



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO HUMANO
FORMULÁRIO I – AUTOAVALIAÇÃO SERVIDORES SEM FUNÇÃO GERENCIAL
(CEDIDOS, REQUISITADOS OU EM EXERCÍCIO PROVISÓRIO EM OUTRO ÓRGÃO)

Servidor	Matrícula Siape
Unidade	
Cargo	Ano da Avaliação

MODALIDADE DE AVALIAÇÃO	INDICADORES DE DESEMPENHO		
AUTOAVALIAÇÃO	Julgue os atributos abaixo conforme os indicadores a seguir		
	INDICADOR	SIGNIFICADO	VALOR
	Ruim	Sempre abaixo dos padrões	1
	Fraco	Às vezes abaixo dos padrões	2
	Regular	Satisfaz os padrões	3
	Bom	Às vezes ultrapassa os padrões	4
	Ótimo	Sempre ultrapassa os padrões	5

ITEM	ATRIBUTOS	DESCRIÇÃO	PONTOS
1	Conhecimento do Trabalho	Possuir conhecimento dos objetivos, metas e finalidades da unidade de trabalho, bem como habilidades técnicas e intelectuais para desenvolver suas atividades.	
2	Responsabilidade com o trabalho	Executar suas atividades de forma pró-ativa, atendendo aos prazos previstos, zelando pela documentação e comprometendo-se a atingir os objetivos institucionais.	
3	Responsabilidade com os recursos	Cuidado na utilização das ferramentas e recursos materiais básicos, bem como para a conservação das estruturas físicas e dos recursos patrimoniais da Instituição.	
4	Produtividade	É a capacidade de maximizar quantidade e qualidade de serviços a fim de promover uma relação eficaz entre os resultados obtidos e os recursos utilizados.	
5	Assiduidade	Comparecer diariamente ao trabalho.	
6	Pontualidade	Demonstrar capacidade de acatar horários ou compromissos rotineiros do trabalho.	
7	Planejamento	Capacidade de visualizar e organizar as seqüências de ações necessárias para atingir os objetivos/metad e estimar prazos e recursos requeridos.	
8	Foco no usuário	É o interesse em atender às necessidades atuais e futuras dos usuários, desenvolvendo estratégias, planos, ações, processos etc., respeitadas as normas vigentes.	
9	Iniciativa	É a capacidade de resolver problemas e conduzir situações diversas de forma eficaz e de agregar valor e contribuir para o desenvolvimento da área de atuação no que se refere à otimização de recursos, implantação e disseminação de novas metodologias e procedimentos, sempre se preocupando em alcançar os objetivos esperados.	

10	Criatividade	É a capacidade de criar ou inovar projetos, planos, idéias, metodologias, processos etc., para aplicação na execução das atividades/serviços, que gerem impacto e otimização nos processos e formas de trabalho.	
11	Cooperação	É a capacidade de se relacionar e interagir com os colegas proporcionando um bom clima de trabalho dentro da equipe e um bom resultado para a mesma.	
12	Capacidade de comunicação	É a capacidade de distribuir adequadamente as informações, de ouvir e se comunicar formal e informalmente, transmitindo clareza nas idéias e facilitando o fluxo dos processos.	
13	Flexibilidade	É a capacidade de compreender e responder às novas situações de trabalho, podendo exercer múltiplas atividades/serviços, inerentes à sua área de atuação.	
14	Capacitação e desenvolvimento profissional	É o interesse e a busca ativa pela qualificação e aprimoramento pessoal e profissional, na área de atuação, com o objetivo de melhorar o desenvolvimento das atividades/serviços.	
15	Comportamento ético	É a atitude pautada pelo respeito ao próximo, integridade, senso de justiça, impessoalidade nas ações e a valorização do conceito de cidadania e do bem público.	
PONTUAÇÃO TOTAL			

Indique conforme os conceitos a seguir, como as condições descritas abaixo interferiram no seu desempenho.	MEDIADORES	VALOR*
	Dificultou muito	1
	Dificultou	2
	Indiferente	3
	Ajudou	4
	Ajudou muito	5

* Estes valores não serão computados no cálculo para a Progressão por Mérito.

ITEM	ATRIBUTOS	DESCRIÇÃO	PONTOS
1	Estilo de gerência do chefe	É a forma como o chefe exerce o poder para a consecução dos objetivos.	
2	Relacionamento interpessoal	É a capacidade de se relacionar de forma cordial com as pessoas dos diversos níveis hierárquicos e culturais, incluindo os usuários/clientes, de forma a manter o ambiente de trabalho agradável e produtivo.	
3	Reconhecimento do trabalho	Distribuição das pessoas e composição de equipes de trabalho de forma a promover o desenvolvimento eficaz das atividades da unidade.	
4	Alocação de pessoas	Distribuição das pessoas e composição de equipes de trabalho de forma a promover o desenvolvimento eficaz das atividades da unidade.	
5	Capacitação e desenvolvimento da equipe	Refere-se ao fato de a equipe ter a capacitação adequada ao bom desenvolvimento das atividades do setor e ter interesse pela busca ativa de qualificação e aprimoramento pessoal e profissional.	
6	Recursos tecnológicos e operacionais	Referem-se à adequação destes recursos as necessidades do Plano de Trabalho Setorial.	
7	Ergonomia	É a organização metódica do trabalho em função do fim proposto e das relações entre o homem e a máquina, de modo a prevenir esforços físicos desnecessários e prejudiciais à saúde do trabalhador.	
8	Higiene do trabalho	Conjunto de normas e procedimentos que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos à saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas.	
PONTUAÇÃO FINAL			

Assinatura do(a) Servidor(a)