

# Você reconhece o valor de um *feedback*?

Um *feedback* honesto é imprescindível para sistemas eficazes de gestão de pessoas. Sem um retorno positivo, um bom desempenho pode aos poucos perder a motivação. Dar e receber um valioso *retorno* é uma forma essencial de contribuir para o desenvolvimento e retenção de talentos dos ambientes organizacionais.

Porém, por mais que as organizações **entendam a importância de dar *feedbacks*** e utilizem maneiras corretas de fazê-lo, as pessoas precisam adotar uma mentalidade de que não devem estar apenas abertos a recebê-lo, mas também **a ir atrás dele** se necessário. Isso não significa adotar uma abordagem egocêntrica ou agressiva para buscar uma resposta – neste caso o efeito será contra produtivo – mas sim buscar avaliações construtivas sobre o desempenho, tarefa por tarefa, com base na realidade que lhes permite identificar os pontos fortes e fracos.



As pessoas que valorizam o *feedback* são aquelas que muitas vezes possuem uma mentalidade aberta, que molda as experiências cotidianas, transformando-as em **oportunidades de aprendizagem**. Essas pessoas costumam ser curiosas sobre as coisas em geral, dentro e fora do trabalho.



## E no STJ, como funciona?

*O programa estratégico **APRIMORE STJ***

*Seguindo os preceitos de gestão por competência, o **APRIMORE STJ** mapeou as competências gerenciais e as não-gerenciais do STJ, assim como foram traçadas as relações dessas competências com as trajetórias profissionais possíveis na carreira dentro do Tribunal.*

*A ideia é que a metodologia de gestão de desempenho por competências mostre as necessidades de desenvolvimento e de valorização, não apenas por levantamento de opiniões, mas também quantifique o como e o quanto é necessário. Com este modelo, o servidor poderá se movimentar de uma trajetória para outra, desde que no mesmo nível de complexidade da trajetória pretendida.*



**APRIMORE**

## O passo a passo do Feedback

Há três elementos-chave – **avaliação, desafio e apoio** – que fazem a diferença entre uma experiência mediana e a que desenvolve o seu desempenho e habilidades.

1. Em primeiro lugar, é preciso avaliar seus pontos fortes e nível de eficácia, bem como as áreas que precisam ser melhoradas.
2. Em seguida, enfrente os desafios que irão tirá-lo da sua zona de conforto, permitindo que você melhore ainda mais seus pontos fortes e trabalhe em seus pontos fracos.
3. Solicite o apoio de outras pessoas, uma vez que o suporte pode fazer a sua experiência de aprendizagem positiva, enquanto que a falta de apoio pode levar à frustração ou até mesmo ao fracasso.
4. Crie metas específicas e mensuráveis para ganhar novas habilidades e experiências e, em seguida, monitore seu desempenho. Avalie continuamente o seu progresso: os seus esforços estão tendo o impacto esperado? Se a resposta for não, você precisará mudar a sua abordagem.



### E no STJ, como funciona?

*A Seção de Gestão de Desempenho e Desenvolvimento na Carreira/SGP é responsável pelos procedimentos relacionados à avaliação de desempenho, inclusive pelas campanhas de divulgação e o acompanhamento de avaliação de servidor em estágio probatório.*

*Para saber mais, consulte na Intranet em: Mais links > Gestão de Pessoas > [Gestão de Desempenho](#).*

## Gestor de projetos: dê feedbacks à sua equipe!

As equipes de projeto prosperam quando sabem o que está funcionando e o que não está. Essa é a forma pela qual melhoramos a entrega dos produtos. Entretanto dar o *feedback* não é tarefa simples. Destacamos a seguir dificuldades comuns encontradas pelos gestores:



### 1. Crenças negativas

Alguns gestores não oferecem o *feedback* porque acreditam que isso irá afetá-los ou as pessoas com quem estão conversando de maneira negativa. Isso é possível, mas na maioria das vezes um retorno bem feito é uma experiência positiva para todos. Existe um risco de que algumas pessoas pensem que se elas fornecerem uma proposta construtiva para outros irá causar falta de motivação e desencorajar o talento. Na realidade, é mais provável que esse tipo de retorno

reforce a motivação e lhe dê uma equipe de alto desempenho.

### 2. Medo



Para muitos, é difícil chamar alguém para uma reunião para dizer a ele que não está fazendo sua parte a contento no projeto, ou que as partes interessadas solicitaram que ele seja removido da equipe. O mecanismo de fuga que nos ajuda em momentos de medo é também o pior inimigo nessa situação. O medo lhe faz pensar sobre quão terrível será a situação e no quanto a pessoa que receber o *feedback* vai lhe odiar você para sempre. Tente domar essa reação de luta ou fuga e mantenha-se racional.

### 3. Falta de habilidades



Uma forma simples para solucionar a falta de habilidades realizando treinamentos ou lendo mais a respeito das boas práticas de como dar *feedbacks*. Muitos cursos de liderança e gestão incluem esse tema.



## E no STJ, como funciona?

Se você deseja fazer um curso sobre o tema, fique atento às oportunidades oferecidas. Acesse a Intranet > Portal do Gestor > Eventos Internos.

As seguintes unidades da CGEP/SGP também poderão lhe ajudar:

- *Seção de Eventos Externos e Programas de Bolsas: onde o servidor pode requisitar um curso externo;*
- *Seção de Aprimoramento Estratégico e Técnico-Administrativo: implementa ações de educação corporativa destinadas ao desenvolvimento de competências gerais no âmbito do Tribunal e de competências específicas dos servidores das unidades estratégicas e administrativas; e*
- *Seção de Aprimoramento Gerencial e Cidadania: planejar e implementar ações voltadas ao desenvolvimento gerencial e à cidadania organizacional.*

## Dica de leitura



Este livro aborda a importância dos elogios e das críticas em casa ou no trabalho. Explica que é preciso uma avaliação clara como ponto de referência para que as pessoas consigam saber se estão no caminho certo.



Se você tem uma sugestão de tema para o Tome Nota, escreva para [projetos@stj.jus.br](mailto:projetos@stj.jus.br)

### Editorial - Tome Nota n. 11

**Texto:** Valéria Ferraz Guimarães

**Revisão:** Ana Cláudia de Almeida Abreu Faria, Daniel de Godoy Lopes, Elaine Nóbrega Borges, Leonardo Barros Veríssimo, Rogério Cysne Araújo, Wilmar Barros de Castro.

Confira outras edições:

<http://intranet> > Mais links > Gestão Estratégica > Planejamento Estratégico > Tome Nota