

1. APRESENTAÇÃO

O Recursos Humanos da Casa Durval Paiva desempenha um papel estratégico no cumprimento da missão, visão e valores institucionais. Sua atuação é essencial para a construção de um ambiente organizacional saudável e produtivo, influenciando diretamente a performance das equipas e a qualidade dos serviços prestados aos beneficiários.

A principal função do RH é recrutar, selecionar, capacitar e alinhar talentos aos objetivos estratégicos da instituição. Dessa forma, é fundamental a implementação de processos estruturados que permitam mensurar o desempenho dos colaboradores, identificar pontos fortes e áreas de melhoria e promover o desenvolvimento contínuo da equipe.

2. IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A avaliação de desempenho é uma ferramenta essencial para o crescimento organizacional, pois possibilita:

- Identificar o nível de alinhamento dos colaboradores com as diretrizes institucionais;
- Fornecer feedbacks objetivos, claros e construtivos, permitindo ajustes no desempenho;
- Direcionar treinamentos e capacitações conforme as necessidades reais da equipe;
- Fortalecer a cultura de desenvolvimento contínuo e reconhecimento profissional;
- Promover maior engajamento, produtividade e retenção de talentos.

Ao realizar esse processo regularmente, a Casa Durval Paiva assegura que os colaboradores não apenas compreendam suas responsabilidades, mas também possam evoluir e contribuir de maneira cada vez mais significativa para os objetivos organizacionais.

3. METODOLOGIA E PERÍODO DE AVALIAÇÃO

A avaliação de desempenho referente ao ano de 2024 foi conduzida entre os dias 02/09/2024 e 02/10/2024, utilizando a plataforma Google Forms. Durante esse período, 79 dos 86 colaboradores elegíveis foram avaliados, representando 91,86% do quadro total.

O método adotado foi a Avaliação por Competências (CHA – Conhecimentos, Habilidades e Atitudes), que permite uma análise detalhada das capacidades técnicas e comportamentais de cada profissional. Os critérios avaliados foram estabelecidos conforme a posição hierárquica do colaborador.

4. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Para os liderados:

- Conhecimento técnico
- Organização
- Comunicação



CNPJ: 01.396.800/0005-56 - Reconhecimento de Utilidade Pública Federal Processo
M-2 nº 08/001.00-466/0/00-70
Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social processo nº 44006.000279/2000-29



RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 2024

- Capacidade de negociação
- Relacionamento interpessoal
- Discrição
- Disciplina

Para os Líderes:

- Delegação e feedback
- Visão estratégica
- Tratamento de conflitos
- Planejamento
- Comunicação
- Capacidade de negociação
- Relacionamento interpessoal
- Discrição

5. ESCALA DE AVALIAÇÃO

Para garantir maior precisão na análise dos resultados, os colaboradores foram avaliados com base na seguinte escala:

- **Excelente** – Demonstra total domínio e alto desempenho na competência avaliada.
- **Bom** – Apresenta um desempenho satisfatório, mas com oportunidades de aprimoramento.
- **Regular** – Possui dificuldades que exigem desenvolvimento e suporte para evolução.
- **Insatisfatório** – Apresenta um ponto crítico que requer ações imediatas de melhoria.

6. APLICAÇÃO E DEVOLUTIVA DOS RESULTADOS

Após a mensuração dos resultados, os gestores conduziram feedbacks individuais com os colaboradores, proporcionando devolutiva transparente sobre seu desempenho. Esse momento foi essencial para reforçar os pontos fortes de cada profissional e estabelecer planos de ação para as áreas que necessitam de aprimoramento.

Além disso, a Casa Durval Paiva mantém um monitoramento contínuo do desempenho dos colaboradores, possibilitando que os gestores acompanhem a evolução individual e promovam capacitações específicas para o desenvolvimento técnico e comportamental.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A avaliação de desempenho desempenha um papel essencial na construção de um ambiente organizacional de excelência, onde o crescimento profissional é incentivado e os resultados institucionais são potencializados.

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 2024

Os dados obtidos neste relatório servirão como base para ações estratégicas do RH, permitindo a criação de planos de desenvolvimento individual e coletivo, garantindo que os colaboradores da Casa Durval Paiva estejam cada vez mais alinhados com os objetivos da instituição.

Natal, 31 de dezembro de 2024.

Anne Karinne Dantas
Gestora do RH da Casa Durval Paiva