

## **CAPÍTULO I – PRINCÍPIOS GERAIS**

1. Introdução
2. Uma questão terminológica
3. A gestão de desempenho no contexto de um Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos
4. A cultura de desempenho como pressuposto de um sistema de gestão de desempenho eficaz
5. Modernas tendências de gestão e avaliação de desempenho
  - 5.1 A gestão por objetivos
  - 5.2 O *balanced scorecard*
  - 5.3 As formas multilaterais de avaliação de desempenho

## **CAPÍTULO II – A GESTÃO POR OBJETIVOS**

1. O conceito de desempenho
2. O ciclo de desempenho
  - 2.1. Ligação dos objetivos individuais à estratégia da empresa
3. A fixação de objetivos
4. Tipos de objetivos
  - 4.1 Identificação de KPI (*key performance indicators*)
5. Construção do Plano de Ação Anual

## **CAPÍTULO III – O ACOMPANHAMENTO DO COLABORADOR AO LONGO DO ANO**

1. O acompanhamento informal (*coaching*)
2. As avaliações intercalares de desempenho
3. Reajustamento dos objetivos
4. Os meios de apoio

## **CAPÍTULO IV – A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

1. A natureza da avaliação
2. Quem deve avaliar o desempenho
3. Quem deve ser avaliado
  - 3.1 Quando deve ser avaliado
4. A responsabilidade essencial do avaliador – destrinçar os bons dos maus desempenhos
5. A calibragem das avaliações dentro da área funcional ou interdepartamental
6. As escalas de classificação global de desempenho
7. Os erros de avaliação

## **CAPÍTULO V – A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO**

1. A preparação da entrevista
  - 1.1 A autoavaliação
2. Estrutura da entrevista de avaliação
3. Mecanismos de recurso ao dispor do avaliado
4. Preenchimento do relatório de avaliação

## **CAPÍTULO VI – OS SISTEMAS DE NOTAÇÃO**

## **CAPÍTULO VII – PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM SISTEMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO**

1. Processo de comunicação do sistema de gestão de desempenho (SGD)

2. Formação dos avaliadores e sensibilização dos avaliados
3. Existência de descritivos funcionais atualizados
4. Disponibilização de informação para gestão que possibilite a automonitorização do desempenho
5. Ritmo de implementação do SGD e curva de aprendizagem

#### **CAPÍTULO VIII – ESPECIFICIDADES DA GESTÃO DO DESEMPENHO DE COLABORADORES EXPATRIADOS**

1. A fixação de objetivos ao expatriado
2. O acompanhamento do expatriado ao longo do ano
3. A avaliação final de desempenho do expatriado

#### **CAPÍTULO IX – IMPACTO DO SISTEMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO NOUTROS SISTEMAS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

#### **BIBLIOGRAFIA**