



CADERNO INFORMATIVO DO SGD

O AVALIADO



ÍNDICE

1. Introdução.....	3
2. Gerenciamento do desempenho.....	4
3. Acessando o Sistema.....	5
4. Conhecendo os Perfis dos Usuários do Sistema.....	4
5. O Trabalho do Avaliado.....	6
a. Diagnóstico de Pessoal.....	6
b. Verificando a sua avaliação	9
c. Verificando a sua avaliação formativa	9
d. Verificando a sua avaliação somativa	10
e. Registrando suas observações sobre a avaliação e o “Ciente”	11
6. Datas mais importante do calendário de avaliações.....	13
7. Conclusão.....	14

1. INTRODUÇÃO

Este documento tem por finalidade orientar os usuários (Avaliados) do Sistema de Gestão do Desempenho, facilitando sua utilização.

A Avaliação do Desempenho é tarefa essencial em qualquer organização eficiente, sendo considerada como um dos indicadores da qualidade da gestão dos recursos humanos. O Exército Brasileiro dispõe de um sistema formal de avaliação desde 1973. Desde então, buscando sempre dispor de ferramentas modernas e alinhadas com as demandas da Força, essas ferramentas vêm sendo atualizadas. Em 2015, no contexto da Transformação do Exército, um novo sistema foi introduzido: o Sistema de Gestão do Desempenho (SGD).

O SGD tem por finalidade não só avaliar, mas gerenciar o desempenho profissional, buscando dois objetivos finalísticos: o primeiro, com foco nas pessoas, melhorar o desempenho profissional; e o segundo, centrado na organização, subsidiar os processos seletivos e de promoção do Exército.

Todos os militares de carreira da ativa, da graduação de 3º Sargento ao posto de Coronel, figuram no SGD como avaliados, sendo foco das ações de desenvolvimento do desempenho dentro do sistema. Por isso, devem ter participação ativa no processo de Avaliação.

Este documento tem objetivo meramente informativo, não se sobrepondo à legislação vigente e nem servindo como amparo legal para quaisquer postulações.

2. GERENCIAMENTO DO DESEMPENHO

O Sistema de Gestão de Desempenho tem como principais agentes de condução e orientação desse gerenciamento:

- o órgão de controle, formados pelo Departamento Geral do Pessoal, por meio da Diretoria de Avaliação e Promoções que, com sua visão estratégica, observa o sistema em sua totalidade, propondo soluções de âmbito individual e organizacional, aperfeiçoando o Sistema;
- o Avaliador, que acompanha o desempenho individual, identificando os pontos fortes e as necessidades de desenvolvimento;
- o Avaliado, foco das ações que visam ao desenvolvimento do desempenho; e
- o Homologador (Cmt/Ch/Dir), que acompanha o sistema de desempenho de sua OM, detectando o potencial que existe em sua força de trabalho e as possíveis ações corretivas para contribuir com o aprimoramento do desempenho.

O Gerenciamento do Desempenho, buscando a eficiência e eficácia, é composto por três dimensões:

a. **Diagnóstico Pessoal:** realizado anualmente, é composto por duas partes: a ficha de Diagnóstico Pessoal e a Ficha de Autoavaliação (art. 1 8º e Anexo B da EB30-IR-60.007 - 2ª Edição). Deve ser preenchido no início do período de avaliação pelos avaliados, antes da entrevista inicial. As entrevistas também fazem parte deste diagnóstico e têm caráter preparatório, objetivando envolver o avaliado no processo de avaliação e estimular o relacionamento com seu avaliador, permitindo identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

b. **Avaliação Formativa**, realizada no primeiro semestre, com o objetivo de aperfeiçoar o desempenho funcional do militar. (§ 3º do art. 17º da EB30-IR-60.007 - 2ª Edição).

c. **Avaliação Somativa**, realizada, normalmente, no segundo semestre e, em caráter excepcional, no primeiro semestre (avaliação escolar e missões no exterior), com a finalidade de subsidiar os diversos processos administrativos de pessoal, promoções e de seleções principalmente (alínea “b” do inciso II do art. 6º e § 4º do art. 17º da EB30-IR-60.007 - 2ª Edição).

No SGD, o militar é avaliado em competências básicas, comuns a todos os militares, e em competências específicas, que caracterizam o desempenho no posto, na graduação, no cargo ou na função desempenhada pelo militar.

As competências a serem avaliadas serão estabelecidas pela DA Prom e estarão já determinadas na Ficha de Avaliação (FA).

A avaliação de determinada competência é feita mediante a comparação do desempenho/comportamento do militar no período de avaliação com os descritores da competência. As competências específicas não previstas poderão ser avaliadas, desde que o Avaliador as tenha observado. A avaliação de militares matriculados em cursos presenciais nos Estabelecimentos de Ensino é diferenciada dos demais casos, levando em consideração a situação específica do discente (§ 2º do art. 4º, art. 5º, inciso II do § 1º do art. 21 e art. 41 da EB30-IR-60.007 - 2ª Edição). Há um caderno específico para a avaliação escolar.

O Desempenho Global (DG) retrata a percepção geral que o Avaliador tem do Avaliado. Após avaliar as competências básicas e específicas, o Avaliador pode classificar o Avaliado em três pautas: Superior, Adequado e Oportunidade de Melhoria, cabendo ao Homologador ratificar ou modificar o registro do Avaliador, bem como atribuir ou não o DG Alto Desempenho, respeitando o limite fixado no inciso I do § 2º do art. 60 da EB30-IR-60.007 - 2ª Edição-2017).

O SGD estabelece novos paradigmas, como o acesso online do subordinado à sua avaliação, com a finalidade precípua de orientar a melhoria de seu desempenho profissional, um dos objetivos fundamentais do SGD, favorecendo ainda um maior exercício da liderança pela participação do subordinado no processo.

O Processo de Avaliação divide-se em:

- **Quanto ao tipo do processo:**
 - **Formativo:** estruturada em competências básicas e específicas, com a finalidade de melhorar o desempenho do avaliado, conforme a Ficha de Avaliação (FA) Formativa do Desempenho (realizada no primeiro semestre do ano corrente).
 - **Somativo:** estruturada em competências básicas e específicas, com a finalidade de subsidiar os diversos processos administrativos de pessoal (realizada no segundo semestre do ano corrente).
- **Quanto ao tipo de avaliação (ambiente):**
 - **Interno:** avaliar militar que serve ou está à disposição da OM.
 - **Externo:** avaliar militar que não serve na OM.
- **Quanto ao tipo hierárquico:**
 - **Vertical:** avaliador com Posto/Grad superior ao do avaliado.
 - **Lateral:** avaliado e avaliador com mesmo Posto/Grad.

- **Escolar:** militar de carreira na condição de aluno dos cursos militares sendo avaliado por alunos e/ou instrutores.
- **Asp Of:** militar de carreira na condição de Aspirante a Oficial avaliado por superiores hierárquicos.

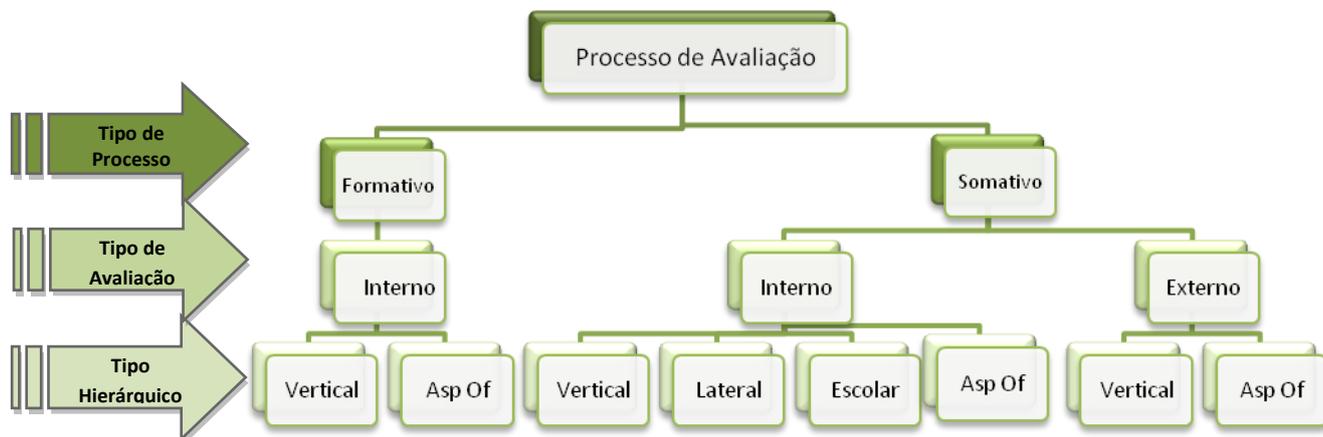


Figura 1 – O processo de Avaliação

3. ACESSANDO O SISTEMA

Para acessar o sistema utilize o endereço sgd.daprom.eb.mil.br, fazendo *login* com o usuário e senha de acesso à página de Informações Pessoais do DGP.



Figura 2 – Acessar a caixa Login

Figura 2A – Login

4. CONHECENDO OS PERFIS DOS USUÁRIOS DO SISTEMA

Para execução da avaliação serão criados perfis com o objetivo de enquadrar todos os militares que participarão do sistema. A cada perfil são atribuídas determinadas funcionalidades de acesso, de acordo com a responsabilidade de cada usuário.

Serão utilizados os seguintes perfis: Administrador, Auditor do Sistema, Auditor de Análise Comandante, Homologador, Homologador por delegação, Gestor OM, Avaliador e Avaliado.

Os perfis Administrador, Auditor do Sistema e Auditor de Análise estarão disponíveis somente para a Diretoria de Avaliação e Promoções.

Ao realizar o *login*, confira no canto superior direito o nome de guerra, a OM e o perfil. Em princípio, todos os militares de 3º Sgt a Coronel terão, no mínimo, os perfis de AVALIADO e de AVALIADOR.



Figura 3 – Visualização do Perfil

5. O TRABALHO DO AVALIADO

O militar será avaliado, **obrigatoriamente**, na OM onde prestou serviços durante a maior parte do período de avaliação e, facultativamente, nas demais OM onde tenha servido naquele período. A exceção ocorre quando o avaliado foi aluno em estabelecimento de ensino em curso menor que 06 (seis) meses, devendo ser avaliado no estabelecimento de ensino (SIE) e na OM onde serve (SIV).

Com exceção dos Oficiais Gerais, dos Of PTTC, dos militares temporários (Of, Sgt, Cb e Sd) e dos Sgt QE, todos estão sujeitos à Avaliação no SGD. Assim, todo militar de carreira, do posto de Coronel até a graduação de 3º Sargento, terá seu desempenho profissional avaliado.

No SGD, existem duas funcionalidades para o Avaliado: uma para que ele apresente um relato sobre si (Diagnóstico Pessoal, composta da Ficha de Diagnóstico Pessoal e da Ficha de Autoavaliação) e outra para que ele consulte sua avaliação (Somativa e Formativa).

a. Diagnóstico de Pessoal

O Diagnóstico Pessoal (DP) terá como objetivo principal envolver o Avaliado no processo de avaliação e estimular o relacionamento com seu superior hierárquico, permitindo a identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional. O DP será preenchido no início do período de avaliação, antes da entrevista inicial com o(s) Avaliador(es) responsável(is) pela Avaliação Formativa Interna Vertical; possui caráter preparatório para a avaliação e não constituirá componente vinculativo da avaliação a ser realizada. O Avaliado deverá preencher a Ficha Diagnóstica Pessoal e a Ficha de Autoavaliação. Para isso deve acessar o menu Avaliação > Ficha

Diagnóstica Pessoal e, na sequência, a Ficha de Autoavaliação (art. 18, 19 e 20 da EB30-IR-60.007 - 2ª Edição-2017).



Figura 5 – Menu Ficha Diagnóstica do Avaliado

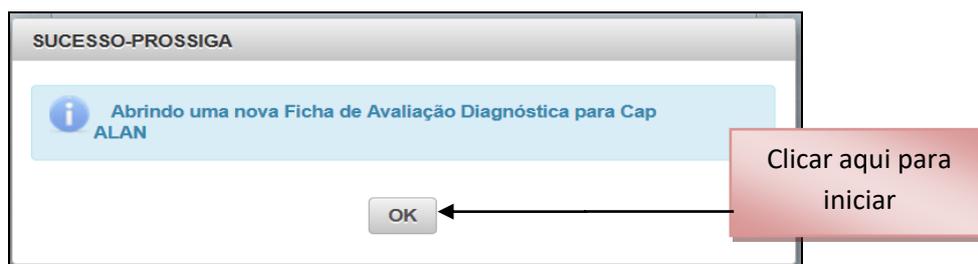


Figura 6 – Ficha Diagnóstica do Avaliado (passo 1)

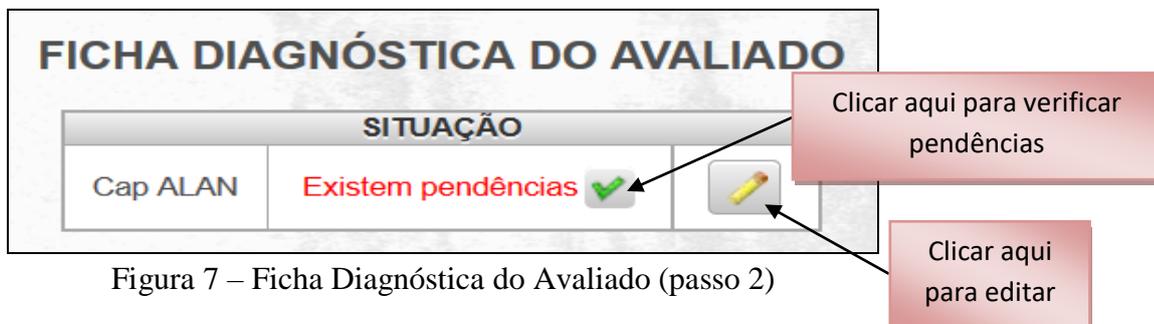


Figura 7 – Ficha Diagnóstica do Avaliado (passo 2)

FICHA DIAGNÓSTICA

19/02/2015 Clique aqui para imprimir a ficha

1	O(A) Sr.(a) tem ciência de quem irá avaliá-lo?	Sim Não
2	O(A) Sr.(a) tem conhecimento da legislação que regula o Sistema de Avaliação (EB10-IG-02.007 e EB30-IR-60.007)?	Sim Não
3	O(A) Sr.(a) tem conhecimento das competências à luz das quais será avaliado?	Sim Não
4	O(A) Sr.(a) tem dúvidas quanto ao processo de avaliação?	Sim Não
5	Como está ocorrendo sua adaptação (e de seus familiares) à nova Guarnição? (para o caso de militar recém-apresentado na OM)	400 caracteres restantes...
17	Registre algum talento que o Sr(a) possua de relevância para a sua OM ou para o Exército, como informação, de forma a contribuir para que a Força aloque o homem certo na função certa.	400 caracteres restantes...
18	Digite o seu Email aqui. Esta informação é extremamente importante. É por ele que você receberá informações sobre suas avaliações.	centauro123456789@gmail.com

Salvar

Figura 8 – Ficha Diagnóstica do Avaliado (passo 3)

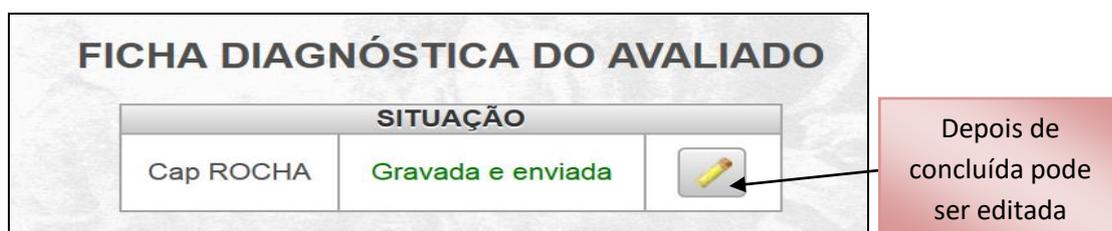


Figura 9 – Ficha Diagnóstica do Avaliado (passo 4)

A autoavaliação, que é a segunda parte do DP, consiste em uma possibilidade de participação ativa do avaliado no processo de avaliação, permitindo-lhe analisar e criticar o próprio desempenho e elaborar propostas para o autoaperfeiçoamento, sendo uma atividade preparatória do avaliado para a entrevista.

A ficha de autoavaliação não será aproveitada em qualquer processo seletivo ou na composição do perfil do avaliado.

Poderá ser utilizada no decorrer da entrevista, quando o avaliador analisará com o avaliado seu ponto de vista sobre o desempenho funcional, apresentando em contrapartida sua própria percepção e estabelecendo, conjuntamente, estratégias para superação das dificuldades identificadas. Assim, ao ser abordada no diálogo entre avaliador e avaliado, de forma transparente e construtiva, a autoavaliação contribuirá para uma melhor compreensão do desempenho e para o comprometimento de todos com o aprimoramento das pessoas e dos processos de trabalho. Nesse sentido, é fundamental que os diagnósticos e metas estabelecidos sejam alicerçados na realidade, respeitando as características dos profissionais e dos contextos organizacionais específicos.

menu Avaliação > Ficha de Autoavaliação



Figura 10 – Ficha de Autoavaliação (passo 1)

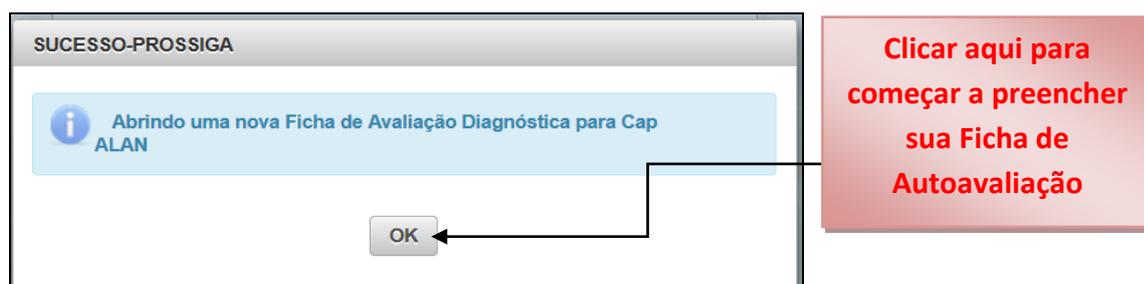


Figura 11 – Ficha de Autoavaliação (passo 2)

Clicar aqui para ver se existem pendências na Ficha de autoavaliação



Figura 12 – Ficha de Autoavaliação (passo 3)

b. Verificando a sua avaliação

Para o Avaliado verificar a sua avaliação, deve acessar o menu: **Avaliação > Como fui Avaliado**



Figura 14 – Menu Como fui Avaliado

Serão apresentados todos os Processos de Avaliação nos quais o militar foi avaliado (exceto a Avaliação Lateral). Estarão habilitadas para consulta as:

- Avaliações Formativas finalizadas e homologadas; e
- Avaliações Somativas finalizadas e ainda não homologadas, para que o Avaliado, caso discorde, registre suas observações.

c. Verificando sua Avaliação Formativa



Figura 15 – “Como Fui Avaliado”– FIV (não homologado)

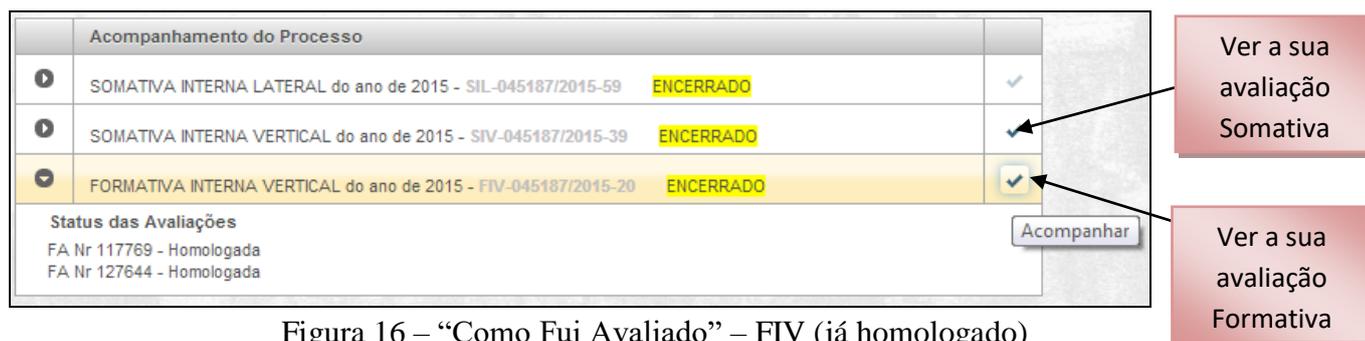


Figura 16 – “Como Fui Avaliado” – FIV (já homologado)

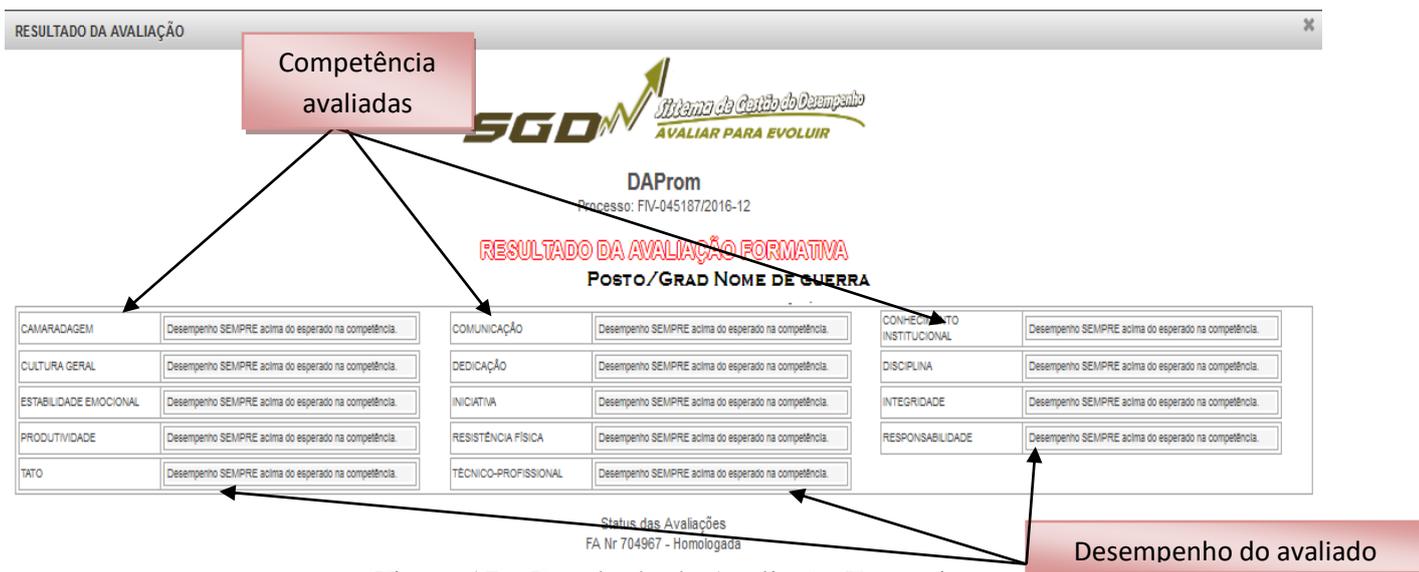


Figura 17 – Resultado da Avaliação Formativa

Na avaliação formativa, o avaliado **não** poderá discordar da avaliação.

A mostra da Avaliação Formativa, associada à Entrevista de Acompanhamento e às orientações do Avaliador, visa a contribuir para a melhoria do desempenho profissional do militar.

Pauta: é o desempenho atribuído a cada Competência. São elas:

- Desempenho **SEMPRE acima** do esperado (6);
- Desempenho **frequentemente acima** do esperado (5);
- Desempenho **algumas vezes acima** do esperado (4);
- Desempenho **conforme o esperado** na competência (3);
- Desempenho **algumas vezes abaixo** do esperado (2); e
- Desempenho **frequentemente abaixo** do esperado (1).

d. Verificar .sua Avaliação Somativa

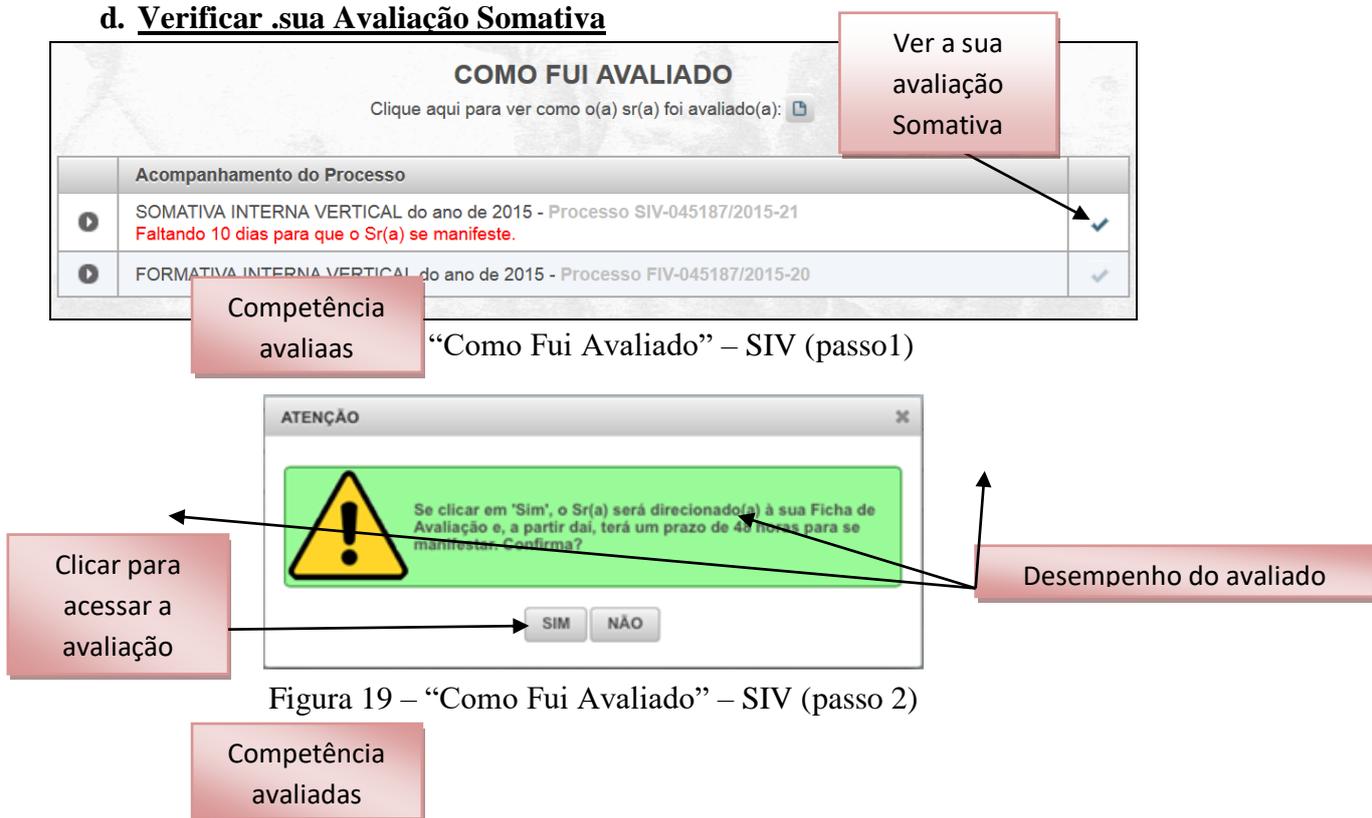


Figura 19 – “Como Fui Avaliado” – SIV (passo 2)

RESULTADO DA AVALIAÇÃO

SGD Sistema de Gestão do Desempenho
AVALIAR PARA EVOLUIR

DAProm

Processo: SIM-045187/2016-24

RESULTADO DA AVALIAÇÃO SOMATIVA

Posto/Grad e Nome de Guerra

CAMARADAGEM	Desempenho esperado na competência, considerando a sua experiência profissional e o contexto de trabalho/função.	COMUNICAÇÃO	Desempenho frequentemente acima do esperado na competência.	CONHECIMENTO INSTITUCIONAL	Desempenho frequentemente abaixo do esperado na competência.
CULTURA GERAL	Desempenho algumas vezes acima do esperado na competência.	DEDICAÇÃO	Desempenho SEMPRE acima do esperado na competência.	DISCIPLINA	Desempenho esperado na competência, considerando a sua experiência profissional e o contexto de trabalho/função.
ESTABILIDADE EMOCIONAL	Desempenho frequentemente acima do esperado na competência.	INICIATIVA	Desempenho frequentemente acima do esperado na competência.	INTEGRIDADE	Desempenho SEMPRE acima do esperado na competência.
PRODUTIVIDADE	Desempenho esperado na competência, considerando a sua experiência profissional e o contexto de trabalho/função.	RESISTÊNCIA FÍSICA	Desempenho algumas vezes acima do esperado na competência.	RESPONSABILIDADE	Desempenho algumas vezes abaixo do esperado na competência.
TATO	Desempenho esperado na competência, considerando a sua experiência profissional e o contexto de trabalho/função.	TÉCNICO-PROFISSIONAL	Desempenho SEMPRE acima do esperado na competência.		

Clicar nos botões ao lado das pautas para redigir as suas observações pessoais sobre elas, caso julgue pertinente.

Status das Avaliações
FA Nr 879417 - Encaminhada ao Homologador pelo Avaliador

Ciente Cancelar

Desempenho do avaliado

Figura 20 – Resultado da Avaliação Somativa

e. Registrando suas observações sobre a avaliação e o “Ciente”

Caso possua alguma consideração em relação à avaliação recebida, o avaliado poderá, em até 2 (dois) dias após tomar conhecimento do Resultado de Avaliação Somativa (RAS), registrá-la, para análise pelo Homologador (art. 31 da EB30-IR-60.007 - 2ª Edição);

As avaliações que possuam registros deverão ser apreciadas pelo Homologador, que poderá manter a avaliação realizada, excluir a competência considerada, devolver a FA ao avaliador para nova avaliação, excluir toda a FA, ou designar outro avaliador. Assim, o analista da FA será o Comandante, aproveitando o princípio da oportunidade e o profundo conhecimento dos militares envolvidos no processo. A análise da FA preenchida pelo Cmt será realizada pela DAProm, mediante solicitação do Avaliado (art. 71 da EB30-IR-60.007).

RESULTADO DA AVALIAÇÃO

SGD Sistema de Gestão do Desempenho
AVALIAR PARA EVOLUIR

DAProm

Processo: SIM-045187/2016-24

RESULTADO DA AVALIAÇÃO SOMATIVA

Posto/Grad e Nome de Guerra

CAMARADAGEM	Desempenho esperado na competência, considerando a sua experiência profissional e o contexto de trabalho/função.	COMUNICAÇÃO	Desempenho frequentemente acima do esperado na competência.	CONHECIMENTO INSTITUCIONAL	Desempenho frequentemente abaixo do esperado na competência.
CULTURA GERAL	Desempenho algumas vezes acima do esperado na competência.	DEDICAÇÃO	Desempenho SEMPRE acima do esperado na competência.	DISCIPLINA	Desempenho esperado na competência, considerando a sua experiência profissional e o contexto de trabalho/função.
ESTABILIDADE EMOCIONAL	Desempenho frequentemente acima do esperado na competência.	INICIATIVA	Desempenho frequentemente acima do esperado na competência.	INTEGRIDADE	Desempenho SEMPRE acima do esperado na competência.
PRODUTIVIDADE	Desempenho esperado na competência, considerando a sua experiência profissional e o contexto de trabalho/função.	RESISTÊNCIA FÍSICA	Desempenho algumas vezes acima do esperado na competência.	RESPONSABILIDADE	Desempenho algumas vezes abaixo do esperado na competência.
TATO	Desempenho esperado na competência, considerando a sua experiência profissional e o contexto de trabalho/função.	TÉCNICO-PROFISSIONAL	Desempenho SEMPRE acima do esperado na competência.		

Clicar nos botões ao lado das pautas para redigir as suas observações pessoais sobre elas, caso julgue pertinente.

Status das Avaliações
FA Nr 879417 - Encaminhada ao Homologador pelo Avaliador

Ciente Cancelar

Quando o avaliado concorda com a avaliação recebida e não possui observações para serem registradas, clicar em “Ciente”.

Em cada pauta clicar neste local para registrar observações sobre o desempenho na(s) competência(s), caso discorde da avaliação.

MUITO IMPORTANTE!

- 1) Ao clicar em “Ciente” a avaliação será liberada para homologação.
- 2) Passados os 2 (dois) dias para verificação, a FA irá AUTOMATICAMENTE para o homologador, não sendo mais possível registrar qualquer informação para que o Cmt, Ch ou Dir faça a análise da avaliação.

Caso o Avaliado clique em registrar observações, deverá escrever, nos campos previstos, as razões que o levaram a discordância da avaliação recebida em determinada competência, com o máximo de informações possível.

O Avaliado poderá registrar, na Ficha de Avaliação, em cada competência, as observações que julgar pertinentes. Quando terminar, deverá salvar seus registros. Depois, deverá clicar em “ciente”, na ficha de avaliação, para liberá-la para a homologação.

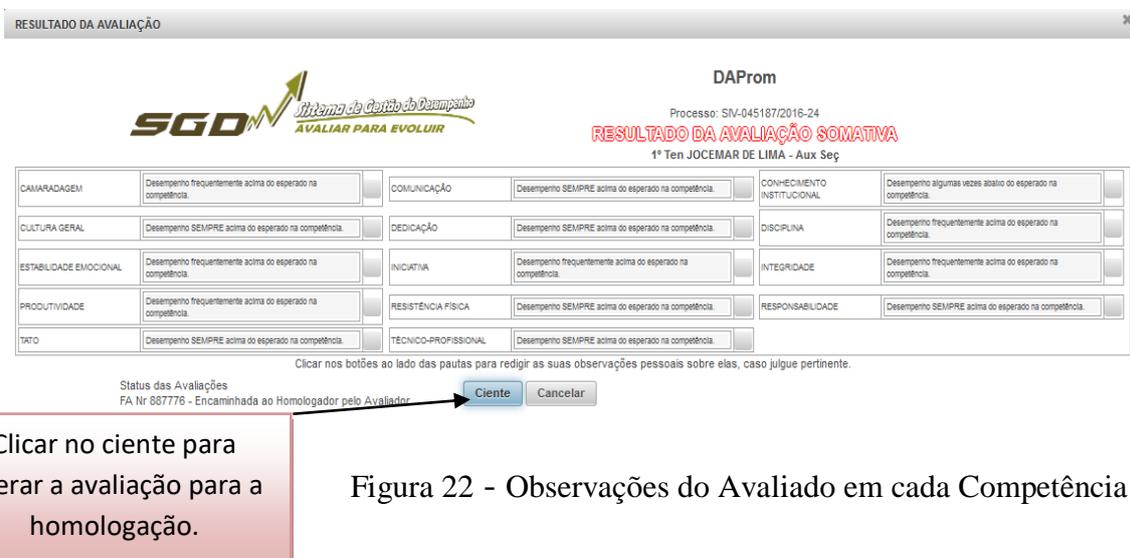
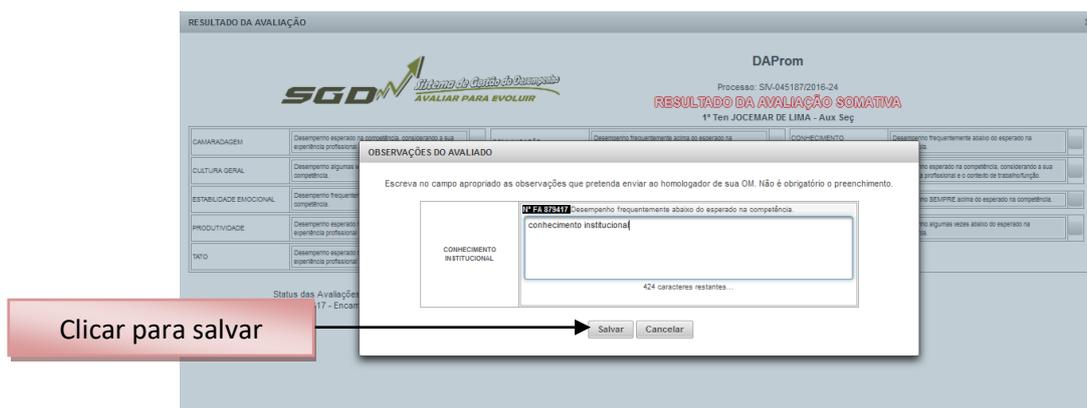




Figura 23 - Observações do Avaliado em cada Competência

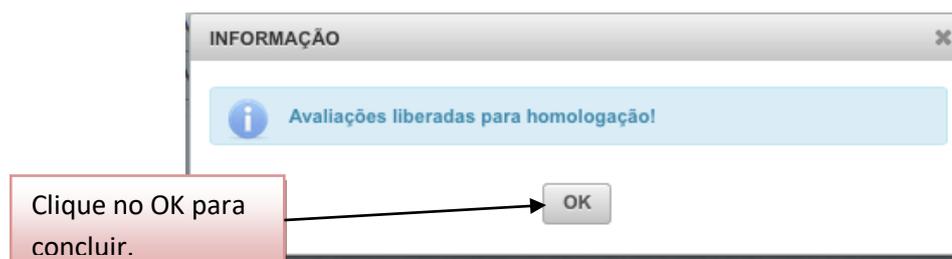


Figura 24 – Observações do Avaliado em cada Competência

6. DATAS MAIS IMPORTANTES DO CALENDÁRIO DE AVALIAÇÕES (CONSULTAR O ANEXO A DA EB30-IR-60.007 – 2ª EDIÇÃO)

7.

ATIVIDADE	RESPONSÁVEL	DATA
Início do período de avaliação	Todos	1º JAN A
Designação do Gestor da Avaliação da OM (Gestor OM) e estabelecimento das diretrizes para a realização da avaliação na OM	Cmt/Ch/Dir OM	Até 31 JAN A
Aprovação da seleção de avaliadores e respectivos avaliados (montada pelo gestor, conforme Dtz do Cmt)	Cmt/Ch/Dir OM	Até 28 FEV A
Preenchimento da Ficha de Diagnóstico Pessoal e da Ficha de Autoavaliação	Avaliado	Até 10 MAR A
Realização da Entrevista Inicial	Avaliador Vertical	De 10 MAR a 31 MAIO A (exceto Asp, que será realizada até 10 ABR A)
Realização, diretamente no SGD, das avaliações dos Asp oriundos da AMAN estagiários.	Cmt/Ch/Dir OM	Até 10 ABR A
Homologação e envio à DA Prom, diretamente no SGD, das FA dos Asp oriundos da AMAN estagiários (FIA e SIA).	Cmt/Ch/Dir OM	Até 10 MAIO A
Execução das Avaliações Formativas e envio para Homologação	Avaliador Vertical	De 1º a 15 JUN A
Homologação das Avaliações Formativas	Homologador	De 1º a 15 JUN A

ATIVIDADE	RESPONSÁVEL	DATA
Confecção da árvore de avaliação dos processos de avaliação lateral (SIL) de oficiais e praças	Gestor OM	A partir de 1º JUN A
Confecção da árvore de avaliação do processo de avaliação somativa (SIV) (Gestor OM	15 JUN A
Realização da Entrevista de Aprimoramento	Avaliador / Avaliado	De 1ºJun a 15 SET A
Impressão, assinatura e arquivamento do Relatório de Avaliação Formativa na OM	Cmt/Ch/Dir OM e S1	Até 1º JUL A
Envio do processo FIV para a DA Prom (no sistema)	Gestor OM	Até 2 JUL A
Execução das Avaliações Laterais	Avaliador Lateral	De 1º a 30 SET A
Homologação da Avaliação Lateral	Homologador	De 16 a 10 OUT A
Envio dos processos SIL para a DA Prom (no sistema)	Gestor OM	Até dez dias após o prazo de homologação lateral
Execução das Avaliações Somativas e envio ao Homologador	Avaliador Vertical	De 11 OUT a 10 NOV A
Disponibilização do Resultado da Avaliação Somativa (RAS) no SGD	Avaliado	Até 20 NOV A
Registro de “considerações” ou “ciente” no Resultado da Avaliação Somativa (RAS)	Avaliado	Até 25 NOV A
Resolução de pendências na Avaliação da OM	Homologador	Até 5 DEZ A
Homologação das Avaliações Somativas	Homologador	Até 15 DEZ A
Disponibilização do Resultado da Avaliação Somativa Homologado	Avaliado	Até 20 DEZ A
Impressão, assinatura e arquivamento do Relatório de Avaliação do Desempenho na OM	Cmt/Ch/Dir OM e S1	Até 21 DEZ A
Envio dos processos SIV e SEV para a DA Prom (no sistema)	Gestor OM	Até 22 DEZ A
Final do período de avaliação	Todos	22 DEZ A
Disponibilização do Perfil de Desempenho (referente às avaliações do Ano A) - oficiais e praças	DA Prom	31 MAR A+1

8. CONCLUSÃO

O Sistema de Gestão do Desempenho é um valioso instrumento de gestão dos recursos humanos, alinhado com as necessidades de um Exército em Transformação.

A sistemática - com diagnóstico do avaliado, entrevistas, avaliação Formativa e Somativa, mostra online, avaliação lateral, interação avaliador-avaliado e funcionalidade banco de Competências - permitirá o autoaperfeiçoamento dos militares, o exercício da liderança em todos os

níveis e uma maior efetividade no apoio aos processos decisórios, constituindo-se em eficaz ferramenta de gestão do desempenho.

É preciso, por fim, salientar que o êxito do Sistema de Gerenciamento do Desempenho dependerá, fundamentalmente, do trabalho e do comprometimento de todos os envolvidos no processo para que seja produzida uma avaliação que efetivamente represente o desempenho profissional do militar.