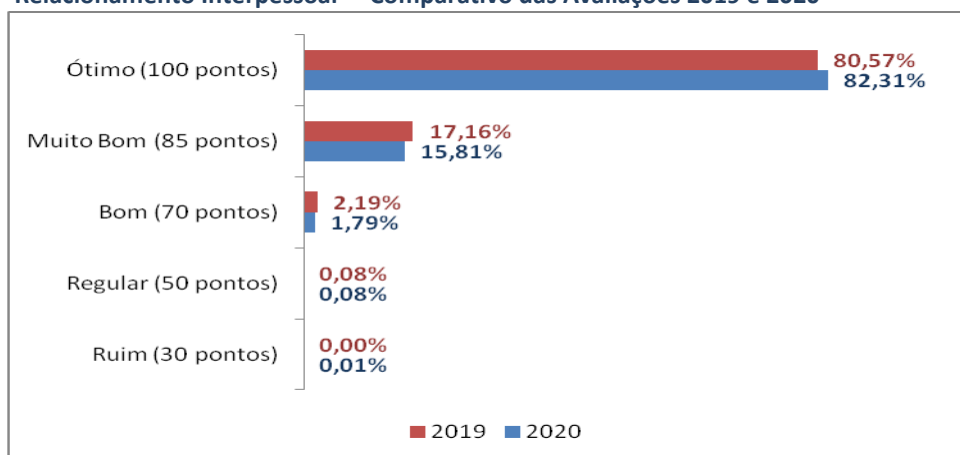
Gráfico 12 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Em relação à questão 05, 2.937 TAE (78,03%) avaliaram seu desempenho com conceito “Ótimo”, 734 (19,50%) com “Muito Bom”, 89 (2,36%) com “Bom” e 04 (0,11%) como “Regular”. Entre os docentes/cargo comissionado, 09 avaliaram-se com conceito “Ótimo”, 04 com “Muito Bom” e 02 (13,33%) com “Bom”. Assim, a grande maioria dos respondentes TAE (99,89%) e a totalidade dos docentes/cargo comissionado considerou, 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 2019 e 2020:

Gráfico 13 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2019 e 2020. Para o resultado médio foram considerados todos os respondentes deste formulário.

3.1.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

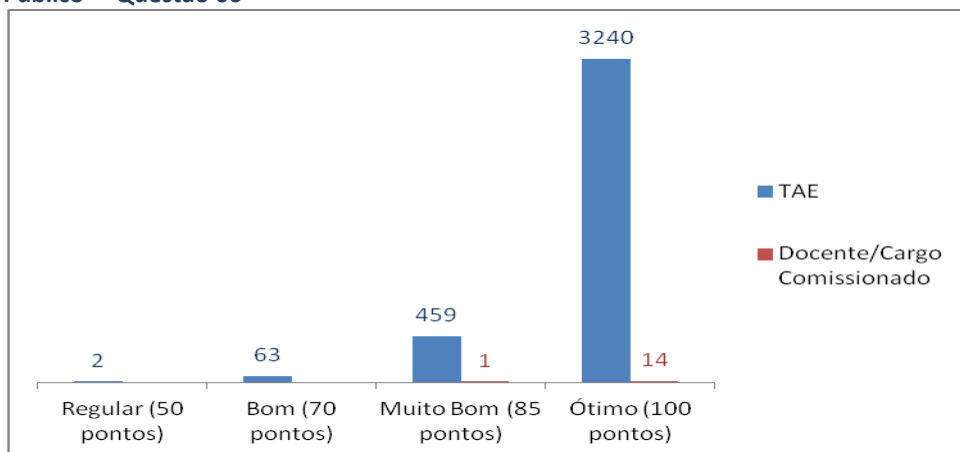
As questões 06 e 07 dos formulários de Autoavaliação visaram avaliar o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”, a partir da autopercepção dos servidores sobre seu desempenho em 2019. As questões trabalhadas sob este aspecto foram:

- 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

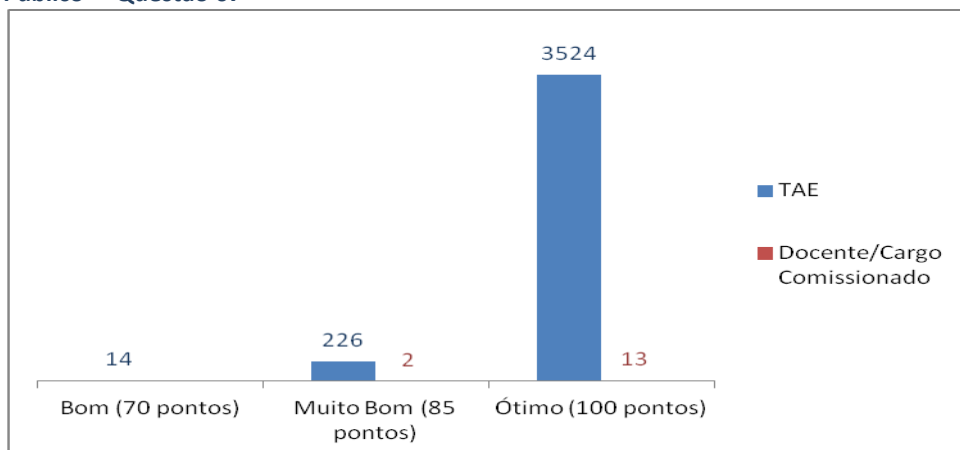


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 3.240 servidores (86,08%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 459 (12,19%) como “Muito Bom” e 63 (1,67%) como “Bom”. Somente 02 deles (0,05%) consideraram seu desempenho como “Regular” e nenhum assinalou “Ruim”. Entre os docentes/cargo comissionado, 14 avaliaram-se como “Ótimo” e 01 como “Muito Bom”. Assim, 99,95% 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:

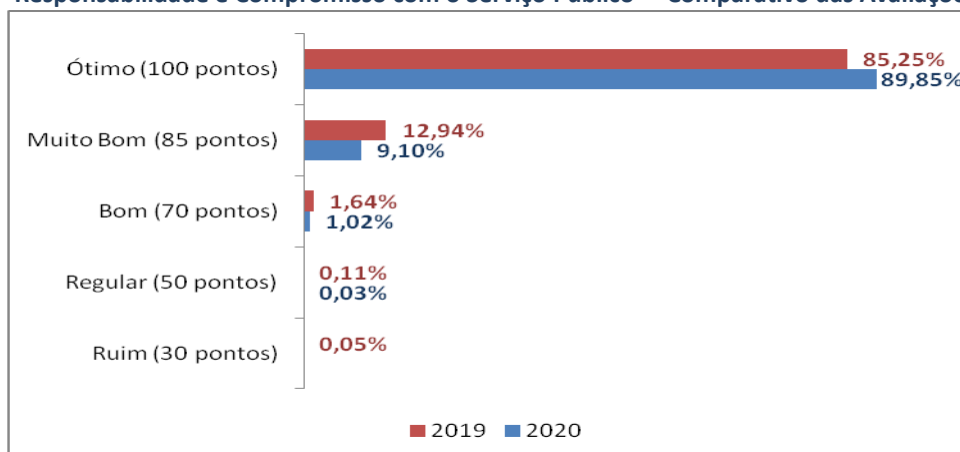
Gráfico 15 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 3.524 servidores (93,62%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 226 (6,00%) como “Muito Bom” e 14 (0,37%) como “Bom”. Entre os docentes/cargos comissionados, 13 respondentes avaliaram seu desempenho como “Ótimo” e 02 como “Muito Bom”. Assim, entre os respondentes, 100% dos TAE e dos docentes/cargo comissionado consideram que, em 2020, 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 2019 e 2020:

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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” apresentou um leve aumento no percentual referente ao conceito “Ótimo” e, por sua vez, uma leve redução no conceito “Muito bom”. Manteve-se uma percepção positiva dos servidores em relação a esse aspecto. Incluiu-se no gráfico, todas as respostas apresentadas tanto por TAE, quanto pelos docentes/cargos comissionados.

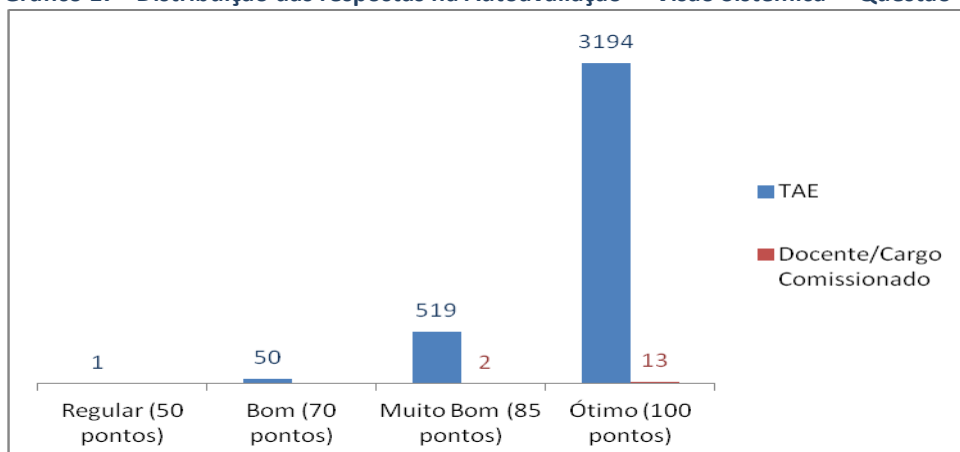
3.1.5 Visão Sistêmica

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



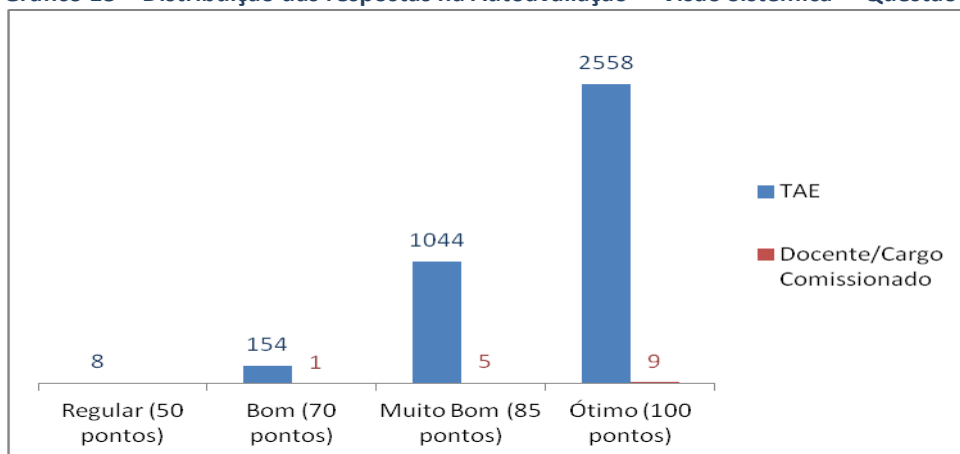
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 3.194 servidores TAE (84,86%) assinalaram o seu desempenho para esta afirmativa como “Ótimo”, 519 (13,79%) como “Muito Bom” e 50 (1,33%) como “Bom”. Apenas 01

(0,03%) considerou desempenho abaixo dos 70 pontos, ou seja, com conceito “Regular”. Entre os docentes/cargos comissionados, 13 avaliaram-se como “Ótimo” e 02 como “Muito Bom”. Assim, 99,97% dos TAE respondentes e 100% dos docentes/cargos comissionados avaliaram seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a quase totalidade destes servidores, em 2020, 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:

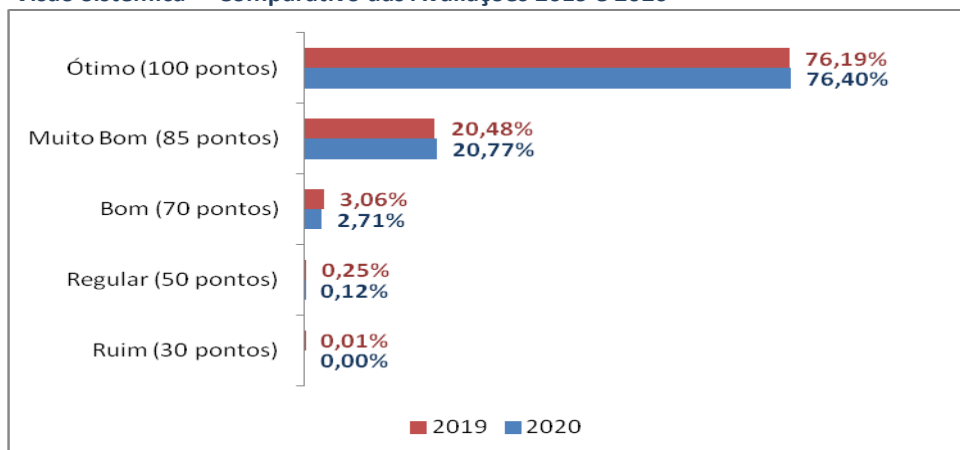
Gráfico 18 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Visão Sistêmica" - Questão 09



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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/cargos comissionados, 09 avaliaram o desempenho como “Ótimo”, 05 consideraram “Muito Bom” e 01 como “Bom”. Entre os TAE, 2.558 (67,96%) consideraram seu desempenho como “Ótimo”, 1.044 (27,74%) como “Muito Bom” e 154 (4,09%) como “Bom”. Já 08 TAE (0,21%) consideraram desempenho “Regular”. Observa-se que a grande maioria dos respondentes TAE (99,79%) e a totalidade dos docentes/cargos comissionados 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 2019 e 2020:

Gráfico 19 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2019 e 2020. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas. Incluiu-se no gráfico, todas as respostas apresentadas tanto por TAE, quanto pelos docentes/cargos comissionados.

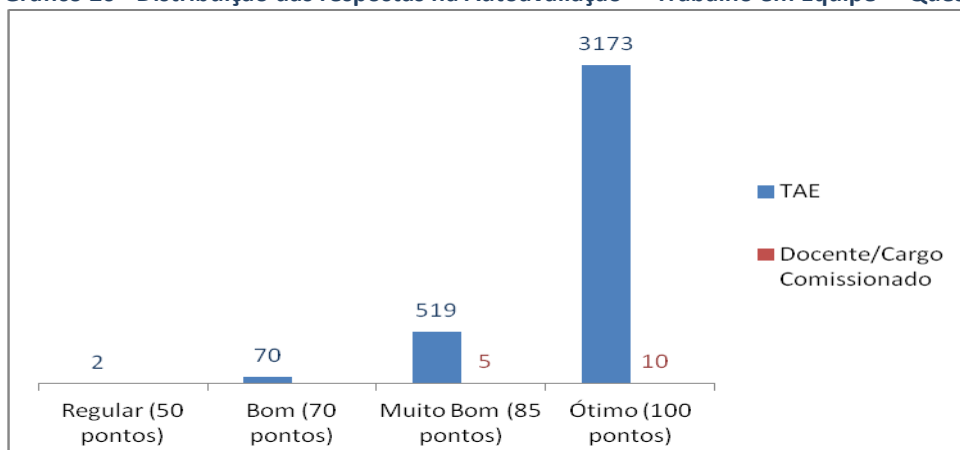
3.1.6 Trabalho em equipe

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 2020. 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

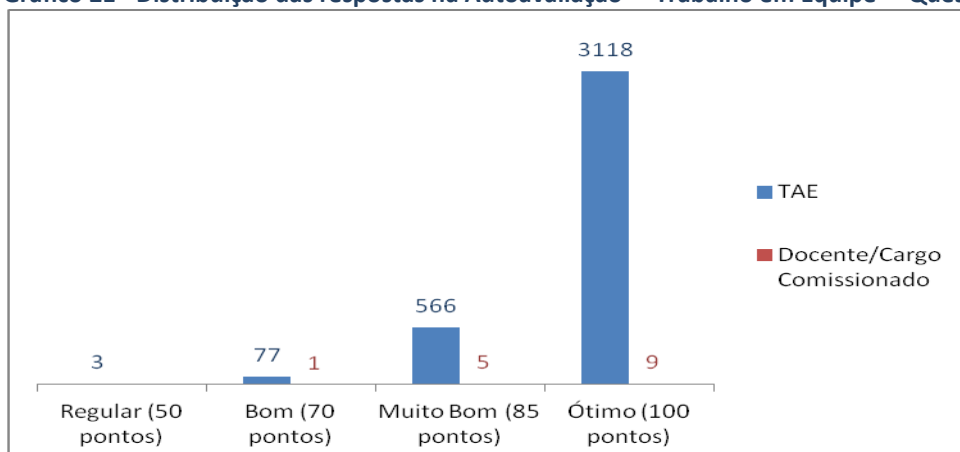


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 3.173 servidores (84,30%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 519 (13,79%) como “Muito Bom” e 70 (1,86%) como “Bom”. Apenas 02 (0,05%) consideraram desempenho “Regular” e nenhum considerou desempenho “Ruim” para esta questão. Entre os docentes/cargos comissionados, 10 avaliaram-se como “Ótimo” e 05 como “Muito Bom”. Assim, 99,95% 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 2020, 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

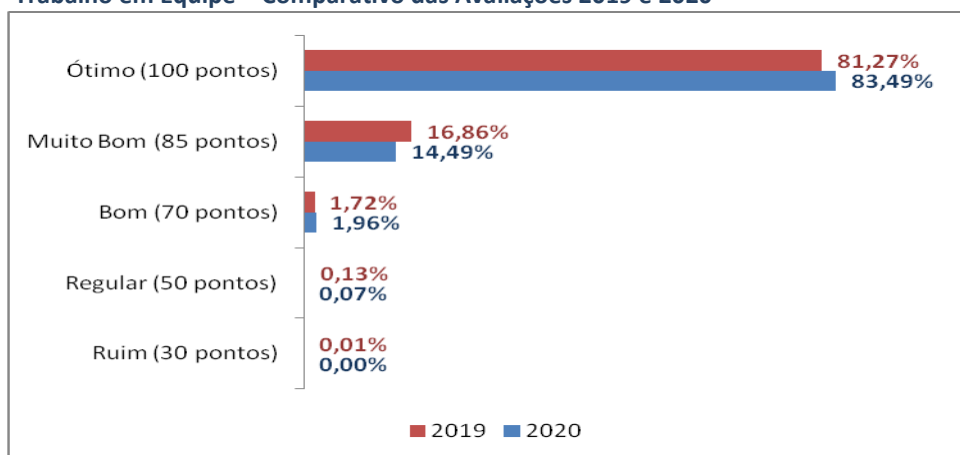


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Identifica-se, a partir da análise do gráfico representado acima, que a maioria dos respondentes considerou que, ao longo de 2020, soube ouvir posições contrárias e sentiu-se disposto a cooperar com a equipe, de maneira satisfatória. Entre os TAE, 3.118 (82,84%) consideraram o desempenho em relação a esta afirmativa como “Ótimo”, 566 (15,04%) como “Muito Bom”, 77 (2,05%) como “Bom” e 03 como “Regular”. Entre os docentes/cargos comissionados, 09 consideraram “Ótimo”, 05 consideraram “Muito Bom” e 01 como “Bom”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Trabalho em Equipe” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2019 e 2020:

Gráfico 22 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" -Comparativo das Avaliações 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Trabalho em Equipe” nas Autoavaliação dos servidores dos anos 2019 e 2020. É possível perceber que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados. Nos dois anos, considerou-se as respostas dos respondentes TAE e dos docentes/cargos comissionados.

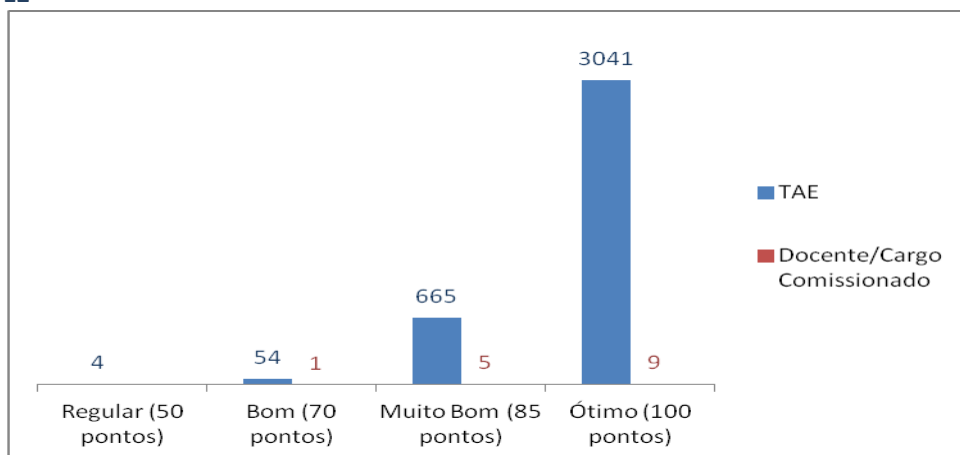
3.1.7 Competência técnica

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 2020:

- 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

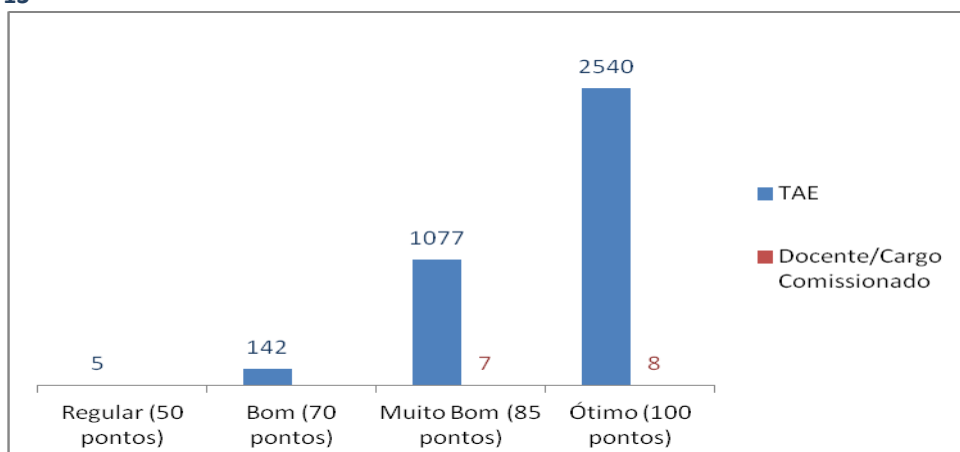


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nota-se que 3.041 servidores (80,79%) consideraram o seu desempenho como “Ótimo”, 665 (17,67%) assinalaram como “Muito Bom”, 54 (1,43%) como “Bom” e 04 (0,11%) como “Regular”. Entre os docentes/cargos comissionados, 09 avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 05 como “Muito Bom” e 01 como “Bom”. Dessa forma, pode-se dizer que a quase totalidade dos respondentes TAE (99,89%) e a totalidade dos docentes/cargos comissionados consideraram que obtiveram, no ano de 2020, 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

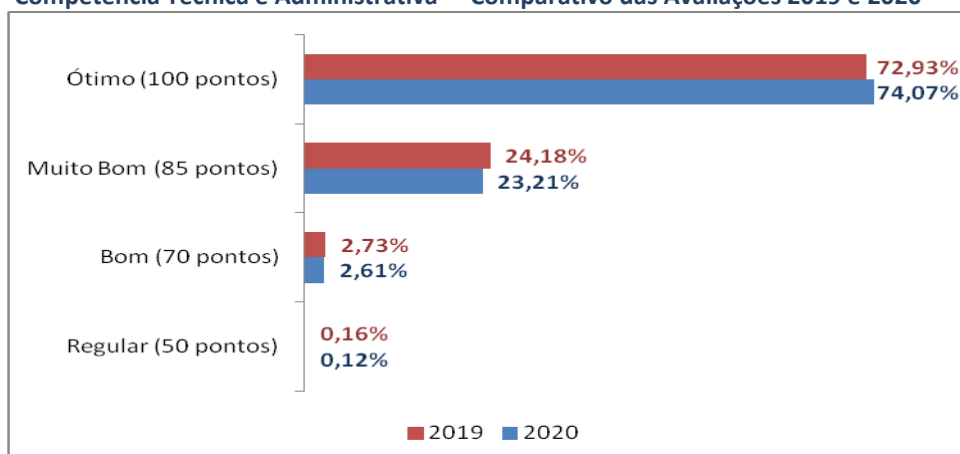


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nota-se que 2.540 servidores (67,48%) consideraram o seu desempenho como “Ótimo”, 1.077 (28,61%) assinalaram como “Muito Bom” e 142 (3,77%) como “Bom”. Já 05 (0,13%) servidores consideraram-se com desempenho abaixo de 70 pontos para esta questão, com desempenho “Regular”. Entre os docentes/cargos comissionados, 08 consideraram desempenho “Ótimo” e 07 demarcaram “Muito Bom”. A maioria dos respondentes TAE (99,87%) e todos os respondentes docentes/cargo comissionado consideraram desempenho satisfatório para esta questão.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2019 e 2020 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2019 e 2020. Para o resultado dos dois anos considerou-se as respostas dos respondentes TAE e dos docentes/cargos comissionados. Nota-se que não há diferenças significativas entre os resultados nos anos comparados, mantendo a percepção dos servidores sobre esse aspecto.

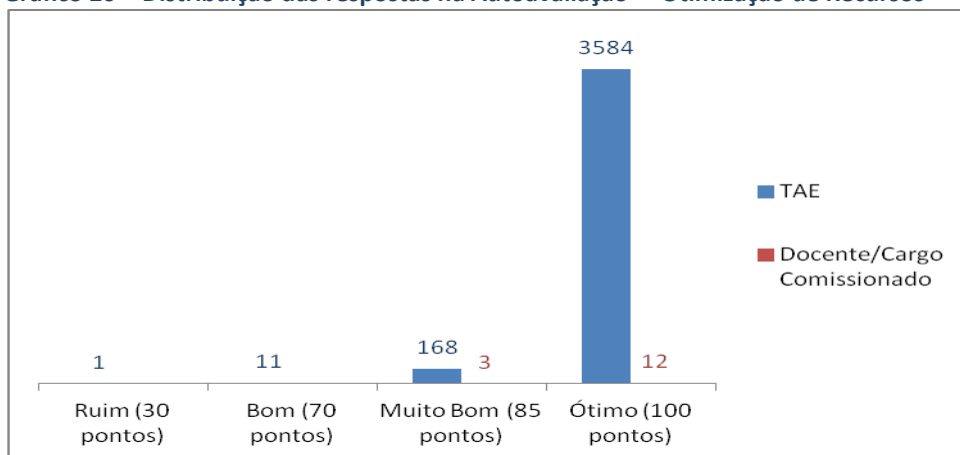
3.1.8 Otimização de recursos

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

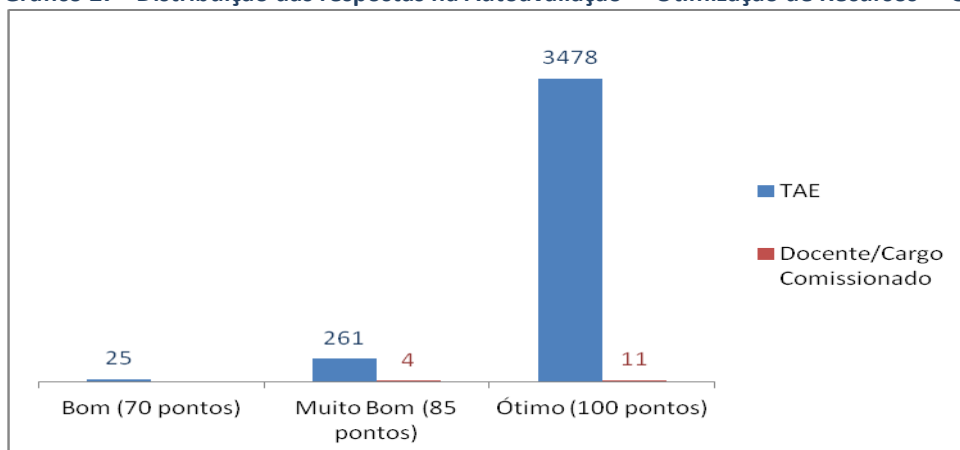


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se, acima, que 3.584 servidores (95,22%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 168 (4,46%) assinalaram como “Muito Bom” e 11 (0,29%) marcaram desempenho “Bom”. Somente 01 servidor (0,03%) apontou seu desempenho como “Ruim”. Entre os docentes/cargos

comissionados, 12 avaliaram o desempenho como “Ótimo” e 03 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

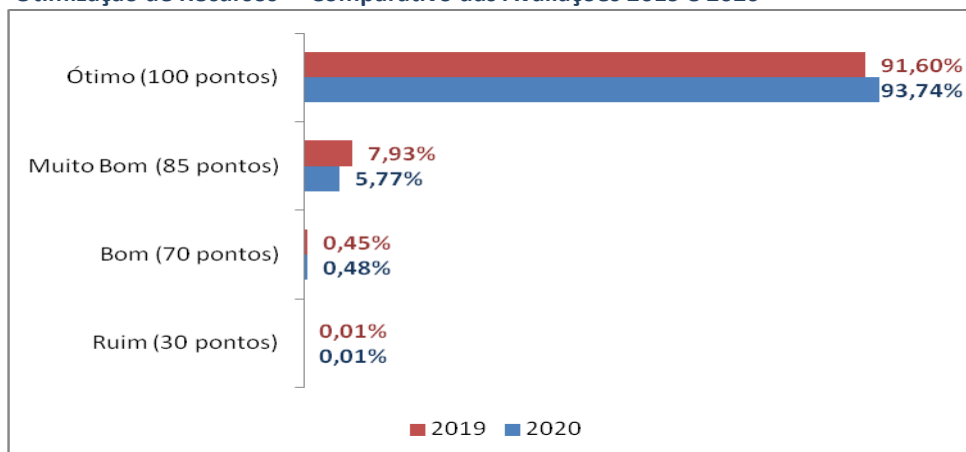


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que, para esta última questão do formulário de Autoavaliação, 3.478 servidores (92,40%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 261 (6,93%) assinalaram “Muito Bom” e 25 (0,66%) consideraram “Bom”. Nenhum servidor apontou desempenho abaixo dos 70 pontos, com os conceitos “Regular” ou “Ruim”. Entre os docentes/cargos comissionados, 11 consideraram “Ótimo” e 04 assinalaram “Muito Bom”. Este resultado demonstra que os respondentes adotaram, ao longo de 2020, procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

Abaixo, o gráfico comparativo entre as Avaliações 2019 e 2020 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2019 e 2020. Considerou-se as respostas dadas pelos TAE e pelos docentes/cargos comissionados. 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 2020

Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	Total
Orientação para resultados	0	2	32	347	3.398	3.779
Adaptação e melhoria contínua	1	2	113	1.176	6.266	7.558
Relacionamento interpessoal	1	6	135	1.195	6.221	7.558
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	0	2	77	688	6.791	7.558
Visão Sistêmica	0	9	205	1.570	5.774	7.558
Trabalho em Equipe	0	5	148	1.095	6.310	7.558
Competência Técnica e Administrativa	0	9	197	1.754	5.598	7.558
Otimização de Recursos	1	0	36	436	7.085	7.558
Total	3	35	943	8.261	47.443	56.685

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 98,27% 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 2020, corresponde a 56.685. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 47.443 respostas, ou seja, 83,70% das respostas dadas pelos servidores indicaram desempenho “Ótimo”. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 8.261 respostas. Assim, 14,57% das respostas dadas pelos servidores na Autoavaliação de 2020 sinalizam desempenho “Muito Bom”. Já 943 respostas assinaladas indicaram desempenho “Bom”, o que representa 1,66% 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 0,06% 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 93,74%. Em seguida encontram-se os aspectos “Orientação para Resultados” e

“Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”, cujas respostas “Ótimo” alcançaram 89,92% e 89,85, respectivamente. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Competência Técnica e Administrativa” com 74,07% e “Visão Sistêmica” com 76,40%.

Já entre aqueles que somaram maior porcentagem de desempenho “Ruim” e “Regular” estão os aspectos “Visão Sistêmica” e “Competência Administrativa”, ambos com 0,12% das respostas entre 30 e 50 pontos. A tabela abaixo apresenta a porcentagem obtida na distribuição das respostas:

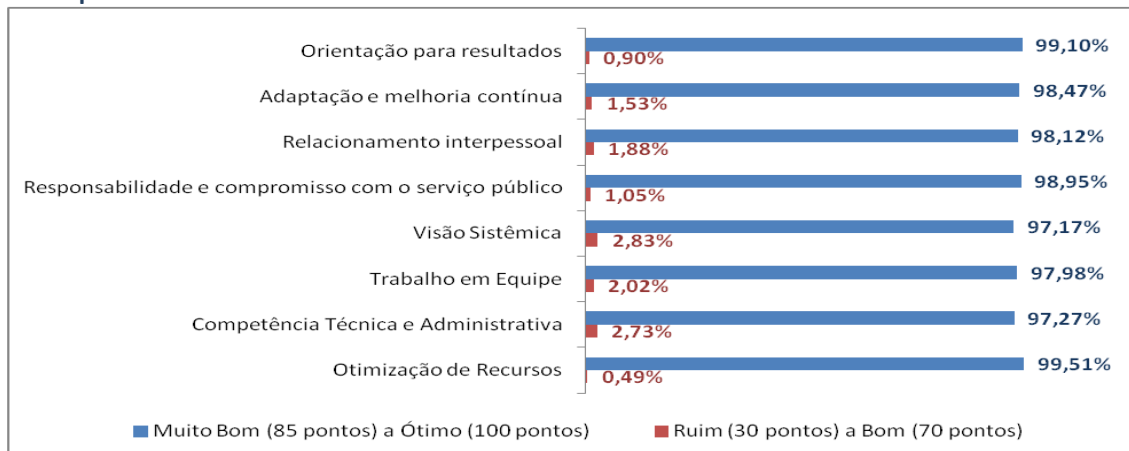
Tabela 2 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2020

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%	0,85%	9,18%	89,92%
Adaptação e melhoria contínua	0,01%	0,03%	1,50%	15,56%	82,91%
Relacionamento interpessoal	0,01%	0,08%	1,79%	15,81%	82,31%
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	0,00%	0,03%	1,02%	9,10%	89,85%
Visão Sistêmica	0,00%	0,12%	2,71%	20,77%	76,40%
Trabalho em Equipe	0,00%	0,07%	1,96%	14,49%	83,49%
Competência Técnica e Administrativa	0,00%	0,12%	2,61%	23,21%	74,07%
Otimização de Recursos	0,01%	0,00%	0,48%	5,77%	93,74%

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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, 2,83% e 2,73% 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 821 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”.

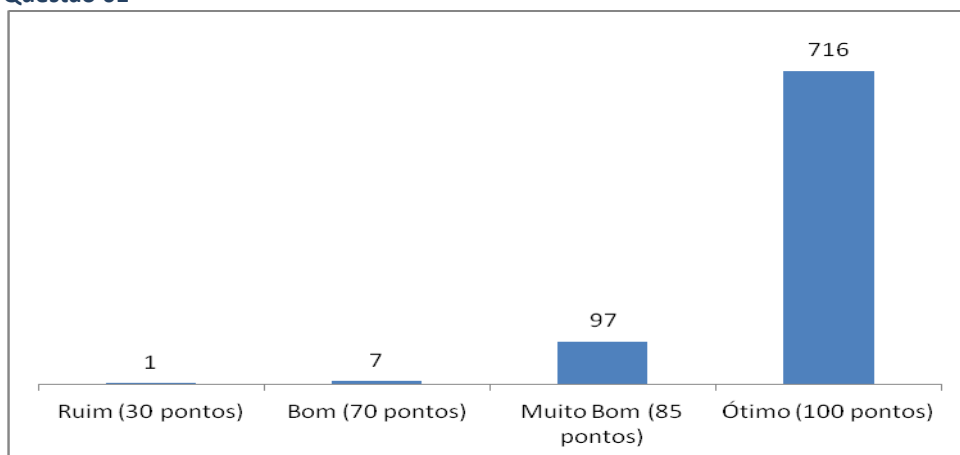
3.2.1 Orientação para resultados

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

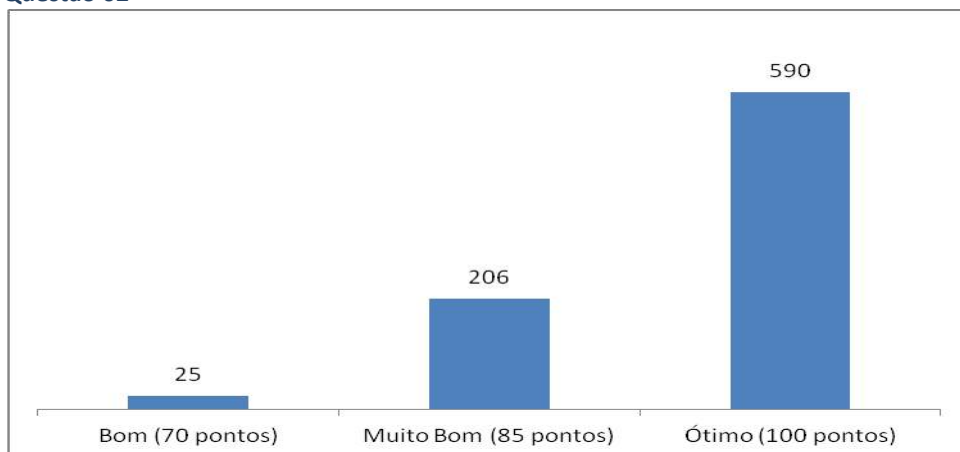


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se, no gráfico acima, que 716 respondentes (87,21%) avaliaram o seu desempenho em relação a esta afirmativa como “Ótimo” e 97 (11,81%) como “Muito Bom”. Já 07 (0,85%) consideraram “Bom” e apenas 01 (0,12%) avaliou como “Ruim”. Isso indica que os gestores entendem 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:

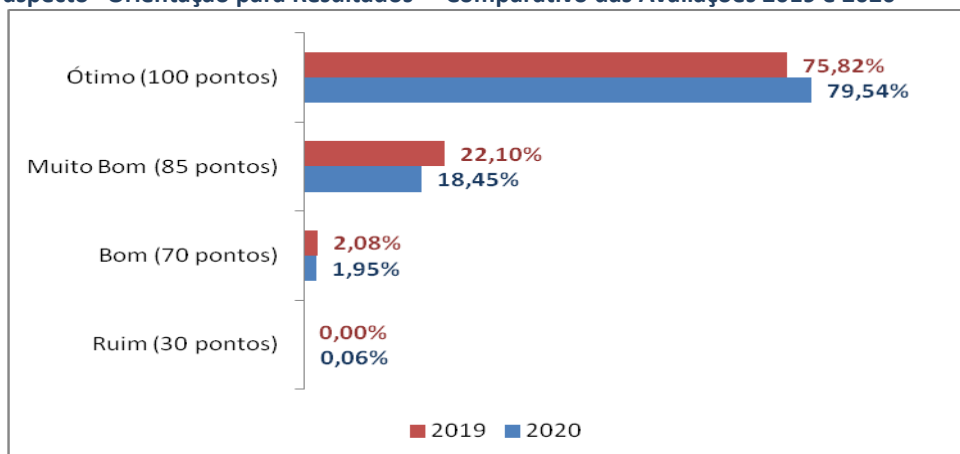
Gráfico 31 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 02



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que para a Afirmativa 02, 590 chefias (71,86%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 206 (25,09%) como “Muito bom” e 25 respondentes (3,05%) 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 2019, 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra que as chefias possuem a autopercepção de um ótimo desempenho em relação ao aspecto observado neste item. Em 2020, 79,54% das respostas voltadas para este aspecto, considerando-se a média das duas afirmativas que o integram, foi “Ótimo” e 22,10% foi “Muito Bom”. Em 2018, foi identificado um percentual de 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.

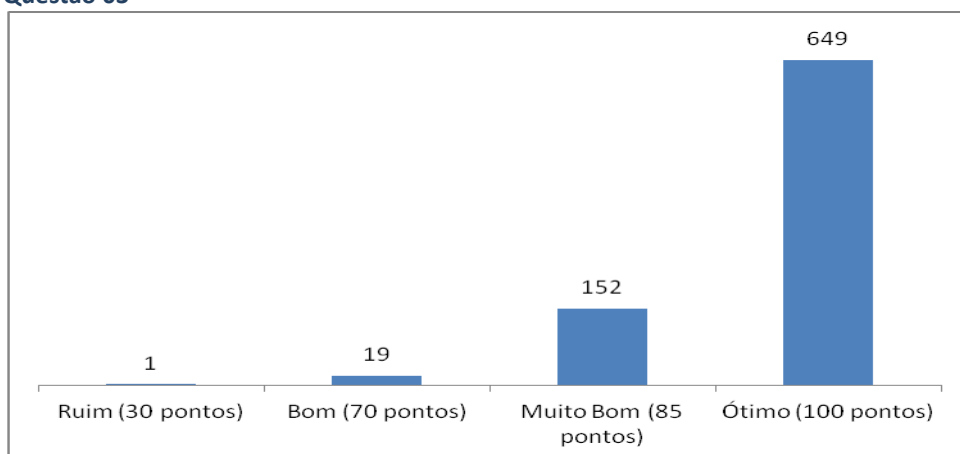
3.2.2 Adaptação e melhoria contínua

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:

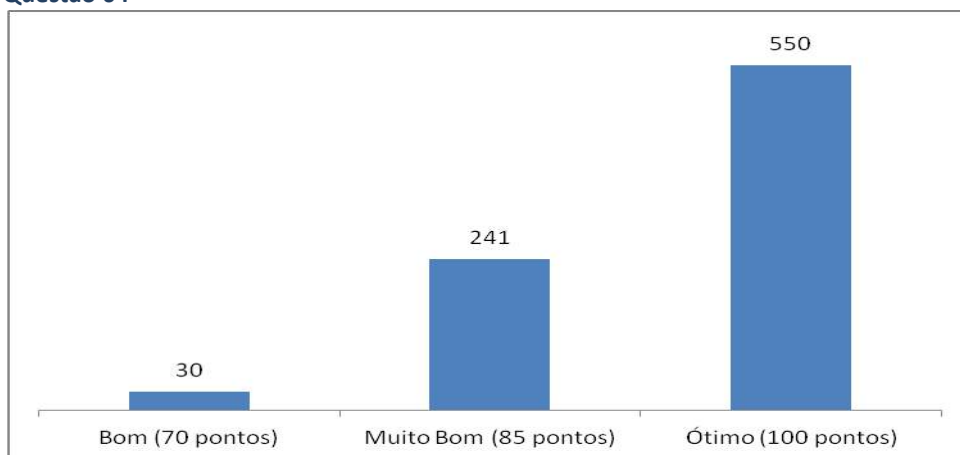
Gráfico 33 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2022.

Nota-se que, para este aspecto, 649 chefias (79,05%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 152 (18,51%) como “Muito Bom” (25%) e 19 (2,31%) como “Bom”. Somente 01 servidor (0,12%) considerou seu desempenho “Ruim”. 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

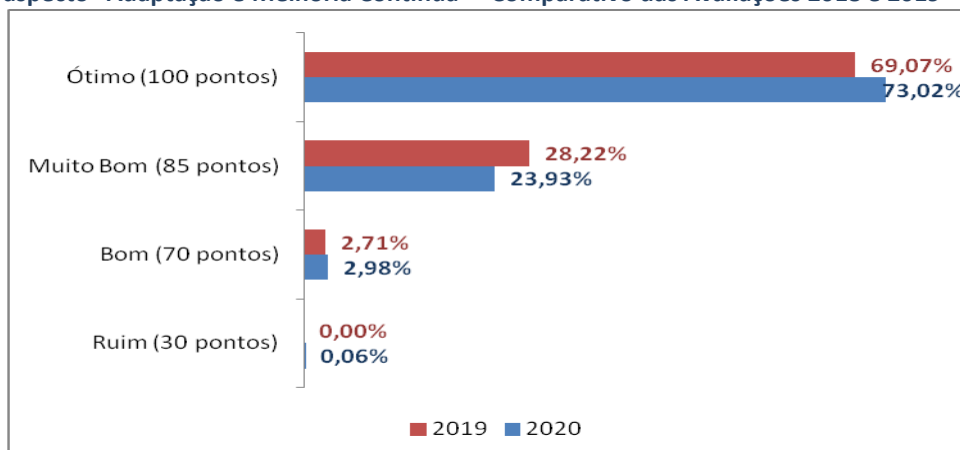


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2022.

Para a questão 04, do aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, observa-se que 550 (66,99%) gestores avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 241 (29,35%) como “Muito Bom” e 30 (3,65%) 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 2020, observa-se que 100% 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 2020. FEV./2022.

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 2019 para este mesmo aspecto. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, mas houve um aumento de 69,07% para 73,02% referente ao conceito “Ótimo” e uma redução de 28,22% para 23,93% quanto ao conceito “Muito Bom”.

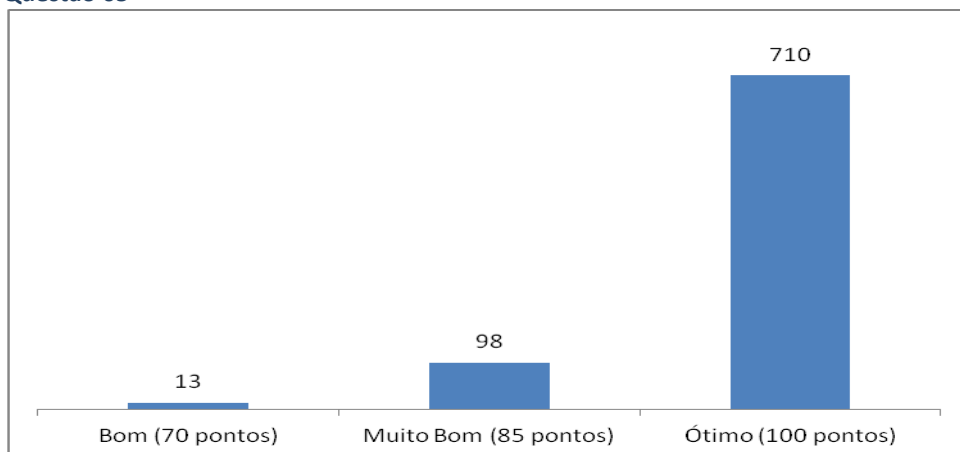
3.2.3 Relacionamento interpessoal

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:

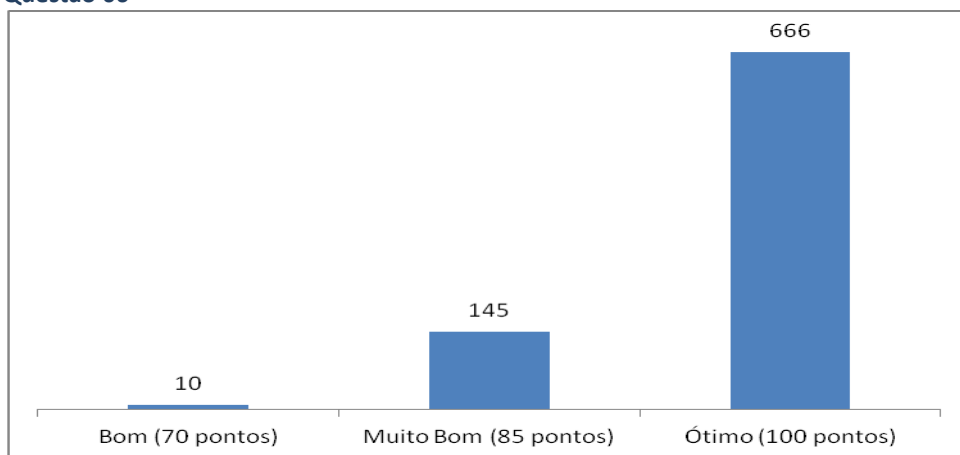
Gráfico 36 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 710 gestores (86,48%) 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 98 (11,94%) consideraram o desempenho em relação à afirmativa como “Muito Bom” e 13 (1,58%) 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.

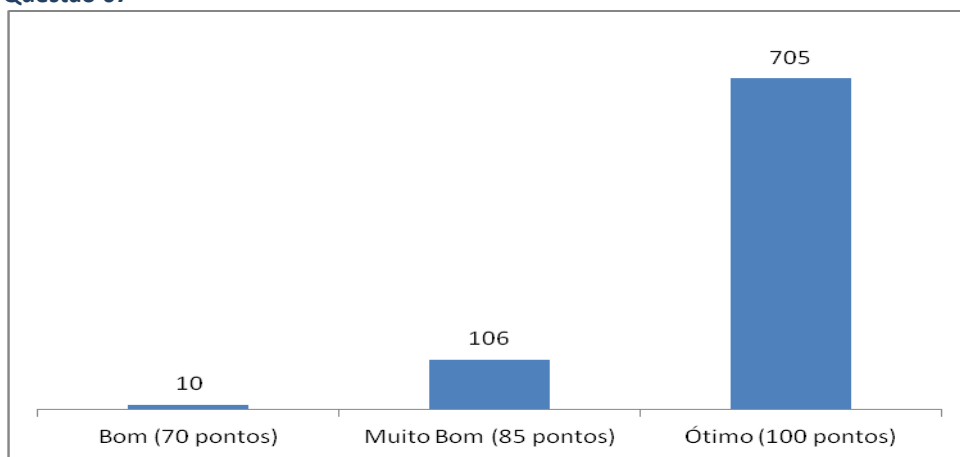
Gráfico 37 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 06



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Em relação à questão 06, 666 gestores (81,12%) avaliaram seu desempenho com conceito “Ótimo”, 145 (17,66%) com “Muito Bom” e 10 (1,22%) 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

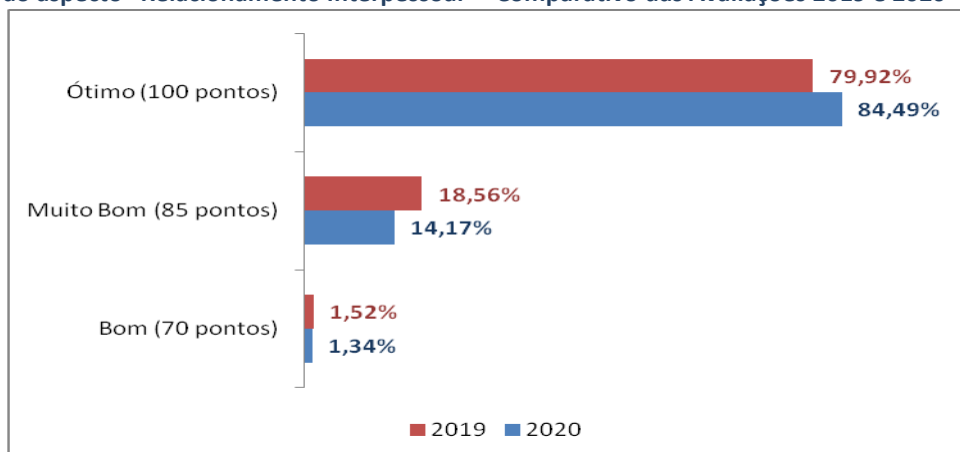


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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. 705 respondentes (85,87%) consideraram “Ótimo”, 106 (12,91%) “Muito Bom” e 10 (1,22%) “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 2019 e 2020:

Gráfico 39 - Média percentual das respostas às Questões 05, 06 e 07 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Relacionamento Interpessoal” apresentou, em 2020, um aumento de 4,57% no conceito “Ótimo” e uma redução de 4,39% no conceito “Muito Bom” em relação ao ano de 2019. Quanto ao conceito “Bom”, não houve diferenças significativas.

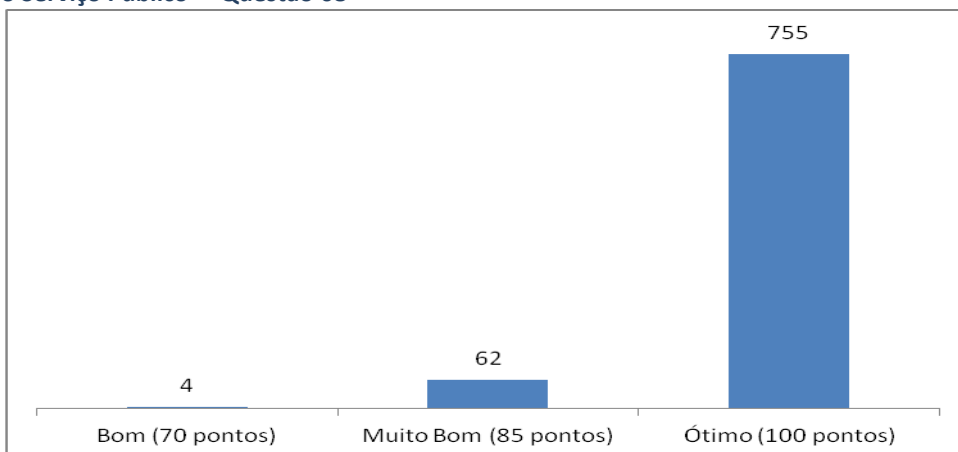
3.2.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

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

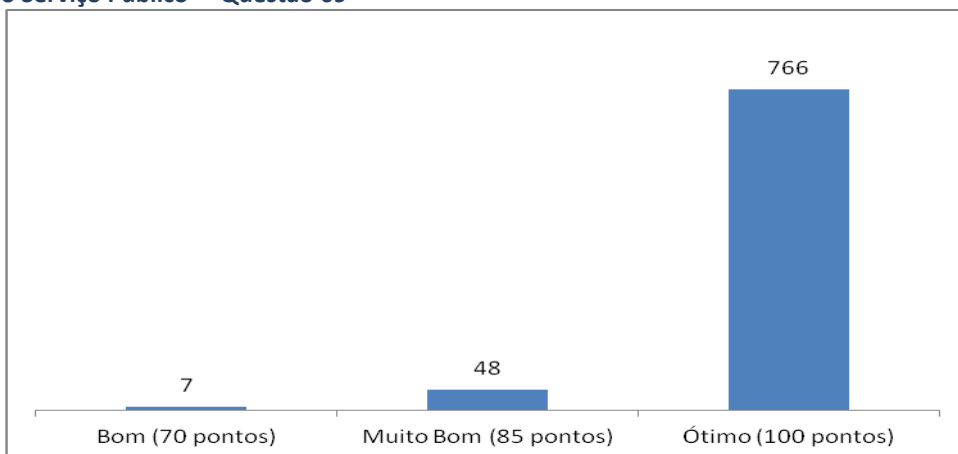


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 755 gestores (91,96%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 62 (7,55%) como “Muito Bom” e 04 (0,49%) com “Bom”. Esse resultado indica que os gestores consideram que cumpriram, em 2020, 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



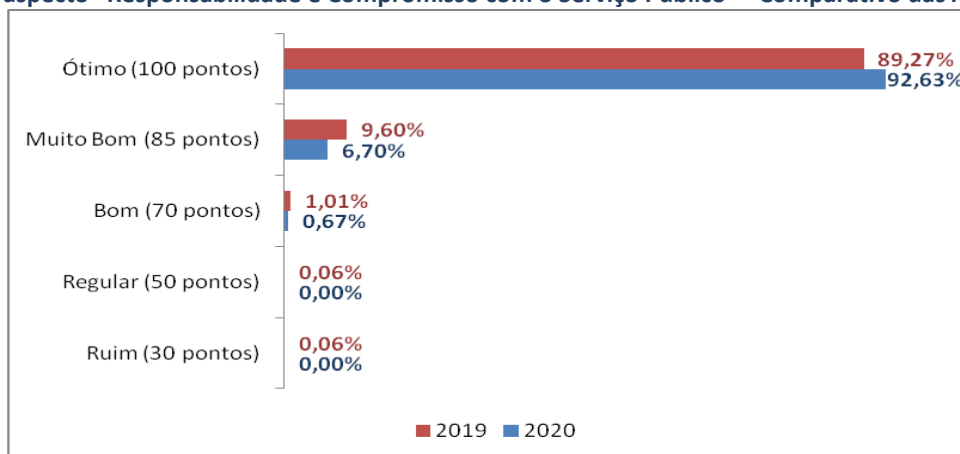
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 766 gestores (93,30%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 48 (5,85%) como “Muito Bom” e 07 (0,85%) como “Bom”. 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 2019 e 2020:

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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

A partir do gráfico acima, observa-se que, em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2019 e 2020, nos formulários de Autoavaliação da chefia, o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” apresentou um pequeno aumento no percentual referente ao conceito “Ótimo” e houve uma leve redução nos demais conceitos.

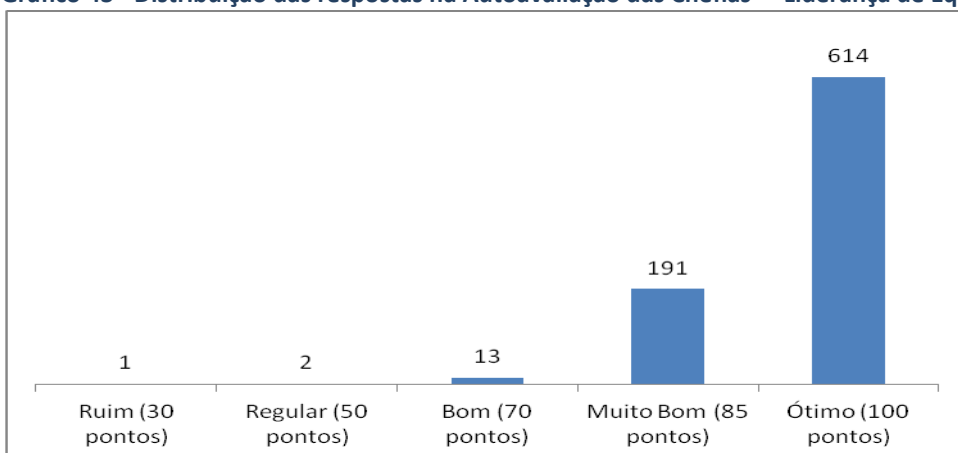
3.2.5 Liderança de equipes

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:

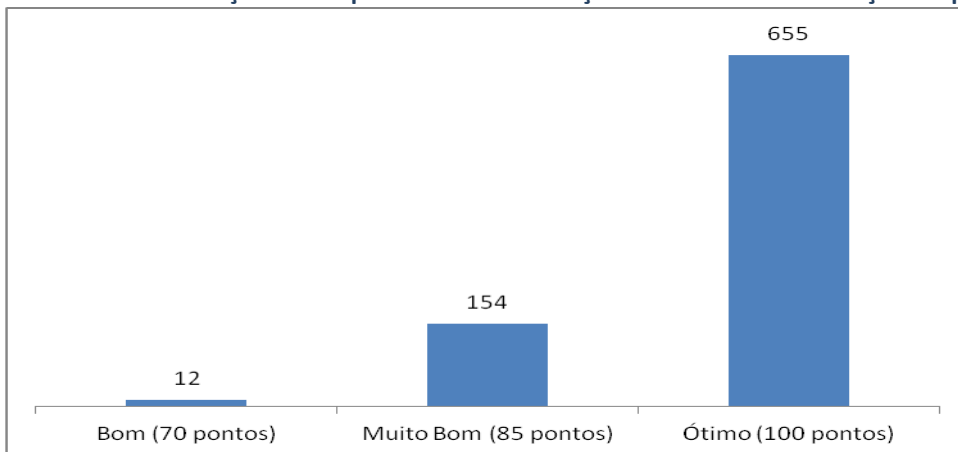
Gráfico 43 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Liderança de Equipes" - Questão 10



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2022.

Observa-se que, para este aspecto, 614 chefias (74,79%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 191 (23,26%) como “Muito Bom”, 13 (1,58%) como “Bom”. Apenas 02 respondentes (0,24%) consideraram seu desempenho como “Regular” e 01 (0,12%) como “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

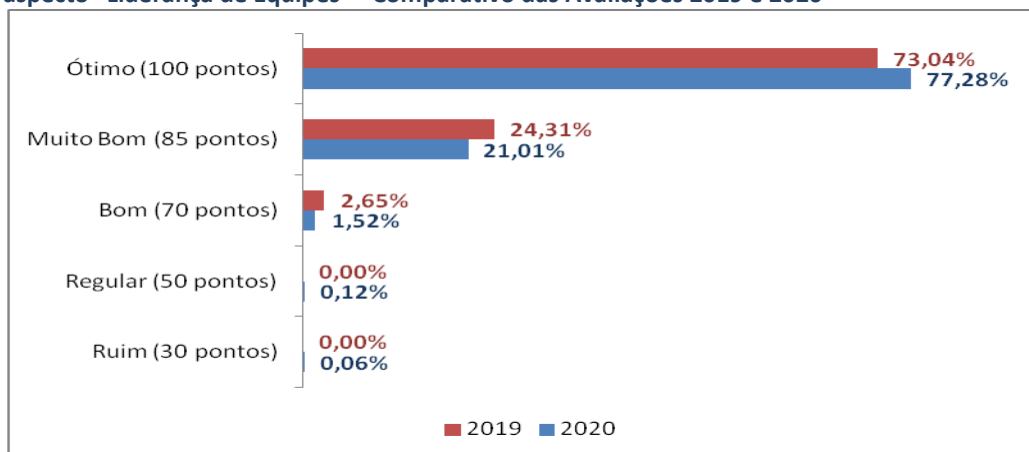


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que, para esta questão, 655 gestores (79,78%) assinalaram seu desempenho como “Ótimo”, 154 (18,76%) como “Muito Bom” e 12 (1,46%) 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 2019 e 2020:

Gráfico 45 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Liderança de Equipes" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Liderança de Equipes” apresentou, entre os anos de 2019 e 2020, uma ampliação de 4,24% no conceito “Ótimo” e uma pequena redução nos conceitos “Muito Bom” e “Bom”. Além disso, nota-se o aparecimento de poucas indicações de desempenho “Regular” e “Ruim”.

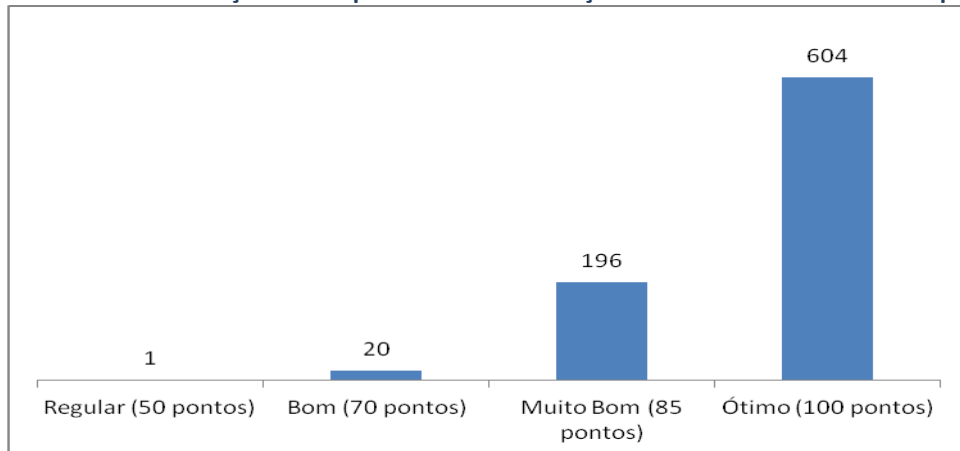
3.2.6 Gestão participativa

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:

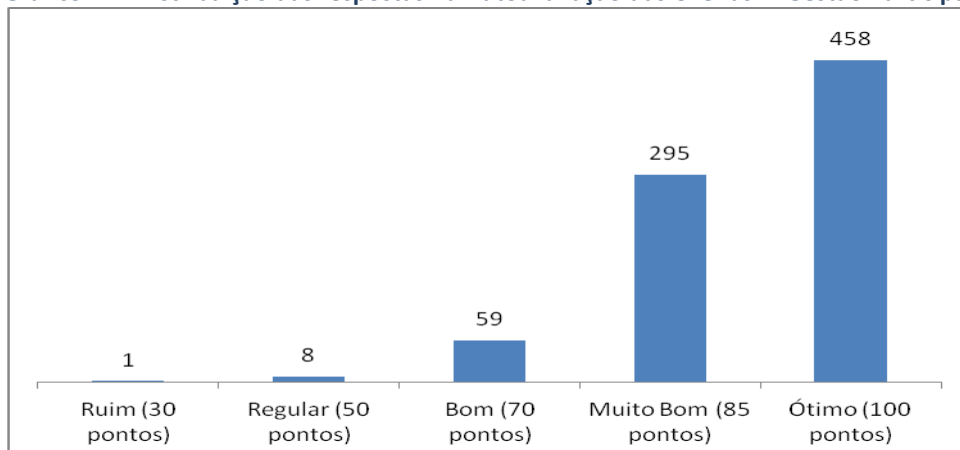
Gráfico 46 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Gestão Participativa" - Questão 12



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que, para este aspecto, 604 gestores (73,57%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 196 (23,87%) assinalaram “Muito Bom” e 20 (2,44%) assinalaram “Bom”. Somente 01 respondente (0,12%) avaliou seu desempenho “Regular”. Portanto, 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

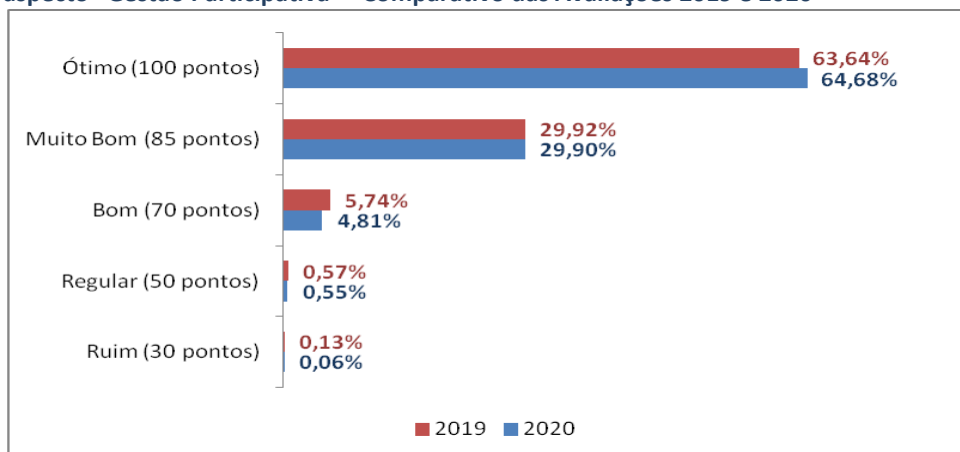


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 458 gestores (55,79%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 295 (35,93%) assinalaram “Muito Bom” e 59 (7,19%) “Bom”. Apenas 08 (0,97%) gestores consideraram seu desempenho “Regular” e 01 (0,12%) consideraram seu desempenho “Ruim”. Este resultado indica que a maioria dos gestores indicou desempenho acima de 70 pontos (98,90%), considerando 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 2019 e 2020 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2019 e 2020. Entretanto, apesar de não apresentar uma diferença expressiva, nota-se uma pequena variação positiva em 2020, em relação ao ano anterior.

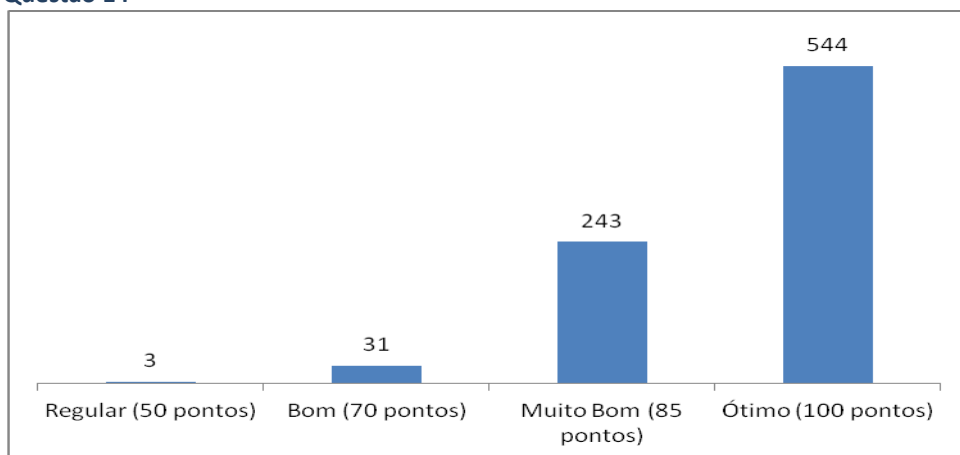
3.2.7 Competência administrativa

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:

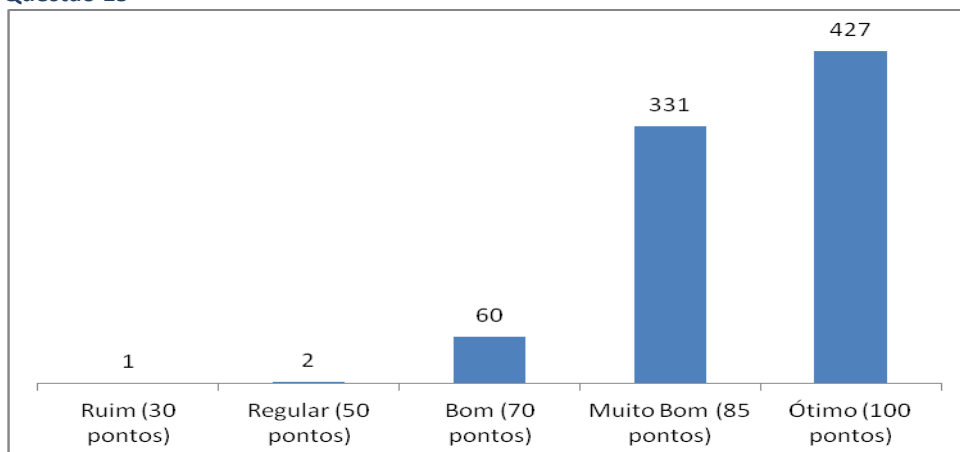
Gráfico 49 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Competência Administrativa" - Questão 14



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nota-se que 544 gestores (66,26%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 243 (29,60%) assinalaram “Muito Bom”, 31 (3,78%) assinalaram “Bom” e apenas 03 gestores (0,37%) 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

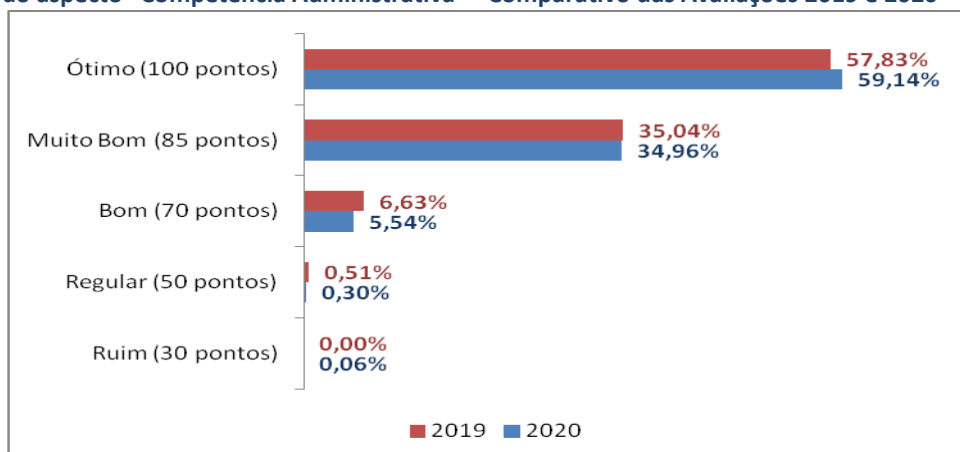


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 427 gestores (52,01%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 331 (40,32%) assinalaram “Muito Bom” e 60 (7,31%) “Bom”. Apenas 02 respondentes (0,24%) consideraram seu desempenho “Regular” e 01 (0,12%) “Ruim”. Esse resultado indica que a maioria dos gestores considera satisfatória sua assimilação da legislação, das normas e das diretrizes que regulamentam os processos de trabalho.

Abaixo, gráfico comparativo entre os anos 2019 e 2020 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2019 e 2020.

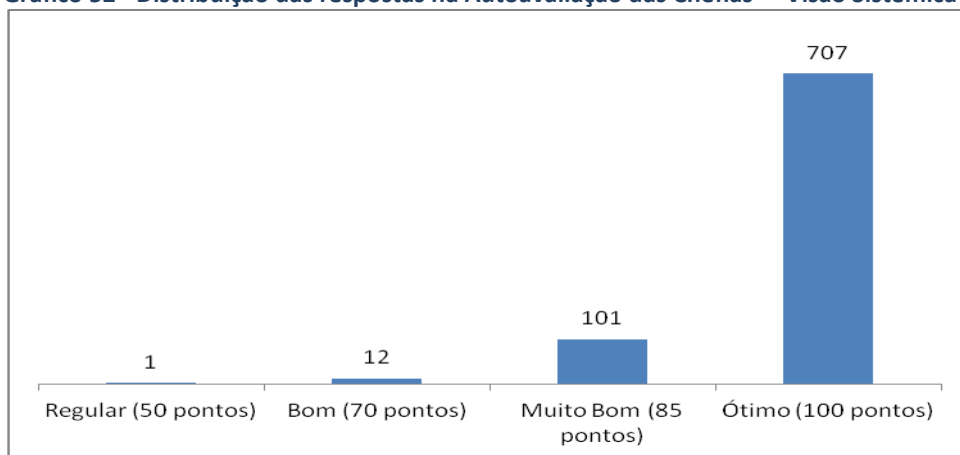
3.2.8 Visão sistêmica

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

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

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

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

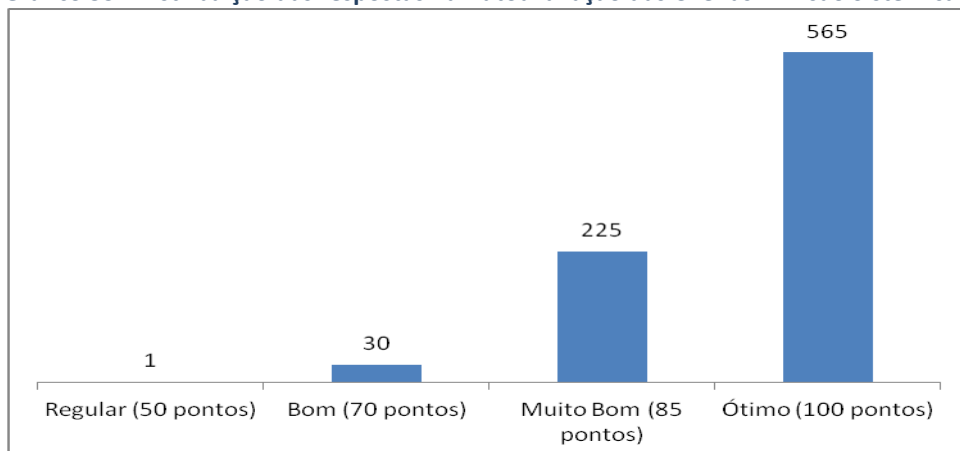


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 707 gestores (86,11%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 101 (12,30%) como “Muito Bom”, 12 (1,46%) como “Bom” e 01 (0,12%) como “Regular”. Isso evidencia que os gestores obtiveram, em 2020, 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

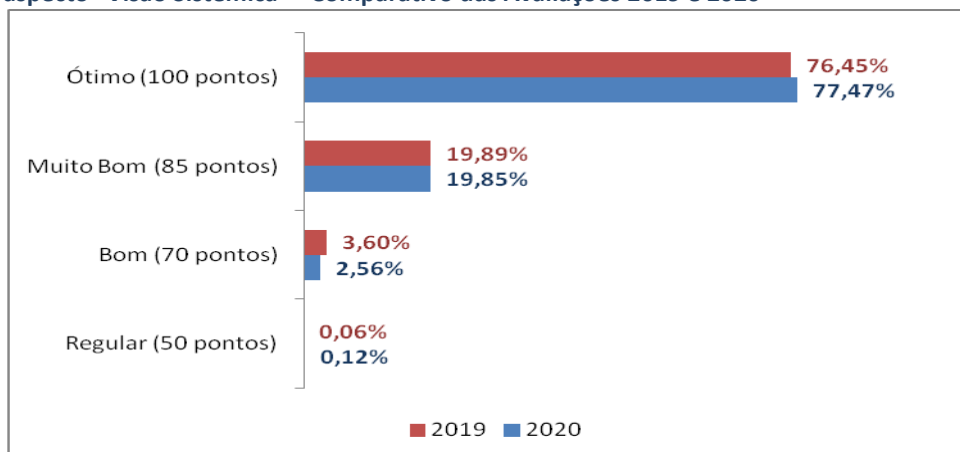


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 565 (68,82%) seu desempenho foi “Ótimo”, 225 (27,41%) foi “Muito Bom” e 30 (3,65%) foi “Bom”. Somente 01 chefia (0,12%) indicou desempenho “Regular”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Visão Sistêmica” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2019 e 2020:

Gráfico 54 - Média percentual das respostas às Questões 16 e 17 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2019 e 2020. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas.

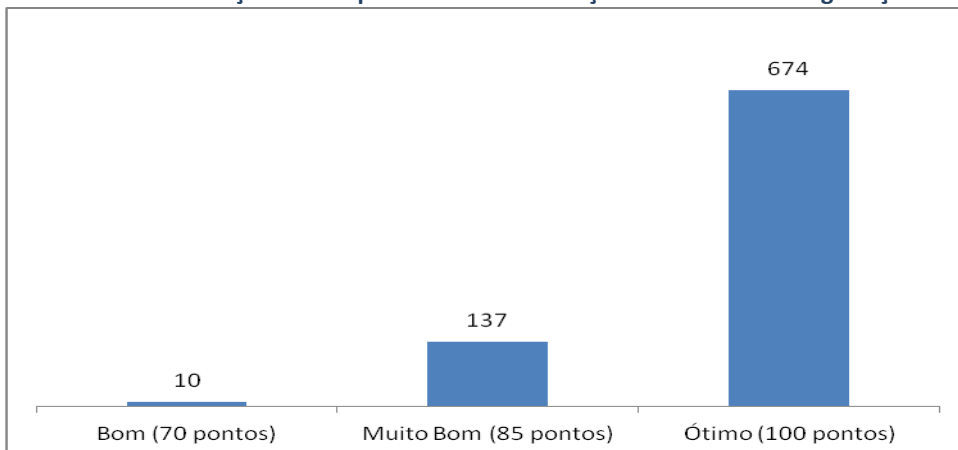
3.2.9 Negociação

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:

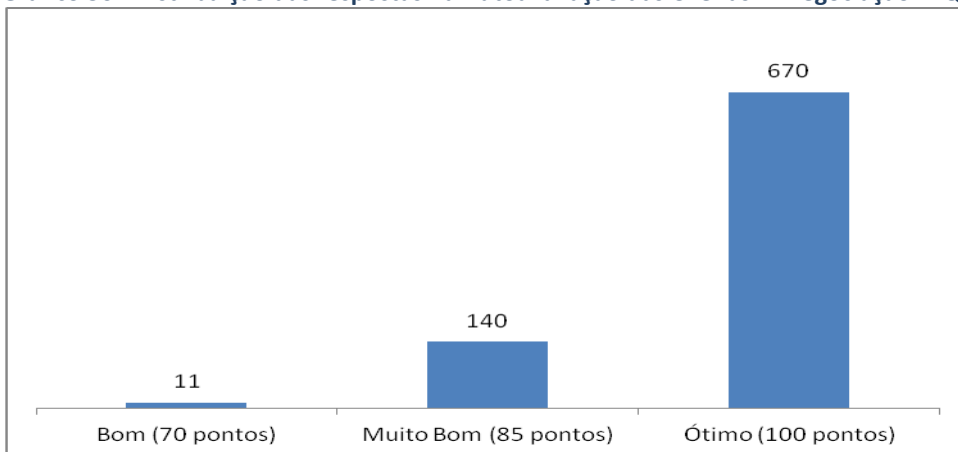
Gráfico 55 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Negociação" - Questão 18



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Para esta questão, nota-se que 674 gestores (82,10%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 137 (16,69%) como “Muito Bom” e 10 (1,22%) 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

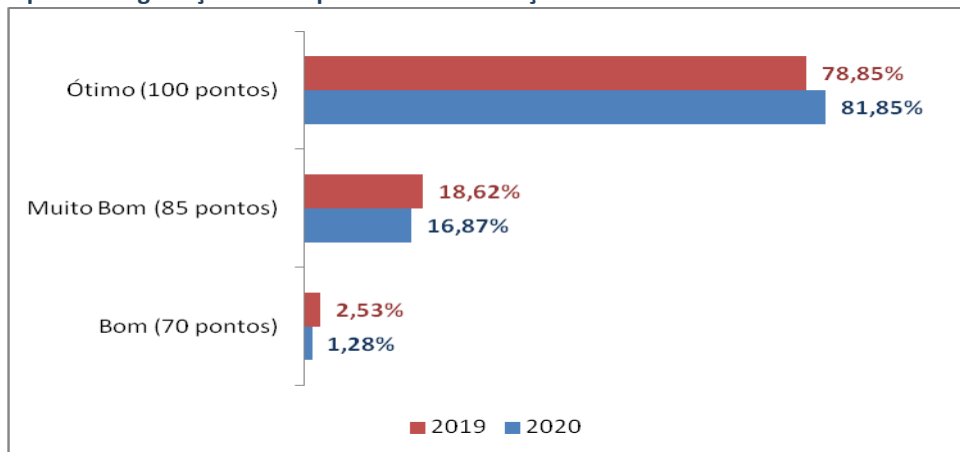


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2022.

Para este item, nota-se que 670 gestores (81,61%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 140 (17,05%) como “Muito Bom” e 11 (1,34%) 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 2019 e 2020 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

A partir do gráfico acima, observa-se que os resultados obtidos entre os anos de 2019 e 2020, em relação ao aspecto “Negociação”, não apresentam uma diferença expressiva, mas nota-se uma pequena variação positiva em relação ao ano anterior.

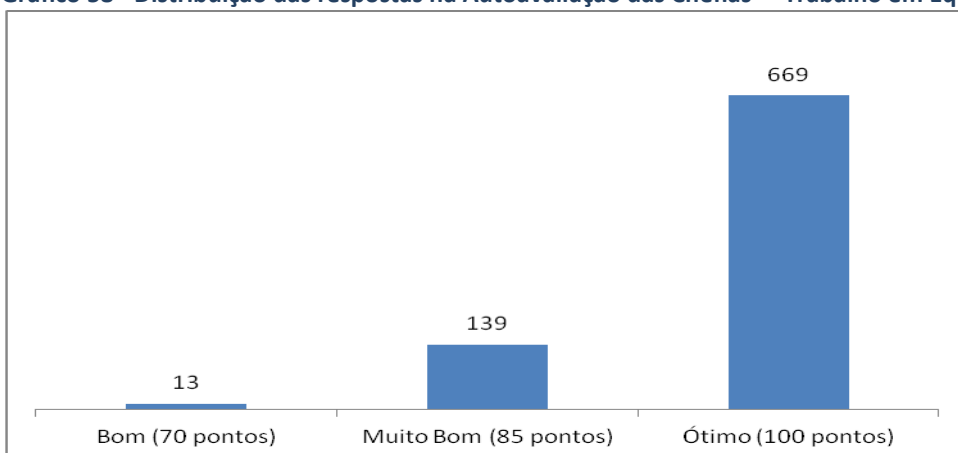
3.2.10 Trabalho em equipe

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 2020. 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

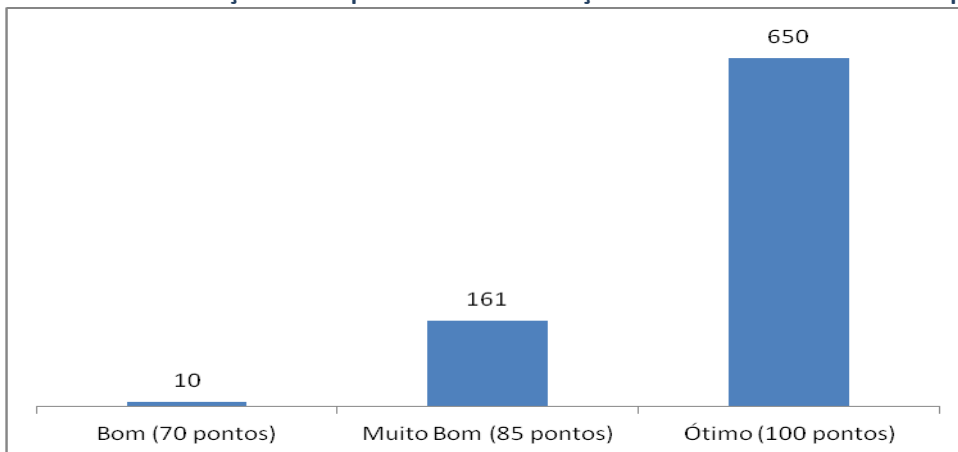


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 669 gestores (81,49%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 139 (16,93%) como “Muito Bom” e 13 (1,58%) como “Bom”. Não houve indicações de desempenho “Regular” ou “Ruim”. Isso evidencia que os gestores respondentes, em 2020, 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



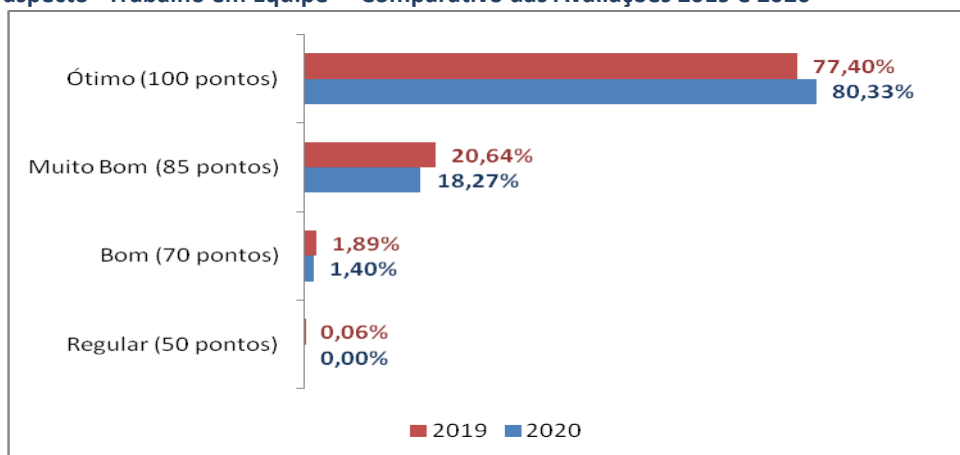
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Identifica-se, a partir da análise do gráfico representado acima, que os gestores respondentes consideraram que, ao longo de 2020, souberam ouvir posições contrárias e sentiram-

se dispostos a cooperar com a equipe, de maneira satisfatória. Para 650 (79,17%) seu desempenho foi “Ótimo”, 161 (19,61%) consideraram seu desempenho “Muito Bom” e 10 (1,22%) consideraram seu desempenho “Bom”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Trabalho em Equipe” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2019 e 2020:

Gráfico 60 - Média percentual das respostas às Questões 20 e 21 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Trabalho em Equipe” nas Autoavaliação das chefias dos anos 2019 e 2020. É possível perceber que, apesar de não haver uma diferença expressiva, observa-se uma pequena variação positiva em relação ao ano anterior.

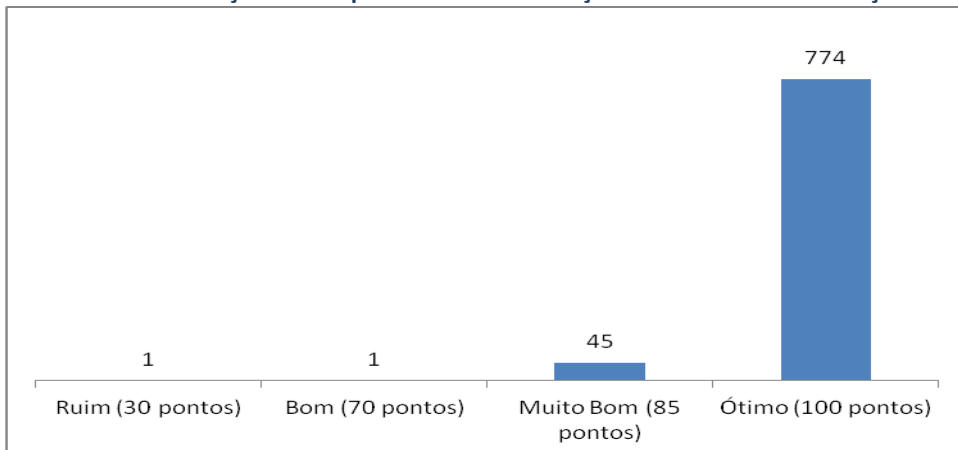
3.2.11 Otimização de recursos

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:

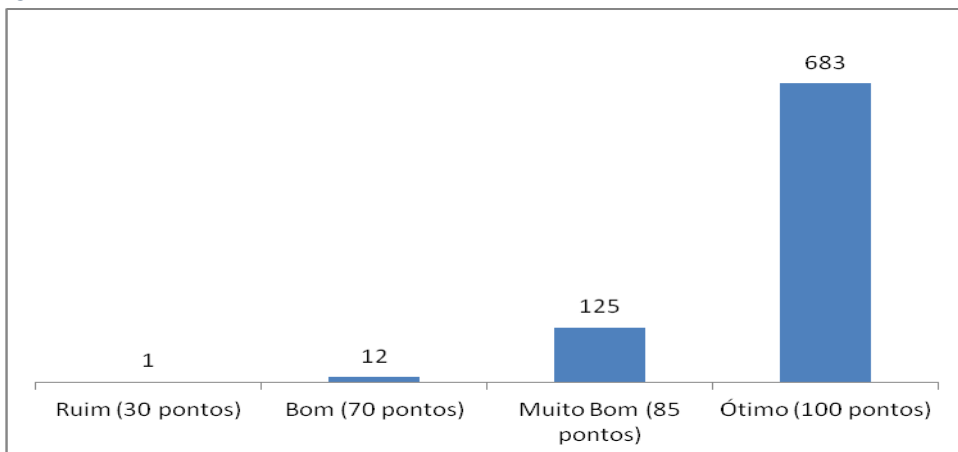
Gráfico 61 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 22



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se, acima, que 774 gestores (94,28%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 45 (5,48%) como “Muito Bom”, 01 (0,12%) marcou desempenho “Bom” e também 01 respondente (0,12%) indicou “Regular”. 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

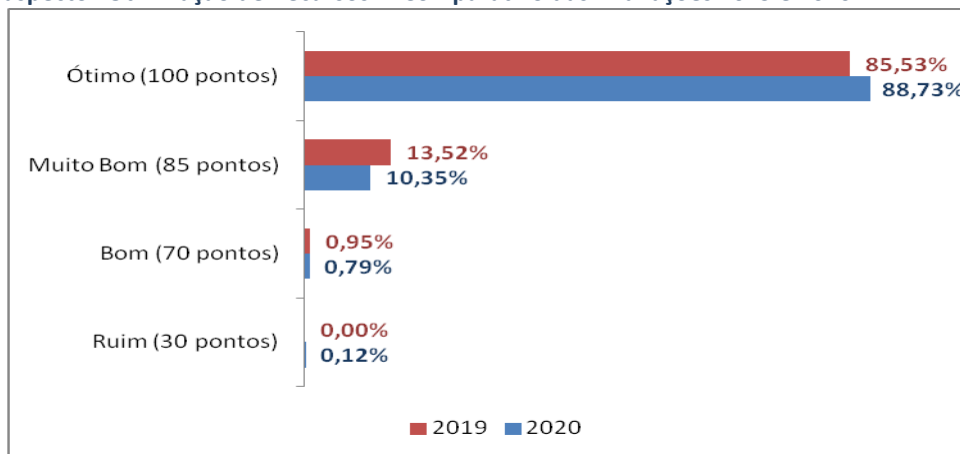


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas Autoavaliação das chefias dos anos 2019 e 2020. Nota-se que houve um pequeno aumento no percentual referente ao conceito “Ótimo” e uma redução nos conceitos “Muito Bom” e “Bom”. Além disso, houve indicações de desempenho “Ruim”.

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

Foi apresentada, nos tópicos acima, a distribuição das respostas dadas pelos 821 gestores respondentes dos formulários de Autoavaliação das chefias, no processo de Avaliação de Desempenho referente ao ano de 2020, separadas por cada uma das 23 questões que compuseram

este formulário. 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 2020

Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	Total
Orientação para resultados	1	0	32	303	1.306	1.642
Adaptação e melhoria contínua	1	0	49	393	1.199	1.642
Relacionamento interpessoal	0	0	33	349	2.081	2.463
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	0	0	11	110	1.521	1.642
Liderança de Equipes	1	2	25	345	1.269	1.642
Gestão Participativa	1	9	79	491	1.062	1.642
Competência Administrativa	1	5	91	574	971	1.642
Visão Sistêmica	0	2	42	326	1.272	1.642
Negociação	0	0	21	277	1.344	1.642
Trabalho em Equipe	0	0	23	300	1.319	1.642
Otimização de Recursos	2	0	13	170	1.457	1.642
Total	7	18	419	3.638	14.801	18.883

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 18.439 (97,65%), de um total de 18.883 respostas fornecidas pelos gestores nos formulários de Autoavaliação das chefias. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 14.801 respostas, ou seja,

78,38% das respostas dadas pelos gestores. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 3.638 respostas. Assim, 19,27% das respostas dadas pelos gestores na Autoavaliação das chefias de 2020 sinalizam desempenho “Muito Bom”. Já 419 respostas assinaladas indicaram desempenho “Bom”, o que representa 2,22% destas. A representatividade das respostas que apontam para um desempenho inferior aos 70 pontos, isso é, desempenho “Regular” ou “Ruim” é muito baixa. Somente 0,10% das respostas indicaram desempenho “Regular” e 0,04% 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 92,63% das respostas indicando desempenho “Ótimo”. Em seguida encontra-se o aspecto “Otimização de Recursos”, cujas respostas “Ótimo” alcançaram 88,73%. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Competência Administrativa” com 59,14% e “Gestão Participativa” com 64,68%.

Já o aspecto com maior porcentagem de desempenho “Regular” foi “Gestão Participativa” com 0,55%. E, em relação ao desempenho “Ruim”, o aspecto com maior porcentagem foi “Otimização de Recursos”, com 0,12%. A tabela abaixo apresenta a porcentagem obtida na distribuição percentual das respostas, para cada um dos aspectos trabalhados:

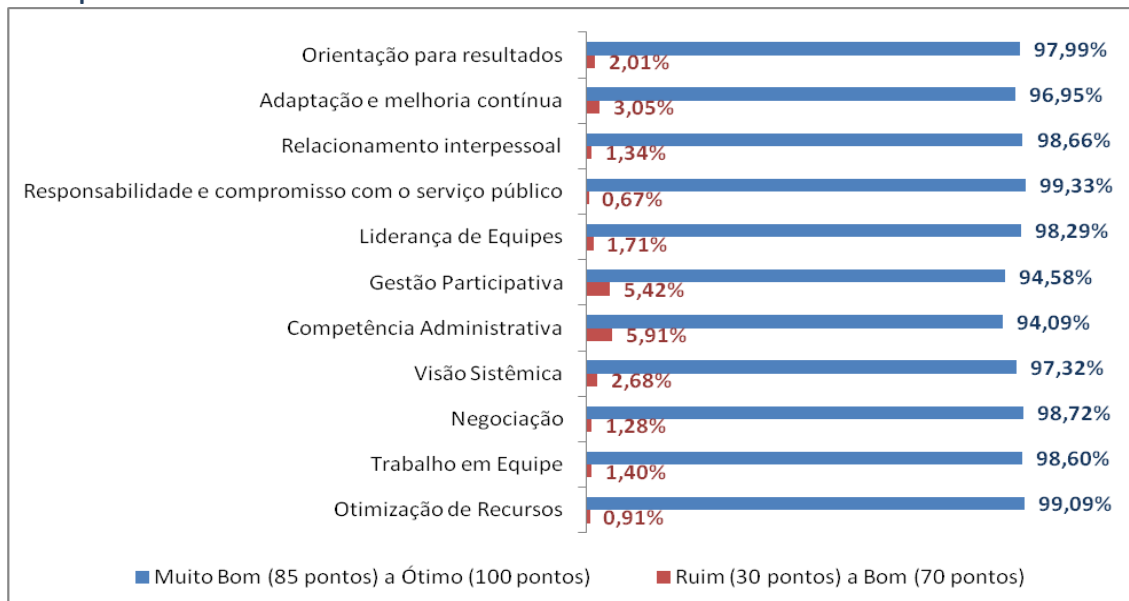
Tabela 4 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação de chefias, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2020

Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
Orientação para resultados	0,06%	0,00%	1,95%	18,45%	79,54%
Adaptação e melhoria contínua	0,06%	0,00%	2,98%	23,93%	73,02%
Relacionamento interpessoal	0,00%	0,00%	1,34%	14,17%	84,49%
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	0,00%	0,00%	0,67%	6,70%	92,63%
Liderança de Equipes	0,06%	0,12%	1,52%	21,01%	77,28%
Gestão Participativa	0,06%	0,55%	4,81%	29,90%	64,68%
Competência Administrativa	0,06%	0,30%	5,54%	34,96%	59,14%
Visão Sistêmica	0,00%	0,12%	2,56%	19,85%	77,47%
Negociação	0,00%	0,00%	1,28%	16,87%	81,85%
Trabalho em Equipe	0,00%	0,00%	1,40%	18,27%	80,33%
Otimização de Recursos	0,12%	0,00%	0,79%	10,35%	88,73%

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2022.

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, 5,91% e 5,42% 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.

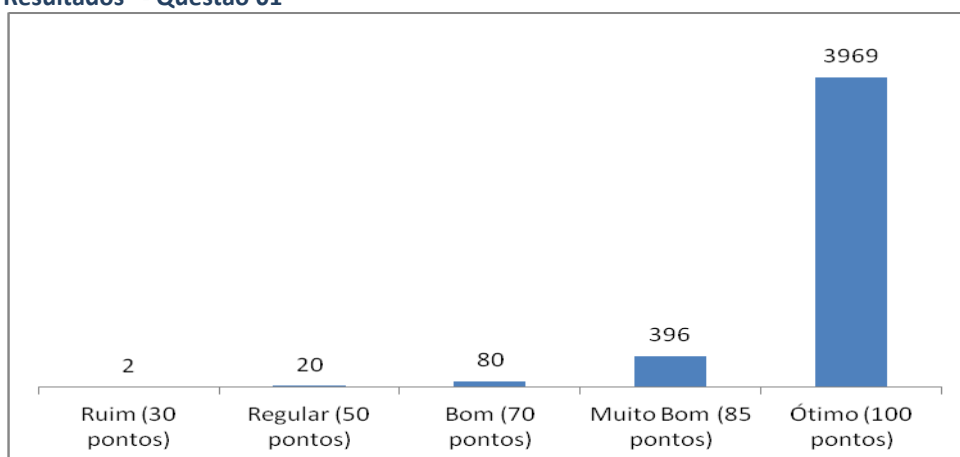
3.3 Resultados da avaliação do servidor pela chefia

Neste tópico serão analisadas as respostas das chefias quanto ao desempenho dos servidores da equipe sob sua coordenação. O número total foi de 4.467 servidores avaliados por suas chefias superiores. A avaliação ocorreu de acordo com os aspectos descritos no item 1.3 deste relatório. Os resultados obtidos estão apresentados a seguir.

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

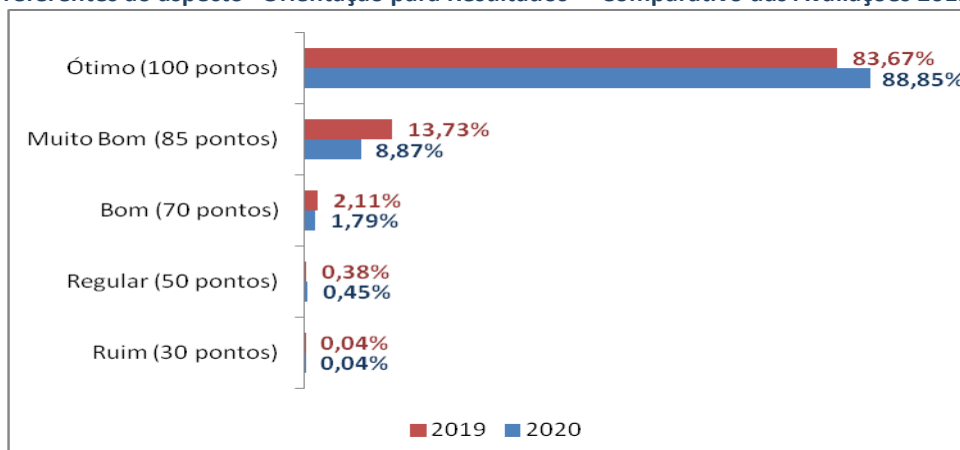


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Destaca-se que, do total de servidores avaliados por suas respectivas chefias, 3.969 (88,85%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 396 (8,87%) receberam “Muito Bom”, 80 (1,79%) tiveram desempenho avaliado pela chefia como “Bom”, 20 (0,45%) 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 99,51% das respostas acima de 70 pontos), desempenhou satisfatoriamente suas funções, ao longo do ano 2020, 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 2019 e 2020:

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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2019 e 2020. Observa-se que não houve grande variação das notas de um ano para outro. No entanto, realça-se uma variação positiva no conceito “Ótimo”.

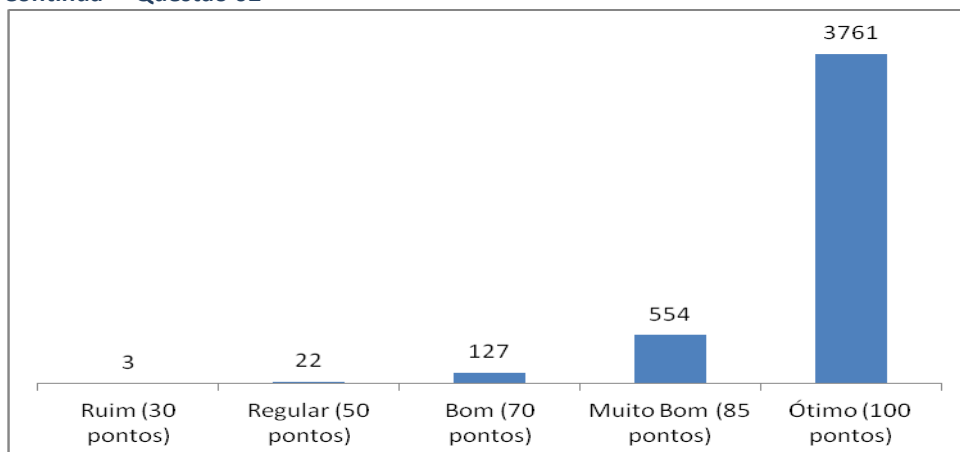
3.3.2 Adaptação e melhoria contínua

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:

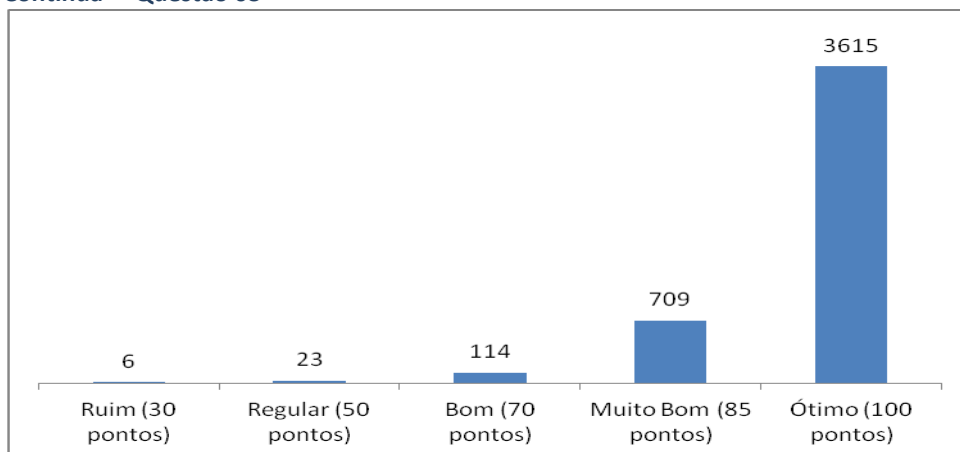
Gráfico 67 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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, 99,44% das respostas. Em relação a esta questão, então, encontrou-se que 3.761 (84,20%) servidores tiveram desempenho avaliado pelas chefias como “Ótimo”, 554 (12,40%) foram avaliados com desempenho “Muito Bom” e 127 (2,84%) obtiveram conceito “Bom”. Apenas 22 (0,49%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 03 (0,07%) foram avaliados com conceito “Ruim”. Destarte, as chefias avaliaram que a grande maioria dos servidores demonstrou, ao longo de 2020, 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

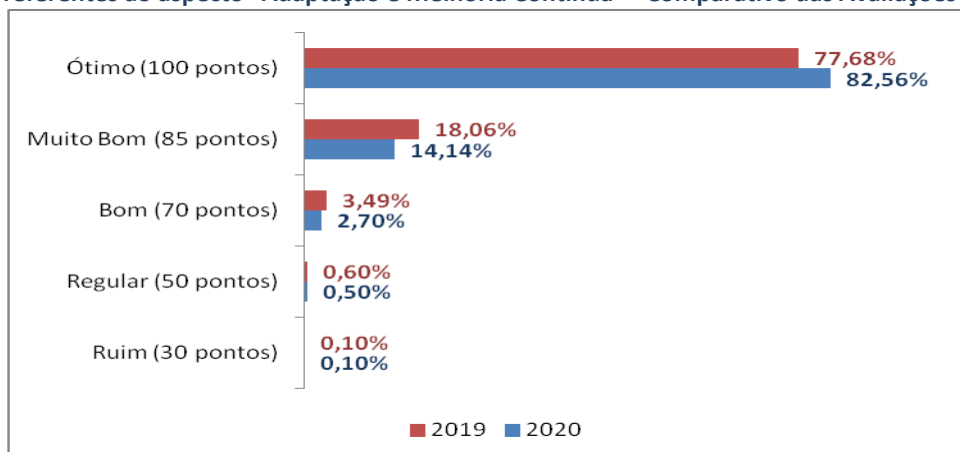


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2020. Nota-se, no gráfico, que 3.615 (80,93%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 709 (15,87%) foram avaliados com conceito “Muito Bom” e 114 (2,55%) tiveram desempenho avaliado como “Bom”. Apenas 29 tiveram desempenho considerado entre 30 e 50 pontos, sendo que 23 (0,51%) obtiveram desempenho “Regular” e 06 (0,13%) tiveram desempenho considerado “Ruim”.

Destarte, somando-se as respostas obtidas para as duas questões que compuseram o aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, na avaliação dos servidores pelas chefias referente ao ano de 2020, encontra-se que 99,35% das respostas ficaram acima de 70 pontos e apenas 0,65% abaixo, conforme demonstrado no gráfico a seguir.

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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2019 para este mesmo aspecto. É possível perceber um aumento de 4,88% no conceito “Ótimo”.

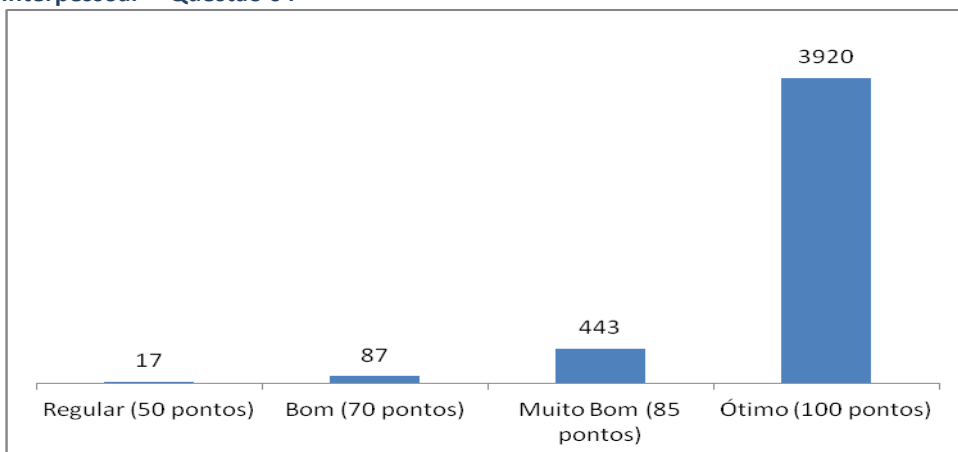
3.3.3 Relacionamento interpessoal

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 2020. 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:

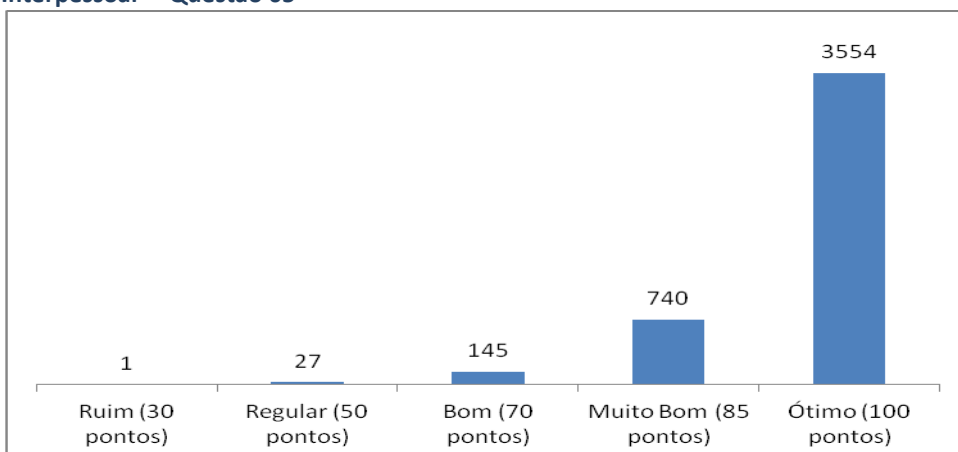
Gráfico 70 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Destarte, 3.920 servidores (87,75%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 443 (9,92%) como “Muito Bom” e 87 (1,95%) como “Bom”. Apenas 17 (0,38%) tiveram o desempenho avaliado, para esta afirmativa, com “Regular” e não houve indicação de desempenho “Ruim”. Tem-se, portanto, que a maioria dos servidores avaliados (99,62%) 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

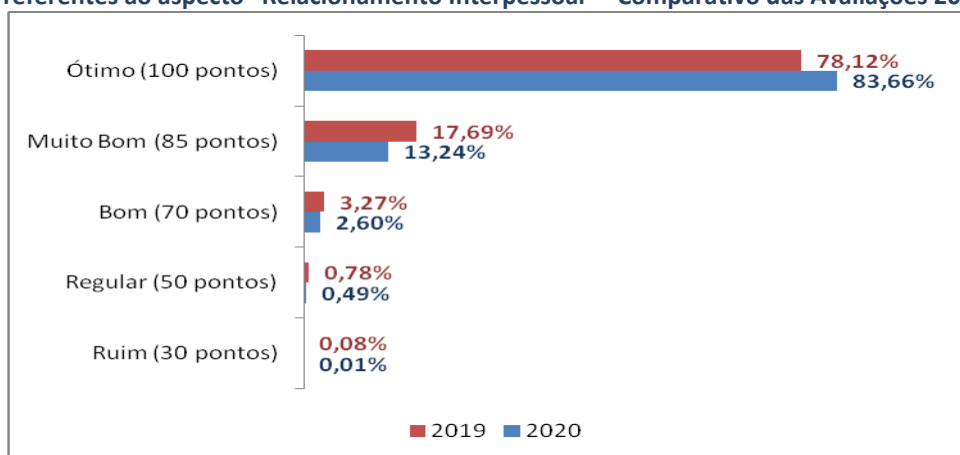


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Em relação à questão 05, 3.554 servidores (79,56%) foram avaliados, pelas chefias, com conceito “Ótimo”, 740 (16,57%) com “Muito Bom” e 145 (3,25%) com “Bom”. Já 27 (0,60%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 01 (0,02%) como “Ruim”. Assim, a grande maioria dos avaliados (99,37%) 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 2019 e 2020:

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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Relacionamento Interpessoal” apresentou, em 2020, uma variação positiva de respostas correspondentes ao conceito “Ótimo” em relação ao ano de 2019.

3.3.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

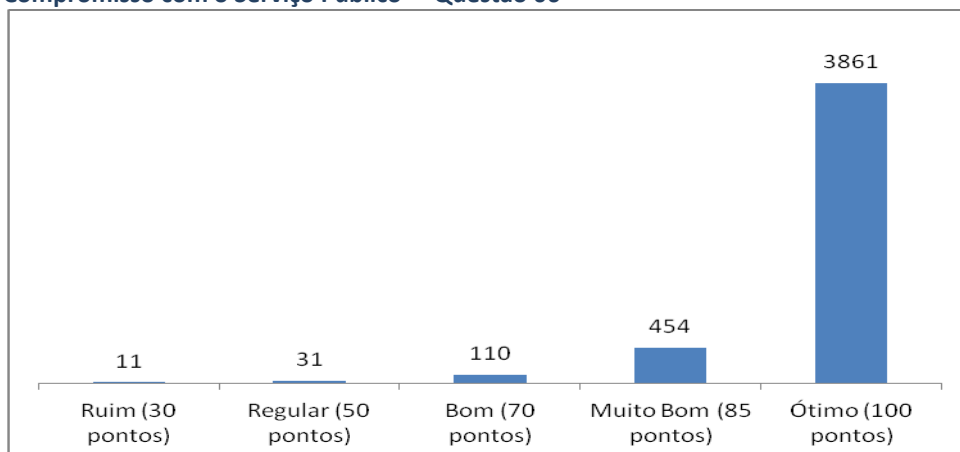
As questões 06 e 07 dos formulários de Autoavaliação visaram avaliar o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”, a partir da autopercepção dos servidores sobre seu desempenho em 2020. As questões trabalhadas sob este aspecto foram:

- 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

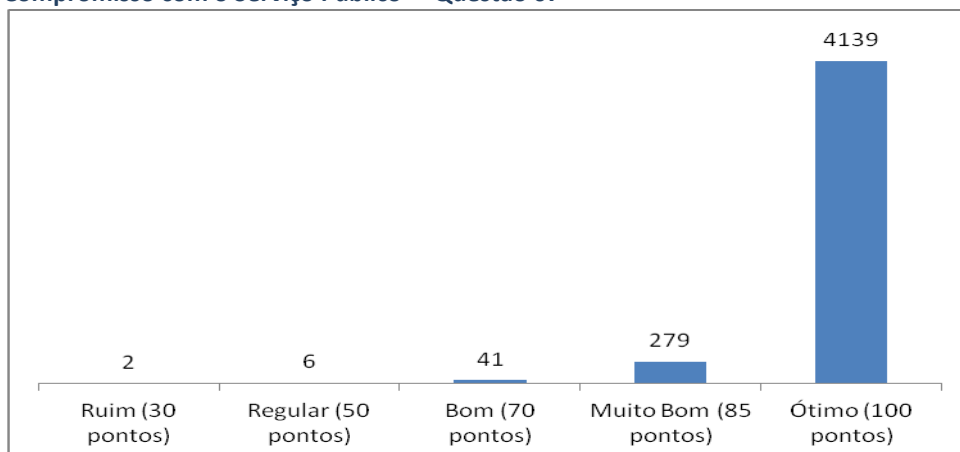


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 3.861 servidores (86,43%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 454 (10,16%) como “Muito Bom” e 110 (2,46%) como “Bom”. Já 31 deles (0,69%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 11 (0,25%) como “Ruim”. Assim, 99,06% 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

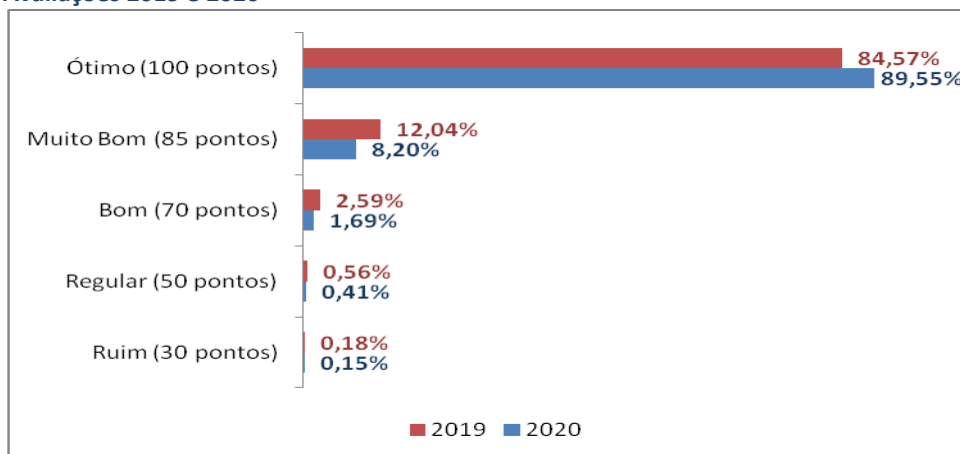


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que, para esta questão, 4.139 servidores (92,66%) alcançaram conceito “Ótimo”, 279 (6,25%) “Muito Bom” e 41 (0,92%) “Bom”. Apenas 08 servidores foram avaliados entre 30 e 50 pontos, sendo 06 (0,13%) avaliados como “Regular” e 02 (0,04%) como “Ruim”. Assim, entre os avaliados, 99,82% 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 2019 e 2020:

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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” houve uma ligeira variação positiva em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2019 e 2020.

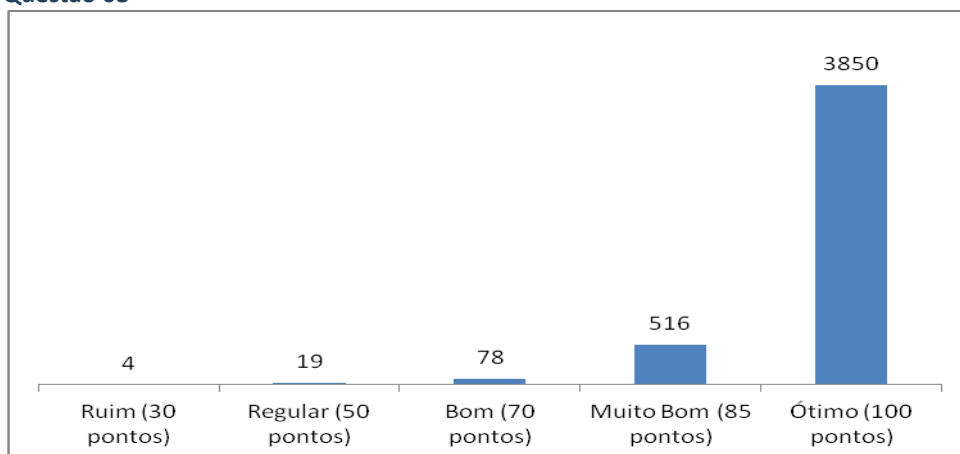
3.3.5 Visão sistêmica

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

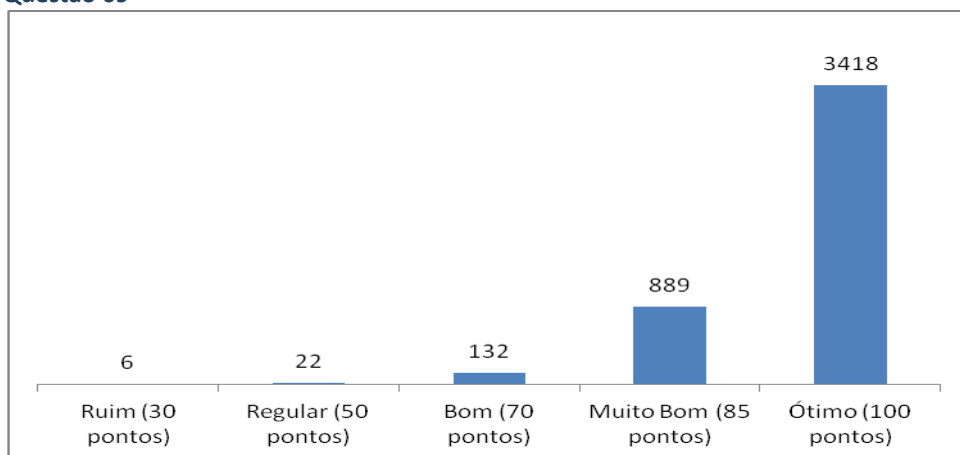


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra que 3.850 servidores (86,19%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 516 (11,55%) como “Muito Bom”, 78 (1,75%) como “Bom”, 19 (0,43%) como “Regular” e 04 (0,09%) como “Ruim”. Assim, 99,49% dos avaliados tiveram seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a maioria dos servidores, em 2020, 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

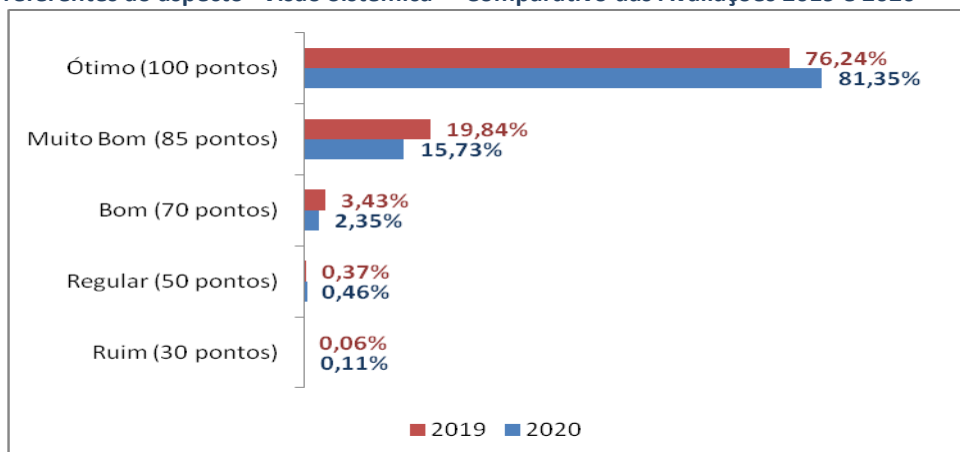


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 (99,37%) obteve desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos. O gráfico demonstra que 3.418 (76,52%) tiveram desempenho avaliado com conceito “Ótimo”, 889 (19,90%) alcançaram “Muito Bom” e 132 (2,96%) obtiveram “Bom”. Já 22 (0,49%) tiveram desempenho considerado “Regular” e 06 (0,13%) foram avaliados com conceito “Ruim”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Visão Sistêmica” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2019 e 2020:

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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2019 e 2020. Apesar de uma pequena variação positiva no aspecto “Ótimo”, a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada.

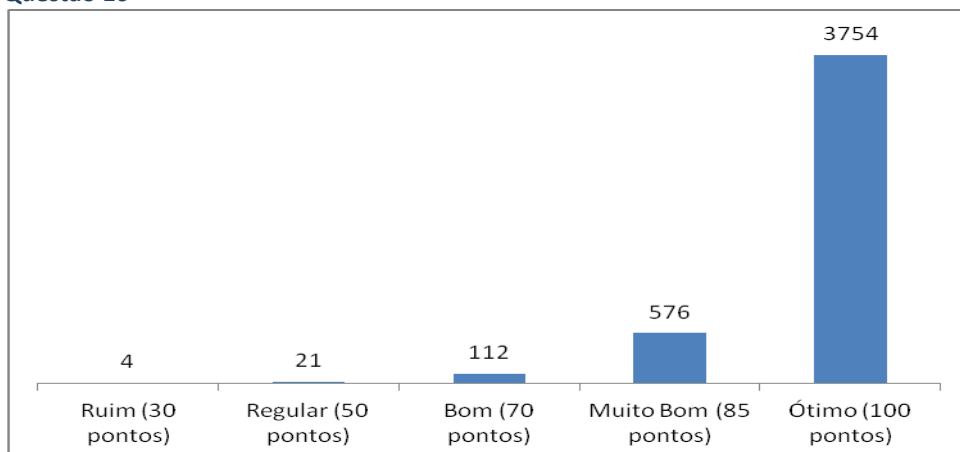
3.3.6 Trabalho em equipe

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

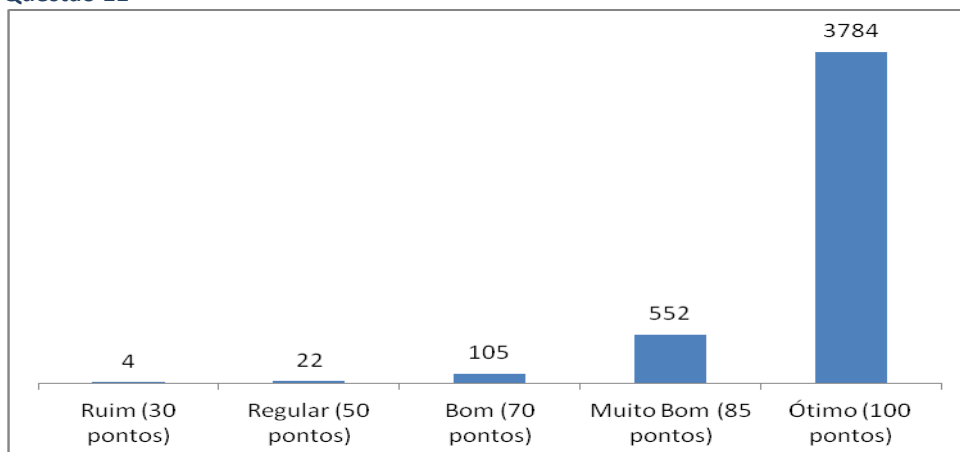


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 3.754 servidores (84,04%) tiveram desempenho avaliado pelas chefias como “Ótimo”, 576 (12,89%) foram avaliados com desempenho “Muito Bom” e 112 (2,51%) obtiveram conceito “Bom”. Apenas 21 (0,47%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 04 (0,09%) foram avaliados com conceito “Ruim”. Destarte, as chefias avaliaram que a maioria (99,44%) dos servidores demonstrou, ao longo de 2020, 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

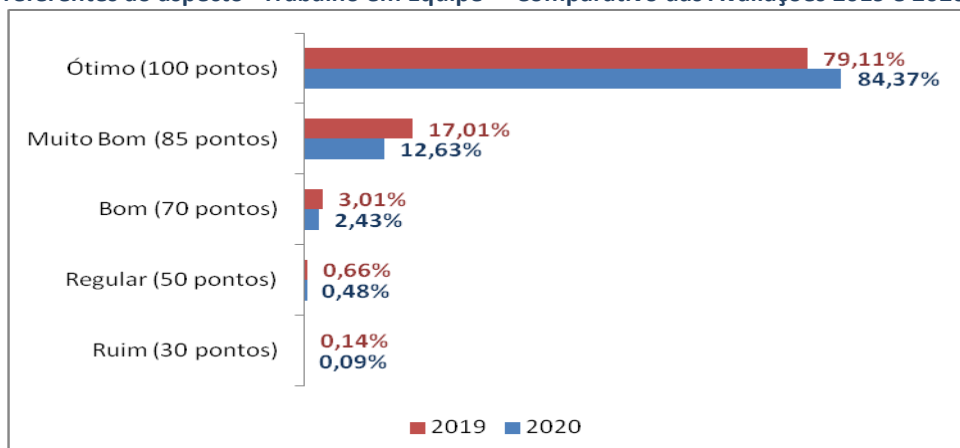


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 3.784 servidores (84,71%) tiveram o seu desempenho assinalado nesta questão como “Ótimo”, 552 (12,36%) como “Muito Bom” e 105 (2,35%) como “Bom”. Apenas 26 (0,58%) tiveram desempenho avaliado abaixo dos 70 pontos, sendo que 22 (0,49%) foram avaliados com conceito “Regular” e 04 (0,09%) tiveram desempenho considerado “Ruim” para esta questão. Assim, 99,42% dos servidores avaliados teve seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a quase totalidade dos servidores avaliados, em 2020, 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 2019 e 2020:

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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2019 e 2020. É possível perceber que há uma ligeira variação positiva, de um ano para o outro, no conceito “Ótimo”.

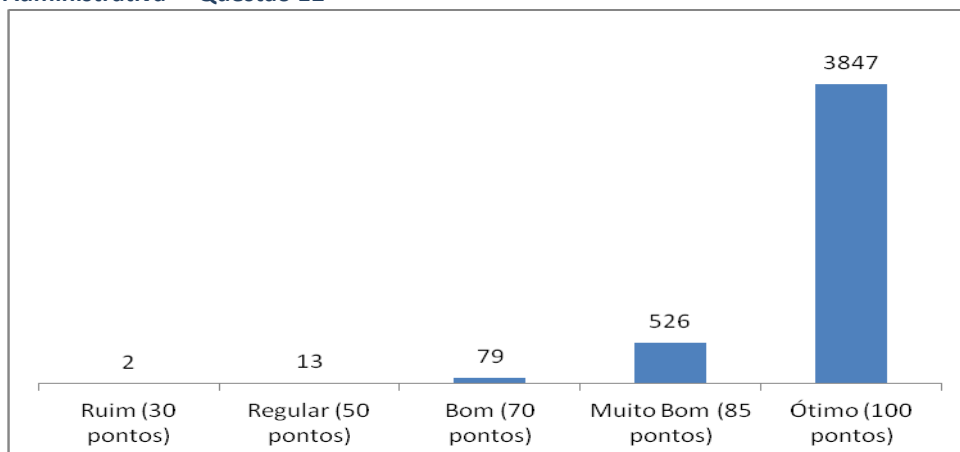
3.3.7 Competência técnica e administrativa

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:

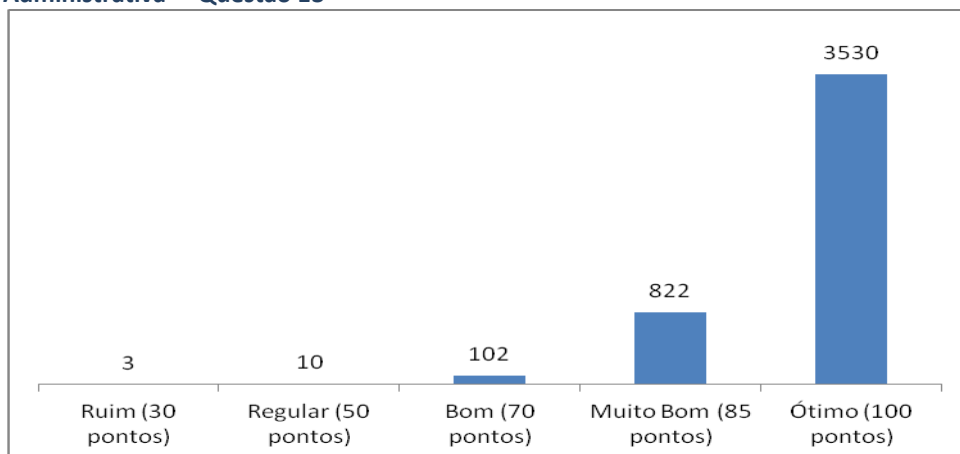
Gráfico 82 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nota-se que 3.847 servidores (86,12%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 526 (11,78%) como “Muito Bom” e 79 (1,77%) como “Bom”. Apenas 13 (0,29%) tiveram seu desempenho considerado “Regular” e 02 (0,04%) foram avaliados com desempenho “Ruim”. Dessa forma, observa-se que a maioria dos avaliados (99,66%) apresentou conhecimento inerente ao cargo ocupado de modo satisfatório no ano de 2020, 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

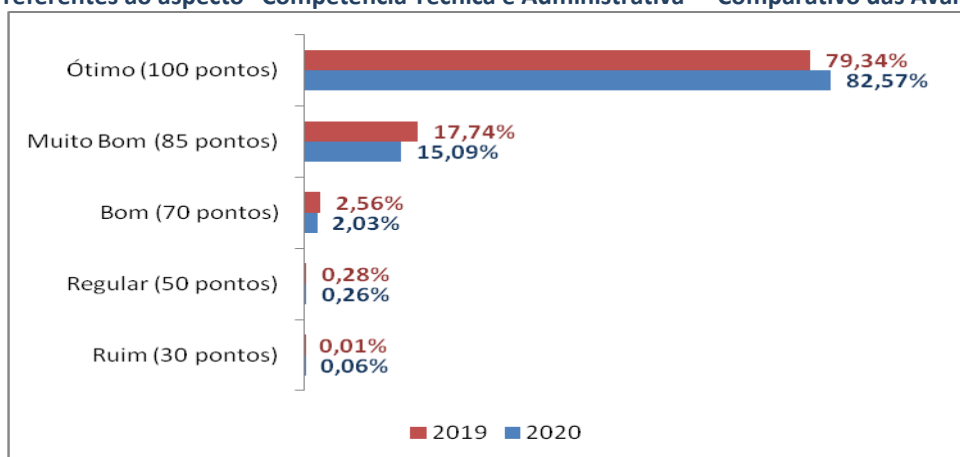


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nota-se que 3.530 servidores (79,02%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 822 (18,40%) como “Muito Bom” e 102 (2,28%) como “Bom”. Já 13 servidores tiveram desempenho avaliado abaixo de 70 pontos para esta questão, sendo que 10 (0,22%) obtiveram conceito “Regular” e 03 (0,07%) receberam conceito “Ruim”. A maioria dos servidores avaliados (99,71%) recebeu desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2019 e 2020 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2019 e 2020. Apesar de não haver diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados, mas há uma pequena variação positiva no aspecto “Ótimo”.

3.3.8 Otimização de recursos

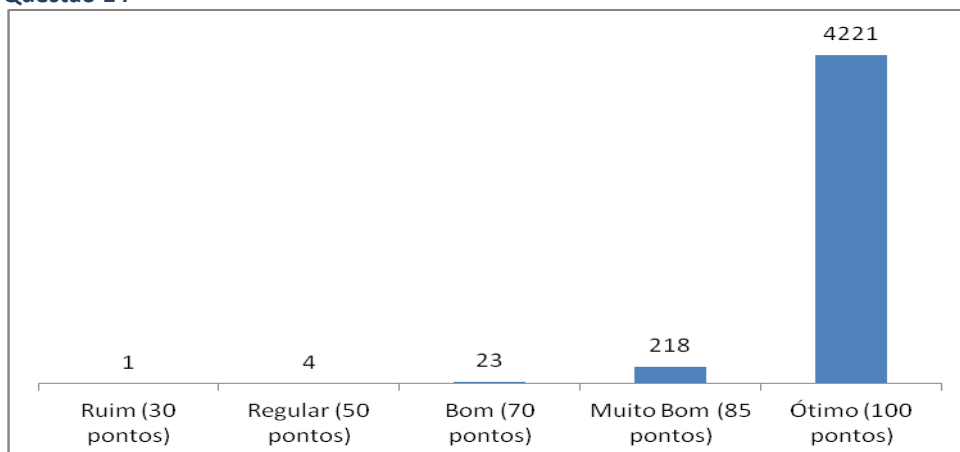
Para o aspecto “Otimização de Recursos” as chefias consideraram as seguintes afirmativas a fim de avaliar os servidores:

- 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:

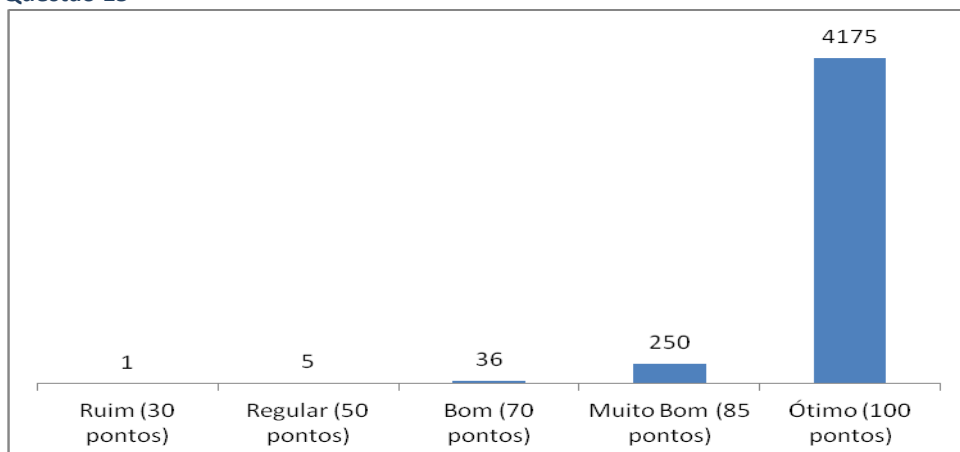
Gráfico 85 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 14



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se, acima, que 4.221 servidores (94,49%) tiveram seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 218 (4,88%) como “Muito Bom” e 23 (0,51%) como “Bom”. Apenas 04 (0,09%) receberam conceito “Regular” e 01 (0,02%) recebeu 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

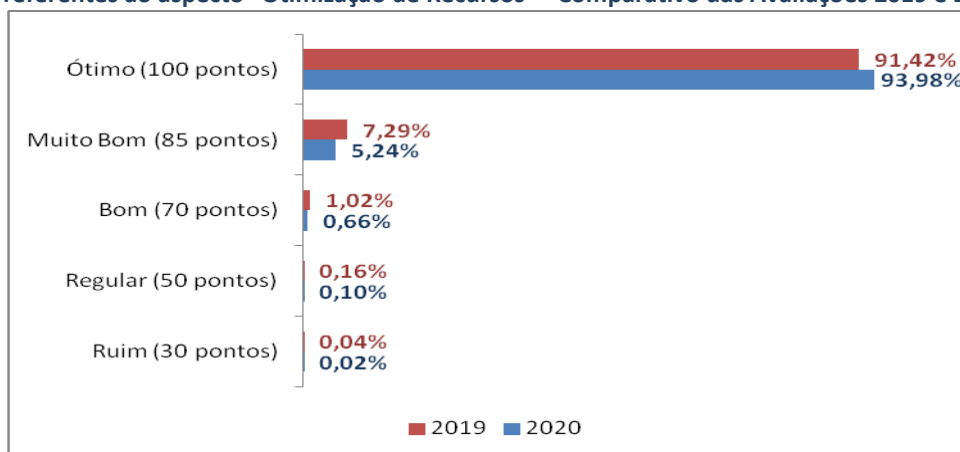


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que, para esta última questão, 4.175 servidores (93,46%) obtiveram conceito “Ótimo”, 250 (5,60%) receberam “Muito Bom” e 36 (0,81%) tiveram desempenho avaliado como “Bom”. Apenas 05 (0,11%) tiveram seu desempenho assinalado como “Regular” e 01 (0,02%) como “Ruim”. Este resultado demonstra que os avaliados adotaram, ao longo de 2020, procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2019 e 2020 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2019 e 2020. 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 2020, 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 4.467 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 2020

Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	Total
Orientação para resultados	2	20	80	396	3.969	4.467
Adaptação e melhoria contínua	9	45	241	1.263	7.376	8.934
Relacionamento interpessoal	1	44	232	1.183	7.474	8.934
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	13	37	151	733	8.000	8.934
Visão Sistêmica	10	41	210	1.405	7.268	8.934
Trabalho em Equipe	8	43	217	1.128	7.538	8.934
Competência Técnica e Administrativa	5	23	181	1.348	7.377	8.934
Otimização de Recursos	2	9	59	468	8.396	8.934
Total	50	262	1.371	7.924	57.398	67.005

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

A tabela acima apresenta as respostas dadas nos formulários de avaliação dos servidores pelas chefias, referente ao desempenho no ano de 2020. Observa-se que as respostas prevalecentes são aquelas que indicam desempenho superior a 85 pontos, ou seja, “Ótimo” ou “Muito Bom”, totalizando 65.322. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 57.398 respostas, o que equivale a 85,66% do total. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 7.924 (11,83%). Em 1.371 questões (2,05%), os servidores receberam conceito “Bom”. Já em 262 (0,39%) as respostas das chefias indicaram desempenho “Regular” dos servidores avaliados e em 50 (0,07%) 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 0,46% do total.

A “Otimização de Recursos” foi o aspecto que mais obteve respostas assinalando desempenho “Ótimo”, com 93,98% das respostas para este item. Em seguida encontra-se o aspecto “Responsabilidade com Compromisso com o Serviço Público”, cujas respostas “Ótimo” foram 89,55% das questões respondidas para este aspecto. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Visão Sistêmica” (81,35%), seguido de “Adaptação e Melhoria Contínua” (82,56%) e “Competência Técnica e Administrativa” (82,57%).

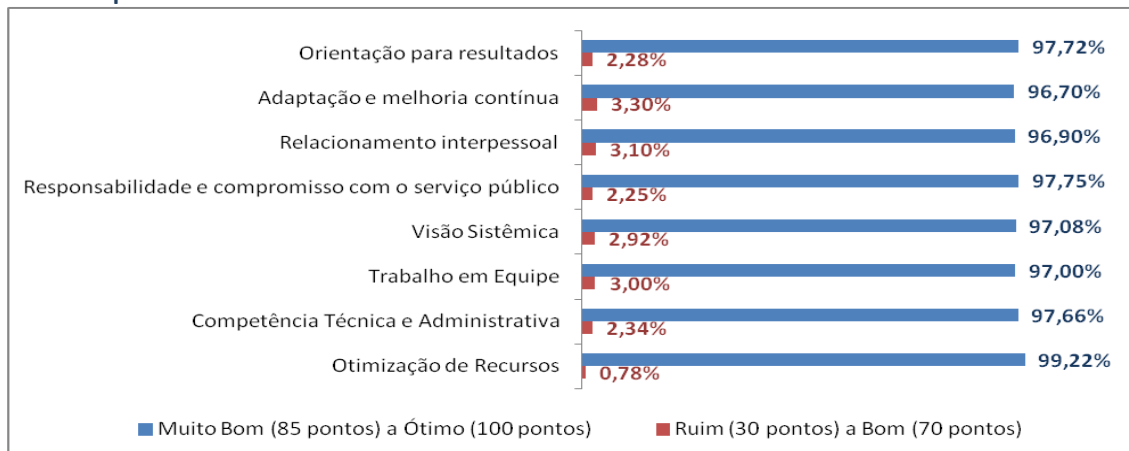
Tabela 6 - Distribuição Percentual das Chefias no Formulário de Avaliação do Servidor pela Chefia, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2020

Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
Orientação para resultados	0,04%	0,45%	1,79%	8,87%	88,85%
Adaptação e melhoria contínua	0,10%	0,50%	2,70%	14,14%	82,56%
Relacionamento interpessoal	0,01%	0,49%	2,60%	13,24%	83,66%
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	0,15%	0,41%	1,69%	8,20%	89,55%
Visão Sistêmica	0,11%	0,46%	2,35%	15,73%	81,35%
Trabalho em Equipe	0,09%	0,48%	2,43%	12,63%	84,37%
Competência Técnica e Administrativa	0,06%	0,26%	2,03%	15,09%	82,57%
Otimização de Recursos	0,02%	0,10%	0,66%	5,24%	93,98%

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 estar acima dos 85 pontos e os resultados compreendidos entre 30 e 70 pontos serem pouco expressivos, 3,30% e 3,10% 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 4.447 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.

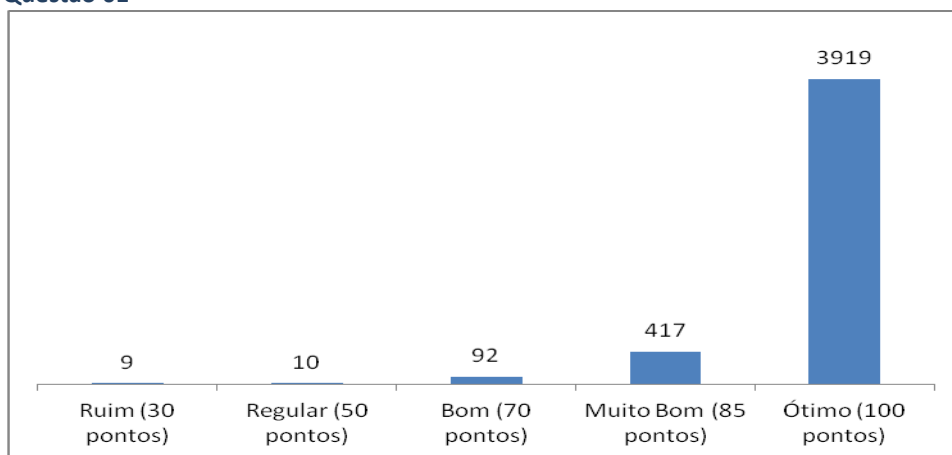
3.4.1 Orientação para resultados

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

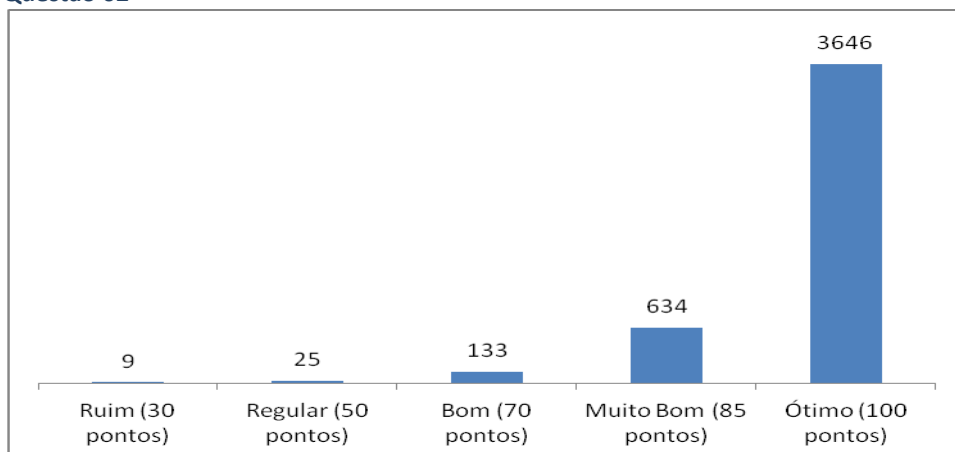


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se, no gráfico acima, que 3.919 (88,13%) das avaliações das chefias indicaram “Ótimo” desempenho, 417 (9,38%) sinalizaram desempenho “Muito Bom” e 92 (2,07%) apontaram desempenho “Bom” das chefias. Já 10 (0,22%) apontaram para o conceito “Regular” e 09 (0,20%) para o “Ruim”. Isso indica que a maioria dos servidores (99,57%), considera que sua chefia, em 2020, 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:

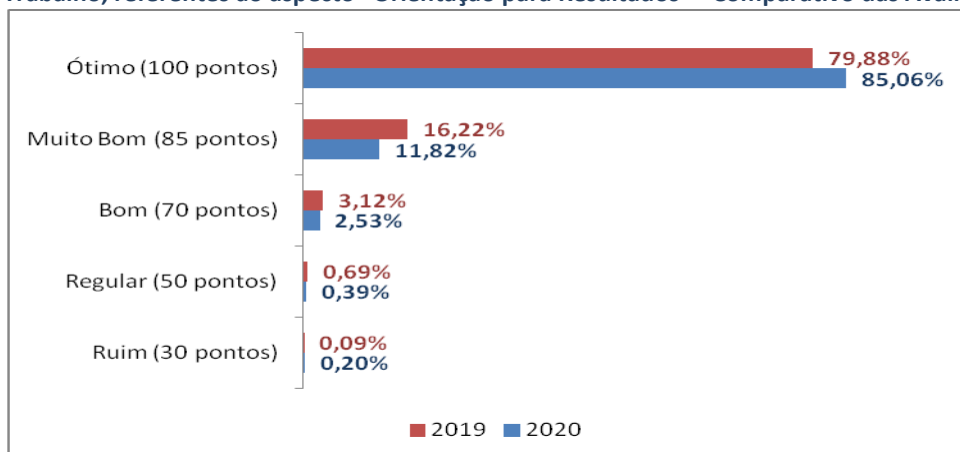
Gráfico 90 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Orientação para Resultados"- Questão 02



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se, no gráfico acima, que 3.646 (81,99%) respostas indicaram conceito “Ótimo”, 634 (14,26%) “Muito Bom”, 133 (2,99%) “Bom”, 25 (0,56%) “Regular” e 09 (0,20%) “Ruim”. Os resultados apontam, portanto, que, para 99,24% 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 2019, 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra que os servidores consideram que seus gestores possuem um satisfatório desempenho em relação ao presente aspecto. Observa-se, embora não tenha havido mudanças muito expressivas, houve um leve aumento no percentual referente ao conceito “Ótimo” entre os anos de 2019 e 2020.

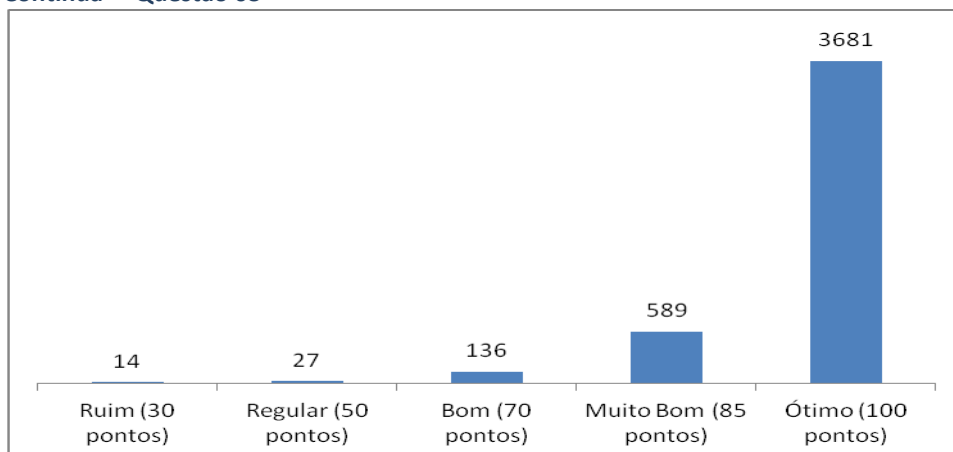
3.4.2 Adaptação e melhoria contínua

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:

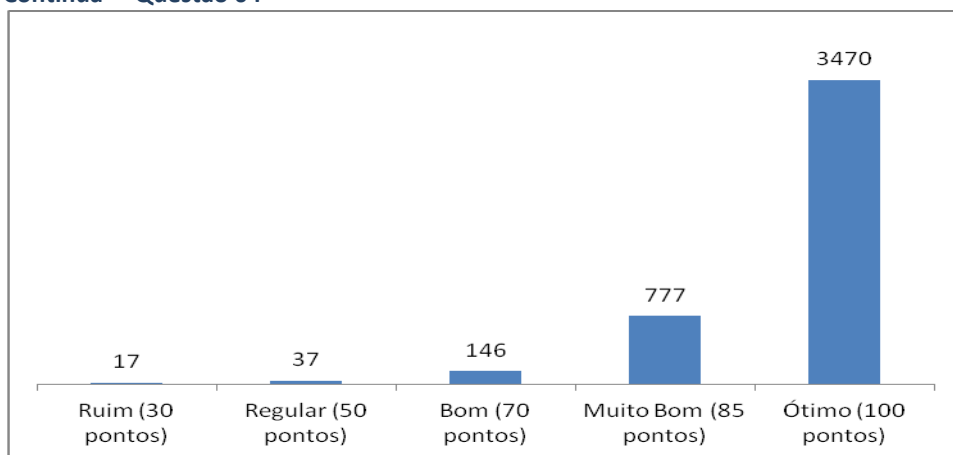
Gráfico 92 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nota-se que, para este aspecto, 3.681 respostas (82,77%) indicaram desempenho “Ótimo”, 589 (13,24%) “Muito Bom” e 136 (3,06%) “Bom”. Já 27 respostas (0,61%) sinalizaram conceito “Regular” e 14 (0,31%) “Ruim”. Observa-se que a maioria dos servidores (99,08% 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

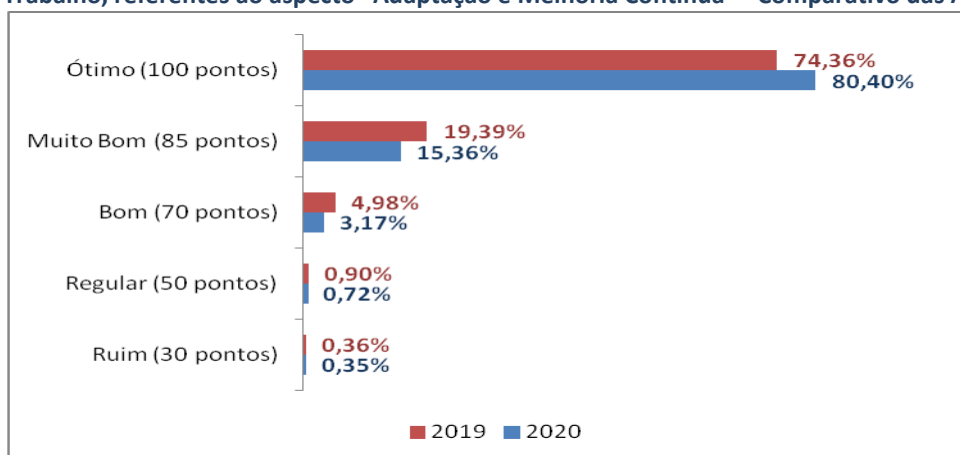


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Para a questão 04, do aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, observa-se que apenas 37 (0,83%) das respostas indicaram desempenho “Regular” dos gestores avaliados e 17 (0,38%) “Ruim”. Já 3.470 (78,03%) indicaram conceito “Ótimo”, 777 (17,47%) “Muito Bom” e 146 (3,28%) “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 2019 e 2020, 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2019 para este mesmo aspecto. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, mas houve uma pequena mudança positiva.

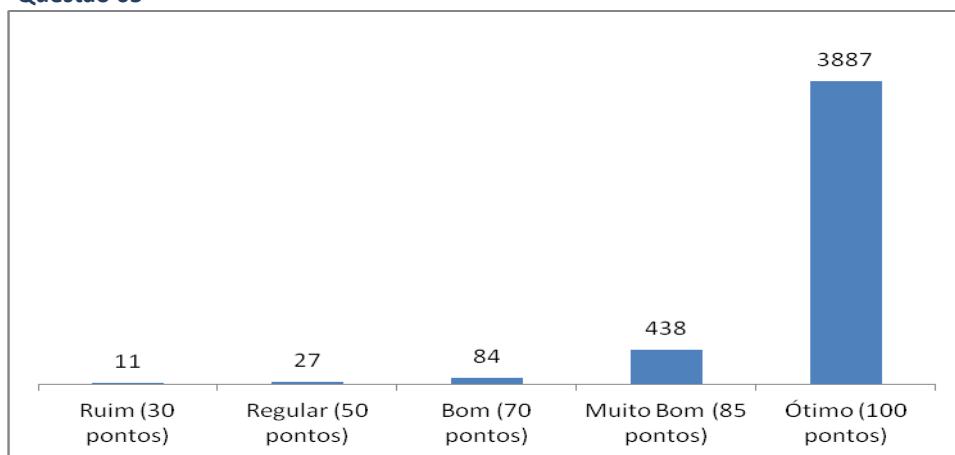
3.4.3 Relacionamento interpessoal

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:

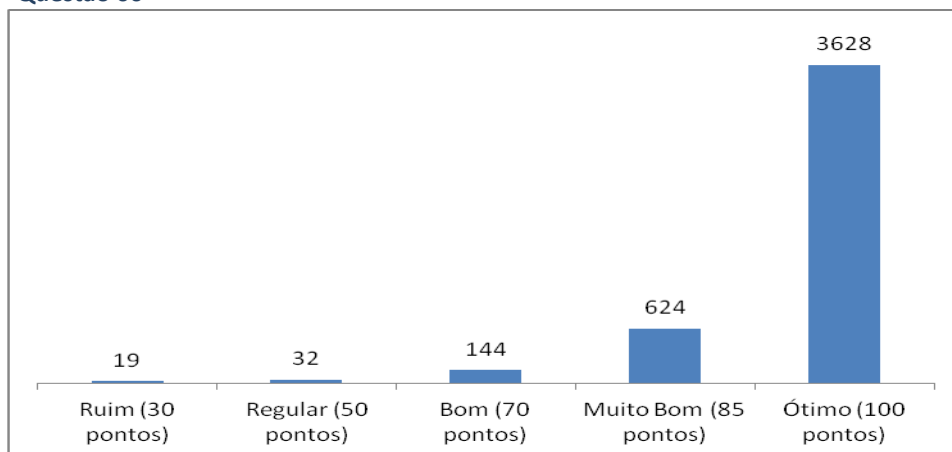
Gráfico 95 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Verifica-se que 3.887 servidores (87,41%) indicaram desempenho dos seus gestores como “Ótimo”, 438 (9,85%) como “Muito Bom” e 84 (1,89%) como “Bom”, ou seja, 99,15% das respostas são avaliações acima de 70 pontos. Já 27 (0,61%) respostas sinalizaram conceito “Regular” e 11 (0,25%) conceito “Ruim”.

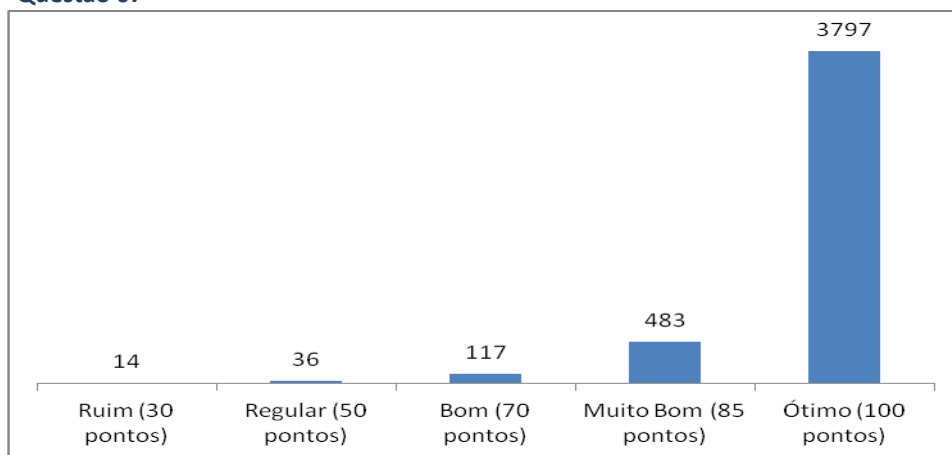
Gráfico 96 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 06



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Em relação à questão 06, 3.628 (81,58%) respostas sinalizaram desempenho da chefia como “Ótimo”, 624 (14,03%) como “Muito Bom”, 144 (3,24%) como “Bom”, 32 (0,72%) como “Regular” e 19 (0,43%) como “Ruim”. Assim, 98,85% 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

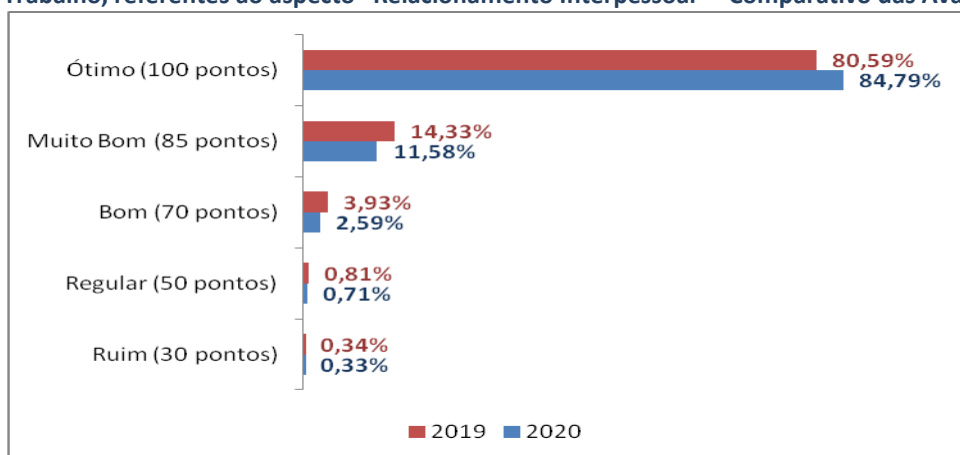


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que, em relação à terceira questão que compôs o aspecto “Relacionamento Interpessoal”, a maioria dos servidores considerou o desempenho das chefias acima dos 70 pontos. Foram 3.797 (85,38%) respostas com “Ótimo”, com “Muito Bom” foram 483 (10,86%) e com “Bom” foram 117 (2,63%). Já 36 (0,81%) avaliaram as chefias com conceito “Regular” e 14 (0,31%) 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 2019 e 2020:

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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

A partir do gráfico acima, observa-se que no aspecto “Relacionamento Interpessoal” houve uma ligeira variação positiva em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2019 e 2020, mantendo um bom desempenho das chefias.

3.4.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

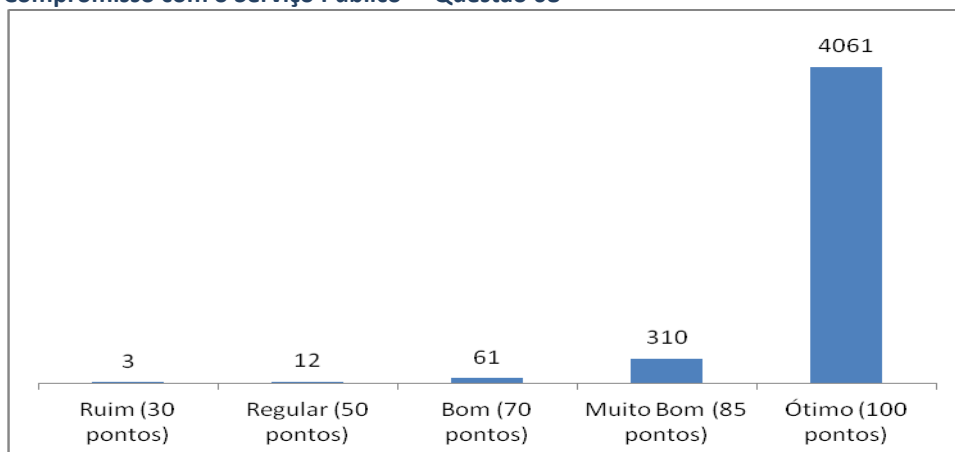
Para o aspecto “Responsabilidade e compromisso com o serviço público” os servidores consideraram as seguintes afirmativas a fim de avaliar suas respectivas chefias imediatas:

- Questão 08 – “Cumpre 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

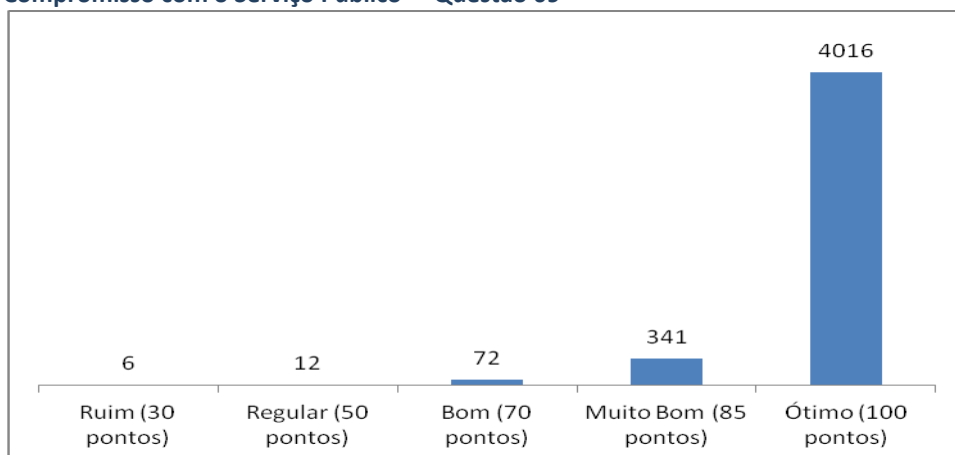


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se, no gráfico acima, que 4.061 (91,32%) das avaliações indicaram “Ótimo” desempenho das chefias, 310 (6,97%) sinalizaram desempenho “Muito Bom” e 61 (1,37%) apontaram desempenho “Bom”. Já 12 (0,27%) apontaram para o conceito “Regular” e 03 (0,07%) para “Ruim”. Assim, a maior parte das chefias teve desempenho avaliado acima de 70 pontos (99,66% 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

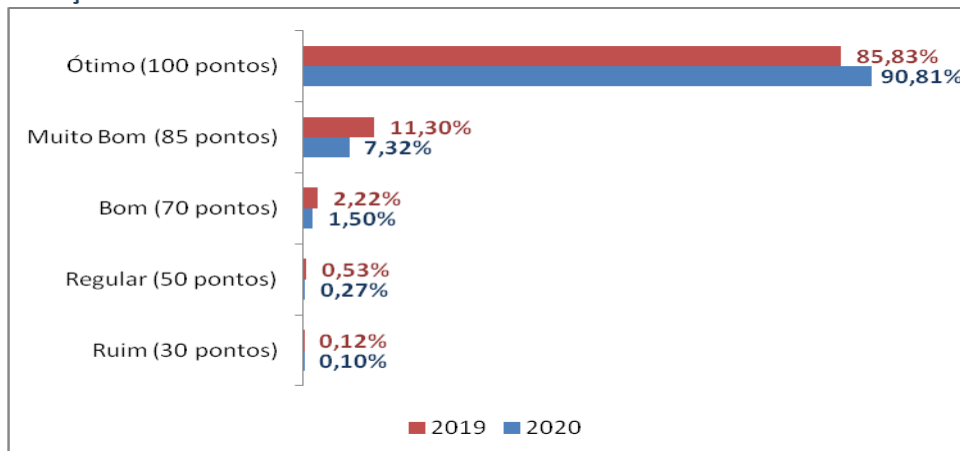


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 4.016 (90,31%) respostas indicaram conceito “Ótimo”, 341 (7,67%) “Muito Bom”, 72 (1,62%) “Bom”, 12 (0,27%) “Regular” e 06 (0,13%) “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 (99,60% de respostas com avaliação acima de 70 pontos).

No gráfico abaixo segue comparativo das avaliações dos anos 2019 e 2020.

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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” não apresenta diferença expressiva em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2019 e 2020, mas percebe-se uma ligeira variação positiva.

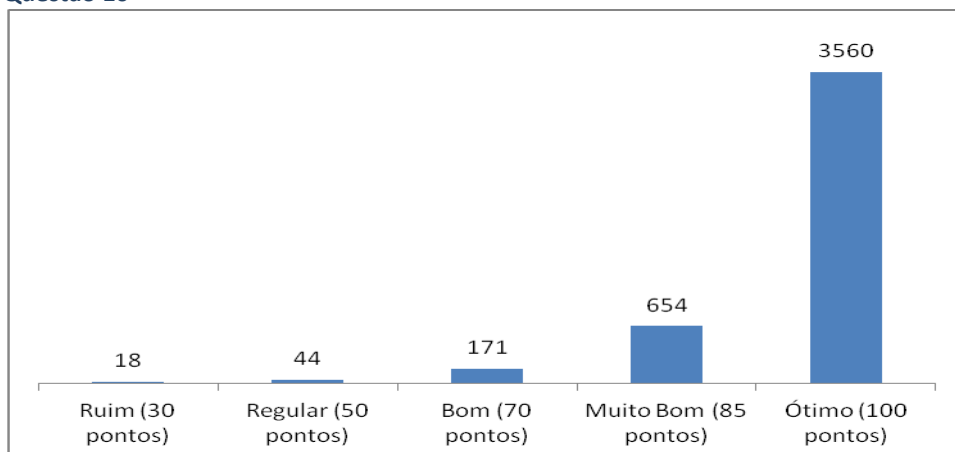
3.4.5 Liderança de equipes

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:

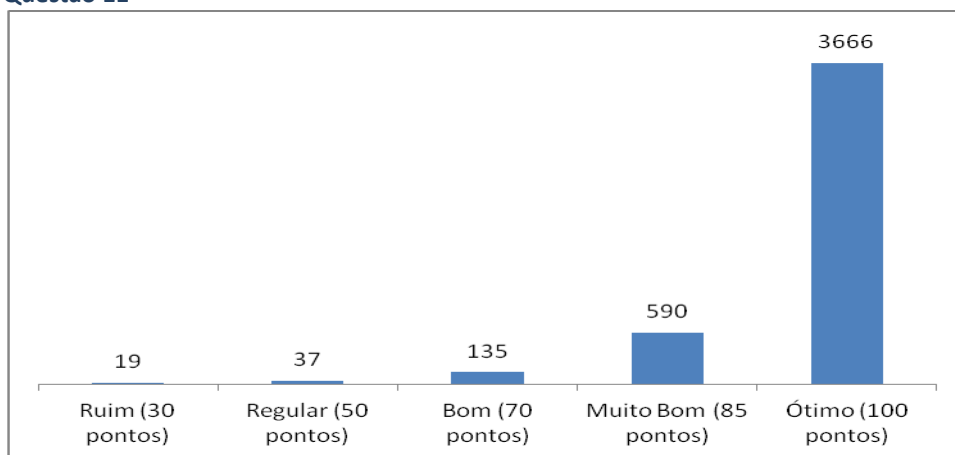
Gráfico 102 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Liderança de Equipes" - Questão 10



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nota-se que, para este aspecto, 3.560 respostas (80,05%) indicaram desempenho “Ótimo”, 654 (14,71%) “Muito Bom” e 171 (3,85%) “Bom”. Já 44 respostas (0,99%) sinalizaram conceito “Regular” e 18 (0,40%) 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 (98,61% de avaliações acima de 70 pontos).

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

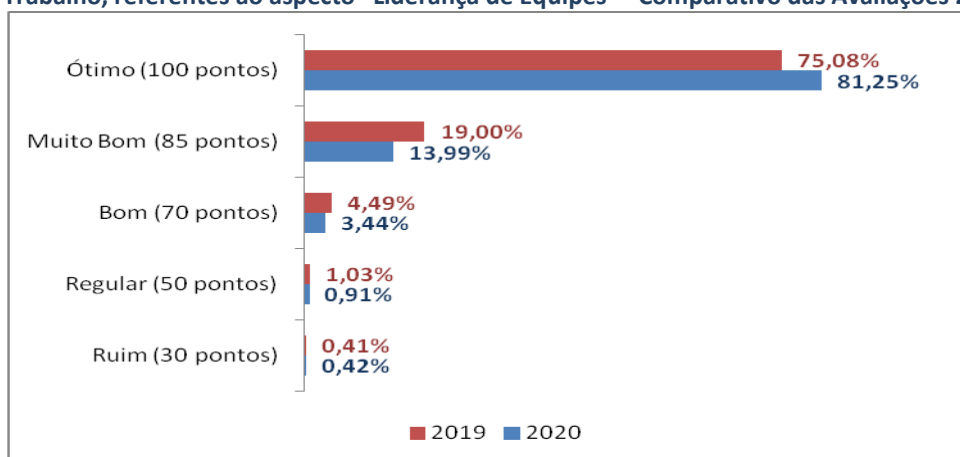


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que, para esta questão, 3.666 servidores (82,44%) assinalaram desempenho das suas chefias como “Ótimo”, 590 (13,27%) como “Muito Bom”, 135 (3,04%) como “Bom”, 37 (0,83%) como “Regular” e 19 (0,43%) 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 2019 e 2020 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Liderança de Equipes”, apesar de não apresentar grandes variações em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2019 e 2020, houve um aumento no percentual referente ao conceito “Ótimo”.

3.4.6 Gestão participativa

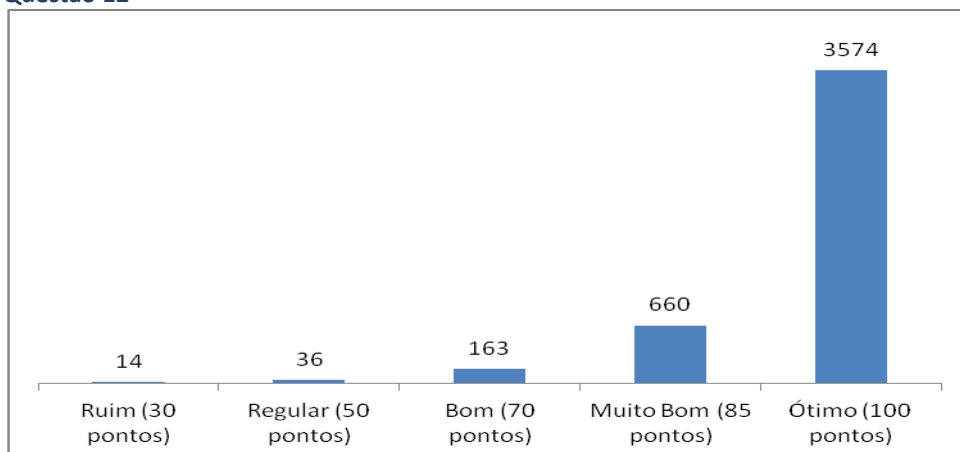
Para o aspecto “Gestão Participativa” os servidores consideraram as seguintes afirmativas na avaliação das chefias:

- 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:

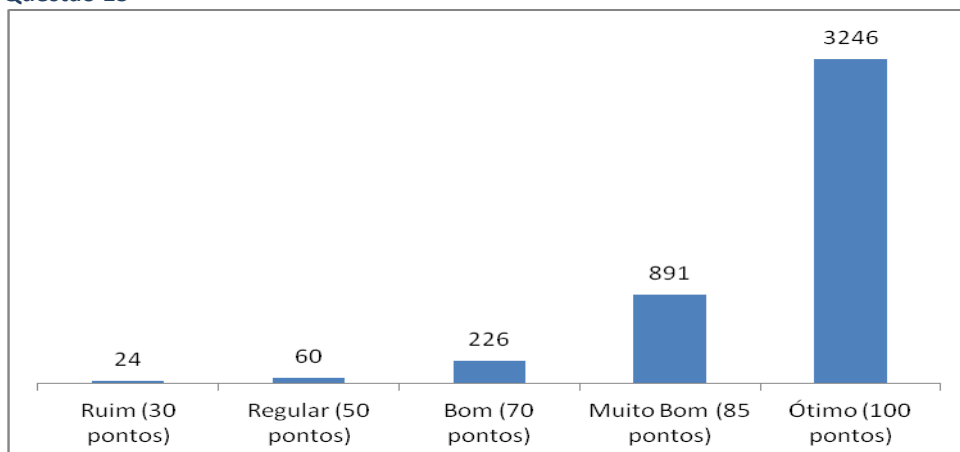
Gráfico 105 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Gestão Participativa" - Questão 12



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que, para este aspecto, os gestores avaliados receberam conceito “Ótimo” em 3.574 avaliações (80,37%), em 660 (14,84%) receberam “Muito Bom”, em 163 (3,67%) “Bom”, em 36 (0,81%) “Regular” e em 14 (0,31%) conceito “Ruim”. De acordo com a distribuição das respostas, a maior parte das respostas (98,88% 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

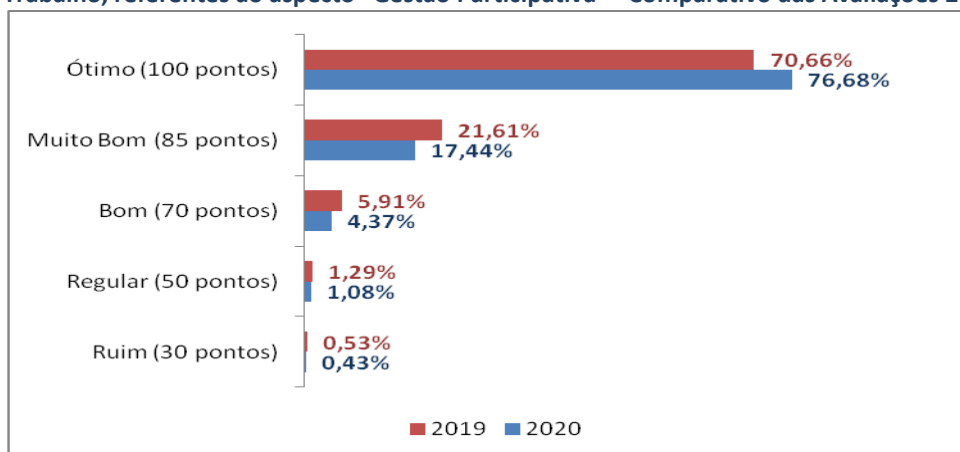


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 3.246 servidores (72,99%) avaliaram suas chefias com conceito “Ótimo”, 891 (20,04%) com “Muito Bom”, 226 (5,08%) com “Bom”, 60 (1,35%) com “Regular” e 24 (0,54%) 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 2019 e 2020 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Gestão Participativa” apresenta uma variação positiva em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2018 e 2019, destacando-se o aumento de 70,66% para 76,68% no conceito “Ótimo”.

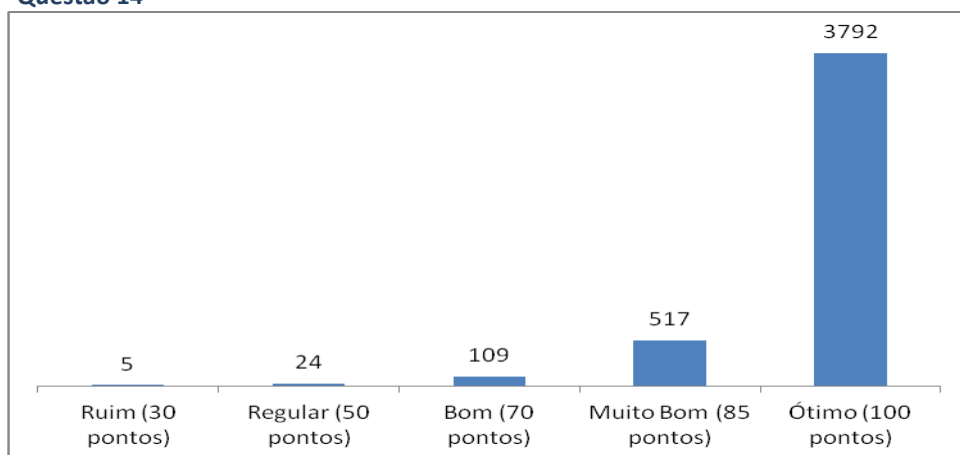
3.4.7 Competência administrativa

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:

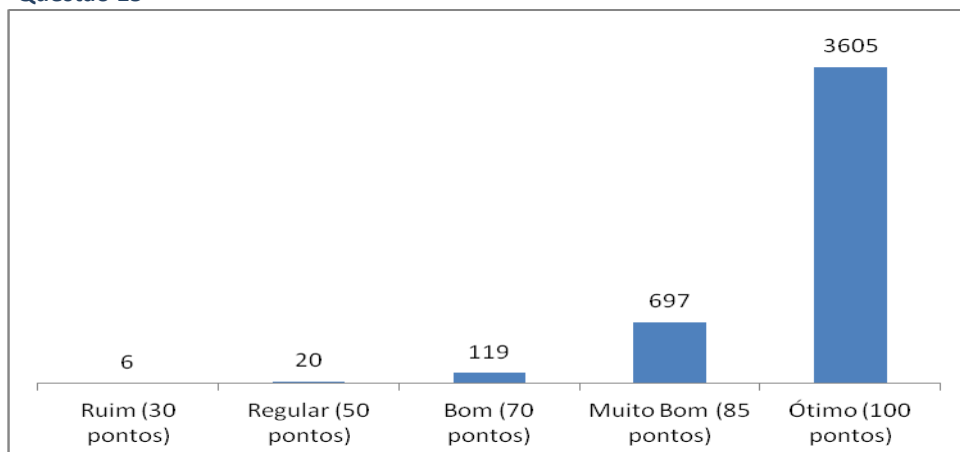
Gráfico 108 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Competência Administrativa" - Questão 14



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nota-se, pelo gráfico acima, que 3.792 servidores (85,27%) avaliaram os gestores com “Ótimo”, 517 (11,63%) com “Muito Bom”, 109 (2,45%) com “Bom”, 24 (0,54%) com “Regular” e 05 (0,11%) 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

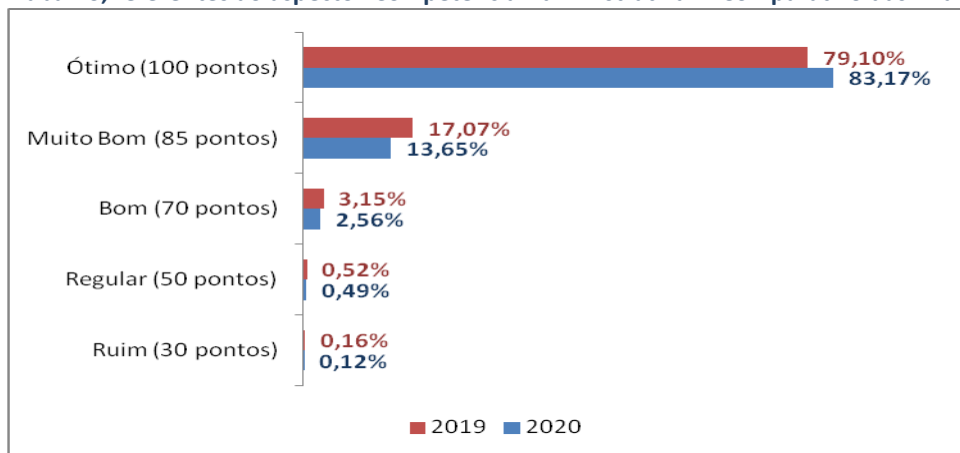


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 3.605 respostas (81,07%) indicaram desempenho das chefias como “Ótimo”, 697 (15,67%) como “Muito Bom”, 119 (2,68%) como “Bom”, 20 (0,45%) como “Regular” e 06 (0,13%) 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 2019 e 2020:

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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Competência Administrativa” apresenta uma leve diferença positiva em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2019 e 2020.

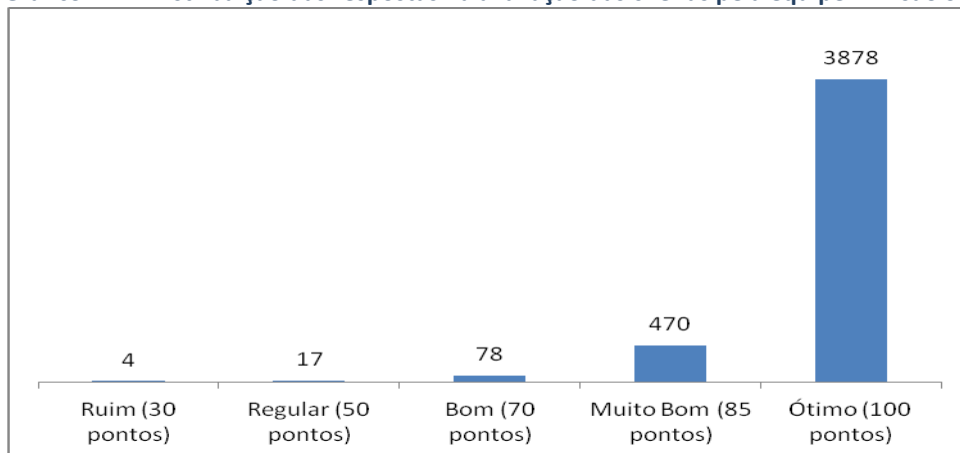
3.4.8 Visão sistêmica

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

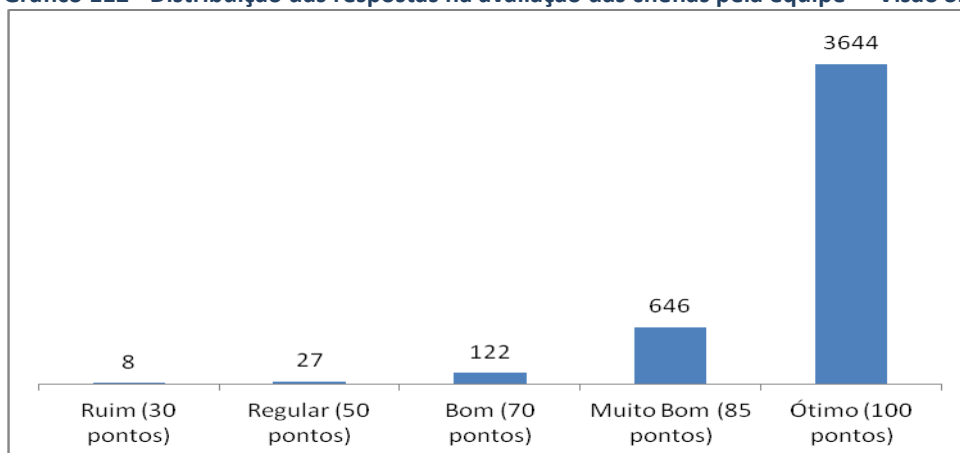


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 3.878 servidores (87,20%) assinalaram o desempenho das suas chefias como “Ótimo”, 470 (10,57%) como “Muito Bom” e 78 (1,75%) como “Bom”. Já para 17 servidores (0,38%), as chefias tiveram desempenho “Regular” e para 04 (0,09%) o desempenho foi “Ruim”. Isso evidencia que os gestores obtiveram, em 2020, 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

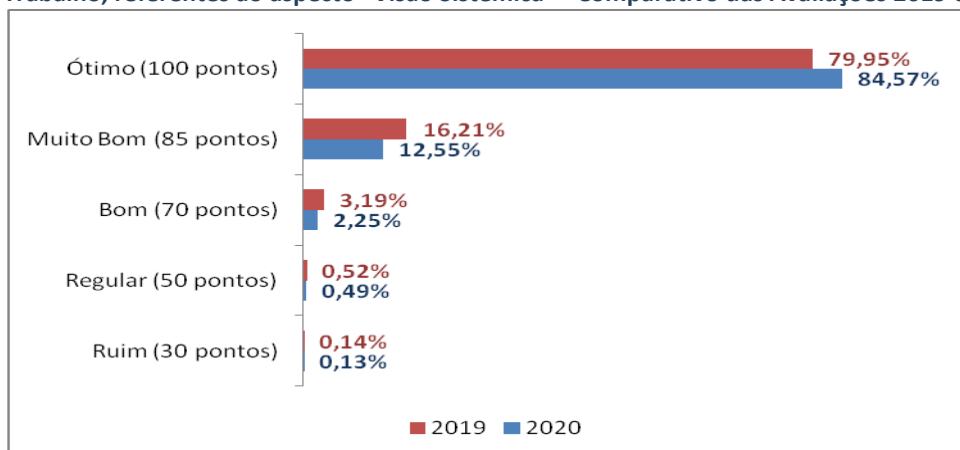


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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, 99,21% das respostas com avaliação acima de 70 pontos. Para 3.644 das respostas (81,94%) o desempenho das chefias é “Ótimo”, para 646 (14,53%) “Muito Bom”, 122 (2,74) “Bom”. Já para 27 (0,61%) 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 2019 e 2020:

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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2019 e 2020. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, mas houve uma pequena mudança positiva, principalmente em relação ao conceito “Ótimo”.

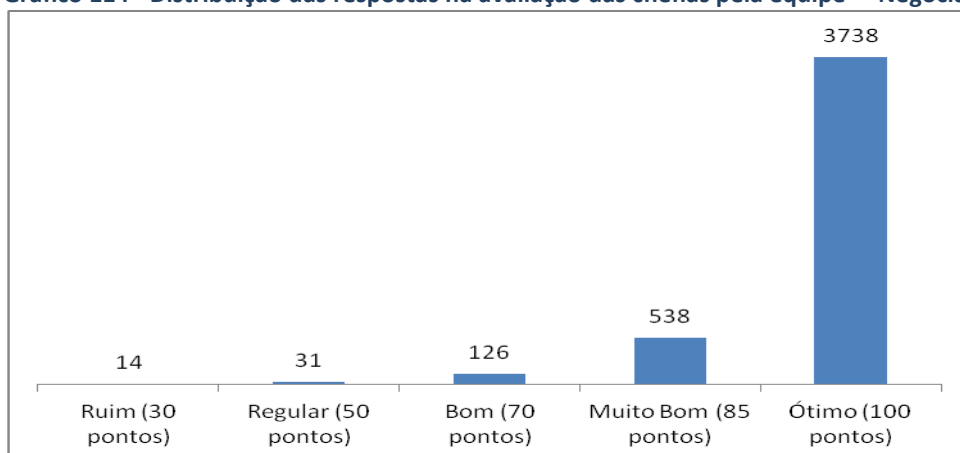
3.4.9 Negociação

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

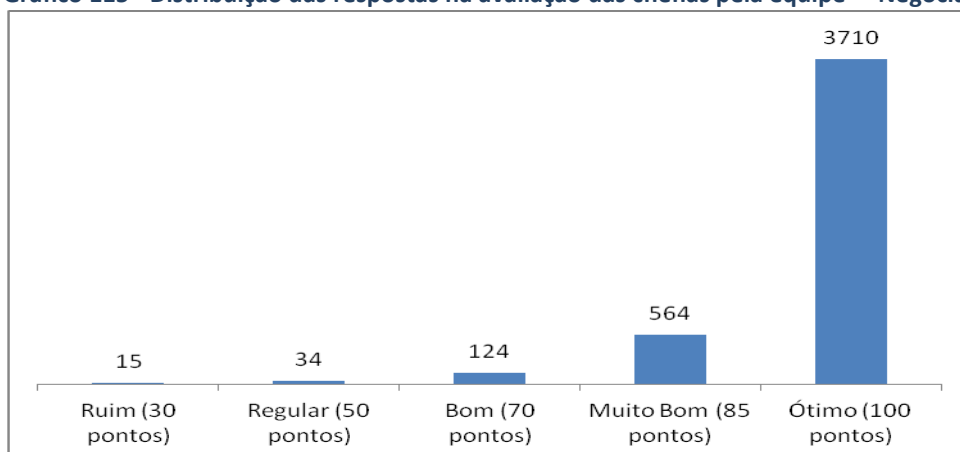


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Para esta questão, nota-se que 3.738 (84,06%) avaliações demonstram o desempenho das chefias como “Ótimo”, 538 (12,10%) como “Muito Bom” e 126 (2,83%) como “Bom”. Já 31 (0,70%) consideraram o desempenho dos gestores “Regular” e 14 (0,31%) “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 representada no gráfico abaixo:

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

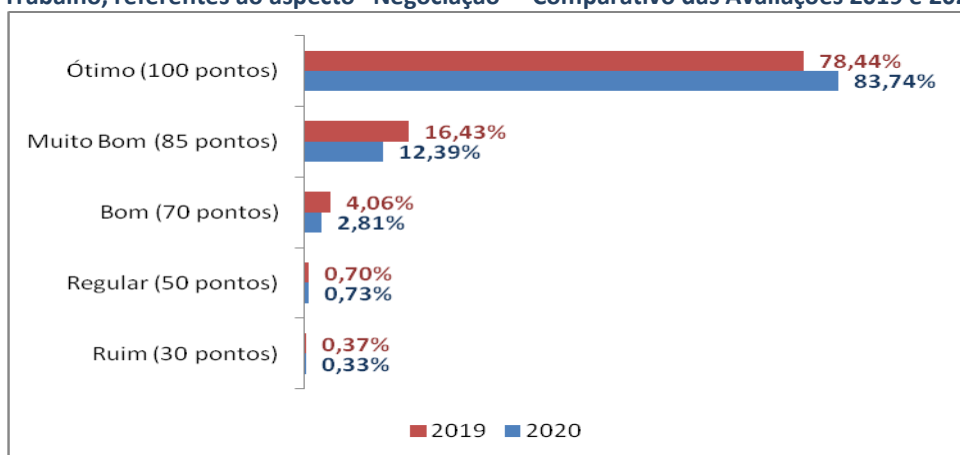


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Para este item, nota-se que 3.710 (83,43%) avaliaram o desempenho dos gestores como “Ótimo”, 564 (12,68%) como “Muito Bom” e 124 (2,79%) como “Bom”. Já 34 (0,76%) consideraram o desempenho apresentado por suas chefias para esta questão como “Regular” e 15 (0,34%) 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 2019 e 2020 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Negociação”, nas avaliações das chefias pela equipe de trabalho, apresenta uma ligeira variação positiva em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2019 e 2020.

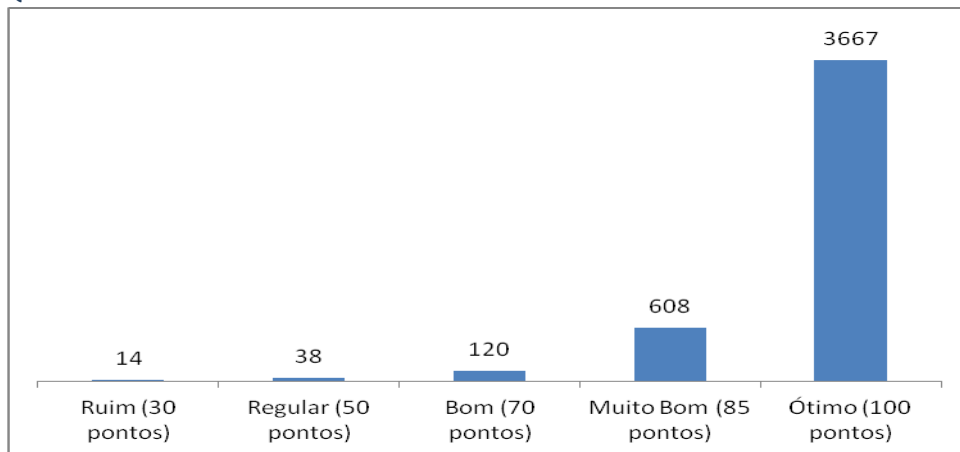
3.4.10 Trabalho em equipe

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

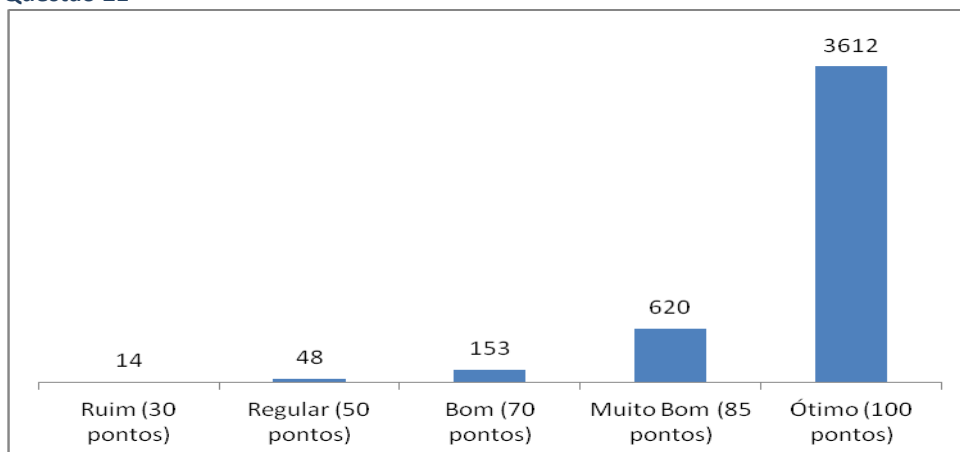


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 3.667 servidores (82,46%) assinalaram o desempenho das suas chefias neste aspecto como “Ótimo”, 608 (13,67%) como “Muito Bom” e 120 (2,70%) como “Bom”. Já 38 servidores (0,85%) consideraram o desempenho dos gestores para a presente questão como “Regular” e 14 (0,31%) 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 (98,83% 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

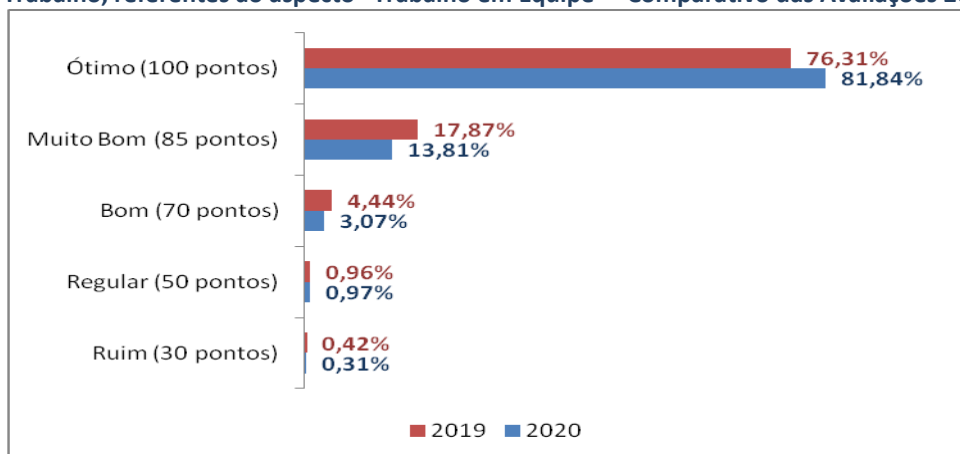


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Identifica-se, a partir da análise do gráfico representado acima, que a maioria dos servidores considerou que seus gestores, ao longo de 2020, souberam ouvir posições contrárias e sentiram-se dispostos a cooperar com a equipe, de maneira satisfatória. Para 3.612 (81,22%) o desempenho dos seus gestores foi “Ótimo”, para 620 (13,94%) “Muito Bom”, 153 (3,44%) “Bom”. Já 48 (1,08%) consideraram que suas chefias tiveram desempenho “Regular” e 14 (0,31%) 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 2019 e 2020:

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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2019 e 2020. É possível perceber que houve uma pequena variação positiva entre os resultados, nos anos comparados.

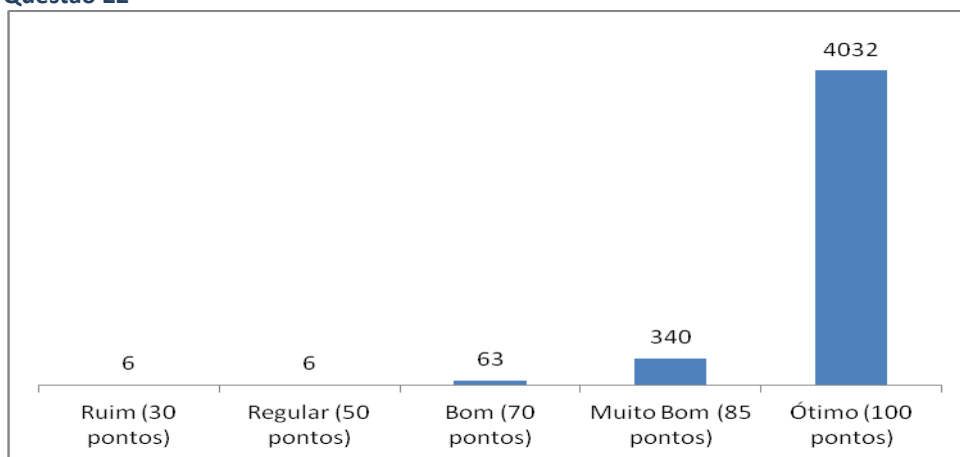
3.4.11 Otimização de recursos

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

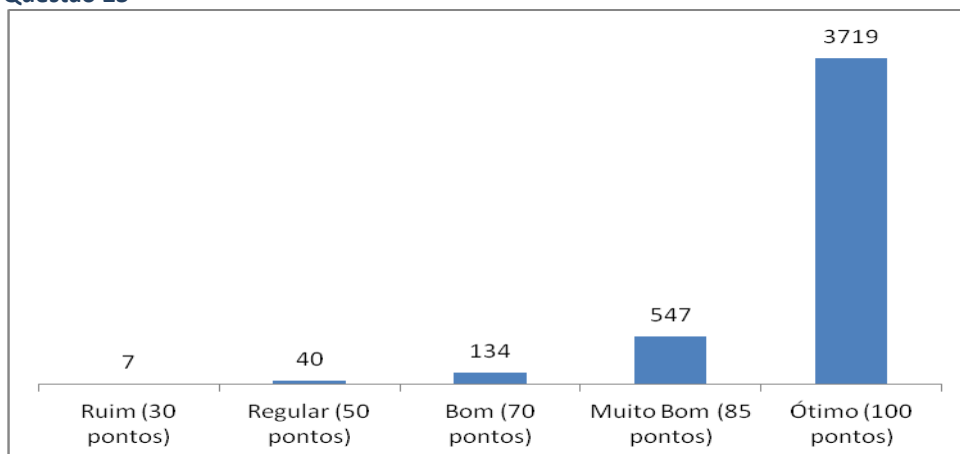


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 4.032 servidores (90,67%) apontaram o desempenho das suas chefias como “Ótimo”, 340 (7,65%) como “Muito Bom”, 63 (1,42%) como “Bom”, 06 (0,13%) como “Regular” e 06

(0,13%) 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

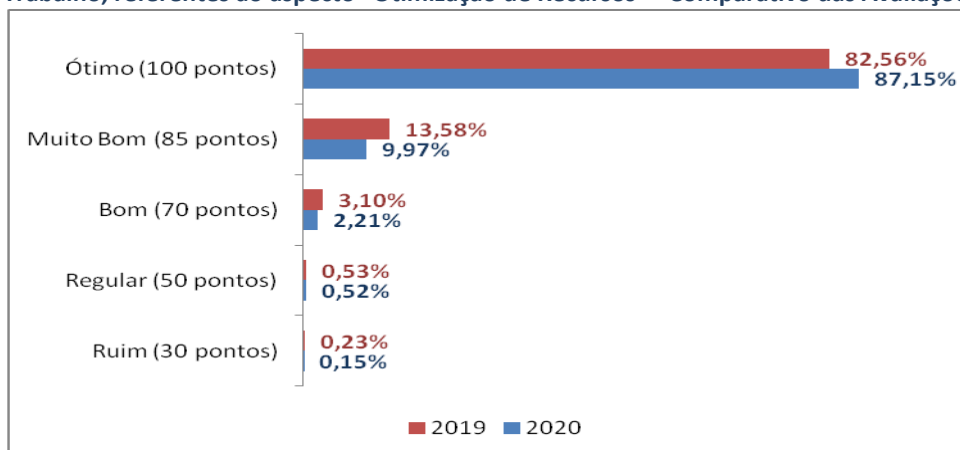


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que, para esta última questão do formulário de avaliação da chefia pela equipe de trabalho que 3.719 servidores (83,63%) apontaram desempenho dos seus gestores como “Ótimo”, 547 (12,30%) como “Muito Bom”, 134 (3,01%) como “Bom”, 40 (0,90%) como “Regular” e 07 (0,16%) 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 2019 e 2020 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. Distribuição das chefias cadastradas no PESPAD 2020, por carreira FEV./2022.

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 2019 e 2019. Nota-se que há uma pequena diferença positiva entre os resultados dos 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 4.447 servidores respondentes dos formulários de avaliação da chefia pela equipe de trabalho, no processo de Avaliação de Desempenho referente ao ano de 2020, separadas por cada uma das 23 questões que compuseram este formulário. A tabela abaixo contempla a distribuição das respostas assinaladas pelos referidos 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 2020

Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	Total
Orientação para resultados	18	35	225	1.051	7.565	8.894
Adaptação e melhoria contínua	31	64	282	1.366	7.151	8.894
Relacionamento interpessoal	44	95	345	1.545	11.312	13.341
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	9	24	133	651	8.077	8.894
Liderança de Equipes	37	81	306	1.244	7.226	8.894
Gestão Participativa	38	96	389	1.551	6.820	8.894
Competência Administrativa	11	44	228	1.214	7.397	8.894
Visão Sistêmica	12	44	200	1.116	7.522	8.894
Negociação	29	65	250	1.102	7.448	8.894
Trabalho em Equipe	28	86	273	1.228	7.279	8.894
Otimização de Recursos	13	46	197	887	7.751	8.894
Total	270	680	2.828	12.955	85.548	102.281

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 98.503 (96,31%), de um total de 102.281 respostas fornecidas pelos servidores nos formulários de avaliação da chefia pela equipe de trabalho. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 85.548 respostas, ou seja, 83,64% das respostas dadas pelos servidores indicaram desempenho “Ótimo” de suas chefias. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 12.955 respostas. Assim, 12,67% das respostas dadas pelos servidores na avaliação das suas chefias sinalizam desempenho “Muito Bom”. Já 2.828 respostas assinaladas indicaram desempenho “Bom”, o que representa 2,76% destas. A representatividade das respostas que apontam para um desempenho inferior aos 70 pontos, ou seja, desempenho “Regular” ou “Ruim”, é baixa. Somadas, representam 0,93% 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” (90,81% e 87,15%, respectivamente). Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Gestão Participativa” e “Adaptação e Melhoria Contínua” (76,68% e 80,40%, respectivamente).

Já os aspectos que somaram maior porcentagem de desempenho “Ruim” e “Regular” são “Gestão Participativa” e “Liderança de Equipes” com 1,51% e 1,33%, respectivamente. A tabela abaixo apresenta a porcentagem obtida na distribuição percentual das respostas, para cada um dos aspectos trabalhados:

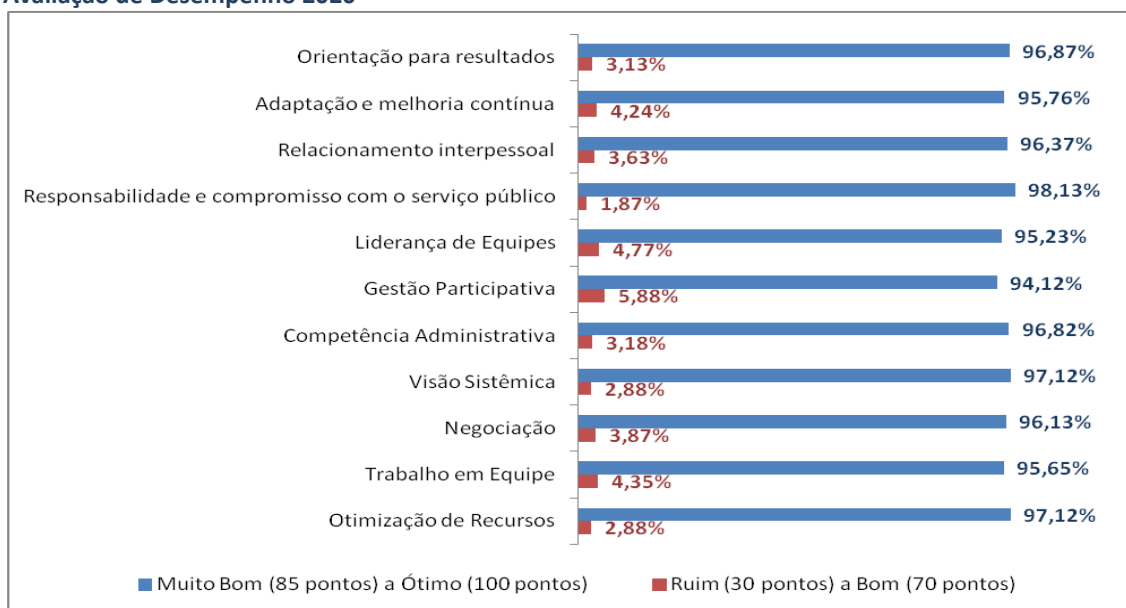
Tabela 8 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho - Avaliação de Desempenho 2020

Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
Orientação para resultados	0,20%	0,39%	2,53%	11,82%	85,06%
Adaptação e melhoria contínua	0,35%	0,72%	3,17%	15,36%	80,40%
Relacionamento interpessoal	0,33%	0,71%	2,59%	11,58%	84,79%
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	0,10%	0,27%	1,50%	7,32%	90,81%
Liderança de Equipes	0,42%	0,91%	3,44%	13,99%	81,25%
Gestão Participativa	0,43%	1,08%	4,37%	17,44%	76,68%
Competência Administrativa	0,12%	0,49%	2,56%	13,65%	83,17%
Visão Sistêmica	0,13%	0,49%	2,25%	12,55%	84,57%
Negociação	0,33%	0,73%	2,81%	12,39%	83,74%
Trabalho em Equipe	0,31%	0,97%	3,07%	13,81%	81,84%
Otimização de Recursos	0,15%	0,52%	2,21%	9,97%	87,15%

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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”, “Visão Sistêmica” e “Otimização de Recursos” foram os três mais bem avaliados com “Ótimo” e “Muito Bom”. Já os aspectos “Gestão Participativa” e “Liderança de Equipes”, apesar de mais de 94% 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 1.093 equipes de trabalho que participaram do processo de Avaliação de Desempenho. A seguir, são apresentados os resultados obtidos para cada aspecto avaliado.

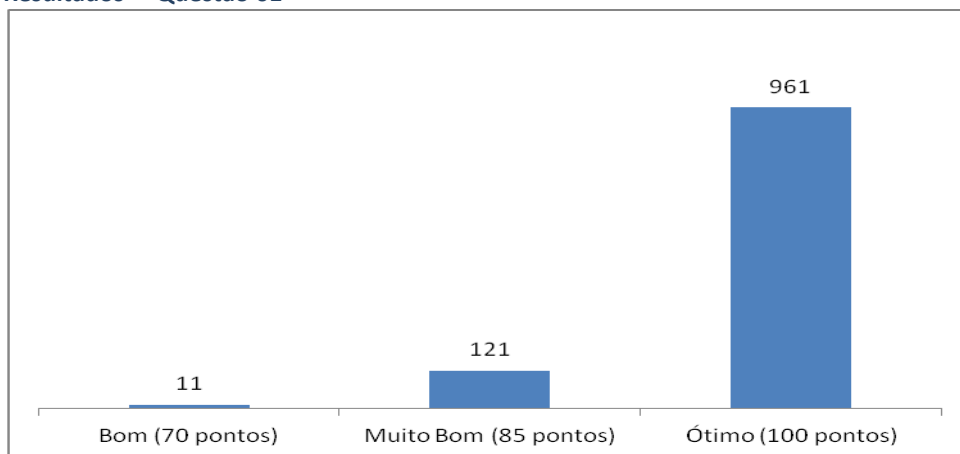
3.5.1 Orientação para resultados

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

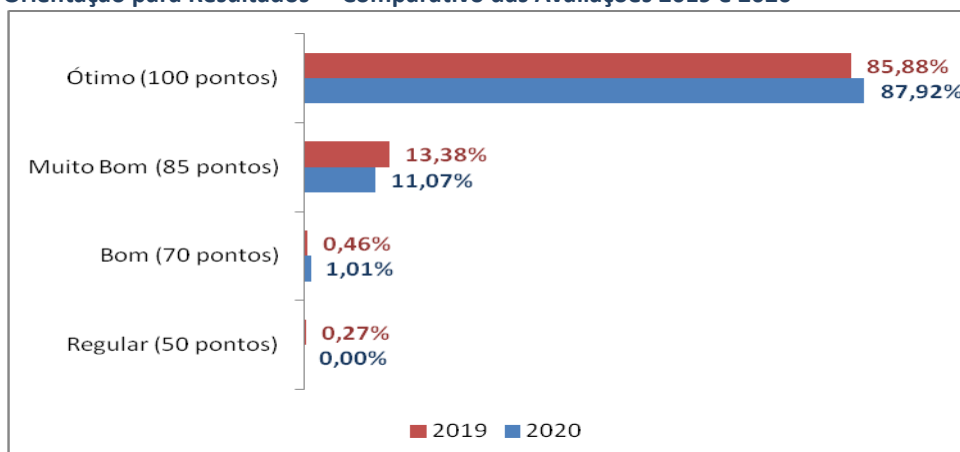


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Destaca-se que, do total de 1.093 equipes avaliadas, 961 (87,92%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 121 (11,07%) receberam “Muito Bom” e 11 (1,01%) tiveram desempenho “Bom”. Nenhuma equipe recebeu o conceito “Regular” ou “Ruim” para esta questão. Assim, entende-se que as equipes desempenharam satisfatoriamente suas funções, ao longo do ano 2020, 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 2019 e 2020:

Gráfico 125 - Média percentual das respostas à Questões 01 na Avaliação de Equipe, referente ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido no aspecto “Orientação para Resultados”, nas avaliações dos anos 2019 e 2020. Destaca-se que, apesar de não haver diferenças expressivas, houve uma pequena variação positiva em relação a 2019.

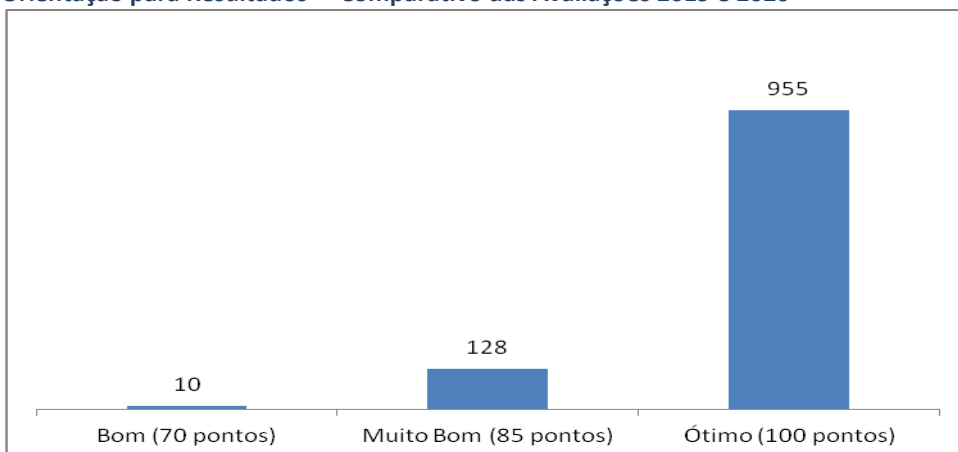
3.5.2 Adaptação e melhoria contínua

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:

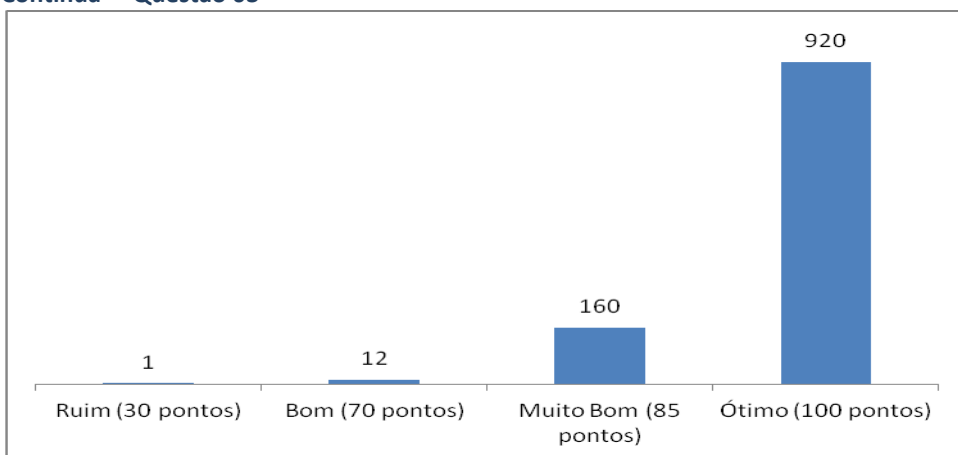
Gráfico 126 - Média percentual das respostas à Questões 01 na Avaliação de Equipe, referente ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

No gráfico acima, é possível verificar que, em relação à questão 02, todas as equipes foram avaliadas acima de 70 pontos. Em relação a esta questão, encontrou-se que 955 equipes (87,37%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 128 (11,71%) foram avaliadas com desempenho “Muito Bom” e 10 (0,91%) obtiveram conceito “Bom”. Destarte, a avaliação das equipes reflete que seus membros possuem disposição para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, e conseguiram 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

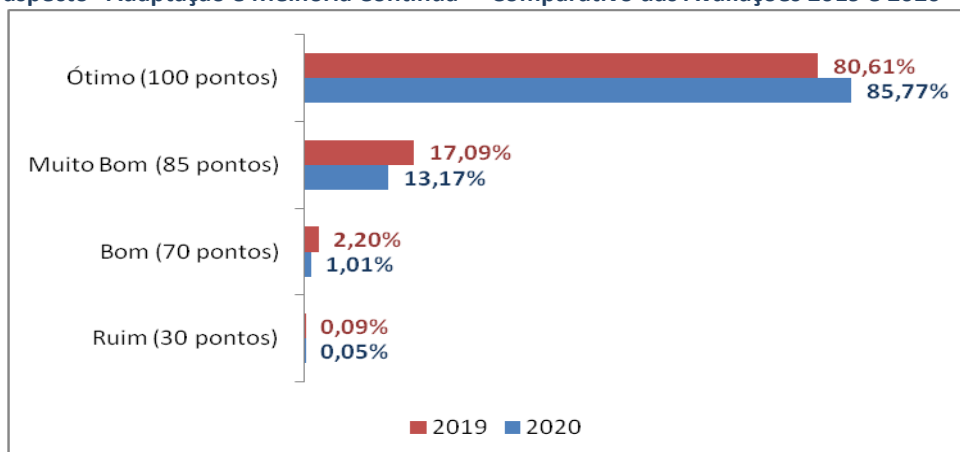


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2020. Nota-se, no gráfico, que 920 equipes (84,17%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 160 (14,64%) foram avaliadas com conceito “Muito Bom”, 12 (1,10%) 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 2020, encontra-se que 99,95% das respostas ficaram acima de 70 pontos e apenas 0,05% 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2019 para este mesmo aspecto. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, mas houve pequena mudança positiva entre os dois anos.

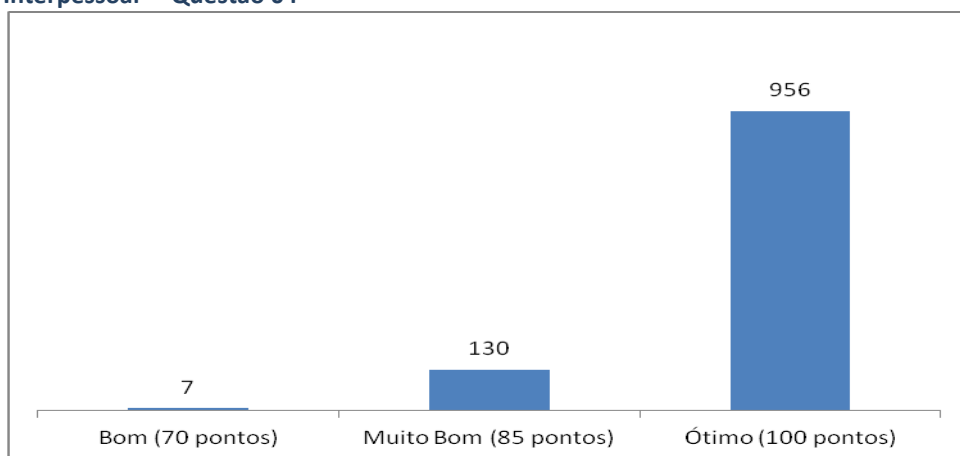
3.5.3 Relacionamento interpessoal

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:

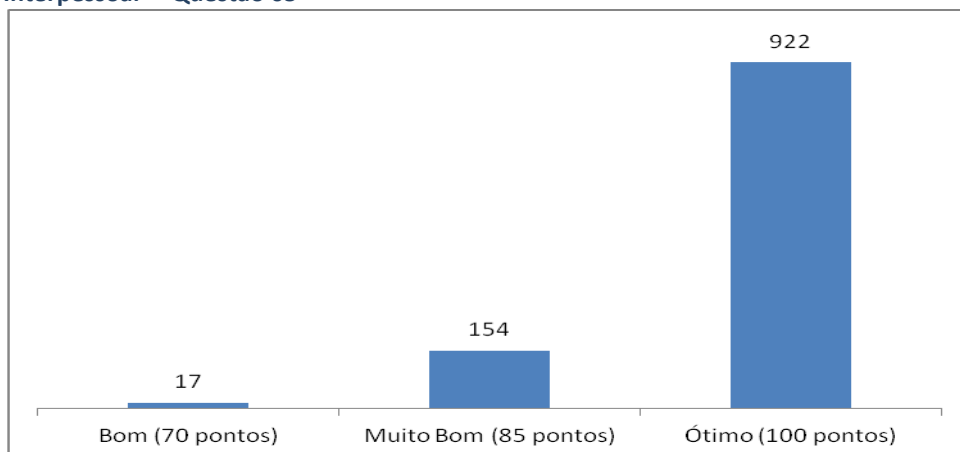
Gráfico 129 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 956 (87,47%) equipes tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 130 (11,89%) como “Muito Bom” e 07 (2,64%) como “Bom”. Nessa afirmativa, não houve equipes avaliadas com conceito “Regular” ou “Ruim”, 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

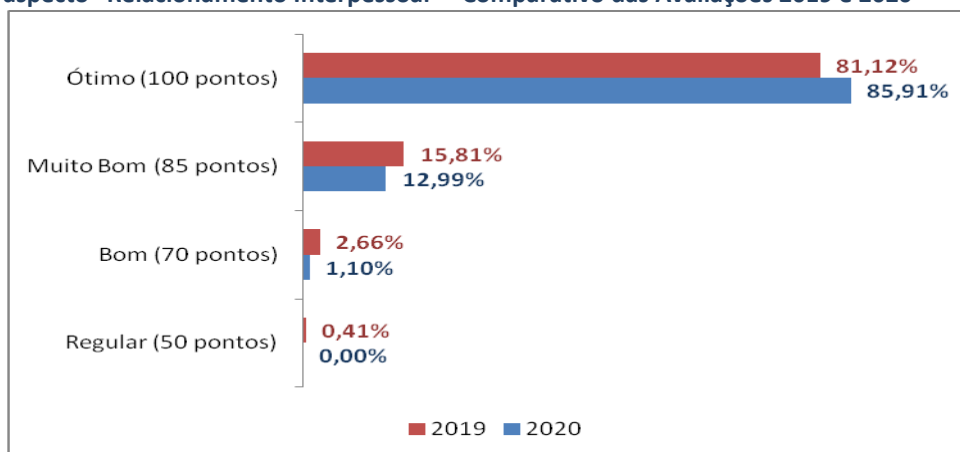


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Em relação à questão 05, 922 equipes (84,35%) foram avaliadas com conceito “Ótimo”, 154 (14,09%) com “Muito Bom” e 17 (1,56%) com “Bom”. Nenhuma equipe obteve desempenho “Regular” ou “Ruim”. Assim, a totalidade das equipes 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 2019 e 2020:

Gráfico 131 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2022.

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 2019 (em vermelho) e 2020. Realça-se, no entanto, uma pequena variação positiva no conceito “Ótimo”.

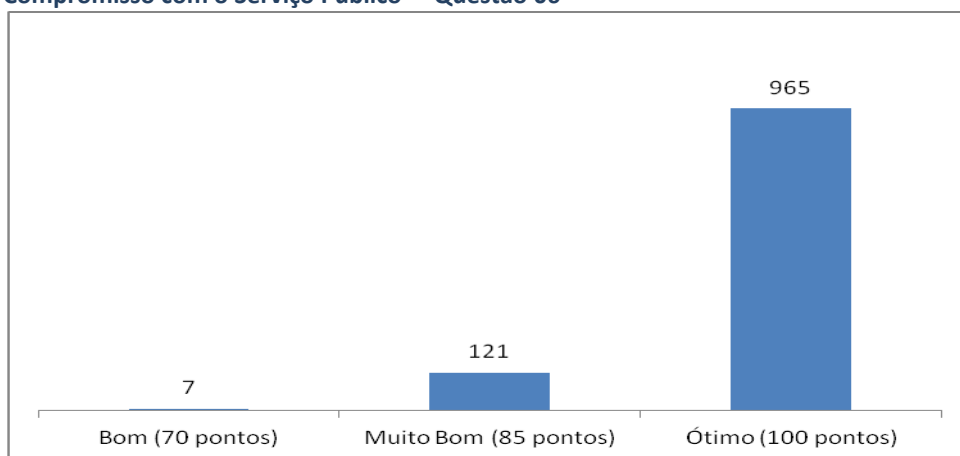
3.5.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

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

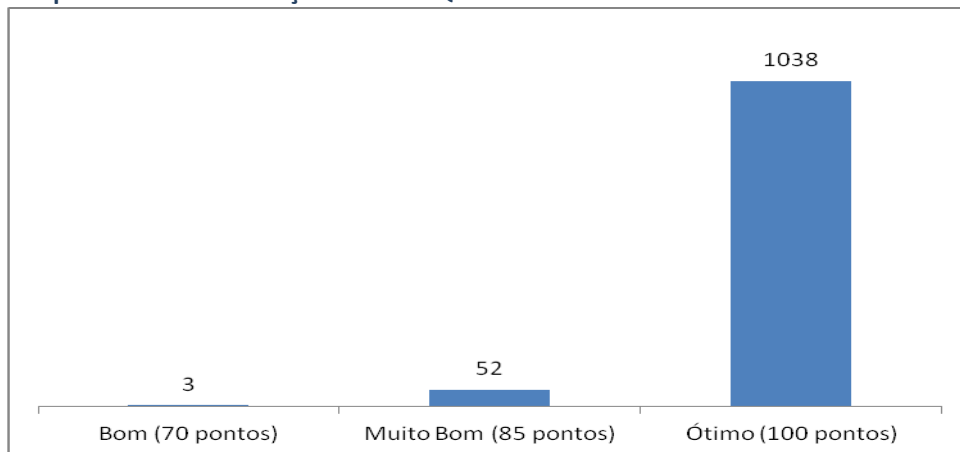


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 965 equipes (88,29%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 121 (11,07%) como “Muito Bom” e 07 (0,64%) como “Bom”. Nenhuma equipe foi avaliada, para essa afirmativa, com desempenho “Regular” ou “Ruim”. Isso evidencia que seus membros consideram 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

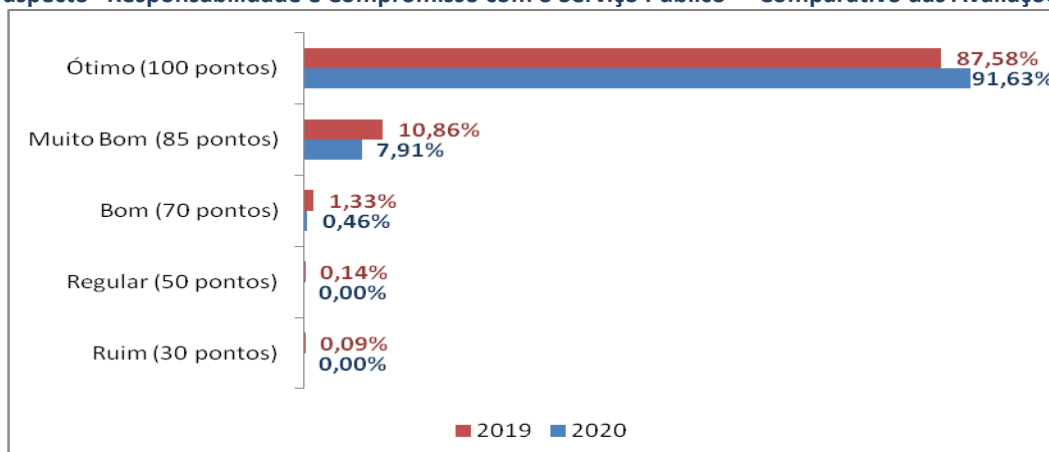


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que, para esta questão, 1.038 equipes (94,97%) alcançaram conceito “Ótimo”, 52 (4,76%) “Muito Bom” e 03 (0,27%) “Bom”. Nenhuma equipe foi avaliada como “Regular” ou “Ruim”. Assim, todas as equipes avaliadas 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 2019 e 2020:

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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nesse contexto, tendo como parâmetro, o gráfico acima percebe-se que o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” não apresenta diferenças relevantes em relação aos resultados obtidos entre os anos 2019 e 2020, a não ser uma leve variação positiva concernente ao conceito “Ótimo”.

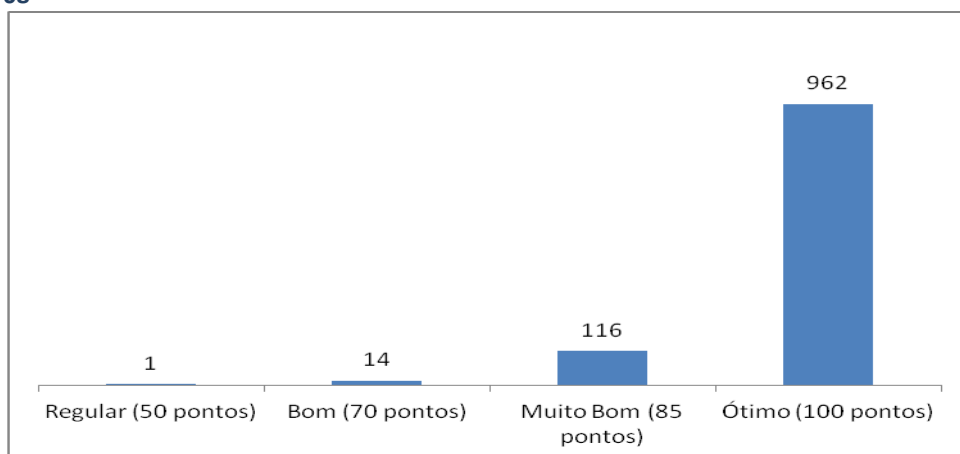
3.5.5 Visão sistêmica

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

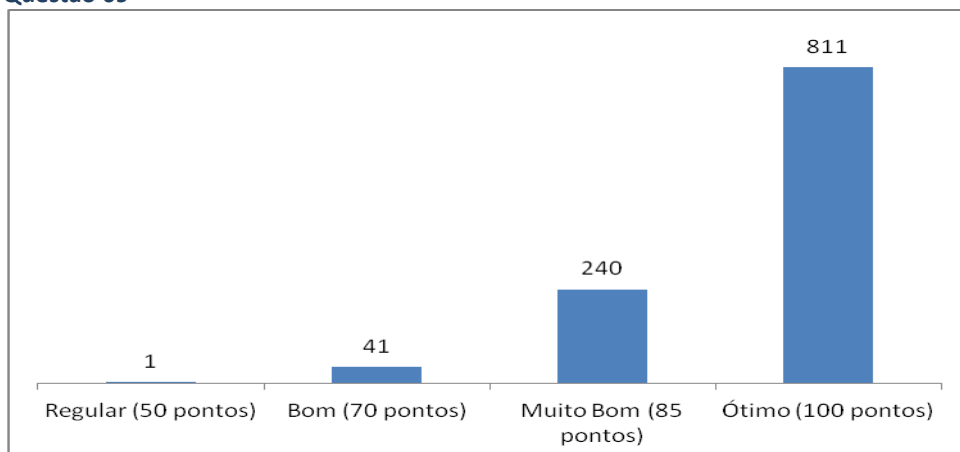


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra que 962 equipes (88,18%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 116 (10,61%) como “Muito Bom”, 14 (1,28%) como “Bom” e 01 (0,09%) como “Regular”.

Nenhuma equipe foi avaliada com desempenho “Ruim”. Assim, 99,91% das equipes tiveram seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a quase totalidade destas equipes, em 2020, 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

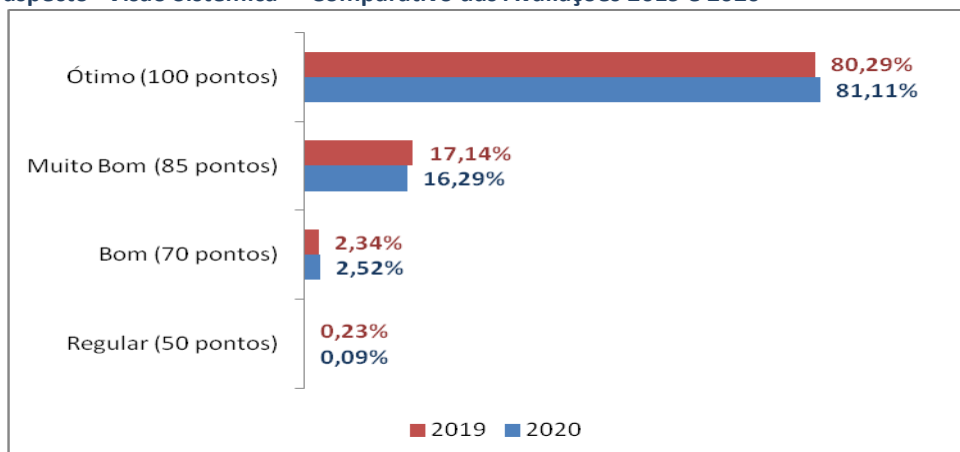


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 (99,91%) obteve desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos. Nota-se, no gráfico, que 811 (74,20%) tiveram desempenho avaliado com conceito “Ótimo”, 240 (21,96%) alcançaram “Muito Bom” e 41 (3,75%) obtiveram “Bom”. Somente 01 equipe (0,27%) teve 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 2019 e 2020:

Gráfico 137 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nos processos de avaliação de desempenho dos anos 2019 e 2020. Apesar de uma pequena variação positiva no aspecto “Ótimo”, a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças expressivas.

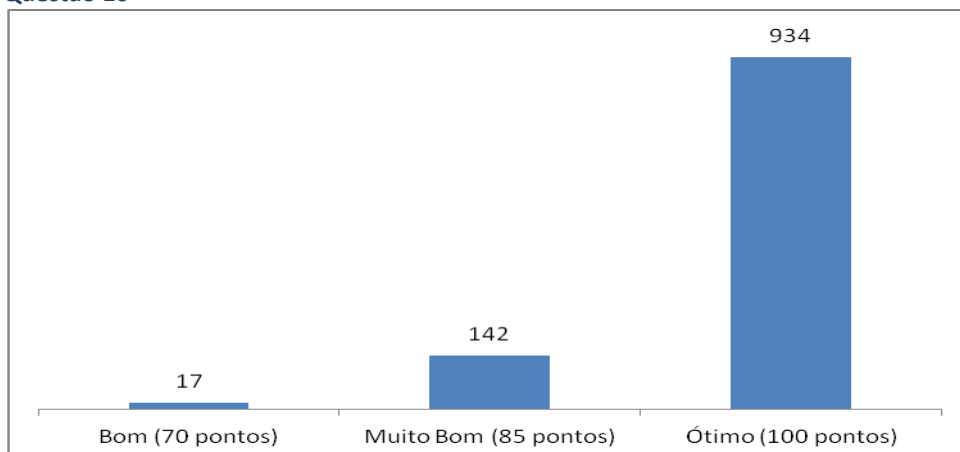
3.5.6 Trabalho colaborativo

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

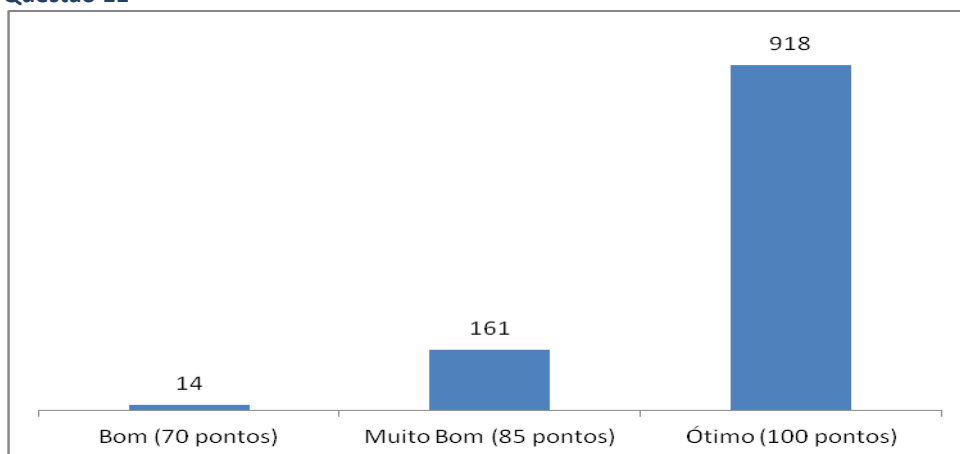


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

É possível verificar, no gráfico acima, que em relação à questão 10 todas as respostas indicaram desempenho acima de 70 pontos. Em relação a esta questão, encontrou-se que 934 equipes (85,45%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 142 (12,99%) como “Muito Bom” e 17 (1,56%) obtiveram conceito “Bom”. Destarte, as equipes avaliadas indicaram que, ao longo de 2020, 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

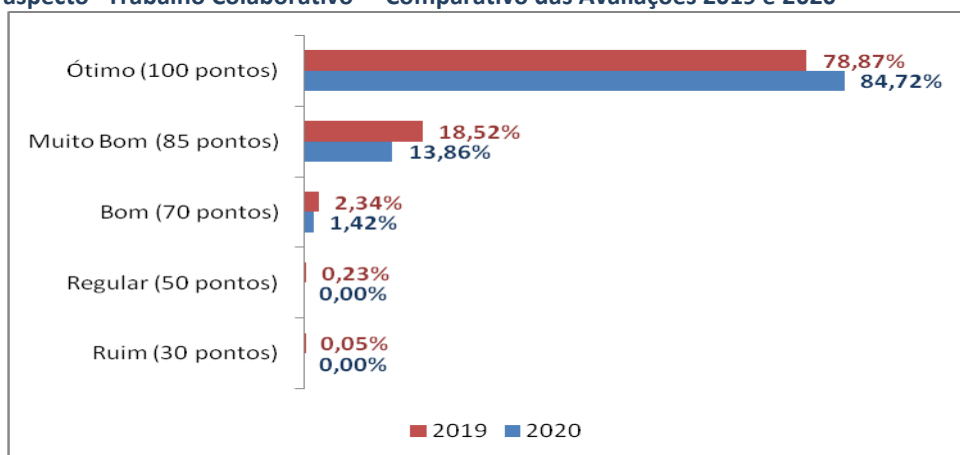


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que 918 equipes (83,99%) tiveram o seu desempenho assinalado nesta questão como “Ótimo”, 161 (14,73%) como “Muito Bom” e 14 (1,28%) como “Bom”. Nenhuma equipe teve desempenho avaliado com conceito “Regular” e “Ruim” para esta questão. Isso evidencia que, em 2020, todas as equipes consideram 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 2019 e 2020:

Gráfico 140 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Trabalho Colaborativo" - Comparativo das Avaliações 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que integraram o aspecto “Trabalho Colaborativo” nos processos de Avaliação de Desempenho dos anos 2019 e 2020. Percebe-se que não há diferenças significativas entre os resultados comparados dos dois anos.

3.5.7 Competência técnica e administrativa

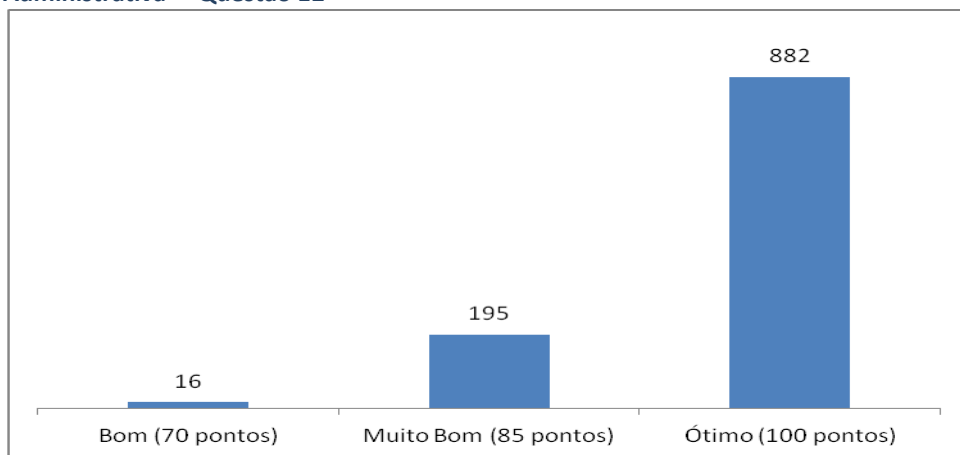
Para avaliar o aspecto “Competência Técnica e Administrativa”, foram colocadas as seguintes afirmativas para que as equipes refletissem sobre o desempenho obtido em relação ao presente aspecto:

- 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

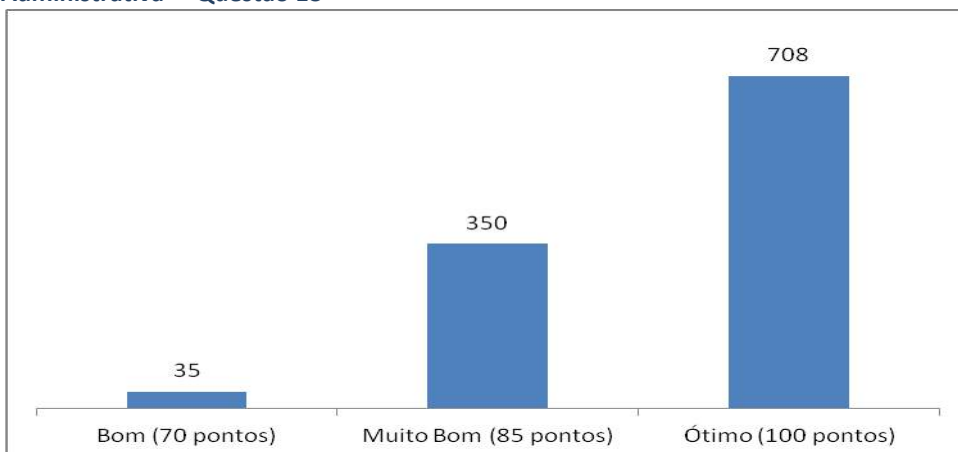


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nota-se que 882 equipes (80,70%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 195 (17,84%) como “Muito Bom” e 16 (1,46%) como “Bom”. Nenhuma equipe foi avaliada com desempenho “Regular” ou “Ruim”. Dessa forma, pode-se dizer que as equipes avaliadas apresentaram conhecimento teórico e prático satisfatório no ano de 2020, 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

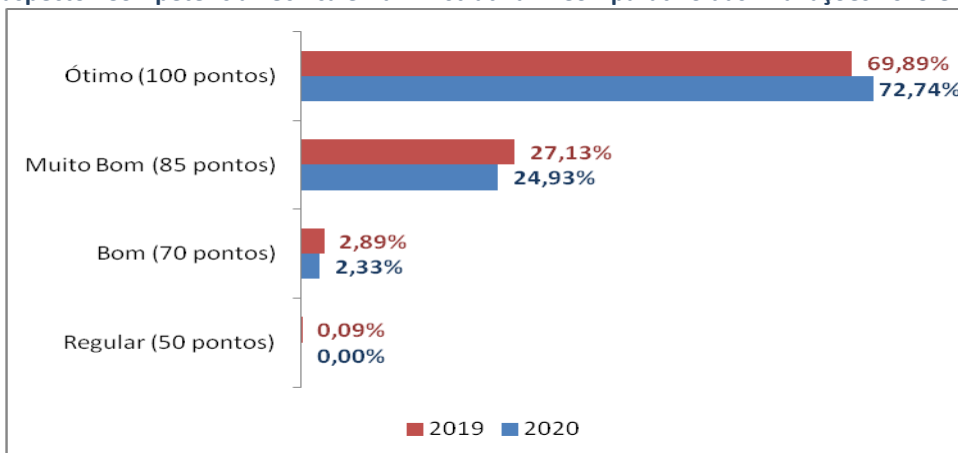


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nota-se que 708 equipes (64,78%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 350 (32,02%) como “Muito Bom” e 35 (3,20%) como “Bom”. Nenhuma equipe recebeu conceito “Regular” ou “Ruim”. Dessa forma, todas as equipes respondentes consideraram desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2019 e 2020 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nesse gráfico comparativo dos processos de Avaliação de Desempenho dos anos 2019 e 2020 também não há diferenças significativas entre os resultados dos dois anos.

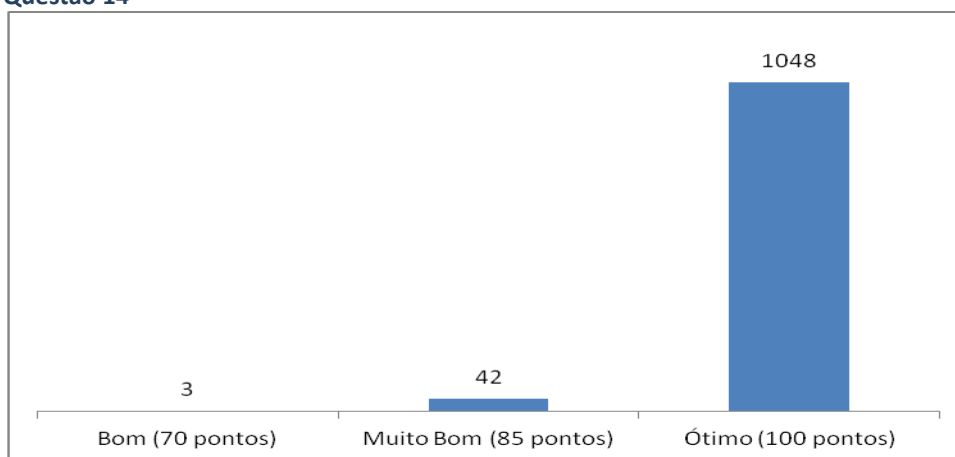
3.5.8 Otimização de recursos

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:

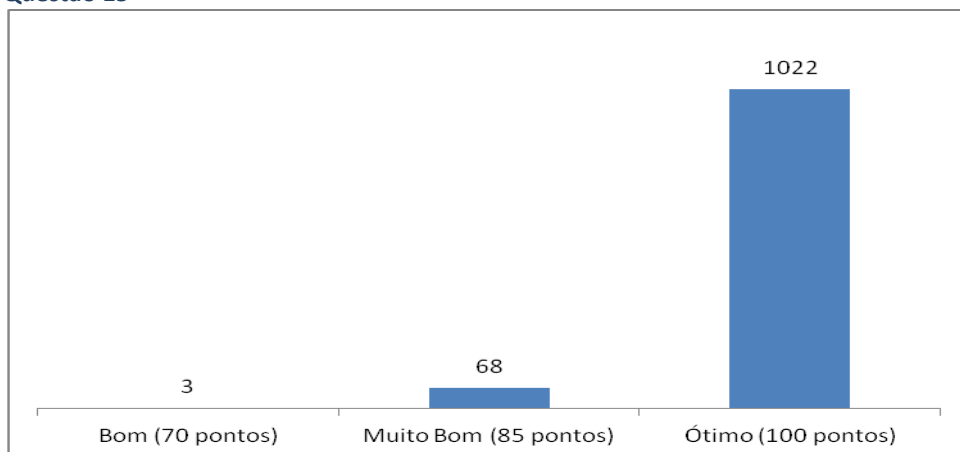
Gráfico 144 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 14



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se, acima, que 1.048 equipes (95,88%) tiveram seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 42 (3,84%) como “Muito Bom” e 03 (0,27%) 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

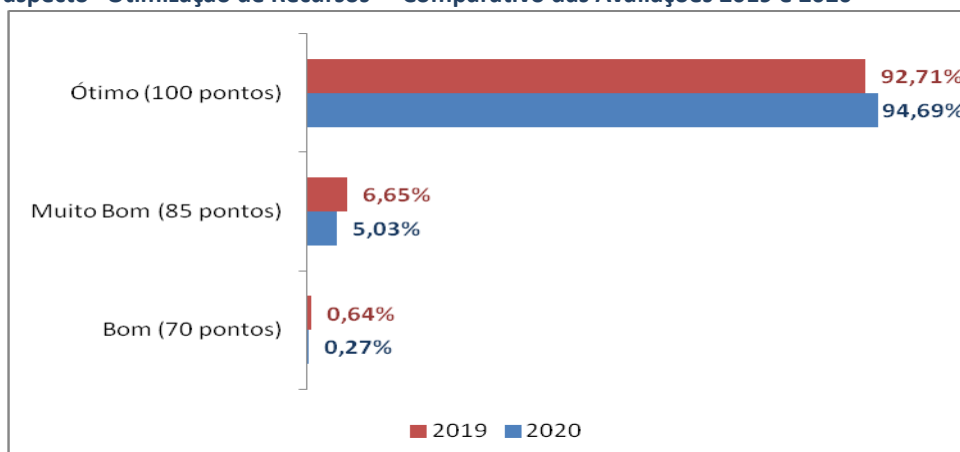


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se que, para esta última questão, 1022 equipes (93,50%) obtiveram conceito “Ótimo”, 68 (6,22%) receberam “Muito Bom” e 03 (0,27%) tiveram desempenho avaliado como “Bom”. Nenhuma equipe se avaliou como “Regular” e “Ruim”. Este resultado demonstra que os avaliados adotaram, ao longo de 2020, procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2019 e 2020 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 2019 e 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Otimização de Recursos” na avaliação de equipe dos anos 2019 e 2020. Observa-se que não existem diferenças consideráveis entre os resultados comparados.

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

Foi apresentada, nos tópicos acima, a distribuição das respostas dadas pelas equipes de trabalho no processo de Avaliação de Desempenho referente ao ano de 2020, 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 1.093 equipes avaliadas, separada pelos aspectos abordados:

Tabela 9 - Distribuição por Aspectos das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação de Equipe - Avaliação de Desempenho 2020

Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	Total
Orientação para resultados	0	0	11	121	961	1.093
Adaptação e melhoria contínua	1	0	22	288	1.875	2.186
Relacionamento interpessoal	0	0	24	284	1.878	2.186
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	0	0	10	173	2.003	2.186
Visão Sistêmica	0	2	55	356	1.773	2.186
Trabalho Colaborativo	0	0	31	303	1.852	2.186
Competência Técnica e Administrativa	0	0	51	545	1.590	2.186
Otimização de Recursos	0	0	6	110	2.070	2.186
Total	1	2	210	2.180	14.002	16.395

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se, pela tabela acima, que as respostas prevalecentes são aquelas que indicam desempenho superior a 85 pontos, ou seja, desempenho “Ótimo” ou “Muito Bom”. O total de respostas dadas nos formulários de avaliação das equipes, referente ao desempenho do ano de 2020, corresponde a 16.395. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 14.002 respostas, ou seja, 85,40% das respostas dadas pelas equipes indicaram desempenho “Ótimo”. Em seguida, estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 2.180 respostas. Assim, 13,30% das respostas dadas sinalizam desempenho “Muito Bom” das equipes. Em 210 questões (1,28%), as equipes receberam conceito “Bom”. Já em 2 (0,01%) as respostas indicaram desempenho “Regular” e somente 01 resposta assinalada (0,01%) indicou 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 0,02% do total.

Os aspectos que obtiveram mais respostas assinalando desempenho “Ótimo” foram “Otimização de Recursos” e “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” com 94,69% e 91,63%, respectivamente. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Competência Técnica e Administrativa” e “Visão Sistêmica” com 72,74% e 81,11%, respectivamente.

O aspecto “Visão Sistêmica” foi o único que apresentou porcentagem de desempenho “Regular”, com 0,09%. Por sua vez, o aspecto “Adaptação e melhoria contínua” foi o único que apresentou porcentagem de desempenho “Ruim”, sendo 0,05%. A tabela abaixo apresenta a porcentagem obtida na distribuição das respostas em todos os aspectos avaliados:

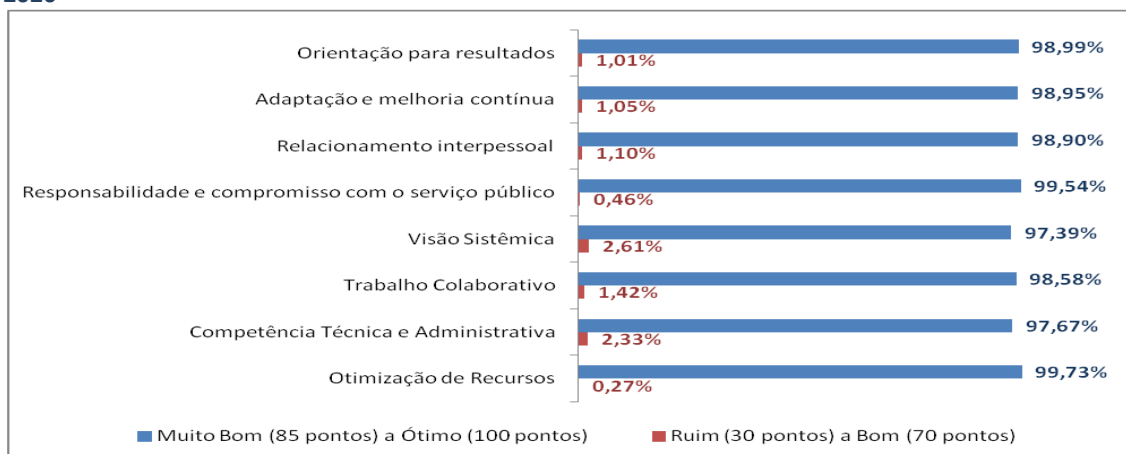
Tabela 10 - Distribuição Percentual das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação de Equipe, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2020

Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
Orientação para resultados	0,00%	0,00%	1,01%	11,07%	87,92%
Adaptação e melhoria contínua	0,05%	0,00%	1,01%	13,17%	85,77%
Relacionamento interpessoal	0,00%	0,00%	1,10%	12,99%	85,91%
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	0,00%	0,00%	0,46%	7,91%	91,63%
Visão Sistêmica	0,00%	0,09%	2,52%	16,29%	81,11%
Trabalho Colaborativo	0,00%	0,00%	1,42%	13,86%	84,72%
Competência Técnica e Administrativa	0,00%	0,00%	2,33%	24,93%	72,74%
Otimização de Recursos	0,00%	0,00%	0,27%	5,03%	94,69%

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 das respostas estarem acima dos 85 pontos e os resultados compreendidos entre 30 e 70 pontos serem pouco expressivos, 2,61% e 2,33% 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 à 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. Discordo parcialmente;

3. Não concordo nem discordo;
4. Concordo parcialmente;
5. Concordo totalmente.

4.1 Resultados encontrados

Conforme já demarcado na análise dos formulários de Autoavaliação dos servidores, foram 3.779 servidores respondentes e, dos formulários de Autoavaliação das chefias, foram 821 respondentes. Dessa forma, a análise que se segue corresponde a um total de 4.600 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.

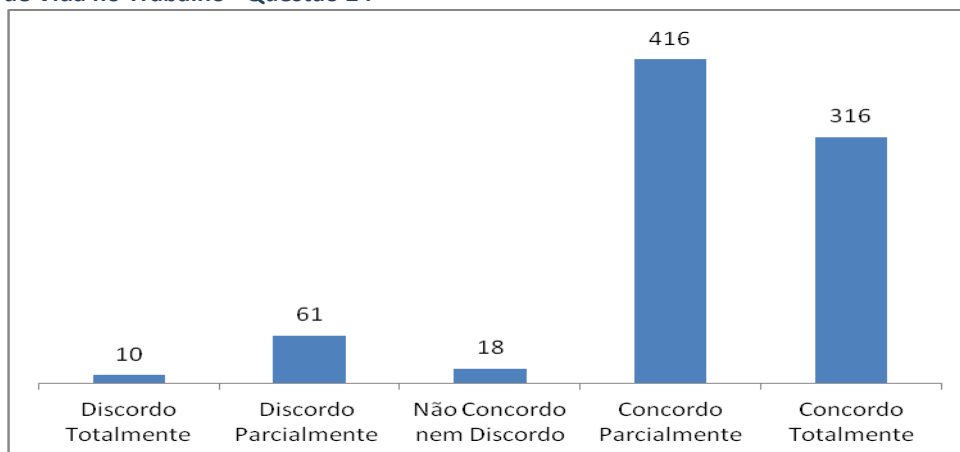
4.1.1 Resultados encontrados para Afirmativa 01 de QVT

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

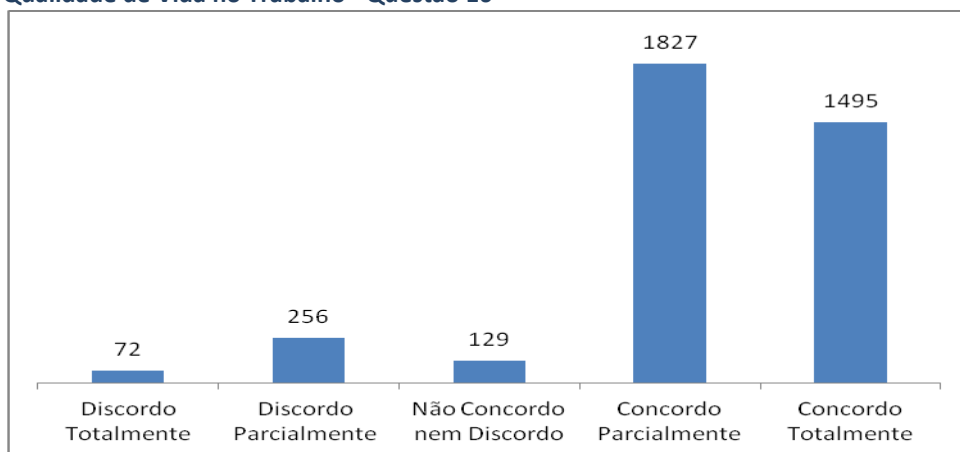


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nota-se, no gráfico acima, que 316 chefias (38,49%) concordaram totalmente com a primeira afirmativa de QVT, 416 (50,67%) concordaram parcialmente com a afirmação, 18 (2,19%) tiveram posicionamento neutro, 61 (7,43%) discordaram parcialmente e 10 (1,22%) discordaram totalmente. Dessa forma, 89,16% 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

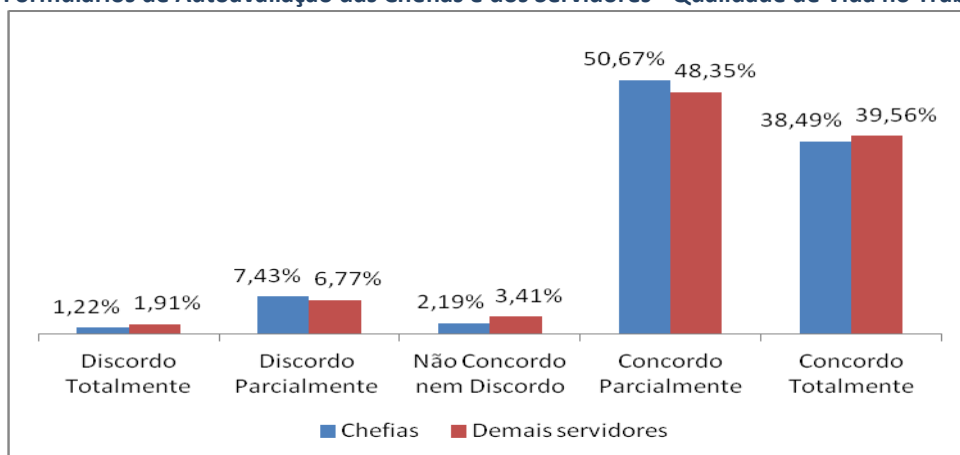


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Pelo gráfico acima observa-se que 1.495 servidores (39,56%) concordaram totalmente com a afirmação, 1.827 (48,35%) concordaram parcialmente, 129 (3,41%) apresentaram resposta neutra, 256 (6,77%) discordaram parcialmente e 72 (1,91%) discordaram totalmente.

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

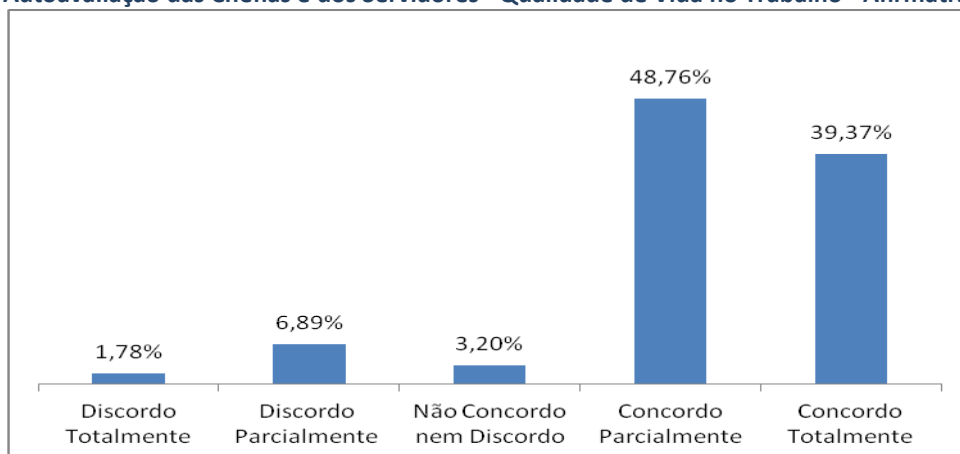
Gráfico 150 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 1



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 2020. FEV./2022.

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 (88,13%) concorda parcial ou totalmente com a primeira afirmativa de qualidade de vida apresentada.

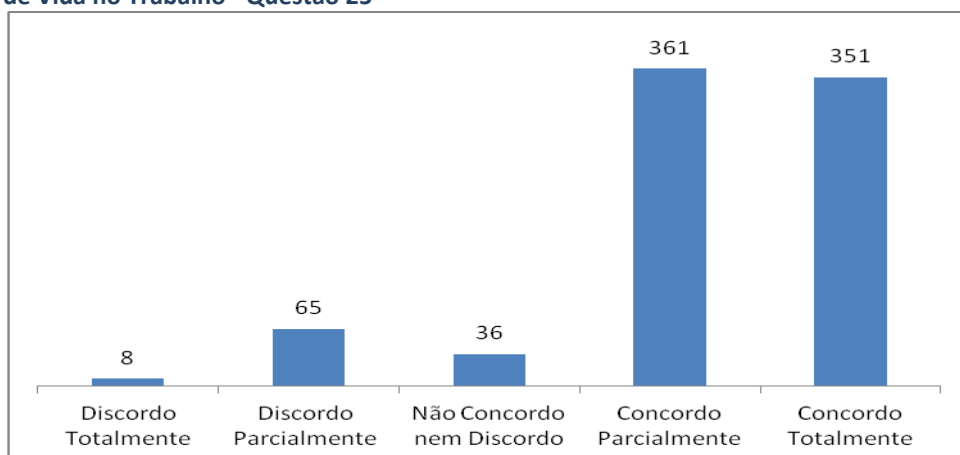
4.1.2 Resultados encontrados para Afirmativa 02 de QVT

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

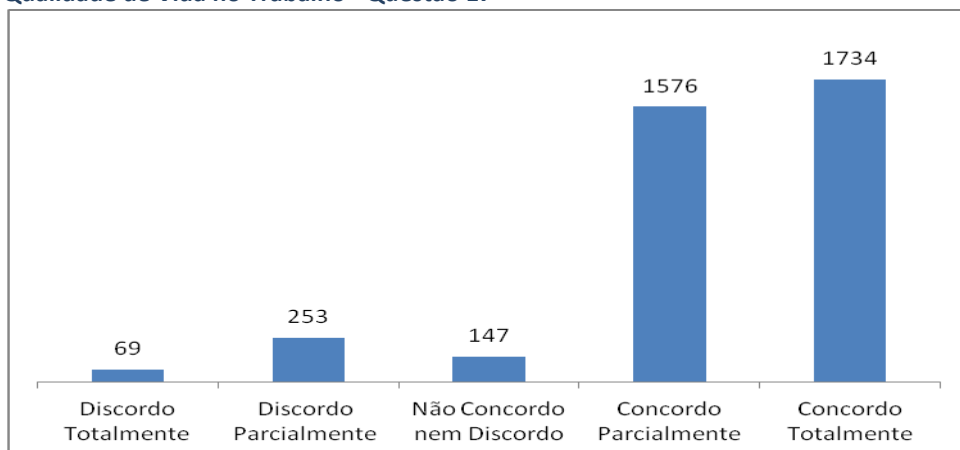


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nota-se, no gráfico acima, que 351 chefias (42,75%) concordaram totalmente, 361 (43,97%) concordaram parcialmente com a afirmação, 36 (4,38%) tiveram posicionamento neutro, 65 (7,92%) discordaram parcialmente e 08 (0,97%) discordaram totalmente. Dessa forma, 86,72% 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

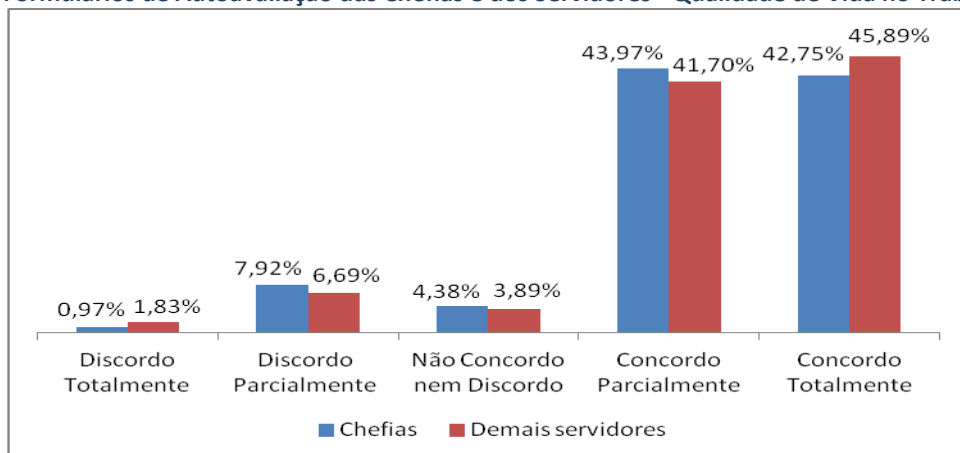


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Pelo gráfico acima observa-se que 1.734 servidores (45,89%) concordaram totalmente com a afirmação, 1.576 (41,70%) concordaram parcialmente, 147 (3,89%) apresentaram resposta neutra, 253 (6,69%) discordaram parcialmente e 69 (1,83%) discordaram totalmente.

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

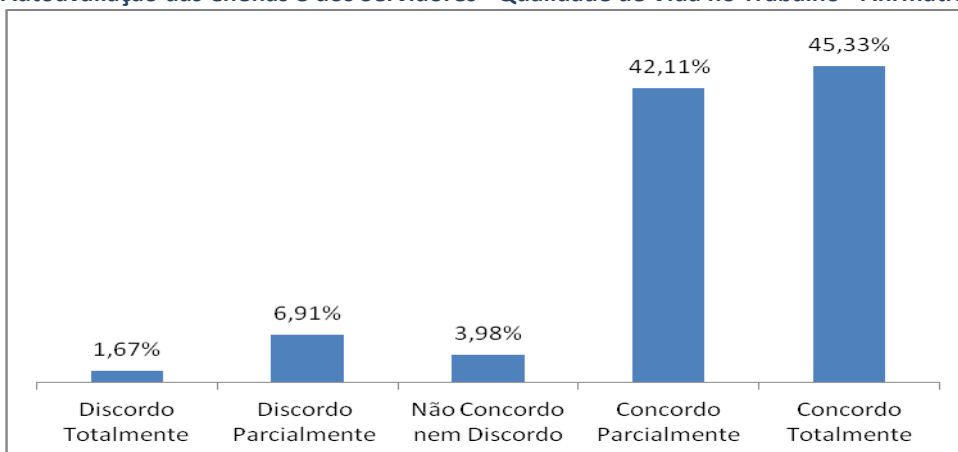
Gráfico 154 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 2



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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./2022.

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 (87,43%) concorda parcial ou totalmente com a segunda afirmativa apresentada sobre qualidade de vida.

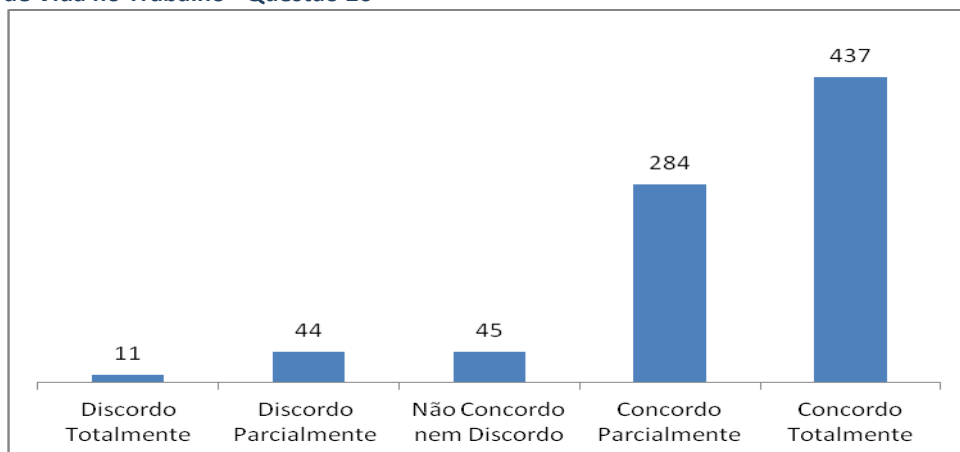
4.1.3 Resultados encontrados para Afirmativa 03 de QVT

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

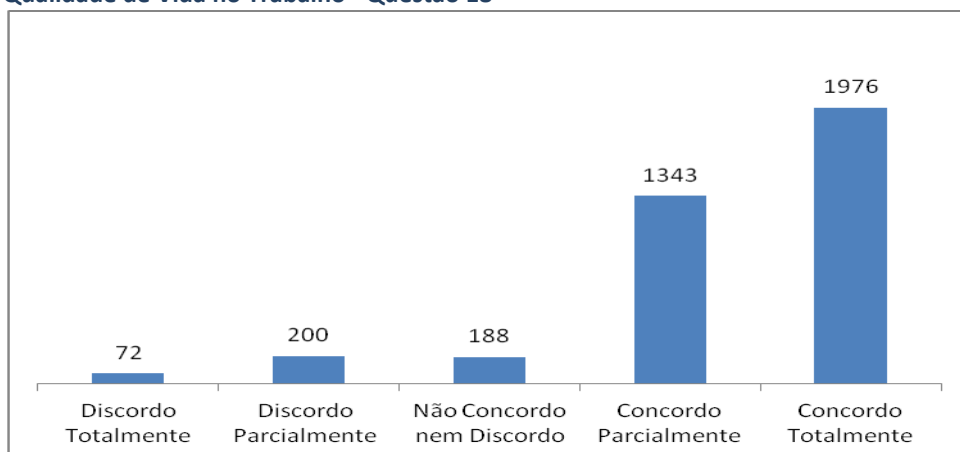


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nota-se, no gráfico acima, que 437 chefias (53,23%) concordaram totalmente com a terceira afirmativa de QVT, 284 (34,59%) concordaram parcialmente com a afirmação, 45 (5,48%) tiveram posicionamento neutro, 44 (5,36%) discordaram parcialmente e 11 (1,34%) discordaram totalmente. Dessa forma, 87,82% 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

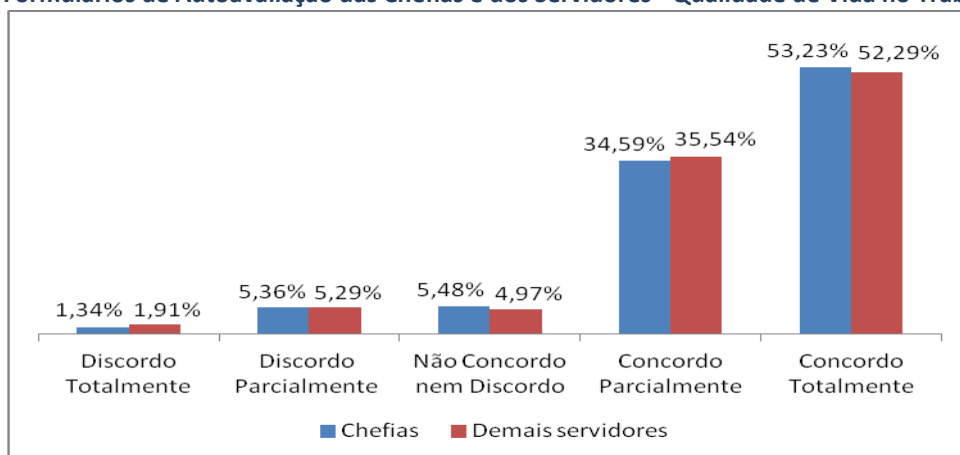


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Pelo gráfico acima observa-se que 1.976 servidores (52,29%) concordaram totalmente com a presente afirmação, 1.343 (35,54%) concordaram parcialmente, 188 (4,97%) nem concordaram e nem discordaram, 200 (5,29%) discordaram parcialmente e 72 (1,91%) discordaram totalmente. Destarte, 87,83% 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:

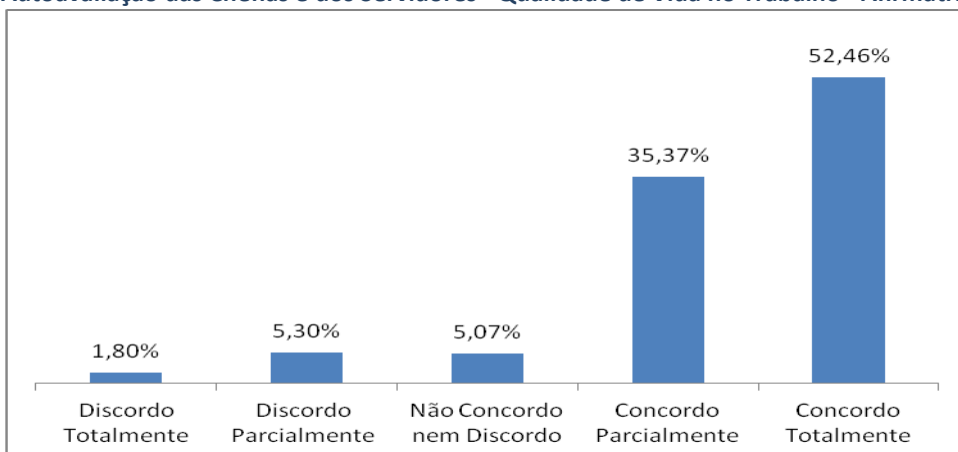
Gráfico 158 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 3



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2022.

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 2020. FEV./2022.

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 (87,83%) concorda parcial ou totalmente com a terceira afirmativa apresentada sobre qualidade de vida.

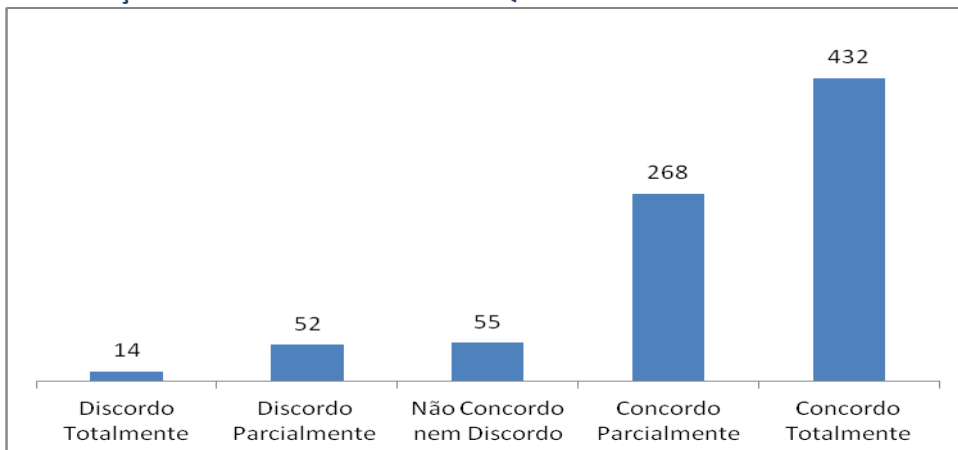
4.1.4 Resultados encontrados para Afirmativa 04 de QVT

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 percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 3

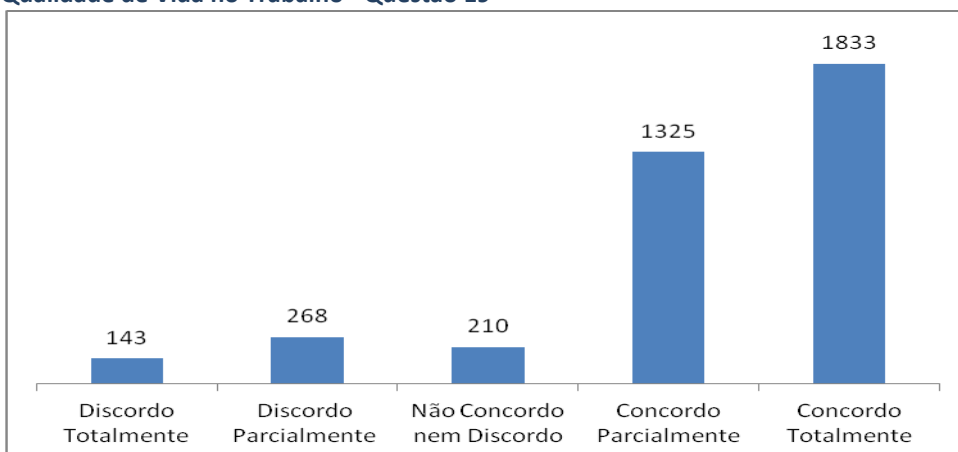


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Nota-se, no gráfico acima, que 432 chefias (52,62%) concordaram totalmente com a terceira afirmativa de QVT, 268 (32,64%) concordaram parcialmente, 55 (6,70%) tiveram posicionamento neutro, 52 (6,33%) discordaram parcialmente e 14 (1,71%) discordaram totalmente. Dessa forma, 85,26% 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

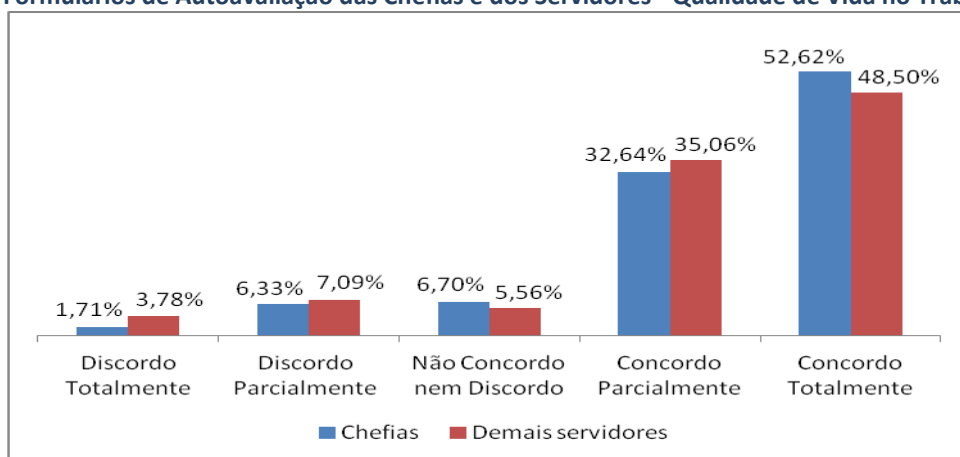


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Pelo gráfico acima observa-se que 1.833 servidores (48,50%) concordaram totalmente com a presente afirmação, 1.325 (35,06%) concordaram parcialmente, 210 (5,56%) apresentaram nem concordaram e nem discordaram, 268 (7,09%) discordaram parcialmente e 143 (3,78%) discordaram totalmente. Destarte, 83,57% dos servidores concordaram, parcial ou totalmente, com a afirmativa 04.

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

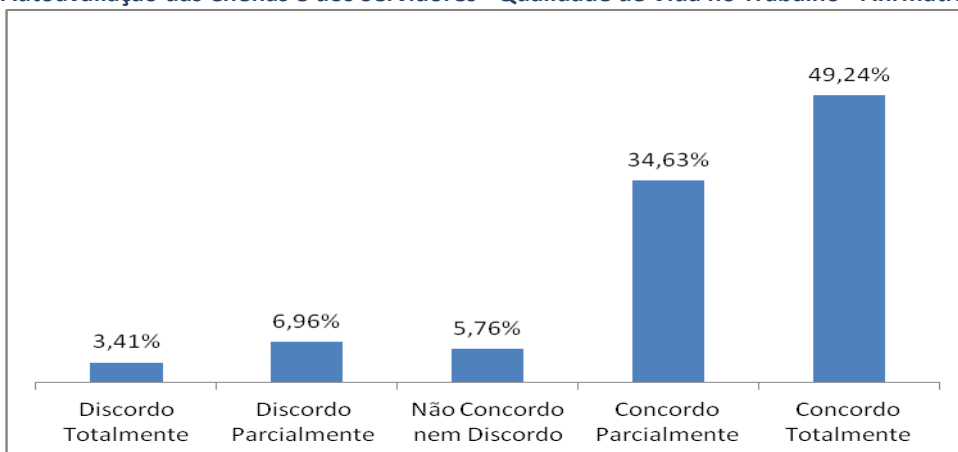
Gráfico 162 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 4



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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./2022.

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 (83,87%) concorda parcial ou totalmente com a terceira afirmativa apresentada sobre qualidade de vida.

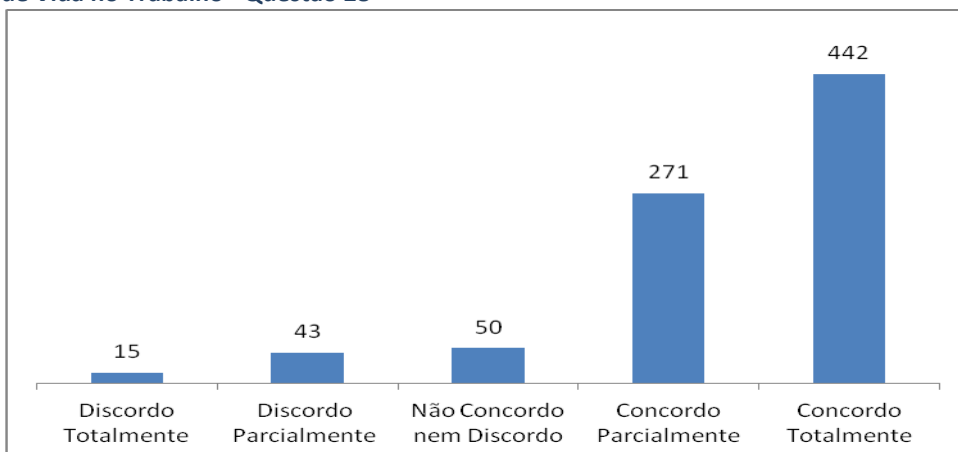
4.1.5 Resultados encontrados para Afirmativa 05 de QVT

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

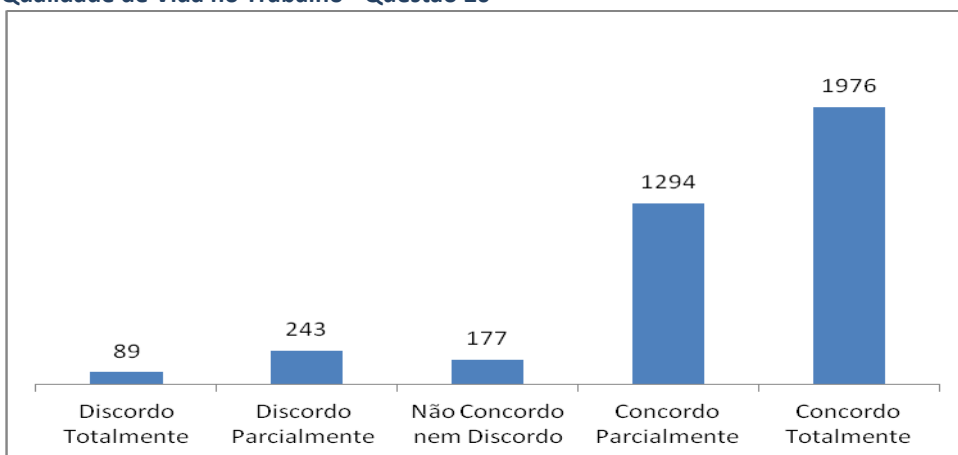


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2022.

Nota-se, no gráfico acima, que 442 chefias (53,84%) concordaram totalmente com a quinta afirmativa de QVT, 271 (33,01%) concordaram parcialmente, 50 (6,09%) tiveram posicionamento neutro, 43 (5,24%) discordaram parcialmente e 15 (1,83%) discordaram totalmente. Dessa forma, 86,85% 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

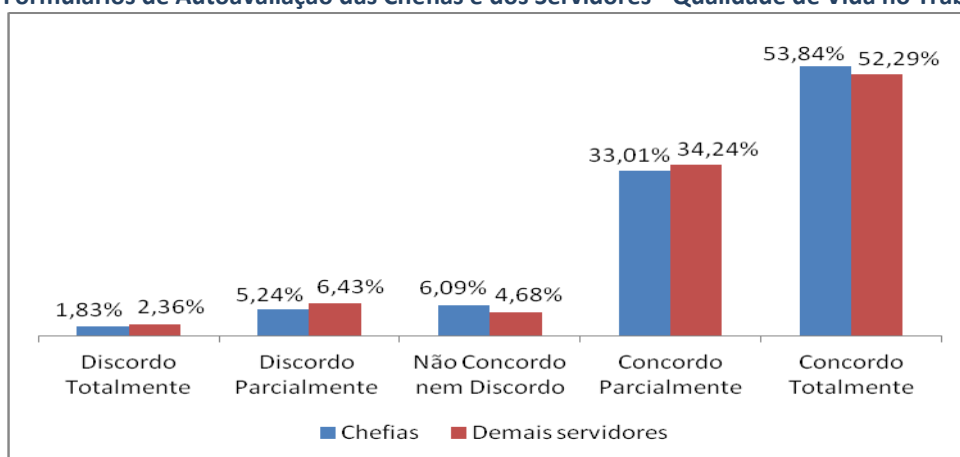


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Pelo gráfico acima observa-se que 1.976 servidores (52,29%) concordaram totalmente com a presente afirmação, 1.294 (34,24%) concordaram parcialmente, 177 (4,68%) nem concordaram e nem discordaram, 243 (6,43%) discordaram parcialmente e 89 (2,36%) discordaram totalmente. Destarte, 86,53% 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:

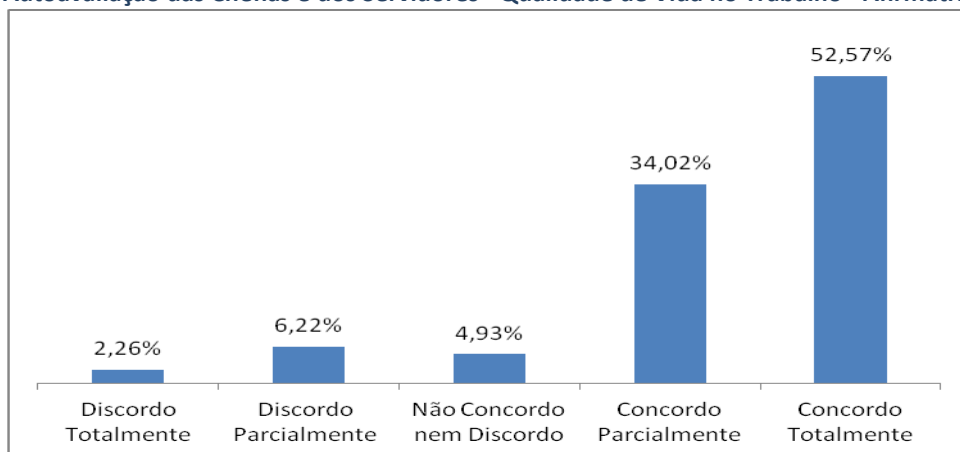
Gráfico 166 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 5



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2022.

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 2020. FEV./2022.

O percentual obtido a partir da soma das respostas das chefias e demais servidores, distribuído por nível de concordância, está expresso no gráfico acima. Verifica-se que a grande maioria dos respondentes (86,59%) 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 11 – Média das notas obtidas pelos respondentes e média geral por Unidade/Órgão – Qualidade de Vida no Trabalho - Avaliação de Desempenho 2020

UNIDADE / ÓRGÃO	AFIRMATIVAS										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº de respostas	Média	Nº de respostas	Médi a	Nº de respostas	Média	Nº de respostas	Médi a	Nº de respostas	Média	Nº de respostas	Médi a
AUDITORIA GERAL	9	4,67	9	4,44	9	4,44	9	4,56	9	4,56	45	4,53
BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA	47	4,34	47	4,32	47	4,38	47	4,45	47	4,55	235	4,41
CENTRO DE APOIO A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	20	4,25	20	4,15	20	4,10	20	3,95	20	4,10	100	4,11
CENTRO DE COMPUTAÇÃO	67	4,52	67	4,57	67	4,61	67	4,27	67	4,55	335	4,50
CENTRO DE MICROSCOPIA	16	4,25	16	3,94	16	4,06	16	3,88	16	4,00	80	4,03
CENTRO ESPORTIVO UNIVERSITÁRIO	24	4,25	24	4,42	24	4,38	24	4,46	24	4,54	120	4,41
CENTRO PEDAGÓGICO	48	4,00	48	4,15	48	4,15	48	4,44	48	4,21	240	4,19
COLÉGIO TÉCNICO	56	4,27	56	4,21	56	4,13	56	3,77	56	4,00	280	4,08
COMISSÃO DE TRANSFERÊNCIA E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA	10	4,50	10	4,60	10	4,50	10	4,60	10	4,60	50	4,56
COMISSÃO PERMANENTE DO PESSOAL DOCENTE	8	4,13	8	3,63	8	4,00	8	3,50	8	3,63	40	3,78
COORDENADORIA DE ASSUNTOS COMUNITÁRIOS	41	4,12	41	4,34	41	4,27	41	4,15	41	4,24	205	4,22
COORDENADORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL	53	3,53	53	3,83	53	3,91	53	3,72	53	4,09	265	3,82
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	77	4,22	77	4,10	77	4,32	77	4,12	77	4,36	385	4,23
DEPARTAMENTO DE APOIO ADMINISTRATIVO	14	4,50	14	4,21	14	4,29	14	4,57	14	4,57	70	4,43
DEPARTAMENTO DE ATENÇÃO SAÚDE TRABALHADOR	84	4,31	84	4,49	84	4,69	84	4,50	84	4,65	420	4,53
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE	18	4,22	18	4,22	18	4,50	18	4,22	18	4,50	90	4,33
DEPARTAMENTO DE DESENV. DE RECURSOS HUMANOS	49	3,82	49	4,02	49	3,96	49	3,78	49	4,00	245	3,91
DEPARTAMENTO DE GESTÃO AMBIENTAL	20	3,95	20	4,00	20	3,70	20	3,75	20	3,80	100	3,84

DEPARTAMENTO DE LOGÍSTICA SUPRIMENTO SERVIÇO OPER	73	4,30	73	4,51	73	4,51	73	4,37	73	4,53	365	4,44
DEPARTAMENTO DE MANUTENÇÃO OPER INFRAESTRUTURA	56	4,21	56	4,29	56	4,55	56	4,23	56	4,45	280	4,35
DEPARTAMENTO DE OBRAS	8	4,38	8	4,00	8	4,50	8	3,13	8	3,75	40	3,95
DEPARTAMENTO DE PLANEJAMENTO E PROJETOS	31	3,71	31	4,03	31	4,23	31	3,97	31	4,35	155	4,06
DEPARTAMENTO DE PLANEJAMENTO ORÇAMENTO E CONTROLE	4	4,75	4	4,25	4	4,25	4	4,75	4	4,25	20	4,45
DEPARTAMENTO DE REGISTRO E CONTROLE ACADÊMICO	32	4,19	32	4,44	32	4,44	32	4,13	32	4,41	160	4,32
DIRETORIA ARQUIVOS INSTITUCIONAIS	7	4,29	7	4,29	7	4,57	7	4,14	7	3,86	35	4,23
DIRETORIA DE AÇÃO CULTURAL	49	4,02	49	4,35	49	4,39	49	4,29	49	4,33	245	4,27
DIRETORIA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL	6	5,00	6	4,83	6	4,83	6	4,67	6	4,83	30	4,83
DIRETORIA DE COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL	2	5,00	2	5,00	2	5,00	2	5,00	2	5,00	10	5,00
DIRETORIA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS	17	4,24	17	4,35	17	4,35	17	3,82	17	4,18	85	4,19
EDITORA UNIVERSITÁRIA	34	4,15	34	3,91	34	3,59	34	3,71	34	3,85	170	3,84
ESCOLA DE ARQUITETURA	50	4,22	50	4,16	50	4,40	50	4,26	50	4,44	250	4,30
ESCOLA DE BELAS ARTES	82	3,93	82	4,20	82	4,10	82	4,06	82	4,07	410	4,07
ESCOLA DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO	51	4,31	51	4,20	51	4,20	51	4,22	51	4,24	255	4,23
ESCOLA DE ED. FÍSICA, FISIOTERAPIA E T OCUPACIONAL	82	4,32	82	4,26	82	4,30	82	4,17	82	4,22	410	4,25
ESCOLA DE ENFERMAGEM	58	3,76	58	3,69	58	4,05	58	3,64	58	3,76	290	3,78
ESCOLA DE ENGENHARIA	181	4,43	181	4,34	181	4,39	181	4,39	181	4,52	905	4,41
ESCOLA DE MÚSICA	59	4,31	59	4,34	59	4,61	59	4,44	59	4,42	295	4,42
ESCOLA DE VETERINÁRIA	142	4,09	142	4,23	142	4,18	142	4,08	142	4,28	710	4,17

FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS	81	4,35	81	4,35	81	4,42	81	4,21	81	4,19	405	4,30
FACULDADE DE DIREITO	63	4,03	63	4,14	63	4,25	63	4,14	63	4,29	315	4,17
FACULDADE DE EDUCAÇÃO	75	4,43	75	4,44	75	4,39	75	4,31	75	4,37	375	4,39
FACULDADE DE FARMÁCIA	100	4,44	100	4,41	100	4,49	100	4,49	100	4,42	500	4,45
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS	129	4,22	129	4,25	129	4,40	129	4,25	129	4,35	645	4,29
FACULDADE DE LETRAS	60	4,52	60	4,52	60	4,58	60	4,43	60	4,53	300	4,52
FACULDADE DE MEDICINA	132	4,21	132	4,11	132	4,34	132	4,10	132	4,20	660	4,19
FACULDADE DE ODONTOLOGIA	111	4,26	111	4,44	111	4,52	111	4,45	111	4,46	555	4,43
GABINETE - REITORIA	45	4,60	45	4,49	45	4,58	45	4,53	45	4,60	225	4,56
HOSPITAL DAS CLÍNICAS	1164	4,05	1164	4,09	1164	4,19	1164	4,15	1164	4,14	5820	4,13
IMPrensa UNIVERSITÁRIA	26	4,46	26	4,46	26	4,35	26	4,15	26	4,46	130	4,38
INSTITUTO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS	128	4,06	128	4,38	128	4,43	128	4,32	128	4,41	640	4,32
INSTITUTO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS	234	3,82	234	4,11	234	4,40	234	4,12	234	4,32	1170	4,15
INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS	171	4,36	171	4,29	171	4,39	171	4,08	171	4,26	855	4,27
INSTITUTO DE ESTUDOS AVANÇADOS TRANSDISCIPLINARES	5	4,80	5	4,60	5	4,80	5	4,00	5	4,60	25	4,56
INSTITUTO DE GEOCIÊNCIAS	72	4,10	72	4,36	72	4,36	72	4,11	72	4,35	360	4,26
LABORATÓRIO DE COMPUTAÇÃO CIENTÍFICA	8	4,13	8	4,13	8	4,25	8	3,50	8	4,13	40	4,03
MUSEU DE HISTÓRIA NATURAL	39	4,33	39	4,56	39	4,38	39	4,31	39	4,59	195	4,44
PROCURADORIA JURÍDICA	6	4,83	6	5,00	6	5,00	6	4,83	6	5,00	30	4,93
PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO	11	4,55	11	4,64	11	4,45	11	4,64	11	4,73	55	4,60
PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS	18	3,50	18	3,83	18	3,83	18	3,83	18	3,56	90	3,71
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO	36	4,39	36	4,33	36	4,61	36	4,53	36	4,58	180	4,49
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO	44	4,07	44	3,91	44	4,11	44	4,09	44	4,30	220	4,10
PRÓ-REITORIA DE	53	4,42	53	4,28	53	4,42	53	4,42	53	4,51	265	4,41

PESQUISA												
PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO	11	4,55	11	4,45	11	4,64	11	3,82	11	4,27	55	4,35
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO	24	4,54	24	4,25	24	4,29	24	4,25	24	4,17	120	4,30
PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS	58	4,41	58	4,41	58	4,47	58	4,34	58	4,47	290	4,42
SECRETARIA DE ÓRGÃOS DE DELIBERAÇÃO SUPERIOR	7	4,86	7	4,86	7	4,86	7	4,86	7	4,86	35	4,86
TEATRO UNIVERSITÁRIO	4	4,75	4	4,25	4	4,50	4	4,50	4	4,50	20	4,50
Total	4600	4,17	4600	4,23	4600	4,31	4600	4,19	4600	4,28	23000	4,24

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Verifica-se na tabela acima, que foram dadas 23.000 respostas às cinco questões relacionadas à QVT. A média geral obtida pelos servidores foi de 4,24. A média obtida para a afirmativa 01 foi de 4,17. Já a afirmativa 02 obteve uma nota média de 4,23 e a afirmativa 03 de 4,31. A média das respostas da afirmativa 04 foi de 4,19 e a afirmativa 05 obteve nota média de 4,28.

As cinco Unidades/Órgãos que apresentaram as melhores médias gerais foram a Diretoria de Cooperação Institucional (5,00), Procuradoria Jurídica (4,93), Secretaria de Órgãos de Deliberação Superior (4,86), Diretoria de Avaliação Institucional (4,83) e Pró-Reitoria de Administração (4,60).

Já as Unidades/Órgãos que apresentaram as cinco menores notas médias foram o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (3,91), Editora Universitária (3,84), Departamento de Gestão Ambiental (3,84), Coordenadoria de Comunicação Social (3,82), Escola de Enfermagem (3,78), Comissão Permanente do Pessoal Docente (3,78) e Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (3,71).

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 12 – Distribuição das respostas – Qualidade de Vida no Trabalho - Avaliação de Desempenho 2020

Afirmativas	Grau de concordância										Total
	Discordo Totalmente		Discordo Parcialmente		Não Concordo nem Discordo		Concordo Parcialmente		Concordo Totalmente		
	Nº de respostas	%	Nº de respostas	%	Nº de respostas	%	Nº de respostas	%	Nº de respostas	%	
1	82	1,78%	317	6,89%	147	3,20%	2.243	48,76%	1.811	39,37%	4.600
2	77	1,67%	318	6,91%	183	3,98%	1.937	42,11%	2.085	45,33%	4.600
3	83	1,80%	244	5,30%	233	5,07%	1.627	35,37%	2.413	52,46%	4.600
4	157	3,41%	320	6,96%	265	5,76%	1.593	34,63%	2.265	49,24%	4.600
5	104	2,26%	286	6,22%	227	4,93%	1.565	34,02%	2.418	52,57%	4.600
Total	503	2,19%	1.485	6,46%	1.055	4,59 %	8.965	38,98%	10.992	47,79 %	23.000

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2019. FEV./2022.

Observa-se, na tabela acima, que a concordância total foi a prevalecente entre as respostas, concentrando 47,79% delas. Em seguida vem a concordância parcial, 38,98% das respostas. O “Discordo Totalmente” foi o grau de concordância que obteve menor concentração das respostas, com 2,19% do total. A discordância parcial representou 6,46% das respostas apresentadas. As respostas neutras correspondem a 4,59%.

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 52,57% 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 86,59% das respostas. A maior porcentagem encontrada na soma das respostas indicando total ou parcial concordância está na afirmativa 01, que obteve 88,13%, embora tenha sido a afirmativa com menor porcentagem concentrada no “Concordo Totalmente”, com 39,37%.

A maior porcentagem de respostas neutras pode ser observada na afirmativa 04, com 5,76% das respostas. A afirmativa 01 foi a que teve menos respostas neutras, com apenas 3,20% delas.

Em relação à discordância total, a afirmativa 04 foi a que apresentou maior porcentagem, concentrando 3,41% das respostas no “Discordo Totalmente”, seguido da afirmativa 05, com 2,26% 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 (10,37%) e afirmativa 01 (8,67%). A questão que recebeu menos respostas indicando discordância total ou parcial foi a afirmativa 03 (7,11%).

5. Questões para os servidores com deficiência

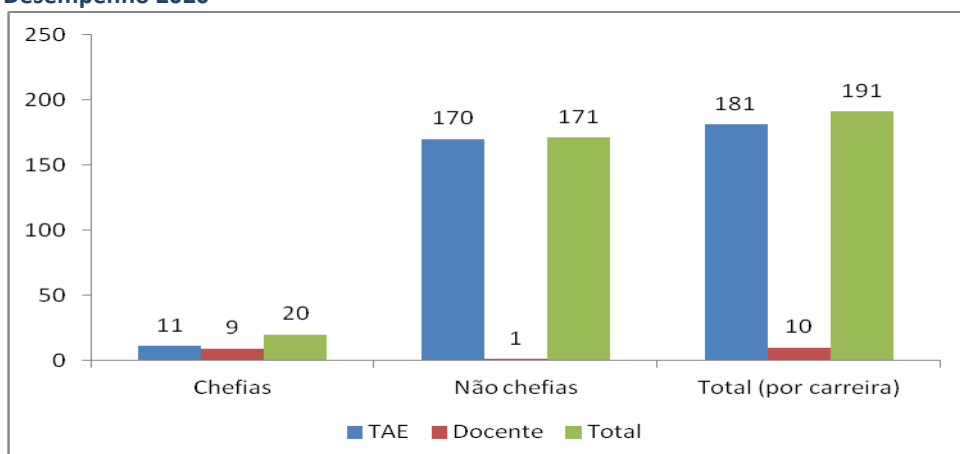
No processo de avaliação de desempenho dos servidores TAE, tendo como parâmetro a Lei nº 7.853/1989 e o Decreto nº 3.298/1999 e suas alterações, foram formuladas perguntas direcionadas para os servidores com deficiência com o intuito de aprimorar a política de acessibilidade e inclusão no âmbito da UFMG.

5.1 Resultados encontrados

A Avaliação de Desempenho de 2020 contou com a participação de 4.600 respondentes, sendo 821 ocupantes de cargos de chefia e 3.779 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, 191 servidores declararam ter alguma deficiência, o que corresponde a 4,15% do total de respondentes.

Entre os servidores que assinalaram possuir algum tipo de deficiência, 20 deles ocupam cargo de chefia, ou seja, entre as chefias respondentes, então, estes representam 10,47% do total de servidores com deficiência. Já entre os servidores sem função gerencial, 171 declararam ter algum tipo de deficiência, o que corresponde a 89,53% do universo de servidores com deficiência participantes do processo. O perfil dos servidores que declararam possuir deficiência está expresso no gráfico abaixo:

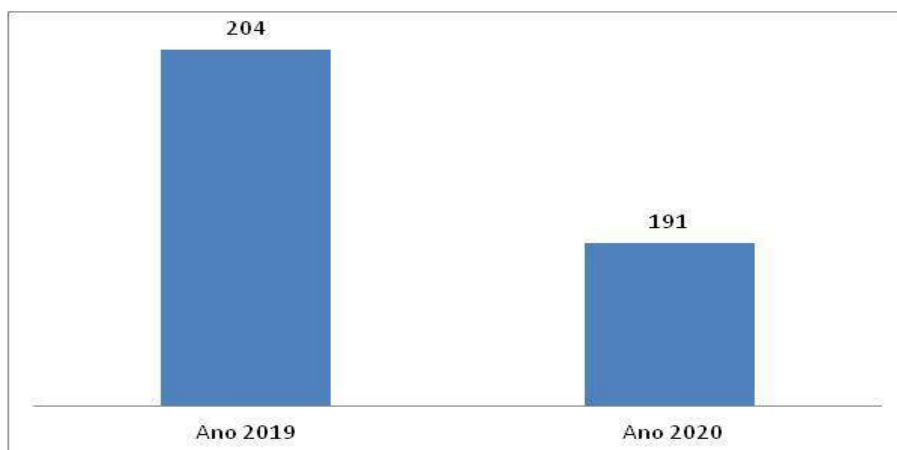
Gráfico 168 - Perfil dos Respondentes que Declararam Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 quatros 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:

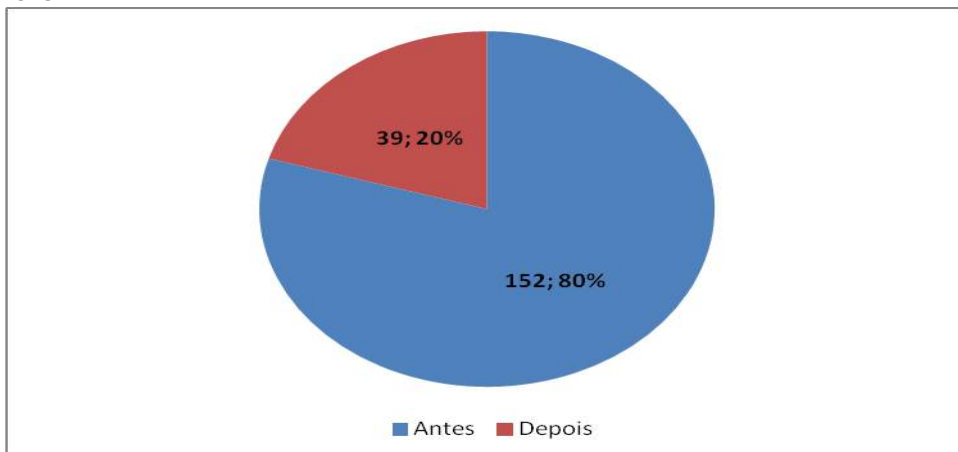
Gráfico 169 - Número Total de Servidores que Declararam ter Deficiências - Comparativo entre Avaliações - Servidores com Deficiência



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 170 - Momento da Aquisição da Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2020

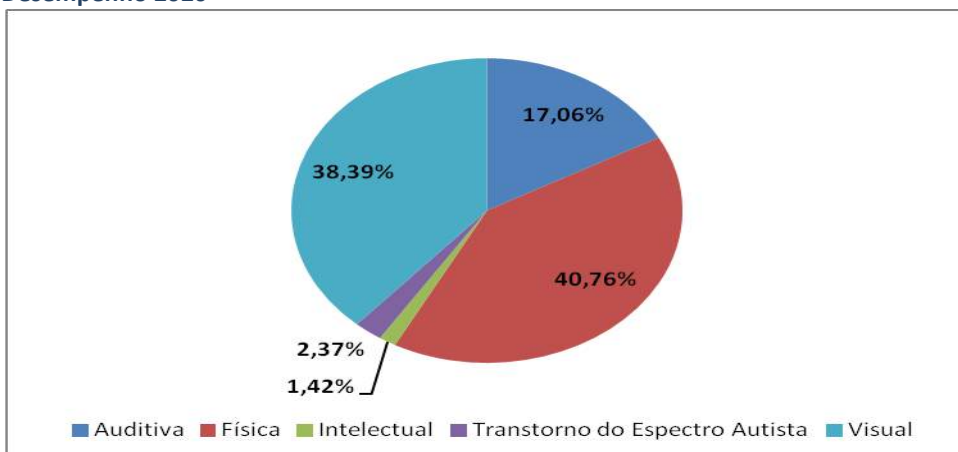


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se, no gráfico acima, que 152 respondentes (80%) declararam possuir a deficiência antes da entrada na Universidade. Já 39 servidores, o correspondente a 20% 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 171 - Número de Servidores por Tipo de Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2020

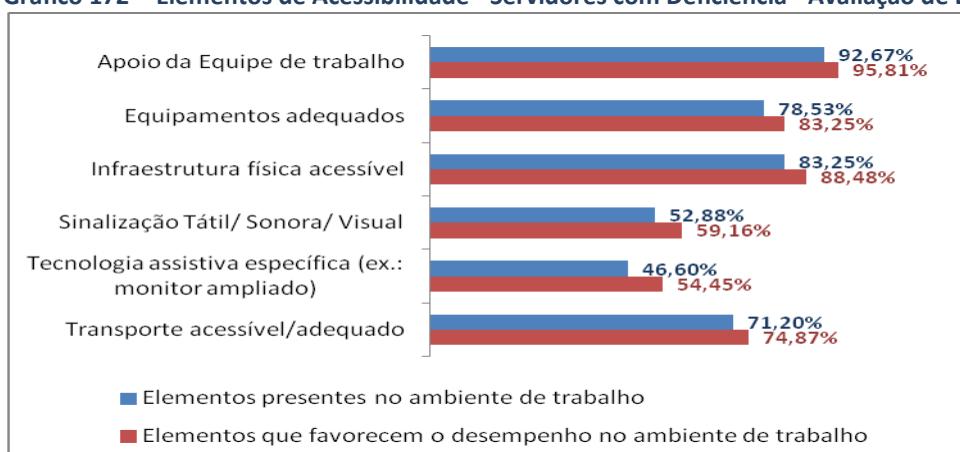


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

Observa-se, no gráfico acima, que a deficiência que apresentou maior incidência foi a física (40,76%). Em seguida estão a deficiência visual (38,39%) e a deficiência auditiva (17,06%). As deficiências com menor incidência são a do Transtorno do Espectro Autista (2,37%) e a Intelectual (1,42%).

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, equipamentos 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 172 - Elementos de Acessibilidade - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2020



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2022.

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 92,67% e 95,81% 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 (46,60% e 54,45%, respectivamente).

Observando o gráfico 172 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 2020 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.

7. Considerações Finais

A Avaliação de Desempenho de 2020 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 2020, 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.