

PASSO A PASSO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO SERVIDOR

AVALIAÇÃO DA CHEFIA

Acessar o site
www.sisad.mg.gov.br

Clicar na opção “Acesso do Servidor”



Utilizar o mesmo usuário e senha de acesso ao SEI para acesso ao SISAD.

<p>CPF</p> <input type="text" value="Digite seu CPF"/>	<p>Outras opções de identificação:</p> <p>Entrar com gov.br</p> <p>Entrar com certificado digital</p> <hr/> <p>Ajuda</p> <p>Usuário Bloqueado?</p>
<p>Senha</p> <input type="password" value="Digite sua senha"/>	
<p>Esqueceu sua senha?</p> <p>ENTRAR</p>	

Avaliação da Chefia

O servidor será sorteado para realizar a avaliação da chefia imediata.

O servidor sorteado deverá obrigatoriamente realização a avaliação até 20 de dezembro do ano corrente.

A avaliação será sigilosa. Contudo, caso o servidor não realize a avaliação dentro do prazo, será necessário quebrar o sigilo para identificação do servidor que não cumpriu a obrigação funcional para que seja notifica-lo.

O formulário de avaliação deve ser preenchido diretamente pelo servidor sorteado.

Ajuda Tempo restante de sessão: 00:59:47

SISAD
Sistema de Avaliação de Desempenho

Consultas

Cargo: [Sair]

Ciclo de Avaliação: 2024

Você tem uma Auto-avaliacao para ser feita [Clique aqui.](#)

Situação da avaliação: Não preenchida

Você deve fazer a avaliação do gestor [Clique aqui.](#)

Situação da avaliação: Não preenchida

2. IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR	
<input type="radio"/> Chefia Imediata	<input type="radio"/> Auto-avaliação
<input checked="" type="radio"/> Membro da Equipe	
3. CICLO DE AVALIAÇÃO	
1/jan/2024 a 31/dez/2024	
Consultar plano de desenvolvimento	
4. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO:	
PONTOS:	ESCALA:
0 a 40	Apresenta indícios do comportamento esperado, necessitando de melhorias significativas em sua atuação.
50 a 60	Apresenta o comportamento esperado em estágio inicial de desenvolvimento.
70 a 80	Apresenta o comportamento esperado em estágio intermediário de desenvolvimento.
90	Apresenta o comportamento esperado em estágio avançado de desenvolvimento.
100	Apresenta o comportamento esperado plenamente desenvolvido.
COMPETÊNCIA	PONTOS ATRIBUÍDOS
+ I - Orientação para Resultados	0
+ I - Comunicação e Compartilhamento de Informações e Conhecimentos	0
+ II - Liderança de Equipes	0
+ IV - Gestão de Pessoas	0
+ V - Comportamento Inovador	0
+ VI - Visão Institucional	0
+ VII - Comprometimento e Desenvolvimento Profissional	0
Total de pontos da Avaliação	0.0

Deverá constar no campo de identificação do avaliador a opção “Membro da equipe”.

Para auxiliar o servidor na avaliação da chefia, poderá ser realizada a consulta ao Plano de Desenvolvimento cadastrado para o gestor, na qual constam as entregas a ele exigidas no ciclo vigente.

2. IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR

Chefia Imediata
 Auto-avaliação
 Membro da Equipe

3. CICLO DE AVALIAÇÃO


1/jan/2024 a 31/dez/2024

[Consultar plano de desenvolvimento](#)

4. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO:

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

COMPETÊNCIA	PONTOS ATRIBUÍDOS
+ I - Orientação para Resultados	0
+ I - Comunicação e Compartilhamento de Informações e Conhecimentos	0
+ II - Liderança de Equipes	0
+ IV - Gestão de Pessoas	0
+ V - Comportamento Inovador	0
+ VI - Visão Institucional	0
+ VII - Comprometimento e Desenvolvimento Profissional	0
Total de pontos da Avaliação	0.0

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

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 da chefia será resultado 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)**

Ao final do preenchimento da avaliação, o servidor poderá registrar sugestões, elogios e informações complementares sobre o desempenho de sua chefia.

SUGESTÕES PARA A MELHORIA DO DESEMPENHO DO SERVIDOR AVALIADO

Gravar

Voltar

Ai é só GRAVAR!