

## **2. PARA QUÊ AVALIAR O DESEMPENHO ?**

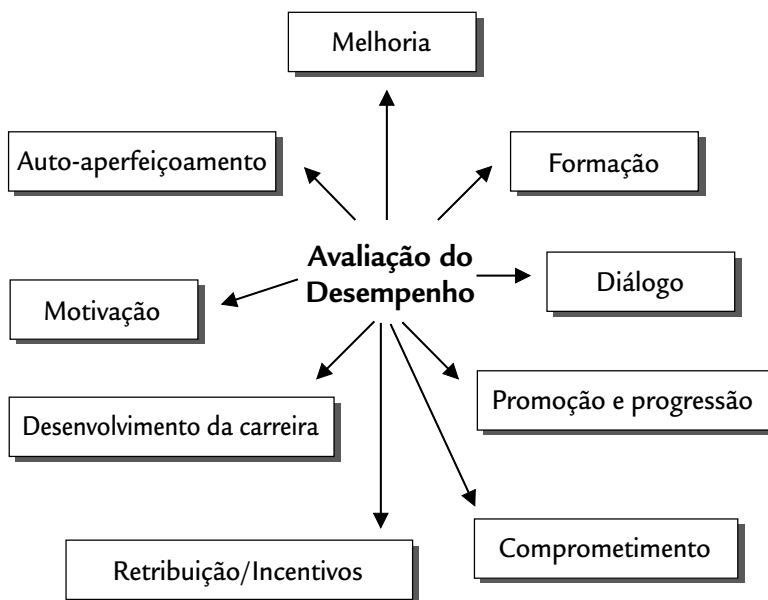
A avaliação do desempenho tem como principal finalidade o reconhecimento do desempenho individual do trabalhador, com vista a melhorá-lo e de forma a obterem-se os melhores resultados da organização. Para satisfazer esta necessidade procura-se atingir os seguintes objectivos:

- Harmonizar os **objectivos individuais** dos trabalhadores com os **objectivos da organização**;
- Facilitar o **diálogo** entre os trabalhadores (notados) e os superiores hierárquicos (notadores);
- Promover a **motivação** dos trabalhadores;
- Promover a **confiança** entre notadores e notados;
- Incentivar o **desenvolvimento profissional e pessoal** dos trabalhadores;
- Identificar necessidades de **formação** e avaliar a sua eficácia;
- Promover o **auto-aperfeiçoamento**;
- Dar oportunidade aos trabalhadores de conhecerem o que os superiores hierárquicos esperam e pensam do seu desempenho através de **feedback** contínuo;
- Dar oportunidade aos dirigentes e chefias de transmitir e clarificar os **objectivos** e a razão das suas **exigências**;
- Contribuir para a determinação da **promoção e progressão** nas carreiras;
- Validar o **recrutamento e a selecção** de pessoal;
- Identificar **necessidades de recrutamento de pessoal**;
- Melhorar a adequação da **distribuição dos recursos humanos** (mobilidade);
- Proporcionar **indicadores** para a gestão.

Em resumo, uma correcta aplicação da avaliação do desempenho, permitindo um melhor conhecimento de todo o contexto de trabalho e as motivações dos trabalhadores, poderá levar a uma maior produtividade dos mesmos, auxiliar nas decisões de organização e gestão de pessoal e identificar potenciais candidatos a funções de maior responsabilidade.

É também necessário ter em consideração que a avaliação do desempenho é um processo distinto do regime disciplinar e não deve ser confundido com este. Na avaliação do desempenho não se trata de punir infrações disciplinares e violação de deveres, mas sim de saber se o desempenho satisfaz ou não as necessidades do serviço ou entidade e se atinge os objectivos e resultados esperados e de tentar melhorá-lo.

**PROMOVER A MELHORIA DO DESEMPENHO  
ATRAVÉS DO INCENTIVO E DE MEDIDAS  
TENDENTES AO APERFEIÇOAMENTO E NÃO  
PRIVILEGIAR O CASTIGO E AS PENALIZAÇÕES.**



### **3. O QUE DEVE SER AVALIADO?**

Compreender o que deve ser avaliado é crucial para a eficácia do processo de avaliação.