

**A Perceção de (In)Justiça no Sistema de Avaliação de Desempenho:
O Caso de uma Empresa da Indústria Automóvel.**

Autor: Marta Isabel Pinto Relvas

Email: martarelv@gmail.com

Programa: Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Orientadora: Professora Doutora Emília Fernandes

Resumo:

A perceção de justiça é uma necessidade inerente ao ser humano, não só no que concerne à sua vida em geral, mas refletindo-se também no âmbito profissional. A justiça organizacional é uma temática associada às mais variadas práticas de recursos humanos, desde do processo de seleção e recrutamento, socialização, formação, sistema de recompensas, entre outras.

Neste sentido, a investigação a que me proponho irá incidir, especificamente, na relação íntima entre justiça organizacional e a prática de avaliação de desempenho, tendo como objetivo analisar as perceções de justiça dos colaboradores, directos (com funções a nível da produção) e indirectos (com funções a nível administrativo), de uma empresa da indústria automóvel, em relação ao atual processo de avaliação de desempenho, e tendo por base quatro dimensões centrais: justiça distributiva, justiça procedimental, justiça interpessoal e justiça informacional.

Optei por abordagem quantitativa, recorrendo, mais especificamente, à aplicação de um questionário como instrumento de recolha de dados. Instrumento de recolha de informação que foi elaborado pelo recurso a fontes diversas: entrevistas exploratórias realizadas a atores-chave da organização - Direcção de recursos humanos e colaboradores directos e indirectos – e outros questionários adaptados em estudos desenvolvidos por Arménio Rego (2000), Elsa Rodrigues (2005) e Ana Maria Sotomayor (2006). O questionário será aplicado por via indirecta a uma amostra que faz parte do universo populacional da empresa e que é constituído por 848 colaboradores.

Com esta investigação, pretendo contribuir para o desenvolvimento de estudos portugueses na área de justiça organizacional, bem como, identificar medidas que consigam dar origem a um melhor planeamento do sistema de avaliação de desempenho e, desta forma, promover a mudança de pensamento face a esta prática de gestão de recursos humanos ao liga-la de forma intrínseca à justiça organizacional e, com isto, facilitando a sua aceitação como instrumento de promoção do desenvolvimento integrado e profissional dos recursos humanos.

Palavras-chave: justiça organizacional; avaliação de desempenho; colaboradores directos e indirectos; indústria automóvel; gestão de recursos humanos.