

FAZERES DA PSICOLOGIA DO TRABALHO EM CONTEXTO DE MUDANÇAS: RELATO DE EXPERIÊNCIA

Jéssica Villar Rodrigues¹, Jeferson Ferreira Borges¹, Susi Barcelos e Lima²

234

1, Graduandos, Centro Universitário da Região da Campanha – URCAMP, villarrodriguesj@gmail.com
2, Ma., Profª no Centro Universitário da Região da Campanha – URCAMP

O presente refere-se a um relato de experiência de estágio acadêmico na área de Psicologia Social e do Trabalho, que aconteceu durante a pandemia do coronavírus, com prática híbrida entre os formatos presencial e remoto. Ao buscar distintas formas de se fazer Psicologia em ambiente de trabalho em meio a um contexto de mudanças, objetivou-se beneficiar a saúde das pessoas em ambiente de trabalho e contribuir positivamente com a dinâmica organizacional. Neste trabalho, são compartilhadas formas de intervenção, principais temas trabalhados, e compreensões oportunizadas pela referida experiência.

Palavras-chave: Psicologia; Psicologia Organizacional e do Trabalho; Saúde; Mudanças; Pandemia.

INTRODUÇÃO

Atualmente o campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) abrange a atenção aos processos organizacionais, o acompanhamento da gestão, e a preocupação com os profissionais com olhar à saúde, bem-estar e qualidade de vida das pessoas (ZANELLI et al., 2014 apud GUSSO et al., 2019). Para que a prática da psicologia no mundo do trabalho não seja limitada e torne-se cada vez mais compatível com os conhecimentos científicos já disponíveis, pontua-se a importância da atenção ao aperfeiçoamento durante a formação de futuros profissionais do nicho (GUSSO et al., 2019). E compreendendo a essencialidade das práticas acadêmicas durante tal formação, este trabalho apresenta-se como relato de experiência referente às disciplinas curriculares de estágio profissionalizante I e II na área de Psicologia Social e do Trabalho, cursadas entre o 7º e o 10º semestres de graduação em Psicologia no Centro Universitário da Região da Campanha, sendo realizado em uma instituição financeira cooperativa situada na cidade de Bagé, Rio Grande do Sul, Brasil. Este refere-se ao desempenho acadêmico individual, ademais, a experiência envolveu trabalho colaborativo entre supervisora e graduandos atuantes em duas agências da mesma organização; tendo ocorrido durante a pandemia ocasionada pelo

coronavírus, o que impactara de diversas formas na vivência, demandas, possibilidades e tempo das práticas acadêmicas.

A pandemia teve e vem tendo impacto multidimensional na vida das pessoas e organizações, Castro et al. (2020) abordam como as organizações brasileiras vêm agindo frente ao cenário pandêmico, enfatizando o papel central das tecnologias de informação e comunicação (TIC) e a adesão de estratégias com o home office; além disso, a organização sede do estágio apresenta cultura embasada na inovação, o que potencializara os processos de mudança organizacional vivenciados. E ainda, considera-se os estressores diretamente impostos pelo contexto, como protocolos de segurança em saúde, transmissão comunitária do vírus, exposição a possíveis contaminações, casos positivados em ambiente de trabalho, e excesso de notícias relacionadas à crise multidimensional vivenciada pela sociedade. Pereira et al. (2020) discorrem sobre o impacto da realidade pandêmica na saúde mental das pessoas, comentando sobre a intensificação do estresse e ansiedade, havendo exposição a situações que envolvem alta ativação emocional.

Diante deste cenário, “como estavam as pessoas?” A presente prática justifica-se como relevante por buscar beneficiar a dinâmica organizacional e a saúde dos profissionais. Acompanhando a rotina laboral e intervindo através de diferentes formatos, objetivou-se buscar distintas formas de se fazer Psicologia em meio a tal contexto de mudanças. Este relato apresenta panorama geral da experiência de estágio, pontuando formas de intervenção e principais temas trabalhados.

METODOLOGIA

A referida experiência aconteceu entre o período de março de 2020 e agosto de 2021, tendo como público-alvo uma equipe de profissionais de uma agência de uma cooperativa de crédito. Ao longo do estágio, conforme mudanças organizacionais, a composição da equipe enquanto público-alvo variou de forma crescente entre 10 e 20 colaboradores. A experiência aconteceu de forma híbrida, com práticas presenciais e remotas, variando conforme as orientações em

biossegurança. As práticas remotas, assim como propõe o Conselho Federal de Psicologia (2020), foram realizadas como proposta emergencial, sendo caracterizadas pela intensificação do uso de TIC nos períodos em que vigorou a necessidade do isolamento social.

A prática acadêmica incluiu o acompanhamento da rotina laboral, através do qual fora possível analisar a dinâmica organizacional, compreender processos de trabalho, observar relações socioprofissionais, estabelecer vínculo e conversar individualmente com colaboradores. Durante o acompanhamento, através da escuta ativa, foram analisadas potenciais demandas a serem trabalhadas com a equipe, a nível grupal ou individual; visando beneficiar tanto o funcionamento organizacional, como a saúde dos profissionais. Este acompanhamento contemplara o processo de avaliação de necessidades (DE VRIES apud BARLETTA, 2017), bem como incluía a prática do acompanhamento funcional (CRP RS, 2021).

Foram realizadas atividades grupais, sendo exploradas propostas coerentes com as necessidades avaliadas. A frequência e duração destes encontros variaram conforme a disponibilidade da equipe e de acordo com as práticas apresentadas, tendo uma duração média de 60 minutos por atividade, com oscilações. Durante as práticas grupais presenciais, buscou-se integrar os colaboradores que estavam em home office os inserindo nos momentos de atividade através das TIC, via Microsoft Teams.

Detalha-se que a estrutura da maioria dos encontros manteve-se interativa e colaborativa, com orientação e mediação acadêmica; todos os encontros foram embasados na literatura, e alguns envolveram técnicas de dinâmica de grupo. Ao todo, foram realizadas 22 atividades grupais, a seguir são apresentados temas que foram abordados ao longo de tais intervenções: Entendimento e manejo do estresse; relacionamentos interpessoais satisfatórios; comunicação não-violenta (CNV); reconhecimento e feedbacks externos; habilidades sociais (fazer elogios, comunicação assertiva, empatia); felicidade; conquistas e dificuldades; prazer e sofrimento em ambiente laboral; autocuidado; cooperação; e gestão do tempo.

Acrescenta-se que algumas das atividades foram acompanhadas da técnica respiração diafragmática.

Nas intervenções remotas, buscou-se manter a realização do acompanhamento funcional, da análise de demandas e das atividades grupais. Para tanto, foram utilizados os recursos Microsoft Teams, Google Meet, Google Forms, Whatsapp, Instagram e Canva. Contando com organização de datas e horários, foram realizadas conversas individuais por vídeo com os profissionais; criada uma conta no aplicativo Instagram destinada exclusivamente à interação dos estagiários com as equipes das agências; utilizado o aplicativo Whatsapp para comunicação com os profissionais; produzidos vídeos e informativos de interação e/ou psicoeducação enquanto formas de intervenção assíncrona. Além das práticas já explanadas, acrescenta-se que a experiência envolveu acompanhamento de alguns processos da área de Gestão de Pessoas, e desenvolvimento de encontros com gerentes enquanto trabalho voltado à gestão.

237

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Enquanto experiência híbrida com práticas remotas e presenciais, relata-se que das 22 atividades em grupo, 06 aconteceram em formato remoto. Detalha-se que estas práticas remotas tiveram maior oscilação e menor frequência de realização. Já as práticas presenciais, aconteceram com frequência semanal ou quinzenal, havendo maior flexibilidade na adequação dos horários em seus momentos de realização. Referindo-se ao contexto vivenciado, Psicologia (2021) discorre sobre os diferentes momentos do período pandêmico, pontuando que o período inicial fora marcado pelo medo, insegurança e contato com o novo; enquanto em período posterior, percebeu-se o cansaço como um fenômeno coletivo. Relata-se que em acompanhamento acadêmico fora possível observar demandas ao encontro de tal colocação, sendo abordados inicialmente temas relacionados ao estresse, manejo de situações através da CNV, entre outros; e sendo posteriormente destinada atenção a determinadas questões relacionadas

ao cansaço e ao autocuidado. Acrescenta-se que em último período de acompanhamento, observou-se uma rotina laboral caracterizada pela adaptação.

Compreende-se que a pandemia ocasionou uma aceleração de processos, sendo uma realidade na qual pessoas e organizações precisaram agir de forma constante buscando melhores formas de existir nesse espaço. Os momentos de mudança nas organizações naturalmente apresentam desafios, além de envolver orientações estratégicas e apoio, Cesar (2006) comenta sobre a necessidade individual que cada colaborador apresenta para elaboração de suas perdas, para que haja assimilação e introjeção do que é proposto como novo. Além de tal necessidade para elaboração das múltiplas mudanças vivenciadas, Psicologia (2021) e Gontijo e Barcellos et al. (2020) comentam sobre a pandemia potencializar e tornar manifestas, queixas ou situações estressantes já existentes. Diante disso, identificou-se como necessário que além de olhar individualmente aos profissionais, fossem realizados espaços de diálogo grupais, oportunizando a expressão e compartilhamento de experiências, de forma orientada com assuntos “chave” de acordo com as propostas acadêmicas. Tais atividades visaram beneficiar tanto a saúde e o bem-estar dos profissionais, como o funcionamento organizacional.

Destacam-se como importantes enfoques das práticas realizadas, a atenção à comunicação e ao relacionamento interpessoal entre colegas de trabalho, entendendo a importância de relações socioprofissionais satisfatórias e apoiadoras em meio à rotina, bem como compreendendo que o estresse frente a tal contexto pode repercutir na diminuição da qualidade dos relacionamentos interpessoais, pois conforme Lipp e Tricoli (2014), há interação recíproca entre ambos, estresse e relacionamentos. Por fim, o alinhamento das propostas à cultura da organização, e o apoio da gestão na realização das práticas acadêmicas, viabilizaram as diferentes intervenções descritas.

CONCLUSÃO

Compreende-se que os temas abordados possuíram potencial para contribuir com a saúde dos profissionais e com o bom funcionamento da dinâmica organizacional. Menciona-se a importância do olhar humanizado aos profissionais e da atenção à saúde integral das pessoas, principalmente em contextos de mudança. Por fim, enquanto prática híbrida em cenário pandêmico e de mudanças organizacionais, a referida experiência na área de POT oportunizou satisfatório desenvolvimento de aprendizados e novas habilidades.

239

REFERÊNCIAS

BARLETTA, J. B. **Grupo de apoio como estratégia da terapia cognitivo-comportamental para prevenir e promover saúde: possibilidades e desafios.** In: NEUFELD, C. B.; RANGÉ, B. P. (orgs.) *Terapia cognitivo-comportamental em grupos: das evidências à prática.* Porto Alegre: Artmed, 2017.

CASTRO, B. L. B. et al. COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1059-1063, 2020.

CESAR, A. M. R. V. C. Sentimentos de apego e perda em processos de mudanças organizacionais. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 8, n. 21, p. 1-12, 2006.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Práticas e estágios remotos em psicologia no contexto da pandemia do covid-19: recomendações.** Conselho Federal de Psicologia e Associação Brasileira de Ensino de Psicologia. Brasília: CFP, 2020.

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL. **Temas em psicologia organizacional e do trabalho.** Porto Alegre: CRPRS, 2021.

GONTIJO E BARCELLOS, A. A. C. et al. Plantão Psicológico Online em Tempos de Pandemia: Um relato de experiência. **Unimontes Científica**, v. 22, n. 2, p. 01-15, 2020.

GUSSO, H. L. et al. Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, nº 3, p. 644-652, 2019.

LIPP, M. e TRICOLI, V. **Relacionamentos interpessoais no século XXI e o Stress Emocional**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

PEREIRA, Mara Dantas et al. A pandemia de COVID-19, o isolamento social, consequências na saúde mental e estratégias de enfrentamento: uma revisão integrativa. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 7, p. 1-35, 2020.

240

PSICOLOGIA, Saúde Mental e Trabalho na Pandemia: Desafios e Perspectivas. Palestrante: Karine Perez. Montréal: CRP RS, 2021. 1 vídeo (123 min). Transmitido ao vivo em 08 de junho de 2021 via Canal Conselho Regional de Psicologia do RS. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=yXp4RaIFcZw&t=2745s>. Acesso em: 18 de junho de 2021.