

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

Cássia Juliana de Souza Monteiro

**INTEGRAÇÃO ENTRE OS SEGUIMENTOS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVO, DOCENTE E DISCENTE, NO ÂMBITO DAS
RELAÇÕES HUMANAS**

Belo Horizonte

2013

Cássia Juliana de Souza Monteiro

**INTEGRAÇÃO ENTRE OS SEGUIMENTOS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVO, DOCENTE E DISCENTE, NO ÂMBITO DAS
RELAÇÕES HUMANAS**

Trabalho apresentado ao curso de especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de especialista.

Linha de pesquisa: Gestão & Relações Humanas

Orientadora: Profa. Dra. Conceição Clarete Xavier Travalha

Belo Horizonte

2013

**INTEGRAÇÃO ENTRE OS SEGUIMENTOS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVO, DOCENTE E DISCENTE, NO ÂMBITO DAS
RELAÇÕES HUMANAS**

Trabalho apresentado ao curso de especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de especialista.

Orientadora: Profa. Dra. Conceição Clarete Xavier Travalha

Aprovado em 08 de Julho de 2013

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Conceição Clarete Xavier Travalha – Faculdade de Educação da UFMG

Prof. Dr. João César de Freitas Fonseca – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha querida e admirável orientadora, Profa. Conceição Clarete Xavier Travalha, por toda força, incentivo e conhecimentos transmitidos, à equipe do GIFES por todo apoio e disponibilidade e à Direção da Escola de Veterinária da UFMG pela compreensão e incentivo.

RESUMO

Partindo de pesquisa sobre a teoria do conceito de Ética desde a antiguidade clássica até os tempos modernos, passando por questões religiosas e pelo raciocínio lógico, foram estudados grandes pensadores como Sócrates, Platão, Aristóteles, Kant e Kierkegaard.

Tomando-se como base os conceitos de Ética e Respeito, sob a ótica da psicologia e da filosofia, o projeto de intervenção propõe a realização de uma sequência de atividades sob a orientação de um profissional da área de Recursos Humanos, culminando em um dia de atividades envolvendo os seguimentos técnico administrativo, docente e discente da Unidade Acadêmica Escola de Veterinária da UFMG, com o auxílio de profissionais da psicologia e/ou sociologia, bem como de bolsistas (alunos de mestrado e/ou doutorado, da área da psicologia e/ou sociologia).

Foi escolhida a Fazenda Prof. Hélio Barbosa, no Município de Igarapé/MG, para a realização do dia de atividades, por se tratar de ambiente agradável, próximo à natureza, e, principalmente, neutro, ou seja, fora dos setores de trabalho propriamente ditos.

Espera-se que os envolvidos elaborem, após as atividades desenvolvidas, ensinamentos de boa convivência e respeito ao próximo e levem tais ensinamentos para seu dia a dia, tanto no trabalho como na vida privada.

Por tratar-se da busca por uma mudança comportamental, o projeto espera atingir resultados práticos a médio e longo prazos, vislumbrando a harmonia entre os grupos envolvidos nas gerações vindouras.

Uma primeira avaliação do projeto está prevista para ocorrer um ano após a realização do dia de atividades. Nesta avaliação, espera-se saber dos envolvidos se houve alguma mudança positiva e significativa no ambiente de trabalho, quais ajustes ainda precisam ser feitos e quais as perspectivas em relação ao ambiente de trabalho. Com base nas respostas obtidas na avaliação, o projeto pode ser ajustado às necessidades e, se necessário, proceder a um novo dia de atividades.

Palavras-chave: - Relações Humanas; Ética; Respeito; Trabalho; Ambiente; Harmonia.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	07
2. JUSTIFICATIVA	09
3. OBJETIVOS	11
4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
5. ESTRATÉGIAS DE AÇÃO	16
6. ORÇAMENTO FÍSICO-FINANCEIRO	17
7. CRONOGRAMA	19
8. AVALIAÇÃO	20
9. EQUIPE	21
REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO	22
ANEXO I	23
ANEXO II	24

1. INTRODUÇÃO

As mudanças comportamentais fazem parte da história da humanidade. Ao longo de sua existência, o homem já passou por várias transformações sociais e, certamente, ainda passará por várias outras. Independentemente de serem entendidas como evoluções ou não, as mudanças comportamentais vividas pelas sociedades existem e podem ser provocadas por diversos fatores, que vão desde a força bruta, como as guerras, até o mais nobre deles, a Educação.

Será lançando mão da nobreza da Educação que tentaremos provocar uma mudança comportamental na comunidade da Escola de Veterinária da UFMG, conscientizando Servidores Técnicos Administrativos, Docentes e Discentes da importância igualitária de cada um desses seguimentos para a obtenção do bem comum “Qualidade de vida”.

Nesse trabalho, busco inserir-me nessa luta. Ele está dividido nas seguintes partes:

Apresentação – por meio da exposição de casos concretos, algumas situações de desgaste nas relações humanas comumente vivenciadas na Unidade são mostradas. A observação de tais situações leva a crer que o referido desgaste ocorre, principalmente, por motivos como: preconceitos, falta de informação, comunicação deficitária e carência de melhor formação educacional. Será sob os olhos da Psicologia que buscaremos, neste trabalho, encontrar explicações e fundamentos teóricos que levem a um melhor entendimento do problema em questão.

Objetivos – tendo como pontos principais de ação a conscientização dos docentes a respeito da importância dos técnico-administrativos para a instituição e a quebra da resistência dos técnico-administrativos em relação aos docentes, o projeto visa o objetivo geral de promover uma melhor harmonização nas relações entre esses dois seguimentos, o que, conseqüentemente, promoverá um processo educativo dos discentes, permitindo que estes se desenvolvam em seus cursos cientes da importância igualitária de todos para o crescimento da Instituição.

Fundamentação teórica – seguindo uma linha de raciocínio que parte do significado de “emoção” para chegar-se ao entendimento de “Relações Humanas”, o presente trabalho tem como linhas mestras os conceitos de Ética e de Respeito, fundados nas teorias desenvolvidas por grandes pensadores clássicos e modernos.

Entendida como sendo o conjunto de ações humanas e de normas que definem o padrão de comportamento de um grupo, a Ética foi objeto de estudo desde a antiguidade clássica, onde os pensadores tentavam destacar um fator comum e imutável a todos os homens que

pudesse constituí-la e defini-la. Todavia, sabia-se que, sendo a Ética um conjunto de normas que definem o padrão de comportamento de um grupo social, a mutabilidade estaria implícita em sua essência, pois os costumes mudam constantemente.

Tentando achar pontos estratégicos e imutáveis para a construção do conceito da Ética, os filósofos da antiguidade clássica desenvolveram estudos partindo da natureza do bem moral, tendo muitas de suas ideias fundadas na questão religiosa.

Os pensadores modernos, por sua vez, vivenciaram a dicotomia racionalismo X síntese entre o pensamento ético-filosófico e a doutrina da Revelação.

Estratégias de ação – como o objetivo do projeto é tentar harmonizar as relações entre os trabalhadores da Unidade, o plano de ação se perfaz em ouvir os envolvidos, buscando extrair dos mesmos suas principais dificuldades e angústias, para, então, através de vivências, dinâmicas e palestras, tentar quebrar as barreiras e integrá-los uns com os outros e com o ambiente de trabalho. Para tanto, será buscado o auxílio de profissionais da psicologia e/ou filosofia.

Orçamento físico-financeiro e Cronograma – os gastos previstos com o projeto são basicamente de pessoal especializado e alimentação (no dia do evento), visto que serão usadas as próprias instalações da Unidade. Seu cronograma vislumbra o período de fevereiro a junho de 2014, porém pretende-se que os grupos envolvidos prossigam aplicando os ensinamentos passados após o término das atividades.

Avaliação e Equipe – a equipe, composta pelo profissional da psicologia e/ou filosofia e os 10 (dez) bolsistas de mestrado/doutorado, atuará apenas no período de fevereiro a junho de 2014. Para proceder à avaliação do projeto, que está prevista para ocorrer no prazo de um ano após seu término, fica designada sua idealizadora.

Confiante de que todo esforço é válido quando se trata da boa convivência entre as pessoas, espero poder atingir os objetivos deste projeto.

2. JUSTIFICATIVA

Nota-se um crescente desgaste nas relações humanas entre os seguimentos técnico-administrativo, docente e discente, alimentado por fatores de ordens social, política e cultural. Esse quadro manifesta-se pelos preconceitos, falta de informação, comunicação deficitária, carência de melhor formação educacional.

Tenho presenciado em meu cotidiano como servidora federal diversas situações ilustrativas desse quadro onde não podemos destacar nem vítimas e nem vilões. Trata-se de uma Relação Humana, onde ambos os polos interagem e são responsáveis pela qualidade da relação.

Dentre as situações que tive oportunidade de presenciar, destaco duas que creio ilustrar adequadamente o desgaste nas relações humanas:

Caso 1: Um servidor técnico administrativo, recém aprovado em concurso público, entra em exercício e é lotado em um setor onde já trabalham outros três servidores veteranos. O servidor novato, empolgado com o novo trabalho, chega ao setor e faz várias propostas para dinamizar e modernizar o serviço, bem como procura conhecer todos os professores e ter com estes um bom relacionamento. Vendo as iniciativas do novo colega, os servidores veteranos chamam o mesmo para uma conversa, na qual dizem que irão “abrir os olhos do novato”. Na conversa, os veteranos dizem que o colega está fazendo “papel de bobo”, que professor e servidor não se misturam, que, para professor, servidor é lixo e continuam, dia após dia, doutrinando o novo colega até que o mesmo, sem sentir, gradualmente, acaba tendo as mesmas atitudes dos colegas veteranos. Por fim, as boas ideias deixaram de serem aplicadas e o servidor, antes aberto à boa convivência, se fechou.

Caso 2: Dois amigos de infância cresceram e estudaram juntos, frequentavam a mesma igreja. Depois de adultos e formados, ambos prestaram concurso público para a UFMG, um para a carreira docente e o outro para a carreira técnico-administrativa. Uma vez aprovados, os dois foram trabalhar na mesma Unidade Acadêmica. No início, o relacionamento entre eles era o mesmo de sempre, a amizade continuava. Mas, com o passar do tempo, o amigo docente foi-se afastando, tornou-se frio. Incomodado com a situação, o amigo técnico administrativo foi conversar com o amigo docente e perguntou-lhe se havia acontecido qualquer coisa que justificasse aquela mudança de comportamento, ao que o amigo docente respondeu-lhe que não havia nada demais, apenas eles haviam tomado rumos diferentes na vida, que ele agora era um docente e que não era para o colega levar à mal.

Tal desgaste acaba por gerar um desrespeito generalizado, tanto pelas pessoas enquanto seres humanos, como pelos profissionais, no exercício de suas funções.

O que se vê, com frequência, nas Unidades (numas mais, noutras menos) é uma luta velada entre pessoas que deveriam ser parceiras em busca de um bem comum.

Buscaremos nos ancorar em conhecimentos da área da Psicologia para encontrar explicações e fundamentos teóricos que apontem um caminho para uma melhor compreensão do problema em foco.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral: Buscar formas de promover uma melhor harmonização nas relações entre servidores técnico-administrativos, servidores docentes e discentes da Unidade.

3.2 Objetivos específicos:

3.2.1 Melhorar o nível de consciência dos servidores docentes a respeito da importância dos servidores técnico-administrativos para a instituição;

3.2.2 Quebrar a resistência dos servidores técnico-administrativos em relação aos servidores docentes;

3.2.3 Sensibilizar os discentes, para questões relativas a seus cursos onde deverão ter a consciência de que todos são importantes para a instituição e devem ser respeitados como pessoas e como profissionais.

4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O Ser Humano é em grande parte de sua essência eminentemente emocional. Dentre vários fatores, as emoções dão cor à vida, emolduram as personalidades, diferenciam os homens uns dos outros. Pode-se dizer que a essência humana está nas emoções.

Para alguns, dependendo da sua orientação religiosa, a alma seria a “morada” das emoções, para outros, estes mais ligados às explicações racionais, as emoções seriam impulsos gerados na amígdala cerebral, como bem explica Goleman (1995). Mas, o fato é que, independentemente da linha de entendimento, as emoções ocupam importante papel na questão do conhecimento sobre o ser humano.

Assim como a tristeza, a alegria, a raiva, o amor, etc, a satisfação no trabalho também é um componente do quadro emocional do indivíduo. Esse sentimento de bem estar, de conforto, gerado pela satisfação no trabalho, não se resume apenas a uma boa renda, mas engloba também o crescimento pessoal, a capacidade de se relacionar com os colegas e de desenvolver habilidades e intelecto.

Atualmente, a satisfação no trabalho tem sido foco principal nos estudos relativos às Relações Humanas, pois, já ficou numericamente comprovado que as pessoas satisfeitas em seus ambientes de trabalho rendem mais e, conseqüentemente, geram maiores lucros.

Podemos entender como Relações Humanas o conjunto de interações que mantêm os indivíduos no seio de uma sociedade. Tais relações são primordiais para o desenvolvimento individual e intelectual de cada ser humano, pois são esses laços que constituem as sociedades, desde países inteiros até pequenas aldeias, passando por instituições públicas, que são o nosso foco neste trabalho.

Mas, o que define exatamente como devem ser as relações entre as pessoas? O que rege o comportamento do homem para com seu semelhante?

Muitos responderiam estas questões limitando-se às leis, sejam elas proibitivas, restritivas ou permissivas. Todavia, até mesmo para se criar leis, é preciso haver antes algo que norteie a conduta humana, que trace uma linha mínima entre o moral e o amoral, que defina um padrão de comportamento do grupo social.

Gallo (2003) define como Ética a discussão sobre a orientação das ações humanas em caráter particular e o conjunto de normas que definem o padrão de comportamento de um grupo.

Pois bem, cumpre-nos agora tentar achar um fator social comum que defina a ética. Mas, seria isto possível?

Grande discussão entre os teóricos, desde a antiguidade, é exatamente a existência de um fator comum e imutável que constitua e defina a ética.

Sendo a ética um conjunto de normas que definem o padrão de comportamento de um grupo social, a mutabilidade estaria na sua essência, visto que os costumes mudam e o que ontem era considerado errado hoje pode ser aceito como correto. Nesta ótica, Valls (1994) lança a questão: “*A ética não seria então uma simples listagem das convenções sociais provisórias?*”

A partir da questão proposta por Valls, desenvolve-se o pensamento de que não somente os costumes variam, tendo em vista serem estes acompanhados por valores e ideais que integram a formação das próprias normas concretas e, portanto, mutantes ao longo do tempo.

Na antiguidade clássica, os grandes filósofos, já sabendo da mutabilidade dos costumes, tentavam achar pontos estratégicos e imutáveis para construção do conceito da ética.

Para entender a ética, a reflexão grega partiu de uma pesquisa sobre a natureza do bem moral, buscando um princípio absoluto de conduta. Muitas de suas ideias éticas têm matriz na questão religiosa, onde as formulações mais conhecidas são: “nada em excesso” e “conhece-te a ti mesmo” (Sócrates).

Discípulo de Sócrates, Platão foi um grande sistematizador e, em seus *Diálogos*, deixou a premissa de que todos os homens buscam a felicidade. Acreditando em uma vida após a morte, Platão prefere o ascetismo ao prazer terreno, contando com a felicidade depois da morte. Desta forma, em seus conceitos, Platão toma como ética a “Virtude”, que seria a adequação da vida pessoal às ideias supremas.

Então, qual seria o fator imutável do conceito de ética? Segundo Platão, o Ser e o Bem são imutáveis, a partir deste Bem superior, o homem deve buscar atingir o absoluto, ou seja, o Sumo Bem, a Virtude.

Em seus diversos diálogos, Platão criou um quadro geral, onde destacou as principais virtudes, quais sejam:

- **Justiça:** virtude geral, ordenadora e harmonizadora, nos assemelhando ao invisível, divino, imortal e sábio;
- **Prudência** ou **sabedoria:** própria da alma racional, leva o homem a orientar-se para os bens divinos. Para Platão, é a virtude que põe ordem nos nossos pensamentos;
- **Fortaleza** ou **valor:** dá poder de predominância às paixões mais nobres, fazendo com que o prazer se subordine ao dever;
- **Temperança:** serenidade, autodomínio, harmonia individual.

Aristóteles, discípulo de Platão, era um adepto da observação empírica. Embasado pelos diversos depoimentos sobre a vida das pessoas das diferentes cidades gregas, esse notável pensador, ao contrário de seu mestre, não acreditava em um Bem Supremo. Para Aristóteles, cada indivíduo é um ser único, que tem seu conjunto de bens particulares (por exemplo, meu conjunto de bens particulares abrange ser caridoso, preservar a natureza, alimentar-me bem; já o conjunto de bens particulares do meu vizinho é formado por ir à missa todos os domingos, visitar idosos em asilos, ter uma boa moradia) a ser atingido. O Bem é alcançado através de várias ações (fins), sendo que vários fins levam a vários bens e, quando se alcança todos os bens, se encontra a Felicidade.

Assim, a questão do Sumo Bem, proposta por Platão, dá lugar à pesquisa sobre os bens em concreto para o homem, na teoria de Aristóteles.

Então, qual seria o componente imutável da ética? A resposta parte do fato de que, para Aristóteles o homem tem seu ser no *viver*, no *sentir* e na *razão*. Mas, apenas *viver* não é suficiente, é preciso viver *racionalmente*. Todavia, a razão necessita da virtude, da vida virtuosa, para não se deixar desordenar.

Sendo assim, para Aristóteles, o pensamento é o elemento divino no homem e o bem mais precioso, sendo a vida contemplativa a mais *Feliz*, porque se aproxima mais da atividade divina, mas, por ser este ideal muito elevado para a maioria dos mortais, é preciso analisar também outros bens de que o homem carece, tais como amizade, saúde e alguma riqueza.

Em suma, Aristóteles prega que “os verdadeiros prazeres do homem são as ações conforme a virtude”.

Chegando à idade Moderna, encontramos duas tendências: 1) a busca por uma ética laica (racional), muitas vezes pautada em uma lei natural ou em uma estrutura da subjetividade humana, que se imagina comum a toda a espécie; 2) a síntese entre o pensamento ético-filosófico e a doutrina da Revelação, principalmente a cristã.

Expoente da racionalidade, Kant propõe que a ética parte do racional e que todo homem é dotado de um ponto moral racional comum. Com base neste ponto, cada indivíduo deve agir de forma que sua ação se perfaça em um ideal de ação ética. Essa forma de ação com base no ponto moral racional comum a todos os homens se chama “Imperativo Categórico”.

Já Kierkegaard, pensador religioso, acreditava que a ética puramente humana seria um retorno ao paganismo. Para ele, o único ponto positivo de tal postura seria a possibilidade de atingir-se uma linguagem comum, aceitável tanto pelos homens de fé como pelos homens que não possuíssem a mesma fé.

Da análise feita até o momento, podemos concluir que as Relações Humanas positivas, necessariamente, passam por uma questão ética.

Juntamente com a ética, podemos também destacar o Respeito. Segundo a sabedoria popular, respeito “*é o ato de não fazer aos outros o que jamais gostaríamos que fizessem conosco*”, passando ainda por conceitos como consideração, justiça e estima.

Com o título “**Integração entre os seguimentos técnico-administrativo, docente e discente, no âmbito das relações humanas**”, esse projeto pretende desenvolver uma prática que envolva esses dois conceitos: Ética e Respeito. Ambos serão trabalhados sob a ótica da psicologia e da filosofia, visando buscar, no universo da mente e do espírito humanos, caminhos que apontem uma transformação nos transtornos vivenciados pelos trabalhadores dessa instituição.

5. ESTRATÉGIAS DE AÇÃO

O plano de ação desse projeto de intervenção será constituído de três etapas realizadas da seguinte forma:

1) Questionário de satisfação (Anexo I): os bolsistas e a idealizadora do projeto, sob a orientação do psicólogo ou sociólogo, aplicarão aos trabalhadores questionário contendo perguntas referentes ao ambiente de trabalho;

2) Avaliação do questionário: sob a orientação do psicólogo ou sociólogo, os bolsistas e a idealizadora do projeto realizarão avaliação das respostas dos trabalhadores ao questionário aplicado;

3) Dia de atividades na Fazenda Prof. Hélio Barbosa (Igarapé/MG):

3.1) Apresentação do trabalho: palestras ministradas por psicólogo ou sociólogo, visando explicar o projeto e seu objetivo, bem como os conceitos abrangidos pelo mesmo;

3.2) Divisão em grupos focais: com base nas respostas às perguntas do questionário, os trabalhadores, dentro de cada setor de trabalho (Anexo II) ou grupo de setores, dependendo da quantidade de pessoas, serão divididos de acordo com os interesses e dificuldades apontados. Uma vez divididos, os grupos passarão por atividades de interação, palestras e vivências. A partir dessas atividades, poderão surgir sugestões/demandas relativas ao ambiente de trabalho, tanto de ordem técnica como de ordem pessoal. Essas demandas serão discutidas posteriormente em cada setor e implementadas caso sejam julgadas positivas e voltadas para a maior produtividade do setor.

OBS: Durante o dia de atividades estão previstos café da manhã, almoço, lanche da tarde e momento de confraternização ao final do dia.

6. ORÇAMENTO FÍSICO-FINANCEIRO

MATERIAL DE CONSUMO PARA 200 PESSOAS			
PRODUTO	QUANTIDADE	VALOR UNTÁRIO	TOTAL
Papel A4	01 PCT com 500 fls.	R\$ 4,00	R\$ 4,00
Caneta	200 UN	R\$ 0,80	R\$ 160,00
<i>Coffee Break</i>	200 pessoas	R\$ 10,00	R\$ 2.000,00
Almoço	200 pessoas	R\$ 25,00	R\$ 5.000,00
Água	05 fardos*	R\$ 14,00	R\$ 70,00
Papel higiênico	50 rolos	R\$ 1,50	R\$ 75,00
Sabonete líquido	10 litros	R\$ 0,50	R\$ 5,00
TOTAL DE GASTOS COM MATERIAL DE CONSUMO			R\$ 7.314,00

*01 Fardo = 48 unidades copos de água de 200 ml

RECURSOS HUMANOS				
Profissional	Valor por hora	Nº de horas (durante 3 meses)	Total	
01 psicólogo/sociólogo	R\$ 100,00	40 (quarenta)	R\$ 4.000,00	
Profissional	Custo mensal individual	Custo mensal das 10 bolsas	Duração do trabalho	Custo total
10 bolsistas de mestrado/doutorado*	R\$ 600,00	R\$ 6.000,00	03 meses	R\$ 18.000,00
TOTAL DE GASTOS COM RECURSOS HUMANOS R\$ 22.000,00				

*Alunos de pós-graduação da Psicologia e/ou da Sociologia

CUSTO DO PROJETO	
MATERIAL DE CONSUMO	R\$ 7.314,00
RECURSOS HUMANOS	R\$ 22.000,00
VALOR TOTAL	R\$ 29.314,00

7. CRONOGRAMA

Atividade Data	Organização do Evento*	Realização do Evento	Sistematização do Evento	Desenvolvimento nos Setores	Discussão nos setores das propostas/demandas geradas no encontro	Avaliação
Fevereiro/2014	X					
Março/2014	X					
Abril/2014		X	X			
Mai/2014			X			
Junho/2014				X		
Agosto/2014					X	
Março/2015						X

*Articulação com a Direção da Unidade, contratação de especialistas, contratação de bolsistas, treinamento dos bolsistas.

8. AVALIAÇÃO

A avaliação do projeto consistirá na observância da aplicação, pelos Servidores Técnicos Administrativos e Servidores Docentes, dos conceitos absorvidos no dia de trabalho realizado na Fazenda Prof. Hélio Barbosa, em Igarapé/MG, bem como na transmissão de tais conceitos aos discentes.

Entende-se que este é um trabalho de resultados práticos a médio e longo prazo, visto se tratar de uma busca pela mudança de comportamento de toda uma comunidade.

A idealizadora do projeto fica encarregada de coordenar a avaliação, no prazo de um ano após o dia de atividades, através de reuniões em cada setor da Unidade, com todos os servidores ali lotados, repetindo-se a aplicação do questionário constante no Anexo I.

9. EQUIPE

A equipe de trabalho é composta pelo profissional de RH (psicólogo ou sociólogo) + os 10 (dez) bolsistas (mestrado ou doutorado) da psicologia ou sociologia + a idealizadora do projeto.

Os membros da equipe de trabalho se dividirão entre as tarefas, bem como atuarão em conjunto, conforme definido na estratégia de ação.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

- GALLO, Silvio. *Ética e cidadania: Caminhos da filosofia*. 11ª ed. Campinas, SP: Papyrus, 2003, 112 pág.
- GOLEMAN, Daniel. *Inteligência Emocional: A Teoria Revolucionária que Redefine o que é ser Inteligente*. 37ª ed. Rio de Janeiro, RJ: Objetiva, 1995, 370 pág.
- VALLS, Álvaro L. M. *O que é Ética*. Coleção Primeiros Passos – Nº 177. São Paulo, SP: Editora Brasiliense, 1994, 82 pág.

ANEXO I

Questionário:

1) É tranquila a relação de trabalho entre você e sua chefia imediata?

- Muito tranquila
- Um pouco tranquila
- Muito pouco tranquila
- Nem um pouco tranquila

2) O seu ambiente de trabalho contribui para o seu bom desempenho?

- Muito
- Um pouco
- Muito pouco
- Nem um pouco

3) Escreva sobre os sentimentos e pensamentos que lhe vêm em mente durante o trajeto casa-trabalho.

4) Escreva sobre os sentimentos e pensamentos que lhe vêm em mente durante o trajeto trabalho-casa.

5) Que mudanças você acredita serem necessárias nas relações humanas e/ou no ambiente de trabalho para que você se sinta mais integrado e produtivo?

ANEXO II

169 TAEs / 100 Docentes

