

NOVOS MODELOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: CAUSAS DA MUDANÇA E CARACTERÍSTICAS

Amanda Batistuci Varela¹, Henrique Machado Barros²

^{1,2} Administração, Centro Universitário FEI

abatistuci@gmail.com, hbarros@fei.edu.br

Resumo: Esta pesquisa aborda os novos modelos de avaliação de desempenho que estão surgindo nas empresas, devido a globalização e a necessidade de manter vantagem competitiva. Assim, o objetivo da pesquisa é compreender quais as principais razões para a adoção destes novos modelos, e quais suas principais características, do ponto de vista da literatura científica. Para isso, propõe-se uma revisão sistemática da literatura utilizando artigos científicos de periódicos nacionais e internacionais.

1. Introdução

Com um cenário de mercado mais globalizado, as empresas cada vez mais lidam com a necessidade de remodelar suas antigas atividades e implementar novos processos para garantir sua vantagem competitiva. Com a crescente relevância da atuação da Gestão de Pessoas como um parceiro estratégico nas organizações, seus processos têm sido reformulados para garantir adequação às características contemporâneas do trabalho. [1] A avaliação de desempenho é definida como um levantamento sistemático de dados e sua comparação com padrões previamente definidos, buscando auxiliar o processo decisório, bem como avaliar a eficácia (fins alcançados) e a eficiência (economicidade dos meios) [1]. [2] Seu objetivo é dar suporte às decisões relacionadas a treinamento e desenvolvimento, aumentos salariais e promoção, comunicação e todo o planejamento de recursos humanos [2].

Dentre os processos dentro da Gestão de Pessoas, a avaliação de desempenho é um dos que têm passado por profundas reformulações. De modo geral, isso se dá pela evolução que as empresas e o mercado passaram durante os últimos anos, enquanto a avaliação de desempenho permaneceu pouco alterada. Modelos antigos usados no contexto atual trazem cada vez mais idiossincrasias e problemas, e a escassez de literatura sobre quais as possíveis soluções ou novos modelos de avaliação de desempenho dificulta a evolução deste processo nas empresas.

Diante disso, propõe-se uma pesquisa qualitativa, a fim de investigar as principais críticas feitas aos tipos de avaliação de desempenho antigos, mas ainda utilizados atualmente, denominados modelos tradicionais e modernos. Além disso, serão investigadas também quais seriam as principais características dos novos modelos que estão surgindo. A pesquisa irá ocorrer por meio de uma revisão sistemática da literatura, que vai contribuir fornecendo evidências para uma melhor análise do tema proposto.

2. Metodologia

Inicialmente, foi feita uma busca por periódicos nacionais que trouxessem informações sobre os novos modelos. Nesse contexto, os critérios escolhidos foram periódicos voltados para a área de Administração e Gestão Estratégica de Pessoas que fossem classificados entre A1 e A2 de acordo com o Qualis Capes (estratos indicativos de qualidade que abrangem de A1 até C, sendo A1 o indicador de maior qualidade). Seguindo esses critérios, os periódicos escolhidos inicialmente foram *Brazilian Administration Review (BAR)*, *Revista de Administração da USP (RAUSP)*, *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, *Revista de Administração Contemporânea (RAC)*, *Organizações & Sociedade*, *Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBGN)* e *Revista de Administração Pública (RAP)*.

Os termos “avaliação de desempenho” e “novos modelos de avaliação de desempenho” foram pesquisados dentro dos periódicos a fim de encontrar artigos científicos sobre o tema. Foram usados também o Google Acadêmico, o Scielo e a Scopus.

Na busca por periódicos internacionais foram escolhidas duas bases: Scopus e Web of Science. Os termos pesquisados foram: “performance measurement”, “performance evaluation”, “performance appraisal”, “performance assessment” e “performance management”. [3] Esses termos foram baseados na Tabela 1 do artigo “Uma análise bibliométrica da literatura sobre estratégia e avaliação de desempenho” [3].

Inicialmente foi usado “or” entre os termos e os primeiros critérios utilizados foram artigos entre 2010-2019 e pertencentes a área de management/business. Devido ao grande número de artigos resultantes, a quantidade de anos de publicação dos artigos foi diminuída, utilizando 2015-2020, mas mantendo a área de management/business e o “or” entre os termos. Mesmo com essa alteração, o resultado continuou sendo um número muito maior que o ideal para uma pesquisa de conteúdo. Diante disso, foi decidido o uso do “and” ao invés do “or” e várias combinações diferentes entre os termos. A combinação escolhida foi “performance assessment + performance management” com 37 artigos no Scopus e 14 artigos no Web of Science, totalizando 51 artigos.

Diante dessas duas listas de artigos, iniciou-se um processo de filtragem para encontrar artigos sobre novos modelos de avaliação de desempenho. Alguns fatores contribuíram para a diminuição do número total de artigos: alguns repetiam-se em ambas as listas, alguns não eram artigos científicos e alguns não possuíam DOI (identificador para artigos de conteúdo da pesquisa). Ao final, foram usados 40 artigos encontrados no Web of

Science e Scopus e 10 artigos dos periódicos nacionais, somando 50 artigos como base para a revisão bibliográfica e análise de conteúdo da pesquisa.

3. Resultados

A mudança nas avaliações de desempenho utilizadas atualmente mostra-se como fator fundamental para empresas que buscam colaboradores mais produtivos e competentes, além da vantagem competitiva. Como próximo passo, será realizada uma análise mais profunda da literatura dos artigos selecionados para futuramente discutir implicações sobre os novos modelos. Dessa forma, acredita-se que a iniciação científica atingirá o objetivo inicialmente planejado e os resultados da pesquisa poderão servir como direcionamentos para empresas que ainda não iniciaram este processo de mudança, especificamente sobre motivos para o fazer e características a serem seguidas.

5. Referências

- [1] GONZAGA, Rosimeire Pimentel et al. Avaliação de Desempenho no Governo Mineiro: Alterações dos Indicadores e Metas. *Rev. adm. contemp.*, Curitiba, v. 21, n. spe, p. 1- 21. Abr. 2017.
- [2] LOTTA, G. S. Avaliação de Desempenho na Área Pública: Perspectivas e Propostas Frente a Dois Casos Práticos. *RAE - eletrônica*, v. 1, n. 2, julho-dezembro, 2002.
- [3] LACERDA, Rogério Tadeu de Oliveira; ENSSLIN, Leonardo; ENSSLIN, Sandra Rolim. Uma análise bibliométrica da literatura sobre estratégia e avaliação de desempenho. *Gest. Prod.*, São Carlos, v. 19, n. 1, p. 59-78. 2012.

1 Aluna de IC do Centro Universitário FEI. Projeto com vigência de 12/19 a 11/20.