

Identificação						
Requisito #	RH5_Situações_Particulares_Requerendo_Pareceres_Adicionais			versão (data):	01.01.01 (02/05/2024)	
Requisitante	Serviços de Gestão de Recursos Humanos (SGRH)			autor:	Miguel Lourenço	
Descrição	O sistema deve identificar automaticamente situações particulares que requerem pareceres adicionais, como processos disciplinares ou alterações contratuais. Para processos disciplinares, é necessário o parecer do departamento jurídico, enquanto que para alterações contratuais, é necessário o parecer da Direção Executiva de Recursos Humanos					
Objectivo	Situações específicas que envolvam processos disciplinares ou alterações contratuais, os pareceres necessários sejam solicitados e incluídos no processo de avaliação de desempenho, garantindo assim a conformidade com as políticas e procedimentos da organização					
Grupo/Classificador	Identificação e Solicitação de Pareceres Adicionais					
Test Case	Iniciar sessão no Sistema de Avaliação de Desempenho de Recursos Humanos (SAD-RH). Navegar para a seção de gestão de avaliações. Selecionar um funcionário envolvido em um processo disciplinar ou em uma alteração contratual. Observar se o sistema exibe um aviso indicando a necessidade de um parecer adicional. Verificar se o sistema registra a situação como requerendo parecer adicional					
Prioridade		<input checked="" 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 mandatório: com enquadramento parcial, a omissão pode implicar perdas de valor para a solução) Could Do			
		<input 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 o SAD-RH tenha acesso aos dados e informações relevantes para identificar adequadamente as situações que requerem pareceres adicionais. Além disso, presume-se que os departamentos jurídico e de recursos humanos estejam disponíveis e capacitados para fornecer os pareceres necessários dentro dos prazos e						
Processo						
a	Acção	Actores	Regra	Domínio		valido
1	Identificar situações específicas que requerem pareceres adicionais.	Sistema	N/A	Gestão de Recursos Humanos		<input type="checkbox"/>
2	Solicitar pareceres adicionais em casos específicos	Sistema	N/A	Gestão de Recursos Humanos		<input type="checkbox"/>
3	Identificar casos disciplinares que requerem parecer do departamento jurídico	Sistema	N/A	Gestão de Recursos Humanos		<input type="checkbox"/>
4	Solicitar parecer do departamento jurídico em casos disciplinares	Sistema	N/A	Gestão de Recursos Humanos		<input type="checkbox"/>
5	Identificar situações de alterações contratuais que requerem parecer da Direção Executiva de Recursos Humanos	Sistema	N/A	Gestão de Recursos Humanos		<input type="checkbox"/>
6	Solicitar parecer da Direção Executiva de Recursos Humanos em casos de alterações contratuais	Sistema	N/A	Gestão de Recursos Humanos		<input type="checkbox"/>
7	Integrar os pareceres adicionais recebidos no processo de avaliação	Sistema	N/A	Gestão de Recursos Humanos		<input type="checkbox"/>
8	Arquivar e documentar os pareceres adicionais no sistema	Sistema	N/A	Gestão de Recursos Humanos		<input type="checkbox"/>
						<input type="checkbox"/>
						<input type="checkbox"/>
						<input type="checkbox"/>
						<input type="checkbox"/>
						<input type="checkbox"/>
						<input type="checkbox"/>
Informação complementar: pós-condições						
Após a identificação da situação que requer um parecer adicional, o sistema deve incluir esse parecer no processo de avaliação de desempenho do funcionário envolvido. Além disso, é importante que o sistema mantenha um registo claro e organizado de todos os pareceres solicitados e recebidos.						
Critérios de aceitação						
O sistema deve detetar automaticamente as situações que requerem pareceres adicionais, com uma precisão de pelo menos 95% em casos reais. Todos os pareceres solicitados devem ser incluídos no processo de avaliação de desempenho, sem exceções. Os pareceres devem ser obtidos dentro dos prazos estabelecidos em pelo menos 90% dos casos. O sistema deve manter um registo completo e organizado de todos os pareceres solicitados e recebidos, com capacidade de pesquisa e filtragem eficientes. Em casos de falha na deteção automática, os utilizadores devem ter a capacidade de manualmente iniciar o processo de solicitação de parecer adicional. Todos os utilizadores envolvidos no processo devem receber notificações claras e oportunas sobre a necessidade e o status dos pareceres adicionais solicitados. O sistema deve ser capaz de lidar com situações de exceção, como a falta de resposta dos departamentos jurídico ou de recursos humanos, garantindo que esses casos sejam devidamente registados e tratados.						
Controlo						
Requisitos Associado	Req.:		tipo associação	Observações:		
	#RH6-Gestão_de_Processos Disciplinares		Sucessor	Gestão de processos disciplinares		
Execução		condição	Observações:	data	responsável	
	<input checked="" type="checkbox"/>	descrito		02/05/2024	Miguel Lourenço	ML
	<input type="checkbox"/>	validado				
	<input type="checkbox"/>	implementado				
	<input type="checkbox"/>	testado				
	<input type="checkbox"/>	aceite				
	<input type="checkbox"/>	Produção				
<input type="checkbox"/>	retirado					

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

Sucessor	O requisito indicado <b>sucede</b> o descrito no quadro
Antecessor	O requisito indicado <b>antecede</b> o descrito no quadro
Sobreposto	O requisito indicado <b>partilha acções</b> com o descrito no quadro; formulação <b>aditiva</b> : 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 <b>dependência próxima</b> . 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 <b>independente</b> , 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 <b>subtractiva</b> : a concretização de um requisito obriga à redução do outro face às especificações. Existe necessidade de consensualização