

PROGRAMA DE
**AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO**



Relatório de Resultados

2021

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)

Patrícia da Costa Gomes

Natália Fernandes Kelles

Maria Célia Nogueira Lima

Mayara Souza Vianna

Cristina del Papa

Janaína Mara Soares Ferreira

Pró-Reitora de Recursos Humanos – Pró-Reitoria de Recursos Humanos

Representante da Diretora do Departamento de Administração de Pessoal (DAP) da Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG

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

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

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

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.

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

Guilherme Nauto Martins Gomes – DRH

Hugo de Souza Vellozo – DTI

João Carlos Lages – DTI

Letícia Mendonça Lopes Ribeiro – DRH

Maria Célia Nogueira Lima – DRH

Rafael Rocha – DTI

Renata Santana Carvalho – PRORH

Apoio:

DTI

Fotografia

Foca Lisboa

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

“Ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção” frase do livro Pedagogia da Autonomia de Paulo Freire, publicado em 1996.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição das chefias cadastradas no PESPAD 2021, por carreira	30
Gráfico 2 - Distribuição das chefias concluintes do processo no Programa de Avaliação 2021, por carreira	31
Gráfico 3 - Distribuição dos Servidores Respondentes da Avaliação de Desempenho 2021, por estado civil	32
Gráfico 4 - Distribuição TAE por Classificação.....	33
Gráfico 5 - Relação de Cargos com Maior Número de Servidores	33
Gráfico 6 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Orientação para Resultados"- Questão 01	35
Gráfico 7 - Distribuição percentual das respostas à Questão 01, na Autoavaliação, referente ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	36
Gráfico 8 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02.....	37
Gráfico 9 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Adaptação e Melhoria Contínua" – Questão 03.....	38
Gráfico 10 - Média percentual das respostas às Questões 02 e 03, na Autoavaliação, referentes ao aspecto Adaptação e Melhoria Contínua" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	39
Gráfico 11 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04.....	40
Gráfico 12 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05.....	40
Gráfico 13 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021.....	41
Gráfico 14 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 06	42
Gráfico 15 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07	43
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 2020 e 2021.....	43
Gráfico 17 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Visão Sistêmica" - Questão 08	44
Gráfico 18 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Visão Sistêmica" - Questão 09	45
Gráfico 19 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	46
Gráfico 20 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Trabalho em Equipe" - Questão 10.....	47
Gráfico 21 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Trabalho em Equipe" - Questão 11.....	47
Gráfico 22 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" -Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	48

Gráfico 23 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12	49
Gráfico 24 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 13	50
Gráfico 25 - Média percentual das respostas às Questões 12 e 13, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Competência Técnica e Administrativa" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	50
Gráfico 26 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Otimização de Recursos" - Questão 14..	51
Gráfico 27 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Otimização de Recursos" - Questão 15..	52
Gráfico 28 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	53
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 2021	56
Gráfico 30 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 01	57
Gráfico 31 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 02	58
Gráfico 32 - Média percentual das respostas às Questões 01 e 02 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	59
Gráfico 33 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03	60
Gráfico 34 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 04	60
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 2020 e 2021...	61
Gráfico 36 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05	62
Gráfico 37 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 06	63
Gráfico 38 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 07	63
Gráfico 39 - Média percentual das respostas às Questões 05, 06 e 07 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021...	64
Gráfico 40 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 08	65
Gráfico 41 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 09	66
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 2020 e 2021	66

Gráfico 43 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Liderança de Equipes" - Questão 10	67
Gráfico 44 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Liderança de Equipes" - Questão 11	68
Gráfico 45 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Liderança de Equipes" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	69
Gráfico 46 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Gestão Participativa" - Questão 12	70
Gráfico 47 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Gestão Participativa" - Questão 13	70
Gráfico 48 - Média percentual das respostas às Questões 12 e 13 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Gestão Participativa" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	71
Gráfico 49 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Competência Administrativa" - Questão 14	72
Gráfico 50 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Competência Administrativa" - Questão 15	72
Gráfico 51 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Competência Administrativa" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	73
Gráfico 52 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 16	74
Gráfico 53 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 17	75
Gráfico 54 - Média percentual das respostas às Questões 16 e 17 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	76
Gráfico 55 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Negociação" - Questão 18 ..	77
Gráfico 56 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Negociação" - Questão 19 ..	77
Gráfico 57 - Média percentual das respostas às Questões 18 e 19 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Negociação" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	78
Gráfico 58 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Trabalho em Equipe" - Questão 20	79
Gráfico 59 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Trabalho em Equipe" - Questão 21	79
Gráfico 60 - Média percentual das respostas às Questões 20 e 21 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	80
Gráfico 61 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 22	81
Gráfico 62 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 23	81
Gráfico 63 - Média percentual das respostas às Questões 22 e 23 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	82

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 2021	86
Gráfico 65 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Orientação para Resultados" - Questão 01.....	87
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 2020 e 2021.....	88
Gráfico 67 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02	89
Gráfico 68 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03	90
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 2020 e 2021.....	91
Gráfico 70 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04.....	92
Gráfico 71 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05.....	92
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 2020 e 2021.....	93
Gráfico 73 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 06	94
Gráfico 74 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07	95
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 2020 e 2021.....	95
Gráfico 76 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 08	96
Gráfico 77 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Visão Sistêmica" - Questão 09	97
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 2020 e 2021	98
Gráfico 79 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Trabalho Colaborativo" - Questão 10.....	99
Gráfico 80 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Trabalho Colaborativo" - Questão 11.....	100
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 2020 e 2021 ..	101

Gráfico 82 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12.....	102
Gráfico 83 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 13.....	102
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 2020 e 2021.....	103
Gráfico 85 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 14.....	104
Gráfico 86 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 15.....	105
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 2020 e 2021.....	105
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 2021.....	109
Gráfico 89 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Orientação para Resultados"- Questão 01.....	110
Gráfico 90 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Orientação para Resultados"- Questão 02.....	111
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 2020 e 2021.....	112
Gráfico 92 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03.....	113
Gráfico 93 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 04.....	113
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 2020 e 2021.....	114
Gráfico 95 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05.....	115
Gráfico 96 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 06.....	115
Gráfico 97 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 07.....	116
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 2020 e 2021.....	117

Gráfico 99 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 08	118
Gráfico 100 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 09	118
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 2020 e 2021.....	119
Gráfico 102 - Gráfico 102 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Liderança de Equipes" - Questão 10.....	120
Gráfico 103 - Gráfico 103 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Liderança de Equipes" - Questão 11.....	121
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 2020 e 2021	121
Gráfico 105 - Gráfico 105 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Gestão Participativa" - Questão 12	122
Gráfico 106 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Gestão Participativa" - Questão 13	123
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 2020 e 2021	124
Gráfico 108 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Competência Administrativa" - Questão 14.....	125
Gráfico 109 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Competência Administrativa" - Questão 15.....	125
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 2020 e 2021.....	126
Gráfico 111 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 16	127
Gráfico 112 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 17	128
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 2020 e 2021..	129
Gráfico 114 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Negociação" - Questão 18	129
Gráfico 115 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Negociação" - Questão 19	130
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 2020 e 2021	131

Gráfico 117 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Trabalho em Equipe" - Questão 20	132
Gráfico 118 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Trabalho em Equipe" - Questão 21	132
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 2020 e 2021	133
Gráfico 120 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 22	134
Gráfico 121 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 23	135
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 2020 e 2021	136
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 2021	139
Gráfico 124 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Orientação para Resultados" - Questão 01	141
Gráfico 125 - Média percentual das respostas à Questão 01 na Avaliação de Equipe, referente ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	141
Gráfico 126 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02	142
Gráfico 127 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03	143
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 2020 e 2021	144
Gráfico 129 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04	145
Gráfico 130 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05	146
Gráfico 131 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	147
Gráfico 132 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 06	148
Gráfico 133 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07	148
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 dos anos 2020 e 2021	149

Gráfico 135 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 08	150
Gráfico 136 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Visão Sistêmica" - Questão 09	151
Gráfico 137 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	152
Gráfico 138 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Trabalho Colaborativo" - Questão 10.....	153
Gráfico 139 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Trabalho Colaborativo" - Questão 11.....	153
Gráfico 140 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Trabalho Colaborativo" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	154
Gráfico 141 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12.....	155
Gráfico 142 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 13.....	156
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 2020 e 2021	156
Gráfico 144 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 14.....	157
Gráfico 145 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 15.....	158
Gráfico 146 - Média percentual das respostas às Questões 14 e 15 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Otimização de Recursos" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021	158
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 2021	161
Gráfico 148 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias- Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 24	164
Gráfico 149 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 16.....	165
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.....	166
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	167
Gráfico 152 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 25	168
Gráfico 153 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 17	168

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	169
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	170
Gráfico 156 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 26	171
Gráfico 157 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 18	171
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	172
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	172
Gráfico 160 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 27	173
Gráfico 161 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 19	174
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	175
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	175
Gráfico 164 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação das Chefias Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 28	176
Gráfico 165 - Distribuição das respostas, por nível de concordância, na Autoavaliação dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Questão 20	177
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	178
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	178
Gráfico 168 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores – QVT - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 1	180
Gráfico 169 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores – QVT - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 2	181
Gráfico 170 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores – QVT - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 3	182

Gráfico 171 - Distribuição das respostas nos formulários de Autoavaliação das Chefias – QVT - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 4	183
Gráfico 172 - Distribuição das respostas nos formulários de Autoavaliação dos Servidores – QVT - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 4	183
Gráfico 173 - Perfil dos Respondentes que Declararam Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2021	190
Gráfico 174 - Número Total de Servidores que Declararam ter Deficiências - Comparativo entre Avaliações - Servidores com Deficiência	191
Gráfico 175 Momento da Aquisição da Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2021	192
Gráfico 176 Número de Servidores por Tipo de Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2021	192
Gráfico 177 - Elementos de Acessibilidade - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2021	193
Gráfico 178 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores – Questões específicas sobre deficiência - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 1.....	195
Gráfico 179 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores – Questões específicas sobre deficiência - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 2.....	196
Gráfico 180 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores – Questões específicas sobre deficiência - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 3.....	197

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação - Avaliação de Desempenho 2021.....	54
Tabela 2 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2021.....	55
Tabela 3 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação das chefias - Avaliação de Desempenho 2021.....	83
Tabela 4 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação de chefias, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2021.....	85
Tabela 5 - Distribuição por Aspectos das Respostas das Chefias no Formulário de Avaliação do Servidor pela Chefia - Avaliação de Desempenho 2021.....	106
Tabela 6 - Distribuição Percentual das Chefias no Formulário de Avaliação do Servidor pela Chefia, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2021.....	108
Tabela 7 - Distribuição por Aspectos das Respostas dos Servidores no Formulário de Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho - Avaliação de Desempenho 2021.....	137
Tabela 8 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Formulário de Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho - Avaliação de Desempenho 2021.....	138
Tabela 9 - Distribuição por Aspectos das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação de Equipe - Avaliação de Desempenho 2021.....	159
Tabela 10 - Distribuição Percentual das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação de Equipe, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2021.....	161
Tabela 11 – Média das notas obtidas pelos respondentes e média geral por Unidade/Órgão – Qualidade de Vida no Trabalho - Avaliação de Desempenho 2021.....	184
Tabela 12 - Distribuição das respostas – Qualidade de Vida no Trabalho - Avaliação de Desempenho 2021.....	188

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
DAP	Departamento de Administração de Pessoal
DAST	Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador
DRH	Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos
HCL	Hospital das Clínicas
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
NAI	Núcleo de Acessibilidade e Inclusão
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PRORH	Pró-Reitoria de Recursos Humanos
TAE	Técnico-Administrativo em Educação

SUMÁRIO

Apresentação	21
1. Instrumentos utilizados.....	24
1.1 Autoavaliação	25
1.2 Autoavaliação da Chefia	25
1.3 Avaliação do Servidor pela Chefia	26
1.4 Avaliação da Chefia pela Equipe de Trabalho	27
1.5 Avaliação da Equipe de Trabalho	28
2. Perfil dos servidores participantes	29
3. Apresentação dos Resultados	34
3.1 Resultados da Autoavaliação do Servidor	34
3.1.1 Orientação para resultados	34
3.1.2 Adaptação e Melhoria Contínua	36
3.1.3 Relacionamento Interpessoal.....	39
3.1.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	41
3.1.5 Visão Sistêmica.....	44
3.1.6 Trabalho em equipe	46
3.1.7 Competência técnica.....	48
3.1.8 Otimização de recursos	51
3.1.9 Resultados obtidos na Autoavaliação: comparativo entre os aspectos abordados	53
3.2 Resultados da Autoavaliação da Chefia	56
3.2.1 Orientação para resultados	56
3.2.2 Adaptação e melhoria contínua	59
3.2.3 Relacionamento interpessoal.....	61
3.2.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	64
3.2.5 Liderança de equipes.....	67
3.2.6 Gestão participativa	69
3.2.7 Competência administrativa	71
3.2.8 Visão sistêmica	73

3.2.9	Negociação	76
3.2.10	Trabalho em equipe	78
3.2.11	Otimização de recursos	80
3.2.12	Resultados obtidos na Autoavaliação das Chefias: comparativo entre aspectos abordados 82	
3.3	Resultados da avaliação do servidor pela chefia	86
3.3.1	Orientação para resultados	86
3.3.2	Adaptação e melhoria contínua	88
3.3.3	Relacionamento interpessoal.....	91
3.3.4	Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	93
3.3.5	Visão sistêmica	96
3.3.6	Trabalho em equipe	98
3.3.7	Competência técnica e administrativa	101
3.3.8	Otimização de recursos	103
3.3.9	Resultados obtidos na avaliação dos servidores pelas chefias: comparativo entre aspectos abordados	106
3.4	Resultados da avaliação da chefia pela equipe de trabalho	109
3.4.1	Orientação para resultados.....	109
3.4.2	Adaptação e melhoria contínua	112
3.4.3	Relacionamento interpessoal.....	114
3.4.4	Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	117
3.4.5	Liderança de equipes.....	120
3.4.6	Gestão participativa	122
3.4.7	Competência administrativa	124
3.4.8	Visão sistêmica	127
3.4.9	Negociação	129
3.4.10	Trabalho em equipe	131
3.4.11	Otimização de recursos	134
3.4.12	Resultados obtidos na avaliação da chefia pela equipe de trabalho: comparativo entre aspectos abordados	136
3.5	Resultados da avaliação da equipe de trabalho.....	140
3.5.1	Orientação para resultados.....	140

3.5.2	Adaptação e melhoria contínua	142
3.5.3	Relacionamento interpessoal.....	145
3.5.4	Responsabilidade e compromisso com o serviço público.....	147
3.5.5	Visão sistêmica	150
3.5.6	Trabalho colaborativo	152
3.5.7	Competência técnica e administrativa.....	154
3.5.8	Otimização de recursos	157
3.5.9	Resultados obtidos na avaliação das equipes: comparativo entre aspectos abordados	159
4.	Questões sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.....	162
4.1	Resultados encontrados.....	164
4.1.1	Resultados encontrados para Afirmativa 01 de QVT	164
4.1.2	Resultados encontrados para Afirmativa 02 de QVT	167
4.1.3	Resultados encontrados para Afirmativa 03 de QVT	170
4.1.4	Resultados encontrados para Afirmativa 04 de QVT	173
4.1.5	Resultados encontrados para Afirmativa 05 de QVT	176
4.2	Questões sobre qualidade de vida no trabalho – Aspectos relacionados ao trabalho remoto (NOVAS QUESTÕES 2021)	179
4.2.2	Resultados encontrados para Afirmativa 02 de QVT – Aspectos relacionados ao trabalho remoto	180
4.2.3	Resultados encontrados para Afirmativa 03 de QVT – Aspectos relacionados ao trabalho remoto	181
4.2.4	Resultados encontrados para Afirmativa 04 de QVT – Aspectos relacionados ao trabalho remoto	182
4.3	Resultados encontrados por Unidade/Órgão	184
4.4	Discussão dos resultados encontrados sobre Qualidade de Vida no Trabalho	188
5.	Questões para os servidores com deficiência.....	189
5.1	Resultados encontrados.....	190
5.2	Questões específicas sobre deficiência – aspectos relacionados ao trabalho remoto [novas questões 2021].....	194
5.2.1	Resultados encontrados para Afirmativa 01 – Questões específicas sobre deficiência - Aspectos relacionados ao trabalho remoto	195
5.2.2	Resultados encontrados para Afirmativa 02 de Questões específicas sobre deficiência - Aspectos relacionados ao trabalho remoto	196

5.2.3	Resultados encontrados para Afirmativa 03 de Questões específicas sobre deficiência - Aspectos relacionados ao trabalho remoto	197
6.	Plano de Trabalho	198
7.	Considerações finais.....	199

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, instalou a Coordenação Geral do Programa de Avaliação de Desempenho (CGAD), cuja coordenação é da Pró-Reitoria de Recursos Humanos e tem como principal atribuição tomar as medidas necessárias para a implementação e a instrumentalização do Programa. Nesse contexto, cada Unidade ou Órgão dispõe de um Comitê Local de Avaliação, presidida pelo dirigente ou por representante designado, cuja 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. conforme estabelecido na Resolução Complementar nº 05 do Conselho Universitário.

O Processo de Avaliação de Desempenho da UFMG referente ao ano 2021 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 além da construção do Plano de Trabalho. O referido processo foi realizado no período compreendido entre 25/04/2022 a 30/06/2022 nas Unidades/Órgãos exceto no Hospital das Clínicas que devido às suas especificidades foi no período entre 04/07/2022 a 05/09/2022.

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

A Avaliação de Desempenho possibilita ao Servidor:

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

A Avaliação de Desempenho possibilita à Equipe de Trabalho:

- ✓ compreender de que forma o trabalho desenvolvido pela Equipe se insere no contexto institucional, favorecendo a apropriação dos processos de trabalho dos quais a equipe participa;
- ✓ favorecer o planejamento das metas de trabalho da Equipe;

- ✓ facilitar a comunicação entre seus membros;
- ✓ identificar as causas de possíveis conflitos e as possíveis soluções;
- ✓ desenvolver um ambiente de trabalho mais produtivo, participativo e harmônico.

A Avaliação de Desempenho possibilita à UFMG:

- ✓ identificar e desenvolver o potencial de seus recursos humanos;
- ✓ contribuir para uma comunicação objetiva e aberta dentro da instituição;
- ✓ definir áreas de desenvolvimento coletivo;
- ✓ identificar áreas de investimento para a formação, a capacitação e o desenvolvimento na carreira;
- ✓ reforçar os valores da organização;
- ✓ estabelecer estratégias para as mudanças desejáveis;
- ✓ subsidiar o planejamento qualitativo e quantitativo da força de trabalho;
- ✓ subsidiar o planejamento das políticas e ações em saúde e segurança no trabalho;
- ✓ subsidiar o planejamento das políticas e ações em acessibilidade e inclusão.

Em relação ao público-alvo, participam do processo de avaliação todos os servidores TAE desde que tenham trabalhado no mínimo 03(três) meses no ano de 2021 completados até o dia 31/12/2021, inclusive aqueles em exercício de função de chefia, bem como aqueles em estágio probatório (exceto se ainda não tiverem registro no SIAPE, matrícula UFMG, login e senha no MinhaUFMG. Participam, ainda, os servidores Docentes e cargos comissionados, em função de chefia ou direção, que possuam TAE em sua equipe de trabalho.

Os servidores cedidos, em exercício provisório, requisitados ou em cooperação técnica do quadro da UFMG também farão a avaliação de Desempenho cujos procedimentos serão enviados por email para o servidor e a chefia imediata.

Também os servidores que encontram no último nível de carreira participam do processo, uma vez que a aferição dos resultados do processo de Avaliação de Desempenho tem como um dos objetivos subsidiar o programa de capacitação e qualificação, o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, de políticas de saúde ocupacional, de qualidade de vida e do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Neste Relatório é apresentada uma síntese dos resultados extraídos do sistema PESPAD do Programa de Avaliação de Desempenho dos servidores TAE, referente ao ano de 2021.

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 2021.

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 da equipe de trabalho, inclusive para aqueles servidores com ausência justificada nas reuniões. Assim, a participação de todos torna-se fundamental para o fortalecimento da equipe por meio da reflexão e construção de objetivos comuns.

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

- ✓ As equipes de trabalho deveriam se reunir, discutir e descrever quais as atividades foram desenvolvidas no período avaliado.
- ✓ Os diversos aspectos que influenciaram o desempenho profissional da equipe deveriam ser discutidos.
- ✓ A equipe deveria avaliar-se de acordo com as questões apresentadas sob os aspectos mencionados abaixo e deveriam assinalar, no instrumento de avaliação, o percentual que considerasse adequado:
 - 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 7.403 servidores do quadro efetivo da UFMG, a saber 4.200 TAE, sendo 4.122 ativo permanente (2419 do sexo feminino e 1703 do sexo masculino) e 3.203 servidores docentes, sendo 3055 ativo permanente (1361 do sexo feminino e 1694 do sexo masculino), conforme fita espelho de dezembro/2021.

Dentre esses, 4561 foi o número previsto para participar do processo de Avaliação de Desempenho, sendo que 4.519 servidores concluíram o processo e 42 servidores previstos (0,9%) não responderam os formulários de avaliação. Isso indica adesão de 99,08% dos servidores.

Entre os 42 servidores não respondentes, 35 eram docentes, 06 eram TAE e 01 era chefia com outro vínculo.

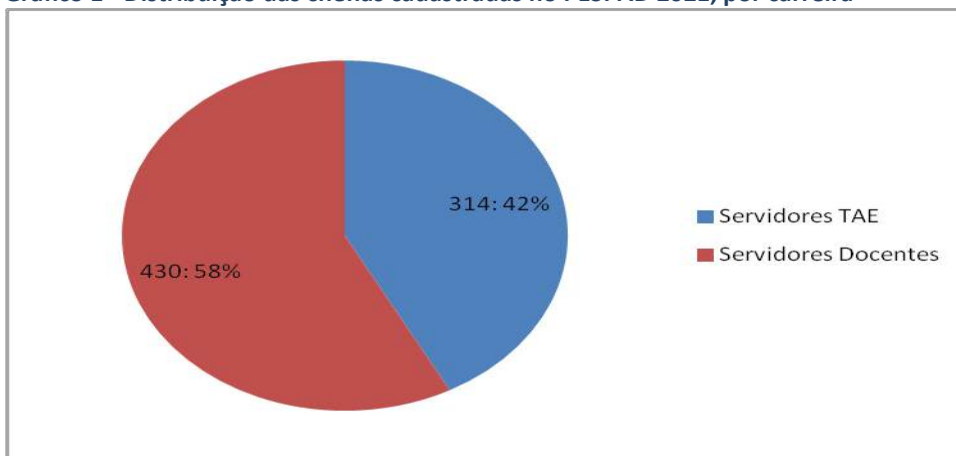
Em 2021 participaram 703 servidores ocupantes de cargos de chefia, ou seja, 15,55% do total de servidores, que realizaram da Avaliação, ocupavam função gerencial. Desses servidores ocupantes de função de chefia, 308 eram TAE (43,81% das chefias), sendo 36 CD (cargo de direção) distribuídos em 21 CD de chefias TAE do sexo feminino e 15 CD de chefias TAE do sexo masculino e, 272 FG (funções gratificadas), sendo 159 do sexo feminino e 113 do sexo masculino. Com relação aos servidores Docentes 395 eram ocupantes de cargo de chefia (56,18% das chefias). Desses, 96 tinham cargo de direção (CD) sendo 43 do sexo feminino e 53 do sexo masculino; 120 tinham função gratificada (FG), a saber 53 do sexo feminino e 67 do sexo masculino e 179 servidores Docentes tinham FUC (função de Coordenação de curso), sendo 83 do sexo feminino e 96 do sexo masculino.

Vale ressaltar que essa função de Coordenação de Curso é específica para os servidores da carreira docente.

Além disso, vale ressaltar que o número de chefias com outros vínculos EBSERH participantes da AD 2021 foram 50(cinquenta) cadastrados.

Conforme o gráfico 1, a previsão de participação de chefias cadastradas no processo de Avaliação de Desempenho 2021 era de 745, dentre servidores TAE (314) e Docentes (430) e chefias com outros vínculos.

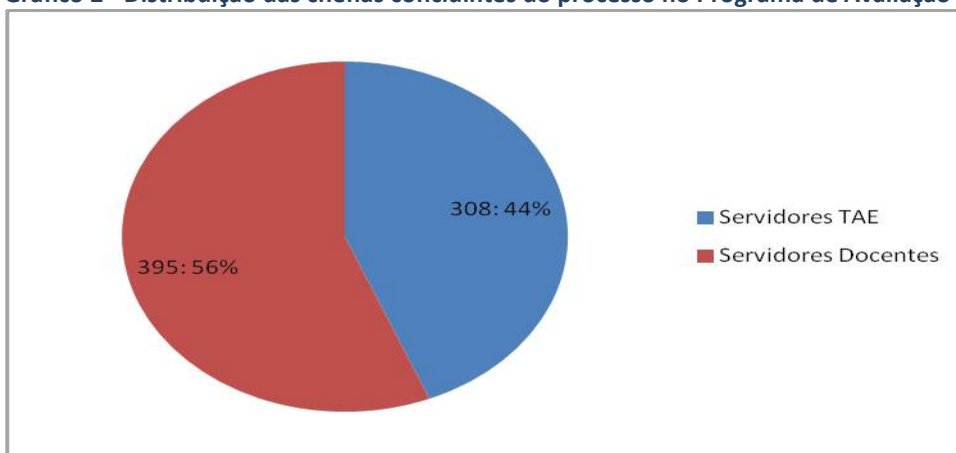
Gráfico 1 - Distribuição das chefias cadastradas no PESPAD 2021, por carreira



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Abaixo, o gráfico apresenta o percentual das chefias que concluíram o processo de Avaliação de Desempenho do ano de 2021, ou seja 703 (setecentos e três) chefias concluíram o processo sendo 308 (43,81%) chefias TAE e 395 (56,18%) chefias Docentes. Além das 50 (cinquenta) chefias EBSERH que não integram a base de dados da universidade.

Gráfico 2 - Distribuição das chefias concluintes do processo no Programa de Avaliação 2021, por carreira



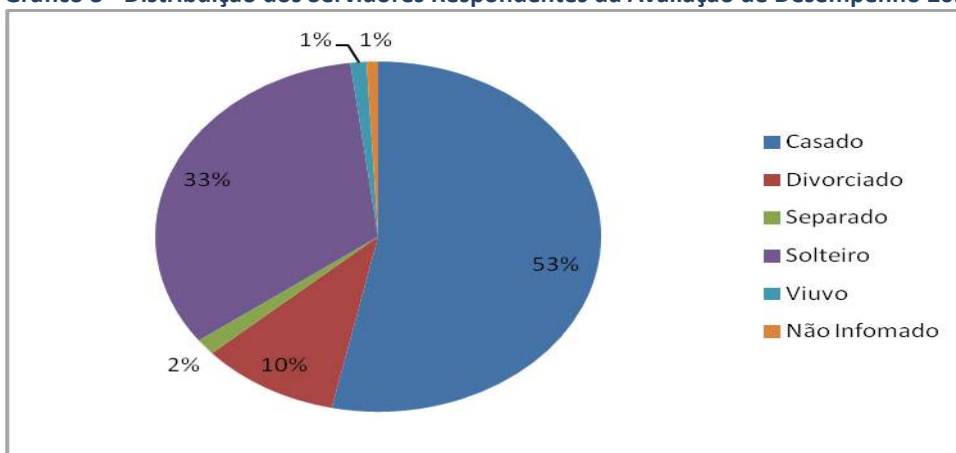
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023

Para a caracterização do perfil dos servidores participantes quanto ao sexo, estado civil, descrição dos ocupantes de função gratificada e nível de classificação (A, B, C, D ou E), foram utilizados os dados cadastrais do SIAPE, além das informações fornecidas pelos servidores por meio do formulário de Autoavaliação. Considerou-se, para a realização desta caracterização, apenas os servidores que efetivamente participaram do processo de Avaliação de Desempenho 2021, ou seja, aqueles que concluíram todos os formulários avaliativos, o que corresponde a 4.519 servidores. Estes estão identificados, no presente relatório, como servidores respondentes.

Em relação ao sexo, considerando o número previsto de 4.561 servidores para participar do processo de Avaliação de Desempenho do ano de 2021, 2.597 (56,93%) eram do sexo feminino, 1.950 (42,75%) do sexo masculino e 14(0,003%) não assinalaram.

No que concerne ao estado civil, 2.433 (53,34%) dos servidores registrou que eram casados, 1.510 (33,10%) solteiros, 459 (10,06%) divorciados, 68 (0,014%) separados, 53 (0,011%) viúvos e 38(0,008%) não responderam.

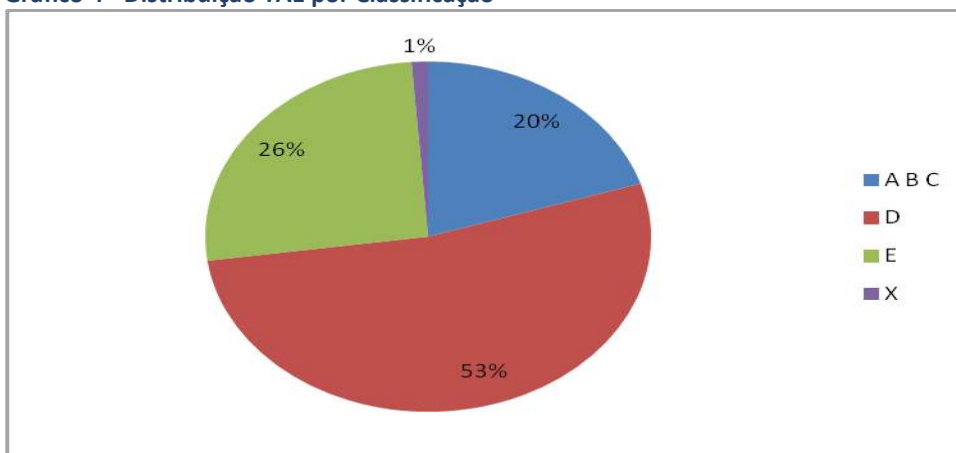
Gráfico 3 - Distribuição dos Servidores Respondentes da Avaliação de Desempenho 2021, por estado civil



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Em relação à carreira dos 4.519 servidores respondentes, 395 (8,74% entre os respondentes) integravam o quadro de Docentes (Professor do Magistério Superior e Professor do Ensino Básico Tecnológico), ao passo que 4.124 (91,26% entre os respondentes) integravam o quadro TAE. Quanto ao nível de classificação dos TAE participantes da Avaliação de Desempenho 2021, observa-se que 2.200 (53,1% dos TAE respondentes) eram ocupantes de cargos nível D, cuja exigência mínima de escolaridade é Ensino Médio completo ou Técnico. Em 2020, os ocupantes do nível D corresponderam a 52,0% dos respondentes. Além disso, aponta-se que 1.085 (26,2% dos TAE respondentes) estavam enquadrados em cargos de Nível E, cuja exigência de escolaridade é Ensino Superior completo. No ano anterior, ou seja em 2020, 1100 (26,23%) servidores estavam enquadrados em cargos do Nível E. Com relação aos cargos classificados nos níveis A,B,C , o número de servidores respondentes foi de 839 (20,5%), e na avaliação 2020, os ocupantes de cargos nos Níveis A, B e C foi de 799 (19,05 dos TAE) e 11 respondentes constavam como chefias novas cadastradas no ano de 2021 além das 39 chefias EBSERH cadastradas no ano de 2020 e que participaram, também, da AD 2021. Ao todo foram 50 cadastrados entre os anos de 2020 e 2021 do Hospital das Clínicas da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares -EBSERH que começaram a integrar o processo de Avaliação de Desempenho no de 2020, conforme exibidos no gráfico como Nível X.

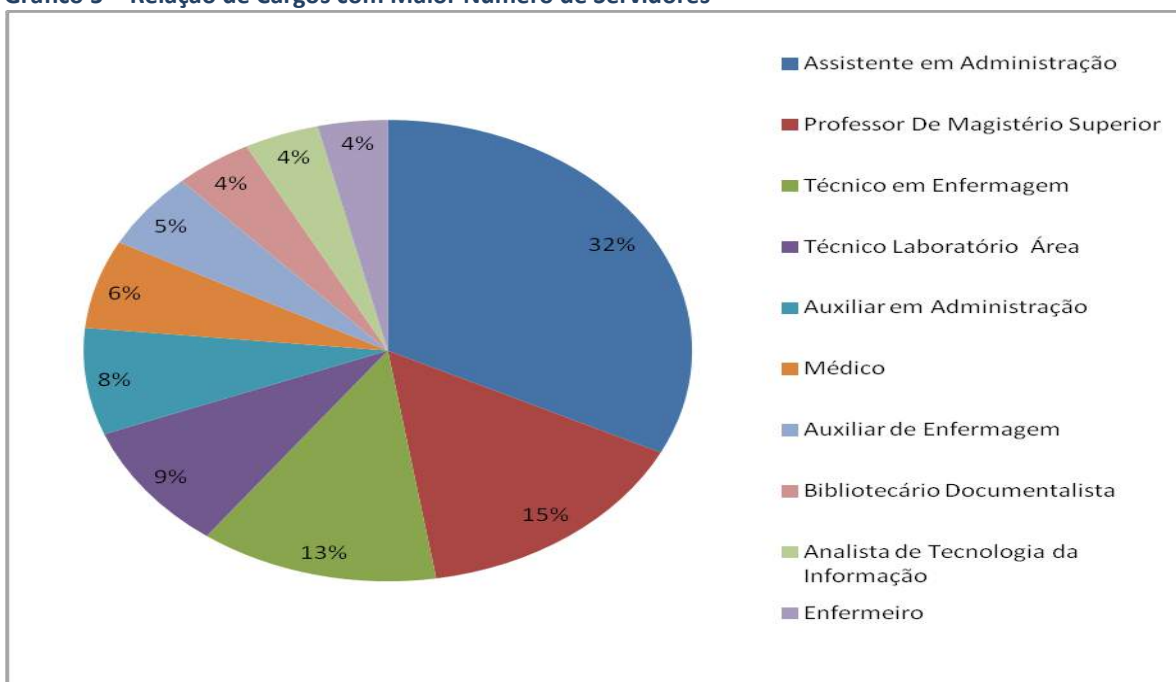
Gráfico 4 - Distribuição TAE por Classificação



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Em relação à distribuição dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, docentes e outros vínculos, dos 4.519 respondentes, por cargo, considerando os 10 cargos com maior participação, observa-se abaixo, no Gráfico 5:

Gráfico 5 - Relação de Cargos com Maior Número de Servidores



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Quanto à distribuição por cargos do Plano de Carreira dos servidores TAE, entre os demarcados no gráfico acima, destacaram-se os da área administrativa (assistentes, auxiliares em administração, bibliotecário documentalista e técnico de tecnologia da informação), os da área técnica em saúde, lotados principalmente no Hospital das Clínicas da UFMG (técnico em enfermagem, técnico laboratório área, auxiliar de enfermagem, enfermeiro área), além dos servidores docentes.

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

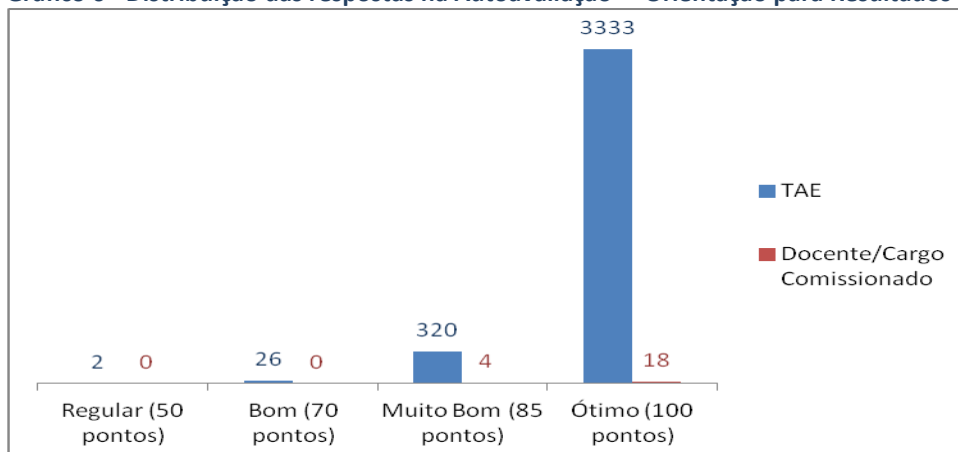
Neste tópico serão analisadas as respostas dos 3.816 respondentes, não ocupantes de função gerencial, que participaram do processo de Avaliação de Desempenho 2021. Entre estes 3.816 respondentes, 20 são docentes, dois ocupantes de cargo comissionado e 3.681 Técnico-administrativos em Educação. Vale ressaltar que os servidores 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

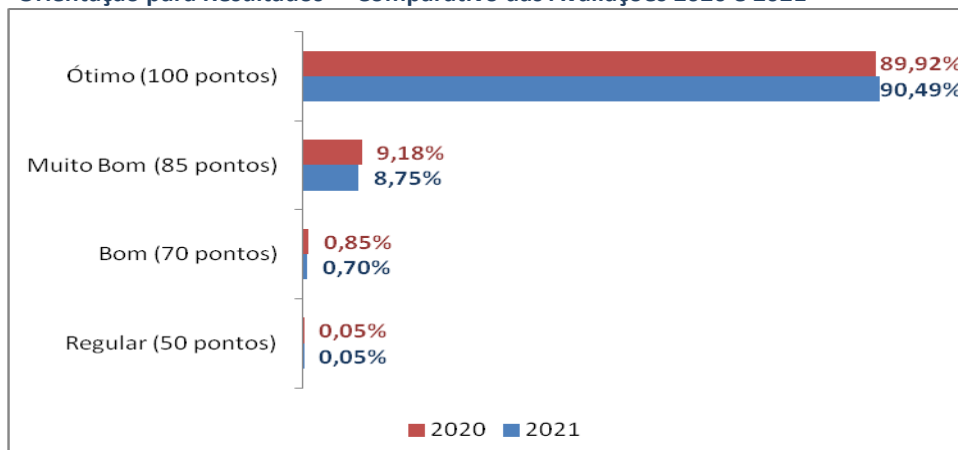


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Destaca-se que, do total de 3.681 servidores TAE que responderam ao Formulário de Autoavaliação, 3.333 servidores (90,55%) apontaram desempenho “Ótimo”, 320 (8,69%) assinalaram seu desempenho como “Muito Bom”, 26 (0,71%) consideraram seu desempenho “Bom” e apenas 2 servidores (0,05%) apontaram desempenho “Regular”. Entre os 22 docentes e cargo comissionado, 18 (81,82%) assinalaram desempenho “Ótimo” e 4 (18,18%) 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 2021, 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 2020 e 2021:

Gráfico 7 - Distribuição percentual das respostas à Questão 01, na Autoavaliação, referente ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido na questão que compôs o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2020 e 2021. Para o gráfico acima foram consideradas tanto as respostas dos TAE quanto às 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”.

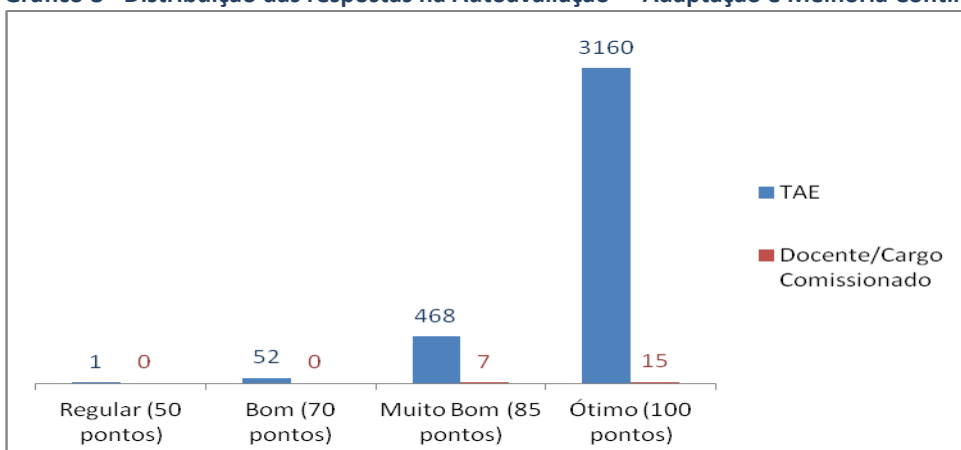
3.1.2 Adaptação e Melhoria Contínua

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:

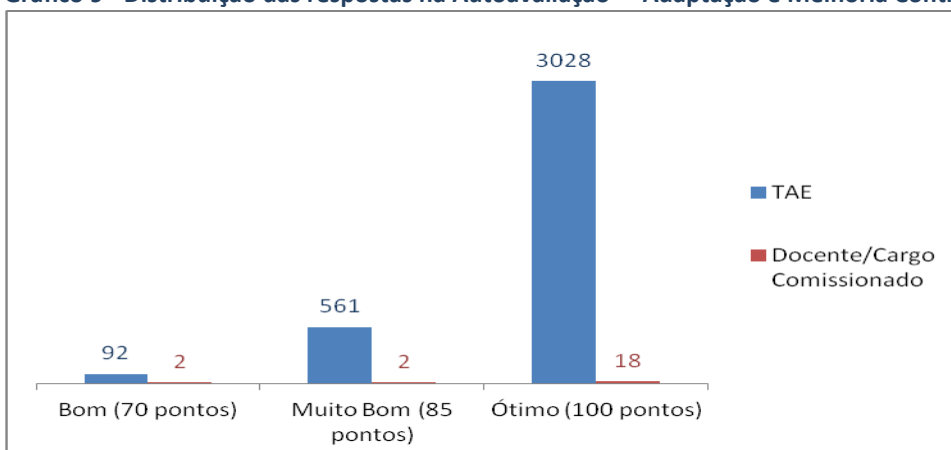
Gráfico 8 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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, 99,97% das respostas. Em relação a esta questão, então, encontrou-se que 3.160 servidores TAE (85,85%) consideraram seu desempenho “Ótimo”, 468 (12,71%) avaliaram-se com desempenho “Muito Bom”, 52 (1,41%) assinalaram seu desempenho com “Bom” e 1 (0,03%) analisou seu desempenho como “Regular”. Nenhum considerou seu desempenho “Ruim”. Entre os 22 docentes/cargo comissionado, 15 consideraram o desempenho “Ótimo” e 7 avaliaram-se como “Muito Bom”. Destarte, a grande maioria dos servidores TAE e todos os 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 2021.

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

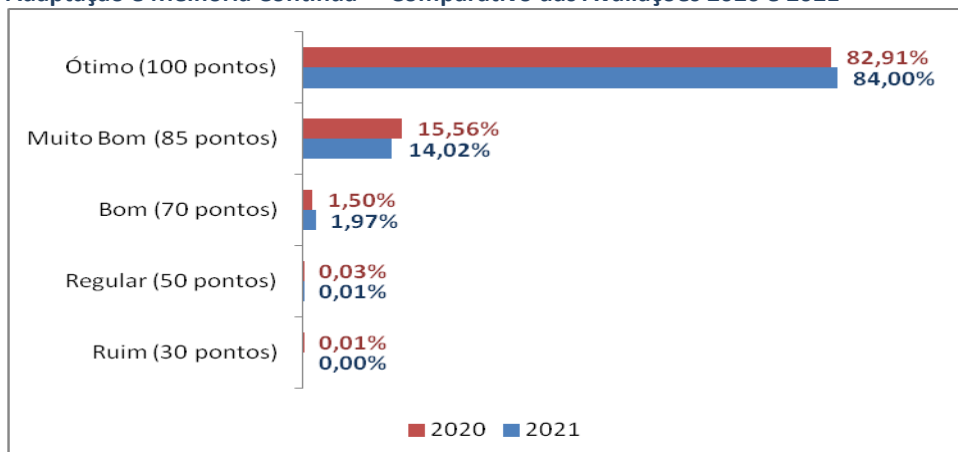


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

A análise da Questão 03 da avaliação revela que todos os servidores TAE e docentes/cargos comissionados obtiveram um desempenho acima de 70 pontos. Esse resultado indica que, ao longo do ano de 2021, eles demonstraram preocupação com o próprio desenvolvimento e buscaram constantemente adquirir novos conhecimentos e experiências relacionados tanto à sua área de trabalho quanto ao funcionamento da UFMG. De acordo com o gráfico apresentado, fica evidente que 3.028 servidores TAE (82,26%) classificaram seu desempenho como "Ótimo", enquanto 561 (15,24%) o avaliaram como "Muito Bom". Apenas 92 (2,50%) indicaram um desempenho "Bom". Já entre os docentes/cargos comissionados, 18 avaliaram seu desempenho como "Ótimo", 2 como "Muito Bom" e 2 como "Bom".

Nesse sentido, somando-se as respostas obtidas para as duas questões que compuseram o aspecto "Adaptação e Melhoria Contínua", na avaliação de 2021, encontra-se que 99,99% das respostas ficaram acima de 70 pontos e apenas 0,01% abaixo.

Gráfico 10 - Média percentual das respostas às Questões 02 e 03, na Autoavaliação, referentes ao aspecto Adaptação e Melhoria Contínua" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2020 para este mesmo aspecto. Realça-se que o valor apresentado para as avaliações 2020 e 2021 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.

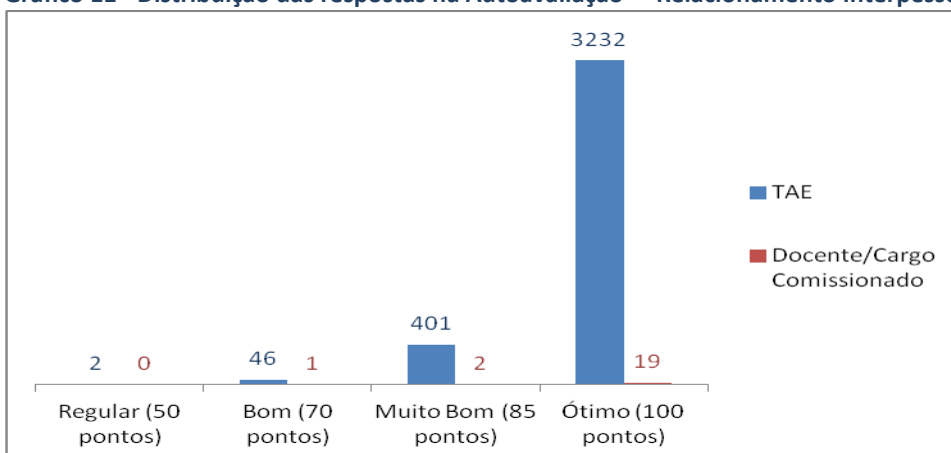
3.1.3 Relacionamento Interpessoal

As questões 04 e 05 dos formulários de Autoavaliação visaram avaliar o aspecto “Relacionamento Interpessoal”, a partir da autopercepção dos servidores sobre seu desempenho em 2021. 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.

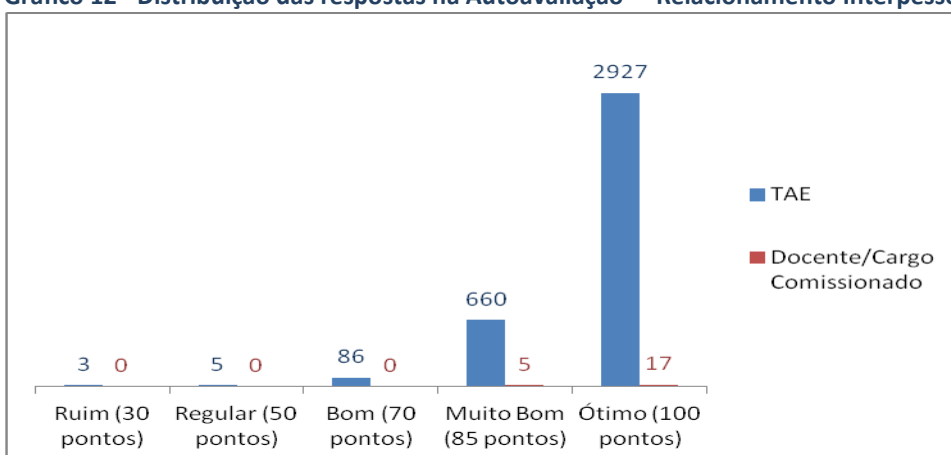
Gráfico 11 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 3.232 TAE (87,80%) 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 401 (10,89%) consideraram o desempenho em relação à afirmativa como “Muito Bom” e 46 (1,25%) se avaliaram com conceito “Bom”. Apenas 02 (0,05%) avaliaram-se como “Regular” e nenhum como “Ruim”. Entre docentes/cargo comissionado, 19 consideraram seu desempenho “Ótimo”, 02 avaliaram-se com “Muito Bom” e um como “Bom”. Tem-se, portanto, que a grande maioria dos respondentes TAE (99,95%) e a totalidade dos docentes/cargo comissionado considerou desempenho superior a 70 pontos em relação à afirmativa apresentada.

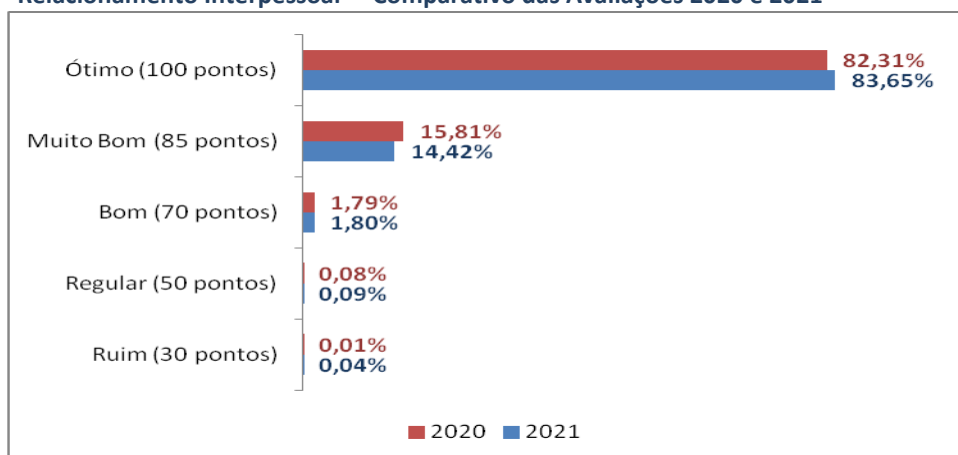
Gráfico 12 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Em relação à questão 05, 2.927 TAE (79,52%) avaliaram seu desempenho com conceito “Ótimo”, 660 (17,93%) com “Muito Bom”, 86 (2,34%) com “Bom”, 05 (0,14%) como “Regular” e 03 (0,08%) como “Ruim”. Entre os docentes/cargo comissionado, 17 avaliaram-se com conceito “Ótimo” e 05 com “Muito Bom”. Assim, a grande maioria dos respondentes TAE (99,78%) 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 2020 e 2021:

Gráfico 13 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Com base no gráfico apresentado, não foram identificadas diferenças significativas no aspecto "Relacionamento Interpessoal" entre os anos de 2020 e 2021. Ambos os anos apresentam resultados similares nesse aspecto. Para o resultado médio foram considerados todos os respondentes deste formulário.

3.1.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

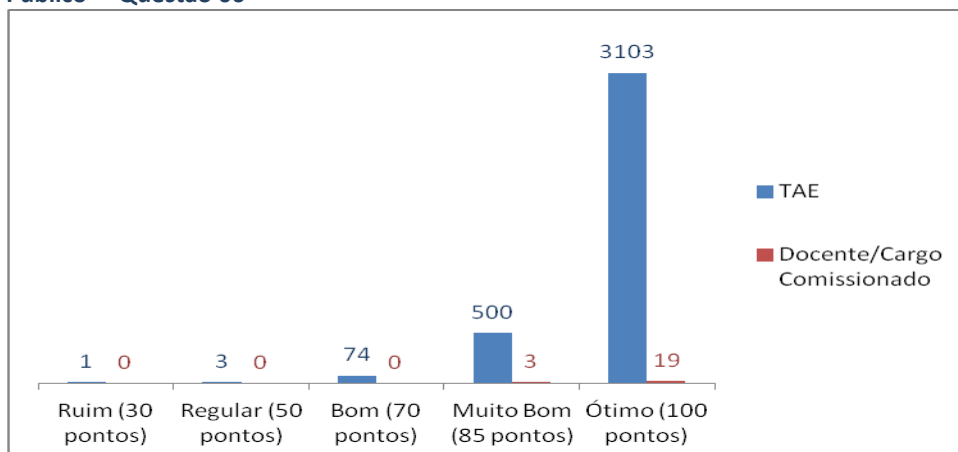
As questões 06 e 07 dos formulários de Autoavaliação visaram avaliar o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”, a partir da autopercepção dos servidores sobre seu desempenho em 2021. As questões trabalhadas sob este aspecto foram:

- 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

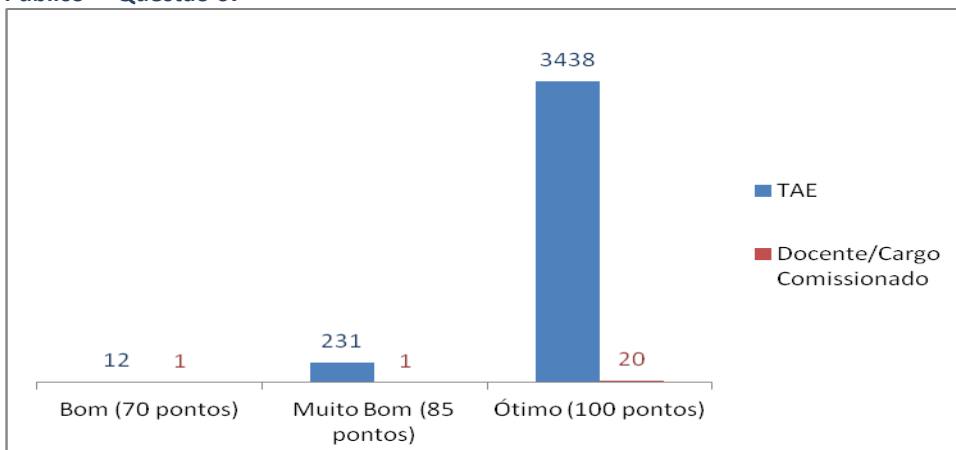


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 3.103 servidores TAE (84,30%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 500 (13,58%) como “Muito Bom” e 74 (2,01%) como “Bom”. Somente 03 deles (0,08%) consideraram seu desempenho como “Regular” e um (0,03%) assinalou “Ruim”. Entre os docentes/cargo comissionado, 19 avaliaram-se como “Ótimo” e 03 como “Muito Bom”. Assim, 99,89% 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.

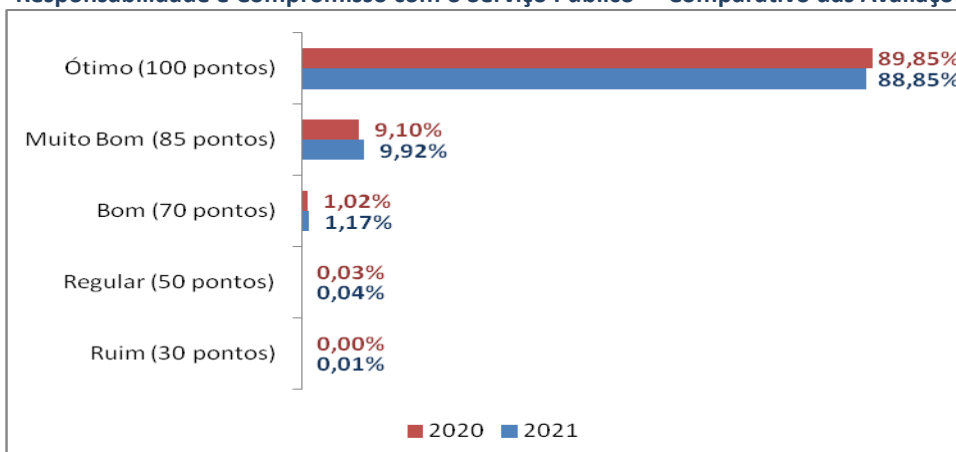
Gráfico 15 - Distribuição das respostas na Autoavaliação - "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público" - Questão 07



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 3.438 servidores TAE (93,40%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 231 (6,28%) como “Muito Bom” e 12 (0,33%) como “Bom”. Entre os docentes/cargo comissionado, 20 respondentes avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 01 como “Muito Bom” e 01 como “Bom”. Assim, entre os respondentes, 100% dos TAE e dos docentes/cargo comissionado consideram que, em 2021, 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 2020 e 2021:

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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” não apresenta mudanças significativas em relação aos resultados obtidos nos anos de 2020 e 2021. 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.

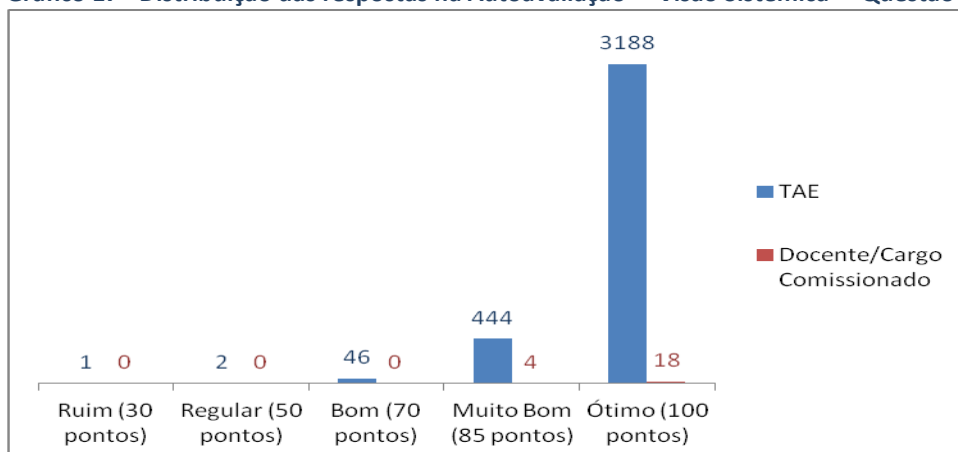
3.1.5 Visão Sistêmica

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



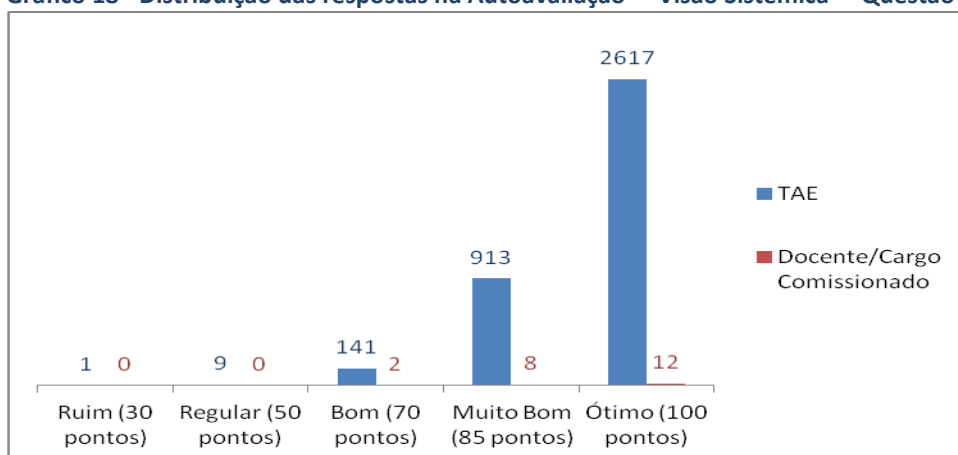
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 3.188 servidores TAE (86,61%) assinalaram o seu desempenho para esta afirmativa como “Ótimo”, 444 (12,06%) como “Muito Bom” e 46 (1,25%) como “Bom”. Apenas 02 (0,05%) consideraram desempenho “Regular” e 01 (0,03%) “Ruim”. Entre os docentes/cargo

comissionado, 18 avaliaram-se como “Ótimo” e 04 como “Muito Bom”. Assim, 99,92% dos TAE respondentes e 100% dos docentes/cargo comissionado avaliaram seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a quase totalidade destes servidores, em 2021, 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

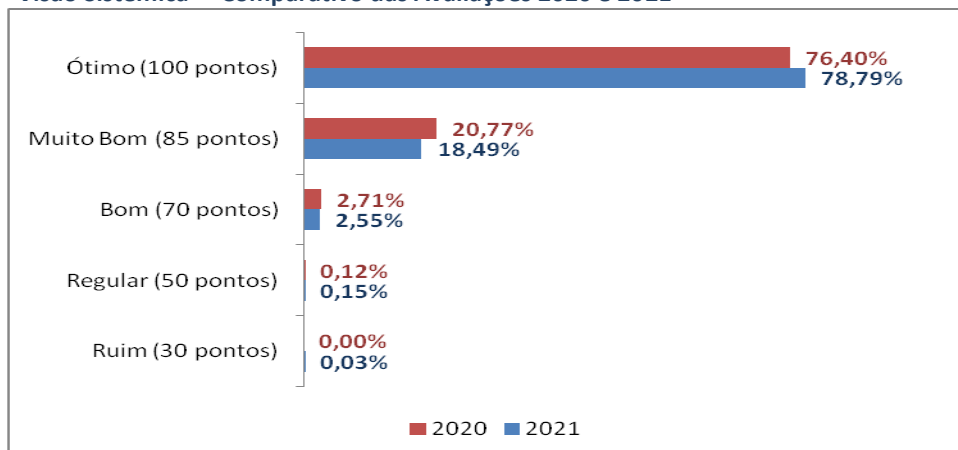


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

No que concerne à questão 09, os respondentes avaliaram a sua contribuição no processo de interlocução com outras áreas/setores da UFMG, identificando oportunidades para o desenvolvimento de ações integradas para a geração, o desenvolvimento, a transmissão e aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa, da extensão. Entre os docentes/cargo comissionado, 12 avaliaram o desempenho como “Ótimo”, 08 consideraram “Muito Bom” e 02 como “Bom”. Entre os TAE, 2.617 (71,09%) consideraram seu desempenho como “Ótimo”, 913 (24,80%) como “Muito Bom” e 141 (3,83%) como “Bom”. Já 09 TAE (0,24%) consideraram desempenho “Regular” e 01 “Ruim”. Observa-se que a grande maioria dos respondentes TAE (99,73%) e a totalidade dos docentes/cargo comissionado assinalou desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Visão Sistêmica” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2020 e 2021:

Gráfico 19 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2020 e 2021. 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/cargo comissionado.

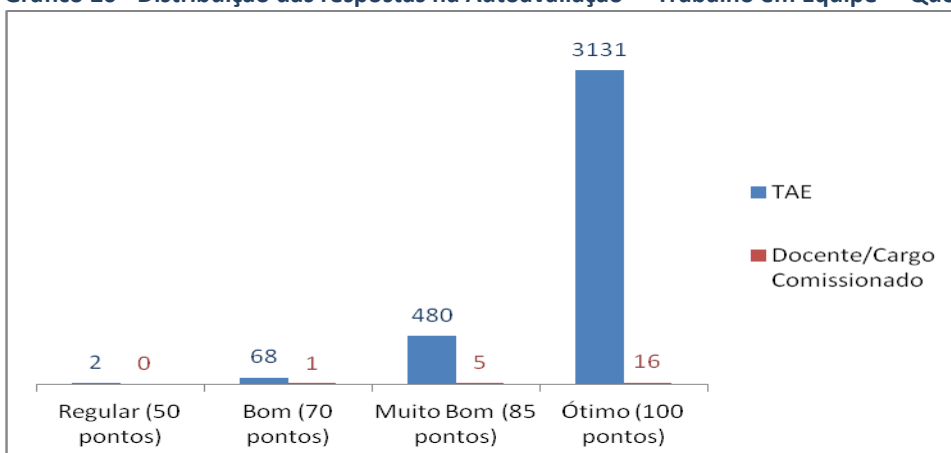
3.1.6 Trabalho em equipe

As questões 10 e 11 dos formulários de Autoavaliação visaram avaliar o aspecto “Trabalho em Equipe”, a partir da autopercepção dos servidores sobre seu desempenho em 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

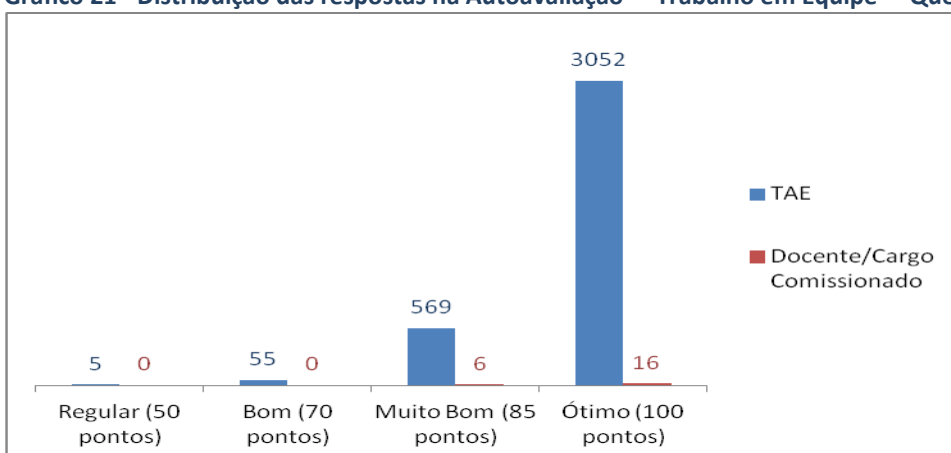


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 3.131 servidores (85,06%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 480 (13,04%) como “Muito Bom” e 68 (1,85%) como “Bom”. Apenas 02 (0,05%) consideraram desempenho “Regular” e nenhum considerou desempenho “Ruim” para esta questão. Entre os docentes/cargo comissionado, 16 avaliaram-se como “Ótimo”, 05 como “Muito Bom” e 01 como “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 2021, 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

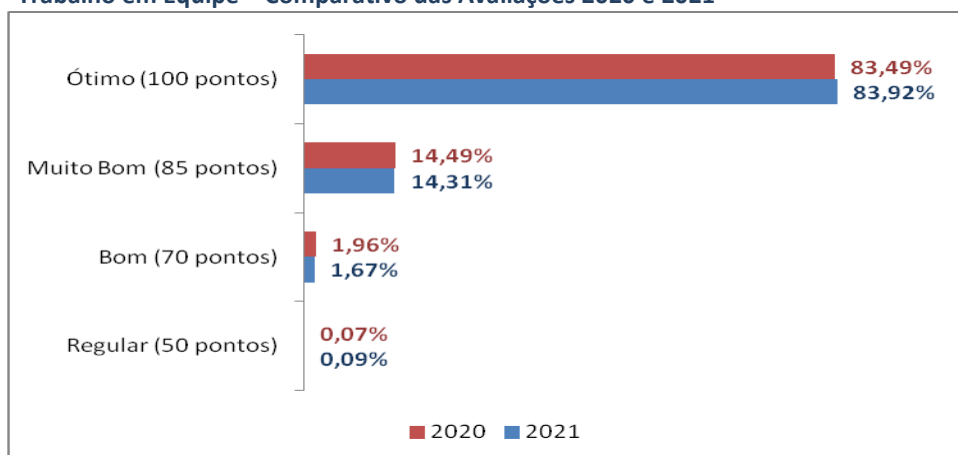


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Identifica-se, a partir da análise do gráfico representado acima, que a maioria dos respondentes considerou que, ao longo de 2021, soube ouvir posições contrárias e sentiu-se disposto a cooperar com a equipe, de maneira satisfatória. Entre os TAE, 3.052 (82,91%) consideraram o desempenho em relação a esta afirmativa como “Ótimo”, 569 (15,46%) como “Muito Bom”, 55 (1,49%) como “Bom” e 05 (0,14%) como “Regular”. Entre os docentes/cargo comissionado, 16 consideraram “Ótimo” e 06 consideraram “Muito Bom”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Trabalho em Equipe” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2020 e 2021:

Gráfico 22 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11, na Autoavaliação, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" -Comparativo das Avaliações 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Trabalho em Equipe” nas Autoavaliação dos servidores dos anos 2020 e 2021. É possível perceber que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados. Nos dois anos, foram consideradas as respostas dos respondentes TAE e dos docentes/cargo comissionado.

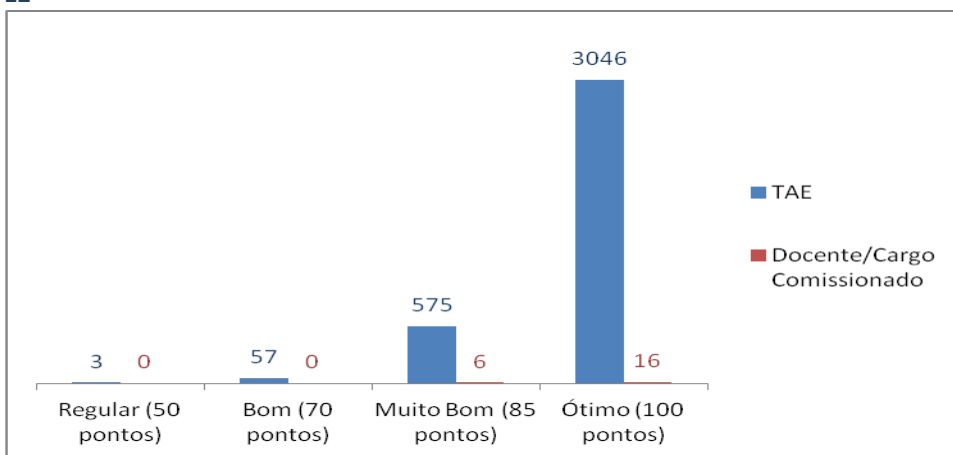
3.1.7 Competência técnica

Para avaliar o aspecto “Competência Técnica e Administrativa”, foram colocadas, nos formulários de Autoavaliação, as seguintes afirmativas para que os servidores indicassem o desempenho obtido, em cada uma delas, no ano de 2019:

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

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

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

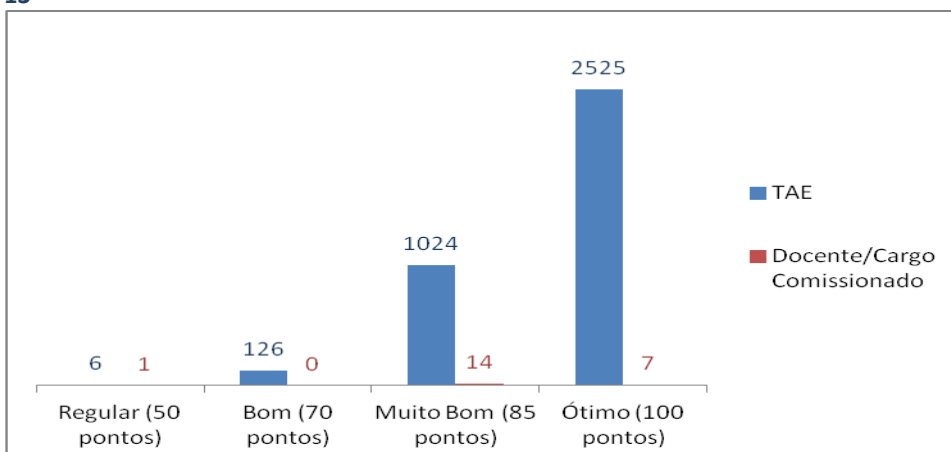


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se que 3.046 servidores (82,75%) consideraram o seu desempenho como “Ótimo”, 575 (15,62%) assinalaram como “Muito Bom”, 57 (1,55%) como “Bom” e 03 (0,08%) como “Regular”. Entre os docentes/cargo comissionado, 16 avaliaram seu desempenho como “Ótimo” e 06 como “Muito Bom”. Dessa forma, pode-se dizer que a quase totalidade dos respondentes TAE (99,92%) e a totalidade dos docentes/cargo comissionado consideraram que obtiveram, no ano de 2021, 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

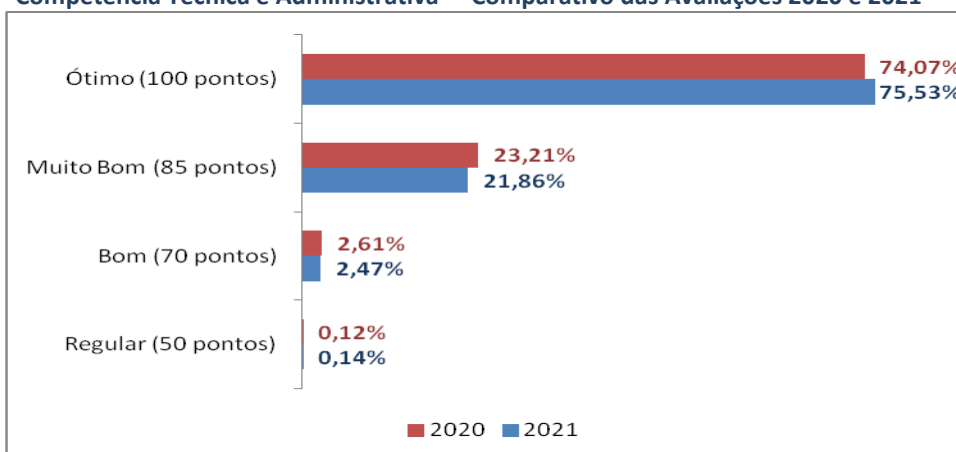


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se que 2.525 servidores TAE (68,60%) consideraram o seu desempenho como “Ótimo”, 1.024 (27,82%) assinalaram como “Muito Bom” e 126 (3,42%) como “Bom”. Já 06 (0,16%) servidores consideraram-se com desempenho abaixo de 70 pontos para esta questão, com desempenho “Regular”. Entre os docentes/cargo comissionado, 07 consideraram desempenho “Ótimo” e 14 demarcaram “Muito Bom”. A maioria dos respondentes TAE (99,84%) e todos os respondentes docentes/cargo comissionado consideraram desempenho satisfatório para esta questão.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2020 e 2021 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2020 e 2021. Para o resultado dos dois anos considerou-se as respostas dos respondentes TAE e dos docentes/cargo comissionado. Nota-se que não há diferenças significativas entre os resultados nos anos comparados, mantendo a percepção dos servidores sobre esse aspecto.

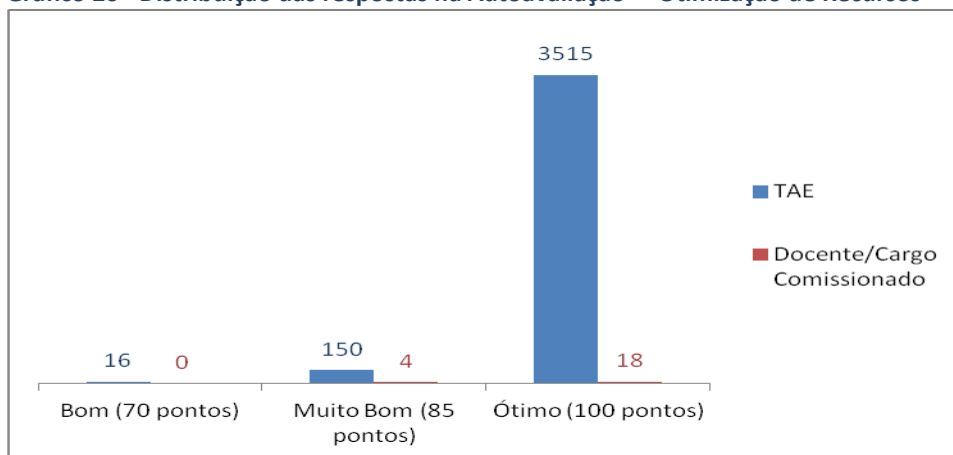
3.1.8 Otimização de recursos

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

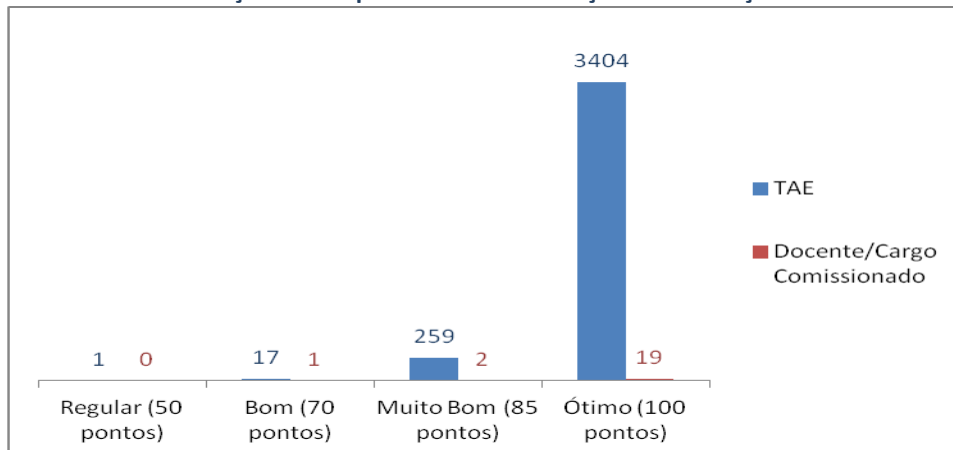


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se, acima, que 3.515 servidores (95,49%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 150 (4,07%) assinalaram como “Muito Bom” e 16 (0,43%) marcaram desempenho “Bom”. Entre os docentes/cargo comissionado, 18 avaliaram o desempenho como “Ótimo” e 04 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

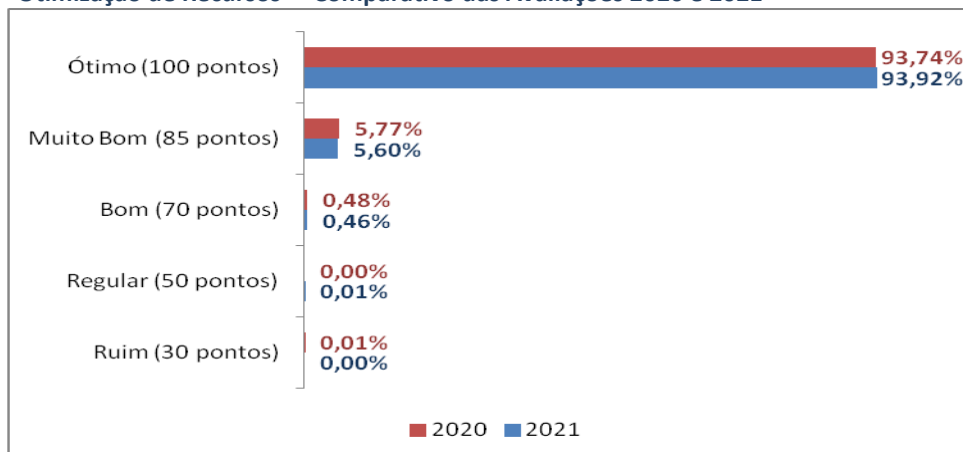


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que, para esta última questão do formulário de Autoavaliação, 3.404 servidores TAE (92,47%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 259 (7,04%) assinalaram “Muito Bom” e 17 (0,46%) consideraram “Bom”. Somente 01 servidor (0,03%) apontou desempenho abaixo dos 70 pontos, com os conceitos “Regular” ou “Ruim”. Entre os docentes/cargo comissionado, 19 consideraram “Ótimo”, 02 assinalaram “Muito Bom” e 01 “Bom”. Este resultado demonstra que os respondentes adotaram, ao longo de 2021, procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

Abaixo, o gráfico comparativo entre as Avaliações 2020 e 2021 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2020 e 2021. Considerou-se as respostas dadas pelos TAE e pelos docentes/cargo comissionado. Nota-se que praticamente não há diferenças 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 3.703 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 2021

Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	Total
Orientação para resultados	0	2	26	324	3.351	3.703
Adaptação e melhoria contínua	0	1	146	1.038	6.221	7.406
Relacionamento interpessoal	3	7	133	1.068	6.195	7.406
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	1	3	87	735	6.580	7.406
Visão Sistêmica	2	11	189	1.369	5.835	7.406
Trabalho em Equipe	7		124	1.060	6.215	7.406
Competência Técnica e Administrativa	0	10	183	1.619	5.594	7.406
Otimização de Recursos	0	1	34	415	6.956	7.406
Total	13	35	922	7.628	46.947	55.545

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 98,25% 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 2021, corresponde a 55.545. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 46.947 respostas, ou seja, 84,52% das respostas dadas pelos servidores indicaram desempenho “Ótimo”. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 7.628 respostas. Assim, 13,73% das respostas dadas pelos servidores na Autoavaliação de 2021 sinalizam desempenho “Muito Bom”. Já 922 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 0,02% demarcou desempenho “Ruim”.

“Otimização de Recursos” foi o aspecto que mais obteve respostas assinalando desempenho “Ótimo”, com 93,92%. Em seguida, encontram-se os aspectos “Orientação para Resultados” e

“Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”, cujas respostas “Ótimo” alcançaram 90,49% e 88,85%, respectivamente. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Competência Técnica e Administrativa” com 75,53% e “Visão Sistêmica” com 78,79%.

Já entre aqueles que somaram maior porcentagem de desempenho “Ruim” e “Regular” estão os aspectos “Visão Sistêmica”, com 0,18%, “Relacionamento Interpessoal” e “Competência Administrativa”, ambos com 0,14% das respostas entre 30 e 50 pontos. A tabela abaixo apresenta a porcentagem obtida na distribuição das respostas:

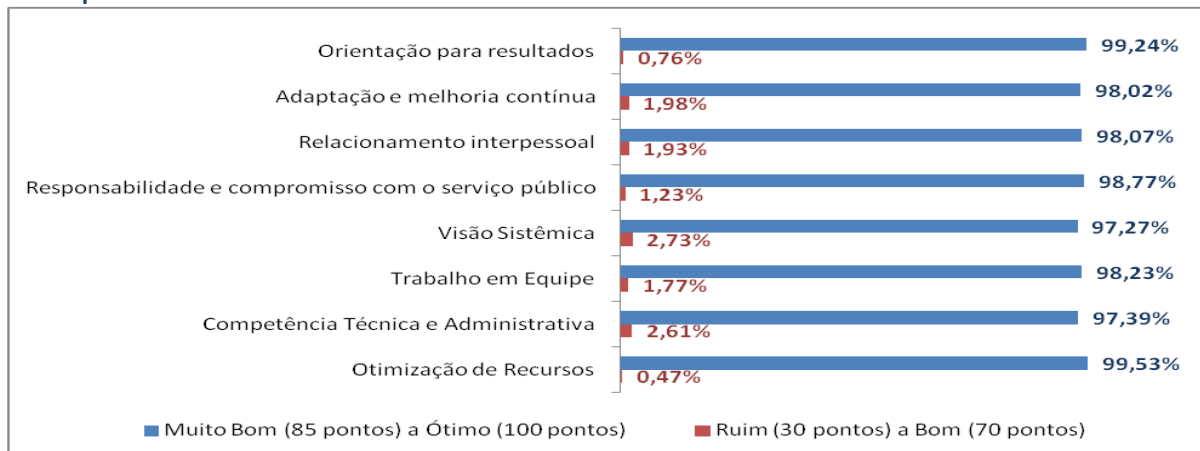
Tabela 2 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2021

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%	0,70%	8,75%	90,49%
Adaptação e melhoria contínua	0,00%	0,01%	1,97%	14,02%	84,00%
Relacionamento interpessoal	0,04%	0,09%	1,80%	14,42%	83,65%
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	0,01%	0,04%	1,17%	9,92%	88,85%
Visão Sistêmica	0,03%	0,15%	2,55%	18,49%	78,79%
Trabalho em Equipe	0,09%	0,00%	1,67%	14,31%	83,92%
Competência Técnica e Administrativa	0,00%	0,14%	2,47%	21,86%	75,53%
Otimização de Recursos	0,00%	0,01%	0,46%	5,60%	93,92%

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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, 2,73% e 2,61% 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 817 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”.

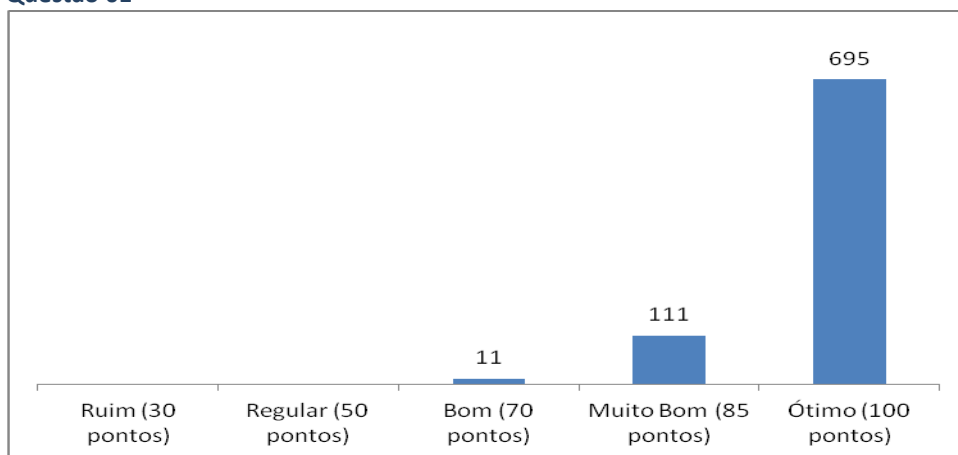
3.2.1 Orientação para resultados

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

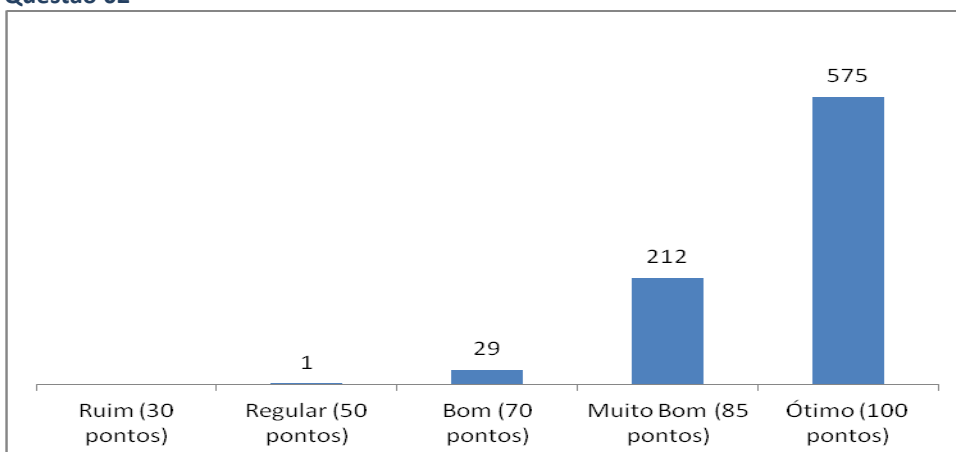


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se, no gráfico acima, que 695 respondentes (85,07%) avaliaram o seu desempenho em relação a esta afirmativa como “Ótimo” e 111 (13,59%) como “Muito Bom”. Já 11 (1,35%) assinalaram “Bom”. Não houve indicações de desempenho “Regular” e “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 variaram entre “Regular”, “Bom”, “Muito Bom” e “Ótimo”, sem nenhuma resposta “Ruim”, conforme representado no gráfico abaixo:

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

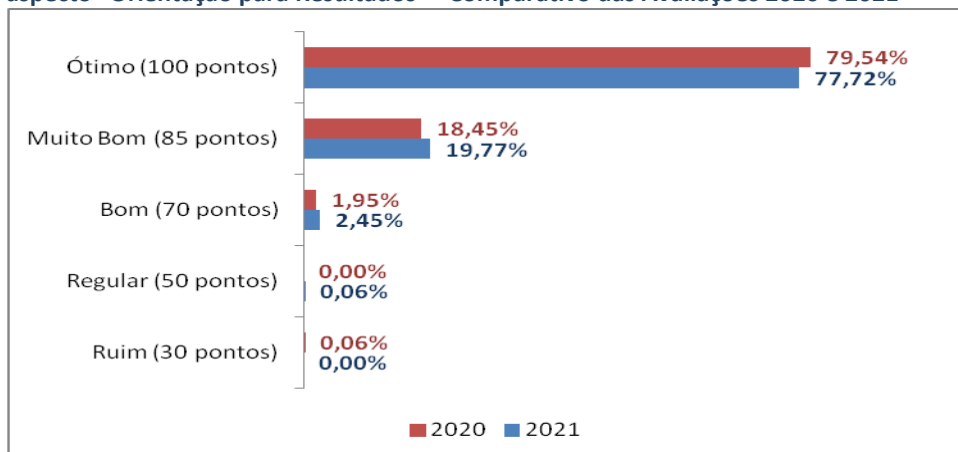


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que, para a Afirmativa 02, 575 chefias (70,38%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 212 (25,95%) como “Muito bom” e 29 (3,55%) como “Bom”. Somente 01 respondente (0,12%) avaliou-se com desempenho “Ruim” neste aspecto. 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 2020, 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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, encontrou-se 74,01% das respostas como “Ótimo” e 23,49% como “Muito Bom”. Observa-se que não há mudanças significativas nos resultados encontrados entre 2018 e 2019.

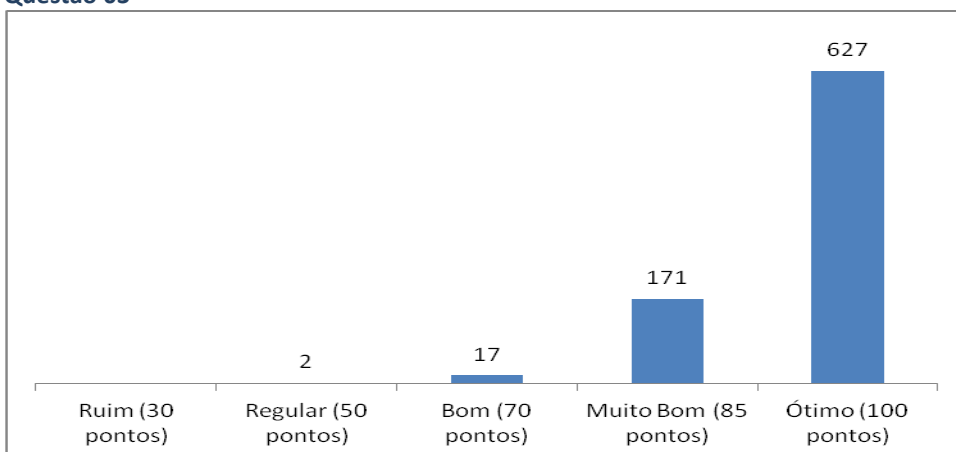
3.2.2 Adaptação e melhoria contínua

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

- Questão 03 – “Estou preocupado com o meu desempenho como chefe/gestor e busco continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados à minha função e com o funcionamento da UFMG”;
- Questão 04 – “Sou criativo e estímulo a equipe para a promoção e adaptação às mudanças, facilitando a aplicação de novos métodos, procedimentos e ferramentas de trabalho”.

Os resultados das respostas estão apresentados a seguir, nos gráficos 33 e 34.

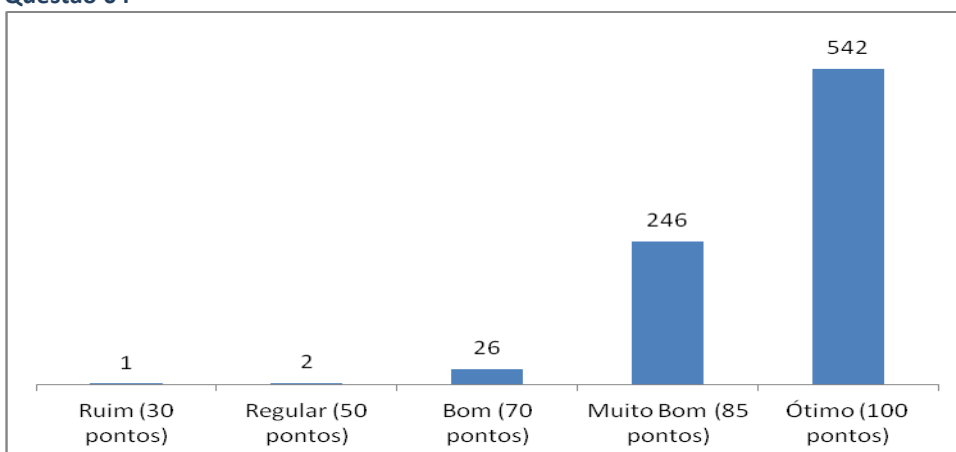
Gráfico 33 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2023

Nota-se que, para este aspecto, 627 chefias (76,74%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 171 (20,93%) como “Muito Bom”, e 17 (2,08%) como “Bom”. Somente 02 servidores (0,24%) consideraram seu desempenho “Ruim”. De acordo com esses 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



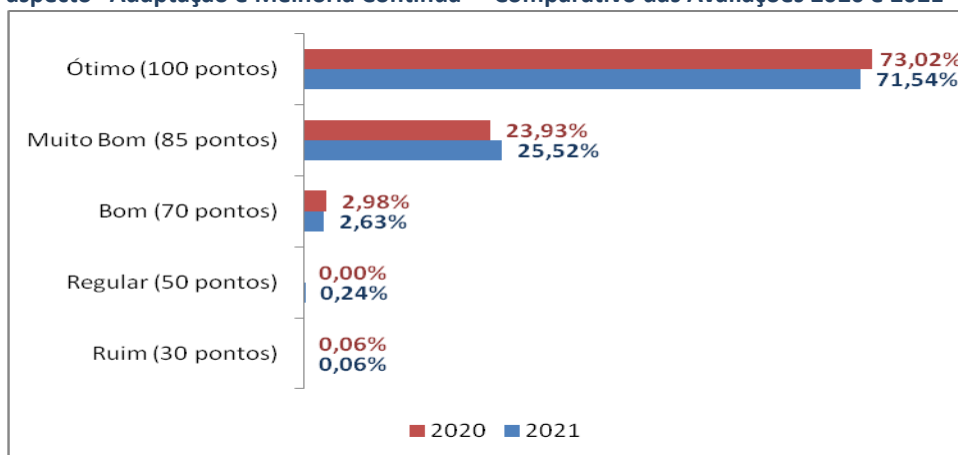
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2023.

Para a questão 04, do aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, observa-se que 542 (66,34%) gestores avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 246 (30,11%) como “Muito Bom” e 26

(3,18%) como “Bom”. Já 02 respondentes (0,24%) indicaram desempenho “Regular” e somente 01 (0,12%) “Bom”. Esse resultado demonstra que a maioria das chefias apresenta disposição e criatividade para mobilizar e preparar a equipe para mudanças e adaptações nas rotinas de trabalho em prol de melhores resultados.

A seguir o gráfico comparativo dos anos de 2020 e 2021.

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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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

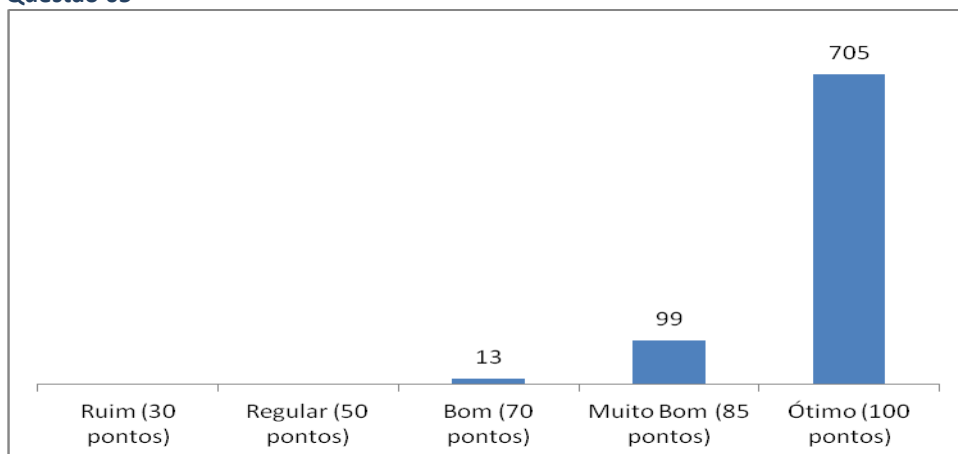
As questões de 05 a 07 visaram avaliar o aspecto “Relacionamento Interpessoal”, a partir da autopercepção dos gestores sobre seu desempenho em 2021. As questões foram:

- 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:

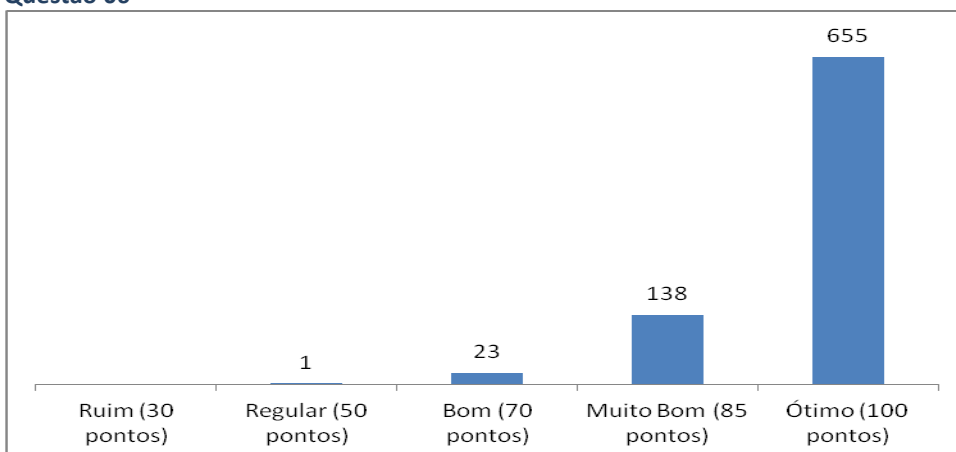
Gráfico 36 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 705 gestores (86,29%) 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 99 (12,12%) consideraram o desempenho em relação à afirmativa como “Muito Bom” e 13 (1,59%) 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.

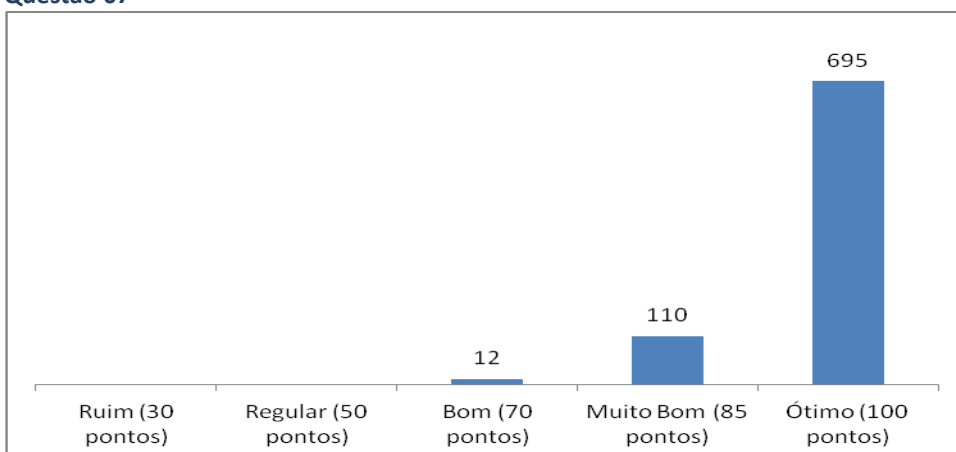
Gráfico 37 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 06



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2023.

Em relação à questão 06, 655 gestores (80,17%) avaliaram seu desempenho com conceito “Ótimo”, 138 (16,89%) com “Muito Bom” e 23 (2,82%) com “Bom”. Já 01 respondente (0,12%) indicou desempenho “Regular” neste aspecto. Assim, a maioria dos respondentes considerou 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

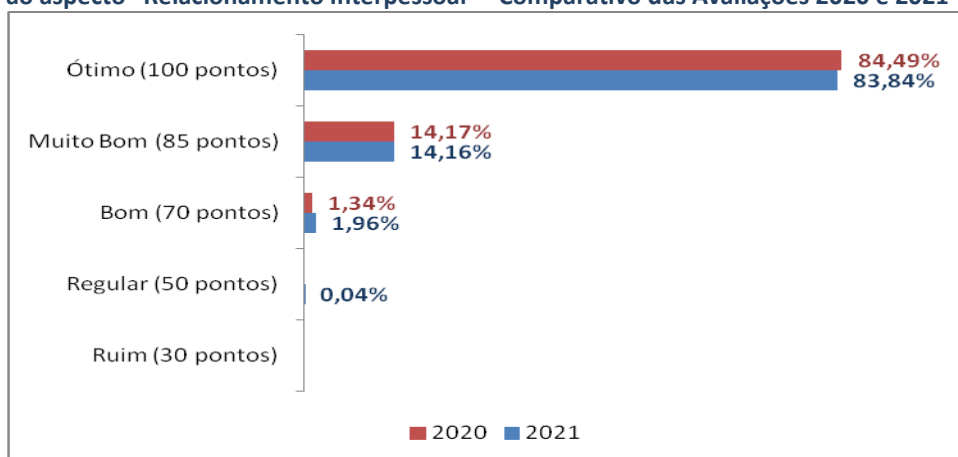


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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. 695 respondentes (85,07%) consideraram “Ótimo”, 110 (13,46%) “Muito Bom” e 12 (1,47%) “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 2020 e 2021.

Gráfico 39 - Média percentual das respostas às Questões 05, 06 e 07 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Relacionamento Interpessoal” apresentou, em 2021, um pequeno aumento de 0,65% no conceito “Ótimo” em relação ao ano de 2020. Quanto aos conceitos “Muito Bom” e “Bom”, não houve diferenças significativas.

3.2.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

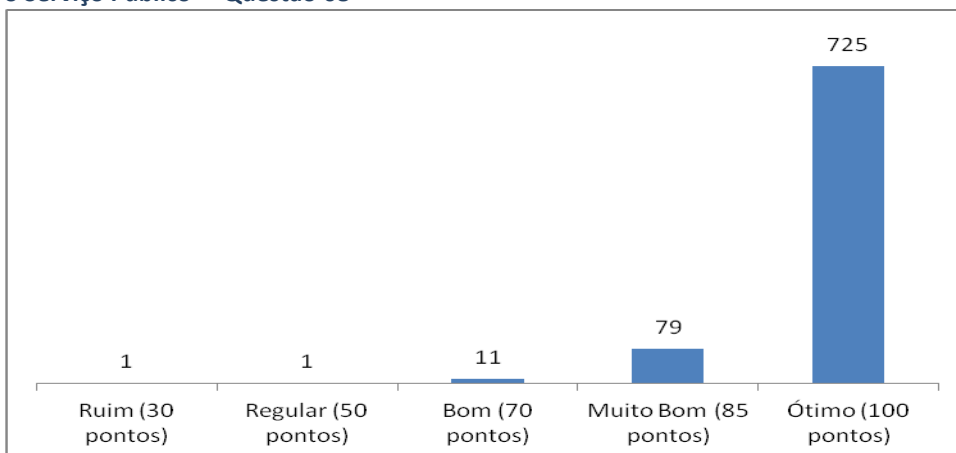
As questões 08 e 09 visaram avaliar o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”, a partir da autopercepção dos gestores sobre seu desempenho em 2021. As questões trabalhadas sob este aspecto foram:

- 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

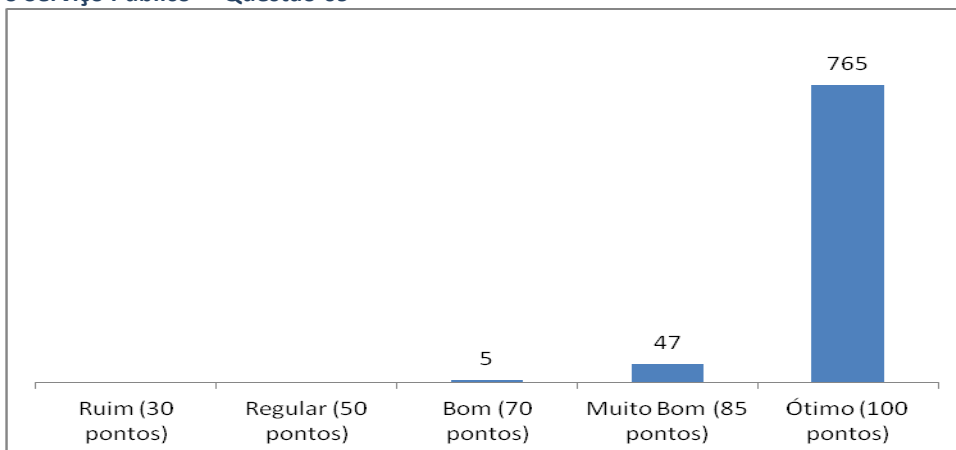


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 725 gestores (88,74%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 79 (9,67%) como “Muito Bom” e 11 (1,35%) como “Bom”. Por sua vez, dois respondentes indicaram desempenho inferior a 70 pontos, sendo 01 (0,12%) “Regular” e 01 (0,12%) “Ruim”. Esse resultado indica que a maior parte dos gestores consideram que cumpriram, em 2021, 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

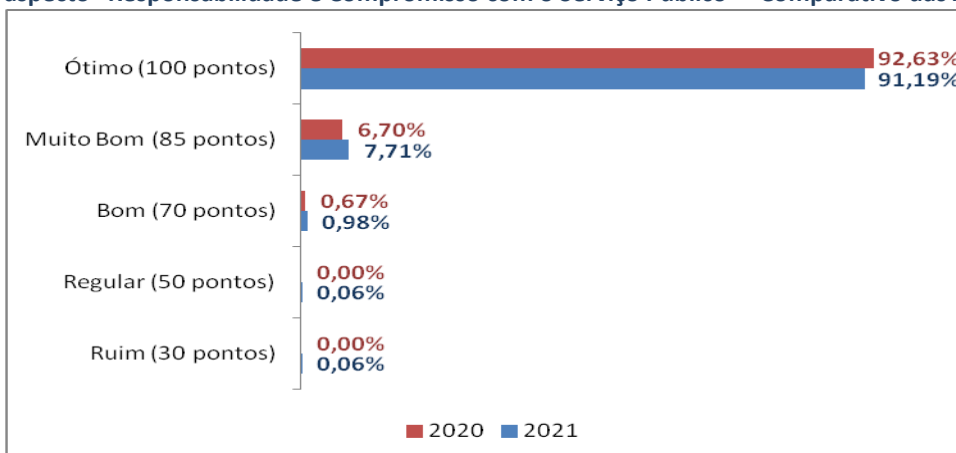


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 765 gestores (93,64%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 47 (5,75%) como “Muito Bom” e 05 (0,61%) 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 2020 e 2021:

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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

A partir do gráfico acima, observa-se que, em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2020 e 2021, 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.

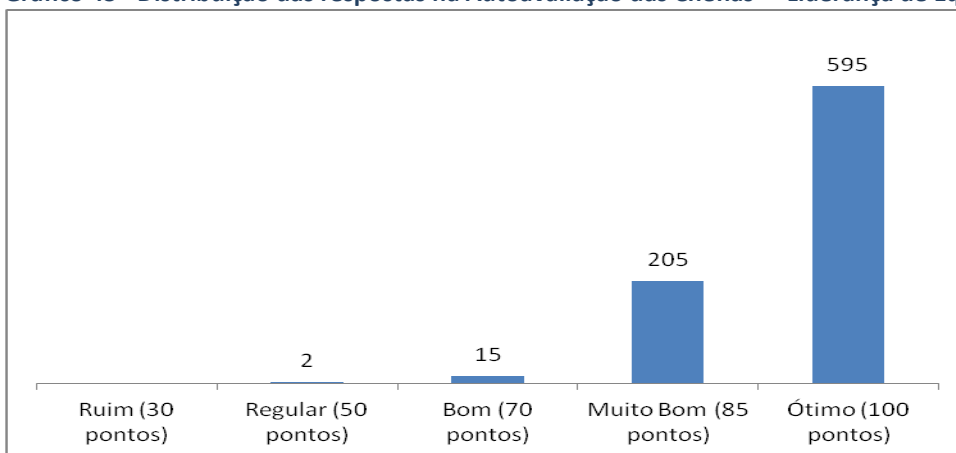
3.2.5 Liderança de equipes

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

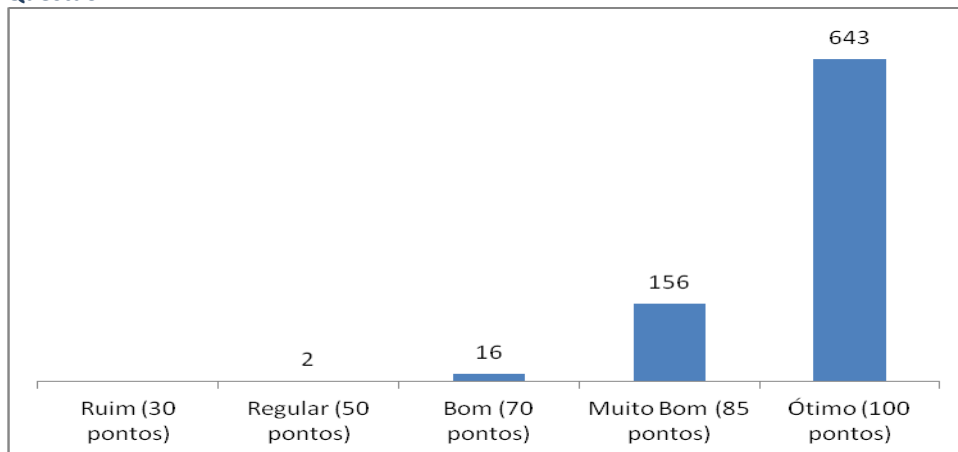


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que, para este aspecto, 595 chefias (72,83%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 205 (25,09%) como “Muito Bom”, 15 (1,84%) como “Bom”. Apenas 02 respondentes

(0,24%) consideraram seu desempenho como “Regular”. 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 Gráfico 44 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Liderança de Equipes" - Questão 11

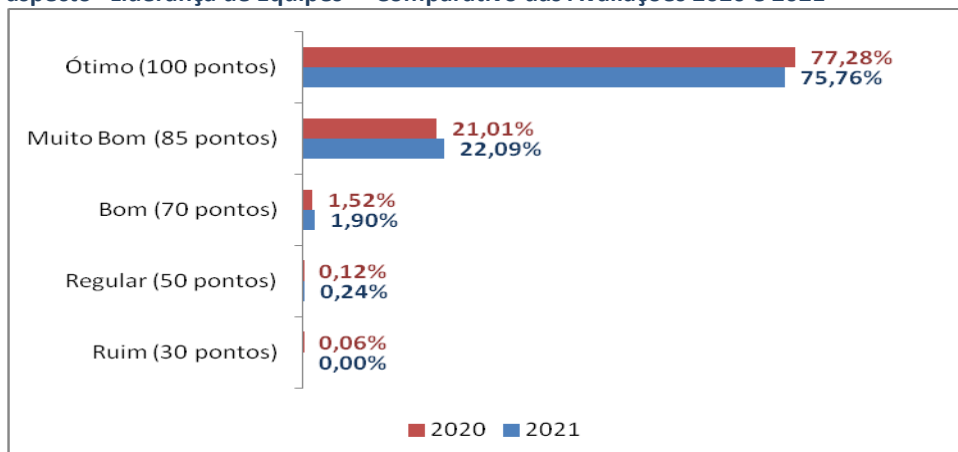


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que, para esta questão, 643 gestores (78,70%) assinalaram seu desempenho como “Ótimo”, 156 (19,09%) como “Muito Bom”, 16 (1,96%) como “Bom” e somente 02 (0,24%) como “Regular”. Isso indica que a maior parte dos respondentes avaliaram que conseguiram gerenciar satisfatoriamente os conflitos da sua equipe.

A seguir, o gráfico comparativo para este aspecto nos anos de 2020 e 2021:

Gráfico 45 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Liderança de Equipes" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Liderança de Equipes” apresentou, entre os anos de 2020 e 2021, 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”.

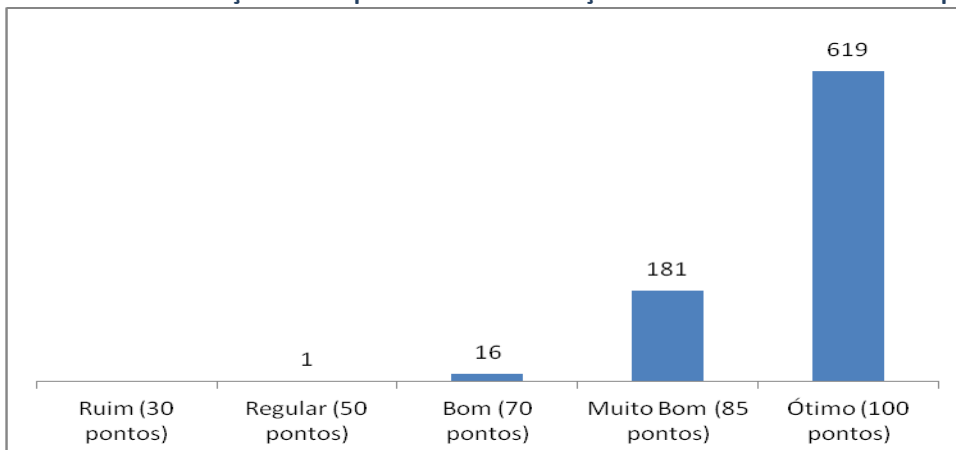
3.2.6 Gestão participativa

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:

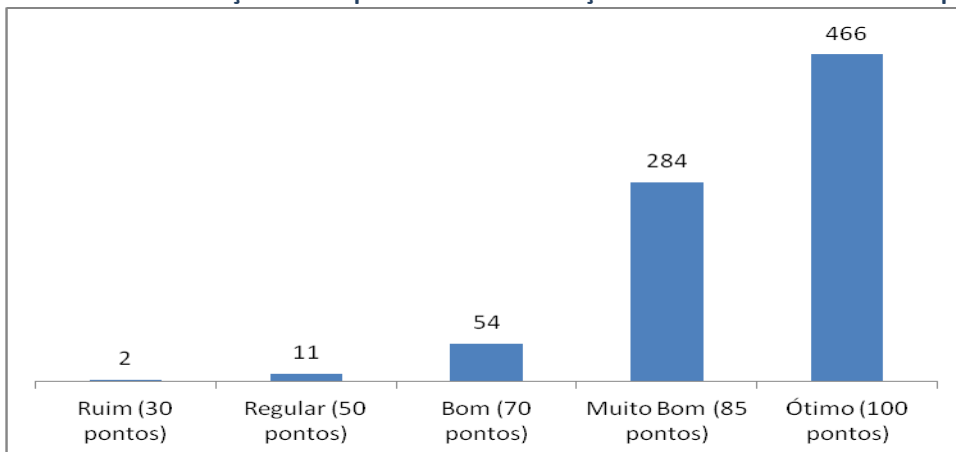
Gráfico 46 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Gestão Participativa" - Questão 12



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que, para este aspecto, 619 gestores (75,76%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 181 (22,15%) assinalaram “Muito Bom”, 16 (1,96%) assinalaram “Bom” e somente 01 respondente (0,12%) avaliou seu desempenho como “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



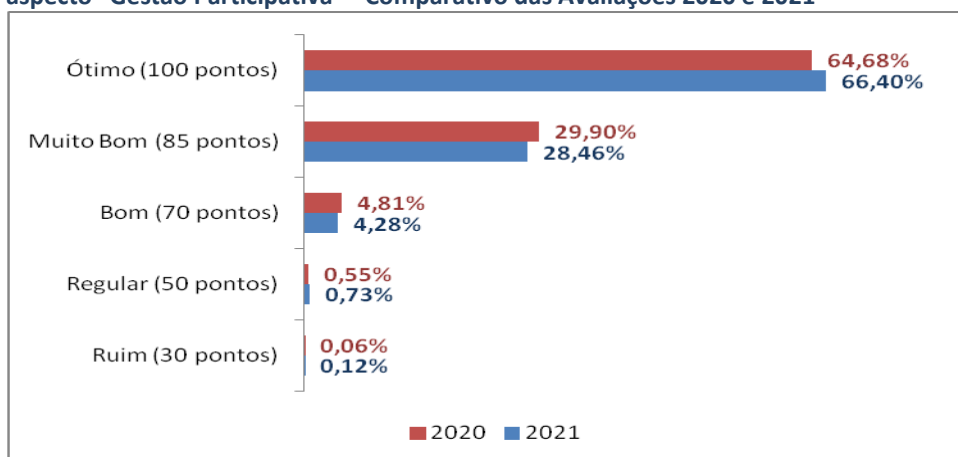
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 466 gestores (57,04%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 284 (34,76%) assinalaram “Muito Bom” e 54 (6,61%) “Bom”. Já 11

(1,35%) gestores indicaram seu desempenho “Regular” e 02 (0,24%) “Ruim”. Considerando que a maioria dos gestores atribuiu nota igual ou superior a 70 pontos, esse resultado aponta que, de uma forma geral, o desempenho é satisfatório 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 2020 e 2021 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2020 e 2021. Entretanto, apesar de não apresentar uma diferença expressiva, nota-se uma pequena variação positiva em 2021, em relação ao ano anterior.

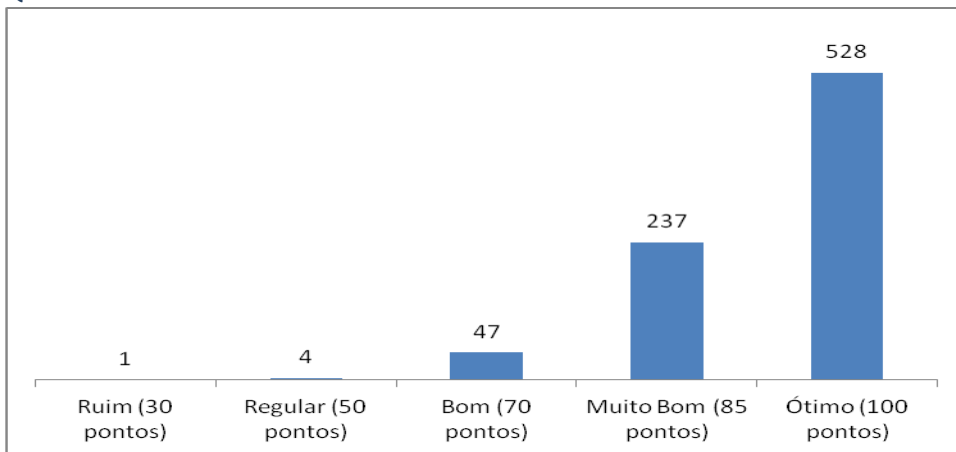
3.2.7 Competência administrativa

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:

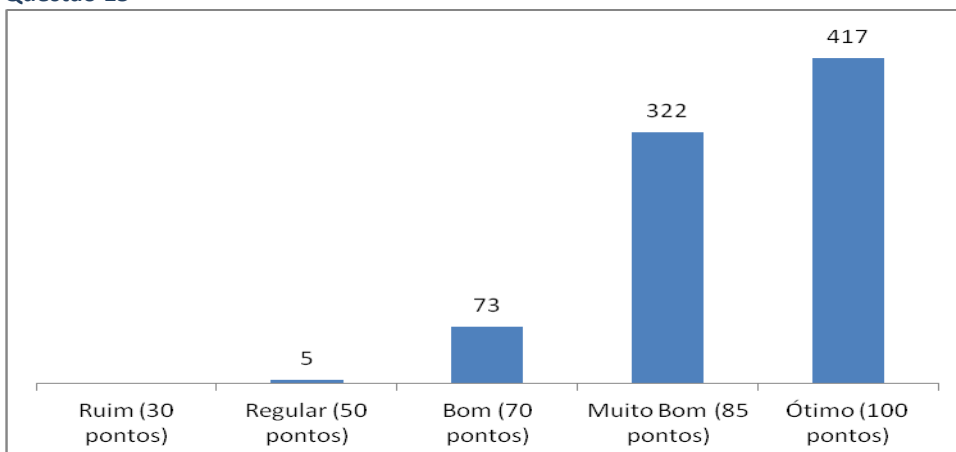
Gráfico 49 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Competência Administrativa" - Questão 14



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se que 528 gestores (64,63%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 237 (29,01%) assinalaram “Muito Bom”, 47 (5,75%) assinalaram “Bom”. Apenas 04 gestores (0,49%) consideraram seu desempenho “Regular” e 01 (0,12%) “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

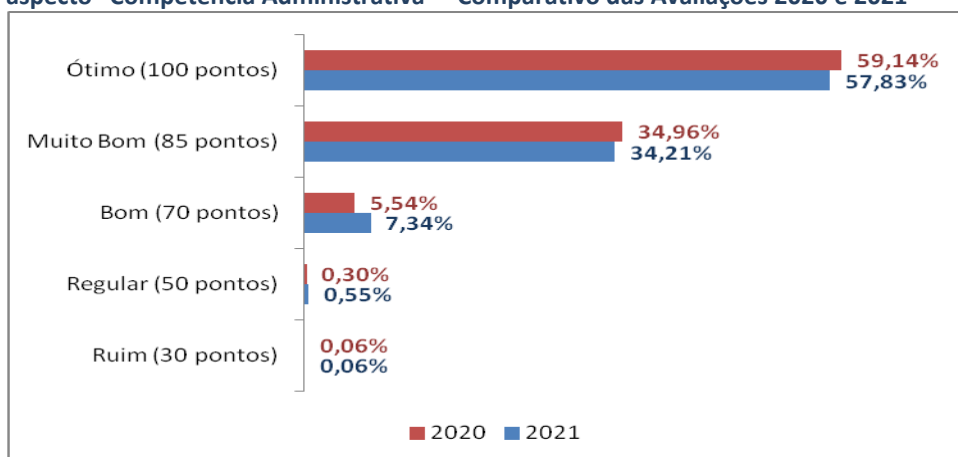


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 417 gestores (51,04%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 322 (39,41%) assinalaram “Muito Bom” e 73 (8,94%) “Bom”. Apenas 05 respondentes (0,61%) consideraram seu desempenho “Regular” e não houve indicações de desempenho “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 2020 e 2021 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2020 e 2021.

3.2.8 Visão sistêmica

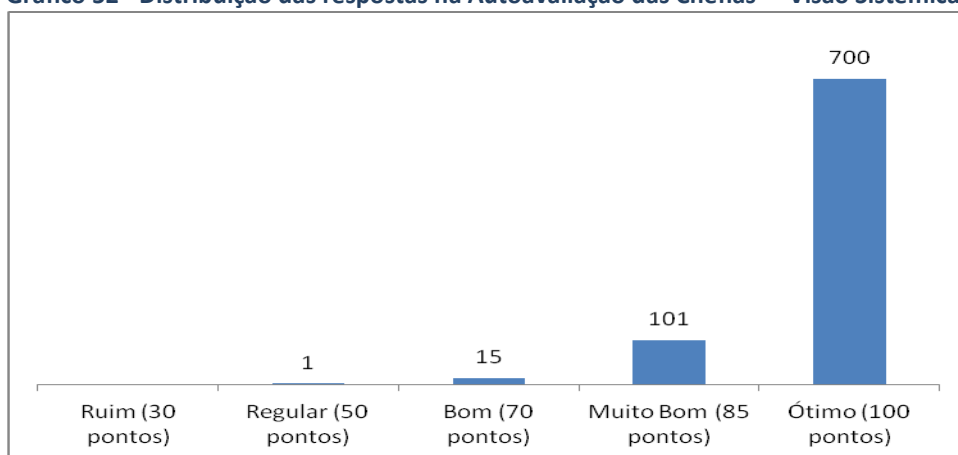
As questões 16 e 17 dos formulários de Autoavaliação das chefias visavam ao aspecto “Visão Sistêmica”, a partir das seguintes afirmativas:

- 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

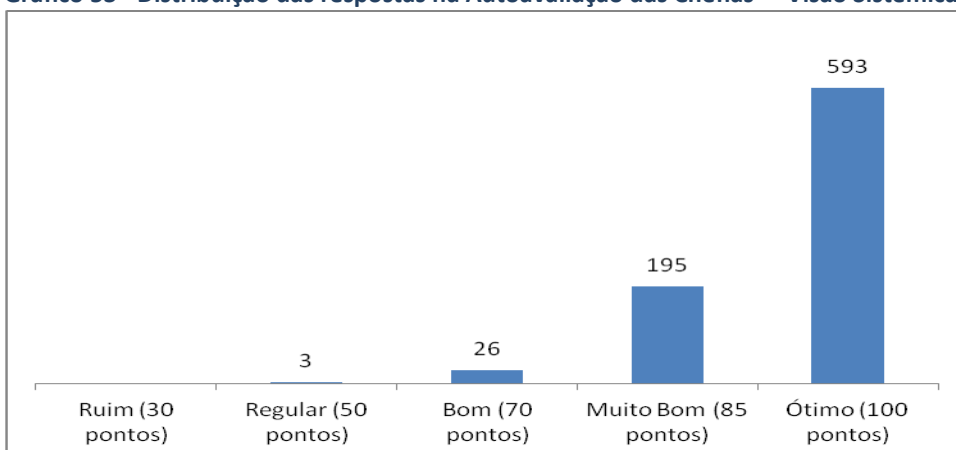


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 700 gestores (85,68%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 101 (12,36%) como “Muito Bom”, 15 (1,84%) como “Bom” e 01 (0,12%) como “Regular”. Isso evidencia que os gestores obtiveram, em 2021, 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

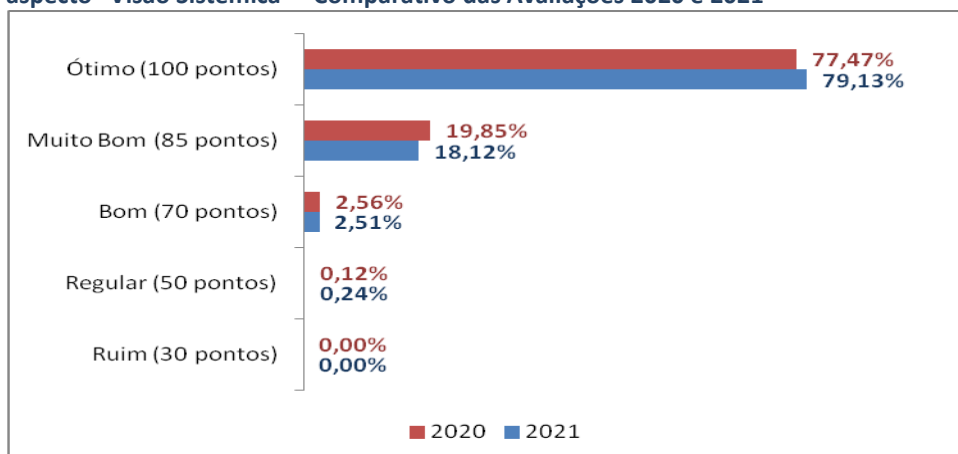


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 593 (72,58%) seu desempenho foi “Ótimo”, 195 (23,87%) foi “Muito Bom” e 26 (3,18%) foi “Bom”. Somente 03 chefias (0,37%) indicou desempenho “Regular”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Visão Sistêmica” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2020 e 2021:

Gráfico 54 - Média percentual das respostas às Questões 16 e 17 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2020 e 2021. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo mudanças significativas.

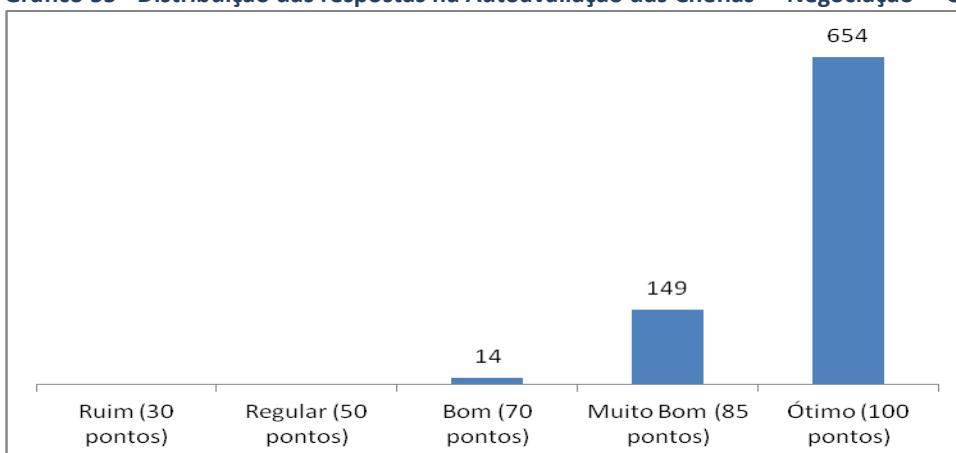
3.2.9 Negociação

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

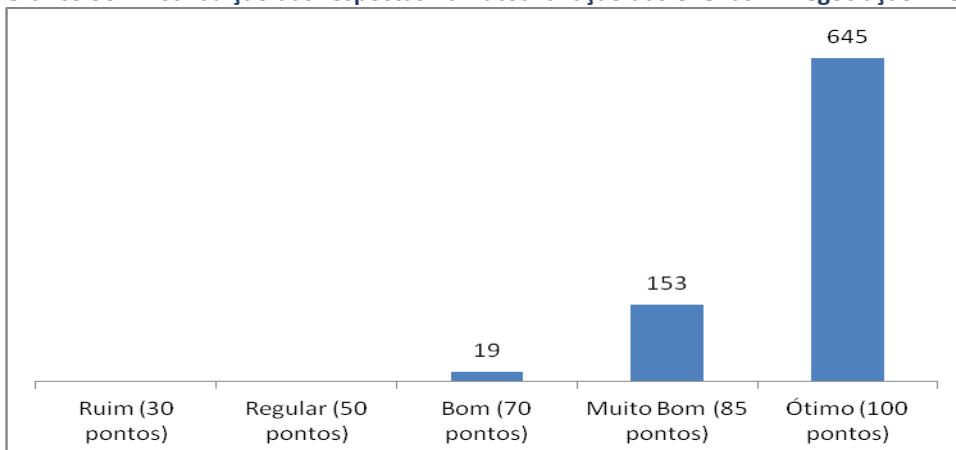


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Para esta questão, nota-se que 654 gestores (80,05%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 149 (18,24%) como “Muito Bom” e 14 (1,71%) como “Bom”. Nenhum assinalou desempenho “Regular” ou “Ruim”. Observa-se resultado bastante positivo em relação à negociação.

As respostas para a questão 19 estão representadas no gráfico abaixo:

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

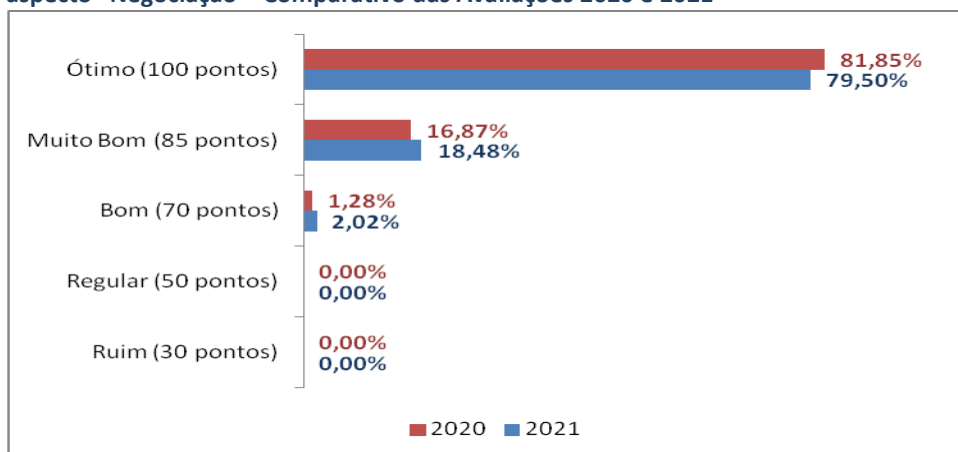


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Para este item, nota-se que 645 gestores (78,95%) avaliaram seu desempenho como “Ótimo”, 153 (18,73%) como “Muito Bom” e 19 (2,33%) como “Bom”. Nenhum servidor assinalou “Regular” ou “Ruim”. 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 2020 e 2021 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

A partir do gráfico acima, observa-se que os resultados obtidos entre os anos de 2020 e 2021, em relação ao aspecto “Negociação”, não apresentam uma diferença expressiva, mas nota-se uma pequena variação positiva em relação ao ano anterior.

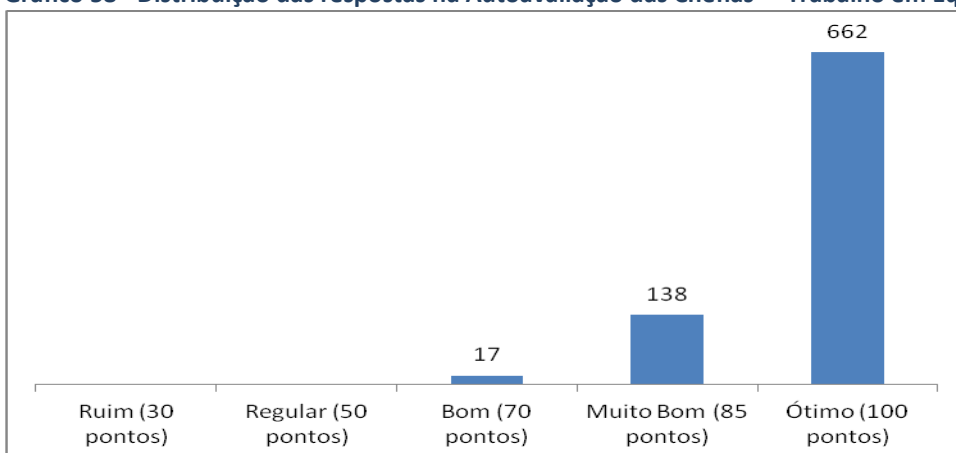
3.2.10 Trabalho em equipe

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

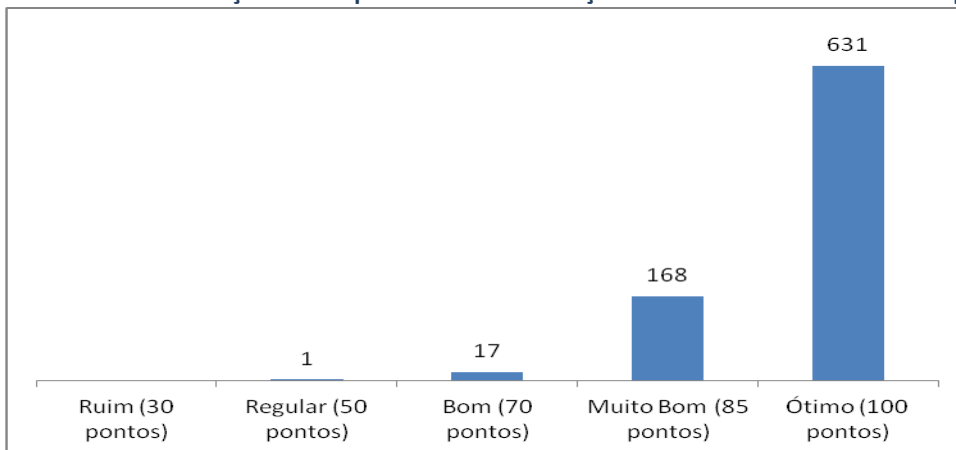


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 662 gestores (81,03%) assinalaram o seu desempenho neste aspecto como “Ótimo”, 138 (16,89%) como “Muito Bom” e 17 (2,08%) como “Bom”. Não houve indicações de desempenho “Regular” ou “Ruim”. Isso evidencia que os gestores respondentes, em 2021, 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



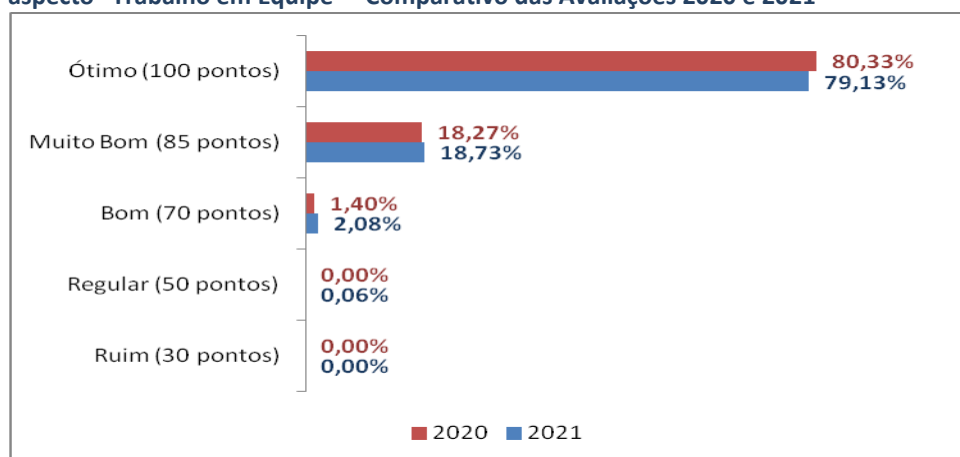
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Identifica-se, a partir da análise do gráfico representado acima, que os gestores respondentes consideraram que, ao longo de 2021, souberam ouvir posições contrárias e sentiram-

se dispostos a cooperar com a equipe, de maneira satisfatória. Para 631 (77,23%) seu desempenho foi “Ótimo”, 168 (20,56%) consideraram seu desempenho “Muito Bom” e 10 (1,22%) consideraram seu desempenho “Bom”. Somente 01 respondente (0,12%) avaliou-se com conceito “Regular”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Trabalho em Equipe” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2020 e 2021:

Gráfico 60 - Média percentual das respostas às Questões 20 e 21 na Autoavaliação das Chefias, referentes ao aspecto "Trabalho em Equipe" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Trabalho em Equipe” nas Autoavaliação das chefias dos anos 2020 e 2021. É possível perceber que, apesar de não haver uma diferença expressiva, observa-se uma pequena variação positiva em relação ao ano anterior.

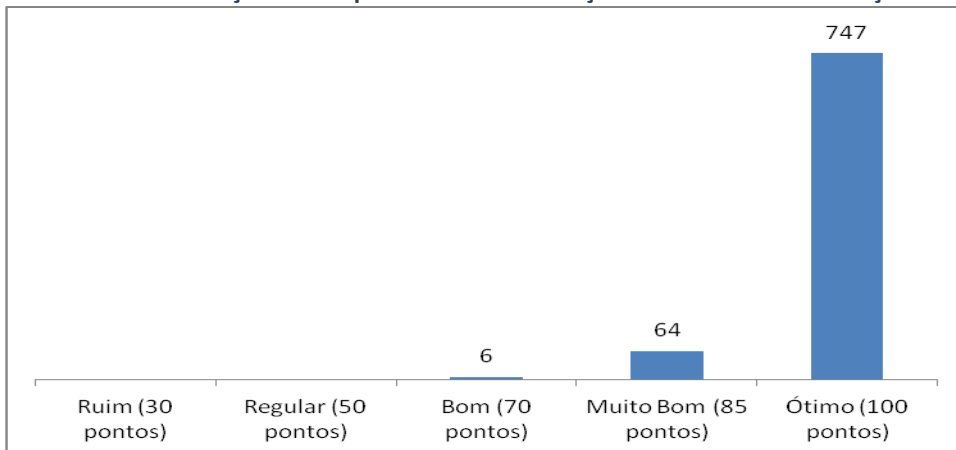
3.2.11 Otimização de recursos

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:

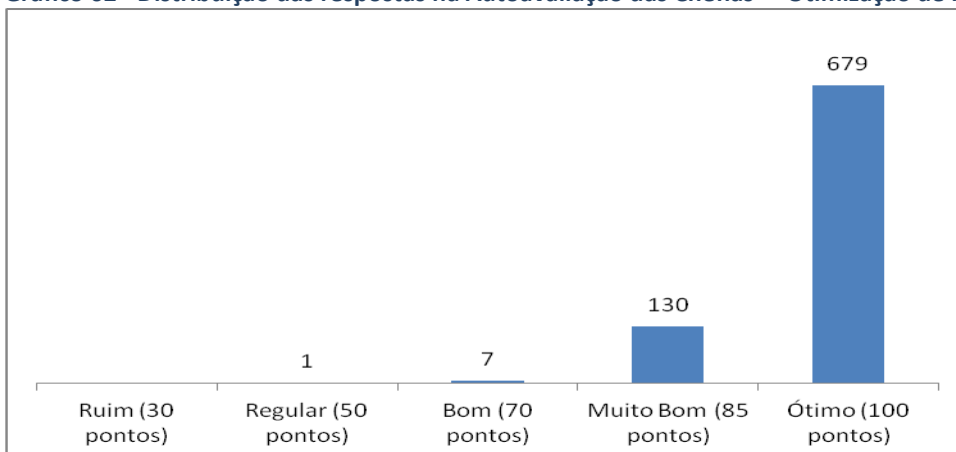
Gráfico 61 - Distribuição das respostas na Autoavaliação das Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 22



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se, acima, que 747 gestores (91,43%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 64 (7,83%) como “Muito Bom” e 06 (0,73%) marcaram desempenho “Bom”. Não houve indicações de desempenho “Regular” ou “Ruim”. 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

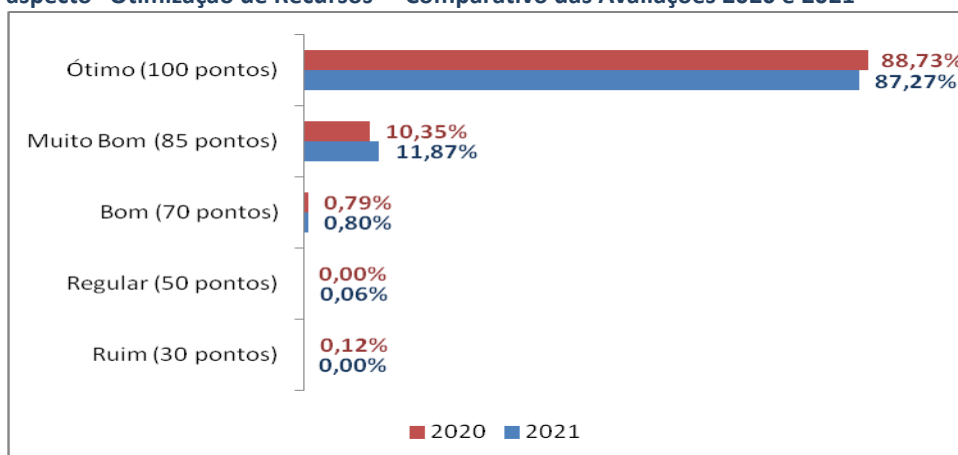


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que, para esta última questão do formulário de Autoavaliação das chefias, 679 gestores (83,11%) apontaram seu desempenho como “Ótimo”, 130 (15,91%) assinalaram “Muito Bom”, 07 (0,86%) “Bom” e somente 01 (0,12%) “Regular”. 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 2020 e 2021 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas Autoavaliação das chefias dos anos 2020 e 2021. Nota-se que em 2020, 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 817 gestores respondentes dos formulários de Autoavaliação das chefias, no processo de Avaliação de

Desempenho referente ao ano de 2021, 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 2021

Aspecto avaliativo	Ruim (30 horas)	Regular (50 horas)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	Total
Orientação para resultados	0	1	40	323	1.270	1.634
Adaptação e melhoria contínua	1	4	43	417	1.169	1.634
Relacionamento interpessoal	0	1	48	347	2.055	2.451
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	1	1	16	126	1.490	1.634
Liderança de Equipes	0	4	31	361	1.238	1.634
Gestão Participativa	2	12	70	465	1.085	1.634
Competência Administrativa	1	9	120	559	945	1.634
Visão Sistêmica	0	4	41	296	1.293	1.634
Negociação	0	0	33	302	1.299	1.634
Trabalho em Equipe	0	1	34	306	1.293	1.634
Otimização de Recursos	0	1	13	194	1.426	1.634
Total	5	38	489	3.696	14.563	18.791

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 18.259 (97,17%), de um total de 18.791 respostas fornecidas pelos gestores nos formulários de Autoavaliação das chefias. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 14.563 respostas, ou seja, 77,50% das respostas dadas pelos gestores. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 3.696 respostas. Assim, 19,67% das respostas dadas pelos gestores na Autoavaliação das chefias de 2021 sinalizam desempenho “Muito Bom”. Já 489 respostas

assinaladas indicaram desempenho “Bom”, o que representa 2,60% destas. A representatividade das respostas que apontam para um desempenho inferior aos 70 pontos, isso é, desempenho “Regular” ou “Ruim” é muito baixa. Somente 0,20% das respostas indicaram desempenho “Regular” e 0,03% 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 91,19% das respostas indicando desempenho “Ótimo”. Em seguida encontra-se o aspecto “Otimização de Recursos”, cujas respostas “Ótimo” alcançaram 87,27%. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Competência Administrativa” com 57,83% e “Gestão Participativa” com 66,40%.

Já o aspecto “Gestão Participativa” obteve a maior porcentagem de desempenho “Regular” e “Ruim”, sendo 0,73% e 0,12%, respectivamente.

A tabela abaixo apresenta a porcentagem obtida na distribuição percentual das respostas, para cada um dos aspectos trabalhados:

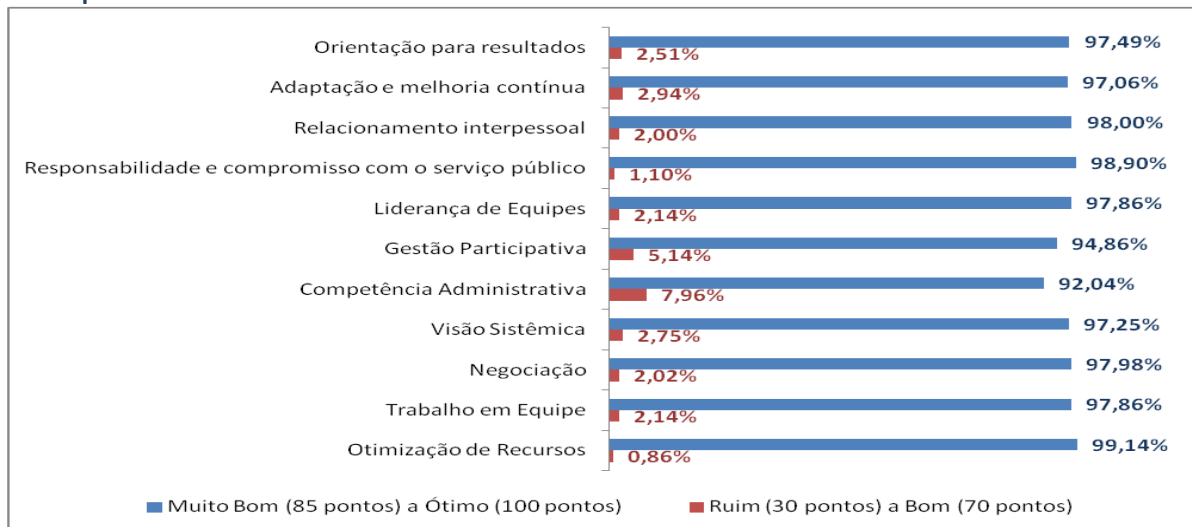
Tabela 4 - Distribuição Percentual das Respostas dos Servidores no Formulário de Autoavaliação de chefias, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2021

Aspecto avaliativo	Ruim (30 horas)	Regular (50 horas)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
Orientação para resultados	0,00%	0,06%	2,45%	19,77%	77,72%
Adaptação e melhoria contínua	0,06%	0,24%	2,63%	25,52%	71,54%
Relacionamento interpessoal	0,00%	0,04%	1,96%	14,16%	83,84%
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	0,06%	0,06%	0,98%	7,71%	91,19%
Liderança de Equipes	0,00%	0,24%	1,90%	22,09%	75,76%
Gestão Participativa	0,12%	0,73%	4,28%	28,46%	66,40%
Competência Administrativa	0,06%	0,55%	7,34%	34,21%	57,83%
Visão Sistêmica	0,00%	0,24%	2,51%	18,12%	79,13%
Negociação	0,00%	0,00%	2,02%	18,48%	79,50%
Trabalho em Equipe	0,00%	0,06%	2,08%	18,73%	79,13%
Otimização de Recursos	0,00%	0,06%	0,80%	11,87%	87,27%

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2023.

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, 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 esses aspectos.

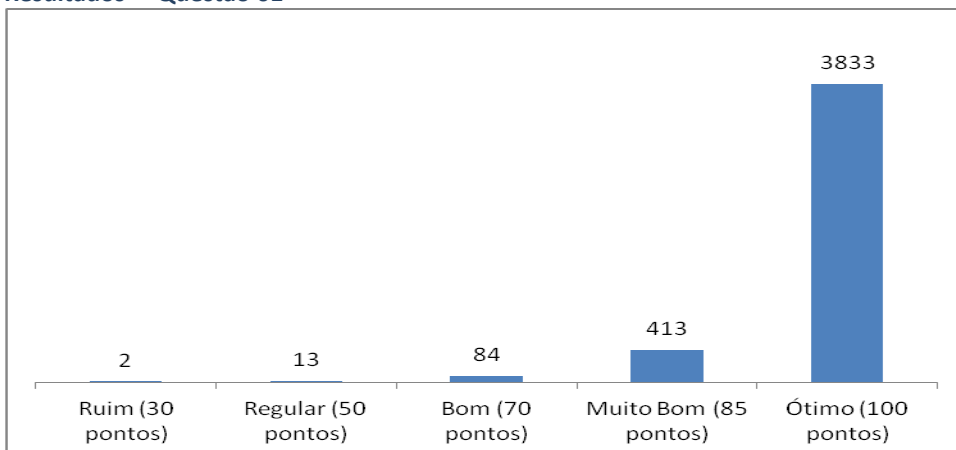
3.3 Resultados da avaliação do servidor pela chefia

Neste tópico serão analisadas as respostas das chefias quanto ao desempenho dos servidores da equipe sob sua coordenação. O número total foi de 4.345 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

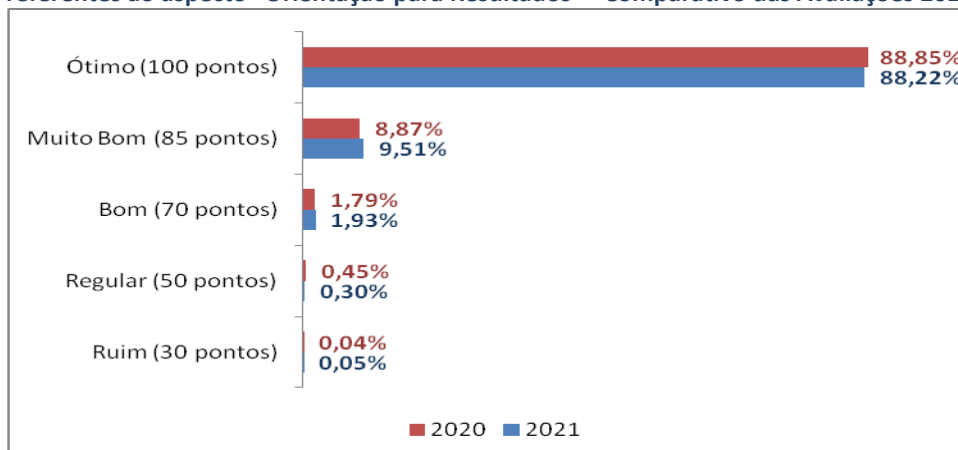


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Destaca-se que, do total de servidores avaliados por suas respectivas chefias, 3.833 (88,22%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 413 (9,51%) receberam “Muito Bom”, 84 (1,93%) tiveram desempenho avaliado pela chefia como “Bom”, 13 (0,30%) foram avaliados com conceito “Regular” e 02 (0,05%) servidores obtiveram desempenho assinalado por suas chefias como “Ruim”. Assim, entende-se que as chefias consideraram que suas equipes, na sua grande maioria (com 99,65% das respostas acima de 70 pontos), desempenharam satisfatoriamente suas funções, ao longo do ano 2021, 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 2020 e 2021:

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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2020 e 2021. Observa-se que não houve grande variação das notas de um ano para outro. No entanto, realça-se uma variação positiva no conceito “Ótimo”.

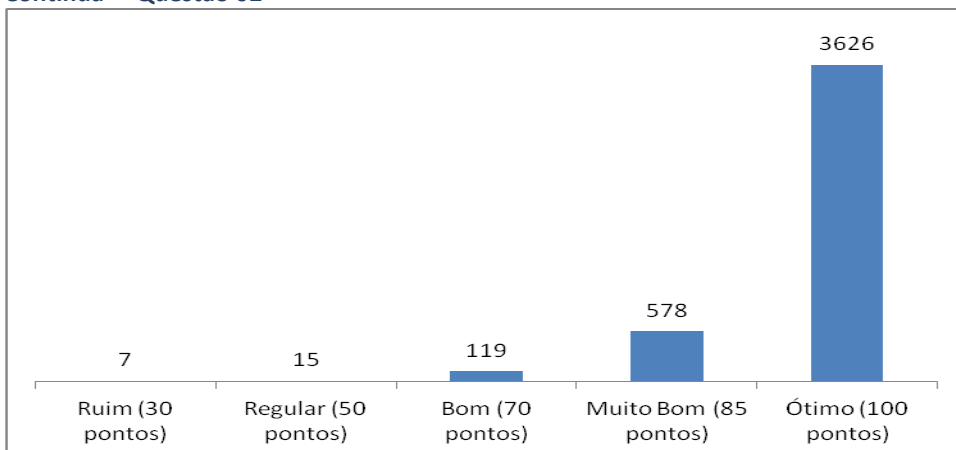
3.3.2 Adaptação e melhoria contínua

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:

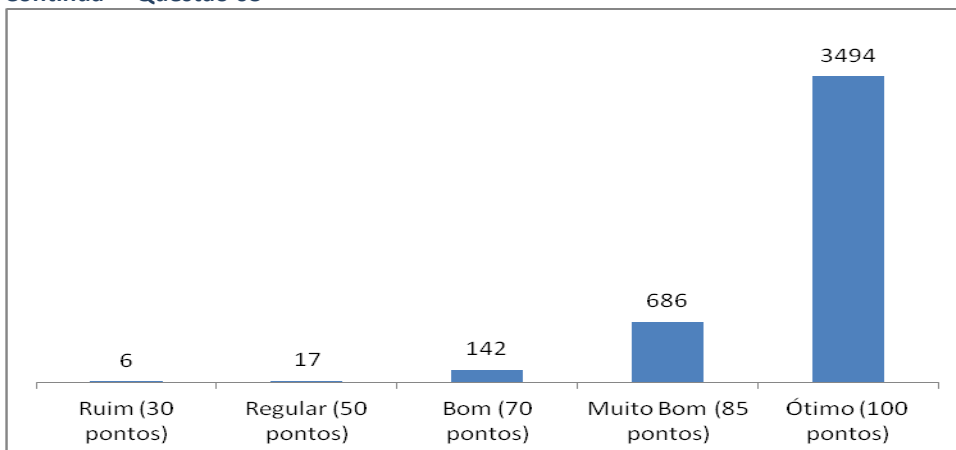
Gráfico 67 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

É possível verificar, no gráfico acima, que em relação à questão 02 há um predomínio de servidores avaliados acima de 70 pontos, isto é, 99,49% das respostas. Em relação a esta questão, então, encontrou-se que 3.626 (83,45%) servidores tiveram desempenho avaliado pelas chefias como “Ótimo”, 578 (13,30%) foram avaliados com desempenho “Muito Bom” e 119 (2,74%) obtiveram conceito “Bom”. Apenas 15 (0,35%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 07 (0,16%) foram avaliados com conceito “Ruim”. Destarte, as chefias avaliaram que a grande maioria dos servidores demonstrou, ao longo de 2021, 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

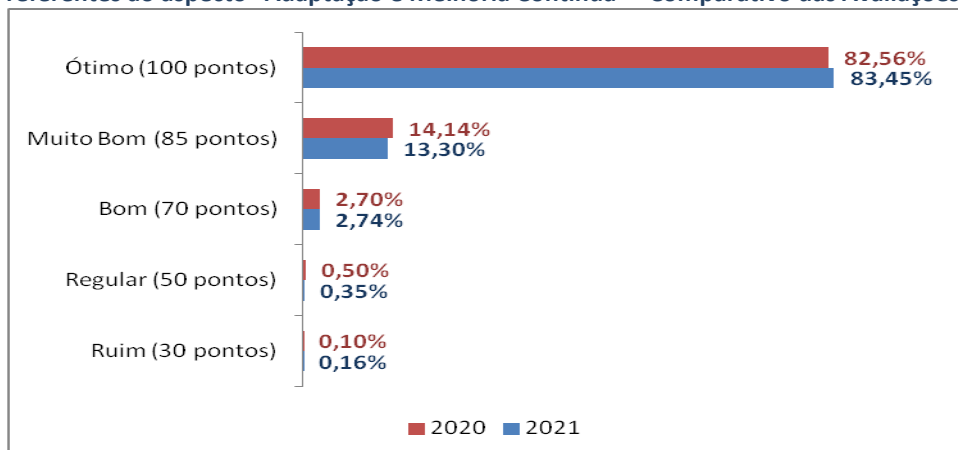


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2021. Nota-se, no gráfico, que 3.494 (80,41%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 686 (15,79%) foram avaliados com conceito “Muito Bom” e 142 (3,27%) tiveram desempenho avaliado como “Bom”. Apenas 23 tiveram desempenho considerado entre 30 e 50 pontos, sendo que 17 (0,39%) obtiveram desempenho “Regular” e 06 (0,14%) 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 2021, 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2020 para este mesmo aspecto. É possível perceber um aumento de 0,89% no conceito “Ótimo” da AD 2021.

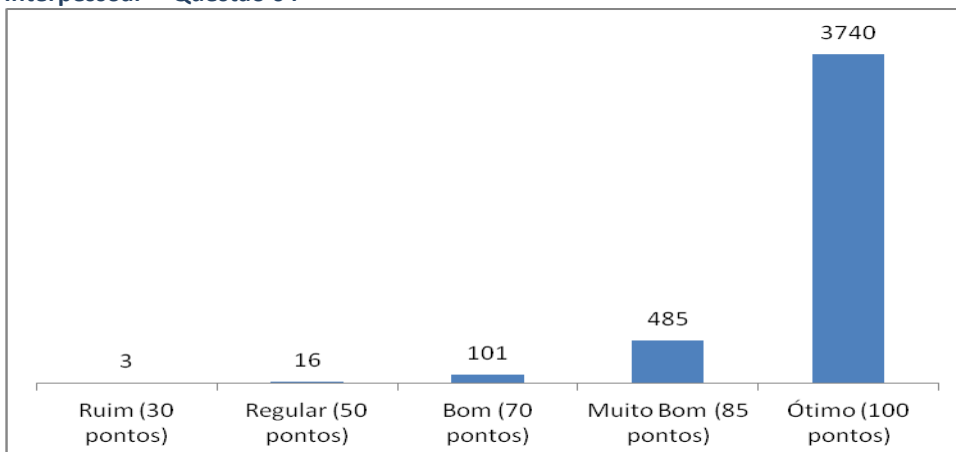
3.3.3 Relacionamento interpessoal

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:

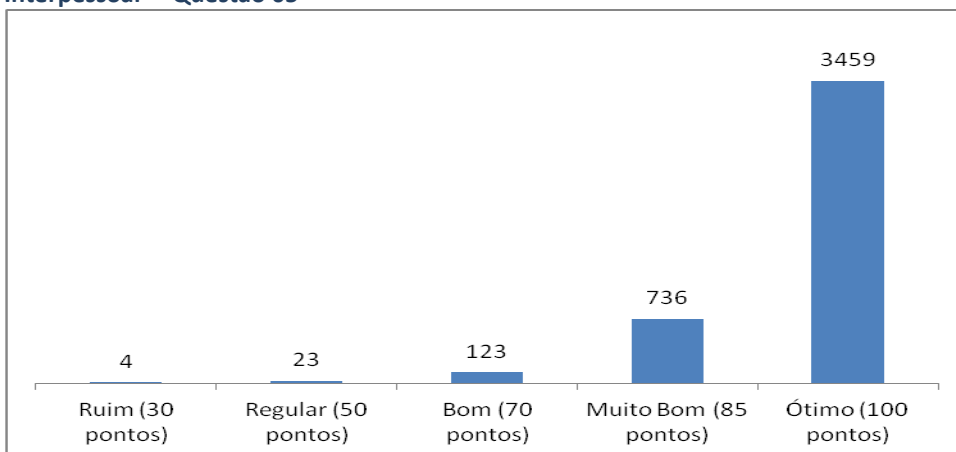
Gráfico 70 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Destarte, 3.740 servidores (86,08%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 485 (11,16%) como “Muito Bom” e 101 (2,32%) como “Bom”. Apenas 16 (0,37%) tiveram o desempenho avaliado, para esta afirmativa, com “Regular” e 03 (0,07%) com “Ruim”. Tem-se, portanto, que a maioria dos servidores avaliados (99,56%) 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

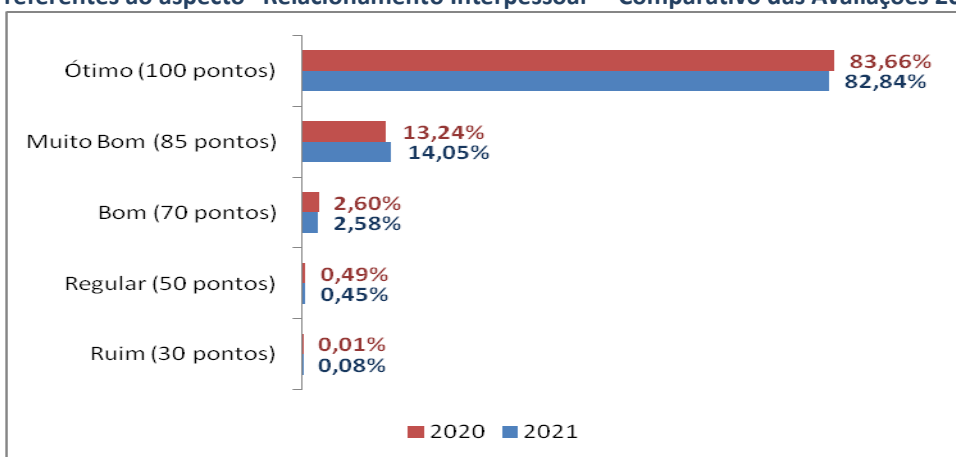


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Em relação à questão 05, 3.459 servidores (79,61%) foram avaliados, pelas chefias, com conceito “Ótimo”, 736 (16,94%) com “Muito Bom” e 123 (2,83%) com “Bom”. Já 23 (0,53%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 04 (0,09%) como “Ruim”. Assim, a grande maioria dos avaliados (99,38%) 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 2020 e 2021:

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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Relacionamento Interpessoal” apresentou, em 2021, uma variação negativa de respostas correspondentes ao conceito “Ótimo” em relação ao ano de 2020.

3.3.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

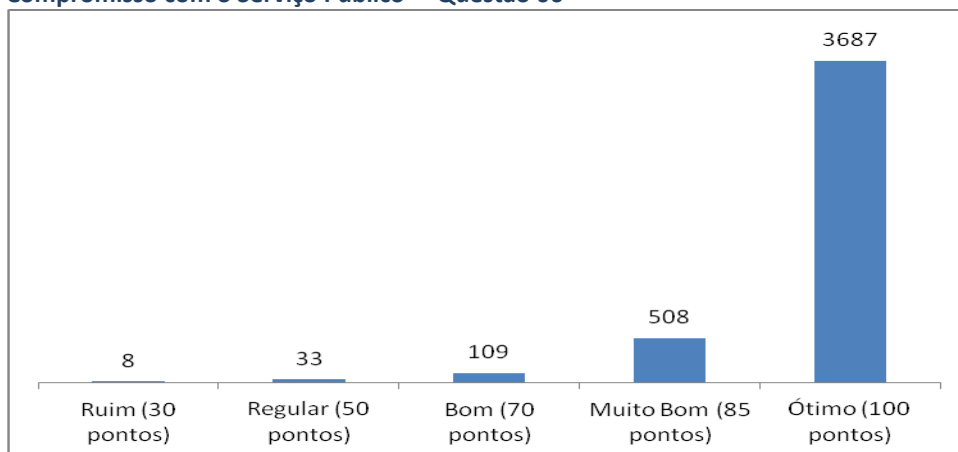
As questões 06 e 07 dos formulários de Autoavaliação visaram avaliar o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”, a partir da autopercepção dos servidores sobre seu desempenho em 2020. As questões trabalhadas sob este aspecto foram:

- 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

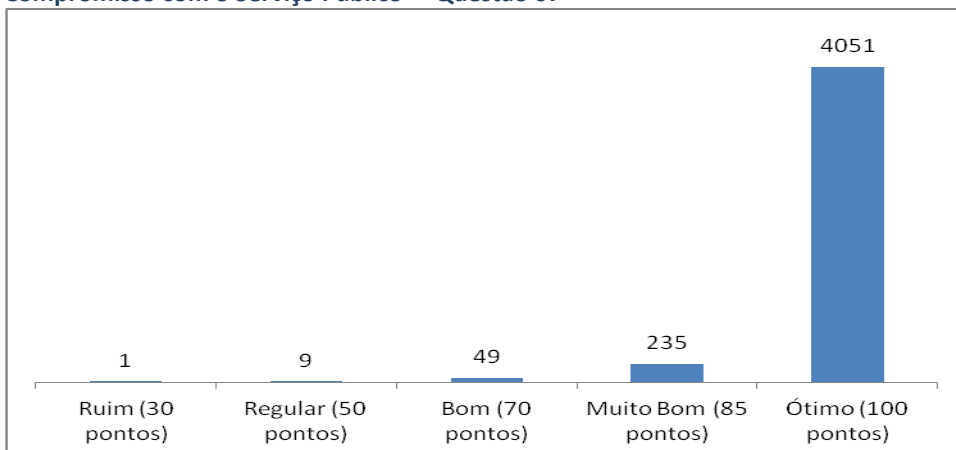


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 3.687 servidores (84,86%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 508 (11,69%) como “Muito Bom” e 109 (2,51%) como “Bom”. Já 33 deles (0,76%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e 08 (0,18%) 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

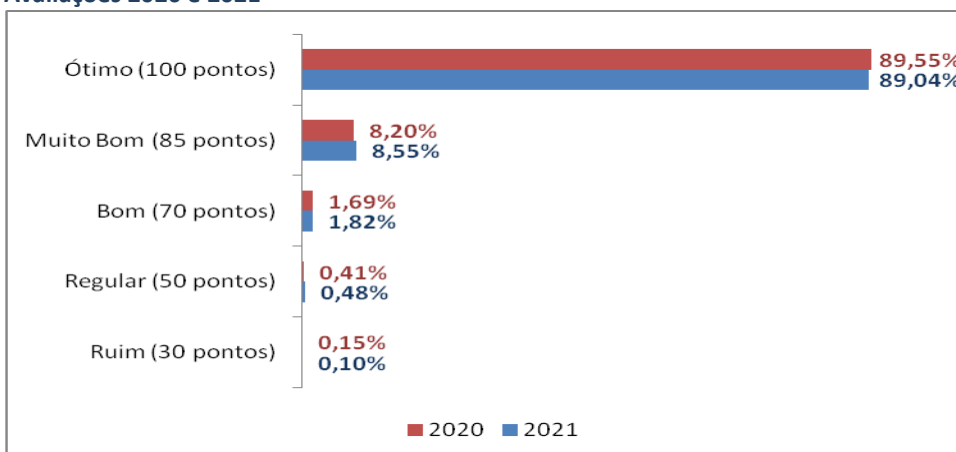


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que, para esta questão, 4.051 servidores (93,23%) alcançaram conceito “Ótimo”, 235 (5,41%) “Muito Bom” e 49 (1,13%) “Bom”. Apenas 10 servidores foram avaliados entre 30 e 50 pontos, sendo 09 (0,21%) avaliados como “Regular” e 01 (0,02%) como “Ruim”. Assim, entre os avaliados, 99,77% 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 2020 e 2021:

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 2020 e 2021



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

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

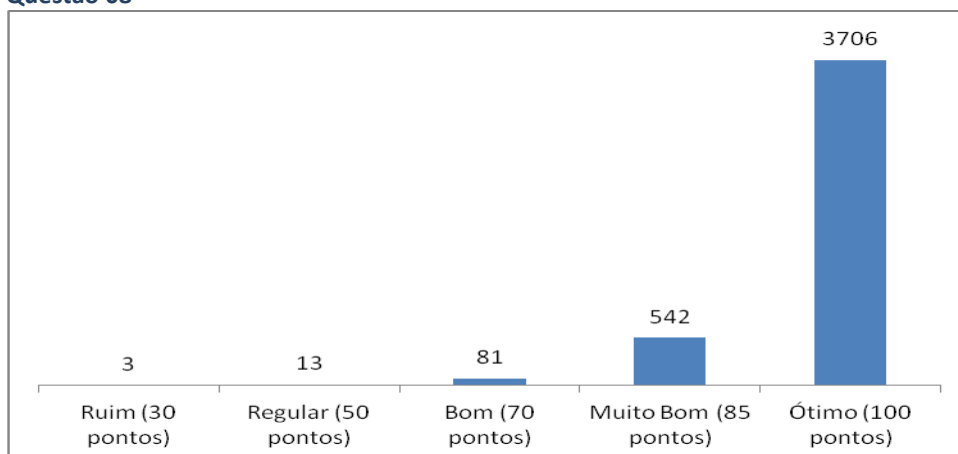
3.3.5 Visão sistêmica

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

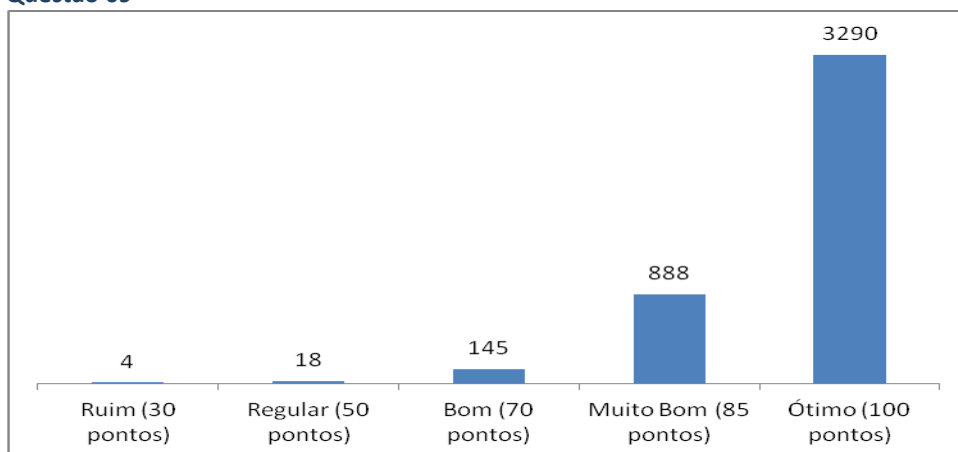


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2021.

O gráfico acima demonstra que 3.706 servidores (85,29%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 542 (12,47%) como “Muito Bom”, 81 (1,86%) como “Bom”, 13 (0,30%) como “Regular” e 03 (0,07%) como “Ruim”. Assim, 99,63% dos avaliados tiveram seu desempenho acima de 70 pontos. Isso evidencia que a maioria dos servidores, em 2021, 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

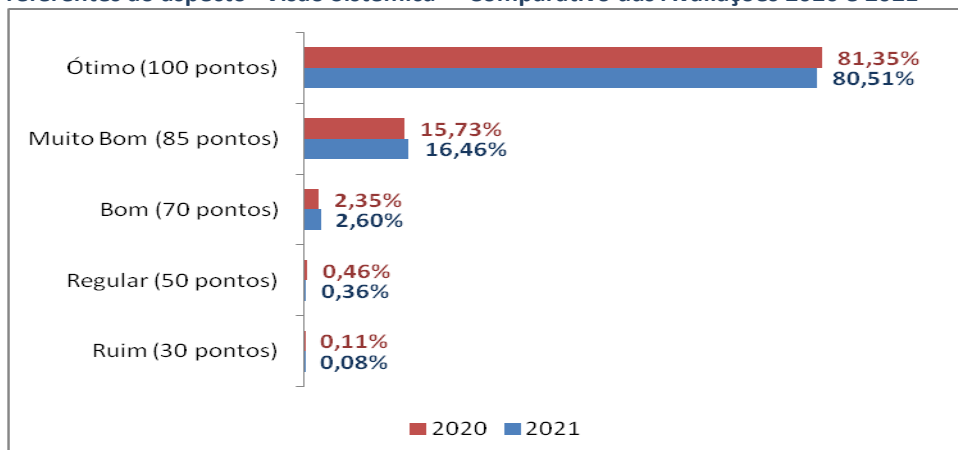


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 (99,49%) obteve desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos. O gráfico demonstra que 3.290 (75,72%) tiveram desempenho avaliado com conceito “Ótimo”, 888 (20,44%) alcançaram “Muito Bom” e 145 (3,34%) obtiveram “Bom”. Já 18 (0,41%) tiveram desempenho considerado “Regular” e 04 (0,09%) foram avaliados com conceito “Ruim”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Visão Sistêmica” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2020 e 2021:

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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2020 e 2021. Apesar de uma pequena variação positiva no aspecto “Ótimo”, a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada.

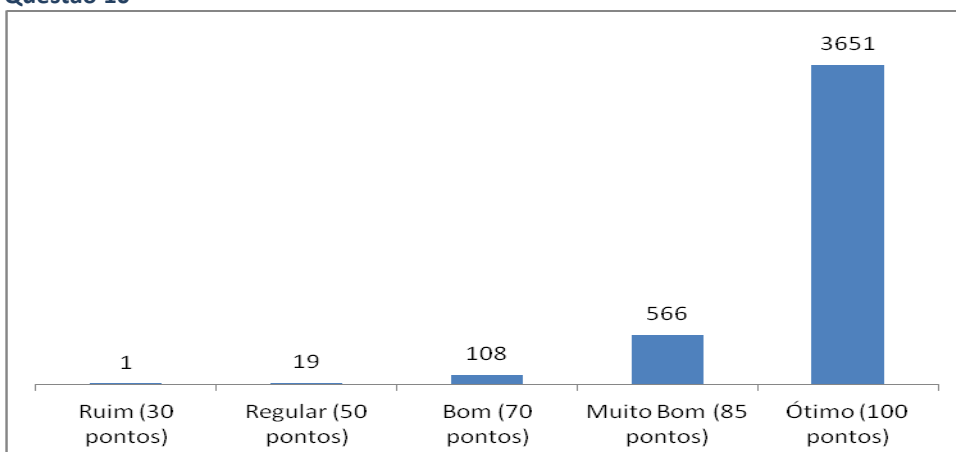
3.3.6 Trabalho em equipe

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

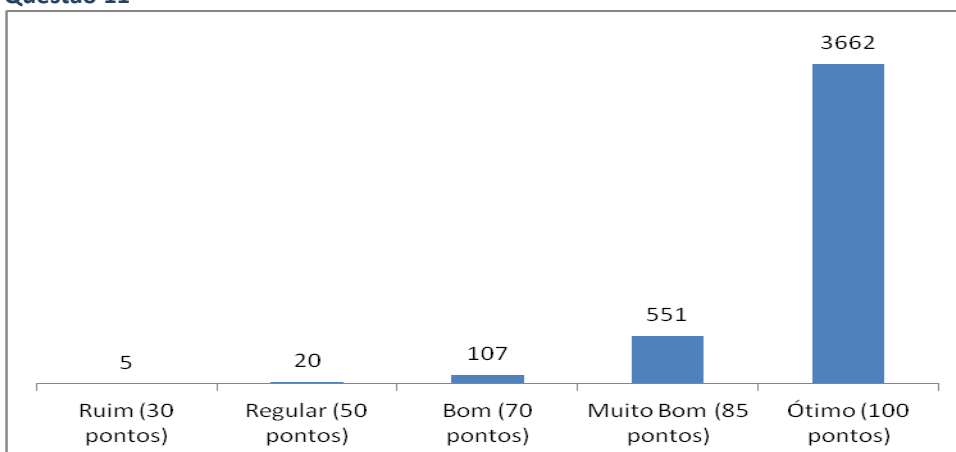


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 3.651 servidores (84,03%) tiveram desempenho avaliado pelas chefias como “Ótimo”, 566 (13,03%) foram avaliados com desempenho “Muito Bom” e 108 (2,49%) obtiveram conceito “Bom”. Apenas 19 (0,44%) tiveram desempenho avaliado como “Regular” e somente 01 (0,02%) foi avaliado com conceito “Ruim”. Destarte, as chefias avaliaram que a maioria (99,54%) dos servidores demonstrou, ao longo de 2021, 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

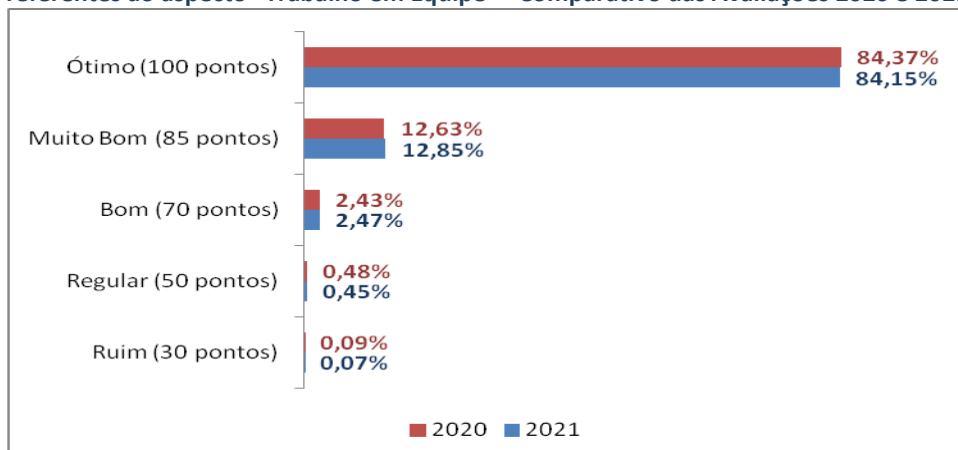


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 3.662 servidores (84,28%) tiveram o seu desempenho assinalado nesta questão como “Ótimo”, 551 (12,68%) como “Muito Bom” e 107 (2,46%) como “Bom”. Apenas 25 (0,58%) tiveram desempenho avaliado abaixo dos 70 pontos, sendo que 20 (0,46%) foram avaliados com conceito “Regular” e 05 (0,12%) 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 2020 e 2021:

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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2020 e 2021. É possível perceber que há uma ligeira variação positiva no ano de 2020, no conceito “Ótimo”.

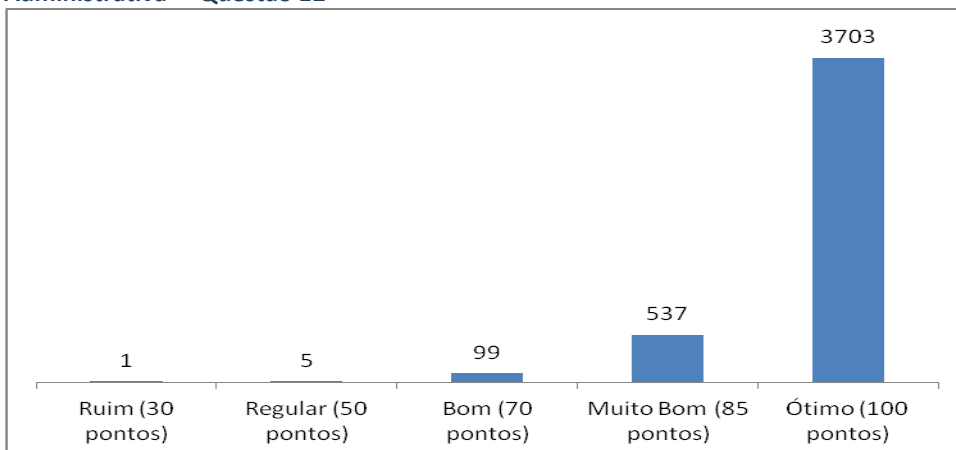
3.3.7 Competência técnica e administrativa

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:

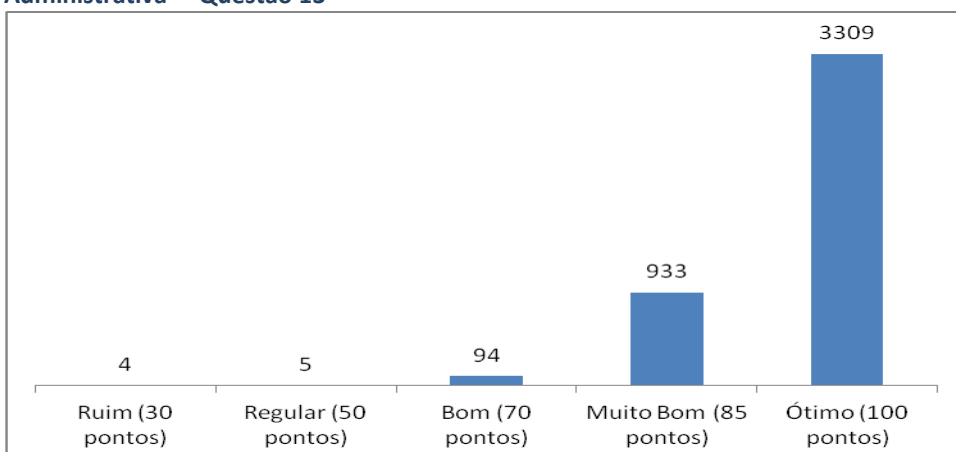
Gráfico 82 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Competência Técnica e Administrativa" - Questão 12



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se que 3.703 servidores (85,22%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 537 (12,36%) como “Muito Bom” e 99 (2,28%) como “Bom”. Apenas 05 (0,12%) tiveram seu desempenho considerado “Regular” e 01 (0,02%) foi avaliado com desempenho “Ruim”. Dessa forma, observa-se que a maioria dos avaliados (99,86%) apresentou conhecimento inerente ao cargo ocupado de modo satisfatório no ano de 2021, 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

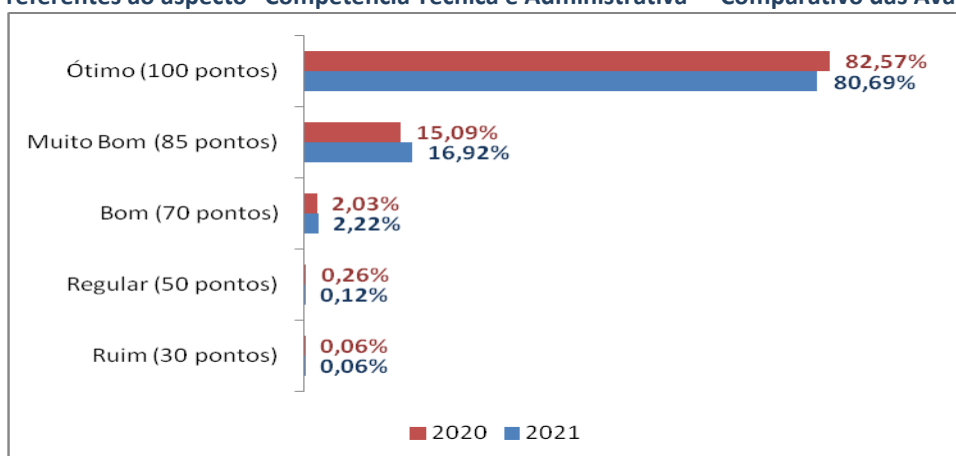


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se que 3.309 servidores (76,16%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 933 (21,47%) como “Muito Bom” e 94 (2,16%) como “Bom”. Já 09 servidores tiveram desempenho avaliado abaixo de 70 pontos para esta questão, sendo que 05 (0,12%) obtiveram conceito “Regular” e 04 (0,09%) recebeu conceito “Ruim”. A maioria dos servidores avaliados (99,79%) recebeu desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2020 e 2021 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2020 e 2021. Apesar de não haver diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados, há uma pequena variação negativa no aspecto “Ótimo”.

3.3.8 Otimização de recursos

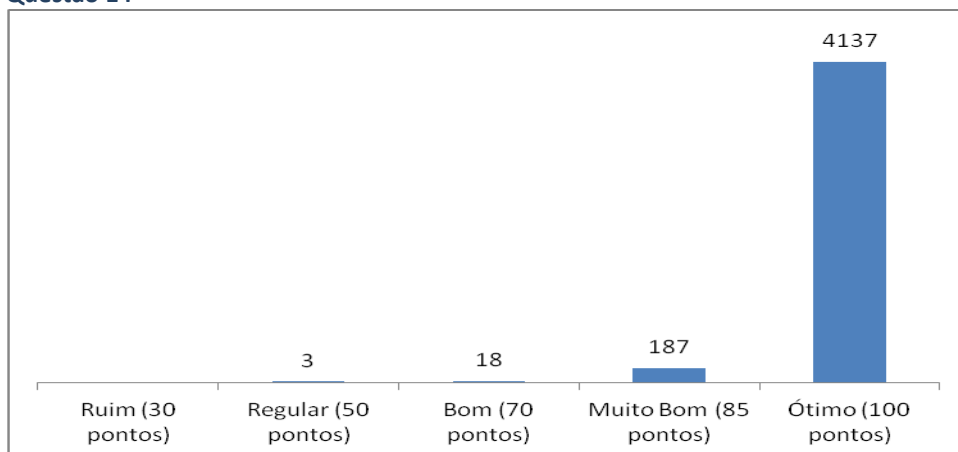
Para o aspecto “Otimização de Recursos” as chefias consideraram as seguintes afirmativas a fim de avaliar os servidores:

- 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:

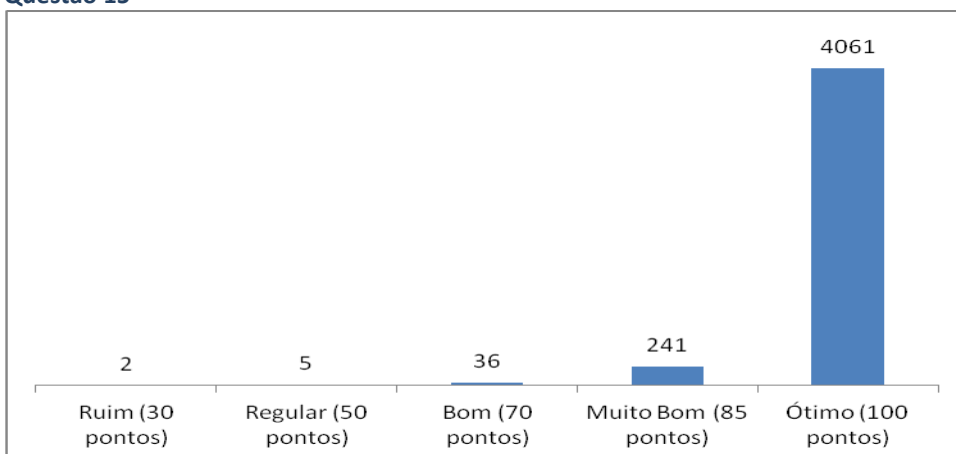
Gráfico 85 - Distribuição das respostas na Avaliação dos Servidores pelas Chefias - "Otimização de Recursos" - Questão 14



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se, acima, que 4.137 servidores (95,21%) tiveram seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 187 (4,30%) como “Muito Bom” e 18 (0,41%) como “Bom”. Apenas 03 (0,07%) receberam conceito “Regular” e nenhum 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

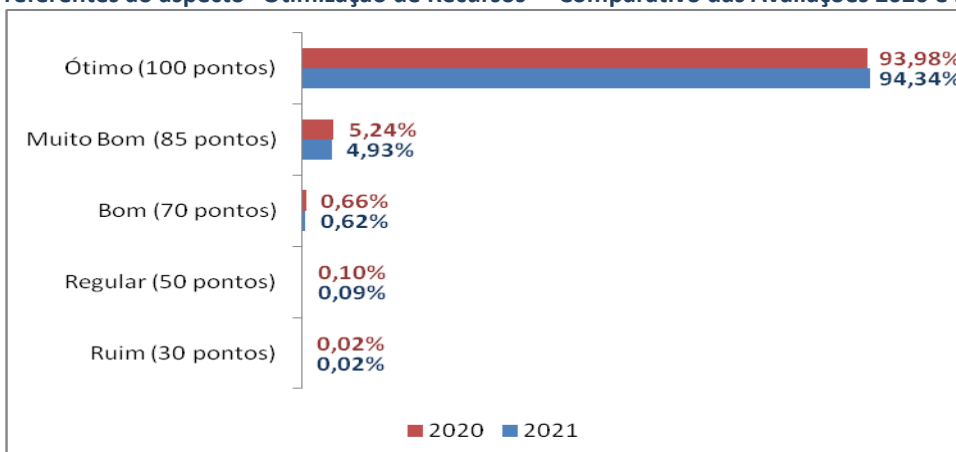


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que, para esta última questão, 4.061 servidores (93,46%) obtiveram conceito “Ótimo”, 241 (5,55%) receberam “Muito Bom” e 36 (0,83%) tiveram desempenho avaliado como “Bom”. Apenas 05 (0,12%) tiveram seu desempenho assinalado como “Regular” e 02 (0,05%) como “Ruim”. Este resultado demonstra que os avaliados adotaram, ao longo de 2021, procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2020 e 2021 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2020 e 2021. 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 2021, 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 4.345 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 2021

Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	Total
Orientação para resultados	2	13	84	413	3.833	4.345
Adaptação e melhoria contínua	13	32	261	1.264	7.120	8.690
Relacionamento interpessoal	7	39	224	1.221	7.199	8.690
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	9	42	158	743	7.738	8.690
Visão Sistêmica	7	31	226	1.430	6.996	8.690
Trabalho em Equipe	6	39	215	1.117	7.313	8.690
Competência Técnica e Administrativa	5	10	193	1.470	7.012	8.690
Otimização de Recursos	2	8	54	428	8.198	8.690
Total	51	214	1.415	8.086	55.409	65.175

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

A tabela acima apresenta as respostas dadas nos formulários de avaliação dos servidores pelas chefias, referente ao desempenho no ano de 2021. Observa-se que as respostas prevaletentes

são aquelas que indicam desempenho superior a 85 pontos, ou seja, “Ótimo” ou “Muito Bom”, totalizando 63.495. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 55.409 respostas, o que equivale a 85,02% do total. Em seguida, estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 8.086 (12,41%). Em 1.415 questões (2,17%), os servidores receberam conceito “Bom”. Já em 214 (0,33%) , as respostas das chefias indicaram desempenho “Regular” dos servidores avaliados e em 51 (0,08%) respostas assinaladas pelas chefias indicaram desempenho “Ruim”. A representatividade das respostas que apontam para um desempenho inferior aos 70 pontos, isso é, desempenho “Regular” ou “Ruim” é muito baixa, correspondendo a 0,41% do total.

“Otimização de Recursos” foi o aspecto que mais obteve respostas assinalando desempenho “Ótimo”, com 94,34% das respostas para este item. Em seguida encontra-se o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público”, cujas respostas “Ótimo” foram 89,04% das questões respondidas para este aspecto. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Visão Sistêmica” (80,51%), seguido de “Competência Técnica e Administrativa” (80,69%).

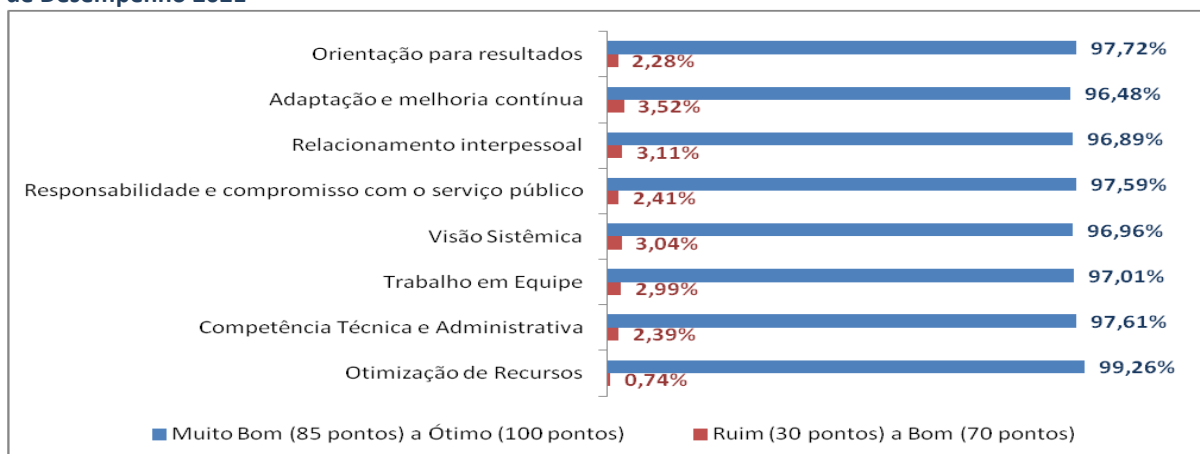
Tabela 6 - Distribuição Percentual das Chefias no Formulário de Avaliação do Servidor pela Chefia, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2021

Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
Orientação para resultados	0,05%	0,30%	1,93%	9,51%	88,22%
Adaptação e melhoria contínua	0,15%	0,37%	3,00%	14,55%	81,93%
Relacionamento interpessoal	0,08%	0,45%	2,58%	14,05%	82,84%
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	0,10%	0,48%	1,82%	8,55%	89,04%
Visão Sistêmica	0,08%	0,36%	2,60%	16,46%	80,51%
Trabalho em Equipe	0,07%	0,45%	2,47%	12,85%	84,15%
Competência Técnica e Administrativa	0,06%	0,12%	2,22%	16,92%	80,69%
Otimização de Recursos	0,02%	0,09%	0,62%	4,93%	94,34%

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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, 3,52% e 3,11% 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.

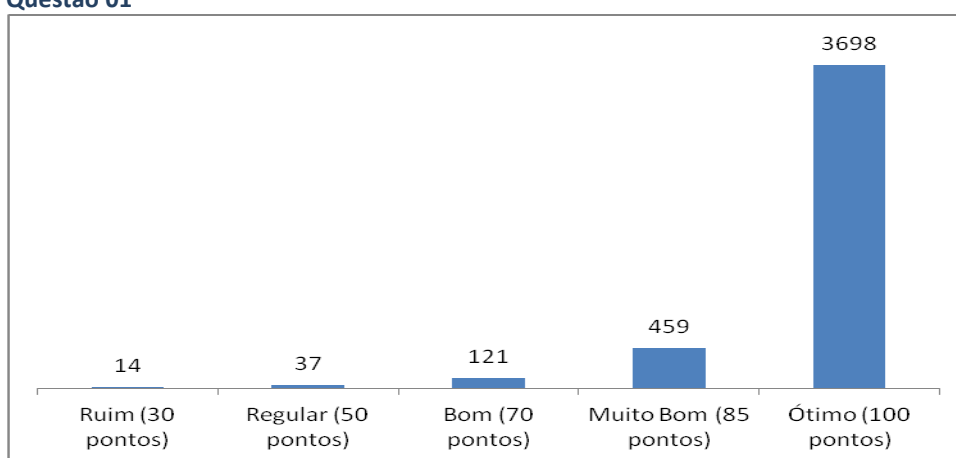
3.4.1 Orientação para resultados

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

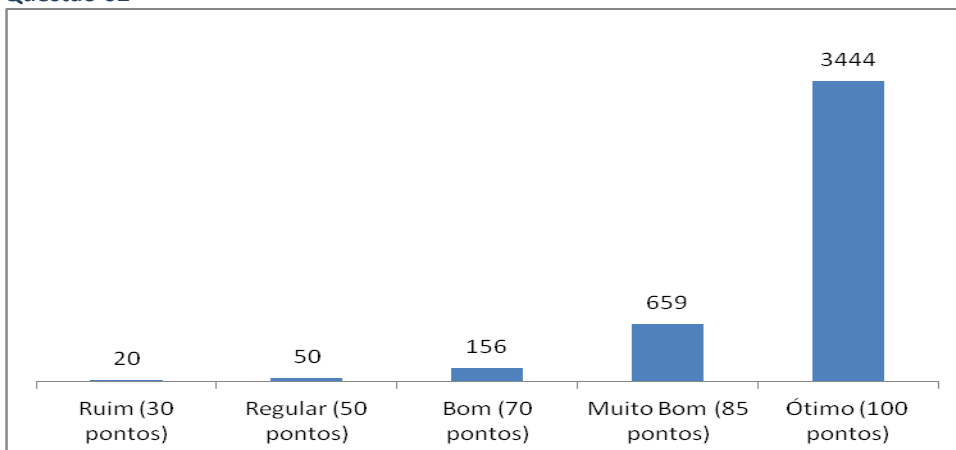


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se, no gráfico acima, que 3.698 (85,42%) das avaliações das chefias indicaram “Ótimo” desempenho, 459 (10,60%) sinalizaram desempenho “Muito Bom” e 121 (2,80%) apontaram desempenho “Bom”. Já 37 (0,85%) apontaram para o conceito “Regular” e 14 (0,32%) para o “Ruim”. Isso indica que a maioria dos servidores (98,82%), considera que sua chefia, em 2021, 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

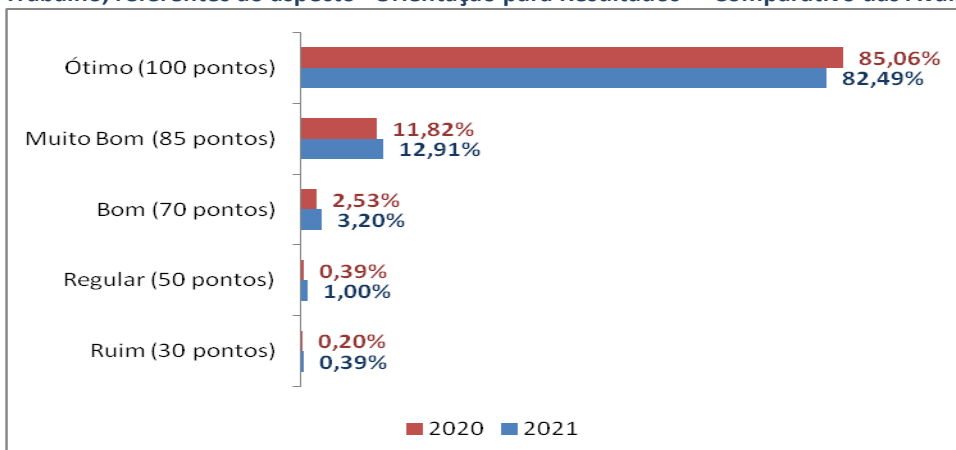


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se, no gráfico acima, que 3.444 (79,56%) respostas indicaram conceito “Ótimo”, 659 (15,22%) “Muito Bom”, 156 (3,60%) “Bom”, 50 (1,16%) “Regular” e 20 (0,46%) “Ruim”. Os resultados apontam, portanto, que, para 98,38% 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 2020, 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 uma leve diminuição no percentual referente ao conceito “Ótimo” e aumento do percentual nos conceitos “Muito Bom”; “Bom”; “Regular” e “Ruim” no ano 2021.

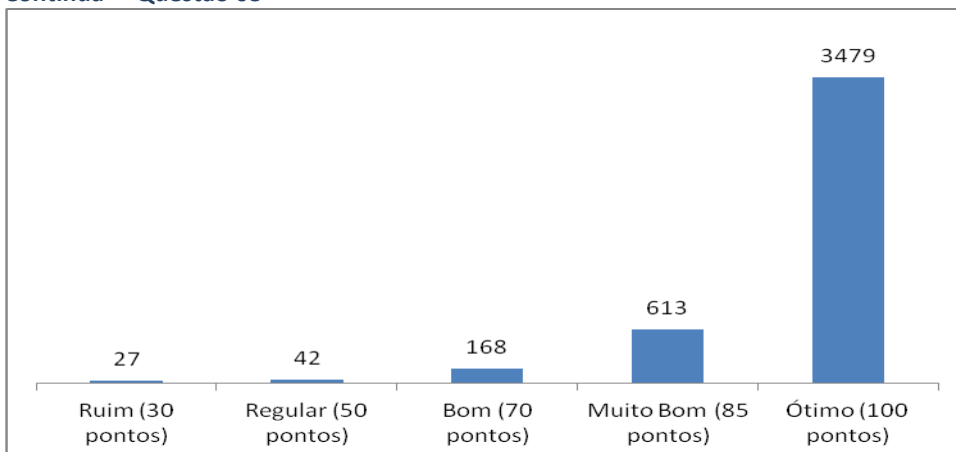
3.4.2 Adaptação e melhoria contínua

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:

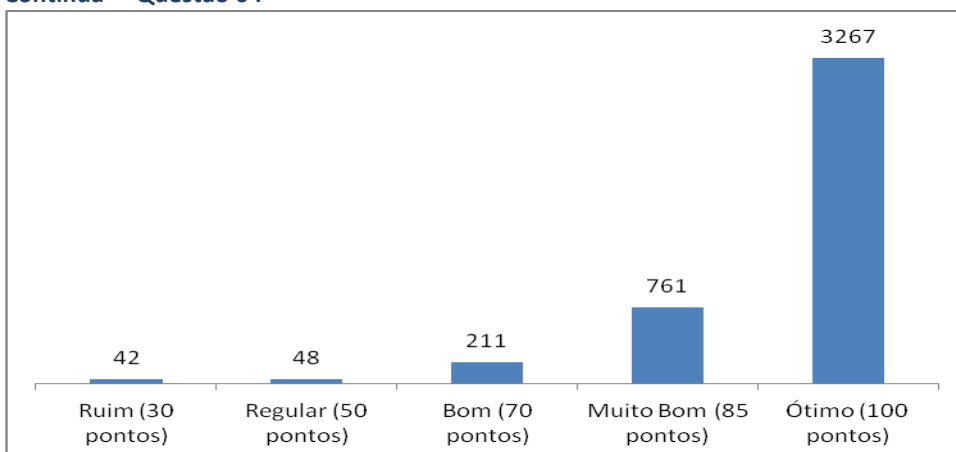
Gráfico 92 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 03



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se que, para este aspecto, 3.479 respostas (80,36%) indicaram desempenho “Ótimo”, 613 (14,16%) “Muito Bom” e 168 (3,88%) “Bom”. Já 42 respostas (0,97%) sinalizaram conceito “Regular” e 27 (0,62%) “Ruim”. Observa-se que a maioria dos servidores (98,41% 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

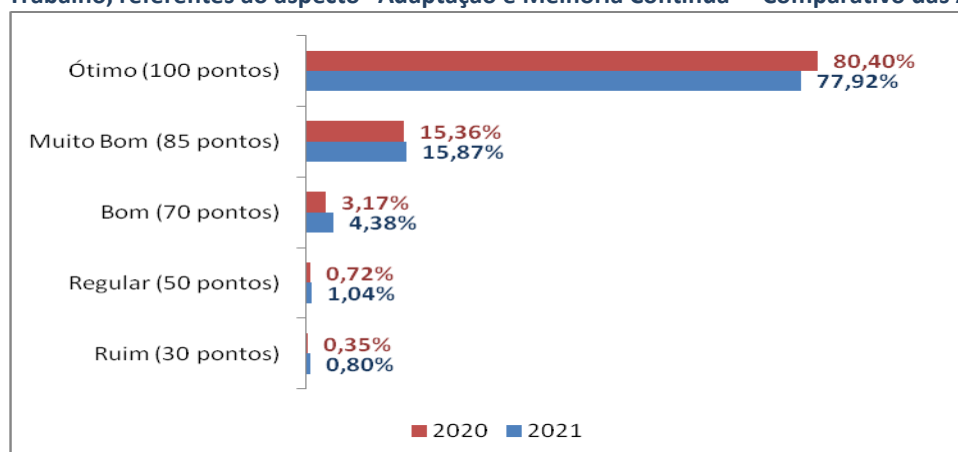


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Para a questão 04, do aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, observa-se que apenas 48 (1,11%) das respostas indicaram desempenho “Regular” dos gestores avaliados e 42 (0,97%) “Ruim”. Já 3.267 (75,47%) indicaram conceito “Ótimo”, 761 (17,58%) “Muito Bom” e 211 (4,87%) “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 2020 e 2021, 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2020 para este mesmo aspecto. É possível perceber que a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, mas houve uma pequena mudança com relação aos percentuais obtidos em 2021.

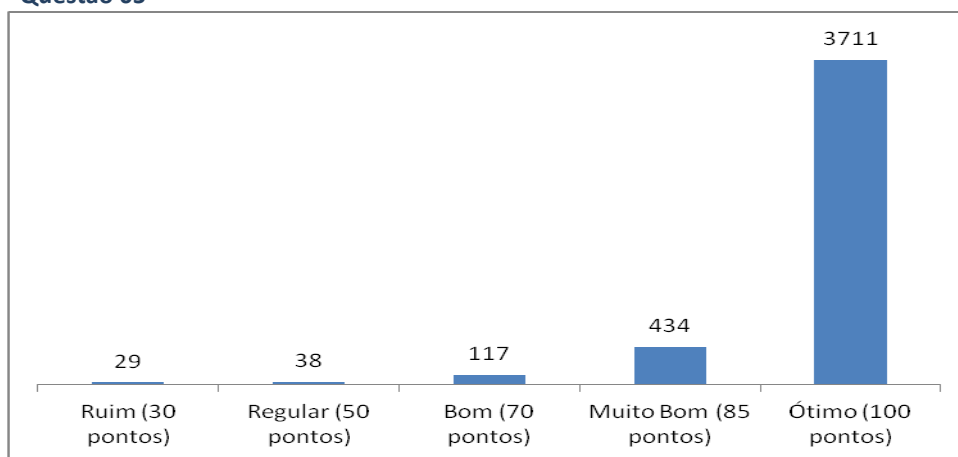
3.4.3 Relacionamento interpessoal

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:

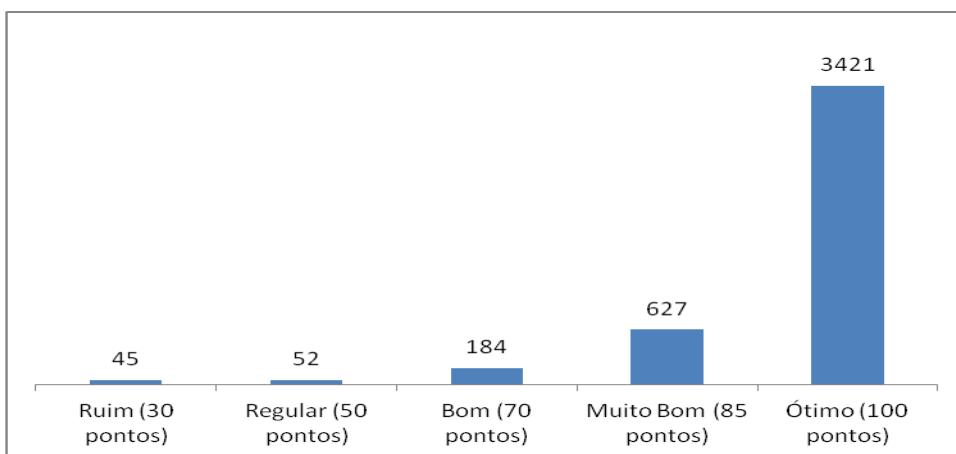
Gráfico 95 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 05



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Verifica-se que 3.711 servidores (85,72%) indicaram desempenho dos seus gestores como “Ótimo”, 434 (10,03%) como “Muito Bom” e 117 (2,70%) como “Bom”, ou seja, 98,45% das respostas são avaliações acima de 70 pontos. Já 38 (0,88%) respostas sinalizaram conceito “Regular” e 29 (0,67%) conceito “Ruim”.

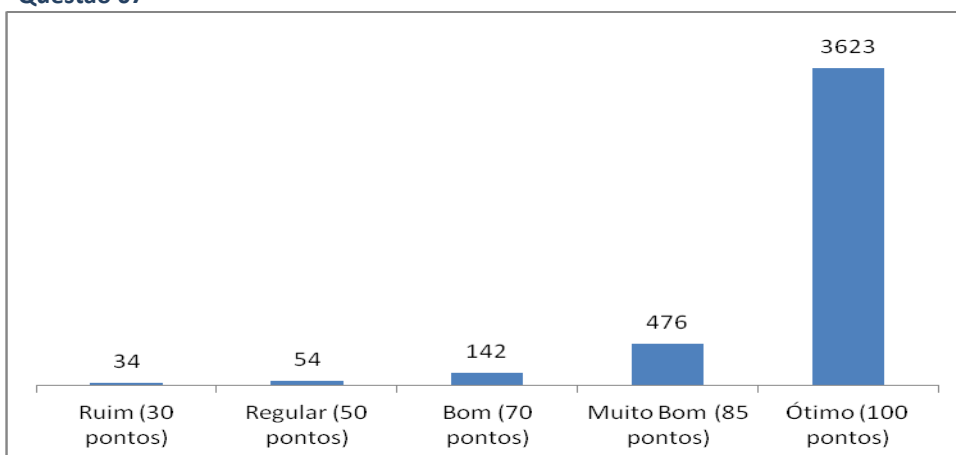
Gráfico 96 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Relacionamento Interpessoal" - Questão 06



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Em relação à questão 06, 3.421 (79,03%) respostas sinalizaram desempenho da chefia como “Ótimo”, 627 (14,48%) como “Muito Bom”, 184 (4,25%) como “Bom”, 52 (1,20%) como “Regular” e 45 (1,04%) como “Ruim”. Assim, 97,76% 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



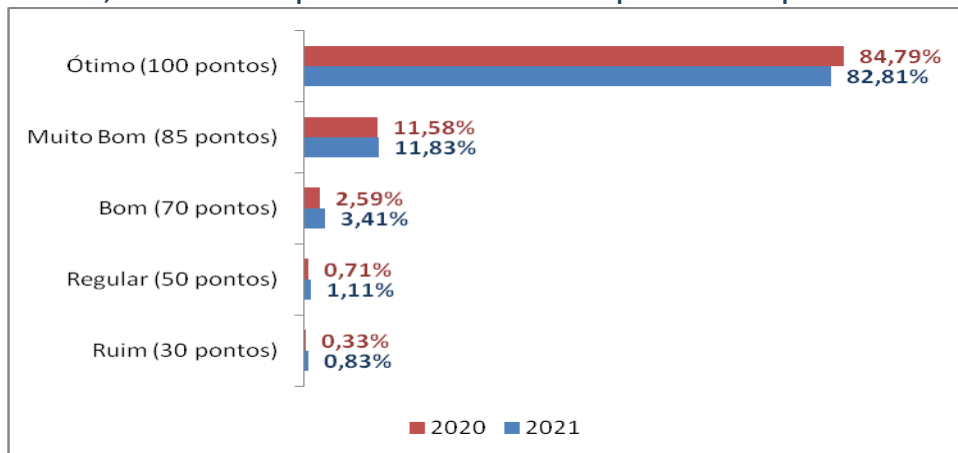
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 3.623 (83,69%) respostas com “Ótimo”, com “Muito Bom” foram 476 (11,00%) e com “Bom”

foram 142 (3,28%). Já 54 (1,25%) avaliaram as chefias com conceito “Regular” e 34 (0,79%) 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 2020 e 2021:

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 2020 e 2021



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

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Relacionamento Interpessoal” houve uma ligeira variação positiva em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2020 e 2021, mantendo um bom desempenho das chefias.

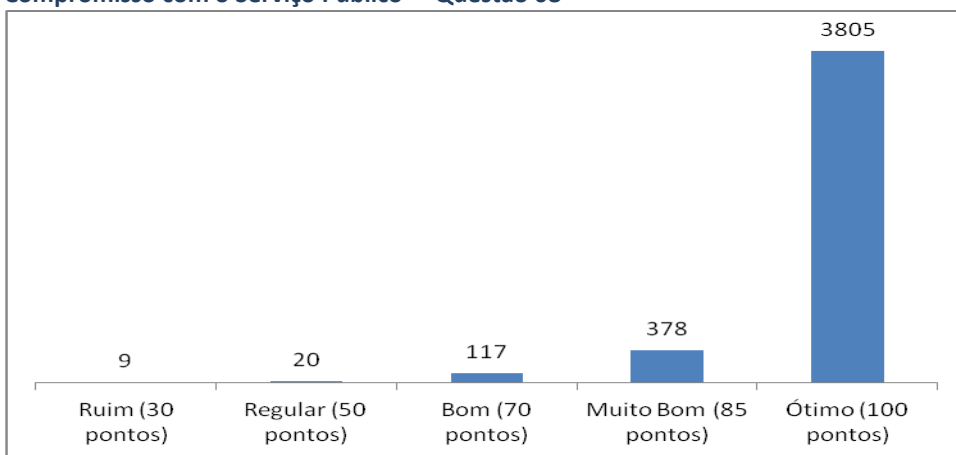
3.4.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

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

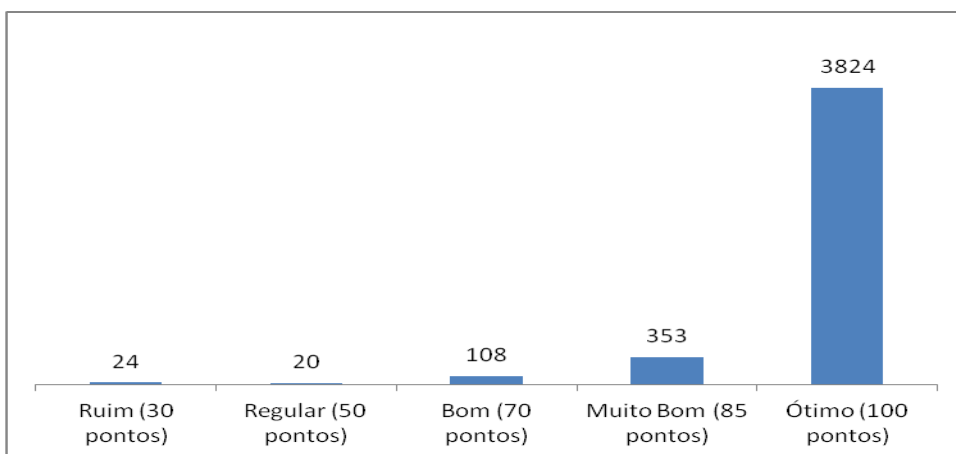


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2023.

Observa-se, no gráfico acima, que 3.805 (87,90%) das avaliações indicaram “Ótimo” desempenho das chefias, 378 (8,73%) sinalizaram desempenho “Muito Bom” e 117 (2,70%) apontaram desempenho “Bom”. Já 20 (0,46%) apontaram para o conceito “Regular” e 09 (0,21%) para “Ruim”. Assim, a maior parte das chefias teve desempenho avaliado acima de 70 pontos (99,33% 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

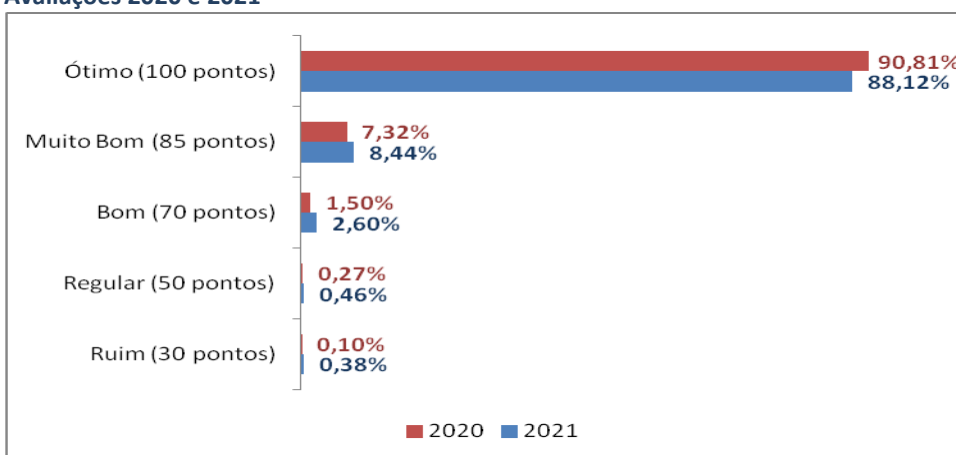


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 3.824 (88,33%) respostas indicaram conceito “Ótimo”, 353 (8,15%) “Muito Bom”, 108 (2,49%) “Bom”, 20 (0,46%) “Regular” e 24 (0,55%) “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 (98,98% de respostas com avaliação acima de 70 pontos).

No gráfico abaixo segue comparativo das avaliações dos anos 2020 e 2021:

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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2020 e 2021, mas percebe-se uma ligeira variação maior nos conceitos “Muito Bom”; “Regular” e “Ruim”, tendo como parâmetro o ano de 2020.

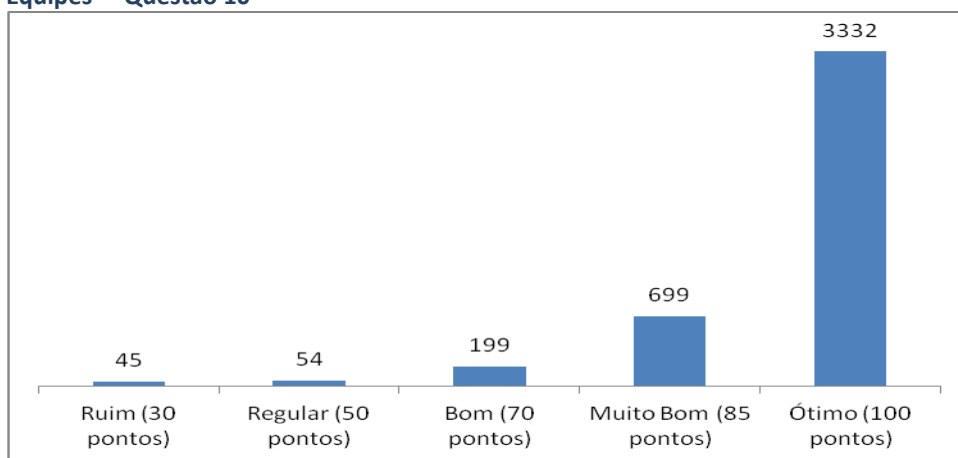
3.4.5 Liderança de equipes

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:

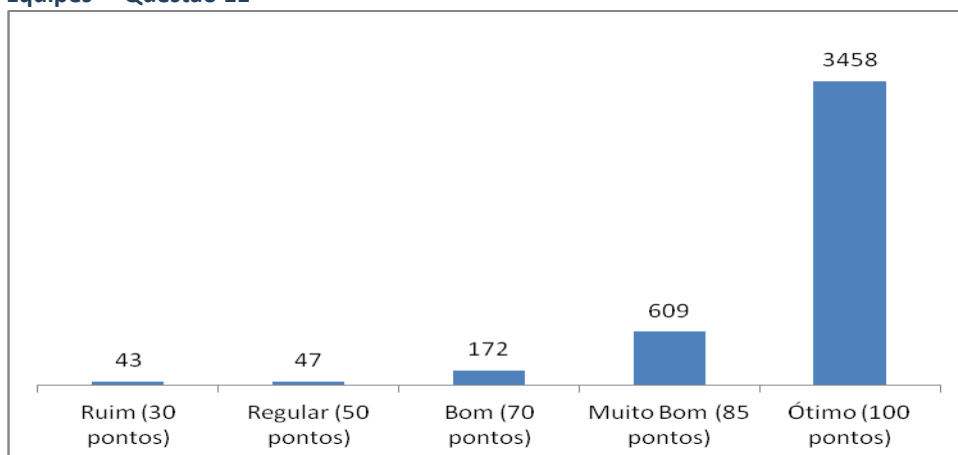
Gráfico 102 - Gráfico 102 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Liderança de Equipes" - Questão 10



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se que, para este aspecto, 3.332 respostas (76,97%) indicaram desempenho “Ótimo”, 699 (16,15%) “Muito Bom” e 199 (4,60%) “Bom”. Já 54 respostas (1,25%) sinalizaram conceito “Regular” e 45 (1,04%) 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 (97,71% de avaliações acima de 70 pontos).

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

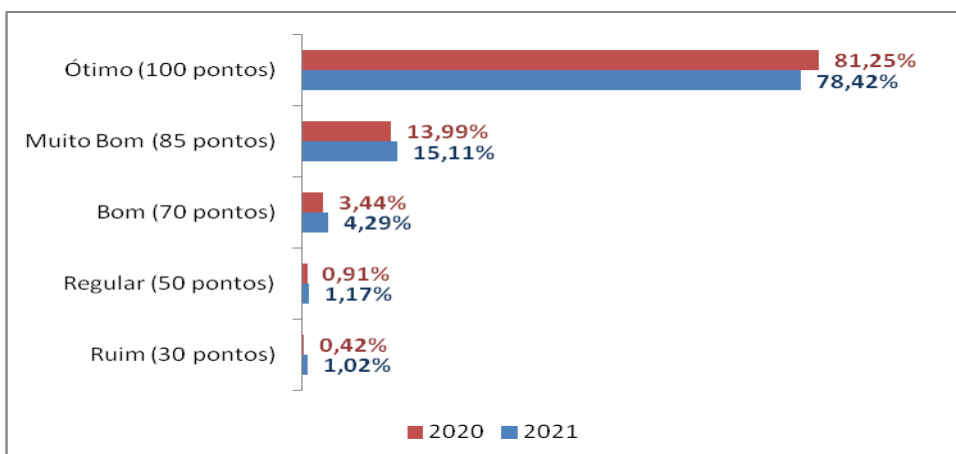


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que, para esta questão, 3.458 servidores (79,88%) assinalaram desempenho das suas chefias como “Ótimo”, 609 (14,07%) como “Muito Bom”, 172 (3,97%) como “Bom”, 47 (1,09%) como “Regular” e 43 (0,99%) 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 2020 e 2021 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2020 e 2021, percebe-se um aumento no percentual referente aos conceitos abaixo de “Ótimo”.

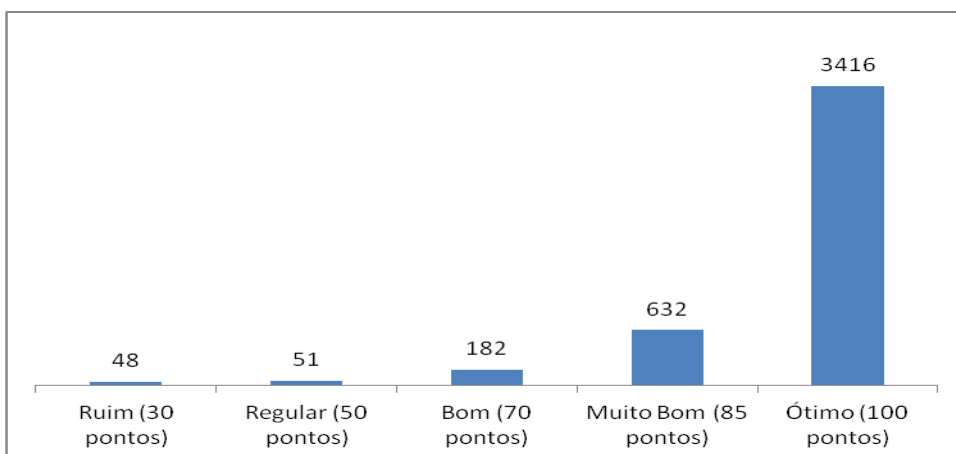
3.4.6 Gestão participativa

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:

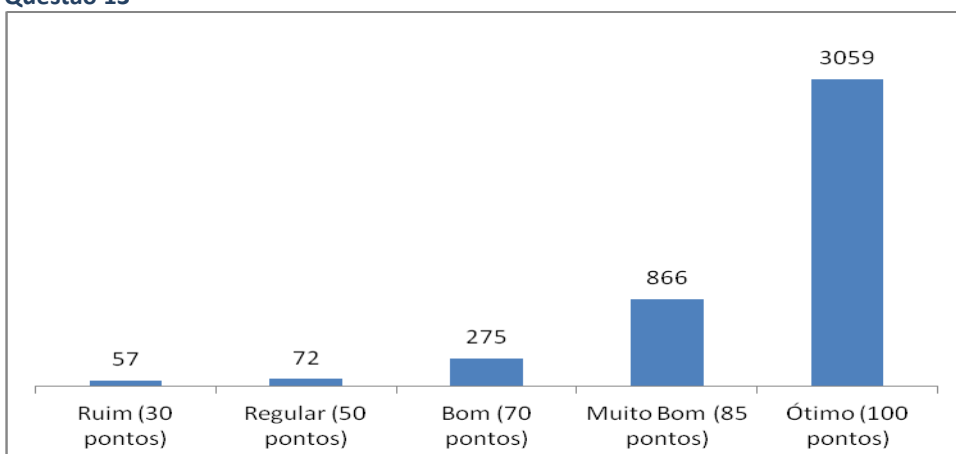
Gráfico 105 - Gráfico 105 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Gestão Participativa" - Questão 12



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que, para este aspecto, os gestores avaliados receberam conceito “Ótimo” em 3.416 avaliações (78,91%), em 632 (14,60%) receberam “Muito Bom”, em 182 (4,20%) “Bom”, em 51 (1,18%) “Regular” e em 48 (1,11%) conceito “Ruim”. De acordo com a distribuição das respostas, a maior parte das respostas (97,71% 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

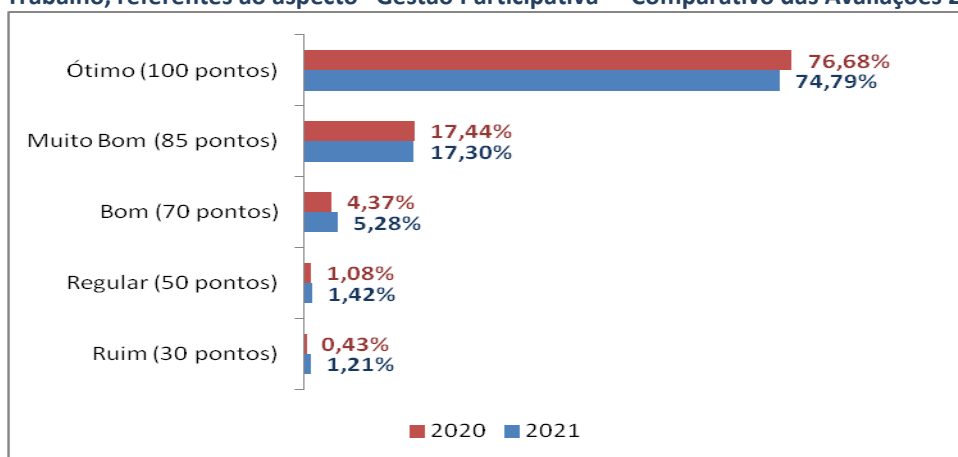


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 3.059 servidores (70,66%) avaliaram suas chefias com conceito “Ótimo”, 866 (20,00%) com “Muito Bom”, 275 (6,35%) com “Bom”, 72 (1,66%) com “Regular” e 57 (1,32%) 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 2020 e 2021 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2020 e 2021, destacando-se o aumento de 70,66% para 76,68% no conceito “Ótimo”, no ano de 2020..

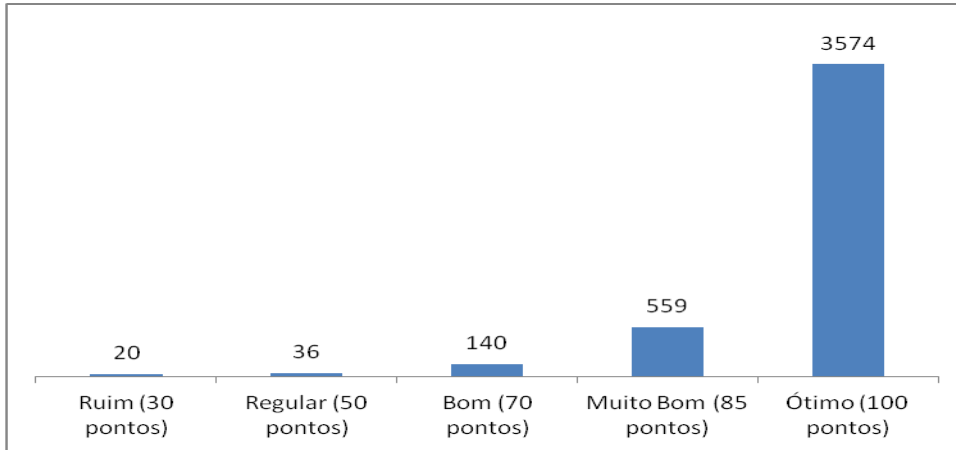
3.4.7 Competência administrativa

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:

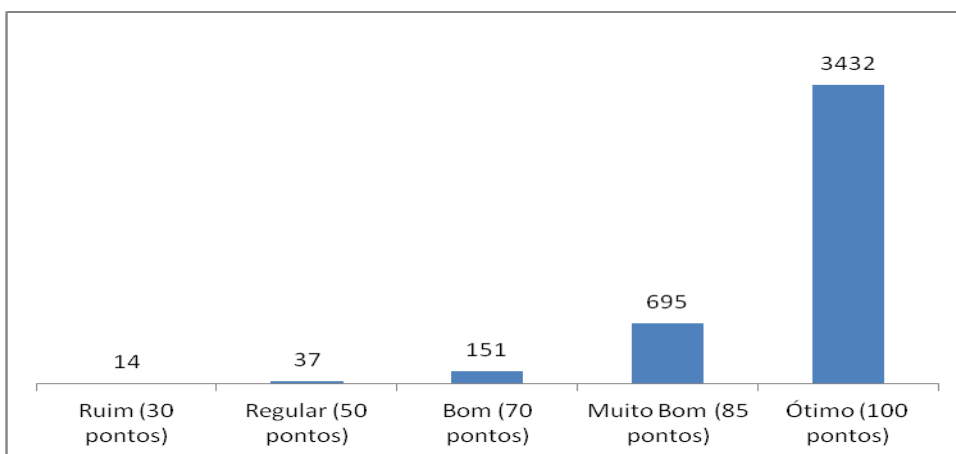
Gráfico 108 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Competência Administrativa" - Questão 14



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se, pelo gráfico acima, que 3.574 servidores (82,56%) avaliaram os gestores com “Ótimo”, 559 (12,91%) com “Muito Bom”, 140 (3,23%) com “Bom”, 36 (0,83%) com “Regular” e 20 (0,46%) 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

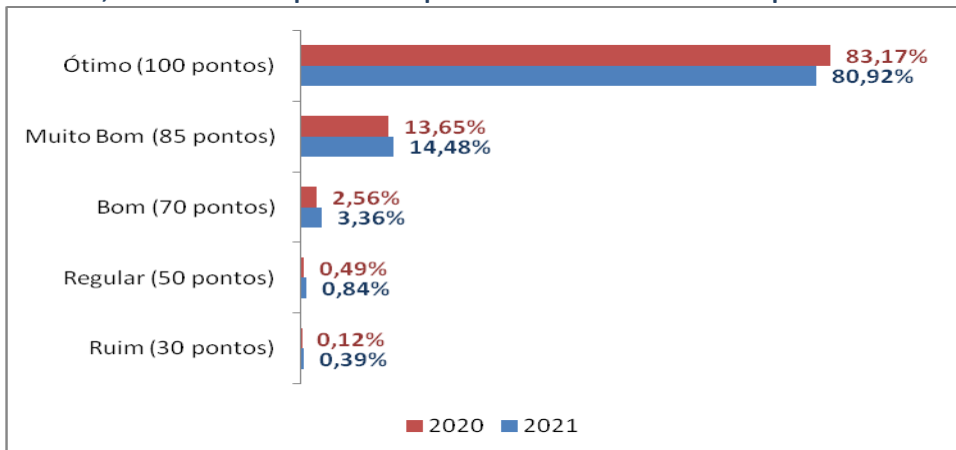


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Pelo gráfico acima, observa-se que, para esta questão, 3.432 respostas (79,28%) indicaram desempenho das chefias como “Ótimo”, 695 (16,05%) como “Muito Bom”, 151 (3,49%) como “Bom”, 37 (0,85%) como “Regular” e 14 (0,32%) 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 2020 e 2021:

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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Competência Administrativa” apresenta uma leve diferença positiva no ano de 2020, em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2020 e 2021.

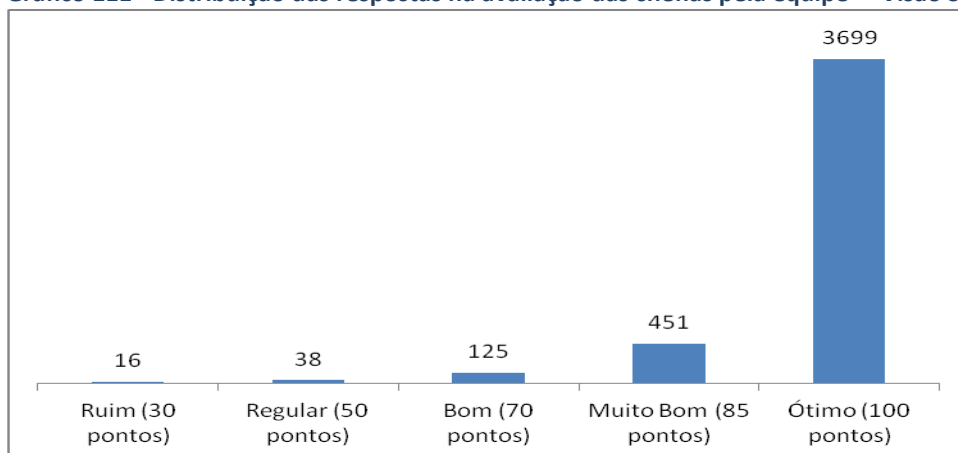
3.4.8 Visão sistêmica

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



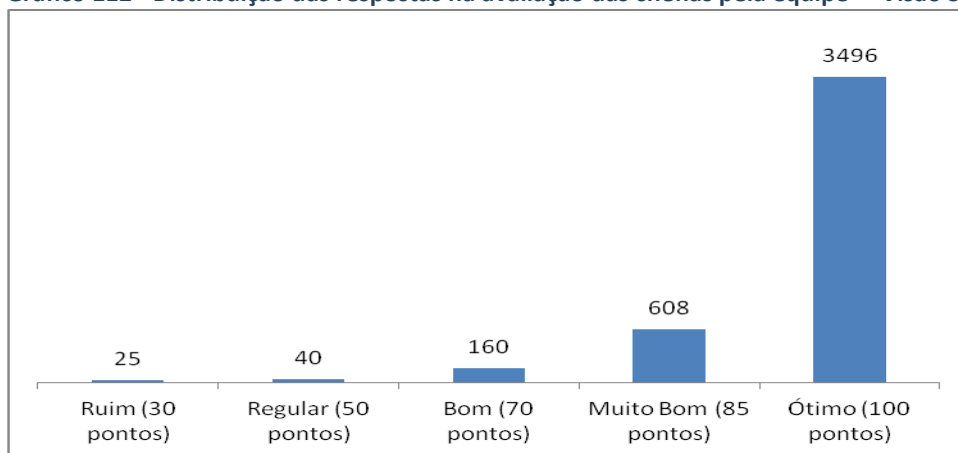
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 3.699 servidores (85,45%) assinalaram o desempenho das suas chefias como “Ótimo”, 451 (10,42%) como “Muito Bom” e 125 (2,89%) como “Bom”. Já para 38 servidores (0,88%), as chefias tiveram desempenho “Regular” e para 16 (0,37%) o desempenho foi “Ruim”. Isso evidencia

que os gestores obtiveram, em 2021, 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

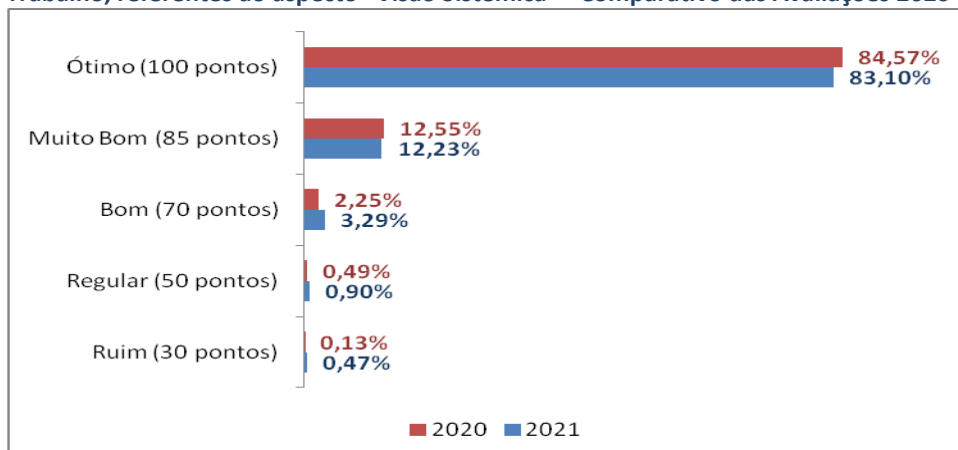


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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, 98,50% das respostas com avaliação acima de 70 pontos. Para 3.496 das respostas (80,76%) o desempenho das chefias é “Ótimo”, para 608 (14,04%) “Muito Bom”, 160 (3,70%) “Bom”. Já para 40 (0,92%) avaliações, as chefias apresentaram desempenho “Regular” e 25 (0,58%) “Ruim”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Visão Sistêmica” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2020 e 2021:

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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2020 e 2021. 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” do ano de 2020.

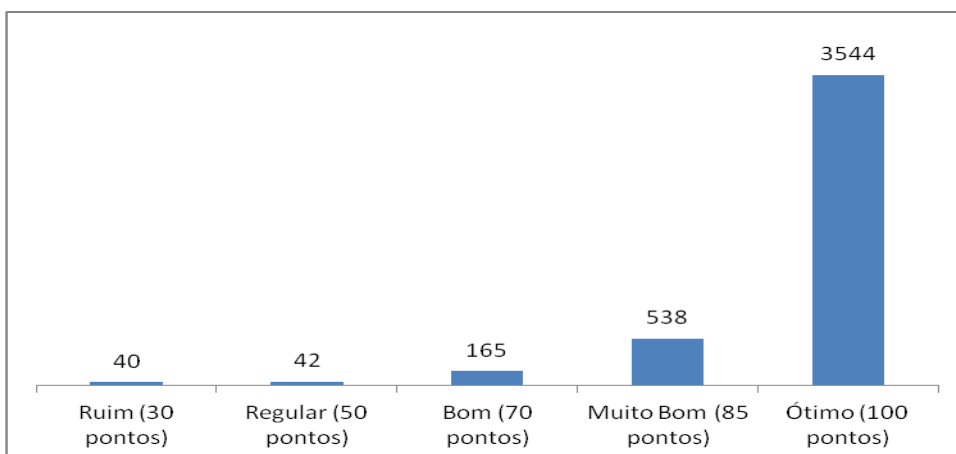
3.4.9 Negociação

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

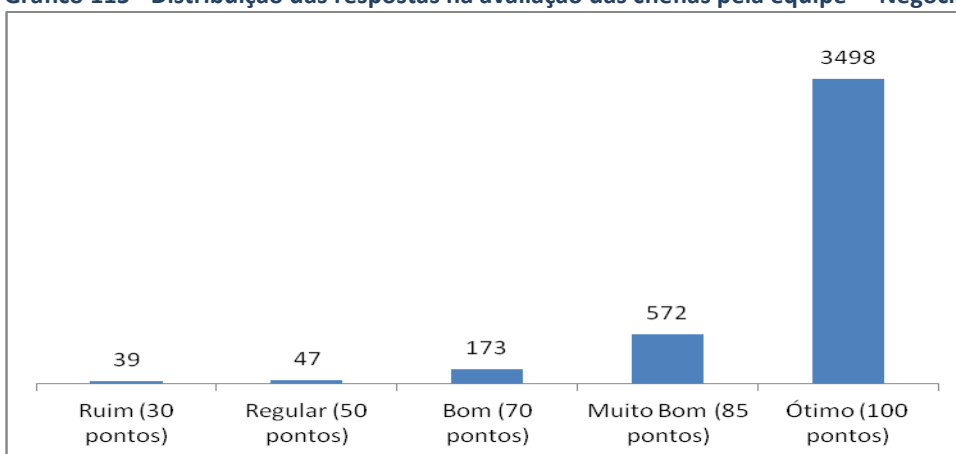


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Para esta questão, nota-se que 3.544 (81,87%) avaliações demonstram o desempenho das chefias como “Ótimo”, 538 (12,43%) como “Muito Bom” e 165 (3,81%) como “Bom”. Já 42 (0,97%) consideraram o desempenho dos gestores “Regular” e 40 (0,92%) “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



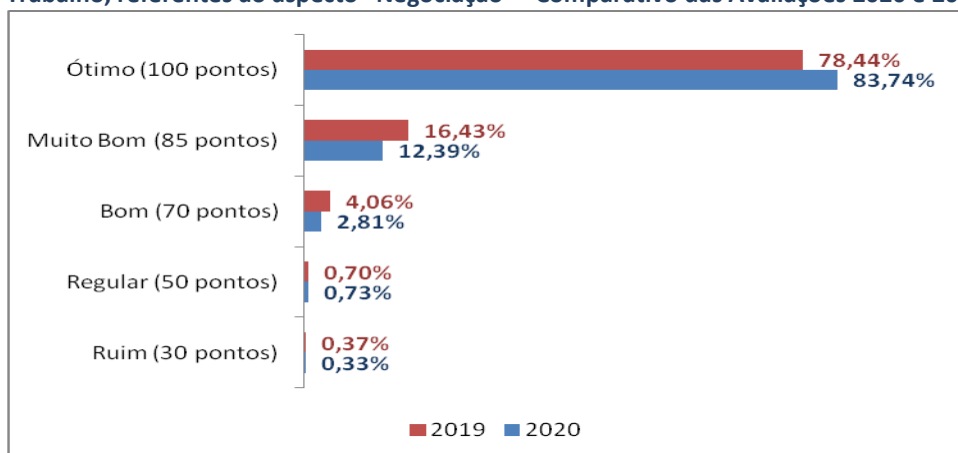
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Para este item, nota-se que 3.498 (80,80%) avaliaram o desempenho dos gestores como “Ótimo”, 572 (13,21%) como “Muito Bom” e 173 (4,00%) como “Bom”. Já 47 (1,09%) consideraram o

desempenho apresentado por suas chefias para esta questão como “Regular” e 39 (0,90%) 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 2020 e 2021 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Negociação”, nas avaliações das chefias pela equipe de trabalho, apresenta um aumento no percentual em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2020 e 2021.

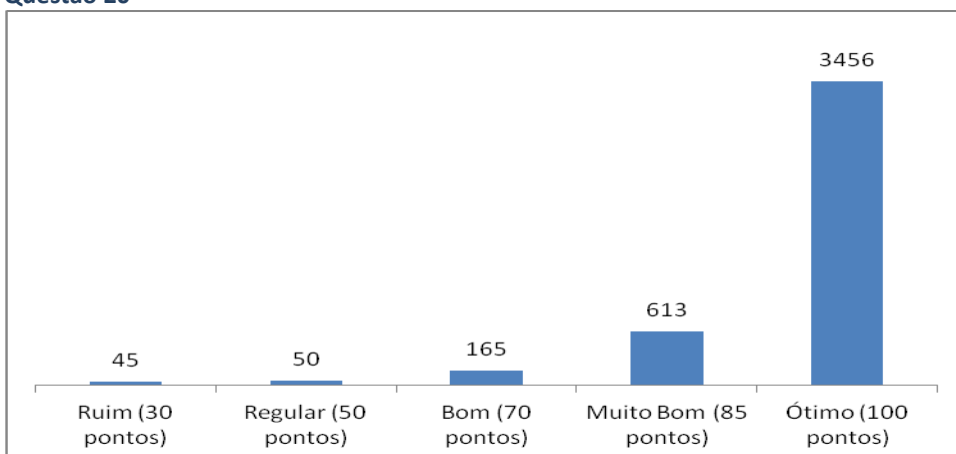
3.4.10 Trabalho em equipe

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

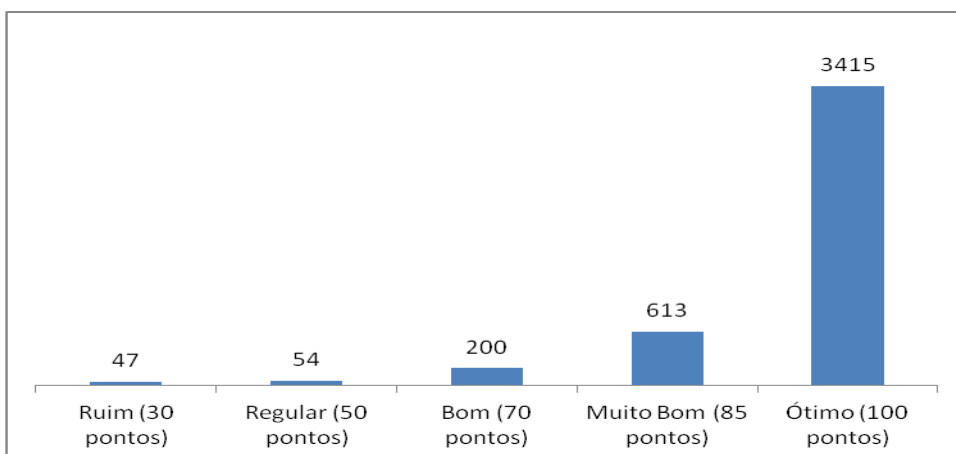


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2023.

Observa-se que 3.456 servidores (79,83%) assinalaram o desempenho das suas chefias neste aspecto como “Ótimo”, 613 (14,16%) como “Muito Bom” e 165 (3,81%) como “Bom”. Já 50 servidores (1,16%) consideraram o desempenho dos gestores para a presente questão como “Regular” e 45 (1,04%) 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 (97,81% 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

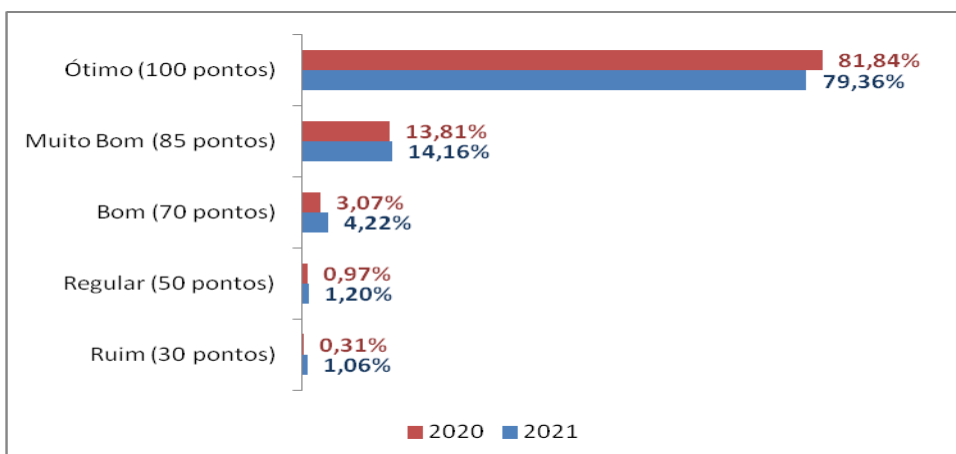


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Identifica-se, a partir da análise do gráfico representado acima, que a maioria dos servidores considerou que seus gestores, ao longo de 2021, souberam ouvir posições contrárias e sentiram-se dispostos a cooperar com a equipe, de maneira satisfatória. Para 3.415 (78,89%) o desempenho dos seus gestores foi “Ótimo”, para 613 (14,16%) “Muito Bom”, 200 (4,62%) “Bom”. Já 54 (1,25%) consideraram que suas chefias tiveram desempenho “Regular” e 47 (1,09%) 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 2020 e 2021:

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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2020 e 2021. É possível perceber que houve uma variação quase imperceptível entre os resultados, nos anos comparados.

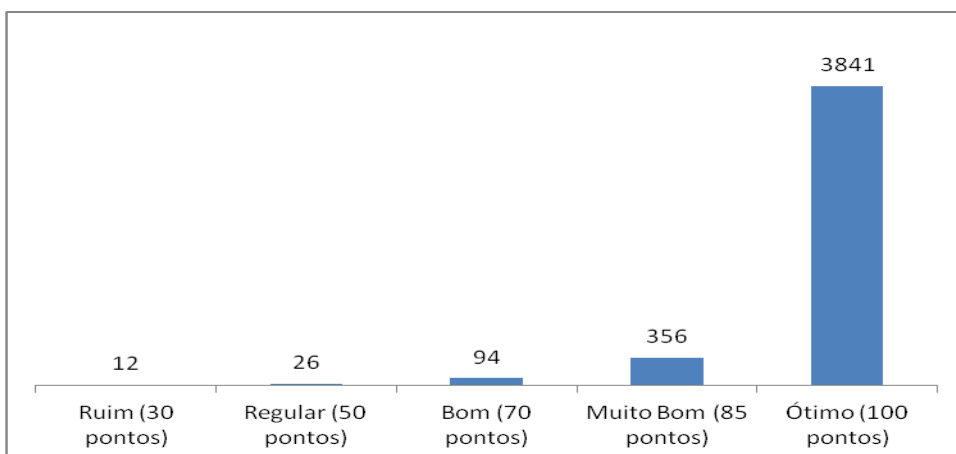
3.4.11 Otimização de recursos

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:

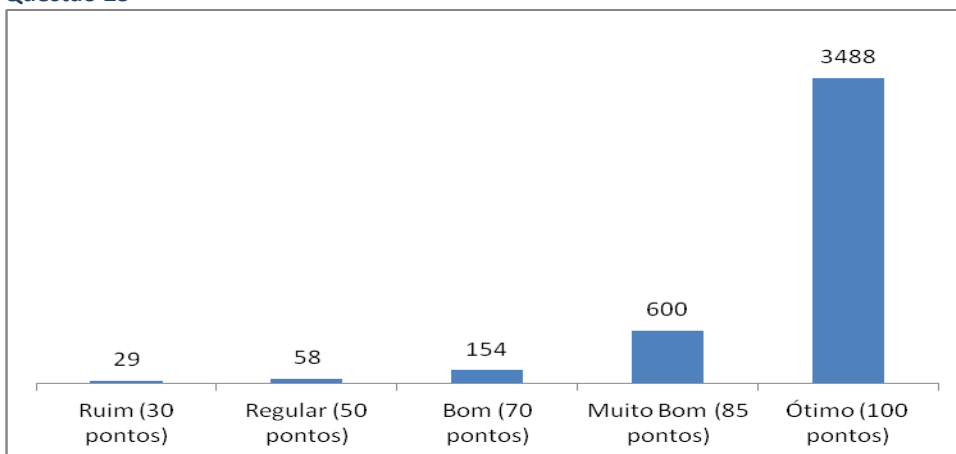
Gráfico 120 - Distribuição das respostas na avaliação das chefias pela equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 22



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2020. FEV./2023.

Observa-se que 3.841 servidores (88,73%) apontaram o desempenho das suas chefias como “Ótimo”, 356 (8,22%) como “Muito Bom”, 94 (2,17%) como “Bom”, 26 (0,60%) como “Regular” e 12 (0,28%) 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



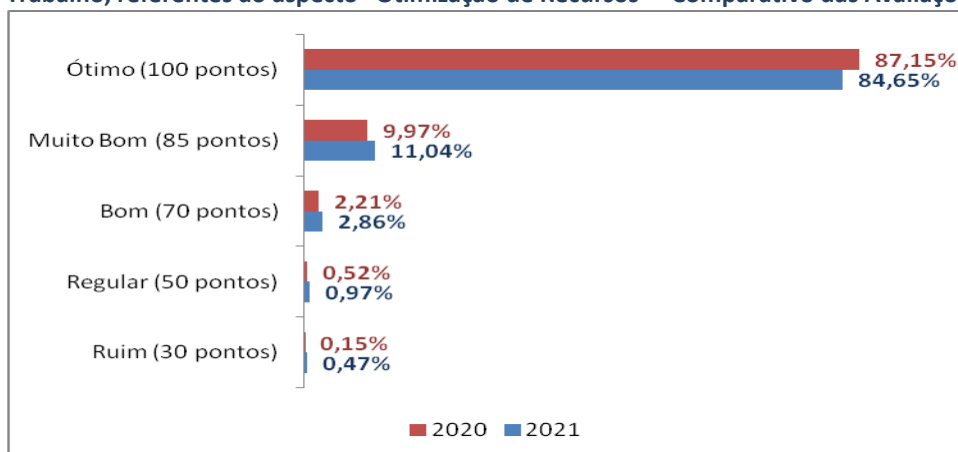
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que, para esta última questão do formulário de avaliação da chefia pela equipe de trabalho que 3.488 servidores (80,57%) apontaram desempenho dos seus gestores como “Ótimo”, 600 (13,86%) como “Muito Bom”, 154 (3,56%) como “Bom”, 58 (1,34%) como “Regular” e

29 (0,67%) 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 2020 e 2021 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 de 2020 e 2021. Nota-se que há uma pequena diferença 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 4.329 servidores respondentes dos formulários de avaliação da chefia pela equipe de trabalho, no processo de Avaliação de Desempenho referente ao ano de 2021, 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 2021

Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	Total
Orientação para resultados	34	87	277	1.118	7.142	8.658
Adaptação e melhoria contínua	69	90	379	1.374	6.746	8.658
Relacionamento interpessoal	108	144	443	1.537	10.755	12.987
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	33	40	225	731	7.629	8.658
Liderança de Equipes	88	101	371	1.308	6.790	8.658
Gestão Participativa	105	123	457	1.498	6.475	8.658
Competência Administrativa	34	73	291	1.254	7.006	8.658
Visão Sistêmica	41	78	285	1.059	7.195	8.658
Negociação	79	89	338	1.110	7.042	8.658
Trabalho em Equipe	92	104	365	1.226	6.871	8.658
Otimização de Recursos	41	84	248	956	7.329	8.658
Total	724	1.013	3.679	13.171	80.980	99.567

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 94.151 (94,56%), de um total de 99.567 respostas fornecidas pelos servidores nos formulários de avaliação da chefia pela equipe de trabalho. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 80.980 respostas, ou seja, 81,33% das respostas dadas pelos servidores indicaram desempenho “Ótimo” de suas chefias. Em seguida estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 13.171 respostas. Assim, 13,23% das respostas dadas pelos servidores na avaliação das suas chefias sinalizam desempenho “Muito Bom”. Já 3.679 respostas assinaladas indicaram desempenho “Bom”, o que representa 3,69% destas. A representatividade das respostas que apontam para um

desempenho inferior aos 70 pontos, isso é, desempenho “Regular” ou “Ruim”, é baixa. Somadas, representam 1,74% 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” (88,12% e 84,65%, respectivamente). Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando desempenho “Ótimo” foram “Gestão Participativa” e “Adaptação e Melhoria Contínua” (74,79% e 77,92%, respectivamente).

Já os aspectos que somaram maior porcentagem de desempenho “Ruim” e “Regular” são “Gestão Participativa”, “Trabalho em Equipe” e “Liderança de Equipes” com 2,63%, 2,26% e 2,18%, 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 2021

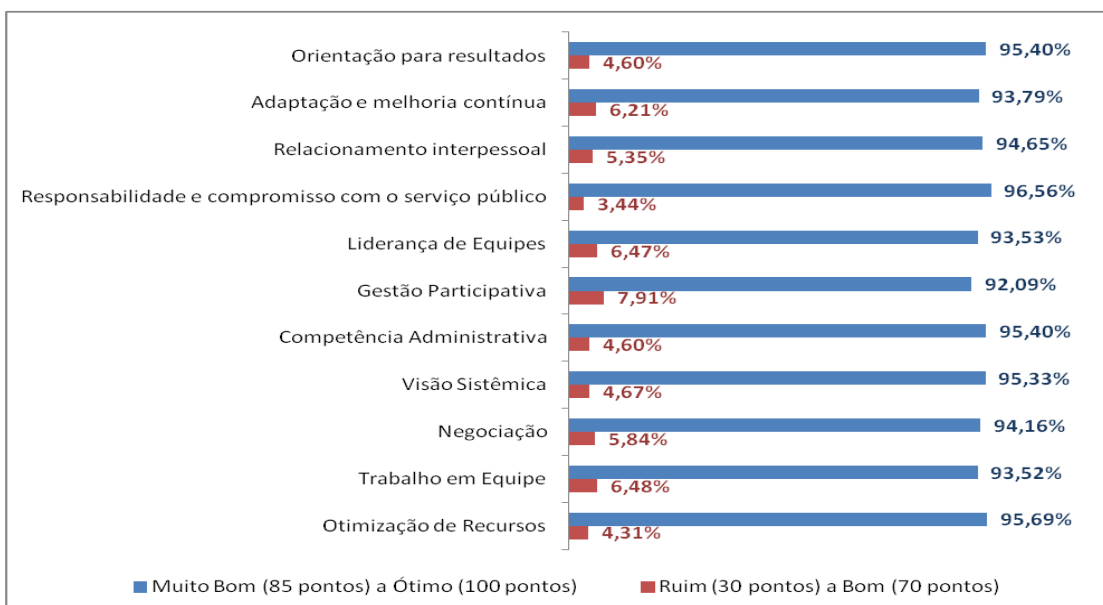
Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
Orientação para resultados	0,39%	1,00%	3,20%	12,91%	82,49%

Adaptação e melhoria contínua	0,80%	1,04%	4,38%	15,87%	77,92%
Relacionamento interpessoal	0,83%	1,11%	3,41%	11,83%	82,81%
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	0,38%	0,46%	2,60%	8,44%	88,12%
Liderança de Equipes	1,02%	1,17%	4,29%	15,11%	78,42%
Gestão Participativa	1,21%	1,42%	5,28%	17,30%	74,79%
Competência Administrativa	0,39%	0,84%	3,36%	14,48%	80,92%
Visão Sistêmica	0,47%	0,90%	3,29%	12,23%	83,10%
Negociação	0,91%	1,03%	3,90%	12,82%	81,34%
Trabalho em Equipe	1,06%	1,20%	4,22%	14,16%	79,36%
Otimização de Recursos	0,47%	0,97%	2,86%	11,04%	84,65%

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

A partir da estratificação das respostas em dois níveis, ou seja, desempenho entre 30 e 70 e desempenho acima dos 85 pontos, evidencia-se que os aspectos “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” e “Otimização de Recursos” foram os mais bem avaliados com “Ótimo” e “Muito Bom”. Já os aspectos “Gestão Participativa”, “Trabalho em Equipe” e “Liderança de Equipes”, apesar de mais de 92% das respostas indicarem desempenho acima dos 85 pontos, foram aspectos que receberam maior porcentagem das respostas entre “Ruim” e “Bom”. Dessa forma, são aspectos que merecem maior atenção por parte da comunidade UFMG, em especial da gestão de pessoas da Universidade, bem como indicam necessidade de ações da comunidade universitária para a melhoria do desempenho dos gestores nesses aspectos.

3.5 Resultados da avaliação da equipe de trabalho

Neste tópico serão analisadas as respostas das 1.084 equipes de trabalho que participaram do processo de Avaliação de Desempenho. A seguir, são apresentados os resultados obtidos para cada aspecto avaliado.

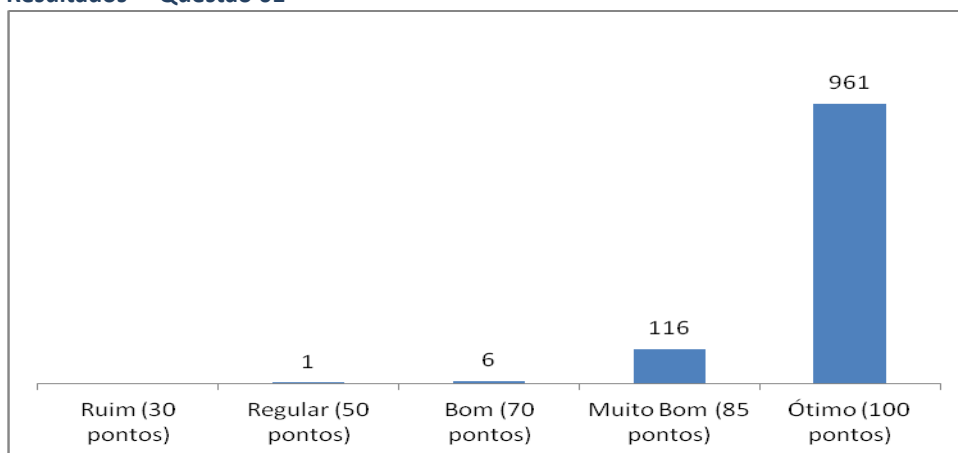
3.5.1 Orientação para resultados

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

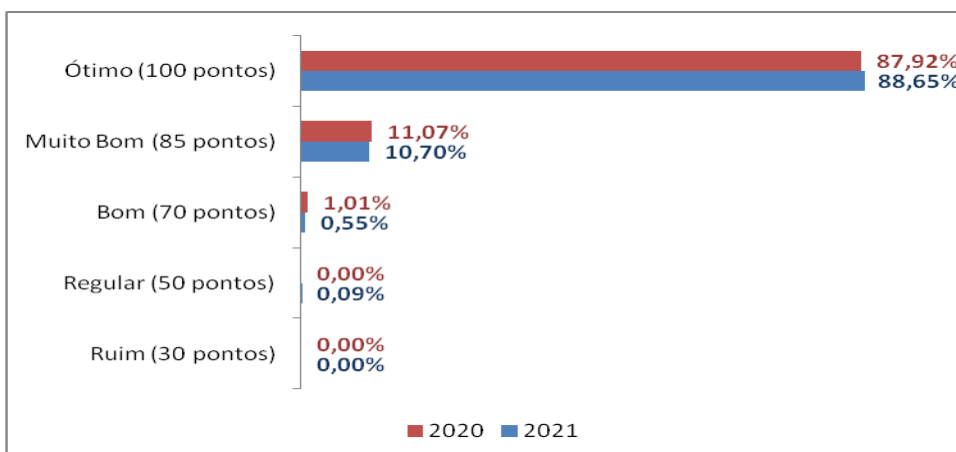


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Destaca-se que, do total de 1.084 equipes avaliadas, 961 (88,65%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 116 (10,70%) receberam “Muito Bom” e 06 (0,55%) “Bom”. Somente 01 equipe (0,09%) indicou conceito “Regular” e nenhuma equipe recebeu conceito “Ruim” para esta questão. Assim, entende-se que as equipes desempenharam satisfatoriamente suas funções, ao longo do ano 2021, 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 2020 e 2021:

Gráfico 125 - Média percentual das respostas à Questão 01 na Avaliação de Equipe, referente ao aspecto "Orientação para Resultados" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido no aspecto “Orientação para Resultados”, nas avaliações dos anos 2020 e 2021. Destaca-se que, apesar de não haver diferenças expressivas, houve uma pequena variação positiva em relação a 2020.

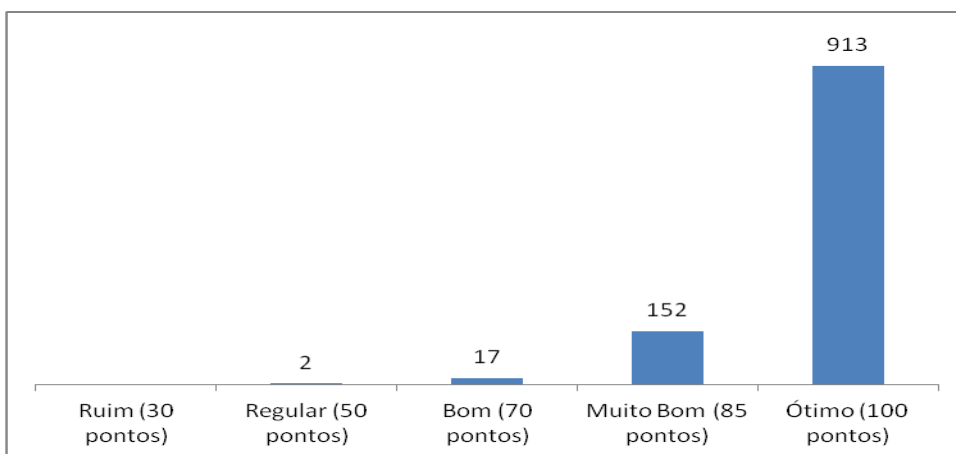
3.5.2 Adaptação e melhoria contínua

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

- Questão 02 – “Demonstramos disposição para utilizar novos métodos, procedimentos e ferramentas, adaptando-nos às necessidades e mudanças na rotina do nosso trabalho”;
- Questão 03 – “Somos preocupados com o nosso desenvolvimento, buscando continuamente novos conhecimentos e experiências relacionados com a nossa área de trabalho e com o funcionamento da UFMG”.

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

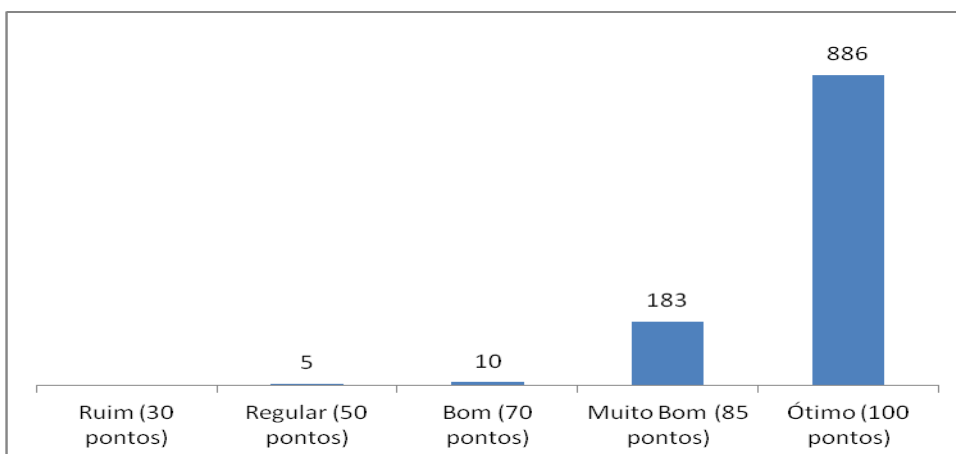
Gráfico 126 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Adaptação e Melhoria Contínua" - Questão 02



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

No gráfico acima, é possível verificar que, em relação à questão 02, a maioria das equipes foram avaliadas acima de 70 pontos. Em relação a esta questão, encontrou-se que 913 equipes (84,23%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 152 (14,02%) foram avaliadas com desempenho “Muito Bom” e 17 (1,57%) obtiveram conceito “Bom”. Somente 02 equipes (0,18%) assinalaram desempenho “Regular” e não houve indicações de desempenho “Ruim”. 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

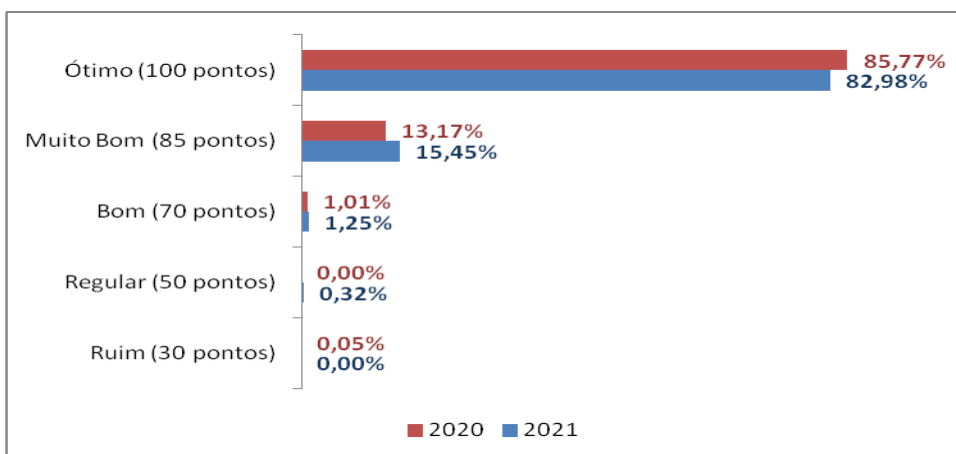


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2021. Nota-se, no gráfico, que 886 equipes (81,73%) obtiveram desempenho “Ótimo”, 183 (16,88%) foram avaliadas com conceito “Muito Bom”, 10 (0,92%) tiveram desempenho avaliado como “Bom” e apenas 05 (0,46%) foram avaliadas 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 2021, encontra-se que 99,68% das respostas ficaram acima de 70 pontos e apenas 0,32% 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 2020 e 2021



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

O gráfico acima, além de demonstrar o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Adaptação e Melhoria Contínua”, faz um comparativo em relação aos resultados obtidos na Avaliação 2021 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.

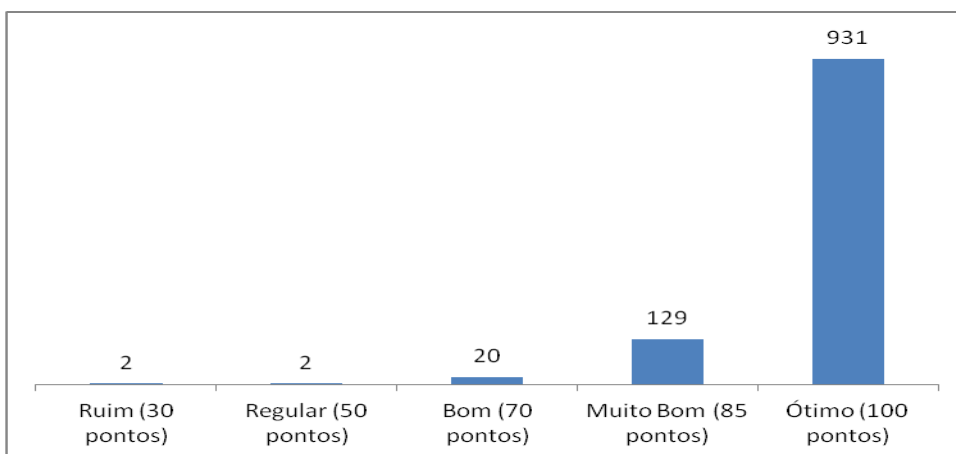
3.5.3 Relacionamento interpessoal

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:

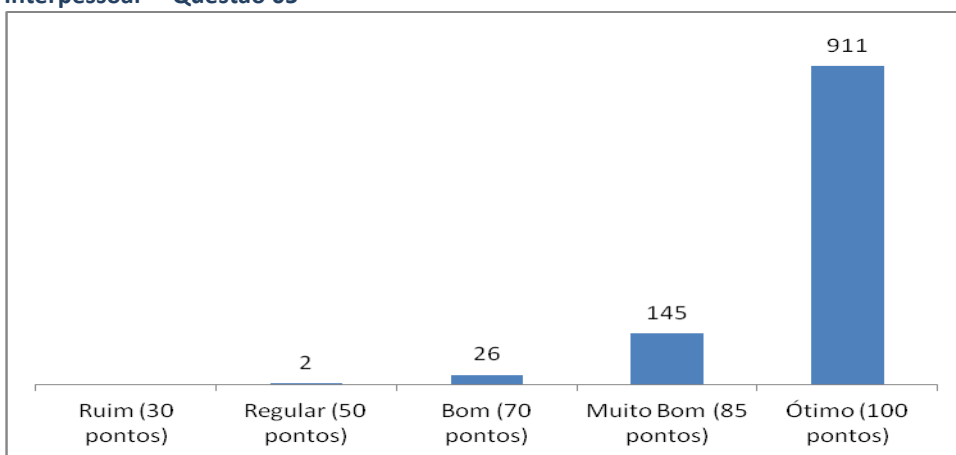
Gráfico 129 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe "Relacionamento Interpessoal" - Questão 04



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 931 (85,89%) equipes tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 129 (11,90%) como “Muito Bom” e 20 (1,85%) como “Bom”. Houve 04 equipes avaliadas com conceitos abaixo de 70 pontos, sendo 02 (0,18%) com “Regular” e também 02 (0,18%) com “Ruim”. A maioria das equipes entende 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



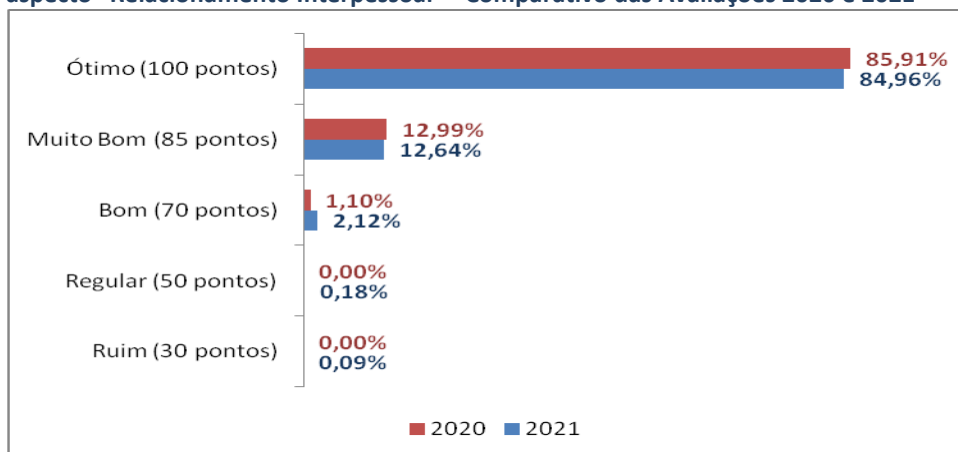
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Em relação à questão 05, 911 equipes (84,04%) foram avaliadas com conceito “Ótimo”, 145 (13,38%) com “Muito Bom”, 26 (2,40%) com “Bom” e somente 02 (0,18%) com “Regular”. Nenhuma equipe obteve desempenho “Ruim”. Assim, a maior parte das equipes (99,82%) obteve, para esta

afirmativa, 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 2020 e 2021:

Gráfico 131 - Média percentual das respostas às Questões 04 e 05 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Relacionamento Interpessoal" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2020 e 2021. Realça-se, no entanto, uma pequena variação nos percentuais dos conceitos.

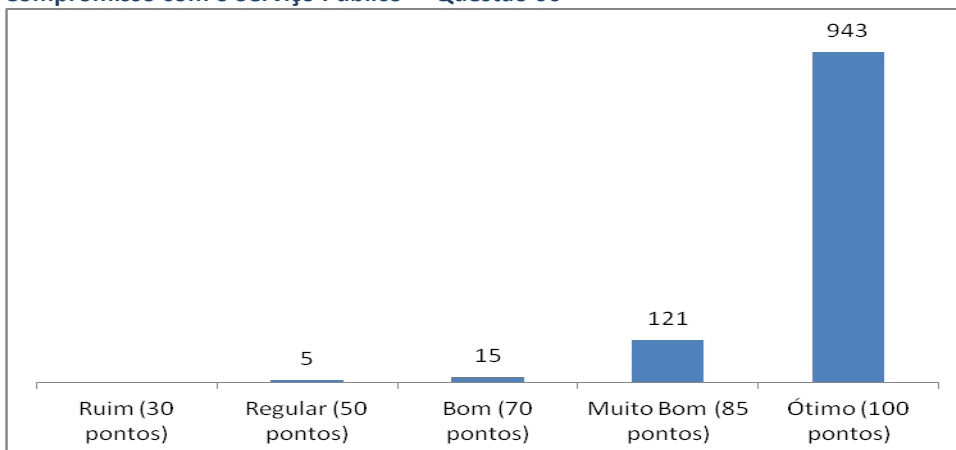
3.5.4 Responsabilidade e compromisso com o serviço público

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

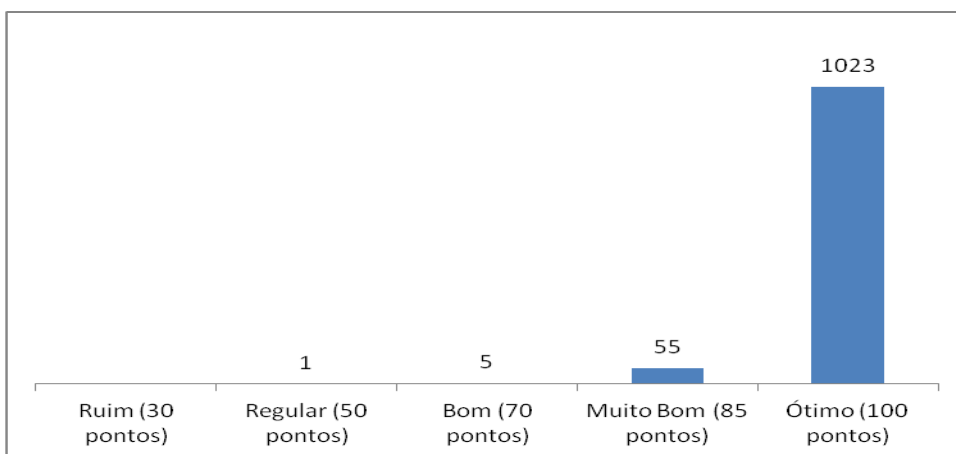


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 943 equipes (86,99%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 121 (11,16%) como “Muito Bom”, 15 (1,38%) como “Bom” e 05 (0,46%) como “Regular”. Nenhuma equipe foi avaliada, para essa afirmativa, com desempenho “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

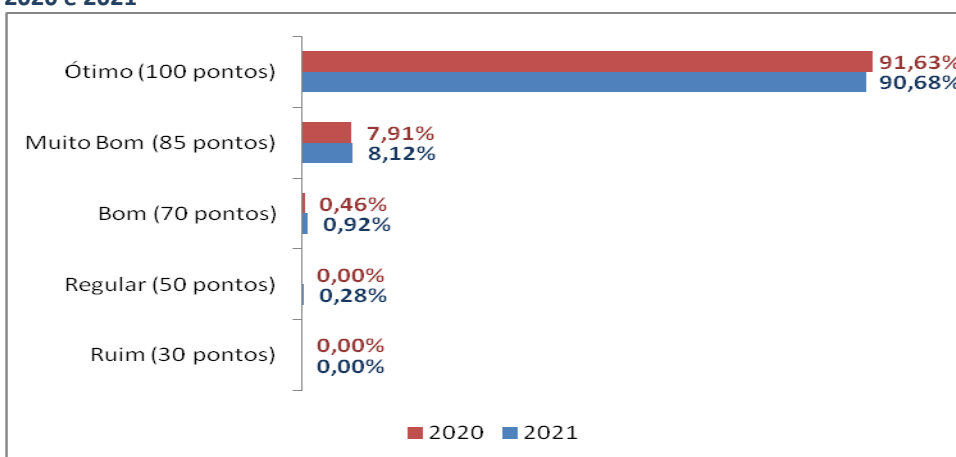


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que, para esta questão, 1.023 equipes (94,37%) alcançaram conceito “Ótimo”, 55 (5,07%) “Muito Bom”, 05 (0,46%) “Bom” e 01 (0,09%) “Regular”. Nenhuma equipe foi avaliada como “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 2020 e 2021:

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 dos anos 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

A partir do gráfico acima, observa-se que o aspecto “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” não apresenta diferenças muito marcantes em relação aos resultados obtidos entre os anos de 2020 e 2021, observando-se uma coerência nas respostas.

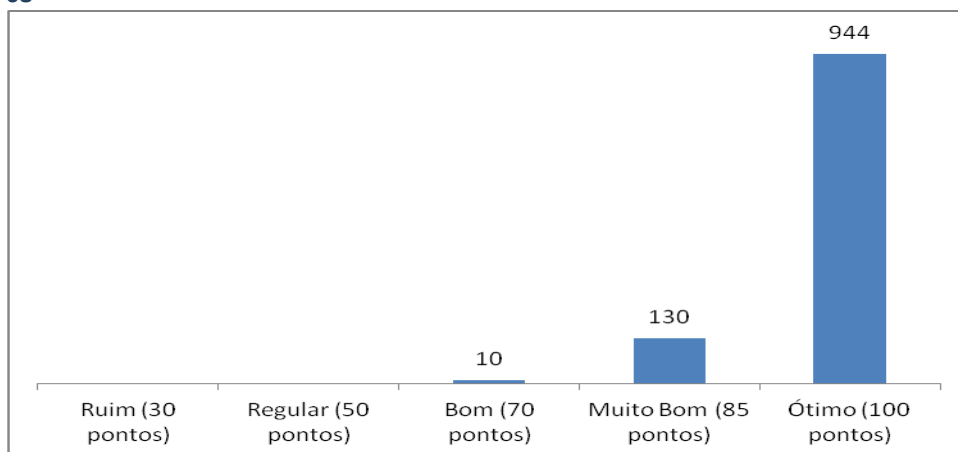
3.5.5 Visão sistêmica

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

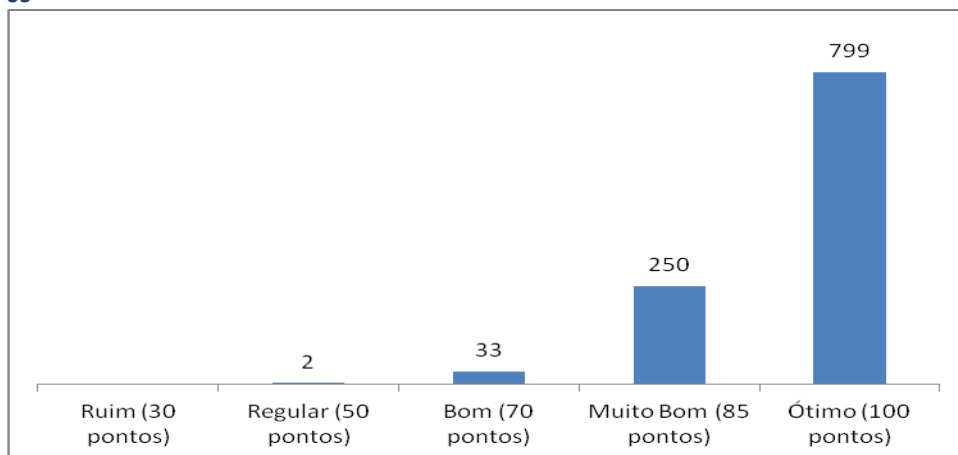


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra que 944 equipes (87,08%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 130 (11,99%) como “Muito Bom” e 10 (0,92%) como “Bom”. Nenhuma equipe foi avaliada com desempenho “Regular” ou “Ruim”. Isso evidencia que a totalidade das equipes, em 2021,

demonstrou 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

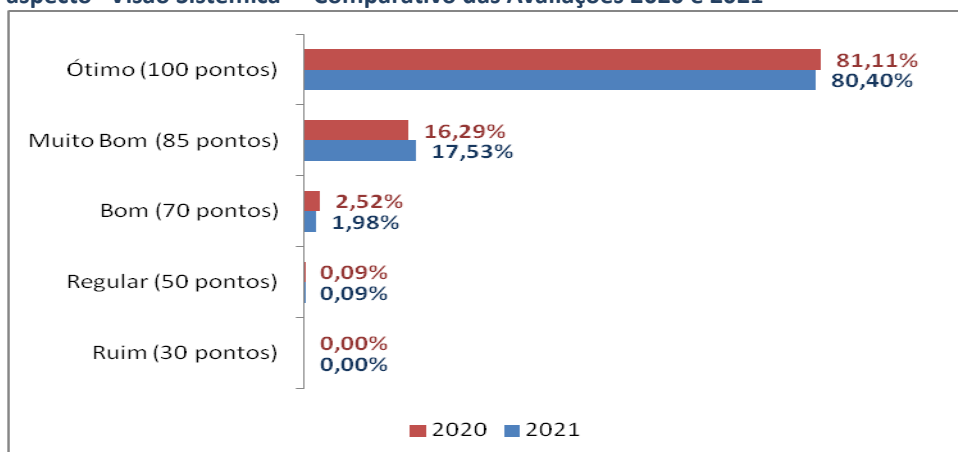


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 (99,82%) obteve desempenho satisfatório para esta questão, ou seja, acima de 70 pontos. Nota-se, no gráfico, que 799 (73,71%) tiveram desempenho avaliado com conceito “Ótimo”, 250 (23,06%) alcançaram “Muito Bom” e 33 (3,04%) obtiveram “Bom”. Somente 02 equipes (0,18%) tiveram desempenho considerado “Regular” e nenhuma equipe foi avaliada com conceito “Ruim”.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Visão Sistêmica” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2020 e 2021:

Gráfico 137 - Média percentual das respostas às Questões 08 e 09 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Visão Sistêmica" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Visão Sistêmica” nas avaliações dos anos 2020 e 2021. Apesar de uma pequena variação positiva no aspecto “Ótimo” em 2020, a distribuição das respostas nos dois anos é bem aproximada, não havendo transformações significativas.

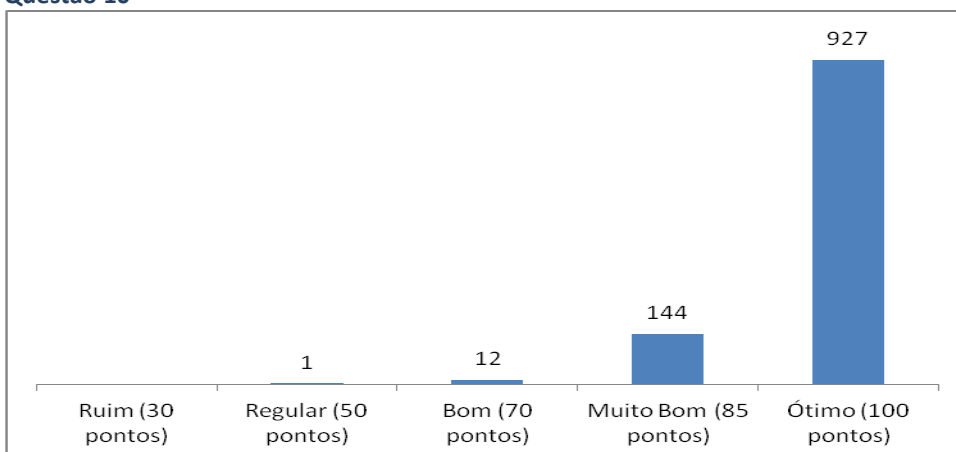
3.5.6 Trabalho colaborativo

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

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

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

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

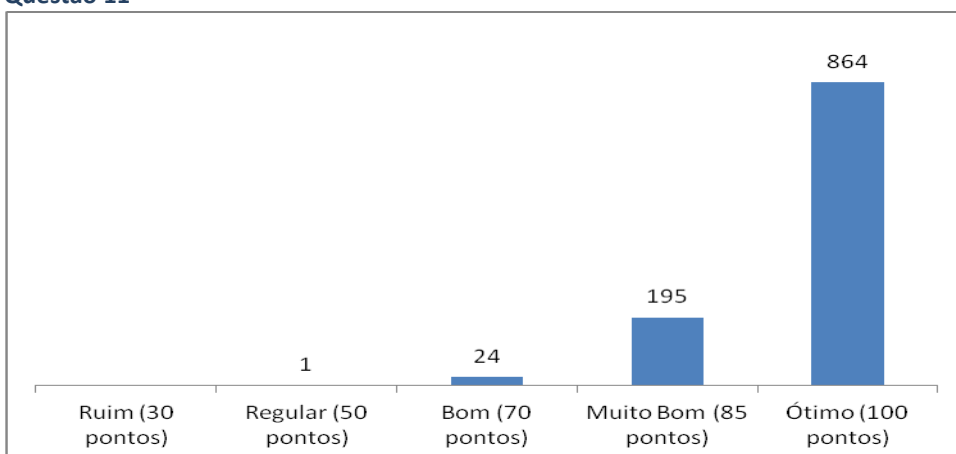


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

É possível verificar, no gráfico acima, que em relação à questão 10 a maioria das respostas indicou desempenho acima de 70 pontos. Em relação a esta questão, encontrou-se que 927 equipes (85,52%) tiveram desempenho avaliado como “Ótimo”, 144 (13,28%) como “Muito Bom”, 12 (1,11%) obtiveram conceito “Bom” e 01 (0,09%) “Regular”. Destarte, a maioria das equipes avaliadas indicou que, ao longo de 2021, 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

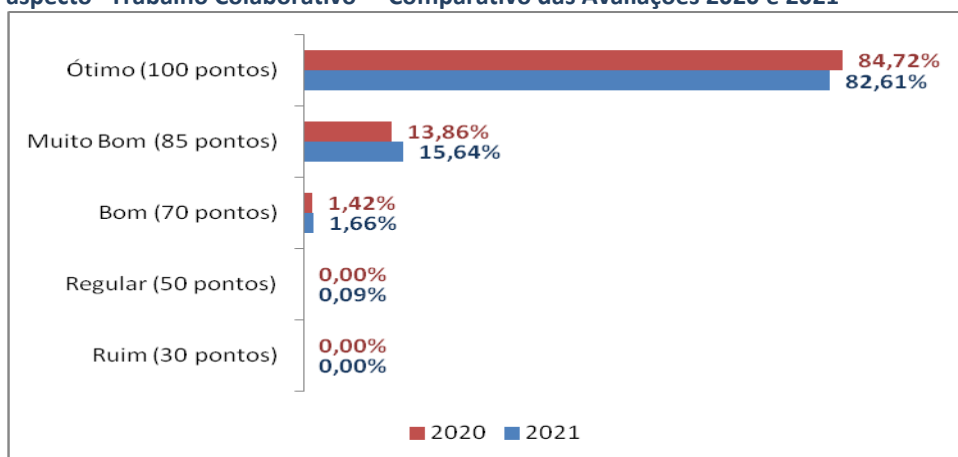


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que 864 equipes (79,70%) tiveram o seu desempenho assinalado nesta questão como “Ótimo”, 195 (17,99%) como “Muito Bom”, 24 (2,21%) como “Bom” e 01 (0,09%) como “Regular”. Nenhuma equipe teve desempenho avaliado com conceito “Ruim” para esta questão. Isso evidencia que, em 2021, a maior parte das equipes considera que seus membros souberam ouvir posições contrárias e demonstraram disposição para cooperar.

O gráfico abaixo demonstra comparativo do aspecto “Trabalho Colaborativo” entre as Avaliações de Desempenho dos anos 2020 e 2021:

Gráfico 140 - Média percentual das respostas às Questões 10 e 11 na Avaliação de Equipe, referentes ao aspecto "Trabalho Colaborativo" - Comparativo das Avaliações 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto “Trabalho Colaborativo” nas avaliações das equipes, dos anos 2020 e 2021. É possível perceber que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

3.5.7 Competência técnica e administrativa

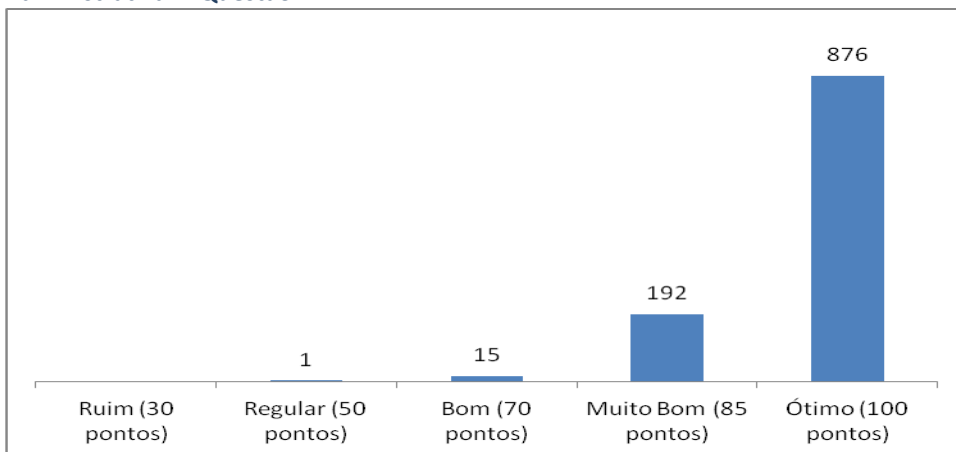
Para avaliar o aspecto “Competência Técnica e Administrativa”, foram colocadas as seguintes afirmativas para que as equipes refletissem sobre o desempenho obtido em relação ao presente aspecto:

- Questão 12 – “Temos conhecimentos inerentes aos cargos que ocupamos e aos processos de trabalho nos quais estamos envolvidos”;

- Questão 13 – “Conhecemos a legislação, normas e diretrizes que regulamentam os processos de trabalho”.

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

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

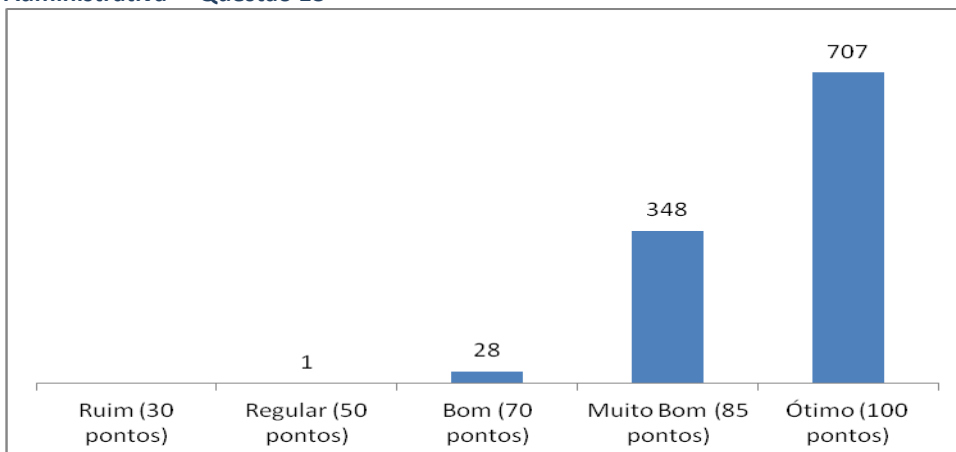


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se que 876 equipes (80,81%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 192 (17,71%) como “Muito Bom”, 15 (1,38%) como “Bom” e 01 (0,09%) como “Regular”. Nenhuma equipe foi avaliada com desempenho inferior(50) “Ruim”. Dessa forma, pode-se dizer que as equipes avaliadas apresentaram conhecimento teórico e prático satisfatório no ano de 2021, ou seja, a grande maioria 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

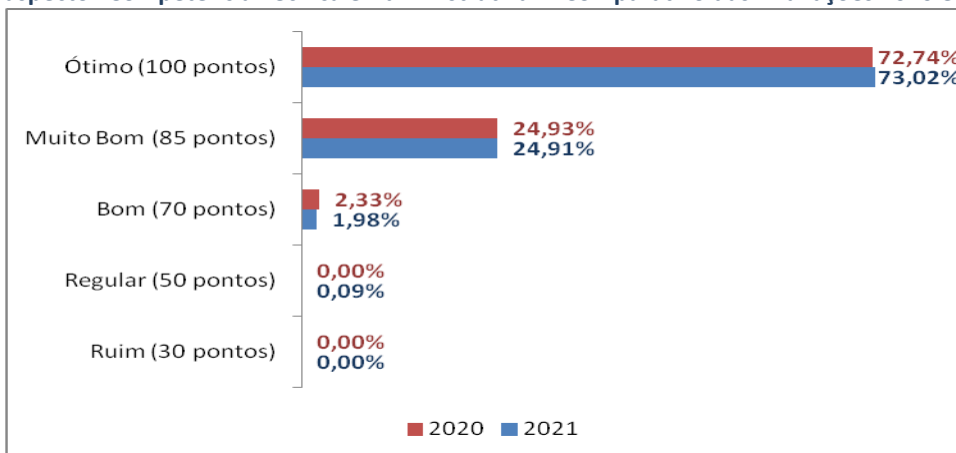


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se que 707 equipes (65,22%) tiveram o seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 348 (32,10%) como “Muito Bom”, 28 (2,58%) como “Bom” e apenas 01 (0,09%) como “Regular”. Nenhuma equipe recebeu conceito “Ruim”. Dessa forma, todas as equipes respondentes consideraram desempenho satisfatório para esta questão..

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2020 e 2021 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 2020 e 2021



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

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2020 e 2021. Observa-se que não há diferenças significativas entre os resultados nos dois anos comparados.

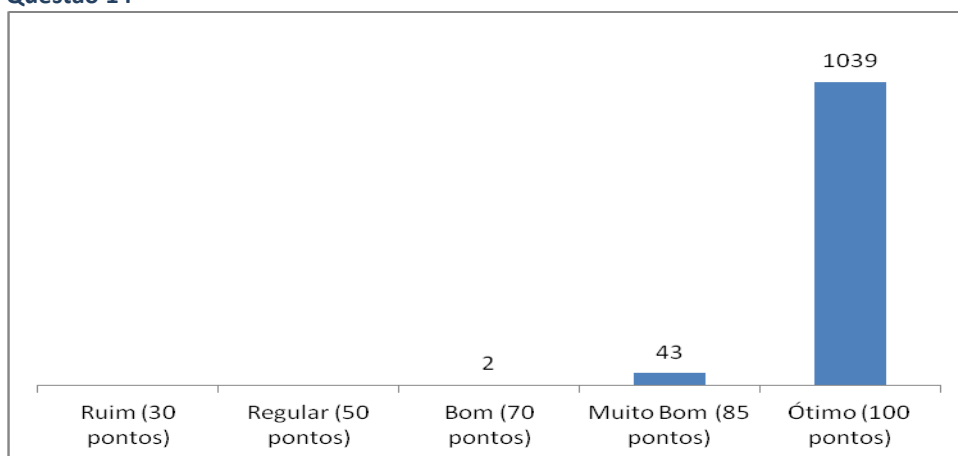
3.5.8 Otimização de recursos

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

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

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

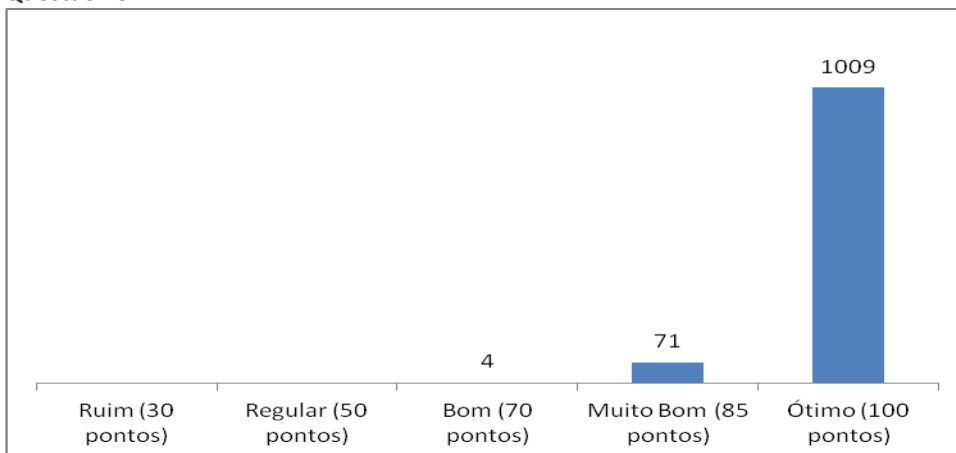
Gráfico 144 - Distribuição das respostas nos formulários de Avaliação da Equipe - "Otimização de Recursos" - Questão 14



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se, acima, que 1.039 equipes (95,85%) tiveram seu desempenho avaliado como “Ótimo”, 43 (3,97%) como “Muito Bom” e 02 (0,18%) 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

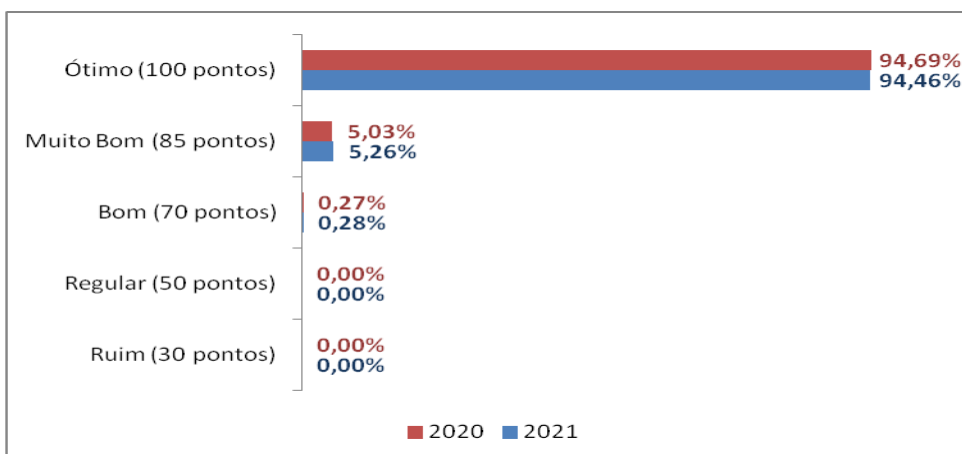


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se que, para esta última questão, 1009 equipes (93,08%) obtiveram conceito “Ótimo”, 71 (6,55%) receberam “Muito Bom” e 04 (0,37%) tiveram desempenho avaliado como “Bom”. Nenhuma equipe se avaliou como “Regular” e “Ruim”. Este resultado demonstra que os avaliados adotaram, ao longo de 2021, procedimentos para a redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

Abaixo, gráfico comparativo entre as Avaliações 2020 e 2021 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 2020 e 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima demonstra o percentual obtido nas duas questões que compuseram o aspecto abordado nesse tópico nas avaliações dos anos 2020 e 2021. Nota-se que não há diferenças relevantes entre os resultados nos dois anos comparados.

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

Foi apresentada, nos tópicos acima, a distribuição das respostas dadas pelas equipes de trabalho no processo de Avaliação de Desempenho referente ao ano de 2021, 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 1.084 equipes avaliadas, separada pelos aspectos abordados:

Tabela 9 - Distribuição por Aspectos das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação de Equipe - Avaliação de Desempenho 2021

Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)	Total
Orientação para resultados	0	1	6	116	961	1.084
Adaptação e melhoria contínua	0	7	27	335	1.799	2.168
Relacionamento interpessoal	2	4	46	274	1.842	2.168
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	0	6	20	176	1.966	2.168
Visão Sistêmica	0	2	43	380	1.743	2.168
Trabalho Colaborativo	0	2	36	339	1.791	2.168
Competência Técnica e Administrativa	0	2	43	540	1.583	2.168
Otimização de Recursos	0	0	6	114	2.048	2.168
Total	2	24	227	2.274	13.733	16.260

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2021, corresponde a 16.260. O desempenho “Ótimo” foi assinalado em 13.733 respostas, ou seja, 84,46% das respostas dadas pelas equipes indicaram desempenho “Ótimo”. Em seguida, estão as respostas indicando desempenho “Muito Bom”, correspondendo a 2.274 respostas. Assim, 13,99% das respostas dadas sinalizam desempenho “Muito Bom” das equipes. Em 227 questões (1,40%), as equipes receberam conceito “Bom”. Já em 24 (0,15%) as respostas indicaram desempenho “Regular” e somente 02 respostas assinaladas (0,01%) indicaram desempenho “Ruim”. A representatividade das respostas que apontam para um desempenho inferior aos 70 pontos, isso é, desempenho “Regular” ou “Ruim” é baixa, correspondendo a 0,16% do total.

Os aspectos que obtiveram mais respostas assinalando desempenho “Ótimo” foram “Otimização de Recursos” e “Responsabilidade e Compromisso com o Serviço Público” com 94,46% e 90,68%, respectivamente. Em contrapartida, os aspectos que tiveram menos respostas indicando

desempenho “Ótimo” foram “Competência Técnica e Administrativa” e “Visão Sistêmica” com 73,02% e 80,40%, respectivamente.

O aspecto “Adaptação e melhoria contínua” foi o que apresentou a maior porcentagem de desempenho “Regular”, com 0,32%. Por sua vez, o aspecto “Relacionamento Interpessoal” foi o único que apresentou porcentagem de desempenho “Ruim”, sendo 0,09%. A tabela abaixo apresenta a porcentagem obtida na distribuição das respostas em todos os aspectos avaliados:

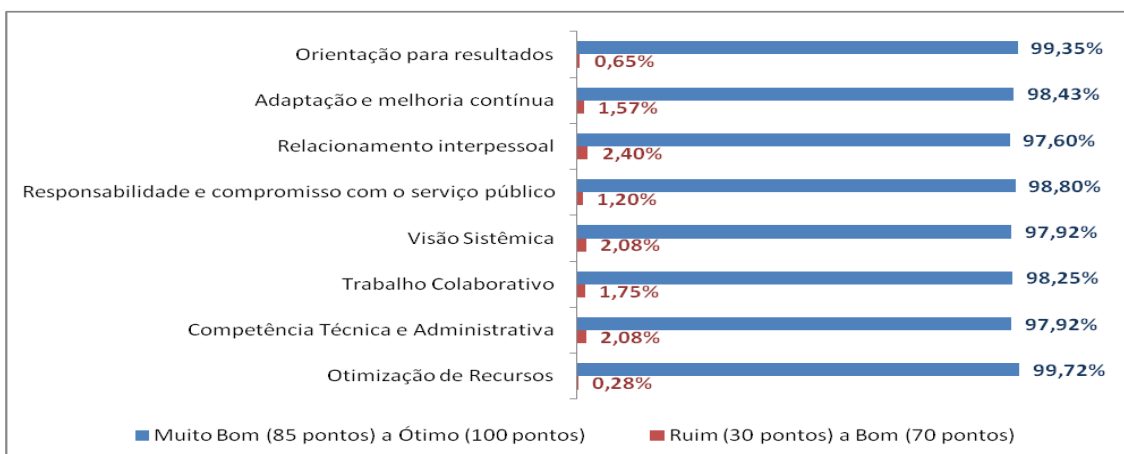
Tabela 10 - Distribuição Percentual das Respostas das Equipes no Formulário de Avaliação de Equipe, por Aspecto - Avaliação de Desempenho 2021

Aspecto avaliativo	Ruim (30 pontos)	Regular (50 pontos)	Bom (70 pontos)	Muito Bom (85 pontos)	Ótimo (100 pontos)
Orientação para resultados	0,00%	0,09%	0,55%	10,70%	88,65%
Adaptação e melhoria contínua	0,00%	0,32%	1,25%	15,45%	82,98%
Relacionamento interpessoal	0,09%	0,18%	2,12%	12,64%	84,96%
Responsabilidade e compromisso com o serviço público	0,00%	0,28%	0,92%	8,12%	90,68%
Visão Sistêmica	0,00%	0,09%	1,98%	17,53%	80,40%
Trabalho Colaborativo	0,00%	0,09%	1,66%	15,64%	82,61%
Competência Técnica e Administrativa	0,00%	0,09%	1,98%	24,91%	73,02%
Otimização de Recursos	0,00%	0,00%	0,28%	5,26%	94,46%

Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

A partir da estratificação das respostas em dois níveis, ou seja, desempenho entre 30 e 70 e desempenho acima dos 85 pontos, evidencia-se que os aspectos “Relacionamento interpessoal”, “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, 2,40%, 2,08% e 2,08% respectivamente, são aspectos que merecem atenção da gestão da Universidade, a fim de serem considerados nas políticas institucionais.

4. Questões sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

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

Atualmente, a busca por uma boa qualidade de vida no trabalho (QVT) não é preocupação apenas do indivíduo, mas também, dos governos e das organizações, sejam elas públicas ou privadas,

pois essa irá interferir na saúde de seus trabalhadores, bem como na satisfação e na sua produtividade, interferindo, assim, na economia nacional. Ferreira (2011) complementa que

A promoção da qualidade de vida no trabalho é inseparável de um conhecimento rigoroso do contexto de trabalho no qual estão inseridos os trabalhadores. Conhecer o que eles pensam e como eles avaliam esse contexto é central e incontornável para agregar ao trabalho a qualidade de vida tão almejada (FERREIRA, 2011, p. 110).

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

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

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

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

Para a coleta dos dados foi utilizada a escala Likert, também conhecida como escala somatória, na 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:

- 1.1 Discordo totalmente;

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

4.1 Resultados encontrados

Conforme já demarcado na análise dos formulários de Autoavaliação dos servidores, foram 3.703 servidores respondentes e, dos formulários de Autoavaliação das chefias, foram 817 respondentes. Dessa forma, a análise que se segue corresponde a um total de 4.520 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.

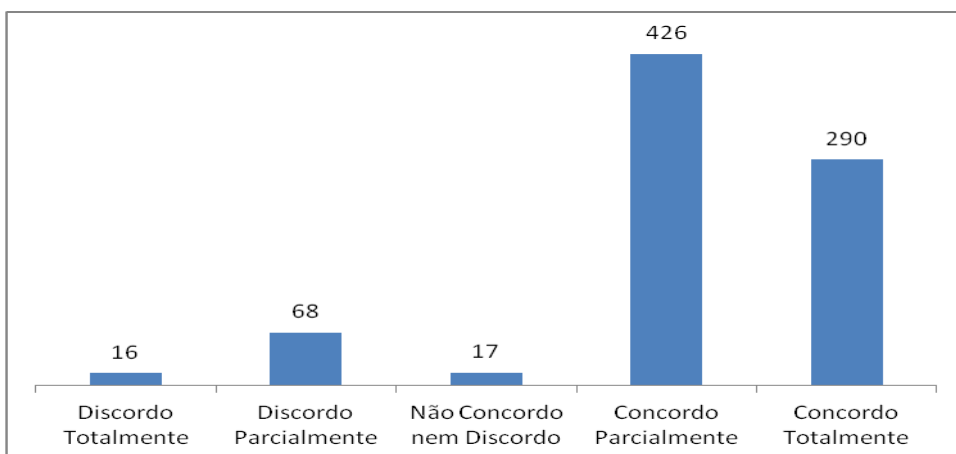
4.1.1 Resultados encontrados para Afirmativa 01 de QVT

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

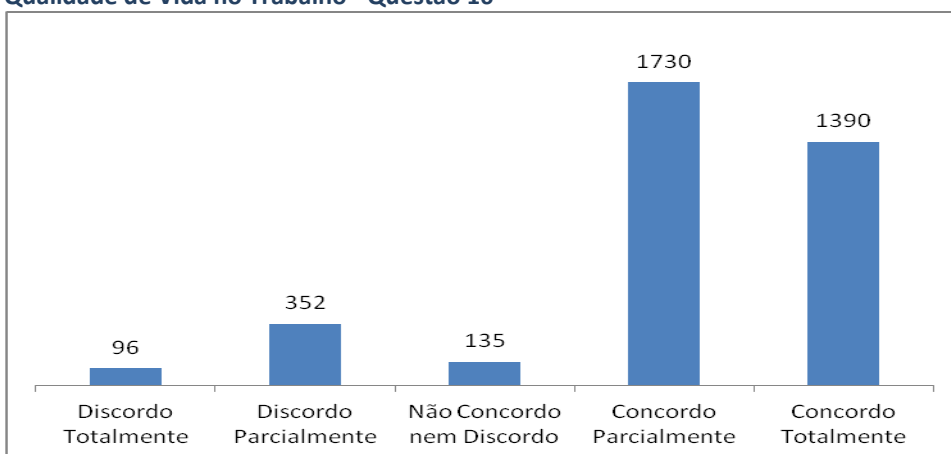


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se, no gráfico acima, que 290 chefias (35,50%) concordaram totalmente com a primeira afirmativa de QVT, 426 (52,14%) concordaram parcialmente com a afirmação, 17 (2,08%) tiveram posicionamento neutro, 68 (8,32%) discordaram parcialmente e 16 (1,96%) discordaram totalmente. Dessa forma, 87,64% 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

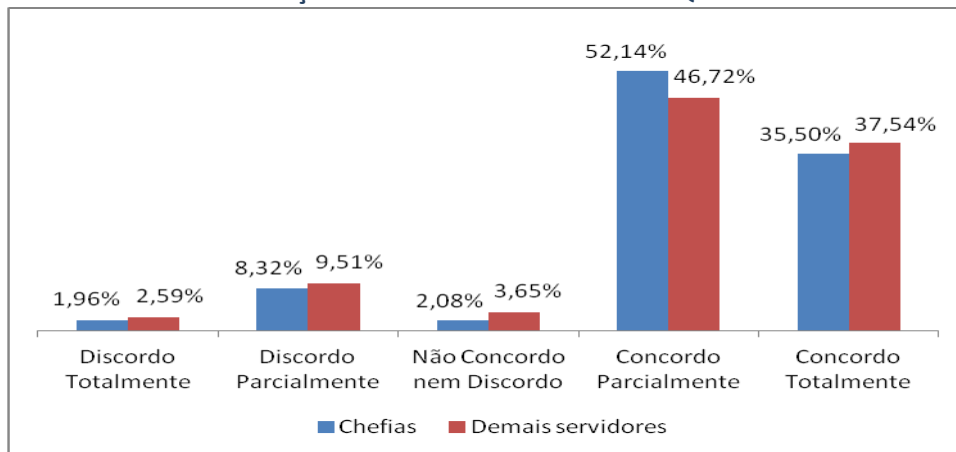


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Pelo gráfico acima observa-se que 1.390 servidores (37,54%) concordaram totalmente com a afirmação, 1.730 (46,72%) concordaram parcialmente, 135 (3,65%) apresentaram resposta neutra, 352 (9,51%) discordaram parcialmente e 96 (2,59%) discordaram totalmente.

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

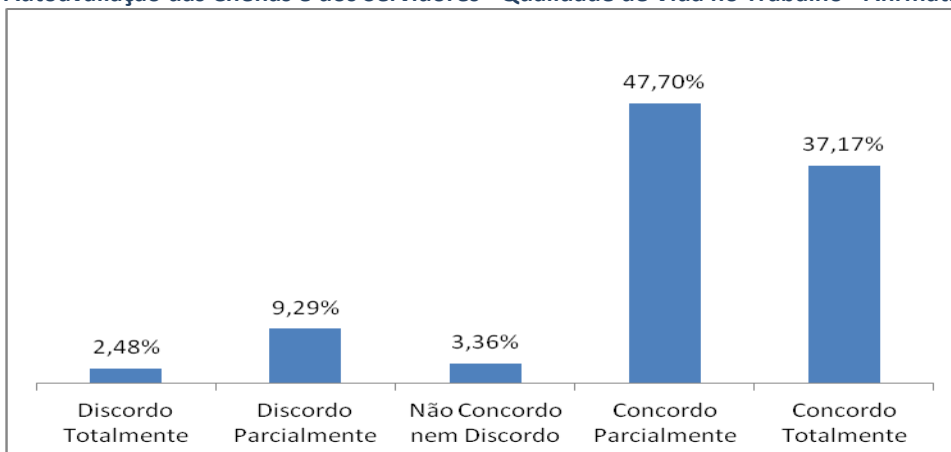
Gráfico 150 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 1



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2021. FEV./2023.

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 (84,87%) concorda parcial ou totalmente com a primeira afirmativa de qualidade de vida apresentada.

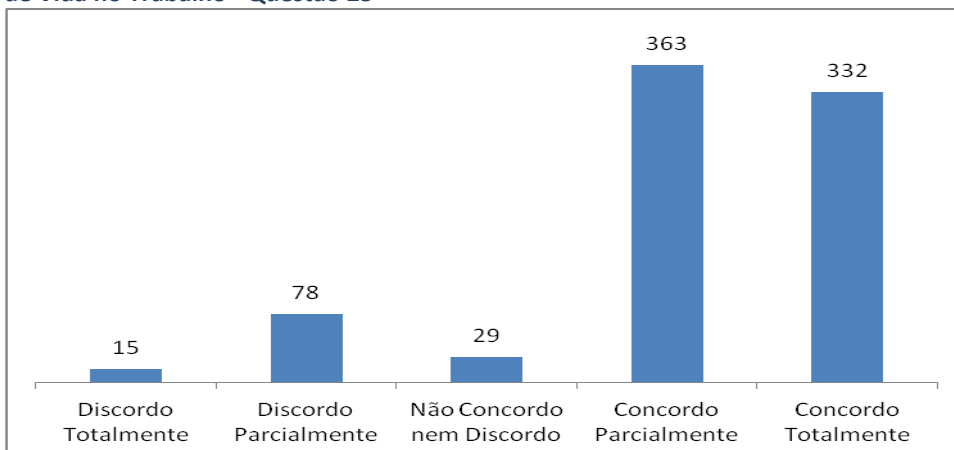
4.1.2 Resultados encontrados para Afirmativa 02 de QVT

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

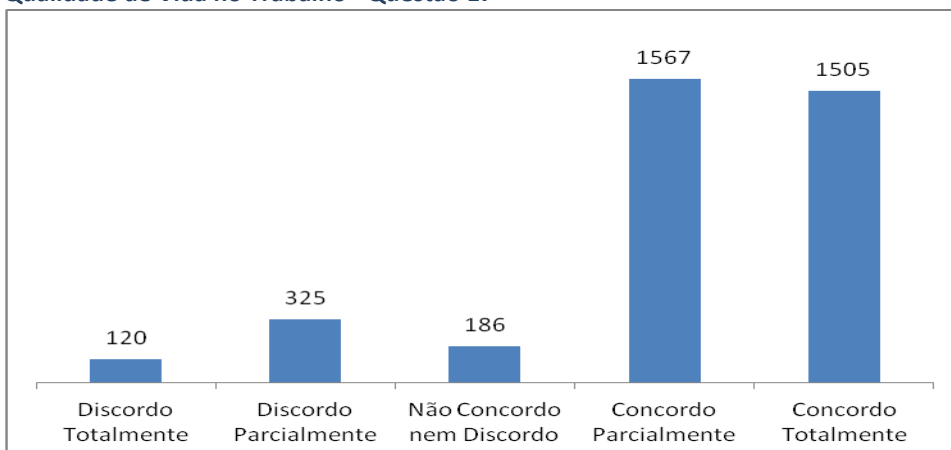


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se, no gráfico acima, que 332 chefias (40,64%) concordaram totalmente, 363 (44,43%) concordaram parcialmente com a afirmação, 29 (3,55%) tiveram posicionamento neutro, 78 (9,55%) discordaram parcialmente e 15 (1,84%) discordaram totalmente. Dessa forma, 85,07% 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

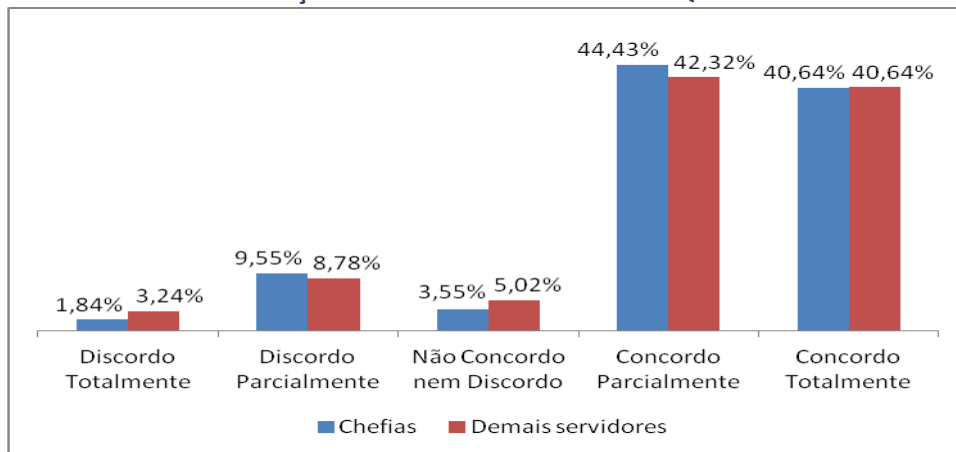


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Pelo gráfico acima observa-se que 1.505 servidores (40,64%) concordaram totalmente com a afirmação, 1.567 (42,32%) concordaram parcialmente, 186 (5,02%) apresentaram resposta neutra, 325 (8,78%) discordaram parcialmente e 120 (3,24%) discordaram totalmente.

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

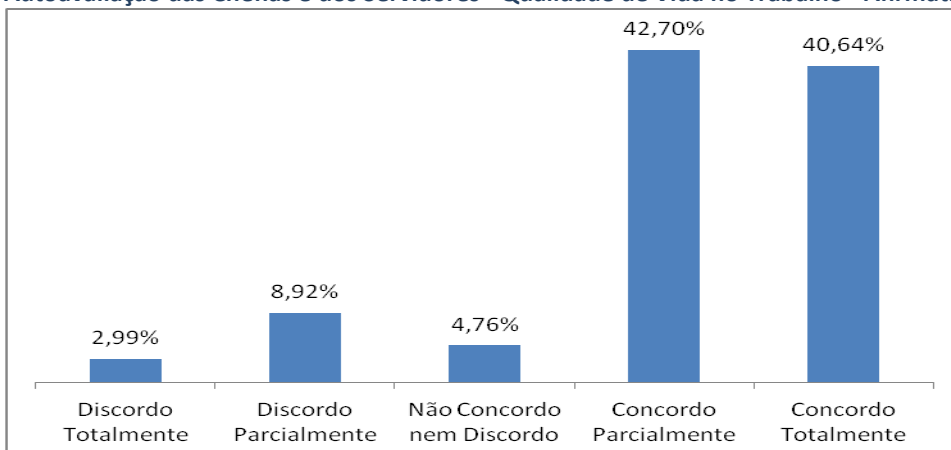
Gráfico 154 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 2



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

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

Gráfico 155 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 2



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O percentual da soma das respostas das chefias e demais servidores, distribuído por nível de concordância, está expresso no gráfico acima. Verifica-se que a maioria dos respondentes (83,34%) concorda parcial ou totalmente com a segunda afirmativa apresentada sobre qualidade de vida.

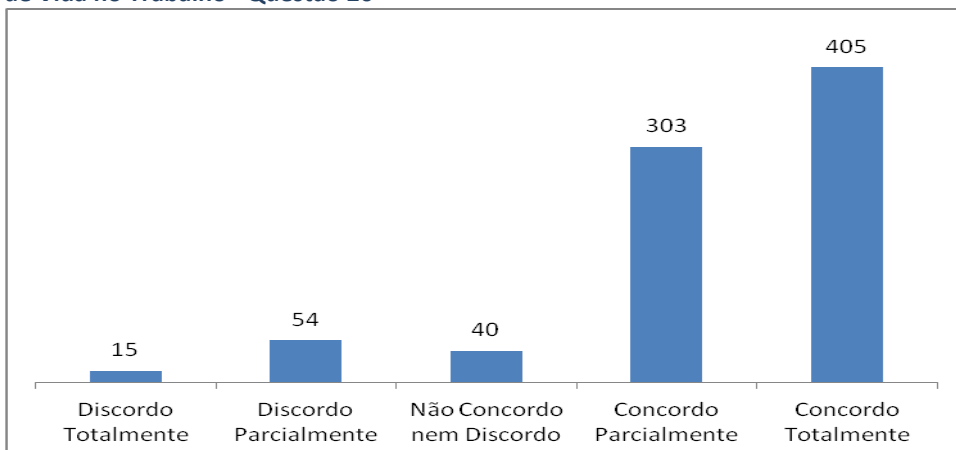
4.1.3 Resultados encontrados para Afirmativa 03 de QVT

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

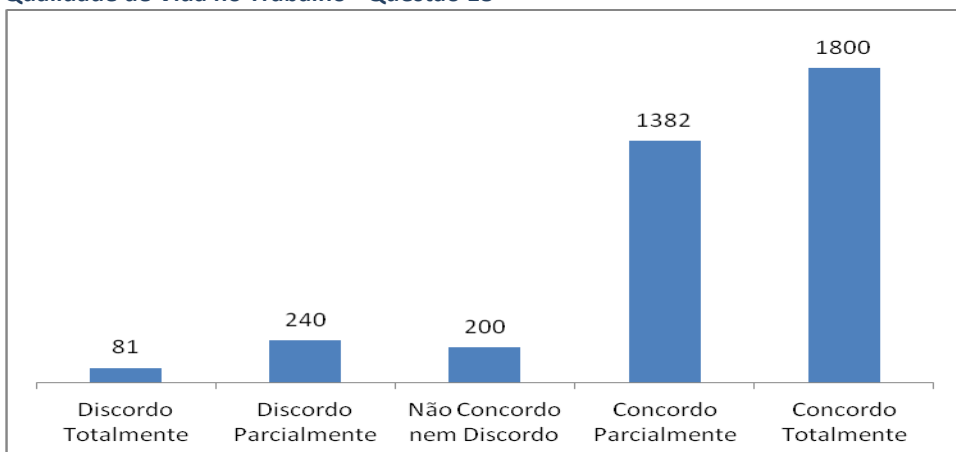


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se, no gráfico acima, que 405 chefias (49,57%) concordaram totalmente com a terceira afirmativa de QVT, 303 (37,09%) concordaram parcialmente com a afirmação, 40 (4,90%) tiveram posicionamento neutro, 54 (6,61%) discordaram parcialmente e 15 (1,84%) discordaram totalmente. Dessa forma, 86,66% 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



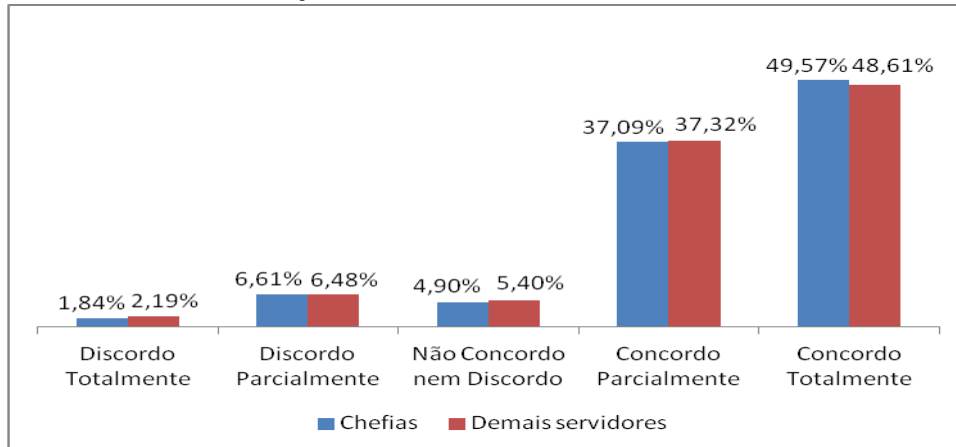
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2021.

Pelo gráfico acima observa-se que 1.800 servidores (48,61%) concordaram totalmente com a presente afirmação, 1.382 (37,32%) concordaram parcialmente, 200 (5,40%) não concordaram nem

discordaram, 240 (6,48%) discordaram parcialmente e 81 (2,19%) discordaram totalmente. Destarte, 85,93% dos servidores concordaram, parcial ou totalmente, com a afirmativa 03.

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

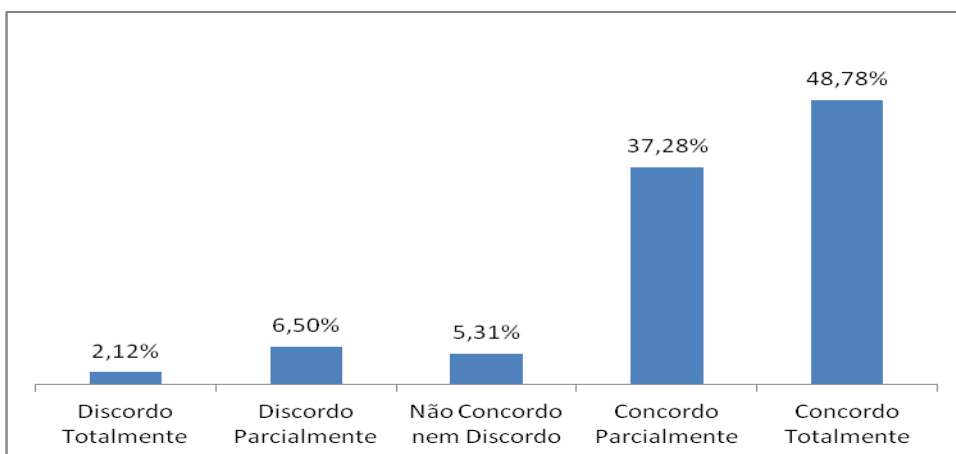
Gráfico 158 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 3



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2021. FEV./2023.

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 (86,06%) concorda parcial ou totalmente com a terceira afirmativa apresentada sobre qualidade de vida.

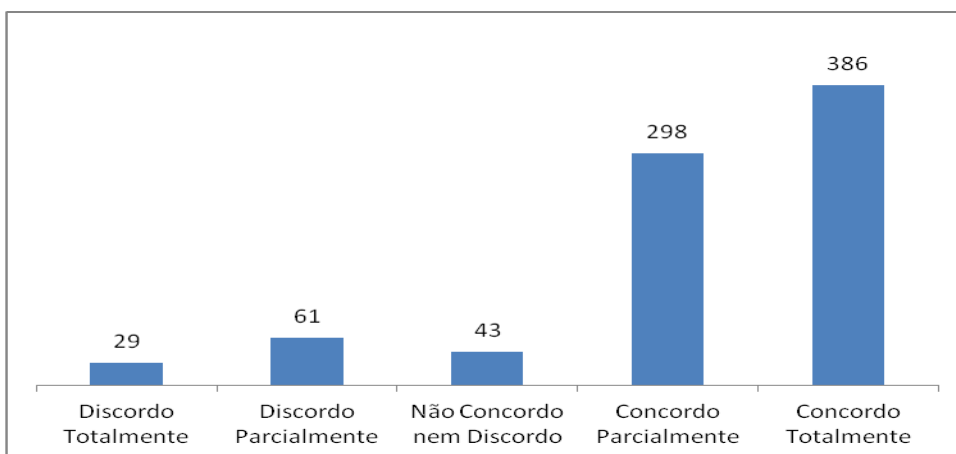
4.1.4 Resultados encontrados para Afirmativa 04 de QVT

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

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

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

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

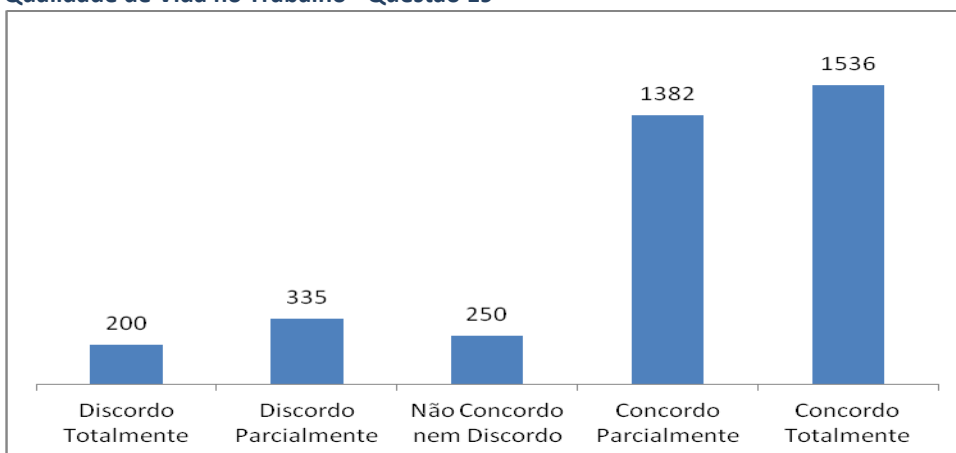


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se, no gráfico acima, que 386 chefias (47,25%) concordaram totalmente com a terceira afirmativa de QVT, 298 (36,47%) concordaram parcialmente, 43 (5,26%) tiveram posicionamento neutro, 61 (7,47%) discordaram parcialmente e 29 (3,55%) discordaram totalmente. Dessa forma, 83,72% 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



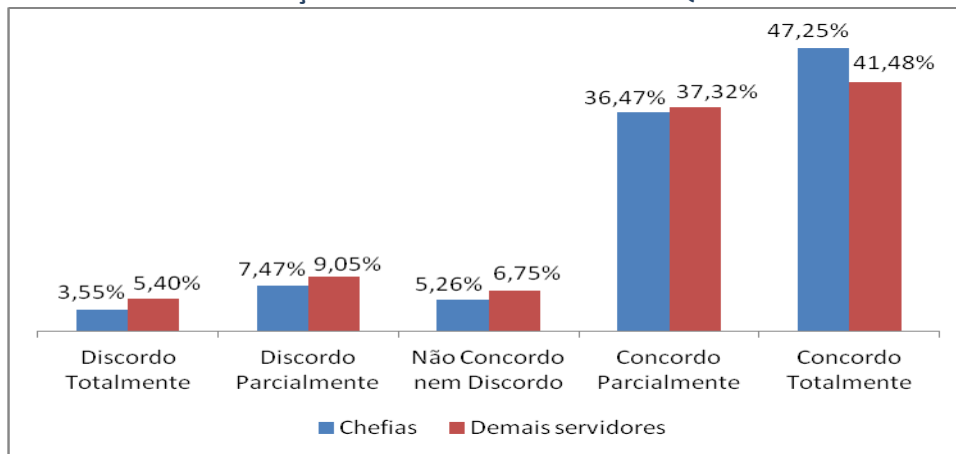
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Pelo gráfico acima observa-se que 1.536 servidores (41,48%) concordaram totalmente com a presente afirmação, 1.382 (37,32%) concordaram parcialmente, 250 (6,75%) apresentaram não

concordaram nem discordaram, 335 (9,05%) discordaram parcialmente e 200 (5,40%) discordaram totalmente. Destarte, 78,80% 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:

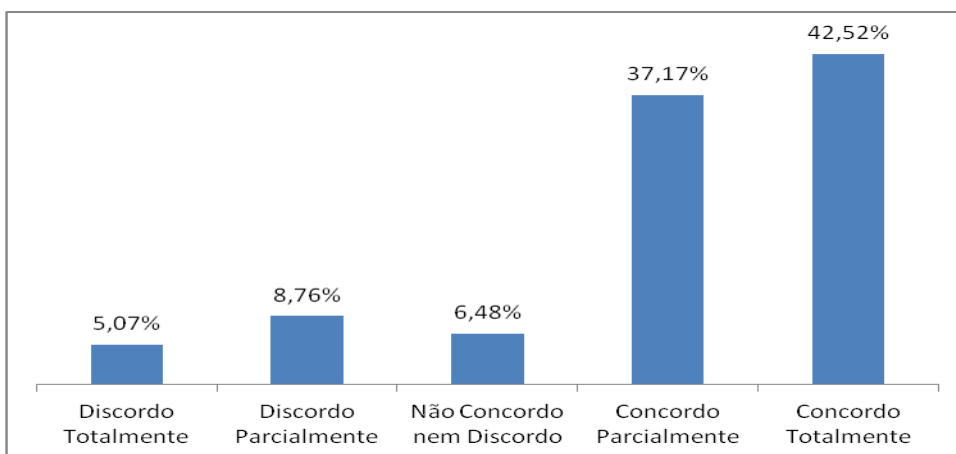
Gráfico 162 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 4



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2021. FEV./2021.

O percentual obtido a partir da soma das respostas das chefias e demais servidores, distribuído por nível de concordância, está expresso no gráfico acima. Verifica-se que a maioria dos respondentes (79,69%) concorda parcial ou totalmente com a terceira afirmativa apresentada sobre qualidade de vida.

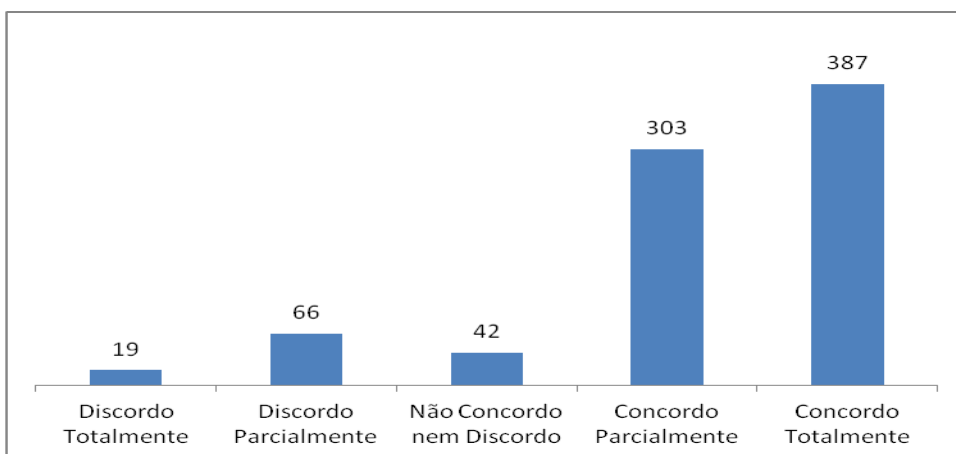
4.1.5 Resultados encontrados para Afirmativa 05 de QVT

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

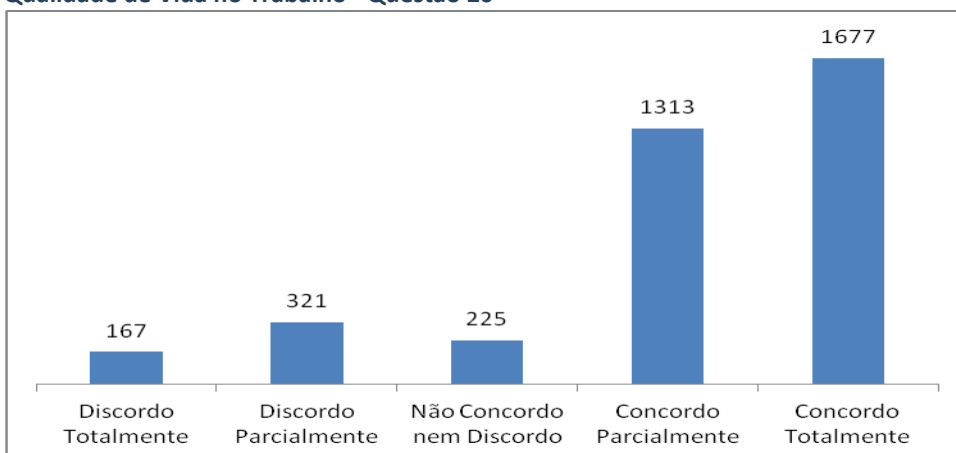


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se, no gráfico acima, que 387 chefias (47,37%) concordaram totalmente com a quinta afirmativa de QVT, 303 (37,09%) concordaram parcialmente, 42 (5,14%) tiveram posicionamento neutro, 66 (8,08%) discordaram parcialmente e 19 (2,33%) discordaram totalmente. Dessa forma, 84,46% das chefias respondentes concordam, 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



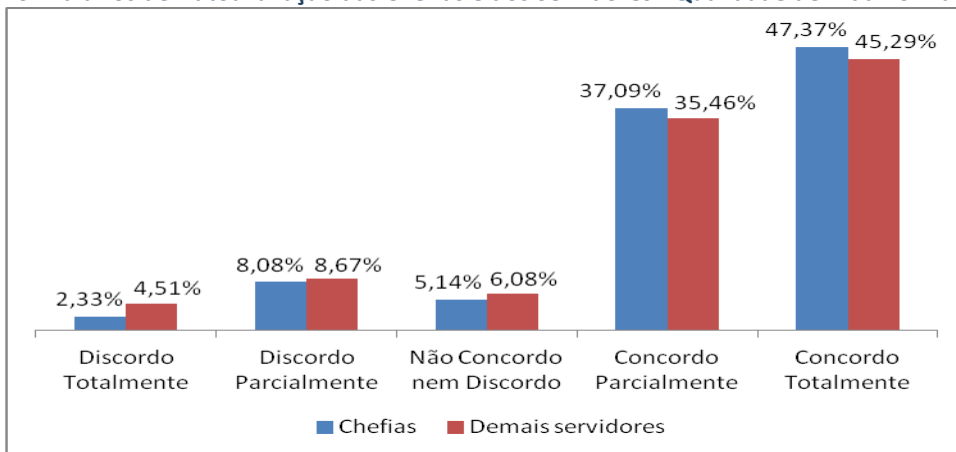
Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Pelo gráfico acima observa-se que 1.677 servidores (45,29%) concordaram totalmente com a presente afirmação, 1.313 (35,46%) concordaram parcialmente, 225 (6,08%) não concordaram nem

discordaram, 321 (8,67%) discordaram parcialmente e 167 (4,51%) discordaram totalmente. Destarte, 80,75% 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:

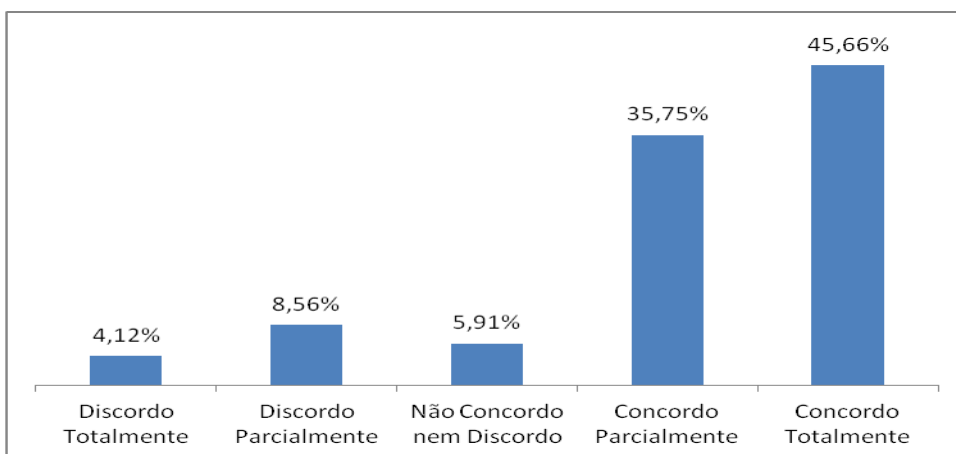
Gráfico 166 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância - Comparativo entre Formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores - Qualidade de Vida no Trabalho - Afirmativa 5



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2021. FEV./2023.

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 (81,42%) concorda parcial ou totalmente com a quinta afirmativa apresentada.

4.2 Questões sobre qualidade de vida no trabalho – Aspectos relacionados ao trabalho remoto (NOVAS QUESTÕES 2021)

Mediante a pandemia de Covid-19, que impôs restrições de circulação a partir de março de 2020, houve a instauração do trabalho remoto emergencial para grande parte dos servidores da UFMG. Esse panorama exigiu diversas adaptações e recursos tecnológicos para a realização dos processos de trabalho, bem como um diálogo próximo (mesmo que virtual) entre chefia e equipe de trabalho.

Diante disso, nos formulários de “Autoavaliação do Servidor” e de “Autoavaliação da Chefia”, referentes ao ano de 2021, foram inseridas quatro novas questões, a fim de identificar algumas das necessidades de adaptação e dificuldades vivenciadas nesse cenário.

Destaca-se que as respostas às questões abaixo não foram consideradas na pontuação da avaliação de desempenho, mas são informações importantes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG e para a identificação dos fatores que interferem na qualidade de vida e segurança no trabalho.

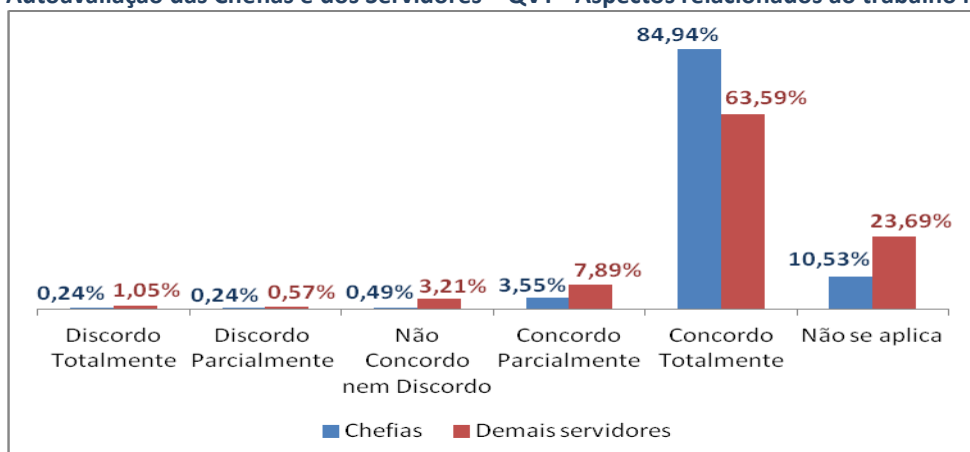
4.2.1 Resultados encontrados para Afirmativa 01 de QVT – Aspectos relacionados ao trabalho remoto

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

- Afirmativa 1: “Para desenvolver minhas tarefas laborais neste período, foi necessário conhecer as ferramentas tecnológicas, acessar a internet e manter o uso de computador e demais recursos eletrônicos”.

O gráfico 168 demonstra a distribuição das respostas apresentadas pelas chefias e pelos demais servidores:

Gráfico 168 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores – QVT - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 1



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Conforme apresentado no gráfico acima, a maior parte das chefias respondentes (88,49%) e dos demais servidores (71,48%) concordaram, total ou parcialmente, com a assertiva. Somente 0,48% das chefias e 1,62% dos servidores assinalaram discordância total ou parcial. As respostas neutras (não concordo nem discordo) foram indicadas por 0,49% das chefias e 3,21% dos demais servidores. Por fim, 10,53% das chefias e 23,69% dos demais servidores informaram que a questão não se aplica à sua atividade de trabalho, por terem permanecido em trabalho presencial.

4.2.2 Resultados encontrados para Afirmativa 02 de QVT – Aspectos relacionados

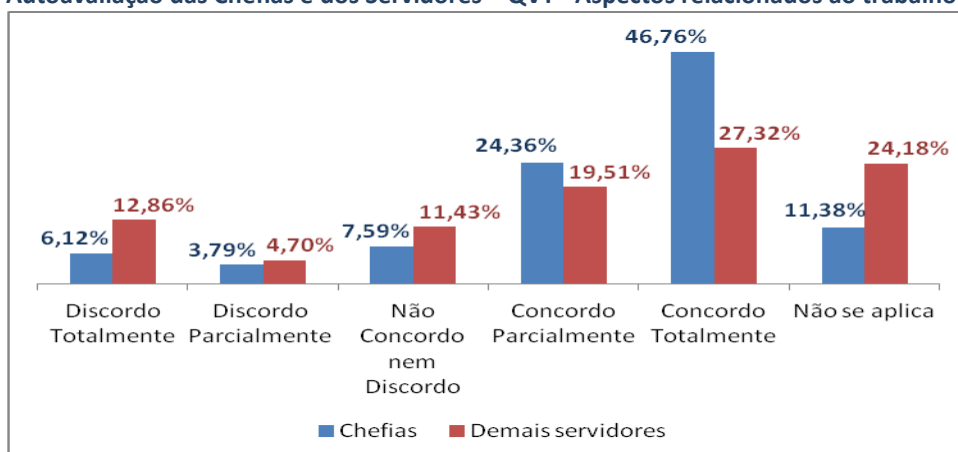
ao trabalho remoto

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

- Afirmativa 2: “Para desenvolver minhas tarefas laborais neste período, realizei cursos e treinamentos que me possibilitaram uma melhor capacitação para o trabalho remoto”.

O gráfico 169 demonstra a distribuição das respostas apresentadas pelas chefias e pelos demais servidores:

Gráfico 169 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores – QVT - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 2



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

O gráfico acima apresenta que 71,12% das chefias e 46,83% dos demais servidores concordaram, total ou parcialmente, com a assertiva. Somente 9,91% das chefias e 17,56% dos servidores assinalaram discordância total ou parcial. As respostas neutras (não concordo nem discordo) foram indicadas por 7,59% das chefias e 11,43% dos demais servidores. Por fim, 11,38% das chefias e 24,18% dos demais servidores informaram que a questão não se aplica à sua atividade de trabalho, por terem permanecido em trabalho presencial.

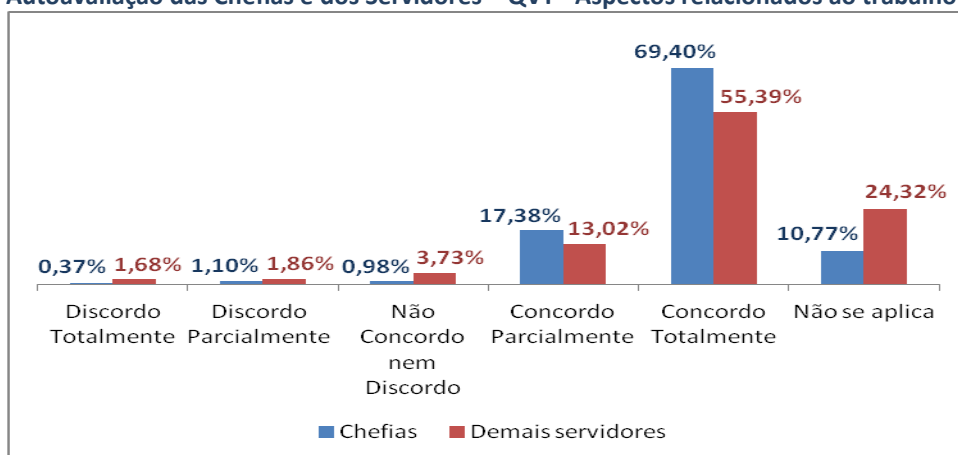
4.2.3 Resultados encontrados para Afirmativa 03 de QVT – Aspectos relacionados ao trabalho remoto

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

- Afirmativa 3: “No novo contexto, imposto pelo trabalho remoto, consegui desenvolver minhas atividades a contento e com qualidade (considerando todas as adaptações que me foram exigidas)”.

O gráfico 170 demonstra a distribuição das respostas apresentadas pelas chefias e pelos demais servidores:

Gráfico 170 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores – QVT - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 3



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

Nota-se, no gráfico acima, que a maior parte das chefias respondentes (86,78%) e dos demais servidores (68,41%) concordaram, total ou parcialmente, com a assertiva. Somente 1,47% das chefias e 3,54% dos servidores assinalaram discordância total ou parcial. As respostas neutras (não concordo nem discordo) foram indicadas por 0,98% das chefias e 3,73% dos demais servidores. Por fim, 10,77% das chefias e 24,32% dos demais servidores informaram que a questão não se aplica à sua atividade de trabalho, por terem permanecido em trabalho presencial.

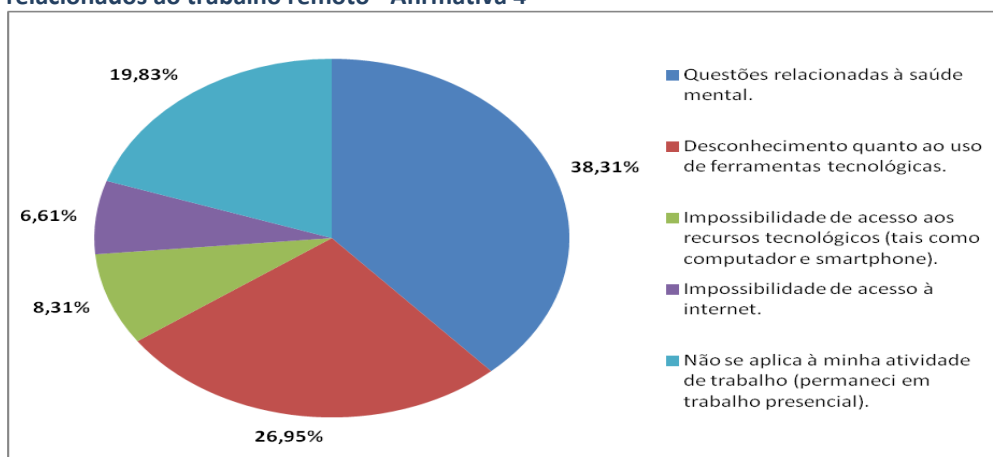
4.2.4 Resultados encontrados para Afirmativa 04 de QVT – Aspectos relacionados ao trabalho remoto

Na quarta afirmativa que compôs as questões sobre qualidade de vida no trabalho remoto, os respondentes deveriam assinalar possíveis dificuldades encontradas no trabalho remoto, conforme abaixo:

- Afirmativa 4: “Caso tenha tido dificuldades, no desenvolvimento do trabalho durante este período, indique aquela/s que merece/m destaque”.

Os gráficos 171 e 172 demonstra a distribuição das respostas apresentadas pelas chefias e pelos demais servidores:

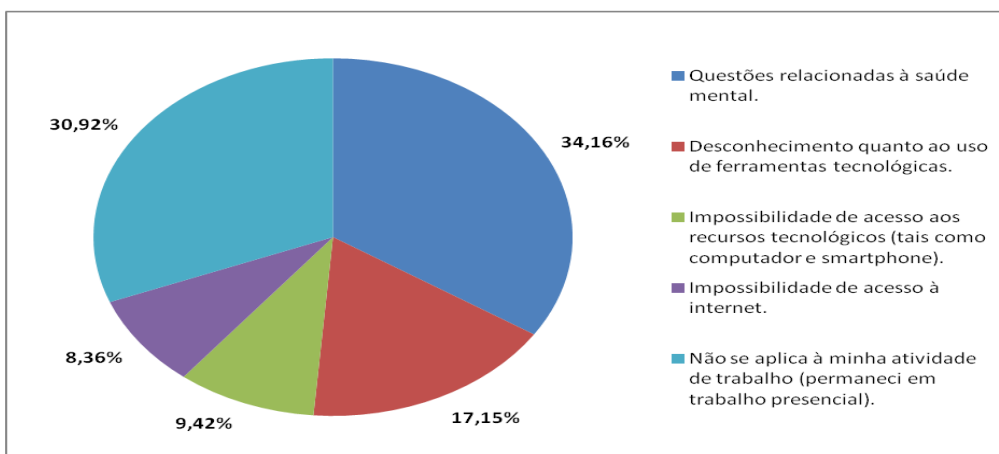
Gráfico 171 - Distribuição das respostas nos formulários de Autoavaliação das Chefias – QVT - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 4



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

De acordo com o gráfico acima, questões relacionadas à saúde mental foram apontadas por 38,31% das chefias como dificuldade para o desenvolvimento do trabalho no período. Em seguida, o desconhecimento quanto ao uso de ferramentas tecnológicas (26,95%), a impossibilidade de acesso aos recursos tecnológicos (8,31%) e a impossibilidade de acesso à internet (6,61%). Para 19,83% dos respondentes, a afirmativa não se aplicou à atividade de trabalho, pois permaneceram em trabalho presencial.

Gráfico 172 - Distribuição das respostas nos formulários de Autoavaliação dos Servidores – QVT - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 4



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Conforme consta no gráfico acima, questões relacionadas à saúde mental foram apontadas por 34,16% dos servidores como dificuldade para o desenvolvimento do trabalho no período. Em seguida, o desconhecimento quanto ao uso de ferramentas tecnológicas (17,15%), a impossibilidade de acesso aos recursos tecnológicos (9,42%) e a impossibilidade de acesso à internet (8,36%). Para 30,92% dos respondentes, a afirmativa não se aplicou à atividade de trabalho, pois permaneceram em trabalho presencial.

4.3 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 2021

UNIDADE / ÓRGÃO	AFIRMATIVAS					TOTAL
	1	2	3	4	5	

	Nº de respostas	Média	Nº de respostas	Média	Nº de respostas	Média	Nº de respostas	Média	Nº de respostas	Média	Nº de respostas	Média
AUDITORIA GERAL	7	4,71	7	4,43	7	4,14	7	4,71	7	4,43	35	4,49
BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA	45	4,22	45	4,38	45	4,29	45	4,27	45	4,36	225	4,30
CENTRO DE APOIO A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	21	4,24	21	3,67	21	3,71	21	3,62	21	3,62	105	3,77
CENTRO DE MICROSCOPIA	16	4,19	16	4,06	16	4,00	16	3,75	16	3,81	80	3,96
CENTRO ESPORTIVO UNIVERSITÁRIO	21	4,29	21	4,19	21	4,29	21	4,14	21	4,67	105	4,31
CENTRO PEDAGÓGICO	44	3,86	44	3,95	44	4,16	44	4,05	44	4,05	220	4,01
COLÉGIO TÉCNICO	57	3,93	57	3,95	57	3,96	57	3,95	57	4,07	285	3,97
COMISSÃO DE TRANSFERÊNCIA E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA	10	4,00	10	4,30	10	4,30	10	3,70	10	4,10	50	4,08
COMISSÃO PERMANENTE DO PESSOAL DOCENTE	7	4,00	7	4,00	7	4,29	7	3,71	7	3,71	35	3,94
COORDENADORIA DE ASSUNTOS COMUNITÁRIOS	41	3,80	41	4,07	41	3,95	41	3,61	41	3,95	205	3,88
COORDENADORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL	50	3,12	50	3,66	50	4,06	50	3,64	50	3,82	250	3,66
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	72	3,89	72	3,82	72	4,29	72	3,81	72	3,88	360	3,94
DEPARTAMENTO DE APOIO ADMINISTRATIVO	14	4,29	14	3,64	14	4,00	14	3,57	14	3,86	70	3,87
DEPARTAMENTO DE ATENÇÃO SAÚDE TRABALHADOR	90	3,74	90	4,29	90	4,40	90	4,26	90	4,38	450	4,21
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE	18	4,50	18	4,22	18	4,44	18	3,83	18	4,17	90	4,23
DEPARTAMENTO DE DESENV. DE RECURSOS HUMANOS	50	3,66	50	3,84	50	4,16	50	3,80	50	3,94	250	3,88
DEPARTAMENTO DE GESTÃO AMBIENTAL	20	3,20	20	3,50	20	3,50	20	3,35	20	3,55	100	3,42
DEPARTAMENTO DE LOGÍSTICA SUPRIMENTO SERVIÇO OPER	73	4,34	73	4,42	73	4,51	73	4,19	73	4,33	365	4,36
DEPARTAMENTO DE MANUTENÇÃO OPER INFRAESTRUTURA	52	4,04	52	4,08	52	4,38	52	3,88	52	4,27	260	4,13
DEPARTAMENTO DE OBRAS	7	4,14	7	4,43	7	4,71	7	4,14	7	4,43	35	4,37
DEPARTAMENTO DE PLANEJAMENTO E PROJETOS	32	3,41	32	3,41	32	3,72	32	3,41	32	3,50	160	3,49

DEPARTAMENTO DE PLANEJAMENTO ORÇAMENTO E CONTROLE	5	4,40	5	4,40	5	5,00	5	4,60	5	4,40	25	4,56
DEPARTAMENTO DE REGISTRO E CONTROLE ACADÊMICO	33	3,94	33	3,91	33	4,09	33	3,76	33	3,76	165	3,89
DIRETORIA DE ARQUIVOS INSTITUCIONAIS	7	5,00	7	4,29	7	4,86	7	4,00	7	4,29	35	4,49
DIRETORIA DE AÇÃO CULTURAL	48	4,08	48	4,04	48	4,29	48	3,90	48	4,04	240	4,07
DIRETORIA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL	6	4,33	6	3,83	6	4,33	6	4,00	6	4,67	30	4,23
DIRETORIA DE COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL	4	4,50	4	4,50	4	4,50	4	4,75	4	4,50	20	4,55
DIRETORIA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS	19	3,89	19	3,74	19	3,89	19	3,63	19	3,47	95	3,73
DIRETORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	62	4,47	62	4,45	62	4,58	62	4,06	62	4,39	310	4,39
EDITORA UNIVERSITÁRIA	32	4,19	32	3,56	32	3,50	32	3,34	32	3,47	160	3,61
ESCOLA DE ARQUITETURA	47	4,13	47	4,13	47	4,47	47	4,13	47	4,26	235	4,22
ESCOLA DE BELAS ARTES	79	3,97	79	3,95	79	3,99	79	3,76	79	4,08	395	3,95
ESCOLA DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO	47	4,38	47	4,21	47	4,26	47	4,02	47	4,04	235	4,18
ESCOLA DE ED. FÍSICA, FISIOTERAPIA E T OCUACIONAL	81	4,12	81	3,98	81	4,11	81	4,01	81	4,06	405	4,06
ESCOLA DE ENFERMAGEM	63	4,05	63	3,87	63	4,03	63	3,75	63	3,76	315	3,89
ESCOLA DE ENGENHARIA	172	4,41	172	4,37	172	4,34	172	4,33	172	4,36	860	4,36
ESCOLA DE MÚSICA	61	4,10	61	4,21	61	4,51	61	4,15	61	4,33	305	4,26
ESCOLA DE VETERINÁRIA	141	4,09	141	4,18	141	4,27	141	4,05	141	4,16	705	4,15
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS	78	4,42	78	4,33	78	4,21	78	3,88	78	4,09	390	4,19
FACULDADE DE DIREITO	62	4,10	62	4,05	62	4,29	62	3,94	62	3,97	310	4,07
FACULDADE DE EDUCAÇÃO	78	4,18	78	4,01	78	4,29	78	4,12	78	4,13	390	4,15
FACULDADE DE FARMÁCIA	102	4,33	102	4,34	102	4,50	102	4,24	102	4,27	510	4,34
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS	127	4,04	127	4,09	127	4,24	127	3,95	127	4,13	635	4,09
FACULDADE DE LETRAS	61	4,39	61	4,20	61	4,46	61	4,36	61	4,25	305	4,33
FACULDADE DE MEDICINA	140	3,97	140	3,96	140	4,28	140	3,91	140	3,94	700	4,01
FACULDADE DE	117	4,16	117	4,26	117	4,40	117	4,32	117	4,37	585	4,30

ODONTOLOGIA												
GABINETE - REITORIA	41	4,32	41	4,29	41	4,29	41	4,27	41	4,15	205	4,26
HOSPITAL DAS CLÍNICAS	1092	4,05	1092	4,04	1092	4,19	1092	4,10	1092	4,09	5460	4,09
IMPrensa UNIVERSITÁRIA	25	4,36	25	4,12	25	3,96	25	3,96	25	4,20	125	4,12
INSTITUTO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS	133	4,03	133	4,15	133	4,20	133	4,05	133	4,11	665	4,11
INSTITUTO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS	229	3,76	229	3,90	229	4,18	229	3,99	229	4,01	1145	3,97
INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS	194	4,19	194	4,19	194	4,20	194	3,91	194	4,01	970	4,10
INSTITUTO DE ESTUDOS AVANÇADOS TRANSDISCIPLINARES	6	4,50	6	3,83	6	4,50	6	4,33	6	4,17	30	4,27
INSTITUTO DE GEOCIÊNCIAS	71	4,15	71	4,27	71	4,41	71	4,10	71	4,27	355	4,24
LABORATÓRIO DE COMPUTAÇÃO CIENTÍFICA	8	3,75	8	4,13	8	4,38	8	3,88	8	4,00	40	4,03
MUSEU DE HISTÓRIA NATURAL	36	4,28	36	4,31	36	4,50	36	4,28	36	4,39	180	4,35
PROCURADORIA JURÍDICA	7	4,57	7	4,71	7	4,86	7	4,86	7	4,57	35	4,71
PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO	11	4,73	11	4,64	11	4,64	11	4,45	11	4,45	55	4,58
PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS	16	3,19	16	3,50	16	3,75	16	3,63	16	3,75	80	3,56
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO	34	4,24	34	4,29	34	4,41	34	4,12	34	4,38	170	4,29
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO	44	4,07	44	4,11	44	4,45	44	4,00	44	4,11	220	4,15
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA	52	3,98	52	4,02	52	4,21	52	3,94	52	3,98	260	4,03
PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO	11	4,55	11	4,27	11	4,73	11	4,09	11	4,00	55	4,33
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO	23	4,39	23	4,09	23	4,30	23	3,70	23	3,65	115	4,03
PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS	57	4,23	57	4,21	57	4,35	57	4,19	57	4,16	285	4,23
SECRETARIA DE ÓRGÃOS DE DELIBERAÇÃO SUPERIOR	7	4,57	7	4,86	7	4,86	7	4,43	7	4,71	35	4,69
TEATRO UNIVERSITÁRIO	4	4,50	4	4,25	4	4,25	4	3,75	4	3,75	20	4,10
Total	4520	4,08	4520	4,09	4520	4,24	4520	4,03	4520	4,10	22600	4,11

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

Verifica-se na tabela acima, que foram dadas 22.600 respostas às cinco questões relacionadas à QVT. A média geral obtida pelos servidores foi de 4,11. A média obtida para a

afirmativa 01 foi de 4,08. Já a afirmativa 02 obteve uma nota média de 4,09 e a afirmativa 03 de 4,24. A média das respostas da afirmativa 04 foi de 4,03 e a afirmativa 05 obteve nota média de 4,10.

As cinco Unidades/Órgãos que apresentaram as melhores médias gerais foram a Procuradoria Jurídica (4,71), Secretaria de Órgãos de Deliberação Superior (4,69), Pró-Reitoria de Administração (4,58), Departamento de Planejamento, Orçamento e Controle (4,56) e Diretoria de Cooperação Institucional (4,55).

Já as Unidades/Órgãos que apresentaram as cinco menores notas médias foram o Departamento de Gestão Ambiental (3,42), Departamento de Planejamento e Projetos (3,49), Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (3,56), Editora Universitária (3,61) e Coordenadoria de Comunicação Social (3,66).

4.4 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 2021

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	%	Nº de respostas
1	112	2,48%	420	9,29 %	152	3,36%	2156	47,70%	1680	37,17%	4520

2	135	2,99%	403	8,92 %	215	4,76%	1930	42,70%	1837	40,64%	4520
3	96	2,12%	294	6,50 %	240	5,31%	1685	37,28%	2205	48,78%	4520
4	229	5,07%	396	8,76 %	293	6,48%	1680	37,17%	1922	42,52%	4520
5	186	4,12%	387	8,56 %	267	5,91%	1616	35,75%	2064	45,66%	4520
Total	758	3,35%	1900	8,41 %	1167	5,16%	9067	40,12%	9708	42,96%	22600

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

Observa-se, na tabela acima, que a concordância total foi a prevalecente entre as respostas, concentrando 42,96% delas. Em seguida vem a concordância parcial, 40,12% das respostas. O “Discordo Totalmente” foi o grau de concordância que obteve menor concentração das respostas, com 3,35% do total. A discordância parcial representou 8,41% das respostas apresentadas. As respostas neutras correspondem a 5,16%.

Nota-se, pela tabela acima, que a afirmativa 03 foi aquela que recebeu mais respostas indicando total concordância. As respostas indicando “Concordo Totalmente”, para esta afirmativa, representaram 48,78% do total das respostas. Somando-se as respostas indicando concordância total e parcial a afirmativa 03 também apresenta a maior porcentagem, sendo 86,06%.

A maior porcentagem de respostas neutras pode ser observada na afirmativa 04, com 6,48% das respostas. A afirmativa 01 foi a que teve menos respostas neutras, com apenas 3,36% delas.

Em relação à discordância total, a afirmativa 04 foi a que apresentou maior porcentagem, concentrando 5,07% das respostas no “Discordo Totalmente”, seguido da afirmativa 05, com 4,12% dos servidores indicando discordância total. Somando-se as porcentagens das respostas que indicaram discordância parcial e total, as afirmativas que obtiveram maior porcentagem também foram as afirmativas 04 (13,83%) e afirmativa 05 (12,68%). A questão que recebeu menos respostas indicando discordância total ou parcial foi a afirmativa 03 (8,63%).

5. Questões para os servidores com deficiência

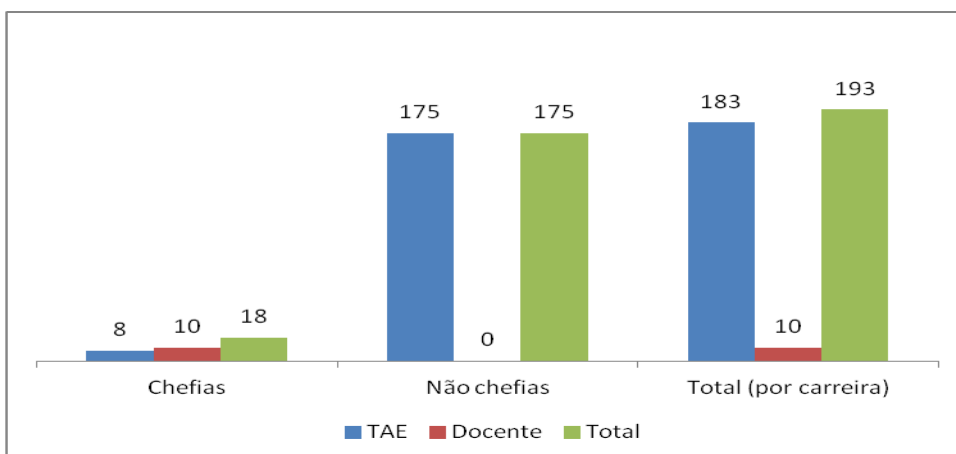
No processo de avaliação de desempenho dos servidores TAE, tendo como parâmetro a Lei nº 7.853/1989 e o Decreto nº 3.298/1999 e suas alterações, foram formuladas perguntas direcionadas para os servidores com deficiência com o intuito de aprimorar a política de acessibilidade e inclusão no âmbito da UFMG.

5.1 Resultados encontrados

A Avaliação de Desempenho de 2021 contou com a participação de 4.520 respondentes, sendo 817 ocupantes de cargos de chefia e 3.703 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, 193 servidores declararam ter alguma deficiência, o que corresponde a 4,27% do total de respondentes.

Entre os servidores que assinalaram possuir algum tipo de deficiência, 18 deles ocupam cargo de chefia, ou seja, entre as chefias respondentes, então, estes representam 9,33% do total de servidores com deficiência. Já entre os servidores sem função gerencial, 175 declararam ter algum tipo de deficiência, o que corresponde a 90,67% do universo de servidores com deficiência participantes do processo. O perfil dos servidores que declararam possuir deficiência está expresso no gráfico abaixo:

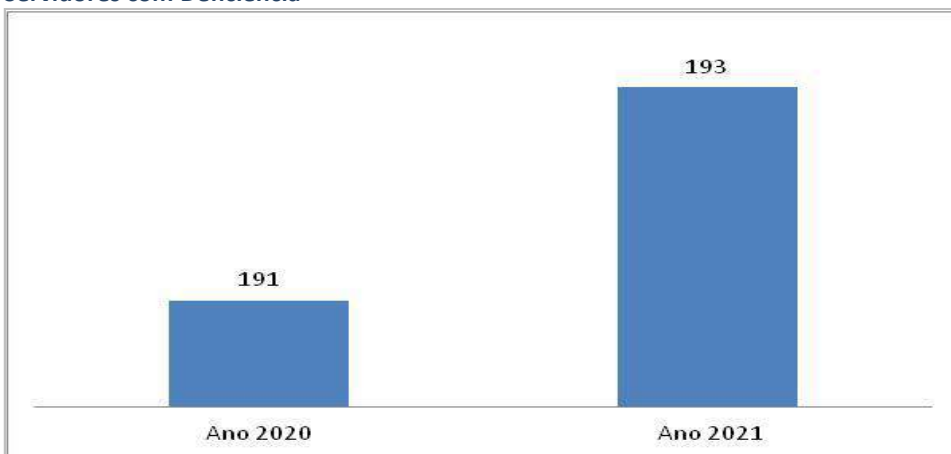
Gráfico 173 - Perfil dos Respondentes que Declararam Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 2021, com os dados contidos nos quatros últimos Relatórios de Avaliação (2015, 2016, 2017, 2018, 2018 e 2020), observa-se um aumento no número total de servidores que declararam ter alguma deficiência, como apresentado no gráfico abaixo:

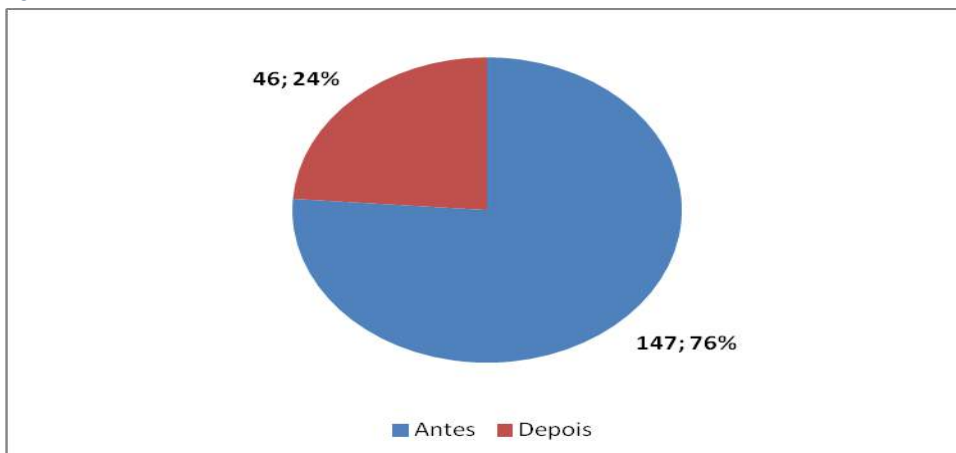
Gráfico 174 - Número Total de Servidores que Declararam ter Deficiências - Comparativo entre Avaliações - Servidores com Deficiência



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

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 175 Momento da Aquisição da Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2021

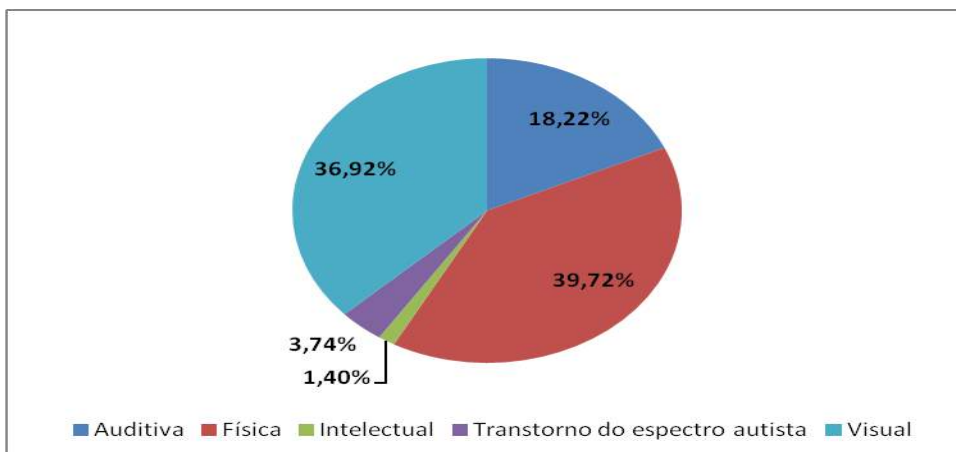


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se, no gráfico acima, que 193 respondentes (76%) declararam possuir a deficiência antes da entrada na Universidade. Já 46 servidores, o correspondente a 24% 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 176 Número de Servidores por Tipo de Deficiência - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2021

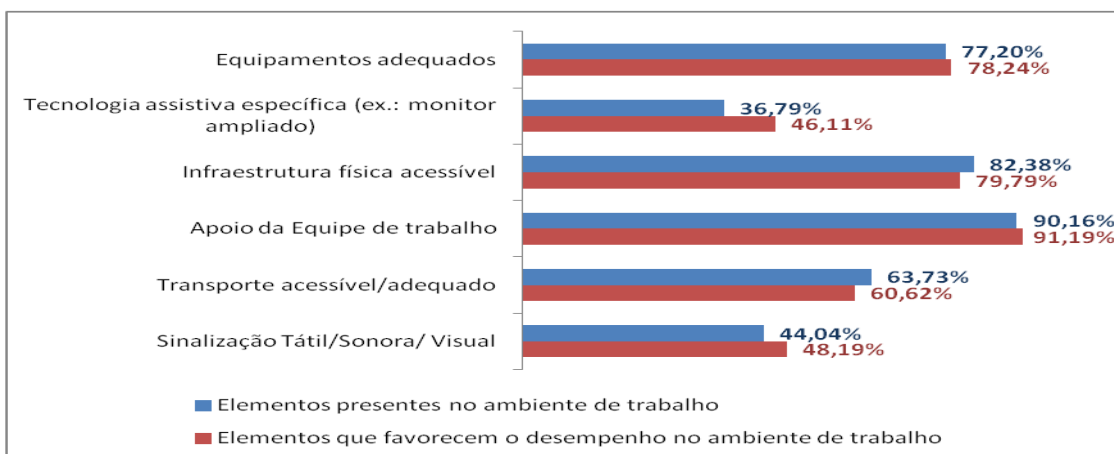


Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se, no gráfico acima, que a deficiência que apresentou maior incidência foi a física (39,72%). Em seguida, estão a deficiência visual (36,92%) e a deficiência auditiva (18,22%). As deficiências com menor incidência são a do Transtorno do Espectro Autista (3,74%) e a Intelectual (1,40%).

O questionário também incluía questões sobre a oferta de condições para que os servidores com deficiência possam executar os serviços que lhe são demandados. Assim, os servidores com deficiência deveriam identificar se os elementos a seguir estão presentes em seu ambiente de trabalho: apoio da equipe de trabalho, equipamento adequado, 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 177 - Elementos de Acessibilidade - Servidores com Deficiência - Avaliação de Desempenho 2021



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Observa-se no gráfico acima que o apoio da equipe de trabalho obteve maior porcentagem de respostas positivas quanto à presença e ao impacto no ambiente de trabalho (com 90,16% e 91,19%, 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 (36,79% e 46,11%, 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 e a sinalização tátil/sonora/visual são os elementos que indicam maior necessidade de aprimoramento.

5.2 Questões específicas sobre deficiência – aspectos relacionados ao trabalho remoto [novas questões 2021]

Mediante a pandemia de Covid-19, que impôs restrições de circulação a partir de março de 2020, houve a instauração do trabalho remoto emergencial para grande parte dos servidores da UFMG. Esse panorama exigiu diversas adaptações e recursos tecnológicos para a realização dos processos de trabalho, bem como um diálogo próximo (mesmo que virtual) entre chefia e equipe de trabalho.

Diante disso, nos formulários de “Autoavaliação do Servidor” e de “Autoavaliação da Chefia”, referentes ao ano de 2021, foram inseridas quatro novas questões, a fim de identificar algumas das necessidades de adaptação e dificuldades vivenciadas nesse cenário.

Destaca-se que as respostas às questões abaixo não foram consideradas na pontuação da avaliação de desempenho, mas são informações importantes para a identificação dos fatores que interferem na qualidade de vida e segurança no trabalho.

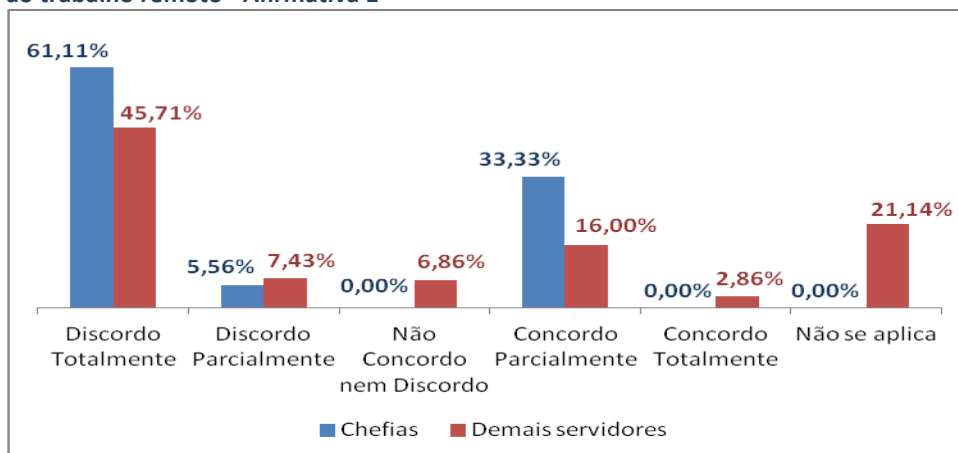
5.2.1 Resultados encontrados para Afirmativa 01 – Questões específicas sobre deficiência - Aspectos relacionados ao trabalho remoto

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

- Afirmativa 1: “Encontrei dificuldades para realizar minhas atividades de trabalho remotamente.”.

O gráfico 173 demonstra a distribuição das respostas apresentadas pelas chefias e pelos demais servidores:

Gráfico 178 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores – Questões específicas sobre deficiência - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 1



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Conforme apresentado no gráfico acima, a maior parte das chefias respondentes (66,67%) e dos demais servidores (53,14%) discordaram, total ou parcialmente, da assertiva. Por sua vez,

33,33% das chefias e 18,86% dos servidores indicaram discordância total ou parcial. As respostas neutras (não concordo nem discordo) foram assinaladas apenas por 6,86% dos respondentes que não ocupam cargo/função de chefia. Por fim, 21,14% dos servidores informaram que a questão não se aplica à sua atividade de trabalho, devido à incompatibilidade com o trabalho remoto.

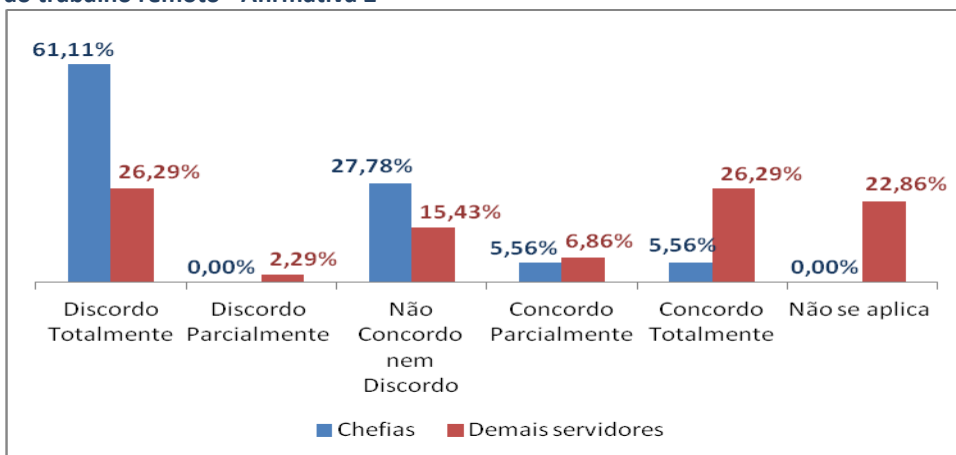
5.2.2 Resultados encontrados para Afirmativa 02 de Questões específicas sobre deficiência - Aspectos relacionados ao trabalho remoto

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

- Afirmativa 2: “Identifiquei a necessidade do uso de recursos de acessibilidade e de tecnologias assistivas para realizar minhas atividades remotamente. Tais necessidades foram atendidas por minha chefia imediata e/ou meu setor de trabalho”.

O gráfico 174 demonstra a distribuição das respostas apresentadas pelas chefias e pelos demais servidores:

Gráfico 179 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores – Questões específicas sobre deficiência - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 2



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

Nota-se, no gráfico acima, que a maior parte das chefias respondentes (88,89%) e dos demais servidores (28,58%) discordaram, total ou parcialmente, da assertiva. Por sua vez, 11,12% das chefias

e 33,15% dos servidores indicaram discordância total ou parcial. As respostas neutras (não concordo nem discordo) foram assinaladas por 27,78% das chefias e 15,43% dos respondentes que não ocupam cargo/função de chefia. Por fim, 22,86% dos servidores informaram que a questão não se aplica à sua atividade de trabalho, devido à incompatibilidade com o trabalho remoto.

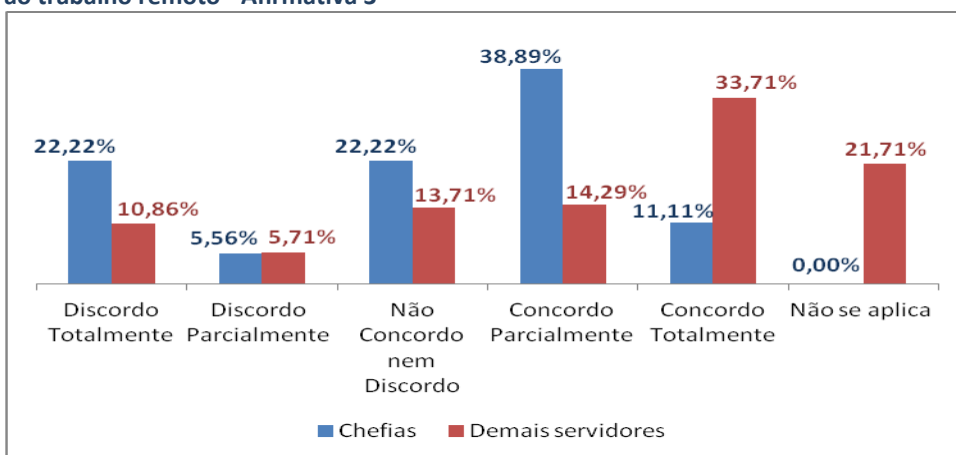
5.2.3 Resultados encontrados para Afirmativa 03 de Questões específicas sobre deficiência - Aspectos relacionados ao trabalho remoto

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

- Afirmativa 3: “Em relação à minha produtividade, eu fui mais produtivo no trabalho remoto, comparando as mesmas atividades que desempenhava no trabalho presencial.”.

O gráfico 175 demonstra a distribuição das respostas apresentadas pelas chefias e pelos demais servidores:

Gráfico 180 - Distribuição percentual das respostas, por nível de concordância, nos formulários de Autoavaliação das Chefias e dos Servidores – Questões específicas sobre deficiência - Aspectos relacionados ao trabalho remoto - Afirmativa 3



Fonte: Dados extraídos do banco de dados do programa PESPAD – Programa de Avaliação de Desempenho 2021. FEV./2023.

De acordo com o gráfico acima, 50% das chefias respondentes e 48% dos demais servidores concordaram, total ou parcialmente, com a assertiva. Por outro lado, 27,78% das chefias e 16,57% dos servidores indicaram discordância total ou parcial. As respostas neutras (não concordo nem

discordo) foram assinaladas por 22,22% das chefias e 13,71% dos demais respondentes. Por fim, 21,71% dos servidores que não ocupam cargo/função de chefia informaram que a questão não se aplica à sua atividade de trabalho, devido à incompatibilidade com o trabalho remoto.

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 2021 contempla os objetivos e as metas do ano referido, bem como traça as atividades a serem desenvolvidas pelas equipes ao longo de 2022. 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 2021 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 2021 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 os servidores 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 2021, 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.