

OFICINA DE INTERVENÇÃO PSICOSSOCIAL: UM RELATO DA VIVÊNCIA NO ESPAÇO LABORAL EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA

Eva Vilma Muniz de Oliveira¹

Enfermeira, Mestre em Psicologia, Professora do Instituto Federal Sudeste de Minas Gerais/ Campus São João del-Rei
(eva.oliveira@ifsudestemg.edu.br)

Victória Ravenny Fontes Rodrigues²

Estudante do Curso Técnico em Enfermagem do Instituto Federal Sudeste de Minas Gerais/Campus São João del-Rei
(victoriaravenny@hotmail.com)

Carla De Jesus³

Graduada de Psicologia (UFSJ), Pós Graduanda em Fenomenologia Existencial (UNIPAC)
(carlapsicoufsj@gmail.com)

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Eva Vilma Muniz de Oliveira, Victória Ravenny Fontes Rodrigues y Carla De Jesus: "Oficina de intervenção psicossocial: um relato da vivência no espaço laboral em uma instituição pública", Revista Observatorio de las Ciencias Sociales en Iberoamérica, ISSN: 2660-5554 (Vol 3, Número 18, enero 2022, pp.82-99). En línea:

<https://www.eumed.net/es/revistas/observatorio-de-las-ciencias-sociales-en-iberoamerica/ocsi-enero-22/intervencao-psicossocial>

RESUMO

O trabalho com oficinas de intervenção social deve estruturar-se como um instrumento terapêutico e educativo por meio do processo reflexivo construído em um coletivo. Neste sentido, a presente proposta relata como se constituiu um espaço destinado a encontros de interação grupal e escuta qualificada, voltado para as demandas dos envolvidos, no intuito de proporcionar trocas e vivências diversificadas. **OBJETIVO:** Relatar a vivência com a prática de Oficinas de Intervenção Psicossocial no ambiente laboral em uma instituição de ensino público. **MÉTODO:** Partiu-se de um projeto de extensão realizado na cidade de São João del-Rei, com trabalhadores do IF Sudeste desta unidade, desenvolvido em 2019. Optou-se por métodos qualitativos com uso de pesquisa participante e de técnicas de observação participante, levantamento de interesse na participação e Oficinas de Intervenção Psicossocial. Posteriormente, os dados construídos foram organizados e processados tendo por base as indicações de Bardin (2011), em seus escritos sobre análise de conteúdo. **RESULTADOS:** Observou-se, através desta prática, a criação e fortalecimento de vínculos e momentos de reflexão sobre autoestima e autoconfiança, que parecem ter influenciado na motivação e no desempenho laboral. **CONCLUSÃO:** Através desta interação percebeu-se que as Oficinas apontaram para um despertar da reflexão e autorreflexão no seu espaço laboral, sendo esta alternativa uma possibilidade de ferramenta de promoção da saúde dos trabalhadores envolvidos.

Palavras chaves: Oficina de Intervenção Psicossocial, Saúde no Trabalho, Promoção da Saúde.

TALLER DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL: UN INFORME DE LA EXPERIENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA

RESUMEN

El trabajo con talleres de intervención social debe estructurarse como una herramienta terapéutica y educativa a través del proceso reflexivo integrado en un colectivo. En este sentido, la presente propuesta informa cómo se creó un espacio para reuniones de interacción grupal y escucha calificada, enfocado en las demandas de los involucrados, a fin de proporcionar intercambios y experiencias diversificadas. **OBJETIVO:** Informar la experiencia con la práctica de Talleres de Intervención Psicossocial en el lugar de trabajo en una institución de educación pública. **MÉTODO:** Comenzamos con un proyecto de extensión llevado a cabo en la ciudad de São João del-Rei, con trabajadores del Sureste de IF de esta unidad, desarrollado en 2019. Optamos por métodos cualitativos utilizando investigación participante y técnicas de observación participante, encuesta de interés en participación y talleres de intervención psicossocial. Posteriormente, los datos construidos se organizaron y procesaron según las indicaciones de Bardin (2011), en sus escritos sobre análisis de contenido. **RESULTADOS:** Se observó, a través de esta práctica, la creación y el fortalecimiento de lazos, y momentos de reflexión sobre la autoestima y la autoconfianza, que parecen haber influido en la motivación y el desempeño laboral. **CONCLUSIÓN:** A través de esta interacción se notó que los Talleres apuntan a un despertar dirigido a la reflexión y la autorreflexión en su espacio de trabajo, siendo esta alternativa, una posibilidad de una herramienta para promover la salud de los trabajadores involucrados.

Palabras clave: Taller de intervención psicossocial, Salud en el trabajo, Promoción de la salud.

PSYCHOSOCIAL INTERVENTION WORKSHOP: A REPORT OF THE EXPERIENCE IN THE WORKPLACE IN A PUBLIC INSTITUTION

ABSTRACT

Work with social intervention workshops should be structured as a therapeutic and educational tool through the reflective process built into a collective. In this sense, the present proposal reports how a space was created for meetings of group interaction and qualified listening, focused on the demands of those involved, in order to provide exchanges and diversified experiences. **OBJECTIVE:** To report the experience with the practice of Psychosocial Intervention Workshops in the workplace in a public education institution. **METHOD:** It started with an extension project carried out in the city of São João del-Rei, with workers from the IF Southeast of this unit, developed in 2019. We opted for qualitative methods using participant research and participant observation techniques, survey of interest in participation and Psychosocial Intervention Workshops. Subsequently, the constructed data were organized and processed based on the indications of Bardin (2011), in his writings on content

analysis. RESULTS: It was observed, through this practice, the creation and strengthening of bonds, and moments of reflection on self-esteem and self-confidence, which seem to have influenced motivation and work performance. CONCLUSION: Through this interaction it was noticed that the Workshops point to an awakening aimed at reflection and self reflection in their work space, being this alternative, a possibility of a tool to promote the health of the workers involved.

Keywords: Psychosocial Intervention Workshop, Health at Work, Health Promotion.

1- INTRODUÇÃO

As instituições de ensino público no Brasil têm vivenciado nos últimos anos uma constante de instabilidade e mudanças em suas estruturas e formas de trabalho. Este cenário, por si só, pode gerar consequências nas condições de trabalho. Neste contexto, o IF Sudeste MG - Campus São João del-Rei, é uma unidade da Rede Federal Tecnológica que possui 09 anos de existência e cerca de 100 servidores efetivos, entre técnicos em educação e docentes, os quais estão envolvidos neste processo de transformação.

Ao analisar os dados públicos desta unidade, verificou-se forte incidência no índice de afastamento para o tratamento da própria saúde nos últimos anos. Este fato indicou para a necessidade de ações de prevenção ao processo de adoecimento e saúde, bem como, sinalizou para a viabilidade de ações de acolhimento biopsicossocial através da construção de espaço de convívio coletivo para o enfrentamento do cotidiano de trabalho.

Isto posto, na perspectiva de compreensão da vivência do cotidiano laboral de servidores desta unidade, em especial suas condições de saúde, sofrimento e adoecimento biopsicossocial. Neste sentido, propôs-se a criação de espaço/encontro semanal em que foram desenvolvidas ações de saúde, em seus aspectos Biopsicossociais, isto por meio do desenvolvimento de Oficinas de Yogaterapia e de Oficina de Intervenção Psicossocial. Especificamente, neste relato de experiência serão apresentados elementos da vivência com as Oficinas de Intervenção Psicossocial (OIP's).

Entende-se que na vida cotidiana dos trabalhadores há um aumento progressivo na busca pelo conforto e melhor condição de vida, mesmo sabendo que os riscos e os excessos no trabalho são existentes e, em alguns casos parece ser este o impeditivo da satisfação de necessidades e de desejos na vida em sociedade. De um lado os enfrentamentos laborais, as lutas trabalhistas, as organizações, de outro a busca por empoderamento dos trabalhadores, a busca e aprendizagem por práticas de bem-estar e principalmente a satisfação e a realização profissional.

Embora a atividade laboral - elemento central na vida do ser humano - seja extremamente valorizada no contexto da sociedade capitalista, nem todas as suas dimensões são explicitadas e discutidas. Ao contrário, observa-se forte resistência social em reconhecer que seu exercício pode resultar em sentimentos de satisfação, realização e prazer, mas também pode ter como consequência mal-estar, doenças e acidentes (Dejours, 1986).

Farsen (2018) ressalta que o trabalho se torna verdadeiramente central na medida em que proporciona ao trabalhador condições que viabilizam o desenvolvimento da autoestima, do autoconceito, de realização, de crescimento, sendo fonte de satisfação, qualidade de vida, bem-estar e felicidade. Do contrário, a ação laboral será central somente no sentido do tempo despendido no trabalho, deixando então de cumprir funções psicológicas relevantes e de construção de sentimentos preponderantemente positivos e que favoreçam o equilíbrio saudável entre trabalho e demais espaços de vida.

Para Costa (2013), a saúde do trabalhador é um campo interdisciplinar articulado com movimentos sociais que surgiu por meio de críticas às limitações dos modelos sociais e políticos vigentes em sua época. Fato este que pode indicar uma busca histórica por melhores entendimentos das condições de saúde-doença nas diferentes épocas, atrelado a este processo se encontra o trabalho e o trabalhador.

Compreende-se assim que o bem-estar no trabalho está no equilíbrio que o ambiente sociolaboral pode proporcionar ao trabalhador nos aspectos que envolvem recursos financeiros, segurança física, posição social valorizada em função do trabalho que exerce oportunidade e controle das atividades, oportunidade para desenvolver competências, resultados alcançados para o progresso social, variedade das tarefas desempenhadas, clareza e compreensão do ambiente de trabalho e oportunidade para estabelecer relações sociais (Silva, Borges & Barbosa, 2015).

Pode-se entender então que o conceito vai além de questões salariais, pois, se refere ao quanto uma pessoa se sente satisfeita no que se refere ao desenvolvimento profissional e pessoal quando estes interagem com o ambiente de trabalho (Abreu, 2017). Se de um lado, deseja-se ter colaboradores motivados que estejam dispostos a colocar sua capacidade e qualidade profissional a disposição para suas atividades, de outro para se alcançar sucesso neste processo é preciso o engajamento de ambos e que as barreiras estarão presentes. Neste sentido, para buscar conhecer e compreender estes enfrentamentos laborais vivenciados diariamente optou-se pela utilização de Oficina de Intervenção Psicossocial.

Desta forma, objetiva-se nesse texto, relatar a vivência com a prática de Oficinas de Intervenção Psicossocial no ambiente laboral. Para o desenvolvimento metodológico, optou-se por métodos qualitativos com pesquisa participativa com uso de técnicas de observação participante, levantamento de interesse na participação e Oficinas de Intervenção Psicossocial direcionada aos trabalhadores do IF Sudeste/Campus São João del-Rei. O foco de atuação do projeto conduziu para a formação de um grupo com total de 11 participantes realizando um encontro por semana, totalizando 5 (cinco) oficinas que aconteceram do dia 15 de outubro até o dia 12 de novembro de dois mil e dezenove.

Ao abordar a intervenção psicossocial, Lévy (1994) destaca que os processos devem incluir a produção do conhecimento social dos grupos sobre si mesmos (reflexão), a sua organização e ação no contexto. A intervenção psicossocial parte da problematização da realidade pelos atores sociais e busca ir além,

desenvolvendo a participação e a ação no contexto. Trabalha a dimensão subjetiva na medida em que tal análise possa contribuir para a compreensão crítica da realidade sociocultural e colaborar na construção de novas representações sociais, identidades sociais e formas de interação (Afonso e Fadul, 2015).

Assim, no caso apresentado, a intervenção psicossocial pode ser compreendida, neste contexto laboral, como um trabalho direcionado para as demandas psicossociais dos trabalhadores diante de suas vivências e enfrentamentos. Na perspectiva de Afonso e Fadul (2015), a intervenção psicossocial surge da Psicologia Social e nasce interdisciplinar, aborda processos de transformação em contextos sociais diversos, a partir da análise crítica das estruturas, das relações sociais, do cotidiano, das instituições, da escuta qualificada e do trabalho com os sujeitos individuais ou coletivos, suas crises, demandas e projetos.

Diante deste cenário e através dos encontros realizados com este público, pôde-se observar que os elementos construídos pareceram indicar a criação e fortalecimento de vínculos, a possibilidade de reflexão e autorreflexão em seu espaço laboral, além desta ser considerada uma ferramenta de promoção à saúde.

2- ASPECTOS REFERENCIAIS

O trabalho pode ser concebido como uma construção histórica e social, pois, exerce influência na subjetividade e na saúde do sujeito, abrangendo desde questões de sobrevivência até o reconhecimento e estima na constituição de laços sociais e modos de vida no ambiente laboral. E neste contexto, a relação que o homem estabelece com o trabalho é um importante indicador de saúde física, psíquica e social, uma vez que boa parte de sua vida é dedicada ao trabalho (Sangy, 2017).

A Organização Mundial de Saúde (2010) defende que todos os trabalhadores devem ter o direito de trabalhar num ambiente saudável e seguro, livre de lesão ou doença resultante do trabalho. Nesta perspectiva, Souza-Uva e Serranheira (2013) salientam que é necessário reinventar novas abordagens das relações de saúde e trabalho, de modo a dar maior importância ao trabalho como agente promotor da saúde.

Segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no trabalho (Eu-Osha, 2012), a promoção da saúde no local de trabalho é o esforço combinado dos empregadores, dos trabalhadores e da sociedade para melhorar a saúde e, o bem-estar das pessoas no local de trabalho. Esse esforço consiste na conjugação dos seguintes fatores: melhoria da organização do trabalho e do ambiente de trabalho; incentivo à participação dos trabalhadores em atividades saudáveis; disponibilização de escolhas saudáveis e incentivas ao desenvolvimento pessoal.

Desta forma, a intervenção psicossocial conta com diferentes instrumentais, podendo ser citados a Pesquisa-Ação, o Grupo Operativo, a Oficina de Intervenção Psicossocial e as Rodas de Conversa.

A decisão de utilizar neste trabalho das Oficinas de Intervenção Psicossocial visou, através do trabalho biopsicossocial, construir uma perspectiva ampliada de promoção à saúde através da participação grupal, ou seja, um espaço e momentos que favorecessem a identificação, a criação de vínculos e reconhecimento de si no outro.

Neste espaço, se faz presente uma escuta dos interesses do grupo, de sua busca por construção de identidade e dignidade, mas também de seus medos e defesas diante dos desafios que lhes são colocados. Portanto, a intervenção que se faz é abrangente e desafiadora, buscando provocar nos sujeitos o desejo de investir em sua própria inclusão social, de exercer os seus direitos de cidadania, de se implicar e lutar para construir os seus projetos de vida (Ogioni, et al, 2009).

Afonso e Fadul (2015) ressaltam que o principal objetivo da Intervenção Psicossocial não é um projeto predefinido de mudança pautado em uma racionalidade técnica, e sim o desenvolvimento da autonomia dos sujeitos. Mesmo quando referenciada em conhecimentos técnicos, a mudança é um processo que deriva do desejo de autonomia e que deve oferecer condições para o seu desenvolvimento.

Entende-se que a promoção da saúde inclui a mobilização para a compreensão e transformação da realidade social (Gonçalves, Saadallah & Queiroz, 2015). Compreende-se assim, que se parte da premissa de que o processo psicossocial está baseado nas relações que o sujeito mantém com seu meio como parte do processo de desenvolvimento de sua subjetividade (Oliveira & Silva, 2018).

Fonçatti *et al.* (2016) afirmam que a correspondência entre as atividades realizadas e a demanda do grupo é aspecto fundamental para o êxito do processo, de modo que haja uma prática contextualizada e atenta às especificidades daquela intervenção. Um pilar fundamental da Oficina Psicossocial está no papel dos coordenadores, sendo estes facilitadores dos processos grupais que emergem, apoiando o encadeamento dos assuntos, as propostas de reflexões, ocupando de fato o lugar daqueles que escutam, acolhem, acompanham e impelem os participantes à autorreflexão ao longo do trabalho (Luiz; Prá; Azevedo, 2014).

Diante deste aspecto, o contexto e o conteúdo do processo de trabalho envolvem de um lado seus benefícios individuais e coletivos e de outros os efeitos deletérios trazidos pelas altas demandas, a velocidade e intensidade na realização das atividades laborais, bem como as exigências físicas, psíquicas e sociais que circundam este caminhar. Ao utilizar as OIP's nesta proposta como forma de conhecimento e compreensão laboral, buscou-se construir elementos a serem partilhados e experienciados através do processo grupal com este público estudado.

3- METODOLOGIA

Para o percurso metodológico deste trabalho optou-se por metodologias qualitativas, com pesquisa participante. Para a construção dos dados utilizou-se a observação participante, levantamento de interesse para participação através de questões objetivas e Oficinas de Intervenção Psicossocial.

Posteriormente, como forma de tratamento dos dados produzidos adotou-se a análise de conteúdo, seguindo as etapas de pré-análise e exploração, codificação e categorização. As ações foram direcionadas aos trabalhadores do IF Sudeste - Campus SJDR que despertaram o interesse pela proposta, atendendo ao Projeto Extensionista de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, Edital 01/2019.

Ressalta-se que anteriormente ao encontro semanal, totalizando 05 (cinco) de OIP's, os sujeitos participantes estiveram envolvidos em 10 (dez) Oficinas de Yoga, porém optou-se por tratar desta seção em outra produção.

Encaminhou-se o projeto para análise do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, tendo sido avaliado como uma proposta de Extensão. Os envolvidos na proposta receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido bem como o Termo de autorização de uso de imagem e voz.

Dada as características desta ação, Chizzotti (2006, p. 28), relata que a pesquisa qualitativa permite-nos tanto encontrar o sentido do fenômeno quanto interpretar os significados que as pessoas dão a ele, ou ainda, em uma partilha densa com pessoas, fatos e locais que constituem objetos de pesquisa, para extrair desse convívio os significados visíveis e latentes que somente são perceptíveis a uma atenção sensível.

Faerman (2014) ressalta que a pesquisa participante requer uma opção relacionada à cumplicidade entre pesquisador e sujeitos pesquisados; e, para realizá-la, é necessário ter como ponto de partida a clareza de que os sujeitos podem efetivamente ser parceiros, contribuindo para a produção do conhecimento no espaço da pesquisa.

Posteriormente a esta etapa, iniciou-se a análise de conteúdo, sendo descrita como um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (Bardin, 2011, p. 47).

Desta maneira, os dados das gravações foram transcritos na íntegra e identificados com pseudônimos a fim de preservar suas identidades e os registros de diário de campo da observação participante foram digitados. Para fins de publicação, os pseudônimos foram substituídos por nomes próprios.

No primeiro momento foram estabelecidas regras e normas para a condução das atividades, também um espaço de escuta qualificada para a fala dos participantes, com atenção às demandas e questionamentos e ainda para projeção de temas geradores para os encontros das OIP's. Na sequência um cronograma impresso com as datas, horários e atividades a serem desenvolvidas ao longo das Oficinas foi entregue aos participantes.

A enfermagem, no intuito de despertar a conscientização para o cuidado de si, optou por aferir os dados vitais e antropométricos semanalmente, sendo eles: pressão arterial, glicemia capilar, frequência cardíaca, saturação de O₂, peso, altura, cálculo de IMC e medida de circunferência abdominal. Realizou-se a leitura do cartão de vacinas e posteriormente uma campanha de vacinação na instituição visando conciliar estas ações de promoção e prevenção à saúde dos trabalhadores. Ressalta-se que tais ações não objetivaram parametrizar resultados físicos dos participantes frente à proposta do projeto, porém, visou funcionar como elemento educativo no cuidado e autocuidado de cada envolvido.

Dentre as ferramentas utilizadas, destaca-se a Oficina de Intervenção Psicossocial sendo inserida como estratégia de atuação grupal e considerada um instrumento educativo e terapêutico que buscou articular a pluralidade de diferentes saberes, a complexidade de cada sujeito, além de compreender seus aspectos subjetivos e sociais.

As propostas seguidas dos encontros foram divididas da seguinte forma: 30 (trinta) minutos para aferição dos parâmetros vitais e antropométricos, 30 (trinta) minutos voltados para dinâmica de grupo com intuito de promover a comunicação, interação, relaxamento e as afinidades dos integrantes do grupo e equipe e 60 (sessenta) minutos para a prática de intervenção psicossocial com o tema gerador.

4- RESULTADO E DISCUSSÃO DE DADOS

No intuito de articular as dimensões que envolvem o trabalho com Oficina, a palavra circulou e tomou forma, sendo possível incentivar o aprendizado, a escuta e a reflexão sobre novos posicionamentos frente às suas experiências laborais, além das dificuldades e as potencialidades adquiridas neste contexto.

Para a construção de cada etapa das Oficinas utilizou-se a abordagem dialógica, a valorização do conhecimento dos sujeitos, os recursos e as estratégias pedagógicas baseadas no trabalho grupal. Desta experiência foi possível construir dados a partir das falas e da observação do individual e do coletivo. Posteriormente, foi realizada a análise dos dados de acordo com o método de análise de conteúdo de Bardin (2011).

As Oficinas de Intervenção Psicossocial foram baseadas no processo grupal como ferramenta para reflexão e autorreflexão entre os sujeitos participantes, entendendo que o saber técnico-científico se depara com a realidade vivenciada e experienciada. Diante deste contexto, as observações e a construção das categorias temáticas conduziram este trabalho.

Assim, no início de cada encontro utilizou-se um momento livre, denominado pelo grupo como “rodada de conversa” em que foi adotada a “caixinha dos sentimentos” sendo considerada uma forma de incentivo, aproximação, exposição de sentimentos e emoções deste público. Assim, no início desta ação escrevia-se em um pedaço de papel um sentimento ou emoção presente naquela

semana e em seguida retirava-se da caixa um sentimento ou emoção a ser levada e elaborada durante a semana.

Posteriormente, cada sujeito compartilhava suas experiências e este momento foi considerado como um quebra-gelo para iniciar o tema gerador de cada encontro. As palavras abordadas com maior frequência foram: tolerância, paciência, felicidade, esperança, coragem, cansaço, flexibilidade, luta, aceitação.

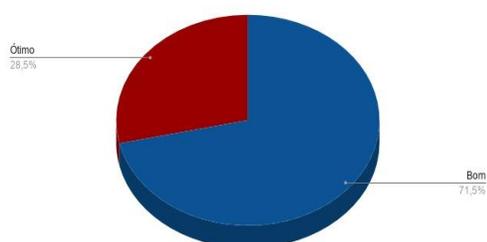
Os encontros foram um espaço para partilha e criação de vínculos entre os sujeitos participantes, buscando o acolhimento das demandas e um possível diálogo sobre seus enfrentamentos, receios, ambições e desejos na vida laboral. Ao longo deste experienciar pôde-se perceber o envolvimento com a proposta, o comprometimento diante de si, a habilidade para o hábito de ouvir o outro, o olhar nos olhos, as semelhanças nas experiências vivenciadas e o desenvolvimento de empatia no ambiente laboral.

A seguir, apresenta-se uma breve descrição e análises dos resultados encontrados através do levantamento de interesse de participação, sendo expresso nos gráficos abaixo. O perfil do público participante foi constituído por 62,5% do sexo feminino e 37,5% do sexo masculino, compreendendo a faixa etária entre 31 a 40 anos. Destes, 50% atuam como técnicos em educação, 37,5% são docentes e 12,5% são estagiários.

No gráfico 1, a questão abordada demonstrou como os trabalhadores compreendem seu ambiente laboral como saudável. Obtendo-se retornos classificados como ótimo e bom, não sendo apresentada nenhuma resposta considerada como ambiente laboral ruim.

Gráfico 1 –

Ambiente de trabalho.

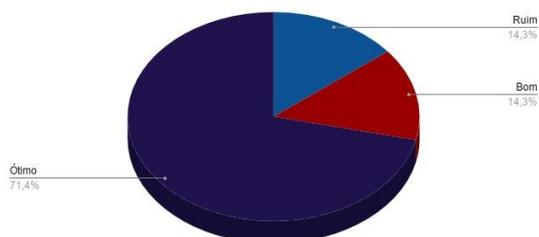


Fonte: Resultados do estudo.

O gráfico 2, questionou-se a satisfação no desempenho do trabalho, se obtendo percentuais voltados para ótimo, bom e ruim. Diante disso, compreendeu-se como necessária e relevante esta ação biopsicossocial desenvolvida no projeto.

Gráfico 2 –

Satisfação no trabalho.

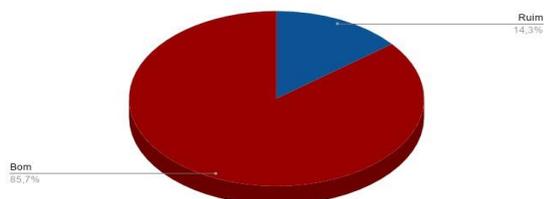


Fonte: Resultados do estudo.

Como último item abordado, o gráfico 3, relacionado a qualidade de vida dos sujeitos participantes, obtendo-se 85,7% como bom e 14,3% como ruim, estando inexistente a resposta considerada como ótima.

Gráfico 3 –

Qualidade de vida.



Fonte: Resultados do estudo

Diante das respostas obtidas neste levantamento compreendeu-se o perfil do público participante bem como os indicativos acerca da condução dos encontros neste caminhar laboral.

Assim, elementos foram se constituindo e a construção dos temas geradores para cada encontro se destinou a:

TEMAS GERADORES		
1	15/10/2019	Fatores estressantes relacionados ao trabalho
2	22/10/2019	Sofrimento no trabalho x Mecanismos de defesa no trabalho
3	29/10/2019	Empatia no trabalho
4	05/11/2019	Os aspectos ergonômicos que envolvem o trabalho
5	12/11/2019	Promoção à Saúde no trabalho

A seguir estão descritas as categorias temáticas construídas a partir das vivências e experiências com este público nos encontros. Desta forma, os agrupamentos fizeram-se de acordo com a metodologia proposta, ou seja, através da prática com Oficina de Intervenção Psicossocial (OIP).

Seguindo elementos basilares desta prática, definiu-se 02 (duas) categorias temáticas, sendo elas: 1) Oficina de Intervenção Psicossocial em uma abordagem pedagógica e 2) Oficina de Intervenção Psicossocial em uma abordagem terapêutica. Os elementos constituintes dessas frações serão apresentados na sequência, buscando-se uma articulação com os objetivos desta proposta.

1) **Oficina de Intervenção Psicossocial em uma abordagem pedagógica**

O ambiente de trabalho pode ser considerado um dos pilares de sustentação de um espaço laboral, pois nele a equipe se reúne para desenvolver ações e elaborar perspectivas. As diversas características, os vários *insights*, além das condições sociais, físicas e culturais que compõem o espaço de trabalho podem influenciar no clima organizacional. Assim em busca desta reflexão e entendimento da realidade vivenciada, buscou-se neste primeiro momento, elencar elementos relacionados ao meio ambiente do trabalho, a fim de identificar os olhares e os modos de vivência e convivência entre os pares, como os expostos por *Roberto*: “*O que mais gosto de trabalhar, é a relação entre os alunos, que pra mim é o verdadeiro... propósito de estar aqui... tendo uma resposta boa da gente enquanto instituição...*” e por *Sandra*: “*o trabalho pra mim é transformação... a gente transforma na educação, na escola, na limpeza ...é uma coisa, você sente, você transforma, sente útil né!? ... a gente tá transformando a vida dos alunos...*”

Conhecer o espaço laboral dos sujeitos participantes abriu caminhos para direcionar as propostas e relacionar as ações de acordo com seus respectivos envolvimentos laborais, pois, ao miscigenar as categorias profissionais, as exposições foram estabelecidas em diferentes correntes de pensamento diante da vivência laboral de cada trabalhador, como por exemplo da participante Camila que relata o encontro do seu espaço no trabalho:

... eu encontrei aqui no instituto a extensão... o ensino é minha casa e a extensão meu parque de diversões, é onde eu extravasava (...) quando eu encontrei esse caminho eu me assentei mesmo dentro do instituto e do trabalho, aqui eu senti mais da questão da paz de um preocupar com o outro.

Além disso, o fazer no trabalho também pode ser permeado pelas relações interpessoais, as experiências geradas, vivenciadas e desencadeadas neste espaço, além das questões social, econômica e ambiental a que estão atrelados. Há de se considerar que as características individuais se tornam evidentes e marcantes neste caminhar, uma vez que há necessidade de se encontrar alternativas para o bem-estar físico e psíquico no ambiente laboral, como colocado pelo participante Pedro, sendo discutida por este grupo em diversos momentos:

hoje no trabalho... as pessoas estão adoecendo, ansiedade, disfunções... foco na produtividade... porque parece que tudo que você faz é muito pouco, sempre tem coisa aparecendo, pipocando... isso começa a não fazer bem, né!? Então a mentalidade de colaboração, de cooperação... tem que existir... de criar essa mentalidade mesmo, trabalhar pra isso aqui, nas organizações...

Notou-se que as relações interpessoais podem ser permeadas e partilhadas defronte um coletivo que se fortalece individualmente, mas que alcança o outro diante da forma como é desenvolvido o seu trabalho, seja, para com os alunos, os colegas ou ainda com a comunidade externa.

Para mais, as transformações atuais no campo laboral, consequentes das discussões e dos avanços tecnológicos, têm trazido consigo um maior comprometimento organizacional; a qualificação técnica; a participação criadora; além da valorização e mobilização da subjetividade. Refletir por exemplo com este grupo sobre as concepções ergonômicas a que estão atrelados o seu fazer, possibilitou compreender que este ainda é um processo em construção, seja teórico ou prático, bem como os aspectos que os envolvem, como pode ser verificado nos relatos abaixo:

Alice: Às vezes a gente leva a garrafinha do lado pra não ter que levantar e ir até o bebedouro... ficamos o dia inteirinho sentado na sala na mesma posição... no dia seguinte a gente sente... dor no ombro, na lombar e tudo... temos que prestar muita atenção na postura (...) fica naquele ciclo atende telefone pega mouse, e coisa errada mesmo mas a gente acostuma com o que é errado.

Julia: É difícil a gente se acostumar com o certo, pois o errado é muito cômodo e no nosso dia a dia a gente quer executar, não se importa como que tem que estar com o corpo, o importante é chegar o fim do dia...

Ao buscar reivindicar um olhar sobre a relação do homem com o trabalho neste ambiente, notou-se que a racionalidade direcionada ao tema trabalhado, foi capaz de trazer exposições e necessidades diferenciadas como as descritas acima, ao passo que pouco se pensa sobre estes elementos ou pouco se discute sobre eles. A fala do sujeito participante, *Roberto* pode expressar como esta otimização pode advir do colega de trabalho e pode ser empenhado em seu cotidiano: *“Desde cedo*

me preocupo... eu já venho com essa consciência, às vezes eu vejo alguém meio tortinho, com a postura errada e eu já dou um toque!”

Compreendeu-se que a ergonomia para este grupo pôde ser entendida como uma atividade que solicita a execução de tarefas de natureza cognitiva e simbólica não priorizando, portanto, o processo transformador a que está inserida. Notou-se que cada profissional isoladamente necessita de diferentes componentes e obviamente tais necessidades estão ligadas a suas funções, anseios e desejos. Foi possível então ressaltar que esta capacidade para diagnosticar o seu espaço de trabalho e inferir sobre ele é necessário, ao passo que construir e trabalhar em um processo introspectivo a fim de compreender tais atividades podem ser considerados de extrema relevância e de continuidade educativa.

Nesta perspectiva, a vivência destes encontros pôde, em alguns momentos, conforme demonstrado pelas falas acima, indicar que, o processo educativo parece ter ocorrido, especialmente, quando os trabalhadores puderam “se ver” ou refletir sobre determinado tema ou assunto a partir do relato de outro.

2) Oficina de intervenção psicossocial em uma abordagem terapêutica

A segunda categoria construída indica que a proposta com a intervenção psicossocial também possibilitou a mobilização do grupo em torno de problemáticas ligadas ao processo de trabalho, isto, através das vivências e expectativas relacionadas às questões emocionais e sentimentais enfrentadas diariamente. Este experienciar indicou ser um facilitador para reflexão e auto reflexão dos sujeitos envolvidos na proposta.

Diante deste cenário, é compreensível que encontrar umnexo causal entre os aspectos psicossociais do trabalho e os fatores estressantes como fonte de adoecimento tem sido uma tarefa complexa. Se por um lado as mudanças no mundo organizacional trouxeram a competitividade, a adaptabilidade e a necessidade de envolvimento individual, de outro surgem as licenças médicas e absenteísmo, queda de produtividade, desmotivação, irritação, impaciência, dificuldades interpessoais e isto tem impactado na vivência do trabalhador, desde a esfera física até a psicológica. E com este grupo de trabalhadores isto não foi diferente, como pode ser explicitado por Joana:

O estresse no trabalho são as questões da desigualdade e eu lido com ela o tempo todo, a realidade ... é discrepante. Descontrole... quantas e quantas professoras ... fica com medo de vir trabalhar, tem medo de andar...” e por Sandra: “... a falta de reconhecimento de chefia, a falta de reconhecimento de trabalho, com o rótulo de que você é atoa... podiam rever essa parte de motivação no trabalho...”

Esses enfrentamentos e dificuldades laborais vivenciados no cotidiano, nas diversas formas de apresentação e de entendimento do que é stress, puderam indicar sentimentos e emoções que

podem ser afetadas neste trajeto, bem como seus ajustamentos entre pessoa-trabalho. O trabalho em grupo possibilitou a escuta e a fala, ao passo que estratégias comportamentais, cognitivas ou emocionais estiveram envoltas neste decorrer. E para além disso, o entendimento de não ser um experienciar solitário e que os percalços estão presentes, isto se tornou um auxiliar para autorreflexão nesta vivência.

Laura: “... eu me cobrava, me sentia desmotivada e de repente eu parei de pensar isso e as coisas continuam dando certo (...) para mim chegou um ponto que eu não conseguia fazer nada..., aí eu fiz terapia. Hoje em dia o que deu pra fazer eu agradeço, eu acho que parei de viver ou no futuro ou no passado... você não é só o seu trabalho, a gente tem que viver.”

Pode-se dizer que a relação saúde-trabalho-doença há tempos vem sendo alvo de discussões, isto, em virtude da sua relevância para o homem e para a sociedade. Neste íterim, as estratégias defensivas a que os trabalhadores estão envoltos podem ser vistas como formas de minimizar os aspectos e impactos advindos da realidade laboral, como explicitado por *Maria*: “... *era horrível vir trabalhar, e eu sofria antes de vir trabalhar, na hora de dormir, e na hora de acordar e agora não preciso de sofrer com isso. E sinto que tô numa vibe muito boa!*”. A multicausalidade a que está atrelado o sofrimento no trabalho e os sentimentos e emoções capazes de gerar dificuldade em suas resoluções podem produzir sofrimento, ao passo que mecanismos de defesa do trabalhador podem ser construídos ao se deparar com esta veracidade.

Os inúmeros obstáculos ao se trabalhar com este tema fosse individual ou coletivo, desencadearam no grupo definições, posturas, anseios e desejos frente aos seus relatos. Percebeu-se que alguns enfrentamentos são coletivos como, por exemplo: a cobrança para se ter sucesso, a competência em suas funções, as altas demandas pessoais e de trabalho, além de seus medos cotidianos. Para *Pedro*: “*O que me gera ansiedade é que eu sou muito ansioso, é a má gestão de tempo... e vai gerando uma ansiedade enorme que chega um ponto que me paralisa*” e em outro aspecto se encontra a *Laura*: “... *eu tenho e consigo muitas vezes falar não para cargos admissionais... tava trabalhando quase vinte e quatro horas. Dormia e já acordava de manhã e trabalhava de manhã, tarde e noite, agora tirei todas manhãs pra mim e isso era muito raro, e agora eu tenho conseguido me policial... tá ajudando muito na ansiedade, porque a vida deve ser vias de mãos duplas...*”.

Posteriormente, tratou-se do tema empatia no ambiente laboral, considerada como a capacidade de se colocar no lugar do outro para entender o que ele sente, como o exposto por *Maria*: “... *o meu trabalho só é possível com empatia, só, não tem como eu não me colocar no lugar da outra pessoa, tentar compreender o que ela tá passando, pra aí sim tentar conduzir alguma abordagem, alguma intervenção...*”.

Diante das inúmeras situações no trabalho a que é necessário ser empático, buscou-se com este grupo refletir, arguir e buscar juntos maneiras para se produzir sentimentos e pensamentos a fim de

construir elementos reflexivos que se atentassem aos componentes cognitivos, afetivos e comportamentais a que estão ligados. O que é expresso por *Roberto*: “*A empatia em si não é o problema, o problema é entender que ela tem limites, entender que a gente tem que se preservar... você saber a hora que tem que pensar em você e saber diferenciar isso.*” E por outra via, o relato de *Rafaela*: “*Eu sou muito empática, em excesso... isso também me faz sofrer porque eu sempre coloco o outro acima de mim....*”.

Compreendeu-se que o trabalho constitui um dos alicerces na constituição do sujeito e em seu desenvolvimento e para este grupo isto não é dissemelhante. Ao explorar este tema a equipe almejou-se construir conectividades entre as pessoas nesta organização de trabalho e conseqüentemente diminuir as barreiras e pré-conceitos, fortalecendo assim o comportamento ético dos sujeitos envolvidos. As falácias acima puderam trazer um facilitador para a partilha de sentimentos e ações vivenciados em seu cotidiano de atuação no mundo do trabalho, capaz de respeitar os diversos saberes e conhecimentos adquiridos ao longo deste processo.

Este último momento se refere ao percurso deste trabalho, como uma consolidação dos temas geradores, advindos do grupo e do processo grupal experienciado pelos sujeitos envolvidos. A possibilidade de refletir e auto refletir sobre seu ambiente de trabalho, suas emoções e sentimentos, as relações interpessoais, suas necessidades e enfrentamentos, fossem de maneira individual ou coletiva integraram os pensamentos para iniciativas de melhores condições de trabalho.

Julia: “E esse momento de roda, ele é um momento que a gente ouve o outro, mas a gente também reflete sobre as nossas ações, sobre as coisas da nossa vida né!? Falar eu acho que alivia também, quando a gente fala a gente expressa, a gente tira aquele sentimento que tá incomodando ... esses momentos geram qualidade de vida né!? Então o que deveria de ser não só um projeto... eu acho que deveria de ser uma prática institucional”

Esse fato parece ter favorecido a ampliação do conceito de grupo para alguns participantes, como o relato do participante

Roberto: “... a ideia de troca, porque na formação de círculos deixa bem claro que a gente tem essas coisas em comum, para aprender um com o outro e por um momento também de conhecer as pessoas”. E para *Sandra*: “... Isso aqui (aponta para o grupo) tá me fazendo muito bem! É uma oportunidade única que não são todos os locais que se preocupam com a saúde dos servidores”.

As falas dos interlocutores neste caminhar reforçam que o trabalho planejado e organizado voltado para a promoção da saúde no local de trabalho é um processo contínuo em busca de bem estar, envolvimento, motivação, bons pensamentos e boas energias. Se por um lado, não existe o modelo normalizado de promoção da saúde no local de trabalho, por outro compreende-se que este, precisa

existir e se adaptar à cada organização diante de suas realidades específicas, como foi experienciado por este grupo, fosse de modo individual, trabalhista ou coletivo.

Clara: "... essa pausa causa uma qualidade de vida no nosso trabalho... a questão do bem-estar... a gente deu uma pausa... conversou com o outro, ouviu uma angústia do outro, desabafou, compartilhou histórias... deixou tudo lá fora... isso me proporcionou um bem-estar no continuar do dia."

Gabriela: "o autorrespeito de tirar um tempo pra mim, pra me dedicar a minha saúde e a minha qualidade de vida no trabalho e isso pode refletir muito na minha relação com as pessoas, ter melhoria nas relações. Interessante que a gente não percebe o quanto de magnitude e diferença que a gente tem com as pessoas aqui!"

Pôde-se verificar que o processo das Oficinas vivenciadas por este grupo permitiu que cada um, a seu modo vivenciasse o processo grupal como uma experiência consciente, identificando-se nele através das experiências, das partilhas, das cumplicidades sentimentais e emocionais, fortalecendo-se, dessa forma, a produção dos saberes e dos significados, especialmente pelo processo de reflexão ocorrido nos encontros da Oficina.

4- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para finalizar este texto, atendendo ao objetivo deste relato de experiência em desenvolver Oficina de Intervenção Psicossocial em uma instituição pública de ensino no Brasil, percebeu-se indicativos de um início de envolvimento e estabelecimento de vínculos sociais entre os participantes.

O espaço construído por estes trabalhadores possibilitou a expressão de sentimentos e emoções individuais sobre o trabalho, seus anseios e desejos, bem como seus males e trouxeram referências para se produzir conhecimento coletivo, isto a partir do trabalho em grupo. Claramente, fazendo-se permear pelas ações e atividades laborais desenvolvidas pelos trabalhadores envolvidos na proposta, tendo a comunicação como base nessa articulação.

Ao tratar os temas geradores nas Oficinas, compreendeu-se que o estresse e a falta de diálogo entre os setores traziam um distanciamento entre eles, além da falta de reconhecimento que os conduziam a uma rotina maçante e por vezes um desequilíbrio emocional no ambiente laboral. Assim, o processo de escutar e trocar experiências em grupo pareceu indicar aprendizado e ensinamento, além de amenizar as sensações de impotências e um alívio diante de alguns sentimentos, bem como um espaço para discorrer sobre seus desafios laborais vivenciados e experienciados.

Portanto, a participação nas Oficinas de Intervenção Psicossocial no ambiente de trabalho pareceu indicar caminhos de apoio aos trabalhadores, em busca de melhorias frente ao trabalho, bem como

uma busca pelo bem estar e qualidade de vida e ainda pela continuidade do trabalho de promoção de saúde no trabalho.

Obviamente, sabe-se que, o estabelecimento de um processo grupal efetivo e contínuo é algo que carece tempo e disponibilidade dos envolvidos. Tendo-se, portanto, neste primeiro elemento, um limitador deste trabalho. Contudo, acredita-se que, uma semente foi lançada necessitando a continuidade de ações similares e ou próximas a esta como estratégia de fortalecimento grupal.

5- REFERÊNCIAS

- Abreu, A. Principais técnicas e benefícios. **Rev. Conexão Eletrônica – Três Lagoas**, MS, Volume 15, Número 1, Ano 2018. Disponível em: <http://revistaconexao.aems.edu.br/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=1921>. Acesso em 11 set. 2019.
- Afonso, M. L. M. e Fadul, F. M. (2015). O trabalho com grupos no PAIF: um diálogo interdisciplinar com a Oficina de Intervenção Psicossocial. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, 10 (1), São João del-Rei, janeiro/junho 2015. Disponível em: pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid...89082015000100012. Acesso em 02 jun. 2019.
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA). 2012. OSH in figures: Young workers - Facts and figures. European risk observatory report (Luxemburgo). Disponível em <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-final-report-3/view>. Z. Acesso em 03 mar 2020.
- Bardin, L.(2011). **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70.
- Chizzotti, A. **Pesquisa qualitativa em Ciências Humanas e Sociais**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2006.
- Dejours, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986. Disponível em https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000182&pid=S0303-7657201200010001900011&lng=pt. Acesso em 20 de jan. de 2020.
- Faerman, L.A. (2014). A Pesquisa Participante: Suas Contribuições no Âmbito das Ciências Sociais. **Revista ciências humanas - UNITAU • Volume 7, número 1, p. 41-56, jan-jun/2014 • Taubaté-SP - Brasil**. Disponível em <https://www.rchunitau.com.br/index.php/rch/article/viewFile/121/69>. Acesso em 02 fev. 2020.
- Farsen, Thaís & Boehs, Samantha & Ribeiro, Andresa & Biavati, Vanderleia & Silva, Narbal. (2018). Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?. **Interação em Psicologia**. vol 22, n 01, 2018. Disponível em revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/48288/35057. Acesso em 01 jan. 2020
- Fonçatti, G. et al. Oficina de orientação profissional: construindo estratégias de intervenção para feira de profissões. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, jan.-jun. 2016, Vol. 17, No. 1,

- 103-113, São Paulo. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v17n1/11.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2019.
- Gonçalves, B. D.; Saadallah, M. M.; Queiroz, I. S. (2015). Articulando redes, fortalecendo comunidades: intervenção psicossocial e articulação entre universidade, comunidades e políticas públicas. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**[online]. 2015, vol.10, n.1, pp. 88-100. ISSN 1809-8908. Disponível em: https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/7_Goncalves.pdf. Acesso em 12 out 2019.
- Lévy, A. (1994). **A mudança: este obscuro objeto do desejo**. In A. Lévy, A. Nicolai, E. Enriquez, & J. Dubost (Orgs.), *Psicossociologia: análise social e intervenção* (pp. 112-124). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Luiz, George M. de; PRÁ, Rayane M. D.; AZEVEDO, Renata C. (2014). Intervenção psicossocial por meio de oficina de dinâmica de grupo em uma instituição: relato de experiência. **Psicologia Revista**, v. 23, n. 2, 240-260 (2014). Disponível em <https://revistas.pucsp.br/psicorevista/article/view/22770>. Acesso em 19 abr 2020.
- Ogioni, A.; Afonso, L.; Peixoto, C.; Gomes, D. D.; Bicalho, G.; Moreira, N. & Silva, W. da C. (2009). Metodologia de intervenção psicossocial e acompanhamento do processo grupal com unidades produtivas em projeto de inclusão produtiva da APRECIA. **Pesquisas e Práticas Psicossociais** 4(1), São João del-Rei, Dez. 2009. Disponível em https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume4_n1/ogioni_e_outros.pdf. Acesso em out 2019.
- Oliveira, M. V. E. Implicações psicossociais da participação em Oficina de Intervenção Psicossocial: um estudo com adolescentes e jovens diabéticos da cidade de Tiradentes. **Salud & Sociedad**, 9 (3), 250-265, setembro-dezembro, 2018. doi: 10.22199/S07187475.2018.0003.00004. Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6755346.pdf>. Acesso em jan. 2020.
- Sangy, M. (2017). Saúde no Trabalho: intervenção psicossocial com trabalhadores de um hospital público. **II Congresso Interdisciplinar de Pesquisa, Extensão Centro Universitário Metodista Isabela Hendrix**. Belo Horizonte - Campus Liberdade. Disponível em <http://izabelahendrix.edu.br/pesquisa/anais/arquivo-2017/saude-no-trabalho-intervencao-psicossocial-com-trabalhadores-de-um-hospital-publico.pdf>. Acesso em 02 de fevereiro de 2020.
- Silva, S. S., Borges, L. O., Barbosa, S. C. (2015). **Bem-estar no Trabalho**. In: Pedro F. Bendassolli; Jairo Eduardo Borges-Andrade. (Org.). *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. 1 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.
- Sousa-Uva, A. & Serranheira, F. (2013). Trabalho e Saúde/(Doença): o desafio sistemático da prevenção dos riscos profissionais e o esquecimento reiterado da promoção de saúde. **Revista Brasileira de Medicina no Trabalho**, 11 (1),43-49.Disponível em <http://www.rbmt.org.br/details/66/pt-BR/trabalho-e-saude--doenca---o-desafio-sistematico-da-prevencao-dos-riscos-profissionais-e-o-esquecimento-reiterado-da-promocao-da-saude>. Acesso em 20 de novembro de 2019.