

Gestão de pessoas na administração Pública: um relato de experiência no estágio de Psicologia em organizações Públicas e Privadas

Eliandra Maria Mocellin¹; Júlia Gonçalves Pereira²; Micaela Mariane Pauleto³; Mario Luiz Jungues Junior⁴; Kelly Zanon De Bortoli Pisoni⁵

1 Acadêmica de Psicologia, IMED, e-mail: eliandra.mocellin@gmail.com

2 Acadêmica de Psicologia, IMED, e-mail: juliagpereiraa@gmail.com

3 Acadêmica de Psicologia, IMED, e-mail: micaelamariane@hotmail.com

4 Psicólogo na Coordenadoria de Recursos Humanos da Prefeitura de Passo Fundo, Mestrando em Educação pela Universidade de Passo Fundo, e-mail: marioj@pmpf.rs.gov.br

5 Docente na Faculdade Meridional – IMED, Doutoranda em Psicologia pela Universidade São Francisco – USF, e-mail: kelly.pisoni@imed.edu.br

INTRODUÇÃO

O avanço da tecnologia e informação e o aumento de riscos e dificuldades nos espaços de trabalho têm exigido, cada vez mais, o desenvolvimento da gestão de pessoas dentro das organizações, ação que consiste na análise do enfoque comportamental e administrativo que permeia diversos espaços dentro das empresas (FRANÇA, 2012). Historicamente, existem indícios do surgimento de uma gestão intencional no Brasil há dois séculos com a Corte portuguesa, posteriormente com a escravidão e desenvolvimento industrial, mas nesse tempo houve pouco estudo das forças produtivas e gestão de pessoas, sendo mais significativos os estudos das lutas sindicais por liberdade, direitos e saúde decorrentes das restrições da época (FRANÇA, 2012).

Nesse espaço de necessidades e avanços, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) vem crescendo e atuando nas mais diversas áreas e assuntos dentro das empresas (CAMPOS; DUARTE; CEZAR; PEREIRA, 2011). POT é definida como uma divisão aplicada da Psicologia, preocupada com o estudo do comportamento humano relacionado com o trabalho, as organizações e a produtividade (CASCIO, 2001 citado por ROTHMANN; COOPER, 2017). Pesquisas realizadas em POT aumentaram, mas ainda há a necessidade de mais produção científica para melhorar a gestão adequada de pessoas, o que ressalta a importância da Psicologia nas organizações (CAMPOS ET AL., 2011).

Dentro da psicologia do trabalho temos as clínicas do trabalho, que consideram que a partir do diálogo entre os funcionários é possível levantar as representações relacionadas ao seu trabalho, conhecer os indicadores de prazer e sofrimento advindos do mesmo e, ainda, auxiliar na elaboração de estratégias de enfrentamento ao sofrimento no trabalho (MACÊDO, 2015). A

clínica do trabalho busca desenvolver o campo da saúde mental e trabalho, partindo do trabalho de campo, se deslocando e retornando constantemente a ele, ligando a intervenção à pesquisa pautada nos princípios da pesquisa-ação. Visa a intervir em situações de trabalho, compreender os processos psíquicos envolvidos e formular avanços teóricos e metodológicos reproduzíveis a outros contextos (DEJOURS, 1999).

METODOLOGIA

Relato de experiência do estágio em Psicologia Organizacional, realizado na Coordenadoria de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Passo Fundo, no período que compreende o primeiro e segundo semestres de 2019.

DESENVOLVIMENTO

Entre as atividades propostas pelo estágio, estão sendo realizados o grupo Papo de Mãe, direcionado para as gestantes que são servidoras municipais, buscando promover a conscientização e o retorno ao trabalho com qualidade. O acompanhamento iniciará no período de gravidez com encontros quinzenais no Núcleo de Biometria, com estagiárias de psicologia, assistentes sociais e enfermeiro e médico do trabalho. A iniciativa se divide em três estágios: gravidez, licença maternidade e retorno ao trabalho. Após o parto, quando a mulher estará em licença maternidade, será feito um acompanhamento para saber como está a saúde da servidora municipal. O projeto se estende também para o retorno ao trabalho.

Trabalha-se um grupo de desenvolvimento com a equipe do Serviço de Atendimento Especializado (SAE). A unidade SAE é uma clínica de saúde que conta com profissionais qualificados que realizam atendimento especializado para pacientes portadores de DST's, HIV, Aids, Tuberculose, Hanseníase e estruturação do Programa de Hepatites Virais. O grupo vem acontecendo à três anos e tem como objetivo promover aos profissionais qualidade de vida no trabalho, através de dinâmicas e atividades sobre temas solicitados pelos servidores e que contribuam para o desenvolvimento da equipe. Sendo a realidade de trabalho impactante na vida pessoal dos trabalhadores, desde a identificação da doença até a devolutiva e acompanhamento dos pacientes, busca-se com a realização dos encontros desenvolver as competências dos servidores para que possam se sentir valorizados, compreender suas emoções no trabalho e contribuir no alcance dos objetivos da Política de Saúde, dentro do trabalho realizado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estágio no setor público contribui para a construção de profissionais capacitados a atuar nas diferentes áreas dentro de seu nicho de formação, bem como com a unidade concedente pela possibilidade de ações inovadoras. A realização do estágio possibilita observar o elevado índice de estresse nos grupos de trabalho e o quanto as mudanças na vida das pessoas afetam diretamente seu desempenho no trabalho, por isso se ressalta a importância da psicologia organizacional e do trabalho nas empresas, acompanhando o desenvolvimento de seus colaboradores

Por fim, notamos a importância de se trabalhar a comunicação interna. É a partir do diálogo entre os funcionários que eles conseguirão realizar um trabalho harmônico e sem desentendimentos, por esta razão é importante os grupos de trabalho e a intervenção do psicólogo. Também ressaltamos a relevância de grupos com mudanças de ciclos de vida, como o caso das gestantes, um lugar para serem ouvidas e tirarem dúvidas acerca da maternidade e seus direitos, possibilitando o desenvolvimento de seus trabalhos de forma tranquila e com o amparo da empresa.

REFERÊNCIAS

Campos, Keli Cristina de Lara et al . **Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década.** Psicol. cienc. prof., Brasília , v. 31, n. 4, p. 702-717, 2011 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932011000400004&lng=en&nrm=iso>. access on 18 Apr. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932011000400004>.

Duarte, Emeide Nóbrega et al . **Aprendizagem organizacional em unidades de informação: do grupo focal à comunidade de prática.** Perspect. ciênc. inf., Belo Horizonte , v. 13, n. 3, p. 78-95, Dec. 2008 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-99362008000300006&lng=en&nrm=iso>. access on 18 Apr. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-99362008000300006>.

França, Ana Cristina Limongi. **Prática de Recursos Humanos Conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas. 2012. p.1-13.

Rothmann, Ian; Cooper, Carly. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho.** Rio de Janeiro: Elsevier. 2017.

Macêdo, K. B. (Org.) **O diálogo que transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho.**

Goiânia: Ed. Da PUC Goiás. 2015. p. 11-21

Dejours, Christophe. **Intelligence pratique et sagesse pratique: deux dimensions**

méconnues du travail réel, Education Permanente (Comprendre le travail, Première partie).

1999. p.116, 47-69.