

**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE- UFF**

**INSTITUTO DE HUMANIDADES E SAÚDE - IHS**

**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA - RPS**

**CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**PRÁTICAS GRUPAIS:**

Experiências na formação acadêmica em Psicologia

**THAIS PORTUGAL VULPE**

**RIO DAS OSTRAS**

**2017**

THAIS PORTUGAL VULPE

**Práticas Grupais:**  
Experiências na formação acadêmica em Psicologia

Trabalho final apresentado à Universidade Federal Fluminense  
como parte das exigências para a obtenção do título de bacharel  
em Psicologia.

Prof. Fabia Monica Souza dos Santos

Rio das Ostras  
2017

THAIS PORTUGAL VULPE

**Práticas Grupais:**  
Experiências na formação acadêmica em psicologia

Trabalho final apresentado à Universidade Federal Fluminense como parte das exigências para a obtenção do título de bacharel em Psicologia.

Rio das Ostras, Julho de 2017.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dra. Fabia Monica Souza dos Santos  
Universidade Federal Fluminense

---

Prof. Ms. Lúcia Adriana Salgado Affonso Anhel  
Universidade Federal Fluminense

---

Prof. Dra. Alessandra Daflon dos Santos  
Universidade Federal Fluminense

## AGRADECIMENTOS

Foram muitos os envolvidos para que não apenas este trabalho fosse concluído, mas principalmente aqueles que estiveram e se fizeram presentes durante toda minha trajetória.

Agradeço a Deus por representar para mim força e sabedoria em todos os momentos, em especial aos que senti saudade, insegurança e medo. Sentimentos esses que foram recorrentes e ganharam uma pitada de intensidade pelo contexto de fazer uma graduação, na universidade pública, em Rio das Ostras, longe de tantas pessoas queridas. Movimento que se tornou fundamental para meu crescimento e amadurecimento enquanto pessoa e profissional que tenho me tornado a cada dia.

À minha mãe e irmão, que me falta palavras para traduzir tanta gratidão. Estiveram presentes de modo singular e especial em cada momento, apoiando, incentivando, acreditando e orientando. Sinto que nossos laços se tornaram ainda mais próximos com a distância e intempéries que a vida nos desafiou durante esses anos. Muito obrigada por tanto amor e carinho, foram fundamentais para que essa etapa chegasse com fôlego de querer ainda mais.

Ao meu pai que demonstra tanto carinho e admiração pelas minhas conquistas. Com o coração cheio de emoção, sinto que as vezes faltam palavras para transmitir às pessoas esse amor e orgulho por ver sua pequena “doutora” formada e ter amadurecido longe do que sua visão alcançou. Muito obrigada por acreditar tanto em mim e incentivar para que eu alcance voos sempre maiores.

À minha família como todo, meus avós, tias e primos que a cada reencontro preencheram meu coração de alegria e renovaram minhas energias para seguir em frente. Cada mimo, carinho, orações, mensagens e ligações foram muito importantes.

Aos amigos do Espírito Santo, que a cada contato e reencontro me transmitem a certeza de que nossa amizade se mantém. Muito bom acompanhar as escolhas e caminhos que cada um tem seguido.

Principalmente à república *gordice.com* que em tantas modificações, manteve a essência, carinho e amizade. Vocês foram a família que escolhi para passar tantos momentos da graduação e vida nos últimos anos. Obrigada por me acolherem e terem sempre um abraço coringa para acalmar qualquer situação.

Aos poucos, porém sinceros amigos da faculdade. Pelas noites em claro estudando juntas, pelos resumos de matérias que ajudaram tanto quando não tinha conseguido estudar,

pelas revisões de matérias e principalmente pelas discussões de assuntos polêmicos da vida, que proporcionaram uma visão crítica e atenta sobre a vida e suas infinitas problematizações.

Aos braços que me auxiliaram com o presente trabalho: àqueles que se dispuseram a responder o questionário aplicado; a Marina Velloso que através de um olhar sensível me auxiliou no relato da nossa experiência clínica; a Leticya Martins pela disposição ao compartilhar aprendizados profissionais durante nosso período de estágio, e suporte na tradução do resumo aqui apresentado; e especial a Gabriela Vicente, pela escuta sempre atenta, calma e otimismo que me transmite em nossos encontros, e ainda, por todo suporte ao realizar este trabalho.

A orientadora e amiga, Fabia Monica, pelas sugestões, orientações e, principalmente, por todo o suporte pessoal dado nesse período entre idas e vindas de escrita e estudo monográfico. Sua sabedoria e experiência foram fundamentais para que eu e esse trabalho ganhássemos um corpo para a produção de mais essa etapa.

Ao Pedro Paulo, meu companheiro de vida e sonhos. O qual compartilho os mais diversos e instáveis sentimentos. Grande incentivador dos meus projetos profissionais e embarca nos pessoais com bom humor e otimismo que me inspiram. Muito obrigada!

Aos mestres, os que foram responsáveis pelos ensinamentos obtidos nessa jornada. Se dedicaram a nos transmitir verdade e carinho pela profissão que escolheram, mesmo diante a tantas dificuldades. Compartilharam experiências, conhecimentos e desejos, impulsionando a experienciarmos as oportunidades que surgiam ao longo da graduação.

Com bastante emoção, sem descrever tantos nomes, mas certa da especial e única importância de cada que fez parte da minha trajetória, encerro essa etapa com alegria, sentimento de gratidão transbordando e com o desejo de que muitos outros aprendizados e experiência atravessem meu caminho.

*“Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana”.*

(Carl Jung)

## RESUMO

A escolha desse tema passa pela crença de que estamos sujeitos a nos relacionar em grupo a fim de construirmos nossas histórias. Seja no âmbito pessoal ou profissional, lidar com as diferentes habilidades interpessoais, dividir tarefas, ouvir, respeitar e conviver exige empatia. Baseado nessas percepções, o presente trabalho abordará diferentes definições, desdobramentos e experiências vivenciadas no coletivo durante meu período de formação acadêmica. O estudo abordou tópicos importantes de trabalho em equipe, procurando apresentar a conceituação, vantagens e dificuldades, formação e desenvolvimento, funcionamento e gerenciamento dessas. O trabalho é introduzido a partir de conceituações teóricas sobre práticas grupais, passando por diferenciações entre grupos e equipes, frisando a importância das relações interpessoais e alguns os aspectos desse tipo de trabalho. Ainda, conta com cinco principais momentos experienciados durante meu período de graduação em psicologia, sendo utilizadas estratégias diferentes: três relatos de diário de campo e duas análises da coleta de dados com resultados obtidos a partir de uma breve pesquisa. Quanto aos resultados, ressalto a importância da consciência de que trabalhar em equipe não ocorre apenas reunindo pessoas, mas conectando-as e conhecendo cada uma de forma pessoal para que seja possível caminhar rumo a um objetivo comum.

Palavras-chave: trabalho em grupo, relação interpessoal, experiências.

## ABSTRACT

The decision on the theme for the present paper was encouraged by the belief that people connecting with each other as groups to creating their individual stories. Either personally or professionally, dealing with different interpersonal skills, sharing tasks, listening, respecting and living together demands empathy. Based on these perceptions, this paper will approach different definitions, deployments and experiences collectively witnesses during my graduation. This study approached important topics on team work, attempting to present its conceptualization, advantages and difficulties, generation and development, functioning and management. This paper is introduced by theoretical conceptualizations on group practices, specifying the differences between groups and teams, highlighting the importance of interpersonal relationships and some aspects of this kind of work. Additionally, it discourses about the five most important moments I experienced during my psychology graduation, which required the following different strategies: three reports on field journal and two reviews on the collected data that had the results obtained from a brief field research. Therefore, results reassure the importance of team work and that it does not only consist on gathering people, but most importantly on connecting them and allowing them to know each other individually so that a path towards a common goal is possible.

Key-words: group work, interpersonal relationship, experiences.



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>CAPÍTULO 1. CONCEITUAÇÃO TEÓRICA</b> .....	12
<b>1.1 Diferenciação entre grupos e equipes de trabalho</b> .....	12
<b>1.2 O Processo Grupal e a formação de subjetividade</b> .....	15
<b>1.3 Estratégias e caminhos para o trabalho em equipe</b> .....	16
<b>CAPÍTULO 2. RELATO DE EXPERIÊNCIAS BASEADO EM PRÁTICAS GRUPAIS</b> .....	18
<b>2.1 Empresa Junior Focus Consultoria</b> .....	18
<b>2.2 Atuação com Recursos Humanos</b> .....	21
<b>2.3 Estágio nas escolas da rede municipal de Rio das Ostras</b> .....	24
<b>2.3.i Apresentação e análise dos dados</b> .....	27
<b>2.4 Estágio no Espaço de Psicologia Aplicada (SPA)</b> .....	29
<b>2.5 Projeto de Extensão Rede Coletivo Trampo</b> .....	31
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	37
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	38
<b>Anexo 1</b> - .....	40
<b>Anexo 2</b> - .....	42

## INTRODUÇÃO

É de grande importância pensarmos sobre as relações interpessoais. Saber relacionar-se, compreender que as pessoas têm percepções, valores, culturas e gerações diferentes. Crescemos com a ideia de que devemos ser aluno destaque na turma, tirar boas notas, ter boas ideias e sermos comportados. A noção de individualidade já nos é apresentada ainda quando pequenos. Em contrapartida, estamos em uma sociedade que nos exige respeitar, dividir e ganhar – cada vez mais. Parece divergente a ideia de sermos cada vez melhores, mas respeitarmos o espaço do outro.

Este estudo monográfico visa identificar fatores, possibilidades, limites, influências internas e externas do trabalho em grupo, e relatar e analisar a experiência vivenciada. Considerando o tema a partir da crença de que todos somos sujeitos e construímos nossas histórias a partir da relação com o outro, trago como material, algumas vivências ocorridas durante meu período de formação acadêmica. Foram diversos os momentos que estar em grupo foi de extrema importância para que situações fossem percebidas de forma mais leve. Em contrapartida, houve momentos em que a desarmonia e falta de comunicação eram problemáticas graves acerca de determinados objetivos do grupo. Com isso, percebi que ouvir, dividir responsabilidades, equilibrar sugestões e entrar em consenso não era tão simples quanto parecia. No trabalho em grupo as pessoas podem impulsionar ou bloquear o crescimento. Por isso, é importante considerar o potencial destas e as contribuições quando trabalham em equipe.

Oportunidades e algumas escolhas pessoais e profissionais me proporcionaram experimentar diferentes trabalhos ao longo desses anos de formação. Dentre eles, compartilharei aqui cinco vivências práticas com perspectiva de atuação em grupo que me impulsionaram a escrever acerca deste tema. São elas: a Empresa Júnior Focus Consultoria; atuação na gestão de recursos humanos de uma empresa privada; práticas grupais com alunos da rede pública de Rio das Ostras; espaço para supervisão de atendimentos clínicos individuais; e o projeto de extensão Coletivo Trampo.

Inicialmente, a Empresa Júnior Focus Consultoria surgiu como uma proposta de interação e integração com todos os cursos na Universidade Federal Fluminense no campus universitário de Rio das Ostras. Foi um período (2013 – 2014) de muito trabalho em equipe e grandes desafios, onde todas as metas, estratégias e valores eram traçados pelo grupo de modo que pudessem ser cumpridos. Posteriormente, entrar para o ambiente organizacional no segmento de óleo e gás exigiu maturidade e responsabilidades que começaram sendo

desenvolvidas na empresa júnior, porém em proporção e rigor maiores. A empresa já possuía padrões institucionais muito bem definidos e o direcionamento naquele momento era de reprodução e alcance de metas a partir destes modelos. As relações interpessoais merecem destaques devido à diversidade de culturas, idades e formações ali presentes.

A prática de atuar na área de Recursos Humanos (2014), para mim, apontava uma forma de agir, uma nova práxis, em prestar apoio aos indivíduos e coletividades como portadores de desejos e potencialidades específicas e desenhar cuidadosamente as exigências de desempenho e avaliação individual e coletiva.

No primeiro ano de estágio supervisionado curricular (2015) o projeto proposto foi a realização de encontros na rede de escolas municipais de Rio das Ostras para alunos do terceiro ano do ensino médio, ou seja, aqueles que supostamente se apresentavam em momentos de transição para o mercado de trabalho. Observamos o quanto eram diversas as visões de cada um a partir dos momentos de reflexão e discussão propostos ao grupo. Através de dinâmicas, as realidades se apresentavam de modo muito pessoal e peculiar trazendo ao grupo exercícios vivenciais que possibilitavam novas percepções acerca do tema.

O segundo ano de estágio supervisionado curricular (2016) tem como principal abordagem a clínica transdisciplinar em um contexto individual, mas destaco este momento como de grande conhecimento construído em espaço coletivo. Através dos momentos de supervisão, os casos podem ser conversados, discutidos e problematizados a partir de diferentes perspectivas do grupo. Embora as intervenções sejam realizadas de forma pontual e direta, são construídas baseadas em estudos do grupo e visões individuais compartilhadas.

O projeto de extensão Rede Coletivo Trampo (2017) surgiu como uma oportunidade de novo envolvimento na psicologia do trabalho. Participar do projeto de extensão onde os projetos já consolidados há anos estavam sendo repensados exigiu da equipe inicialmente envolvida a sensibilidade para alinharmos ideias propostas para o ano de 2017 e fomentarmos um novo projeto. Similar à ideia de estrutura da Focus Consultoria, o Coletivo Trampo propõe células de trabalho multidisciplinar, direcionadas a atividades de diferentes frentes que são oferecidas ao público universitário, a comunidade Riostrense e toda a região. Nesse projeto, o trabalho em equipe é de extrema importância, uma vez que a criação dos projetos é dada de acordo com a iniciativa e motivação de cada grupo.

Cabe ressaltar que trarei alguns elementos teóricos e práticos não só em relação às diferenciações de significantes, mas principalmente repensarmos sobre as formas de trabalho e convivência, dificuldades e vantagens de pertencermos a diferentes histórias e portarmos certa

responsabilidade sobre tal. Nesse momento, se faz necessário abordarmos os referenciais teóricos conceituais de trabalho em grupo e trabalho em equipe e sugiro pensarmos na seguinte frase: “toda equipe é um grupo, mas nem todo grupo é considerado equipe”.

## **CAPÍTULO 1. CONCEITUAÇÃO TEÓRICA**

### **1.1 Diferenciação entre grupos e equipes de trabalho**

Até certo tempo, os ambientes de trabalho eram pensados pelos patrões de modo que os funcionários competissem uns com os outros, realizando as atividades de forma individual. Porém, os modelos organizacionais vêm se modificando de acordo com a necessidade de compartilhamento e a união de ideias a fim de produzir estratégias para alcançar determinadas metas pessoais e profissionais, de forma que o sucesso do trabalho em equipe seja reconhecido como algo que motiva muito mais do que os resultados individuais.

Para nos apropriarmos da conceituação de alguns pontos específicos desse tema, podemos nos valer de autores como Moscovici (1985), Davel e Vergara (2000) e Reis (2005) que trouxeram consigo a diferenciação de Grupos e Equipes, por exemplo.

Moscovici (1985) acredita que grupos são associações de pessoas e não necessariamente possuem objetivos comuns, e as equipes representam um conjunto de indivíduos que passam a ter objetivos claros e comuns a todos os membros.

Segundo Reis (2005), os grupos podem ser formais ou informais. Formais são aqueles que possuem tarefas e missões atribuídas em decorrência dos objetivos e metas da organização, nos quais os papéis e atribuições dos membros são claramente definidos. Já os grupos informais decorrem de alianças motivacionais individuais, que levam as pessoas a assumirem compromissos que nem sempre foram previstos pela organização em que se instalam.

Para que um conjunto de pessoas se torne uma equipe, “é preciso que haja um elemento de identidade, elemento de natureza simbólica, que una as pessoas, estando elas fisicamente próximas ou não”, dizem Davel e Vergara (2000, p.149). Esses símbolos estão presentes nas narrativas, constituindo-se como um aglomerado de significados extremamente comunicativos, como: crachás, matrículas identificadoras, nomes de cada equipe/setor, vagas de estacionamento, entre outros.

Davel e Vergara (2000) afirmam grande diferença entre trabalho em equipe e trabalho em grupo. Podemos destacar que no trabalho em equipe há a definição da atuação de cada componente, enquanto no trabalho em grupo o cooperativismo é acentuado. Outra diferença é que no trabalho em equipe os componentes são escolhidos por suas habilidades e competências, enquanto o grupo é formado por membros de acordo com afinidades pessoais. Todos trabalham voltados para os mesmos objetivos e têm seus papéis e funções bem definidas. No entanto,

tratando-se de resultados, destaca-se maior satisfação pela forma construtiva, sinérgica e transparente que a equipe lida entre si. O clima é de mútua cooperação.

Ainda segundo os autores, a forma como as tarefas e responsabilidades são vistas, aceitas e cumpridas também está carregada de representação para definição do coletivo em questão. No grupo, a realização do trabalho depende exclusivamente do indivíduo responsável por ele. Na equipe, apesar da divisão de tarefas, cada indivíduo se responsabiliza por sua parcela e os resultados atingidos correspondem ao todo, ou seja, há uma maior interdependência entre os integrantes e o nível de comprometimento com os resultados é maior, com cada um se empenhando em fortalecer a si próprio e aos demais. Uma comunicação verdadeira, clara e de confiança é fundamental para reduzir os riscos assumidos por todos.

Desse modo, equipes não são formadas com inato amadurecimento e produtividade. O ideal é que a cooperação defina as ações. Cresce a necessidade de planejar coletivamente as ações de intervenções, estratégias, e perceber os pontos fortes e de melhoria do grupo. Dessa forma, todos precisam ter maior sensibilidade para perceber os impactos de sua atuação no todo.

O relacionamento humano se dá através de relações interpessoais que surgem naturalmente quando as pessoas começam a buscar entendimento para seus sentimentos, conflitos internos e conseqüentemente se aproximam do autoconhecimento. No livro *Psicologia das Relações Interpessoais*, Del Prette e Del Prette (2001, p. 212) afirmam que grande parte da nossa vida ocorre nas interações com outros indivíduos. Os que evitam contatos sociais estariam mais propensos aos problemas psiquiátricos, como, por exemplo: dependência psicoativa, alcoolismo e depressão episódica. Hoje a exigência em todos os campos da vida social, está direcionada ao comportamento humano.

Temos como inteligência social, sensibilidade, empatia, desenvolvimento interpessoal, assertividade e inteligência emocional se popularizaram, sendo usados muitas vezes com diferentes e duvidosos significados. Propõem-se perfis de alunos e profissionais idealizados, onde se valorizam as capacidades de boa comunicação, controle emocional, mente criativa e aberta para aceitação de críticas, facilidade de trabalhar em equipe, capacidade para reconhecer a qualidade dos outros, prover elogios e *feedback*, liderar de forma construtiva etc. (Del Prette e Del Prette, 2001, p.213).

Vivemos em um tempo em que um novo homem é idealizado a todo instante a fim de acompanhar o dinamismo acelerado da rotina que diariamente muitos de nós nos propomos. São pressões externas que nos atravessam, modificando as formas institucionais como nos relacionamos com o outro e com as situações. Com isso, a grande disputa por um lugar de destaque começa pelas vantagens competitivas as quais o grupo está sujeito.

Os autores completam que o indivíduo não consegue atingir metas ambiciosas sem que se dedique a um dos conceitos primordiais no desenvolvimento de uma atividade, ou seja, ao trabalho em equipe, o cooperativismo e transparência é a forma mais próxima para que o sucesso seja alcançado.

Wellins, Byham e Wilson (1994) destacam algumas razões que contribuem e incentivam a ideia de que a formação de equipes seja mais usual e mereça destaque:

- i. Melhor qualidade, produtividade e serviço: ênfase na melhoria contínua<sup>1</sup>, que, por sua vez, levou a saltos surpreendentes de qualidade, produtividade e serviço.
- ii. Maior flexibilidade: as equipes de trabalho podem se comunicar melhor, oferecer mais oportunidades, encontrar melhores soluções e implementar ações com maior rapidez. Devido à natureza das equipes, os seus membros se empenham mais, ficam mais alertas, são mais atuantes, têm mais conhecimento e, geralmente, estão mais capacitados a reagir às condições variáveis do que as forças de trabalho organizadas de forma tradicional.
- iii. Custos operacionais reduzidos: as equipes são um veículo para os colaboradores assumirem responsabilidades normalmente reservadas a gerentes ou supervisores.
- iv. Maior rapidez de resposta à mudança tecnológica: as equipes oferecem os elos de comunicação e eficiência de resposta.
- v. Menos categorias funcionais e mais simples: as equipes são projetadas de modo a facilitar a divisão de trabalho e o treinamento multifuncional.
- vi. Mais eficiência de resposta aos novos valores dos colaboradores: hoje em dia, a autonomia e a responsabilidade são bem vindos aos colaboradores. Muitas vezes fatores como o desafio da tarefa, a participação na tomada de decisão e um trabalho que proporcione uma realização são mais importantes do que uma alta remuneração. Esses valores e "necessidades" são totalmente compatíveis com o conceito de trabalho em equipe.
- vii. Habilidade para atrair e reter as melhores pessoas: as organizações que adquirem e retêm mão de obra capacitada oferecem uma cultura à altura dos valores das novas forças de trabalho. As equipes proporcionam maior participação, desafio e sensação de realização.

Podemos observar até aqui diferentes perspectivas práticas e teóricas relacionadas à diferenciação entre grupos e equipes. A realidade desse modo de trabalho está cada vez mais

---

<sup>1</sup> Busca recorrente por melhores resultados.

presente nas organizações e em projetos pessoais nos aproximando de uma visão de comprometimento, cooperação, confiança, comunicação e diversidade.

## **1.2 O Processo Grupal e a formação de subjetividade**

O conceito de grupo que utilizamos no presente trabalho é delimitado como um conjunto de pessoas que estão reunidas e ligadas em função de algum objetivo ou expectativa, e que realiza uma ação conjunta. Podemos ressaltar a prática social humana que, sem perceber, delimita um espaço de estar dentro ou fora. Abordarei nesse subcapítulo a ideia de coletivo que se forma a partir de um processo, divergindo-se de uma lógica que entende grupos e instituições de modo individualizado, mas valorizando os diversos modos de existência e constituição dos sujeitos e os encontros que se dão.

Segundo Barros (1994), o grupo não pode ser considerado um objeto de segunda categoria e nem colocado como menos importante diante de outros temas de pesquisa. Para colocar o grupal além de um lugar de dependência nos estudos da subjetividade, ela propõe o conceito de dispositivo, que nos coloca diante da perspectiva de pensar os seus efeitos subjetivadores. A partir disso diz que ainda é possível pensar na especificidade grupal, uma vez que o grupo pode se configurar como uma forma de produção de subjetividade diferente do indivíduo. Temos o grupal como não só conexões entre pessoas diferentes, mas também encontros de modos de existência diferentes.

A formação de um grupo é um processo que se dá a partir de um movimento constante de mudança. Por isso, não nos interessa como ponto principal a delimitação de uma totalidade do grupo, mas os movimentos de construir, desconstruir e reconstruir essa totalidade de caráter do vir-a-ser.

De acordo com Schossler e Carlos (2006, p. 160),

O acesso ao grupo pela processualidade já é proposto por Barros (1994), que marca três diferentes enfoques para investigar a atuar nos grupos. O primeiro é o que ela refere como o enfoque habitual, o da experiência grupal, aquele que nos referimos que trabalha na lógica do grupo-objeto (exemplificados por nós em Lewin, Freud, Bion). O segundo é o que acessa o grupo pela instituição, que é o seu contexto (exemplificados por Lapassade, Pichon-Rivière); o grupo aqui até pode ser visto como processo, mas um processo que habita instituições. O terceiro enfoque, referido como a escolha feita por Barros e que também vai ser o nosso ponto de partida, aponta o grupo como instituição, em uma perspectiva permanentemente histórica. Essa perspectiva é construída por Barros (1994) em sua tese após uma discussão sobre diferentes abordagens da teoria dos grupos que resulta em um diagrama que apresenta três enfoques principais, o primeiro que trabalha o grupo a partir do aqui e agora e apresenta uma discussão do grupo centrado sobre o grupo (que se aproxima daquilo que chamamos de grupo objeto), uma segunda que



trabalha o grupo tendo a instituição como o seu contexto (na qual o grupo habita instituições) e uma terceira que se propõe a trabalhar o grupo a partir de uma transversalidade entre o entre as duas. Barros (1994) caracteriza o primeiro enfoque como o “grupo-experiência”, onde o grupo é tratado como texto, sendo algo a ser compreendido ou decifrado e o segundo enfoque como o grupo na instituição, tornando-se assim contexto. A via que ela defende é aquela que se propõe a trabalhar o grupo a partir de uma transversalidade entre o texto e contexto.

De acordo com as discussões acima, o processo grupal não deve ser entendido apenas como uma unidade de grupo por ir além da simples prática comum de alcançar um objetivo. Ele tem origem imprevisível e modifica-se de acordo com as práticas e subjetividades de cada indivíduo, bem como o modo que o funcionamento do grupo acontece, envolvendo funcionamentos operacionais e afetivos que transitam e movimentam o coletivo.

### **1.3 Estratégias e caminhos para o trabalho em equipe**

O desenvolvimento de grupos pode ser estimulado ou dificultado pela cultura, que está diretamente atribuída aos costumes e práticas exercidas há um determinado tempo. No caso de equipes de trabalho, temos a cultura organizacional como agenciador da produtividade e suas relações.

Todas as expressões comumente utilizadas para se fazer referência ao desenvolvimento de um país são, quer em seu estágio inicial, quer em seu estágio final, produtos das relações dos homens entre si e com o mundo físico (natureza e objetos de cultura). (Del Prette e Del Prette, 2001, p.210).

Segundo Fleury e Fischer (1989), citados por Teixeira (2005), nos momentos de estabilidade as pessoas tendem a resistir mais às modificações e aos redirecionamentos ligados à cultura organizacional. Aí se dá a importância da crise para alavancar as mudanças organizacionais. Dessa forma busca-se o agir comunicativo citado por Davel e Vergara (2000), pelo qual a mediação entre a teoria e a prática é feita pelo diálogo. A fala é o meio de entendimento interpessoal, seja pelos questionamentos, aceitação e acordo que a conduz.

Dentro desse novo mundo que começa a configurar-se, a tendência é que as organizações cada vez mais ampliem seu papel, deixando de ser somente unidades de produção de bens e serviços para serem também espaços sociais, onde os indivíduos, isolados ou em grupos, possam realizar aprendizagens mais significativas para o desenvolvimento de seus potenciais inexplorados; onde tenham oportunidade de usar os seus talentos em prol do próprio desenvolvimento e do desenvolvimento da organização, da sociedade e, numa perspectiva mais ambiciosa, da própria Terra. (DAVEL e VERGARA, 2000, p.143).

É de grande importância reconhecer e valorizar a criação de iniciativas que estimulem as pessoas a se empenharem no trabalho e contribuam de forma construtiva e motivacional, visando principalmente o desenvolvimento pessoal e dando abertura para que as metas organizacionais sejam alcançadas sem esforço direto e induzidas.

Precisamos de uma nova economia humanizada em que racionalidade, produção e produtividade, ilustradas por coeficientes, planilhas, programas e representações gráficas possam incluir, ou ter como base, elementos como satisfação, bem-estar, preservação e felicidade, que deveriam fazer parte do planejamento econômico das nações. Se essas ideias fizerem sentido, os conceitos sobre desenvolvimento econômico e riqueza certamente terão que ser revistos. (Del Prette e Del Prette, 2001, p.208).

A representações sociais de definições como povo, sociedade, comunidade, grupo, bando ou equipe estão diretamente relacionadas a um conjunto de pessoas em território circunscrito. Coletividades como essas desenvolvem o sentimento de pertencimento, identificação, empatia ou diferenciação pelos demais componentes e agregam como produto de sua proximidade, o surgimento de novas culturas, oriundas de suas origens e formação enquanto indivíduos. São pessoas que choram, riem, amam, sofrem, trabalham, odeiam e, em muitos momentos, desenvolvem conflitos internos inerentes a convivência humana e seus diferentes posicionamentos.

Nada, decididamente nada, ocorre na produção da cultura sem que direta ou indiretamente, haja entre as pessoas algum tipo de relação. As relações construídas em várias épocas da humanidade e na história particular de cada povo foram marcadamente impressas por crenças religiosas, filosóficas, também derivadas do sistema produtivo e de componentes de uma cultura desenvolvida ao longo do tempo. (Del Prette e Del Prette, 2001, p.210).

Tendo como fundamentação teórica as pesquisas realizadas e evidenciadas, juntamente a reflexões de práticas grupais pessoais e relatos de colegas sobre vivências coletivas, podemos afirmar que relacionar-se com as demais pessoas é muito importante para hábitos de uma vida social mais saudável. Seja no âmbito pessoal em atividades cotidianas ou profissional, o trabalho em equipe mostra-se como determinante nas relações humanas, por motivar os indivíduos a buscar de forma coesa os objetivos traçados.

No âmbito profissional, a realidade de trabalho em equipe está cada vez mais presente dentro das organizações, por isso retomamos a reflexão citada no início do desse trabalho “toda equipe é um grupo, mas nem todo grupo é considerado equipe”. O grupo para se transformar em equipe precisa compartilhar objetivos, metas e afinidades de modo que estejam comprometidos com elas.

## **CAPÍTULO 2. RELATO DE EXPERIÊNCIAS BASEADO EM PRÁTICAS GRUPAIS**

Ao longo deste capítulo irei descrever experiências obtidas durante minha formação acadêmica na graduação em psicologia, fundamentais para o desenvolvimento de uma percepção crítica e sensível de como se dá o processo grupal em diferentes instâncias pessoais e profissionais. Seguindo sequência cronológica, relatarei as respectivas práticas: 2.1) Empresa Júnior Focus Consultoria 2.2) Atuação em Recursos Humanos em companhia do segmento de óleo e gás; 2.3) Estágio curricular nas escolas da rede municipal de Rio das Ostras; 2.4) Estágio curricular na clínica escola da universidade; 2.5) Projeto de extensão Rede Coletivo Trampo.

### **2.1 Empresa Junior Focus Consultoria**

O Movimento Empresa Júnior foi pensado inicialmente na França, em 1967, por alunos que sentiram a necessidade de aplicar os conhecimentos adquiridos na universidade em ferramentas práticas do mercado. Em 1988 a iniciativa chegou ao Brasil, dando espaço para que alunos da Bahia e de São Paulo fomentassem o movimento para os demais estados.

As empresas juniores são associações civis de diversas instituições de ensino superior, sem fins lucrativos, constituídas por alunos de diferentes áreas da graduação. Possuem o intuito de estimular o espírito empreendedor e proporcionar o desenvolvimento de competências técnicas, empreendedoras e gerenciais, através da realização de projetos externos com custo inferior ao do mercado, projetos de (re)estruturação interna da organização e projetos sociais a fim de beneficiar a sociedade. Todo o dinheiro arrecadado é destinado para a manutenção da sede, da empresa e capacitação dos seus membros.

De acordo com o informações disponibilizadas no site da Brasil Junior, desde 2003 a Brasil Junior é a Confederação responsável por incentivar e dar suporte às dezoito federações existentes. Hoje, nosso país tem a maior concentração de empresas juniores do planeta (cerca de mil e duzentos), responsável por desenvolver pessoal e profissionalmente cerca de 27.000 empresários juniores que realizam cerca de 2,8 mil projetos anualmente de diferentes segmentos. No estado do RJ são 25 empresas juniores federadas, muito bem integradas, onde a comunicação, sinergia e transparência são três dos valores fundamentais para garantir o bom funcionamento não só da organização, mas principalmente das relações interpessoais.

A Rio Júnior representa a federação das empresas juniores do Rio de Janeiro e sua formação se dá através de membros de diferentes empresas juniores federadas, ou seja, pessoas

de distintas cidades, células de trabalho, funções e formações acadêmicas. Há uma troca de experiências, conhecimentos e ideias muito produtiva e efetiva entre os grupos, possibilitando que as informações passem pela confederação à federação e empresas. Ainda, os eventos de integração proporcionam momentos de *benchmarking*<sup>2</sup> entre membros que mantêm contato virtualmente e contribuem de alguma forma para a melhoria de algumas ações de trabalho do outro.

A UFF de Rio das Ostras é privilegiada por ser a única empresa júnior federada e representante da região dos lagos no Estado do RJ, através da Focus Consultoria, uma EJ<sup>3</sup> multidisciplinar que desde 2010 tem impactado a vida de cerca de 200 jovens proporcionando nossa saída da zona de conforto a fim de vivenciarmos novas experiências. Pensada e fundada por alunos de engenharia de produção, inicialmente os projetos e formação das equipes de trabalho eram voltados para projetos específicos de engenharia, devido à afinidade dos seus integrantes. No entanto, esse cenário vem se modificando com o passar das gestões e agregando equipes mais diversificadas e de diferentes formações. Hoje temos todos os cursos envolvidos<sup>4</sup>, parcerias com professores de diversos cursos e conseqüentemente uma *carta de serviços*<sup>5</sup> mais abrangente e sólida.

Minha trajetória na Focus Consultoria começou em novembro de 2013, onde através do processo seletivo 40 alunos passaram por diferentes etapas de avaliação. Inicialmente uma prova foi aplicada de modo individual, e posteriormente quem seguiu no processo, chamado *trainee*<sup>6</sup>, realizou atividades em grupos. Cada grupo deveria desenvolver um projeto oferecido na carta de serviços da empresa, e para isso contamos com a colaboração de mentores para orientações e dúvidas.

Reconhecer pessoas isoladas, que em um primeiro momento eram tidas como concorrentes, e que passaram a ser representadas em grupos, não foi um exercício muito simples. Eu era a única integrante de um curso diferente da engenharia de produção e muitos estudavam juntos, porém não tinham contato. Por isso, percebemos logo nas primeiras reuniões a importância de nos conhecermos a priori, mesmo que superficialmente, para que em seguida pudessemos trabalhar juntos. Através de reuniões semanais, e mails no decorrer da semana, alinhamentos de planos de ações com os respectivos responsáveis e prazos, foi possível nos

---

<sup>2</sup> Processo de avaliação da empresa em relação à concorrência, por meio do qual incorpora os melhores desempenhos de outras empresas e/ou aperfeiçoa os seus próprios métodos.

<sup>3</sup> Abreviação de empresa júnior.

<sup>4</sup> Atualmente o campus universitário possui os seguintes cursos na graduação: psicologia, enfermagem, serviço social, produção cultural, engenharia de produção e ciências da computação.

<sup>5</sup> Serviços prestados pela empresa.

<sup>6</sup> Cargo atribuído a jovens que serão treinados e capacitados para ocupar uma posição.

percebermos em equipe, envolvidos e motivados com o resultado final do projeto que seria apresentado um plano de Viabilidade Técnica Econômica<sup>7</sup> de uma loja de moda íntima e moda praia. Dentre as dificuldades encontradas, destaco: o desconhecimento do tema, a dificuldade de agendas compatíveis para que reuniões presenciais ocorressem, o uso de termos técnicos e específicos da engenharia e prazo curto para a complexidade do projeto.

Durante dois meses fizemos pesquisa de mercado, estudo do plano de negócio de pessoas que tinham empresas do mesmo segmento que pretendíamos aplicar, fluxo de caixa, levantamento burocrático do negócio, orçamentos de mercadorias através do contato com fornecedores e viabilidade do ponto comercial. Para que todas essas atividades fossem executadas, foi fundamental uma boa relação interpessoal não só entre o nosso grupo, mas entre os demais integrantes da Focus (que em paralelo estavam desenvolvendo seus projetos), e contato externo garantindo informações precisas para projetarmos a empresa.

A seleção foi uma etapa de resultado dos trabalhos individuais e coletivos desenvolvidos durante a *fase trainee*, ou seja, tudo o que havia sido percebido, questionado e observado pelos já ativos na empresa júnior foi compartilhado conosco após o momento de apresentação dos projetos. Em seguida, seríamos considerados membros ativos no movimento.

Em um ano contribuí e aprendi muito sobre gestão do tempo, cooperativismo, criatividade, liderança, ferramentas técnicas, trabalho em equipe e o quanto as relações influenciam o clima organizacional. Tive oportunidades de participar das equipes como membro participante e posteriormente ocupar cargo de diretora de *Gestão Estratégica de Pessoas*<sup>8</sup>, onde foi uma das minhas grandes experiências até o momento. Abrir discussões, coletar informações, organizar, pontuar as falas e ideias, repassá-las à diante, tudo isso exigiu mais do que acreditar no coletivo e na potência de cada indivíduo, mas colocar em prática o diálogo aberto, respeitando, acreditando e incentivando um dos valores da Focus Consultoria de manter a horizontalidade entre os membros.

Acreditava que ter participado do MEJ<sup>9</sup> nos primeiros períodos da graduação teria sido uma escolha antecipada e prematura. Representou um ano de muitos projetos, reuniões, criações e implementações. Muitas pessoas envolvidas em todo esse processo de mudança e com sede de conhecimento. A intensidade nas relações em alguns momentos apresentou conflitos; as divergências quanto à disponibilidade de horários normalmente eram frequentes; as presenças

---

<sup>7</sup> Estudo capaz de avaliar as condições de aplicabilidade do negócio de modo a constatar se um processo ou serviço poderá ser lucrativo.

<sup>8</sup> Área importante da organização responsável por viabilizar estratégias da organização e estruturar projetos voltados aos colaboradores.

<sup>9</sup> Abreviação de movimento empresa júnior.

em todas as reuniões se tornavam inviáveis; gerir o tempo entre estudos, vida pessoal e empresa júnior era uma questão comum entre os membros. Porém, percebo ter sido uma experiência de grande importância em minha trajetória, trazendo o senso de responsabilidade e autonomia sobre minhas decisões e abrindo novas possibilidades em minha vida pessoal e profissional.

## **2.2 Atuação com Recursos Humanos**

Em junho de 2014, enquanto estava na gestão da Focus Consultoria, uma amiga fez contato comigo dizendo que sabia de uma vaga em Rio das Ostras para jovem aprendiz em uma empresa multinacional no segmento de óleo e gás, e incentivou minha candidatura acreditando que seria uma boa oportunidade para que eu desse mais um passo em direção ao mercado de trabalho. Sabendo disso, entrei em contato com a recrutadora e encaminhei meu currículo. Até então minhas experiências estavam todas fundamentadas na empresa júnior e em alguns trabalhos voltados a atendimento ao público. Ao ser convidada para a entrevista, tive a oportunidade de dizer o que já tinha vivenciado até o momento e principalmente quais eram meus projetos e desejos para os próximos anos.

Após ter sido aprovada no processo seletivo, dei suporte ao setor de Recursos Humanos com atividades esporádicas relacionadas a Treinamento e Desenvolvimento, e fixas voltada ao Recrutamento e Seleção. Estive envolvida na equipe observando cada etapa dos processos que já aconteciam. Percebia que alguns processos ali pareciam serem bem definidos pelo modelo da matriz Norueguesa<sup>10</sup> ou Curitibana<sup>11</sup>. No entanto, essa percepção foi se modificando ao longo de tempo.

Naquela época, a economia de óleo e gás estava acelerada, logo, as pessoas sentiam esse reflexo e eram ainda mais cobradas por essa produção. Com isso, o volume de contratações era muito alto e as demandas não cessavam. O RH<sup>12</sup> da organização contava com o total de 13 pessoas distribuídas em diferentes frentes, mas voltadas para o R&S<sup>13</sup> éramos em quatro. Assim, meu suporte seria para acompanhar essas pessoas desde a abertura da vaga até o encerramento e encaminhamento para exame admissional.

---

<sup>10</sup> País em que a companhia foi criada e representa a sede.

<sup>11</sup> Curitiba é chamada de “matriz Brasil” por concentra a fábrica e produção dos equipamentos no país.

<sup>12</sup> Abreviação de Recursos Humanos.

<sup>13</sup> Abreviação de Recrutamento e Seleção.

Durante esse período senti que a carga horária da empresa somada à minha permanência na Focus Consultoria, disciplinas da faculdade, demais compromissos e momentos de lazer não estavam confortáveis. Percebo que foi muito importante ter experimentado a possibilidade de criar e arriscar no movimento empresa júnior, mas o momento era propício a novos desafios.

Durante onze meses, acompanhei o contato com os candidatos, participei como ouvinte de entrevistas realizadas pela recrutadora, processos burocráticos de relatórios e reuniões. Relações que foram fundamentais para meu aprendizado naquele momento, além da dificuldade e autonomia que me trouxeram benefícios em algumas situações. Para que nos mantermos alinhadas e garantir o cumprimento dos prazos, realizávamos reuniões semanais em que compartilhávamos a atualização de cada posição<sup>14</sup> e suas particularidades. Além disso, quinzenalmente havia uma reunião temática<sup>15</sup> conduzida por um mediador<sup>16</sup> em que todos os integrantes do RH participavam a fim de discutirmos sobre o assunto escolhido relacionado à área, dividindo experiências práticas do nosso dia a dia e compartilhando o andamento dos principais projetos<sup>17</sup> em andamento.

Ao finalizar o contrato, tive a oportunidade de permanecer na empresa no cargo de estagiária. Durante dois anos ocorreram bastantes mudanças, dentre elas destaco a venda da atividade de R&S para uma consultoria de recrutamento, ou seja, deixamos de ser parte da empresa e passamos a ser terceirizados<sup>18</sup> realizando as mesmas funções, porém com postura, responsabilidade e burocratizações diferente. Gradativamente o grupo foi se modificando entre saídas e chegadas<sup>19</sup> sob uma mesma cultura organizacional exigindo resiliência<sup>20</sup> para nos adaptarmos às mudanças.

Para que a explanação do processo de recrutamento seja realizada de forma mais dinâmica e clara, citarei abaixo os respectivos momentos:

1. Decisão de preenchimento de um cargo ou abertura de vaga: o gestor (a) manifesta necessidade de abertura da posição e orientamos na abertura da requisição no sistema.

“O objetivo do recrutamento consiste em atrair candidatos e, para que seja eficaz, deverá fazê-lo em número suficiente para fornecer o processo de seleção e assim permitir que este funcione. Trata-se, pois de um sistema de informação que visa a divulgação de oferta de oportunidades de emprego...”. (CHIAVENATO, 2000 *apud* ROCHA e BAYLÃO, 2014).

---

<sup>14</sup> Vaga da empresa.

<sup>15</sup> Assunto específico escolhido para conduzir a discussão do grupo.

<sup>16</sup> Todos passaram por essa experiência em sequência de rodízio.

<sup>17</sup> Atividades principais realizadas.

<sup>18</sup> Empresa prestadora de serviço.

<sup>19</sup> Pessoas que foram demitidas ou pediram desligamento e àquelas que foram contratadas.

<sup>20</sup> Capacidade de o indivíduo lidar com problemas, adaptar-se a mudanças, superar obstáculos ou resistir à pressão de situações adversas.

2. Alinhamento do perfil desejado: reunião realizada com responsável pela abertura da vaga em que se busca compreender a composição dos integrantes do setor, bem como as principais atividades que a nova pessoa deverá desempenhar.
3. Divulgação interna e externa: definir quais estratégias de divulgação, abrangendo tanto os colaboradores da organização (caso queiram indicar candidatos) quanto em mídias sociais. Importante frisar que essa etapa só é divulgada interna quando não se refere à posição de substituição<sup>21</sup>, caso contrário é feito de modo confidencial e apenas externamente.
4. Triagem: avaliação dos currículos recebidos a partir do entendimento da posição realizado na etapa de alinhamento.
5. Abordagem dos candidatos: entrar em contato com os candidatos abordando as principais experiências profissionais, principais requisitos da posição e fazer breve apresentação da organização.
6. Apresentação de *Short list*<sup>22</sup>: apresentação dos candidatos ao gestor através de relatório dos candidatos que se destacaram até o momento.
7. Agendamento de entrevistas: contato com candidatos a fim de passar informações da entrevista.
8. Entrevista de seleção: realização da entrevista com os candidatos e com o gestor. Essa etapa pode acontecer de modo individual ou utilizando dinâmicas de grupo<sup>23</sup> para compor o processo.
9. Seleção: reunião para decisão do candidato selecionado para preenchimento da posição.

“A seleção consiste em primeiro lugar, na comparação entre perfis dos candidatos e as exigências do cargo ou função, o ideal é que o perfil e a função se ajustem. Assim, é necessário uma escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou seja, entre candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e desempenho do pessoal.” (MARTINS, 2007 *apud* ROCHA e BAYLÃO, 2014).
10. Solicitação de carta proposta: envio de informações básicas do candidato para o RH a fim de solicitar aprovação da oferta, incluindo remuneração e benefícios.
11. Candidato selecionado: contato para envio da proposta de contratação junto ao *feedback*<sup>24</sup> e percepções obtidas na entrevista.

---

<sup>21</sup> Colaborador que irá ser desligado da companhia.

<sup>22</sup> Apresentação sucinta dos candidatos em destaque.

<sup>23</sup> Momento em que os candidatos se apresentam juntos a partir da atividade proposta.

<sup>24</sup> Dar resposta ou retorno para candidato.



12. Candidatos não selecionados: dar retorno negativo para todos os candidatos que participaram do processo.
13. Admissão: enviar informações do candidato para agendamento de exame admissional e solicitação de documentações necessárias para que o mesmo seja admitido na companhia.

O recrutamento externo traz “sangue novo” e experiências novas para a organização: ocasiona sempre uma importação de ideias novas, de diferentes abordagens dos problemas internos da organização; Renova e enriquece os recursos humanos da organização: principalmente quando a política é a admitir pessoal com gabarito igual, ou melhor, do que o já existente na empresa; Traz novas competências para a organização: permite comprar competências novas que a organização não tem tempo suficiente para construir internamente. (ROCHA e BAYLÃO, 2014).

Cada etapa acima citada atualmente é gerenciada por uma responsável Brasil<sup>25</sup> e operacionalizada por outras duas pessoas. A equipe foi reduzida devido a crise econômica e consequentemente pela redução na abertura de posições. Porém, tem sido mais frequente a substituição de colaboradores, significando dizer que houve mudanças, novas exigências e a necessidade de adaptação à realidade. Algumas pessoas não têm atendido as demandas da companhia, aumentando a responsabilidade do recrutamento ao buscar pessoas qualificadas, mais flexíveis e dinâmicas.

No ambiente organizacional é importante conviver com a diversidade, por apresentar um cenário muito dinâmico. Valorizar essas relações e mantê-las saudáveis irá influenciar diretamente na qualidade de vida do trabalhador e no clima organizacional. Dito isso, considero de suma importância prezar pela clara e eficaz comunicação dentro da equipe, principalmente em casos como os quais vivencio hoje, onde os integrantes estão em diferentes bases/localidades, por isso as reuniões são mantidas virtualmente<sup>26</sup>. Apesar dos processos serem realizados de modo alinhado e padronizado torna-se fundamental nos relacionarmos a partir da subjetividade de cada colaborador da companhia e dos candidatos, buscando valorizar e potencializar a seleção mais próxima a ética e correta possível no momento.

### **2.3 Estágio nas escolas da rede municipal de Rio das Ostras**

O primeiro ano de estágio curricular foi supervisionado pela conceituação existencial-humanista e fenomenológica, orientado pela professora Lúcia Adriana Salgado Affonso Anhel,

---

<sup>25</sup> Gerente responsável pelas atribuições no Brasil.

<sup>26</sup> Reuniões realizadas por Skype.

com a média de dez estagiários no grupo. O referencial teórico utilizado tem como principais fundamentadores Carl Rogers, Fela Moscovici e Jean-Paul Sartre.

O projeto “O Trabalho com Grupos em Psicologia Organizacional e do Trabalho “ conta com a parceria junto à rede de educação pública do município de Rio das Ostras propondo reflexões e diálogos em grupo, buscando auxiliar os usuários da rede, jovens no 3º ano do ensino médio e adultos do EJA (ensino de jovens e adultos), através do autoconhecimento e reconhecimento de suas angústias, medos e anseios inerentes ao momento que vivem. Em específico objetiva-se propiciar aos alunos mais conforto e consciência na tomada de decisão em relação a esse período de transição. A proposta de compartilhamento de conhecimento faz reflexões sobre temas relevantes como: o sujeito como produto e produtor da sua história; a importância do coletivo para que haja a relação entre semelhanças e diferenças; lidar com atravessamentos que são reflexões de escolhas feitas no decorrer da vida, a importância do trabalho na vida da pessoa e da comunidade, dentre outros considerados de grande relevância para a vida intra e interpessoal e que surgem a cada encontro.

Este projeto tem como objetivo proporcionar aos alunos a possibilidade de reflexão e orientação sobre o seu engajamento no mundo após sua formação. Busca contribuir nesse contexto através de debates que facilitem vivências potencializadoras que envolvam corpo, razão e emoção, despertando o desejo mais profundo de realização pessoal e profissional atreladas ao pensar, sentir e agir do indivíduo.

A fim de relatar essa experiência, optei por aplicar um questionário para os estagiários de psicologia que atuam ou atuaram nesse campo, que assumiram o papel de facilitadores dos grupos. Esse documento foi elaborado levando em consideração a fundamentação teórica de Pichon Rivière que traz elementos implícitos à discussão de processo grupal.

Pichon-Rivière (1986) vai nos falar da existência de universais, que podem ser entendidos como o conteúdo implícito das relações vinculares e são definidos por este autor como: os medos básicos, a situação terapêutica negativa frente à mudança, o sentimento básico de insegurança, os processos de comunicação e aprendizagem e as fantasias básicas (de doença, tratamento e cura). Esses elementos atuam de forma latente nas relações vinculares e a sua investigação seria atribuição do terapeuta. O explícito é representado pelas situações manifestas que se apresentam na situação grupal ou vincular e pelos quais é possível compreender como os universais emergem. No caso da troca que analisamos como momento chave, podemos tomá-la como uma situação na qual ocorre a emergência dos universais que antes estariam implícitos, no caso os sentimentos básicos de insegurança. (SCHOSSLER, CARLOS, 2006).

Com a contribuição de Pichon-Rivière<sup>27</sup> podemos ter a compreensão do processo grupal utilizando como base a ideia da construção de uma estrutura coletiva, que pode ser uma imagem

---

<sup>27</sup> Ver CARLOS, 2006.

que o grupo tem de si e que é constantemente alterada por sua prática. Para ele o grupo é representado pela união de algumas pessoas ligadas pelo mesmo tempo e espaço, e que interagem entre si através de uma mútua representação interna. A fim de consumir uma tarefa que lhes é comum. Porém não basta ter um objetivo em comum para ser um grupo, é preciso que estejam envolvidos em uma estrutura dinâmica chamada vínculo.

O principal objetivo de refletir e analisar essa prática foi compreender o entendimento do processo grupal sob a perspectiva dos facilitadores das atividades, ou seja, a experiência em destaque será baseada no olhar do estagiário e na sua valorização desse processo, levando em consideração as dinâmicas como instrumento metodológico.

Com base nos conceitos teóricos de Pichon-Rivière referente à formação de grupos, foi construído um formulário como instrumento de pesquisa com o objetivo de levantar dados acerca da prática em grupo desenvolvida através do projeto de estágio em questão. Tal instrumento consiste em um Questionário<sup>28</sup> composto por seis questões que abordam a relação grupal, distribuídas duas a duas entre: espaço/tempo; objetivo; e vínculo. Sendo assim, as questões foram divididas do seguinte modo:

### **ESPAÇO X TEMPO**

Afirmativa 1 - O tempo é um fator importante na distribuição das atividades propostas nos cursos que oferecemos.

Afirmativa 2 - O espaço físico onde o curso ocorre interfere na produção de um espaço de fala e escuta.

### **OBJETIVO**

Afirmativa 3 - Esclarecer o objetivo do encontro interfere na formação do grupo.

Afirmativa 4 - Após saberem o objetivo do curso os alunos se mostram engajados na proposta.

### **VÍNCULO**

Afirmativa 5 - A distribuição dos alunos em roda é importante para realização das atividades.

Afirmativa 6 - Os alunos demonstram interesse em ter mais momentos de interação entre o grupo.

Doze pessoas participaram da pesquisa, dentre elas estudantes de psicologia que estagiaram e estagiam no projeto de estágio em questão. As questões foram respondidas a partir da seguinte escala avaliativa: (1) não concordo; (2) concordo parcialmente; (3) indiferente; (4) concordo bastante; e (5) concordo plenamente. Além disso, após cada questão, o participante

---

<sup>28</sup> Ver Anexo 1.

poderia deixar um comentário. Cada formulário foi respondido individualmente após preenchimento e assinatura do TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido).

### 2.3.i Apresentação e análise dos dados

A Figura 1 nos ajudará a ter uma melhor visualização das respostas dos participantes<sup>29</sup>. A partir dela analisaremos os resultados, tomando como base os comentários feitos pelos participantes.

Questionário de Pesquisa - Escala Avaliativa						
Participante	Afirmativa 1	Afirmativa 2	Afirmativa 3	Afirmativa 4	Afirmativa 5	Afirmativa 6
01	5	4	5	4	5	4
02	1	1	5	5	4	5
03	5	4	5	5	5	5
04	4	2	5	5	5	5
05	5	4	5	5	5	5
06	5	4	3	3	5	3
07	5	4	5	4	4	4
08	5	4	4	2	5	5
09	5	2	1	5	5	5
10	5	5	5	3	5	5
11	5	5	5	1	4	3
12	5	4	5	2	5	5
<b>Média Total</b>	<b>4,58</b>	<b>3,58</b>	<b>4,42</b>	<b>3,67</b>	<b>4,75</b>	<b>4,50</b>

Figura 1

Dentre todas as afirmativas, quatro delas receberam uma discordância, como podemos ver na figura 2.

Questionário de Pesquisa - Escala Avaliativa						
Participante	Afirmativa 1	Afirmativa 2	Afirmativa 3	Afirmativa 4	Afirmativa 5	Afirmativa 6
01	5	4	5	4	5	4
02	1	1	5	5	4	5
03	5	4	5	5	5	5
04	4	2	5	5	5	5
05	5	4	5	5	5	5
06	5	4	3	3	5	3
07	5	4	5	4	4	4
08	5	4	4	2	5	5
09	5	2	1	5	5	5
10	5	5	5	3	5	5
11	5	5	5	1	4	3
12	5	4	5	2	5	5

<sup>29</sup> Os participantes foram enumerados, de forma desordenada, entre 1 e 12.

Média Total	4,58	3,58	4,42	3,67	4,75	4,50
-------------	------	------	------	------	------	------

Figura 2

O participante 2 não concordou com a Afirmativa 1 (O tempo é um fator importante na distribuição das atividades propostas nos cursos que oferecemos) comentou que: “*por serem várias dinâmicas, é quase impossível mantê-las no tempo determinado*”.

O participante 2 não concordou com a Afirmativa 2 (O espaço físico onde o curso ocorre interfere na produção de um espaço de fala e escuta) comentou que “*o espaço é indiferente, apesar do barulho atrapalhar*”.

O participante 9 não concordou com a Afirmativa 3 (Esclarecer o objetivo do encontro interfere na formação do grupo) – *sem comentário*.

O participante 11 não concordou com a Afirmativa 4 (Após saberem o objetivo do curso os alunos se mostram engajados na proposta) comentou que: “*apenas se houver interesse por parte do aluno, mas ainda assim é importante saber o objetivo para que haja a possibilidade de engajamento*”.

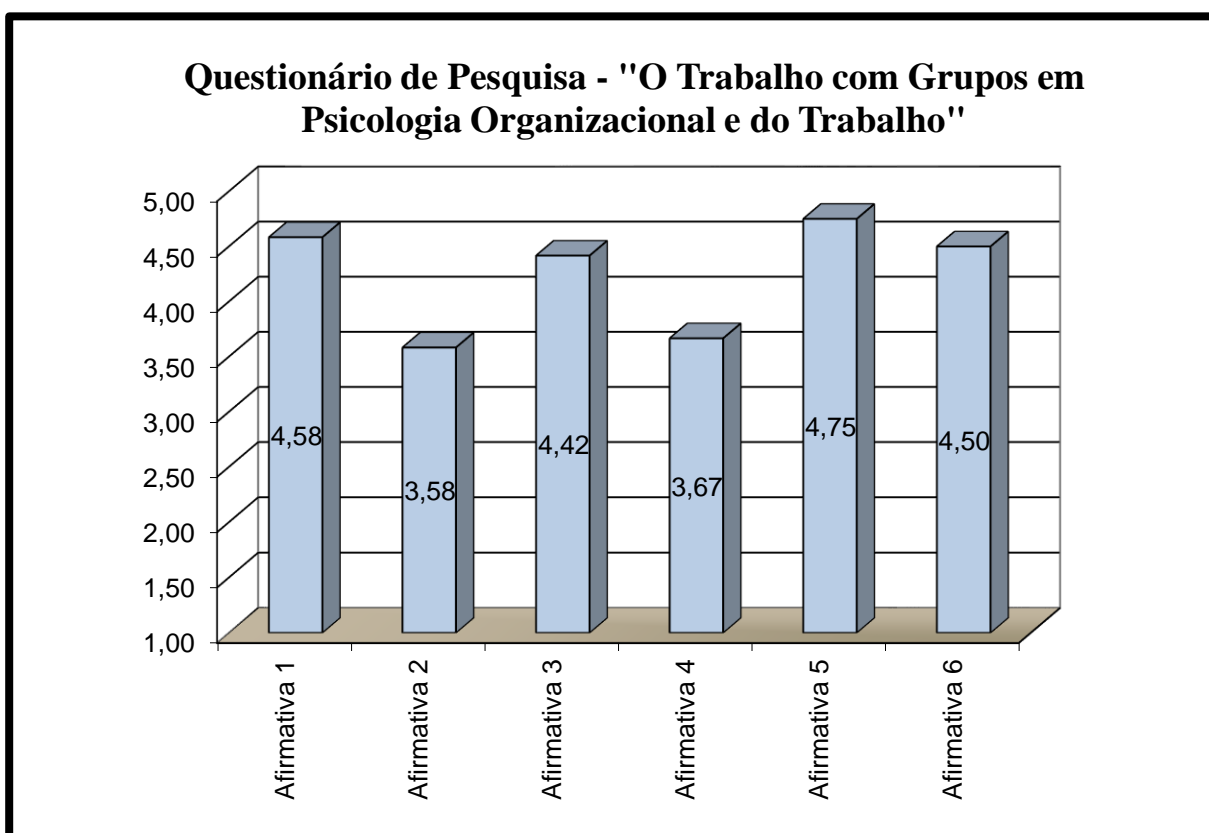


Figura 3

A Figura 3 diz respeito a um gráfico geral das respostas dos participantes. Podemos observar que nenhuma afirmativa recebeu índice médio ou alto de discordância.

A partir dessa figura, podemos identificar que a afirmativa com maior índice de concordância é a Afirmativa 5 que trata da distribuição dos alunos em roda no decorrer das atividades desenvolvidas. Tal resultado aponta para importância do formato em roda como um recurso que facilita a consolidação de vínculo no grupo. De acordo com os comentários dos participantes 4, 6, 8, 10 e 12, estar em roda propõe uma relação horizontal e surge como uma proposta humanizada de atuação quando os participantes do grupo podem ter maior interação visual. Sobre a Afirmativa 1, podemos afirmar que o tempo é de suma importância, pois ele marca o encontro daquelas pessoas e atua como um organizador das atividades ali propostas. Por isso, torna-se imprescindível um período de tempo suficiente para construção e consolidação do vínculo. Dessa forma, considerando que a menor média foi 3,58 e a maior 4,75, podemos afirmar que a maioria dos participantes consegue identificar uma relação entre o espaço e o tempo, a necessidade de esclarecer o objetivo comum do grupo e a consolidação do vínculo.

A afirmativa 2 recebeu menos concordância. Podemos entender, contudo, que o espaço físico não limita a prática das atividades, mas algumas questões podem vir a interferir, conforme citado: “barulho incomoda”, “sensação térmica desconfortável”, “ter um espaço que não acomode todos os participantes em círculo pode ser um problema, já que estar em roda é importante”, “espaço com muita distração pode interferir na fala e escuta porque ele é produtor de subjetividade”, “presença de professores como observadores pode interferir”.

## **2.4 Estágio no Espaço de Psicologia Aplicada (SPA)**

O segundo ano de estágio curricular foi supervisionado pela conceituação clínica transdisciplinar orientado pelo Prof. Dr. Iacã Machado Macerata, com corpo de dez estagiários em diferentes campos de atuação. O referencial teórico utilizado tem como principais fundamentadores Gilles Deleuze e Félix Guattari que propõem uma clínica produtora de novas maneiras de viver livres de cristalizações sociais.

Embora seja da natureza do desejo a produção de territórios, o investimento no campo social, a codificação dos fluxos, nossa contemporaneidade caracteriza-se pelo fenômeno da desterritorialização. O capitalismo pós-industrial, levando ao máximo de eficácia o processo de produção de subjetividades capazes de reproduzi-lo, trabalha com fluxos desterritorializados, liberados das antigas codificações familiares, religiosas ou de antigos valores. Destruídos pelo próprio capitalismo os antigos territórios, suas engrenagens vão tratar de reinvestir os fluxos desejantes em territórios

uniformes, letais, desérticos, no processo denominado por Deleuze e Guattari de reterritorialização. (RAUTER, 2009, p.2).

É importante pensarmos na relação de território e indivíduo, citada acima, para além de um espaço físico delimitado, localizado em um mapa ou dado a priori, mas que esteja situado em um espaço-temporal definido a partir de um processo de modificações subjetivas e inesperadas, que está sujeito a ressignificações constantes de si. Esse movimento é dado através do plano de expressividade, ao plano coletivo e as relações de elementos diversos que compõem o contexto do indivíduo.

As formações no território – seus sujeitos, seus grupos – se formam por meio de um agenciamento coletivo e impessoal de componentes que constituem formas-estados complexos. Esse agenciamento faz emergir formas individuais e/ou coletivas como territórios existenciais auto referenciais, que constituem um corpo individual e/ou coletivo o qual pode ser observado, pode ganhar nome: um sujeito, um grupo, uma cultura. (MACERATA, SOARES, RAMOS, 2013, p.922).

A clínica apresentada entende o capitalismo como produtor não só de desejo, mas igualmente de subjetividade, e, portanto, é necessário analisar esses aspectos durante o acompanhamento dos casos. É importante salientar que a implicação na terapia deve ser dada entre os dois agentes: paciente e terapeuta. Esse encontro quando dado de forma potencializadora contribui com a formação de um espaço de criação e atravessamento orgânico.

Segundo nosso ponto de vista, não se trata de "atender" ou responder simplesmente à demanda de análise, excluindo da possibilidade de ser analisado o modo de subjetivação que não se encaixa adequadamente ao instrumental Psi. Trata-se de produzir rupturas no processo de produção e reprodução deste modo de subjetivação, rupturas essas referidas tanto a uma clínica produtora de interiorização quanto aos modos de subjetivação do cliente e do terapeuta. Assim, a adequação do cliente à intervenção Psi se constitui num problema, pois se trata de produzir uma ruptura nesta adequação mesma, tanto no que se refere ao cliente quanto no que se refere ao terapeuta. (RAUTER, 2009, p.3).

O grupo foi formado em agosto de 2016 com dez integrantes, escolhidos pelo orientador que utilizou uma entrevista pré-estruturada como estratégia para a seleção. No primeiro mês de atividade os estagiários foram distribuídos no campo de acordo com interesses individuais, sendo eles: Clínica Escola SPA – Serviço de psicologia aplicada da Universidade Federal Fluminense do campus de Rio das Ostras; Centro de atenção psicossocial 01 de Rio das Ostra; Centro de atenção psicossocial álcool e outras drogas de Macaé; Centro de atenção psicossocial infanto-juvenil de Macaé; Equipe especializada em reabilitação álcool e outras drogas de Rio das Ostras.

O SPA é um serviço gratuito de atendimento clínico individual que acolhe demandas espontâneas e encaminhamentos de outros dispositivos da rede do município e região. As equipes atuantes são divididas em escalas mensais para a realização do acolhimento de novos casos, em seguida os mesmos são apresentados aos estagiários disponíveis e esses por sua vez têm a opção de dar continuidade ao atendimento.

Os estagiários do campo clínico da minha equipe acolheram dois casos cada por recomendação do supervisor, de acordo com interesse pelo caso. Na minha atuação aceitei o caso de Y., 12 anos, menina e com o relato inicial da mãe sobre dificuldades relacionais e escolares, e também de A., 43 anos, homem, viúvo e com uma queixa inicial de síndrome do pânico. A adolescente foi atendida poucas vezes e por não adesão à terapia, foi desligada do serviço. Já o senhor A. manteve-se assíduo até minha saída do estágio por motivo de conclusão de curso. Próximo a esse período, recebi o caso do Y., 17 anos, com o histórico trazido pela tia bisavó de ideações de suicídio e dificuldades de socialização.

A supervisão acontecia durante seis horas semanais onde os casos de cada estagiário eram compartilhados, tornando possível assim que todos acessassem as diferentes experiências dos campos. Essa prática torna possível uma pluralidade sobre os acontecimentos, possibilitando uma discussão e formação mais integral dos membros.

A oportunidade de conhecer um pouco mais a prática clínica, e em paralelo acompanhar os demais casos, em diferentes campos de estágio, me fez perceber a singularidade de cada caso e o quanto nossa atuação se faz dinâmica e importante. Foi uma experiência rica, porém desgastante em alguns momentos. Através de uma conversa muito aberta e espaço de confiança que foi formado desde o início, me sinto à vontade em compartilhar emoções e pensamentos com o grupo, refletindo de forma positiva nesse processo de formação.

## **2.5 Projeto de Extensão Rede Coletivo Trampo**

O projeto de extensão Coletivo Trampo existe desde 2014, a partir da iniciativa espontânea de um grupo de alunos do curso de psicologia da UFF de Rio das Ostras. Com afinidades em comum eles apresentavam interesse pelo campo de atuação denominado Psicologia Organizacional e do Trabalho e requisitavam uma valorização dentro da universidade das suas práticas estudantis. Incentivado e supervisionado pela professora Fabia Monica Souza dos Santos, foi inicialmente aberto para os alunos do curso de psicologia da



universidade do campus referente. Durante seus desdobramentos passou por algumas reestruturações ao longo dos anos conforme caminho percorrido pelas equipes que compuseram o projeto até o momento.

Nos dois primeiros anos existiu uma parceria bastante sólida entre a Universidade e a Prefeitura Municipal de Rio das Ostras tendo como objetivo um olhar voltado às análises do Trabalho, além de repensar o conceito de Trabalho a partir de diferentes perspectivas. O público focal estava voltado às pessoas que estivessem em vias de ingressar no mercado (formal e informal), aos já inseridos ou aos que foram retirados desse contexto social (desempregados e aposentados, por exemplo). Esses anos foram fundamentais para que o grupo tomasse corpo suficiente para fortalecer parcerias, criar novos projetos, expandir as estratégias de alcance do público e principalmente, se fortalecesse dentro da Universidade.

Em março de 2017, Fabia Monica me convidou para conhecer melhor o projeto Coletivo Trampo por acreditar ser para mim uma área de afinidade. A partir de alguns contatos, entendemos que de repente seria o momento de repensarmos a formação do grupo e alguns direcionamentos. Junto a outros dois integrantes, esboçamos uma proposta para novo modelo, para que fosse submetido a avaliação da PROEX – Pró Reitoria de Extensão.

Em 2017 o grupo se encaminhou para uma nova etapa visando ressignificar e transformar os quatro pilares do projeto: Trabalho, Movimento, Pessoas e Organizações, a fim de expandir não só o público alvo, mas principalmente a composição do grupo e conseqüentemente das ações propostas. A partir da Análise Apreciativa (Cooperrider, Whitney & Stavros, 2008) e da Abordagem Centrada na Pessoa (Rogers, 1981), nossa proposta é a de fomentar diferentes atividades de mediação, entre elas: Grupos de Reflexão, Rodas de Conversa e Grupos de Suporte utilizando recursos que tangenciem múltiplas linguagens, entre elas música, fotografia, cinema e demais recursos (audiovisuais, literários e sensoriais). (COLETIVOTRAMPO, 2017).

Tendo em vista as novas propostas para o grupo, ficou definido um cronograma e com algumas estratégias para realização do processo seletivo. Além do curso de psicologia, esse ano foi estendido para os cursos de: enfermagem, produção cultural, serviço social e administração. Os alunos interessados realizaram a inscrição através do e-mail disponibilizado e receberam o edital para melhor entendimento do projeto. No dia da seleção, realizamos inicialmente uma breve apresentação do histórico do Coletivo Trampo, seguido das principais ideias que fundamentam a extensão. Na realidade, estávamos dispostas a construir junto ao grupo a novas ideias, por isso, sugerimos uma atividade em que foram divididos em grupos para que apresentassem novas propostas ao projeto. Nesse momento, destaco a surpresa dos alunos com a possibilidade de criarem e proporem ideias sem antes terem sido selecionadas para comporem o grupo.

Como resultado da seleção realizada, dezessete pessoas foram aprovadas para o Coletivo Trampo, sendo direcionadas de acordo com afinidade previamente manifestada, entre os cinco subgrupos: grupo de estudo, roda de conversa, vivências acadêmicas, atividades culturais e meditação. A fim de promover uma integração entre os membros do grupo, realizamos uma reunião geral para alinharmos informes importantes para dar início efetivamente ao projeto, e nos reconhecemos enquanto nova formação de grupo.

Tendo em vista a recente reestruturação do projeto e minha prematura participação no mesmo, utilizei como ferramenta de descrição da prática grupal em questão o direcionamento para uma entrevista (anexo 2) que foi realizada com cada subgrupo, ou seja, optei por colocar-me a partir de uma ótica de extensionista, levando em consideração algumas das perspectivas que considero importante refletirmos sobre como tem se dado a formação dos grupos de trabalho.

**Grupo de estudo:** Composto três integrantes, realizaram apenas dois encontros presenciais de 40 minutos cada, e mantêm contato através do whatsapp quando necessário. Relataram que o grupo está pequeno, com isso tem sido mais difícil tomar decisões, produzirem mais e terem muitas ideias. Destacaram o fato de duas das integrantes serem do curso de enfermagem, por esse motivo, não conhecem e mantêm contato com as outras pessoas do projeto (*“nossos horários são diferentes, não sabemos bem quem faz parte ainda”*). Não estão participando efetivamente de outros grupos, mas estão como apoio no subprojeto de roda de conversa. Sugeriram juntar os dois grupos e estudar a partir dos eventos temáticos que a roda de conversa estiver se organizando para realizar. Consideram que assumi papel de liderança por parecer ter mais experiência com projetos desse tipo, e por aparentar estar mais engajada desde antes da seleção acontecer. Quando questionadas sobre o planejamento de cronograma dos estudos, disseram terem pensado em algumas propostas, mas não deram continuidade por não perceberem conexão com os outros grupos e nem o que eles têm pensado enquanto propostas.

**Vivências acadêmicas:** O grupo é formado por dez pessoas e a primeira dificuldade encontrada foi para conciliarem um horário para reuniões semanais. Desde sua formação, mantiveram o horário fixo encontrado mesmo que nem todos estivessem presentes. Mantêm contato através de whatsapp e e-mails para algumas combinações no decorrer da semana, mas optam por priorizar os encontros presenciais para tomadas de decisão e algumas discussões. Quando questionados sobre participação em outros grupos, dois integrantes se manifestaram. Relatam que a dinâmica do grupo tem funcionado muito bem por se respeitarem e perceberem

a cada semana as atividades de interesse de cada um dos integrantes e algumas características pessoais, como: criatividade, responsabilidade, organização, comunicação, liderança, entre outros. Outro ponto positivo é mencionado pela integração do grupo, então eventualmente conversam nos corredores da faculdade. Acreditam que por terem sido selecionados para um grupo de interesse, também tem a acrescentar (*“estamos aqui porque queríamos, e isso faz bastante diferença porque nada foi imposto”*). Sobre a quantidade componentes, consideram ser um bom número, mas não sabem se será suficiente quando os projetos realmente começarem a acontecer. No quesito liderança, destacam o Cayque Lourenço pela organização que demonstra, mas todos acabam contribuindo de alguma forma. O cronograma foi previamente pensado, mas estão percebendo que algumas mudanças têm se dado agora, então estão aguardando para construir um oficial daqui algumas semanas. Enquanto isso, seguem discutindo, se conhecendo e explorando textos indicados pela Fábria através de leituras dinâmicas que acontecem nos encontros presenciais. Demonstram motivação ao explanarem desejo de parceria com os outros grupos, mais membros de outros cursos, professores de diferentes cursos, para que possam aumentar a rede e submeterem futuramente alguns artigos em amostras e eventos.

**Roda de conversa:** o grupo é formado por duas pessoas, mas em alguns momentos já contou com a ajuda de outros integrantes para algumas atividades. Elas encontram-se semanalmente, e não necessariamente em horário fixo, por fazerem algumas disciplinas juntas, a proximidade se torna mais natural seja pessoalmente ou virtualmente. Sobre participação em outro subprojeto, ambas estão exclusivamente com as atividades da roda de conversa. Encontraram algumas dificuldades por dependerem do tempo das pessoas para responderem a carta convite que foi entregue, convidando professores para realizar parcerias, proporem temáticas em roda e quaisquer atividades que aqueçam as atividades do grupo (*“não tivemos acesso às respostas dos professores, então ainda não sabemos quais responderam e o que falaram sobre nossa carta e projeto. A Fabia deve nos passar isso na próxima reunião...”*). Sobre a quantidade de pessoas, relataram ser suficiente, até o momento, mas de repente quando o próximo semestre começar e os eventos acontecerem, talvez precisem de ajuda. Nenhuma delas assumiu uma figura de liderança por estarem trabalhando em bastante parceria. Sobre os projetos, tiveram algumas ideias mas acreditam que o projeto de extensão vai começar a rodar melhor a partir do próximo semestre, por ser uma proposta nova, ter começado no meio do período e estarem ainda se acostumando com o grupo que ainda parece relativamente disperso.

**Atividades culturais:** O grupo é formado por oito pessoas e tem tentado realizar as reuniões semanalmente, porém uma das dificuldades encontradas é exatamente essa, por raramente conseguirem reunir o grupo por completo. Mantém contato através de e-mails, com pouca frequência, mas percebem que ainda existe uma dificuldade para que algumas pessoas respondam as mensagens, deem opiniões e dialoguem. Relatam, inclusive, que talvez o grupo esteja muito cheio e como algumas pessoas se engajando menos, isso acaba sobrecarregando as atividades de outras integrantes. Destacam também que, o projeto Coletivo Trampo, por contar com o número muito grande de pessoas, de repente nem todas estejam muito interessadas e dispostas, podendo prejudicar o engajamento do coletivo em geral. Sobre o papel de liderança no grupo, acreditam estarem se organizando enquanto grupo e não perceberam alguém com esse papel, mas algumas pessoas têm estado mais presente nas discussões, com isso acabam destacando-se em alguns momentos. O cronograma ainda está em andamento, porque a atividade pensada até o momento é a realização de um concurso fotográfico; a organização dessa atividade é um processo que requer atenção para todas as etapas e depende de pessoas parceiras, e devido a isso, acreditam que seja mais difícil prever ou determinar data para a realização futura da atividade. *“É complicado porque na nossa cabeça os projetos acontecem e parecem mais simples, na hora de contar com todo o grupo, e conseguir planejar, percebemos quantas etapas e detalhes têm para pensarmos”*.

**Meditação:** Formado por três pessoas, o grupo relata que não tem mantido frequência com as reuniões por serem atividades esporádicas, tiveram dois encontros estratégicos até o momento para definirem ações que já estavam previstas a fim de um projeto que aconteceu. Procuram se falar quando necessário através do whatsapp, mas raramente acontece. Até o momento não encontraram grandes dificuldades no subgrupo, porém observam que o Coletivo Trampo não tem fluído de acordo com as expectativas iniciais do projeto, e acreditam que pode estar ocorrendo pela grande quantidade de pessoas e o grupo estar dividido em muitos subgrupos que poderiam focar em atividades mais direcionadas. Acreditam pelo objetivo principal já ser definido (proporcionar momentos para meditação) não existe tantas dificuldades encontradas, e pensam que o grupo acaba ficando ocioso por serem momentos pontuais. Destacam a dificuldade para o agendamento de espaço físico na universidade e a divulgação dos eventos que sempre pode ser mais abrangente. Referente ao papel de liderança, destacam a Vanessa como principal por ser quem tem a técnica da meditação, as demais, participam e ajudam com as outras atividades para promoção do evento. Não possuem cronograma bem

definido ainda, mas o objetivo é realizar encontros recorrentes a partir do interesse e procura das pessoas. (*“Promovemos o evento chamado meditaUFF que atraiu algumas pessoas da faculdade e até fora dela. Acho que isso merece destaque e pensarmos em como trazer cada vez mais a comunidade para a universidade”*). Surgiu o interesse em expandirem os encontros às empresas e outras instituições da região, mas pela disponibilidade de horário e pouca experiência de todas as integrantes do grupo, seria inviável nesse momento.

Tendo em vista os relatos acima descritos, reforçamos a ideia de que o desenvolvimento das equipes de trabalho se dão com o tempo e de acordo com afinidades e ideal coletivo comum. Agregando a ideia da diversidade, em 2017, ampliamos a visão de desenvolvimento tornando o projeto interdisciplinar, possibilitando abranger diferentes perspectivas e formações sob os projetos que vem sido desdobrados. É natural que o caminho ainda pareça complicado, os encontros sejam difíceis devido tantas agendas diferentes, as pessoas levem um tempo para se conhecerem e adaptarem ao novo projeto/proposta, e que na realidade, o projeto ainda esteja em construção e esteja sendo moldado de acordo com as novas “caras” que entraram recentemente.

Considero, a partir das análises e reflexões realizadas a partir dos relatos coletados, que o coletivo poderia avaliar sobre a possibilidade de ter algumas diretrizes de estudo já definidas, podendo dar um sentido e direcionamento para o que as pessoas têm trazido como angústia pelo ‘não saber’ ou entender.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho contribuiu para que novos conhecimentos específicos sobre o tema fossem adquiridos, além de engajar-me nos estudos e reflexões inerentes a essas práticas. Notei natural aproximação pessoal em relação a diferentes coletivos, observando o modo em que suas relações aparecem, e ainda, ressignifiquei algumas das experiências vivenciadas nesse período de formação em psicologia, lembrando a participação de algumas pessoas muito importantes para meu desenvolvimento.

Com base nas bibliografias consultadas, que a relação grupal se revela a partir de um movimento de transformações a partir dos indivíduos que o compõem, e conseqüentemente às realidades e contextos sócio-político-cultural que o norteiam. Afirmando a relação humana como ‘ser social’, ou seja, que depende da comunicação, aprendizado e práticas interpessoais.

No entanto, muitas vezes nos percebemos enquanto grupo, mas não acontece uma preocupação quanto formação e capacitação para desenvolvimento das pessoas e conseqüentemente tornem-se equipes. Esse desenvolvimento acima mencionado, pode estar ligado tanto a conhecimentos técnicos-operacionais (como vemos no caso das relações de trabalho), ou voltadas ao desenvolvimento pessoal, aperfeiçoando nossa sensibilidade em relação as habilidades sociais, por exemplo, a melhora da comunicação, escuta, respeito, cooperativismo e empatia.

É possível concluir que estamos em constante processo grupal, nos relacionando a todo momento com pessoas que trazem consigo uma história que a todo instante passa por novos atravessamentos, experiências e aprendizados. A partir disso, vamos nos constituindo e reconstruindo formas de viver e vir-a-ser.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, R. D. B. de. (1994). **Grupo: a afirmação de um simulacro**. 1994. p.448. [Tese de Doutorado em Psicologia Clínica], Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia: Psicologia Clínica, São Paulo.

**BRASILJUNIOR**. Disponível em: <<https://www.brasiljunior.org.br/>>. Acesso em: 20 maio. 2017

BAYLÃO, A. L. da S.; ROCHA, Ana Paula de Sousa. **A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial**. 2014. Disponível em: <http://hdl.handle.net/123456789/109>.

COLETIVOTRAMPO. Edital Projeto de Extensão. **Rede Coletivo Trampo (Trabalho, Movimento, Pessoas & Organizações): MÚLTIPLAS LINGUAGENS**. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas. 2000.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão com Pessoas e Subjetividade**. Editora Atlas, 2000.

DELPRETTE, Almir; DELPRETTE, Zilda Aparecida Pereira. **Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo**. Ed. Vozes, 2001.

FLEURY, Maria Tereza Lemos; FISCHER, Rosa Maria. **Cultura e Poder nas Organizações**. São Paulo. Atlas, 1989. p.170

MACERATA, Iacã; SOARES, José Guilherme Neves; RAMOS, Julia Florêncio Carvalho. **Apoio como cuidado de territórios existenciais: Atenção Básica e a rua**. Interface- Comunicação, Saúde, Educação, v. 18, p. 919-930, 2014.

MARTINS, Jaime. **Recursos Humanos**. 2007. Disponível em <http://w3.ualg.pt/~jmartins/gestao/Final.pdf> . Acesso em: 10jun.2017.

MOSCOVICI, Felá. **Desenvolvimento Interpessoal: leituras e exercícios de treinamento em grupo**. Rio de Janeiro: LTC, 1985. 217p.

RAUTER, Cristina. **Clínica transdisciplinar**. Clínica e política. 2ª ed. Rio de Janeiro: Abaquar, 2009.

REIS, Ana Maria Viegas et al. **Desenvolvimento de Equipes**. Rio de Janeiro: FGV Ed., 2005. 154p.

PEREIRA, Thaís Thomé Seni Oliveira. **Pichon-Rivière, a dialética e os grupos operativos: implicações para pesquisa e intervenção**. Revista da SPAGESP, v. 14, n. 1, 2013.

Pereira, Thaís Thomé Seni Oliveira. **"Pichon-Rivière, a dialética e os grupos operativos: implicações para pesquisa e intervenção."** *Revista da SPAGESP*14.1 (2013).

SCHOSSLER, Alexandre Baldasso; CARLOS, Sergio Antonio. **Por uma visualização do processo grupal**. *Psico*, v. 37, n. 2, 2006.

TEIXEIRA, Gilnei Mourão, et al. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2005. 142p.

WELLINS, R.; BYHAM, W.; WILSON, J. **Equipes zapp!** empowered teams. Campus, 1994.



## QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

### “O Trabalho com Grupos em Psicologia Organizacional e do Trabalho”

#### INSTRUÇÕES

1. Leia e assine o termo de consentimento livre e esclarecido antes de responder as questões
2. Este formulário é composto por 6 questões que abordam a relação grupal entre: espaço/tempo, objetivo e vínculo
3. Deverá ser respondido individualmente
4. Utilize a seguinte escala avaliativa: (1) *não concordo* (2) *concordo parcialmente* (3) *indiferente* (4) *concordo bastante* (5) *concordo plenamente*

Este questionário busca levantar dados que ajudem a analisar a prática em grupo através do projeto de estágio supervisionado pela prof. Lúcia Adriana Salgado Affonso Anhel. Para isso, será aplicado em estagiários que já experienciaram o trabalho nas escolas da rede municipal de Rio das Ostras.

As perguntas estão referenciadas no autor Pichon-Rivière que define o grupo pela união e interação de pessoas utilizando princípios básicos da relação espaço/tempo, objetivo e vínculo. Desse modo, os resultados obtidos na presente pesquisa monográfica, serão fundamentados em algumas leituras do autor sobre o tema Trabalho em Grupo.

#### ➤ ESPAÇO X TEMPO

- O tempo é um fator importante na distribuição das atividades propostas nos cursos que oferecemos.

(1) (2) (3) (4) (5)

Comente:

---

---

- O espaço físico onde o curso ocorre interfere na produção de um espaço de fala e escuta.

(1) (2) (3) (4) (5)

Comente:

---

---

➤ **OBJETIVO**

- Esclarecer o objetivo do encontro interfere na formação do grupo.

(1) (2) (3) (4) (5)

Comente:

---

---

- Após saberem o objetivo do curso os alunos se mostram engajados na proposta.

(1) (2) (3) (4) (5)

Comente:

---

---

➤ **VÍNCULO:**

- A distribuição dos alunos em roda é importante para realização das atividades.

(1) (2) (3) (4) (5)

Comente:

---

---

- Os alunos demonstram interesse em ter mais momentos de interação entre o grupo.

(1) (2) (3) (4) (5)

Comente:

---

---

## Anexo 2 -

Universidade Federal Fluminense

### DIRECIONAMENTO PARA ENTREVISTA

#### Coletivo Trampo

#### Subprojetos:

1. Grupo de conversa / Cine debate
2. Grupo de estudo
3. Vivências acadêmicas
4. Atividades culturais
5. Meditação

#### ✓ Reuniões do subprojeto:

- Vocês têm conseguido se reunir com qual frequência/tempo?
- Encontraram quais dificuldades até o momento?
- Mantém contato virtual? Como tem se dado?
- Alguém do grupo está participando de mais um subprojeto?

#### ✓ Grupo:

- Como tem se dado a formação do grupo?
- Encontraram quais dificuldades até o momento?
- A quantidade de pessoas tem sido suficiente para os projetos que pensaram?
- Alguém do subprojeto assumiu a figura de liderança?

#### ✓ Projetos:

- Conseguiram planejar o cronograma até quando?
- Quais as maiores dificuldades?
- Pensam em fazer parcerias? Quais? Como?