

## DIAGNÓSTICO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NA CIRETRAN E NO POSTO AVANÇADO DE JI-PARANÁ – RO

Lídia Verônica Peralta<sup>1</sup>  
Márcia Cristina Teixeira<sup>2</sup>

Este trabalho procura avaliar a efetividade do modelo de avaliação de desempenho utilizado no Posto Avançado e na CIRETRAN de Ji-Paraná/DETRAN/RO. A importância se dá, a partir do momento em que se vê a empresa pública como um bem comum de toda a sociedade, onde essa mesma sociedade não pode fugir à obrigação de utilizar esses serviços e deseja o melhor desempenho dos servidores públicos. Foi adotado na pesquisa o método observacional, que consiste na observação sistemática de comportamentos, em uma pesquisa participante, a observação foi realizada de forma aberta e combinada com entrevistas semi-estruturadas, as questões foram formuladas de acordo com a teoria de base que forneceu quais os critérios a serem pesquisados. A pesquisa documental proporcionou o conhecimento das leis que regem a Avaliação de Desempenho na autarquia. A partir desse conhecimento, iniciaram-se as entrevistas, primeiramente com os servidores, procurando conhecer qual o conhecimento e opinião destes com relação ao processo avaliativo. Seguidamente foi realizada a entrevista com a diretora de recursos humanos a fim de um conhecimento mais profundo do processo prático e dos anseios administrativos da empresa. A pesquisa realizou as entrevistas nos três níveis hierárquicos com a finalidade de realizar comparações entre a visão de cada um. Após coleta e análise dos dados, verificou-se que a diretoria de recursos humanos possui a visão da administração pública, agindo dentro da legalidade, realizando a avaliação como forma de cumprimento da lei. Apesar de perceber que no processo prático, muitas coisas de ordem pessoal acabam por influenciar a avaliação, não há nenhum projeto de lei ou administrativo para tomar medidas a fim de sanar esse problema. A diretoria considera que, da forma como está sendo feita a avaliação ela tem atingido plenamente seus objetivos. Os servidores por sua vez almejam mudanças. Não houve grandes críticas quanto ao método de listas de verificação, que é o utilizado pela autarquia. O problema maior visto pelos avaliados, é o fato de ser uma única pessoa a realizar a avaliação, os servidores defendem a idéia da formação de uma comissão avaliativa. As entrevistas com os avaliadores mostraram maior afinidade destes com a visão dos servidores do que com os objetivos declarados pela diretoria de recursos humanos. Eles vêem a Avaliação de Desempenho por si só como uma ferramenta no processo disciplinar. Desconsideram a possibilidade de um feedback, acreditando que os interessados irão procurá-los para demonstrar sua satisfação ou não com o resultado. Empresas públicas vão deixando pelo caminho milhões de usuários insatisfeitos, muitos administradores da coisa pública têm aberto os olhos e utilizado em âmbito administrativo as ferramentas que a Administração oferece e os resultados são: servidores dedicados e motivados, usuários satisfeitos e um crescimento da empresa no conceito geral do público.

**Palavras-Chave:** avaliação, desempenho, gestão pública.

---

<sup>1</sup> Aluna do curso de Administração do Centro Universitário Luterano de Ji-Paraná. E-mail: [lidiaperalta@detran.ro.gov.br](mailto:lidiaperalta@detran.ro.gov.br)

<sup>2</sup> Professora do curso de Administração do Centro Universitário Luterano de Ji-Paraná. E-mail: [marcia.foganca@gmail.com](mailto:marcia.foganca@gmail.com)