



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS ANTÔNIO MARIZ - CAMPUS VII  
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**MARIA ALICE DA NÓBREGA CORREIA**

**ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO HUMANO  
NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO**

**PATOS/PB**

**2018**

ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO HUMANO NO  
CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

MARIA ALICE DA NÓBREGA CORREIA

Trabalho de Conclusão de Curso em  
Administração da Universidade Estadual da  
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do  
título de bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas

Orientador: Prof. Esp. Mateus Lima Vieira

PATOS/PB

2018

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

C824a Correia, Maria Alice da Nobrega.  
Análise bibliométrica sobre avaliação de desempenho humano no contexto das organizações de trabalho. [manuscrito] / Maria Alice da Nobrega Correia. - 2018.  
26 p. : il. colorido.  
Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2018.  
"Orientação : Prof. Esp. Mateus Lima Vieira, Coordenação do Curso de Administração - CCSA."  
1. Avaliação de desempenho. 2. Bibliometria. 3. Organizações de trabalho. I. Título

21. ed. CDD 658.312

ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO HUMANO NO  
CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

MARIA ALICE DA NÓBREGA CORREIA

Trabalho de Conclusão de Curso em  
Administração da Universidade Estadual da  
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do  
título de bacharel em Administração.

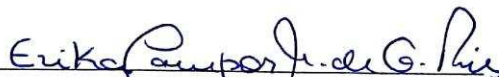
Área de concentração: Gestão de Pessoas

Aprovada em: 26/11/18.

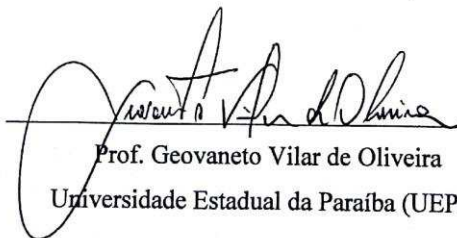
BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Mateus Lima Vieira (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Érica Campos Marinho de Góes Pires  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Geovaneto Vilar de Oliveira  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

“É justo que muito custe o que muito vale.”  
– **Santa Teresa D’Ávila**

## AGRADECIMENTOS

À Deus, Dono e Autor de tudo, sobretudo das minhas capacidades. À Comunidade Católica Shalom onde nela se encontra, em primeiro lugar e antes de qualquer coisa, a minha vocação. À minha mãe Mônica Maria da Nóbrega que ofertou a sua vida em pró da minha existência que me capacitou estar aqui hoje como também às minhas irmãs que sempre confiaram e me apoiaram nas minhas decisões profissionais e vocacionais.

Ao meu professor Joácio de Oliveira Costa, que durante um tempo me auxiliou e me motivou a superar as minhas próprias expectativas. Ao meu orientador professor Mateus Lima Vieira que com toda dedicação, paciência e atenção, me conduziu para que eu conseguisse concluir o trabalho com sucesso. Meu agradecimento à professora Rozana Bandeira da Silva que no fim de uma avaliação me marcou com a sua motivação de nunca desistir e acreditar nas minhas capacidades. Meu agradecimento também aos professores da banca examinadora, professora ÉriKa Campos Marinho de Góes Pires e o professor Geovaneto Vilar de Oliveira por aceitarem o convite.

Ao meu namorado Danyel Rocha de Oliveira Souza, por todos os dias confiar e acreditar nas minhas capacidades, por toda compreensão e por estar sempre ao meu lado durante todo este tempo.

À Virgem Maria, pela sua fiel intercessão de mãe e por cuidar de mim onde mais precisei. À universidade, com os seus funcionários visíveis e invisíveis. E por fim, aos meus colegas da faculdade pela atenção e presença na vida acadêmica.

“Você precisa construir um time tão talentoso, que faça com que você se sinta quase desconfortável ao redor deles.”

– **Brian Chesky**

## SUMÁRIO

<b>RESUMO.....</b>	<b>8</b>
<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>9</b>
2.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO .....	9
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>13</b>
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>15</b>
4.1 PUBLICAÇÕES AO LONGO DO TEMPO .....	17
4.2 PRINCIPAIS PERIÓDICOS .....	19
4.3 PALAVRAS-CHAVE .....	19
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>20</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>21</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>22</b>
<b>APÊNDICE A – PORTFÓLIO DE ARTIGOS USADOS NA BIBLIOMETRIA DO TRABALHO .....</b>	<b>23</b>



## ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO HUMANO NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

Maria Alice da Nóbrega Correia

### RESUMO

Os sistemas de avaliação de desempenho, enquanto ferramentas de diagnóstico possibilitam a adequação de desempenho dos funcionários e dos seus comportamentos. O objetivo geral consistiu em investigar como está o estado da arte na literatura nacional sobre o tema de avaliação de desempenho humano no contexto de suas organizações de trabalho. A metodologia o trabalho foi feita através de uma pesquisa qualitativa de natureza exploratório e bibliométrico, envolvendo técnicas padronizadas de coleta de dados da produção acadêmica nacional sobre o tema gestão e avaliação de desempenho humano em suas organizações de trabalho. Foi possível concluir que o presente trabalho buscou atingir os seus objetivos entre a busca pela existência da literatura nacional a respeito do tema na área de Gestão de Pessoas reforçando a avaliação de desempenho humano dentro das organizações.

**Palavras-chave:** Avaliação. Desempenho. Bibliometria.

### 1 INTRODUÇÃO

As organizações são produtos da cooperação humana para alcance de objetivos compartilhados. Historicamente, as realizações humanas são permeadas por organizações e, em muitos casos, são fundadas nestas (TEIXEIRA; SALOMÃO; TEIXEIRA, 2010). A conciliação de expectativas entre as organizações e as pessoas se dá por meio de um conjunto de políticas e práticas gerenciais denominadas de gestão de pessoas. Conforme Dutra (2011), as políticas consistem em princípios e diretrizes que apoiam a tomada de decisão e os comportamentos da organização e das pessoas, enquanto as práticas dizem respeito às técnicas e procedimentos para a execução dos rumos de ação escolhidos.

Nesse contexto, surge a avaliação de desempenho que, conforme já apontava Lucena (1992), trata de um instrumento para planejamento e desenvolvimento dos recursos humanos de uma organização. Para o autor, este desenvolvimento refere-se ao esforço de cada funcionário para a melhoria do seu desempenho no cargo atual tendo em vista também a sua preparação para assumir responsabilidades maiores e mais complexas no futuro.

Os sistemas de avaliação de desempenho, enquanto ferramentas de diagnóstico possibilitam a adequação de desempenho dos funcionários e dos seus comportamentos, bem como, o surgimento de novas estratégias na resolução de problemas, quer por parte das chefias quer dos subordinados (ALVES, 2016). Entretanto, este processo nas organizações deve se dar muito mais pela criação e manutenção de um ambiente que estimule o relacionamento espontâneo, franco e confiante entre as pessoas do que pela criação de instrumentos técnicos (BERGAMINI; BERALDO, 2010).

Diante do exposto, o presente estudo buscou responder à seguinte pergunta de pesquisa: **Como está o estado da arte na literatura nacional sobre o tema de avaliação de desempenho humano no contexto de suas organizações de trabalho?**

Assim, o objetivo geral consistiu em investigar como está o estado da arte na literatura nacional sobre o tema de avaliação de desempenho humano no contexto de suas organizações de trabalho. Para tal, fez-se uma pesquisa bibliométrica que teve como fontes publicações e revistas acadêmicas em bases de dados nacionais no período de 1990 até 2018, consistindo, assim, em uma análise a respeito da existência de tais publicações, com demonstrativos através de gráficos e tabelas.

Teve-se como objetivos específicos: (a) identificar a produção nacional e os principais autores dentro da temática; (b) examinar a origem dos artigos encontrados; e (c) analisar os campos de pesquisa a partir das palavras-chave utilizadas. O presente trabalho justifica-se teoricamente pelo interesse em pesquisar bases científicas de pesquisadores que possuem publicações de importante interesse tanto para pesquisadores da área como também para abranger e destacar a arte científica existente na literatura brasileira.

A seguir, o presente trabalho está estruturado em quatro tópicos, a saber: (a) referencial teórico, no qual estão apresentados conceitos centrais sobre avaliação do desempenho humano; (b) metodologia do estudo; (c) análise e discussão dos resultados obtidos a partir da pesquisa bibliométrica; e (d) considerações finais.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Para qualquer empresa, pública ou privada, uma força de trabalho bem estruturada constitui uma variável fundamental para manter o bom desempenho organizacional. (MARQUES, 2014 p. 3). Existem propósitos pelos quais a avaliação possui: o de auxiliar o

gestor a avaliar desempenho passado e a promover o desenvolvimento do pessoal na empresa. (REDMON, 1999).

A avaliação de desempenho é uma ferramenta que passou a difundir dentro das organizações públicas e privadas no mundo. No Brasil, foi utilizada pela primeira vez no ramo da administração pública brasileira no período de Getúlio Vargas na década de 30 (NASCIMENTO; BERNARDIM, 2007) e que por sua vez, passou a se tornar mais decorrente a partir do plano criado por Fernando Henrique Cardoso, plano este nomeado como Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE). A avaliação do desempenho do trabalhador como instrumento de gestão do trabalho dentro do âmbito do serviço público, continua dentro do Brasil.

Esta lógica possui um desenvolvimento entre métodos e técnicas afim de avaliar o desempenho pessoal. Ela, por sua vez, possui grande influência por parte da Escola das Relações Humanas que foi um processo de sofisticação entre as realidades organizacionais para dar respostas à surgimentos vindos conseqüentemente a partir das novas demandas modificadas pelas relações no ambiente de trabalho (LIMA; GUIMARÃES; HANNA, 2016).

No cenário do processo de avaliação de desempenho pode-se dizer que ao olhar dos gestores ela possui movimentos que estimulam a competitividade e melhoria na execução de tarefas dentro da organização. Com isso, “o processo de avaliação é discutido a partir de uma discussão de seu significado” (REIFSCHNEIDER, 2008 p.2) não só no desejo pelo crescimento da organização como também quanto ao desenvolvimento profissional dos colaboradores, permitindo também uma ênfase à uma nova visão em relação ao capital intelectual dentro da empresa.

A partir do que relata Chiavenato (2006, p. 259), mostrou-se que:

[...] a avaliação de desempenho é um conceito dinâmico, pois os empregados são sempre avaliados, seja formal ou informalmente com certa continuidade nas organizações. Além do mais, a avaliação de desempenho constitui uma técnica de direção imprescindível na atividade administrativa. É um meio através do qual se podem localizar problemas de supervisão de pessoal, de integração do empregado à organização ou ao cargo que ocupa, de dissonâncias, de desaproveitamento de empregados com potencial mais elevado do que aquele que é exigido pelo cargo.

Neste entendimento, pôde-se observar que avaliação de desempenho é um processo contínuo e que se ocupa em proporcionar dimensões entre as expectativas da empresa, buscando os seus resultados a partir do que é representado neste processo de avaliação. Por outro lado, a avaliação de desempenho pode ser compreendida também como um fornecedor de *feedbacks* para os seus colaboradores e o desempenho do colaborador mostra-se, a partir do

pensamento de Lucena (1992) como a manifestação mais concreta e objetiva que o empregado poderá apresentar, pois é algo que pode ser definido, acompanhado e mensurado pelo seu próprio gestor e “os gestores são motivados a maximizar suas utilidades” (BEUREN, 2015 p.3) pela busca em dar maior valor e importância ao seu legado na organização.

Seguindo outro pensamento conceitual, entre Bergamini e Beraldo (2007, p.32) “a avaliação de desempenho nas organizações constitui-se, portanto, no veículo da estimativa de aproveitamento do potencial individual das pessoas no trabalho e, por isso, do potencial humano de toda a empresa”. A partir deste pensamento, pode-se observar que a AD volta-se para estimular, em meio a outros aspectos, as habilidades dos colaboradores.

Pode-se dizer que o colaborador que possui interesse em desempenhar o seu papel com eficiência na organização e poderá adotar este processo como um crescimento de auto análise daquilo que exerce na empresa. (RIBEIRO 2005, p. 295). Este caminho poderá ser uma forma em que o colaborador poderá compreender como anda o seu desempenho atuante na empresa, pois será visualizado pelo seu próprio gestor (PHILADELPHIO 2007, p. 5).

Acompanhado deste raciocínio, para Andrade (2004, p.12) quando a organização pretende alcançar a excelência deve, por sua vez, mostrar as estratégias que são utilizadas na gestão de pessoas da própria organização para os seus colaboradores, afim de obter um clima de trabalho posto à um bom desempenho empresarial, pois “não é possível avaliar ou controlar bem aquilo que não se pode medir ou inferir corretamente” (EMBIRUÇU 2010, p. 6) e é nesse aspecto que um bom desempenho poderá ser obtido por meio de uma boa gestão.

Com seguinte, Sink e Tuttle (1993 *apud* Coelho *et al.* 2008) diz que o objetivo principal da AD é melhorar a performance dentro da organização, respondendo às equipes de gestão o que é importante para a empresa e como a equipe poderá manter-se informada dentro desta performance, sobre como e onde poderão ser melhorados dentro do próprio ritmo que ela realiza.

Deste modo, apresentam-se ainda como instrumentos do objetivo da AD alguns pontos como: aprimoramento das competências das pessoas; adquirir melhorias dentro da empresa voltados à produtividade, qualidade e até mesmo satisfação do cliente; aprimoramento nos aspectos econômicos e financeiros; estabelecer os resultados que são esperados pelas pessoas; identificar talentos; promover confiança, motivação e cooperação nos membros da equipe de trabalho; tornar dinâmico o próprio planejamento da empresa; aprimoramento entre a comunicação hierárquica na organização para um melhor clima no diálogo; gerar comunicação nas informações (PONTES 2010, p 16).

Existem alguns métodos tradicionais da AD mais utilizados em que de acordo com Chiavenato (2004) apresentam-se como: escalas gráficas, escolha forçada, pesquisa de campo, incidentes críticos e listas de verificação. Para Chiavenato, as escalas gráficas (ou de classificação) utilizam como fatores para a avaliação atitudes e comportamentos que são valorizados pela organização, como por exemplo a pontualidade, honestidade, dedicação e dentre outros fatores.

Na escolha forçada também foca nos aspectos comportamentais do indivíduo, porém, utiliza blocos de frases descritivas para descrever o desempenho do funcionário, onde o avaliador é forçado a escolher tipos de frases que ao invés de pontuação, descreverá o desempenho do funcionário com aspecto pouco mais conclusivo.

A pesquisa de campo considerada, segundo Chiavenato, um dos mais completos dos métodos tradicionais de AD, pois possui fases com formulários que completam este método como: entrevista inicial entre gerentes e algum especialista em avaliação, uma entrevista complementar, planejamento de providências e em seguida, acompanhamento de resultados adquiridos. Nestes formulários possuem perguntas que guiam cada fase para este método, podendo ser um processo mais demorado.

Para Chiavenato (2004) o método de incidentes críticos é baseado em urgências sobre desempenhos positivos ou negativos dos indivíduos. E por fim, o método de listas de verificação que é uma simplificação do método de escalas gráficas onde o gerente utiliza check-lists para identificar a qualidade do desempenho do funcionário na organização. Dentro destas listas podem indicar tipos de comportamentos ou métodos descritivos que poderão contribuir melhor para a avaliação dos funcionários.

Há também métodos contemporâneos que foram surgindo mediante a limitações que os métodos tradicionais permanecem, como por exemplo a Avaliação por Objetivos. Para Chiavenato (2004) é um método de natureza participativa, democrática e motivadora, pois formula objetivos e o comprometimento pessoal mediante ao alcance dos objetivos, motiva ao desempenho e monitoramento de resultados intensivos e em conjunto. Como também há o método 360° que para Araújo (2006) é um método responsável por apresentar todos os que fazem parte do processo de AD, tanto gerentes internos quanto os externos (stakeholders). Para Chiavenato (2005) esta avaliação representa a participação de todas as pessoas que fazem parte da atuação na empresa de forma direta ou indireta.

### 3 METODOLOGIA

O presente estudo buscou atingir seus objetivos através de uma pesquisa qualitativa e quantitativa de natureza exploratório e bibliométrico, envolvendo técnicas padronizadas de coleta de dados da produção acadêmica nacional sobre o tema gestão e avaliação de desempenho humano em suas organizações de trabalho. A pesquisa qualitativa consiste em uma maneira adequada para compreensão de um dado fenômeno em seu contexto (RICHARDSON, 2012). O caráter exploratório tem em vista a realização de uma pesquisa que busca esclarecer e/ou modificar ideias, levando em consideração a formulação de problemas mais precisos e pesquisáveis para estudos futuros (GIL, 2010).

Já a pesquisa bibliométrica sistematizou a pesquisa a partir do material científico publicado. De acordo com Macias-Chapula (1998) comentado por Teixeira, Iwamoto e Medeiros (2013) a bibliometria permite, mediante a geração de índices, avaliar a produção científica de um país e dos cientistas, bem como a realização de análises da produção científica em relação ao mundo ou no caso da relação entre a produção acadêmica de um pesquisador e a comunidade científica em que se insere.

Sob a égide da bibliometria, os procedimentos para alcance dos objetivos da pesquisa envolveram: (a) seleção das bases de dados a serem utilizadas; (b) determinação das palavras-chave; (c) busca nas bases de dados pelas palavras-chave definidas; (d) exclusão dos artigos repetidos; (e) filtro dos artigos a partir da leitura dos títulos e resumos dos textos; e (f) identificação dos textos disponíveis na íntegra para análise.

Por tais procedimentos, a análise dos dados adotada na presente pesquisa foi a análise quantitativa e de conteúdo e a qual possui como etapas sistemáticas: (a) pré-análise, pela escolha das bases de dados e palavras-chave; (b) exploração do material, através dos demais procedimentos da bibliometria; e (c) interpretação dos resultados, por meio das inferências realizadas a partir dos resultados quantitativos.

Optou-se por um levantamento a partir nos indexadores *Scopus* e *Web of Science* (WoS), a partir do acesso pela biblioteca virtual Portal Periódicos Capes (PPC)<sup>1</sup>. A escolha destes se deu pelo reconhecimento científico atribuído a ambos. A busca por artigos foi realizada considerando em um recorte temporal de 1990 e 2018 e, para tal, utilizou-se dos seguintes conjuntos de expressões-chave: “análise de desempenho”, “avaliação de desempenho”, “avaliação do desempenho” e “medição de desempenho”. Estas expressões foram escolhidas com fim de promover abrangência necessária ao levantamento de artigos.

---

<sup>1</sup> Disponível em: <[http://www-periodicos-capes-gov-br.ez121.periodicos.capes.gov.br/index.php?option%3Dcom\\_phome%26Itemid%3D68%26](http://www-periodicos-capes-gov-br.ez121.periodicos.capes.gov.br/index.php?option%3Dcom_phome%26Itemid%3D68%26)>

Este levantamento ocorreu durante a última semana do mês de setembro do corrente ano, sendo identificados um quantitativo inicial considerável de trabalhos, conforme a tabela 01 a seguir:

**Tabela 01 – Total de artigos encontrados por expressão-chave nos indexadores utilizados**

Expressões-chave	“análise de desempenho”		“avaliação de desempenho”		“avaliação do desempenho”		“medição do desempenho”		TOTAL	
	Scopus	WoS	Scopus	WoS	Scopus	WoS	Scopus	WoS	Scopus	WoS
Artigos por expressão-chave	24	76	84	357	129	425	1	6	238	864

FONTE: Elaborado pela autora (2018)

Para facilitar o processo de seleção dos artigos, fez-se uso do *software* EndNote X9, por meio do qual as bibliografias foram importadas e organizadas, sendo excluídos os textos repetidos e, também por meio desta ferramenta, formado o portfólio de trabalhos utilizados para análise. *A priori*, foram identificados e excluídos os textos repetidos em ambas as bases, permanecendo, assim, 237 artigos provenientes do *Scopus* e 805 do *WoS*. Prosseguiu-se, então, com uma segunda etapa de exclusão de textos que, porventura, estivessem contidos simultaneamente nas duas bases restando 1008 artigos únicos.

Entretanto, esse quantitativo de 1008 textos diziam respeito à análise de desempenho em diversos contextos que não apenas o de trabalho em organizações, logo, foi feito um refinamento a partir da leitura de títulos e resumo, durante as duas primeiras semanas de outubro do corrente ano, para identificar apenas aqueles artigos cujo escopo fosse análise de desempenho humano nos contextos das organizações de trabalho (sejam elas pública ou privadas) e cuja produção fosse nacional.

Desse modo, foram retirados artigos cujo escopo estava ligado à avaliação de métodos, técnicas e ferramentas de gestão – como projetos, orçamentos, Sistemas de Gestão da Qualidade, softwares e práticas de avaliação de organizações como um todo – bem como trabalhos ligados à saúde de pacientes e desempenho escolar de discentes restando para análise quantitativa bibliométrica de trabalhos nacionais 35 trabalhos (Ver Apêndice A). Estes textos restantes foram baixados tendo dados como ano de publicação, periódicos e palavras-chave colocados em uma planilha no *Excel* a fim de se elaborar os gráficos para interpretação.

Para análise da incidência de palavras-chave foi criada uma nuvem de textos, também denominada nuvem de palavras, a partir do site WordArt.com<sup>2</sup>, a qual consiste em uma forma de visualização de dados linguísticos que mostram a frequência com que as palavras aparecem

<sup>2</sup> Disponível em: <<https://wordart.com/create>>.

em determinado contexto (FRANCISCO, 2011). O capítulo a seguir apresenta a análise e discussão dos resultados encontrados mediante a natureza quantitativa e qualitativa.

#### 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A primeira análise bibliométrica inicia-se a partir da apresentação das publicações feitas ao longo do tempo com os seus títulos e palavras-chave que serão apresentados na tabela 2. Foram selecionados também artigos a partir da análise bibliométrica, para incluir bases teóricas para o referencial teórico do presente trabalho e sendo eles, artigos nacionais encontrados. A tabela a seguir, mostra os 35 artigos selecionados.

**Tabela 2 – Artigos nacionais selecionados e suas Palavras-chave**

1 – “QUESTÕES, OBJETOS E PERSPETIVAS EM AVALIAÇÃO”; Palavra-Chave: “Avaliações. Políticas de avaliação. Accountability.”
2 – “Condições do trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo”; Palavra-Chave: “valorização do magistério; plano de carreira; jornada de trabalho docente; remuneração docente.”
3 – “Regulação educativa e trabalho docente em Minas Gerais: a obrigação de resultados”; Palavra-Chave: “Regulação educativa; Obrigação de resultados; Trabalho docente.”
4 – “LEVANTAMENTO DOS TIPOS DE REPERCUSSÕES RESULTANTES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO EM ENFERMAGEM HOSPITALAR”; Palavra-Chave: “administração em enfermagem; recursos humanos em saúde; avaliação de desempenho.”
5 – “PERCEPÇÃO DOS GESTORES EM RELAÇÃO AO PRINCÍPIO DA CONTROLABILIDADE PARA O ALCANCE DA JUSTIÇA ORGANIZACIONAL”; Palavra-Chave: “Percepção dos gestores; Princípio da controlabilidade; Justiça organizacional; Avaliação de desempenho.”
6 – “Concepções de avaliação de desempenho em um currículo orientado por competência”; Palavra-Chave: “Educação em enfermagem; Prática profissional; Competência profissional; Avaliação; Currículo.”
7 – “Opinião da equipe de enfermagem sobre o processo de avaliação de desempenho”; Palavra-Chave: “Avaliação de desempenho; Enfermagem; Recursos humanos de enfermagem no hospital; Pesquisa em avaliação de enfermagem.”
8 – “INTELIGÊNCIA EMOCIONAL E DESEMPENHO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM MSCEIT, BPR-5 E 16PF”; Palavra-Chave: “Inteligência Emocional; Mayer-Salovey-Caruso-Emotional Intelligence Test (MSCEIT); Avaliação Psicológica; Processos Seletivos; BPR-5; 16PF; Validade.”
9 – “Portofólio como estratégia de avaliação de desempenho de integrantes de um grupo de pesquisa”; Palavra-Chave: “Educação em enfermagem; Indicadores de desenvolvimento; Pesquisa em enfermagem.”
10 – “APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO PROFISSIONAL”; Palavra-Chave: “Aprendizagem ao longo da vida. Experiência. Avaliação. Formação. Desempenho profissional.”
11 – “AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: DIÁLOGOS E REPRESENTAÇÕES DE UM GRUPO NA



ENFERMAGEM”; Palavra-Chave: “avaliação de desempenho, administração de pessoal, enfermagem.”
12 – “Repensando a lógica de avaliação de desempenho individual”; Palavra-Chave: “Administração de Recursos Humanos, Avaliação de Desempenho Individual, Estratégia.”
13 – “Um indicador para a avaliação do desempenho docente em Instituições de Ensino Superior”; Palavra-Chave: “Indicador de avaliação. Desempenho docente. Instituições de ensino superior. REUNI.”
14 – “Processo de Mapeamento das Publicações Científicas de Um Tema: Portfólio Bibliográfico e Análise Bibliométrica sobre avaliação de desempenho de cooperativas de produção agropecuária”; Palavra-Chave: “cooperativas de produção agropecuária, cooperativas rurais, avaliação de desempenho, Proknow-C.”
15 – “Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento”; Palavra-Chave: “Trabalho docente, produtividade, saúde, adoecimento, universidade pública, Psicologia Social, educação, Brasil.”
16 – “O TESTE DE ZULLIGER E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO”; Palavra-Chave: “Avaliação Psicológica; Zulliger; Sistema Compreensivo; Avaliação de Desempenho.”
17 – “FORMAÇÃO DE PROFESSORES NO BRASIL: 10 ANOS DE EMBATE ENTRE PROJETOS DE FORMAÇÃO”; Palavra-Chave: “Profissionalização do educador. Diretrizes. Políticas de formação.”
18 – “DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE UM PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL”; Palavra-Chave: “avaliação de desempenho; recursos humanos; educação.”
19 – “Instrumento para mensuração de atitudes frente ao processo de avaliação de desempenho”; Palavra-Chave: “Avaliação de desempenho; Gerência; Equipe de enfermagem.”
20 – “COMPETÊNCIAS DOCENTES COMO ANTECEDENTES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PROFESSOR: PERCEPÇÃO DE MESTRANDOS DE ADMINISTRAÇÃO”; Palavra-Chave: “Competências docentes. Desempenho docente. Relação causal.”
21 – “Uma análise bibliométrica da literatura sobre estratégia e avaliação de desempenho”; Palavra-Chave: “Avaliação de desempenho. Estratégia. Decisão. Bibliometria.”
22 – “Relações entre Resistência a Mudança e Comprometimento Organizacional em Servidores Públicos de Minas Gerais”; Palavra-Chave: “mudança organizacional; comprometimento no trabalho; avaliação de desempenho.”
23 – “Avaliação do desempenho do trabalhador como forma peculiar de prescrição do trabalho: uma análise do PMAQ-AB”; Palavra-Chave: “Avaliação de desempenho; administração de recursos humanos; saúde pública; atenção básica à saúde.”
24 – “AVALIAÇÃO E QUALIDADE DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE: QUE RELAÇÃO?”; Palavra-Chave: “Avaliação, qualidade, desenvolvimento profissional docente.”
25 – “REFLETINDO SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO ENFERMEIRO NO CONTEXTO DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE”; Palavra-Chave: “avaliação de desempenho; enfermagem; administração de pessoal.”
26 – “DiAGNÓSTiCo Do DESEmPENHo NA DoCÊNCiA DA GrADuAÇÃo DA uNiSC”; Palavra-Chave: “Bom professor. Universidade. Avaliação. Graduação.”
27 – “Os planos de carreira premiam os melhores professores?”; Palavra-Chave: “Plano de carreira. Valorização do magistério. Avaliação de desempenho. Formação de professores.”
28 – “Efeitos da gestão baseada em EVA® nas decisões intertemporais: um estudo com gerentes de vendas”;

Palavra-Chave: “EVA®, decisões intertemporais congruentes, orientação temporal de longo prazo.”
29 – “Contradições na avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação na universidade pública”; Palavra-Chave: “Avaliação de desempenho. Reforma gerencial. Administração pública.”
30 – “Considerações sobre avaliação de desempenho”; Palavra-Chave: “Avaliação. Desempenho. Educação. Qualidade. Professores.”
31 – “Estudo exploratório dos modelos de avaliação de desempenho em saúde: uma apreciação da capacidade avaliativa”; Palavra-Chave: “Avaliação de desempenho. Avaliação em saúde. Sistemas de saúde.”
32 – “Eficácia docente no ensino da matemática”; Palavra-Chave: “Prática docente. Gestão de classe. Ensino de matemática. Avaliação de desempenho.”
33 – “A avaliação de desempenho como proposta para gestão das equipes do programa brasileiro “Estratégia da Saúde da Família” (esf)”; Palavra-Chave: “Políticas Públicas; Administração de Serviços de Saúde; Saúde da Família; Avaliação do Impacto na Saúde; Metodologia Multicritério; Indicadores de Serviços.”
34 – “Análise da Situação de Trabalho de Motoristas em uma Empresa de Ônibus Urbano da Cidade de Natal/RN”; Palavra-Chave: “Stress ocupacional. Satisfação no trabalho. Administração de recursos humanos. Qualidade de vida no trabalho. Condições de trabalho.”
35 – “Planos de carreira, cargos e salários no âmbito do Sistema Único de Saúde: além dos limites e testando possibilidades”; Palavra-Chave: “Recursos humanos em saúde. Administração de recursos humanos. Salários e benefícios. Avaliação de desempenho profissional.”

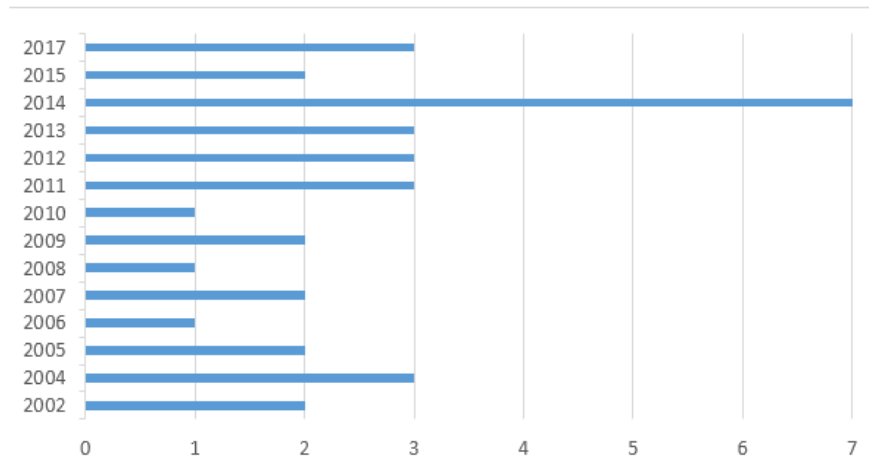
FONTE: Elaborado pela autora (2018)

Nesta análise, na tabela 2, mostra-se os artigos selecionados para analisar os campos de pesquisa a partir das palavras-chave utilizadas. É possível compreender que a apresentação dos artigos selecionados contribuiu para a pesquisa na medida em que informa como o assunto tratado para se obter os resultados do campo de pesquisa científica.

#### 4.1 PUBLICAÇÕES AO LONGO DO TEMPO

Como é apresentado na tabela 3 a seguir, os artigos selecionados provenientes do *Scopus* e do *WoS* tiveram as suas publicações entre 2002 e 2018, sendo eles a base quantitativa de 2002 (2); 2004 (3); 2005 (2); 2006 (1); 2007 (2); 2008 (1); 2009 (2); 2010 (1); 2011 (3); 2012 (3); 2013 (3); 2014 (7); 2015 (2); 2017 (3); totalizando 35 artigos selecionados.

**Tabela 3 – Tempo das publicações selecionadas**



FONTE: Elaborado pela autora (2018)

As publicações selecionadas foram elaboradas pelos principais autores em ordem alfabética apresentados a seguir: Almerindo Janela Afonso; Ana Cristina Reis; Ana Karin Nunes; Antônio Luiz Marques; Clarice Maria Dall'Agnol; Cláudia Cobêro; Edméia Assini Balbueno; Fabiana Bianchet de Souza Neves; Gabriela Sousa Rêgo Pimentel; Helena Costa Lopes de Freitas; Ilse Maria Beuren; Isabel Cristina Kowal Olm Cunha; Izabel Cristina Ferreira Borsol; José Carlos Morgado; José Donato; Juliana de Fátima Pinto; Ladjane Sarmiento da Silveira; Lisete Regina Gomes Arelaro; Luzmarina Aparecida Doretto Braccialli; Marcelo Embiruçu; Marcia Eloisa Avona Ferreira; Márcia Zampieri Grohmann; Maria Helena Augusto; Maria Isabel da Cunha; Marina Becker Reifschneider; Marise Márcia These Brahm; Paulo Natal Pinheiro; Paulo Navarro de Moraes; Rogério Tadeu de Oliveira Lacerda; Sandra Rolim Ensslin; Sandra Rolim-Ensslin; Suely da Silva Rodrigues; Swheelen de Paula Vieira; Vera Lucia Mira Gonçalves; Vera Lucia Mira Gonçalves.

A partir das publicações foi possível identificar que um destes principais autores tiveram duas elaborações entre as publicações encontradas. Os artigos elaborados pela autora seguem com os temas: “Instrumento para mensuração de atitudes frente ao processo de avaliação de desempenho” e “Diagnóstico situacional de um processo de avaliação de desempenho profissional” elaborados por Vera Lucia Mira Gonçalves no período entre 2004 e 2005, em que ambos seguem com as palavras-chave no APÊNDICE A.

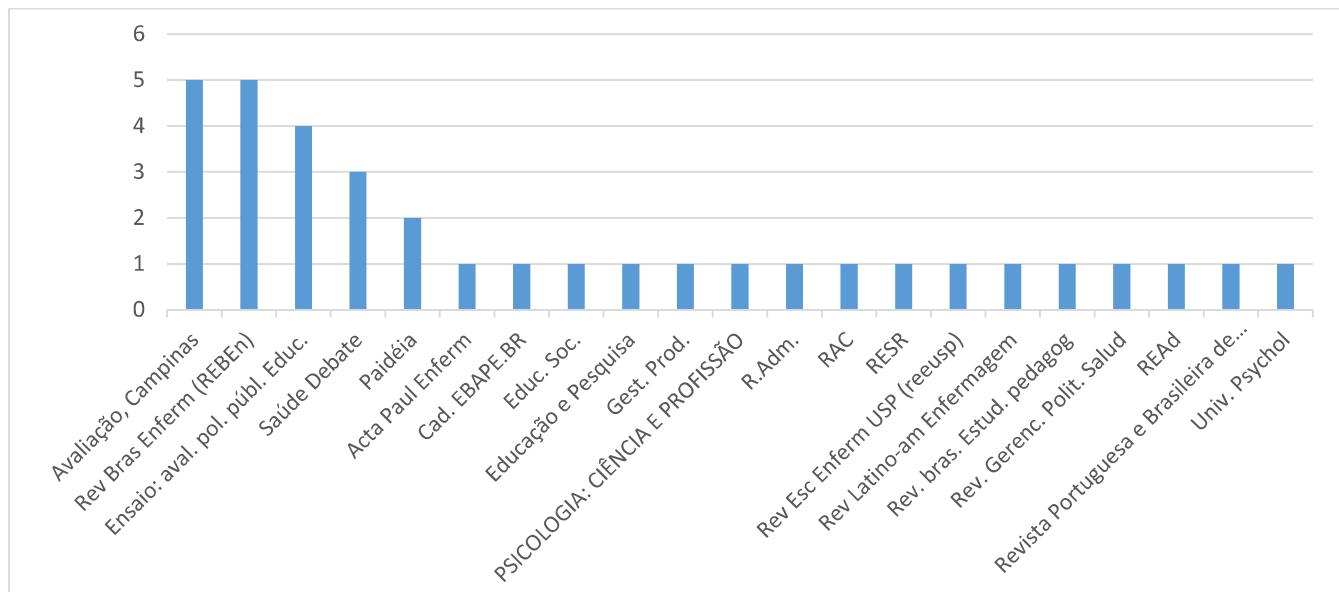
Foi possível identificar também que houve um avanço de publicações bastante considerável entre diferentes autores no ano de 2014, sobre assuntos relacionados a serviços na área de saúde, educação, agropecuária e demais serviços públicos, resultando na quantidade 7 artigos. Os temas encontrados no ano de 2014 apresentam-se no APÊNDICE A do presente trabalho.

## 4.2 PRINCIPAIS PERIÓDICOS

Os principais periódicos do presente trabalho foram identificados pelas seguintes âmbitos publicações e divididos como segue na tabela 4: Avaliação, Campinas (5); Rev Bras Enferm (REBEn) (5); Ensaio: aval. pol. públ. Educ. (4); Saúde Debate (3); Paidéia (2); Acta Paul Enferm (1); Cad. EBAPE.BR (1); Educ. Soc. (1); Educação e Pesquisa (1); Gest. Prod (1); PSICOLOGIA: CIÊNCIA E PROFISSÃO (1); R.Adm (1); RAC (1); RESR (1); Rev Esc Enferm USP (reeusp) (1); Rev Latino-am Enfermagem (1); Rev. bras. Estud. Pedagog (1); Rev. Gerenc. Polit. Salud (1); REAd (1); Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão (1); Univ. Psychol (1).

Dentre estes principais periódicos, segue na tabela 4 que Avaliação e Campinas, Rev Bras Enferm (REBEn) obtiveram as suas publicações na mesma quantidade, porém com anos e datas distintas uma perante a outra. Enquanto que nas outras publicações seguem com uma outra quantidade, variando-se uma da outra.

**Tabela 4: Principais periódicos e dados de publicações**



FONTE: Elaborado pela autora (2018)

## 4.3 PALAVRAS-CHAVE

As palavras-chaves dos artigos encontrados foram convertidos através de uma nuvem de palavras, realçando uma e outra através de tamanhos diferenciados a respeito das palavras mais usadas, em que as mesmas são realçadas em tamanho. É, por sua vez, um resultado esperado baseado na quantidade de publicações sobre os assuntos.

A frequência com que as palavras aparecem na nuvem de palavras considera-se que, assim como o tema do presente estudo, AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO apareceu com



finalidades pouco mais distintas do objetivo do presente trabalho. E que, mediante a isso, a intensificação para estudos futuros de natureza científica é recomendável, pois o meio acadêmico e científico busca incentivar o conhecimento através do desenvolvimento de novos métodos, sobretudo no que se refere ao meio empresarial.

É possível concluir que o presente trabalho buscou atingir os seus objetivos entre a busca pela existência da literatura nacional a respeito do tema na área de Gestão de Pessoas reforçando a avaliação de desempenho humano dentro das organizações, através de um estudo bibliométrico a partir do acesso pela biblioteca virtual *Scopus* e *Web of Science* (WoS).

Portanto, no contexto de suas organizações de trabalho no âmbito aplicado ao meio acadêmico, tais procedimentos de pesquisa destacados encontram-se com uma quantidade considerável posto na análise de desempenho, considerando positivo pela própria aplicação e pelo interesse dos pesquisadores em abordar os temas apresentados pela própria biblioteca virtual e não só física, mas com um acesso ainda mais prático do que o que considerava-se há anos anteriores, tanto pela praticidade (com um avanço tecnológico) ou como também pelo despertar do interesse pelo campo de pesquisa.

## **ABSTRACT**

*Organizations are products of human cooperation to achieve shared goals. Performance assessment systems, as diagnostic tools, allow for the adequacy of employee performance and behavior. The general objective was to investigate the state of the art in the national literature on the subject of human performance evaluation in the context of their work organizations. The methodology was carried out through a qualitative research of an exploratory and bibliometric nature, involving standard techniques of data collection of the national academic production on the subject of human performance management and evaluation in their work organizations. It was possible to conclude that the present work sought to reach its objectives between the search for the existence of the national literature on the subject in the area of People Management reinforcing the evaluation of human performance within the organizations.*

**Keywords:** *Keywords: Evaluation. Performance. Bibliometrics.*

## REFERÊNCIAS

ALVES, M. P. G. L. **Avaliação de Desempenho**. Relatório (Pós-doutoramento em Gestão de Recursos Humanos) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2016. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10284/5797>>. Acesso em: 03 de outubro de 2018.

ANDRADE, R. O. B. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. Em T. Tachizawa, V. C. P. Ferreira & A. A. M. Fortuna (Orgs.). **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. Editora FGV, Rio de Janeiro, 2004.

ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de Pessoas: Estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

BERGAMINI, Cecília Whitaker; BERALDO, Deobel Garcia Ramos. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. 4. ed. 8. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

BERGAMINI, C.W. BERALDO, D.G.R. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. 4.ed. Atlas, São Paulo, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Elsevier, 7ª reimpressão - Rio de Janeiro, 2004.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2006.

COELHO, Daniela. **Avaliação de Desempenho**. Disponível em: <[https://sisacad.educacao.pe.gov.br/bibliotecavirtual/bibliotecavirtual/texto/CadernodeRHAvalia\\_C\\_eodeDesempenhoRDDI.pdf](https://sisacad.educacao.pe.gov.br/bibliotecavirtual/bibliotecavirtual/texto/CadernodeRHAvalia_C_eodeDesempenhoRDDI.pdf)>. Acesso em: 14 de setembro de 2018.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. Atlas, São Paulo, 2011.

EMBIRUÇU, Marcelo., et al.. **Um indicador para a avaliação do desempenho docente em instituições e ensino superior**. Ensaio: **Avaliação e Políticas Públicas em Educação**. Rio de Janeiro, 2010.

FRANCISCO, E. R. RAE-ELETRÔNICA: **Exploração do acervo à luz da bibliometria, geonálise e redes sociais**. **RAE**. São Paulo, v. 51, n.3, pp. 280-306, maio/jun. 2011.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, Suzana Maria Valle; GUIMARÃES, Tomás A; HANNA, Elenice Seixas. Avaliação de desempenho de pessoal. **Revista de Administração**, v. 74, n. 1 julho/setembro, 2006.

LUCENA, M. D. S. **Avaliação de desempenho**. São Paulo: Atlas, 1992.

MARRAS, Tose. **Avaliação de desempenho Humano**. Rio de Janeiro: Editora ELSEVIER,

2012.

MARQUES, A. L., et al.. **Relações entre resistência a mudança e comprometimento organizacional em servidores públicos de Minas Gerais**. Revista de Administração Contemporâneas: Minas Gerais, 2014.

NASCIMENTO, C. M. D. V.; BERNARDIM, L. M. **Avaliação de desempenho nos bancos públicos**. Revista Eletrônica Lato Sensu, p. 1-17, 2007.

PHILADELPHO, Patrícia Bento Gonçalves; MACÊDO, Kátia Barbosa. **Avaliação de desempenho como um instrumento de poder na gestão de pessoas**. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n26/n26a03.pdf>>. Acesso em: 24 de setembro de 2018.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Avaliação de desempenho: métodos clássicos e contemporâneos, avaliação por objetivos, competências equipes**. São Paulo: LTr, 2010.

REDMON, K. D. Eric. **Review faculty evaluation: a response to competing values**. Community College Review, Thousand Oaks, CA, v. 27, n. 1, p. 57-71, Summer 1999.

REIFSCHNEIDER, Mariana Becker. **Avaliação e Políticas Públicas em Educação**. Considerações sobre avaliação de desempenho. Rio de Janeiro, 2008.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

TEIXEIRA, H. J.; SALOMÃO, S. M.; TEIXEIRA, C. J. **Fundamentos da Administração: a busca do essencial**. 1.ed. Editora Elsevier, 2010.

TEIXEIRA, M. L. M.; IWAMOTO, H. M.; MEDEIROS, A. L. Estudos bibliométricos em administração: discutindo a transposição de finalidade. **Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 14, p.423-452, jul/set. 2013.

## **APÊNDICE A – PORTFÓLIO DE ARTIGOS USADOS NA BIBLIOMETRIA DO TRABALHO**

AFONSO, A. J. Questões, objetos e perspectivas em avaliação. Avaliação: **Revista da Avaliação da Educação Superior**. Campinas. v.19, n.2, pp. 487-507, 2014.

ARELARO, L. R. G., et al.. Condições do trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**. v.95, n.239, pp. 197-217, 2014.

AUGUSTO, M. H.. Regulação educativa e trabalho docente em Minas Gerais: a obrigação de resultados. **Educação e Pesquisa**. v.38, n.3, pp. 695-709, 2012.

BALBUENO, E. A. and NOZAWA, M. R. Levantamento dos tipos de repercussões resultantes da avaliação de desempenho em enfermagem hospitalar. **Revista Latino-**



**Americana de Enfermagem.** v.12, n.1, pp. 58-64, 2004.

BEUREN, I. M., et al.. Percepção dos gestores em relação ao princípio da controlabilidade para o alcance da justiça organizacional. **Revista Eletrônica de Administração (REAd).** Porto Alegre. v.21, n.2, pp. 378-405, 2015.

BRACCIALLI, L. A. D. and OLIVEIRA, M. A. C. d. Concepções de avaliação de desempenho em um currículo orientado por competência. **Revista Da Escola De Enfermagem Da Usp.** São Paulo. v.45, n.5, pp. 1221-1228, 2011.

BRAHM, M. M. T. and MAGALHÃES, A. M. M. d. Opinião da equipe de enfermagem sobre o processo de avaliação de desempenho. **ACTA Paulista de Enfermagem.** v.20, n.4, pp. 415-421, 2007.

COBÊRO, C., et al.. Inteligência emocional e desempenho no trabalho: um estudo com MSCEIT, BPR-5 e 16PF. **Paidéia.** Ribeirão Preto. v.16, n.35, pp. 337-348. 2006.

CUNHA, I. C. K. O. and SANNA, M. C.. Portofólio como estratégia de avaliação de desempenho de integrantes de um grupo de pesquisa. **Revista brasileira de enfermagem.** v.60, n.1, pp. 73-76, 2007.

CUNHA, M. I. d. Aprendizagem ao longo da vida e avaliação do desempenho profissional. Avaliação: **Revista da Avaliação da Educação Superior.** Campinas. v.16, n.3, pp. 559-572, 2011.

DALL'AGNOL, C. M. and CIAMPONE, M. H. T. Avaliação de desempenho: diálogos e representações de um grupo na enfermagem. **Revista brasileira de enfermagem.** v.55, n.4, pp. 363-369, 2013, 2002.

DONATO, J., et al.. Repensando a lógica de avaliação de desempenho individual: Um estudo empírico em um Banco de Desenvolvimento no Nordeste do Brasil. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão.** v.12, n.4, pp. 50-62, 2013.

EMBIRUÇU, M., et al.. Um indicador para a avaliação do desempenho docente em instituições e ensino superior. Ensaio: **Avaliação e Políticas Públicas em Educação.** v. 18, n 69, pp. 795-820, 2010.

ENSSLIN, S. R., et al.. Processo de Mapeamento das Publicações Científicas de Um Tema: Portfólio Bibliográfico e Análise Bibliométrica sobre avaliação de desempenho de cooperativas de produção agropecuária. **Revista de Economia e Sociologia Rural.** v. 52, n. 3, pp. 587-608, 2014.

FERREIRA, Borsoi, I. C.; PEREIRA, F. Silva. Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento. **Universitas Psychologica.** v.12, n.4, pp. 1213-1235, 2013.

FERREIRA, M. E. A. and VILLEMOR- Amaral, A. E. d. O teste de Zulliger e avaliação de desempenho. **Paidéia.** Ribeirão Preto. v.15, n.32, pp. 367-376, 2005.

FREITAS, H. C. L. d. Formação de professores no Brasil: 10 anos de embate entre

projetos de formação. **Educação & Sociedade**. v.23, n.80, pp. 136-167, 2002.

GONÇALVES, V. L. M. and LEITE, M. M. J. Diagnóstico situacional de um processo de avaliação de desempenho profissional. **Revista brasileira de enfermagem**. v.57, n. 4, pp.430-433, 2004.

GONÇALVES, V. L. M. and LEITE M. M. J. Instrumento para mensuração de atitudes frente ao processo de avaliação de desempenho. **Revista brasileira de enfermagem**. v.58, n.5, pp. 563-567, 2005.

GROHMANN, M. Z. and RAMOS, M. S. Competências docentes como antecedentes da avaliação de desempenho do professor: percepção de mestrandos de administração. Avaliação: **Revista da Avaliação da Educação Superior**. Campinas. v.17, n.1, pp. 65-86, 2012.

LACERDA, R. T. d. O., et al.. Uma análise bibliométrica da literatura sobre estratégia e avaliação de desempenho. **Gestão & Produção**. v.19, n.1, pp. 59-78, 2012.

MARQUES, A. L., et al.. Relações entre resistência a mudança e comprometimento organizacional em servidores públicos de Minas Gerais. **Revista de Administração Contemporânea**. Minas Gerais. v.18, n.2, pp. 161-175, 2014.

MORAES, P. N. d. and IGUTI, A. M. Avaliação do desempenho do trabalhador como forma peculiar de prescrição do trabalho: uma análise do PMAQ-AB. **Saúde em Debate**. v.37, n.98, pp. 416-426, 2013.

MORGADO, J. C. Avaliação e qualidade do desenvolvimento profissional docente: que relação? Avaliação: **Revista da Avaliação da Educação Superior**. Campinas. v.19, n.2, pp. 345-361, 2014.

NEVES, F. B. d. S. and BENITO, G. A. V. Refletindo sobre avaliação de desempenho do enfermeiro no contexto do sistema único de saúde. **Revista brasileira de enfermagem**. v.57, n.4, pp. 459-463, 2004.

NUNES, A. K. and HELFER, C. L. d. L. Diagnóstico do desempenho na docência da graduação da UNISC. Avaliação: **Revista da Avaliação da Educação Superior**. Campinas. v.14, n.1, pp. 169-183, 2009.

PIMENTEL, G. S. R., et al.. Os planos de carreira premiam os melhores professores? Ensaio: **Avaliação e Políticas Públicas em Educação**. v.17, n.63, pp. 355-380, 2009.

PINHEIRO, P. N., et al.. Efeitos da gestão baseada em EVA® nas decisões intertemporais: um estudo com gerentes de vendas. **Revista de Administração**. São Paulo. v.47, n.2, pp. 231-248, 2012.

PINTO, J. d. F. and BEHR, R. R. Contradições na avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação na universidade pública. **Cadernos EBAPE.BR**. v.13, n.4, pp. 795-820, 2015.

REIFSCHNEIDER, M. B. Considerações sobre avaliação de desempenho. Ensaio:

**Avaliação e Políticas Públicas em Educação.** v.16, n.58, pp. 47-58, 2008.

REIS, A. C., et al.. Estudo exploratório dos modelos de avaliação de desempenho em saúde: uma apreciação da capacidade avaliativa. **Saúde em Debate.** v.41, n.spe, pp. 330-344, 2017.

RODRIGUES, S. d. S. Eficácia docente no ensino da matemática. Ensaio: **Avaliação e Políticas Públicas em Educação.** v.25, n.94, pp. 114-147, 2017.

ROLIM-ENSSLIN, S., et al. A avaliação de desempenho como proposta para gestão das equipes do programa brasileiro "Estratégia da Saúde da Família (ESF)." **Revista Gerencia y Políticas de Salud.** v.13, n.26, pp.10-25, 2014.

SILVEIRA, L. S. d., et al.. Análise da situação de trabalho de motoristas em uma empresa de ônibus urbano da cidade de Natal/RN. **Psicologia: Ciência e Profissão.** v.34, n.1, pp. 158-179, 2014.

VIEIRA, S. d. P., et al.. Planos de carreira, cargos e salários no âmbito do Sistema Único de Saúde: além dos limites e testando possibilidades. **Saúde em Debate.** v.41, n.112, pp. 110-121, 2017.