



## 4º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



**Instituição:** UNESP

**Categoria:** Órgãos Públicos

### **Trabalho – Sociodrama: Um Procedimento para o Resgate dos Valores Pessoais e Profissionais entre Trabalhadores em Processos de Readaptação**

Em se tratando de uma Universidade Pública, a Universidade Estadual Paulista -Unesp, tem como ator principal o servidor público, que quando adoece e perde sua capacidade laborativa pode passar pelo processo de readaptação ou mesmo aposenta-se por invalidez.

Para atender aos trabalhadores que retornam ao trabalho após a readaptação profissional, a instituição criou vários procedimentos e investimentos visando à avaliação do potencial humano dos servidores afastados por acidente ou adoecimento, de modo a propiciar a estes a realização de atividades compatíveis com suas limitações, bem como estão em andamento diversas atividades de modo a garantir a eficácia do processo de readaptação e qualidade de vida no trabalho.

Dentre as atividades, viu-se a necessidade de investir em metodologias de natureza coletiva, posto que atividades grupais são reconhecidas na literatura como espaços privilegiados para resgatar o “sujeito para a convivência, bem como sua autoestima, de modo a fortalecer a aprendizagem com as diferenças e o respeito a elas, co-construindo no espaço grupal oportunidades para experiências em novas respostas às injustiças e situações-problema” (NERY e MARRA, 2010). Uma das metodologias que favorece o desenvolvimento de intervenções grupais é o sociodrama, o qual trata de reações intergrupais, bem como das ideologias coletivas, centrando-se nos aspectos coletivos e na saúde coletiva (MORENO, 1978). As experiências das autoras com o uso da metodologia sociodramática vem reforçando estas concepções além de fortalecer a importância do grupo como prática de inclusão de trabalhadores readaptandos, constituindo-se um espaço para a valorização da vivência deste trabalhador com seu novo modo de fazer e desenvolver suas atribuições profissionais, além de favorecer o conhecimento de suas perspectivas, sentimentos e sensações. De acordo com Porto e Tamayo, (2008 p.295) “o trabalho é um elemento central na identidade social dos indivíduos...” Estes autores consideram que mediante os valores do trabalho é possível compreender o que é importante para as pessoas no ambiente de trabalho e observar quais são os motivos que as levam a trabalhar. E, apontam que desvelar os valores relativos ao trabalho torna-se possível implementar estratégias organizacionais para auxiliar na melhoria do bem estar dos indivíduos na organização. (PORTO e TAMAYO, 2008). Além dos valores do trabalho, os valores organizacionais são relevantes, posto que contribuem para conhecer a realidade organizacional e constituem-se elementos estruturantes de padrões coletivos que orientam o trabalho e o cotidiano da organização (TAMAYO, 2008).

Mediante estas considerações, esta experiência teve como objetivo identificar o impacto das atividades grupais na vida profissional e pessoal dos trabalhadores readaptandos, procurando compreender as transformações de valores relativos ao trabalho e valores organizacionais, após participarem de atividades grupais. MATERIAIS E MÉTODOS A experiência aqui relatada foi



## 4º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



desenvolvida junto a trabalhadores readaptandos de uma Unidade da Unesp. Os trabalhadores participaram de 14 sessões grupais embasadas na abordagem sociodramática e, após 6 meses do término das atividades grupais foi proposto um reencontro.

O reencontro contou com 17 trabalhadores readaptandos, sendo realizado um Sociodrama que, por se tratar de uma metodologia de natureza qualitativa, propicia, ao mesmo tempo, o caráter interventivo e investigativo.

O Sociodrama teve duração de três horas e seguiu as etapas previstas em sua teoria: Aquecimento, Dramatização e Compartilhar. Na etapa do aquecimento buscou-se promover a integração dos membros do grupo solicitando que refletissem e construíssem frases a respeito do que o grupo representou para eles; em seguida foram convidados a encenar a frase mais representativa para o grupo, construindo cenas que refletissem a realidade por eles vivenciada. Foi também aplicado um questionário com 22 questões, cujos itens foram extraídos da Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) e Inventário de Valores Organizacionais (IVO).

Dentre os fatores da EVT foram aplicadas 10 questões do fator de Realização no Trabalho, com vistas a avaliar prazer, estimulação, independência de pensamento e ação no trabalho e 8 questões do fator Relações Sociais que visa avaliar a busca de relações sociais positivas no trabalho, bem como contribuição para a sociedade por meio do trabalho. Com relação à escala IVO, foram aplicadas 4 questões sendo 3 para avaliação de Autonomia e 1 de Conservadorismo.

Os itens das escalas avaliaram dois momentos distintos (anterior e posterior à participação grupal), tomando como referência uma pontuação Likert de 1 a 5, respectivamente 1= nada importante; 2= pouco importante; 3= importante; 4= muito importante; 5= extremamente importante. Para a análise, foi calculada a média bruta dos fatores e comparados os dois momentos: antes e após a participação do grupo. RESULTADOS Em uma análise qualitativa, a participação no grupo foi associada a aspectos como renovação, reconhecimento, valorização, alegria, recomeço, segurança, bem como a uma experiência positiva e prazerosa, emocionante, capaz de estimular a criatividade e aprendizado e resgatar a dignidade no trabalho e na vida pessoal. A frase mais representativa ao grupo associou a participação no grupo a um sentimento de voltar a fazer parte da sociedade, como pessoa e trabalhador, relacionando tal sentimento a “um novo amanhecer”.

Na dramatização, o grupo construiu cenas significativas, em que inicialmente apareciam personagens com roupas negras e a figura do palhaço, representando sofrimento e sentimentos de desvalorização/desdenha e, em seguida, apareciam personagens envoltos em roupas e adereços coloridos, mais expressivos e com conteúdo focado no reconhecimento de talentos e potencialidades, sem deixar de reconhecer, ao mesmo tempo, as restrições advindas do processo de adoecimento. Na etapa do compartilhar, foi relatado que a partir da interação com os membros do grupo, houve melhora nas relações interpessoais nos outros meios em que fazem parte. Vieram à tona aspectos como o próprio preconceito que os readaptandos nutriam frente ao processo de readaptação e sentimentos negativos relacionados à incapacidade e inutilidade. Conforme se sentiram mais valorizados, houve melhora em aspectos como a autoestima e realização pessoal, resgatando também sentimentos de dignidade e senso de utilidade.

A análise qualitativa permitiu observar um aumento na pontuação em todos os enunciados tanto na escala de Valores Relativos ao Trabalho quanto na escala de Valores Organizacionais, após a participação nas atividades grupais. O fator Relações Sociais foi o que apresentou maior pontuação após a realização dos grupos, passando de média de 2,85 (pouco importante, no período anterior)



## 4º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



para 4,51 (muito importante, no período posterior aos grupos). Nesta dimensão as respostas de maior destaque foram referentes aos enunciados Ser útil para a sociedade e Combater injustiças sociais. Estes dados revelam que as atividades grupais propiciaram a inter-relação social permitindo a criação de apoio social e fortalecimento dos vínculos.

Os membros do grupo relataram ainda sentirem-se mais apoiados e fortalecidos para irem ao encontro de seus direitos e combater as injustiças sociais, contribuindo assim para o exercício da cidadania. Observou-se que a preocupação com a preservação da saúde, embora já existisse entre os respondentes foi um item também com alta pontuação após a participação nos grupos, isso revela que o grupo favoreceu a percepção de si, o auto cuidado e o desejo de investir em si próprio. No que tange ao fator Realização no Trabalho, observou média de 2,68 (pouco importante, no período anterior à participação no grupo) passando para 4,32 (muito importante) após a participação nas atividades grupais.

Dentro deste fator, o aumento mais expressivo foi nos enunciados: Crescimento intelectual e Realização profissional. Esses resultados denotam ter havido o despertar do pensamento crítico e criativo, ampliando a concepção de si e do mundo e contribuindo para a construção de respostas novas capazes de transformar situações pré-estabelecidas. No Inventário de Valores Organizacionais, quanto ao enunciado Capacidade de Realizar Tarefas sem Necessidade de Supervisão Constante, houve também um aumento quando comparado o momento anterior (3,29) e posterior ao grupo (4,41). Os enunciados da escala IVO, sobre autonomia, também revelaram indicadores de impacto representativos uma vez que a média bruta no período anterior era de 2,73 (pouco importante) passando para 4,24 (muito importante), após a participação nas atividades grupais. A maior diferença de percentual nesta dimensão foi no item Abertura para expor sugestões e opiniões sobre o trabalho.

Estes resultados revelam que o grupo contribuiu para o desenvolvimento de expressões criativas e espontâneas com respostas novas e adequadas aos desafios cotidianos. Assim ampliou-se o posicionamento e enfrentamento perante colegas e chefias, conquistando um novo espaço em seu átomo social. Os dados revelaram que os readaptandos percebem-se mais habilitados para perseguir seus próprios interesses, fixar suas metas, revelando maior abertura para criatividade no sentido de inovar e introduzir novidades no trabalho. **CONCLUSÃO E CONTINUIDADE**

Com base nos resultados concluímos que as atividades grupais realizadas na abordagem sociodramáticas foram relevantes para aumentar os valores relativos ao trabalho e organizacionais entre os participantes. As atividades grupais revelaram-se promissoras para resgatar os trabalhadores readaptandos para a convivência, fortalecendo a autoestima individual e grupal, tornando-os sujeitos agentes de mudança da realidade social e co-construtores de uma sociedade mais justa. As atividades grupais se caracterizaram como intervenções socioeducativas na medida em que promoveram aprendizagem social, auxiliando os trabalhadores readaptandos a perceberem, uns aos outros, como sujeitos sociais, possibilitando a transformação no modo de perceber o mundo, criando novas atitudes, aprendizagem de novos conceitos e papéis e a criação de novos modos de ser e construir um sentido sobre o mundo e sobre si mesmo.

Nossa perspectiva é de que este movimento espontâneo e de dinâmica criadora que contribui para a liberdade individual e para o fortalecimento do coletivo auxilie esses trabalhadores readaptandos a “encontrar caminhos conciliadores, formando uma rede de inserção que é o valor ético da convivência” (MARRA & COSTA, 2002, p. 103). Novos grupos já foram iniciados na instituição,



## 4º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



dando continuidade ao trabalho aqui apresentado. Ao mesmo tempo, o reencontro deu pistas para a importância de prosseguir o trabalho, avançando para os ambientes laborais e criando espaços para a participação de outros atores sociais como chefia e colegas de trabalho, bem como a importância de se atentar a aspectos ergonômicos e condições de trabalho que também refletem no processo de readaptação profissional.

REFERÊNCIAS MARRA, M. M; COSTA. F. L. A Pesquisa – ação e o sociodrama. Uma conexão possível? Revista Brasileira de Psicodrama, São Paulo, v12, n. 1, p. 99-116, 2002. MORENO, J. L. Psicodrama. Tradução Álvaro Cabral. 2.ed. S. Paulo: Cultrix, 1978. NERY, M.P, MARRA, M.M. Inclusão social e sociodrama. In: MARRA, M.M; FLEURY, HJ. (Org). Sociodrama- um método, diferentes procedimentos. Summus Editorial, São Paulo, Cap10, p.181- 2010. PORTO, J.B; TAMAYO, A. Valores do Trabalho. In: SIQUEIRA, M.M.M. Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre. Artmed, 2008. p.295- 307. TAMAYO, A. Valores Organizacionais. In: SIQUEIRA, M.M.M. Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre. Artmed, 2008. p.308- 340.