

## **TEORIA E PRÁTICA E PRÁTICA NA ACADEMIA: RESULTADO DO COMPROMISSO COM A CIÊNCIA.**

Os vários ramos da ciência têm buscado estudos que promovam contribuições relevantes para diferentes reflexões sobre o desenvolvimento de pessoas nos diversos tipos de organização. As propostas de trabalho apresentadas para esta sessão coordenada mostram resultados que relevantes que vêm contribuindo tanto com os profissionais e estudantes que delas atuam, assim como, com as pessoas que têm participado dos projetos aqui relatados.

**A TEORIA DE WILLIAM SHULTZ E AS DINÂMICAS DE GRUPO COMO PROPOSTA PARA A INTEGRAÇÃO DE PESSOAS.** *Janes Santos Herdy (Universidade Federal Fluminense, Doutorado da Universidad Del Salvador, Buenos Aires, Ar), Carina Campos, Amanda Marques, Carolina Costa, Camila Andrade (Alunas do Curso de Psicologia da Universidade Federal Fluminense)*

Estudos mostram que as pessoas que melhor se relacionam têm maior facilidade em suas atuações, sejam de caráter pessoal ou profissional. O projeto integração de pessoas da Universidade Federal Fluminense, objetiva de proporcionar a melhoria das relações interpessoais, através de vivências e compartilhamento de experiências com outras pessoas. A teoria de William Shultz(1974) norteia a proposta, que sustenta que os indivíduos possuem três necessidades para um melhor relacionamento com o outro. Concordamos com o autor quando afirma: “alcançamos a satisfação pessoal quando conseguimos um equilíbrio flexível e satisfatório entre nós e os outros em cada uma dessas áreas” (p.18). Em sua teoria de desenvolvimento de pessoas em grupos, o autor atribui ao grupo três momentos no desenvolvimento das relações interpessoais, que são: inclusão, controle e afeição. O momento de inclusão é o primeiro momento, quando os integrantes dos projetos estão se conhecendo. No segundo, de controle, é o momento de reconhecimento de pares, onde subgrupos podem ser formados, quando aplicamos dinâmicas que exercitam debates e também o manejo de alguns conflitos. No terceiro e último momento do grupo, é quando ele já se torna mais coeso, onde já existe a identificação de laços sociais e com maior afeição e segurança na troca de experiências e confidências. No projeto Integr(AÇÃO), são formados grupos de servidores, professores, alunos, mães, entre outros. A metodologia utilizada conta com exercícios de dinâmica de grupos e jogos psicodramáticos, como dispositivos para o desenvolvimento da proposta. Nosso modelo inicial é realizado em quatro encontros diários e consecutivos, com duração de duas horas cada. Nesse trabalho relatamos duas experiências que tivemos. A primeira foi com a integração de mães da ONG – Espaço Múltiplo Orla, que tem parceria com o projeto. Ao final dos quatro encontros percebeu-se um alcance da proposta ao verificar a melhor integração das participantes assim como melhor equilíbrio e satisfação em suas falas. Outro grupo que relatamos nesse trabalho foi realizado com professores, servidores e técnicos administrativos da Universidade Federal Fluminense. Nesse caso, o formato do projeto precisou ser flexibilizado pela necessidade de ser realizado durante um dia, com oito horas. Aconteceu durante a agenda acadêmica da UFF e tivemos a possibilidade de dividir os profissionais presentes em dois grupos com 12 integrantes cada. A experiência com estes grupos também obteve um ótimo feedback, com base nas avaliações de reação, feita pelo participantes. Destaca-se alguns fragmentos de falas: “não me vejo mais como apenas mais um” ..... “este trabalho me ajudou a entender melhor meu trabalho na UFF”e, que a assistência dada pela Universidade Federal Fluminense, ao ingressarem

no novo trabalho foi muito positiva, por terem a oportunidade de conhecer outros colegas e de mostrar e conversar sobre as experiências já vividas. O projeto Integr(AÇÃO) tem proporcionado também à equipe que atua um melhor desenvolvimento de suas relações interpessoais, assim como tem gerado trabalhos monográficos, pois o tema é pertinente ao desenvolvimento profissional estimulando a pesquisa e desenvolvendo assim o tripé da academia que é de pesquisa, ensino e extensão.

Apoio financeiro/Bolsa: sem apoio

Nível do trabalho: Outro

Palavras-chave: Integração de pessoas, relacionamento interpessoal, dinâmica de grupo

Área da Psicologia: ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

**EXPERIMENTAÇÕES DA PSICOLOGIA NOS MÓDULOS DO PROGRAMA SAÚDE DA FAMÍLIA.** Marilene Affonso Romuado Verthein (docente do Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense, Niterói/ RJ), Carla de Mendonça Rego\* (aluna do Curso de Psicologia da Universidade Federal Fluminense, Niterói/ RJ), Cristiane Lisboa da Conceição\* (Curso de Psicologia da Universidade Federal Fluminense, Niterói/ RJ), Renata Nardelli\* (Curso de Psicologia da Universidade Federal Fluminense, Niterói/ RJ)

O Projeto de Extensão Agenciamentos Coletivos SUS e a Saúde do Trabalhador em debate, no Programa Saúde da Família de Niterói têm por objetivo disparar discussões acerca da produção de subjetividade no discurso da competência do trabalho contemporâneo e suas implicações no processo de adoecimento, a partir dos relatos de trabalhadores sobre suas vivências cotidianas. Utilizando como subsídios teóricos M. Foucault, C. Dejours, S. Rolnik, E. Selligman, Relatórios das Conferências de Saúde do Trabalhador, Legislações e documentos do Sistema Único de Saúde emitidos pelo Ministério da Saúde, propomos colocar em análise o trabalho, a saúde e a subjetividade. Utilizando como eixos metodológicos o acompanhamento das atividades de rotina dos módulos de saúde e as Rodas de Conversa com os trabalhadores propõem-se: analisar o campo de experimentação das questões saúde e trabalho nos módulos do Programa Saúde da Família; vivenciar atividades de capacitação em Saúde Coletiva na formação em psicologia; mapear a problematização do discurso contemporâneo da competência e de suas “sentenças” em saúde; debater os discursos enovelados no cotidianos de trabalho, saúde e subjetividade. As atividades têm criado, nos espaços dos módulos, uma clínica voltada para o trabalho, cujo viés não só terapêutico expressivo permite a reflexão política e ética. Através de uma intervenção construída de forma coletiva pelos discursos que se tece pelas falas dos diferentes atores das equipes de saúde, dos agentes de saúde e dos trabalhadores de apoio e usuários dos módulos percorre-se os princípios da integralidade, da equidade e do acesso nos fazeres dos Programas Saúde da Família. A intervenção coloca em discussão a conjuntura do trabalho atual dentro de formações híbridas de gestão, analisando as implicações em termos de impactos para a saúde tanto física quanto psíquica de quem trabalha, focalizando o sofrimento, mas também potencializando campos de forças de criação e autonomia nos modos de trabalhar. Resulta que as Rodas de Conversa assim disparadas atuam em três dimensões: promove a mediação entre pesquisadores/extensionistas e trabalhadores, possibilitando a autenticidade do discurso ante o risco da escuta; constrói o percurso de uma saúde ampliada, onde o fazer integra a polifonia dos autores e afirma a integralidade das ações; proporciona experimentações de lateralidades visando rupturas nas hierarquias e

nas verticalidades das relações tradicionais de médico, paciente, medicalização; atua como meio de objetivação do vivenciado subjetivo da situação de trabalho ampliando o cotidiano das ações coletivas em saúde.

Apoio financeiro/Bolsa: Bolsa de Extensão da Universidade Federal Fluminense

Nível do trabalho: Outro

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Programa Saúde da Família; Psicologia do Trabalho

Área da Psicologia: SAÚDE - Psicologia da Saúde

**CULTURAS COLABORATIVAS: PESQUISA-AÇÃO NUM CURSO DE ADMINISTRAÇÃO.** *Sofia Maria de Araujo Ruiz* (Universidade Federal de Mato Grosso - MT)

A ideia do desenvolvimento do trabalho colaborativo vem sendo defendida ao longo da história da humanidade. Todavia, nos tempos mais recentes, essa prática ganhou nova força e é apresentada como solução ideal para romper com as dificuldades institucionais. Na educação não é diferente, pois ela é entendida como um modo de assegurar o desenvolvimento profissional dos docentes ao longo da carreira, a aprendizagem de excelência para os alunos e a transformação das instituições de ensino em autênticas comunidades de aprendizagem. Os diferentes investigadores propõem que a cultura colaborativa pode se constituir em uma proposição para romper o isolamento dos professores mediante a construção de um processo propicie o trabalho partilhado e que esteja fundamentado num acordo sobre valores e princípios da educação e numa concepção da escola como espaço singular para o desenvolvimento profissional. Para superar os desafios na busca da qualificação pedagógica e tornar o professor reflexivo sobre sua prática pedagógica, demandam projetos que envolvam os docentes em encontros para que possam colocar suas dificuldades e coletivizar seus êxitos. Sendo assim, o presente trabalho, que é parte da dissertação em desenvolvimento no Mestrado em Educação, pretende apresentar os dados parciais da pesquisa-ação crítico-colaborativa, a qual tem como objetivo analisar e compreender a prática pedagógica colaborativa no Ensino Superior, como um processo crítico-reflexivo na ação docente de um curso de Administração de uma universidade pública no estado de Mato Grosso - Brasil. Como ponto de partida, serão apresentadas as primeiras reflexões sobre o perfil dos participantes e suas percepções sobre o próprio desenvolvimento profissional relacionado à prática docente, coletadas em entrevista semiestruturada com 20 participantes, que investigou os limites e dificuldades dessa ação no grupo de docentes pesquisado – seja pela sua formação, seja pela sua condição institucional, seja pela característica dos alunos. Os primeiros resultados apontam a ausência de coletivismo, caracterizando uma diversidade de subgrupos baseadas numa relação de coleguismo por afinidades - formação, tempo de docência na instituição, proximidade de espaço físico. Além disso, demonstra a fragilidade na formação dos futuros administradores, a qual é agravada pela falta de participação dos alunos no desenvolvimento do trabalho docente. Na percepção dos docentes pesquisados, o desenvolvimento profissional é garantido principalmente por meio de leituras por conta própria e muitos ignoram que a aprendizagem docente pode ser proporcionada pelo intercâmbio com os colegas de trabalho e seus alunos. Espera-se que os caminhos metodológicos proporcionados pela pesquisa-ação crítico-colaborativa possam contribuir com a análise da prática docente e, como consequência, uma oportunidade de aprendizagem profissional; pois, a partir do

envolvimento dos participantes, seja construído um trabalho mais consistente e comprometido, com vistas à melhoria do processo educativo e formador.

Apoio financeiro/Bolsa: sem apoio.

Nível do trabalho: Outro

Palavras-chave: Cultura Colaborativa - Formação Continuada - Trabalho Coletivo

Área da Psicologia: ESC - Psicologia Escolar e da Educação

## **LIDERANÇA: UM ESTUDO NUMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL.**

*Ávila Roberto de Magalhães (Professor Associado I, Departamento de Administração, Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá-MT); Rosa Almeida Freitas Albuquerque (Professora Assistente I, Departamento de Administração da Universidade Federal de Mato Grosso – Cuiabá-MT); Flávia Augusta Rodrigues (Técnica da Secretaria de Segurança Pública do Estado de Mato Grosso – Cuiabá-MT)*

O líder precisa ser acima de tudo um gestor de pessoas que exige algumas competências, dentre elas estão: conhecimento dos processos, ética, determinação, liderança de processos e pessoas, visão global, capacidade estratégica, orientação para resultados, flexibilidade, sensibilidade e senso crítico. Na literatura, apontam que liderança é a capacidade de influenciar pessoas e/ou grupos. O objetivo deste estudo é analisar a postura gerencial do líder e sua influência no comportamento dos servidores de uma instituição pública. O referencial teórico que subsidiou o desenvolvimento desta pesquisa teve como base os seguintes autores: BERGAMINI (1994), Bresser Pereira (1996); Chiavenato (2005); Drucker (2000); Mussak (2003); Robbins (2010). A pesquisa apresentada caracteriza-se como exploratória desenvolvida através de um estudo de caso. A amostra constituiu-se de cinco gestores ocupantes de cargos com posições estratégicas na Superintendência de Gestão de Pessoas do Núcleo Sistêmico Segurança de Mato Grosso. A opção por estes sujeitos de pesquisa derivou da importância destes nos trabalhos relacionados à gestão de pessoas do Núcleo Sistêmico, de todo Estado de Mato Grosso. A coleta de dados foi efetuada através da aplicação de um questionário, com os gestores participantes do estudo. O instrumento, continha 11 (onze) perguntas, sendo dez questões fechadas e uma subjetiva e foi aplicado pelos responsáveis pelo estudo. Analisou-se os dados de forma quantitativa e qualitativa. Os resultados mostram que ao delegar uma atividade os líderes limitam prazos e mostram os caminhos a serem percorridos pelos processos. Verifica-se que 50% deles comunicam somente com alguns membros da equipe e 50% comunicam imediatamente para toda a equipe. Os dados evidenciam que os quesitos tomar decisões, gerenciar o desempenho, ser mediador (a) de conflitos, assumir responsabilidades, e gerenciar pessoas são aspectos para uma liderança eficaz na percepção dos gestores. Observou-se ainda que os principais atributos para o desempenho da liderança foram: flexibilidade e adaptabilidade, capacidade de tomar decisões, pró-atividade. Através dos resultados é possível concluir que os gestores do órgão público pesquisado tem uma visão abrangente da liderança e predomina uma postura democrática e tendem a serem participativo nas decisões. Por outro lado tem facilidade para mediar a situação de conflitos e estão conscientes de que ser líder devem gerenciar pessoas. Essas posturas influenciam o comportamento dos servidores facilitando um melhor entrosamento entre eles, possibilitando uma melhor comunicação entre líderes e liderados como também gerando confiança entre os envolvidos.

Apoio financeiro/Bolsa: sem apoio.

Nível do trabalho: Pesquisador - P



Palavras-chave: liderança, comportamento, gestão de pessoas.

Área da Psicologia: ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

**A HUMANIZAÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS.** *Angela Maria Teixeira de Almeida\*\* (doutoranda em Psicologia Social USAL, Ar, Psicóloga da Universidade Federal de Mato Grosso)*

Este trabalho visa proporcionar reflexões para o processo de Humanização da Gestão de Pessoas numa instituição de Ensino Federal. As instituições de ensino como uma grande parte das empresas buscam condições de enfrentar as constantes mudanças realizando ajustes nas estruturas internas, em seus sistemas de gestão, na formação de equipes fortes, sinérgicas e focadas em resultados. As atividades seguem o alinhamento estratégico da instituição, visando desenvolver e ter um processo contínuo, onde métricas direcionam e norteiam as ações a serem desenvolvidas. Nesse contexto, o modelo de gestão de pessoas deve ser compreendido como o conjunto de políticas, práticas, padrões atitudinais, ações e instrumentos alinhados ao planejamento estratégico da organização. A Humanização é uma prática que utilizamos a linguagem para interagir e conhecer melhor o outro, sem que nos desumanizemos reciprocamente. Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa exploratória foi investigar a motivação e a satisfação dos funcionários da Gestão de Pessoas de uma instituição de ensino superior. Para tanto, foi aplicado um questionário a 36 participantes, cujas questões foram divididas em blocos. De maneira qualitativa, utilizou-se a escala likert com o intuito de aferir o grau de satisfação em relação à imagem da organização, condições do ambiente de trabalho, desenvolvimento da carreira, nível de motivação, estilo de liderança e desempenho. Os resultados apontaram que os participantes demonstravam que não estavam totalmente satisfeitos e motivados com seu desempenho em todos os blocos analisados e que a Secretaria de Gestão de Pessoas e respectivas coordenações deveriam traçar planos de ação para a melhoria da qualidade de vida e de trabalho dos pesquisados para que possam melhorar seu desempenho. De modo geral, este estudo traz contribuições à área de Gestão de Pessoas, no que tange a valorização dos multiprofissionais que trabalham na Secretaria de Gestão de Pessoas. Após a análise e com os resultados tratados, foram discutidas ações que cada coordenação pudessem trabalhar os pontos fracos e reforçar os fortes e espera-se por uma gestão efetiva e humanizada, na qual exista o empenho de todos em desenvolver o potencial humano e valorizar o capital intelectual.

Nível do trabalho: Pesquisador - P

Palavras-chave: Humanização; Gestão de Pessoas; Qualidade de vida e de trabalho

Área da Psicologia: ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: A INFLUÊNCIA DO GESTOR NO DESEMPENHO DO SUBORDINADO.** *Thais Ruas Mendes da Silva (Aluna do 8º período do curso de Administração de Empresas – Faculdade Moraes Júnior – Mackenzie Rio), Patrícia da Motta Vieira Figueredo (doutora em Psicologia social, Professora da FMJ – Mackenzie Rio e do Centro Universitário Celso Lisboa)*

É possível observar que o mundo do trabalho tem sofrido significativas transformações. O gestor, como líder de grupo, assume uma função fundamental para o bom desenvolvimento das pessoas, tendo em vista que suas atitudes e comportamentos podem beneficiar ou prejudicar o desempenho de seus subordinados. Segundo

Chiavenato (1998), cabe ao gestor o grande desafio de conseguir estimular, adequadamente, seus funcionários para desempenharem, de maneira excelente, as suas tarefas. Sendo assim, para Robbins (2000), os subordinados são influenciados e reagem frente às percepções dos seus gestores, isso significa dizer que estes organizam e interpretam o que veem de seus líderes, cabendo, portanto a este gestor estar atento as percepções de seus funcionários. Em se tratando da função de atendimento ao público, estudos realizados por Mendes (1999). mostram que há predominância do surgimento do sofrimento nesta área, tendo como consequência o desânimo, o não reconhecimento, o surgimento de doenças e frustrações. Por outro lado, é possível afirmar que existe prazer no contexto organizacional a partir do momento em que o indivíduo insere características de sua personalidade na sua tarefa e quando se sente reconhecido profissionalmente (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2009). Tal satisfação, estimulada pelo ambiente organizacional favorável, promove o envolvimento e o comprometimento do indivíduo com o trabalho, ou seja, estando comprometido, o mesmo se identifica com a organização e suas metas e deseja continuar como membro da mesma. Frente ao que foi exposto, a pesquisa em questão, objetivou investigar se o comportamento do gestor influencia o desempenho do subordinado, no que diz respeito ao prazer e/ou o sofrimento no trabalho. Tal investigação ocorreu através de pesquisa bibliográfica e de pesquisa de campo, a partir da aplicação de um roteiro de entrevista estruturada, elaborada por Mendes (1999). Cinco funcionárias participaram da pesquisa, todas de uma empresa privada onde atuam no setor de atendimento ao público. Os resultados desta pesquisa mostraram que todas as cinco entrevistadas revelaram que a influência por parte do gestor afeta o desempenho do seu trabalho, provocando sofrimento. Afeta inclusive na maneira como estas lidam com o atendimento ao público. As entrevistadas também afirmaram não sentirem-se profissionalmente reconhecidas por seu gestor, elas sentem que as tarefas que realizam não estão adequadas às suas habilidades e competências, além disso, também sentem-se frustradas, pois não há oportunidade de crescimento dentro da organização. As participantes destacaram ainda que o gestor tem um papel fundamental e indiscutível para o bom e adequado funcionamento do funcionário e da equipe a ele subordinada.

Nível do trabalho: Outro

Palavras-chave: prazer; sofrimento; trabalho; desempenho

Área da Psicologia: ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho