

Segunda-Feira, 22 de Dezembro de 2025

# **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, precisamos 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 a 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/>