

**UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE PSICOLOGIA**



12º Caderno de Resumos

Práticas do Curso de Psicologia em Estágio Supervisionado

Realização:

Curso de Psicologia da UNIMEP

Organizador:

Prof^ª. Dr^ª. Telma Regina de Paula Souza

Diagramação:

Wellington Carvalho

SOUZA, Telma Regina de Paula. Caderno de Resumos das Práticas do Curso de Psicologia em Estágio Supervisionado, 12º Vol. Piracicaba, 2015/2015.

40f.

Caderno do Curso de Psicologia – Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP).

1. Formação de Psicólogo, 2. Orientação de Estágio, 3. Atuação em Psicologia.

ISSN: 2358-6494



Sumário

1. Apresentação	03
2. Oficina Terapêutica em Saúde Mental: O Cuidado e Manejo da Horta como Espelhamento do cuidado de si.....	04
3. Clínica Individual da Abordagem Analítica – Adulto	05
4. Aspectos do Narcisismo e o Empobrecimento do Eu.....	07
5. Desmistificação da Criança no Contexto Escolar.....	08
6. Uma Intervenção da Psicologia Educacional com Crianças com Síndrome de Down.....	10
7. Contribuição da Psicologia Frente ao Fracasso Escolar a partir de uma Experiência numa Escola Pública de Piracicaba	11
8. Trabalho de Ressignificação do Mundo Letrado com uma criança de 9 anos, Um Movimento Possível	13
9. Modalidade Clínica: Uma Nova Proposta de Orientação Vocacional realizada em uma Escola Pública.....	14
10. Processo de Escolha Profissional com um Adolescente atendido na Clínica de Psicologia da UNIMEP.....	16
11. Centro de Referência em Saúde do Trabalhador: Análise da Instituição	17
12. Programa de Orientação de Carreira UNIMEP: Inserção no Mercado de Trabalho e Planejamento de Carreira.....	19
13. Gestão de Pessoas: Análise de uma Empresa Multinacional.....	21
14. A Importância da Descrição de Cargos em uma Organização	22
15. Reformulação e Atualização das Descrições de Cargos de uma empresa metalúrgica do Interior de São Paulo	24
16. Assistência Psicológica a Funcionários Reabilitados de uma Organização Hospitalar.....	25
17. Promoção da Empregabilidade e (Re)Inserção no Mercado de Trabalho	27
18. Eficácia de um Trabalho em Grupo na Adesão de Pacientes ao Tratamento da Doença Falciforme, em uma UBS no Interior do Estado de São Paulo	29
19. Reinscrição de Ex-Dependentes Químicos ao Mercado de Trabalho.....	30
20. Serviço de Apoio ao Trabalhador (SAT) - (Re)Inserção no Mercado de Trabalho de Jovens e Adultos.....	32
21. Integração e Humanização com o Grupo de Profissionais da Unidade Básica de Saúde Caxambu de Piracicaba.....	33
22. Intervenção Psicossocial em um CRAS no Interior de São Paulo: Projeto Ação Jovem.....	35
23. O (Des)Lugar da Família nas Medidas Socioeducativas em Meio Aberto.....	37
24. Crianças, Jovens e Adolescentes e Fazer Político: Um Encontro Possível?.....	39



1. APRESENTAÇÃO

Pensar as práticas na formação em Psicologia deve ser uma práxis coletiva que problematize a história, a realidade vivida e os conhecimentos acumulados nas ciências, na perspectiva dos sentidos humanos que esses engendram. O Caderno de Resumos é apenas um meio de darmos visibilidade a algumas práticas desenvolvidas no Curso de Psicologia da UNIMEP. Em si-mesmo diz pouco, tanto das práticas publicadas como das possibilidades reflexivas que elas encerram; é um ponto de partida para um longo percurso de refazê-las cotidianamente, possivelmente modificadas pela reflexão. Em um contexto histórico de tantas incertezas, essas práticas podem representar a potência do agir, uma tímida resposta de reposição ou de transformação do mundo vivido. Caberá a cada envolvido nessas práticas (professores, alunos e atores sociais), significarem os sentidos possíveis e resignificarem seus lugares no mundo.

Prof.^a. Dr.^a. Telma Regina de Paula Souza
Organizadora



2. OFICINA TERAPÊUTICA EM SAÚDE MENTAL: O CUIDADO E MANEJO DA HORTA COMO ESPELHAMENTO DO CUIDADO DE SI

Mayara Janei Cristofoleti

Orientadora: *Prof^a. Ms. Disete Devera*

INTRODUÇÃO

O estágio em Psicologia Clínica referido ao campo psicanalítico junto aos serviços de Saúde Pública proporciona ao estagiário um aprendizado teórico por meio da supervisão e prático na atuação no campo Clínico-psicanalítico. A Reforma Psiquiátrica em curso no Brasil, instituiu o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS), com o propósito de substituir as práticas manicomial e humanizar o tratamento. Segundo o Ministério da Saúde, o CAPS tem como objetivo oferecer atendimento multidisciplinar à população local, realizando o acompanhamento clínico e a reinserção dos usuários através do acesso ao trabalho, lazer, exercícios dos direitos civis e fortalecimento dos laços familiares e comunitários (Brasília – DF, 2004). O estágio ocorre em um CAPS infanto juvenil e busca contribuir para a promoção da autonomia de jovens que apresentam intenso sofrimento psíquico e transtornos mentais severos que interdite seu fluxo desejante no sentido da realização de projetos de vida na construção de laços sociais. Em correspondência a esse cenário, foi escolhido uma Oficina Terapêutica para a intervenção, por reconhecê-la como um dispositivo potente na singularização subjetiva dos sujeitos, pois possibilita novas maneiras de trocas de diálogo, acolhimento e convivência, indissociando clínica e política. O desenvolvimento da Oficina de horta tem a proposição de possibilitar que no manejo da terra, no tempo do plantio, crescimento e colheita, proporcione uma identificação, espelhado no próprio cuidado do sujeito, objetivando sua autonomia e apropriação subjetiva desejante.

METODOLOGIA

No conhecimento do campo de estágio, a partir do mergulho institucional, em conjunto com a equipe do serviço, pudemos identificar uma questão entendida como um potente analisador, a ausência de um espaço de sociabilização para crianças cujo traço maior era na dificuldade de se socializar. A proposta da construção de uma horta veio pelo fato de existir um local de terra dentro da instituição, com possibilidade de se transformar em um espaço de manejo concreto do cuidado e um local mais reservado, com possibilidade de vínculo entre trabalhador e usuário para promoção de conteúdos subjetivos. Com viés intersetorial, com a parceria da Secretária de Agricultura pôdemos ter o material, auxílio e instruções para o manejo da horta. Após o início das atividades semanais da Oficina de Horta, foi discutido com a equipe a demanda, notando que crianças com transtornos como o Asperger, teriam maior ganho no contato e trato com a terra, espelhado na noção de tempo e de auto cuidado de sua própria vida. Houve assim um remanejamento dos Projetos Terapêuticos Singulares(PTS) e o convite para essas crianças integraram-se atividade. A Oficina ocorre semanalmente e, as atividades e quais verduras serão plantadas, são decididas sempre no coletivo. É convidado, diariamente, um ou mais usuário que estão no serviço para colaborar no cuidado com a Horta do Capsi, mesmo que estes não integrem o coletivo da Oficina. A Oficina busca colaborar para construção da autonomia e da singularidade dos pacientes em cada atividade, permitindo-lhes manejar os instrumentos sozinhos e respeitar o tempo de cada um para realizar o procedimento do dia.

RESULTADOS

Os resultados vistos durante o processo das atividades da Oficina Terapêutica de Horta têm correspondido ao objetivo inicial, quando as estagiárias optaram pelo dispositivo terapêutico em forma de oficina para uma intervenção no CAPSi. Os usuários se mostram satisfeitos em acompanhar o crescimento da vida das plantas, reconhecendo sua direta contribuição e participação nesse processo. Por meio do vínculo constituído no decorrer das semanas, foi



possível compreender melhor a estrutura psíquica dos usuários como também seus cotidianos e relações, colaborando no diagnóstico e principalmente na clínica do cuidado pertinente a cada PTS. Através da transferência, os sujeitos puderam se expressar e agir para além de seu sintoma possibilitando uma autonomia e subjetivação.

CONCLUSÃO

A Oficina Terapêutica como dispositivo de intervenção nos Centros de Atenção Psicossocial se mostra potente e eficaz, por meio do vínculo, configurado a partir da transferência, é possível a emersão da singularização subjetiva, de novas trocas e de uma convivência e um acolhimento mais dinâmico do que apresentado na Psicoterapia tradicional. A Oficina Terapêutica proporciona a associação entre a Clínica e as Políticas Públicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAREMBLITT, GREGORIO F. *Compêndio de análise institucional e outras correntes: teoria e prática*, 5ed., Belo Horizonte: Editora Record, 1992.

CAPITULO 4.

BRASIL, Ministério da saúde. Secretária de Atenção à saúde. Saúde Mental no SUS: Os Centros de Atenção Psicossocial. Brasília: MS, 2004.

RIBEIRO L, A; BRITO A, L e OLIVEIRA A, G, B. As oficinas terapêuticas nos centros de atenção psicossocial. *Revista Mineira de Enfermagem*, Vol 12.4, 2008.

BRASIL, Ministério da Saúde. Secretária-Executiva. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. HumanizaSUS: atenção básica/ Ministério da Saúde, Secretária-Executiva, Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização: Brasília: Ministério da Saúde, v.2, 2012.

PALAVRAS-CHAVE: *Centro de Atenção Psicossocial, Oficina Terapêutica, Infância, Juventude, Autonomia, Subjetividade.*

E-MAIL: *maycristofoleti@hotmail.com*

3. CLÍNICA INDIVIDUAL DA ABORDAGEM ANALÍTICA – ADULTO

Iolanda do Nascimento Pessotti

Orientadora: *Prof^a. Dr^a. Maria Isabel T. C. de Oliveira*

INTRODUÇÃO

O trabalho descreve o estágio de Psicoterapia Psicanalítica realizado no CEAPsi (Centro de Estudos Aplicados em Psicologia), no período de fevereiro a dezembro de 2015. A base do estágio é a teoria Psicanalítica, focada em Sigmund Freud e outras obras literárias tais como: *As Brasas* (Sándor Márai), *Madona do Futuro* (Henry James), *o Presente Precioso* (Spencer Johnson) que serviram de apoio, nos atendimentos, da fase prática do estágio. O enfoque teórico privilegia a comunicação interpessoal e a manifestação do inconsciente, explicitada na relação de transferência, através dos automatismos de repetição, dos sintomas, dos atos falhos e dos sonhos. Aspectos que repetem no aqui-agora transferencial, foram expressos pela cliente e trabalhado de acordo com sua capacidade egóica. Para que desta forma ela pudesse conhecê-los, registra-los introjetá-los e adquirir progressivamente uma nova visão de si mesma e da vida. O estágio possibilita, através da atuação clínica, a aplicação no atendimento de conceitos aprendidos durante o curso, e agregando conhecimentos para minha atuação presente, e futura como profissional. Além disto, durante a terapia, auxiliar o cliente em uma melhor percepção, entendimento e satisfação das suas necessidades emocionais e com isto resgatar os recursos psíquicos desenvolvidos a partir da relação transferencial.

METODOLOGIA



O estágio é um momento que o concluinte coloca em prática os conhecimentos adquiridos no decorrer da graduação. Esse processo é baseado na confiança, no respeito e na ética, seja na relação supervisor e estagiário, seja na relação estagiário-cliente. A supervisão do estágio é realizada em grupo semanalmente. Inicialmente discutimos os conceitos referentes à prática a ser realizada, efetuamos leituras teóricas e literárias, e conhecemos os casos que aguardavam atendimento. Após os procedimentos preliminares, iniciamos os atendimentos semanal com duração de 50 minutos, perfazendo um total de 15 sessões até o momento. Nas supervisões é fornecido as demais estagiárias cópias do material a ser discutido para todas que possam participar ativamente da supervisão. No decorrer das sessões procuramos perceber e apontar os aspectos inconscientes que a cliente nos comunica nas entrelinhas. Procuramos comunicar-lhe aquilo que seu discurso camufla sem que ela se de conta. Sabemos que o inconsciente se estrutura com linguagem, e o inconsciente é o que direciona as intervenções. Através da psicoterapia, trabalhamos os aspectos referentes ao fortalecimento egóico da cliente e sua possibilidade de funcionar adequada e criativamente na realidade, restabelecendo sua autoestima, aumentando sua autoconfiança e percebendo a relação idealizada e simbiótica estabelecida com o namorado.

RESULTADOS

A Psicoterapia Psicanalítica possibilitou a cliente iniciar um processo de auto-observação e reflexão sobre aspectos do seu funcionamento psíquico, relacionados aos conflitos que emergem nos atendimentos. Evidenciou-se o desenvolver de recursos emocionais que lhe permitiram perceber sua autodispensa da vida, sua paralização e as dificuldades em atender as próprias necessidades, em face de sua aderência a destrutividade inconsciente. No decorrer da terapia a cliente começou a perceber a sua relação simbiótica com o namorado; uma conflitiva que causa turbulência emocional. À medida que o processo terapêutico evoluiu a cliente está resgatando aspectos relevantes de si mesma, e em termos emocionais, seu eu iniciou um processo de não ser mais sequestrado por sua destrutividade inconsciente (Pulsão de morte). Discussões teóricas inseridas durante a supervisão fundamentam melhor o conhecimento adquirido tornando o aluno mais seguro em relação ao trabalho para uma atuação no futuro.

CONCLUSÃO

O trabalho está atingindo progressivamente os objetivos desejados, quer em relação às expectativas para com a supervisora; quer quanto à atuação profissional, quer quanto ao desenvolvimento da cliente, na medida em que pude contribuir para a emergência do seu potencial. Atualmente a cliente está menos rígida, funciona mais espontânea e adequada à realidade (princípio da realidade). Observei que ela também conseguiu se tornar pró-ativa, minimizou sua relação simbiótica com o namorado. Finalmente avalio que obtive uma maior fluidez e criatividade em minhas intervenções, pois transferencialmente consegui apreender o discurso inconsciente da cliente, transmitindo-lhe aquilo que, inconscientemente, ela sabia, mas desconhecia racional e emocionalmente.

PALAVRAS-CHAVE: *Inconsciente, Destrutividade, Clínica Psicanalítica.*

E-MAIL: iolanda.pessotti@gmail.com

4. ASPECTOS DO NARCISISMO E O EMPOBRECIMENTO DO EU

Karine A Resende Dornas

Orientadora: *Prof^ª. Dr^ª. Maria Isabel T.C.Oliveira*

INTRODUÇÃO

“A libido retirada do mundo externo foi dirigida ao eu, de modo a surgir uma conduta que podemos chamar de narcisismo” (FREUD, 1916, pag.16). O Narcisismo se sustenta através dos sentimentos de Onipresença, Onisciência e Onipotência. O sentimento inconsciente de onipotência, neste caso impedia que a paciente entrasse em contato com suas próprias necessidades. Demonstrava também rigidez diante dos acontecimentos de sua vida, deslocando através da identificação projetiva, o motivo do seu sofrimento, no outro. As poucas relações afetivas construídas em toda sua vida eram marcadas pelo estigma narcísico, onde o objeto de desejo era superestimado, por se tratar de alguém que é parte do seu corpo. Esse objeto recebe tudo aquilo que ela gostaria que fizessem por ela. A demanda inicial era sofrimento psíquico em virtude de seu estado de ansiedade e angústia, causado por excesso de exigências superegoícas advindas da pulsão de morte e da destrutividade interior. A paciente sofria diante da iminência de que seu objeto de desejo fosse acometido por algum mal ou alguma doença, responsabilizando-se por tudo na vida deste outro, a tal ponto de criar uma relação de simbiose, que invalidava o desejo deste. A partir de seus relatos, a paciente demonstrava que este outro era uma extensão de si, “o objeto se colocou no lugar do ideal de Eu” (FREUD, 1923, pag.72).

METODOLOGIA

O processo psicoterapêutico foi realizado com uma pessoa do sexo feminino, de 47 anos, no CEAPSI, no período de fevereiro a dezembro de 2015, na abordagem psicanalítica. As sessões foram individuais e semanais, com duração de cinquenta minutos cada. Através do processo da escuta psicanalítica, buscou-se estabelecer uma relação de empatia, de aceitação, onde prevalecesse um clima de confiança, a fim de que a paciente se sentisse confortável para falar de suas emoções, de seus medos e suas angústias, possibilitando assim a construção do vínculo terapêutico. A analista utilizou em favor do processo terapêutico os aspectos de transferência e contratransferência. O automatismo de repetição, e o mecanismos de defesa e de negação, foram instrumentos de grande relevância, contribuindo para que se pudesse ocorrer a intervenção da analista, quando necessário, possibilitando o contato da paciente com suas demandas e fantasias inconscientes e suas exigências internas. A partir da escuta atenta, da observação e da compreensão empática, a analista pôde perceber as resistências inconscientes e interpretar as diferentes formas de expressão do mundo interno da paciente.

RESULTADOS

Ao longo do período de realização dos atendimentos psicoterapêuticos foi possível exercitar a articulação entre os saberes teóricos da psicologia e a prática do atendimento humanizado. A paciente foi lentamente se apropriando de suas necessidades internas, e pôde dar voz a sua condição subjetiva num processo de descoberta, assimilação e reconhecimento de si mesma. A analista conseguiu realizar intervenções que contribuíram para que a paciente, pudesse fazer o exercício da prova da realidade através do desenvolvimento do próprio eu, entrando em contato com seus desejos, suas fantasias, e suas idealizações. A sua forma de se relacionar afetivamente foi repetidamente mencionada por ela em todas as sessões, possibilitando análise, reflexão e reconhecimento das emoções inconscientes e dos sentimentos que a envolvem em relação ao outro. Ou seja, de uma relação intrasubjetiva, observamos em algumas situações a emergência de uma relação intersubjetiva. Foram possíveis alguns avanços, entre eles a possibilidade de assumir o outro, não como extensão de si, mas como um ser dotado, capacitado e independente.

CONCLUSÃO

Foi uma experiência rica para ambas as partes. Para analista: a grande aprendizagem da construção do vínculo terapêutico, o desenvolvimento de uma escuta atenta, sensível e presente, a capacidade de tolerar o tempo e o silêncio do outro, o entendimento da importância do processo de repetição. Para a paciente o atendimento psicoterapêutico propiciou o entendimento de algumas de suas dificuldades emocionais, o contato com suas próprias necessidades, e o fortalecimento do eu através do processo de auto percepção. As mudanças são lentas e graduais, assim como o movimento da lagarta que se esforça para sair do casulo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FREUD, SIGMUND (1856 - 1939). *Introdução ao Narcisismo: ensaios de metapsicologia e outros textos (1914 – 1916)* Sigmund Freud. Tradução e notas Paulo César de Souza, São Paulo, Companhia das Letras, 2010. Obras Completas V.12.

FREUD, SIGMUND (1856 - 1939). *Psicologia das Massas e análise do Eu e outros textos (1920-1923)*. Sigmund Freud. Tradução Paulo César de Souza, São Paulo, Companhia das Letras, 2011. Obras Completas V.15.

PALAVRAS-CHAVE: *Psicanálise, Narcisismo.*

E-MAIL: karineresende@bol.com.br

5. DESMISTIFICAÇÃO DA CRIANÇA NO CONTEXTO ESCOLAR

Gabriela Maia Altafim

Orientadora: *Prof^a. Dr^a. Maria Teresa D. P. Dal Pogetto*

INTRODUÇÃO

O fracasso escolar é um tema relevante e polêmico que requer atenção no espaço escolar. Ele tem sido foco de constantes discussões por estar intimamente atrelado a questões como: reprovação, evasão, indisciplina, erro, fracasso e insucesso escolar. (MADALÓZ, SCALABRIN & JAPPE, 2012). Para Marchesi e Pérez (2004), o fracasso escolar pode estar presente em três situações, a primeira é que pode ser atribuído ao aluno “fracassado”, aquele que não progrediu no âmbito de seu desenvolvimento pessoal e social. Uma segunda diz que o problema central reside no fato de que o termo qualifica uma imagem negativa do aluno, afetando sua autoestima e sua confiança. Por fim, a terceira centra no aluno o problema do fracasso e distancia a responsabilidade de outros agentes e instituições, como as condições sociais, a família, o sistema educacional ou a própria escola. A partir disso, este estudo tem o intuito de desmistificar o conceito da criança que apresenta atraso na educação como aquela que não é capaz de aprender por não estar de acordo com as políticas e metodologia imposta pela escola. Nesse cenário encontram-se muitas crianças que não são alfabetizadas por não conseguirem acompanhar os objetivos propostos tanto pela escola quanto pelo professor da sala, ou seja, em todos os momentos as dificuldades são colocadas na criança, o que a torna fracassada. Neste contexto, o papel do psicólogo se torna essencial para mudar esse olhar da escola diante daquele “aluno problema”, por ser capaz de realizar um trabalho voltado para a necessidade da criança, ou seja, que a partir de outras metodologias aquela criança é capaz de aprender como qualquer outra.

METODOLOGIA

Este projeto foi realizado numa escola municipal de Piracicaba. A queixa refere-se a um aluno do primeiro ano (D), do sexo masculino com seis anos de idade que, segundo a escola, não apresenta avanços no rendimento escolar, o que a levava a suspeitar de uma deficiência intelectual. Frente a isso, a estagiária vem acompanhando a criança desde março de 2015 visando compreender tal situação problema. Primeiro ocorreram observações da criança em classe, em seguida realizaram-

se encontros, na sala de leitura, entre a estagiária e o aluno e por fim, a estagiária e o professor trocavam, periodicamente, informações sobre a criança em horário de estudo do docente. Na sala de aula foi observado o comportamento da criança frente às atividades propostas e a sua relação com o professor e colegas. Os encontros individuais duravam em torno de uma hora e meia e neste momento a criança jogava, fazia atividades em papel como contornar, pontilhar, pintar, desenhar, além de atividades com revistas (recorte e colagem), com vistas a identificar as habilidades e dificuldades do aluno e as mediações necessárias para o desenvolvimento das tarefas propostas. Nos encontros com o professor, em seu horário de estudo, eram apresentadas as atividades desenvolvidas, individualmente com a criança, discutidos seus avanços, planejados recursos para aperfeiçoar seu desempenho acadêmico e discutidas estratégias com vistas a alterar alguns de seus comportamentos em classe.

RESULTADOS

Após seis meses de trabalho com a criança já foi possível notar alguns avanços. D é uma criança que está identificando a maioria das letras do alfabeto, como também já aprendeu a escrever o seu próprio nome, o que antes da intervenção não sabia. Outra mudança muito importante foi que agora ele fica todo o tempo na sala de aula, antes pedia ao professor para ir ao banheiro e ficava andando pela escola e um funcionário precisava trazê-lo de volta à classe. D ainda apresenta dificuldade na coordenação motora, com atividades que utilizam lápis e papel (recortar, colar e escrever letras e números), além disso, em tarefas que exigem mais de sua atenção nem sempre a executa ou a conclui, utilizando de forma inadequada o material, como por exemplo: jogando no chão o alfabeto móvel, riscando a carteira ou mesmo cutucando os colegas da sala. Apresenta progresso e, como qualquer outra criança, naquelas atividades em que encontra dificuldade esquiva-se da situação aversiva a ser enfrentada. O papel do professor está sendo muito importante, pois ele passou a acreditar na capacidade de D e tem-lhe proporcionado atividades diferenciadas conforme suas necessidades, incluindo sua participação nas atividades coletivas, na lousa e oralmente. D vem se mostrando com vontade de aprender, tomando a iniciativa para pedir ajuda ao professor e a estagiária, até pega seu caderno para falar as letras do alfabeto. Por esse breve relato pode-se perceber que D está sendo estimulado, o que leva a compreender a relevância das mediações feitas pelo professor e pela estagiária, apesar de, ainda, não seguir os objetivos propostos no ano.

CONCLUSÃO

Tendo como pressuposto que a escola coloca na criança o fracasso escolar, a realidade presente neste estudo só vem confirmar tal situação. A visão da escola fez com que D internalizasse que não é capaz de aprender, com isto passou a emitir comportamentos condizentes com que ele estava ouvindo. No entanto, é possível notar que a criança está conseguindo desenvolver-se a partir dos estímulos feitos tanto pelo professor quanto pela estagiária, por estarem acreditando em sua capacidade. A partir desse trabalho D passou a apresentar avanços progressivos, o que sugere que, se o trabalho continuar, aos poucos ele vai acreditar cada vez mais em si. Mas, infelizmente a escola ainda pensa na possibilidade de alguma disfunção orgânica da criança, insistindo no diagnóstico de deficiência intelectual ou hiperatividade e considerando a medicalização como a melhor forma de manter a criança o tempo todo na sala de aula. Desmistificar essa concepção da escola é um grande desafio para o psicólogo. Espera-se que, ao apontar os avanços de D e discutir com o professor alternativas para o trabalho com a criança em classe, seja possível demonstrar a capacidade do aluno e a responsabilidade do docente e da escola no processo ensino-aprendizagem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MADALÓZ, R.J; SCALABRIN, I.S; JAPPE, M. O Fracasso Escolar Sob o Olhar Docente: Alguns Apontamentos. *IX ANPED SUL*. Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul, 2012.



MARCHESI. A; PÉREZ. E.M.A. *Compreensão do Fracasso Escolar*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

PAVAVRAS-CHAVES: *Fracasso escolar, psicologia escolar, criança, diagnóstico.*

E-MAIL: gabialtafim@ gmail.com

6. UMA INTERVENÇÃO DA PSICOLOGIA EDUCACIONAL COM CRIANÇAS COM SÍNDROME DE DOWN

Sandra Regina de Souza

Orientadora: *Prof.^a Dr.^a Maria Teresa D. P. Dal Pogetto*

INTRODUÇÃO

A síndrome de Down (SD) tem registros antigos na história do homem, porém seu reconhecimento como uma manifestação clínica só ocorreu com o trabalho de Langdon Down, em 1866. Ela é causada pela presença de três cromossomos 21 em todas ou na maior parte das células de um indivíduo e isso ocorre na hora da concepção de uma criança. Esta alteração genética afeta o desenvolvimento, determinando algumas características físicas e cognitivas, além de um comprometimento intelectual. O trabalho ora apresentado é realizado, como estágio, no Espaço Pipa – Síndrome de Down, que é uma entidade sem fins lucrativos, mantida pela Associação Síndrome de Down, que atende pessoas com essa e outras síndromes e/ou deficiências associadas sem limite de idade e, tem como missão articular ações que promovam o exercício da cidadania da pessoa na perspectiva da inclusão. Um dos projetos desta Instituição é o “Adoleta-mini”, para o qual o estágio foi direcionado. Este programa atende crianças de três a cinco anos e as atividades acontecem em grupo com a participação de um a três terapeutas (entre fisioterapeuta, fonoaudióloga, terapeuta ocupacional e psicóloga) que atuam como facilitadores no processo de desenvolvimento global dessas crianças. Nesse contexto, o estágio teve como uma das finalidades detectar as principais dificuldades e necessidades das famílias de crianças com síndrome de Down para uma possível intervenção.

METODOLOGIA

Nos primeiros três meses de atuação no estágio, realizado no período de março a dezembro de 2015, o objetivo foi de conhecer a Instituição e o projeto no qual a estagiária seria inserida e para tanto, foram realizadas observações semanais. Neste momento também ocorreu o primeiro contato com os pais das crianças do projeto em questão, assim como com as próprias crianças. Num segundo momento, foram realizados encontros individuais com as mães, com a finalidade de conhecer mais sobre a rotina/cotidiano das crianças no seio familiar, focando nas dificuldades/facilidades encontradas pelos familiares no cuidado com seus filhos. Após esta coleta de dados, identificou-se a mãe que não conseguia perceber a criança além de sua deficiência, dando ênfase às suas limitações e dificultando assim o processo natural de autonomia da criança. Ao analisar esta situação, foi proposto à Instituição que a intervenção fosse realizada com uma mãe apenas, através de orientações pontuais em atendimentos individuais e visitas domiciliares para o acompanhamento e desenvolvimento da relação mãe/criança para o desfralde.

RESULTADOS

A ideia de se ter um membro com qualquer tipo de deficiência, ocasiona enfrentamentos distintos por parte da família; já que isso se constitui como a quebra de planos e expectativas diante de uma situação adversa. Os pais se questionam se saberão cuidar de uma criança com a síndrome e, muitas vezes, o excesso de cuidados não permite que eles percebam a criança, ou seja, há uma superproteção, o que resulta, por exemplo, no atraso do desfralde. Nos primeiros contatos com a mãe de A., foi perceptível sua dificuldade em perceber o desfralde como um processo e que seu

filho tinha a capacidade de passar por ele, dificultando assim o desenvolvimento da autonomia. No entanto, a medida que o trabalho ocorria foi possível observar que a mãe compreendeu a sua responsabilidade no processo de desfralde de seu filho, pois conseguiu dar início a tal processo em poucas tentativas.

CONCLUSÃO

Partindo do pressuposto que é a partir do olhar do outro que o sujeito se constitui, adotando como princípio a ideia de que a primeira aceitação deve ser da família e, que ela tem ainda o papel primordial na inclusão social desta criança, é possível assegurar que o trabalho com os pais deve ser iniciado o quanto antes possível e permanecer enquanto necessário. Mudar a visão que alguns pais ainda possuem de que seus filhos, por serem sindrômicos, são incapazes de realizarem certas coisas, trará grandes benefícios pois, segundo Omote (1994), a audiência é quem influencia na caracterização da deficiência, ou seja, se a audiência muda, a pessoa conseqüentemente muda também. Ainda segundo o autor, as pessoas deficientes adquirem um status distintivo em função das respostas características dos outros em face a elas, e não tanto em função dos seus próprios atributos. Enfim, o relacionamento entre a mãe e o filho com Síndrome de Down é fundamental para o estímulo das potencialidades da criança e, de acordo com Barbosa (2010), atitudes positivas da mãe em relação ao filho possibilitam um ambiente acolhedor, atento e cuidadoso, promovendo assim, o desenvolvimento humano saudável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, F.A. *et al.* *Significados do cuidado materno em mães de crianças pequenas*. Santa Cruz do Sul: RS. Barbarói, 2010.

MALDONADO, M. T. P. *Psicologia da gravidez*. Petrópolis: RJ. Vozes, 1976

OMOTE, S. Deficiência e Não Deficiência: Recortes do Mesmo Tecido. Ver. *Brasileira de Educação Especial*, pág. 65-73, 1994.

PALAVRAS-CHAVE: *Síndrome de Down, Educação Especial, Psicologia da Educação.*

E-MAIL: sandrasouza.psico@gmail.com

7. CONTRIBUIÇÃO DA PSICOLOGIA FRENTE AO FRACASSO ESCOLAR A PARTIR DE UMA EXPERIÊNCIA NUMA ESCOLA PÚBLICA DE PIRACICABA

Mariane Justina do Nascimento Golla

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria Teresa Dondelli Paulillo Dal Pogetto

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Nilce Maria Altenfelder Silva de Arruda Campos

INTRODUÇÃO

De acordo com Hannah Arendt (2000), é na escola que a criança faz sua primeira entrada no mundo público, ou seja, a escola é a instituição mediadora entre família e mundo, portanto compete ao professor conhecer o mundo e ser capaz de transmitir esse conhecimento aos alunos. Por outro lado, dados revelam que a escola tem se mostrado incapaz de garantir uma educação escolar de qualidade a todos que precisam (PATTO, 1992) e tem colocado a responsabilidade do fracasso escolar na criança. O psicólogo escolar atua como mediador propondo formas para desestigmatizar o aluno e fazer a escola e a família refletirem sobre essas dificuldades para transformá-las, já que estas são de ordem multifatorial. O presente trabalho teve como objetivo a inserção da Psicologia no contexto escolar propondo ações para o enfrentamento do fracasso escolar.

METODOLOGIA



O estágio foi realizado numa escola pública que atende alunos de ensino fundamental II e ensino médio, no município de Piracicaba, interior de São Paulo. O procedimento inicial foi observação da Oficina de Letramento e Alfabetização, implantada na escola através do Projeto Mais Educação, desenvolvido pelo Governo Federal. Os alunos das 8º séries ou 9º ano foram submetidos a uma avaliação feita pela própria escola e os que tiveram dificuldades foram encaminhados para a Oficina. A estagiária usou como ferramenta a observação participante e diários de campo. Além disso, foram realizadas visitas domiciliares às famílias dos alunos envolvidos nas quais eram explicitados os objetivos da Oficina, a importância da participação da criança no projeto, bem como se procurava a desestigmatização do aluno como “problema” e responsável pelo seu insucesso acadêmico.

RESULTADOS

Durante o processo foi identificado que as dificuldades dos alunos diziam respeito à leitura e escrita indicando possíveis falhas no processo de alfabetização. Além disso, se evidenciou a resistência destes em participarem da Oficina, pois de cinquenta alunos encaminhados, apenas três compareciam regularmente. Observou-se também a dificuldade da escola em materializar o projeto Mais Educação no qual a Oficina de Alfabetização e Letramento estava inserida, tanto por questões referentes à sua organização interna, como financeiras devido à forma de desembolso da verba, pelo Governo. As visitas domiciliares mostraram que algumas famílias não tinham informações sobre o trabalho e outras o compreendiam como reforço escolar e evidenciaram compreender a dificuldade do filho, assim como a escola, centradas na própria criança. Os alunos, por sua vez, demonstravam baixo autoconceito e, provavelmente compreendiam a Oficina como mais um “lugar” onde revelariam as suas incapacidades o que pode explicar a resistência deles em participar do projeto.

CONCLUSÃO

O fracasso escolar não é produzido pelo aluno, tal fenômeno ocorre como consequência de diferentes fatores que envolvem, principalmente, as ações do Estado e da escola que, segundo Patto (1992) a última não tem conseguido oferecer uma educação de qualidade e coloca o fracasso da criança como resultante de seus supostos problemas familiares, emocionais ou cognitivos. A psicologia pode contribuir nesse contexto para desconstruir rótulos atribuídos ao aluno pelo seu fracasso criando condições para que a escola discuta o assunto e crie alternativas para, da melhor forma possível, enfrentar essa problemática.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENDDT, H. Entre o passado e o futuro. São Paulo: Perspectiva 2000.
PATTO, M. H. S. A Família Pobre e a Escola Pública: Anotações sobre um desencontro”. *Psicologia USP*, v.3, n1/2, São Paulo, 1992, pp. 107-122.

PALAVRAS-CHAVE: *Fracasso Escolar, Psicologia Escolar .*

E-MAIL: mariane_golla@hotmail.com

8. TRABALHO DE RESSIGNIFICAÇÃO DO MUNDO LETRADO COM UMA CRIANÇA DE 9 ANOS, UM MOVIMENTO POSSÍVEL

Renan Marques

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Nilce Maria Altenfelder Silva de Arruda Campos

INTRODUÇÃO

A psicologia educacional é um ramo de especialização da psicologia que apresenta especificidades e metodologias próprias, tendo como objetivo principal potencializar o ensino/aprendizagem, abordando todas as variáveis inerentes a este processo, relacionadas com o aluno, a família e o contexto escolar. Segundo Vygotsky (1986), o desenvolvimento humano, as funções psicológicas superiores estão intimamente vinculadas ao aprendizado, à apropriação, por meio da linguagem, do legado do grupo cultural, apropriação esta que é a internalização da cultura; assim, o desenvolvimento humano segue do social para o individual. O Aprendizado é fundamental porque possibilita o despertar de processos internos do indivíduo, ligando o desenvolvimento do sujeito ao meio sociocultural em que vive. Para Vygotsky (1986), o aprendizado precede, promove o desenvolvimento. Essa interação e sua relação entre os processos de ensino e aprendizagem podem ser melhor compreendidos quando nos remetemos ao conceito de Zona de Desenvolvimento Proximal, que é a distância entre o nível de desenvolvimento real, ou seja, determinado pela capacidade de resolver problemas independentemente, e o nível de desenvolvimento proximal, demarcado pela capacidade de solucionar problemas com ajuda de um mediador.

METODOLOGIA

O enfoque do trabalho desenvolvido no estágio foi a tentativa de desestigmatização da dificuldade de aprendizagem de uma criança através da ressignificação do processo de alfabetização e do contexto escolar. A criança foi encaminhada ao CEAPSI com a queixa de que tinha dificuldades de acompanhar a sala de aula em que estava inserida e que algum tipo de trabalho deveria ser feito com a mesma. No trabalho de mediação com a criança, os principais objetivos foram criar campos de significação e promover um novo sentido aos conhecimentos acadêmicos, de modo que as letras e números se tornassem valorizados pela criança. Foram desenvolvidas atividades semanais. Inicialmente as atividades eram lúdicas e objetivavam a criação de um vínculo entre estagiário e criança além de permitirem a percepção das capacidades emocionais e cognitivas da criança. Foram utilizados jogos de diferentes tipos nos quais a criança suas diferentes capacidades. Foram feitas avaliações acadêmicas de língua portuguesa e matemática e foi iniciado o processo de intervenção com atividades menos lúdicas e mais pedagógicas, que tinham por objetivo a criação de campos de significação sobre as questões escolares. Um trabalho com a escola também será feito, conversando com o professor e seus responsáveis, na tentativa de conscientizá-los de nosso movimento e para que possamos firmar um trabalho em conjunto com a finalidade de ajudar a criança. Buscou-se, a partir de então um trabalho que fizesse sentido à criança e que a ajudasse a se aproximar do universo letrado, além da escola. Foram utilizados muitos exercícios de alfabetização, fonemas e grafemas.

RESULTADOS

A partir da realização do trabalho realizado, concluímos que a criança atendida não apresenta problemas cognitivos e tem capacidade de aprender as atividades escolares normalmente. Apresenta capacidade de atenção, percepção gráfica, movimento de raciocínio lógico, capacidade de criar categorias e boa vontade em realizar tarefas. Percebemos uma evolução em seu desenvolvimento no que diz respeito a sua alfabetização. Ela passou a escrever palavras que antes não conseguia. O movimento mais significativo ficou por conta dos novos significados atribuídos pela menina ao mundo letrado, pois no início não queria fazer as atividades que de alguma forma

remetiam à esse mundo, mas com o passar das sessões. A tomada de consciência do pai do seu dever de também tentar demonstrar a importância desse mundo letrado a filha também se fez de extrema importância, ela começou a se interessar cada vez mais pela leitura e pela escrita.

CONCLUSÃO

A partir do trabalho realizado afirmamos que a educação é uma ação carregada de sentido, tem como foco tornar o ser humano mais humano e para que isso seja possível é necessário que a aprendizagem seja conquistada. Nessa perspectiva, o papel de quem a medeia é fundamental, ele deve despertar à vontade para aprender. No que concerne ao Psicólogo, a tarefa passou de se criar espaços de reflexões com todos os grupos pertencentes à escola, considerando a realidade escolar como um todo, ou seja, nosso objeto de estudo não deve ser apenas a criança, e sim tudo que permeia seu trajeto escolar, como: a precariedade das condições materiais, administrativas e pedagógicas das escolas públicas; a precariedade da situação dos professores, da sua formação, condições de trabalho, excesso de atividades burocráticas, a segmentação do trabalho na escola, falta de autonomia, solidão do professor no exercício de seu trabalho e sua desvalorização profissional; a qualidade do ensino oferecido aos alunos nas escolas públicas e dos materiais pedagógicos empregados; as suas precárias condições de funcionamento; falta de infraestrutura material e humana; o meio em que essa criança está inserida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PATTO, M. H. S. *Psicologia e ideologia: uma introdução crítica à Psicologia Escolar*. São Paulo, T.A. Queiroz Ed., 1984.

PATTO, A. M. S, “*A Produção do Fracasso Escolar*”. São Paulo, T.A. Queiroz, 1991.

REGO, T. C. *Vygotsky, uma perspectiva histórica – cultura da educação*. 12 ed. Petrópolis: Vozes, 2001

PALAVRAS-CHAVE: *Vygotsky, Psicologia Educacional, Fracasso Escolar.*

E-MAIL: renancapmarques@hotmail.com

9. MODALIDADE CLÍNICA: UMA NOVA PROPOSTA DE ORIENTAÇÃO VOCACIONAL REALIZADA EM UMA ESCOLA PÚBLICA

Ana Clara Laurenti Carducci¹

Andrea Carneiro Vieira²

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Theresa Beatriz Figueiredo Santos

INTRODUÇÃO

Soares (2002) enfatiza que escolher uma profissão não é um processo simples, principalmente no período da adolescência, já que é uma etapa permeada por conflitos, e muitos são os determinantes que influenciam nesta escolha. Bohoslavsky (1982) reafirma esta ideia e aponta a importância de um processo de Orientação Vocacional (O.V.) realizado por psicólogos com adolescentes, fundamentado na modalidade clínica. Segundo o mesmo autor, sob a égide da psicometria, o processo de Orientação Vocacional era realizado por meio da modalidade estatística, a qual tinha nos testes psicológicos o principal instrumento de identificação de aptidões e interesses que enquadrariam o indivíduo em uma determinada profissão, impondo-lhe, assim, um papel passivo diante da escolha profissional. Entretanto, a partir das transformações sociais e do declínio do uso destes testes, a modalidade clínica de O.V. passa a ser utilizada em larga escala, uma vez que, tendo a entrevista como principal instrumento, auxilia os jovens a refletirem sobre o que desejam ser e fazer, levando-os a elaboração de conflitos e ansiedades e ao consequente amadurecimento que os permitirão fazerem escolhas refletidas sobre a profissão,

sendo, portanto, agentes de sua própria escolha. Nesta perspectiva, a metodologia para o trabalho de Orientação Vocacional foi proposta por meio de duas grandes etapas subdivididas em várias categorias: a primeira, denominada reflexiva pessoal, que tem como objetivo refletir sobre os valores familiares, o autoconhecimento, sobre grupos de amigos, vida escolar e experiências profissionais; e a segunda, denominada informativa profissional, que tem a finalidade de conhecer as profissões, suas atuações e diferentes práticas e o mercado de trabalho. Diante deste cenário, portanto, este trabalho teve como objetivo auxiliar adolescentes no processo de escolha profissional, a partir da realização destas duas grandes etapas descritas acima.

METODOLOGIA

Este trabalho de O.V. está sendo realizado com alunos do terceiro ano do ensino médio de uma escola pública estadual, de ensino integral, da Rede de Ensino de Piracicaba. Por opção, a escola incluiu a proposta de O. V. na matriz curricular, que é desenvolvida em um período de tempo de 1h30, operando num sistema de revezamento com outra disciplina do semestre. Para tanto, os alunos foram divididos em dois grupos de acordo com os critérios estabelecidos pela coordenação da escola. O trabalho na escola é, portanto, desenvolvido semanalmente, mas os encontros com os grupos de alunos, quinzenalmente. Os objetivos semanais a serem desenvolvidos com cada grupo, definidos metodologicamente, são planejados com recursos, técnicas e materiais próprios que servem para desencadear o processo reflexivo dos jovens e a estimular o debate sobre as questões presentes no tema/objetivo proposto para cada dia. Para finalizar o trabalho do grupo, sempre é feita uma sistematização/organização das questões debatidas e uma avaliação do processo ocorrido. O primeiro encontro teve como objetivo conhecer o grupo, apresentar-lhes o trabalho de O.V., discutir questões de sigilo e estabelecer as regras de convivência para o desenvolvimento do processo grupal. No segundo, auxiliamos os adolescentes a identificarem seus medos e angústias relacionadas à escolha profissional. O terceiro e quarto encontros tiveram como objetivo refletir sobre as questões familiares que, de algum modo, interferem na escolha profissional dos jovens. No quinto encontro, foi feito o levantamento dos valores pessoais. Do mesmo modo, o sexto e o sétimo encontros tiveram como objetivo continuar a reflexão para promover o autoconhecimento. A reflexão sobre grupos de amigos também foi incorporada a este objetivo. No oitavo, foi feita a reflexão sobre a vida escolar, fazendo com que os alunos entrassem em contato com as afinidades e dificuldades com as áreas do conhecimento. Como as experiências profissionais não cabem para esta população, na sequência, daremos início à segunda etapa do processo que é a Informativa Profissional. Para iniciá-la, serão feitas sínteses parciais de cada membro dos grupos, a partir dos dados levantados até o momento, na perspectiva de oferecer um perfil mais delineado de potencialidades e interesses para pesquisarmos profissões e mercado de trabalho, neste momento, de forma mais direcionada. Materiais gráficos e consultas a sites de profissões na Internet, assim como, depoimento complementar de profissionais sobre as profissões e mercado de trabalho também ajudarão os jovens a conhecer melhor e tirar todas as dúvidas para a sua decisão final.

RESULTADOS

No início do trabalho foi possível identificar a elevada expectativa referente ao processo de orientação vocacional por parte da escola, o que se configurou como um elemento positivo, já que aumentou o comprometimento tanto da escola, quanto dos alunos com o processo. Também, inicialmente, os alunos acreditavam que o trabalho de O.V. fosse realizado por meio da aplicação de testes psicológicos, que seguia a metodologia fundamentada na psicometria, mas nós tentamos desconstruir este paradigma já nos encontros iniciais, ressaltando a importância de refletirem sobre seus valores, interesses e potencialidades para fazerem uma escolha profissional mais madura, colocando-os criticamente como agentes deste processo. Consideramos que a experiência tem sido bastante rica para todos os membros dos grupos e que as escolhas finais permitirão mais segurança para a tomada de decisão referente à profissão, na medida em que os jovens terão tido a oportunidade de identificar a coerência do processo e as consequências para estas decisões.

CONCLUSÃO

Esta experiência de estágio nos permitiu vivenciar a nova proposta de O. V. fundamentada na modalidade clínica, a qual, por meio de estratégias aplicadas durante as etapas reflexiva e informativa profissional, coloca o jovem em um papel ativo frente sua escolha profissional, e na qual o psicólogo assume o papel de mediador do processo. Além disso, este trabalho realizado com grupos de adolescentes na área da Orientação Vocacional contribuirá para reafirmar a importância do trabalho do psicólogo no ambiente escolar, ajudando, assim, a desconstruir a imagem do psicólogo psicoterapeuta como única possibilidade de atuação deste profissional, o que ainda consiste em um desafio a ser enfrentado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOHOSLABSKY, Rodolfo. *Orientação Vocacional – a estratégia clínica*. São Paulo: Martins Fontes, 1982.

SOARES, Dulce H. P. *A Escolha Profissional: do jovem ao adulto*. São Paulo: Summus, 2ª ed, 2002.

PALAVRAS-CHAVE: *Psicologia Educacional, Orientação Vocacional, Modalidade Clínica.*

E-MAIL: acldcarducci@gmail.com¹
acarneiro.vieira@gmail.com²

10. PROCESSO DE ESCOLHA PROFISSIONAL COM UM ADOLESCENTE ATENDIDO NA CLÍNICA DE PSICOLOGIA DA UNIMEP

Marília Vieira Zerbetto
Orientadora: Prof^a. Dr^a. Theresa Beatriz Figueiredo Santos

INTRODUÇÃO

A escolha da profissão não envolve só o indivíduo escolher o que fará, mas sim, quem ele será. Isso porque, na vida do homem, o trabalho dá a ele uma identidade, promove referenciais para sua vida. Assim, escolher uma profissão determina o comportamento que a pessoa terá, que ambiente irá viver, quais serão seus amigos, ou seja, é escolher que sentido dar a sua vida. Essa escolha geralmente é feita na fase da adolescência, momento em que os jovens passam por muitos conflitos e também há a falta de maturidade para realizar uma escolha profissional. O processo de orientação visa auxiliar o sujeito a refletir sobre o conflito que está vivendo, levando-o a pensar mais sobre sua decisão. Nesse processo, compreende-se o sujeito como um ser ativo e participativo, capaz de elaborar sua escolha de forma autônoma e consciente (FERRETI, 1992 e BOHOSLAVSKY, 2003). O processo de atuação no estágio ocorre a partir da realidade de vida do cliente e envolve dois eixos, psicológico e sociocultural, referente as profissões, ao mercado de trabalho e suas oscilações constantes devido ao contexto sócio econômico e ao advento da era tecnológica. Desse modo, o objetivo do trabalho para escolha profissional é utilizar ferramentas que ajudem o cliente a pensar, conseguindo eliminar dúvidas e conflitos, para que possa realizar uma escolha ocupacional adequada.

METODOLOGIA

A estagiária atendeu, no Centro de Estudos Aplicados em Psicologia, um adolescente de 17 anos, que cursava o terceiro ano do ensino médio em escola particular desta cidade. O processo de Orientação Vocacional ocorreu em oito atendimentos individuais, realizados semanalmente, divididos em duas etapas: a primeira etapa, Reflexiva Pessoal, que abordou o contexto familiar, grupo de amigos, vida escolar e desenvolveu um processo de autoconhecimento por meio de entrevistas semi-estruturadas. A segunda etapa, Informativa Profissional, que visou conhecer as profissões e o mercado de trabalho, além de avaliar a realidade socioeconômica do cliente e suas

possibilidades. Para isso, foram utilizados materiais de apoio como vídeos de profissões, levantamento das Universidades no Guia do Estudante e pesquisas na Internet. No final do processo, foi possível ao cliente realizar sua escolha e foi oferecida como devolutiva final, uma síntese descritiva e gráfica com todos os aspectos sobre o processo realizado.

RESULTADOS

O cliente no início do atendimento demonstrou preocupação com a escolha profissional, pois dizia não saber do que gostava e com o que gostaria de trabalhar. A estagiária, seguindo as etapas, pôde auxiliar o seu cliente no processo de escolha profissional, dando oportunidade para o desenvolvimento do seu autoconhecimento. Ao longo do processo, o cliente passou a demonstrar maior segurança em relação às suas aspirações, além de se perceber como uma pessoa criativa, apresentando assim potencial para se envolver com uma profissão relacionada à esfera artística. Essa questão também foi confirmada por meio dos resultados obtidos pela aplicação do Inventário de Interesses. O cliente mostrou interesse por três profissões, todas da mesma área, e que apresentavam semelhanças entre si, no entanto, escolheu de forma autônoma e consciente por um dos cursos, sendo uma decisão coerente com todos os aspectos refletidos e avaliados ao longo do processo realizado. Foi entregue e discutida com o cliente as sínteses gráfica e descritiva e o cliente mostrou-se satisfeito com o atendimento realizado, pois percebeu-se mais seguro a partir daquele momento.

CONCLUSÃO

O programa de orientação profissional mostrou-se importante ao reduzir o nível de insegurança do cliente e dar suporte para que o mesmo pudesse realizar sua escolha de modo autônomo e coerente, além de estimular a reflexão sobre os fatores que estariam relacionados a sua escolha, inclusive como questões financeiras. Segundo Ferreti (1992), a orientação é um mecanismo que visa justamente habilitar o indivíduo a escolher melhor, repetindo sua individualidade e liberdade. O cliente apresentou-se como participativo, uma vez que realizou sua escolha baseada em seus valores, características pessoais, confirmando assim, a questão da escolha ser um ato individual e pessoal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOHOSLAVSKY, R. *Orientação Vocacional – A estratégia clínica*. (11ªed.), São Paulo, Martins Fontes, 2003.

FERRETI, C. J. *Uma nova proposta de orientação profissional*. Ed. Cortez, SP, 1992.

PALAVRAS-CHAVE: *Orientação Profissional, Reflexão e Escolha.*

E-MAIL: mah_vz@yahoo.com.br

11. CENTRO DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR: ANÁLISE DA INSTITUIÇÃO

Bianca F. Vieira

Orientador: Prof. Ms. Edgar Pereira Júnior

INTRODUÇÃO

O trabalho é parte da identificação de uma pessoa, dando a ela lugar e reconhecimento na sociedade. Tanto é a sua importância na vida do homem que, muitas vezes, situações e experiências no meio de trabalho podem resultar em problemas sociais e de saúde do trabalhador (ZANELLI, BASTOS e RODRIGUES, 2014). O adoecimento de um trabalhador é uma questão de saúde pública, sendo de responsabilidade do governo a prevenção e a promoção de saúde,

construindo através do SUS setores que dêem atenção e promova intervenção na sociedade. O CEREST (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador) tem como função promover integração da rede de serviços de saúde do SUS, assim como vigilâncias e gestão na incorporação da saúde do trabalhador em sua atuação rotineira. Suas atribuições incluem apoiar investigações de maior complexidade, assessorar a realização de convênio de cooperação técnica, subsidiar a média e alta complexidade para identificar e atender acidentes e agravos relacionados ao trabalho, em especial - mas não exclusivamente - aqueles acometidos na lista de doenças Relacionadas ao trabalho ou de notificação compulsória. Cabe ao CEREST desempenhar as funções de suporte técnico, de educação permanente, de coordenação de projetos de promoção, vigilância e assistência à saúde dos trabalhadores; dar apoio para o desenvolvimento das ações de saúde do trabalhador na atenção primária em saúde e atuar como centro articulador e organizador das ações intra e intersetoriais de saúde do trabalhador. (Portaria nº 2.728, 2009, MS).

METODOLOGIA

O estágio ocorreu durante o ano de 2015 no CEREST (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador) de Piracicaba/SP, que é composto por uma Coordenadora (Enfermeira Especializada em Enfermagem Do Trabalho), dois engenheiros, três médicos, três enfermeiros, duas auxiliares de enfermagem, cinco técnicos de segurança do trabalho, dois fisioterapeutas, duas auxiliares administrativas, uma socióloga e dois analistas de sistemas. O estágio se propôs, em um primeiro momento, conhecer todas as atividades desenvolvidas pelo setor, ou seja, participar como acompanhante e observador das atividades de acolhimento, consultas médicas, recepção, sistemas de informação bem como de vigilância, a fim de compreender as atividades do serviço, as funções de cada setor e as possíveis intervenções do CEREST no município de Piracicaba, para que, em um segundo momento do estágio, pudesse se pensar a possibilidade de uma atuação mais presente e interventiva do estagiário. As atividades de acompanhamento do serviço eram definidas antecipadamente, através de cronograma mensal elaborado pela Coordenadora do CEREST. Ao final do primeiro semestre de estágio houve uma análise do campo e, por não haver um psicólogo no setor, entendeu-se que seria mais responsável e ético permanecer apenas com as atividades de acompanhamento da rotina serviço, porém com uma postura participativa nas discussões dos casos, trazendo o olhar da Psicologia do Trabalho para os acontecimentos do setor.

RESULTADOS

Foi possível acompanhar atividades que trouxeram grandes compreensão e experiência ao estágio, proporcionando uma análise do campo de saúde do trabalhador para além do perímetro das empresas. Foram acompanhadas diversas vigilâncias em empresas dos mais diversos ramos de atividade, sendo elas: metalúrgicas, canavieiras, olarias, construções civis, comércio, entre outras. Destes acompanhamentos percebe-se, por parte da equipe do CEREST, uma intervenção ativa, ética e comprometida com a sociedade, em que a preocupação com a saúde, bem-estar e qualidade de vida do trabalhador era o assunto base para todas as conversas, negociações e intervenções nas empresas. É de conhecimento de todos que os setores públicos possuem grandes dificuldade e limitadores, sejam em suas estruturas e na deficiência do número de profissionais atuando no setor não sendo diferente com o CEREST, que apesar de ter uma equipe multidisciplinar rica no sentido da qualidade e diversidade de profissionais, enfrenta problemas com o excesso de demanda, prédio improvisado (na espera da entrega do prédio definitivo), recursos limitados, absenteísmo, entre outros problemas que permeiam o cotidiano do setor, o que não impediu que o CEREST de Piracicaba fosse considerado referência e modelo aos CERESTs do Brasil.

CONCLUSÃO

O sofrimento está presente no ambiente de trabalho, porém, não é o trabalho uma entidade por si só causadora de sofrimento no homem. São muitos os fatores desencadeantes de acidentes e adoecimento do trabalhador e estes estão ligados ao ambiente de trabalho, à ergonomia, à falta de

equipamentos de segurança ou intervenções de diminuição de riscos, ao ritmo acelerado de trabalho, ao excesso de jornada, às falhas na equipe de trabalho, à má divisão de tarefas, ao clima organizacional ruim, à líderes perversos, entre outros. Portanto, o campo de Saúde do Trabalhador exige o olhar e a atenção das mais diversas ciências e de seus profissionais, para que o trabalhador acometido por uma enfermidade, tenha na sociedade suporte para poder continuar atuando sem a perda de sua identidade, seu meio de sobrevivência e existência. Por isso, um órgão composto por uma equipe multidisciplinar, tem muito a enriquecer e avançar no campo da saúde do Trabalhador. A equipe do CEREST de Piracicaba é composta por profissionais empenhados e atualizados nas práticas de prevenção, vigilância e promoção da Saúde do Trabalhador do município de Piracicaba e região, podendo, com a Psicologia do Trabalho e a contratação de profissionais com esta formação, ter contribuições importantes para o enfrentamento dos desafios da área.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ZANELLI, J.C.; BASTOS, A.V.B.; RODRIGUES, A.C.A. Campo Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V.B. (Org.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 549-582. BRASIL. Portaria nº 2.728, de 11 de novembro de 2009.

PALAVRAS-CHAVE: *CEREST, Saúde do Trabalhador.*

E-MAIL: biancavieira.psico@outlook.com

12. PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO DE CARREIRA UNIMEP: INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E PLANEJAMENTO DE CARREIRA

Felipe A. Biruel Rodrigues
Orientador: *Prof. Ms. Edgar Pereira Júnior*

INTRODUÇÃO

Um dos valores mais preciosos ao ser humano é o trabalho. Através dele o homem constrói espaços sociais, desenvolve habilidades, garante a própria sobrevivência e deposita significado à natureza (CODD, SAMPAIO e HITOMI, 1994). Segundo Bastos, Zanelli e Rodrigues (2014) o importante papel que o trabalho representa para o indivíduo na sociedade justifica a atuação do psicólogo nas organizações e no trabalho. A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), como área de conhecimento, tem acompanhado os contextos sociais e as demandas mundiais, buscando novas respostas às mudanças na demografia da força de trabalho. Diante desse cenário, a POT passa a dar atenção a novas questões (como saúde no trabalho, qualidade de vida, desemprego, planejamento e desenvolvimento de carreira) com a compreensão do trabalho humano para além dos contornos organizacionais. De acordo com Magalhães e Bendassoli (2013) o trabalho é uma dimensão primordial da experiência humana e a carreira profissional tem uma função psicossocial decisiva ao funcionar como uma forma de mediação entre o trabalho como papel social e como vivência psicológica de construção de significados, de autodesenvolvimento e de autorrealização. Portanto, fazer escolhas relacionadas ao trabalho é decidir uma forma de ser e pertencer na sociedade.

METODOLOGIA

O foco do estágio foi oferecer um serviço diferenciado, através de nove encontros semanais com duas horas de duração cada no espaço CEAPSI – UNIMEP. Buscou facilitar a capacidade dos estudantes realizarem escolhas autônomas, responsáveis e maduras em relação ao futuro da carreira profissional; formar profissionais orientados para o enfrentamento das dificuldades no decorrer das fases de planejamento e de efetivação da transição da universidade para o mercado

de trabalho. O programa de Orientação de Carreira UNIMEP foi oferecido em dois módulos independentes: o primeiro nomeado “Inserção no Mercado de Trabalho”, com o objetivo de preparar o universitário para o ingresso no mercado de trabalho, trabalhou o relacionamento com o mercado de trabalho, as estratégias de colocação e o conhecimento sobre processos de seleção, como elaboração de currículo, participação em etapas de processos seletivos, etc. O segundo “Planejamento de Carreira”, teve o objetivo de atender os universitários que estavam em dúvida sobre o planejamento de seu futuro profissional, trabalhando a reflexão sobre o autoconhecimento do perfil em relação às expectativas e opções de carreira; as habilidades para o desenvolvimento de um plano de carreira estruturado com estratégias para definir e alcançar objetivos pessoais e profissionais; a capacidade para construção de um projeto de desenvolvimento pessoal, acadêmico e profissional.

RESULTADOS

Programados para ocorrer em formato de oficina em grupo, o módulo I “inserção no mercado de trabalho” teve 25 inscritos, foram realizados quatro encontros semanais com os seguintes temas e datas: o primeiro encontro “Currículo - cartão de visita do candidato”, realizado dia 19/09/2015; o segundo encontro “Mercado de Trabalho - relacionamento e networking”, realizado dia 26/09/2015; o terceiro encontro “Vivenciando um processo seletivo - Dinâmica de Grupo”, realizado dia 03/10/2015 e o quarto encontro “Entrevistas de seleção - etapa decisiva”, realizado dia 10/10/2015.

O módulo II “Planejamento de Carreira”, também ocorreu em formato de oficinas em grupo, com 16 inscritos, em cinco encontros semanais com os seguintes temas e datas: o primeiro encontro “Significados do Trabalho”, realizado dia 24/10/2015; o segundo encontro “Autoconhecimento”, realizado dia 31/10/2015; o terceiro encontro “Objetivos e Metas de Carreira”, realizado dia 03/11/2015; o quarto encontro “SWOT: mapeamento pessoal e profissional”, realizado dia 14/11/2015 e o quinto encontro “Planejando a Carreira”, realizado dia 28/10/2015.

CONCLUSÃO

A partir do estágio pode se considerar que as oficinas realizadas no programa de Orientação de Carreira UNIMEP ajudaram os participantes, através dos encontros, a planejar e prever seu futuro pessoal e profissional. Foi possível, através de reflexões e debates durante as oficinas, traçar um caminho de objetivos que guiarão os participantes em suas escolhas profissionais e de carreira futura. Foi possível também minimizar a angústia dos universitários frente a competitividade no mercado de trabalho, oferecendo mais conhecimento sobre processos de seleção, como elaboração de currículo, participação em etapas de processos seletivos e relacionamento com o mercado de trabalho. O programa estimulou os jovens a perseguir seus objetivos de forma autônoma, tornando o universitário mais responsável por suas escolhas, tendo mais condições de conciliar objetivos pessoais e de carreira com oportunidades no mercado de trabalho e crescimento pessoal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- MAGALHÃES, M.O.; BENDASSOLLI, P.F. Desenvolvimento de Carreiras nas organizações. In: BORGES, L.O.; MOURÃO, L. (Org.). *O trabalho e as Organizações, Atuações a partir da Psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2013, p. 433-464.
- ZANELLI, J.C.; BASTOS, A.V.B.; RODRIGUES, A.C.A. Campo Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V.B. (Org.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 549-582.
- CODO, W.; SAMPAIO, J.J.C.; HITOMI, A. H.. *Indivíduo, trabalho e sofrimento – uma abordagem interdisciplinar*. 2ª ed.. Petrópolis: Vozes, 1994.

PALAVRAS-CHAVE: *Planejamento, Orientação de Carreira, Psicologia Organizacional e do Trabalho.*

E-MAIL: fbiruel@gmail.com

13. GESTÃO DE PESSOAS: ANÁLISE DE UMA EMPRESA MULTINACIONAL

Gabriela Araújo Cordeiro

Orientador: *Prof. Ms. Edgar Pereira Júnior*

INTRODUÇÃO

Um dos três campos de atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho é a Gestão de Pessoas (ZANELLI, BASTOS e RODRIGUES, 2014). Segundo Chiavenato (1999), há seis processos básicos que constituem as atividades deste campo. O primeiro processo, o de Agregar Pessoas, caracteriza a inclusão de novas pessoas e o suprimento de novos funcionários. Nele estão as atividades de recrutamento e seleção de pessoas, de admissão e de integração de novos funcionários. Aplicar Pessoas é utilizado para modelar as atividades que os funcionários irão realizar na organização, acompanhar e orientar seu desempenho. As atividades são de análise, descrição e desenhos de cargos e avaliação de desempenho. Recompensar Pessoas é utilizado para motivar e incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais. Inclui atividades de remuneração e benefícios. Desenvolver Pessoas constitui o capacitar pessoas, com as atividades de treinamento e desenvolvimento. Manter Pessoas são os processos de criação de condições legais, ambientais e psicológicas satisfatórias para o trabalho dos funcionários. Monitorar pessoas envolve o acompanhar, controlar e analisar resultados, através de bancos de dados e sistemas de informações gerenciais. Chiavenato (1999) afirma que todos esses processos estão intimamente relacionados entre si, de tal maneira que influenciam-se reciprocamente. Esse trabalho teve como objetivo, a partir da vivência em situações do dia a dia do RH, contribuir com a empresa na organização e padronização de seus procedimentos, auxiliar no desenvolvimento de soluções e realizar projetos e ações desenvolvidos em equipe.

METODOLOGIA

O presente trabalho discorre sobre a atuação do psicólogo na área de Recursos Humanos (RH) a partir de uma experiência de estágio supervisionado de oito horas, que contou com referências teóricas da Psicologia Organizacional e do Trabalho e da Gestão de Pessoas. Realizado em uma empresa multinacional francesa do ramo metalúrgico, com 337 colaboradores, no interior do estado de São Paulo. A atuação tem como objetivo acompanhar das atividades diárias do RH, como descrição de cargos, recrutamento e seleção, treinamentos, integração de novos funcionários e demais projetos da empresa. O Departamento de Recursos Humanos conta com 1 Coordenador, 1 Analista Pleno, 1 Analista Junior e 2 estagiários. As atividades a serem realizadas foram passadas semanalmente pelo Analista Pleno, e permitiram acompanhar um pouco de cada atividade que o RH realiza dentro da empresa. A partir daí, foram levantados dados para descrever se a Gestão de Pessoas dessa empresa se enquadra nos Processos de Gestão de Pessoas descritos por Chiavenato (1999).

RESULTADOS

A partir da vivência com o dia a dia do RH foi possível observar se a empresa desempenha os seis processos básicos da Gestão de Pessoas. Quanto ao processo de Agregar Pessoas, notou-se que a empresa procura incluir novos funcionários por meio do recrutamento e seleção. A vaga é divulgada interna e externamente, o processo é realizado, e assim que são contratados os funcionários passam por uma etapa chamada integração de novos funcionários, momento para estes conhecerem a empresa e estarem cientes das normas de segurança. A organização está sempre preocupada com o processo de Aplicar Pessoas, procurando atualizar constantemente as descrições de cargos para que os colaboradores não desempenhem funções inadequadas, e para que ao final do ano sua avaliação de desempenho não seja prejudicada devido a um erro nesta. O processo de Recompensar Pessoas é visto tanto na questão dos benefícios disponibilizados pela empresa como plano de saúde, quanto ao incentivo dado aos funcionários que recebem notas altas em sua avaliação de desempenho, obtendo um bônus por isso. Mensalmente o processo de Desenvolver Pessoas é realizado, sendo que a empresa se empenha em promover diversos

treinamentos, tanto operacionais quanto de segurança. Já o processo Manter Pessoas, pode ser considerado como uma preocupação com a saúde do trabalhador, a qual todo mês são feitos esses treinamentos de segurança, além de todo ano promover uma semana denominada “Safety Day”. A organização conta com um ambiente exclusivo para cuidar da segurança do empregado, está não está no mesmo ambiente físico do RH, porém a comunicação entre ambos é frequente, mesmo a empresa não tendo nenhum psicólogo atuando no momento. Quanto ao processo de Monitorar Pessoas, a organização realiza a conferência e atualização, via sistema, dos cursos completados pelos funcionários. Há também uma análise de desempenho que visa elucidar os resultados das tarefas desempenhadas por cada colaborador para que assim os mesmos possam alcançar melhores resultados.

CONCLUSÃO

Após coletar todos os dados necessários, pode-se notar que todos os processos realizados na empresa estão intimamente relacionados entre si, de tal maneira que são influenciados reciprocamente. Esta é uma organização que procura cumprir os seis Processos de Gestão de Pessoas. O estágio realizado tem sido muito gratificante, pois tem atendido as expectativas de conhecer o cotidiano da área de Recursos humanos de uma empresa de grande porte, em que pese a este não dispor de um psicólogo no seu quadro profissional. Por se tratar de uma primeira experiência profissional, julgo que esse campo trouxe diversas aprendizagens, como trabalhar em equipe, ser proativo e pensar em soluções rápidas para determinadas situações. O aspecto mais significativo acerca da realidade deste estágio foi a possibilidade de unir a teoria à prática. O conhecimento da prática esta sendo possível porque houve atrelamento à teoria, já que durante todo o estágio foi possível realizar várias atividades diferentes do RH, como descrição de cargos, recrutamento e seleção e treinamentos, que foram discutidos em sala de aula.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 6ª tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

ZANELLI, J. C., BASTOS, A. V. B., & RODRIGUES, A. C. A. (2014). *Campo profissional do psicólogo em organizações e trabalho*. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-ANDRADE, & A. V. B. BASTOS (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 549-582). Porto Alegre: Artmed.

PALAVRAS-CHAVE: *Gestão de Pessoas, Recursos Humanos.*

E-MAIL: g.arcordeiro@gmail.com

14. A IMPORTÂNCIA DA DESCRIÇÃO DE CARGOS EM UMA ORGANIZAÇÃO

Isadora Cuenca Antunes

Orientador: *Prof. Ms. Edgar Pereira Júnior*

INTRODUÇÃO

A descrição e análise de cargos funcionam como mapeamento do trabalho realizado dentro da organização. Um programa de descrição e análise de cargos produz subsídios para o recrutamento e seleção das pessoas, para identificação das necessidades de treinamento, elaboração de programas de treinamento, para planejamento da força de trabalho, avaliação de cargos e critérios de salários, etc. Os objetivos são de subsídios ao recrutamento, subsídios à seleção de pessoas (características do ocupante do cargo, ou seja, requisitos exigidos); material para o treinamento (conteúdo dos programas de treinamento, conhecimentos e habilidades exigidas ao ocupante e atitudes perante o cliente); base para a avaliação e classificação de cargos

(fatores de especificações para serem utilizados como fatores de avaliação de cargos, definição de faixas salariais, etc.); avaliação do desempenho (definição de critérios e padrões de desempenho para avaliar os ocupantes, metas e resultados a ser atingindo); base para programas de higiene e segurança (informações sobre condições de insalubridade e periculosidade comuns a determinados cargos) e guia para o gerente (informações sobre o conteúdo dos cargos e desempenho dos ocupantes). O processo de analisar cargos envolve seis etapas que considera a organização em constante e dinâmica mudança. Os cargos devem ser constantemente descritos, analisados e redefinidos para acompanhar as mudanças na organização e no seu conteúdo. Os primeiros passos são examinar a estrutura da organização total e de cada cargo para definir quais as informações requeridas pela análise de cargos, depois selecionar os cargos a serem analisados e ajustar os dados necessários para análise, e por último preparar as descrições e especificações de cargos. Isso tem como função de fazer um planejamento de RH, desenhos de cargos, recrutamento e seleção, treinamento, avaliação de desempenho, remuneração e benefícios e a avaliação dos resultados. Segundo Chiavenato (2010, p. 11): A análise de um cargo e sua descrição são formas de ajudar na contratação de empregados dentro do perfil desejado, atendendo às necessidades das atividades que o empregador deseja.

METODOLOGIA

A descrição e análise dos cargos estão sendo realizada pela estagiária em uma metalúrgica, para o cumprimento do estágio obrigatório na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Trata-se de uma organização que fica situada na cidade de Capivari-SP e conta com cerca de 80 colaboradores. A mesma está desenvolvendo atividades dentro da organização no período de um ano, onde participa de reuniões, estruturou um modelo de questionário, aplicou este questionário nos colaboradores, fez a tabulação dos dados obtidos e agora está fazendo a análise dos dados para a elaboração do relatório final.

RESULTADOS

Desde o início este trabalho teve como objetivo promover melhorias para a o recrutamento da empresa e condição de trabalho dos colaboradores existentes nela.

A estagiária em parceria de seu supervisor construiu um questionário para ser aplicado em todos os colaboradores, sendo eles cinco gestores, quatro engenheiros, cinco analistas, seis assistentes administrativos, um líder, cinco sub líderes, dez ajudantes, trinta e quatro operadores. Totalizando setenta colaboradores na organização. O que se pode observar com os dados coletados é que existe insatisfação salarial, insatisfação com o vale transporte e com as condições de trabalho que a empresa proporciona. Não houve dificuldades em entrevistar os colaboradores, a empresa sempre foi muito receptiva para com a estagiária e a análise dos cargos é para encerrar até o final de outubro.

CONCLUSÃO

A organização em questão solicitou a aplicação destes questionários, pois estão com dificuldades no processo seletivo e em como cobrar de seus colaboradores suas responsabilidades sendo que nem para diretoria isto é claro por não ter este documento. Os passos para o trabalho estão sendo respeitados e o objetivo proposto está sendo atingido. Pode-se concluir através dos dados coletados, que a organização precisa se aprimorar para ter de seus colaboradores mais liderança, comprometimento e com isto eles estarem mais motivados com o trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas*, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PALAVRAS-CHAVE: *Descrição de Cargos, Organizações, Recrutamento.*



E-MAIL: isadoracuenca@hotmail.com

15. REFORMULAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DAS DESCRIÇÕES DE CARGOS DE UMA EMPRESA METALÚRGICA DO INTERIOR DE SÃO PAULO

Naraianny de Jesus Bacciotti

Orientador: *Prof. Ms. Edgar Pereira Júnior*

INTRODUÇÃO

No contexto organizacional cada trabalhador tem um cargo a ocupar. Os cargos são parte integrante do formato estrutural da organização; este condiciona e determina a distribuição, a configuração e o grau de especialização das funções. Para a organização, o cargo constitui a base da aplicação das pessoas nas tarefas organizacionais, portanto, a posição do cargo no organograma define o seu nível hierárquico, subordinação, subordinados e o departamento em que está localizado. Consiste, também, em um conjunto de deveres e responsabilidades que o tornam separado e distinto das demais funções de trabalho. Para Chiavenato (1999, p. 176) “descrição de cargos é uma definição escrita do que o ocupante do cargo faz, como ele faz e em que condições o cargo é desempenhado... esse conceito é utilizado para definir as especificações do cargo, as quais relaciona os conhecimentos, habilidades e capacidades necessárias ao desempenho satisfatório do cargo”. Quase todas as atividades e processos de Gestão de Pessoas estão baseadas em informações proporcionadas pela descrição de cargos, como por exemplo, o recrutamento e a seleção de novos funcionários, quando a descrição é utilizada para saber quais habilidades e conhecimentos prévios o candidato deve ter para ocupar determinado cargo. A identificação de necessidades de treinamento, a avaliação do desempenho, definições de remuneração, dentre outros aspectos tem grande impacto da descrição de cargos. O objetivo do estágio é reformular e atualizar o conteúdo das descrições de cargos já implantadas na empresa para que estejam de acordo com as responsabilidades, habilidades, conhecimentos e capacidades desempenhadas pelos funcionários.

METODOLOGIA

O primeiro momento do estágio foi de estudo do material de descrições de cargos que a empresa já utilizava, através de leitura das mesmas, para identificar quais pontos deveriam ser modificados e atualizados. Após esse levantamento de dados, foi feita uma pesquisa dos modelos de formulários para reformular a descrição de cargos. Posteriormente, houve a elaboração do formulário a ser utilizado. Em seguida, começaram as entrevistas que foram feitas com cada funcionário, individualmente, a partir de formulário elaborado, juntamente com a observação do ocupante do cargo em seu posto de trabalho (abril/2015 a agosto/2015). Após as entrevistas, foi feita análise das mesmas, computado os dados obtidos e comparando com as descrições atuais. A partir disso, foram tabuladas as divergências entre as entrevistas e a descrição, questionando os supervisores de cada função para esclarecimento de dúvidas (agosto/2015 a setembro/2015). Após a solução das divergências, as modificações passam pela supervisão e aprovação da diretoria e então serão aplicadas às descrições de cargo da empresa.

RESULTADOS

A presente empresa atende clientes em território nacional e internacional. A empresa conta com setores de produção (usinagem, caldeiraria e pintura) – 136 funcionários, logística – 42 funcionários, qualidade – 13 funcionários, manutenção – 9 funcionários, engenharia de processos e engenharia de produtos – 19 funcionários, planejamento e controle da produção – 7 funcionários, comercial (vendas, COMEX – comércio exterior) – 11 funcionários, administrativo (contábil, departamento pessoal, suprimentos, financeiro, fiscal, TI – tecnologia da informação, portaria, planejamento de vendas, limpeza, marketing e sistema de gestão da qualidade) – 46 funcionários; sendo um total de 283 funcionários. A partir da apresentação de relatório com

divergências entre entrevista e descrição (outubro/2015), serão aprovadas ou não as mudanças que o estagiário acredita serem necessárias para o bom andamento das normas e regras da empresa. Em todos os setores houveram divergências nas descrições, além de dois setores não as possuírem para alguns cargos. Para esses mesmos cargos, a estagiária formulará uma descrição de acordo com o que coletou nas entrevistas e informações baseadas no mercado de trabalho específico para aquele cargo. Até o presente momento, as entrevistas, comparações e esclarecimentos foram finalizados. A partir disso, os resultados obtidos foram passados à supervisora in loco, gestora de RH e gerente administrativo, para aproveitamento das informações e mudanças necessárias nas descrições.

CONCLUSÃO

O objetivo do estágio foi cumprido dentro das datas estipuladas, apenas aguardando confirmação para utilizar as informações de modo que as descrições sejam formuladas, reformuladas e atualizadas. Além do projeto de descrição de cargo, a estagiária tem acompanhado e executado varias atividades de rotina de RH, como recrutamento e seleção, por exemplo, que tem enriquecido o repertório profissional da mesma e a compreensão global da empresa para melhor realização do objetivo principal deste trabalho. A maior dificuldade vivida dentro da organização foi o contato com os funcionários, pois muitos deles não sabiam do que se tratava. Dessa forma, a estagiária explicava a função da descrição e assim conseguia reter um maior número de informações. Para a empresa, o principal benefício será o de possuir uma descrição bem estruturada com vistas a ter um recrutamento e seleção baseados na mesma, de forma que ajude o recrutador no momento da escolha do funcionário apto a ocupar determinado cargo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, I. Capítulo 7: Modelagem de cargos. CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1999. p. 158-186.

PALAVRAS-CHAVE: *Descrição de Cargo, RH, Entrevista, Psicologia Organizacional.*

E-MAIL: naraiannybacciotti@gmail.com

16. ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA A FUNCIONÁRIOS REABILITADOS DE UMA ORGANIZAÇÃO HOSPITALAR

Ana Carolina Coelho de Oliveira
Orientador: *Prof. Esp. Newton Yasuo Furucho*

INTRODUÇÃO

Desde a infância aprendemos que o trabalho é um importante fator na constituição da identidade. O mesmo trabalho que constitui o sujeito, porém, pode provocar o desgaste físico e emocional e também o adoecimento. Para estes casos, existem políticas de indenização, proteção social e reinserção no mercado. No Brasil esta função é desempenhada pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), que consiste em um serviço prestado ao funcionário que é afastado de sua atividade profissional por motivos de doença, acidente de trabalho ou de outra natureza. Após o tratamento, o mesmo é reinserido na empresa em um novo cargo que não prejudique seu estado de saúde. Segundo Cestari e Carlotto (2012), o rompimento do vínculo de trabalho é uma experiência negativa, não apenas do ponto de vista econômico, mas também do bem-estar psicológico, físico e das relações sociais do sujeito, que passa a pertencer a uma categoria relacionada a características de desprestígio, visto como inválido, dependente, improdutivo e sem perspectivas para o futuro. No retorno às atividades profissionais o sujeito ainda tem um longo processo de adaptação, que incluem a nova equipe de trabalho, a nova liderança e, principalmente, a nova atividade a ser desempenhada. O trabalho de equipes multiprofissionais no

Programa de Reabilitação Profissional do INSS busca, além de dar respaldo ao sujeito enquanto este enfrenta as implicações do período de afastamento, auxiliá-lo a aceitar suas limitações e, ainda, ser capaz de reconhecer seu potencial de trabalho.

METODOLOGIA

O estágio foi realizado em uma organização hospitalar, localizada no interior do estado de São Paulo, contando com cerca de mil e setecentos funcionários, dentre eles, quinze são reabilitados pelo INSS. A partir das questões apresentadas pelo campo de intervenção do estágio, inicialmente foi proposta uma entrevista com dois funcionários que já haviam concluído o processo de Reabilitação Profissional há alguns anos, casos considerados bem sucedidos pela organização, devido à fácil adaptação ao retorno. Em um segundo momento, ocorreu uma entrevista com um funcionário cujo caso foi considerado problemático, devido à dificuldade de reinserção na organização. As entrevistas foram dirigidas, com dezessete perguntas, e tiveram o intuito de, além de ampliar o conhecimento sobre os aspectos burocráticos da Reabilitação Profissional, identificar as principais questões emocionais que permeiam o processo de reinserção dos trabalhadores na organização, desde o momento do diagnóstico e período de afastamento até o retorno ao trabalho. Também foi realizada uma entrevista com a liderança do setor onde os dois casos bem sucedidos foram reabilitados. As entrevistas às lideranças foram dirigidas, com doze perguntas, e permitiram uma visão mais ampla do contexto de reinserção profissional. Após a realização destas primeiras entrevistas, os atendimentos foram voltados aos quatro funcionários que estavam retornando do período de afastamento. Estes atendimentos foram realizados na segunda semana de treinamento do funcionário em seu novo setor. Todas as entrevistas e os atendimentos foram realizados individualmente em uma sala reservada para esta finalidade, desta forma, preservando o sigilo das informações.

RESULTADOS

Foi possível verificar em todos os entrevistados a presença do sentimento de inutilidade, já que possuem limitações que os impedem de realizar não somente as tarefas na organização, mas também as tarefas domésticas. Em alguns casos, há o sentimento de estar exercendo uma tarefa sem sentido, somente para cumprir questões burocráticas. Nestes casos, podemos observar a falta de motivação para o trabalho. Os funcionários que retornaram para a mesma função exercida antes do afastamento apresentam dificuldades para compreender o que é ser reabilitado, isto se dá pelo fato de realizarem as mesmas tarefas de antes, com algumas restrições. O que nos permite concluir que, o maior impacto acontece quando o funcionário é transferido para outra função. Nota-se também que há uma maior preocupação com a saúde depois de passar pelo processo. Todos os funcionários entrevistados apresentaram receio de sofrer um agravo em seu estado de saúde, sendo assim, procuram seguir rigorosamente suas restrições. Os problemas de adaptação surgiram quando a reinserção do trabalhador não foi planejada corretamente, ou seja, não foi levado em consideração o estado emocional do mesmo, bem como suas qualificações e atividades anteriores ao processo de Reabilitação Profissional.

CONCLUSÃO

Com o trabalho realizado durante o período de estágio, pode-se concluir que a necessidade de um profissional da área de psicologia para integrar a equipe de SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) de uma organização é visível. O retorno às atividades profissionais depois de um longo período de afastamento desencadeia vários sentimentos no funcionário, afetando diretamente sua saúde e produtividade. Cabe ao psicólogo fazer com que, não somente o funcionário aceite e saiba conviver com suas limitações, mas também consiga enxergar o potencial de trabalho que ainda possui. O retorno ao trabalho torna-se saudável quando há uma interação entre funcionário-organização. Isto demonstra que a empresa está preocupada, não somente com questões burocráticas referentes à reinserção, mas também com suas condições de saúde. Quanto maior o distanciamento entre organização e funcionário,

maiores são as inseguranças e o medo em relação ao trabalho. O apoio dos colegas de trabalho e da chefia também é um importante fator motivacional, tendo a função de auxiliar o sujeito a superar as dificuldades encontradas ao exercer uma função com a qual não estava habituado, mostrando-lhe que tem capacidade para tal função. Quando a mudança de função ocorre de maneira adequada, levando em consideração todos os aspectos referentes ao sujeito, como suas condições físicas, técnicas e emocionais, é apresentada ao mesmo uma nova oportunidade de crescimento profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CESTARI, Elisabete; CARLOTTO, Mary Sandra. Reabilitação profissional: o que pensa o trabalhador sobre sua reinserção. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, abr. 2012.

PALAVRAS-CHAVE: *Reabilitação Profissional, Promoção de Saúde, Assistência Psicológica.*

E-MAIL: anaccoelho@gmail.com

17. PROMOÇÃO DA EMPREGABILIDADE E (RE)INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Bianca Rafaela Januario Ramos¹

Bruno Marcelo Cardoso²

Gabriela Ferreira Anastacio³

Orientador: *Prof. Ms. Edgar Pereira Júnior*

Orientador: *Prof. Esp. Newton Yasuo Furucho*

INTRODUÇÃO

O pequeno número de vagas de emprego decorrente do atual cenário econômico brasileiro é um dos estruturantes das dificuldades de (re)inserção no emprego formal, visto que a falta de vagas para atender a demanda dos trabalhadores dinamiza a disputa e a seletividade das poucas vagas disponíveis. Neste âmbito, a intervenção do poder público na condução das políticas públicas de emprego tem importância fundamental, podendo minimizar as dificuldades encontradas pelos trabalhadores no processo de (re)inserção ao agir como mediador entre trabalhadores e órgãos empregadores. As dificuldades de (re)inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho em geral e, sobretudo, no mercado de trabalho formal, é uma problemática social que ganha destaque no século XXI e contribui para aprofundar as formas de pobreza, violência e exclusão (Fernandes e Araújo, 2005). O estágio nos foi apresentado como uma demanda da SEMTRE (Secretaria Municipal de Trabalho e Renda) do Município de Piracicaba, cujos colaboradores apresentavam a problemática de não compreenderem o porquê que parte do público que chegava à SEMTRE em busca de emprego não estava se inserindo no mercado de trabalho. A SEMTRE foi criada pela Lei 05951, de 10/04/2007, tendo sua origem na Lei nº 002/06 do Executivo Municipal. As duas grandes áreas de atuação da Secretaria são: o apoio ao trabalhador (orientação e desenvolvimento de postos de serviço) e outra destinada à qualificação profissional (capacitação de mão de obra e a reinserção dos trabalhadores no mercado, seja através do trabalho remunerado ou de renda própria). A reinserção através do trabalho remunerado é feita através do CAT (Centro de Apoio ao Trabalhador) que é um dos setores que compõe a SEMTRE. O estágio realizado na SEMTRE, especificamente no CAT, teve como objetivo conhecer a população atendida através de observações e aplicação de questionário, e após esse reconhecimento, formular uma proposta de intervenção para que a reinserção do público atendido fosse efetiva no mercado de trabalho. Esta foi uma proposta pioneira, pois não havia nenhum campo de estágio nesta área anteriormente.

METODOLOGIA

Primeiramente, foram realizadas observações dos atendimentos feitos no CAT aos indivíduos que buscavam o serviço, a fim de caracterizar a população atendida. Após essa caracterização, foi confeccionado um questionário contendo 30(trinta) questões com a finalidade de coletar dados a respeito do tipo de população que é atendida no CAT e quais os limites e capacidades dessa população. Posteriormente, foi realizado um levantamento dos dados obtidos através do questionário, que resultaram em diversos gráficos com o objetivo de facilitar a interpretação dos dados. Esses dados foram analisados e foi formulada uma proposta de intervenção baseada nesses dados com o objetivo de proporcionar aos indivíduos que utilizam o serviço do CAT uma reinserção mais efetiva no mercado de trabalho.

Para a realização dos questionários, todas as questões foram respondidas anonimamente apenas por voluntários que consentiram livremente em participar. É válido ressaltar que durante o período do estágio foi realizada uma mudança de localidade da SEMTRE e,consequentemente, o CAT foi transferido para um local maior e mais adequado, o que possibilitou em um melhor atendimento e acolhimento aos usuários do serviço.

RESULTADOS

Após a observação dos dados, pode-se concluir que a maioria da populaçãoé jovem, de ambos os gêneros e possui ensino médio completo. Há por parte dos candidatos um interesse em retomar os estudos, visto que 73,86% diz ter interesse em retomá-lo. A maioria dos candidatos está desempregada a menos de um ano (75,14%). No que se refere à inserção no mercado de trabalho, pode-se observar que a maioria (66,08%) não conseguiu ser inserida no mercado de trabalho através do CAT.Em relação ao processo seletivo, a maior dúvida é falar em público (18,45%) e a maior dificuldade em relação à busca de emprego é “meios e formas de achar uma oportunidade e candidatar-se”(30,24%). Percebe-se que 86,36% se interessam em receber orientação profissional e 69,48% prefere receber tal orientação tanto individual quanto em grupo. Quanto à percepção de si e de como os outros o percebem, 63,04% se vê como uma pessoa calma e 73,81% pensam que os outros as veem da mesma forma.

CONCLUSÃO

Tendo observado os dados levantados, Pode-se notar que a maior parte dos entrevistados necessita de orientações no que se refere à conduta perante um processo seletivo,seja na entrevista de emprego ou nas demais etapas que possa haver em um processo seletivo, para que haja uma reinserção no mercado de trabalho mais efetiva.Por esse motivo,propôs-se que, a curto prazo, fazer uma orientação individual aos candidatos que procuram o serviço oferecido pelo CAT, no sentido de auxiliá-los em como se portarem um processo seletivo e, a médio e a longo prazo, realizar encontros grupais, dinâmicas de grupo, oficinas, palestras etc., coma finalidade de orientar e capacitar os candidatos para um processo seletivo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FERNANDES, N.L; ARAÚJO, M.A.D. *As dificuldades de (re)inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho formal: uma avaliação do programa de intermediação de mão de obra do SINE/RN*, 2005.

PALAVRAS-CHAVE: *Reinserção, Mercado de Trabalho, Trabalhadores.*

E-MAIL: biancarafaelaramos@hotmail.com¹
brunomarcelo.bmc@gmail.com²
gabriela_nastasi@hotmail.com³

18. EFICÁCIA DE UM TRABALHO EM GRUPO NA ADESÃO DE PACIENTES AO TRATAMENTO DA DOENÇA FALCIFORME, EM UMA UBS NO INTERIOR DO ESTADO DE SÃO PAULO

Maria Pia Romi Campos¹

Patricia Romi Cervone²

Orientador: Prof. Esp. Newton Yasuo Furucho

INTRODUÇÃO

Estudos sobre adesão ao tratamento em portadores de doenças crônicas (Silva *et al.*, 2000, Seidl *et al.*, 2007 e Jardim & Jardim, 2006), apontam para a necessidade de educação no gerenciamento dessas doenças e ressaltam as contribuições da Psicologia da Saúde e da Análise do Comportamento na questão da conduta de adesão. Segundo Araújo e Garcia (2006), a informação adequada, fornecida por profissional de saúde e compreendida pelo paciente, acerca da doença e seu tratamento, pode melhorar o nível de adesão nos comportamentos de saúde. Outro estudo relevante, realizado por Andrade e Santos (2003), demonstra que os trabalhos de grupo realizados com portadores de doenças crônicas são de fundamental importância no processo de adesão ao tratamento, uma vez que possibilitam a troca de vivências, podendo ter enfoque no processo de adesão e nas relações do sujeito com sua doença, através de uma participação ativa por parte do mesmo em seu tratamento. Apesar da relevância do tema, as pesquisas apontam que são poucos os estudos e intervenções realizados no contexto de um trabalho em grupo, com portadores de doenças crônicas, como a anemia falciforme, que visem a obtenção de uma maior participação do paciente em seu próprio tratamento. O objetivo deste trabalho foi, numa primeira etapa, adquirir conhecimentos sobre o tema Adesão ao Tratamento de uma Doença Crônica, do ponto de vista crítico e reflexivo e, posteriormente, a criação de um mecanismo de apoio psicológico para intervenção junto aos portadores da Doença Falciforme, para identificar como se daria a adesão ao tratamento quando estes fossem submetidos a um trabalho em grupo, mediado por psicólogos.

METODOLOGIA

O presente trabalho foi realizado por meio de leitura de materiais referentes à problemática da adesão ao tratamento em pacientes com doença crônica, identificando pesquisas de intervenções feitas em grupo com portadores de doenças crônicas, principalmente, com portadores de doença falciforme. O estágio iniciou-se em abril de 2015, junto ao Ambulatório de Hemoglobinopatias da UBS Alvorada, Piracicaba, SP, por meio de entrevistas semi-dirigidas realizadas com a equipe de profissionais da saúde e doentes falciformes. Foram entrevistados 30 usuários, de ambos sexos, adolescentes e adultos, portadores da doença falciforme, resultando num grupo de 15 participantes interessados no trabalho proposto. À partir da análise dos dados levantados, foi feita a proposta interventiva de trabalho em grupo, através de diálogos, palestras e dinâmicas de grupo (ou vivências grupais) reflexivas, que puderam ser trabalhadas com os doentes. Toda coleta de dados e intervenções respeitaram as normas éticas.

RESULTADOS

O processo de intervenção em grupo está em curso, portanto, não podemos concluir categoricamente que o objetivo pretendido será plenamente alcançado. Por outro lado, a participação ativa dos portadores da doença falciforme nos encontros tem demonstrado que com a obtenção de conhecimentos, informações sobre a patologia, a possibilidade de troca de vivências, o debate sobre a relação do sujeito com sua própria doença e a melhoria da qualidade de vida propostas aos referidos portadores da doença falciforme, que são comprometidos com os auto cuidados, tem sido um relevante indicador de que o aumento da adesão ao tratamento deva ocorrer ao longo e médio prazos.

CONCLUSÃO

A prática da intervenção psicológica nos encontros realizados revelou que, na participação em grupo, o sujeito pode, pela troca de vivências, aprender com as experiências mútuas, repensar sobre sua forma de agir frente à doença e, conseqüentemente, isto poderá produzir mudança de hábitos, contribuindo, ao que tudo indica até o momento, ser um método eficaz para aumentar a adesão ao tratamento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAÚJO, G. B. S; GARCIA, T. R. Adesão ao tratamento anti-hipertensivo: uma análise conceitual. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, São Paulo, vol.16, 2006. Disponível em <<http://www.fen.ufg.br>> Acesso em: 15 abr. 2015.
- ANDRADE, C. P., SANTOS, F. R. *Eficácia dos trabalhos de grupo na adesão ao tratamento da hipertensão arterial*. São Paulo, 2003.
- JARDIM, P.C.V.B. e JARDIM, T.S.V. *Modelos de estudos de adesão ao tratamento anti-hipertensivo*. São Paulo, 2006.
- SEIDL, E.M.F., MELCHIADES, A., FARIAS, V. e BRITO, A. Pessoas vivendo com HIV/AIDS: variáveis associadas à adesão ao tratamento antirretroviral. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 23 (10):2305-2316, out, 2007.
- SILVA, T., SCHENKEL, E. P., MENGUE, S. S. Nível de informação a respeito de medicamentos prescritos a pacientes ambulatoriais de hospital universitário. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 16 (2):449-455, abr-jun, 2000.

PALAVRAS-CHAVE: *Doença Crônica; Trabalho Psicológico em Grupo; Adesão ao Tratamento.*

E-MAIL: mariapia_rc@hotmail.com¹
pattyromi@gmail.com²

19. REINSERÇÃO DE EX-DEPENDENTES QUÍMICOS AO MERCADO DE TRABALHO

Nilson M. Dias

Orientador: *Prof. Esp. Newton Yasuo Furucho*

INTRODUÇÃO

Para Seibel e Toscano Jr (2000), o termo reinserção no mercado de trabalho deve ser entendido num contexto de atuação, visando à integração do indivíduo dependente de drogas ou álcool, no propósito de superação de vida imposto pela dependência. Para entendermos o processo de Reinserção ou Reintegração Social é necessário que nos reportemos ao conceito de exclusão, que é o ato pelo qual alguém é privado ou excluído de determinadas funções. A exclusão social implica, pois, numa dinâmica de privação por falta de acesso aos sistemas sociais básicos, como moradia, trabalho formal ou informal, saúde, dentre outros. Não é outro senão, o processo que se impõe à vida do indivíduo que supõe uma relação de risco com algum tipo de droga, cuja fronteira para a exclusão é delimitada pelo início dos problemas decorrentes do uso abusivo de drogas tais como desemprego, conflitos, abandono familiar, isolamento, etc. Qualquer caso de dependência química gera exclusão social, sabendo que a exclusão social é um fato muito mais abrangente, multifacetado e complexo, tal como percebemos no contexto deste século XXI numa sociedade desigual como a brasileira. Não é somente os dependentes químicos que são excluídos socialmente, mas há uma gama de gerações inteiras excluídas historicamente, por um modo de produção social capitalista. Nesta perspectiva, o trabalho de reinserção se divide em duas grandes etapas: levantar os dados dos internos, nível socioeconômico e familiar; e o de treinar, capacitar, habilitar e preparar os internos com perspectivas de reinserção social a partir da família, com o objetivo de fortalecer os vínculos familiares e sociais por meio de desenvolvimento de relações saudáveis.

METODOLOGIA

O trabalho ocorreu com os internos do Desafio Jovem que tivessem completado os doze meses de tratamento, compondo um grupo de 17 homens na faixa etária de 20 a 65 anos. Trata-se, portanto, de uma população jovem, em idade de produção econômica, com a constituição de família e geração de filhos. Os dados foram coletados por meio de entrevistas estruturadas com todos os internos e por meio de um questionário formulado para este fim e em reunião com todos em forma de conversa informal. Foram procurados pessoalmente, sempre que possível, marcando as entrevistas com antecedência e explicando o objetivo das mesmas. As atividades propiciam a interação entre cada um deles em um processo grupal para o fortalecimento de vínculos, autoconhecimento, desenvolvendo capacidade de resiliência e superação de fragilidades sociais. Por se tratar de um trabalho em grupo, desenvolvemos dinâmicas para levantamentos de diagnósticos, entrevistas individuais, ressignificação de histórias de vida para o egresso ao mercado de trabalho.

RESULTADOS

Nosso grande desafio, antes, durante e depois da realização dessa pesquisa centrou-se na busca de uma compreensão mais exata sobre o processo de reinserção sociofamiliar do egresso do Desafio Jovem. O interesse por esse tema originou-se de nossa preocupação em buscar indicadores sobre a eficácia do tratamento realizado, tendo como critérios de análise a dimensão sociofamiliar, com enfoque na área educacional e profissional. Não foi difícil constatar o importante papel que a família ocupa durante todo o ciclo do tratamento. Para o interno, manter o vínculo com aqueles com quem tem referência afetiva, por mais tênue que seja, é de vital importância para sentir-se seguro e alimentar-se da certeza de que tem “para quem” e “para onde” voltar. E quando falamos em família, nos referimos a um núcleo de pessoas que convivem em determinado lugar, durante um lapso de tempo mais ou menos longo, unidas (ou não) por laços consanguíneos. (MIOTO, 1997). Para o interno e/ou egresso de uma comunidade terapêutica, a família pode estar representada pelo vínculo com ambos os pais e irmãos, somente com um dos genitores, com irmãos, tios ou simplesmente pessoas com quem têm vínculos de amizade e que os visitam e os acompanham no momento do desligamento da instituição.

CONCLUSÃO

Sem dúvida, o retorno ao convívio familiar representa importante etapa no processo de reinserção social do egresso do tratamento da dependência química, devendo, na medida do possível, ocorrer da forma mais natural e tranquila possível. E quando não há família para onde retornar? O atendimento psicossocial, durante o internamento, deve focar esse aspecto também, levantando alternativas, capacitando pessoal e profissionalmente o interno, preparando-o para a sua reinserção ao meio social. O meio sociofamiliar não é harmonioso e sem problemas; traz contradições inerentes à realidade social, econômica, cultural e política mais ampla. O egresso necessita desligar-se da Instituição fortalecida para vivenciar essas contradições e, consciente de sua cidadania, fazer valer seus direitos e saber utilizar-se dos recursos necessários ao atendimento de suas necessidades. Nesse aspecto, entra a questão da sua reinserção educacional e ao processo produtivo. Constatamos que a grande maioria daqueles que chegam à comunidade terapêutica para submeter-se ao tratamento, já deixaram os bancos escolares há bastante tempo e, não raramente, estão desempregados. À medida que vão resgatando o vigor físico, intelectual e emocional, redescobrem-se como sujeitos capazes de transformar a própria realidade e retomam a capacidade de fazer planos, sonhar e ter esperança em reconstituir suas vidas, seus casamentos, suas famílias. A volta aos bancos escolares e a conquista de um emprego, tão logo saiam da Instituição, geralmente faz parte desses sonhos, conforme constatamos na interpretação dos dados coletados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MIOTO, R. C. L. *Família e serviço social. Serviço Social e Sociedade*, São Paulo, v.18, n. 55, p.114-130, nov. 1997.

SEIBEL, S, TOSCANO JR, *A dependência de Drogas*. São Paulo, Atheneu, 2000.

PALAVRAS-CHAVE: *Dependência Química, Exclusão, Reinserção Sociofamiliar.*

E-MAIL: prnilsondias@gmail.com

20. SERVIÇO DE APOIO AO TRABALHADOR (SAT) - (RE)INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE JOVENS E ADULTOS

Paula Paes Andreosi

Orientador: *Prof. Esp. Newton Yasuo Furucho*

INTRODUÇÃO

O desemprego é uma realidade que assusta grande parte da população brasileira e pode trazer situações bastante negativas para as pessoas que as vivenciam. Elas acabam sendo descartadas e excluídas socialmente, assim, prejudicando sua identidade social, além de sofrerem privações diversas, como por exemplo, a falta de acesso a saúde, ao trabalho formal ou informal e dentre outras necessidades básicas. Segundo CODO (1984), o trabalho é um dos principais construtores da identidade social do indivíduo e garante a sobrevivência e a perpetuação da espécie humana. Diante desse panorama, a UNIMEP – Universidade Metodista de Piracicaba, através do Programa de Orientação Profissional no Estágio Supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho do Curso de Psicologia, em parceria com a SEMDES – Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social de Piracicaba, deram início ao “Serviço de Apoio ao Trabalhador” (SAT), em 1997. Atualmente, este programa oferece um Curso de Orientação Profissional (OP), para os bolsistas do Programa “Frente de Trabalho”. A Orientação Profissional preocupa-se principalmente com a continuidade dos estudos e ocupações, visando à formação profissional. Os bolsistas que participam do curso são pessoas desempregadas há mais de um ano, sem fonte de renda e em situação de vulnerabilidade social, necessitando ser inseridas no mercado de trabalho. Desse modo, o objetivo deste estágio foi proporcionar conhecimentos sobre as exigências do mercado de trabalho.

METODOLOGIA

Foram realizados seis encontros com cada grupo, com duração de até três horas em cada encontro. O número de participantes do curso variou, mas a média de bolsistas que frequentaram foi de vinte pessoas. Os jovens e adultos são chamados de bolsistas, pois participam do Programa Emergencial de Auxílio Desemprego da cidade de Piracicaba/ SP. Os encontros aconteceram em uma sala de reunião da SEMDES- Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social de Piracicaba. Através de apresentações orais, vídeos motivacionais e oficinas, a estagiária e palestrantes convidados abordaram nos encontros com os participantes diversos temas como: diferença entre emprego e trabalho; desenvolvimento / capacitação pessoal e profissional; importância da escolaridade para jovens e adultos; trabalho formal e informal; álcool e outras drogas no ambiente de trabalho; orientação e capacitação para o mercado de trabalho; comportamentos adequados para entrevista de emprego e elaboração do currículo. Ao finalizarem o curso, todos receberam um certificado de conclusão e os currículos digitalizados em CD, com o objetivo de conseguir um emprego efetivo. As orientações feitas aos bolsistas tinham a finalidade de fornecer alternativas de trabalho e renda e de procurar instalar comportamentos adequados as atuais exigências do mercado de trabalho.

RESULTADOS

No primeiro momento, os estagiários de Psicologia desenvolveram uma reunião com os supervisores das Secretarias da Prefeitura de Piracicaba- SP na sala de reunião da SEMDES, isso possibilitou o aumento do número de participantes nos encontros posteriores. Durante o curso foi possível identificar a dificuldade dos bolsistas de se comportarem adequadamente em relação aos seus relacionamentos interpessoais, desse modo a estagiária enfatizou bastante esta questão, abordando- a nas apresentações orais e na distribuição de folhetos sobre comportamentos e atitudes adequadas no ambiente de trabalho. A grande parte dos cursistas tomaram consciência de que o modo de agir realmente pode ser prejudicial na hora de arrumar um emprego ou permanecer nele. Além disso, a falta de escolaridade e a falta de capacitação profissional são outras causas possíveis do desemprego dessas pessoas. Sendo assim, as orientações sempre incentivam os jovens e adultos a estudarem e procurarem cursos profissionalizantes, principalmente na área que eles se identificavam. Por fim, mesmo com as dificuldades, alguns participantes se destacaram e conseguiram a oportunidade de um novo emprego.

CONCLUSÃO

A contribuição da Psicologia a esta população mostra-se bastante importante, principalmente neste período de crise marcado pelo desemprego. Os jovens e adultos que participam do curso parecem ter pouca perspectiva em relação ao futuro profissional. Dessa forma, o projeto representa uma maneira de ajudá-los a repensar seus valores e necessidades pessoais. Ao longo dos encontros, observou-se a vontade deles em voltar a estudar, seja em concluir o ensino básico ou em matricular-se em cursos de qualificação oferecidos pelo governo. A quantidade de bolsistas reinseridos no mercado de trabalho após o vencimento do contrato ainda é pequena, mas já está sendo estudado a possibilidade de parcerias com empresas e outros possíveis empregadores do município. O trabalho dos estagiários de repassar informações relevantes sobre o mercado de trabalho para esta população, neste campo de estágio, é de extrema importância, pois são pessoas que realmente precisam de apoio tanto emocional como social. Sendo assim, a continuidade deste projeto pode possibilitar a produção de autoconhecimento em toda a comunidade inserida no “Programa Emergencial de Auxílio Desemprego da cidade de Piracicaba- SP.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CODO, W. (1984). Relações de trabalho e transformação social. In S. LANE, & W. CODO (Orgs.), *Psicologia Social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense.

PALAVRAS-CHAVES: *Reinserção, Mercado de Trabalho, Jovens e Adultos.*

E-MAIL: paulapaes32@gmail.com

21. INTEGRAÇÃO E HUMANIZAÇÃO COM O GRUPO DE PROFISSIONAIS DA UNIDADE BÁSICA DE SAÚDE CAXAMBU DE PIRACICABA

Raphael Campaner Matsumoto

Orientador: *Prof. Esp. Newton Yasuo Furucho*

INTRODUÇÃO

Para demanda atual do SUS (Sistema Único de Saúde), o acolhimento dos usuários se torna essencial na qualidade do atendimento, sendo que a frente principal se dá através da equipe de profissionais da Unidade Básica de Saúde (UBS) ou do Programa de Saúde da Família (PSF), que realiza o primeiro atendimento dos usuários. O processo de humanização dos servidores se torna fundamental previsto pela Política Nacional de Humanização (BRASIL/MINISTERIO DA SAÚDE, 2004) compreende uma nova relação entre as demais políticas da saúde, pela maior comunicação dos autores que constituem o processo de trabalho nas relações do cotidiano da saúde pública. Outro fator que interfere no acolhimento e o cotidiano de trabalho é a integração

dos servidores, enquanto grupos. O conceito de grupo de trabalho pode ser entendido como indivíduos que unem em direção a um objetivo em comum, os grupos podem ser formais ou informais, que podem ser ou não determinadas pela organização e afetar seus objetivos (ROBBINS, 2005). O estagio realizado na UBS Caxambu teve como objetivo melhorar o atendimento dos usuários e os processos grupais que o atravessam as relações de trabalho nesta unidade. Os objetivos secundários abordam a continuação dos projetos realizados anteriormente sobre processos de humanização, a fim de propiciar um melhor acolhimento aos usuários. Como resultado do diagnóstico organizacional realizado, proporcionar a integração dos servidores enquanto grupo de trabalho a fim de estabelecer as normas e os objetivos da organização.

METODOLOGIA

O método utilizado para a realização do estagio foi o etnográfico, e buscou compreender as relações que atravessam o grupo de trabalho da UBS e os usuários localizados no bairro Caxambu da cidade de Piracicaba. Durante os primeiros encontros foram realizadas entrevistas com os funcionários da UBS, para reconhecimento e diagnóstico do campo de estágio, a maioria das respostas já haviam sido indicadas no projeto realizado anteriormente. Porém, novos dados foram levantados e apontaram uma resistência por parte dos funcionários em relação à mudança de uma nova gerência, organograma e hierarquia, havendo certa divisão entre os funcionários em relação aos objetivos e normas apresentados pela nova coordenação. Houve a necessidade de reestruturação pontual de alguns membros do grupo junto ao apoio do departamento responsável, sendo assim possível traçar um plano de intervenção, que priorizou a formação de uma equipe integrada e a qualidade de acolhimento dos usuários, através da humanização da equipe e melhoria da comunicação interna do grupo. As frentes de intervenção escolhidas foram ordenadas devido à evolução do clima organizacional e necessidades da UBS, e se constituíram da seguinte maneira: Integração, Humanização e Comunicação. Os encontros subsequentes na UBS Caxambu com a equipe de profissionais foram realizados através de vivências constituídas de dinâmicas de grupo e apresentações de vídeos, sendo sempre seguidas de uma roda de debates.

RESULTADOS

O desenvolvimento e a integração da equipe pôde ser elevada, pela coesão interna do grupo, apontando um maior desempenho, identificado pela absorção e aceitação interna do grupo dos novos funcionários e objetivos da unidade, assim como o modelo gerencial da nova coordenação, que possibilitou a realização de mudanças culturais no grupo e mudanças físicas no espaço de atuação da UBS, otimizando o atendimento e acolhimento dos usuários. Dos resultados positivos presenciados devido à integração do grupo e aceitação do novo modelo gerencial, podem ser citados a otimização da demanda da UBS realizado pela atualização do cadastro dos usuários, atendimento organizado pela criação de um sistema de senhas, rotação de atividades entre os servidores, o pedido e aquisição de equipamentos necessários para as atividades, dentre outros. O processo de humanização foi evidenciado pelo contínuo aprendizado presente na relação cotidiana dos funcionários entre si, cuja coesão do grupo através da vivências de integração permitiu uma melhora nos relacionamentos internos do grupo, e com usuários da rede, também evidenciado pela melhora do acolhimento e atendimento, que reduziu o número de reclamações dos usuários da unidade pela central de atendimento 156. A adesão dos funcionários durante as vivências pode ser vista como positiva por medida devolutiva do próprio grupo, que demonstrou a qualidade e absorção dos conteúdos tratados nas vivências, bem como as solicitações para continuação o projeto.

CONCLUSÃO

Dentro da realidade de uma UBS podem ser notadas várias dificuldades que são causadas pelas interações que atravessam os sujeitos e suas relações, e que podem prejudicar os interesses da organização, assim como o bem estar e a saúde física e mental dos colaboradores e que pode se refletir na qualidade do atendimento dos usuários, causando inúmeros problemas de ordem

psíquica, que com o decorrer do processo, acabam por afetar os meios de produção e o produto final das organizações, neste caso, os usuários. Frente a isto estão as possibilidades de ação de um profissional de psicologia, não somente da área organizacional, se fazendo presente nesta, se legitimam quanto marco fundamental para promover a saúde dentro das relações humanas que incidem as organizações. No que se refere as atividades de integração e humanização há muitas possibilidades de melhoria que se levadas a diante podem elevar o nível de integração do grupo a estágios maiores de desenvolvimento. Quanto ao que se remete a humanização é sempre necessário o desenvolvimento do processo, por se tratar de um processo contínuo, tanto dos funcionários quanto da população, que demonstrar o caráter integrador da psicologia organizacional frente a esse desafio que agrava com o passar do tempo. Dentro das organizações o principal desafio a ser enfrentado pelo psicólogo é a valorização e compreensão da importância de sua atuação, que deve quebrar estigmas e pressupostos do senso comum para poder efetivar suas ações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MINISTERIO DA SAÚDE. *Humaniza SUS Política Nacional de Humanização*. 1ª. ed. Brasília: MS, 2004. 20p.

ROBBINS, Stefhem P. *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

PALAVRAS-CHAVE: *Humanização, Integração, Saúde, Psicologia Organizacional.*

E-MAIL: raphaelmatsumoto@outlook.com

22. INTERVENÇÃO PSICOSSOCIAL EM UM CRAS NO INTERIOR DE SÃO PAULO: PROJETO AÇÃO JOVEM

Joyce Ricci Pires

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Karina Garcia Mollo

INTRODUÇÃO

A Assistência Social como política pública é recente no Brasil se configura a partir da Constituição Federal de 1988 e se fundamenta na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) de 1993 que prevê a assistência social como direito do cidadão e dever do Estado. Posteriormente se consolida por meio da Política Nacional da Assistência Social (PNAS) de 2004 que regulamenta Sistema Único de Assistência Social (SUAS) de 2005 definindo funções, atribuições, usuários, ações, prioridades e, tipifica os serviços oferecidos através da Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais de 2009. O SUAS define o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) como uma unidade pública de proteção social básica que executa o Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF) e que tem por objetivo prevenir situações de vulnerabilidades sociais nos territórios por meio do desenvolvimento de potencialidades e aquisições, do fortalecimento de vínculos familiares e comunitários e da ampliação do acesso aos direitos de cidadania. (BRASIL, 2009). Esse serviço realiza serviços, programas, projetos para os beneficiários de programas de transferência de renda como Bolsa Família, Renda Cidadã, Ação Jovem e Beneficiário de Prestação Continuada (BPC). Nessa perspectiva a atividade da dupla psicossocial que atua no CRAS consiste no trabalho social com famílias, de caráter continuado, com a finalidade de fortalecer a função protetiva, prevenir a ruptura de seus vínculos e situações de vulnerabilidade pessoal e social, promover o acesso e usufruto de direitos e contribuir na melhoria de sua qualidade de vida.

METODOLOGIA

É um trabalho qualitativo, a partir da observação participante por meio do uso de diário de campo, estudo e reflexão teórica. O trabalho ocorreu semanalmente de Março/2015 à

Dezembro/2015 em um dos CRAS do município com um grupo com 16 adolescentes, sendo 12 do sexo masculino e 4 do sexo feminino com faixa etária entre 15 e 18 anos, desenvolvido sob a orientação de uma agente social e a estagiária. Neste período a estagiária se inseriu na atividade de grupo desenvolvida por meio do Projeto Ação Jovem que é um programa do Governo Estadual, de transferência de renda, ofertado pela Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social (SEMDES), com o objetivo de estimular a conclusão e/ou retorno a educação formal, favorecer a iniciação do adolescente em cursos de profissionalização e no mercado de trabalho. O projeto consiste em um trabalho socioeducativo com adolescentes em situação de vulnerabilidade pessoal e social, no qual as ações trazem para o grupo temáticas de promoção da autonomia, tais como: família; comunidade e cidadania; saúde e meio ambiente; cultura, esporte, lazer; empreendedorismo e trabalho. Estas atividades propiciam a interação pessoal e grupal para o desenvolvimento de habilidades pessoais, para a superação de fragilidades sociais e a melhoria da qualidade de vida. Como se trata de um trabalho com grupos, o procedimento realizado se baseia em três momentos, ou seja, pesquisa, formação e intervenção. Primeiramente parte-se da observação-participante do campo para levantamento do diagnóstico situacional que pode ser modificado ao longo do tempo (é sempre uma hipótese diagnóstica), a mediação teórica por meio de supervisão e revisão bibliográfica e, na intervenção a partir de vivências (técnicas grupais) que se baseiam no que foi observado a partir da necessidade do grupo, uma vez que o trabalho em grupo consiste em ações nos campos operativo, afetivo e valorativo orientadas para o desenvolvimento dos indivíduos que compõem o grupo e desenvolvimento do coletivo, visando uma análise do grupo baseada na teoria do processo grupal de Reborado (2005).

RESULTADOS

De acordo com a teoria do processo grupal de Reborado (2005) o trabalho em grupo se da em três momentos, o diagnóstico situacional que pode ser modificado ao longo do processo, a escolha do objetivo ser atingido mediado pela teorização e a técnica a ser utilizada. No caso desse grupo em específico o diagnóstico foi de que havia a necessidade dos adolescentes serem ouvidos bem como se percebia que apesar de estar em grupo, não se sentiam membros do grupo, uma vez que não se tinha conhecimento nem se interessava pela história de vida do outro, por isso, além da observação-participante do trabalho da agente social, foi proposta pela estagiária duas dinâmicas, mediante autorização da responsável durante o período de férias, a fim de que pudesse propiciar aos adolescentes a capacidade de escuta do outro e pelo outro. Sendo assim a primeira dinâmica intitulada o “Reconhecimento do Eu pelo Outro”, na qual os adolescentes precisavam responder uma determinada pergunta como se fosse o colega, ou seja, tinham que se colocar no lugar do outro, mostrando assim qual percepção se tinha deste. Por sua vez a segunda dinâmica foi a “História de Vida”, na qual os participantes tiveram um espaço para contar sua trajetória pessoal, espaço no qual puderam ser ouvidos, sem juízos morais, o que possibilitou ao grupo o reconhecimento do outro. Ao final das duas dinâmicas pode-se perceber no grupo uma sensibilização pela história do outro, o que permitiu um envolvimento maior entre os membros do grupo, uma vez que houve identificação de histórias semelhantes, bem como o reconhecimento de interesses em comuns.

CONCLUSÃO

A partir dos encontros com o grupo pode-se verificar a necessidade de escuta, uma vez que no início, muitas das atividades eram apenas escritas, sem serem dialogadas coletivamente, sem que houvesse *feedback* para os adolescentes. Devido a isso se percebia que o grupo estava a partir das categorias sartreanas, no momento da serialidade, na qual não se tem sentimento de pertença do grupo, qualquer indivíduo pode ser substituído a qualquer tempo, bem como o coletivo é constituído por membros alienados de sua realidade. Com a abertura de um espaço propício para a escuta das histórias de vida, suas aspirações e frustrações na exposição para o grupo, fez com que se criasse nos adolescentes, uma fusão, na qual se passou a reconhecer o outro como membro do grupo, uma vez que puderam se identificar com os demais, reconhecendo que dentro daquele grupo, haviam histórias de vidas parecidas, interesses em comum, porém ainda não se pode

afirmar que há no grupo o momento de juramento na qual o grupo se torna um todo de interesses em comum. Portanto, nesse trabalho, o papel do psicólogo social é o de não manter as estruturas sociais e políticas que facilitem a opressão e a exploração, em que deve reavaliar as relações sociais entre os grupos, desenvolver o trabalho grupal em que os indivíduos possam ampliar a consciência esclarecida e minorar gradientes de alienação e se tornem humanos na convivência coletiva, buscando contribuir para o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários que permitam a organização e a conscientização das pessoas e, isso só é possível à medida que a alienação evolua para a relação comunitária, na qual o coletivo passe a ser o sujeito da ação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Desenvolvimento Social. Política Nacional de Assistência Social – PNAS. Brasília: MDS, 2004.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Orientações Técnicas: Centro de Referência da Assistência Social – CRAS Brasília: MDS, 2009.

REBOREDO, L. A. *De “Eu e TU” a “Nós”*: o grupo em movimento como espaço de transformação das relações sociais. 3ª ed. Piracicaba: Editora UNIMEP, 2005.

PALAVRAS-CHAVE: *Assistência Social, Psicologia Social, Processos Grupais.*

E-MAIL: jyc.ricci@gmail.com

23. O (DES)LUGAR DA FAMÍLIA NAS MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS EM MEIO ABERTO

Aline Felix

Orientadora: *Profª. Drª. Telma R. de Paula Souza*

INTRODUÇÃO

O Serviço de Apoio ao Adolescente com Medida Socioeducativa (SEAME) é uma organização da sociedade civil de Piracicaba que oferece atendimento ao adolescente autor de ato infracional, encaminhado pelo poder judiciário, para cumprir medidas de prestação de serviços à comunidade (PSC) ou liberdade assistida (LA). O cumprimento da LA varia de seis meses a um ano, caracteriza 95% da demanda do serviço, e conta com o trabalho de orientadores técnicos da área da psicologia e do serviço social. A família é fundamental para o desenvolvimento dos programas de LA e PSC, fato que torna imprescindível sua presença durante as reuniões mensais, trabalhos de grupos, bem como visitas domiciliares dos técnicos. Esses encontros visam dar aos pais ou responsáveis do adolescente orientação e sustentação psicológica para conhecer a dinâmica familiar, a fim de contribuir com o jovem em seu processo de desenvolvimento. Segundo o Paradigma do Desenvolvimento Humano do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD/IPEA/1996) “toda pessoa nasce com um potencial e tem direito de desenvolvê-lo. E para desenvolver o seu potencial, as pessoas precisam de oportunidades e de preparação para fazer escolhas” (p.6).

METODOLOGIA

O trabalho iniciou em 2014 com uma aproximação do estágio de Psicologia Social da coordenação do SEAME e vislumbrou-se a construção de uma relação de cooperação entre as instituições UNIMEP e SEAME. Uma das linhas de ação foi pensada como uma colaboração do estágio na atividade de visita domiciliar, visto os limites objetivos dos orientadores de medida manterem essas visitas. Por meio do acompanhamento às visitas domiciliar junto a um orientado de medida observações foram realizadas e registradas em diário de campo, objetivando identificar: a realidade socioeconômica das famílias, as relações intrafamiliares e a relação dos

orientadores com as famílias. Pretendia-se construir uma compreensão dos dados observados para colaborar com a construção de um Plano de Atendimento Familiar (PAF).

RESULTADOS

Foi possível observar os limites da atuação dos orientadores de medida junto às famílias por meio das visitas, vividas como atividade fim e não meio de atuação. As visitas são pontuais, ocorrendo somente no momento de ingresso do adolescente na Instituição, em situações emergenciais, ou quando do não comparecimento do adolescente no Serviço, e antes da extinção da medida. Não existe um PAF e as famílias não são trabalhadas no processo de orientação dos adolescentes. A sobrecarga de trabalho dos orientadores (crescente número de adolescentes no Serviço e burocracia nos atendimentos) e a ausência de uma rede de apoio para o trabalho com as famílias têm sido grandes obstáculos à efetividade das ações institucionais.

CONCLUSÃO

Nos textos orientadores do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE) está claro que a medida socioeducativa deve ser individualizada, respeitando a capacidade do adolescente em cumpri-la, considerando o adolescente “como pessoa em processo peculiar em desenvolvimento”. Essa concepção delinea os direitos fundamentais do adolescente, que estão “garantidos” no ECA, no SINASE e nas diretrizes do SUAS (Sistema Nacional de Assistência Social), assim como delinea a centralidade da família, por meio da matricialidade socio-familiar, nesse desenvolvimento. Para que se efetive o atendimento à família se faz necessário que o Serviço construa parceiros nos serviços públicos e na comunidade na qual o adolescente está inserido, buscando-se diminuir a vulnerabilidade dos adolescentes e de suas famílias, assim como a diminuição da reincidência destes jovens.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei 8.069. Estatuto da Criança e do Adolescente. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília-DF, 13 jul. de 1990.

_____. Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo, Brasília-DF: CONANDA, 2006.

_____. Lei 12.594, Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília-DF, 18 de jan. de 2012

_____. Plano Nacional de Atendimento Socioeducativo: Diretrizes e Eixos Operativos para o SINASE. Brasília-DF: CONANDA, 2013.

CEDEDICA – Centro de Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente de Santo Ângelo e Santa Maria. *Orientações para implementação das medidas socioeducativas em meio aberto de Liberdade Assistida e Prestação de Serviços à Comunidade*. Disponível em <docplayer.com.br/887652-Orientacoes-para-implementacao-das-medida> Acesso em 13 de nov. 2015

PALAVRAS-CHAVE: *Adolescentes, Medida Socioeducativa, Visita Familiar*

E-MAIL: alinepsico2009@hotmail.com

24. CRIANÇAS, JOVENS E ADOLESCENTES E FAZER POLÍTICO: UM ENCONTRO POSSÍVEL?

Janaina Grisante¹

Thayná Baltieri²

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Telma R. Paula Souza

INTRODUÇÃO

Segundo Moreira (2010), no que diz respeito a participação de crianças e adolescentes em práticas sociais, é o adultocentrismo que prevalece. Isto implica que esta população não é considerada nas decisões políticas. É importante frisar que esta participação não se remete apenas ao voto na urna, mas se configura em outros canais de participação, como conferências, assembleias, conselhos municipais e orçamentos participativos. Ou seja, permitir a participação da criança e adolescentes significa dar-lhes o direito de serem ativos nas tomadas de decisões que afetam sua vida. Levando em conta que a infância é uma construção histórica e social, ela sofre modificações ao longo da história. (SOUZA; FINKLER; DELL'AGLO; KOLLER, 2010). A infância como produto da história moderna trouxe benefícios para a criança, como o distanciamento do mundo do trabalho evitando assim a exploração do trabalho infantil. Por outro lado, implicou a sucessiva exclusão do convívio social com adultos e também da participação na vida comunitária e política. A Casa do Hip Hop de Piracicaba constitui-se como espaço de protagonismo, uma vez que permite a participação ativa - das crianças e adolescentes que ali frequentam -; em todas as esferas que englobam o funcionamento da Casa. Entendemos que espaços como esses são de extrema importância para complementar a formação plena do indivíduo, uma vez que a escola sozinha, muitas vezes, não cumpre esse seu papel, fazendo o movimento contrário, não de protagonismo e autonomia, mas sim de submissão.

METODOLOGIA

Frequentamos a Casa do Hip Hop com o objetivo de criar vínculo com os participantes, participamos de reuniões da organização e filmamos diversas atividades oferecidas pela Casa, tais como: oficina de desenho, skate, dança, basquete, artes marciais, etc. Para dar visibilidade aos que constroem a identidade da Casa do Hip Hop, produzimos um documentário no qual eles revelam um pouco sobre quem são. O objetivo do documentário é disponibilizar para outros adolescentes/jovens, especialmente aqueles que cumprem medidas socioeducativa em meio aberto, outras formas de sociabilidade, em um contexto municipal no qual poucos espaços de sociabilidade existem. Para os atores da Casa do Hip Hop, o documentário poderá ser uma possibilidade para participarem de festivais de curta metragem, concedendo assim maior visibilidade do trabalho ali realizado.

RESULTADOS

A casa do Hip Hop é um espaço que oferece grande variedade de atividades culturais gratuitas à população. Embora seu *slogan* seja o movimento Hip Hop, a Casa é frequentada por diferentes “tribos”, constituindo um espaço rico de possibilidades identitárias para os frequentadores; em especial aos adolescentes, que sentem a necessidade de pertencer a um grupo. Retratar a Casa por meio de seus próprios atores abre a possibilidade de outros adolescentes/jovens se identificarem com estes atores e ampliar o leque de escolhas identitárias restritas aos jovens da periferia. O Hip Hop se origina da ressignificação da periferia e pode contribuir para a ressignificação do jovem periférico, geralmente representado como bandido.

CONCLUSÃO

Embora a Casa do Hip Hop pareça num primeiro momento um simples espaço para o desenvolvimento de atividades culturais e artísticas, podemos analisar sua importância para a formação plena do indivíduo. Espaços como este preenchem as lacunas muitas vezes deixadas



pela concepção moderna de infância e pela escola, que acaba sendo um dos únicos espaços de sociabilidade permitidos para além do convívio familiar. Pretendemos a partir do documentário sensibilizar a sociedade para um debate acerca da falta de espaços como a Casa do Hip Hop, onde crianças e adolescentes possam ser protagonistas, exercendo o papel de cidadãos de direito, fazendo parte das decisões que dizem respeito às suas vidas. Também pretendemos motivar adolescentes que cumprem medidas socioeducativas em meio aberto para participarem dos espaços de sociabilidade como a Casa. Este último objetivo tem sido buscado por meio de uma parceria com o Serviço de Apoio ao Adolescente em cumprimento de Medidas Socioeducativas (SEAME).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MOREIRA, M. A. M. A democracia radicalizada: crianças e adolescentes como agentes de participação política. In: *Anais publicados no XIX Encontro Nacional do CONPEDI* realizado em fortaleza – CE nos dias 9, 10, 11 e 12 de junho de 2010.

SOUZA, A. P. L.; FINKLER, Lirene; DELL'AGLIO, D.; KOLLER, S. H. Participação social e protagonismo: reflexões a partir das Conferências de Direitos da Criança e do Adolescente no Brasil. In: *Avances en Psicología Latinoamericana*, vol. 28, núm. 2, diciembre, 2010, pp. 178-193 Universidad del Rosario Bogotá, Colombia.

PALAVRAS-CHAVE: *Espaços de Sociabilidade, Protagonismo Juvenil, Identidade.*

E-MAIL: janaina.decassia@yahoo.com.br¹
 thsaltieri@gmail.com²