



UNIVERSIDADE FEDERAL  
DO RIO DE JANEIRO

UFRJ

PRÓ-REITORIA DE PESSOAL  
Superintendência Geral de Pessoal  
Coordenação de Políticas de Pessoal  
Divisão de Avaliação de Desempenho



## FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA CHEFIA PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO

### DADOS DA CHEFIA

Nome: \_\_\_\_\_

Matrícula Siape: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

### DADOS DO SUPERIOR HIERÁRQUICO

Nome: \_\_\_\_\_

Matrícula Siape: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Unidade: \_\_\_\_\_

Equipe no AvaDes: \_\_\_\_\_



Descrição: Neste formulário você deverá preencher a avaliação do servidor que atua como chefe de equipe com base no que foi acordado no Plano de Trabalho.

<b>01 – Comprometimento Institucional:</b> É a capacidade de contribuir para a realização das atividades da Unidade demonstrando comprometimento com a mesma e com a Instituição.	
	Falta de envolvimento com o trabalho e a Instituição.
	Baixo grau de compromisso para atender às demandas da Unidade e da Instituição.
	Identificado e compromissado com a missão institucional, revelando disponibilidade para atender às demandas da Instituição.
	Demonstra alto grau de compromisso com a missão institucional, sendo capaz de atender e implementar mudanças orientadas para o desenvolvimento da Instituição.

<b>02 – Postura profissional:</b> Comportamento adequado dentro da organização, no qual busca seguir valores de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência como meio de transmitir a imagem da instituição.	
	Demonstra comportamento profissional inadequado.
	Apresenta frequentes comportamentos incoerentes com os valores da Instituição.
	Atua de forma compatível ao comportamento esperado.
	Atua de forma exemplar, transmitindo uma boa imagem da Instituição.

<b>03 – Auto-desenvolvimento:</b> É a busca de aprimoramento constante para melhor desempenho e desenvolvimento profissional.	
	Não manifesta interesse em se desenvolver no campo profissional.
	Dispõe-se a aprender somente o necessário para o desempenho de seu trabalho.
	Mantém bom grau de desenvolvimento, cumprindo solicitações de aprimoramento.
	Busca aprimoramento constante; mantém excelente grau de desenvolvimento.

<b>04 – Trabalho em equipe:</b> Capacidade de cooperação, integração e harmonia com os membros da equipe.	
	Não coopera com a equipe.
	Nem sempre demonstra interesse em agregar a equipe.
	Pronto para ajudar e colaborar com a equipe.
	Interage sempre de forma excelente com a equipe.



<b>05 – Organização e Planejamento:</b> Capacidade de visualizar e organizar as ações necessárias para atingir os objetivos/metasp e estimar prazos e recursos requeridos. Capacidade de assumir compromissos diante do que lhe é proposto e de suas atribuições de maneira a responder pelos resultados.	
	Encontra dificuldades de sistematizar e estruturar as atividades do setor.
	Eventualmente estabelece metas e objetivos para as ações necessárias ao setor.
	Estabelece regularmente metas e ações que permitem que o setor alcance os objetivos.
	Age permanentemente através de metas e objetivos integrando o setor à Instituição.

<b>06 – Comunicação:</b> Capacidade de manter a equipe informada e atualizada sobre as questões relevantes ao trabalho, bem como a capacidade de ouvir os outros e dar respostas consistentes, encaminhando às instâncias superiores as demandas do setor, contribuindo para atingir os objetivos.	
	Não procura manter a equipe informada e fornece respostas insuficientes.
	Mantém a equipe atualizada, mas apresenta dificuldade em ouvir as pessoas.
	Compartilha as informações e mantém um diálogo satisfatório com a equipe e seus superiores.
	Possui a capacidade de dialogar com os diversos segmentos, contribuindo para um melhor desempenho no processo de trabalho.

<b>07 – Liderança:</b> Capacidade de desenvolver, orientar, integrar e motivar a equipe para atingir os objetivos organizacionais.	
	Liderança não compatível com as capacidades e as potencialidades de realização da equipe.
	Encontra dificuldades para conduzir e desenvolver um ambiente de trabalho em equipe.
	Integra e motiva a equipe para a obtenção de resultados.
	Destaca-se por sua capacidade de liderança na conquista dos objetivos organizacionais e no desenvolvimento institucional

<b>08 – Gestão Participativa:</b> Capacidade de incluir a equipe na tomada de decisões, no planejamento, execução, controle e avaliação do processo de trabalho, atribuindo responsabilidade a cada integrante da equipe.	
	Não consegue envolver e comprometer a equipe na realização das atividades.
	Esporadicamente ouve a equipe e permite que a mesma participe e implemente ações.
	Mantém a equipe comprometida e participativa na solução de problemas, no planejamento e tomada de decisões.
	Suas ações são apoiadas no diálogo e na transparência, estimulando a participação e manifestação de ideias.



<b>09 – Administração de Conflitos:</b> Capacidade de prevenir ou resolver os conflitos com equilíbrio e segurança, identificando as causas e buscando várias formas de solução.	
	Não é capaz de prevenir ou solucionar os problemas da sua equipe.
	Procura resolver os conflitos que surgem, mas nem sempre tem êxito.
	Soluciona os conflitos existentes no seu grupo de trabalho.
	Antecipa-se aos problemas evitando os possíveis conflitos.

<b>10 – Integração entre equipes:</b> Coordena e orienta as atividades da sua área, considerando a relação com outras equipes, buscando atingir os objetivos da UFRJ.	
	Não demonstra interesse em interagir com as outras equipes.
	Demonstra razoável interesse em conhecer as atividades das demais equipes.
	Estimula a comunicação entre sua equipe e as demais, de forma que as atividades desenvolvidas tenham coerência.
	Conscientiza sua equipe da importância da integração com as demais, além de estimular a criação de estratégias que visem à otimização dos processos de trabalho.

<b>Data:</b>
<b>Assinatura do Superior Hierárquico:</b>