

AVALIAÇÃO DE EQUIPES ATRAVÉS DE UM SISTEMA DE GESTÃO DE PESSOAS E SEU IMPACTO NA EMPRESA

LILIANE HACKBARTH KÜTTER¹; CARLA AUGUSTA SASSI DA COSTA GARCIA²; CAROLINE DA SILVA WRAGUE³; JOSIANE OLIVEIRA FEIJÓ⁴; CÁSSIO CASSAL BRAUNER⁵; MARCIO NUNES CORRÊA⁶

¹ Universidade Federal de Pelotas – lilianekutter@hotmail.com 1

² Universidade Federal de Pelotas – gutascgarcia@gmail.com 2

³ Universidade Federal de Pelotas – carolwrague2@hotmail.com 3

⁴ Universidade Federal de Pelotas – josianeofeijo@gmail.com 4

⁵ Universidade Federal de Pelotas – cassiocb@gmail.com 5

⁶ Universidade Federal de Pelotas – marcio.nunescorrea@gmail.com 6

1. INTRODUÇÃO

Coordenar é um grande desafio para os gestores visto que, em grandes grupos de funcionários, há diferentes interesses pessoais, bem como, diferentes comportamentos e expectativas (ARAUJO, 2021). Dentre as práticas de gestão, a gestão de pessoas ganha um importante destaque, pois é através dela que se administra o capital humano, além de garantir que os funcionários de uma empresa estejam satisfeitos e envolvidos com seu trabalho, tornando-se uma prática fundamental dentro de uma empresa (REGITAN, 2021).

Para realizar uma gestão de pessoas eficiente, empresas têm a necessidade de avaliar sua equipe e deixar claro todos seus objetivos de atuação e metas. Além disso, a gestão de pessoas deve ser realizada de forma a analisar, incentivar e respeitar a individualidade de cada colaborador, tendo em base uma boa comunicação na equipe (ARAUJO, 2021).

Segundo Moreira (2021), para que a gestão de pessoas ocorra de forma eficiente, é necessário alinhar a equipe, focando no engajamento dos colaboradores, de forma que busquem seu crescimento, bem como, o da empresa. Assim, uma excelente ferramenta para uma boa gestão, é a avaliação de desempenho, visto que ela ajuda a identificar as causas de uma atuação insatisfatória, permitindo uma série de alternativas que auxiliem a resolver o problema (AGUIAR *et al.*, 2018).

Ao analisar a importância da gestão de pessoas e seus benefícios, o Núcleo de Pesquisa, Ensino e Extensão (NUPEEC), da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), desenvolveu um sistema de gestão de pessoas e equipes denominado Persômetro®. O sistema auxilia empresas na mensuração do desempenho individual e de equipes, possibilitando, através de questionários específicos, a avaliação da performance de seus funcionários. Tendo isso em vista, o objetivo do estudo é demonstrar a utilização do sistema em uma empresa do agronegócio, de forma a auxiliar na avaliação de desempenho dos funcionários e na tomada de decisão de gestores de equipes.

2. METODOLOGIA

O presente estudo se deu através da utilização do Sistema Persômetro® em uma empresa de nutrição animal, localizada no município de Erechim-RS. Através do sistema é possível criar questionários, categorizar perguntas de acordo com a área, cadastrar as opções de respostas, sendo o acesso permitido em data e horários determinados. Os técnicos da empresa receberam um *login* para o aplicativo

do sistema, onde encontravam questionários para responder em cada propriedade visitada.

Os questionários eram compostos por 18 perguntas, com o objetivo de avaliar o desempenho técnico e pessoal dos funcionários. As possibilidades de respostas eram numéricas e compreendidas entre uma escala de 20 a 100 (20: muito ruim; 40: ruim; 60: bom; 80: muito bom; 100: excelente), possibilitando a transformação das mesmas em métricas de desempenho e, principalmente, evitando respostas com dupla interpretação por parte do gestor.

A partir das respostas obtidas, as avaliações foram separadas nas seguintes áreas: propriedades atendidas, desempenho técnico, desempenho pessoal e em relação a empresa, possibilitando uma avaliação individual e da equipe em cada uma das áreas analisadas. Os dados obtidos foram analisados através da estatística descritiva, além disso, foram preservados de acordo com a lei de proteção de dados pessoais (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Analisando as médias gerais de acordo com as perguntas realizadas (fig. 1) é possível perceber que a empatia apresenta média de respostas mais alta que as demais questões, representando, na escala, um desempenho próximo a muito bom (76,69). Justifica-se essa resposta através do pensamento de que os técnicos que realizavam as visitas já conheciam as propriedades, bem como, as famílias que desenvolviam as atividades na mesma. NDILIMEKE (2019) observou em seu estudo que o ambiente de trabalho se torna mais agradável quando os funcionários conhecem uns aos outros, bem como, conhecem seu público-alvo, o que gera empatia entre os colegas e também pelos clientes.

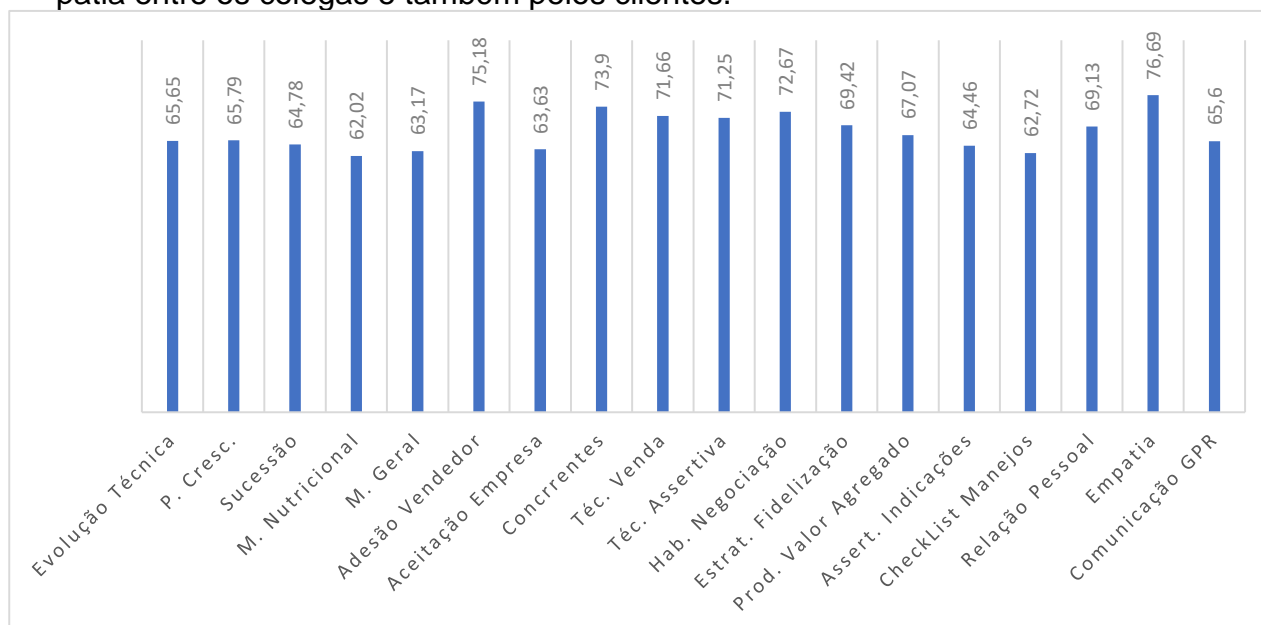


Figura 1: Média das respostas dos funcionários de acordo com as perguntas realizadas.

Além disso, na figura é observado que a resposta mais baixa se refere a questão sobre manejo nutricional (62,02), o que pode ser justificado com insegurança no trabalho realizado ou profissionais despreparados. O trabalho exerce grande influência na vida dos profissionais, assim, a forma como cada um vê seu emprego,

poderá determinar segurança ou falta dela, na atividade exercida (CORREA, 2018). Em muitos casos, a hesitação no trabalho poderá definir a qualidade do mesmo, sendo assim, um funcionário recentemente contratado, por exemplo, pode não conseguir executar suas atividades da maneira como gostaria, o que afetará seu desempenho.

Ao analisar as questões por grupos, de acordo com a área de cada uma (tabela 1), observa-se que as questões de desempenho pessoal apresentaram maior média quando comparada aos outros grupos.

Tabela 1: Médias gerais encontradas para cada área avaliada.

Área	Média da equipe
Propriedade	68,14
Técnico	70,64
Empresa	71,39
Pessoal	77,21

A justificativa encontrada para esse parâmetro é semelhante a questão sobre a empatia, descrita acima, visto que os profissionais conheciam seus colegas, e por isso, tinham uma convivência agradável com a equipe (NDILIMEKE, 2019).

Porém, ao analisar a área propriedade, observa-se uma menor média, isso pode ter ocorrido devido ao fato das perguntas serem relacionadas ao perfil do produtor, como: capacidade de evolução técnica (65,65), sucessão familiar (64,78) e potencial de crescimento (65,79). As baixas médias encontradas para manejo nutricional (62,02) e manejo geral (63,17) o que pode ser resultado da difícil adesão pelos produtores, devido a fatores culturais, visto que muitos produtores vêm os investimentos com tecnologias como gastos (BUAINAIN *et al.*, 2021).

Na mesma linha, percebe-se que as áreas desempenho técnico e empresa estão muito próximas, ambas entre bom e muito bom. O resultado encontrado na área referente a empresa pode demonstrar haver problemas, como a falta de comunicação entre setores por exemplo (65,5). Um estudo realizado pela PricewaterhouseCoopers (PWC) (2015), observou que a comunicação é uma peça chave para o bom rendimento da empresa, sendo que na maioria dos casos, os administradores recebem as informações, mas elas não são repassadas a tempo, e que, somente quando há relação com custos, as informações são repassadas de forma ágil e correta. Em relação a avaliação de desempenho técnico dos profissionais avaliados, o resultado obtido possibilita ações de aperfeiçoamento da equipe, por parte do gestor, de maneira assertiva, principalmente sobre os aspectos de técnicas de vendas (71,66), habilidade de negociação (72,67) e estratégias de fidelização (69,42). Segundo QUERIDO e RIBEIRO (2014), uma das maiores dificuldades dos gestores é identificar os problemas e carências de uma equipe, visto que a grande maioria ocorre devido a conflitos ocultos, fator que dificulta a resolução dos mesmos.

Por fim, após o mapeamento das respostas dos funcionários, foram realizados dois treinamentos de aperfeiçoamento da equipe. Os resultados demonstraram a importância da utilização desse sistema para a tomada de decisões, demonstrando a necessidade de realização de ações de aperfeiçoamento de maneira assertiva por parte dos gestores, tornando-se uma ferramenta essencial dentro de uma empresa.

4. CONCLUSÕES

Com base nos resultados observados, conclui-se que o sistema Persômetro® mostrou-se eficiente, cumprindo com o seu objetivo de avaliação de desempenho

técnico e pessoal dos profissionais e auxiliar gestores na tomada de decisões em relação a equipe de trabalho.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, E. SANTOS, F. RODRIGUES, F. P. FERRAZ, F. BASTOS, V. S. Avaliação de desempenho, ferramenta de apoio ao desenvolvimento profissional dos colaboradores nas empresas. **Revista gestão em foco**. São Paulo, 2018.

Annual Global CEO Survey, 18th PWC, (2015). Recuperado em 18 de julho de 2016, de <http://www.pwc.com/gx/en/ceosurvey/2015/assets/pwc-18th-annual-global-ceosurvey-jan-2015.pdf>

ARAUJO, T. W. S. **O desafio da gestão em empresas de pequeno porte**. 14/06/2021. Trabalho de conclusão de curso em administração, Centro universitário do Planalto central Aparecido dos Santos.

BUAINAIN, A. M. CAVALCANTE, P. CONSOLINE, L. Estado atual da agricultura digital no Brasil Inclusão dos agricultores familiares e pequenos produtores rurais. **Documentos de Projetos (LC/TS.2021/61)**. Santiago, Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), 2021.

CORREA, G. A. P. **Insegurança laboral e relações com o bem-estar, a satisfação profissional e a satisfação com a vida**. 2018. Dissertação (mestrado em psicologia) curso de psicologia, Universidade de Lisboa.

MOREIRA, Karine. **Gestão de pessoas: o que é, importância, pilares e estratégias de como fazer**. Mereio blog, Minas Gerais, 07/05/2021. Gestão de pessoas. Acessado em 08/08/2021. Online. Disponível em: <https://mereio.com/blog/gestao-de-pessoas/>.

NDILIMEKE, N. **O Impacto das Condições de Trabalho na Satisfação dos Trabalhadores. Estudo de caso: Externato Álvares Cabral**. 2019. Dissertação (mestrado em gestão de potencial humano) curso de administração, Instituto Superior de Gestão.

QUERIDO, A. M. RIBEIRO, N. G. B. **Identificação, análise e solução de problemas: estudo de caso em uma empresa de embelezamento de elevadores**. 2014. TCC curso de engenharia de produção, Universidade Federal do Rio de Janeiro.

REGITAN, Paola. **Entenda o que é gestão de pessoas e sua importância**. Universidade Ibirapuera, São Paulo, 03/10/2021. Dicas aos candidatos. Acessado em 08/08/2022. Online. Disponível em: <https://www.ibirapuera.br/entenda-o-que-e-gestao-de-pessoas-e-sua-importancia/>

SZNITOWSKI, A.M. SOUZA, E.R. SUQUERE, A.A.B. NASCIMENTO, C.M. Gestão de pessoas e suas práticas no contexto das propriedades rurais produtoras de grãos em Mato Grosso. **Revista unemat de contabilidade**. Mato Grosso, v. 8, n. 16, 2019.