

de Ensino Superior, localizada em Foz do Iguaçu, Paraná. Para tanto, aplicou-se a técnica dos Seis Chapéus do Pensamento a um grupo de quinze servidores públicos, convidados aleatoriamente, por disponibilidade. Estes, eram lotados em diversas áreas de dentro da organização, incluindo-se cargos operacionais e de gestão, constituindo-se então um grupo heterogêneo. Todavia, apesar dos participantes serem da mesma organização, alguns não se conheciam, sendo oportunizado a cada um as devidas apresentações de nome, tempo de serviço público e setor.

Na sequência, para coleta de dados, responderam a um questionário estruturado, fechado e digital, via *Google Forms*, enviado por aplicativo de mensagem a cada participante, cuja primeira pergunta indagava “você sabe o que é criatividade?”, com duas opções de resposta de sim ou não. Já na segunda e terceira questão, que indagavam respectivamente “Neste momento, o quanto você se considera um profissional criativo?” e “Neste momento, o quanto você acha que a criatividade auxilia na qualidade de vida no trabalho?”, utilizou-se escala Likert de 5 pontos, com respostas de nunca, raramente, ocasionalmente, frequentemente e muito frequentemente. A partir disso, a atividade foi desenvolvida em 3 horas e dividida em: explanação sobre a criatividade e QVT; informações sobre o método dos Seis Chapéus do Pensamento; discussão sobre as ideias elencadas; resolução de questionário pós atividade.

Este trabalho objetivou analisar o uso da criatividade, por meio da técnica dos Seis Chapéus do Pensamento, na proposição de soluções para o problema da QVT institucional, apontado pelos próprios servidores. Com isso, escolheu-se a técnica criada pelo psicólogo inglês Edward de Bono, que se dedicava a estudar os processos do pensamento. O método, considerado uma ferramenta de comunicação e raciocínio eficaz, consiste em diminuir as barreiras da criatividade, oferecendo perspectivas diferentes de pensamento, de acordo com as cores do chapéu (BONO, 2008). Para fins de melhor aplicabilidade, adaptações foram realizadas e os chapéus foram substituídos por fitas das cores branco, vermelho, amarelo, verde, azul e roxo, substituindo o preto.

Em seguida, os participantes escolheram livremente as cores que desejavam representar. Posteriormente, foram divididos em trios, de acordo com as cores. A cor azul ficou para o aplicador da técnica, posto que ditava as regras do jogo, controlava o tempo e o foco. Os participantes deveriam fazer suas contribuições, baseado em cada cor, no qual o branco deveria apresentar todos os fatos concretos sobre QVT da instituição, de maneira objetiva e imparcial. O vermelho elencaria todos os sentimentos e emoções, sejam positivos ou negativos. O amarelo mostraria todos os benefícios e/ou pontos positivos. O roxo, traria todas as críticas e pontos negativos. Por fim, o verde, que exporia toda a criatividade, as ideias e sugestões.

Cada equipe teria cinco minutos para registrar as informações no papel. Decorrido esse período, houve uma única troca das cores entre os grupos em sentido horário, de acordo com a disposição dos mesmos na sala. Como se pode ver, cada trio trocou de cor, ou seja, mudou a perspectiva de pensamento, sendo necessário registrar novas informações no papel, considerando as já apontadas pelo grupo anterior. E, após decorridos mais cinco minutos todos deveriam encerrar os registros, para iniciar a leitura e debate dos itens elencados.

ser debatido e registrado. Todas as ideias apontadas no decorrer da atividade estão demonstradas no Quadro 1.

De acordo com o quadro 1, constatou-se que os fatos, representados pela cor branca, se resumiram em termos curtos e objetivos, bem como os sentimentos, representados pela cor vermelha. Ainda, percebe-se o aumento da quantidade de itens de maneira gradativa, nas cores amarelo, roxo e verde. Isto posto, remete ao pensamento de que a cor e a respectiva perspectiva a ser analisada, desperta no indivíduo maior estímulo ao raciocínio.

Sob o prisma da QVT, apenas três termos foram elencados na primeira rodada da cor vermelha. Todavia, são considerados muito relevantes, pois resumem sentimentos dos servidores para com a gestão, influenciando negativamente na QVT dos mesmos. Já na segunda rodada da mesma cor, houve apenas cinco sentimentos, sendo que destes, apenas dois são positivos. Quanto à cor roxa, houve diversos apontamentos críticos e, só na primeira rodada constatou-se que o termo “política” aparece quatro vezes, indicando desatenção dos gestores máximos em relação a QVT dos servidores da instituição.

Nessa mesma linha, ao analisar a cor amarela, os servidores expuseram benefícios relevantes, bem como na cor verde, em que se verifica diversas possibilidades para melhorar a QVT na organização e que devem ser acolhidos pela gestão. No entanto, dois itens elencados, respectivamente nas cores amarela e verde, chamaram atenção, “Aprimora a construção/criatividade de procedimentos do trabalho” e “mais momentos como esse”, o que nos leva a pensar que a criatividade em ambiente organizacional tem sim relação com a QVT.

Salienta-se que mais ideias poderiam ter sido registradas, caso houvesse tempo hábil, para que todas as cores pudessem passar ao menos uma vez entre todos os grupos. Entretanto, cada grupo pôde fazer contribuições, do ponto de vista de duas cores e/ou perspectivas diferentes. Isto, propiciou aos indivíduos o estabelecimento de novas sinapses. Nessa sequência, entendeu-se que a ferramenta dos Seis Chapéus do Pensamento possibilitou o exercício de várias habilidades concomitantemente. Assim como consta no estudo de Machado, et. al (2021, p.32), que utilizou a mesma técnica com discentes da graduação em Química, e detectou que a “comunicação oral e escrita, criatividade, capacidade de argumentação, autonomia e solução de problemas mais complexos” foram competências evidenciadas.

Ao final da atividade, houve leitura e debate das ideias anotadas, conseqüentemente e de maneira desproposita, novas ideias foram surgindo pelos participantes que não haviam recebido as outras cores, como um *brainstorming*. Ao mesmo tempo, outros defendiam e expunham motivos pelos quais haviam registrado determinada ideia. Isto posto, denota-se a participação efetiva dos servidores. Além disso, percebeu-se, reiteradas vezes, a vontade dos colaboradores de que a QVT fosse olhada com mais atenção pela gestão da instituição.

Por fim, após realizados os debates, explicação sobre o propósito da atividade e os devidos agradecimentos, solicitou-se aos presentes que respondessem a um novo questionário eletrônico no Google Forms, disponibilizado via aplicativo de mensagem. Em relação à primeira questão, “Você compreendeu o que é criatividade?”, 100% das respostas foram positivas, não havendo divergência em comparação com a primeira pergunta realizada antes da atividade. Contudo, a Figura 4 mostra a atividade como despertar da criatividade.

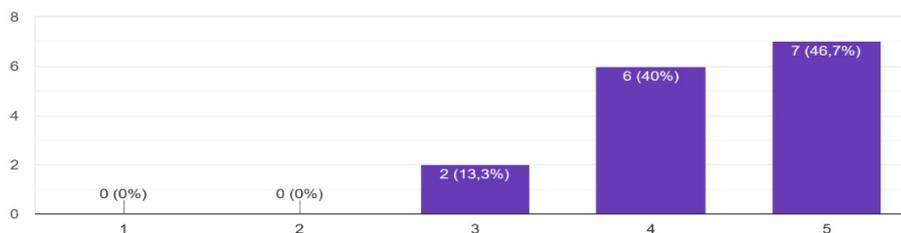
Quadro 1: Respostas dos grupos de acordo com os chapéus

Cores/ Chapéus	Perspectiva/ponto de vista	Itens da primeira rodada	Itens da segunda rodada
Azul	Controle do tempo e foco	QVT	QVT
Branco	Fatos concretos sobre QVT na instituição	Infraestrutura; Equipamentos de TI; Ambiente físico; Localização; Acesso; Ergonomia mobiliário; Acessibilidade aos locais de trabalho.	Atendimento saúde/bem-estar; Amizade; Clima organizacional; Volume de trabalho; Distribuição de força de trabalho.
Vermelho	Sentimentos/emoções positivos ou negativos	Abandono; Indignação; Frustração.	Descaso; Pertencimento (em relação a equipe de trabalho mais próxima); Satisfação; Esperança; Cansaço (multitarefa)
Amarelo	Benefícios e/ou pontos positivos	Servidor mais feliz; Mais motivado/produtivo; Melhora o clima organizacional; Aumenta a produtividade; Diminui afastamentos/problemas de saúde (inclusive mental); sentimento de pertencimento/propósito à instituição; Aprimora a construção/criatividade de procedimentos do trabalho.	Melhora a imagem da Universidade, interna e externamente; Mais soluções criativas/inovadoras; Menos conflitos, mais soluções; menos ociosidade.
Roxo	Críticas e pontos negativos	A política de QVT não é implementada pela Gestão; Política de QVT focada apenas na saúde do servidor; Falta de política de QVT que abrange todas as unidades; falta de política de QVT focada no lazer e convivência.	Coloca o trabalho como ponto central da vida; Promove um certo vício em trabalho; Desequilíbrio em relação à vida fora do trabalho; Volume alto de atividades relacionadas a QVT podem atrapalhar o servidor; Falta de humanização; Falta de pausas; Falta de local/copa para refeição; Ausência de local para estacionamento de bicicletas.
Verde	Criatividade, as ideias e sugestões	Qualificar chefias; simplificar processos; atividades para percepção e melhoria do clima organizacional; qualificar os servidores (incentivo à capacitação), para evitar retrabalho e qualificar os processos de trabalho; incentivo à atividade física e práticas de autocuidado; espaços para as pessoas se expressarem, se comunicarem, entre si e com os gestores.	Layout mais agradável, alegre nos ambientes; Momento equipe de pausa livre (obrigatório); jogos em equipe ou individual, para estimular a sinergia; Mais momentos como esse; Melhoria dos espaços de convivência; Melhoria do acesso aos espaços; Pensar na substituição de servidores em caso de falta.

Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Figura 4: Atividade realizada e despertar da criatividade

O quanto você acha que as atividades realizadas despertaram sua criatividade?
15 respostas

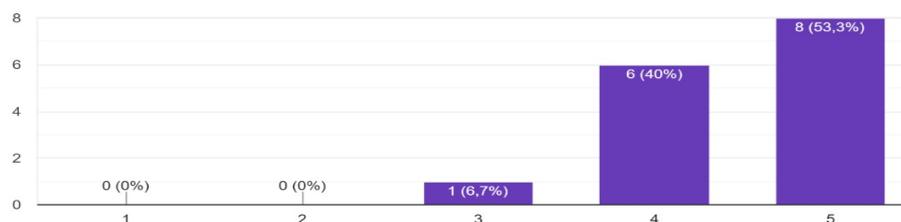


Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

A figura 4 revela que 46,6% acreditam muito frequentemente, que a atividade auxiliou no despertar da criatividade, seguido de 40% frequentemente e 13% ocasionalmente. Ainda, a figura 5 manifesta o uso da criatividade e auxílio na QVT.

Figura 5: Criatividade no auxílio à QVT

O quanto você acha que a criatividade poderá auxiliar na sua qualidade de vida no trabalho ?
15 respostas



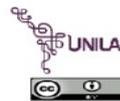
Fonte: Elaborado pelos autores (2022).

Diante da figura 5, é possível observar que 53,3% julgam que muito frequentemente a criatividade poderá auxiliar na QVT, 40% consideram que frequentemente a criatividade poderá auxiliar na QVT e apenas 6,7% crê que seria ocasionalmente.

Em suma, a dinâmica aplicada pôde analisar o uso da criatividade, na proposição de soluções para o problema da QVT institucional, apontado pelos próprios servidores. Estes, fizeram contribuições significativas frente ao problema apresentado, bem como atingiram melhor compreensão sobre o tema abordado. Também, os procedimentos criativos foram capazes de acionar e fortalecer sinapses cognitivas e ofereceu mais uma ferramenta para uso no ambiente laboral.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sociedade em que vivemos está em constante evolução, em diversas áreas, inclusive no tocante às atividades laborais. Com isso, novas preocupações continuarão



ZHOU, Jing; SU, Yanjie. A missing piece of the puzzle: The organizational context in cultural patterns of creativity. **Management and Organization Review**, v. 6, n. 3, p. 391-413, 2010.

Recebido em 13/06/2022

Aprovado em 07/07/2022

