

ESTUDO SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM EMPRESAS DE MICRO E PEQUENO PORTE NO MUNICÍPIO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS (SP)

Ana Cristina Silva Zenimori¹, Danielle Diana Almeida¹, Laís Rejane dos Santos¹,
Érica Reis Costa Carvalho¹

¹ Colégio Técnico “Antônio Teixeira Fernandes”, Curso Técnico em Administração de Empresas, Universidade do Vale do Paraíba, Brasil, 12245-020, Fone: +55 12 3928 9800. dane.adv@uol.com.br

Resumo- A Avaliação de Desempenho é um meio de se identificar o potencial dos funcionários dentro de uma organização e através dela verificar se os funcionários alcançaram os resultados esperados. E também examinar se há necessidade de reajustar os empregados. O objetivo geral desta pesquisa é verificar se as empresas de micro e pequeno porte do município de São José dos Campos (SP) realizam a avaliação de desempenho, quais os métodos utilizados e, caso não apliquem, quais seriam os motivos. Para levantamento dos dados foi aplicada uma pesquisa com empresas através de um questionário. Os resultados afirmam que a maior parte das empresas faz avaliações sem a utilização de métodos, portanto os seus funcionários são informalmente avaliados, sem que haja registros. Logo, conclui-se que a avaliação de desempenho é realizada apenas através de um monitoramento dos empregados devido ao pequeno número de funcionários.

Palavras-chave: Avaliação de Desempenho, Micro e Pequenas Empresas, São José dos Campos.

Área do Conhecimento: Técnico

Introdução

A avaliação de desempenho é uma ferramenta utilizada para identificar dentro da organização se há necessidade de fazer ajuste de pessoas ou treinamento para aperfeiçoar a atividade dentro da empresa. (CARVALHO, 2002)

De acordo com Chiavenato (1999) A avaliação de desempenho é o potencial que o funcionário tem de desenvolvimento em realizar tarefas de acordo com as metas definidas pelas empresas.

A avaliação de desempenho é responsável pelo monitoramento do trabalho de cada membro da equipe, pela comparação dos resultados alcançados com os resultados esperados. (CHIAVENATO, 1992)

Tem como objetivo identificar as empresas que fazem a avaliação de desempenho, quais os meios que utilizam para avaliar os funcionários e caso não faça qual o motivo.

Metodologia

Foi realizada uma pesquisa de campo, quantitativa com oitenta empresas de micro e pequeno porte, do ramo de comércio e serviços, na cidade de São José dos Campos - SP, nas regiões norte, sul e leste nos dias 21 de maio, 4 e

8 junho, 9 e 13 de julho e 13 de agosto do ano de 2010, com o objetivo de identificar o conhecimento das micro e pequenas empresas sobre avaliação de desempenho de seus funcionários.

Para isso foi aplicado um questionário com oito perguntas fechadas, nas quais o responsável pela empresa preenche os dados, contendo o porte da empresa, quantos anos ela atua no mercado, se a empresa utiliza a avaliação de desempenho, quais os métodos adotados.

Resultados

Através da pesquisa pode-se notar (tabela 1), que tanto o ramo de comércio quanto o de serviço aplicam a avaliação de desempenho, apesar de 23,75% das de comércio e 12,5% das de serviço não aplicarem ou não se interessarem.

Tabela 1 – Aplicação da avaliação de desempenho por empresas dos ramos de comércio e serviço.

	Comércio		Serviço	
	Q/t	%	Q/t	%
Sim	39	48,75	12	15
Não, porque desconhece	4	5,0	3	3,75
Não, porque não sabe como aplicar	3	3,75	2	2,5
Não, porque não há necessidade	12	15,0	5	6,25

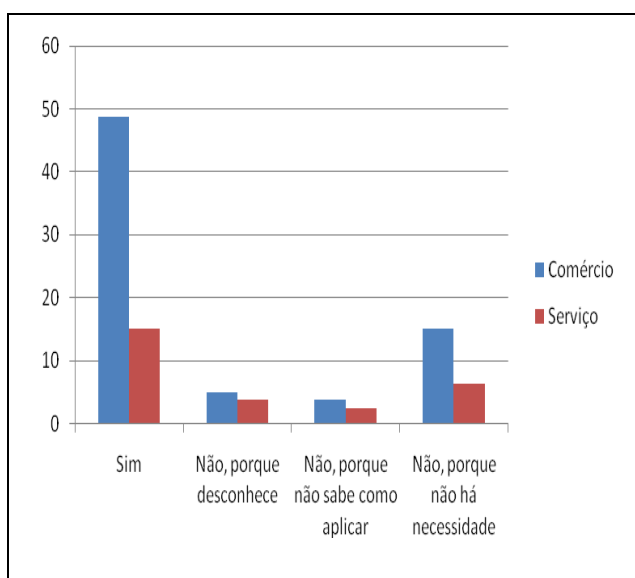


Figura 1 – Aplicação da avaliação de desempenho por empresas dos ramos de comércio e serviço.

Na seguinte tabela é possível observar a variação de tempo entre as avaliações.

Tabela 2 – Intervalo entre as aplicações das avaliações de desempenho.

Intervalo	Comércio		Serviço	
	Q/t	%	Q/t	%
Diário	07	13,7	03	6
Mensal	13	25,5	04	7,8
Trimestral	09	17,6	03	6
Semestral	06	11,7	02	3,9
Anual	04	7,8	-	-

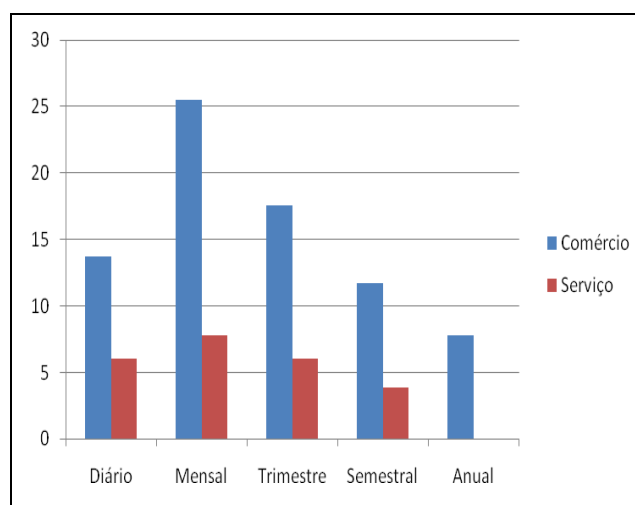


Figura 2 – Intervalo entre as aplicações das avaliações de desempenho.

Por meio da tabela e da figura 3 percebe-se os métodos utilizados.

Tabela 3 – Métodos utilizados

Método	Comércio		Serviço	
	Q/t	%	Q/t	%
Diálogo verbal	19	19	08	8
Descrição escrita do comportamento do empregado	12	11,8	02	2
Escalas gráficas	02	2	01	0,9
Frases descritivas assinaladas de acordo com o desempenho do funcionário	06	6	01	0,9
Informação sobre o desempenho do avaliado por meio de levantamento de causas, origens e motivos	08	8	03	3
Observação do funcionário	14	13,8	07	7
Comparação entre os avaliados	05	5	01	0,9
Comparação dos resultados	04	4	02	2
Não segue nenhum padrão	01	0,9	01	0,9
Funcionário descreve seu próprio potencial de desempenho	03	3	01	0,9

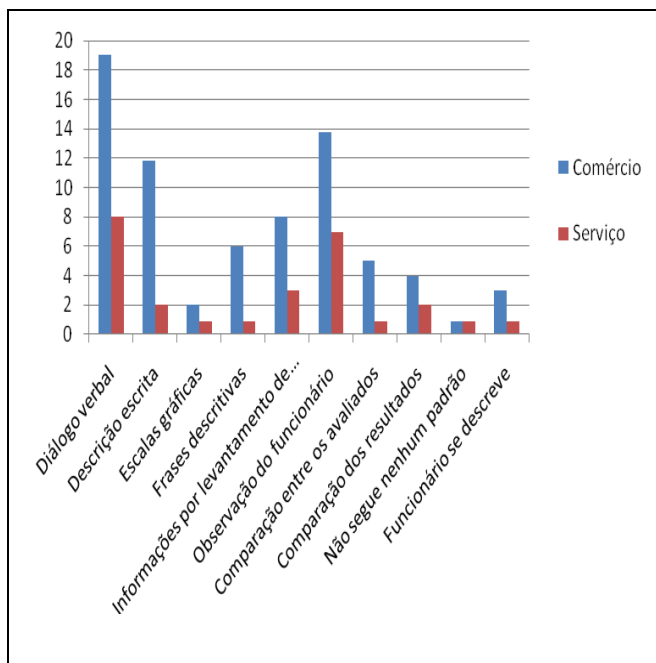


Figura 3 – Métodos utilizados para Avaliação de Desempenho

Discussão

Em vista da tabela 1, com os dados obtidos, pode-se afirmar que das oitenta micros e pequenas empresas pesquisadas, 51 delas aplicam a avaliação de desempenho em seus funcionários; ou seja, cerca de 63,75%. Enquanto as outras 36,25% que não fazem disseram como justificativa que não há necessidade de aplicar.

Das empresas que aplicam, tanto de comércio ou serviço, disseram que o intervalo de tempo mais utilizado é mensal com 25,5% e 7,8% respectivamente, sendo que o menor período utilizado para as avaliações é o anual.

Dentre os métodos usados o diálogo verbal e a observação do funcionário foram os meios predominantes. Isso mostra um ambiente mais informal dentro das empresas, sem necessidade de aplicação de questionários ou frases descritivas.

Conclusão

Em vista da pesquisa feita conclui-se que a avaliação de desempenho é realizada nas micro e pequenas empresas sim, porém, através de meios informais, ou seja, por monitoramento dos funcionários, sem utilizar métodos formais com registros.

Logo nota-se que nas empresas de pequeno porte a avaliação torna-se mais fácil, uma vez que o número de funcionários é pequeno.

Referências

CARVALHO, Antônio Vieira. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando Pessoas**. São Paulo: Makron Books, 1992. p.178.

_____. **Recursos Humanos** São Paulo: Atlas, 1999. p. 191.