

no título de MASSIE DE ALMEIDA - RG. 1.321.058, que à vista da decisão judicial e de acordo com a apostila publicada no D.O. de 18.04.84, o cargo a que o mesmo se refere ficou enquadrado na L.C. nº 247/81, Tabela I, da Escala de Vencimentos I, na seguinte conformidade: padrão 21-E, a partir de 10.03.81 com a Vantagem Pecuniária de Cr\$ 590,90; padrão 22-E, a partir de 10.03.81 (art. 24, das D.T.); padrão 23-E, a partir de 10.3.82 (art. 24, das D.T.); e não como constou das apostilas de 08.6.81, 11.11.81 e 24.3.82, publicadas nos D.Os. de 09.6.81, 12.11.81 e 25.3.82.

no título de MASSIE DE ALMEIDA - RG. 1.321.058, que à vista da decisão judicial, de acordo com a apostila publicada no D.O. de 18.04.84, e nos termos dos arts. 91 e 97 da L.C. nº 180/78, o cargo a que o mesmo se refere ficou enquadrado, a partir de 10.11.82, no padrão 24-E, Tabela I, da Escala de Vencimentos I, a que se refere o § 10, do art. 1º, da L.C. nº 247/81.

no título de MASSIE DE ALMEIDA - RG. 1.321.058, que à vista da decisão judicial e de acordo com a apostila publicada no D.O. de 18.04.84, o cargo a que o mesmo se refere ficou enquadrado na L.C. nº 180/78, na seguinte conformidade: padrão 36-E, a partir de 10.03.78 com a Vantagem Pecuniária de Cr\$ 661,36; padrão 37-E, a partir de 10.03.79 (art. 24, das D.T.); padrão 38-E, a partir de 10.03.80 (art. 24, das D.T.); e não como constou da apostila de 26.09.78, publicada no D.O. de 07.10.78.

ENQUADRANDO:

nos termos do art. 212 da L.C. 180/78, e com fundamento nos arts. 91, 94 e 95 da citada Lei, os cargos/funções-atividades dos seguintes funcionários, a partir das datas abaixo indicadas:

Escala 1 - SQC-III

Guarda de Presidência
de 24.03.84
JOSÉ AMARAL LIMA - RG.6.355.419 - padrão 13-A,

Escala 7 - SQC-III

Médico-I
de 26.05.84
LISIAS CERQUEIRA DO AMARAL - RG.730.098 - padrão 26-E,

Médico
de 01.10.83
LUIZ BRASIL DA COSTA FAGGIANO - RG.3.793.811 - padrão 13-A,

Escala 1 - SQF-II

Guarda de Presidência
de 13.09.83
FRANCISCO GOMES BENEVIDES - RG.4.253.648 - padrão 11-A,
de 14.07.84
NELY REUZA BENEDITO MONTENOR - RG.5.523.676 - padrão 11-A,

Escala 7 - SQF-II

Cirurgião Dentista
de 28.02.83
CARLOS BELMIRO GARBIND ALCOBA - RG.3.081.000 - padrão 10-A,

nos termos do art. 212 da L.C. 180/78, e com fundamento nos arts. 91 e 97 da citada Lei, os cargos dos seguintes funcionários, a partir das datas abaixo indicadas:

Escala 1 - SQC-III

Guarda de Presidência
de 01.12.83
JOSÉ AMARAL LIMA - RG.6.355.419 - padrão 12-A,

Escala 7 - SQC-III

Médico - I
LUIZ BRASIL DA COSTA FAGGIANO - RG.3.793.811 - padrão 16-A,

nos termos do art. 212 da L.C. 180/78, e com fundamento no art. 91, c.c. o art. 25 das D.T. da citada Lei, o cargo de Guarda de Presidência do SQC-III, ocupado por MARIO ERMANI - RG.1.129.715, no padrão 21-D, Escala 1, a partir de 10.10.83.

APÓSTILAS DO DIRETOR GERAL - de 2.8.84

DECLARANDO:
no título do Dr. OSVALDO RODRIGUES JUNIOR - RG. 3.178.308, que, por portaria do Sr. Diretor da Casa de Detenção "Prof. Flaminio Fávoro", publicada no "Diário Oficial" de 26.6.84, o interessado foi colocado em Jornada Completa de Trabalho, nos termos do art. 2º, das D.T. da L.C. 180/78, passando a fazer jus, a partir de

13.6.84, aos vencimentos previstos na Tabela I da Escala de Vencimentos 7, de que trata a L.C. 247/81.

na portaria em nome de MICHELÍ DALASTTI - RG. 4.809.287, que o interessado foi aposentado fazendo jus, de acordo com o art. 64, inciso I, da L.C. 180/78, aos proventos mensais correspondentes a vencimentos e vantagens do art. 130, da Lei 10.261/68, e do art. 1º, da L.C. 216/79, e não como constou. Efetivado após 10.6.39.

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO
Apostila da Diretora de 2/8/84.

DECLARANDO, no título em nome da Bela, CLARICE LUSTIG - GOMES GALVÃO, RG. 2.680.608 que, em virtude da concessão de 3(três) adicionais por tempo de serviço, a partir de 19/1/77, face à inclusão do tempo de serviço por decisão judicial, conforme apostila publicada no D.O. de 23/12/83, o cargo a que o mesmo se refere fica enquadrado na seguinte conformidade:-

-Procurador Subchefe - Nível II - (SQC-III)

Tabela I

- a partir de 1/3/78, no padrão 46-A (Enquadramento-LC.180/78-Proc.do Estado-Nível I)

- a partir de 31/12/78, no padrão 47-A (Artº 119-LC.180/78-Acesso-Proc.do Estado-Nível II)

- a partir de 30/6/79, no padrão 47-B (Artºs. 87,91,92-L.10 261/68-Promoção)

- a partir de 1/12/79, no padrão 48-B (Artºs. 91,97-LC.180/78)

- a partir de 1/12/80, no padrão 49-B (Artºs. 91 e 97-LC.180/78)

- a partir de 1/3/81, no padrão 14-B-EV. 3 - T.I. (LC.247/81),

ficando, em consequência retificadas as apostilas de:- 13/12/79; 10/9/80; 19/2/81; 22/5/81 e 29/5/81, publicadas nos Ds.Os. dos dias imediatos.

ENQUADRANDO, nos termos dos artigos 91,94 e 95 da LC.180/78, o cargo da Bela, CLARICE LUSTIG GOMES GALVÃO, R.G. 2.680.608, Procurador do Estado, Nível II (SQC-III) - EV 3 - T.I, no padrão 15-B, a partir de 16/1/81, ficando em consequência, retificada a apostila de 30/12/82, publicada no D.O. de 31/12/82, para constar:-

- a partir de 1/11/82, no padrão 16-B (Artºs 91 e 97-LC.180/78).

Avaliação de Desempenho 84

O processo de avaliação de desempenho referente a 1984, está em desenvolvimento. Para que você, funcionário, participe com objetividade, a Coordenadoria de Recursos Humanos do Estado — CRHE apresenta algumas considerações sobre o comportamento humano no trabalho, bem como sugestões e lembretes que pretendem servir de apoio à avaliação de desempenho.

O comportamento humano

Todos nós gostamos de garantir uma auto-imagem positiva, de ver elevado e satisfeito o nosso EU.

Nem sempre, porém, o desenho que fazemos de nós mesmos, corresponde ao retrato que os outros compõem sobre nós. Nesse momento é como se alguém *quebrasse nosso espelho mágico*.

Veja algumas das coisas que podem ocorrer quando esse desastre acontece:

- ficamos agressivos ou nos fechamos em copas;
- procuramos chamar a atenção, mostrando que somos diferentes dos demais, discutimos, esnobamos, menosprezamos coisas ou pessoas;
- desistimos da luta, desacreditamos de nossa capacidade de progredir, perdemos a autoconfiança;
- passamos a nos supervalorizar, não vemos nossos defeitos, só enfatizamos nossas qualidades;
- finalmente, no auge de nosso descontentamento, começamos a procurar um "bode expiatório" para tudo.

Por outro lado, veja o que pode ocorrer quando alguém dá brilho em nosso

espelho, elogiando-nos e respeitando nosso trabalho:

- aperfeiçoamos nossas tarefas e procuramos produzir acima do que nos é solicitado;
- nossa criatividade cresce e apresentamos sugestões novas;
- ficamos mais capazes de trabalhar em equipe e em esquema de cooperação;
- aceitamos críticas e procuramos corrigir nossas falhas;
- crescemos em autoconfiança e temos mais estímulo para o trabalho;
- somos capazes de dialogar abertamente, face a face, com nossos superiores ou com nossos iguais.

Que belo reforço para nossa estrutura, não é?

Lembre-se, porém: tudo isso tem um preço. Ninguém limpa um espelho quebrado.

É preciso merecer o reforço. O elogio gratuito tem sempre um efeito muito *negativo*, tanto para quem emprega como para quem recebe.

Lembretes importantes

Ninguém pode definir critérios para avaliação senão vocês, pois a sua realidade é única e é o que conta.

O peso de cada atributo a ser avaliado (*frequência, assiduidade, ritmo de trabalho, precisão nas tarefas*) varia de uma realidade para outra.

Procurem negociar os conceitos conforme suas necessidades.

O que o avaliador não deve fazer e o avaliado não deve aceitar:

- Sorteio
- Rodízio de conceito
- Julgamento de pessoa pela pessoa, independentemente de seu desempenho
- Utilização do sistema como punição, apenas
- Levantamento de pontos do prontuário para ajustar a avaliação em função da possibilidade de Evolução Funcional

Sugestões para que você aperfeiçoe a avaliação

Avaliador	Avaliado
Aceite que as pessoas são diferentes e têm seus padrões próprios de comportamento.	Olhe ao seu redor, para cima e para baixo e não pense que você é a medida das coisas.
Faça reuniões e dialogue com seus subordinados de igual para igual. Não queira ser o centro de tudo.	Não pense que você faz parte de nós e que seu chefe faz parte dos outros. Todos estão no mesmo barco.
Conceda privilégios com justiça, como prêmio pelo desempenho e não tire privilégios concedidos. Isso gera cisão no grupo.	Não queira ter privilégios especiais. Saiba merecer vantagens, não crie problemas para seu grupo de trabalho.
Não julgue as pessoas por um único traço: quem erra às vezes não é sempre errado; quem acerta em alguns casos não é sempre certo.	Tenha o mesmo cuidado em relação a seus colegas e seus superiores. Não caímba rótulos nas pessoas para sempre.
Lembre-se que avaliar é atribuição constante e sistemática do chefe.	Demonstre sempre suas qualidades. A avaliação de seu desempenho é processo contínuo.
Não queira fazer média para contentar gregos e troianos, avaliando todos como iguais. Agindo assim você estará cometendo o chamado erro constante.	Não permita que se faça média. Demonstre, com seu trabalho, que você é diferenciado e saiba reconhecer também o valor dos outros.
Cuide-se! Policie-se! Evite favoritismo. Você nunca conseguirá dissimular essa atitude e seu efeito é muito negativo.	Que fazer contra o favoritismo? Respeite para não acontecer, porém, não o invente, quando ele realmente não existir.
Não subestime seu subordinado. Se ele não produz, se está alienado, algo deve ter causado essa frustração. Procure motivá-lo, renove o trabalho, crie situações novas, valorize-o. Será que você já fez isso?	Busque motivação em si mesmo. Ajude seu superior a renovar, crie incentivos para sua própria realização. Não fique esperando que os outros fabriquem sua motivação. Busque um objetivo e lute para alcançá-lo. Será que você já fez isso?
Respeite o ser humano e creia que todo homem tem infinitas possibilidades de realização. Aproveite seu potencial, consulte-o, troque idéias com ele.	Demonstre clara e objetivamente seu potencial. Lute para descobrir suas possibilidades e faça crescer seu talento. Seu superior não pode adivinhar do que você é capaz.
Estimule o trabalho de equipe voltado para objetivos funcionais.	Você é peça importante em seu grupo. Colabore com ele.
Discuta com seu grupo seus critérios de avaliação de desempenho e, antes de agir, explique o porquê das suas decisões.	Ajude seu superior a selecionar critérios justos e válidos. Coloque acima de tudo o Desempenho Funcional como fator de análise.
Se você luta por receber apenas o conceito Bom, para não ter problemas com os extremos (Regular ou Muito Bom), estará fugindo da Avaliação. Assuma sua responsabilidade, não a transfira para o Sistema.	Não concorde com soluções desse tipo. Ajude o Sistema oferecendo sugestões e críticas construtivas.

Secretaria da Administração

COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS DO ESTADO