



Anexo I

Instruções para preenchimento dos formulários avaliativos relativos à Resolução Consuni/UFAL nº 60/2022.

1. A Avaliação de Desempenho compreenderá os indicadores de competência e de potencial, dispostos em formulários distintos para ocupantes e não ocupantes de função gerencial.
2. A Avaliação de Desempenho compreende as seguintes modalidades:
 - a) **Autoavaliação**
 - b) **Avaliação do Servidor pela Chefia Imediata**
 - c) **Avaliação do Servidor pela Equipe de Trabalho**
 - d) **Avaliação de Desempenho do Servidor Afastado para Pós-Graduação**
3. Deverá ser atribuído um nível para cada item que compõe os indicadores, considerando as atribuições do cargo e as necessidades de trabalho.
4. Para avaliação, deverá ser considerada a descrição dos Indicadores de Competência e de Potencial detalhada nos Quadros 1 a 4.
5. **PONTOS EXTRAS:** É facultado anexar até 04 (quatro) cópias de certificados de participação em eventos relacionados ao cargo (cursos, treinamentos, simpósios, congressos, etc.), bem como colaboração como membro de Comissão ou de Grupo de Trabalho (GT) a serviço da Universidade, realizados no período da avaliação. Cada certificado receberá a pontuação de 0,25 (vinte e cinco décimos), num limite máximo de 1,0 (um) ponto, para efeito do cômputo do resultado final do processo avaliativo.

Quadro 1: Indicadores de Competência (servidores técnico-administrativos SEM função gerencial)

Indicador I: Preparo e qualificação	
Conhecimento técnico	Detém conhecimentos, habilidades e experiência necessários às suas atividades, aplicando recursos teóricos e práticos para sua realização. Expressa autoconfiança nas informações, atividades e serviços prestados sob sua responsabilidade.
Capacidade analítica	Identifica, interpreta e avalia diferentes tipos de dados, relacionando-os de forma lógica e com sentido crítico. Sabe como avaliar a qualidade dos registros internos.
Organização	Planeja e organiza adequadamente suas tarefas, materiais e documentos que utiliza para realização de seu trabalho.
Introdução de novas práticas	Executa atividades de forma crítica, sugere e implanta novas práticas de trabalho visando a melhoria das atividades e processos.
Geração de conhecimento	Busca, sistematiza, registra e dissemina o conhecimento, de modo a transformar em vantagem para a Universidade.
Indicador II: Capacidade de trabalho em equipe	
Interação	Interage e mantém bom relacionamento com seus pares, superiores e outras equipes, contribuindo para o trabalho das outras áreas. Atende aos usuários internos e externos,



	de forma prestativa, segura e com competência técnica, dando resposta aos seus pedidos e sugestões, de modo a valorizar o relacionamento.
Interlocução	Expressa-se de maneira clara e objetiva, ouve os outros e dá respostas consistentes e educadas. Escuta e transmite ideias de forma efetiva, utilizando procedimentos formais e proporcionando dados concretos para apoiar observações e conclusões.
Cooperação	Coopera no compartilhamento de ideias, atividades e soluções com os membros da equipe e das demais áreas. Põe-se à disposição espontaneamente para executar outros serviços e auxiliar a equipe e usuários.
Motivação	Demonstra motivação ao trabalhar em equipe.
Indicador III: Compromisso com resultados	
Orientação para Eficiência e Eficácia	Concretiza com eficácia e eficiência os objetivos de seu trabalho, cumprindo as tarefas que lhe são atribuídas com qualidade, minimizando erros e nos prazos estipulados. Preocupa-se com os custos e atua para o uso racional dos recursos da Universidade, sem desperdícios de material e nos prazos pactuados.
Busca de Orientação	Busca orientação para solucionar problemas/dúvidas do dia-a-dia diante de situações imprevistas.
Indicador IV: Visão institucional	
Interesse pela Instituição	Procura conhecer a estrutura e funcionamento da Universidade e os principais produtos e serviços por sua Unidade oferecidos. Compreende seu papel nos processos da Universidade e tem uma visão global da dinâmica organizacional e das relações entre os processos. Conhece os impactos de seu trabalho nas atividades dos outros colegas/setores.
Compromisso com Valores	Compromete-se com os valores, princípios e visão da Universidade e com sua disseminação.
Visão dos Usuários	Identifica e compreende as necessidades dos usuários internos e externos e suas expectativas com relação à qualidade dos produtos e serviços da Universidade. Busca alternativas para atender usuários, sempre observando as leis, contratos e regulamentos pertinentes.
Articulação	Articula-se com a equipe e promove a melhoria do relacionamento profissional com os outros setores, buscando parcerias internas e externas para solução de problemas e consecução dos objetivos da Universidade.
Indicador V: Características comportamentais	
Equilíbrio	Realiza seu trabalho de forma equilibrada e convive bem com adversidades, pressões, imprevistos, obstáculos e conflitos. Recebe bem críticas e as trata adequadamente, admitindo erros. Apresenta baixo índice de desculpas ou pretextos.
Relacionamento interpessoal e Empatia	Trata a todos com respeito, simpatia, presteza e educação, independentemente da hierarquia e do público, buscando um clima de harmonia, confiança e cooperação. Demonstra paciência e capacidade de conviver com diferenças (ritmo, estilo, pensamentos, etc.). Tem habilidade para expor o que é necessário. Consegue se colocar no lugar do outro para compreendê-lo sob o ponto de vista dele.
Capacidade de concentração	Mantém, durante o tempo necessário, a atenção focada nos processos e nos assuntos que estão sendo tratados.
Discrição	Trata com confidencialidade os dados da Universidade.
Disciplina	Apresenta-se em seu local de trabalho no horário. Cumpre as normas da Universidade e os compromissos de trabalho (reuniões, treinamentos, etc.).



Quadro 2: Indicadores de Potencial (servidores técnico-administrativos SEM função gerencial)

Indicador I: Orientação para o aprendizado e autodesenvolvimento	Apresenta curiosidade e interesse em aprender coisas novas, não necessariamente ligadas ao trabalho atual. Demonstra capacidade para tirar proveito de situações e oportunidades de aprendizado. Procura evoluir pessoal, profissional e intelectualmente, buscando aperfeiçoamento e atualização contínua de seus conhecimentos.
Indicador II: Abrangência de análise	Traz pontos de vista diferentes, mantendo abertura a novas ideias, agregando variáveis não contempladas por outros.
Indicador III Compreensão interpessoal	Tem capacidade de ouvir e compreender as percepções e perspectivas dos demais, procurando alinhar os interesses de ambas as partes.
Indicador IV: Capacidade de evolução funcional	Demonstra capacidade de assumir, no curto, médio e longo prazos, uma posição ou atividades de maior amplitude e responsabilidade.
Indicador V Maturidade emocional	Apresenta capacidade de lidar com situações de estresse e/ou pressão e de receber feedbacks como uma oportunidade para aprender e crescer.
Indicador VI Flexibilidade/Adaptabilidade	Adapta-se a mudanças, a adversidades, a oportunidades e a desafios, desenvolvendo-se diante de novos cenários.
Indicador VII Comunicação	Escuta atentamente e expressa suas ideias, verbalmente e por escrito, usando uma linguagem clara e objetiva e certificando-se do entendimento das mensagens produzidas ou recebidas. Adota o meio de comunicação adequado ao conteúdo e contexto da informação.
Indicador VIII Resiliência	Enfrenta desafios e demais situações adversas de forma positiva, adaptando-se a novos cenários e conseguindo tirar lições da adversidade e dos problemas.
Indicador IX Colaboração	Procura unir seus esforços ao da equipe de trabalho para o alcance dos objetivos institucionais, entendendo os processos de trabalho e realizando suas atividades de forma a atingir o maior e melhor impacto possível.
Indicador X Entusiasmo, envolvimento e inovação	Demonstra capacidade de automotivação e apresenta energia para implantação de mudanças. Antecipa-se, tirando proveito de oportunidades e não deixando acontecer falhas que possam ser evitadas. Demonstra iniciativa diante de imprevistos e pressões.

Quadro 3: Indicadores de Competência (servidores técnico-administrativos COM função gerencial)

Indicador I: Capacidade de Gestão	
Capacidade de Mobilização, Delegação e Feedback	Mobiliza, envolve e engaja sua equipe, visando a realização dos objetivos e metas definidas e estimulando-a a valorizar o que faz. Delega e compartilha responsabilidades, tarefas e decisões. Exerce o feedback, praticando o elogio e a crítica, reconhecendo e compartilhando resultados com a equipe.
Acompanhamento	Interpreta e repassa informações recebidas com agilidade, confiabilidade e clareza. Comunica-se com a equipe, visando acompanhar seu desempenho e atingir os objetivos pretendidos. Mantém a equipe a par de problemas que possam afetar os processos da área e de suas consequências, estimulando a proposição de sugestões para solução dos mesmos.
Visão Estratégica	Traça estratégias e viabiliza sua aplicação, considerando as tendências dos ambientes interno e externo e as expectativas dos públicos envolvidos. Antecipa e gerencia riscos e oportunidades.
Desenvolvimento / Formação de Sucessores	Auxilia a equipe no desenvolvimento dos seus potenciais, gerando um clima organizacional favorável ao desempenho dos profissionais. Forma sucessores.



Tratamento de Conflitos	Trata conflitos, ouvindo, avaliando e decidindo com imparcialidade, contribuindo para que a equipe traga sugestões e influencie em decisões e processos.
Indicador II: Preparo e qualificação	
Capacidade de Orientação	Conhece as atividades e processos da área, assegurando corretas orientações para a sua equipe. Facilita a introdução de novas tarefas ou processos, esclarecendo dúvidas. Acompanha os trabalhos, intervindo quando necessário, explicando detalhes e orientando sobre o solicitado.
Planejamento	Estrutura e sistematiza processos visando o planejamento, acompanhamento e organização das atividades e do ambiente de trabalho para melhor utilização dos recursos.
Capacidade de Negociação e Comunicação	Negocia com habilidade com a equipe de trabalho, prestadores de serviços e usuários, observando regras, acordos e contratos. Escuta atentamente e expressa suas ideias, verbalmente e por escrito, usando uma linguagem clara e objetiva e certificando-se do entendimento das mensagens transmitidas ou recebidas. Adota o meio de comunicação adequado ao conteúdo e contexto da informação.
Geração de Conhecimento	Busca, sistematiza, registra e dissemina o conhecimento, de modo a transformar em vantagem para a Universidade
Autodesenvolvimento	Procura evoluir pessoal, profissional e intelectualmente, buscando aperfeiçoamento e atualização contínua de seus conhecimentos.
Indicador III: Capacidade de trabalho em equipe	
Interação	Interage e mantém bom relacionamento com seus pares, superiores e outras equipes, contribuindo para o trabalho das outras áreas. Atende aos usuários internos e externos, de forma prestativa, segura e com competência técnica, dando resposta aos seus pedidos e sugestões, de modo a valorizar o relacionamento.
Interlocução	Expressa-se de maneira clara e objetiva, ouve os outros e dá respostas consistentes e educadas. Escuta e transmite ideias de forma efetiva, utilizando procedimentos formais e proporcionando dados concretos para apoiar observações e conclusões.
Cooperação	Coopera no compartilhamento de ideias, atividades e soluções com os membros da equipe e das demais áreas. Põe-se à disposição espontaneamente para executar outros serviços e auxiliar a equipe e usuários.
Motivação	Demonstra capacidade de motivar sua equipe de trabalho.
Indicador IV: Visão institucional	
Interesse pela Instituição	Procura conhecer a estrutura e funcionamento da Universidade e os principais produtos e serviços por sua Unidade oferecidos. Compreende seu papel nos processos da Universidade e tem uma visão global da dinâmica organizacional e das relações entre os processos. Conhece os impactos de seu trabalho nas atividades dos outros colegas/setores.
Compromisso com Valores	Compromete-se com os valores, princípios e visão da Universidade e com sua disseminação.
Visão dos Usuários	Identifica e compreende as necessidades dos usuários internos e externos e suas expectativas com relação à qualidade dos produtos e serviços da Universidade. Busca alternativas para atender usuários, sempre observando as leis, contratos e regulamentos pertinentes.
Articulação	Articula-se com a equipe e promove a melhoria do relacionamento profissional com os outros setores, buscando parcerias internas e externas para solução de problemas e consecução dos objetivos da Universidade.



Indicador V: Características comportamentais	
Equilíbrio	Realiza seu trabalho de forma equilibrada e convive bem com adversidades, pressões, imprevistos, obstáculos e conflitos. Recebe bem críticas e as trata adequadamente, admitindo erros. Apresenta baixo índice de desculpas ou pretextos.
Relacionamento interpessoal e Empatia	Trata a todos com respeito, simpatia, presteza e educação, independentemente da hierarquia e do público, buscando um clima de harmonia, confiança e cooperação. Demonstra paciência e capacidade de conviver com diferenças (ritmo, estilo, pensamentos, etc.). Tem habilidade para expor o que é necessário. Consegue se colocar no lugar do outro para compreendê-lo sob o ponto de vista dele.
Automotivação	Demonstra capacidade de automotivação e apresenta energia para implantação de mudanças.
Inovação	Está aberto às inovações e melhores práticas, visando implementar novas técnicas e procedimentos em sua área. Propõe ideias e soluções inovadoras e possíveis de executar e administra eventuais dificuldade para sua implantação.
Discrição	Trata com confidencialidade os dados da entidade.

Quadro 4: Indicadores de Potencial (servidores técnico-administrativos COM função gerencial)

Indicador I: Habilidade para o desenvolvimento de equipe	Estimula a produção criativa da equipe de trabalho de forma a levá-la a pensar em soluções para os processos funcionais. Reconhece as habilidades naturais de cada membro da equipe, levando-os a se concentrarem naquilo em que é melhor e valorizando a diversidade do grupo.
Indicador II: Orientação para o aprendizado e autodesenvolvimento	Apresenta curiosidade e interesse em aprender coisas novas, não necessariamente ligadas ao trabalho atual. Demonstra capacidade para tirar proveito de situações e oportunidades de aprendizado. Procura evoluir pessoal, profissional e intelectualmente, buscando aperfeiçoamento e atualização contínua de seus conhecimentos.
Indicador III: Abrangência de análise	Traz pontos de vista diferentes, mantendo abertura a novas ideias, agregando variáveis não contempladas por outros.
Indicador IV: Compreensão interpessoal	Tem capacidade de ouvir e compreender as percepções e perspectivas dos demais, procurando alinhar os interesses de ambas as partes.
Indicador V: Capacidade de evolução funcional	Demonstra capacidade de assumir, no curto, médio e longo prazos, uma posição ou atividades de maior amplitude e responsabilidade.
Indicador VI: Maturidade emocional	Apresenta capacidade de lidar com situações de estresse e/ou pressão e de receber feedbacks como uma oportunidade para aprender e crescer.
Indicador VII: Flexibilidade/Adaptabilidade	Adapta-se a mudanças, a adversidades, a oportunidades e a desafios, desenvolvendo-se diante de novos cenários.
Indicador VIII: Comunicação	Escuta atentamente e expressa suas ideias, verbalmente e por escrito, usando uma linguagem clara e objetiva e certificando-se do entendimento das mensagens produzidas ou recebidas. Adota o meio de comunicação adequado ao conteúdo e contexto da informação.
Indicador IX: Resiliência e inovação	Enfrenta desafios e demais situações adversas de forma positiva, adaptando-se a novos cenários e conseguindo tirar lições da adversidade e dos problemas. Antecipa-se, tirando proveito de oportunidades e não deixando acontecer falhas que possam ser evitadas. Demonstra iniciativa diante de imprevistos e pressões.
Indicador X Entusiasmo e envolvimento	Demonstra disposição ao enfrentar dificuldades e desafios, sem se deixar abater, transmitindo confiança para a equipe. Compromete-se com as atividades que desempenha.