

PASSO A PASSO - NOVO “**instrumento de avaliação** - IA”,
VÁLIDO A PARTIR DO CICLO AVALIATÓRIO DE 2021.

ORIENTAÇÕES



Novembro/2022
Diretoria Central de Gestão do Desempenho e Desenvolvimento/SEPLAG

A seguir, serão disponibilizadas informações acerca das **MUDANÇAS** realizadas no **SISAD** em decorrência da implementação do **novo Instrumento de Avaliação**, bem como um *Passo a passo* com os procedimentos a serem realizados pelas chefias ou comissões de avaliação para cumprimento da **etapa “Medir e Avaliar”**.

IMPORTANTE

- No PGDI – Perfil Único, a chefia imediata deverá escolher, no mínimo, quatro “Competências Essenciais”, e, no mínimo, dez “Comportamentos Esperados” para o servidor, não havendo número máximo para a escolha.
- Logo, sem o PGDI não será possível preencher o INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO ao final do ciclo de Gestão do Desempenho, uma vez que no PGDI serão definidas as “Competências Essenciais” e os respectivos “Comportamentos Esperados” que comporão o Instrumento de Avaliação.
- O Instrumento de Avaliação do servidor conterà as “Competências “Essenciais” e os “Comportamentos Esperados”, constantes na última versão do PGDI elaborado pela chefia imediata do servidor.

IMPORTANTE

- O preenchimento do Instrumento de Avaliação deverá acontecer no órgão ou na entidade em que o servidor estiver em exercício nos meses de novembro e dezembro, ou, no caso da última etapa de AED (servidores em estágio probatório), nos 30 dias finais da etapa de avaliação.
- No momento de preenchimento do Instrumento de Avaliação do servidor, a chefia imediata e/ou a comissão de avaliação de desempenho deverão se basear no conteúdo do PGDI, especialmente em relação ao estágio de desenvolvimento do servidor em relação aos “Comportamentos Esperados”, definidos durante os acompanhamentos previstos no ciclo de avaliação.
- Nas situações em que o servidor realizar a sua AUTOAVALIAÇÃO, a chefia imediata e/ou a comissão de avaliação também deverá considerá-la como subsídio para o preenchimento do Instrumento de Avaliação.

CONHEÇA O PERFIL DE COMPETÊNCIAS QUE SERÁ A BASE PARA PREENCHIMENTO DO PGDI E, CONSEQUENTEMENTE, DO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO SERVIDOR:



COMPROMETIMENTO PROFISSIONAL

- Comprometimento e responsabilidade
 - Autocrítica
 - Proatividade
- Aprimoramento profissional
 - Autocontrole

INOVAÇÃO

- Aplicação de conhecimentos e/ou experiências
 - Postura crítica construtiva
 - Proposição de ideias
 - Análise de problemas
 - Solução de problemas
 - Testagem e experimentação
- Utilização de dados, informações e evidências
 - Abertura às mudanças

FOCO EM RESULTADOS

- Planejamento do trabalho
 - Administração do tempo
- Monitoramento das atividades
 - Qualidade da entrega
 - Visão sistêmica
 - Resiliência

FOCO NO USUÁRIO

- Identificação de necessidades
 - Proposição de soluções
 - Trato com o usuário
- Compromisso e disponibilidade com o usuário
- Simplificação de procedimentos e da forma de atendimento

COMUNICAÇÃO

- Comunicação verbal
- Comunicação escrita
- Adaptação da comunicação
- Escuta ativa
- Segurança da informação
- Registro e disponibilização de dados, informações e conhecimentos
- Consolidação e análise de dados

TRABALHO EM EQUIPE

- Participação ativa
- Atuação colaborativa
- Flexibilidade
- Relacionamento interpessoal
- Inclusão e respeito à diversidade
- Desenvolvimento de equipe
- Empatia



PASSO A PASSO

PASSO A PASSO

PASSO A PASSO

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

Passo a passo

passo **a** passo

Instrumento de Avaliação

O novo IA é encontrado no “acesso ao SISAD”, menu “Documentos”, “Instrumento Avaliação”:

SISAD
Sistema de Avaliação de Desempenho

Órgão: SEPLAG [Alterar senha | Sair]

Controles

- Documentos
- PGDI
- PGDI - Perfil Único
- Entrevista
- Instrumento Avaliação**
- Parecer Conclusivo
- Importação Documentos
- Apuração de Frequência

Comissões

Recursos

ADGP

Consultas

Informar MASP

MASP do servidor:

Obter por data

Continuar

“acesso ao sisad”,
menu “documentos”

Instrumento de Avaliação

Após informar o MASP do servidor que terá o IA inserido, selecione o ciclo de avaliação do ano correspondente e clique em “incluir”:

Órgão: [[Alterar senha](#) | [Sair](#)]

CONSULTAR INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

1. Identificação do servidor avaliado

Nome:	<input type="text"/>
Data de admissão:	<input type="text"/>
Cargo:	<input type="text"/>
Unidade administrativa:	<input type="text"/>

2. Ciclo de avaliação/Etapa:

<input type="text" value="01/01/2022 a 31/12/2022"/>	<input type="text"/>
------------------------------------------------------	----------------------

Seleção	Tipo de Avaliação
O servidor não possui Instrumento Avaliação registrado neste período.	

Instrumento de Avaliação

Após o preenchimento dos campos básicos de data da avaliação, apuração de frequência (no caso de servidores em estágio probatório) e identificação da chefia ou comissão de avaliação, **selecione o INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO “Competências Perfil Único”**:

INCLUIR INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO IA NOVO PGDI	
Nome:	<input type="text"/>
Cargo:	<input type="text"/> Masp: <input type="text"/>
Unidade Administrativa:	<input type="text"/>
Ciclo de Avaliação/Etapa: 01/01/2022 a 31/12/2022	
Data da Avaliação <input type="text"/>	Consultar PGDI
<input type="checkbox"/> Servidor avaliado nas Competências Técnicas da função de Controle Interno	
<input type="checkbox"/> Servidor avaliado somente pela chefia	
MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO	
Servidor não possui Comissão associada à sua Avaliação de Desempenho.	
INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO:	<input type="text" value="Competências Perfil Único"/>
PGDI - Perfil Único de referência:	<input type="text" value="::Selecione um PGDI"/>

Instrumento de Avaliação

Em seguida, **selecione o PGDI – Perfil Único de referência, ou seja, indique a versão de PGDI na qual o Instrumento de Avaliação será construído.**

Lembre-se: sem o PGDI, não será possível preencher o INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO, uma vez que no PGDI serão definidas as “Competências Essenciais” e respectivos “Comportamentos Esperados” que compõem o IA.

Deve-se selecionar, portanto, a última versão de PGDI elaborado pela chefia imediata do servidor.

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO:	Competências Perfil Único
PGDI - Perfil Único de referência:	Versão

Escala de Avaliação:
0 a 40 pontos - Apresenta indícios do comportamento esperado, necessitando de melhorias significativas em sua atuação.
50 a 60 pontos - Apresenta o comportamento esperado em estágio inicial de desenvolvimento.
70 a 80 pontos - Apresenta o comportamento esperado em estágio intermediário de desenvolvimento.
90 pontos - Apresenta o comportamento esperado em estágio avançado de desenvolvimento
100 pontos - Apresenta o comportamento esperado plenamente desenvolvido.

- + 1 - FOCO EM RESULTADOS
- + 2 - INOVAÇÃO
- + 3 - TRABALHO EM EQUIPE
- + 4 - COMPROMETIMENTO PROFISSIONAL
- + 5 - COMUNICAÇÃO

Instrumento de Avaliação

A partir daí, deve-se percorrer as Competências Essenciais, clicando no “+” para expandir o conteúdo de cada uma delas e selecionar a nota desejada.

Escala de Avaliação:

0 a 40 pontos - Apresenta indícios do comportamento esperado, necessitando de melhorias significativas em sua atuação.

50 a 60 pontos - Apresenta o comportamento esperado em estágio inicial de desenvolvimento.

70 a 80 pontos - Apresenta o comportamento esperado em estágio intermediário de desenvolvimento.

90 pontos - Apresenta o comportamento esperado em estágio avançado de desenvolvimento

100 pontos - Apresenta o comportamento esperado plenamente desenvolvido.

1 - FOCO EM RESULTADOS

Ideias Centrais	Comportamentos Esperados	Nota
Planejamento do trabalho	Planeja o trabalho para executar suas atividades, visando utilizar os recursos disponíveis de forma eficiente e atingir os objetivos propostos.	::Selecione ▼
Administração do tempo	Administra o tempo durante a realização das atividades, observando a qualidade e os prazos acordados para o cumprimento das entregas.	::Selecione ▼
Monitoramento das atividades	Monitora as atividades, realizando as adequações e/ou os encaminhamentos necessários.	::Selecione ▼
Qualidade da entrega	Realiza as atividades com qualidade, evitando o retrabalho.	::Selecione ▼
Visão sistêmica	Identifica as interfaces e o impacto de suas ações no trabalho da equipe ou de outras áreas, atuando de forma integrada e colaborativa na definição de soluções.	::Selecione ▼
Resiliência	Lida com os desafios e situações inesperadas, assegurando a continuidade dos trabalhos.	::Selecione ▼

2 - INOVAÇÃO

3 - TRABALHO EM EQUIPE

4 - COMPROMETIMENTO PROFISSIONAL

5 - COMUNICAÇÃO

NOTA FINAL DA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Instrumento de Avaliação

Cada “Comportamento Esperado” receberá uma nota de 0 a 100 pontos, de acordo com os conceitos da escala de avaliação (destacadas ao lado direito).

A nota final da Avaliação de Desempenho por Competências do servidor será resultante da média aritmética das pontuações atribuídas aos comportamentos esperados.

ESCALA DE AVALIAÇÃO:

- 1. Apresenta indícios do comportamento esperado, necessitando de melhorias significativas em sua atuação. (0, 10, 20, 30 ou 40 pontos)**
- 2. Apresenta o comportamento esperado em estágio inicial de desenvolvimento. (50 ou 60 pontos)**
- 3. Apresenta o comportamento esperado em estágio intermediário de desenvolvimento. (70 ou 80 pontos)**
- 4. Apresenta o comportamento esperado em estágio avançado de desenvolvimento. (90 pontos)**
- 5. Apresenta o comportamento esperado plenamente desenvolvido. (100 pontos)**

Instrumento de Avaliação

Ao final do preenchimento do IA, a chefia imediata ou comissão de avaliação poderá registrar conclusões e informações complementares sobre o desempenho do servidor avaliado.

CONCLUSÕES E INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE O DESEMPENHO DO SERVIDOR AVALIADO

(*) Independentemente da data de início e término da etapa de avaliação, para fins de cálculo da frequência, foram consideradas todas as faltas dos meses de início e término das etapas registradas até a presente data no SISAP.

Gravar

Voltar

Ai é só GRAVAR!

Após o lançamento do IA, deve ser gerada a **notificação ao servidor**, no menu “Controles”, “Notificação do Resultado”.

No caso de servidores avaliados por Comissão de Avaliação, todos os membros (inclusive a chefia imediata) devem realizar a assinatura eletrônica no Acesso do Servidor do SISAD, logo após o lançamento do IA. Assim, após a conclusão de todas as assinaturas, a etapa de notificação do servidor deverá ser realizada por um dos membros da Comissão, no Acesso Principal do SISAD.

Em seguida, o servidor deverá acessar o SISAD, via “acesso do servidor”, para **realização da ciência eletrônica** em relação ao instrumento de avaliação e à notificação do resultado obtido.

Esses procedimentos, que já aconteciam em 2020, não sofreram alterações em relação aos ciclos de avaliação subsequentes.

Decreto nº 44.559, de 29 de junho de 2007:

Regulamenta a Avaliação de Desempenho Individual do servidor estável ocupante de cargo efetivo do detentor de função pública da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.

Decreto nº 45.851, de 28 de dezembro de 2011:

Regulamenta o estágio probatório e a avaliação especial de desempenho do servidor público civil ocupante de cargo de provimento efetivo em virtude de aprovação em concurso público da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual.

Resolução SEPLAG nº 043, de 22 de maio de 2020:

Estabelece os procedimentos pertinentes à assinatura e à ciência do servidor, em meio eletrônico, na realização das etapas referentes aos processos de Avaliação de Desempenho dos servidores da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.

Resolução SEPLAG nº 042, de 11 de junho de 2021:

Dispõe sobre a metodologia, os procedimentos e critérios sobre a Avaliação de Desempenho por Competências dos servidores e gestores públicos.

bom trabalho!

