



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: EM UMA INDÚSTRIA METALÚRGICA

Mivlaí Ana Zanchet Boeira (apresentador) ¹

Carla Peracchi ²

Juciane Dall Acqua ³

Ariana Gregory ⁴

Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta ⁵

Resumo: Os processos de gestão de pessoas são formas de auxiliar as organizações a alcançarem os seus objetivos, de forma com que propicie aos colaboradores e a empresa diversos benefícios, possibilitando a melhoria do desempenho e aumentando a competitividade de mercado. Desta forma, compreendendo a importância de um bom processo de avaliação de desempenho, realizou-se um estudo de caso por meio do qual foi elaborado uma proposta de melhoria no processo de Avaliação de Desempenho para uma empresa no ramo de metalurgia. A tipologia de pesquisa adotada foi a qualitativa e seus dados foram obtidos através de entrevistas presenciais e semiestruturadas com o sócio administrador da empresa, desta forma, as acadêmicas realizaram o estudo a fim de entender o processo atual da empresa e de que forma ele poderia ser melhorado. A avaliação de desempenho permite acompanhar o desenvolvimento dos colaboradores durante o tempo de atuação na organização, e através dessa avaliação realizada consegue-se extrair informações sobre como se dá o desempenho, satisfação e motivação, por exemplo, do colaborador de forma periódica. O objetivo do presente estudo foi desenvolver um modelo de Avaliação de Desempenho que atende as necessidades da empresa. Sendo assim, após a entrevista com o gestor, constatou-se que atualmente a empresa não realiza avaliações periódicas, devido ao fato de não ter obtido resultados satisfatórios com o processo de avaliação de desempenho que lhes foi proposto anteriormente. Desta forma, o estudo identificou que o atual modelo de avaliação utilizado pela empresa é informal, de forma com que acaba por gerar desconforto e desgaste na relação entre gestor e demais colaboradores. Identificado isso, foi sugerido o método de escala gráfica, que procura reconhecer e ressaltar as boas características dos colaboradores, de forma com que os avaliados também consigam reconhecer os seus pontos falhos e atuarem sobre eles afim de melhorá-los. Desta forma, o processo de análise e avaliação de desempenho proposto visa construir uma relação de ganho mútuo entre empresa e colaboradores; Além disso, ressalta-se que o método de escala gráfica foi, segundo suas características, o mais adequado para as necessidades da empresa estudada, por se tratar de um método de fácil compreensão pois é facilmente compreendido pelos funcionários, sendo que tanto gestor quanto colaborador poderão extrair dele informações úteis para potencializar os

¹ Acadêmica de Administração, UFFS, *Campus* Chapecó/SC. Contato: mivlaiboeira@gmail.com

² Acadêmica de Administração, UFFS, *Campus* Chapecó/SC. Contato: carla.peracchi@hotmail.com

³ Acadêmica de Administração, UFFS, *Campus* Chapecó/SC. Contato: juh_dallacqua@hotmail.com

⁴ Acadêmica de Administração, UFFS, *Campus* Chapecó/SC. Contato: ariana98gregory@gmail.com

⁵ Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento, UFFS, *Campus* Chapecó/SC. Contato:

kellytosta@uffs.edu.br



processos produtivos da empresa. Por fim, o modelo de avaliação de desempenho proposto tem por objetivo maior, melhorar as relações interpessoais no ambiente de trabalho e com isso, aumentar a produtividade da empresa.

Palavras-chave: Modelos de Avaliação. Gestão de Pessoas. Escala Gráfica.

Categoria: UFFS - Ensino.

Área do Conhecimento: Ciências sociais aplicadas.

Formato: Comunicação Oral

¹ Acadêmica de Administração, UFFS, *Campus* Chapecó/SC. Contato: mivlaiboeira@gmail.com

² Acadêmica de Administração, UFFS, *Campus* Chapecó/SC. Contato: carla.peracchi@hotmail.com

³ Acadêmica de Administração, UFFS, *Campus* Chapecó/SC. Contato: juh_dallacqua@hotmail.com

⁴ Acadêmica de Administração, UFFS, *Campus* Chapecó/SC. Contato: ariana98gregory@gmail.com

⁵ Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento, UFFS, *Campus* Chapecó/SC. Contato: kellytosta@uffs.edu.br