

## GUIA PRÁTICO

# 5 ERROS COMUNS NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO QUE É PRECISO EVITAR

As avaliações de desempenho oferecem a oportunidade de reforçar as expectativas que a empresa tem quanto aos trabalhadores em relação aos deveres de trabalho, qualidade e produtividade.

### 1. AVALIAÇÕES ESPORÁDICAS

O primeiro passo na gestão de um funcionário é determinar com que frequência as avaliações de desempenho devem ser dadas. Lembre-se de que os gerentes devem constantemente realizá-las. Algumas organizações escolhem dar avaliações de desempenho uma ou duas vezes ao ano. No entanto, quanto mais frequente forem, maior será a oportunidade para o desenvolvimento dos funcionários.



### 2. SUPERFICIALIDADE



Muitos gerentes tendem a usar linguagem vaga durante o feedback, como “Você faz um ótimo trabalho” ou “Você poderia fazer um trabalho melhor”, em vez de citar detalhes específicos sobre o que o funcionário fez bem ou mal em termos de desempenho.

Faça comentários claros e evite declarações excessivamente ambíguas, tanto positivas quanto negativas.

### 3. FALTA DE MEMÓRIA

O gerente que conduz a avaliação pode ficar preso a um acontecimento recente. Sejam positivos, sejam negativos, os eventos que precedem a avaliação podem ocupar espaço desproporcional na mente do avaliador.

Para evitar cair nessa armadilha, o gerente pode anotar todas as informações pertinentes à medida que elas ocorrem. Rever essas anotações no momento da avaliação ajuda a criar uma imagem mais realista e precisa do funcionário.



### 4. EVITAR FEEDBACK NEGATIVO

Alguns gerentes não gostam de dar feedback negativo e aumentam as classificações de seus funcionários para evitar conversas difíceis ou para fazer com que seu departamento pareça bom contra seus pares. No entanto, lembre que, no caso de dispensa ou demissão, os advogados podem intimar essas avaliações de funcionários como prova em um processo judicial.



### DEIXAR DE RECONHECER O TRABALHO

Uma das piores atitudes que um gerente pode tomar quando faz a avaliação de desempenho de um funcionário é focar apenas o fato de que o trabalhador fez o trabalho. É importante reconhecer o trabalho excepcional que os funcionários realizam.

