



TENDÊNCIAS E DESAFIOS PARA GESTÃO DE DESEMPENHO

2024 2025

Índice

	Introdução	[Pag. 2]
	Metodologia	[Pag. 7]
01	Clima e Cultura	[Pag. 10]
02	Avaliação de Desempenho	[Pag. 20]
03	PDI e Desenvolvimento	[Pag. 29]
04	Gestão de Metas e OKRs	[Pag. 35]
05	Uso de Inteligência Artificial	[Pag. 40]
	Sobre a Qulture.Rocks	[Pag. 46]



INTRODUÇÃO

A **Gestão de Desempenho** tem ganhado cada vez mais espaço como um dos pilares para o sucesso das organizações. A agilidade, a inovação e o alinhamento estratégico se consolidam como indispensáveis em um mercado em constante transformação

Nesse sentido, as práticas de gestão de desempenho ganham destaque como **ferramentas para conectar todos esses esforços**. Todas as práticas envolvidas no ciclo de gestão de desempenho trazem clareza sobre prioridades, promovem o desenvolvimento de talentos, favorecem o engajamento e, por fim, incentivam uma **cultura de alta performance**.

Reconhecendo a importância desse tema, a **Qulture.Rocks** tem investido na **disseminação de conhecimento de qualidade**. Em 2024, realizamos dois cursos gratuitos sobre Gestão de Desempenho, com o objetivo de capacitar profissionais de RH e lideranças com as melhores práticas, conceitos e ferramentas do ramo.

Esses eventos reforçam nosso **compromisso com a educação e o desenvolvimento do setor**, além de confirmar o interesse das organizações em aprimorar seus processos.



Com o intuito de ampliar ainda mais essa discussão e oferecer insights relevantes, apresentamos a pesquisa **Tendências e Desafios para Gestão de Desempenho 2024/2025**.

Este levantamento busca trazer uma visão abrangente e aprofundada sobre os principais temas que moldam o universo de Recursos Humanos atualmente:

Clima e Cultura

**Avaliação de
Desempenho**

**Planos de
Desenvolvimento
Individual**

**Gestão de Metas
e OKRs**

**Uso de Inteligência
Artificial**

Entendemos que **dados** são a chave para identificar padrões, mapear tendências e explorar oportunidades. Mais do que isso, eles nos ajudam a compreender os desafios enfrentados pelo setor, oferecendo uma **base sólida para a tomada de decisões estratégicas.**

Os resultados dessa pesquisa são um convite para que profissionais de RH e lideranças reflitam sobre o papel da Gestão de Desempenho em suas organizações e aproveitem as informações para implementar mudanças transformadoras.

Ao longo deste material, você encontrará **dados, análises e insights** que ilustram o atual panorama do RH, destacando tanto as práticas já consolidadas quanto os caminhos para inovação.

Estamos certos de que estas informações contribuirão para o fortalecimento da sua estratégia de gestão de pessoas e para o desenvolvimento de uma cultura organizacional que promova resultados sustentáveis.





METODOLOGIA

A pesquisa **Tendências e Desafios para Gestão de Desempenho 2024/2025** foi realizada com base em uma abordagem híbrida, combinando dados quantitativos e qualitativos para fornecer uma visão abrangente sobre os principais temas do universo de GD.

O levantamento **quantitativo** utilizou a base de dados da plataforma da Qulture.Rocks, abrangendo mais de 1.200 empresas situadas no Brasil e em outros 13 países.

Os dados coletados referem-se aos anos de 2023 e 2024, permitindo a análise de tendências, padrões e práticas de gestão consolidadas em organizações de diferentes setores e tamanhos.

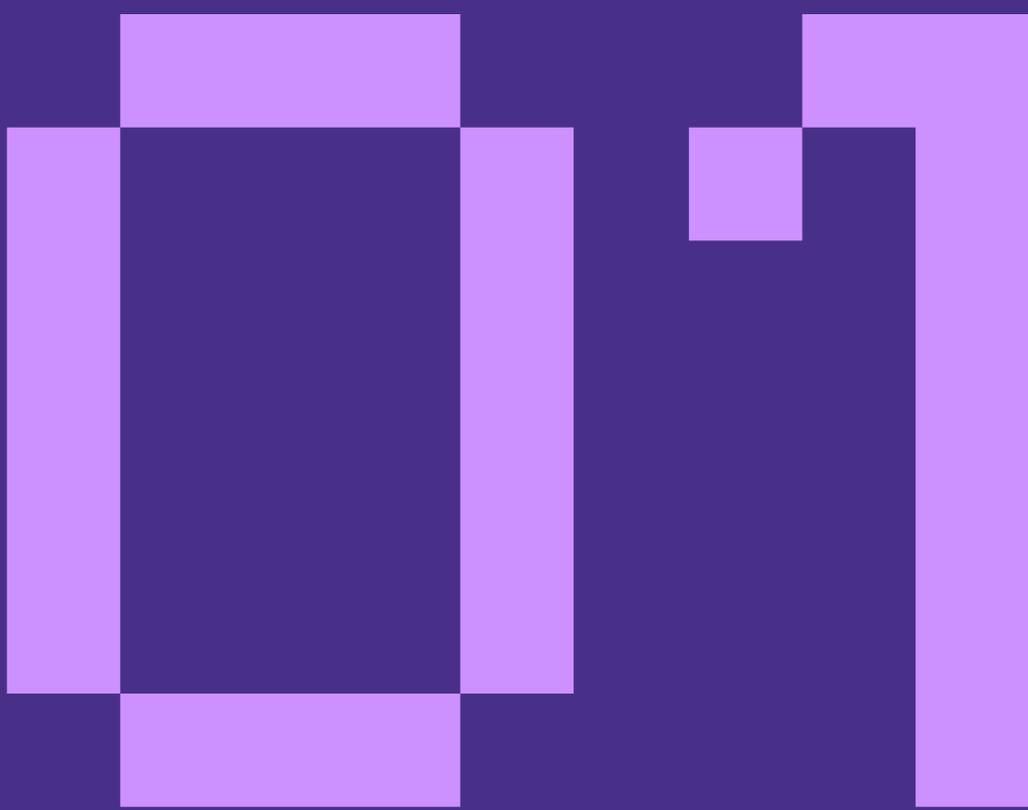
De maneira complementar, o levantamento **qualitativo** foi conduzido por meio de um formulário direcionado a aproximadamente 600 profissionais de Recursos Humanos e lideranças organizacionais.

A combinação dessas duas abordagens assegura que os resultados reflitam tanto a perspectiva prática e operacional das empresas quanto os insights estratégicos de quem atua na linha de frente da gestão de desempenho.



**Desejamos uma ótima
leitura e boas reflexões,**

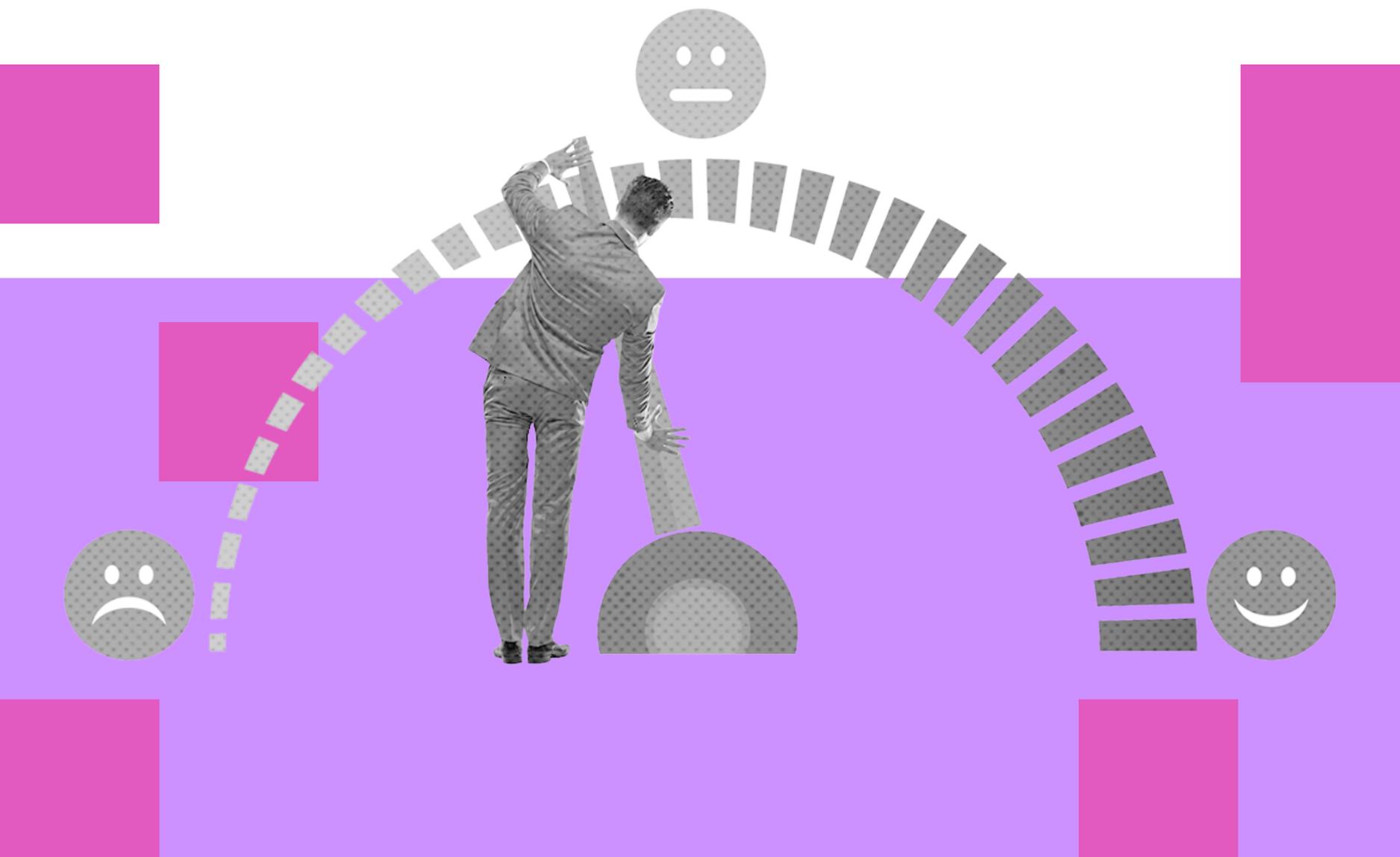
Equipe Qulture.Rocks



CLIMA
E CULTURA

Clima e cultura organizacional são dois grandes pilares para o engajamento e a retenção de talentos. Enquanto o clima reflete a **percepção dos colaboradores** sobre o ambiente de trabalho, a cultura traduz os **valores, comportamentos e normas** que definem a identidade da organização.

Juntos, influenciam diretamente a produtividade, o alinhamento estratégico e a satisfação dos colaboradores.



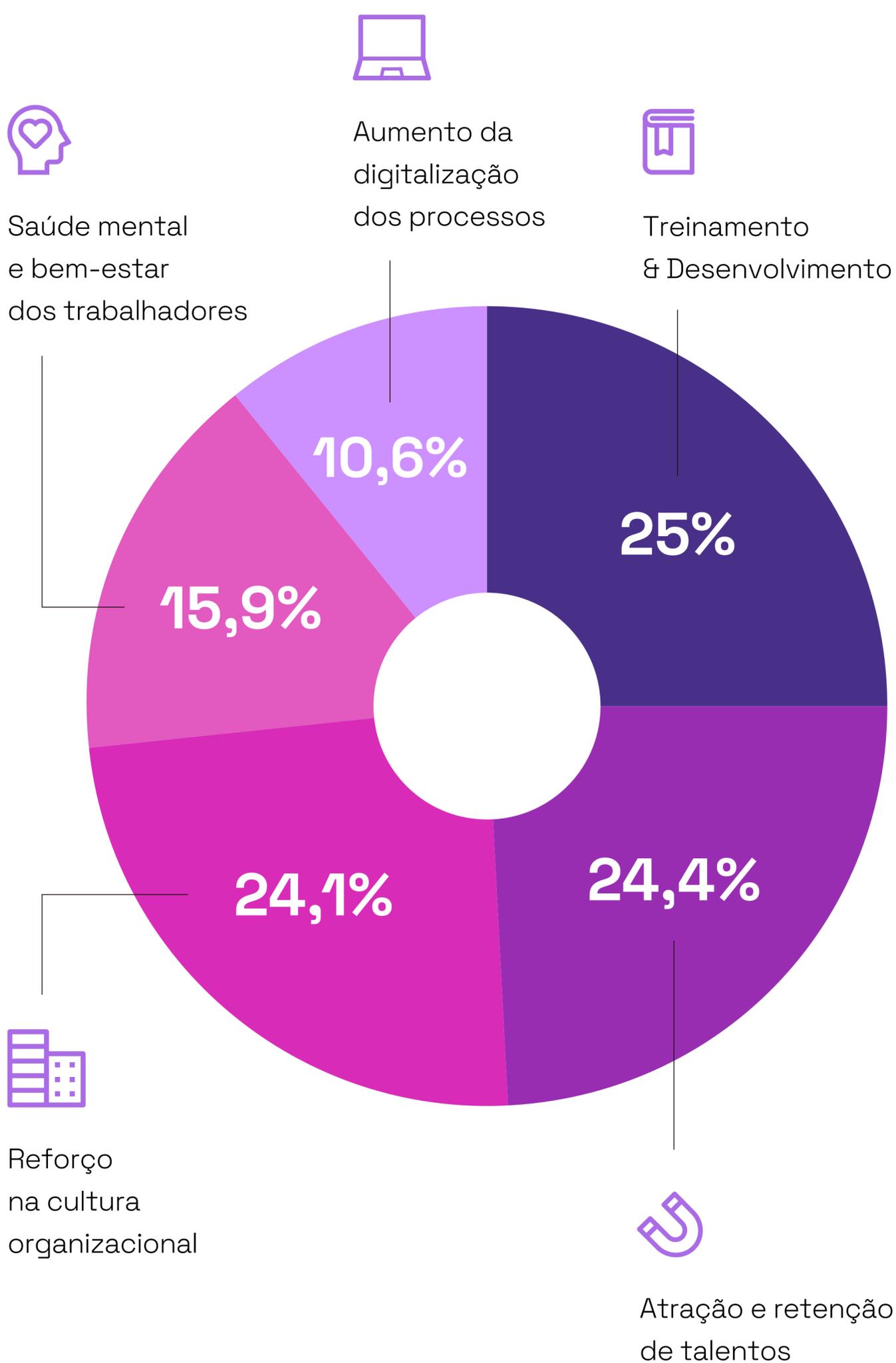
No cenário atual, com a velocidade das mudanças tecnológicas e o impacto das tendências sociais e comportamentais, empresas de diferentes tamanhos enfrentam **desafios para manter uma cultura sólida mas adaptável**, capaz de atrair e reter profissionais alinhados aos seus valores.

Nesse sentido, aspectos como diversidade, inclusão, inovação e bem-estar tornaram-se centrais nas discussões sobre o futuro do trabalho.

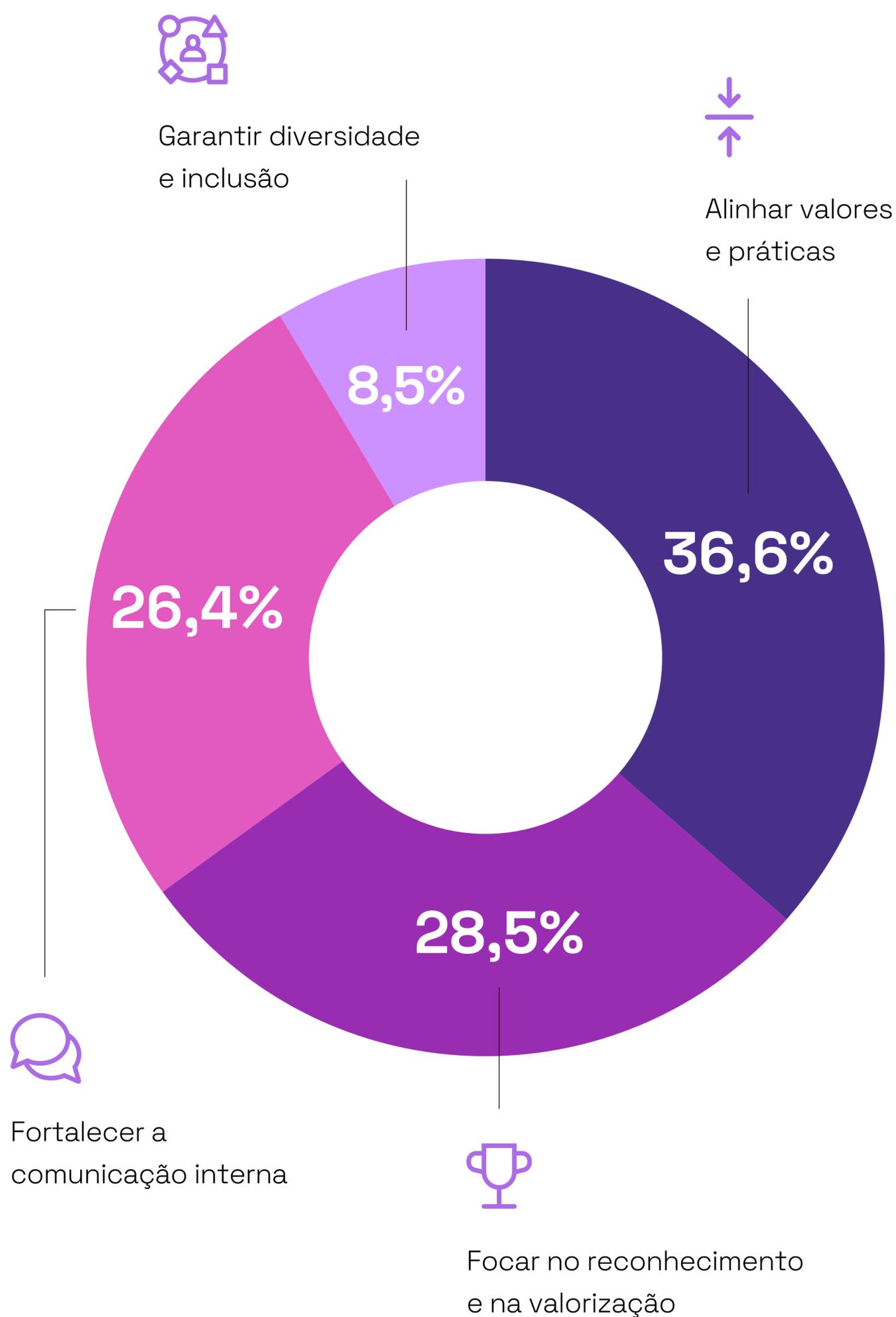
Os dados apresentados nesta seção exploram como as empresas estão gerindo clima e cultura, os desafios mais recorrentes e as práticas que têm se destacado para fortalecer esses pilares estratégicos.

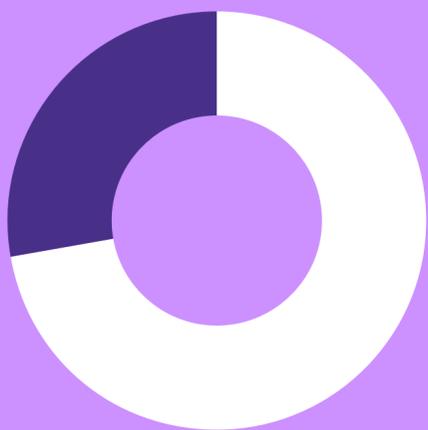


Prioridades gerais do RH para 2025:



Prioridades para cultura organizacional:





72,4% das empresas **não realizaram** nenhuma pesquisa com seus colaboradores em 2024.

Em relação ao porte, **as empresas que mais aplicam pesquisas são as que têm entre 301 e 850 funcionários**, com média **6 pesquisas por ano** (1 pesquisa a cada 2 meses).



Por porte, a frequência de aplicação de pesquisas é:

1 a 30

funcionários:



2

pesquisas/ano

31 a 50

funcionários:



5

pesquisas/ano

51 a 150

funcionários:



3

pesquisas/ano

151 a 300

funcionários:



4

pesquisas/ano

301 a 850

funcionários:



6

pesquisas/ano

851 a 2000

funcionários:



3

pesquisas/ano

2001 a 5000

funcionários:



3

pesquisas/ano

Acima de 5000

funcionários:

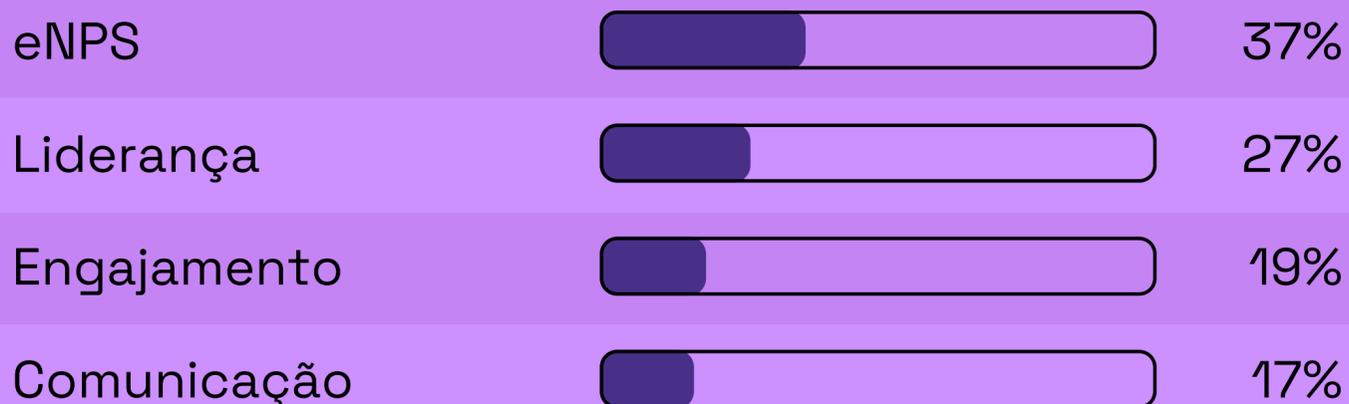


Não aplicaram
pesquisas de clima

Em todos os portes de empresas, **eNPS** é a categoria mais frequente em feedbacks de pesquisa de clima, seguida por **Liderança**.

Confira os temas mais frequentes por porte:

1 a 30



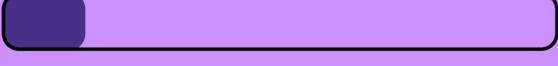
31 a 50

eNPS		55%
Liderança		16%
Bem-estar		16%
Engajamento		14%

51 a 150

eNPS		32%
Liderança		24%
Comunicação		15%
Engajamento e Desenv. Profissional		14%

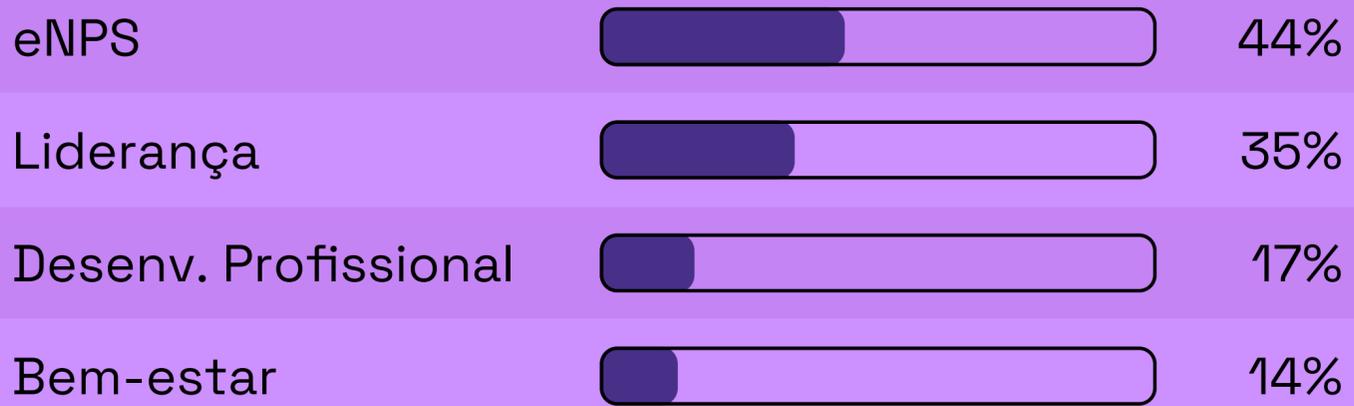
151 a 300

eNPS		42%
Liderança		27%
Engajamento		16%
Desenv. Profissional		15%

301 a 850

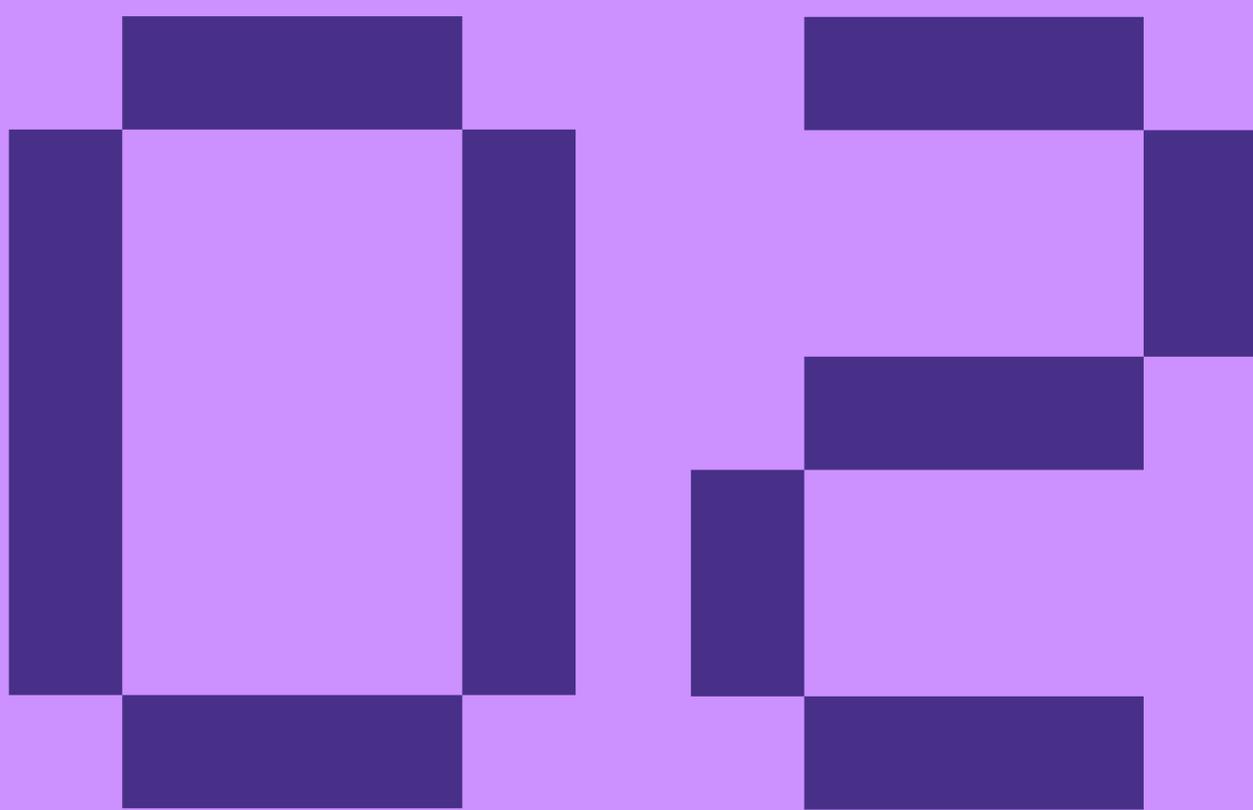
eNPS		44%
Liderança		30%
Engajamento		14%
Comunicação		13%

851 a 2000



2001 a 5000





AValiação DE DESEMPENHO

A **avaliação de desempenho** é uma das ferramentas mais importantes para alinhar esforços individuais aos objetivos organizacionais.

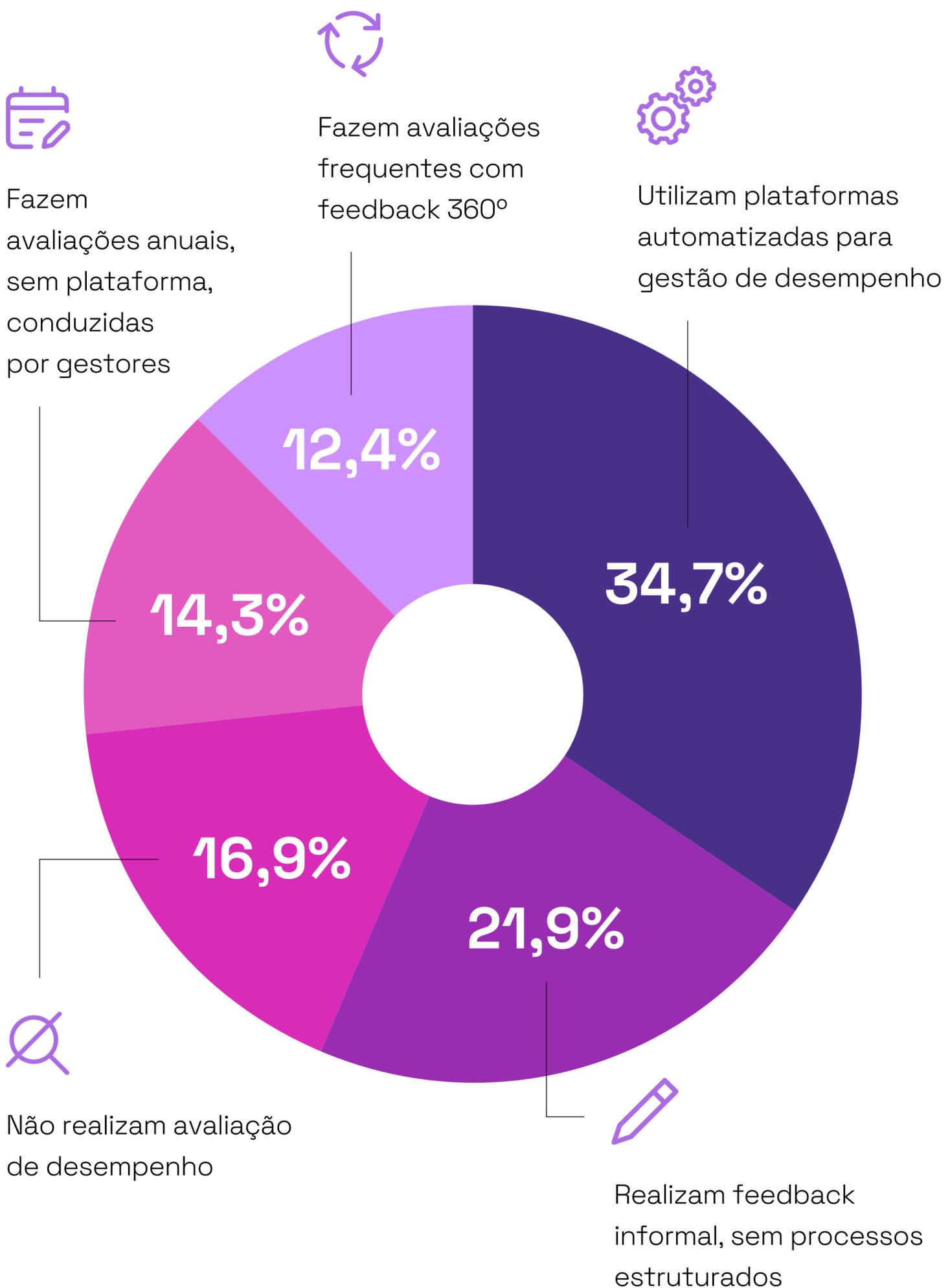
Mais do que um processo anual de feedback, a prática tem evoluído para um ciclo contínuo que permite às empresas identificar talentos, reconhecer conquistas e corrigir trajetórias em tempo hábil. No entanto, implementar e manter um sistema eficaz de avaliação de desempenho continua sendo um desafio para muitas organizações.

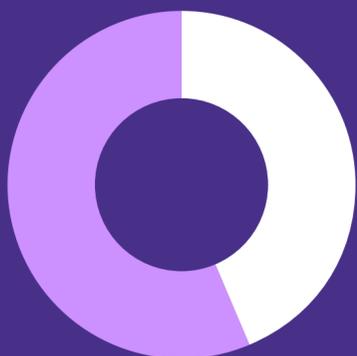
Barreiras como falta de engajamento, métodos ultrapassados e dificuldade em conectar métricas de desempenho às prioridades estratégicas exigem atenção constante do setor de RH e das lideranças.

Nesta seção, apresentamos as principais tendências e desafios relacionados à avaliação de desempenho, destacando como as organizações estão ajustando suas práticas para maximizar o impacto nos resultados do negócio e no desenvolvimento de seus colaboradores.

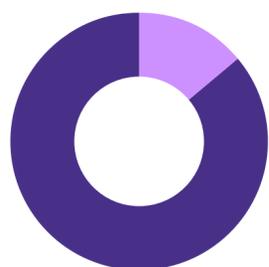
Principais formatos de avaliação de desempenho

(com e sem plataformas de gestão de desempenho):

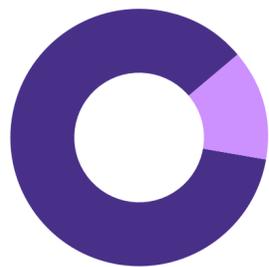




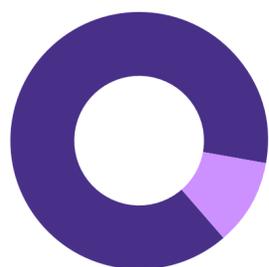
Dentro das plataformas, os **modelos não tradicionais de avaliação** são os mais comuns, representando **43,84%** do total de avaliações. Em seguida, vêm:



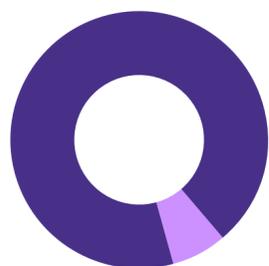
Avaliações 360°, com **21,77%**;



Avaliações de liderança, com **14%**;



Avaliações 180°, com **10,9%**;



Autoavaliação, com **7,05%**.

Média e variação de Avaliações de Desempenho:



Por **porte**, a proporção fica:

	2023	2024
1 a 30 funcionários:	2 avaliações/ano	2 avaliações/ano
31 a 50 funcionários:	3 avaliações/ano	3 avaliações/ano
51 a 150 funcionários:	6 avaliações/ano	5 avaliações/ano
151 a 300 funcionários:	4 avaliações/ano	3 avaliações/ano

	2023	2024
301 a 850 funcionários:	2 avaliações/ano	3 avaliações/ano
851 a 2000 funcionários:	4 avaliações/ano	3 avaliações/ano
2001 a 5000 funcionários:	5 avaliações/ano	4 avaliações/ano
5000+ funcionários:	7 avaliações/ano	8 avaliações/ano

Quais os **principais tópicos discutidos** em avaliações de desempenho?

O tópico mais discutido em avaliações é **Liderança**, seguido por **Comportamento**.

Por **porte**, os temas ficam:

1 a 30

Liderança		26%
Comportamentos		24%
Próximos Passos		25%
Comunicação		15%
Metas e Objetivos		15%

31 a 50

Liderança		23%
Entrega, Comportamento e Comunicação		22%
Avaliação Liderado > Líder		22%
Comunicação		18%
Metas, Gerenciamento e Tarefas		14%

51 a 150

Liderança		26%
Comunicação		26%
Excelência		17%
Trabalho em Equipe		17%
Visão de Negócios		15%

151 a 300

Liderança		27%
Cultura		22%
Processos		18%
Gestão de Perda de Funil		17%
Gestão de Leads		17%

301 a 850

Liderança		24%
Cultura		24%
Potencial		19%
Performance		19%
Feedback		14%

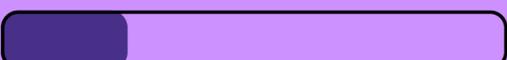
851 a 2000

Competência		27%
Liderança		24%
Cultura		19%
Performance		17%
Risco de Saída		12%

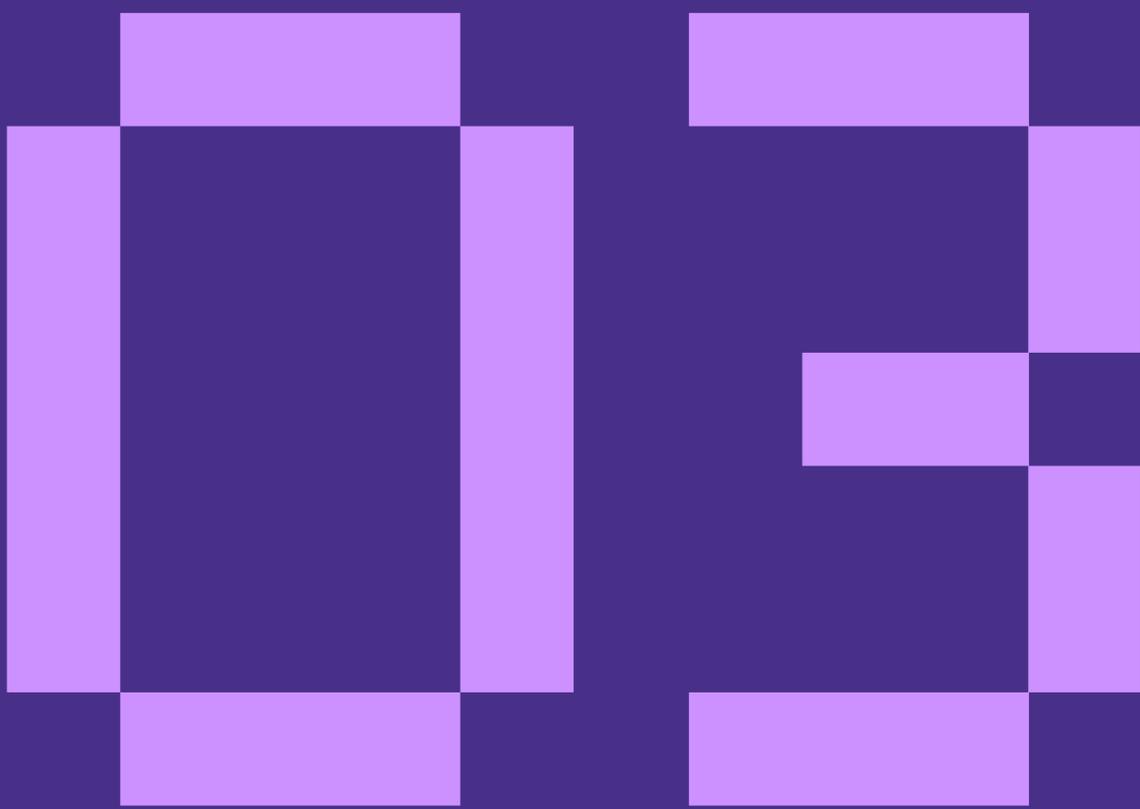
2001 a 5000

Habilidades		22%
Conhecimentos		22%
Atitudes		22%
Feedback		18%
Resultados		17%

5000+

Relacionamento Interpessoal		25%
Alta Performance		25%
Resolução de Problemas		25%
Pensamento Estratégico		25%

Já a calibração dos resultados vem em uma crescente: de 2023 para 2024, o número de empresas que calibram resultados com o **modelo 9 Box** aumentou de 29% para 36%; para o **modelo de notas**, o aumento foi de 23% para 31%.



PDI E

DESENVOLVIMENTO

O Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)

é um recurso estratégico para promover o crescimento dos colaboradores e, simultaneamente, preparar a organização para o futuro.

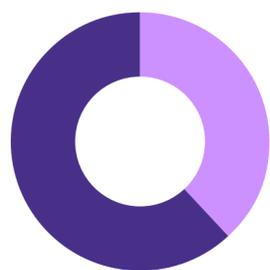
Por meio de ações estruturadas, o PDI facilita o aprendizado contínuo, o fortalecimento de competências e a preparação de talentos para assumirem novos desafios.

Apesar de seu potencial transformador, a criação e implementação de PDIs ainda encontram obstáculos significativos, como a falta de personalização, a baixa adesão de colaboradores e gestores e a dificuldade em medir resultados.

Esses desafios refletem a necessidade de integração entre as estratégias de desenvolvimento e as prioridades organizacionais.

Os resultados desta pesquisa fornecem insights sobre como empresas estão adotando e adaptando PDIs, destacando tanto os benefícios alcançados quanto as lacunas que ainda precisam ser preenchidas.

Programas de Treinamento & Desenvolvimento mais implementados:



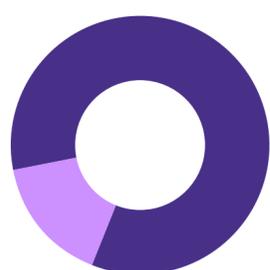
38,3%

dos entrevistados não tem programas estruturados de T&D



17,9%

dos entrevistados implementam treinamentos técnicos e de soft skills



16%

dos entrevistados oferece suporte na elaboração e no acompanhamento de PDIs

O restante (**27,8%**) se divide aderindo a mais de uma modalidade mencionada e/ou a mentorias e coaching individual.

A adoção de PDIs em 2024 cresceu 4 pontos percentuais em relação a 2023: passou de 24% para 28%

O porte de empresas que **mais cria PDIs** para seus colaboradores é o de **851 a 2000 funcionários**, com **60% das empresas** elaborando planos de desenvolvimento.

A sequência segue com:

851 a 2000
funcionários:  60%

5000+
funcionários:  55%

301 a 850
funcionários:  48%

151 a 300
funcionários:  45%

2001 a 5000
funcionários:  42%

51 a 150
funcionários:  32%

31 a 50
funcionários:  19%

1 a 30
funcionários:  6%



Em **2024**, as habilidades mais abordadas nos PDIs foram:



Aceleração de
carreira comercial



Liderança



Soft skills



Certificações



Comunicação

Em comparação, em **2023** os temas foram:



Comunicação



Liderança



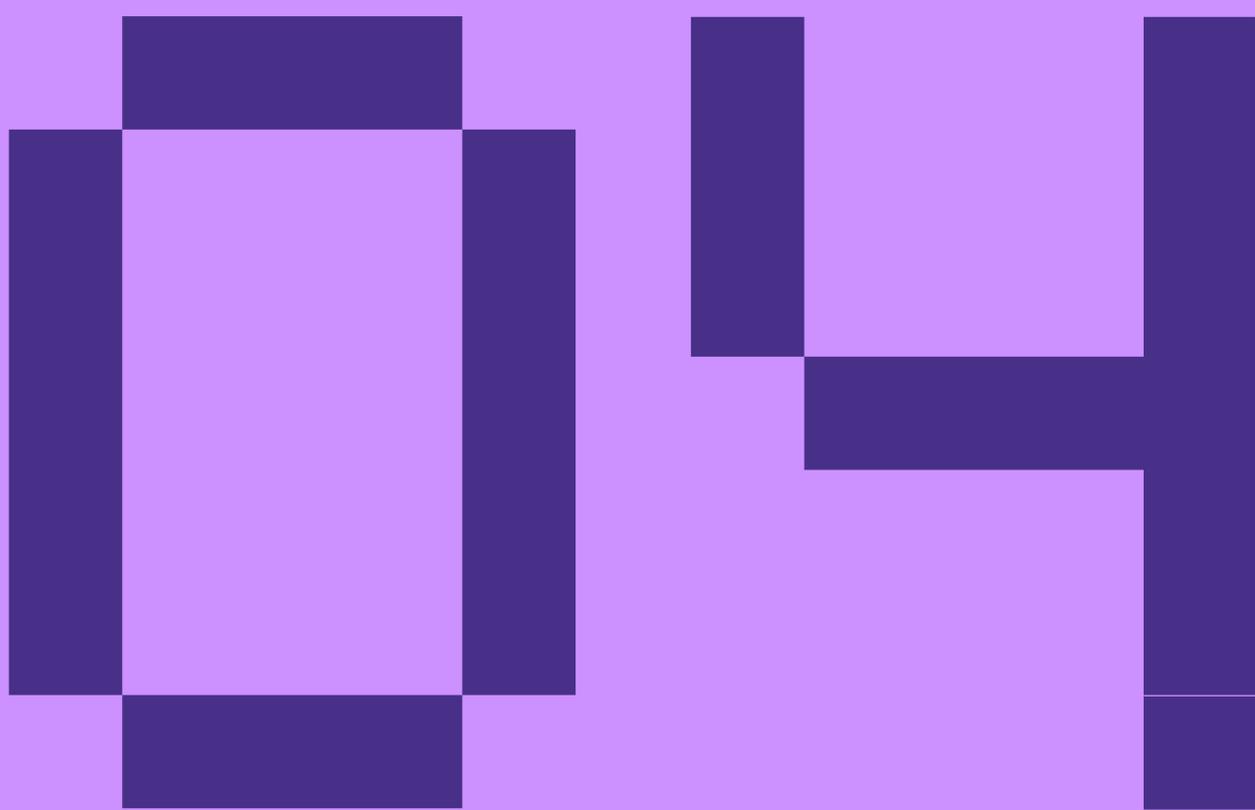
Alinhamento
de escopo



Conhecimento
do negócio



Visão
estratégica



GESTÃO DE METAS E OKRS

A **gestão de metas**, com **metodologias como OKRs** (Objectives and Key Results), tornou-se uma prática amplamente adotada por empresas que buscam maior alinhamento estratégico e agilidade na execução.

As OKRs oferecem um framework claro para conectar objetivos organizacionais às atividades diárias, promovendo transparência e foco em resultados.

No entanto, a implementação eficaz de OKRs exige uma mudança cultural significativa e um alto nível de disciplina organizacional. Entre os desafios mais comuns estão o desdobramento de metas estratégicas em níveis operacionais, o engajamento das equipes e a mensuração dos resultados.

Esta seção traz um panorama sobre a maturidade das empresas em relação à gestão de metas e OKRs, apontando tendências e boas práticas para superar os obstáculos mais recorrentes e impulsionar o desempenho organizacional.

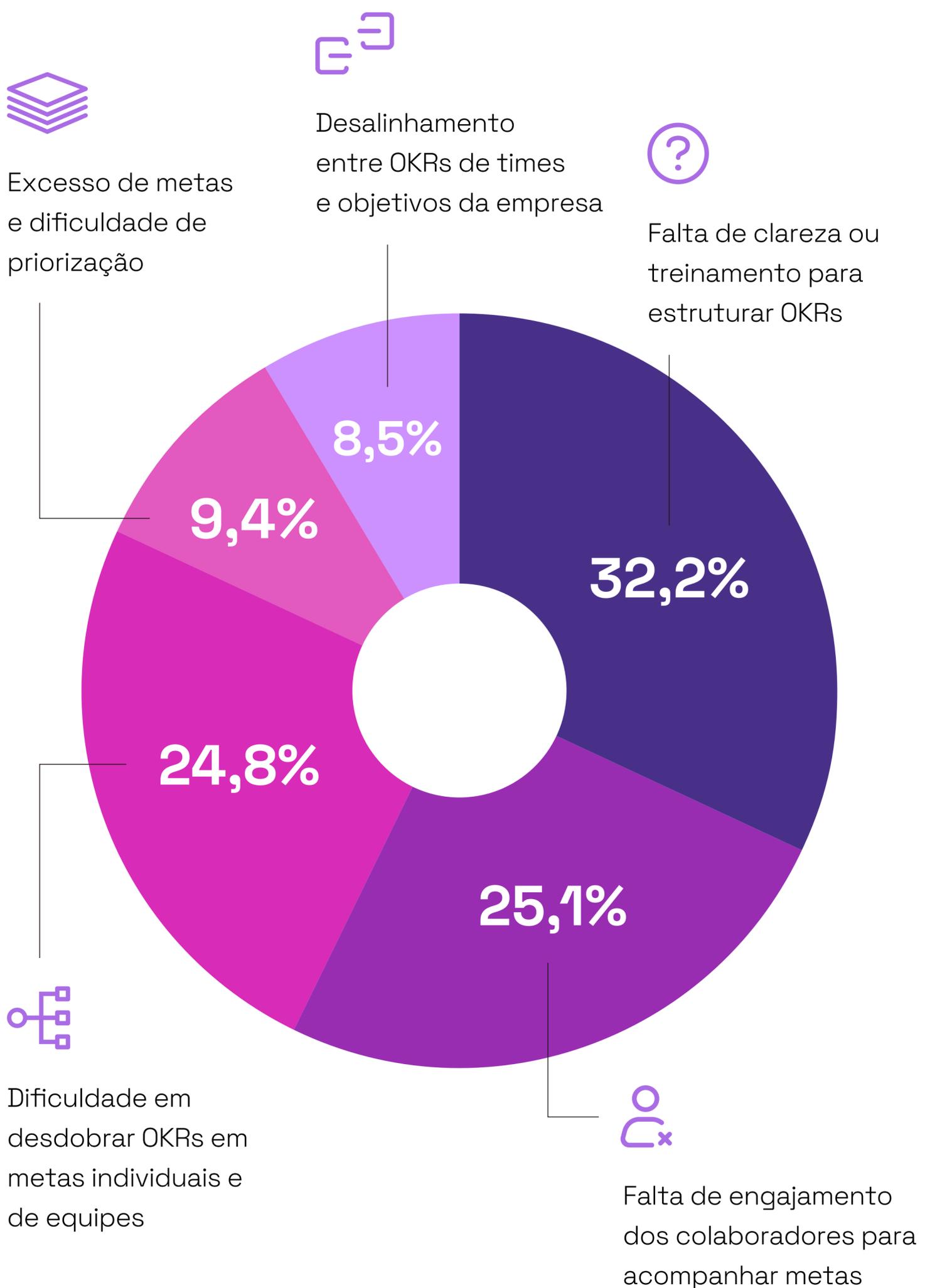


40,3% das empresas rodaram **ciclo de metas** em 2024

A média de ciclos de OKRs é de 2x ao ano (ciclos semestrais)

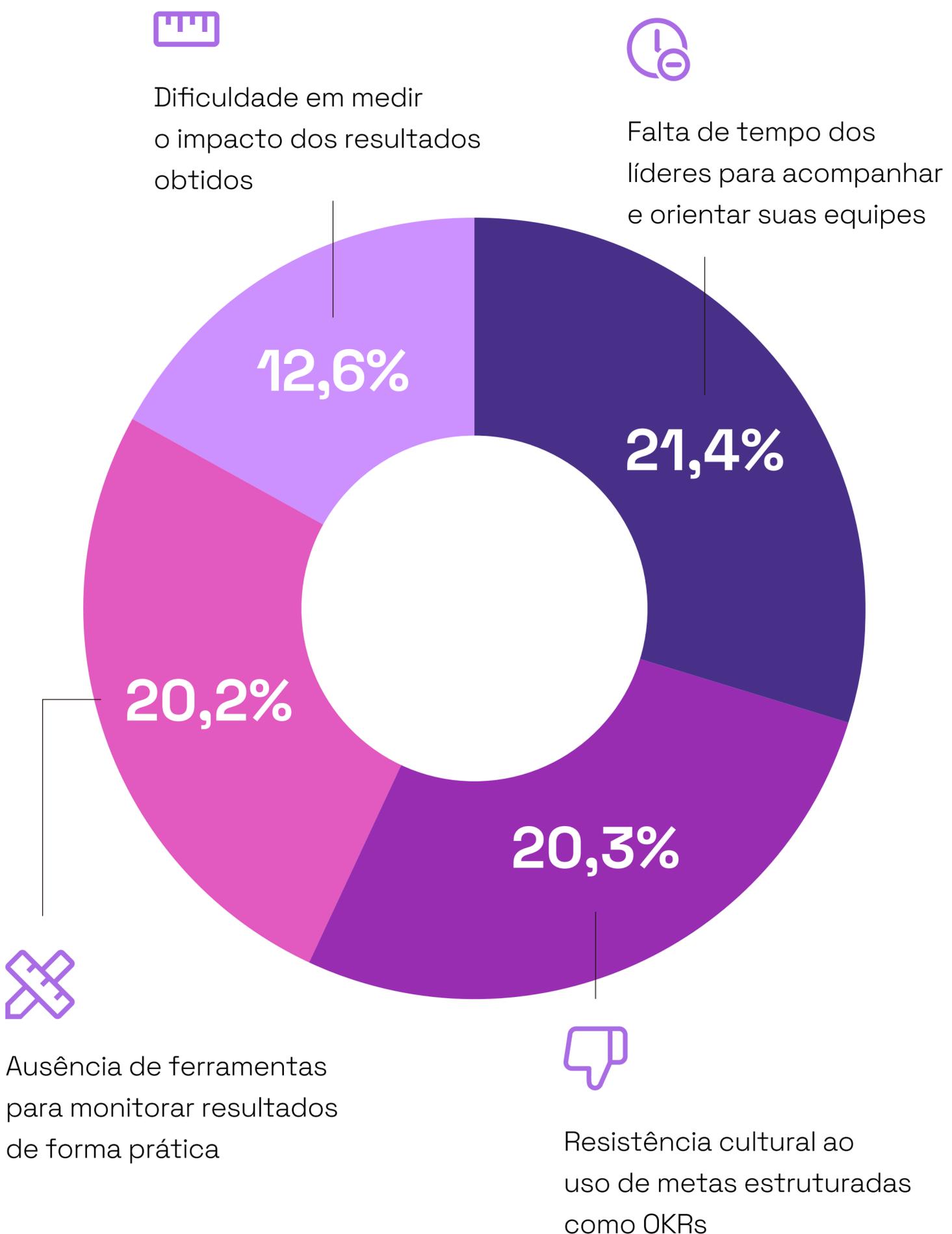


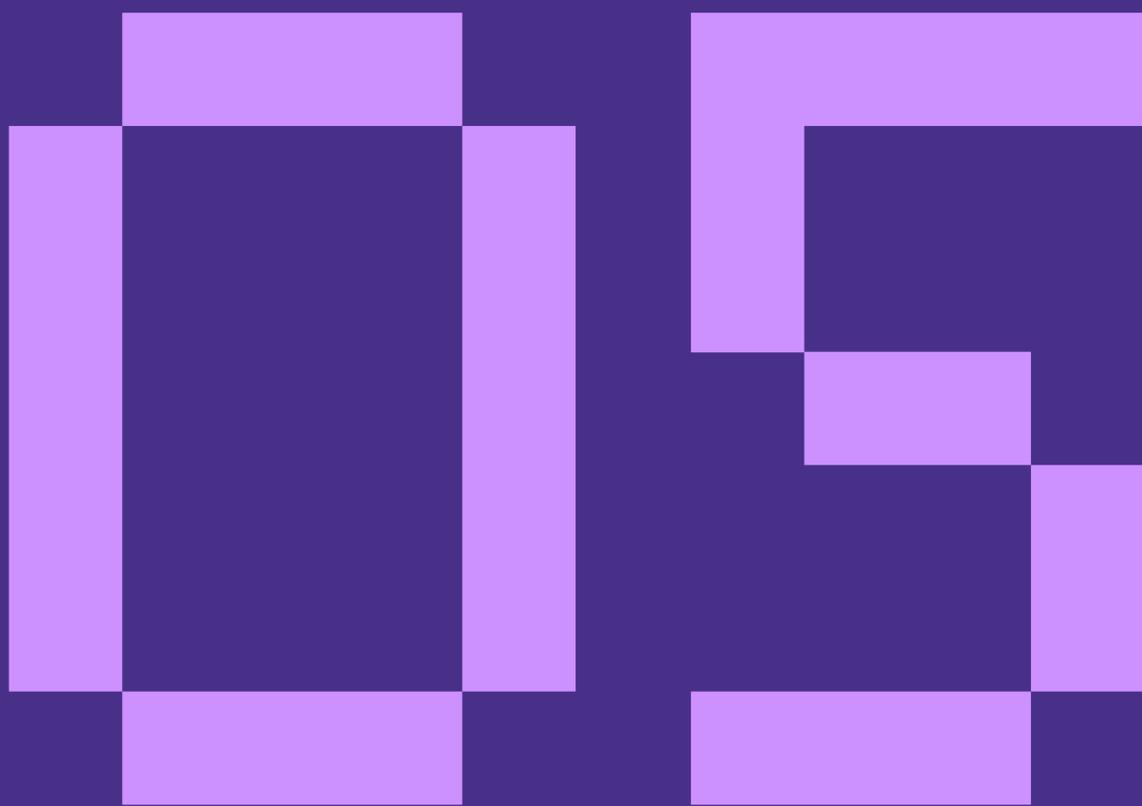
Principais desafios na implementação ou no uso de Metas e OKRs:



25,6% dos entrevistados **não fazem gestão de metas/OKRs.**

Entre os que fazem gestão de metas, o **principal obstáculo** para acompanhar o progresso dos OKRs é:





USO DE
INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL

A **Inteligência Artificial (IA)** tem transformado a gestão de pessoas, proporcionando insights poderosos e automatizando processos antes manuais e demorados.

No contexto do RH, IA já é utilizada em recrutamento, avaliação de desempenho, análise de clima organizacional e até na personalização de planos de desenvolvimento.

Embora a tecnologia ofereça grandes oportunidades, sua adoção também levanta desafios, como a necessidade de dados confiáveis, resistência cultural e preocupações éticas relacionadas à privacidade e imparcialidade.

Para líderes e profissionais de RH, compreender o papel da IA é essencial para equilibrar inovação e eficiência com responsabilidade.

Nesta seção, apresentamos como as empresas estão integrando a inteligência artificial em suas práticas de gestão de pessoas, analisando tanto as barreiras quanto os benefícios que essa tecnologia pode oferecer.

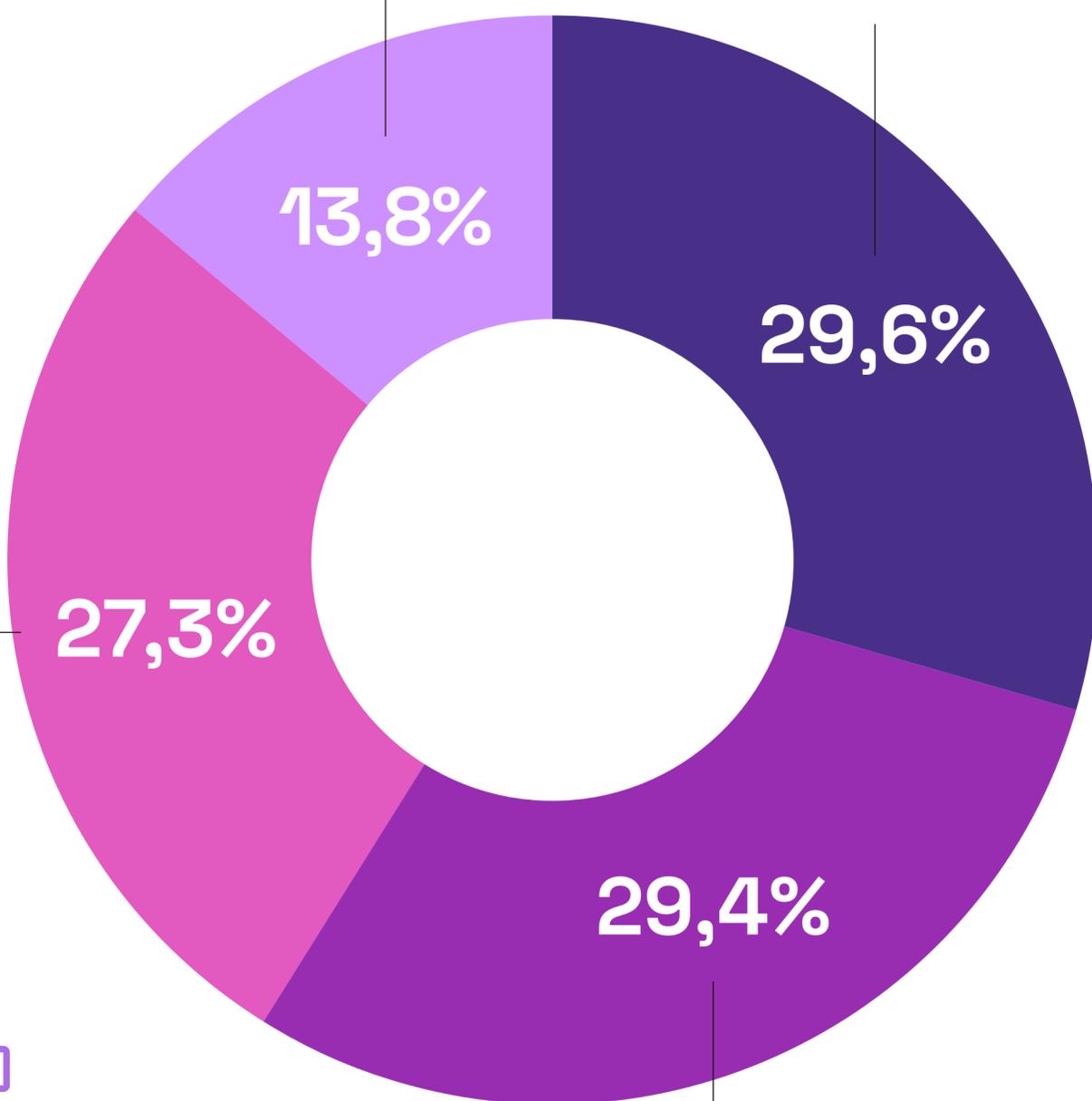
Nível de digitalização do setor de RH:



Têm um RH altamente digitalizado (uso de ferramentas avançadas e análise de dados)



Digitalizam processos básicos, como folha de pagamento e recrutamento

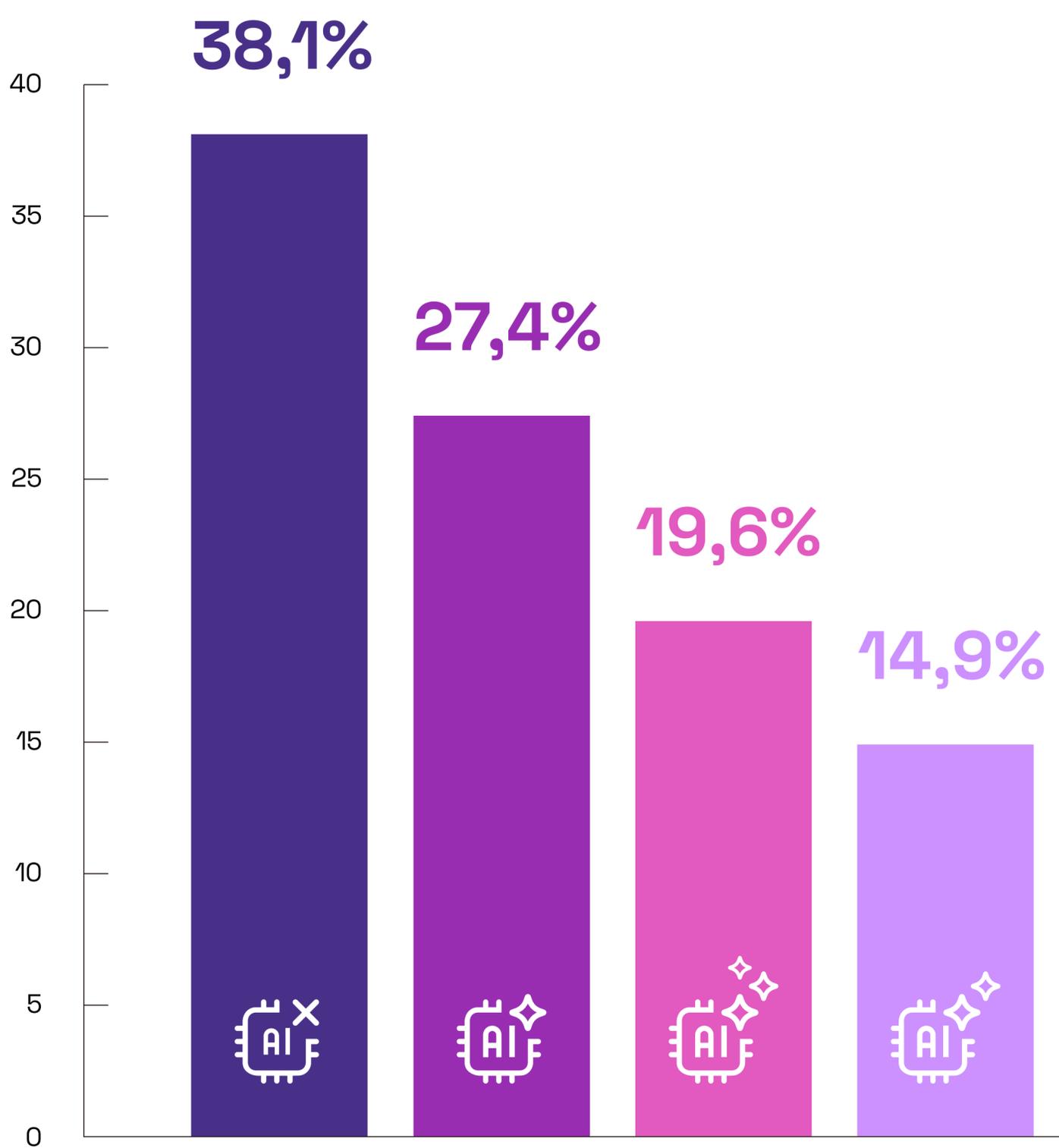


Digitalizam processos intermediários (engajamento, gestão de desempenho)



Não digitalizam processos de RH

Nível de uso de I.A. no setor de RH:



Não tem uso de Inteligência Artificial, no geral

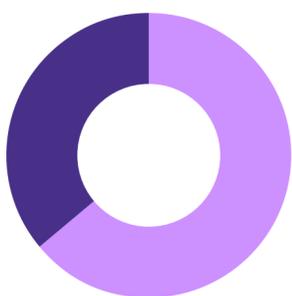
Tem uso esporádico e/ou para um único tipo de processo

Faz uso diário e/ou para vários tipos de processos

Tem uso semanal e/ou para poucos tipos de processos

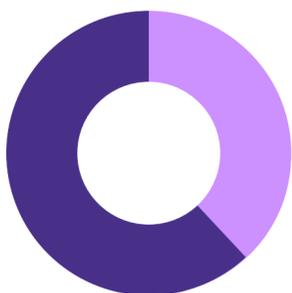
Entre as empresas que têm **plataforma de gestão de desempenho**, como a **Qulture.Rocks**:

43,6% aplicam inteligência artificial em algum de seus processos de RH, sendo:



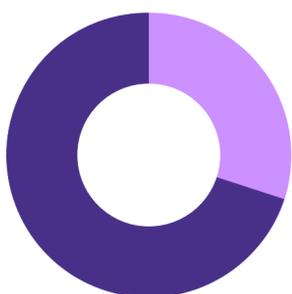
64%

das empresas usam insights de Inteligência Artificial em pesquisas de clima



46%

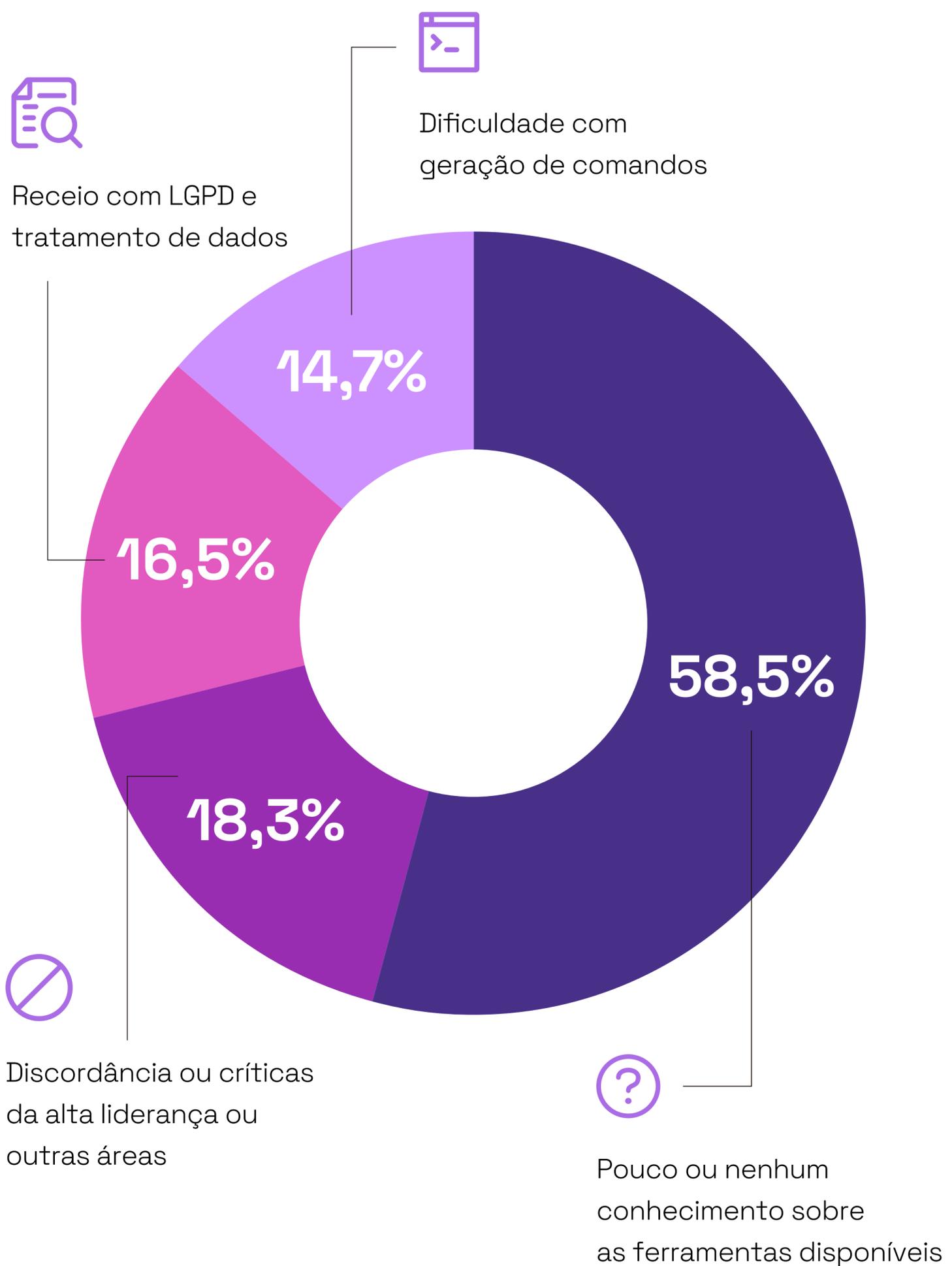
das empresas usam insights de Inteligência Artificial em pesquisas pulsadas



36%

das empresas usam insights de Inteligência Artificial em PDI

Principais desafios na implementação de I.A. no RH:

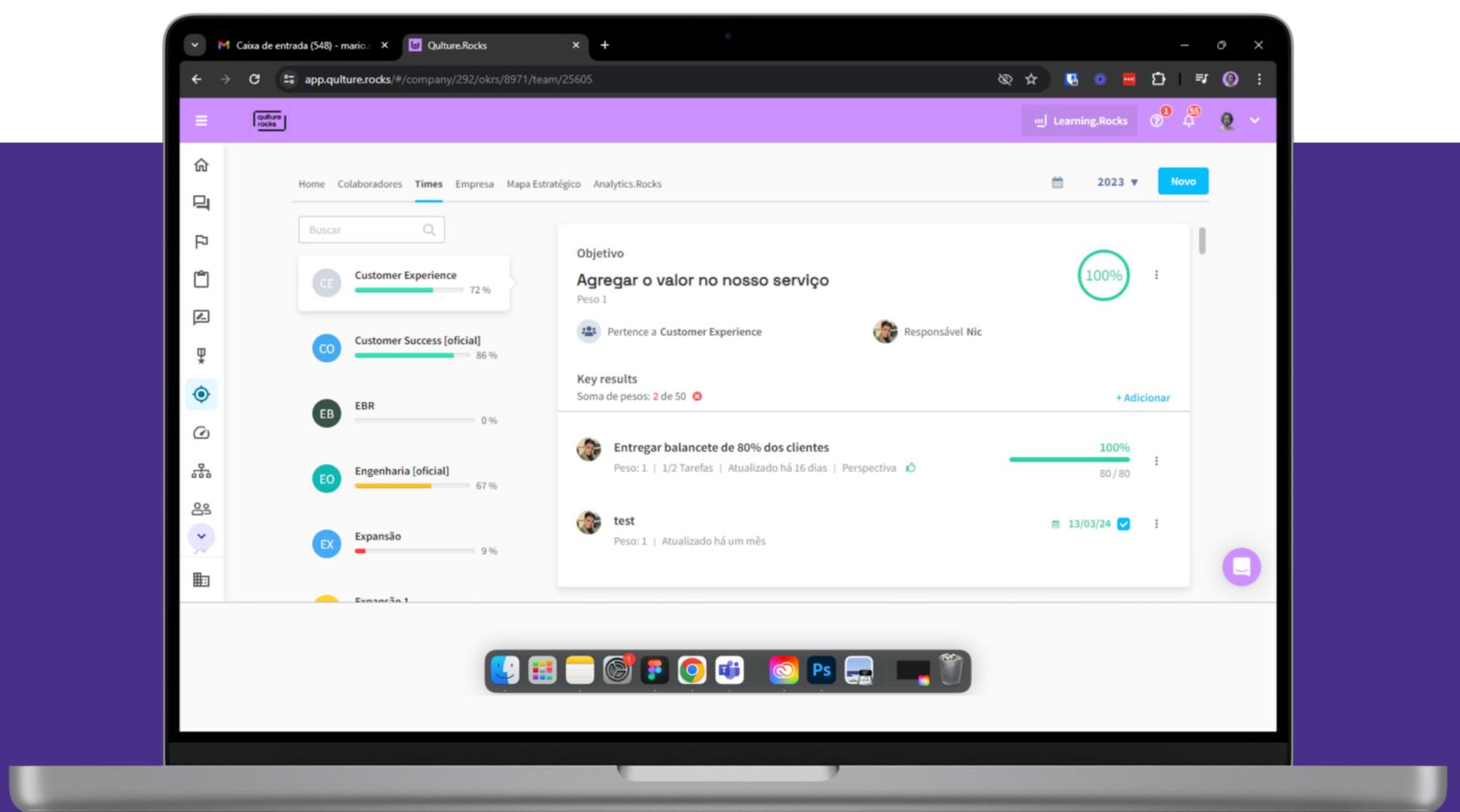




SOBRE A
QULTURE.ROCKS

Fundada em 2015, a **Qulture.Rocks** é uma plataforma líder em gestão de desempenho, dedicada a potencializar a performance, o crescimento e o engajamento das pessoas nas organizações.

Integramos diversas soluções para gestão de desempenho e pessoas, como Avaliações de Desempenho, OKRs, Planos de Desenvolvimento Individual, 1:1s, Feedback, Pesquisas e ferramentas baseadas em Inteligência Artificial.



Com nossas ferramentas, ajudamos empresas a alinhar suas equipes aos objetivos estratégicos, promover uma cultura de alta performance e tomar decisões fundamentadas em dados.

Atualmente, atendemos mais de 1.200 empresas em todo o Brasil e em outros 13 países, oferecendo uma experiência completa e intuitiva para líderes, profissionais de RH e colaboradores.

Para conhecer nossa plataforma por dentro e entender como nossas soluções podem transformar os processos da sua empresa, agende uma demonstração gratuita.

[Clique aqui](#) e saiba mais