

A Percepção dos Gestores de Recursos Humanos sobre a Auditoria realizada ao Sistema de Avaliação de Desempenho

Filipa Alexandra de Queirós Barbosa, Human et work – Soluções em Recursos Humanos, Lda
Teresa Proença, Faculdade de Economia da Universidade do Porto

Resumo

O mercado é cada vez mais competitivo e exigente, obrigando a que as organizações apostem na inovação e diferenciação. Assim, o capital humano surge como o único elemento que não é passível de imitação, por conseguinte importa às organizações reter os colaboradores adequados para o alcance dos objetivos, isto é, colaboradores que detêm as competências necessárias e que tentam atingir os objetivos traçados. A Avaliação de Desempenho procura contribuir para esta meta, recompensando os colaboradores que denotem esse alinhamento, motivando-os para que prossigam e procurando corrigir os que estão aquém do estabelecido (Haines et al., 2012). Para que a Avaliação de Desempenho atinja estes objetivos de forma eficaz, é desejável afiançar que o seu processo está estruturado de forma correta e idónea, minimizando os efeitos de tendência central (Gomes et al., 2008), efeito de halo, efeito de comparação (Caetano, 2008) entre outros, para o que pode contribuir a análise regular da mesma por auditores qualificados. Os objetivos do presente estudo são compreender o modo como é elaborada a Avaliação de Desempenho pelas organizações e conhecer o contributo das auditorias para a sua melhoria. Interessa também perceber quais as estratégias adotadas pelos intervenientes no processo de auditoria (auditados e auditores).

Para analisar em profundidade esta temática foi utilizada uma metodologia de cariz qualitativo, realizando-se treze entrevistas semi-diretivas a gestores e técnicos de Recursos Humanos, já auditados. Da análise realizada, observou-se que as organizações estão cada vez mais preocupadas em construir processos de avaliação de desempenho claros e idóneos, tentando minimizar erros perceptivos nas avaliações e alterando o seu processo para tipologias de avaliação com multiavaliadores. Já no que concerne às auditorias, percebeu-se pela experiência dos auditados, que estas se enquadram na abordagem “Elemento” (Kaziliūnas, 2008), isto é, seguem sobretudo os requisitos da norma, sendo que os auditados no decorrer da mesma têm uma postura de compromisso e por vezes de evitamento (Funnel et al., 2012). Importa referir que as auditorias de Recursos Humanos ainda possuem âmbito legal e funcional (Olalla et al., 2002), denotando uma transição para o âmbito estratégico (Olalla et al., 2002).

Palavras-chave: avaliação de desempenho, auditoria, norma de recursos humanos, percepção dos gestores de recursos humanos.

Referências Bibliográficas

- Caetano, A. (2008), *Avaliação de Desempenho – O essencial que Avaliadores e Avaliados precisam de saber*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Funnel, W. e M. Wade (2012), “Negotiating the credibility of performance auditing”. *Critical Perspectives of Accounting*, Vol. 23, pp.434-450.
- Gomes, J., P.C. Cunha, A. Rego, R.C. Cunha, C.C. Cardoso e C.A. Marques (2008). *Manual de Gestão de Pessoas e de Capital Humano*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Haines, V.Y. e S. St-Onge (2012), “Performance management effectiveness: practices or context?”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, N° 6, pp. 1158-1175.
- Kaziliūnas, A. (2008), “Problems of auditing using quality management systems for sustainable development of organizations”, *Technological and Economic Development of Economy*, Vol. 14, N°1, pp. 64-75.
- Olalla, M.F. e M.A.S. Castillo (2002), “Human Resources Audit”, *LAER*, Vol. 8, N° 1, pp.58-64.