

ARTIGO ORIGINAL

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NA OPINIÃO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM DE HOSPITAL UNIVERSITÁRIO PÚBLICO

Viviane Massumi Ano*

Marli Terezinha Oliveira Vannuchi **

Maria do Carmo Fernandez Lourenço Haddad***

Paloma de Souza Cavalcante Pissinati ****

RESUMO

Objetivou-se conhecer a opinião da equipe de enfermagem de um hospital universitário público sobre o processo de avaliação de desempenho. Trata-se de um estudo transversal com abordagem quantitativa, realizado em hospital universitário do norte do Paraná. A amostra foi composta por 70 participantes, pertencentes às categorias de auxiliares, técnicos de enfermagem e enfermeiros das unidades de internação de adultos e de moléstias infecciosas. Para a coleta de dados utilizou-se um instrumento adaptado. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva. A maioria dos participantes demonstrou satisfação com a avaliação de desempenho, entretanto, alguns indivíduos relataram aspectos negativos, dentre os quais o momento de avaliação entre pares. Concluiu-se que o sucesso da avaliação está relacionado ao significado e à satisfação que o participante atribui a esse processo. Quando utilizada de forma adequada, a avaliação de desempenho proporciona benefícios tanto para a instituição quanto para o desenvolvimento profissional e pessoal dos funcionários.

Palavras-chave: Avaliação de desempenho. Equipe de enfermagem. Recursos humanos em hospital. Enfermagem.

INTRODUÇÃO

Os gestores hospitalares enfrentam, frequentemente, desafios para atender a exigência de clientes por serviços de excelência. Ao considerarem a qualidade da assistência como consequência do desempenho humano, utilizam estratégias gerenciais, dentre as quais a avaliação de desempenho do trabalhador, no intuito de promover seu crescimento pessoal e profissional e, assim, aumentar a eficiência das ações prestadas⁽¹⁾.

Na literatura internacional constata-se que o sistema de avaliação de desempenho ainda enfrenta desafios no que se refere ao contexto organizacional que, muitas vezes, não proporciona um ambiente de trabalho adequado e pode interferir no desempenho dos trabalhadores e na implantação de métodos que

permitam avaliar o profissional de forma global, considerando suas especificidades⁽²⁾. No Brasil, as dificuldades estão relacionadas à superação do caráter punitivo, burocratizado, caracterizado pela repressão e submissão dos indivíduos avaliados, sobretudo de enfermeiros e suas equipes⁽³⁾.

Nos últimos anos tem-se observado o esforço das instituições para reformular a avaliação de desempenho, de modo a utilizá-la como um instrumento para estimular o aprimoramento profissional e científico do trabalhador, a respeito à sua identidade e às experiências prévias⁽³⁾. Nota-se uma tendência educacional e formativa, por meio da qual se busca capacitar o trabalhador e aproveitar esse momento como uma oportunidade para refletir sobre a prática profissional⁽⁴⁾.

Ao se considerar que a avaliação não representa o fim de um processo, mas o meio

*Enfermeira do Hospital Nove de Julho. Especialista em Gerência de Serviços de Enfermagem. São Paulo, SP, Brasil. E-mail: massumi_ano@hotmail.com

**Enfermeira. Doutora em Saúde Pública. Docente do Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina - UEL. Londrina, PR, Brasil. E-mail: marlivannuchi@gmail.com

***Enfermeira. Doutora em Enfermagem, Docente do Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina - UEL. Londrina, PR, Brasil. E-mail: carmohaddad@gmail.com

****Enfermeira da Prefeitura Municipal de Rolândia-PR. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Maringá - UEM. Maringá, PR, Brasil. E-mail: cavalcanteps7@gmail.com

pelo qual o gestor pode conhecer as potencialidades e as fragilidades dos profissionais que compõem sua equipe, faz-se necessário adaptar o método avaliativo à realidade da instituição, de forma a garantir que esta seja flexível e capaz de mensurar o desempenho dos trabalhadores⁽⁴⁾.

O processo de avaliação de desempenho subsidia o diagnóstico das necessidades de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, além da movimentação de pessoal nos planos de carreira das instituições. Também contribui para o desenvolvimento de estratégias de melhoria da qualidade da assistência prestada, e para a organização e o funcionamento dos serviços de enfermagem⁽¹⁾.

Os resultados obtidos na avaliação de desempenho são adotados para a admissão, promoções, dispensas, remanejamento ou transferências de pessoal, capacitações, advertências, desenvolvimento pessoal e profissional, entre outros. Sua utilização deve ser feita com a máxima seriedade, competência e mediante o uso de critérios objetivos de julgamento, a fim de evitar a subjetividade na tomada de decisão do avaliador⁽⁵⁾.

Ressalta-se que a eficácia da avaliação de desempenho está relacionada à experiência vivenciada pelo trabalhador durante o processo avaliativo. A presença de um avaliador que valoriza a participação do avaliado e estabelece uma relação de diálogo favorece o sucesso da avaliação⁽⁵⁾.

Contudo, para que os sistemas de avaliação se tornem úteis na promoção do desempenho profissional, as instituições devem implantar um sistema de acompanhamento e, sobretudo, valorizar a discussão dos resultados entre avaliador e avaliado, para que o trabalhador identifique seus pontos fortes e aqueles que precisam ser aprimorados⁽⁶⁾. Conhecer a opinião dos trabalhadores de enfermagem sobre o processo avaliativo fornece subsídios aos gestores para direcionarem a utilização desse instrumento gerencial, além de permitir a compreensão do modo com que os profissionais vivenciam esse processo.

Diante disso, considerando-se a relevância do tema para a gestão de recursos humanos em saúde, sobretudo na área de enfermagem, neste estudo teve-se o objetivo de conhecer a opinião

da equipe de enfermagem de um hospital universitário público sobre o processo de avaliação de desempenho.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa transversal, com abordagem quantitativa, realizada em um hospital universitário público localizado no norte do estado do Paraná.

Realizou-se o cálculo amostral, considerando o Intervalo de Confiança de 95% e Nível de Significância de 5%, a partir de uma população de 100 trabalhadores de enfermagem atuantes nos três turnos (manhã, tarde e noite), nas unidades de internação adulta feminina, masculina e de moléstias infecciosas. Essas unidades foram selecionadas por se tratar de setores com processos de trabalho semelhantes, além de apresentarem baixa rotatividade de profissionais, o que contribui para a análise da opinião sobre o processo de avaliação de desempenho. A amostra deveria ser composta por 79 indivíduos, contudo, apenas 70 aceitaram participar do estudo. Destes, 63 eram auxiliares e técnicos de enfermagem, e sete, enfermeiros; atuavam nos turnos da manhã, tarde e noite.

Os critérios de inclusão foram: possuir vínculo estatutário na instituição, estar trabalhando no período da coleta de dados e ter participado de, no mínimo, uma avaliação de desempenho desde a sua contratação. Em contrapartida, foram excluídos do estudo os trabalhadores que se encontravam em período de férias e licenças durante a coleta de dados, além daqueles que não deram retorno aos contatos dos pesquisadores após três tentativas.

Na instituição em estudo, a avaliação de desempenho ocorre, anualmente, em três etapas. A primeira envolve a avaliação do funcionário pela chefia direta, sendo a única etapa na qual o avaliado se reúne pessoalmente com seu supervisor para preencherem o instrumento de avaliação. A segunda, denominada entre pares, é feita por servidores que pertencem ao mesmo setor de trabalho ou desempenham atividades em contato direto com o avaliado. Já, a terceira compreende o momento de autoavaliação. Todo o processo é realizado por meio de um sistema informatizado, sendo disponibilizado aos envolvidos uma senha, pessoal e intransferível,

utilizada tanto para o preenchimento do questionário quanto para que o avaliado tenha acesso ao *feedback* recebido⁽⁷⁾.

A coleta de dados foi realizada no período de setembro a dezembro do ano de 2011 mediante instrumento adaptado de Brahm e Magalhães⁽⁵⁾, desenvolvido para identificar a opinião da equipe de enfermagem de unidades de internação adulto sobre a avaliação de desempenho. Optou-se por utilizar esse instrumento, pois, apesar de não ser validado, permite alcançar o objetivo deste estudo, além de ser destinado à unidades médico-cirúrgicas adulto, as quais constituíram os serviços que foram pesquisados.

Realizou-se uma adaptação do instrumento original, incluindo seis questões referentes à idade, sexo do participante, tempo de atuação na área de enfermagem, carga horária diária desempenhada no momento da coleta de dados, número de empregos e a opinião sobre a avaliação de desempenho entre pares, obtendo-se um total de 16 questões de múltipla escolha. Após as alterações, realizou-se um teste-piloto com trabalhadores de enfermagem atuantes em unidades/setores não incluídos na pesquisa, a fim de confirmar a adequação do questionário para o objetivo de estudo.

As variáveis de análise incluíram os fatores sociodemográficos e ocupacionais, como sexo, idade, categoria profissional, tempo de atuação na profissão e na instituição em estudo, número de empregos e carga horária diária; além dos fatores relacionados à avaliação de desempenho, compreendidos pelo intervalo desde a última avaliação; opinião sobre o processo de avaliação de desempenho e sobre a modalidade entre pares; sobre a condução e atitudes do avaliador durante a entrevista, aspectos destacados durante a avaliação, sentimento presente durante o processo avaliativo, objetivo da avaliação e o nível de motivação profissional após a avaliação de desempenho. Os dados foram tabulados em uma planilha do *Excel*[®] e transcritos para o programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS)[®] versão 20.0 para análise de estatística descritiva, com a apresentação de frequências absolutas e relativas.

Os participantes da pesquisa receberam esclarecimentos sobre os objetivos do estudo e aqueles que aceitaram participar assinaram o

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para formalização do compromisso. Ressalta-se que os pesquisadores e coletores de dados não possuíam nenhum tipo de vínculo com os participantes do estudo, sendo garantida a ausência de conflitos de interesse.

A pesquisa foi realizada de forma a garantir o cumprimento dos preceitos da Resolução 466/2012⁽⁸⁾ sobre pesquisa envolvendo seres humanos, submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos com parecer favorável, conforme Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 0130.0.268.000-11.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dentre os 70 participantes, 63 (90%) eram auxiliares e técnicos de enfermagem e 7 (10%), enfermeiros. A maioria (72,9%) era do sexo feminino, 27 (38,6%) estavam na faixa etária de 46 a 55 anos, enquanto 26 (37,1%) encontravam-se entre 36 e 45 anos de idade. Constatou-se que 31 (44,3%) indivíduos trabalhavam entre 11 e 20 anos na instituição.

O número diário de horas de trabalho de mais da metade dos trabalhadores (51,4%) foi de seis horas/dia. Além disso, 16 (22,9%) participantes possuíam duplo vínculo empregatício e dois (2,9%) atuavam em três empregos.

No que se refere ao tempo decorrente desde a última avaliação de desempenho, 39 (55,7%) trabalhadores informaram ter sido avaliados nos últimos sete a 12 meses e um (1,4%) trabalhador que atuava na instituição há mais de 21 anos relatou ter participado desse processo há 25 meses ou mais. Grande parte (67,1%) manifestou sentir-se satisfeita com os instrumentos de avaliação utilizados, contudo, a insatisfação foi pontuada por dois (2,9%) participantes que possuíam entre um e 10 anos de trabalho, e por um (1,4%) com 21 anos ou mais de atuação, conforme exposto na Tabela 1.

A avaliação de desempenho deve ser realizada anualmente e de maneira contínua, a fim de permitir o acompanhamento do desempenho dos profissionais, além de fornecer *feedback* regular e construtivo aos indivíduos e estimular a comunicação entre avaliadores e avaliados⁽⁶⁾. A ausência da prática de *feedback*

pode ainda desencadear um processo de sofrimento para o indivíduo, que anseia pelo

reconhecimento de seu trabalho e busca subsídios para sua autoavaliação⁽⁹⁾.

Tabela 1. Periodicidade das avaliações de desempenho e satisfação com instrumentos utilizados, segundo o tempo de atuação da equipe de enfermagem de hospital universitário público. Paraná, Brasil, 2011.

Características das avaliações de desempenho	Tempo de atuação							
	Um a 10 anos		11 a 20		21 anos ou mais		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Período da última avaliação								
Até seis meses	02	2,9	12	17,1	05	7,1	19	27,1
De sete a 12 meses	12	17,1	15	21,4	12	17,1	39	55,7
De 13 a 24 meses	06	8,6	04	5,7	01	1,4	11	15,7
25 meses ou mais	-	-	-	-	01	1,4	01	1,4
Satisfação com os instrumentos								
Plenamente satisfeitos	03	4,3	01	1,4	01	1,4	05	7,1
Satisfeitos	11	15,7	22	21,4	14	20,0	47	67,1
Pouco satisfeitos	04	5,7	08	11,4	03	4,4	15	21,4
Insatisfeitos	02	2,9	-	-	01	1,4	03	4,3

O maior intervalo entre a realização das avaliações, conforme o aumento do tempo de atuação dos indivíduos, pode estar associado ao fato de que, com o passar do tempo, a instituição passa a conhecer as características, potencialidades e fragilidades dos trabalhadores. Diante disso, tende a reduzir a preocupação em realizar o processo de avaliação de desempenho, tornando-o menos frequentes⁽⁵⁾.

Contudo, manter a frequência das avaliações de desempenho é fundamental para o crescimento dos trabalhadores, pois muitos as utilizam para planejar suas carreiras e as reconhecem como importante estratégia para responder às metas institucionais. Assim, a ausência dessa prática pode prejudicar esses profissionais, além disso, o processo avaliativo fornece à instituição subsídios formais sobre o trabalho realizado e suas possíveis repercussões⁽¹⁰⁾.

Destaca-se que a satisfação com os instrumentos utilizados também pode estar associada à possibilidade de diálogo entre o avaliador e o avaliado na etapa de avaliação pela chefia direta, no qual o contato com o supervisor pode acarretar melhorias e avanços tanto para o trabalhador quanto para a instituição. Esse fator estimula a maior participação do indivíduo em contrapartida a outros modelos que restringem a participação dos avaliados⁽⁶⁾.

No entanto, faz-se necessário atentar para o fato de que, com o passar dos anos, os trabalhadores tendem a se sentir desmotivados

com o modo de organização do trabalho que se torna fonte de insatisfação à medida que envelhecem⁽¹¹⁾. Nesse sentido, rever a forma de utilizar os instrumentos de avaliação de desempenho, conforme o tempo de serviço que o trabalhador possui na instituição, constitui-se em uma importante estratégia para reverter o conceito negativo a eles associados⁽⁵⁾.

A maioria (72,9%) dos participantes, no momento da avaliação, considerou sua atuação muito participativa. Esse resultado pode estar associado à forma com que o avaliador conduz a avaliação, considerando-se que a postura de autoritarismo pode causar intimidação no trabalhador que tende a não participar ativamente desse momento⁽¹²⁾.

Ao somar o número de indivíduos pouco satisfeitos e insatisfeitos com a avaliação entre pares, identificou-se que a maior parte, 42 (60%), enquadrava-se nessa categoria. Nessa modalidade de avaliação o trabalhador pode sentir-se desconfortável ao ser avaliado por um colega de trabalho, ou por um membro da mesma categoria profissional, mas que não pertence à sua equipe de trabalho.

Na sociedade em geral, e sobretudo na área da saúde, o relacionamento interpessoal é permeado por uma disputa de poderes, a qual ocorre em função do acúmulo de conhecimentos dos diferentes profissionais envolvidos na prestação da assistência, influenciando o comportamento e a

individualidade dos trabalhadores⁽¹³⁾ e pode ser expressa por meio de competições implícitas no contexto organizacional. Nesse sentido, a avaliação entre pares pode exaltar as relações de poder presentes nas equipes, sendo necessário buscar estratégias para gerenciar as emoções decorrentes desse processo e, sobretudo, a insatisfação expressa por alguns trabalhadores.

Ressalta-se que, mesmo diante dessa insatisfação, o processo de avaliação entre pares constitui-se em uma importante ferramenta gerencial que permite a análise completa do funcionário sob diferentes visões. A avaliação realizada por membros da equipe de trabalho contribui com informações exatas sobre o modo pelo qual o trabalhador tem desenvolvido suas atividades, além de facilitar a partilha de boas práticas entre os servidores, de modo a contribuir para o crescimento profissional de ambas as partes⁽¹⁴⁻¹⁵⁾. Assim, compete aos gestores analisarem a forma com que essa ferramenta tem sido aplicada e buscar estratégias para superar a desvalorização por parte dos indivíduos avaliados.

Em relação à condução da entrevista pelo avaliador, somando-se o número de indivíduos satisfeitos e plenamente satisfeitos, identificou-se que 53 (75,7%) enquadravam-se nessa categoria, enquanto 17 (24,3%) estavam pouco satisfeitos e insatisfeitos. Esse fato reforça a importância de o avaliador adotar uma postura flexível, a fim de permitir e estimular a participação do trabalhador, pois o avaliado sente-se inseguro, desmotivado e pode não reconhecer os benefícios da avaliação de desempenho quando não possui abertura para discutir os aspectos mensurados⁽⁶⁾.

Dentre as atitudes do avaliador, as que apareceram com maior frequência no momento da avaliação de desempenho foram: o diálogo, informado por 47 (67,1%), seguido da intimidação, apontada por 11 (15,7%) trabalhadores. Além disso, 28 (40%) trabalhadores destacaram que o avaliador ressaltou aspectos positivos, 19 (27,1%) mencionaram pontos de melhoria, 12 (17,1%) relataram aspectos negativos e oito (11,4%) participantes mencionaram que houve incentivo às potencialidades.

Destaca-se que, no processo avaliativo, a ênfase dos aspectos positivos constitui-se em uma importante ferramenta para estimular o bom desempenho do indivíduo na instituição. Entretanto, os aspectos negativos não podem ser omitidos, pois é por meio deles que são identificados os pontos de melhoria a serem trabalhados na busca do desenvolvimento profissional, os quais devem ser pactuados em conjunto entre avaliadores e avaliados⁽⁵⁾.

Em alguns casos, os avaliadores tendem a realizar uma avaliação positiva do trabalhador para não se responsabilizarem por apontar e registrar erros e deficiências dos avaliados, porque nesse processo ocorre um registro formal do desempenho do funcionário. Essa prática pode gerar informações que não correspondem ao verdadeiro desempenho, fato que desvaloriza os objetivos das avaliações e prejudica a sua finalidade⁽¹⁶⁾.

Os principais sentimentos dos trabalhadores em relação à etapa de avaliação pela chefia direta foram a tranquilidade, relatada por 45 (64,3%) participantes; a tensão, expressa por 14 (20%), e outros por exemplo, a indiferença e o sofrimento descritos por seis (8,5%) indivíduos.

Ressalta-se que a tranquilidade e o diálogo são elementos fundamentais no decorrer do processo avaliativo. Portanto, reforça-se a importância de avaliações participativas, como forma de buscar melhores resultados e proporcionar a troca de experiências entre os participantes⁽¹²⁾.

Entretanto, apesar de ocorrerem em menor proporção, alguns trabalhadores referiram sentimentos de tensão e sofrimento durante o processo avaliativo por parte da chefia direta. Essa realidade precisa ser analisada pelos gestores, pois ela pode interferir diretamente e influenciar de forma negativa a avaliação do desempenho do trabalhador, e as medidas a serem adotadas frente a esse processo⁽⁶⁾.

Constatou-se que 51 (72,9%) participantes referiram ficar motivados após participar da avaliação de desempenho, dentre estes 54,3% eram mulheres. Contudo, para uma (1,4%) trabalhadora do sexo feminino esse processo acarretou desmotivação, como mostra a Tabela 2.

Tabela 2. Motivação da equipe de enfermagem de hospital universitário público após a avaliação de desempenho, de acordo com o sexo. Paraná, Brasil, 2011.

Motivação após a avaliação de desempenho	Sexo					
	Feminino		Masculino		Total	
	n	%	n	%	N	%
Muito motivado	-	-	01	1,4	01	1,4
Motivado	38	54,3	13	18,6	51	72,9
Pouco motivado	07	10,0	03	4,3	10	14,3
Indiferente	05	7,1	02	2,9	07	10,0
Desmotivado	01	1,4	-	-	01	1,4

Apesar da tendência educacional e da busca por superar o caráter punitivo das avaliações de desempenho⁽⁴⁾, muitos trabalhadores ainda sentem-se intimidados e tensos frente a esse processo, conforme exposto nos resultados anteriores. Portanto, nota-se que o imaginário negativo associado ao processo avaliativo ainda se faz presente entre esses profissionais e indica a necessidade de rever a forma como tem sido desenvolvido.

Como principal objetivo da avaliação de desempenho 48 (68,6%) trabalhadores consideraram o desempenho profissional; nove (12,9%) relataram a promoção; três (4,3%), a finalidade corretiva, e apenas dois (2,9%), o caráter punitivo. Esse resultado demonstra o quanto o processo avaliativo pode beneficiar os profissionais avaliados e a instituição, permitindo que os objetivos organizacionais sejam atrelados aos interesses individuais dos profissionais^(1,17).

Assim, pode-se considerar que a avaliação de desempenho foi incorporada como um instrumento do processo de trabalho. O ato de avaliar, inerente ao ser humano, tornou-se um recurso gerencial capaz de promover mudanças no funcionamento das instituições públicas, utilizado para identificar fragilidades e proporcionar políticas de desenvolvimento profissional⁽¹⁷⁾.

A avaliação de desempenho contribui para a reflexão sobre o modo de organização do trabalho e sobre as competências e fragilidades dos trabalhadores que ali atuam⁽¹⁵⁾. Para tanto, deve ser pautado nos objetivos organizacionais previamente estabelecidos, como um meio de promover o desempenho e superar seu caráter burocrático e punitivo do processo avaliativo⁽¹⁷⁾.

Os dados apresentados neste estudo indicaram que a maioria dos trabalhadores

reconhece a avaliação de desempenho como uma prática positiva, entretanto, deve-se considerar que esse processo é complexo por envolver encargos financeiros, promoções, relacionamentos interpessoais, crenças, valores e outros fatores. É possível que a satisfação dos funcionários esteja também relacionada aos interesses pessoais, devido à possibilidade de ascensão financeira e profissional^(1,18).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo demonstram que, apesar de grande parte da equipe de enfermagem sentir-se satisfeita com a avaliação de desempenho, alguns avaliados relataram intimidação e sentimentos negativos frente a esse processo, além de estarem insatisfeitos com a avaliação entre pares. A forma de condução do avaliador também foi considerada satisfatória para os participantes, o que reforça a importância da relação estabelecida entre as partes para o êxito do processo de avaliação.

Esses resultados indicam a necessidade de rever o modo pelo qual essa estratégia tem sido aplicada na instituição, a fim de intervir nas possíveis fragilidades. Deve-se ressaltar que a avaliação de desempenho é uma importante ferramenta gerencial que permite o diagnóstico do desempenho do trabalhador sob um enfoque que difere das relações de poder entre supervisor e avaliado. Além disso, quando utilizada de forma adequada proporciona benefícios tanto para a instituição quanto para o desenvolvimento profissional e pessoal dos funcionários.

Considera-se, portanto, que o presente estudo contribui para o avanço do conhecimento científico sobre a temática e para o processo de gestão dos serviços de saúde ao fornecer informações aos gestores, propiciando que

utilizem a avaliação de desempenho como um instrumento gerencial, aliado aos objetivos da instituição e ao desenvolvimento do trabalhador, no intuito de melhorar a qualidade da assistência prestada.

Ressalta-se, como limitações do estudo, a inclusão apenas de trabalhadores da equipe de enfermagem e de um único hospital, o que limita

a comparação com outras localidades e a generalização dos resultados. Diante disso, sugere-se a realização de novas pesquisas que envolvam uma amostra com diferentes categorias profissionais, a fim de ampliar a reflexão sobre o tema e as perspectivas sobre o processo avaliativo.

PERFORMANCE EVALUATION UNDER THE OPINION OF THE NURSING STAFF FROM A PUBLIC UNIVERSITY HOSPITAL

ABSTRACT

This study intended to know the opinion of the nursing staff of a public university hospital on the performance assessment process. Cross-sectional study with a quantitative approach, performed at a university hospital in the north of Paraná. The sample consisted of 70 participants, categorized as nursing assistants, nursing technicians and nurses from the inpatient units for adults and infectious diseases. For data collection it was used an adapted instrument. Data were analyzed using descriptive statistics. Most participants showed satisfaction with the performance evaluation, although, some subjects reported negative aspects, among them the moment of evaluation between pairs. It was concluded that the evaluation success is related to the meaning and satisfaction that the participant attributes to this process. When used properly, the performance appraisal provides benefits for both, for the institution and for the professional and personal development of employees.

Keywords: Employee performance appraisal. Nursing team. Personnel hospital. Nursing.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN LA OPINIÓN DEL EQUIPO DE ENFERMERÍA DE HOSPITAL UNIVERSITARIO PÚBLICO

RESUMEN

El objetivo fue conocer la opinión del equipo de enfermería de un hospital universitario público sobre el proceso de evaluación de desempeño. Se trata de un estudio transversal con enfoque cuantitativo, realizado en hospital universitario del norte de Paraná. El muestreo fue compuesto por 70 participantes, pertenecientes a las categorías de auxiliares, técnicos de enfermería y enfermeros de las unidades de internación de adultos y de enfermedades infecciosas. Para la recolección de datos se utilizó un instrumento adaptado. Los datos fueron analizados por medio de estadística descriptiva. La mayoría de los participantes demostró satisfacción con la evaluación de desempeño, aunque algunos individuos relataron aspectos negativos, tales como el momento de la evaluación entre iguales. Se concluyó que el éxito de la evaluación está relacionado al significado y a la satisfacción que el participante atribuye a este proceso. Cuando utilizada de forma adecuada, la evaluación de desempeño proporciona beneficios tanto para la institución como para el desarrollo profesional y personal de los empleados.

Palabras clave: Evaluación de desempeño. Equipo de enfermería. Recursos humanos en hospital. Enfermería.

REFERÊNCIAS

1. Peres HHC, Leite MMJ, Gonçalves VLM. Educação continuada: recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e avaliação de desempenho profissional. In: Kurcgant P, organizador. Gerenciamento em enfermagem. 2ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2010. p.137-53.
2. Nikpeyma N, Saeedi ZA, Azargashb E, Majd HA. Problems of clinical nurse performance appraisal system: a qualitative study. Asian Nursing Research. [online]. 2014 mar; 8(1):15-22. [citado em 2015 dez 08]. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1976131713000650>
3. Fernandes SR. A avaliação de desempenho dos enfermeiros como estratégia de negociação identitária. Educ Sociedade e Cultura. [online]. 2011; 34(1):117-36.
4. Moraes JT, Carvalho SF, Gonçalves MA. A prática do enfermeiro na avaliação da assistência de enfermagem em hospital geral. Rev Enferm Cent-Oeste Min [online]. 2011 out/dez; 1(4):537-545. Disponível em: <http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/viewArticle/136>
5. Brahm MMT, Magalhães AMM. Opinião da equipe de enfermagem sobre o processo de avaliação de desempenho. Acta Paul Enferm [online]. 2007 out/dez [citado em 2015 maio 13]; 20(4):415-21. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-21002007000400005&script=sci_arttext
6. Lutwama GW, Roos JH, Dolamo BL. Assessing the implementation of performance management of health care workers in Uganda. BMC Health Serv Res [online]. 2013 [acesso em 2015 dez 08]. Disponível em: http://www.fpce.up.pt/ciie/revistaesc/ESC34/ESC34_OutrosArtigos_Fernandes.pdf

- Setp; 13:355. [citado em 2015 maio 14]. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3849262/?tool=pubmed>
7. Paraná. Resolução Conjunta nº 001 de 2008. Aprova o regulamento do processo de avaliação de desempenho dos agentes universitários das instituições de ensino superior do estado do Paraná, IEES, que trata da Lei Estadual nº 15.050, de 12 de abril de 2016 [online]. 2008 [citado em 2015 dez 12]. Disponível em: http://www.uel.br/prorh/legislacao/seti_seap.pdf
8. Brasil. Conselho Nacional de Saúde. Resolução 466, de 12 de dezembro de 2012. Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos [online]. 2012 dez [citado em 2015 maio 15]. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
9. Garcia AB, Dellaroza MSG, Gvozdz R, Haddad MCL. O sofrer no trabalho: sentimentos de técnicos de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário. *Cienc Cuid Saúde* [Internet]. 2013 jul/set; 12(3):416-423. [citado em 2015 maio 15]. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/18056/pdf>
10. Pimenta AMM, Paula PP. Avaliação de desempenho por competências: sob avaliação dos empregados. *Psicol Rev* [online]. 2012 ago; 18(2):316-29. [citado em 2015 maio 14]. Disponível em: <http://200.229.32.55/index.php/psicologiaemrevista/article/view/P.1678-9563.2012v18n2p316/5019>
11. Rodrigues MR, Bretas ACP. O envelhecimento no trabalho na perspectiva de trabalhadores da área de enfermagem. *Trab educ saude* [online]. 2015 abr [citado em 2015 maio 18]; ahead of print. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462015005000034&script=sci_arttext
12. Marquis BL, Huston CJ. Administração e liderança em enfermagem: teoria e prática. 6ª ed. Porto Alegre: Artmed; 2010.
13. Cardoso ACC. A organização do trabalho em equipe nos serviços de saúde: uma reflexão sobre as relações de hierarquia e poder entre profissionais. *Rev enferm contemp* [online]. 2014 dez; 3(2):98-103. [citado em 2015 maio 19]. Disponível em: <http://www5.bahiana.edu.br/index.php/enfermagem/article/viewFile/496/336>
14. Cistic RS, Francovic S. Using nursing peer review for quality improvement and professional development with focus on standards of professional performance. *Nursing Health* [online]. 2015; 3(5):103-9. [citado em 2015 dez 08]. Disponível em: <http://www.hrpub.org/download/20150930/NH1-16804262.pdf>
15. Santos LS, Feuerschutte SG. O processo de avaliação de desempenho sob o olhar do avaliado: estudo da percepção de servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. *Analise* [online]. 2011 jul/dez; 22(2):134-45. [citado em 2015 maio 14]. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/face/article/view/9090/8329>
16. Silveira CD, Stipp MAC, Mattos VZ. Fatores intervenientes na satisfação para trabalhar na enfermagem de um hospital no Rio de Janeiro. *Rev Eletron Enferm* [online]. 2014 jan/mar; 16(1):100-8. [citado em 2015 maio 13]. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5216/ree.v16i1.21002>
17. Pierantoni CR, França T, Ney MS, Monteiro VO, Varella TC, Santos MR, et. al. Avaliação de desempenho: discutindo a tecnologia para o planejamento e gestão de recursos humanos em saúde. *Rev Esc Enferm USP* [online]. 2011 dez; 45(esp):1627-1631. [citado em 2015 maio 13]. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000700014
18. Cunha MP, Rego A, Habib N. Avaliando a avaliação de desempenho: algumas notas sobre o caso português. *Rev Nova School of Business and Economics* [online]. 2013 mar; 1-11. [citado em 2015 maio 13]. Disponível em: http://www.novaforum.pt/backoffice/files/file_275_1_1378983247.pdf

Endereço para correspondência: Paloma de Souza Cavalcante Pissinati. Avenida Robert Koch, nº 60, Vila Operária, CEP 86057-970, Londrina, Paraná, Brasil. E-mail: cavalcanteps7@gmail.com

Data de recebimento: 02/03/2015

Data de aprovação: 12/12/2015