



Avaliação no NIA

Todo o ciclo de desempenho. Numa só plataforma.

Da definição de objectivos à decisão de talento — avaliações, feedback 360°, calibração, OKR, carreira e gestão de talento. Implementada pela Emptor.

360°

Feedback multi-fonte

9-box

Matriz de talento

OKR

Objectivos alinhados

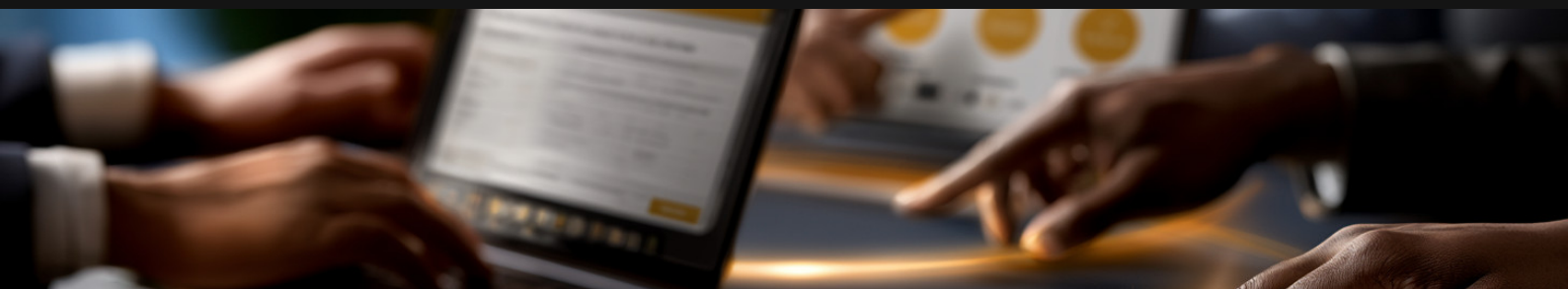
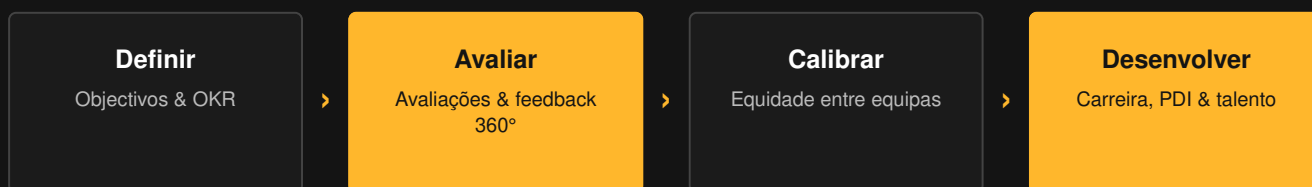
IA

Com governação

Mais que um formulário anual. Gestão de desempenho e talento.

O módulo de Avaliação de Desempenho da NIA é uma plataforma completa de gestão de desempenho e talento. Permite conduzir todo o ciclo — definir objectivos, avaliar competências, recolher feedback contínuo, calibrar resultados, planear carreiras e tomar decisões de talento com base em dados. Construído de raiz para ambientes empresariais exigentes, com isolamento de dados por organização e governação de informação sensível de RH.

Como funciona — o ciclo de desempenho



- **Ciclos estruturados e modelos à medida**
A organização define ciclos de desempenho com datas-chave e marcos. Cada ciclo usa modelos de avaliação personalizáveis — competências, escalas de classificação e formulários desenhados pela própria empresa, sem formatos rígidos impostos.
- **Avaliação justa e multi-perspectiva**
Feedback 360° de colegas, chefias e colaboradores directos. Sessões de calibração que alinham classificações entre equipas, comparam resultados e eliminam enviesamentos entre gestores.
- **Desempenho que não termina na classificação**
Feedback contínuo, mural de reconhecimento, reuniões 1:1, planos de desenvolvimento individual e gestão de talento (matriz 9-box, sucessão, risco de retenção).
- **IA com governação responsável**
Resumos automáticos, análise de qualidade de objectivos e OKR e consultas em linguagem natural — sempre com aprovação humana obrigatória e ocultação de dados pessoais sensíveis.

Da definição do ciclo à classificação final.

Tudo o que os RH precisam para desenhar e conduzir avaliações rigorosas, auditáveis e à medida da realidade de cada organização.

Ciclos de avaliação

A organização define ciclos de desempenho (semestrais ou anuais) com datas-chave e marcos. Os RH controlam todo o calendário: abertura, activação e fecho, com marcos para autoavaliação, avaliação de chefia e calibração.

Modelos de avaliação configuráveis

Construtor de modelos que permite criar estruturas de avaliação por secções, com pesos e mapeamento de competências. A avaliação reflecte a linguagem de cada empresa — sem formulários rígidos impostos.

Biblioteca de competências e escalas

Gestão centralizada de uma biblioteca de competências e de escalas de classificação (de 1 a 5 ou qualitativas), reutilizadas em todos os ciclos e modelos para consistência e comparabilidade ao longo do tempo.

Avaliações de desempenho

Avaliações individuais com fluxo de estados controlado — rascunho, submetida, aprovada ou rejeitada. Participantes com papéis definidos (colaborador, chefia, RH) e acesso restrito a quem efectivamente participa.

Formulários estruturados e scorecards

As avaliações são preenchidas em formulários estruturados, ligados de forma fiável ao registo. O resultado converte-se automaticamente em classificações (scorecards) persistentes, comparáveis e prontas para análise.

Feedback 360°

Recolha de feedback de múltiplas fontes — colegas, colaboradores directos e outros intervenientes. Uma visão equilibrada do desempenho, e não apenas a opinião da chefia directa.

Feedback o ano todo. Não uma vez por ano.

O desempenho deixa de ser um momento anual. Calibração, OKR, feedback contínuo e desenvolvimento ligam a avaliação ao crescimento real das pessoas.



Calibração

Sessões de calibração que permitem aos RH e às chefias alinhar classificações entre equipas, comparar resultados e aplicar regras de distribuição. As sessões podem ser bloqueadas para fixar os resultados finais — equidade em toda a organização.

Objectivos e OKR

Gestão de objectivos individuais e de equipa, com atribuição e acompanhamento de progresso. Modelo completo de OKR — períodos, key results, check-ins e alinhamento entre objectivos. Liga o desempenho de cada pessoa à estratégia.

Desempenho contínuo

Feedback dado e recebido ao longo do ano, mural de reconhecimento e elogios entre colegas, e registo de reuniões 1:1 entre chefia e colaborador com pontos de acção.

Desenvolvimento e carreira

Perfis de função, requisitos de competências por função, análise de lacunas de competências e Planos de Desenvolvimento Individual (PDI) com acções associadas. A avaliação liga-se ao crescimento real das pessoas.

Análises e indicadores de RH

Painéis de análise: distribuição de classificações, comparação por departamento, tendências históricas e indicadores de estabilidade da força de trabalho. Decisões baseadas em dados, com exportação.

Autosserviço e mobilidade

Portal do colaborador para consultar avaliações, pedidos de feedback 360° e estado das submissões. Aplicação móvel com avaliações, pedidos, objectivos e notificações — para toda a organização, em qualquer lugar.

Do desempenho à decisão de talento.

A matriz 9-box cruza desempenho e potencial para apoiar a liderança nas decisões sobre talento crítico, sucessão e retenção — com base em dados, e não em percepções.

▲ POTENCIAL

Enigma Potencial por realizar	Crescimento Forte potencial	Estrela Talento de topo
Inconsistente Em observação	Sólido Núcleo da equipa	Alto desempenho Pronto a crescer
Risco Acção necessária	Eficaz Cumpre o esperado	Especialista Perito fiável

► DESEMPENHO

Fotografias de talento (snapshots)

Capturam a posição de cada colaborador num dado momento, para revisões de talento estruturadas e comparáveis ao longo do tempo.

Planeamento de sucessão

Identificação de sucessores para funções críticas e acompanhamento da prontidão de cada candidato — para que nenhuma função-chave fique exposta.

Grupos de talento e risco de retenção

Agrupamento de talento crítico e indicadores de risco de retenção, para agir antes de perder pessoas-chave.

Análise de lacunas de competências

Comparação entre as competências exigidas pela função e as competências actuais do colaborador, alimentando directamente os planos de desenvolvimento.

IA ao serviço dos RH. Sempre com controlo humano.

O módulo integra capacidades de IA com governação responsável — resumos automáticos de avaliações e ciclos, análise de qualidade de objectivos e OKR, consultas em linguagem natural e sugestões de desenvolvimento. Tudo com salvaguardas integradas e aprovação humana obrigatória antes de qualquer resultado chegar ao colaborador.

› Resume as avaliações da equipa de Engenharia no ciclo 2026.

Resumo gerado para 14 avaliações · classificação média 3,8/5 · 3 colaboradores acima do esperado.
Rascunho pronto para revisão dos RH antes de partilhar.

› Os objectivos do João Silva estão bem definidos?

3 de 4 objectivos são específicos e mensuráveis. O objectivo “melhorar comunicação” não tem key result quantificável — sugestão de reformulação anexada.

› Que colaboradores estão em risco de retenção?

4 colaboradores sinalizados · 2 com alto desempenho e potencial. Dados sensíveis ocultados — detalhe completo disponível apenas para perfis RH autorizados.

› Sugere acções de desenvolvimento para a Ana Pereira.

3 sugestões com base na análise de lacunas: mentoria em gestão de projecto, formação em liderança, projecto transversal. Requer validação da chefia antes de entrar no PDI.

Governação de IA — salvaguardas integradas

Toda a IA do módulo opera com limites de utilização e de custo, ocultação automática de dados pessoais (redacção de informação sensível) e aprovação humana obrigatória antes de qualquer resultado de IA chegar ao colaborador. Poupa tempo aos RH e às chefias, mantendo o controlo humano e a protecção de dados.

BENEFÍCIOS

Vantagens reais para a sua organização

● **Ciclo completo num só sítio**

Da definição de objectivos à decisão de talento — sem folhas de cálculo dispersas nem ferramentas isoladas.

● **Avaliação justa e equilibrada**

Feedback 360° e calibração eliminam enviesamentos entre gestores e dão uma visão multi-perspectiva.

● **Desempenho contínuo**

Feedback, reconhecimento e reuniões 1:1 o ano todo — maior envolvimento e proximidade entre chefias e equipas.

● **Decisões baseadas em dados**

Painéis de RH, matriz 9-box e analytics convertem percepções em decisões de talento fundamentadas.

● **Segurança e confidencialidade**

Isolamento de dados por organização, controlo de acessos por perfil e protecção de comentários sensíveis.

● **IA com controlo humano**

Produtividade dos RH com governação — aprovação humana obrigatória e protecção de dados pessoais.



Pronto para transformar a gestão de desempenho?

Agende uma demonstração e veja como o NIA Avaliação de Desempenho liga avaliação, feedback contínuo, calibração, carreira e talento numa única plataforma — implementada e suportada pela Emptor.

[Pedir Demonstração](#)



EMAIL
comercial@emptor.co

TELEFONE
[+244 923 855 907](tel:+244923855907)

WEB
www.emptor.co