

# TENDÊNCIAS E DESAFIOS PARA GESTÃO DE DESEMPENHO

# 2024 2025

# Índice

	Introdução	[Pag. 2]
	Metodologia	[Pag. 7]
<b>01</b>	Clima e Cultura	[Pag. 10]
<b>02</b>	Avaliação de Desempenho	[Pag. 20]
<b>03</b>	PDI e Desenvolvimento	[Pag. 29]
<b>04</b>	Gestão de Metas e OKRs	[Pag. 35]
<b>05</b>	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.

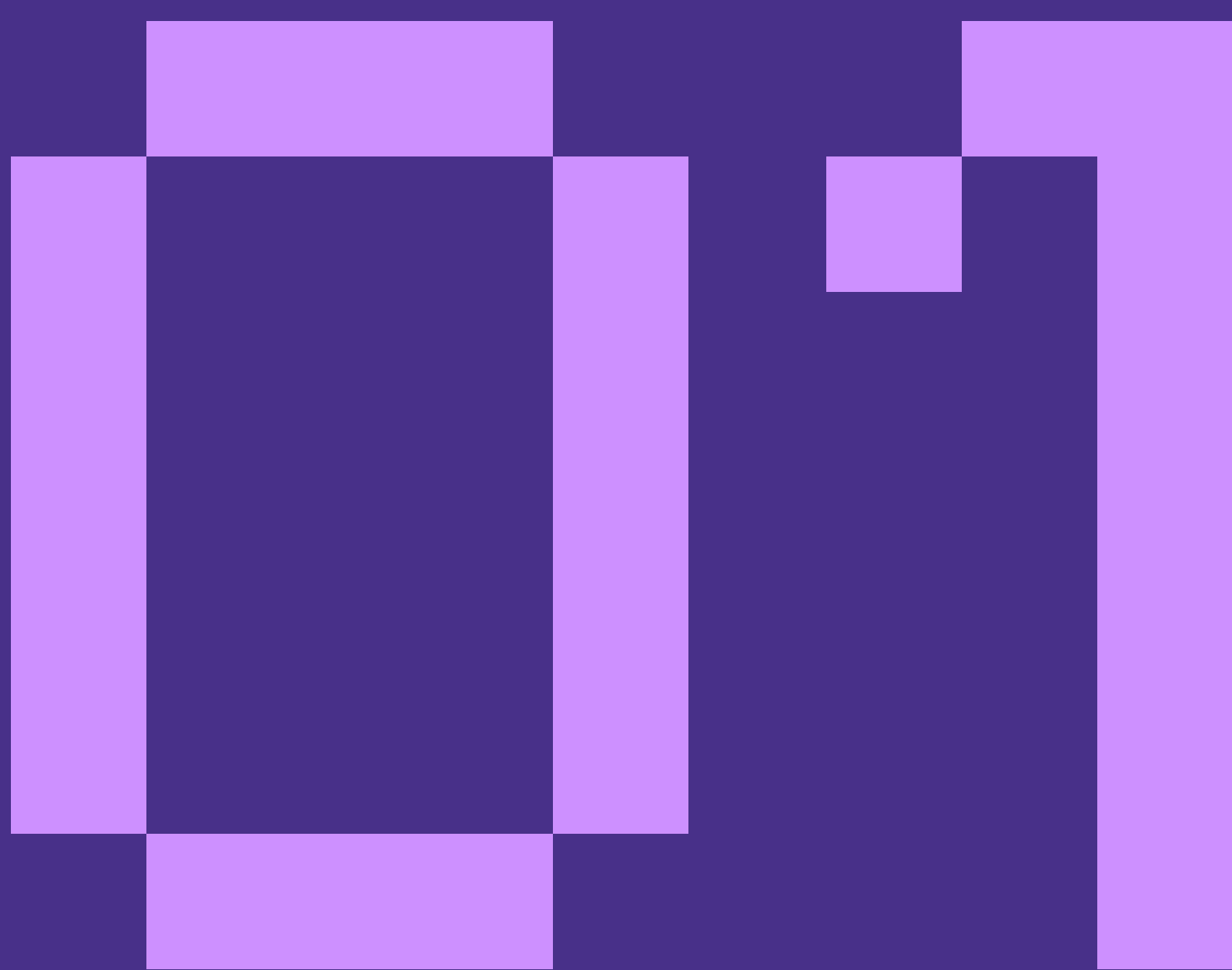
De maneira complementar, o levantamento **qualitativo** foi conduzido por meio de um formulário direcionado a aproximadamente 600 profissionais de Recursos Humanos e lideranças organizacionais.

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,**

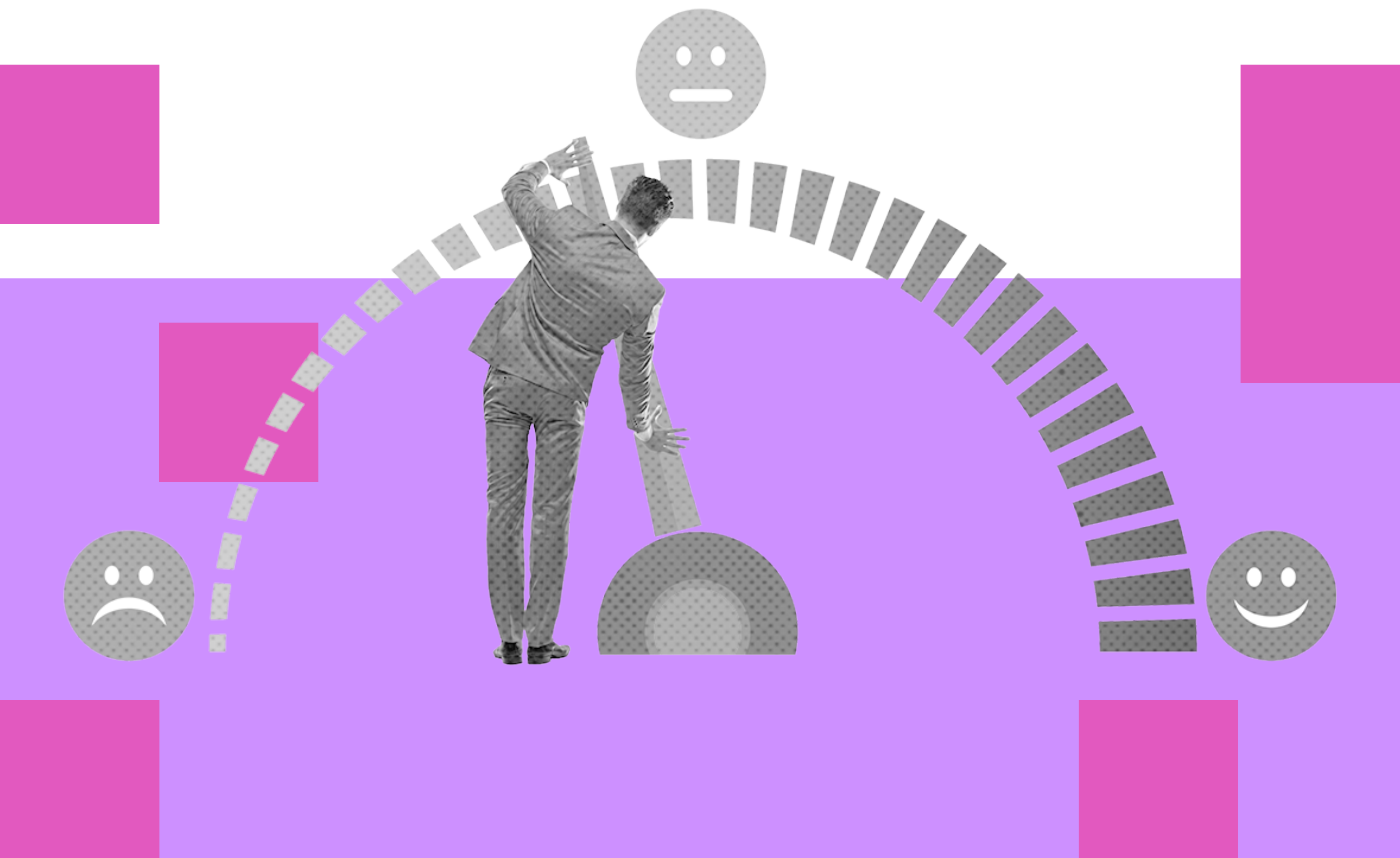
Equipe Qulture.Rocks



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.



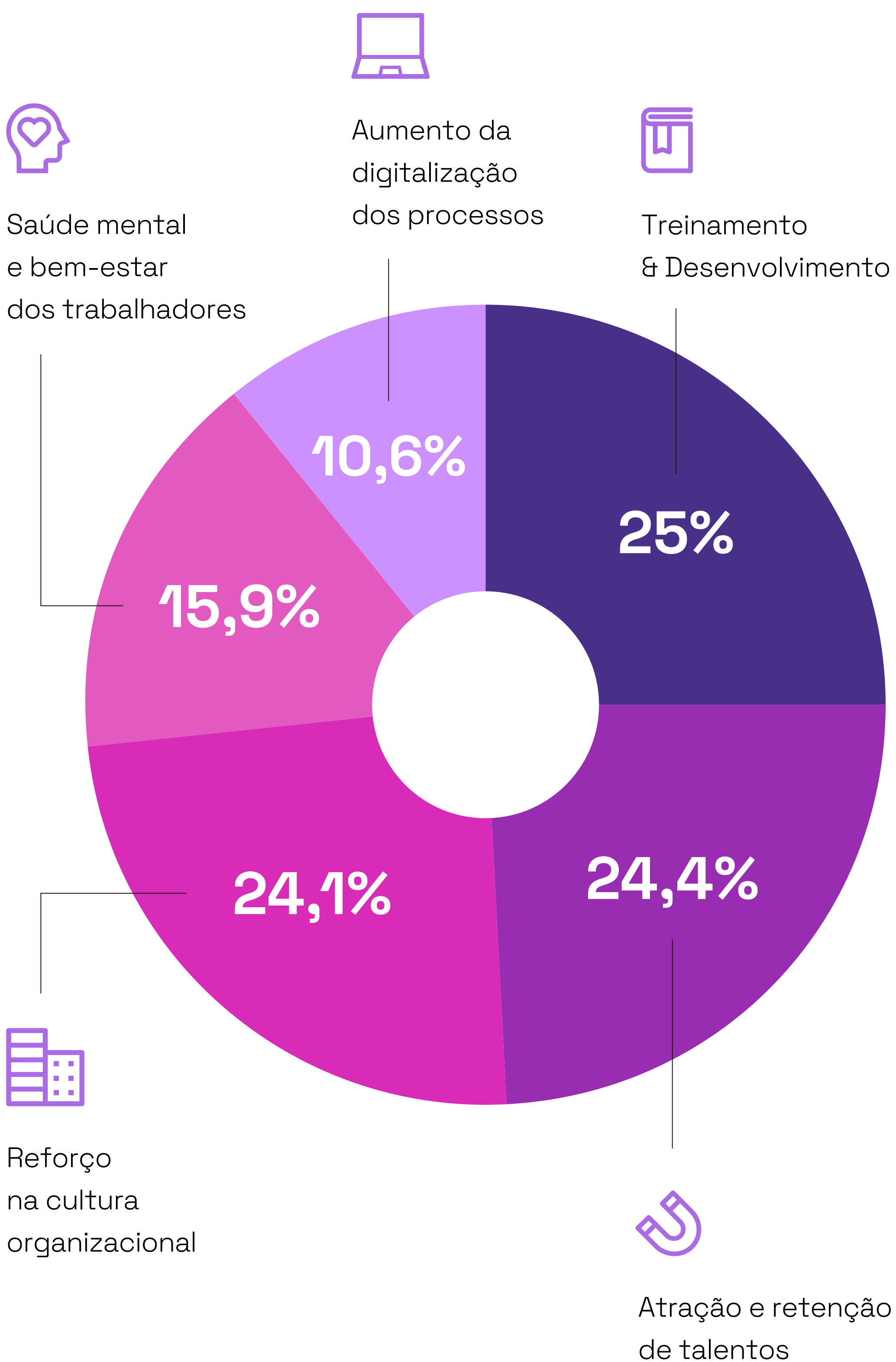
No cenário atual, com a velocidade das mudanças tecnológicas e o impacto das tendências sociais e comportamentais, empresas de diferentes tamanhos enfrentam **desafios para manter uma cultura sólida mas adaptável**, capaz de atrair e reter profissionais alinhados aos seus valores.

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

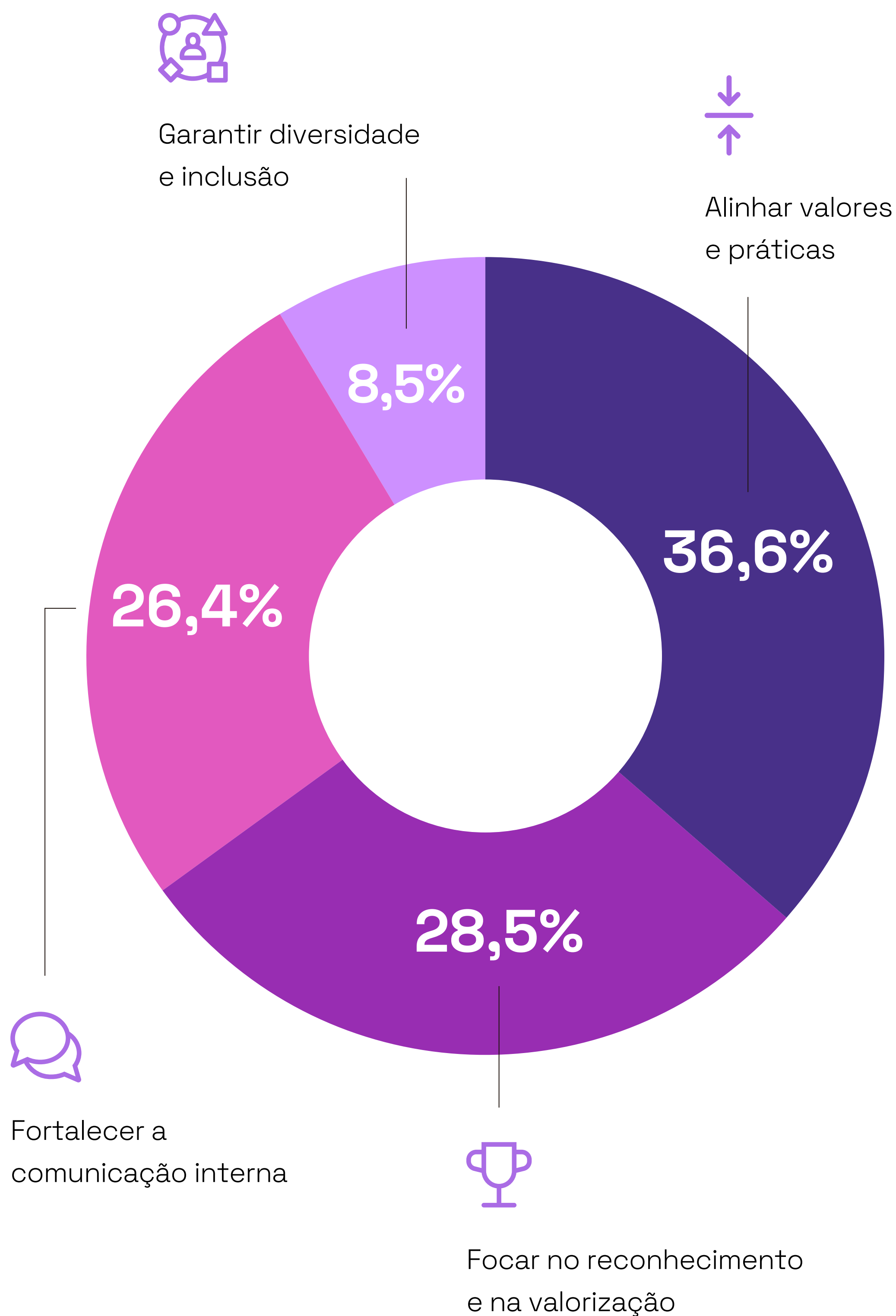
Os dados apresentados nesta seção exploram como as empresas estão gerindo clima e cultura, os desafios mais recorrentes e as práticas que têm se destacado para fortalecer esses pilares estratégicos.



# 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:

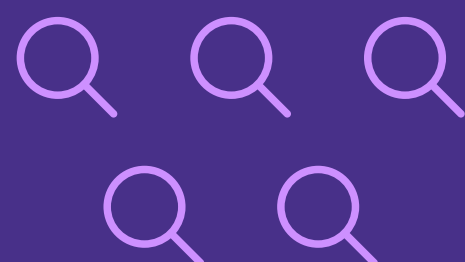


**2**

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:

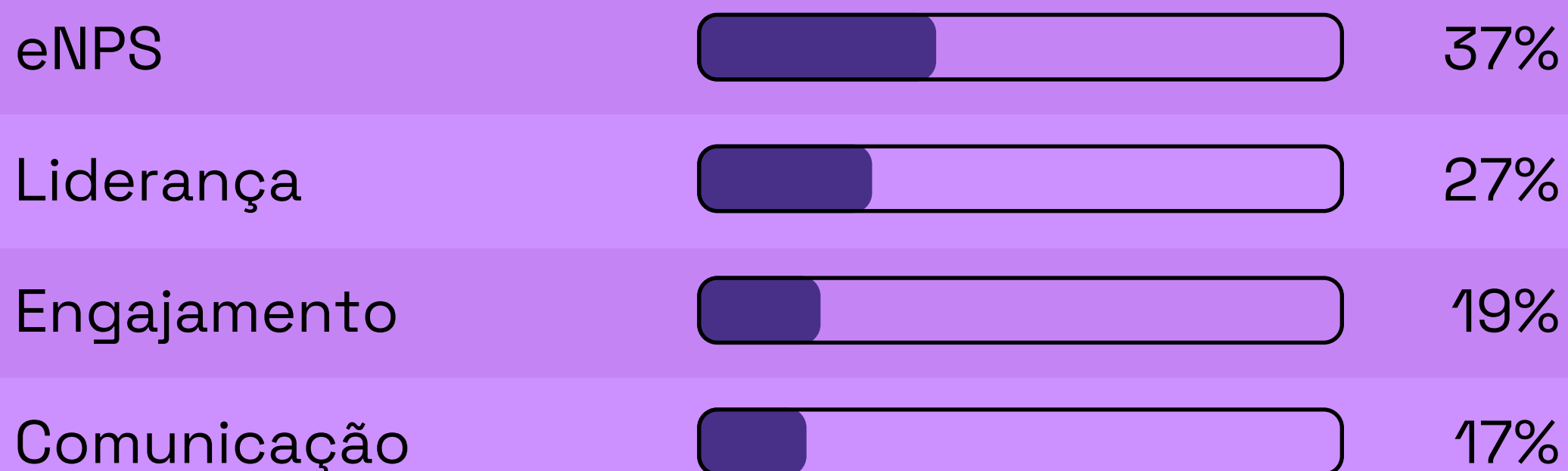


Não aplicaram  
pesquisas de clima


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



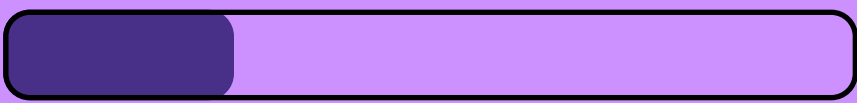


## 31 a 50

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



## 51 a 150

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

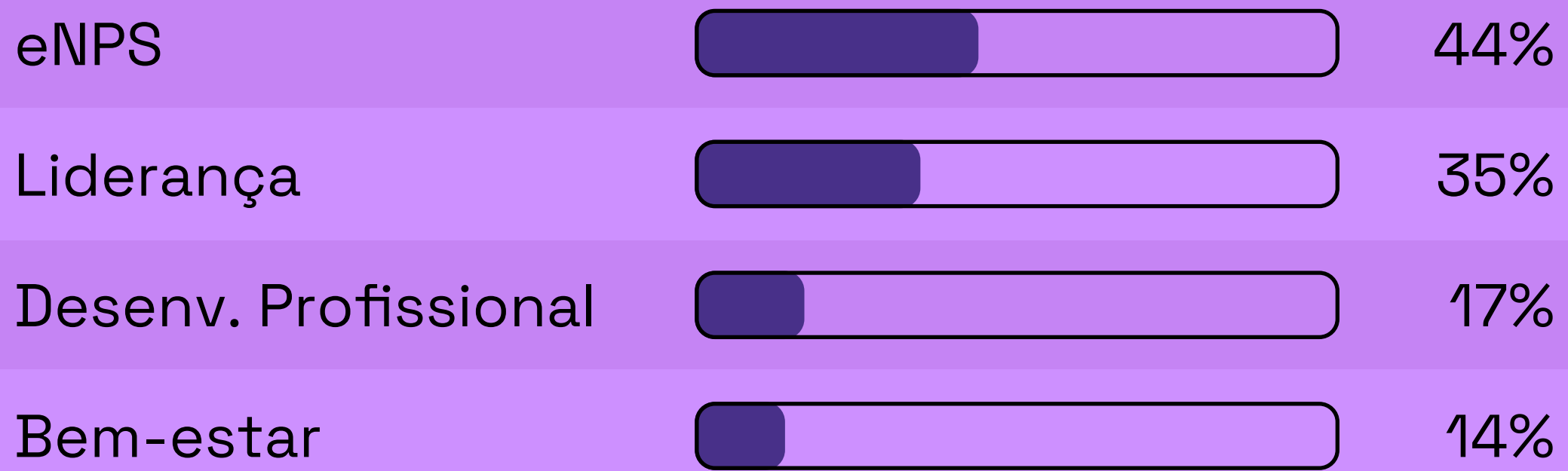
## 151 a 300

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

## 301 a 850

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

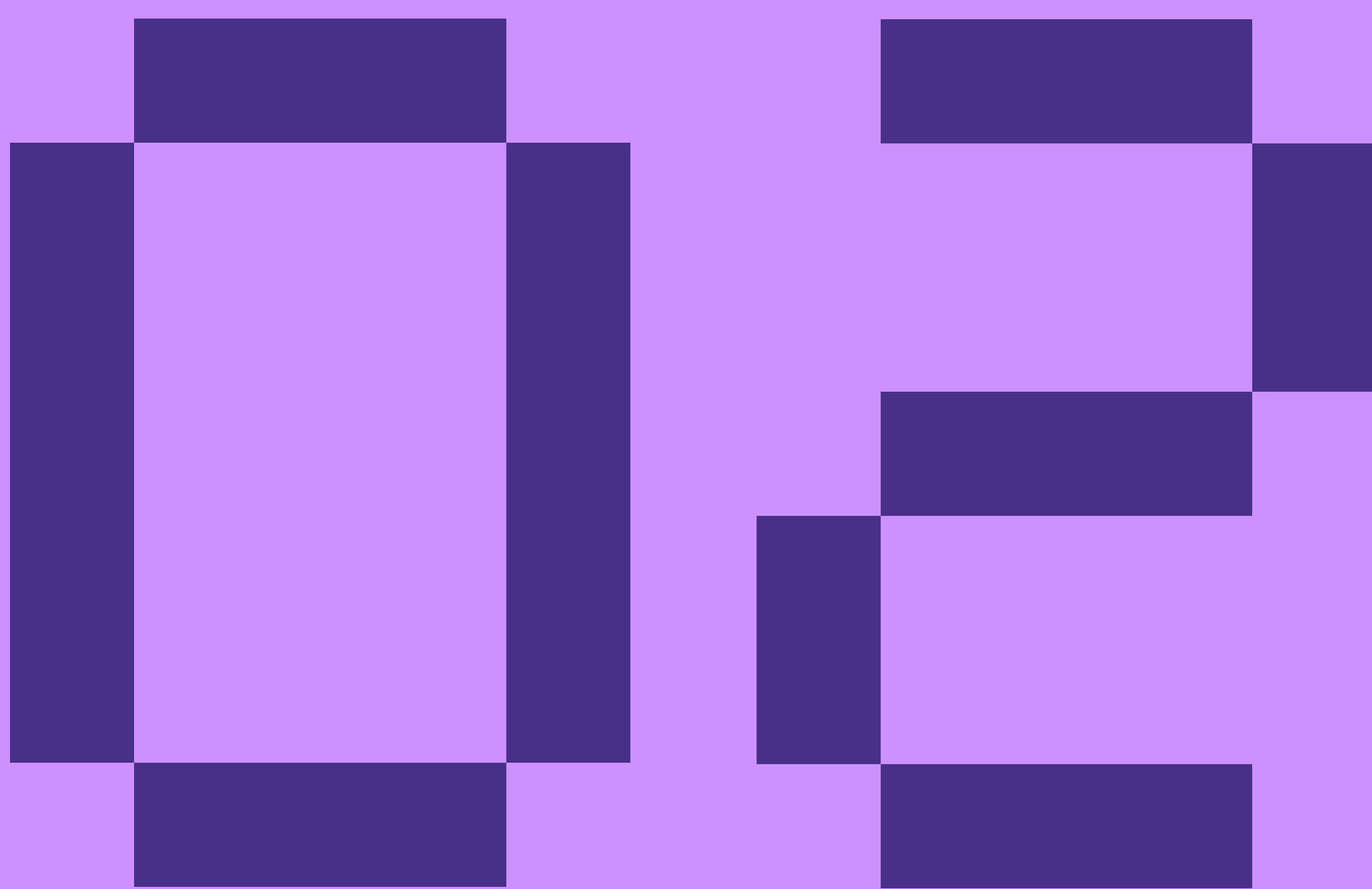
## 851 a 2000



---

## 2001 a 5000





# AValiação DE DESEMPENHO

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

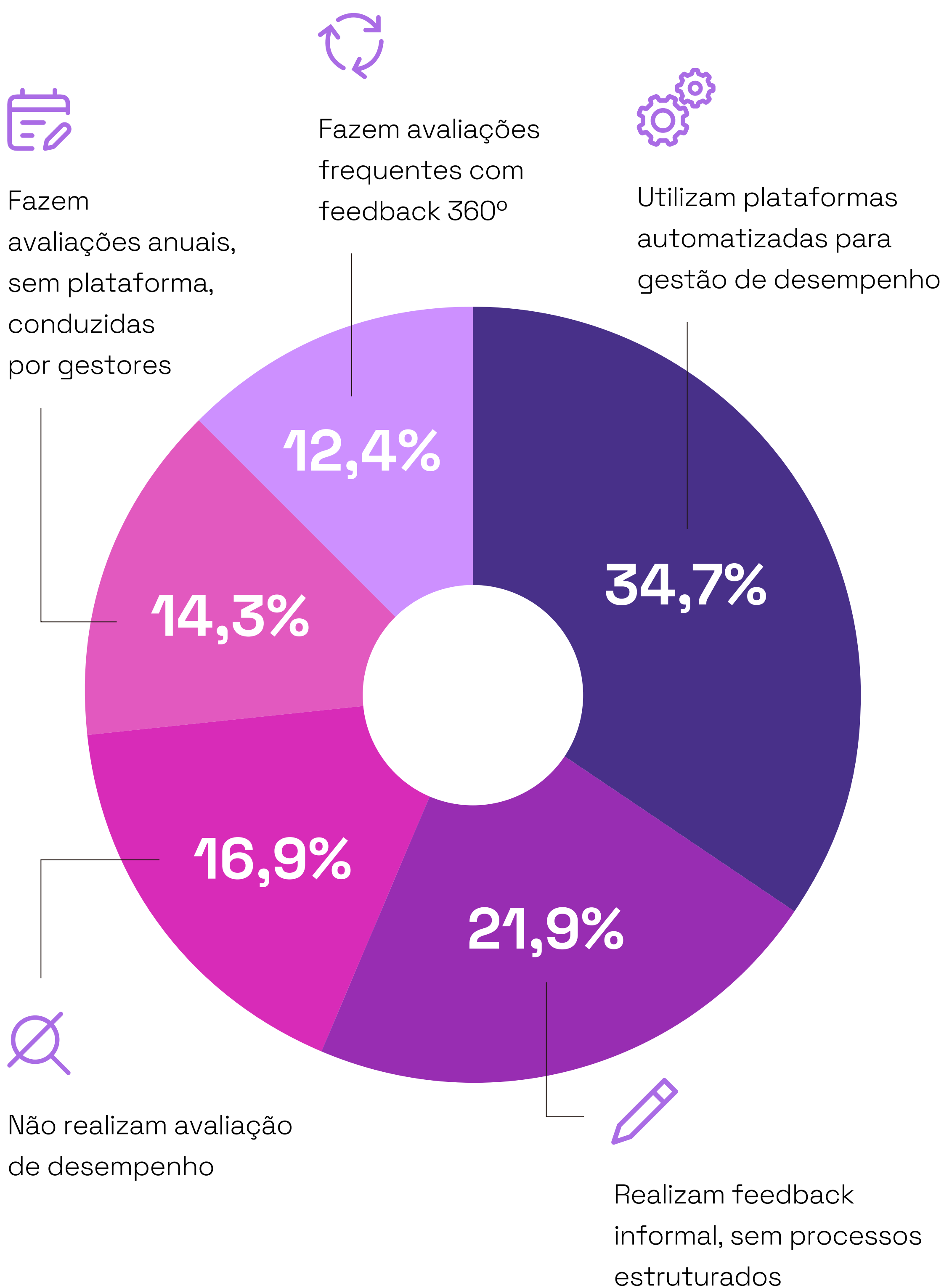
Mais do que um processo anual de feedback, a prática tem evoluído para um ciclo contínuo que permite às empresas identificar talentos, reconhecer conquistas e corrigir trajetórias em tempo hábil. No entanto, implementar e manter um sistema eficaz de avaliação de desempenho continua sendo um desafio para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

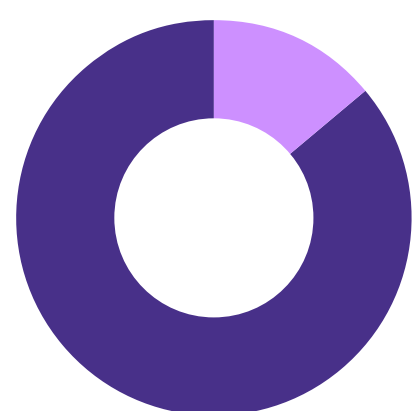
# Principais formatos de avaliação de desempenho

(com e sem plataformas de gestão de desempenho):

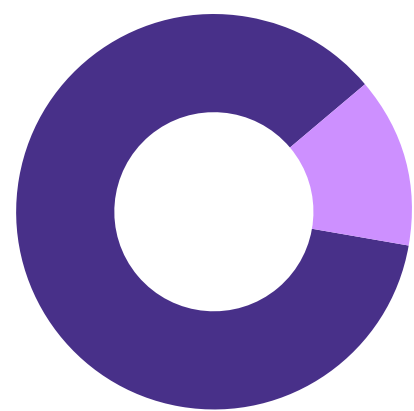




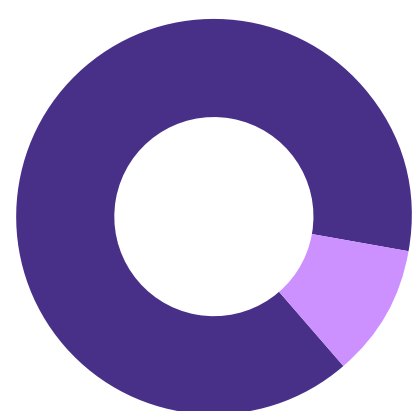
Dentro das plataformas, os **modelos não tradicionais de avaliação** são os mais comuns, representando **43,84%** do total de avaliações. Em seguida, vêm:



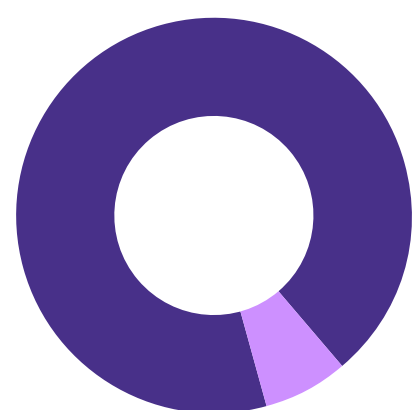
**Avaliações 360°**, com **21,77%**;



**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
<b>1 a 30</b> funcionários:	<b>2</b> avaliações/ano	<b>2</b> avaliações/ano
<b>31 a 50</b> funcionários:	<b>3</b> avaliações/ano	<b>3</b> avaliações/ano
<b>51 a 150</b> funcionários:	<b>6</b> avaliações/ano	<b>5</b> avaliações/ano
<b>151 a 300</b> funcionários:	<b>4</b> avaliações/ano	<b>3</b> avaliações/ano

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

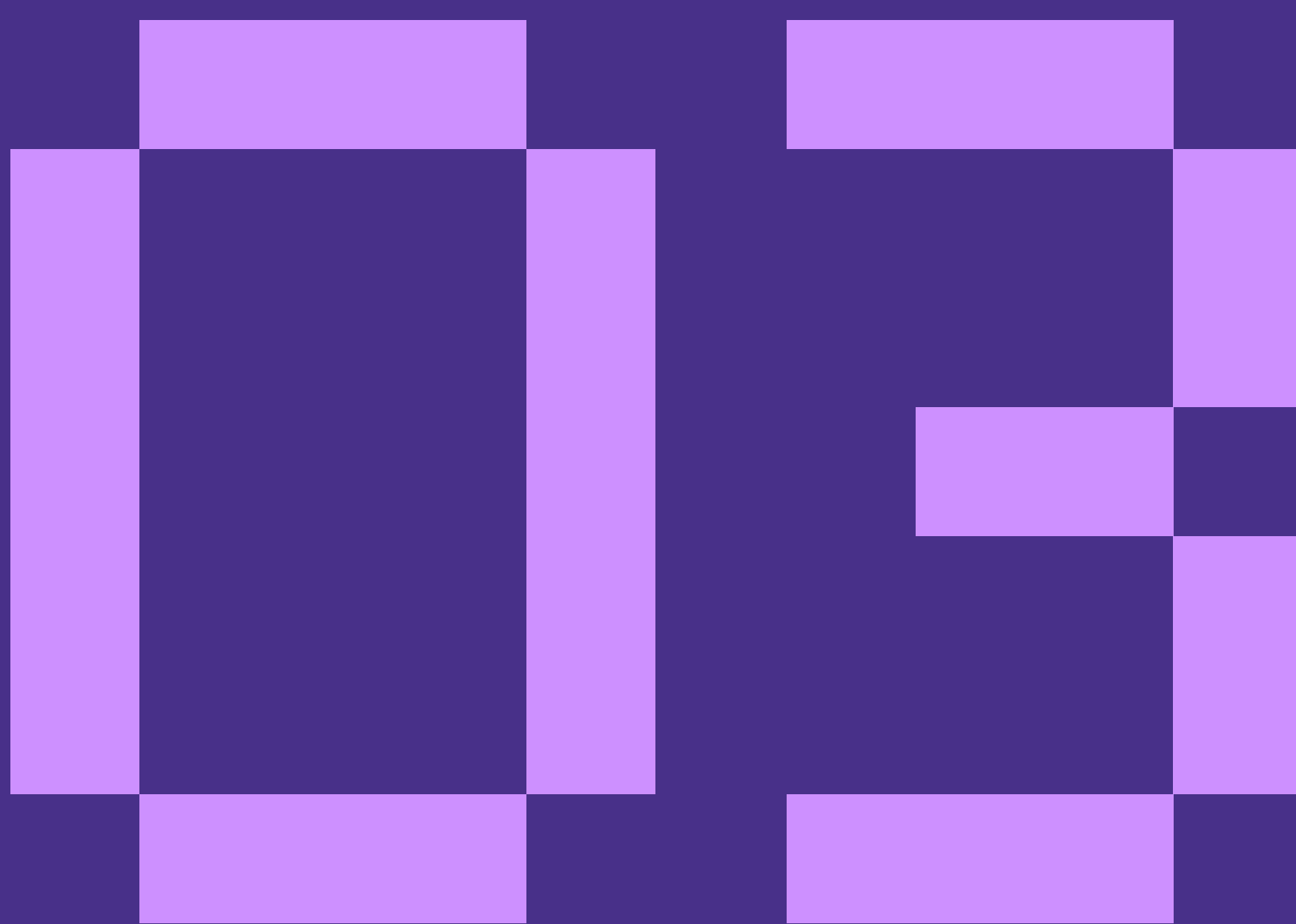
## 2001 a 5000

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.

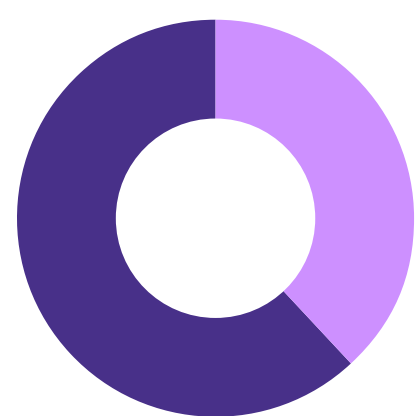
Por meio de ações estruturadas, o PDI facilita o aprendizado contínuo, o fortalecimento de competências e a preparação de talentos para assumirem novos desafios.

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:



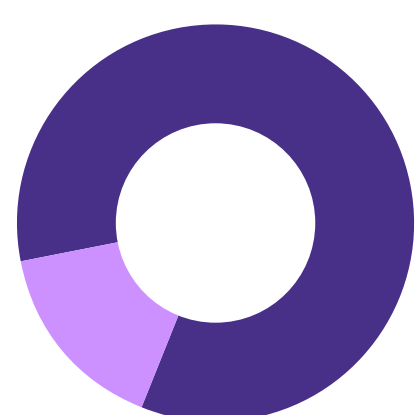
**38,3%**

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%

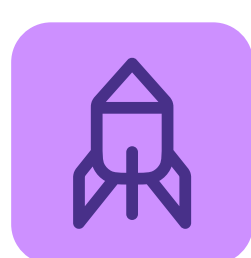
**51 a 150**  
funcionários:  32%

**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

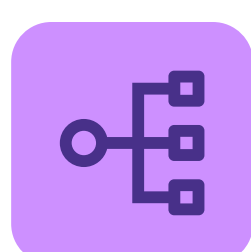
Em comparação, em **2023** os temas foram:



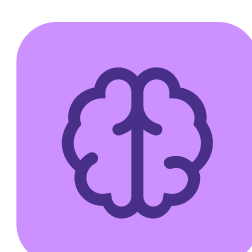
Comunicação



Liderança



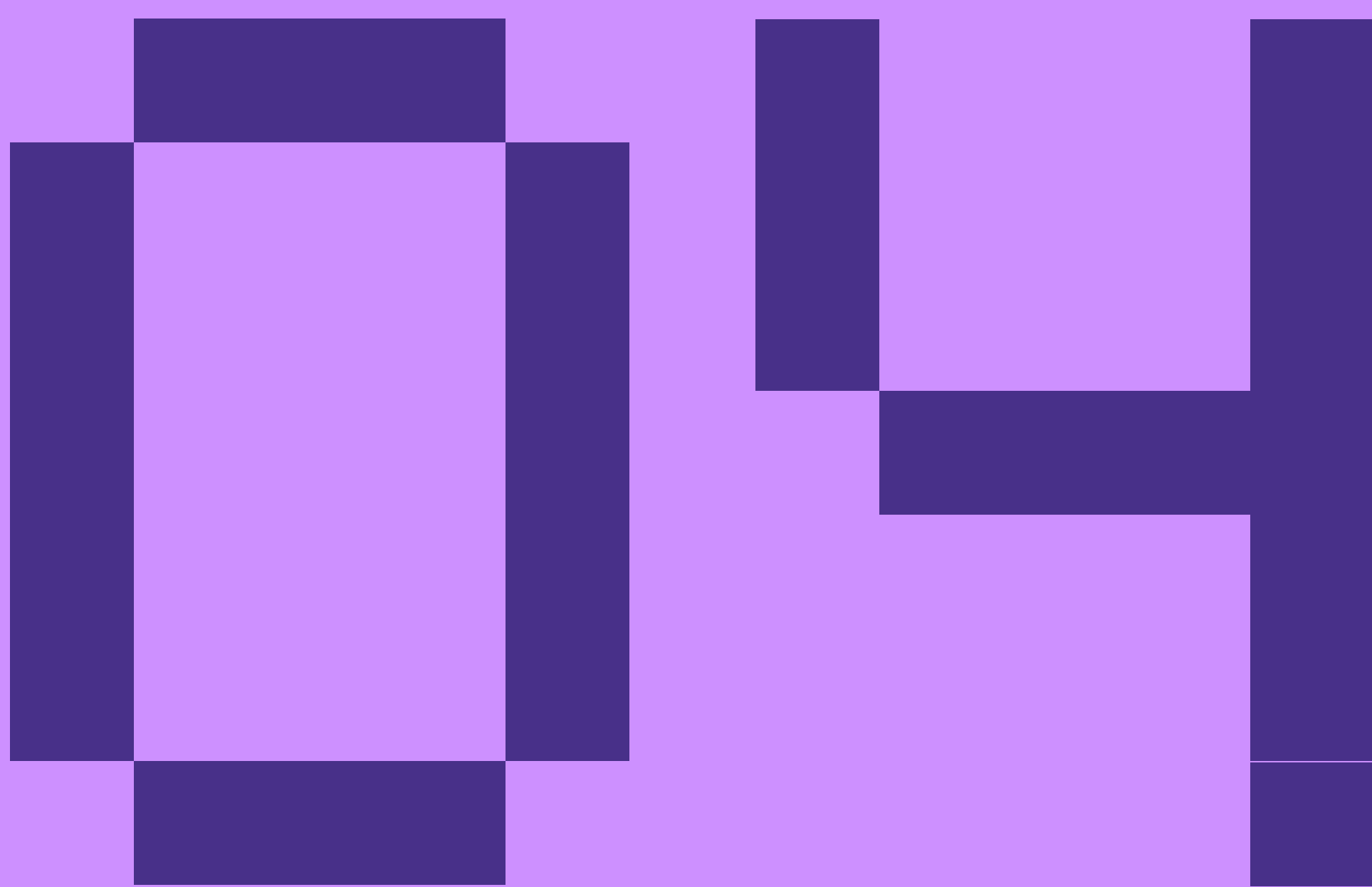
Alinhamento  
de escopo



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.

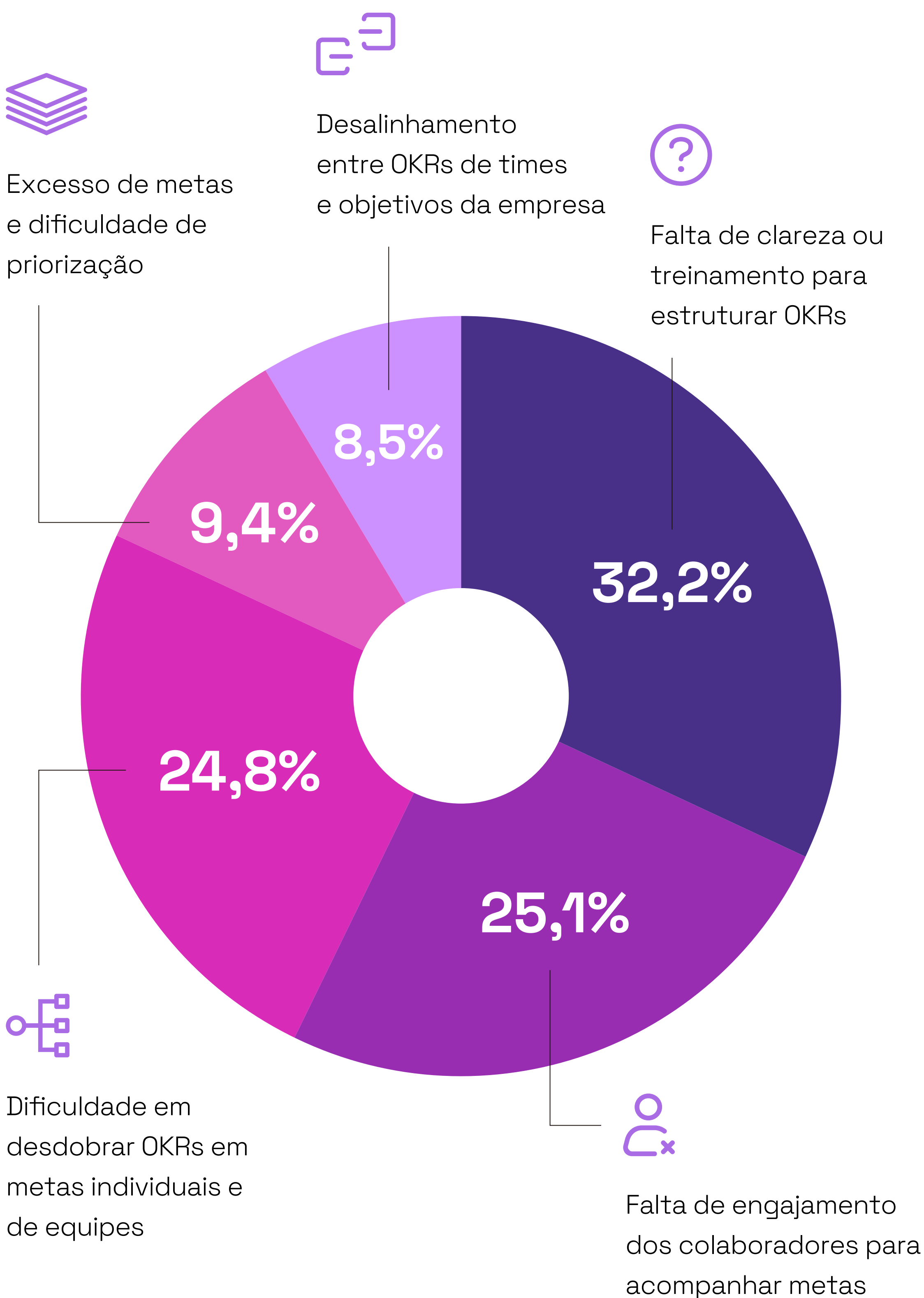


**40,3%** das empresas rodaram  
**ciclo de metas** em 2024

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

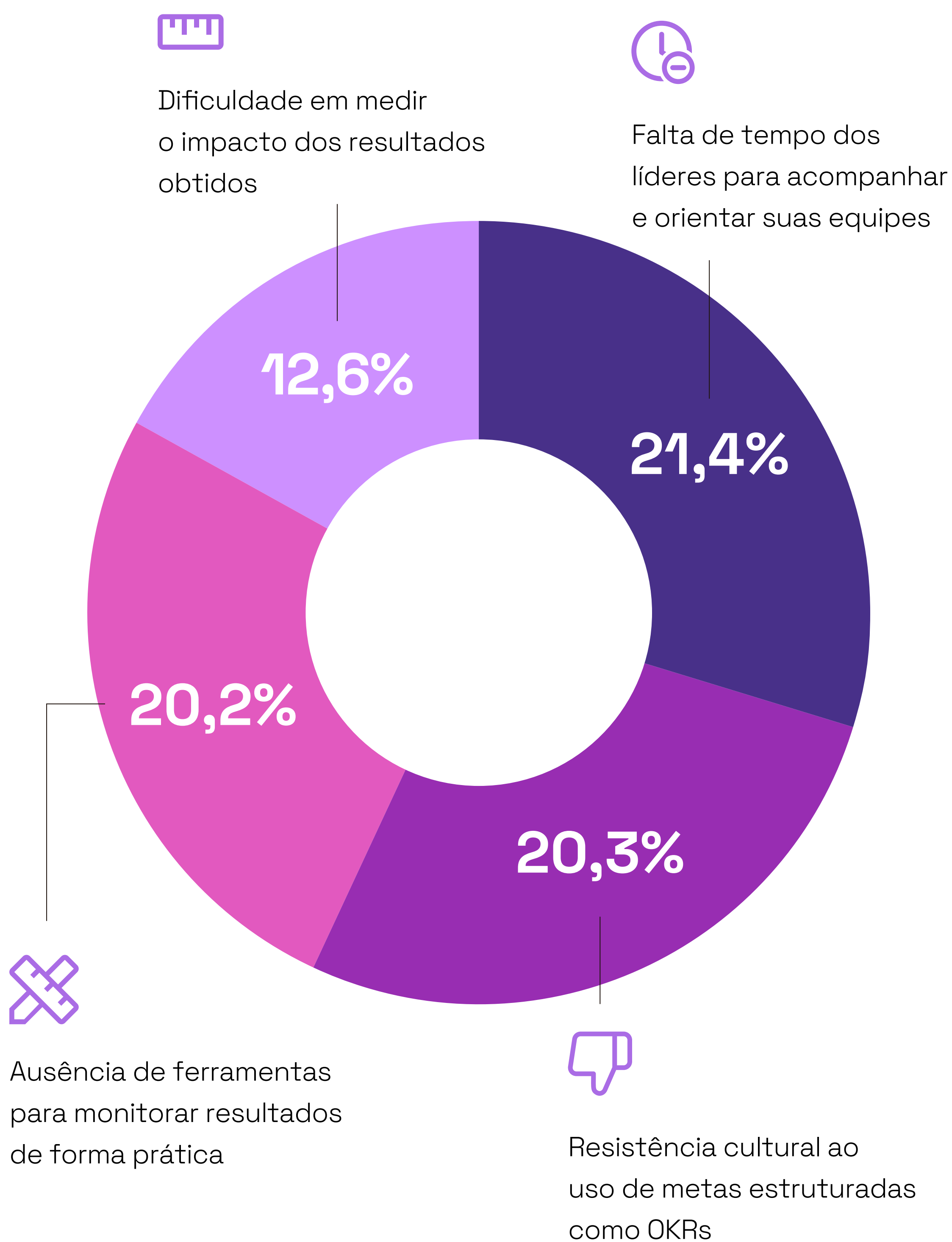


# Principais desafios na implementação ou no uso de Metas e OKRs:

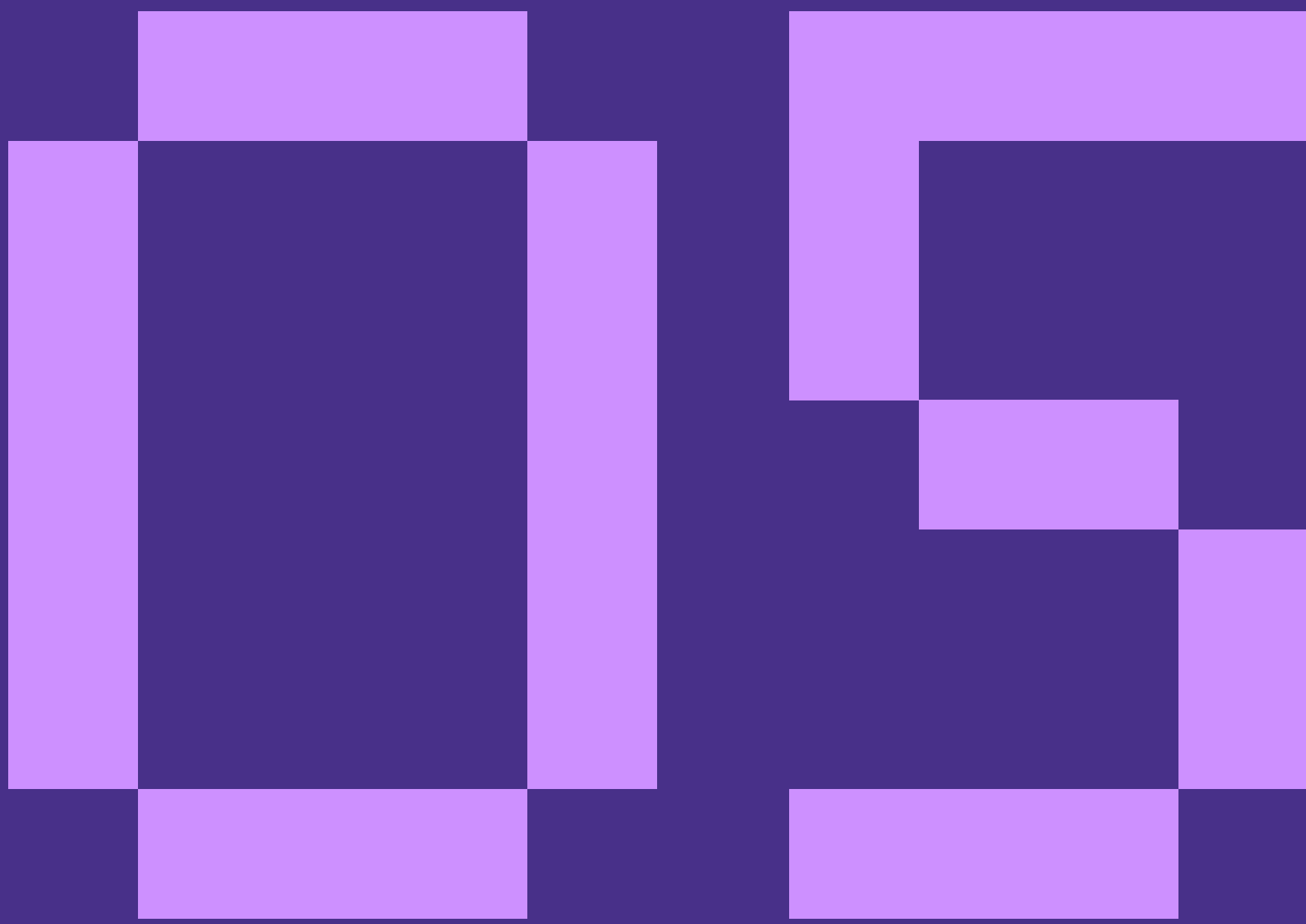


**25,6%** dos entrevistados **não fazem gestão de metas/OKRs.**

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.

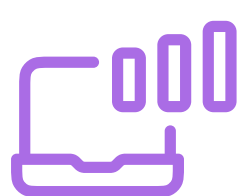
No contexto do RH, IA já é utilizada em recrutamento, avaliação de desempenho, análise de clima organizacional e até na personalização de planos de desenvolvimento.

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.

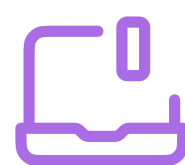
Para líderes e profissionais de RH, compreender o papel da IA é essencial para equilibrar inovação e eficiência com responsabilidade.

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.

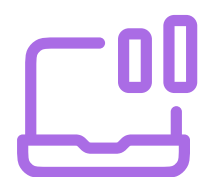
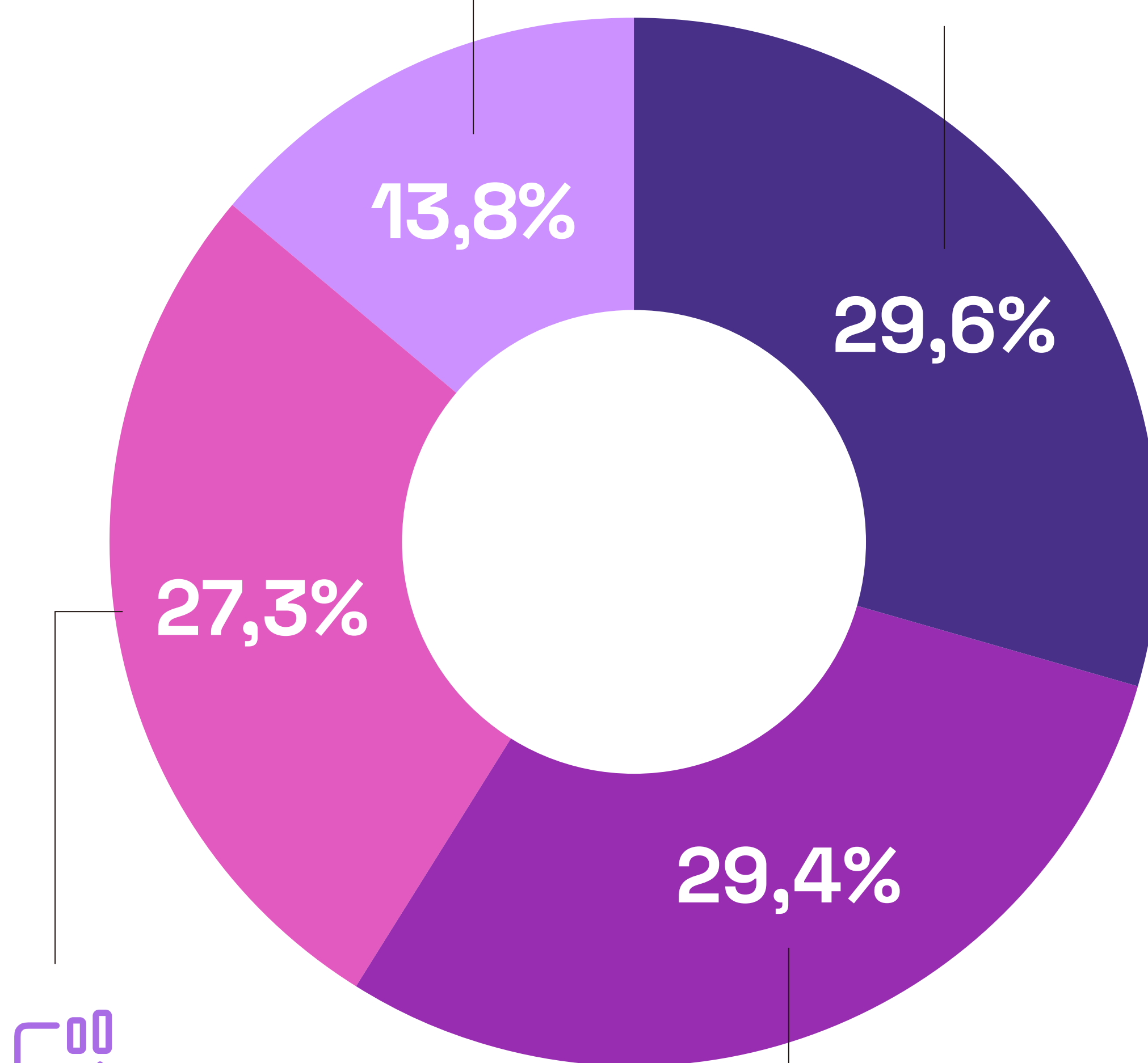
# Nível de digitalização do setor de RH:



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



Digitalizam processos básicos, como folha de pagamento e recrutamento

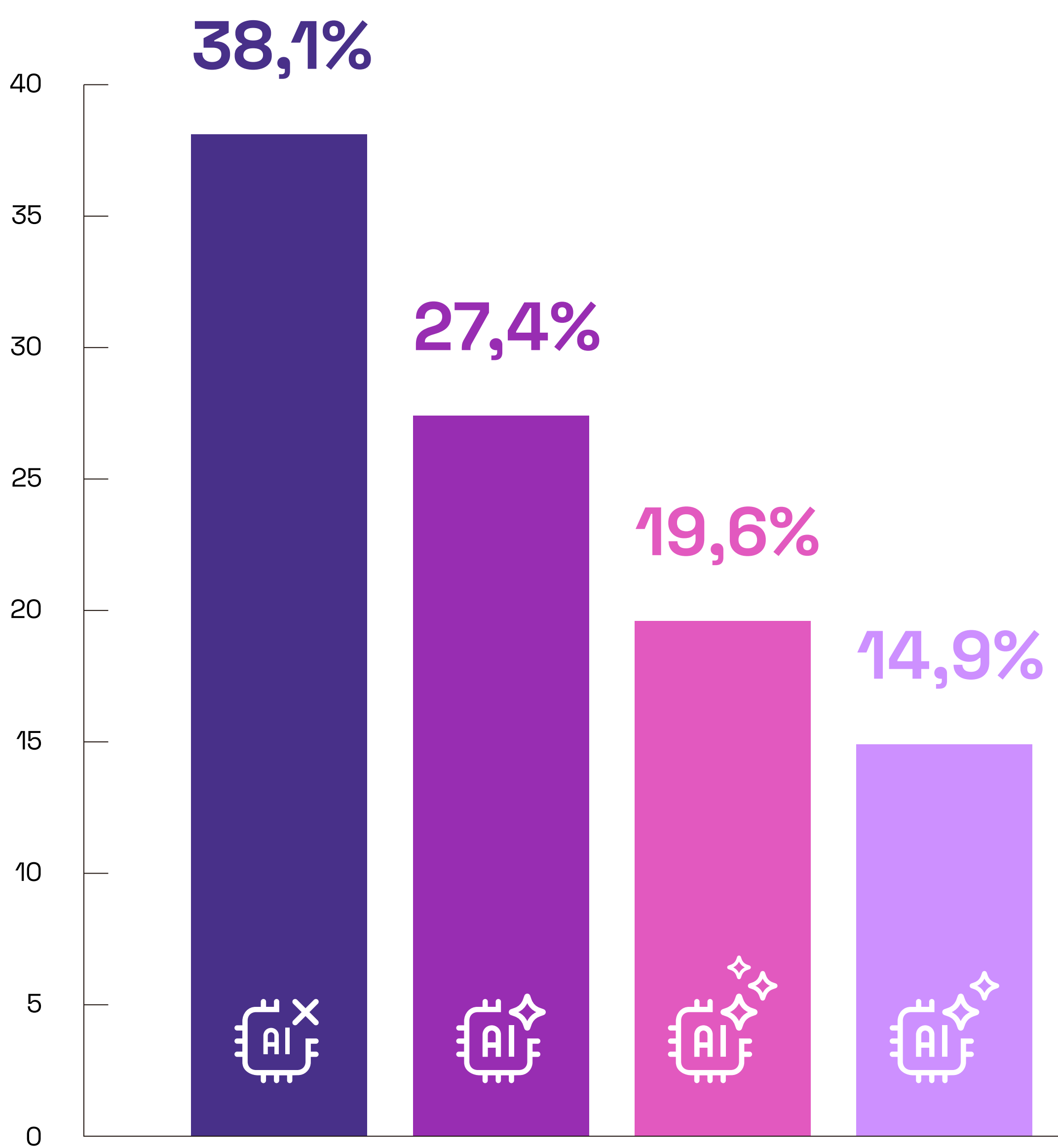


Digitalizam processos intermediários (engajamento, gestão de desempenho)



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

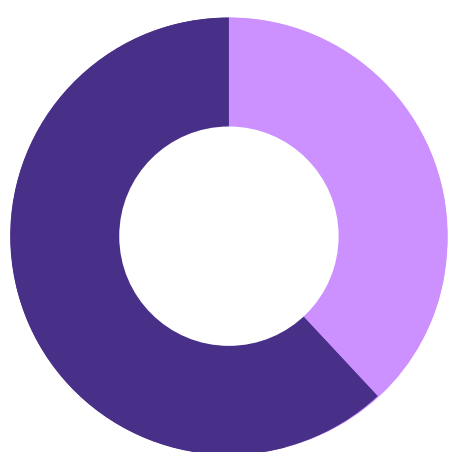
Entre as empresas que têm **plataforma de gestão de desempenho**, como a **Qulture.Rocks**:

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



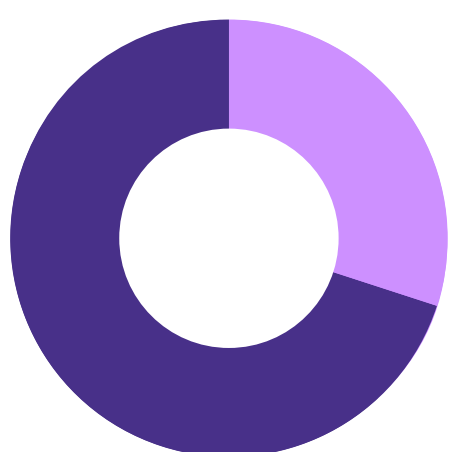
**64%**

das empresas usam insights de Inteligência Artificial em pesquisas de clima



**46%**

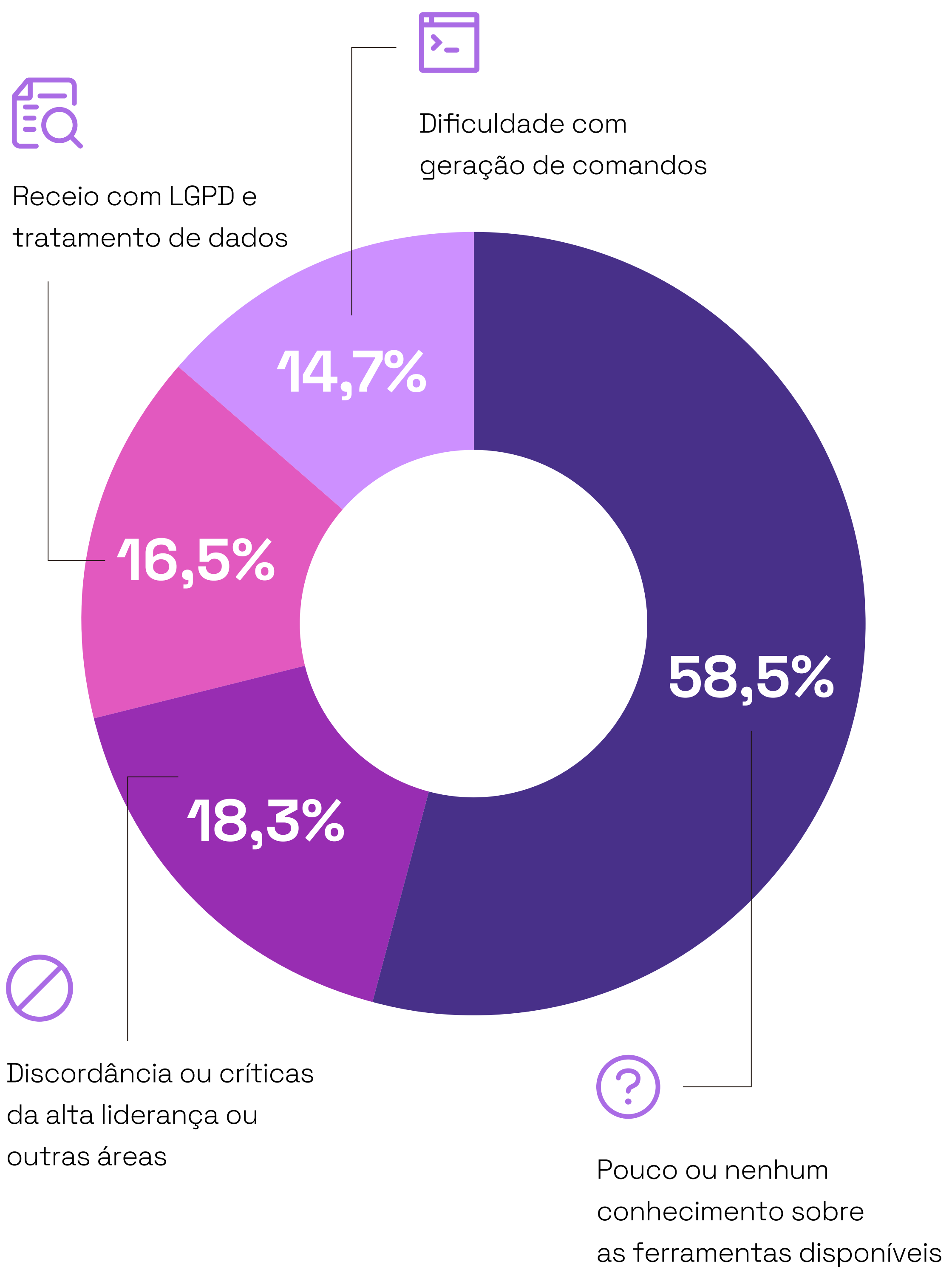
das empresas usam insights de Inteligência Artificial em pesquisas pulsadas



**36%**

das empresas usam insights de Inteligência Artificial em PDI

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

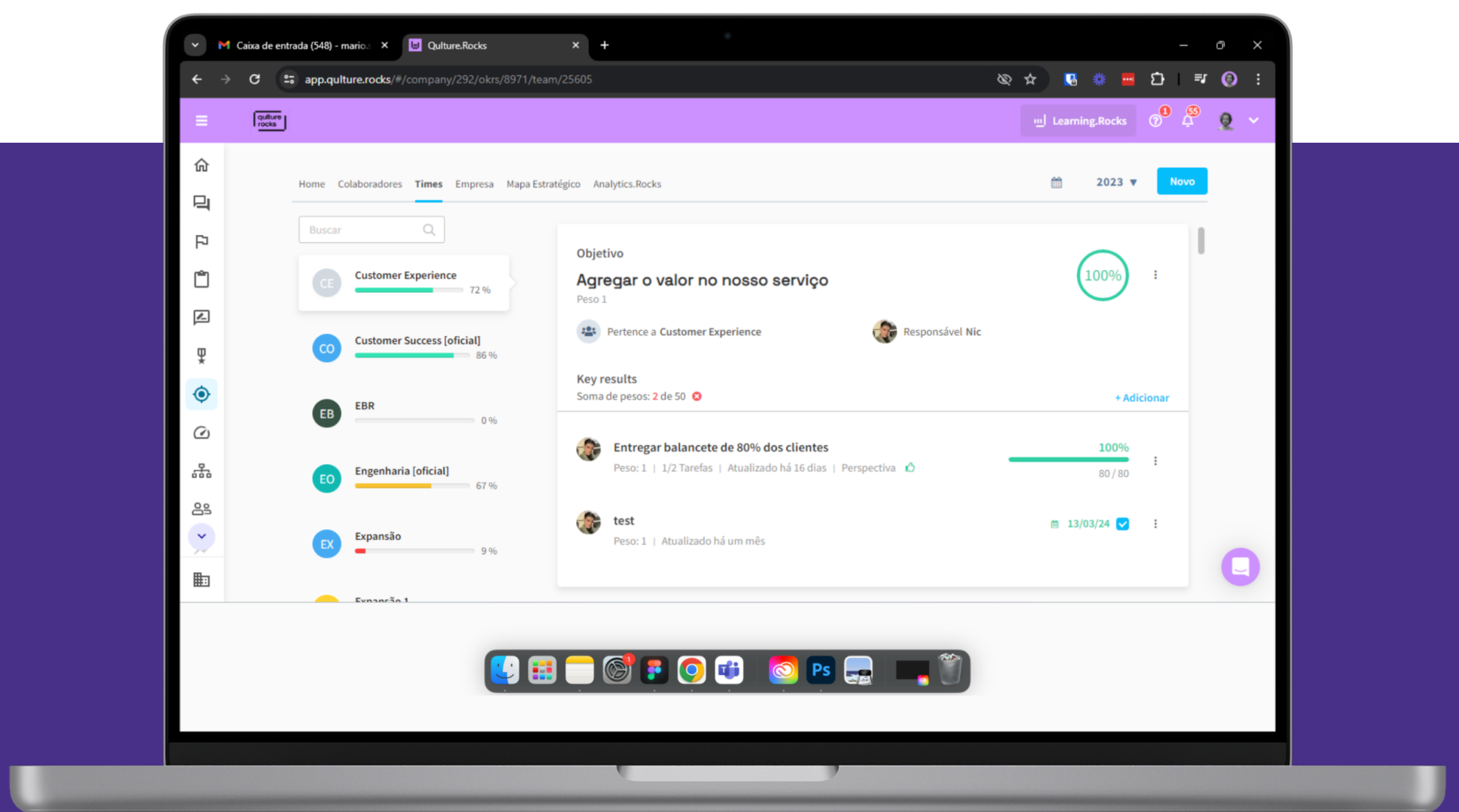




SOBRE A  
QULTURE.ROCKS

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