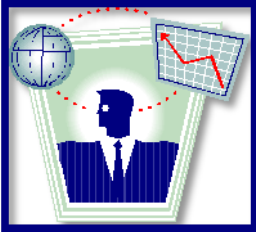




# Serviços de Consultoria

## Serviços de Consultoria

### Avaliação de Desempenho



A Avaliação de Desempenho constitui apenas uma etapa de um processo muito mais amplo e importante do ponto de vista da gestão de Recursos Humanos, o qual pode ser denominado Gerenciamento do Desempenho. De acordo com este conceito, a Avaliação de Desempenho não deve servir apenas para subsidiar decisões referentes a promoções salariais, mas também, e principalmente, deve fornecer informações que permitam adotar as providências necessárias para corrigir eventuais deficiências de desempenho, além de estimular o desenvolvimento e crescimento profissional dos empregados.

Assim, pode-se afirmar que a Avaliação de Desempenho busca atingir os seguintes objetivos principais:

- Desenvolver um clima estimulador da valorização do desenvolvimento das competências e habilidades dos empregados, visando sua proficiência profissional e crescimento pessoal, favorecendo e facilitando a obtenção de resultados empresariais.
- Subsidiar decisões referentes à concessão de promoções por mérito e reclassificações ocupacionais, conforme estabelece a regulamentação do Plano de Cargos e Salários da Companhia;
- Identificar fatores que estão influenciando negativamente o desempenho de alguns empregados, permitindo que a Empresa adote as medidas necessárias para eliminar ou atenuar tais fatores;
- Identificar medidas que possam contribuir para a melhoria do desempenho dos empregados, tais como: treinamentos, estágios e visitas técnicas, remanejamentos, mudanças de função, etc.

A Avaliação de Desempenho é prerrogativa inalienável do corpo gerencial da Empresa, podendo contar, ou não, com a co-participação do empregado. Porém, quando se opta pela participação do empregado através da sua auto-avaliação, o peso relativo a ela concedido deve ser inferior ao estabelecido para a avaliação efetuada pelo gerente imediato.

A pesar desta prerrogativa gerencial, é de fundamental importância que a Empresa estabeleça mecanismos que permitam orientar, sistematizar, padronizar, racionalizar e formalizar o procedimento a ser utilizado pelos gerentes para efetuar a avaliação, de forma a atenuar a subjetividade e arbitrariedade naturais do processo de avaliação.

Nossa metodologia para Avaliação de Desempenho permite avaliar tanto Fatores de Avaliação (habilidades e competências), quanto Objetivos Negociados previamente entre cada empregado e seu gerente imediato, ou uma combinação destes dois aspectos ou dimensões do desempenho.

#### Os serviços oferecidos pela PERSPECTIVA nesta área incluem:

- ❖ Planejamento do processo de avaliação;
- ❖ Definição do modelo conceitual do sistema de avaliação de desempenho;
- ❖ Desenvolvimento dos instrumentos de avaliação;
- ❖ Elaboração da regulamentação do processo de avaliação;
- ❖ Elaboração de cartilha explicativa sobre o sistema de avaliação;
- ❖ Divulgação da avaliação e sensibilização de gerentes e empregados;
- ❖ Aplicação da avaliação de desempenho;

PERSPECTIVA CONSULTORES ASSOCIADOS

CP 6502, CEP 88036-970, Florianópolis-SC, Fone/Fax (48) 3234-8609

E-mail: [perspectiva@perspect.com.br](mailto:perspectiva@perspect.com.br) Site: [www.perspect.com.br](http://www.perspect.com.br)



# Serviços de Consultoria

## Serviços de Consultoria

---

- ❖ Digitação, tabulação e análise dos resultados;
- ❖ Elaboração de relatórios individuais com os resultados da avaliação;
- ❖ Elaboração de relatórios corporativos com os resultados consolidados da avaliação.