



Em foco...

- Em Julho de 2010, demos início ao novo Modelo de Gestão de Desempenho, que tem como principal finalidade promover uma cultura de **meritocracia**, baseada em critérios claros, objectivos e transparentes e de **diferenciação** do desempenho, visando reconhecer aqueles que melhor contribuem para os resultados da empresa.
- O balanço deste primeiro *roll-out* é positivo, tendo sido efectuada uma aposta na qualidade do processo, investindo mais tempo no envolvimento de Avaliadores/Avaliados e na análise crítica dos resultados do projecto.
- No primeiro ciclo participaram 761 colaboradores, dos quais 143 com o papel de Avaliadores e os restantes enquanto avaliados.
- No ciclo 2011, foram incorporadas melhorias identificadas ao longo do processo e tomada a decisão de abranger a generalidade dos colaboradores, com a dupla componente de avaliação – objectivos e competências.



Próximos Passos...

- Passado um ano do arranque do roll-out, foi lançada em Julho, a Etapa de Avaliação Final referente ao ciclo 2010 e, tratando-se de um ciclo de avaliação, foi lançada em simultâneo a Etapa de Definição de Expectativas para o ciclo de 2011.

Neste sentido, os Avaliadores estão a ser solicitados para realizarem as seguintes acções:

Para o fecho do ciclo 2010...

- Realizar uma reunião individual com os seus avaliados;
- Comunicar os resultados obtidos ao nível dos objectivos e competências com base no formulário SAP;
- Identificar os pontos fortes e áreas de melhoria do avaliado;
- Definir as iniciativas de desenvolvimento a implementar para cada um dos avaliados, em alinhamento com o Plano de Formação aprovado.

Para arranque do ciclo 2011...

- Dar a conhecer aos Avaliados os objectivos e competências a atingir no ciclo de 2011
- Definir o plano de acção que apoie o Avaliado a perceber as iniciativas a implementar que potenciem a concretização das metas estabelecidas.

Não esquecer!

Para ajudá-lo na realização das etapas do processo estão disponíveis diferentes suportes de comunicação. Para além dos emails da Administração e da equipa de projecto disponibilizamos-lhe agora a MCGD NEWS, que poderá aceder através Newsletter da MEEC.

Relembramos ainda que na [Comunidade MCGD MEEC](#) poderá aceder a toda a informação relacionada com o MCGD e com a sua implementação na Empresa (Calendário, “Minhas Tarefas”, Manuais, Newsletters, Perguntas frequentes...)



Perguntas Frequentes...

Na comunidade terá acesso às [perguntas frequentes](#) relativas à generalidade do processo, no entanto destacamos algumas com especial relevância para nesta etapa:

Óptica do Avaliador

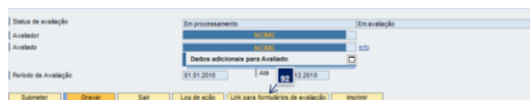
1. O que tenho que fazer para concluir a **Etapa de Avaliação Final – Ciclo 2010?**

Após realizar a reunião de comunicação dos resultados com o avaliado e analisar conjuntamente com o mesmo o respectivo plano de desenvolvimento é necessário que registe a informação em Sistema SAP, bem como os comentários que considere relevantes. Após registada e gravada a totalidade da informação, terá que clicar no botão submiter.

Nota: Ao submiter, não poderá efectuar mais alterações ao formulário e o mesmo ficará disponível para que o avaliado insira os comentários que pretenda.

2. No formulário geral, apenas tenho acesso aos resultados parciais das competências e dos objectivos, **como posso aceder a informação mais detalhada** relativa à avaliação de cada objectivo e competência?

Poderá aceder à informação mais detalhada, num formulário independente, que está disponível no topo do formulário do colaborador em questão em “Links para formulários de Avaliação”, seleccionando depois “Formulário de Desempenho”



3. O que tenho de fazer para concluir a **Etapa de definição de expectativas - Ciclo 2011?**

Aproveitando a reunião de comunicação de resultados relativa ao ciclo de 2010, deverá dar início ao ciclo de 2011, fazendo para cada avaliado a respectiva definição de expectativas, ao nível dos objectivos e competências.

Neste sentido deverá dar-lhe a conhecer os objectivos macro (Grupo, Sub-Holding, Negócio/Empresa) pelos quais será avaliado e definir os respectivos objectivos de Direcção/Equipa e Individuais. Adicionalmente, deverá comunicar ao avaliado as competências e níveis de exigência que lhe serão requeridos bem como definir as respectivas competências técnicas.

Deverá depois registar a totalidade da informação no formulário SAP, gravar e submiter

Nota: Ao submiter, não poderá efectuar mais alterações ao formulário e o mesmo ficará disponível para que o avaliado insira os comentários que pretenda.

Óptica do Avaliado

1. Fui Avaliado em 2010 por um avaliador que entretanto saiu para outro mercado/empresa, quem irá comunicar-me os resultados da minha avaliação?

Nestas situações, será indicado um Avaliador substituto que procederá ao fecho e comunicação dos resultados da avaliação 2010.

2. Particpei no roll out do MCGD na MEEC, mas entretanto saí para outro mercado/empresa, posso ter conhecimento do resultado da minha avaliação?

Sim, nestes casos, será solicitado à sua chefia que encerre a sua avaliação, pelo que, posteriormente, ser-lhe-á enviado o seu formulário de Avaliação Final devidamente preenchido.