

### **Srs. Gestores, avaliar é preciso!**

O objetivo maior de uma avaliação de desempenho é promover o desenvolvimento profissional do servidor.

Para tanto, no exercício da gestão, a técnica de feedback é um pouco mais do que um simples retorno sobre o desempenho. É uma prática a ser desenvolvida no dia-a-dia do gestor de forma criteriosa e dedicada.

#### **Algumas dicas de como realizar o Feedback:**

- **Planeje o feedback.** Para facilitar o processo, liste os principais pontos fortes e os passíveis de melhoria do avaliado. 3 ou 4 pontos de cada (Melhoria/Fortes);
- **Seja oportuno.** Escolha o tempo e local adequados. Agende previamente uma reunião e estabeleça um ambiente favorável à criação de mudanças positivas;
- **Seja específico e não geral.** Mencione dados e fatos recorrentes da realidade que comprovem aquilo que está comprometendo o desempenho do avaliado;
- **Mantenha o foco em comportamentos desejáveis.** Apresente sugestões de como o processo de melhoria pode ser realizado e que padrões de comportamentos são esperados;
- **Tenha uma escuta ativa.** Ouça os posicionamentos do servidor com atenção e interesse, sem interpretações ou julgamentos. Faça perguntas para esclarecer dúvidas;
- **Confira se foi bem compreendido.** Gere o retorno do feedback com o servidor para saber se não ocorreram interpretações erradas;
- **Elabore um plano de ação.** Após o feedback, elabore em conjunto, um plano de ação, com padrões, indicadores e prazos a serem atingidos;
- **E lembrem-se:** feedback precisa ser constante.

Para mais informações: 9878/ 9630/9212

Ou através do e-mail: desempenho@stj.jus.br