**A avaliação de desempenho pessoal e as recompensas salariais**

Por um longo período de tempo, tinha-se a ideia de que a avaliação de desempenho não podia ser utilizada para fins salariais. A avaliação tinha apenas fins de desenvolvimento, e quando era utilizada para algum fim salarial, sua metodologia era comprometida. Na verdade, essa metodologia sempre serviu de base para as questões salariais, e, em muitas vezes, era usada exclusivamente para essa finalidade. Porém, ocorriam problemas, como distorções intencionais na avaliação para evitar que um aumento fosse concedido. Por isso, acreditava-se que o uso com esse fim gerava distorções no método; o que era uma afirmação falsa, já que o problema era no tipo de método usado ou numa conduta indevida do líder.

A questão era: por que não recompensar os que desempenham suas funções com êxito, os que se sobressaem em relação aos demais? Vale lembrar, porém, que nenhuma pessoa deve ser promovida apenas por um bom desempenho; também deve ser levados em consideração outros fatores como o potencial e as competências para o cargo. As empresas para a maioria dos cargos, utilizam uma grade de salários, cuja promoção por mérito deve estar amparado por um sistema de desempenho.

Para uma empresa obter seu principal objetivo, o lucro, é necessário a ocorrência de uma série de fatores, como a qualidade do serviço ou produto oferecido, eficiência interna, produtividade, preço, entre vários outros fatores. Uma questão que aparece muitas vezes numa empresa é: como fazer com que as pessoas contribuam para resultados positivos para a empresa? A resposta leva-nos a uma forma de remuneração variável, entre elas, a participação dos funcionários no lucro da empresa, fazendo-os sentirem-se como donos da empresa. Os parâmetros usados para distribuir os resultados, são o desempenho da empresa e dos funcionários. Para que seja possível um programa de participação nos lucros, precisa-se adotar um método que possa avaliar e mensurar o desempenho dos funcionários e da empresa.