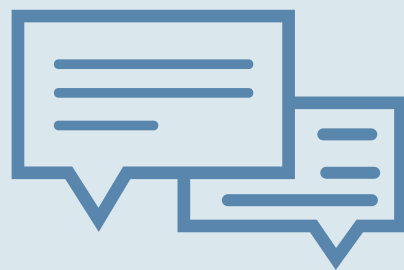
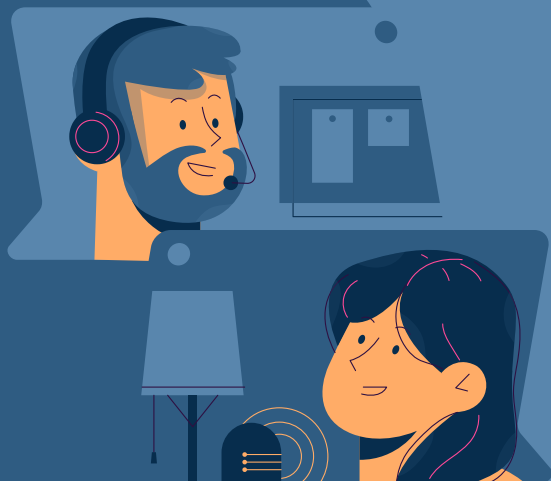


## COMUNICADO

# FALANDO MAIS SOBRE O NOVO PGDI



**Prezada Chefia,**

Você tem encontrado dificuldades no momento de preencher o novo Plano de Gestão do Desempenho Individual - PGDI para os servidores?

A seguir, reunimos algumas dicas e informações que podem facilitar e proporcionar maior efetividade a esse trabalho.

1

## **Antes de começar, conheça o Perfil Único de Competências Essenciais.**

O modelo de Gestão do Desempenho do servidor, concebido pela SEPLAG, tem como base o Perfil Único de Competências Essenciais, composto por 6 Competências e 38 Comportamentos Esperados, identificados por Ideias Centrais.

Uma das principais novidades do novo PGDI é a escolha das Competências e dos Comportamentos Esperados, que serão as prioridades de desenvolvimento do servidor e irão compor o Termo de Avaliação, em que será avaliado, ao final do ciclo avaliatório.

Ao conhecer previamente o conteúdo do Perfil Único de Competências Essenciais, você terá mais facilidade para identificar e selecionar quais Competências e Comportamentos Esperados irão compor o processo de Avaliação de Desempenho do servidor, no momento de preencher o PGDI no Sistema de Avaliação de Desempenho - SISAD.

2

## **Após conhecer o Perfil Único de Competências Essenciais, identifique as ações de desenvolvimento que poderão ser indicadas ao servidor no PGDI.**

Ao escolher as Competências e os Comportamentos Esperados, será necessário, também, apontar os caminhos que devem ser percorridos pelo servidor para o seu aprimoramento profissional.

O Estado e diversas instituições oferecem cursos e oportunidades de desenvolvimento gratuitas. Assim, pesquise e identifique, previamente, as ações de desenvolvimento disponíveis, a serem indicadas ao servidor, o que facilitará também o preenchimento do PGDI.

**3**

### **Após o login no SISAD, fique atento ao tempo de uso no sistema!**

O SISAD possui um contador de tempo restante da sessão, após o login do usuário no sistema, sendo possível visualizá-lo no canto superior direito da tela. Esse tempo, que consistia em 60 minutos, foi ampliado para 120 minutos recentemente, a fim de evitar a perda do acesso durante o preenchimento do PGDI.

É importante ressaltar que o tempo restante da sessão é contado quando o usuário está inativo, ou seja, quando nenhuma atividade está sendo executada no sistema.

Além disso, o contador de tempo restante da sessão não estava funcionando corretamente no navegador Google Chrome, problema que já foi corrigido pela Prodemge.

**4**

### **Ao utilizar o SISAD, dê preferência aos navegadores Internet Explorer e Mozilla Firefox.**

Embora seja possível acessá-lo em qualquer navegador, o SISAD é homologado para uso nos navegadores Internet Explorer 7.0 e Mozilla Firefox 3.0, ou em suas versões superiores.

Assim, o ideal é que os referidos navegadores sejam utilizados ao preencher o PGDI no SISAD, uma vez que eventuais falhas podem acontecer em outros navegadores.

5

### **Atenção! Gestores não devem ter o PGDI preenchido.**

O PGDI é um documento exclusivo ao processo de Avaliação de Desempenho dos servidores que não atuam em funções gerenciais. Para os servidores que exercem a função gerencial e são avaliados na metodologia de Avaliação de Desempenho dos Gestores Públicos – ADGP, há um documento específico, denominado, Plano de Desenvolvimento.

Embora o foco desse documento também esteja relacionado ao desenvolvimento, o formato se difere do PGDI e o seu preenchimento tem como referência o Perfil de Competências Gerenciais, requerido aos gestores no desempenho das funções relacionadas à coordenação de programas, projetos e ações, bem como à condução das equipes de trabalho.

**Para mais informações sobre os Perfis de Competências, PGDI e Plano de Desenvolvimento, acesse o link disponível a seguir:**

<https://www.ead.planejamento.mg.gov.br/mod/page/view.php?id=1164>

E se ainda houver dúvidas, entre em contato com os(as) responsáveis pela Avaliação de Desempenho no âmbito da Unidade Setorial de Recursos Humanos do seu órgão/entidade.

Bom trabalho!

Diretoria Central de Gestão do Desempenho e Desenvolvimento