



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E AVALIAÇÃO DO SERVIDOR

Bruno Eduardo Procopiuk Walter

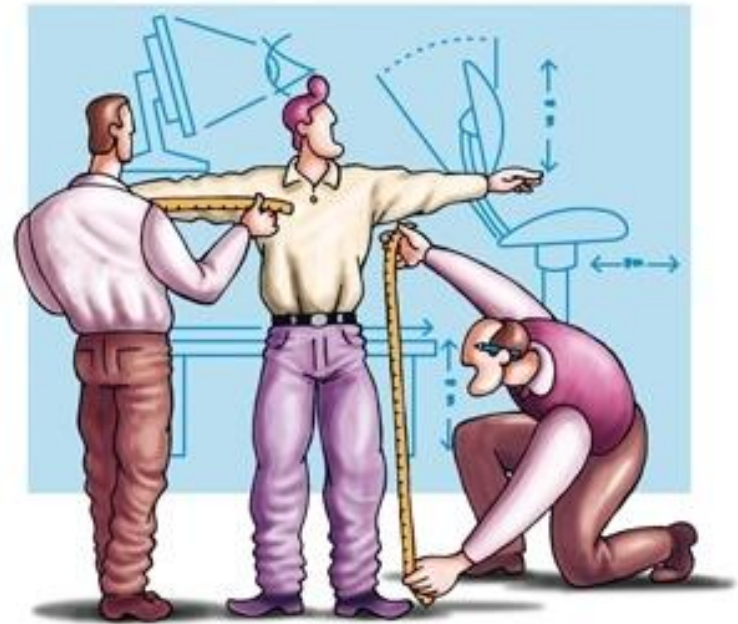
Psicólogo CRP 08/13507

Mestre em Psicologia e Administração

Universidade Tecnológica Federal do Paraná

INTRODUÇÃO

- Dois casos: uma servidora em cargo de chefia de setor e uma docente.
- Adoecimento após tomarem ciência da nota de suas avaliações.



INTRODUÇÃO

- Seriam pessoas incapazes de ouvirem um *feedback*?
- Poderia a avaliação institucional ter desdobramentos na saúde do servidor?
- O que é, de fato, a avaliação do trabalho?



TRABALHO, SOFRIMENTO E RECONHECIMENTO

- O trabalho nunca é neutro em sua ação sobre o sofrimento humano.
 - Pode desencadear descompensações psíquicas e somáticas.
 - Pode fortalecer a identidade e saúde mental.



TRABALHO, SOFRIMENTO E RECONHECIMENTO

- Do que se trata este reconhecimento?
 - Trata-se do “olhar do outro”, do olhar de apreciação que dá valor ao que foi feito, reconhecendo a contribuição individual.



TRABALHO, SOFRIMENTO E RECONHECIMENTO

- O nosso estado mental depende das nossas relações com os outros, das palavras e gestos, das informações que nos transmitem a respeito do que fazemos e do que somos.



TRABALHO, SOFRIMENTO E RECONHECIMENTO

- Duas modalidades de avaliação do trabalho que são mais comuns:
 - A avaliação do trabalho pelo tempo gasto.
 - A avaliação do trabalho pelo desempenho individual.



A AVALIAÇÃO DO TRABALHO PELO TEMPO GASTO

- Não da conta da complexidade do fenômeno, pois ignora o conteúdo do trabalho, o ritmo, a intensidade etc.
- Além disso, muito do tempo gasto não é computado.



A AVALIAÇÃO DO TRABALHO PELO TEMPO GASTO

- Risco de se produzir o “presenteísmo”.



A AVALIAÇÃO DO TRABALHO PELO DESEMPENHO

- Não há relação direta entre o esforço, a dedicação, o empenho e o resultado, a produtividade.
- Não é raro que aquele que mais trabalha obtenha os resultados mais medíocres.



A AVALIAÇÃO DO TRABALHO PELO DESEMPENHO

- Risco de que os servidores gastem mais esforços para demonstrarem os seus resultados do que para obtê-los (paradigma do acrobata de circo).



○ QUE DEVE SER AVALIADO?

- Para avaliar o trabalho deve-se também considerar o contexto em que o servidor está incluído.
- Trabalhar não é mera execução, mas envolve a contribuição individual do servidor.
- Avaliar o trabalho não é medi-lo.
- Os mecanismos institucionais de avaliação de desempenho estão inseridos nas relações de poder.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

- A avaliação do trabalho é algo muito importante e não deve ser deixada de lado.
- Sem o reconhecimento, tanto o indivíduo quanto o social sofrem drásticas conseqüências.
- Qualidade de Vida no Trabalho inclui, portanto, a criação de um ambiente em que o reconhecimento das contribuições individuais seja constante e valorizado independentemente da existência de mecanismos institucionais de avaliação do trabalho.

