

# Avaliações de experiência e de desempenho como ferramentas de poder

DANILO DE LIMA NEVES

Certa vez, um cliente que havia realizado uma contratação por meio da minha empresa, há somente 30 dias, veio me avisar que iria desligar o funcionário recém-contratado, alegando que esse não tinha uma postura profissional e não estava de acordo com os valores da empresa.

Diante da informação, fiz os seguintes questionamentos para aquele gestor da empresa: Você procurou entender como está sendo esses primeiros 30 dias para o novo colaborador? Questionou-o referente a esta postura e o porquê agir daquela forma frente à demanda? Identificado a visão dele, você conseguiu dar o feedback a ele, principalmente sobre as expectativas e visão da empresa?

Todas as respostas foram “não, ele deveria saber uai”. E tive de intervir nesta relação, pois nem tudo que é óbvio para nós tem o mesmo significado para o outro.

Na gestão de pessoas precisamos agir como um pai, ou seja, necessitamos ensinar e educar dentro das nossas expectativas, já que somos os proprietários do negócio e é natural que o colaborador recém-chegado ainda não possua a mesma visão que nós, então temos o papel de aculturá-lo e moldá-lo de acordo com a nossa missão.

Após feito a avaliação de experiência desse colaborador recém-contratado e alinhado com as expectativas e postura desejadas pelo meu cliente, esse funcionário se tornou o melhor de todos, sendo inclusive promovido ao cargo de liderança, trazendo excelentes resultados e lucratividade para à empresa, além de que ele reproduzia aos seus liderados as expectativas da empresa frente ao mercado.

Sendo assim, sem o apoio de quem tem expertise na gestão de pessoas, talvez esse empreendedor tivesse perdido um grande talento para a concorrência, por não alinhar com as expectativas que ele tinha.

Costumo dizer sempre: é necessário entender que tudo na vida é uma via de mão dupla, ou seja, o profissional deve sim, neste período, demonstrar ao máximo toda a sua aptidão, suas habilidades e competências, bem como o seu interesse e comprometimento para ocupar o cargo que a empresa oferece.

Entretanto, a empresa também tem o seu papel neste processo, que não pode ser menos importante que o do colaborador. Sendo assim, é fundamental que seja feita uma autoanálise, no sentido de entender se foi oferecida ao profissional a estrutura necessária para que ele tivesse a oportunidade de dar o seu melhor em seu período de experiência.

Dentre os benefícios da utilização da avaliação de experiência, que é uma ferramenta de poder, está: a diminuição de erros e desvios de comportamento ou erros de processos da recém-contratação; a comunicação interna mais clara e assertiva; o estímulo para uma cultura de feedbacks e a redução do turnover.

Passado este período, a empresa deve continuar avaliando a performance não somente de quem foi recém-efetivado, mas também de todos os outros colaboradores já anteriormente contratados. Não necessariamente com prazo determinado, mas periodicamente e de maneira geral, através de outra ferramenta de poder: A avaliação de desempenho.

Cabe destacar, que essa é uma ferramenta de RH que vai além da análise da performance individual e coletiva dos colaboradores e seus comportamentos, porque por meio dela, é possível também dar feedbacks sobre os resultados, avaliar o nível de efetividade no trabalho, identificar os talentos, averiguar a produtividade, entre outros pontos que contribuirão para a elaboração de medidas e programas de treinamentos para eliminar os problemas identificados e garantir a expansão do seu negócio e consequentemente de lucratividade.

Vale ressaltar que terceirizar esta avaliação, preferencialmente por empresas especializadas, garante não somente a neutralidade da análise, como permite aderir aos diferentes tipos de questionários de avaliação de desempenho e de serem aplicados os que se revelarem mais aptos em cada momento e realidade do seu negócio.

Em minhas experiências com diretores, com empresários e com os RHs eu digo: um gestor de visão entende que o maior ativo da empresa são as pessoas e, por isso, precisa-se priorizar e ter um olhar cuidadoso para o seu capital humano, a fim de que o seu negócio consiga dar lucratividade e ter um crescimento saudável. Sendo assim, eu lhe questiono, como tem avaliado sua equipe?

**Danilo de Lima Neves** é Psicólogo Empresarial e Sócio-diretor na Grandy Psicologia Empresarial. Empresa Especialista em Gestão de Pessoas, Recrutamento e Seleção, assim como no Desenvolvimento de Líderes e Empresas com a missão de: Expandir a Consciência e Gerar Ações Transformadoras – para pessoas e empresas que desejam evoluir em seus projetos e objetivos. Email: [danilo@grandyrh.com.br](mailto:danilo@grandyrh.com.br). Site: <http://grandy.com.br/>