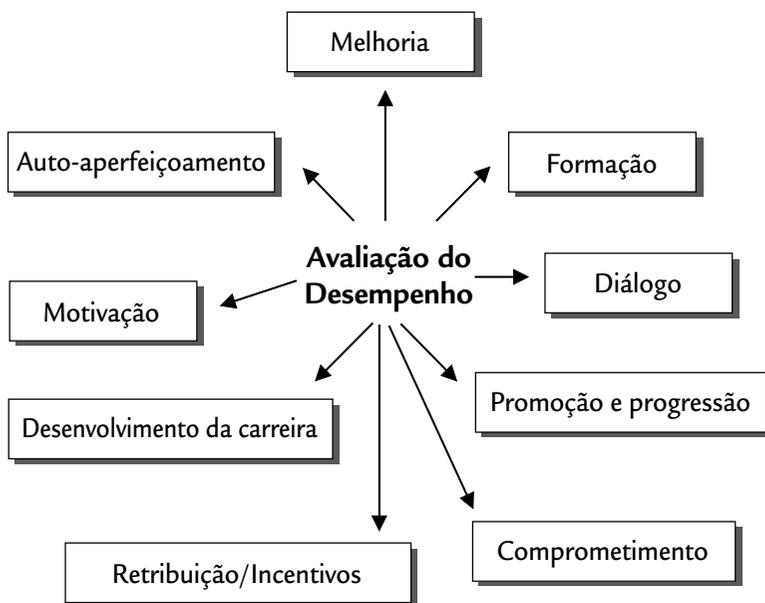


É também necessário ter em consideração que a avaliação do desempenho é um processo distinto do regime disciplinar e não deve ser confundido com este. Na avaliação do desempenho não se trata de punir infrações disciplinares e violação de deveres, mas sim de saber se o desempenho satisfaz ou não as necessidades 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.

Tendo em conta o planeamento das actividades do serviço, deve ser acordado conjuntamente entre o superior hierárquico e o trabalhador, o plano individual e os objectivos definidos para o período em avaliação. Os objectivos devem ser realistas e exequíveis. O que deve ser avaliado são os resultados atingidos. Este plano individual para cada trabalhador deverá ser elaborado em função da área e conteúdo funcional correspondentes ao cargo, carreira e categoria do notado e ter em consideração o contexto, os recursos e os meios necessários.

É justo que o avaliado saiba o que se espera do seu desempenho, pelo que o notador deve acordar com o trabalhador os objectivos a atingir durante o próximo período em avaliação, bem como planear o mais detalhadamente possível o trabalho a desenvolver, devendo a avaliação recair sobre os resultados conseguidos.

O sistema de avaliação legalmente previsto inclui um “Guia de pontuação” onde constam os factores de desempenho a avaliar. Esses factores deverão ser considerados cada um por si, de forma a que a notação final resultante dessa avaliação traduza com maior objectividade o desempenho real do trabalhador. (ver ponto 7.1.)

A função de quem avalia não se pode limitar, no entanto, à formulação de juízos sobre o desempenho do trabalhador, devendo também identificar, com a colaboração deste, situações de trabalho passíveis de correcção, transformação e ajustamentos, localizar as suas causas e estabelecer perspectivas de melhoria.

É NECESSÁRIO TER EM ATENÇÃO QUE O QUE DEVE SER AVALIADO É O DESEMPENHO E O COMPORTAMENTO APROPRIADO A ESSE DESEMPENHO E NÃO A PERSONALIDADE OU O CARÁCTER DO TRABALHADOR.

4. COMO AVALIAR?

4.1. NOTADORES

O responsável pela avaliação dos trabalhadores – o notador – é,