

# GESTÃO 2019-2020

---

Capítulo 5. Noções básicas de gestão de recursos humanos

Luís Mira da Silva  
Francisco Gomes da Silva

# Capítulo 5. Noções básicas de gestão de recursos humanos

**Feedback / Reconhecimento**

**Avaliação de desempenho e sistemas de recompensas**

# Feedback e reconhecimento

**Performance = Capacidade x Motivação**

## **Falta capacidade?**

- Competências
- Formação
- Recursos

## **Falta motivação?**

- Vontade
- Compromisso



**Feedback /  
Reconhecimento**

# Feedback e Reconhecimento

- **Feedback.** Acompanhar alguém de forma a garantir o cumprimento dos objetivos/tarefas (o quê, e como) e assegurar o seu aperfeiçoamento e a sua motivação em ações futuras
- **Reconhecimento.** É uma das formas de feedback positivo - a valorização de um resultado e/ou comportamento com elevado impacto ou importância

# Reconhecimento

Não deixar para amanhã  
o reconhecimento que  
pode ser feito hoje!

# Feedback positivo!

## Como aumentar o impacto?

- O que interessa àquela pessoa em particular?
- Quais os mecanismos de reconhecimento que tenho ao meu dispor?
- Quais os mecanismos de reconhecimento adequados a cada pessoa?

# O impacto do reconhecimento!

- Reforça a importância de fazer bem feito
- Mais confiança
- Mais motivação
- Melhor performance
- Menos erros
- Menos frustração

Aumenta o potencial  
das pessoas e da  
empresa!

# Feedback e reconhecimento

Nem sempre as coisas correm bem!

Feedback crítico construtivo

Promover uma cultura de abertura ao feedback

Não banalizar o reconhecimento



# Feedback crítico construtivo

- **Motivar.** Envolver, alinhar objetivos, atender às aspirações da pessoa, ser positivo, olhar para o futuro
- **Centrar o feedback em factos.** Evitar juízos de valor e ataques ao carácter
- **Ser autêntico e genuíno.** Indicar claramente o que se pretende. Demonstrar interesse verdadeiro
- **Usar o timing correto.** Nem a quente nem a frio / 24 horas

# Feedback e reconhecimento

Faz o que te digo  
e  
Faz o que eu faço...

# Feedback e reconhecimento

O segredo do sucesso não  
passa por fazer tudo bem feito...

Passa por conseguir colocar  
outras pessoas a fazer bem o  
que tem que ser feito.

# Feedback e reconhecimento

Feedback é importante para todos

Chefes também precisam (e por vezes também merecem)!

Dar feedback para cima e dizer o que se quer e o que se precisa (sem dar graxa...)

# Trabalho de grupo - Avaliação de desempenho

- Imaginem que são Diretores de uma empresa de consultoria na área agroalimentar, com 50 funcionários.
- A empresa não tem nem nunca teve qualquer sistema de avaliação dos seus recursos humanos.
- Elaborem uma ficha de avaliação dos funcionários, a ser preenchida pelo superior hierárquico de cada um.
- A ficha não deverá ter mais de 30 questões / critérios de avaliação (qualitativos e quantitativos).
- Elaborem uma proposta para ligar esta ficha de avaliação ao sistema de remunerações ou incentivos anuais.
- Apresentem a ficha de avaliação / sistema de remunerações e incentivos num ficheiro no Google Sheets ou no Google Docs, e partilhem o link como habitualmente em

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1HJbcpcs4XiUCXJQEqD9QF0CkZ-6N-WnO0w42baNxz1E/edit?usp=sharing>

# Testes de personalidade

## **14 Free Personality Tests You Can Take Online Today**

<https://blog.hubspot.com/marketing/personality-tests>

## **Free Color Personality Test**

<http://www.testcolor.com/personalitytest/profil2.php>

## **Myers–Briggs Type Indicator**

[https://en.wikipedia.org/wiki/Myers%E2%80%93Briggs\\_Type\\_Indicator](https://en.wikipedia.org/wiki/Myers%E2%80%93Briggs_Type_Indicator)

<https://www.16personalities.com/>

## **Outros**

<https://www.123test.com/personality-test/>