

FACULDADE LABORO
UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SAÚDE DO TRABALHADOR E SEGURANÇA
DO TRABALHO

ANA CAROLINA NASCIMENTO MACHADO
ANTÔNIO CARLOS XIMENES JUNIOR
CLEONICE SOUSA RIBEIRO
FABIANA DE PÁDUA DOS SANTOS PEREIRA SILVA

A INFLUÊNCIA DA ATIVIDADE REFLEXIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO: a
experiência de uma instituição pública de São Luís do Maranhão.

São Luís
2012

ANA CAROLINA NASCIMENTO MACHADO
ANTÔNIO CARLOS XIMENES JUNIOR
CLEONICE SOUSA RIBEIRO
FABIANA DE PÁDUA DOS SANTOS PEREIRA SILVA

A INFLUÊNCIA DA ATIVIDADE REFLEXIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO: a
experiência de uma instituição pública de São Luís do Maranhão.

Trabalho apresentado à professora Mônica Gama da disciplina TCC do curso de Saúde do Trabalhador e Segurança do Trabalho da Faculdade Laboro, para a obtenção de nota.
Orientadora: Profª Drª Mônica Gama.

São Luís
2012

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 OBJETIVO	10
3 DESCRIÇÃO DO LOCAL	11
3.1 Sobre a instituição pública.....	11
3.2 Sobre o setor estudado.....	12
3.2.1 Programas aplicados aos trabalhadores da Instituição estudada.....	12
3.2.1.1 Dimensão física.....	13
3.2.1.2 Dimensão psicológica.....	13
3.2.1.3 Dimensão social.....	15
4 DESCRIÇÃO E DISCUSSÃO DO DESENVOLVIMENTO DA ATIVIDADE REFLEXIVA	16
4.1 Breve histórico da atividade reflexiva no setor estudado.....	16
4.2 Perfil dos participantes.....	17
4.2.1 Perfil demográfico.....	18
4.2.2 Perfil profissiográfico.....	21
4.3 Caracterização da interação psicossocioprofissional do contexto estudado.....	23
4.4 A influência da atividade reflexiva no ambiente de trabalho.....	29
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERENCIAS.....	39
APÊNDICES	

1 INTRODUÇÃO

O homem é por natureza um ser social. A vida em grupo é uma exigência da natureza humana. A cada ambiente em que o indivíduo está inserido, não deixa de ter contato com outras pessoas - seja em casa, na rua, no ônibus, no trabalho, ao realizar a consulta médica, na igreja, dentre outros. O homem necessita de outros para sobreviver e para se realizar como pessoa, pois participando da vida em sociedade, está se socializando e adquirindo novas aprendizagens. No contexto laboral, ao realizar a tarefa de produção do trabalho, os indivíduos estabelecem relações uns com os outros. Durante esse processo, pelo fato das pessoas estarem ligadas entre si, dependendo umas das outras, proporciona a capacidade de influenciar na produtividade, no aperfeiçoamento e no desempenho dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2000).

Segundo Costa (2002), o grupo surgiu pela necessidade de o homem viver em contato com os outros homens. Nesta relação homem-homem, vários fenômenos estão presentes; comunicação, percepção, afeição liderança, integração, normas e outros. À medida que nós nos observamos na relação eu - outro surge uma amplitude de caminhos para nosso conhecimento e orientação.

Oliveira (2000) ressalta ainda que os relacionamentos interpessoais podem ser vitais para a saúde. A ausência de contatos sociais caracteriza o isolamento social. Os mecanismos que reforçam esse isolamento, em sua maioria, envolvem os vários tipos de preconceitos quando se trata na atitude de ordem social. Preconceitos esses são: cor, religião, sexo, escolaridade, deficiência, fisionomia, etc; e na atitude de ordem individual envolve a timidez e a desconfiança. Na vida pessoal, o indivíduo necessita de meses ou até mesmo de anos para construir relacionamentos, pelo fato de conquistar confiança. Quando um profissional é contratado por uma instituição, espera-se que o indivíduo desenvolva interação e participação na troca de informações, de conhecimento e adquira a confiança dos seus colegas de trabalho quase que imediatamente. Entretanto, o trabalhador se vê obrigado a vencer barreiras culturais, que são frequentes no ambiente de trabalho em relação a um novo trabalhador, num curto espaço de tempo (BRESSER, 2009).

O trabalho, hoje em dia, ocupa um espaço muito importante na vida de todos, ou seja, quase todo mundo trabalha, e uma grande parte da nossa vida é passada dentro do ambiente de trabalho (ROCHA, [s.a]). Sznelwar et al. (2003) em sua reflexão sobre o trabalho expõe que trabalhar é um ato síntese, que possibilita o ser humano desenvolver suas ações por inteiro, não podendo ser separado em físico, cognitivo, psíquico e social. Segundo Mendes (2007), a organização do trabalho é definida como a divisão e conteúdo das tarefas com os membros da equipe de trabalho e/ou outros funcionários da instituição, as normas, controles e ritmos de trabalho.

O trabalho pode contribuir favoravelmente para a construção da identidade, a organização da vida cotidiana, a participação das pessoas na vida social e realização do eu, para muitos indivíduos. A vida moderna e competitiva induz os hábitos prejudiciais à saúde e bem estar. Quando alguma pessoa, em seu ambiente de trabalho, exerce isoladamente a sua função no setor ou tem dificuldade para interagir com os membros da equipe de trabalho, muitas vezes ficam privadas de suas prerrogativas legítimas de integração socioeconômica, obtidas pelo trabalho e, em especial, pelo local principal de auto-realização devido a não compartilhamento das informações consideradas fundamentais para o melhor funcionamento das tarefas de trabalho profissional, pois um trabalhador depende do outro que compõe a sua equipe de trabalho para melhor andamento do processo administrativo (LANCMAN, 2004). Atitudes como essa, auxilia na prevenção de sobrecarga de trabalho, pois essa sobrecarga o trabalhador fica suscetível a erros ao processar as atividades da instituição. Entretanto, a saúde e qualidade de vida enquanto patrimônio do trabalhador são condições essenciais e fundamentais para o convívio social, indissociável do trabalho, ferramenta primeira no desenvolvimento das relações de produção.

Neste estudo, há uma sensibilidade que necessita ser inerente, que é compreender as reais necessidades dos trabalhadores, possibilitando atentar para as peculiaridades no alcance dos seus objetivos, buscando os estímulos contra o ócio e o tédio que podem ser encontrados no contexto ocupacional. Por isso, é fundamental que se criem mecanismos para uma saudável convivência, garantindo a dignidade como um bem legitimamente reconhecido a qualquer ser humano.

O trabalhador, como qualquer outro ser humano, apresenta capacidade de pensar, refletir, agir e comunicar-se de acordo com suas crenças. Schön (2000), ao definir sobre a reflexão, expõe que é uma experiência que vai além de observar, procurar enxergar por outro ângulo e tirar novas conclusões; é o movimento pelo qual o pensamento volta para si mesmo, interrogando-se e conhecendo o próximo. Não é uma atividade rotineira refletir sobre o que se está fazendo exatamente no momento da ação e os grupos de reflexão são um dos fatores que contribuem para desencadear esse ato e o trabalho, por possuir importante valor na sociedade, pode permitir um confronto entre o mundo externo e interno do trabalhador. O mundo com desafios constantes entra em conflito a cada indivíduo, fazendo com que o confronto penetre nas interações com o ambiente organizacional do trabalho e o mundo interno do trabalhador – o aspecto emocional.

Esses grupos, também chamados de participantes da atividade reflexiva, é uma técnica de discussão em grupo através da leitura de contos, histórias sobre a vida, saúde e trabalho e vídeos motivacionais como uma oportunidade de expressão que objetiva compreender e facilitar a comunicação para que possam interagir, em conjunto com os trabalhadores, as experiências vivenciadas no exercício cotidiano do trabalho, não só diante das dificuldades organizacionais, mas também das dificuldades de relacionamento vivenciadas pelos trabalhadores do posto e de outros setores, entre si mesmos e entre eles, oportunizando assim a autorreflexão, autoconhecimento e a autoexpressão (LANCMAN, 2004).

Para entender o uso da história como instrumento, é importante atentar para a forma como o conhecimento é aprendido. Segundo a visão sóciointeracionista, os processos de formação ou transformação de processos mentais passariam pela reconstrução interna de atividades externas, ou seja, teria influencia em interações sociais entre pares de conhecimentos diferenciados (VYGOTSKY, 1933 apud LIBERALI, 1999).

Conforme Durkheim (1985 apud BASTOS, [s.d.]), todos os indivíduos vivem cercados de narrativas; hoje em dia, há um peso preponderante da dimensão visual através da televisão, do cinema e até dos jogos de videogame, no mundo em que a comunicação interpessoal, a telefonia e a leitura tendem a perder peso relativo. Desde a infância até a velhice, as narrativas são uma dos contributos mais importante para a estruturação da identidade pessoal, bem como uma das formas para a comunicação entre os humanos. O conto não é apenas infantil, e sim o

alimento da vida psíquica em todas as idades. Quando uma pessoa em seu ambiente de trabalho se depara em face à angústia, à decepção, à revolta e ao ressentimento provocado por uma injustiça ou por humilhação injustificada, muitas vezes, encontram consolo ou sabedoria capaz de dar um novo sentido a essas vivências, seja na palavra bondosa e compreensiva de um amigo e na escuta receptiva e atenta a uma história com um ditado popular libertador.

O ciclo natural do papel da vida de ser humano é composto pelas seguintes fases: filho, estudante, pai, trabalhador, esposo e avô. O trabalho é uma etapa inerente do indivíduo e é considerada a principal fonte de sobrevivência. O homem é um ser ocupacional pela sua natureza e a sua formação de vida é constantemente influenciada pelo contexto em que está inserido.

Quando as pessoas estão no ambiente de trabalho, muitas vezes, são muito ocupadas tipicamente e não têm tempo para falar realmente sobre o que estão fazendo. Uma pessoa trabalhadora, quando inserida no contexto ocupacional, se depara com a demanda social da instituição e é a partir desse momento que pode ser gerada a necessidade de interagir e se comunicar com outros. Hagedorn (2007) afirma que a interação durante a atividade laboral influencia no desempenho da tarefa, sendo que a quantidade de interação ou comunicação que é requerida ocorre em uma conexão com o desempenho da tarefa e o potencial dessa tarefa ou atividade para o uso em trabalhos em equipe é especialmente relevante.

As pessoas são produtos do meio em que vivem, mas têm emoções, sentimentos e agem de acordo com o conjunto que as cercam seja o espaço físico ou social. Para Bom Sucesso (1997), a valorização do ser humano, a preocupação com sentimentos e emoções, e com a qualidade de vida são fatores que fazem a diferença. O trabalho é a forma como o homem, por um lado, interage e transforma o meio ambiente, assegurando a sobrevivência, e, por outro, estabelece relações interpessoais, que teoricamente serviriam para reforçar a sua identidade e o senso de contribuição.

A interação é um comportamento que ocorre quando um indivíduo tenta se relacionar ou descobrir algo a mais sobre pessoas, organismos ou objetos no ambiente e possui o propósito de comunicar alguma coisa para outra pessoa ou explorar o entorno. Segundo Atkinson et al (1993 apud HAGEDORN, 2007), existem três tipos de interações – pró-ativa, reativa e evocativa. A interação pró-ativa é a interação entre indivíduos e seus ambientes, que acontece porque diferentes

indivíduos escolhem entrar em diferentes situações e moldar essas situações de forma diferente; na interação reativa, por ser também a interação entre indivíduos e seus ambientes, porém acontece porque diferentes indivíduos interpretam, experimentam e reagem à situações de formas diferentes; e por fim, a interação evocativa, por abranger a interação entre indivíduos e seus ambientes, entretanto, os comportamentos dos indivíduos evocam respostas diferentes dos outros.

E é nessa reflexão que percebemos a importância das Relações Interpessoais na vida de cada pessoa, pois melhorando nossas relações com o outro compreendemos que cada um precisa ser respeitado de acordo com as necessidades psicológicas, físicas, sociais de cada um, portanto, precisamos nos dispor interiormente a fim de aceitar o outro da maneira que ele se apresenta e não como gostaríamos que ele se apresentasse (CASTRO, 2007).

Cada pessoa tem uma história de vida, uma maneira de pensar a vida e assim também o trabalho é visto de sua forma especial. Há pessoas mais dispostas a ouvir, outras nem tanto; há pessoas que se interessam em aprender constantemente, outras não; enfim as pessoas têm objetivos diferenciados e nesta situação muitas vezes, priorizam o que melhor lhes convém e às vezes estará em conflito com a própria empresa/instituição. O autoconhecimento e o conhecimento do outro são componentes essenciais na compreensão de como a pessoa atua no trabalho, podendo assim facilitar as relações. Dentre as dificuldades mais observadas durante a interação com a equipe de trabalho destacam-se a falta de objetivos pessoais, a dificuldade em priorizar as demandas que a função ou cargo oportuniza, pois esse comportamento pode acumular a tarefa e algumas pessoas da equipe podem sentir-se sobrecarregados; e a dificuldade em ouvir os membros do trabalho (BOM SUCESSO, 1997).

Precisa assim, conforme Castro (2007) adquirir um autoconhecimento, uma compreensão empática, para aprender a conviver em grupo, seja no meio profissional, na família, nas instituições educacionais ou nas diferentes atividades do ser humano. O mundo moderno cada vez mais exige essa capacidade de relação consigo mesmo e com o próximo.

Portanto, o interesse pelo estudo sobre a atividade reflexiva no ambiente de trabalho surgiu da prática que a equipe multiprofissional vinha desenvolvendo em um setor de uma instituição pública, iniciada após um acordo durante uma reunião na qual foram abordadas diversas pautas importantes sobre a saúde no trabalho,

gerando assim a elaboração de estratégia para se proteger das dificuldades e impasses gerados pelo trabalho – a formação de grupo de reflexão como um instrumento ou um recurso de auxílio na integração entre os trabalhadores e/ou membros de equipe de trabalho.

2 OBJETIVO

- Relatar a influência da atividade reflexiva no ambiente de trabalho com ênfase na relação interpessoal do trabalhador com sua equipe de trabalho no setor Divisão de Qualidade de Vida de uma instituição pública federal em São Luis, MA.

3 DESCRIÇÃO DO LOCAL

3.1 Sobre a instituição pública

O estudo dessa pesquisa foi realizado em uma instituição pública de ensino superior, situado em São Luís do Maranhão. Por ser considerada de acordo com a sua organização acadêmica uma Universidade, há inclusive diversos estabelecimentos denominados como setores que, além de serem formadores de rede para a obtenção de melhor sustentação e funcionamento dessa instituição de grande porte, visa atender a todos os corpos discentes, docentes e outros funcionários. Por ser uma instituição pública de ensino, o reitor é o diretor principal e a reitoria é normalmente considerada o órgão executivo máximo de funções administrativas em uma universidade.

Atualmente, dada a grande dimensão que essa instituição possui, existe abaixo do reitor o pró-reitor, responsável pela proposição e orientação de políticas de funcionamento da Pró-Reitoria, bem como a coordenação e supervisão de todas as atividades desenvolvidas. No local de estudo, existem 05 (cinco) Pró-Reitorias nessa organização. Cada Pró-Reitoria é responsável pela direção de uma determinada área de atuação da instituição em questão, como o de ensino, de extensão, de pesquisa e pós-graduação, de gestão e finanças e de recursos humanos.

A Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRH) da instituição estudada, por ser subordinada diretamente ao setor Gabinete do Reitor, é o órgão executivo responsável pela gestão e pelo desenvolvimento dos recursos humanos na administração dessa organização. A PRH realiza orientação, promoção, coordenação e supervisão na execução das atividades relativas à administração e ao desenvolvimento dos recursos humanos.

No entanto, o setor estudado integra o organograma da PRH.

3.2 Sobre o setor estudado

O contexto de trabalho objeto da presente pesquisa é um setor de qualidade de vida de uma instituição de grande porte, com onze funcionários lotados.

O referido setor possui estrutura fortemente voltada ao atendimento pessoal *in loco*, informatização nos processos internos administrativos que são solicitadas mediante atendimentos e atividades socioassistenciais na atenção e promoção da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores no âmbito laboral. Tem como missão o planejamento, a articulação, a integração e a operacionalização das ações que estimulem a adoção de estilos de vida geradores de satisfação e bem estar individual e coletivo.

É muito importante ressaltar as seguintes atribuições desse setor: promover a atenção integral e à qualidade de vida dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho, enfocando as dimensões física, psicológica e social; desenvolver atividades dirigidas à prevenção de doenças e lesões, ao prolongamento da vida produtiva e a promoção da saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho; e realizar atividades que facilitem a integração ou reintegração do trabalhador às suas atividades e ao ambiente de trabalho.

Este setor é responsável pela execução de atividades de assistência e bem-estar dos trabalhadores no âmbito do trabalho e, atualmente, conta com projetos e ações relacionadas à qualidade de vida e saúde do trabalhador enfocando as dimensões física, psicológica e social.

3.2.1 Programas aplicados aos trabalhadores da instituição estudada

Os projetos desenvolvidos e promovidos pelo setor são organizados conforme as dimensões física, psicológica e social. Segue abaixo, os principais projetos e eventos de assistência e bem-estar a partir do enfoque biopsicossocial.

3.2.1.1 Dimensão física

Esta dimensão visa desenvolver ações relacionadas às características físicas do indivíduo, trabalhando com seu metabolismo, resistência e vulnerabilidade de seus órgãos e sistemas, de modo a preservar a sua saúde física. Dentre as principais ações desta dimensão desenvolvidas pelo setor tem-se: as atividades físicas, ginástica laboral, cuidados com a água e alimentos oferecidos no trabalho e eventos com esta temática. Seguem algumas ações desenvolvidas pela Dimensão Física:

Projeto Atividades Físicas e Qualidade de Vida. Dentre as atividades tem-se: hidroginástica, natação, ginástica laboral e oficina de dança.

Semana de Saúde e Segurança no Trabalho. Tem por objetivo promover reflexões sobre comportamentos e ações na área da saúde, segurança e qualidade de vida na perspectiva de propiciar ambientes organizacionais saudáveis. É destinado aos trabalhadores e outros profissionais interessados pela temática. Nesse momento são realizadas palestras, mesas-redondas, mini-cursos, oficinas e uma ação social.

Projeto Mais Saúde: Cuidando da Água e dos Alimentos no Campus Universitário. Este Projeto tem por objetivo desenvolver ações que garantam a qualidade da água e dos alimentos disponíveis no ambiente de trabalho. Desta forma, são realizadas análises físico-químicas e microbiológicas da água dos bebedouros, das cisternas e caixas d'água dos prédios da instituição e dos alimentos servidos nas lanchonetes. Caso os resultados das análises estejam fora do padrão exigido, o setor solicita a Prefeitura da instituição ou aos setores competentes as devidas providências. Posteriormente, faz-se uma nova análise para verificar se as exigências foram atendidas.

3.2.1.2 Dimensão psicológica

Esta dimensão visa desenvolver ações relacionadas aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a

personalidade de cada pessoa e seu modo de perceber e de posicionar-se diante das demais pessoas e das circunstâncias que vivencia. Dentre as principais ações desenvolvidas nesta dimensão pelo setor estudado tem-se Projeto Recomeçar e o Projeto Atividade: preparando para a aposentadoria, conforme descrições a seguir.

Projeto Recomeçar. Este projeto tem por objetivo implementar ações de prevenção e combate ao uso do álcool e outras drogas entre os trabalhadores da instituição. As atividades realizadas são: reunião de apoio com os trabalhadores dependentes do álcool e outras drogas; encaminhamento destes servidores para tratamento em centros especializados; campanhas de prevenção, tais como, Dia Nacional de Combate ao Fumo, Dia Internacional de Combate às Drogas, visitas domiciliares, orientações à família e visitas institucionais.

Os trabalhadores que fazem uso abusivo do álcool são acompanhados por uma equipe multiprofissional do setor. Para participar do projeto o trabalhador dependente do álcool pode se manifestar voluntariamente ou ser encaminhado pelo chefe imediato ou colegas de trabalho para o setor. Na maioria das vezes, o trabalhador não se percebe como dependente do álcool e, por isso, depende do auxílio de pessoas próximas para iniciar o tratamento. Após a identificação do trabalhador dependente do álcool e outras drogas, faz-se uma primeira abordagem convidando-o a participar das reuniões do grupo de apoio, posteriormente, realiza-se o contato com a família, encaminhamento e acompanhamento até que o mesmo consiga manter a abstinência.

Projeto Atividade: preparando para a aposentadoria. O Projeto Atividade: preparando para aposentadoria é uma iniciativa desse setor preocupado com o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores que se aproximam do período de aposentadoria e ainda não planejaram ou construíram um projeto de vida para por em prática na aposentadoria.

O Projeto se destina aos trabalhadores ativos em período de pré-aposentadoria (até dois anos antes do tempo previsto) ou que já alcançaram o tempo de serviço para se aposentar e ainda permanecem atuantes na instituição.

3.2.1.3 Dimensão social

Esta dimensão visa desenvolver ações relacionadas aos valores sócioeconômicos, à cultura e as crenças, ao papel da família e outras formas de organizações sociais, aos sistemas de representação e a organização da comunidade a que cada indivíduo pertence e da qual participa. Dentre as principais ações desta dimensão desenvolvidas pelo setor tem-se o Encontro de Mulheres, Semana do Servidor e Ação Social, conforme descrições a seguir.

Encontro de Mulheres. Este evento ocorre no mês de março em comemoração ao Dia Internacional da Mulher (08 de março), como uma forma de valorizar a trabalhadora da instituição. São realizadas palestras, mesas-redondas com temáticas de interesse do público feminino e uma mostra de arte com artesanatos, pinturas, poesias e outras produções culturais.

Semana do Servidor. Este evento ocorre no mês de outubro em comemoração ao Dia do Servidor Público (28 de outubro). É um espaço de valorização do trabalhador da instituição, envolvendo palestras, mesas-redondas, atividades de cuidados com a saúde e beleza, entretenimento, dentre outros.

Ação Social. Tem por objetivo melhorar a qualidade de vida da comunidade interna e externa, oferecendo serviços na área de saúde, tais como: aferição de pressão, imunização, orientações nutricionais, aplicação de flúor, exames laboratoriais, dentre outros. Tem periodicidade semestral, ou vinculadas a outras atividades afins, tais como: Semana de Saúde e Segurança no Trabalho e Semana do Servidor.

Profissional do mês. Outra atividade de valorização do trabalhador é a homenagem realizada para cada profissional que compõe o quadro funcional da instituição. Assim, a cada mês são confeccionados cartazes parabenizando o profissional pelo seu dia e pelo reconhecimento de seus serviços prestados.

Entretanto, todos os projetos promovidos por esse setor são voltados para a atenção à saúde e qualidade de vida dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho.

4 DESCRIÇÃO E DISCUSSÃO DO DESENVOLVIMENTO DA ATIVIDADE REFLEXIVA

Nesse capítulo serão apresentadas uma breve descrição da experiência na qual o objeto de trabalho foi realizado e a discussão do desenvolvimento da atividade reflexiva comumente adotada e realizada no setor estudado como forma de relato de caso institucional.

Destacando-se ainda que, a exemplo de diversos autores que utilizaram da observação participante para o relato de caso institucional, como Ribeiro (1996), Malinowski (1976), Costa (2004) e Geertz (1989), objetivando facilitar a visualização e dinamizar as informações do contexto. Porém, foi optado por apresentar algumas verbalizações que não foram gravadas, mas sim registradas no decorrer da entrevista e dos questionários com perguntas objetivas e algumas subjetivas, sendo cauteloso ao fazer menção às ocasiões que forem utilizadas (APÊNDICE A, B e C).

4.1 Breve histórico da atividade reflexiva no setor estudado

Essa atividade surgiu no início do setor, em 2003, que na época era denominada de Assessoria. Esse setor ficou suspenso por um período devido a mudança na gestão, sendo retomado em 2010 a partir da sugestão de uma servidora que fazia parte da equipe desse setor.

A iniciativa de adotar essa atividade como parte de rotina de trabalho se deu devido a assessora ser uma pessoa muito espiritualizada e reconhecia a importância do aprimoramento íntimo de cada componente da equipe para o bom andamento das ações do setor. As atividades reflexivas também serviam como um instrumento para integrar o grupo e os participantes dessa atividade são todos os servidores / funcionários do setor que se encontrarem presentes nos dois turnos de trabalho.

A programação e a promoção dessa atividade são realizadas no início do mês, durante a reunião do setor, na qual define um calendário com as datas, estabelecendo-se nas segundas-feiras, pela manhã e tarde, de acordo com a

disponibilidade de horário, e um sistema de revezamento entre os servidores do setor para que a cada atividade seja conduzida por uma pessoa diferente, até que todos tenham ficado responsáveis por um dia. Geralmente é feito ao iniciar a jornada de trabalho. O objetivo da realização dessa atividade no ambiente de trabalho é favorecer as relações interpessoais entre os componentes do grupo, bem como proporcionar o crescimento pessoal, moral e espiritual.

As dificuldades encontradas para a execução dessa atividade no setor, sendo que todas as tarefas de trabalho são voltadas no atendimento ao público, às vezes não é possível a realização da atividade reflexiva, sendo adiada para o outro dia, e podendo até mesmo ser suspensa quando o coordenador esquece seu material para ser compartilhado com a equipe.

A equipe de trabalho, por considerar essa atividade necessária e importante para o crescimento pessoal e do grupo, bem como fortalece os laços de amizade, o respeito entre todos, promovendo o autoconhecimento, aprendizados, mudança de comportamento, e favorecendo, dessa forma, as relações interpessoais são fatores que influenciam na manutenção dessa atividade para a qualidade de vida no trabalho.

Os critérios de avaliação dessa atividade - avaliação dos participantes referente à autoexpressão e interação interpessoal por meio da atividade e das atividades selecionadas - é procedida por servidor / bolsista / estagiário ao final da atividade.

4.2 Perfil dos participantes

A seguir, são apresentadas as características demográficas e profissiográficas dos participantes dessa pesquisa. O registro dos dados pertinentes para o conhecimento dessa caracterização foi obtido com base nas declarações dos mesmos mediante apresentação e realização do questionário individual, sendo adotado como instrumento complementar do presente trabalho pelas seguintes razões: possibilidade de compreensão mais ampla da importância da atividade reflexiva como parte de rotina de trabalho e a sua influencia na relação interpessoal da equipe de trabalho (APÊNDICE C).

4.2.1 Perfil demográfico

Para apreender o perfil dos participantes dessa pesquisa, os gráficos 1, 2, 3, 4, 5 e 6 apresentam o perfil demográfico dos participantes com relação a gênero, idade, estado civil, filhos e escolaridade.

Os dados sociodemográficos dos participantes constituiu-se de onze funcionários do setor estudado (N=11=100%), sendo que oito são servidores (73%), dois bolsistas (18%) e um estagiário (9%) (Gráfico 1).

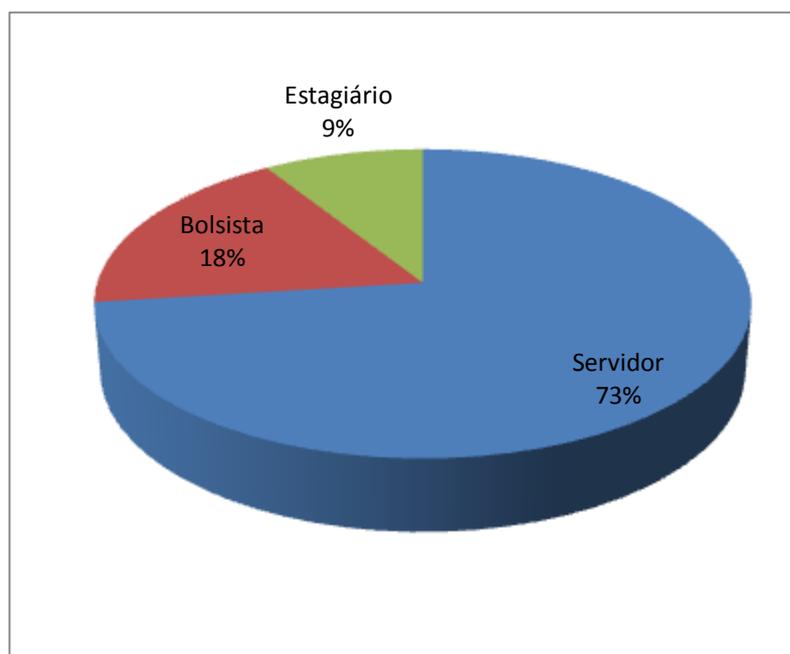


Gráfico 1. Perfil profissional dos onze funcionários no setor.

O conjunto dos gráficos 2, 3, 4, 5 e 6 e seus resultados mostram que a maioria são mulheres (91%), sendo 64% solteiros, 73% têm filhos; prevalência dos participantes com idade entre 20 a 30 anos (55%) e um percentual significativo de servidores com pós-graduação (55%).

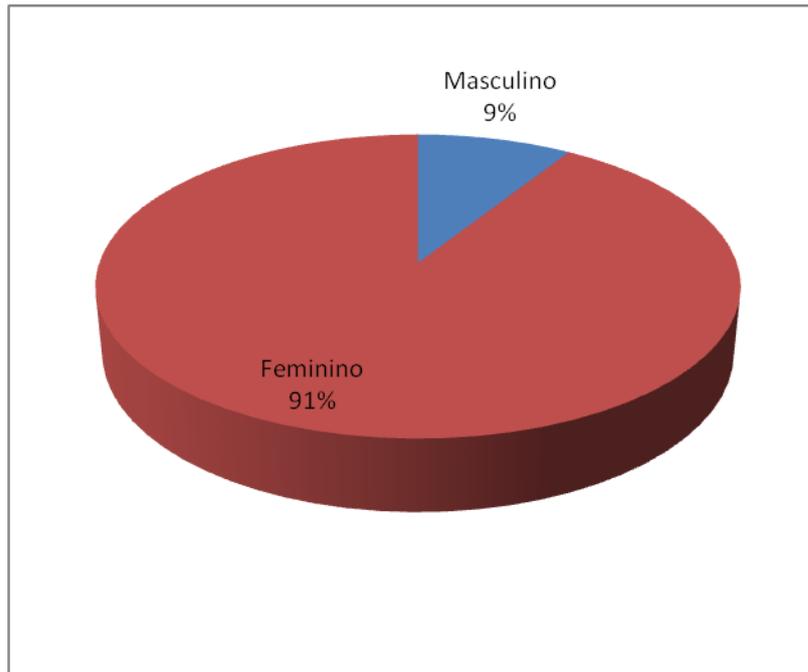


Gráfico 2. Distribuição dos onze participantes por gênero.

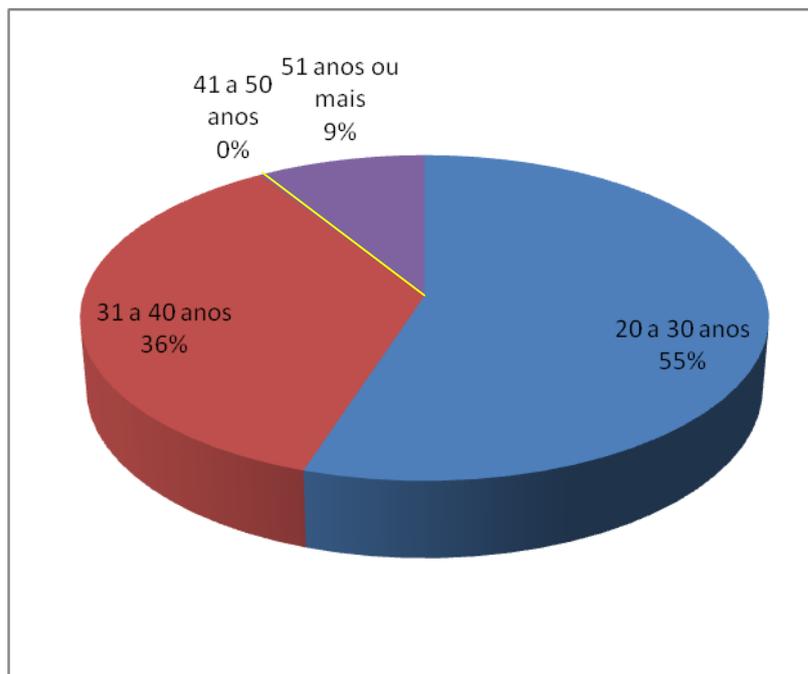


Gráfico 3. Distribuição dos onze participantes por faixa etária.

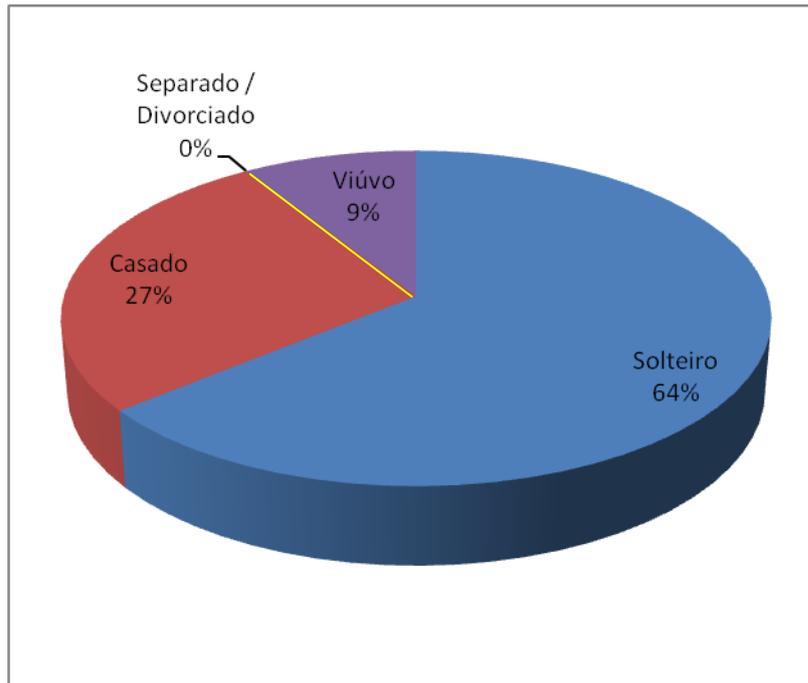


Gráfico 4. Distribuição dos onze participantes por estado civil.

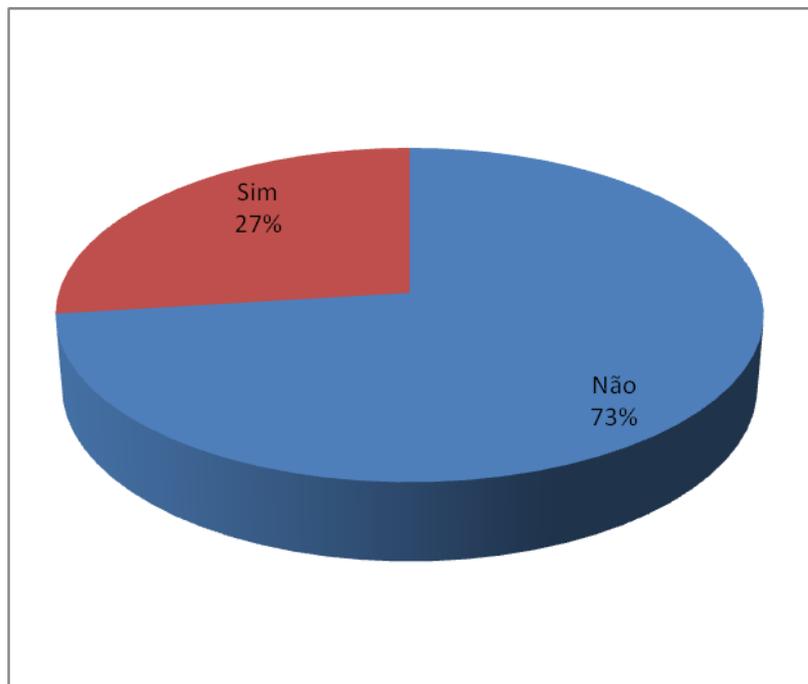


Gráfico 5. Distribuição dos filhos dos participantes.

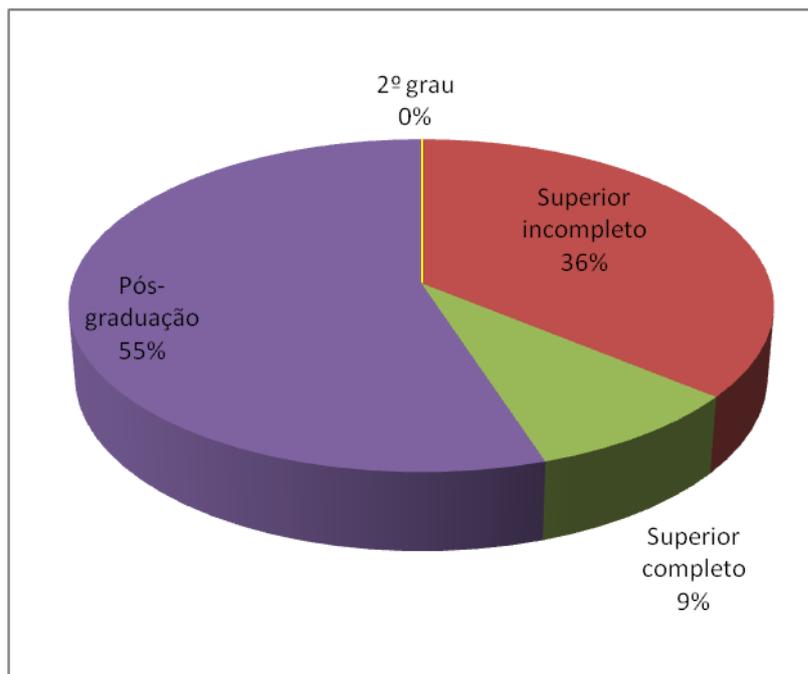


Gráfico 6. Distribuição dos onze participantes por escolaridade.

4.2.2 Perfil profissiográfico

Os gráficos 7, 8 e 9 apresentam o perfil profissiográfico dos participantes com relação ao cargo atual, tempo de serviço no setor e a área de trabalho.

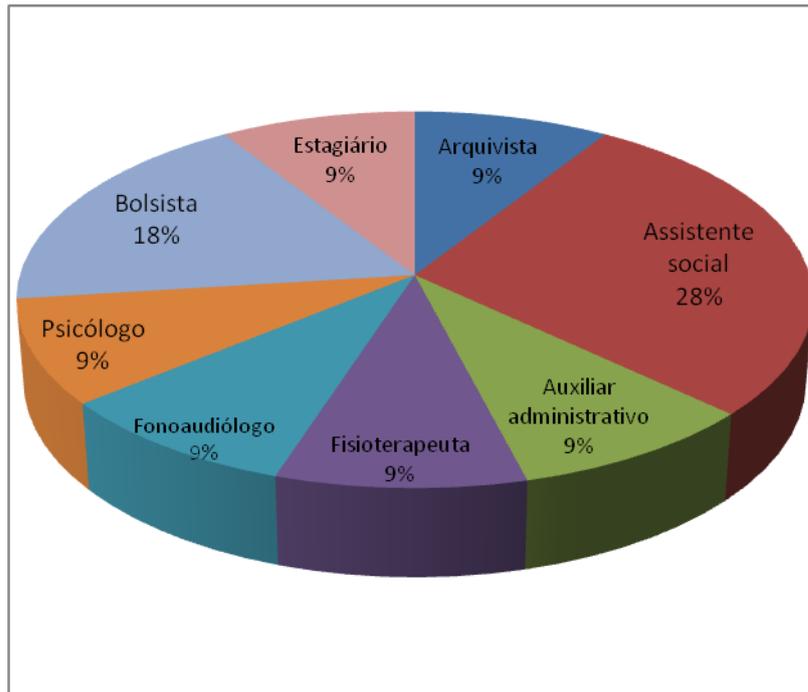


Gráfico 7. Distribuição dos onze participantes por cargo atual.

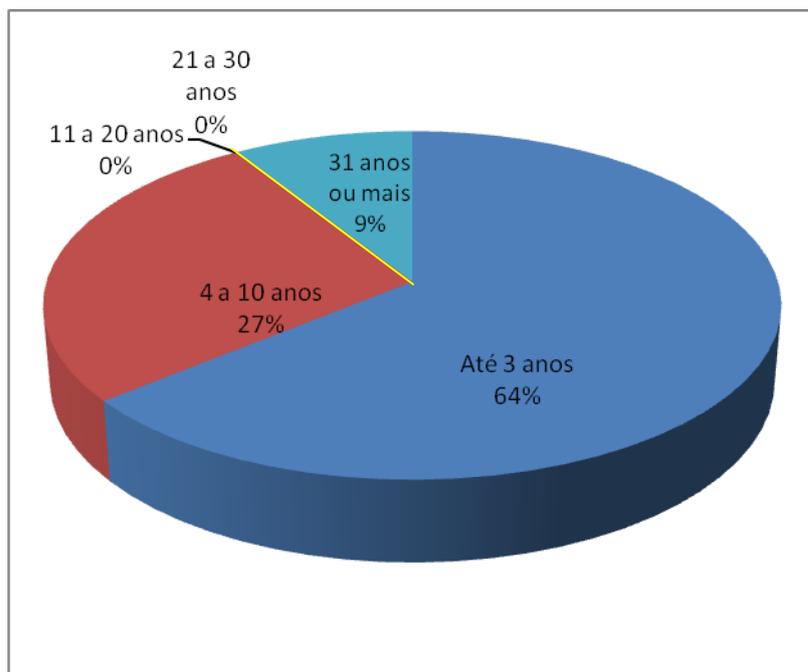


Gráfico 8. Distribuição dos participantes por tempo de serviço.

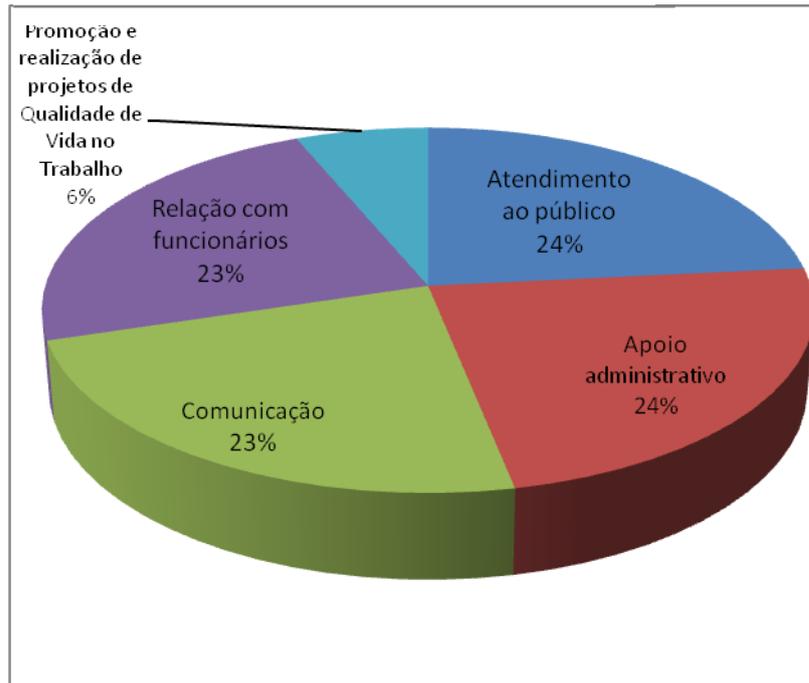


Gráfico 9. Área de trabalho no setor.

Entre os participantes, a maioria (27%) ocupa o cargo de Assistente Social; 64% encontra-se ainda em estágio probatório (até três anos na área de serviço) e 100% estão nos atendimentos ao público, apoio administrativo, comunicação e relações com os funcionários.

No entanto, esses dados demonstram a diversidade de categorias profissionais existentes no setor e evidenciam a multiplicidade de ações e atividades desenvolvidas. Apesar dessa singularidade, constatou-se existir um trabalho congregando os diferentes profissionais em uma atuação interdisciplinar, sendo que todo o funcionamento do sistema e os atendimentos no trabalho são realizados de maneira coletiva.

4.3 Caracterização da interação psicossocioprofissional do contexto estudado

Neste tópico, será realizada a caracterização da interação psicossocioprofissional do contexto de trabalho. Essa caracterização dá-se na compreensão que os participantes da pesquisa fazem das ações recíprocas e a relação psicológica entre duas ou mais pessoas em situações de trabalho que

vivenciam cotidianamente. Os resultados que serão apresentados são oriundos do questionário com os participantes.

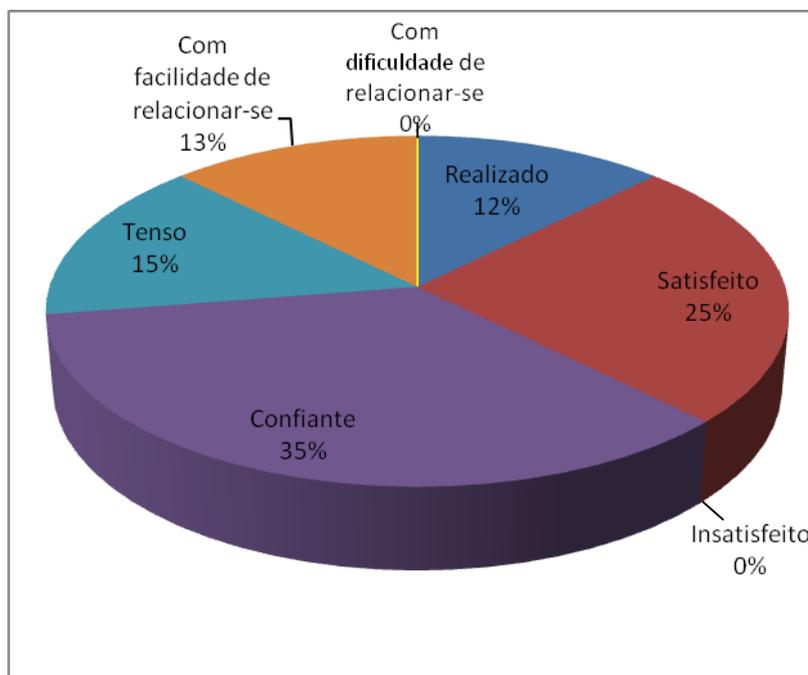


Gráfico 10. Aspectos de domínio psicossocial dos funcionários.

A partir desse tópico, vale ressaltar que todos os funcionários participantes marcaram mais de uma opção nas perguntas propostas. No entanto, o cálculo se deu na quantidade de opções selecionadas pelos mesmos para ampliar respostas mais objetivas e possibilitar a análise dessa coleta.

Observando o gráfico 10, nota-se que dentre as opções disponibilizadas nessa questão, a confiança entrou em destaque com 35%, relatando que possuíam uma autoconfiança bem significativa; em seguida, os participantes encontram-se satisfeitos (25%), mas a tensão (15%) ainda permanece no ambiente de trabalho.

Assim, sobre o nível de satisfação dos sujeitos com o trabalho, a vivência de sentimentos considerados como positivos tiveram grande expressividade entre os funcionários participantes dessa pesquisa, já que os maiores percentuais estiveram presentes na categoria sim com 100%. No entanto, esses dados revelam uma percepção positiva a nível de satisfação, influenciando na qualidade de vida desses funcionários.

Outro dado avaliado foi conhecer o quanto o setor incentiva o trabalho em equipe para a realização das tarefas, obtendo o percentual máximo na alternativa “sim” (100%). Percebe-se que essa categoria-resposta foi expressiva, o que favorece, por exemplo, o relacionamento interpessoal entre os funcionários deste setor, bem como soluções criativas para os problemas do dia-a-dia.

Outro item demonstrado que apresenta o grau de aceitação entre os colegas de trabalho, todos os participantes apontaram a opção “sim” (100%), afirmando que todos os integrantes da equipe de trabalho se dão bem, revelando a percepção positiva e influenciando na qualidade de vida no trabalho.

Sobre a existência do clima de colaboração e boa parceria entre a equipe, todos os funcionários (100%) afirmam colaborar e compartilhar as tarefas de trabalho. O resultado para o critério avaliado mostra-se satisfatório, pois percebe-se que os participantes da pesquisa têm interesse em prezar pela boa parceria, o que beneficia no ambiente de trabalho, assim como na qualidade de vida desses indivíduos.

Um percentual significativo de funcionários questionados, todos (100%) responderam estarem satisfeitos com a equipe de trabalho. Isso pode ser um fator positivo em que o participante poderá despertar para uma maior motivação e estímulo na sua participação das tarefas cotidianas de trabalho.

No que tange sobre o grau de expressividade entre a equipe de trabalho, novamente todos os participantes (100%) responderam que se sentem à vontade para interagir, trocar experiências, dar opiniões e sugerir melhorias necessárias e pertinentes para a melhor participação durante a realização das atividades laborais.

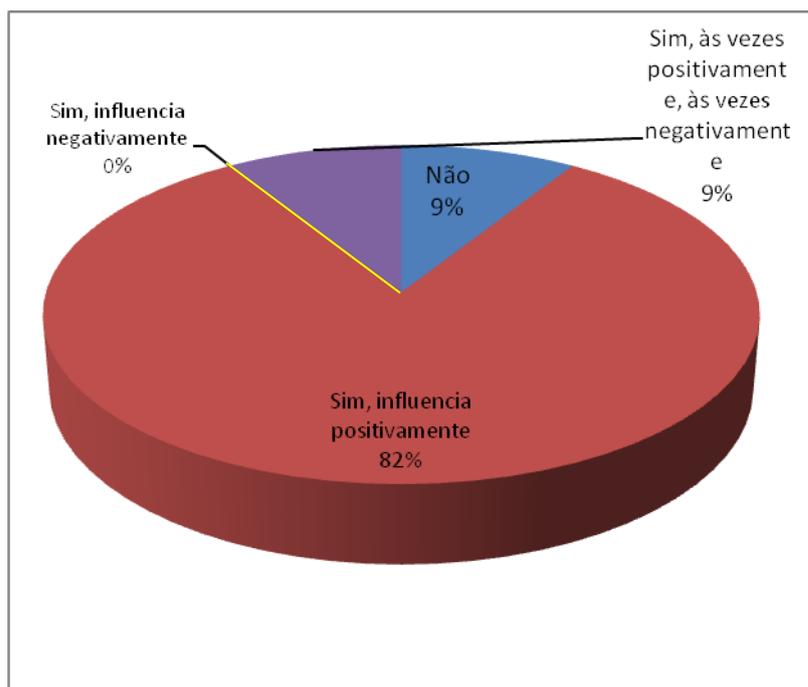


Gráfico 11. Influência do trabalho na vida pessoal.

Em relação à influência do trabalho na vida pessoal dos funcionários participantes, 82% afirmam que o trabalho influencia positivamente na sua vida pessoal, um fator considerado importante para essas pessoas no compartilhamento de experiências de vida profissional para fora do trabalho (Gráfico 11).

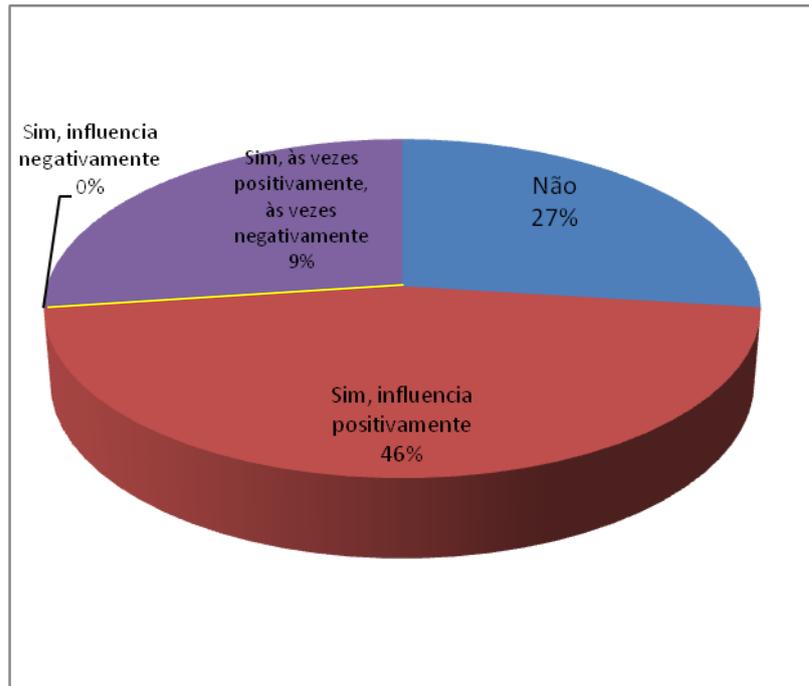


Gráfico 12. Influencia da vida pessoal no trabalho.

E quanto à influência da vida pessoal no trabalho, a maioria (46%) assume que a vida pessoal influencia sim no trabalho, mas positivamente (Gráfico 12).

Portanto, conforme apresentado os gráficos anteriores, em um ambiente de trabalho, as relações humanas são imprescindíveis, fazendo-se necessário investir na aproximação desses próprios integrantes da equipe de trabalho que inegavelmente já fazem parte um da vida do outro, considerando-se o tempo semanal da convivência obrigatório. Entretanto, o homem passa a maior parte da vida no trabalho e o trabalho torna-se o único lugar de socialização, de identidade, de organização da vida cotidiana, de participação das pessoas na vida social e de realização do eu para muitos indivíduos (LANCAM, 2004).

A seguir, serão apresentados, mediante tabela, os principais fatores que mais geram insatisfação no trabalho, organizado em temas e alguns exemplares de verbalizações, estabelecidas por meio do tratamento dos resultados oriundo do questionário com os participantes.

Tabela 1.

Principais fatores que mais geram insatisfação no trabalho.

Temas	Exemplos de verbalizações
<p>Interações interpessoais (entre a equipe de trabalho)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>“Nenhum, pois trabalho em um ambiente organizacional perfeito, que preza pela boa convivência e interação de todas as partes, reinando a harmonia dentro do ambiente organizacional que trabalho” (C.G).</i> ▪ <i>“Considero-me uma pessoa satisfeita com o meu trabalho, portanto, no momento não tenho fatores que me causem insatisfação” (A.R).</i> ▪ <i>“Não existe. Somos uma equipe maravilhosa” (N.C).</i>
<p>Interações Hierárquicas (relações com chefia superior)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>“Por ser uma Divisão, alguns encaminhamentos da equipe não recebe apoio dos setores hierarquicamente superiores” (V. B).</i> ▪ <i>“Hierarquia rígida, chefia superior autoritária que não estimula a autonomia das divisões na qual é responsável” (V.A).</i> ▪ <i>“A estrutura hierárquica (verticalizada) e o modelo de gestão adotado pela instituição”(H.P).</i> ▪ <i>“Intersetorialidade” (T.M).</i> ▪ <i>“Burocracia desnecessária e atendimento a pessoas soberbas e empafiosas” (C.A).</i> ▪ <i>“Falta de recursos e incentivo para iniciar ou manter ações dos projetos do setor, bem como a falta de reconhecimento por parte das chefias que compõem o organograma da instituição” (J.A).</i>

A maioria dos participantes entrevistados (54,5%) classificaram as interações com chefias superiores como principal fator que mais gera insatisfação no trabalho, o que traduz, segundo Ferreira e Mendes (2003), que as interações hierárquicas são denominadas como ‘pouco adequadas’, sendo que seus procedimentos caracterizam-se por adjetivações como ‘complicadas’ e

'problemáticas', conforme algumas verbalizações transcritas ilustradas anteriormente (Tabela 1).

Finaliza-se o presente tópico esclarecendo a discussão acerca da avaliação de grande parte dos mesmos em relação às interações interpessoais conforme declarações aliadas à vivência interacional que estabelece com todos os participantes dessa pesquisa sustentar que as interações interpessoais são saudáveis e verdadeiras e que, de acordo com Aragão (2004), Ferreira e Mendes (2003), essas interações podem representar, inclusive, um suporte socioafetivo importante para a manutenção da saúde dos trabalhadores.

4.4 A influência da atividade reflexiva no ambiente de trabalho

Nesse tópico, serão apresentadas as representações dos sujeitos sobre a atividade reflexiva no contexto ocupacional obtidas na coleta das informações advindas do questionário aplicado com os funcionários participantes dessa pesquisa.

Em vista de melhor contextualizar os resultados no âmbito do objetivo central do presente trabalho, nesse tópico foi organizada a apresentação e a discussão de forma a responder às questões norteadoras do item 13 a 19 para em seguida, proceder-se-á à descrição acerca das informações da literatura revisada com referência (APENDICE C).

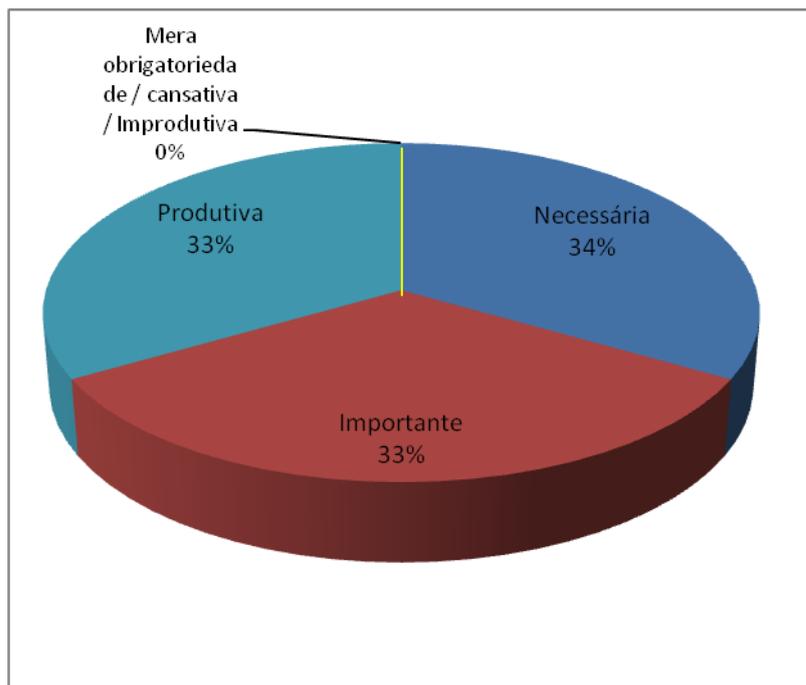


Gráfico 13. Percepção dos funcionários avaliados sobre a atividade reflexiva.

Os funcionários do setor estudado percebem as atividades reflexivas como algo necessário (100%) e importante (100%), além de produtiva (100%), que lhes provê condições de racionalizar as suas ações e seu empenho no trabalho. Esses resultados contribuem no reconhecimento, pelos entrevistados, da importância das atividades reflexivas que facilitam a realização do trabalho (Gráfico 13).

Conforme Silva (2008), a atividade reflexiva é um instrumento importante porque é entendida como reflexão do homem acerca da vida e do mundo. Para Peres (1999), a reflexão quando é estimulada, proporciona ao indivíduo a capacidade de se voltar sobre si mesmo, sobre as construções sociais, sobre as intenções, representações e estratégias de intervenção, supõe a inevitabilidade de utilizar o conhecimento à medida que vai produzindo para enriquecer e modificar a realidade suas representações e o próprio processo de conhecer.

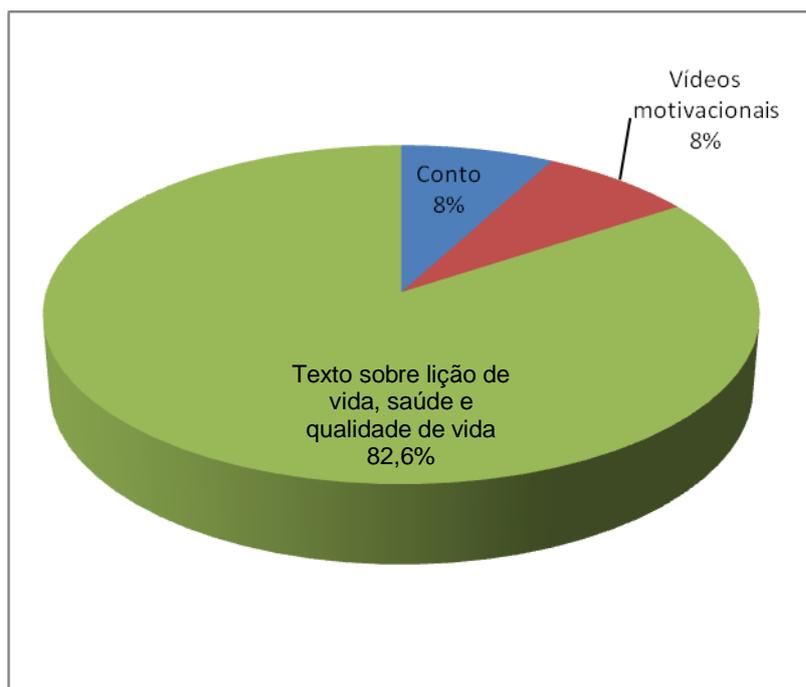


Gráfico 14. Tipos de atividade reflexiva adotado no setor.

Em se tratando do tipo de atividade reflexiva mais adotado no setor estudado, 82,6% informam que o texto sobre lição de vida, saúde e qualidade de vida é a modalidade frequentemente usada para a execução dessa atividade. A utilização dos textos como instrumento de trabalho revelou-se eficiente na facilitação da busca de valores e da capacidade de escolha (Gráfico 14). Para Iser (1999), o exercício da reflexão por meio da leitura é uma arte de agrupamento de conhecimento do texto à vida, de aceitar ou não, desta maneira estabelecem um dialogo onde o leitor compõe-se em sujeito da leitura, uma ação criatividade e não produtor. Assim estabelecem relações de semelhante e diferente. A ideia reflexiva sobre a ação e onde a ação está juntar ao nosso conhecimento de mundo. São evidências de que o ser humano não tem hábitos de reflexão diariamente durante e posteriormente de seus atos.

Chacon e Godoi ([s.d]) ainda afirmam que a maior contribuição dos textos para a valorização da personalidade e construção da auto-estima é a oportunidade contida em seus elementos anímicos para enfrentar os conflitos internos.

Sobre o grau de motivação dos funcionários na participação da atividade reflexiva, foi apresentado um percentual significativo dos funcionários participantes na qual todos (100%) informaram ter motivação para participar na atividade reflexiva. Segundo Bettelheim (2002), o indivíduo é motivado pelos sentimentos conscientes e

inconscientes quanto à estória, mas também pela natureza de seu envolvimento emocional com a pessoa a quem narra.

Quanto ao nível de importância dessa atividade, todos (100%) informaram que a atividade reflexiva é muito importante para os funcionários participantes dessa pesquisa.

Segundo Sacristán (1999), a atividade reflexiva é caracterizada como importante porque assinala o efeito da reflexividade para a geração da consciência sobre a ação, expressa na forma de representações, lembranças ou esquemas cognitivos e/ou crenças que podem ser comunicados. Por meio da comunicação, é estimulada a memória para pensar sobre ações presentes e passadas para poder visualizar, analisar e entender o contexto em que está inserido e o fazer cotidiano.

Ao ser perguntado sobre a percepção da mudança pessoal após a atividade reflexiva, todos os funcionários participantes (100%) responderam que *sim*, houve mudança na sua vida pessoal em relação a participação nessa atividade.

O autoconhecimento e o conhecimento do outro são componentes essenciais na compreensão de como a pessoa atua no trabalho, dificultando ou facilitando as relações (BONSUCESSO, 1997). O espaço de reflexão coletiva e constante sobre a prática é essencial para um trabalho que se quer transformador (VASCONCELLOS, 1995).

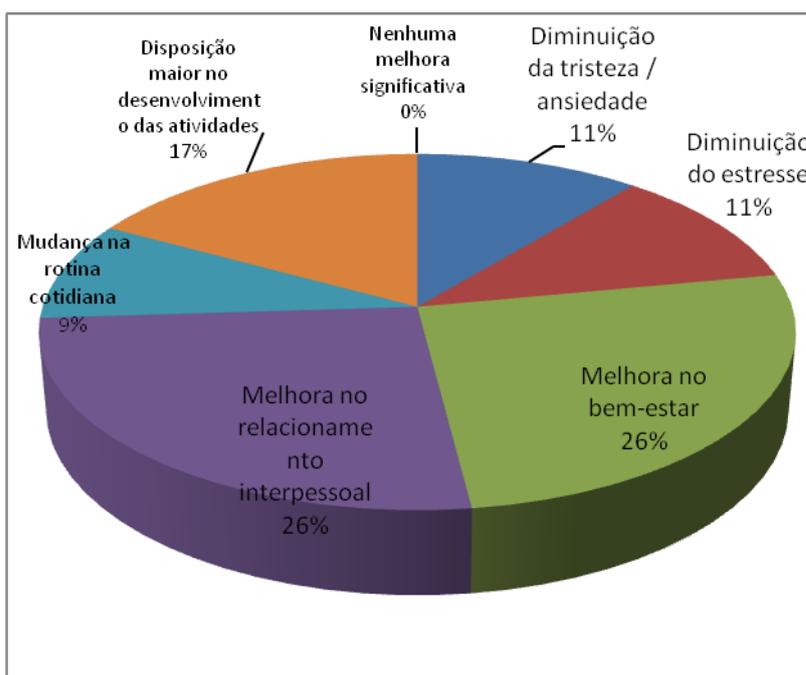


Gráfico 15. Percepção de benefício da atividade reflexiva.

Mais uma vez, observa-se alguns benefícios da atividade reflexiva para com os funcionários participantes, sendo que 26% responderam sentir melhora no bem-estar e no relacionamento interpessoal, enquanto 17% afirmam ter disposição maior no desenvolvimento das atividades de trabalho (gráfico 15).

Bettelheim (2002) afirma que é benéfico ser capaz de controlar as pressões do id para obter uma alta dose de humanização, oportunizando, como por exemplo, estimular seus interesses, seus pensamentos e suas reflexões na sensibilização para com as pessoas que integram o contexto em que você se encontra.

Nos gráficos a seguir (gráfico 16,17 e 18) serão apresentadas as fases a partir dos resultados do seguinte questionamento: Como você se sente ao realizar as tarefas de trabalho a partir da participação nas atividades reflexivas?

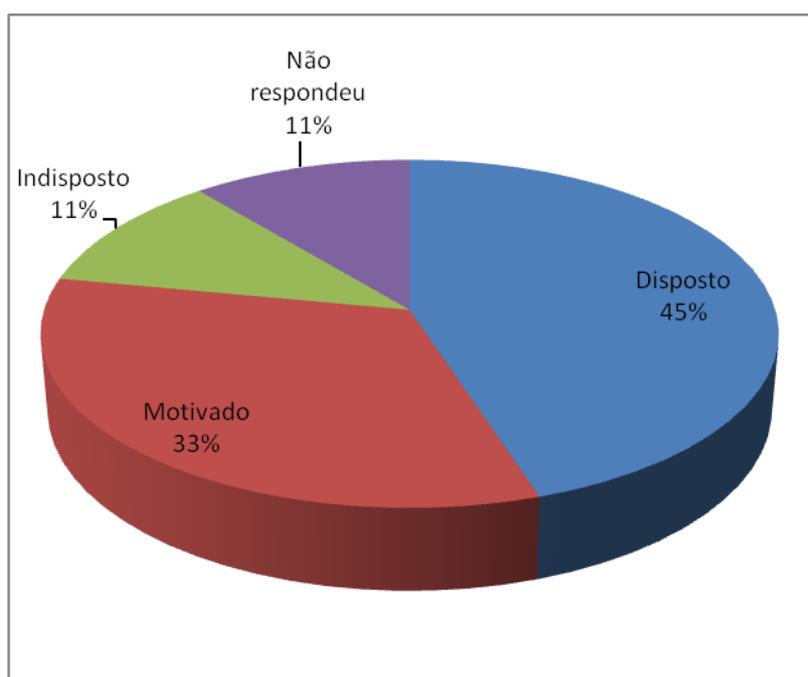


Gráfico 16. Nível de disposição nas tarefas de trabalho antes da introdução da atividade reflexiva.

Neste item (Gráfico 16), observa-se que 45% dos resultados informam que antes da introdução da atividade reflexiva sentiram-se dispostos e 33% eram motivados, enquanto 11% para indisposição e sem resposta.

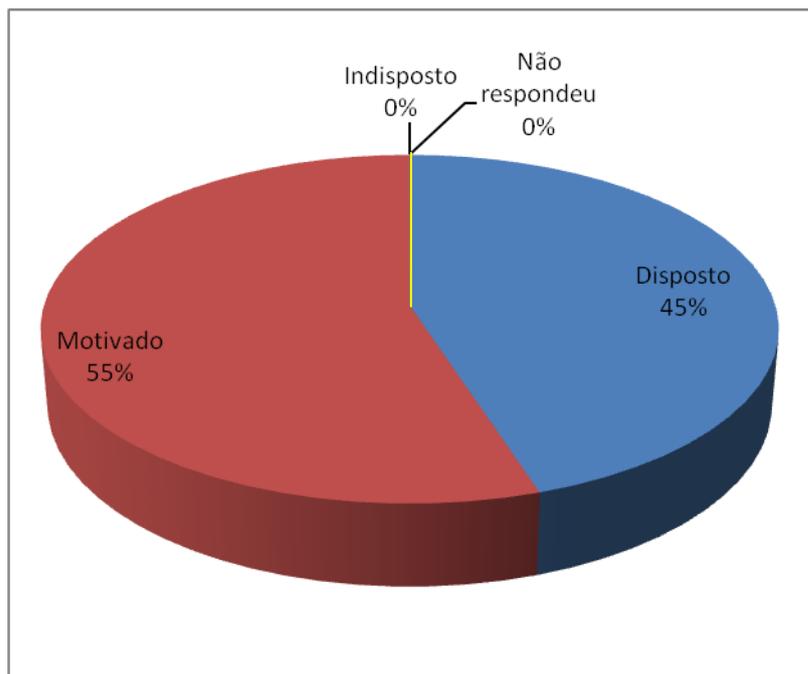


Gráfico 17. Nível de disposição nas tarefas de trabalho durante a introdução da atividade reflexiva.

A disposição dos funcionários nas tarefas de trabalho durante a introdução da atividade reflexiva, 45% ainda sentiram-se dispostos – permanecendo o percentual anterior -, porém houve um aumento significativo de 33% para 55% na motivação desses funcionários (Gráfico 17).

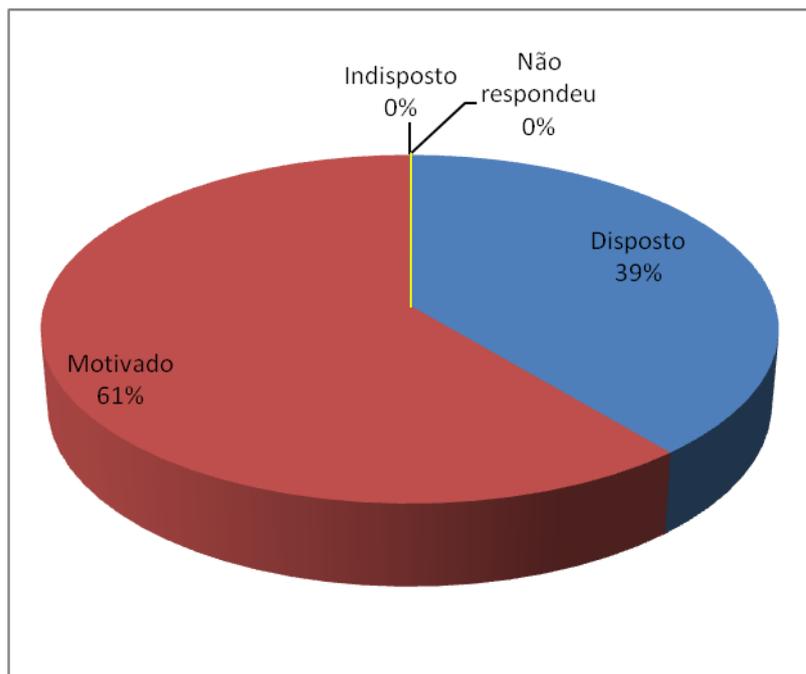


Gráfico 18. Grau de disposição nas tarefas de trabalho após a introdução da atividade reflexiva.

Por fim, no gráfico 18, a disposição dos funcionários para a realização das tarefas de trabalho após a introdução da atividade reflexiva no setor, a motivação cresceu para 61%, seguida a disposição com 39%.

Para Rios (2002), uma das bases da atividade reflexiva é o diálogo e, no caso, o saber ouvir. Ouvir o próximo, deixá-lo expressar o que pensa e o que sente, já é um passo para entendê-lo e uma oportunidade de estabelecer vínculo afetivo (HYPOLITTO, 1999). Um olhar reflexivo para a realidade torna-se essencial para desvelar situações e caminhos que possam ser contornados com maior segurança, efetividade e sem constrangimentos, objetivando um crescimento pessoal e profissional (RIOS, 2002). Portanto, a reflexão, conforme Carabetta Junior (2010) propicia e valoriza a construção pessoal do conhecimento, possibilitando novas formas de apreender, compreender, atuar e resolver problemas, permitindo que se adquira maior consciência e controle sobre seus atos e disposição como um fator motivador para o homem.

No conjunto, os resultados obtidos traçam um perfil de relação interpessoal no setor estudado, conforme informações prestadas pelos participantes da pesquisa. No caso estudado, parece prevalecer essa relação com alto grau de coerência interna.

O fato que chama a atenção é a humanização dos funcionários para com cada integrante da equipe de trabalho, estabelecendo o cultivo de manutenção da harmonia para o bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Recordando a reflexão de Bresser (2009), ao afirmar que na maioria dos casos, na vida pessoal, temos meses e até anos para construir relacionamentos. Quando um profissional é contratado por uma empresa, espera-se que ele desenvolva relacionamentos pessoais que envolvam troca de informações, de conhecimento e adquirir a confiança dos seus colegas quase que imediatamente, pois não há tempo a perder. Então, o profissional se vê obrigado a vencer barreiras culturais, que são frequentes e até naturais num ambiente de trabalho. Na concepção de Bresser, é um fato muito importante, pois esse é o principal desafio para cada indivíduo em cada contexto inserido ao estabelecer vínculo afetivo para com as pessoas integrantes do seu convívio na qual pode perdurar por muitos anos. Cada ser humano apresenta personalidades distintas; e aqueles que demonstram importância em prezar pelo bem-estar e qualidade de vida no trabalho, buscam diversos instrumentos com essa finalidade e a atividade reflexiva apresenta uma das modalidades estratégicas de promoção a saúde dos trabalhadores.

Visto os resultados da pesquisa, confirma-se a atividade reflexiva pode ter um significado importante pela oportunidade de compreensão da realidade a partir das experiências vividas, pois consiste na capacidade de distinguir entre aquilo que tentamos fazer e o que sucede como consequência. Na descoberta minuciosa das relações entre os nossos atos e o que acontece em consequência delas, surge o elemento intelectual que não se manifesta nas experiências de tentativa e erro. À medida que se manifesta esse elemento aumenta proporcionalmente o valor da experiência. Com isto, muda-se a qualidade desta, e a mudança é tão significativa que poderemos chamar reflexiva esta espécie de experiência. Pensar é o esforço intencional para descobrir as relações específicas entre uma coisa que fazemos e a consequência que resulta, de modo a haver continuidade entre ambas (DEWEY, 1979).

Conforme Zeichner (1993), refletir sobre a própria ação exige espírito aberto, responsabilidade e sinceridade; quem não reflete em sua prática frustra-se e aumenta mais o distanciamento entre as pessoas.

Portanto, a atividade reflexiva influencia a interação interpessoal de forma naturalmente, perfazendo que cada participante compartilhe seu modo de pensar e

agir sobre o tema apresentado, bem como o quanto aquela atividade é importante para a vida pessoal, familiar ou profissional, trocando assim suas experiências de vida e conhecendo a opinião da sua equipe de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como intuito desvelar a prática da atividade reflexiva no ambiente de trabalho e a sua influência na interação socioprofissional como mediação para a qualidade de vida pessoal e profissional.

Já quanto às interações intergrupos, foram avaliados por todos os participantes como positivas, como um meio suporte sócioafetivo para a manutenção da saúde dos trabalhadores.

O conhecimento e análise dos dados e a discussão dos resultados frente à literatura revisada e ao referencial teórico adotado, possibilitado nas fases anteriores do presente estudo, autorizam o resgate das perguntas de pesquisa, com vistas à verificação da ocorrência ou não de sua confirmação.

As relações sociais no trabalho e a atividade reflexiva foram citados pelos entrevistados como um dos agentes que aproximam as pessoas no trabalho, buscando facilitar, simplificar e ajudar a prática de todos os interessados em promover a qualidade de vida no ambiente de trabalho, possibilitando assim o reconhecimento e estabelecimento do vínculos entre a equipe.

E assim, com base no que foi pesquisado até então, percebe-se com clareza a tamanha importância que a atividade reflexiva contribui na transformação da sociedade e construção de vínculo afetivo entre as pessoas.

Portanto, conclui-se este trabalho registrando a experiência de que o mesmo possa somar-se a outros estudos já realizados no sentido de saúde do trabalhador e segurança no trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAGÃO, J. P. Exigências cognitivas e estratégicas de mediação em auditoria-fiscal da previdência social no distrito federal: errar é preocupante, refiscalizar é pior. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

BASTOS, José Gabriel P. **A contoterapia infantil**. Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/27416251/a-Conto-terapia-Infantil>. Acesso em: 17 fevereiro 2012.

BETTELHEIM, Bruno. **A psicanálise dos contos de fadas**. Disponível em: http://xa.yimg.com/kq/groups/15250498/2139827055/name/a_psicanalise_dos_contos_de_fadas.pdf. Acesso em: 29 setembro 2012.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. 1.ed. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

BRESSER, Cristina. **Relação interpessoal não existe sem trabalho em equipe**. Disponível em: <http://www.cimentoitambe.com.br/massa-cinzenta/relacao-interpessoal-nao-existe-sem-trabalho-em-equipe/>. Acesso em: 18 outubro 2012.

CARABETTA JÚNIOR, Valter. **Rever, pensar e (re) significar**: a importância da reflexão sobre a prática na profissão docente. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbem/v34n4/v34n4a14.pdf>. Acesso em: 18 outubro 2012.

CASTRO, Elisângela Santana de Jesus. **Relações interpessoais**. Disponível em: <http://pt.scribd.com/doc/71336079/11/REFERENCIAS-BIBLIOGRAFICAS>. Acesso em: 30 outubro 2012.

CHACON, Miguel Cláudio Moriel; GODOI, Viviane Ceci. **Os contos de fadas como recurso terapêutico no cuidado de crianças e adolescentes em orfanatos**. Disponível em: http://prope.unesp.br/xxi_cic/27_36704868879.pdf. Acesso em: 26 agosto 2012.

COSTA, F. B. **Homens invisíveis**: relatos de uma humilhação social. São Paulo: Globo, 2002.

DEWEY, J. **Democracia e educação**. São Paulo: Companhia Editora Nacional; 1979.

FERREIRA, M. C; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira. Brasília: Edições Ler, Pensar e Agir, 2003.

GEERTZ, C. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1989.

HAGEDORN, Rosemary. **Ferramentas para a prática em Terapia Ocupacional**: uma abordagem estruturada aos conhecimentos e processos centrais. São Paulo: Roca, 2007.

HYPOLITTO, Dinéia. **O professor como profissional reflexivo**. Disponível em: http://www.usjt.br/proex/produtos_academicos/204_18.pdf. Acesso em 18 outubro 2012.

ISER, Wofgarg. O ato da leitura: uma teoria do efeito estético. As sínteses passivas da leitura. São Paulo: Vol.2. Editora 34, 1999. p.55-94.

LANCAN, SELMA. **Saúde, trabalho e terapia ocupacional**. p. 68. São Paulo: Ed. Roca, 2004.

LIBERALI, Fernanda C. O diário como ferramenta para a reflexão crítica. 1999. 179 f. Tese (Doutorado em Linguística aplicada ao Ensino de Línguas) – Curso de Pós-Graduação em Linguística aplicada ao Ensino de Línguas, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

MALINOSWKI, B. **Argonautas do pacífico ocidental**. São Paulo: Abril Cultural e Industrial, 1976.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

OLIVEIRA, Pêrsio S. de. **Introdução à sociologia**. São Paulo: Ed. Ática, 2000.

PERES, Gómez A. **A cultura escolar na sociedade neoliberal**. Madrid: Morata, 1999.

RIBEIRO, D. **Diários índios**: os urubus-kaapor. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

RIOS, T. A. Competência ou competências: o novo e o original na formação de professores. In: Rosa DEG, Souza VTC, org. Didática e práticas de ensino: interfaces com diferentes saberes e lugares formativos. Rio de Janeiro: DP&A; 2002. p.154-72.

ROCHA, Karinne. **Terapia ocupacional na promoção da qualidade de vida do trabalhador**. Disponível em: <<http://www.profala.com/artto10.htm>>. Acesso em: 08 janeiro 2012.

SACRISTAN, G. J. **Poderes instáveis em educação**. Porto Alegre: Artmed; 1999.

SCHÖN, D. A. **Educando o profissional reflexivo**: um novo design para o ensino e a aprendizagem. Porto Alegre: Artmed, 2000.

SILVA, Vanessa Gomes da. **A importância e a contribuição da filosofia para a educação**. Disponível em: <http://www.ieps.org.br/ARTIGO-FILOSOFIA.pdf>. Acesso em: 18 outubro 2012.

SZNELWAR, L. ROCHA, L. E.; CASAROTTO, R. A.; Uso de computador e ergonomia: um estudo sobre as escolas de ensino fundamental e médio de São Paulo. *Educação e Pesquisa*, v. 29, p. 79-87, 2003.

TANAKA, Oswaldo Y.; MELO, Cristina. **Avaliação de programas de saúde do adolescente**: um modo de fazer. São Paulo: Edusp, 2001.

VASCONCELLOS, Celso dos Santos. **Para onde vai o professor**: resgate do professor como sujeito de transformação. São Paulo: Libertad, 1995.

ZEICHNER, Kenneth M. **A formação reflexiva de professores**: ideias e práticas. Lisboa: Educa, 1993.

APÊNDICES

APENDICE A - Questionário aplicado junto a Diretora do setor estudado.

1 - Quais são os principais programas, projetos ou ações aplicados na instituição voltados para a qualidade de vida no trabalho?

2 - Quais os principais objetivos dos programas/ações/projetos de qualidade de vida no trabalho da instituição?

3 - Quais os principais benefícios das ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores da instituição?

Obrigada pela sua participação!

APÊNDICE B - Entrevista aplicada junto a Diretora do setor estudado sobre a atividade reflexiva no ambiente de trabalho.

FUNÇÃO: DIRETORA / CARGO: PSICÓLOGA

COMPOSIÇÃO DA EQUIPE: Psicóloga (1), Assistente Social (3), Auxiliar em Administração (2), Terapeuta Ocupacional (1), Fonoaudióloga (1), Fisioterapeuta (1) Bolsistas (2) e Estagiário (1).

1ª Pergunta – Quando começou a implantação/adoção dessa atividade no setor?

2ª Pergunta – Por que se deu essa iniciativa de adotar essa atividade no setor como parte de rotina de trabalho?

3ª Pergunta – Quem são os participantes dessa atividade?

4ª Pergunta – Como é realizada essa atividade?

5ª Pergunta – Como é feita essa programação para a realização dessa atividade?

6ª Pergunta – Qual é o objetivo dessa atividade no ambiente de trabalho?

7ª Pergunta - Existem dificuldades para a execução dessa atividade no setor?

8ª Pergunta - Que fatores influenciam na manutenção dessa atividade para a qualidade de vida?

APENDICE C – Questionário sobre a atividade reflexiva no ambiente de trabalho.

Senhores (as) Trabalhadores (as),

Com o objetivo de analisar os efeitos da atividade reflexiva no ambiente de trabalho e a sua influência na relação interpessoal do trabalhador, solicito a sua colaboração no preenchimento deste questionário. Por favor, leia atentamente e responda a todos os itens. Sua resposta é extremamente importante!

Grata por sua contribuição.

Sexo: Masculino Feminino

Idade: _____

Estado Civil: Solteiro Casado União Estável
 Divorciado Separado Viúvo

Cargo de chefia: Sim Não

Filhos: Não Possui Sim Quantos?

Qual a sua escolaridade?

Ensino Fundamental Ensino Superior Completo

Ensino Médio Pós-Graduação

Ensino Superior Incompleto

01. Quantos anos trabalha no setor? _____

02. Pense bem como você tem se sentido ultimamente em relação a sua vida:

(Assinale quantos itens considerar necessários)

satisfeito(a) insatisfeito(a)

realizado(a) tenso(a)

confiante impotente

facilidade de relacionar-se com dificuldade de relacionar-se

03. Você se sente satisfeito(a) com o seu trabalho? Sim Não

04. O setor incentiva o trabalho em equipe? Sim Não

05. Você se dá bem com os colegas de trabalho? Sim Não

06. Existe no ambiente de trabalho um clima de colaboração e boa parceria entre as pessoas? Sim Não

07. Você se sente satisfeito (a) com a equipe de trabalho? Sim Não

08. No local de trabalho, as pessoas se sentem à vontade para interagir, trocar experiências, dar opiniões ou sugerir melhorias? Sim Não

09. Seu trabalho influencia sua vida particular?

Não Sim, influencia positivamente Sim, influencia negativamente

Sim, às vezes positivamente, às vezes negativamente

10. Sua vida particular influencia seu trabalho?

Não Sim, influencia positivamente Sim, influencia negativamente

Sim, às vezes positivamente, às vezes negativamente

11. Indique os principais fatores que mais geram insatisfação no seu trabalho.

12. Qual sua opinião sobre atividades reflexivas?

necessárias mera obrigatoriedade produtivas

importantes cansativas improdutivas

13. Qual o tipo de atividade reflexiva mais adotada no seu setor?

Conto Vídeos motivacionais

Texto sobre lição de vida, saúde e qualidade de vida

14. Sobre as atividades reflexivas, você se sente motivado (a) em participar?

Sim.

Não.

Às vezes.

15. Você acha que essa atividade é um instrumento muito importante no seu ambiente de trabalho?

Sim.

Não.

16. Você percebeu alguma mudança em relação a você e a equipe de trabalho após a participação da atividade reflexiva?

Sim

Não

17. Quais os benefícios que você percebe/percebeu após participar da atividade reflexiva proposta para equipe no ambiente de trabalho?

Diminuição da tristeza / ansiedade / estresse ()

Melhora no bem-estar ()

Melhora no relacionamento interpessoal, na interação grupal / socialização ()

Mudança na rotina cotidiana no trabalho ()

Disposição maior no desenvolvimento de suas atividades ()

Outros _____

Nenhuma melhora significativa ()

Especificar se não há melhoras _____

18. Como você se sente ao realizar as tarefas de trabalho a partir da sua participação nas atividades reflexivas?

Antes:

Motivado ()

Desmotivado ()

() Outro _____

Durante:

Motivado ()

Desmotivado ()

() Outro _____

Depois:

Motivado ()

Desmotivado ()

() Outro _____

Muito obrigada pela colaboração!

APÊNDICE D - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

LABORO - EXCELÊNCIA EM PÓS-GRADUAÇÃO
UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SAÚDE DO TRABALHADOR E SEGURANÇA
DO TRABALHO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Orientadora: Prof^a. Mônica Gama

End:

E-mail: academico@institutolaboro.com.br

Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa - UFMA: Prof. Doutor Sanatiel de Jesus Pereira.

End. do Comitê: Avenida dos Portugueses, S/N. Campus do Bacanga, Prédio CEB-Velho, Bloco C, Sala 7 CEP: 65080-040. Tel: 2109-8708.

Pesquisadores: Ana Carolina Nascimento Machado, Antônio Carlos Ximenes Junior, Fabiana de Pádua dos Santos Pereira Silva e Cleonice Ribeiro.

A INFLUÊNCIA DA ATIVIDADE REFLEXIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma experiência em um setor de uma instituição pública de São Luís do Maranhão.

Prezado (a) Sr (a), estaremos realizando uma pesquisa a respeito da atividade reflexiva no ambiente de trabalho. Para isso, precisamos fazer algumas perguntas para a (ao) Sr (a). que ajudarão a conhecer a influência dessa atividade na relação interpessoal no seu setor. A sua participação não terá nenhum custo e não haverá nada que afete a sua saúde. Não terá nenhum problema se a (o) Sr (a). quiser se retirar da pesquisa e não haverá nenhuma interferência no seu atendimento. A (O) Sr (a). poderá deixar de responder a qualquer pergunta que possa causar constrangimento. Convidamos você a participar da pesquisa acima mencionada. Agradecemos a sua colaboração.

Fui esclarecida e entendi as explicações que me foram dadas. Darei informações sobre perfil sócioeconômico, aspectos pessoais sobre a relação da equipe e o ambiente de trabalho, dentre outras. Durante o desenvolvimento da

pesquisa, poderei tirar qualquer dúvida. Não haverá nenhum risco ou desconforto. Poderei desistir de continuar na pesquisa a qualquer momento. Não serão divulgados os dados de identificação pessoal da (o) Sr (a). Não haverá nenhum custo decorrente dessa participação na pesquisa.

São Luís, / / 2012.

Assinatura e carimbo do
Pesquisador responsável

Sujeito da Pesquisa