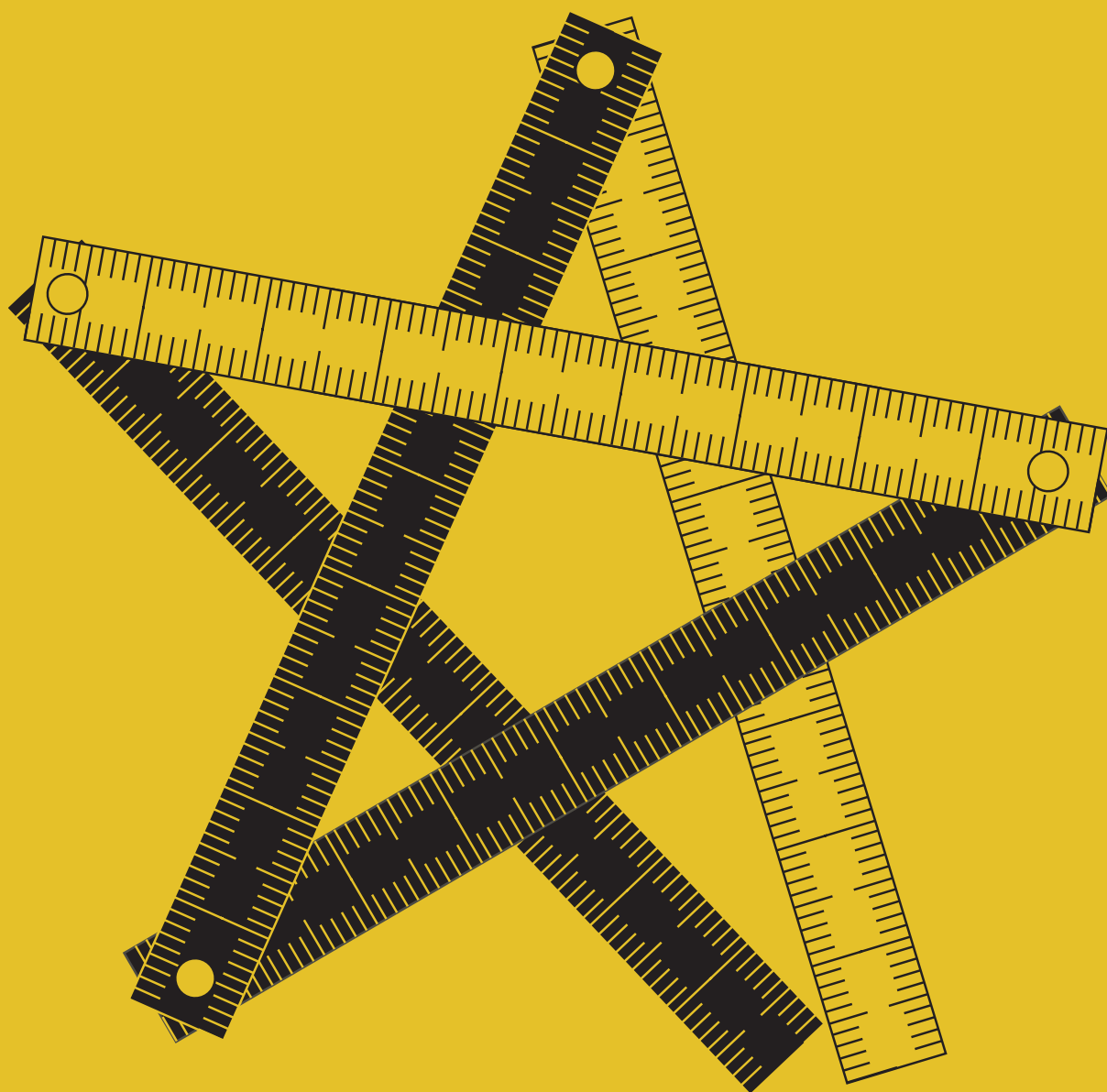


WORKSHOP

# Avaliação e gestão do desempenho

7 abril 2020  
Hotel Real Palácio  
Lisboa



**Pedro Camara**  
Docente universitário e consultor

# Avaliação e gestão do desempenho

7 abril 2020  
Hotel Real Palácio  
Lisboa

**A**valiar a contribuição que cada colaborador dá para os resultados do negócio é, para as empresas que operam em mercado aberto e concorrencial, um fator essencial. Com efeito, a globalização dos mercados, ao provocar um aumento exponencial da concorrência, força as empresas e os seus colaboradores a sair da zona de conforto e a lutarem pela sobrevivência e desenvolvimento do seu negócio. Isto implica o estabelecimento de objetivos exigentes, globais e individuais e a monitorização do seu cumprimento. Por outro lado, a gestão e avaliação do desempenho, individual e de equipas, é um sistema de gestão de RH com um papel central em qualquer modelo de gestão integrada de RH, dado o impacto que tem quer no sistema de gestão da formação quer no sistema de recompensas quer na gestão de carreiras. Ao longo do *workshop* analisar-se-á o ciclo de desempenho e as suas diversas fases, nomeadamente a fixação de objetivos, o acompanhamento do colaborador ao longo do ano e a avaliação final do seu desempenho.

## Pedro Camara

Docente universitário e consultor



Pedro Bettencourt da Camara é licenciado em direito pela Universidade Clássica de Lisboa, tendo posteriormente efetuado cursos de pós-graduação em gestão no país (UNL) e no estrangeiro (INSEAD e Oxford). É doutor em ciências do trabalho pela Universidade de Cádiz. Desenvolveu a sua carreira profissional em empresas multinacionais nas áreas de recursos humanos e desenvolvimento organizacional, tendo, em 1998, fundado a sua própria empresa de consultoria, a PCA Consultores. É professor auxiliar convidado, na área de gestão, da Universidade Autónoma, ISCSP e Universidade Lusíada, tendo várias obras publicadas nesta área, onde avultam *Organização e Desenvolvimento de Empresas* (1997), *Os Sistemas de Recompensas e a Gestão Estratégica de Recursos Humanos* (3.ª edição em 2011), *Gestão de Pessoas em Contexto Internacional* (2008), *A Expatriação em Portugal* (2011), *Factores Críticos de Êxito en la Expatriación de Directivos Portugueses* (2011), *Manual de Gestão e Avaliação de Desempenho* (2012), *Gerir Carreiras no Século XXI* (2013), e é coautor do *best-seller HUMANATOR XXI* (11.ª edição em 2013), de *Novas Perspectivas da Gestão* (1999), *Gestão Sustentada e Sucesso Empresarial* (2011), *Gestão de Recursos Humanos de A a Z* (2012) e *Gestão de Recursos Humanos – Desafios da Globalização* (2014). É investigador do CAPP (Centro de Administração e Políticas Públicas) do ISCSP. Mantém atividade como conferencista sobre temas ligados à gestão de recursos humanos e comportamento organizacional e colabora regularmente como colunista na imprensa económica. Foi galardoado com o Prémio RH Carreira 2011 pela RH Magazine.

## Objetivos

Transmitir aos participantes as modernas metodologias de gerir o desempenho, com o objetivo de otimizar a contribuição individual e de equipas para os resultados do negócio, analisando os aspetos críticos do sistema e as ferramentas mais eficazes para os ultrapassar com sucesso.

## Destinatários

Dirigentes e quadros médios e superiores com responsabilidades de gestão de pessoas.

## Horário

9h30 às 18h00

## Preço

345€ + IVA

## Oferta

### Manual de Gestão e Avaliação de Desempenho (2.ª edição)

Pedro B. da Camara  
Editora RH



## Programa

### 1. A gestão do desempenho

#### 1.1. Finalidade do sistema

#### 1.2. Pressupostos da avaliação

#### 1.3. Modernas tendências na avaliação do desempenho:

- Avaliação a 270° e 360°

- *Balanced scorecard*

#### 1.4. O ciclo de avaliação

#### 1.5. A gestão por objetivos

- Requisitos dos objetivos

- Tipos de objetivos

- De equipa

- Individuais

- Comportamentais

#### 1.6 Como identificar os objetivos relevantes para a função

- O perfil da função

- Os fatores críticos de sucesso da função

- Identificação de KPI (*Key Performance Indicators*)

#### 1.7 Construção do plano de ação individual

### 2. Acompanhamento do colaborador ao longo do ano

#### 2.1. Definição dos meios de apoio

#### 2.2. O acompanhamento informal (*coaching*)

#### 2.3. A avaliação intercalar de desempenho (sessões de *feedback*)

#### 2.4. A gestão das expectativas do colaborador

### 3. A avaliação final do desempenho

#### 3.1. As escalas de classificação global de desempenho (pares/ímpares)

#### 3.2. A responsabilidade essencial do avaliador – destrinçar os bons dos maus desempenhos

#### 3.3. Os erros de avaliação e como os prevenir

#### 3.4. A calibragem das avaliações dentro da área funcional e interdepartamental

#### 3.5. Preparação da entrevista de avaliação

- Marcação com antecedência

- Agendamento com duração adequada

- Possibilidade de autoavaliação

#### 3.6. Estrutura da entrevista de avaliação

- Desenrolar da entrevista

- Erros a evitar

#### 3.7. Os mecanismos de recurso ao dispor do avaliado

### 4. Consequências da avaliação do desempenho

- Exercício prático

- Estudo de caso