

Identificação					
Requisito #	RH16-Gestão de Objetivos e Metas			versão (data):	(02/05/2024)
Requisitante	Departamento de Recursos Humanos			autor:	Vasco Pereira
Descrição	Este requisito envolve garantir que os funcionários tenham acesso a ferramentas e processos que lhes permitam definir, monitorizar e avaliar o progresso dos seus objectivos individuais, os quais devem estar alinhados com os objectivos organizacionais. Isso implica estabelecer uma estrutura clara para a definição de metas específicas e mensuráveis, alinhadas com a visão e missão da empresa. Além disso requer a implementação de um sistema que permita aos gestores acompanhar regularmente o progresso dos funcionários.				
Objectivo	Garantir que os objectivos individuais dos funcionários estejam alinhados com os objectivos globais da organização. Proporcionar uma estrutura clara para que os funcionários estabeleçam metas específicas e mensuráveis, o que facilita o acompanhamento do progresso e o foco nas áreas prioritárias de melhoria de desempenho. Utilizar os resultados da avaliação de desempenho para fornecer feedback contínuo aos funcionários e orientá-los para alcançar os seus objectivos individuais, promovendo o seu desenvolvimento profissional.				
Grupo/Classificador	Desenvolvimento profissional dos funcionários				
Test Case	Definição de objetivos individuais alinhados com os objetivos da organização. Acompanhamento do progresso dos objetivos ao longo do tempo. Avaliação do desempenho em relação às metas estabelecidas. Prioridade: Necessário Pressupostos (Incluir contextualização): Os objetivos individuais são definidos em consulta entre gestores e funcionários. Os objetivos individuais devem ser mensuráveis e alcançáveis.				
Prioridade	<input type="checkbox"/> Indispensável	(Inclusão imprescindível; a omissão poderá representar perda de valor relevante para a solução e/ou incumprimento regulamentar ou normativo) MUST DO			
	<input type="checkbox"/> Necessário	(Inclusão importante; a omissão representa perdas de valor para a solução, embora não críticas) Should Do			
	<input type="checkbox"/> Desejável	(facilitador de operação, mas não mandatário: com enquadramento parcial, a omissão pode implicar perdas de valor para a solução) Could Do			
	<input checked="" type="checkbox"/> Opcional	(factores de ajuste; a omissão não acarreta perdas relevantes do valor global da solução) Nice to Do			
	<input type="checkbox"/> Indesejado	(referência por negação, indica características que a solução não deve ter: serve para gerir conflitos de requisitos enumerados por stakeholders distintos) MUST NOT DO			
Descrição Use Case (acções & Processos)					
Pressupostos (incluir contextualização)					
Pressupõe-se que os funcionários estejam engajados e motivados a participar ativamente no estabelecimento e alcance de seus objetivos individuais. Pressupõe-se que a organização disponha de sistemas ou plataformas tecnológicas adequadas para registrar, monitorar e avaliar o progresso dos objetivos e metas dos funcionários. Pressupõe-se que exista uma cultura organizacional que valorize o feedback contínuo e o desenvolvimento profissional, encorajando os funcionários a buscar constantemente a melhoria de seu desempenho.					
Processos					
a	Acção	Actores	Regra	Domínio	valido
1	Definição de Objetivos	Gestores	Os gestores devem colaborar com os funcionários na definição de objetivos específicos e mensuráveis que estejam alinhados com os objetivos organizacionais.		<input type="checkbox"/>
2	Monitoramento do Progresso e Feedback	Gestores	Implementar um sistema ou plataforma que permita aos funcionários registrar e atualizar regularmente o progresso em direção aos seus objetivos individuais. E os gestores devem fornecer feedback regular aos funcionários sobre seu desempenho em relação aos objetivos estabelecidos e oferecer orientação e suporte quando necessário.		<input type="checkbox"/>
Informação complementar: pós-condições					
Todos os funcionários possuem objectivos e metas individuais claramente definidos e alinhados com a organização. Os gestores fornecem feedback contínuo e construtivo aos funcionários sobre o seu desempenho em relação aos objectivos estabelecidos. Os funcionários estão engajados e motivados a trabalhar em direção aos seus objectivos individuais, pois compreendem a sua importância para o seu próprio crescimento e para o sucesso da organização.					
Critérios de aceitação					
Todos os funcionários devem ter pelo menos um objectivo definido de acordo com os critérios da organização. Pelo menos 80% dos objectivos individuais estão alinhados com os objectivos estratégicos da empresa. Mais de 90% dos funcionários devem atualizar regularmente o progresso em direção aos seus objectivos no sistema de gestão. Todos os funcionários deverão receber feedback dos seus gestores pelo menos uma vez por trimestre sobre o seu desempenho em relação aos objectivos.					
Controlo					
Requisitos Associado	Req.:	tipo associação	Observações:		
Execução	<input type="checkbox"/> descrito	Observações:	data	responsável	
	<input type="checkbox"/> validado				
	<input type="checkbox"/> implementado				
	<input type="checkbox"/> testado	-obrigatório: Integração com requisitos associados -			
	<input type="checkbox"/> aceite				
	<input type="checkbox"/> Produção				
	<input type="checkbox"/> retirado	-obrigatório: substituído ou eliminado -			

(a) os tipos de associação devem ser normalizados, utilizando-se os seguintes classificadores:

- Sucessor**  
O requisito indicado **sucede** o descrito no quadro
- Antecessor**  
O requisito indicado **antecede** o descrito no quadro
- Sobreposto**  
O requisito indicado **partilha acções** com o descrito no quadro; formulação **aditiva**: a partilha de acções pressupoe que nenhum dos requisitos tenha que ser alterado
- Complementar**  
Ambos os requisitos contribuem para um objectivo comum, de forma autónoma mas em **dependência próxima**, a influência de cada um para o resultado pretendido poderá ser diferente  
Por norma aplicar-se-á a visões diferentes (complementares) da mesma funcionalidade; os resultados devem ser diferentes
- Paralelo**  
Os requisitos são realizados em simultâneo mas de forma **independente**, cruzando-se em resultados ou recursos consumidos/produzidos  
Não existe dependência relevante entre os requisitos a não ser nos resultados ou nos inputs
- Concorrente**  
Situação de conflito onde os requisitos são realizados em exclusão mútua, i.e., apenas um poderá ser implementado na totalidade  
Formulação **subtrativa**: a concretização de um requisito obriga à redução do outro face às especificações. Existe necessidade de consensualização