

ARTIGO

Atuação de estagiários em Psicologia do Trabalho com grupos¹

Dinael Corrêa de Campos²

Universidade São Francisco - USF

RESUMO

O presente artigo relata as vivências grupais de estagiários na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), onde desenvolveram projetos compromissados com o repensar das relações entre homem e trabalho, as pessoas na/da organização, saindo da clássica atuação em recrutamento-seleção-treinamento. O atuar em psicologia do trabalho é o desafio emergente. É proposto aos estagiários que realizem uma caracterização do local de estágio (o que muitos insistem em chamar de diagnóstico), para depois propor projetos/ações que se configuram como a prática do estágio. São relatadas as atuações que os grupos fazem no “projeto mães”, dando voz às faxineiras, lavadores de carro e às guardas do município. O estágio em POT objetiva proporcionar uma vivência grupal que possa assegurar dentro do espaço organizacional, a realidade psíquica dos empregados e o sofrimento que nas organizações podem estar submetidos. A atuação da psicologia organizacional e do trabalho na implementação de estratégias para a criação de organizações e comunidades melhores, passa pelo trabalho de/em grupo. A atuação de estagiários em Psicologia do Trabalho com grupos pode ser um início para novas práticas engajadas no cotidiano das pessoas que trabalham.

Palavras-chave: Psicologia do trabalho; Grupo; Psicologia organizacional.

The action by trainees in Work Psychology with groups

ABSTRACT

The present article relates the grasp of group experiences by trainees in the field of Work and Organizational Psychology (also known as I-O Psychology or IOP), in which they developed projects committed with re-thinking about the relationship between man and the world of work, people in and from the organization, keeping the classical action on recruiting-screening-training at bay. Acting in Work Psychology [is] the emerging challenge. Trainees are told to come up with a characterization of the training site (which many insist on naming diagnosis), so that they

can propose actions/projects that shape their training programs. Actions are related taken by the groups on “project mothers”, giving voice to janitors, car washers and municipal guards. The training on IOP aims to enable the grasp of group experience which can assure, within the workplace, the psychological reality of employees and the suffering they might be subject to. The action taken by IOP when implementing strategies so as to create better organizations and communities, go through the work of a group or the work in a group. The action by trainees in/with groups may be the beginning of new engaged practices on the everyday of working people.

Keywords: Work psychology; Group; Organizational psychology.

La actuación de los becarios en Psicología del trabajo con grupos

RESUMEN

El presente artículo relata las vivencias grupales por becarios de la área de Psicología Organizacional y del trabajo, donde desarrolló proyectos comprometidos con el re-pensar de las relaciones entre hombre y trabajo, personas en la organización, pero lejos de la relación clásica. Actuación de selección-entrenamiento. Actuar en psicología del trabajo se trata de un desafío emergente. Se propuso a los becarios que realicen una caracterización del local de donde será el trabajo (que muchos insisten en llamar de diagnóstico), para después proponer proyectos/acciones que configúrense como la práctica del becario. Relata las actuaciones que los grupos hacen en el “proyecto madres”, dando voz a las mujeres de la limpieza, lavadores de coches y las policías del municipio. El becario en POT tiene como objetivo proporcionar una vivencia grupal donde es posible segurar dentro del espacio organizacional; la realidad psíquica de los trabajadores y el sufrimiento que en las organizaciones pueden estar sometidos. La actuación de la psicología organizacional y del trabajo en la implementación de estrategias para la creación de las organizaciones y de mejores comunidades, pasa por el trabajo de y en grupo. La actuación de los becarios en Psicología del trabajo con grupos puede ser el inicio para nuevas prácticas engajadas en el cotidiano de las personas que trabajan.

Palabras clave: Psicología del trabajo; Grupo; Psicología organizacional.

O estágio se configura na vida estudantil como a oportunidade esperada pelos acadêmicos, como a chance da vivência de muitas teorias e conceitos. Por vezes também tal prática fica comprometida e não é de toda aproveitada pelos estagiários, como deveria ser,

devido a fatores que contribuem para o não crescimento profissional do estagiário, devido ao fato de muitos não terem a exata dimensão da abrangência que o mesmo pode proporcionar e atingir.

Sabemos que no mundo globalizado e globalizante em que vivemos, cabe ao estagiário estar disposto a adaptar-se para que o seu perfil profissional possa ser preparado para o exercício de suas habilidades e competências profissionais. Em contrapartida, cabe às organizações oferecerem oportunidades de estágio pelo motivo de uma maior qualificação dos potenciais humanos que adentrarão no mercado de trabalho. Nunca é demais ressaltarmos que cabe aos programas de estágio – e os estagiários devem estar atentos a isso – oferecer atividades que promovam a aplicação prática e cotidiana dos conhecimentos recebidos durante a formação acadêmica.

Os programas de estágios assumem então uma característica e importância pela oportunidade que o estagiário tem de se exercitar tendo um acompanhamento qualificado quer da/na instituição de ensino, como na organização em que estagiará. Além do já exposto o estágio atenua as possíveis dificuldades da passagem da vida acadêmica para a vida profissional. No último ano do curso é onde geralmente ouvimos os alunos reclamarem de que não estão preparados para o mercado, que lhes falta “muita coisa”, que a instituição de ensino não os preparou para o mercado e tantos outros lamentos. O fato é que no estágio o acadêmico se vê, pela primeira vez, “sozinho” para colocar em prática os ensinamentos recebidos.

Não adentrarei aqui sobre as novas regras/leis que regem os estágios em todo o território nacional – Lei 11788/08 – publicada no dia 26 de setembro de 2008, mas o fato é que os estágios colocam à disposição dos alunos situações que podem auxiliar em muito a formação de um profissional. Especificamente falarei sobre a prática de estagiários na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, área que muitas vezes é negligenciada durante a formação do aluno, e mesmo preterida como opção de estágio, mas que oferece tão logo o acadêmico se forme um mercado promissor para atuação.

É de conhecimento público que ainda nos cursos de graduação em Psicologia há o predomínio da formação clínica (de “uma certa” idéia de psicologia clínica), onde os cursos são “recheados” de disciplinas da área clínica, e são muito raros os acadêmicos que optam por não realizarem o estágio nessa área. Contudo, após completada sua formação/graduação, e em estando no mercado de trabalho e não conseguindo se firmar na clínica particular, ou em outra área de sua preferência, muitos psicólogos optam por trabalhar na área organizacional e do trabalho, não estando adequadamente preparados, devido ao fato de terem optado por não se prepararem para atuar na área.

O processo que a psicologia do trabalho passou e passa merece ser apontado, e Sampaio (1998) expõe essas três faces: psicologia industrial, organizacional e do trabalho. É comum, contudo, que os estágios na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT)

sejam ainda realizados predominantemente na área organizacional, baseando o aprendizado do estagiário no clássico tripé recrutamento-seleção-treinamento, e com isso a área de recursos humanos continua a se apresentar com dificuldades de demonstrar resultados objetivos e práticos no que se refere à gestão de pessoas. Uma mudança merece ser considerada: é preciso assumir a posição de que cabe à psicologia do trabalho entre outras atuações: a) o compromisso de re-pensar as relações entre homem e trabalho; b) pensar nas pessoas na/da organização; c) desenvolver programas à administração do estresse; d) desenvolver projetos de retenção de talentos (rotatividade/retenção de pessoas); e) pensar no local de trabalho como espaço de significado e significante.

A prática em POT vem se transformando ao longo dos anos pela necessidade que a própria psicologia enfrenta em dar à sociedade respostas às demandas da mesma, mas até a própria psicologia do trabalho terá que em breve, “evoluir”. Penso que caberá cada vez mais aos psicólogos que trabalharem nas organizações, atuar na área da psicossociologia das organizações, que acredito ser o “avanço” da psicologia do trabalho. Enquanto não possibilitamos essa “evolução”, descreverei como a atuação de estagiários com grupos pode ser muito enriquecedora em estágios na de POT.

Como se sabe, trabalhar com e em grupo se aponta para a necessidade humana, por sermos seres gregários. Sabemos também que em todo e qualquer grupo é preciso estudar as relações vinculares que neles se manifestam, mas é preciso lançar mão da lucidez para dizer que muitos estagiários não sabem como trabalhar em e com grupo. Campos (2008) já nos apontou que “atuar em psicologia do trabalho [é] o desafio emergente”, e acredito que a atuação em psicologia do trabalho seja, no momento, a grande oportunidade para atuarmos com pessoas.

Incentivo enquanto supervisor de estágios para que se formem duplas de atuação em “campo” para se tornar mais rica as observações e trocas entre os estagiários. É proposto aos estagiários que realizem uma caracterização do local de estágio (o que muitos insistem e chamar de diagnóstico), para depois propor projetos/ações que se **configuram** como a prática do estágio. Relato uma das atuações que os grupos fazem: projeto mães.

O projeto consiste em desenvolver uma homenagem às mães que trabalham no espaço organizacional, para depois, em grupo focal debaterem a relação que essas mães têm com o trabalho, e mesmo como elas vivenciam o ser mãe e trabalhadora.

A definição de grupo focal que me utilizo é a proposta por Barbour (2008), “ele se baseia em gerar e analisar a interação entre participantes”, ou mesmo a definição apontada por Kitzinger e Barbour (EM Babour 2008, p. 21), que diz que “qualquer discussão de grupo pode ser chamada de um grupo focal, contanto que o pesquisador [estagiário] esteja ativamente atento e encorajando às interações do grupo.”

O desafio que se apresenta aos estagiários é justamente o de se prepararem e estarem dispostos a permanecerem ativamente atentos às dinâmicas de interações que advém

do encontro do grupo, através do oferecimento de um estímulo, uma vez que na afirmação de BARBOUR (2008, p.21),

O estímulo ativo à interação do grupo está relacionado, obviamente, a conduzir a discussão do grupo focal e garantir que os participantes conversem entre si em vez de somente interagir com o pesquisador ou “moderador”. [...] a seleção de materiais de estímulo que incentiva a interação, assim como as decisões feitas em relação à composição do grupo, para garantir que os participantes tenham o suficiente em comum entre si, de modo que a discussão pareça apropriada, mas que apresentem experiências ou perspectivas variadas o bastante para que ocorra algum debate ou diferença de opinião.

O que o estágio em POT objetiva proporcionar é uma vivência grupal que possa assegurar dentro do espaço organizacional, a realidade psíquica dos empregados e o sofrimento que nas organizações podem estar submetidos. É preciso que o estágio afigure os seres de palavra que há nos espaços organizacionais, mas que não conseguem “se fazer” ouvir. É preciso denunciar o ambiente fastidioso no qual trabalhadores se transformam em empregados. É preciso por às claras as tartufices ideológicas que ainda imperam nos espaços organizacionais.

Das diversas experiências que orientei ressaltarei três que julgo mais significativas, e que a meu ver, concretizam as palavras de Barbour (2008, p. 31) que diz que “os grupos focais podem estimular mudanças significativas e levar participantes a redefinirem seus problemas de uma forma mais politizada [pois] verbalizar e compartilhar suas experiências pode muito bem ser catártico.”

As faxineiras:

A primeira experiência grupal vivenciada que relato dentro do projeto mães, se deu em uma organização de ensino superior. O estágio consistiu em realizar uma homenagem às mães através de uma palestra às faxineiras mães de uma instituição de ensino superior. Grupo formado, palestra ministrada, as estagiárias abrem o espaço para a palavra e uma das falas que mais chamaram a atenção do/no grupo – e que depois gerou mobilização e mudanças – foi que uma das faxineiras disse:

Aqui, tanto nós (sic) não vale nada, que até a cor do nosso uniforme é da cor dos tapetes da faculdade.

Realmente os funcionários (exceto os professores) tinham o uniforme para usar, mas a cor do uniforme das faxineiras era realmente da mesma cor dos tapetes da instituição. Contudo, o que julgamos mais importante ressaltar na fala acima, era a forma, a maneira como em uma instituição de ensino superior, essas profissionais da limpeza eram tratadas: não eram percebidas, ou não se sentiam percebidas, pertencentes. Obviamente que o encaminhamento foi encaminhar nossas considerações para o reitor administrativo para estudos do que fazer para minimizarmos tal “mal-estar”.

Os lavadores de carro:

Outra experiência grupal realizada foi em um lava rápido de carros em que os funcionários se situavam na faixa etária dos dezoito aos vinte e dois anos, migrantes da região nordeste e que tinham nessa profissão uma forma de sobrevivência. No mesmo projeto referido, embora não fossem mães especificamente, mas tinham mães, as estagiárias propuseram que os mesmos escrevessem cartas para suas mães felicitando-as pelo dia. Essa carta também conteria uma foto recente do remetente (filho) para que a saudade fosse minimizada. Em grupo ficou acordado tal intento e qual não foi a surpresa quando alguns se manifestaram dizendo não saber escrever e conseqüentemente, não sabiam ler.

Alternativa não restou às estagiárias senão escrever por eles a carta para que o objetivo do projeto fosse alcançado, mas a complementaridade do projeto consistiu em propor a esses funcionários não alfabetizados, que freqüentassem a escola, levando as estagiárias a operacionalizar estratégias para a matrícula e negociação junto ao gerente do lava rápido para que pudessem sair no horário para a realização dos estudos. Outra atuação se deu conscientizando-os da importância dos estudos e mais ainda, prospecção de visão de futuro.

Acho que o melhor presente pra minha mãe vai ce ela sabê que eu vo vortá a estudá e vo aprende a le e a escreve.

Também resultou desse trabalho grupal, mudanças na higiene pessoal e do local de trabalho, que exigiu que todo o grupo – estagiárias e lavadores – fizesse um mutirão para tornar o local mais limpo e frequentável, com boas condições de trabalho, debatendo os direitos que os trabalhadores têm e promovendo qualidade de vida, uma vez que eles ficavam nos alojamentos do local de trabalho. Merece ser ressaltada também, a ação das orientações que se fizeram necessárias na questão de orientação sexual para esses jovens, especificamente às Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST’S).

As guardas do município:

A terceira experiência que do projeto mães atingiu as profissionais femininas do corpo de guarda de um município. Na tarde da homenagem às mesmas aconteceu que o grupo se reuniu para participar de algo que nunca havia acontecido na corporação. As estagiárias argumentaram que mesmo sendo guardas municipais eram, antes, mulheres, mães, e o espaço da palavra foi ocupado com choros, agradecimentos e reconhecimento que nunca haviam se reunido em grupo antes e nem sabiam que na corporação havia tantas policiais-mães. Dividiram também algumas falas significativas como:

A gente tá na rua fazendo patrulhamento e quando a gente vê essas crianças, adolescentes fumando, cheirando cola, perdido mesmo, dá um aperto no nosso coração de vê que, graças a Deus, o nosso [filho] tá em outro caminho... ao mesmo tempo fico pensando que como eu passo muito tempo fora de casa, não tem perigo ele se torná um marginal?

As mães dividem suas angústias e dúvidas da profissão e do exercício da maternidade, encontrando no próprio grupo eco para seus dissabores, ou como nos expõe Enriquez (1992, p. 110), os criadores de história “são indivíduos que por razões diversas experimentam o sentimento de estarem à *margem*..”.

Acredito que os estágios em POT, em grupo, podem vivenciar e proporcionar experiências vivenciais e acesso a conteúdos que são negligenciados no cotidiano das organizações; se sabemos da afirmação de Enriquez (1992, p.21) de que “a renúncia às pulsões e o desenvolvimento do sentimento de culpa podem terminar aumentando as tensões a um nível intolerável”, daí a necessidade urgente de os estágios acontecerem em grupos e possibilitar que na prática de campo, mais trabalhos sejam realizados em/com grupos.

O trabalho em grupo de estagiários em POT visa o exercício da psicossociologia das organizações, pois também ela, a organização, precisa ser re-vista no que se refere ao resgate da subjetividade, promoção e prevenção da saúde mental, análise da cultura e do clima organizacional, desenvolvimento de competências e qualidades, além de uma constante análise organizacional.

Por fim, acredito nas palavras de Block (2002, p.6) que afirma:

O desafio no que diz respeito aos valores não é o de negociar qual deles é mais importante, mas agir de acordo com eles. A sensação de estar vivo surge quando agimos de acordo com nossos valores e encontramos uma maneira de aplicar, no mundo, o nosso modelo ou estratégia para criar melhores organizações e comunidade.

Creio que toda e qualquer mudança advêm do processo de pensar, sentir e agir e que a atuação da psicologia organizacional e do trabalho na implementação de estratégias para a criação de organizações e comunidades melhores, passa pelo trabalho de/em grupo. O fato que devemos mais uma vez nos atentar é que devemos nós, os supervisores, possibilitar o exercício de formação de líderes, ou seja, esses estagiários devem praticar a liderança a que deverão ser chamados depois de formados.

Se vivemos, como afirma Bauman (2007) os tempos líquidos, talvez esteja mais do que na hora de a Psicologia ser mais enfática em suas respostas à sociedade, mais especificamente às organizações, já que acreditamos que as mesmas sejam aprendentes. É preciso inovar, criar transcender os espaços organizacionais para um objetivo único: a prática da gestão **com** pessoas. Assim o psicólogo deverá deixar para trás as práticas rotineiras do departamento de recursos humanos, para poder se dedicar mais à prática primeira da psicologia; qual seja, o resgate da subjetividade humana, do homem que trabalha e transforma a si e a natureza. Está mais do que na hora de nós psicólogos contemporizarmos o paradoxo da escolha como afirma Schwartz (2004) e nos focarmos na promoção e valorização do homem, pois o mais é ficar no meio do caminho.

A atuação de estagiários em Psicologia do Trabalho com grupos penso ser um início para novas práticas psicológicas engajadas no cotidiano das pessoas que trabalham.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOUR, R. **Grupos focais**. Porto Alegre: Artmed, 2008. (Coleção Pesquisa Qualitativa).

BAUMAN, Z. **Tempos líquidos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

BLOCK, P. **Comportamento organizacional: desenvolvendo organizações eficazes**. São Paulo: M. Books, 2002.

ENRIQUEZ, E. **A organização em análise**. Petrópolis: Rio de Janeiro: Vozes, 1992.

CAMPOS, D. C. de. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**. Rio de Janeiro: Editora LTC-Gen, 2008.

SAMPAIO, J. A psicologia do trabalho em três faces. In: GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. dos R. **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos**. São Paulo: Caso do Psicólogo, 1998.

SCHWARTZ, B. **O paradoxo da escolha: por que mais é menos**. São Paulo: A Girafa Editora, 2004.

Endereço para correspondência
Dinael Corrêa de Campos
E-mail: dinaelcampos@uol.com.br

Recebido em 15/11/08.
1ª Revisão em 08/12/08.
Aceite final em 15/01/09.

¹ Trabalho apresentado no XVIII Congresso Latino Americano FLAPAG e X Simpósio CEFAS - **“Práticas Institucionais na América Latina: Casal, Família, Grupo e Comunidade”**, 2009.

² Doutor em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Professor Doutor e Supervisor de Estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela Universidade São Francisco – USF – *Campus* São Paulo e Itatiba. Autor dos livros *Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos* e *Metodologias de Pesquisa em Ciências: análises quantitativa e qualitativa*. Consultor em Psicologia do Trabalho e em Recursos Humanos. Especialista em Psicologia Organizacional/Trabalho pelo Conselho Federal de Psicologia.