

Avaliação de Desempenho 83

O processo de avaliação de desempenho referente a 1983 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.

Sugestões para que você aperfeiçoe a Avaliação

Avaliador		Avaliado
Aceite que as pessoas são diferentes e têm seus padrões próprios de comportamento.	1	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.	2	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 ciúso no grupo.	3	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.	4	Tenha o mesmo cuidado em relação a seus colegas e seus superiores. Não carimbe rótulos nas pessoas para sempre.
Lembre-se que avaliar é atribuição constante e sistemática do chefe.	5	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	6	Não permita que se faça média. Demonstre, com seu trabalho, que você é diferenciado e saiba reconhecer também o valor dos outros.
Cuidado! Policie-se! Evite favoritismo. Você nunca conseguirá dissimular essa atitude e seu efeito é muito negativo.	7	Que fazer contra o favoritismo? Reze 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?	8	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.	9	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.	10	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 de suas decisões.	11	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.	12	Não concorde com soluções desse tipo. Ajude o Sistema, oferecendo sugestões e críticas construtivas.

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

no título de Antonio de Pádua Ferreira de Camargo, RG. 2.192.694, Insubsistente a apostila de 26, publicada no D.O. de 27.7.83, que enquadrado o cargo a que o mesmo se refere no padrão 24-E, nos termos do art. 25, das D.T. da L.C. 180/78.

no título do bel. Armando Figueiredo Guazzelli, RG. 1.059.780, que, à vista de decisão judicial e de acordo com a apostila publicada no D.O. de 30.7.83, o cargo a que o mesmo se refere ficou enquadrado na L.C. 180/78, a partir de 19.3.78, no padrão 77-E, com a Vantagem Pessoal no valor de R\$ 3.457,30 e não como constou da apostila de 30.4, publicada no D.O. de 6.5.82.

no título de Maria Helena Monteiro de Barros, RG. 1.494.980 Insubsistente a apostila de 08, publicada no D.O. de 09.07.83, que enquadrado o cargo a que o mesmo se refere no padrão 23-D, a partir de 05.6.83, em virtude de Adicional.

no título de Lourdes Xavier de Almeida, RG. 8.639.902, Insubsistente a apostila de 30.11, publicada no D.O. de 10.12.82 que enquadrado o cargo a que o mesmo se refere no padrão 11-A, por Evolução Funcional.

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-SQE-III
Impressor
de 10.8.83
James Siqueira - RG.2.803.138 - padrão 19-E,
Escriturário
de 18.10.82
Lurdes Xavier de Almeida - RG.8.639.902 - padrão 11-A, de 09.07.83
Celia Aparecida Lazarini de Assis - RG.3.120.870 - padrão 14-B,
Guarda de Presídio
de 25.2.82
Hélio de Oliveira - RG.5.215.093 - padrão 14-C,

Escala 2 - SQE-II
Chefe de Seção-Administração Geral
de 05.06.83
Maria Helena Monteiro de Barros - RG.1.494.980, padrão 23-E,

Escala 1-SQE-II
Escriturário
de 17.05.83
Gracina Regina Santo - RG.11.723.904 - padrão 10-A,
de 09.07.83
Antonio Augusto de Assis - RG.9.340.839 - padrão 11-A,
de 23.07.83
Luiz Carlos de Oliveira - RG.9.752.307 - 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 das seguintes funções, a partir das datas abaixo indicadas:

Escala 1 - SQE-III
Escriturário
de 10.11.82
Lurdes Xavier de Almeida - RG. 8.639.902, padrão 12-A,

Escala 7 - SQE-III
Médico
de 10.11.82
Antonio José Elias Andreus - RG. 1.677.676, padrão 15-D.

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 Procurador do Estado-Nível III, da SQE-III, ocupado por Antônio de Pádua Ferreira de Camargo - RG. 2.192.694, no padrão 25-E, Escala 3, a partir de 13.6.83.

DESPACHOS DO DIRETOR GERAL - de 19.8.83
SJ-207.515/83 - João Molina Cervante, Escrivão do 1º Cartório de Notas e Ofício de Justiça da comarca de Itanhaém, solicita xerocópia de peça que especifica: "Defiro o requerido, pagas as taxas devidas."
SJ-212.374/83 - Jair Nunes de Brito, Auxiliar do 2º Cartório de Notas e Ofício de Justiça da comarca de São Bernardo do Campo, solicita a indicação de um médico, a fim de ser submetido a exame: "Convide-se o interessado a comparecer nesta Secretaria, a fim de prestar melhores esclarecimentos acerca de sua pretensão."

DESPACHOS DO DIRETOR DA JUSTIÇA - de 22.8.83
CONCEDENDO:

nos termos dos arts. 209 e 215, da Lei 10.261/68, e João Pereira de Araújo, Almacareiro, lotado na Coordenadoria dos Estabelecimentos Penitenciários do Estado - 90 dias de licença-prêmio, correspondentes ao período de 16.1.76 a 16.1.81, sendo 45 dias convertidos em pecúnia e a outra metade paga gozo futuro.

LICENÇAS PRÊMIO CONCEDIDAS:
nos termos do art. 209, da Lei 10.261/68,
a Celso de Barros, Cirurgião Dentista, lotado na Coordenadoria dos Estabelecimentos Penitenciários do Estado, 45 dias, correspondentes ao período de 16.11.69 a 15.11.74.

a Toshiko Ueno, Professor, lotado na Coordenadoria dos Estabelecimentos Penitenciários do Estado, 60 dias, correspondentes ao período de 12.11.71 a 11.11.76.

ÓRGÃO SETORIAL DE RECURSOS HUMANOS
COMISSÃO DE PROMOÇÃO
Assunto: Promoção por merecimento - 1º semestre/83
Cargo: Escriturário
Totais de pontos atribuídos aos cursos e títulos:
GRAU "A"
1 - APARECIDA LUCIA BRIET MARGHERI - 2,0
2 - CARLOS ALBERTO SANTA ISABEL - 1,0