

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS CALÇADISTAS NA CIDADE DE QUIXADÁ

Rosilene Rodrigues¹; Juliana de Souza Lima¹; Francisca Evânia de Melo¹; Eraldo Antônio de Paulo Oliveira¹; Valter de Souza Pinho²

¹Discentes do Curso de Administração do Centro Universitário Católica de Quixadá.

²Mestre. Docente do Curso de Administração do Centro Universitário Católica de Quixadá.

E-mail: valterspinho@unicatolicaquixada.edu.br

RESUMO

O presente estudo buscou identificar o desempenho das micro e pequenas empresas no ramo de calçados na cidade de Quixadá. Neste sentido, o perfil socioeconômico, a aplicação e a existência ou não da avaliação de desempenho nas empresas foram as temáticas utilizadas como objetivos específicos para o estudo. A pesquisa apresenta caráter descritivo de natureza qualitativa, considerada bibliográfica e de campo. A coleta de dados foi realizada a partir de entrevistas semiestruturadas realizadas com os colaboradores de quatro empresas do ramo calçadista de Quixadá. Como resultados, conclui-se que a partir da realização dessa pesquisa constatou-se que o processo de avaliação de desempenho é útil e necessário também às empresas de pequena e médio portes, pois garante o cumprimento do planejamento organizacional.

Palavras-chave: Avaliação de desempenho. Empresas de calçados. Micro e pequenas empresas.

INTRODUÇÃO

Dentre os processos de avaliação, a compreensão do gerente e do funcionário requer que o colaborador exerça uma linha de responsabilidade, tendo o mesmo como o maior interessado. Dessa forma, o objetivo da avaliação do desempenho torna-se um meio de melhorias e resultados para os recursos humanos da organização, com a adequação do indivíduo ao cargo, treinamento, promoções, incentivos salariais ao bom desempenho, melhoria das relações humanas entre superiores e subordinados (AGUIAR, 2013; SILVA, 2008).

Para realizar esses objetivos, a empresa utiliza vários recursos: Financeiros, tecnológicos, matéria-prima, processos de produção e de vendas, marketing, etc. Tais recursos, as vezes não garantem o alcance dos objetivos, o uso adequado depende das pessoas que o manipulam, pois representam meios de trabalho (AGUIAR, 2013; CAVAGLIERI; MOREIRA, 2016).

Posto isto, o presente estudo visa fomentar a necessidade dos funcionários e para que os mesmos se tornem competentes, pois com a avaliação de desempenho, caracteriza-se a performance de determinação de seus propósitos e de suas competências comportamentais. Ainda se argumenta por incentivar o desenvolvimento de pesquisas futuras relacionadas ao tema, caracterizando assim, a relevância acadêmica. Dessa forma, surge o seguinte problema de pesquisa: Qual o desempenho das micro e pequenas empresas no ramo de calçados na cidade de Quixadá?

O objetivo geral do trabalho é identificar o desempenho das micro e pequenas empresas no ramo de calçados na cidade de Quixadá. Os objetivos específicos são: i) identificar o perfil socioeconômico dos micro e pequenos empresários do comércio calçadista na cidade de Quixadá-CE; ii) verificar a existência ou não da avaliação de desempenho, sob a percepção dos micro e pequenos empresários da cidade de Quixadá-CE; iii) descrever informações a respeito da aplicação da avaliação de desempenho, sob a percepção dos micro e pequenos empresários da cidade de Quixadá-CE.

METODOLOGIA

O estudo apresenta natureza qualitativa, na qual Gerhardt e Silveira (2009) destaca que esse tipo de pesquisa não se preocupa com a expressão numérica, mas, sim com a investigação da clareza de um grupo

social, de uma organização, etc. A pesquisa qualitativa preocupa-se, logo, com aspecto da realidade que não podem ser quantificados, se preocupando na compreensão e explicação no processo das relações sociais.

Quanto aos objetivos, o estudo apresenta-se como descritivo, pois segundo Vergara (2011), as características desse tipo de estudo expõem determinada população ou fenômeno, podendo correlacionar e estabelecer variáveis e definir a natureza da pesquisa. Quanto aos procedimentos adotados, será utilizado a pesquisa bibliográfica e de campo (BEUREN et al., 2012; CERVO; BERVIAN, 2004).

A pesquisa foi realizada em micro e pequenas empresas do ramo calçadista na cidade de Quixadá-CE, para buscar informações quanto aos processos de avaliação de desempenho dos funcionários. A escolha das empresas se deu por acessibilidade conforme aproximação das lojas no centro da cidade. A coleta de dados se deu por meio da aplicação de um roteiro de entrevistas composto por 10 perguntas. O roteiro de entrevista foi elaborado conforme demonstrado no Quadro 1.

Quadro 1 – Objetivos x perguntas

Objetivos específicos	Perguntas
I) identificar o perfil socioeconômico dos micro e pequenos empresários do comércio calçadista na cidade de Quixadá-CE;	1. Idade: 2. Cargo na empresa: 3. Porte da empresa: (Ex. Microempresa, Empresa de Pequeno Porte, Média Empresa) 4. Ramo da empresa: 5. Formação acadêmica:
II) verificar a existência ou não da avaliação de desempenho, sob a percepção dos micro e pequenos empresários da cidade de Quixadá-CE;	6. Na empresa em que trabalha, é aplicada a avaliação de desempenho? Se sim, como é feita essa avaliação na empresa? 7. Quais os fatores determinantes para uma boa avaliação de desempenho?
III) descrever informações a respeito da aplicação da avaliação de desempenho, sob a percepção dos micro e pequenos empresários da cidade de Quixadá-CE.	8. Na sua concepção, a aplicação da avaliação de desempenho proporciona novas ferramentas para conseguir uma entrega de alta qualidade? 9. Na sua concepção, a aplicação da avaliação de desempenho proporciona atitudes positivas em relação às mudanças? 10. Durante a realização da avaliação, a conduta dos funcionários avaliados está alinhada aos valores da empresa?

Fonte: Elaborada pelos autores (2019).

Os dados foram coletados no período de maio de 2019, por meio de entrevista semiestruturada. Foi útil para explorar percepções e opiniões sobre questões de avaliação de desempenho dos funcionários para sondar respostas inerentes ao contexto (BARRIBALL; WHILE, 1994).

Todas as entrevistas foram transcritas e os dados foram analisados manualmente, aplicando-se análise qualitativa de conteúdo (BERELSON, 1952; MILES; HUBERMAN, 1994). As entrevistas semiestruturadas foram conduzidas em quatro empresas no semento de calçados com foco principalmente nos proprietários ou gerentes. Os informantes-chave eram, em sua maioria, indivíduos da alta gerência, gerentes da cadeia de suprimentos e membros da equipe de compras.

As perguntas para a entrevista foram projetadas de tal forma que permitiram flexibilidade para esclarecer respostas complexas ao sondar ou reformular as perguntas. Demasiada estruturação foi evitada para permitir entrevistados para trazer para a frente tópicos que foram considerados importantes por eles. Cada entrevista durou entre 30 e 40 minutos.

O viés de desejabilidade social foi reduzido durante as entrevistas, construindo o relacionamento com o entrevistado e criando um ambiente amigável. Para garantir transparência e confiabilidade na coleta de dados, todo o processo de entrevistas foi registrado e documentado. A ética no processo de entrevista foi

garantida ao colocar os entrevistados em sigilo, assegurando que a informação permanecesse completamente confidencial e que os resultados da pesquisa fossem fornecidos a eles.

DISCUSSÃO E RESULTADOS

A apresentação do processo de avaliação de desempenho realizado nas empresas de calçados estudadas demandou a prévia caracterização das organizações e dos entrevistados, conforme demonstrado no Quadro 2.

Quadro 2 – Caracterização das empresas e dos entrevistados

Empresas	Período em atividade	Colaboradores	Faturamento mensal	Entrevistado	Idade do entrevistado	Qualificação do entrevistado
A	Mais de 40 anos	5 funcionários	Não revelado	Proprietário	Acima de 60 anos	Sem formação acadêmica
B	De 5 a 10 anos	6 Funcionários	Não revelado	Gerente	Entre 30 e 40 anos	Não revelado
C	Mais de 40 anos	10 funcionários	Não revelado	Proprietário	Acima de 60 anos	Não revelado
D	De 10 a 15 anos	10 funcionários	Não revelado	Gerente	Entre 39 e 45 anos	Formado em Letras

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Conforme dados elencados no Quadro 2 tais organizações são consideradas de pequeno porte, atuam no mercado há mais de 10 anos no setor de calçados. As entrevistas foram realizadas com os proprietários e gerentes dessas organizações os quais possuem as seguintes características: sendo três homens e uma mulher, ambos possuem pelo menos um curso de aperfeiçoamento voltado à área de gestão e vendas, entretanto, apenas 01 possui curso superior; em relação à atuação nesse mercado, um atua entre de 05 a 10 anos, três atuam entre 15 a 40 anos.

Constatou-se que dentre os agentes responsáveis pela gestão dessas organizações encontram-se as figuras de gerentes e/ou proprietários. Em todas as empresas estudadas os gerentes e proprietários realizam o planejamento das atividades, sendo que, três dessas organizações o planejamento é realizado formalmente, utilizando o auxílio de uma empresa especializada em serviços voltados para pequenas e medias empresa, apenas uma realiza esse planejamento informalmente. O planejamento realizado principalmente com base nos resultados anteriores serve de auxílio para as previsões de vendas.

Os dados transcritos foram agrupados em categorias, e temas relacionados da entrevista foram codificados conforme a literatura, bem como novos conjuntos de categorias emergentes do processo de entrevista. Portanto, as categorias foram derivadas indutivamente e dedutivamente. É importante mencionar aqui que algumas categorias surgiram durante as entrevistas. Os parágrafos a seguir apresentarão os resultados da perspectiva dos entrevistados conforme TAB 01.

Tabela 01 – Empresas que realizam o processo de avaliação de desempenho

DESCRIÇÃO	EMPRESAS				FREQUÊNCIA
	A	B	C	D	
Sim, formalmente		X	X	X	75%
Sim, informalmente	X				25%
Não					0%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

As constatações indicam que as empresas, B, C e D preferem realizar avaliação formal semanal e mensal, como critérios de avaliação se utilizam de resultados baseado em metas. A empresa “A” conforme

relatos do proprietário, “não trabalhamos com metas formal”, ou seja, a avaliação de desempenho é realizada informalmente a cada final de mês - *Sic*¹.

Na empresa “B” conforme depoimento da gerente destaca-se uma remuneração diária para resultados alcançados. No que se refere a treinamentos as empresas “B, C e D” proporcionam treinamentos frequentes por meio de empresas especializadas como também realizadas pelos gerentes de vendas. Somente a empresa “D” solicitará dos funcionários no final de cada ano no mínimo vinte horas de curso, independentemente de ser realizado pelo SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) ou outra instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A avaliação de desempenho é um meio importante para acompanhar resultados com vistas as metas estipuladas de cada empresa. Geralmente são desprovidas de ferramentas se utilizando apenas de informações do dia-a-dia, ou seja, no formato de amadorismo.

Com a análise dos dados coletados constatou-se que as empresas compreendidas nesse estudo, com exceção da empresa “A”, fazem uso sistema de avaliação de desempenho abordado na literatura gerencial.

Com a realização dessa pesquisa constatou-se que o processo de avaliação de desempenho é útil e necessário também às empresas de pequena e médio portes, garantindo o cumprimento do planejamento organizacional, subsidiando o controle gerencial das empresas de calçados da cidade de Quixadá.

Nesse sentido, conclui-se que o processo de a avaliação de desempenho é útil e necessário às empresas, inclusive para as organizações de pequeno e médio porte, pois assegura o planejamento organizacional, supre necessidades gerenciais e auxilia nas tomadas de decisões.

Vale ressaltar que as informações apresentadas refletem as opiniões dos entrevistados. Em função de limitações na realização deste estudo, como a limitação geográfica e a restrição às empresas de calçados. Assim, os achados deste estudo não podem ser generalizados. Outras empresas de segmentos de calçados em outras partes da região, estado, Brasil podem oferecer informações adicionais sobre a análise de desempenho e sua relevância.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, M. W. O. Métodos de Avaliação de Desempenho: Um Estudo em Micro e Pequenas Empresas Varejistas de Roupas Femininas na Região Central da Cidade de Goiânia. **Revista Especialize On-line**, v. 1, n. 5, 2013.

BERELSON, C. **Analysis in Communications Research** The Free Press. Glencoe, IL 1952.

BARRIBALL, A. E. While Collecting data using a semi structured interview: a discussion paper. **Journal. Adv. Nurs.**, v. 19, n. 2, p. 328-33, 1994

BEUREN, I. M.; LONGARAY, A. A.; RAUPP, F. M.; SOUSA, M. A. B.; COLAUTO, R. D.; PORTON, R. A. B. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**. 3. ed. 6. reimpr. São Paulo: Editora Atlas S. A., 2012.

CAVAGLIERI, M.; MOREIRA, N. R. Modelo de avaliação de desempenho para micro e pequenas empresas. **Revista Eletrônica de Administração (Online)**, v. 15, n. 2, 2016.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D.T. (org.). **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

SILVA, M. A. **Importância da avaliação de desempenho**. Comunidade adm, 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/importancia-da-avaliacao-de-desempenho/26632/>.

¹Os textos foram mantidos conforme fala dos entrevistados.



VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011.