

## PERGUNTAS E RESPOSTAS

### SIGEPE-AD

#### ➤ **Quem possui permissão para utilizar o módulo SIGEPE-AD?**

O módulo SIGEPE-AD está disponível para o uso dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC com carreiras relacionadas ao Decreto nº 7.333, de 19 de março de 2010.

O módulo AD trabalha com os seguintes perfis: gestor de pessoas (responsável pelo processo de avaliação de desempenho), gestor de unidade de avaliação (responsável pela unidade de avaliações – conjunto de unidades administrativas), gestor de planejamento (responsável pelas metas globais da instituição), chefe de equipe (avaliador) e servidor (avaliado).

Os perfis encontram-se delegados aos cadastradores parciais do órgão ou instituição.

os papéis “ADSERV” (nível Servidor Órgão) e “ADCHEFIA” (nível UORG) são gerados automaticamente pelo sistema, conforme movimentação cadastral no órgão no SIGEPE/SIAPE.

É preciso que fazer o cadastro do cronograma, dos critérios e procedimentos do órgão e das unidades de avaliação. (Ver lista de tarefas e Manual).

#### ➤ **Quais perfis podem ser acumulados?**

Os únicos perfis que podem ser acumulados por gestores de pessoas são: perfis ADGPessoas e ADGGPLAIN. Perfis ADGPessoas e ADGESUA não podem ser acumulados.

Observação: se houver delegação para gestores de UA, além de receber o perfil ADGESUA, os suplentes ainda precisarão estar como gestor(as) ou suplente no cadastro da unidade de avaliação.

#### ➤ **O SIGEPE-AD rodaria um ciclo inferior a 12 meses?**

Desde que seja o primeiro ciclo realizado no sistema, é possível rodar um ciclo inferior a 12 meses.

Na funcionalidade dos critérios e procedimentos seria possível configurar o ciclo iniciando, por exemplo, em 01/02/2022 com término em 31/07/2022.

Os cronogramas automáticos serão gerados no dia subsequente ao término, ou seja, no exemplo citado seria iniciado 01/08/2022 e a duração configurada no parâmetro geral seria de 12 meses.

#### ➤ **Ao cadastrar as Unidades de Avaliação, trata-se apenas das Unidades de nível de Departamento/ Diretoria ou seria cada Coordenação, Divisão e Serviço?**

Fica a critério do órgão. Por exemplo, pode ser feito o cadastro de uma Secretaria e os departamentos dentro da Secretaria. Caso seja cadastrado um Departamento como Unidade Administrativa, as equipes serão as coordenações e ficarão subordinadas ao departamento.

- **O cadastro do Plano de Trabalho é individual para cada servidor ou somente por equipe?**

Por equipe.

- **É obrigatório cadastrar as Metas Intermediárias? E as Metas Individuais?**

Sim. É obrigatório o cadastro de pelo menos uma meta intermediária por equipe e o mesmo para as metas individuais para cada servidor.

- **No sistema é obrigatório realizar a avaliação dos pares? A nota dada por cada um dos pares aparece para o servidor avaliado? O sistema já calcula corretamente as notas dos pares na composição final da nota?**

Para ser computada a nota dos pares, ao menos dois servidores terão que avaliar um servidor. A nota aparece, mas não indica quem realizou a avaliação. Esse cálculo é feito no final.

- **O sistema permite alterar os fatores de competências? É possível acrescentar outros quando necessário?**

Os fatores de competência dispostos no Decreto nº 7.133, de 2010, são obrigatórios e já constam no sistema. No entanto, há possibilidade de acréscimo de novos fatores.

- **O SIGEPE AD permite a realização de avaliação parcial?**

Não há avaliação parcial disponível na versão atual do SIGEPE-AD.

- **Houve a publicação de uma nova Portaria de Avaliação de Desempenho no órgão, precisamos substituir a que está cadastrada? Nesse caso, todos os critérios cadastrados teriam que ser alterados ou poderiam ser substituídos apenas pela nova Portaria?**

Se envolver apenas a criação de novas unidades de avaliação, basta alterar o critério vigente. Se os parâmetros forem diferentes, será necessário cadastrar um novo critério e procedimento do Órgão. Recomenda-se que os novos parâmetros sejam configurados.

- **Houve a publicação de uma nova Portaria de Avaliação de Desempenho no órgão, perderemos todos os demais dados também (dados das unidades, das equipes, planos de trabalho)?**

Não. O critério configurado atualmente está vinculado ao cronograma do ciclo cadastrado, inclusive aos planos de trabalho, avaliações e resultados. Quando o novo critério for criado, passará a ser vinculado ao novo cronograma que será cadastrado, conseqüentemente aos novos planos, avaliações e resultados.

- **É possível excluir o ciclo que foi cadastrado?**

É possível realizar a exclusão dos planos de trabalho, desde que o ciclo não esteja encerrado e esteja em período de elaboração, mas não é possível excluir parâmetros já concluídos. Novos parâmetros teriam que ser criados.

➤ **Quem pode realizar o cadastramento das metas no SIGEPE-AD para a realização da avaliação?**

Somente chefes de equipes ou seus respectivos substitutos formalmente designados no módulo de cadastro do SIAPE terão nível de acesso UORG e o papel de chefia automaticamente emitidos pelo SIGAC, ou seja, a habilitação de chefia é gerada automaticamente com base na política de segurança do SIGAC.

Observação: Chefes/assessores informais não podem realizar o cadastro.

O link abaixo orienta como fazer o cadastro do substituto. O cadastro do chefe da equipe é similar:

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/cadastro/3-pagamento-de-substituicao-de-funcao-e-cargo-em-comissao#Pergunta5\\_subst\\_fun](https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/cadastro/3-pagamento-de-substituicao-de-funcao-e-cargo-em-comissao#Pergunta5_subst_fun)

➤ **Na configuração de Avaliação de Pares no sistema, no item: "Permitir que o avaliado por par conheça seu avaliador", se marcado, é o servidor quem visualiza, no sistema, quais os pares que o avaliaram?**

Apesar de existir essa parametrização, ela não é utilizada pelo sistema.

➤ **Se os chefes não concluírem seus planos de trabalho, ainda assim a avaliação será processada?**

É recomendado que o chefe conclua o plano de trabalho. Há o fechamento do plano de trabalho por decurso de prazo desde que todos os critérios obrigatórios do plano sejam atendidos:

1. Existir no mínimo uma meta intermediária para a equipe de trabalho;
2. Chefe ou substituto ter informado as atividades/ações da equipe de trabalho;
3. Chefe ou substituto ter incluído todos os membros da equipe;
4. Chefe ou substituto ter cadastrado pelo menos uma meta individual para cada membro da equipe;
5. Chefe ou substituto ter registrado as justificativas caso existam metas rejeitadas pelos servidores.

➤ **Como calcular a média de metas individuais e dos fatores?**

1. Cálculo da média de metas individuais: média dos valores apurados de metas individuais \* X % de 20 pontos (percentual estabelecido no critério e procedimento do órgão);
2. Cálculo da média de fatores: média dos valores apurados de fatores, que é convertida para escala configurada por arredondamento \* Y % de 20 pontos (percentual estabelecido no critério e procedimento do órgão).

O resultado final não é convertido, é uma somatória desses dois cálculos.

Observação: O Sistema não trabalha com pesos decimais.

➤ **Sobre a Avaliação de Desempenho Individual, como fica o percentual exato entre Autoavaliação e Avaliação do Servidor pela Chefia nos casos em que não ocorre a Avaliação do servidor pelos Pares?**

O sistema processará cada fator individualmente para cada tipo de avaliação concluída pelo valor do item configurado no órgão para se obter o valor médio de todos os fatores de cada valor do item de cada tipo de avaliação de fatores, para considerar os percentuais estabelecidos na legislação:

(Avaliação de Fatores da Chefia \* 60% + Média da Avaliação de Fatores de Pares/Subordinados \* 25% + Autoavaliação \* 15%) dividido por (somatório dos percentuais de avaliação: +60% + 25% + 15%)

Quando não houver um mínimo de 2 avaliações concluídas de pares/subordinados, aplica-se os mesmos percentuais da legislação, mas zerando os resultados deste tipo de avaliação não concluída, que corresponderá a:

(Avaliação de Fatores da Chefia \* 60% + 0,00 \* 25% + Auto Avaliação \* 15%) dividido por (60% + 0% + 15%), ou seja:

(Avaliação de Fatores da Chefia \* 60% + Auto Avaliação \* 15%) dividido por (60% + 15%)

Ao final, o sistema converte para escala de fatores, conforme configuração do órgão.

➤ **Ao final do Ciclo, é o próprio sistema que vai notificar as pessoas a realizarem as avaliações, ou será necessário, ainda, fazer mais alguma operação?**

O sistema não possui essa notificação. Cada órgão deve se organizar para realizar a divulgação de todas as etapas do processo avaliativo.

➤ **O resultado final da avaliação será automaticamente incluído no SIAPE, com o valor da gratificação dos servidores?**

Não existe esta automatização, mas o sistema disponibiliza o arquivo no formato do sistema de pagamentos para download.

➤ **Eventuais pedidos de reconsiderações direcionados à chefia serão realizados no sistema? E se a reconsideração for indeferida ou for solicitado recurso à Comissão de Avaliação de Desempenho, é possível realizar essa operação no sistema?**

As funcionalidades de reconsideração e recurso ainda não são realizadas no sistema. O gestor de pessoas pode lançar a alteração da nota no sistema e pode incluir um anexo. O gestor de pessoas pode, também, anexar um formulário no modelo da reconsideração ou do recurso.

- **Segue uma visão das principais tarefas a serem realizadas no órgão nas etapas de planejamento da implantação (fora do sistema), configuração e definição de plano de trabalho da equipe (estas duas últimas no sistema)**

**1. Planejamento da implantação:**

- a. PLANEJAR a implantação do SIGEPE-AD: habilitações de gestores (nível de acesso e perfil de acesso), análise do normativo, definir forma alternativa de avaliação para quem não utilizar o sistema, comunicação e orientações para chefes de equipe e servidores, decidir se será realizado piloto em algumas equipes, entre outros;
- b. HABILITAR os gestores de pessoas que possuam token (opcionalmente gestores de UA): feito pelo cadastrador parcial.
  - Chefia e servidor são habilitações automáticas.

Responsável: Unidade de Gestão de Pessoas

**2. Configuração:**

- a. CRIAR as unidades de avaliação do órgão;
- b. CONFIGURAR os critérios e procedimentos do órgão: depende do normativo com os critérios de avaliação. Antes de concluir a configuração, apresentar para nossa validação.
- c. CRIAR o cronograma de avaliação.

Responsável: Gestor de Pessoas

**3. Plano de Trabalho:**

- a. CRIAR os planos de trabalho com dados da equipe (um plano para cada equipe): Gestor de Pessoas.
  - Opcionalmente, pode-se inserir membros da equipe ou metas intermediárias.
  - Um servidor pode ser membro ou chefe em apenas uma equipe. Sistema não restringe substitutos.
- a. INSERIR ou ALTERAR membros da equipe na alteração de planos de trabalho da equipe: Gestor de Pessoas ou Gestor de UA ou Chefe de Equipe;
  - No mínimo um membro por equipe;
- a. INSERIR ou ALTERAR metas intermediárias na alteração de planos de trabalho da equipe: Gestor de Pessoas ou Gestor de UA ou Chefe de Equipe;
  - No mínimo uma meta intermediária;
- d. INSERIR ou ALTERAR metas individuais na alteração de planos de trabalho da equipe: Gestor de Pessoas ou Gestor de UA ou Chefe de Equipe;
  - Opção 1: Chefe CRIA a meta individual de cada membro (mínimo de uma meta), depois clica no botão NOTIFICAR e depois clica em GRAVAR. Depois SERVIDOR usa funcionalidade ACEITAR minhas metas individuais para aceitar ou recusar a meta. Chefes são notificados de metas individuais recusadas pelo servidor.
  - Opção 2: Chefe DELEGA a meta individual de cada membro clicando no botão DELEGAR e depois clica em GRAVAR. Depois SERVIDOR usa funcionalidade ACEITAR minhas metas individuais para aceitar ou recusar a meta. Chefes são notificados de metas individuais recusadas pelo servidor.
  - Observação: toda alteração de plano de trabalho parte da funcionalidade pesquisar plano de trabalho da equipe. Para efetivar as

operações, precisa clicar no GRAVAR, mesmo para delegação ou notificação.

- e. CONCLUIR Plano de trabalho da equipe: por fim, quando as informações do plano estão completas, com aceites ou delegação de metas individuais, o chefe conclui o plano de trabalho.