



ConBRepro

X CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO



02 a 04
de dezembro 2020

A Meritocracia do Reconhecimento na Avaliação de Desempenho: Um estudo a partir da perspectiva de Trabalhadores Afastados do Trabalho por Motivo de Doença

Ivan Bolis

Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba

Amanda Dias Dourado

Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba

Paulo César Zambroni de Souza

Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba

Resumo: O processo avaliativo utilizado pela gestão estratégica em uma organização tem um alcance subjetivo que influencia o trabalho e a saúde do trabalhador. Diante disso, tem-se como objetivo de estudo: analisar a contribuição da avaliação de desempenho no reconhecimento do trabalho a partir da experiência e percepção de trabalhadores afastados do trabalho por motivo de doença. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e exploratória, realizada com 6 trabalhadores afastados do ambiente laboral em decorrência de doença surgida durante a atividade de trabalho, que utilizam dos serviços do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, CEREST de uma capital do Nordeste Brasileiro, local onde aconteceu a coleta de dados. Os instrumentos utilizados foram: um questionário sociodemográfico e uma entrevista semiestruturada norteada pelos objetivos do estudo, que foi analisada pela análise de conteúdo temática e com o auxílio teórico da psicodinâmica do trabalho. Evidenciou-se a existência de reconhecimento material pelo salário que recebiam, e ausência de reconhecimento simbólico, ligados a sensação de injustiça e o conflito entre o real e o mensurado do trabalho, o que coloca em debate a necessidade de investir no desenvolvimento de processos avaliativos que sejam norteados pela perspectiva da saúde do trabalhador e não do lucro acima de tudo.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador, Avaliação de Desempenho, Reconhecimento.

The Meritocracy of Recognition in Performance Evaluation: A study from the perspective of workers away from work due to illness

Abstract: The evaluation process used by strategic management in an organization has a subjective scope that influences the work and health of the worker. Therefore, the objective of this study is: to analyze the contribution of performance evaluation in the recognition of work based on the experience and perception of workers away from work due to illness. It is a qualitative and exploratory research, carried out with 6 workers away from the work environment due to illness arising during their work activity, who use the services of the Reference Center in Occupational Health, CEREST in a capital of Northeast Brazil, location where data collection took place. The instruments used were: a sociodemographic questionnaire and a semi-structured interview guided by the objectives of the study, which was analyzed by thematic content analysis and with the

theoretical help of psychodynamics at work. The existence of material recognition for the salary they received was evidenced, and the absence of symbolic recognition, linked to the feeling of injustice and the conflict between the real and the measured of the work, which raises the need to invest in the development of evaluation processes. that are guided by the perspective of the worker's health and not of profit above all.

Keywords: Occupational Health, Performance Evaluation, Recognition.

1. Introdução

O trabalho está além da necessidade de sobrevivência e representa uma parte essencial da vida das pessoas. A partir do seu reconhecimento, surge uma validação social, bem-estar e realização (DEJOURS, 2010). Segundo Revuz (2007, p.236) “na realidade social nós nos fazemos conhecer não pelo que somos, mas pelo que fazemos, tem-se assim o reconhecimento das competências, como uma validação social”.

Para tanto, percebe-se como o afastamento do trabalho causa sofrimento em todas as esferas da vida do indivíduo. Segundo Ramos, Tittoni e Nardi, (2008, p.216) “esses trabalhadores são invadidos por um sentimento de que falharam, de que não podem acompanhar e manterem no jogo”. Esse sentimento acompanha uma sensação de inferioridade ao se compararem com outros trabalhadores ativos, além do medo da rejeição no convívio social que caracteriza a ideologia da vergonha e culpabilização (DEJOURS, 1992; HULTMAN, 2007; PAULA *et al.*, 2016). Conforme Dutra, Costa e Sampaio, (2016, p.102) “o envolvimento e a participação em atividades laborais pode ter uma influência positiva na percepção de saúde e na qualidade de vida da população em idade adulta”.

Vivenciamos um momento em que as práticas organizacionais estão caminhando para longe dos direitos que um dia foram alcançados no âmbito do trabalho. Segundo Gaulejac (2017) as gestões vêm utilizando práticas que colocam o ser humano como um recurso de ajustamento, em que é preciso reduzir todos os custos e em que não há visualização para o desenvolvimento profissional, reconhecimento e para a saúde do trabalhador. Dessa forma, a relação do trabalho e o adoecimento configura uma problemática de saúde pública.

De acordo com Franco, Druck e Seligman-Silva (2010) os avanços conquistados na tecnologia e ciência não contribuíram com o bem-estar dos trabalhadores. Assim, a gestão segue em uma corrida frenética pelo alcance de metas inatingíveis, dada as condições que os trabalhadores estão submetidos. Isso é visível em especial, através de violentos métodos avaliativos que são geridos pela perspectiva do lucro acima de tudo e que incentiva a competitividade ao tentar excluir todos aqueles que demonstram suas fragilidades.

Algumas organizações vêm utilizando sistemas de avaliação subordinadas a perspectiva ideológica da individualização, que glorifica o sucesso individual e da objetivação, que se refere a utilidade mensurada no rendimento alcançado pelo trabalhador (DEJOURS, 2008).

De acordo com Dejours (2008) as pessoas estão sendo classificadas através de métodos avaliativos que se resumem a capacidade de cumprir as metas planejadas e estabelecidas para uma unidade de tempo, o que além de gerar alta competitividade, traz complexidades para o reconhecimento no trabalho, pois muitas vezes os feedbacks giram em torno de tentativas de humilhação que compromete o sentido da ação que é produzida coletivamente pelos trabalhadores. Tais trabalhadores se encontram cada vez mais desamparados, pois, o trabalho implica em grandes empenhos que são ocultos para o reconhecimento do seu resultado visível, o que apresenta grandes desafios para as tentativas fidedignas de avaliar o trabalho.

As gestões que exaltam a avaliação quantitativa sem pensar na saúde do trabalhador carregam o que Gaulejac (2017, p.71-72) denominou de “um risco de quantofrenia aguda

(a doença da medida) que espreita todos aqueles que, em vez de medir para melhor compreender, querem compreender apenas aquilo que é mensurável”. É preciso deixar claro que os problemas oriundos da avaliação não correspondem aos sistemas em si, mas a maneira como se dá o processo avaliativo e a lógica capitalista que a fundamenta. Falar em avaliação do trabalho no contexto da precarização torna-se complexo e coloca desafios sobre a operacionalização dos métodos avaliativos que se estruturam pela finalidade do lucro e que negligencia a saúde do trabalhador.

A análise psicodinâmica do trabalho sugere que diante do seu trabalho o indivíduo cria a expectativa de receber uma retribuição que possui uma natureza simbólica. Trata-se assim da expressão do reconhecimento como meio para dar significado, motivação e prazer ao trabalho realizado (DEJOURS, 2016). O reconhecimento está nas expectativas subjetivas para a realização pessoal e a sua expressão vem se atrelando aos resultados da avaliação do trabalho realizado, o que traz uma série de indagações sobre as tentativas fidedignas e legitimadas de capturar, medir e julgar a atividade desenvolvida (DEJOURS, 2008).

Na psicodinâmica do trabalho, Dejours (2017) distingue diferentes maneiras de julgamento, os quais podem ser de utilidade que acontece verticalmente, dependendo de uma relação hierárquica em que pode ser emitido pelos superiores ou subordinados e o julgamento de estética que é feito pelos colegas do mesmo posto de trabalho, se configurando na linha horizontal e que revela um valor significativo para os trabalhadores.

Para tanto, tem-se como objetivo de pesquisa: analisar a contribuição da avaliação de desempenho no reconhecimento do trabalho a partir da experiência e percepção de trabalhadores afastados do trabalho por motivo de doença.

Estamos de acordo com Dejours (2008, p 117), quando afirma que “nem todas as avaliações estão condenadas a produzir apenas efeitos perversos. É a exaltação da avaliação quantitativa e objetiva que é deletéria”. Antes da atribuição de todo esse poder que é dado a avaliação hoje, as pessoas não deixavam de se desempenharem, graças a mobilização subjetiva que é guiada pela justiça da contribuição e retribuição no trabalho (Dejours, 2008). A ausência desse reconhecimento pode levar a um sofrimento patogênico. No entanto, nas últimas décadas o estabelecimento de metas quantitativas cada vez mais altas tornaram-se elemento naturalizado nas organizações (Dejours, 2015).

2. Método

Trata de um estudo exploratório de base qualitativa que prioriza o esforço no aprofundamento do fenômeno estudado (MINAYO, 2017) através da tentativa de compreender a construção das diferentes realidades de vida por meio das experiências dos trabalhadores que se encontram adoecidos e afastados do trabalho. O estudo de campo de acordo com Marconi & Lakatos (2005), implica na busca por resposta para a correspondência de um pressuposto teórico ou para a investigação de novos fenômenos que se relacionem com o problema de pesquisa.

A subjetividade presente no trabalho traz limitações metodológicas investigativas, mas permite uma via de acesso por meio da fala. Falar do trabalho é expor o conhecimento do corpo, daquilo que foi adquirido, memorizado e realizado (DEJOURS, 2008). Todavia, ao estarem ativos no trabalho, os participantes podem tentar ocultar os obstáculos vivenciados, pois temem ser penalizados, o que leva a um déficit semiótico que traz lacunas para a compreensão. Na condição de trabalhadores afastados do ambiente laboral isso não acontece.

2.1 Participantes

A escolha dos participantes aconteceu por conveniência a partir dos seguintes critérios de inclusão: trabalhadores de ambos os sexos, afastados do trabalho por motivo de doença

originada ou agravada no trabalho, e que estejam em atendimento no CEREST - Centro Regional de Referência de Saúde do Trabalhador (o que permitiu acessar as suas documentações referentes ao histórico de adoecimento e afastamento do trabalho). Além disso, buscou-se trabalhadores maiores de 18 anos que tivessem tido uma experiência de trabalho de no mínimo 2 anos, para apurar a vivência do reconhecimento estabelecida no processo avaliativo a longo prazo. Foi selecionado trabalhadores que passaram por uma avaliação que estava baseada unicamente no rendimento mensurado. Não foi definido tempo de afastamento, pois não há implicações disso para o objetivo da pesquisa. Seguindo o que afirma Dejours (1992, p. 27), “neste grupo o que o une é mais o não trabalho” e, acrescenta-se, terem passado por avaliações de desempenho adoecedoras.

2.2 Local da Pesquisa

Centro Regional de Referência de Saúde do Trabalhador (CEREST) de uma capital do Nordeste Brasileiro.

2.3 Instrumento

Apesar da metodologia proposta pela psicodinâmica do trabalho priorizar o encontro de grupos *ad hoc* com o coletivo de trabalho, algumas demandas de investigação implica em entrevistas individuais (DEJOURS; JAYET, 1994). Para tanto, a entrevista do estudo foi realizada individualmente, considerando as limitações de saúde dos trabalhadores que impedem a sua locomoção para a realização de encontros grupais. Foi utilizado um questionário sociodemográfico e uma entrevista semiestruturada em dois eixos temáticos, a saber: I - A vivência de Avaliação de Desempenho II – Reconhecimento no processo avaliativo. A definição de eixos temáticos permite uma melhor comparação entre as respostas dos entrevistados.

2.4 Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Os procedimentos metodológicos do estudo foram subordinados as normas preconizadas pela resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde que foi estudada e revista durante toda a realização da pesquisa. Os participantes foram recrutados no momento em que estavam sendo atendidos no CEREST, local onde a pesquisa foi realizada, em um local reservado e livre de barulho e interrupções. As entrevistas consentidas foram gravadas e transcritas na íntegra. Os participantes forneceram seus contatos telefônicos para uma segunda entrevista de validação das interpretações dadas as suas respostas.

2.5 Procedimento de Análise dos Dados

As transcrições foram analisadas pela técnica de análise de conteúdo temática com os pressupostos teóricos de Minayo (2017). Neste estudo analisou-se os materiais de acordo com a análise de conteúdo temática (LAVILLE; DIONNE, 1999), na qual estabelecem-se temas a partir de dois elementos: aqueles inspirados no roteiro de entrevista e os que surgiram a partir das leituras das transcrições. As falas foram analisadas a partir do recurso teórico da psicodinâmica do trabalho que é uma abordagem científica que dá protagonismo ao trabalhador na compreensão da atividade. Para a psicodinâmica do trabalho a avaliação deve ser repensada a partir de um processo mais equitativo, através da valorização do trabalho realizado, o qual não pode ser capturado por escalas de medidas.

3. Resultados e Discussões

3.1. Dados Pessoais e Profissionais dos Participantes

O perfil sociodemográfico dos participantes foi dividido em dados pessoais e profissionais. Quanto aos dados pessoais, três trabalhadores são do sexo feminino e três do sexo masculino conforme caracterização exposta na Tabela 1. No tocante aos dados profissionais dos participantes, a Tabela 2, mostra que antes de serem afastados do trabalho por motivo de doença, os participantes exerciam diferentes atividades

ocupacionais em organizações de trabalho distintas. O tempo no trabalho variou de 2 anos a 19 anos, enquanto o tempo de afastamento do trabalho foi de 1 mês a 4 anos. Todos possuíam a carteira de trabalho assinada e foram afastados por motivo de doença.

Tabela 1. Perfil Sociodemográfico

Pessoa	Sexo	Idade	Renda	Escolaridade	Estado Civil
1	Masculino	40	4 sal min.	Técnico completo	Solteiro
2	Feminino	47	1 sal min.	Fundamental incompleto	Solteiro
3	Masculino	42	1 sal min.	Fundamental incompleto	Casado
4	Feminino	29	4 sal min.	Fundamental incompleto	Solteiro
5	Masculino	58	1 sal min.	Superior incompleto	casado
6	Feminino	55	5 sal min.	Fundamental incompleto	Divorciado
				Superior completo	

Fonte: Desenvolvido pelos autores

Tabela 2. Dados profissionais

Pessoa	Função	Organização	Nº de anos de Serviço	Queixa e/ou diagnóstico que levou ao CEREST	Tempo Afastado
1	Técnico em manutenção subsistema	Rede de Energia	4	Dores nas veias e nos músculos	2 meses
2	Operador de sapato	Fábrica de Sapato	17	Dores no braço e no punho	3 anos
3	Estoquista de sapato	Loja de Sapato	19	Dores na coluna e joelho	4 anos
4	Gerente comercial	Banco Privado	9	Transtorno de Ansiedade Generalizada	8 meses
5	Operador de máquina industrial	Fábrica de Fio de Tecido	2	Dores nas pernas	6 anos
6	Chefe de sessão	Agência de Correio	16	Síndrome do túnel do carpo	2 meses

Fonte: Desenvolvido pelos autores

A situação de adoecimento de cada trabalhador foi identificada como queixa e/ou diagnóstico, pois se tratava das falas dos participantes. As queixas de sintomas físicos foram a principal causa da procura do CEREST, com exceção da participante 4 que foi afastada por causa do diagnóstico de TAG – Transtorno de Ansiedade Generalizada. Conforme Sato e Bernardo (2005) há muita dificuldade dos próprios trabalhadores associarem o trabalho com a saúde psíquica, além da hegemonia da lógica positivista e da ideia de culpabilização da vítima que dificulta a busca de ajuda ao CEREST e corrobora com a subnotificação do adoecimento no trabalho.

A Tabela 3 mostra um resumo da vivência que os participantes obtiveram do processo avaliativo. Foi elaborada com base nas suas falas, se referindo as informações sobre quem avaliava o trabalho, objetivos estipulados, periodicidade dos feedbacks, recompensa e punição. Através das falas dos participantes, percebe-se que todos foram submetidos a uma avaliação individual e quantitativa com métodos subordinados a perspectiva do lucro acima de tudo. Na elaboração e discussão dos objetivos em nenhuma situação houve a participação do sujeito. Os objetivos e feedbacks eram transmitidos por e-mails ou conversas informais. Apenas quando a meta não era atingida, realizavam reuniões para definir o que fazer. Alguns trabalhadores relataram situações de exposição humilhante de resultados individuais não satisfatórios o que provocava muito sofrimento.

Tabela 3. Processo Avaliativo vivenciado

Função	Breve Descrição do Processo Avaliativo
Técnico de manutenção subsistema	O superior imediato observa, atribui atividades (elaboração de relatórios no prazo e manutenção de subsistema) e faz anotações. Uma vez ao ano envia o resultado por e-mail que consta se atingiu o nível 1 (fez o solicitado, se não conseguiu, poderá ser demitido)).
Operador de sapato - para colar a sola do sapato	O líder da célula que avaliava se o grupo de 45 pessoas atingia a meta de fazer 200 sapatos por hora, só quando não batia a meta tinha uma reunião em que recebiam as reclamações. Todo dia o grupo recebia uma ficha que dizia se a produção foi: excelente, boa, regular ou ruim. Se tivesse muita ficha de ruim aconteciam demissões.
Estoquista de sapato	Uma vez na semana o diretor que avaliava se o estoque estava correspondendo a quantidade e organização estipulada (sapato na caixa por numeração e ordem) se não estivesse arrumado, reclamava e fazia ameaças de demissões.
Gerente comercial assistente	O gerente geral cobrava as metas, todos recebiam no e-mail os valores que precisavam atingir em um mês. Quando não atingia a meta, no e-mail expunha para todos os nomes de quem não batia a meta, os quais recebiam tom de ameaça de demissão.
Operador de máquina industrial	Os supervisores supervisionam a operação da máquina de fazer fio de pano, tinha uma base de fio que devia ser alcançada, mas só quem sabia a meta era o supervisor, os trabalhadores só operavam a máquina.
Chefe de sessão	Uma vez no mês acontece a avaliação individual que é avaliado pelo gerente geral a partir das metas e do acompanhamento das agências, se houver muitas falhas na tentativa de atingir os objetivos, acontecem demissões.

Fonte: Desenvolvido pelos autores

O alcance das metas foi associado a permanência no trabalho, tendo o salário como reconhecimento material da atividade. O não alcance dos objetivos estipulados era relacionando com o medo da demissão. Na maioria das vezes, os participantes dessa pesquisa alegam que a avaliação vivenciada não contribuiu para motivar o seu trabalho. É possível notar a inexistência de um procedimento regularizado para a avaliação quantitativa, a qual se deu por meio da exposição dos objetivos a serem cumpridos e que poderiam gerar recompensa ou punição, o que remete a metodologia tradicional da avaliação de desempenho.

3.2 A ausência de reconhecimento e a sensação de injustiça

Os participantes 1 e 5 mencionaram, respectivamente “saiu na minha avaliação isso aí, que não entreguei o relatório no prazo, mas como que ia entregar?”; “a equipe reduziu bastante, então a sobrecarga de trabalho impede que haja um bom desenvolvimento em todos os setores e áreas”. Percebe-se que o conflito entre o resultado e o real do trabalho revela que o esforço e as condições para o alcance dos objetivos não são levado em conta.

A avaliação pode resultar no sentimento de injustiça dos avaliados, principalmente na forma em que acontecem as cobranças e os feedbacks que não consideram as limitações frente ao meio e às demandas. Os trabalhadores desse estudo se sentiam injustiçados, pois cobravam muitas coisas ao mesmo tempo e a equipe era pequena para a quantidade de atividades, o que não era considerado no processo avaliativo

As falas dos trabalhadores desse estudo demonstram que o processo avaliativo vivenciado buscava o lucro acima de tudo, deixando a margem as repercussões subjetivas do trabalho. Isso teve como consequência que não era promovido o reconhecimento, valorização e desenvolvimento dos trabalhadores. Percebe-se a ausência de reconhecimento, medo da demissão e o desejo por um perfil de trabalhador acelerado e frenético para alcançar os resultados esperados, sem reflexão sobre os custos para a saúde do trabalhador.

A participante 2, menciona, “quando bate a meta eles agem como se fosse obrigação, agora para reclamar, marca até reunião para humilhar a pessoa”. Os trabalhadores querem ser vistos e ouvidos, mas muitas vezes o avaliador não sabe escutar, pois já está contaminado com um procedimento de respostas prontas (DEJOURS, 2008). Conforme o estudo de Graça (2012) que mostrou, existe uma falha na comunicação durante o processo de avaliação de desempenho em que muitas vezes o avaliador não possui a mínima noção do trabalho que cada um dos colaboradores desenvolve.

A participante 6 revelou na sua fala o sofrimento pela ausência de reconhecimento nos feedbacks da avaliação do trabalho: “Se eu fizesse, beleza, estava sendo paga para isso, se não, cobrava, é injusto, porque você tá ali tentando fazer o seu melhor, mas no final do horário, se bateu a meta eles olham aí diz que é obrigação”. Por isso, “a relação entre identidade e trabalho também sofre uma mediação: o outro, que exerce o papel de julgar o reconhecimento” (DEJOURS, 2004, P.73). Tal reconhecimento atravessa uma exigente reconstrução de julgamentos referentes ao trabalho realizado. Enquanto o julgamento envolve a construção de uma opinião, a medição diz respeito a definição do valor de certas grandezas. Segundo Dejours (2008) como não conseguimos medir o trabalho, precisamos conhecê-lo para ao menos tentar julgá-lo.

A participante 4 pontuou “eu via no semblante do gerente a preocupação, porque tem momento que você realmente não consegue dar aqueles números, por exemplo, final de ano, que não tem ninguém na cidade”. Por isso, a avaliação estritamente quantitativa não consegue alcançar as nuances e dinâmicas estabelecidas no desenvolvimento da atividade e provoca uma forte tensão a atividade de trabalho.

A avaliação quantitativa e da mensuração do desempenho, torna-se falsa e injusta ao ser considerada isoladamente, necessitando de uma confrontação com a avaliação qualitativa (DEJOURS, 2012). Essa avaliação qualitativa passa pelo julgamento e reconhecimento fornecido pelos pares através do que Dejours (2004) chamou de julgamento de beleza. Mas na operacionalização da avaliação individual de desempenho, processo que foi vivenciado por todos os participantes do presente estudo, tem-se o aumento da competitividade e individualização dos trabalhadores, impossibilitando a expressão desse reconhecimento. O participante 3 mencionou sobre a sua revolta com o comportamento de rivalidade entre os colegas que realizam a mesma função que a sua: “dentro de emprego não temos amigo, é companheiro de trabalho”. Note-se que um fortalecimento do individualismo que favorece situações que podem mesmo se configurar como assédio moral no trabalho, caso isso ocorra como prática corriqueira (BARRETO; HELOANI, 2015). Estas situações podem ser por exemplo aquela de reunir pessoas para criticar publicamente uma delas. Isso faz com que cada uma queira salvar-se das críticas, mesmo que isso afete as outras.

O participante 3 relata uma situação em que o diretor utilizava informações eu conhecia dos trabalhadores não para fortalecer o coletivo, mas para estimular o individualismo, o que

mostrou ser motivo de sofrimento, pois a avaliação dos colegas estaria sujeita a tendenciosidade como fruto da competitividade entre eles: “Eles queriam que a pessoa falasse um do outro, como se tivesse entregando, é essa avaliação que fazem lá, “o que fulano faz? Você acha que ele está trabalhando? Oh se ele sentar pode enfiar o garfo, dar uma cutucada nele, entendeu?”. Por isso, algumas lacunas foram enfrentadas para impressionar o observador e mostrar a beleza dos seu trabalho. Percebe-se trabalhadores frustrados que enfrentaram desafios para atrair elogios ao seu trabalho visível. Afinal, o resultado não dependia só deles, e muitas vezes, o olhar sobre o esforço é negligenciado, o que aumenta a sensação de injustiça no processo avaliativo.

A participante 5 diz: “Eu fiquei bem triste, porque não dependia só de mim, dependia de 204 agencias, então eu era avaliada pelo resultado dos outros”. Ao tentar cumprir sua missão produtiva no mercado, as organizações estabelecem metas que negligenciam as condições de trabalho e gera sofrimento patológico ao trabalhador.

4. Considerações Finais

No caminho da investigação sobre a vivência do processo avaliativo e a busca de reconhecimento entre os trabalhadores percebeu-se um conflito entre o real e o mensurado que se liga a sentimentos de injustiças e ausência de reconhecimento, com recursos insuficientes para as metas estipuladas, além da pressão psicológica e humilhação na exposição dos resultados. É preciso questionar as metas abusivas, que vão além das possibilidades dos trabalhadores e degradam as relações que serviram de base para a formação de coletivos. Nesse aspecto, estamos de acordo com Dejours (2008, 2012, 2015) para quem tais formas de avaliação contribuem sobremaneira para o incremento de patologias relacionadas ao trabalho.

Diante da heterogeneidade dos participantes e da natureza da pesquisa, não se buscou a generalização do resultado. Mas se aprofundar na compreensão das conexões alcançadas entre o objeto estudado para que o estudo se torne defensável. Ressalta-se para tanto que a importância e necessidade de um processo avaliativo, a qual deve ser refletida a partir da sua demanda e contexto organizacional.

Este artigo contribui com reflexões sobre metodologias deletérias de processos avaliativos que além de negligenciar o reconhecimento, tem gerado o sofrimento e adoecimento. Tendo em vista que o que está em jogo é a saúde de quem trabalha, as discussões aqui desenvolvidas fornecem uma fonte importante de material para fundamentar a reconstrução de políticas organizacionais de avaliação no trabalho que se adequem às necessidades humanas. Assim, finaliza-se incentivando estudos futuros que coloquem em debate o desenvolvimento de um processo avaliativo que se preocupe com o reconhecimento dos trabalhadores e invista no seu desenvolvimento profissional.

Referências

BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Revista Serviço Social & Sociedade**, 544-561, 2015.

DEJOURS, C. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. **Revista CULT**, São Paulo,. 139(12), 49-53, 2010.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez / Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **Avaliação do trabalho submetido à prova do real: Crítica aos fundamentos da avaliação**. São Paulo: Editora Blucher, 2008.

DEJOURS, C. Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznalwar (Orgs.). **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho** (pp. 47-104). Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

DEJOURS, C. **Souffrance au travail, enjeux et politique de santé publique**. In CFDT France Télécom-Orange & C. Dejours. *Souffrance au travail: regards crissés sur des cas concrets – comprendre, prévenir, agir*. Lyon: Chronique Sociale, pp. 13-26, 2012.

DEJOURS, C. **Le choix, Souffrir au travail n'est pas une fatalité**. Montrouge: Bayard, 2015.

DEJOURS, C. **Situations de travail**. Paris: PUF, 2016.

DEJOURS, C. A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, v.33, n.2, pp. 9-28, 2017. Disponível em:< <http://docplayer.com.br/24920304A-sublimacao-entre-sofrimento-e-prazer-no-trabalho-1.html>. Acesso em 06 de outubro de 2020

DEJOURS, C.; JAYET, C. Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: Metodologia aplicada a um caso. In M. Betiol. (Coord.). **Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**, pp. 67-118. São Paulo: Atlas, 1994.

DUTRA, F. C. M. S.; COSTA, L. C.; SAMPAIO, R. F. A influência do afastamento do trabalho na percepção de saúde e qualidade de vida de indivíduos adultos. *Fisioterapia e Pesquisa*, v. 23, n.1, p. 98-104, 2016. Disponível em:< <https://dx.doi.org/10.1590/1809-2950/14900923012016>. Acesso em 15 de janeiro de 2020.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMAN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira Saúde Ocupacional**, v. 35 n., pp. 122, 229-248, 2010. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>

GAULEJAC, V. de. **Gestão como doença social**. São Paulo: Ideias & Letras, 2017.
GRAÇA, M. F. D. S. **A avaliação do desempenho na administração pública**. (Dissertação de Mestrado em Comunicação nas Organizações). Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Escola de Comunicação, Arquitetura, Artes e Tecnologias da Informação, Lisboa, 2012.

HULTMAN, B. **Self-rated quality of life among unemployed people and people in work in northern Sweden**. 14f. Dissertation (Master of Science in Public Health). Nordic School of Public Health, 2007.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: Manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MINAYO, M. C de. S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: Consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v.5, n.7, p.01-12, 2017. Recuperado de <https://editora.sepq.org.br/index.php/rpq/article/view/82/59>

PAULA, E. A; de., BUSCHINELLI, J. T.; MAENO, M.; COSTA, R. F. da. Qualidade de vida de trabalhadores com LER/DORT e lombalgia ocupacional atendidos no Cerest de Guarulhos, São Paulo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 41, n. 19,p 2016.<https://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000120115>

RAMOS, M. Z.; TITTONI, J.; NARDI, H. C. A experiência de afastamento do trabalho por adoecimento vivenciada como processo de ruptura ou continuidade nos modos de viver. **Revista Cad Psicol Soc Trab**, v. 11, n. 2,p. 209-21, 2008.

REVUZ, C. O trabalho e o sujeito. **Trabalho & Ergologia: Conversas sobre a atividade humana**. Niteroi: Eduff, 2007, pp. 226-245.

SATO, L.; BERNARDO, M. H.. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Revista Ciências, saúde coletiva** [online], v. 10, n. 4, p.869-878, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232005000400011>.