

Considerações sobre o Boletim de Avaliação do EP

Trata-se de um documento de preenchimento simples e rápido. Simples porque nada mais é do que o registro formal do que já foi, ou já deveria ter sido, analisado pela chefia imediata. Rápido pois que em sua grande parte consiste em marcações dentre múltiplas escolhas.

Contudo, ele em si apresenta várias oportunidades de melhoria. A começar pela padronização. O Boletim não é exatamente igual em todos os órgãos da PCRJ. Existem tanto variações pouco relevantes, como a diagramação na horizontal ou na vertical, quanto muito importantes, como a existência ou não do campo para o registro da ciência por parte do avaliado.

E também, mesmo antes de avaliá-lo campo a campo, fica bastante evidente que a substituição do formulário impresso por um digital traria vários aperfeiçoamentos. Economia de papel, de espaço de armazenamento, de logística processual dentre tantos outros mais.

Mas vamos começar a avalia-lo campo a campo tomando como base o utilizado na CGM.

Logo no primeiro campo, Objetivo Geral, é dito que a finalidade é subsidiar o desenvolvimento profissional e a melhora da qualidade do trabalho. E somente isto. Alguns podem considerar implícito, mas não está claro que as informações ali contidas vão subsidiar a permanência, ou não, do indivíduo nos quadros da PCRJ. Apesar de em campos mais à frente aparecer a possibilidade de exoneração, a ausência da menção de que está sendo decidida a possibilidade de continuação da vida funcional na apresentação passa a impressão de que, na prática, a possibilidade de exoneração não existe. Ou de que, no mínimo, é um assunto revestido de melindres e sobre o qual não se pode falar de forma clara.

No campo seguinte, Análise das Habilidades Profissionais e Comportamentais, existem quatro opções em escala decrescente para se posicionar o avaliando. É um bom número de opções e o fato de serem em número par impede uma avaliação intermediária, equidistante dos dois extremos. E isto também é uma coisa boa. Contudo a descrição de cada opção é muito subjetiva. Do que se trata, por exemplo, de “atende ao esperado”? Depende do que o avaliador espera. E certamente temos avaliadores com expectativas bastante diferentes, uns liderando equipes de alto desempenho e outros se satisfazendo com o mínimo exigido. O adequado é que cada opção tenha uma descrição comportamental relacionada a cada um dos Fatores que estão no campo seguinte. Isto diminui a subjetividade. A opção seria marcada de acordo com as ações observadas, reduzindo o viés relacionado à expectativa do avaliador.

Além disso, deve haver uma pontuação para cada opção.

E para que o Boletim não fique excessivamente pesado, e mesmo poluído visualmente, a descrição comportamental de cada opção relacionada a cada um dos Fatores deve estar em um documento à parte, em um manual disponibilizado para avaliandos e avaliadores.

Há mais um ponto a ser ressaltado ainda neste campo. Todas as opções tomam como referencial os “requisitos básicos”. Nesta classificação, “atender amplamente aos requisitos básicos” é o que de melhor se espera do avaliado. E não será com servidores que, na melhor

das hipóteses, atenderão amplamente aos requisitos básicos que a PCRJ conseguirá realizar sua missão. A expressão “requisitos básicos” deve ser substituída por “desempenho”, “entregas”, ou outra indicadora de que nas boas práticas do serviço público não se espera como máximo, o básico.

Agora logo abaixo, vem o campo Fatores. São dez, em relação aos quais se intui que tenham o mesmo peso. Qualquer um pode intuir outra coisa, pois isto não está explícito.

E mais uma vez vemos a tendência ao conservadorismo, com alguns Fatores versando sobre competências muito elementares. É necessário mudanças para que se desloque esta tendência para algo mais arrojado, ou em outras palavras, mais alinhado com uma gestão pública mais eficiente. Os Fatores B (Pontualidade) e C (Assiduidade) devem ser fundidos em um só. O G (Relacionamento Interpessoal) deve ser incorporado ao F (Espírito de Equipe) e o J (Cuidado com Materiais, Equipamentos e Ambiente) ao D (Organização). Deste modo será diminuída a possibilidade de uma avaliação globalmente ruim ser alavancada por bons desempenhos em Fatores excessivamente básicos cujo descumprimento é objeto para outros trâmites, como sindicância.

E como não há pontuação, não há uma média final.

No campo Ocorrências há a opção outras, mas não o espaço para se escrever qual.

E no seguinte, Parecer Final, mais uma vez aparece a expressão “requisitos básicos”. E isto já foi discutido. Na opção 7 é mais adequado substituímos a expressão “exoneração” por “inquérito administrativo”. Não por algum tipo de melindre com esta palavra, mas sim por de fato a situação ser encaminhada para inquérito administrativo e não para uma exoneração sumária. Mas o que determinou a marcação da opção escolhida? Como não há pontuação, nem média e nem ponto de corte, há no campo mais crucial uma indesejável subjetividade extrema.

Nos campos subsequentes, Justificativa do Parecer Final, Comentários, Anotações e Recomendações há pequenos espaços para que o avaliador escreva por extenso. Isto induz ao registro superficial. É indispensável que o avaliador não encontre na diagramação um empecilho para a sua plena análise.

Além disso, no campo Recomendações, não fica claro quem é o responsável por providenciar, e arcar com os custos, do Treinamento, Palestra ou Seminário por ventura indicado. E mais ainda, se deverá ser realizado durante o horário de trabalho ou não.

Ao término, no Boletim analisado, não há campo algum para se registrar a ciência do avaliando. Este campo é fundamental e, como já dito, existe em Boletins de outros órgãos. Falta também o campo para a ciência da Comissão Avaliadora do EP.

Tudo isto sendo visto, temos que lembrar que sempre haverá um grande grau de subjetividade no preenchimento. Todavia devemos reduzi-la ao mínimo possível. Isto dá maior fidedignidade, impessoalidade e potência ao Boletim. Características que serão especialmente importantes nos casos levados a Inquérito Administrativo e mesmo à Justiça.

Encerramos estas considerações lembrando que estas melhorias não resultarão somente em um melhor Boletim. Trarão um efeito motivacional importante sobre avaliadores e avaliados. Dará a eles uma impressão mais forte de estarem diante de um instrumento de gestão e não de um documento burocrático.