

**O USO DA TECNOLOGIA NO PROCESSO DE GESTÃO DE DESEMPENHO**  
**THE USE OF TECHNOLOGY IN THE PERFORMANCE MANAGEMENT**  
**PROCESS**

Thayná dos Anjos Dantas<sup>1</sup>  
Mariângela Ferreira Fuentes Molina<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Graduando, Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes – FATEC MC. E-mail:  
[thayna.dantas@fatec.sp.gov.br](mailto:thayna.dantas@fatec.sp.gov.br)

<sup>2</sup>Docente, Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes – FATEC MC. E-mail:  
[mariangela.molina@fatec.sp.gov.br](mailto:mariangela.molina@fatec.sp.gov.br)

**RESUMO**

Após a Primeira Revolução Industrial, no final do século XVIII e início do século XIX, as indústrias entraram em uma era de constante desenvolvimento, e com o passar dos anos sofreram muitas transformações, dando origem aos avanços tecnológicos utilizados até os dias de hoje. Hoje a tecnologia está presente no dia a dia das pessoas, tanto na vida pessoal quanto no trabalho e nos estudos, e tem contribuído para melhoria na sua qualidade de vida. Dentro das empresas, ela tem gerado grandes efeitos positivos, como por exemplo o crescimento e desenvolvimento de seus setores e departamentos, gerando agilidade nos processos mais burocráticos, além de oferecer uma gama de ferramentas e equipamentos que auxiliam na gestão da empresa, permitindo a automatização e contribuindo para a redução de custos e dos erros operacionais, resultando num aumento considerável na produtividade. Neste contexto, faz-se necessário medir a produtividade dos colaboradores, dentro das funções que lhe são atribuídas. O presente artigo apresenta uma análise comparativa entre três ferramentas de software, as quais auxiliam os gestores no processo de gestão de desempenho de seus colaboradores, através da comparação para um conjunto de requisitos necessários para este tipo de software.

**Palavras-chave:** Gestão de Desempenho. Análise de Desempenho. Ferramentas de Análise.

## ABSTRACT

After the First Industrial Revolution, at the end of the 18th century and beginning of the 19th century, industries entered an era of constant development, and over the years they underwent many transformations, giving rise to the technological advances used until today. Today, technology is present in people's daily lives, both in their personal lives and at work and studies and has contributed to improving their quality of life. Within companies, it has generated great positive effects, such as the growth and development of their sectors and departments, generating agility in the most bureaucratic processes, in addition to offering a range of tools and equipment that help in the management of the company, allowing automation and contributing to the reduction of costs and operational errors, resulting in a considerable increase in productivity. In this context, it is necessary to measure the productivity of employees, within the functions assigned to them. This article presents a comparative analysis between three software tools, which help managers in the process of managing the performance of their employees, by comparing a set of requirements necessary for this type of software.

**Keywords:** Performance Management, Performance Analysis, Analysis Tools

## INTRODUÇÃO

Durante muitos anos, no período conhecido como período pré-revolução industrial, os processos de produção eram totalmente manuais, desprovidos de qualquer envolvimento tecnológico. No setor de gestão, as coisas não eram diferentes. No chão de fábrica, a falta de maquinário resultava em um ritmo de produção mais lento e limitado, com uma capacidade reduzida para atender à crescente demanda. No escritório, segundo Marasciulo (2019), os mecanismos de gestão de produtividade eram rudimentares e não havia uma preocupação em aumentar a eficiência do trabalho.

A falta de mecanismos sofisticados de gestão não significa, no entanto, que não existisse qualquer forma de organização ou controle. Os artesãos e mestres utilizavam métodos tradicionais e conhecimentos transmitidos ao longo das gerações para coordenar as atividades de produção e manter certos padrões de qualidade. Esses sistemas rudimentares de gestão evoluíram ao

longo do tempo e foram substituídos por abordagens mais avançadas durante a Revolução Industrial. Assim, durante a Revolução Industrial, houve um aumento significativo na produtividade e na eficiência do trabalho, graças à introdução de novas tecnologias e métodos de produção. (BRASIL ESCOLA, 2014)

Se por um lado a Revolução Industrial foi a grande força propulsora para o avanço tecnológico, um fenômeno bem mais recente deixou evidente que a sociedade moderna criou um vínculo de dependência com relação à tecnologia – a pandemia de covid-19. A pandemia foi o evento mais recente que gerou um impacto global nas empresas, mas outros eventos menos significativos ou de mesma proporção já aconteceram na história, mudando a dinâmica dentro das empresas e em toda a sociedade.

A inovação tecnológica pode ser vista como um principal fator na obtenção da competitividade entre as empresas. A capacidade de gerar e absorver inovações é crucial para que ela se torne efetivamente competitiva no mercado, fazendo frente às suas concorrentes. Entendemos assim que os gestores precisam buscar constantemente a inovação para que estejam sempre à frente de seus concorrentes.

“É um paradoxo, mas, quanto maior for à velocidade dos avanços tecnológicos, maior a necessidade de mudanças nas próprias empresas que criaram tais avanços tecnológicos, e o processo de inovação continua, de forma cada vez mais acelerada. A empresa que não dispõe de flexibilidade para atualização fica fora do mercado. Nesse processo pessoas que pensem nas estratégias, que desenvolvam novos produtos são essenciais.” (Souza et al, 2017 apud Pontes, 2010)

A inovação tecnológica também é essencial para que as empresas criem estratégias para conseguir métodos efetivos para desenvolver seus funcionários, levando-as a um nível de excelência no produto ou serviço que entregam. É através da gestão de desempenho que os gestores buscam gerar uma performance que maximize seus resultados.

“Os principais objetivos da gestão de desempenho: verificar o desempenho eficaz, bem como as discrepâncias no desempenho; identificar as necessidades de qualificação;

validar procedimentos de seleção e movimentação de pessoal; promover e aperfeiçoar políticas de desenvolvimento de RH; melhorar as condições de trabalho; e conferir subsídios para aferição de mérito.” (Abbad, Lima e Veiga, 1996 apud Josend, 2011, p.13)

O efeito da aplicação desses procedimentos faz com que os funcionários se sintam motivados e, dessa forma, tragam benefícios para a empresa uma vez que a qualidade de seu trabalho é melhorada.

Os softwares de gestão de desempenho oferecem diversas funcionalidades e facilidades para os gestores, permitindo que eles gerenciem melhor o desempenho de seus funcionários, além de diversos benefícios como: automatização dos processos, permitindo que os gestores economizem tempo; Automação de tarefas repetitivas como avaliação de desempenho e feedbacks. O emprego desses softwares propicia aos gestores o acompanhamento das metas e objetivos de acordo com o desempenho dos funcionários. Outras funcionalidades são a facilidade em gerar relatórios e análises de dados em tempo real, permitindo que o gestor monitore as atividades dos funcionários ao longo do tempo.

O objetivo da presente pesquisa é analisar como os softwares de gestão de desempenham funcionam e fazer uma análise comparativa entre 3 diferentes soluções de mercado, a partir da análise de usabilidade desses sistemas e suas funcionalidades.

A metodologia de pesquisa utilizada baseou-se, primeiramente, em uma pesquisa bibliográfica de caráter exploratório, utilizando livros e artigos científicos na plataforma Google Acadêmico e Research Gate, com a finalidade de entender como funcionam as análises de desempenho de colaboradores, quais ferramentas estão disponíveis no mercado e como essas ferramentas trabalham os dados para chegar a um resultado satisfatório. Em um segundo momento, foram escolhidas três ferramentas, para as quais foram feitos estudos detalhados, propiciando uma comparação com base nas funcionalidades e facilidade de uso para os gestores de recursos humanos no processo de gestão de desempenho de seus colaboradores.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Durante a pesquisa foram necessários estudos acerca de surgimento e do desenvolvimento dos softwares, bem como da entrada dessa nova ferramenta dentro das empresas e no setor de recursos humanos. Outro estudo apontou como ferramentas atuais são utilizadas no processo de análise de desempenho, e foram escolhidas 3 ferramentas para análise.

Nesta seção serão abordados os estudos teóricos necessários para o cumprimento dos objetivos deste trabalho.

## HISTÓRIA DO SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO SOFTWARE

O surgimento do software é um assunto controverso, pois depende do que é considerado um sistema de software. Hoje em dia, para a Revista Super Interessante (Superinteressante, 2020), o software é composto de instruções escritas em uma linguagem específica de programação, armazenadas em memória eletrônica e executadas por um microprocessador, ou chip.

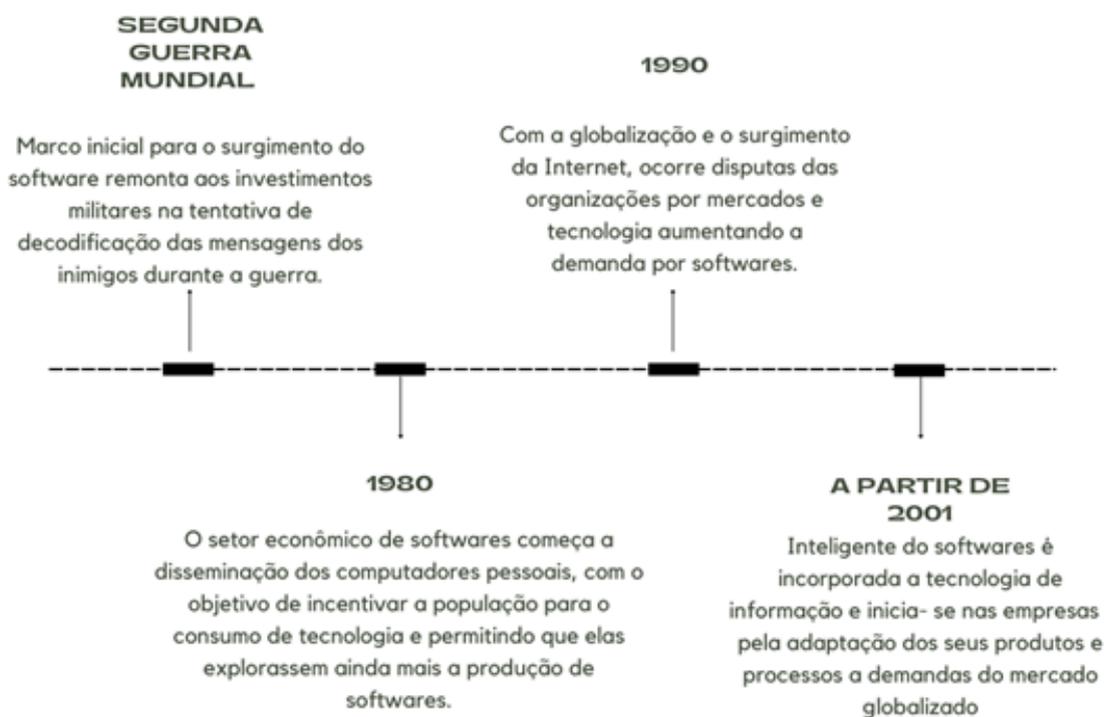
Levando-se em consideração essa definição, o primeiro software surgiu na Inglaterra em 1948, baseado num sistema criado pelo matemático húngaro John von Neumann (1903-1957). No entanto, cem anos antes de Neumann, esse conceito de software já havia sido imaginado, na teoria, por uma mulher. Por isso, muitos estudiosos consideram que a primeira programadora do mundo teria sido a condessa Ada Lovelace (1815-1852), matemática e filha do célebre poeta romântico inglês Lord Byron. (SUPERINTERESSANTE, 2020)

O termo atual 'software', no entanto, só foi usado no final da década de 1950, período este onde foram criados vários tipos diferentes de software de programação (BSC DESIGNER, 2021). Considerando a época em que ocorreu o surgimento dos softwares e o difícil acesso a computadores em função do

preço, segundo os autores, muitos desses softwares não estavam disponíveis comercialmente; em vez disso, os usuários de computador (principalmente cientistas e grandes empresas) frequentemente precisavam escrever seus próprios softwares.

A figura 1 mostra uma linha do tempo da evolução dos sistemas de software ao longo do tempo.

Figura 1: Linha do tempo do desenvolvimento dos softwares



Fonte: Adaptado de Fidelis (2011)

O surgimento da computação se deu durante a Segunda Guerra Mundial, quando Alan Turing criou um computador mecânico para decodificar os códigos alemães, permitindo que os países aliados vencessem a guerra. Depois da invenção de Turing, Fidelis (2011) pontua que nos anos de 1980 inicia-se a disseminação dos computadores pessoais, aumentando a demanda por softwares. O uso de computadores foi intensificado com o surgimento da Internet na década seguinte, e nos anos 2000 a globalização fez com que o

uso de sistemas computadorizados fosse uma exigência para manter qualquer empresa competitiva no mercado.

### **SOFTWARES PARA GESTÃO DE PESSOAS**

Assim como outros ativos tecnológicos, os softwares foram sendo criados na medida em que as necessidades foram surgindo. Grandes organizações foram crescendo e, juntamente com elas, seus departamentos e quantidade de empregados. Com um número grande de colaboradores para gerenciar, houve uma demanda grande para sistemas de software que apoiassem os processos referentes ao departamento pessoal.

Segundo Mereo (2020), o surgimento de softwares para gestão de pessoas veio da necessidade de inovação, auxiliando os processos, facilitando o monitoramento do desempenho, ajudando a traçar planos para o desenvolvimento de todo os colaboradores, entre outras obrigações rotineiras.

No mercado atual, existem muitos softwares que são utilizados no setor de Recursos Humanos das empresas, os quais auxiliam os agentes em um grande volume de processos. Para Furtado (2021), algumas das principais funcionalidades do departamento de recursos humanos apoiados por software incluem:

- Otimização de custos
- Conformidade automática com as leis pertinentes
- Reconhecimento de talentos
- Elevação da capacidade produtiva
- Aprimoramento de treinamento e desenvolvimento
- Segurança de informações
- Centralização e organização de documentos

Com a utilização de ferramentas dentro do departamento, os processos burocráticos tornaram-se mais eficientes, e demandam menos tempo e pessoas em sua execução. Assim, novos processos são incorporados ao setor,

melhorando a gestão dos colaboradores e garantindo a produtividade das organizações.

## **PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Quando uma empresa necessita saber se seu colaborador está desempenhando bem suas funções, seja para promovê-lo, encerrar seu contrato ou medir a produtividade de um departamento, as empresas utilizam sistemas para avaliar o desempenho de seus colaboradores. De acordo com um estudo publicado:

Quando se fala em avaliação de desempenho, deveria estar subentendido o processo sistemático de coleta de dados, orientado por critérios pré-estabelecidos e conhecidos por aqueles que serão avaliados, o que permite a formação de um julgamento de valor baseado em evidências. Condizente a isso avaliação de desempenho é uma ferramenta que serve para medir a performance de um indivíduo, grupos ou organização, por meio dela é possível avaliar competências técnicas e comportamentais dos seus funcionários. (ROGERS, BADHAM, 1994, apud REIFSCHNEIDER, 2008, p.3)

Segundo Chiavenato (2008) citado por Aguiar et al, avaliação de desempenho é um processo que serve para julgar ou estimar o valor, a excelência e as competências de uma pessoa e, sobretudo, qual é a sua contribuição para o negócio da organização. A avaliação do desempenho recebe denominações variadas como: avaliação do mérito, avaliação de pessoal, relatórios de progresso, avaliação de eficiência grupal ou etc.

Existe algumas formas para aplicar o processo se avaliação de desempenho, para que a avaliação seja feita de forma eficiente o gestor deve avaliar quais tipo de avaliação ele utilizará. Há diferentes tipos de avaliação de desempenho no mercado. Segundo Chiavenato (2004) conforme citado por REIFSCHNEIDER, Marina Becker (2008, p.3) São cinco os métodos tradicionais mais utilizados de acordo com escalas gráficas, escolha forçada,

pesquisa de campo, incidentes críticos e listas de verificação. Além dessa que ele cita existem mais algumas.

Os tipos de avaliação podem ser escolhidos de acordo com a necessidade de cada empresa, a mais utilizada entre elas é a avaliação 90°, essa avaliação é conhecida por ser um método simples e preciso, nessa ferramenta os subordinados eles são avaliados pelo líder, tendo objetivo identificar quais são os principais pontos que devem ser melhorados e quais as dificuldades de cada funcionário. Diferente da avaliação 90°, a avaliação 360° ela visa obter uma informação mais completa, nela são utilizadas a perspectiva de todos que estão a volta do colaborador, como o líder, os subordinados e dos colegas e do avaliador. Além dos tipos de avaliações citados, existe também avaliação coletiva, ela é feita por meio de um grupo de pessoas direta ou indiretamente, interessados no desenvolvimento do colaborador, a comissão constituída por pessoas para avaliar o funcionário pode ser de outros departamentos.

## **SOFTWARES PARA GESTÃO DE DESEMPENHO**

Os softwares desenvolvidos para análise de desempenho são muito utilizados entre empresas que visam otimizar processos fundamentais do dia a dia. A melhor forma de atingir este objetivo é investir em sistemas inteligentes para trazer excelentes resultados em produtividade e engajamento dos colaboradores (RABELLO, 2022). Esses sistemas agilizam a análise dos resultados dos colaboradores, permitindo uma rápida visualização do gestor de como está o desenvolvimento do time. Isso garante que o líder tome decisões estratégicas, junto ao RH, com base na avaliação de cada pessoa.

São inúmeras as soluções de software que se propõe a ajudar as empresas nessa análise, e o presente estudo traz uma avaliação aprofundada

de três dessas ferramentas, as quais se encontram detalhadas nos subtópicos a seguir.

### QULTURE.ROCKS

A Qulture.Rocks é uma empresa de software sendo líder no mercado brasileiro de soluções para gestão de desempenho, experiência do colaborador e gerenciamento de metas (CORPORATION, 2023) que oferece uma plataforma completa para Avaliação de Desempenho, Gestão de Metas, Pesquisas, Feedbacks, Planejamento de Sucessão e People Analytics. A plataforma Qulture.Rocks permite que as empresas gerenciem todo o ciclo de vida do funcionário em um só lugar, desde a contratação até o desenvolvimento de carreira e a avaliação contínua de seu desempenho.

Uma das principais características do Qulture.Rocks é sua ferramenta de feedback, que fornece uma nova maneira de dar e receber feedbacks de alta qualidade e construtivos em tempo real. Além disso, a plataforma também ajuda as empresas a definir metas claras, acompanhar o progresso e avaliar os resultados, tudo em um ambiente colaborativo e transparente.

O acesso ao Qulture.Rocks é pago, além do acesso ao desktop o usuário também poderá fazer pesquisa de clima através do APP. O Qulture.Rocks está ajudando as empresas a se tornarem mais eficientes e a oferecer uma experiência de trabalho melhor para seus funcionários.

### ZOHO PEOPLE

Zoho People é uma plataforma de software que oferece soluções de gerenciamento de pessoas para empresas de todos os tamanhos. A plataforma é conhecida por sua ampla gama de recursos essa ferramenta incluem se de revisões de desempenho, gestão de metas pesquisas, feedback, planejamento de sucessão e análise de pessoas.

Um dos recursos mais populares do Zoho People é uma ferramenta de gerenciamento de recompensas AllStars, que permite que as empresas identifiquem e recompensem seus funcionários com alto desempenho. Além dessas funcionalidades o Zoho People também oferece recursos de gerenciamento de tempo e presença, folha de pagamento, contratação e integração de funcionários, além de recursos de treinamento e desenvolvimento. Além disso facilita a localização dos funcionários mais proficientes para um determinado projeto, eliminando uma tediosa pesquisa. (CORPORATION, 2023).

Em resumo, o Zoho People é uma plataforma abrangente de gerenciamento de pessoas que oferece recursos e ferramentas essenciais para empresas de todos os tamanhos. Com seus recursos avançados de gerenciamento de recompensas, gerenciamento de tempo e presença e muitos outros. Também uma plataforma paga que oferece planos de acordo com a necessidade da empresa.

### FEEDZ

Feedz é uma plataforma de gestão de RH (Recursos Humanos) baseada na nuvem, que oferece uma variedade de ferramentas para ajudar as empresas a gerenciar o ciclo completo de vida de seus funcionários. Essas ferramentas incluem gerenciamento de desempenho, avaliação de desempenho, gerenciamento de competências, gerenciamento de feedback, gerenciamento de objetivos e muito mais.

A plataforma também oferece recursos de comunicação interna, como um mural de recados e um chat interno, além de recursos de engajamento dos funcionários, como programas de incentivo, pesquisas de clima organizacional e enquetes.

O objetivo do Feedz é fornecer uma solução completa para as necessidades de RH das empresas, tornando mais fácil e eficiente o gerenciamento dos funcionários e a promoção de um ambiente de trabalho

saudável e produtivo. O Feedz é indicado para empresas de todos os portes. A adesão inicial da ferramenta se deu, majoritariamente, entre as empresas da área de tecnologia. (ARAÚJO, 2021). Oferece 30 dias gratuitos de acesso para teste depois o usuário terá que pagar e disponibiliza APP nas versões para Android e IOS.

## ANÁLISES E DISCUSSÕES

Após as análises podemos perceber que cada um desses softwares de gestão de desempenho escolhido buscam oferecer a mesma gama de serviços, sendo diferentes apenas nos preços praticados e em outros detalhes não menos importantes, como o serviço de integração com outras plataformas. Sendo assim a escolha do software mais adequado dependerá das necessidades e objetivos da empresa em relação à gestão de desempenho.

Quadro 1: Serviços oferecidos pelos softwares

SOFTWARES / SERVIÇOS OFERECIDOS	QULTURE.ROCKS	ZOHO PEOPLE	FEEDZ
<b>AValiação de desempenho</b>	SIM	SIM	SIM
<b>GESTÃO DE METAS</b>	SIM	SIM	NÃO
<b>PESQUISA DE CLIMA</b>	SIM	SIM	SIM
<b>FEEDBACK</b>	SIM	SIM	SIM
<b>PLANEJAMENTO DE CARREIRA</b>	SIM	SIM	NÃO
<b>PEOPLE ANALYTICS</b>	SIM	NÃO	NÃO
<b>GERENCIAMENTO DE COMPETÊNCIAS</b>	NÃO	NÃO	SIM
<b>GERENCIAMENTO DE TEMPO</b>	NÃO	SIM	NÃO
<b>GERENCIAMENTO DE RECOMPENSAS</b>	NÃO	SIM	SIM

Fonte: Os autores (2023)

Quadro 2: Diferenças e semelhanças dos softwares

SOFTWARES	QULTURE.ROCKS	ZOHO PEOPLE	FEEDZ
<b>ACESSO PELO APP E DEKSTOP</b>	APP para celular e software para computador	APP para celular e software para computador	APP para celular e software para computador

<b>CUSTO</b>	Pago, sem versão gratuita ou versão para teste	Pago, com preços variando de acordo com os serviços contratados	Pago, com período gratuito de 30 dias para uso sem custo
<b>PAINEL DE AVISOS E CHATS</b>	Não possui	Não possui	Possui

Fonte: Os autores (2023)

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como podemos perceber ao longo do estudo, o uso da tecnologia no setor de recursos humanos é de extrema importância para as empresas, pois a maioria dos processos organizacionais exige o uso dela. A tecnologia aplicada ao setor de RH contribui significativamente para o desenvolvimento da organização e dos seus funcionários.

As funcionalidades fornecidas pelos software de gestão de desempenho auxiliam os gestores na medida em que facilita a comunicação entre os colaboradores e a administração, e faz um controle dos dados produzidos na empresa, propiciando a gestão das metas, do plano de carreira, dentre outros aspectos importantes para a organização e para os colaboradores.

Mediante todos os benefícios apresentados, mesmo que os sistemas estudados apresentem um custo para as empresas, esses custos rapidamente se convertem em benefícios, devendo ser contabilizado como um investimento.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Emanuel; SANTOS, Fábio; RODRIGUES, Felipe Pereira; FERRAZ, Franco; BASTOS, Valdinei da Silva. **Avaliação de desempenho, ferramenta de apoio ao desenvolvimento profissional dos colaboradores nas empresas.** *Revista Gestão em Foco.*, v. 16, p. 171-182, abr. 2016.

ARAÚJO Vanessa. **OKRs, engajamento, feedbacks... Entenda como o Feedz funciona e de bandeja 5 dicas para otimizar sua gestão com o**

**Feedz.** 2021. Disponível em: <https://blog.b2bstack.com.br/feedz/amp/>. Acesso em: 10 maio 2023.

BRASIL ESCOLA (org.). **Revolução Industrial.** 2014. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 20 abr. 2023.

BSC DESIGNER. **A História e o Significado do Software.** 2021. Disponível em: <https://bscdesigner.com/pt/historia-do-software.htm>. Acesso em: 22 maio 2023.

CORPORATION, Zoho. **Gerenciamento de desempenho que libera o potencial da sua força de trabalho.** 2023. Disponível em: <https://www.zoho.com/pt-br/people/performance-appraisal.html>. Acesso em: 10 maio 2023.

EDTECH, Uol. **UOL EdTech adquire Culture.Rocks, plataforma de gestão de desempenho que se adapta à cultura das empresas.** 2022. Disponível em: <https://uoledtech.com.br/blog/uol-edtech-acquire-culture.rocks-plataforma-de-gest%C3%A3o-de-desempenho-que-se-adapta-%C3%A0-cultura-das-empresas>. Acesso em: 20 maio 2023.

FEEDZ. **Plataforma de gestão de desempenho para empresas e RHs.** Disponível em: <https://www.feedz.com.br/p-a/>. Acesso em: 20 maio 2023.

FIDELIS, Gilson José. **As práticas de treinamento como mecanismos disciplinares e de regulação em organização de desenvolvimento e comércio de software de Recursos Humanos.** 2011. 127 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2011.

FURTADO, Marcelo. **Software de RH: saiba tudo sobre para escolher o melhor!** 2021. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/tipos-de-software-para-recursos-humanos/>. Acesso em: 15 mar. 2023.

JOSENDE, Cíntia Neumann de Oliveira. **A importância da gestão de desempenho por competências para os funcionários do Banco do Povo.** 2011. 50 f. TCC (Doutorado) - Curso de Especialização em Gestão de Negócios Financeiros, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

MARASCIULO, Marília. **Como o conceito de produtividade mudou desde a Revolução Industrial.** 2019. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/Comportamento/noticia/2019/12/com-o-o-conceito-de-produtividade-mudou-desde-revolucao-industrial.html>. Acesso em: 22 abr. 2023.

MEREO. **19 vantagens dos softwares para gestão de pessoas.** 2020. Disponível em: <https://mereo.com/blog/software-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 02 maio 2023.

QULTURE.ROCKS. **A Evolução da Gestão de Desempenho.** Disponível em: <https://www.qulture.rocks/>. Acesso em: 20 maio 2023.

RABELLO, Guilherme. **9 das melhores ferramentas de avaliação de desempenho.** 2022. Disponível em: <https://www.siteware.com.br/produtividade/ferramentas-de-avaliacao-desempenho/>. Acesso em: 12 maio 2023.

REIFSCHNEIDER, Marina Becker. **Considerações sobre avaliação de desempenho.** Ensaio: aval. Pol. Públ. Educ. [online]. 2008, vol.16, n.58, pp.47-58.

SOUZA, Dércia Antunes de; CARDOSO, Lucas Roberto Gabriel; SANTANA, Joelma Maria Ferreira; FAJAN, Fernanda Deolinda; OLIVEIRA, Marcos Antônio Maia de. **Análise do uso da tecnologia nos processos de recursos humanos: estudo de caso em uma universidade privada.** In: XIV simpósio de excelência em gestão e tecnologia – SEGET, 14., 2017, Rio de Janeiro. **SEGET.** Rio de Janeiro: Associação Educacional Dom Bosco - Aedb, 2017. p. 7-7.

SUPERINTERESSANTE. **Qual foi o primeiro software criado?** Disponível em: <https://super.abril.com.br/mundo-estranho/qual-foi-o-primeiro-software-criado/>. 2020. Acesso em: 15 abr. 2023.