



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**GESTÃO DE PESSOAS *IN LOCO*: TREINAMENTOS SOBRE LIDERANÇA,
PLANEJAMENTO FINANCEIRO E ABSENTEÍSMO EM UM BATALHÃO DE
POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

CLAUDINÉA DE FÁTIMA AGUIAR DE ABREU SOUZA
JOANA D'ARC JANE PAULINO COSTA
LUANA MARRAYANNE RIBEIRO
VANESSA OLIVEIRA DA SILVA SIMONI
WESLEY MARCELINO DAMASIO

LAVRAS – MG
2020

CLAUDINÉA DE FÁTIMA AGUIAR DE ABREU SOUZA
JOANA D'ARC JANE PAULINO COSTA
LUANA MARRAYANNE RIBEIRO
VANESSA OLIVEIRA DA SILVA SIMONI
WESLEY MARCELINO DAMASIO

**GESTÃO DE PESSOAS *IN LOCO*: TREINAMENTOS SOBRE LIDERANÇA,
PLANEJAMENTO FINANCEIRO E ABSENTEÍSMO EM UM BATALHÃO DE
POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

Portfólio acadêmico apresentado ao Centro
Universitário de Lavras (Unilavras), como
parte das exigências da disciplina
“Seminário de Pesquisa” do curso de
graduação em Psicologia.

ORIENTADORA: PROFESSORA MICHELLI GODOI REZENDE
CO-ORIENTADORA: PROFESSORA ANA MARIA BIAVATI GUIMARÃES

LAVRAS
2020

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico da
Biblioteca Central do UNILAVRAS

G393 Gestão de pessoas in loco: treinamentos sobre liderança,
planejamento financeiro e absenteísmo em um batalhão de
Polícia Militar do Estado de Minas Gerais/ Claudinéa de
Fátima Aguiar de Abreu Souza... [et al.]. – Lavras:
Unilavras, 2020.
62 f.: il.

Portfólio Acadêmico (Graduação em Psicologia) –
Unilavras, Lavras, 2020.
Orientador: Profa. Michelli Godoi Rezende.

1. Treinamento. 2. Liderança. 3. Planejamento Financeiro.
4. Absenteísmo. I. Costa, Joana D'arc Jane Paulino. II.
Ribeiro, Luana Marrayanne. III. Simoni, Vanessa Oliveira Da
Silva. IV. Damasio, Wesley Marcelino. V. Rezende, Michelli
Godoi (Orient.). VI. Título.

CLAUDINÉA DE FÁTIMA AGUIAR DE ABREU SOUZA
JOANA D'ARC JANE PAULINO COSTA
LUANA MARRAYANNE RIBEIRO
VANESSA OLIVEIRA DA SILVA SIMONI
WESLEY MARCELINO DAMASIO

**GESTÃO DE PESSOAS *IN LOCO*: TREINAMENTOS SOBRE LIDERANÇA,
PLANEJAMENTO FINANCEIRO E ABSENTEÍSMO EM UM BATALHÃO DE
POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

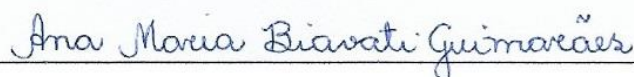
APROVADO EM 24/11/2020



Professora Cleonice de Faria Barbosa/Centro Universitário de Lavras
PRESIDENTE DA BANCA



Professora Michelli Godoi Rezende/Centro Universitário de Lavras
ORIENTADORA



Professora Ana Maria Biavati Guimarães/Centro Universitário de Lavras
COORDINADORA

LAVRAS
2020

DEDICATÓRIA

Dedicamos este portfólio à professora Ana Maria Biavati Guimarães, que, com toda a sua humanidade, nos acolheu e nos guiou, noites a fio, sempre com uma palavra amiga e um sorriso fácil, acalentando nossas angústias e nos norteando. Dedicamos, também, à professora Michelli Godoi Rezende, que nos proporcionou a oportunidade de trabalharmos juntos no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Recebam o nosso “muito obrigado”.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus, em primeiro lugar, pois Sua graça e amor incondicional foram o sustentáculo que necessitávamos para superar os desafios com saúde, força e disposição. Com Ele, pudemos avançar em direção aos nossos objetivos e tornar o nosso sonho uma realidade.

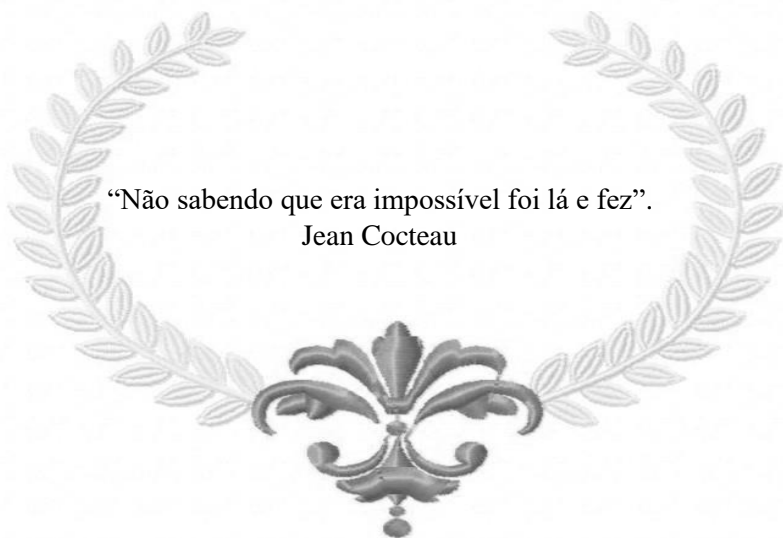
Somos gratos, também, ao Centro Universitário de Lavras (Unilavras), ao corpo docente do curso de Psicologia, aos técnicos-administrativos, pois foi a casa que nos amparou e nos propiciou este percurso na graduação. No Unilavras, construímos nossa jornada vislumbrando um futuro promissor e sempre mantivemos acesas, em nosso interior, a reflexão crítica e a mudanças de hábitos.

Aos nossos familiares, uma vez que o apoio incondicional em todos os momentos não permitiu que fôssemos vencidos pelas dificuldades. Vocês suportaram a nossa ausência, acolheram os nossos temores e as barreiras, que, por vezes, se apresentavam intransponíveis. Vocês foram o alicerce para que saltássemos e, de um modo especial, quando as lágrimas caíam, impendido a nossa visão, vocês estavam ali, para nós e por nós.

À nossa orientadora, professora Michelli Godoi Rezende, pelo apoio, incentivo e empenho em nos agregar valores e nos propiciar avançar em cada etapa. À nossa coorientadora, professora Ana Maria Biavati Guimarães, por seu acolhimento cheio de amor e ternura nesta reta final, cheia de responsabilidade e pressão. Foi através de seu carinho que tudo ficou mais leve.

A todos os amigos e colegas deste grupo, porque, sem cada um de vocês, nada seria possível. E a todos que, direta ou indiretamente, fizeram parte da nossa formação: o nosso “muito obrigado”.

“Não sabendo que era impossível foi lá e fez”.
Jean Cocteau



SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 DESENVOLVIMENTO.....	11
2.1 CLAUDINÉA DE FÁTIMA AGUIAR DE ABREU SOUZA.....	11
2.1.1 Apresentação.....	11
2.1.2 Relato de experiência	12
2.1.2.1 O endividamento	14
2.1.2.2 O papel do consumo na constituição do sujeito	15
2.1.2.3 Compulsão, consumo e sujeito contemporâneo	17
2.2 JOANA D'ARC JANE PAULINO COSTA	18
2.2.1 Apresentação.....	18
2.2.2 Relato de experiência	19
2.3 LUANA MARRAYANNE RIBEIRO	24
2.3.1 Apresentação.....	24
2.3.2 Relato de experiência	25
2.4 VANESSA OLIVEIRA DA SILVA SIMONI	30
2.4.1 Apresentação.....	30
2.4.2 Relato de experiência	31
2.5 WESLLEY MARCELINO DAMASIO	40
2.5.1 Apresentação.....	40
2.5.2 Relato de experiência	41
3 AUTOAVALIAÇÃO	47
3.1 CLAUDINÉA DE FÁTIMA AGUIAR DE ABREU SOUZA.....	47
3.2 JOANA D'ARC JANE PAULINO COSTA	48
3.3 LUANA MARRAYANNE RIBEIRO	49
3.4 VANESSA OLIVEIRA DA SILVA SIMONI	50
3.5 WESLLEY MARCELINO DAMASIO	50
4 CONCLUSÃO.....	52
REFERÊNCIAS	56
ANEXOS	59
ANEXO A – CARTAS-CONVITE E DOCUMENTOS DE ACEITE	59
ANEXO B – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PORTFÓLIO	62

1 INTRODUÇÃO

Guarde seus medos para você, mas compartilhe sua inspiração com os demais.

(Robert Louis Stevenson)

Desde a década de 1990, o termo Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) foi empregado visando a contemplar uma diversidade de competências que essa área abrange. No âmago dessa área, coexistem duas linhas: uma, que envolve aspectos psicossociais dentro das organizações na medida em que esta é uma constituída de coletivos humanos; e outra, que diz respeito ao trabalho como formação da identidade do ser humano, na qual este reproduz a sua própria existência e participa da formação da sociedade (BASTOS *apud* TONETTO *et al.*, 2008).

Com o advento das novas questões e desafios nas organizações, surgiu a necessidade de se trabalharem conteúdos como: relações interpessoais, identificação de grupos informais, processos de comunicação, mudança organizacional e estilos de gestão entre outros. Esses temas foram abraçados pela POT (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005). Nesse cenário, a Psicologia migra de um modelo individual para um modelo coletivo, sob a influência de teorias e técnicas apreendidas, no qual contempla a organização e seus elementos dinâmicos e inter-relacionados.

A fim de dar conta da importância que a Psicologia tem para o contexto do trabalho, muitos psicólogos buscam a capacitação para atuar na área organizacional com o objetivo de humanizar a relação indivíduo-organização. Nele, o colaborador anseia por uma compreensão mais profunda sobre o propósito do trabalho, sua relação com o próximo e o meio social em que experencia relacionamentos com sentidos e significados.

Diante dessa perspectiva, sentimo-nos desafiados a colaborar com tal proposta. Para isso, buscamos, sob as diretrizes e fundamentos teórico-científicos da Psicologia, recursos e referenciais que pudessem ser utilizados como importantes ferramentas para elucidar as variáveis que afetam o clima organizacional, como a possibilidade de trabalhar a capacidade de reflexão e o diálogo entre os envolvidos.

Ao instrumentalizar os próprios colaboradores, eles podem lidar com as dificuldades percebidas no ambiente de trabalho, buscar acompanhamento psicoterápico, individual ou grupal, bem como outras atividades terapêuticas, e saber se reportar a algum nível hierárquico para apoio ou pedido de meios de capacitação.

Não há óbice para que o desenvolvimento organizacional se constitua de forma eficaz. Programas que valorizam o colaborador, como desenvolvimento e treinamento (T&D), abarcam temas como liderança, satisfação no trabalho, absenteísmo, endividamento e motivação, que contribuem para o clima organizacional positivo. Neste, as relações de trabalho podem ser repensadas de acordo com as singularidades e, ao mesmo tempo, visando aos processos sociais, nos quais há um estabelecimento de relações de consenso, escuta, cooperação ou mesmo de oposição e divergência.

Idalberto Chiavenato (2009) define o treinamento como sendo um processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada e com objetivos bem delimitados. É uma parte essencial e indispensável na formação profissional de qualquer indivíduo, pois visa à capacitação do sujeito perante a aprendizagem de novos conhecimentos, proporcionando conhecimento, novas habilidades e atitudes além da oportunidade no seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Dentre os temas específicos da POT, o T&D é central. Suas atividades visam à liderança situacional, por exemplo, que tem importante destaque, pois discorre sobre o senso de responsabilidade no trabalho. Além disso, enfatiza a esfera psicológica, como aquilo que influencia o desempenho dos colaboradores. Portanto, o líder situacional possui ferramentas que auxiliam seus liderados, para que tarefas necessárias à organização sejam desenvolvidas com eficiência, produtividade e qualidade.

Lembramos que é por meio do trabalho que o indivíduo, também, atribui sentido à sua existência. Assim, ele se transforma e é transformado pelas relações laborais. Ademais, amplia suas relações sociais, as representações subjetivas em suas atividades e, também, o valor que lhe atribui.

Conseqüentemente, o trabalho está em constante mudança, uma vez que é uma construção sócio-histórica, um processo dinâmico, com suas complexidades e desafios. Assim, as organizações lidam com o absenteísmo, tido como um escape do trabalhador, já que o indivíduo busca por um equilíbrio diante da insatisfação no trabalho (DEJOURS, 1992).

O absenteísmo é uma palavra de origem latina, em que *absens* significa “estar fora, afastado ou ausente”. Refere-se às ausências e faltas nos momentos em que os empregados deveriam trabalhar, normalmente. Com isso, Chiavenato (1997) define absenteísmo como ausências do trabalho movidas por faltas, atrasos, licenças e férias; ou seja, a soma dos períodos em que os colaboradores de determinada organização se encontram ausentes do trabalho, não sendo a ausência motivada por desemprego, doença prolongada ou licença legal.

O indivíduo se vê compelido a usar desse artifício quando chega ao seu limite. É uma forma de resistir ou evitar e fazer frente às demandas de trabalho que o adoecem. Por esse prisma, podemos observar colaboradores usando essa estratégia para enfrentar a situação que o desgasta e causa um desequilíbrio biopsicossocial (DEJOURS, 1992).

Podemos, então, pensar em uma classe de trabalhadores: os policiais militares. É sabido que, para realizar um trabalho eficiente na segurança social, eles precisam intervir nos mais variados espaços, exercendo sua profissão com certa autonomia, seriedade e, muitas vezes, correndo riscos. Dessa maneira, demandam um cuidado integral e um olhar humanizado (FRAGA, 2006).

Diante disso, constatamos que as consequências do absenteísmo para as instituições militares comprometem a segurança, trazendo aumento da criminalidade e incidência de ações abusivas por parte de alguns cidadãos; também, podem acarretar um desgaste da imagem do policial perante a sociedade e fragilizar o trabalho em equipe.

Quando a cidade é reportada com um alto índice de violência, perde investimentos e as consequências vão desde o aumento da desigualdade social, práticas delituosas, destruturação familiar, problemas de saúde e falta de motivação para ali viver. Por esses motivos, as instituições devem buscar uma melhor forma de engajar seus colaboradores e tentar minimizar suas ausências e a rotatividade.

Sendo o trabalho e a saúde laboral temas relevantes, Canguilhem (1990) postula que a saúde não pode ser um conceito científico, mas uma construção, compreendendo-se que o ser humano tem condições de ir muito além da adaptação ao meio em que está inserido. Ele busca novas interações, ressignificações, enfrentamentos, possibilidades de criar e reconstruir e o rearranjo de seus comportamentos.

Nessa perspectiva, a POT contribui de modo significativo para que a relação saúde/doença esteja inserida em um plano de T&D visando à prevenção de danos. Nesse contexto, o psicólogo Organizacional e do Trabalho considera a subjetividade do trabalhador e as demandas profissionais, contribuindo com um corpo de práticas interdisciplinares, sociais e interinstitucionais e visando ao desenvolvimento de ações que conduzam a um olhar com diferentes perspectivas para o colaborador e seu desempenho.

Foi pensando em todos os aspectos psicossociais que envolvem a vida do profissional da área militar que este portfólio tem como foco algumas variáveis que afetam o clima organizacional, sendo que o endividamento incide sobre os aspectos pessoais, que, de uma maneira ou outra, afeta o exercício da sua profissão.

É pertinente pensarmos que o problema do endividamento traz para o indivíduo uma vulnerabilidade, a qual, em algum momento, poderá ocasionar sentimento de culpa e de incapacidade. Para explicar a formação dos sintomas dentro dessa ótica da compulsão por compras, falaremos dos conceitos de “ideal do eu” e “supereu” e do processo identificatório, que, à luz da Psicanálise, oferecem fundamentação teórica e metodológica dentro de cada uma de suas especificidades.

Nessa concepção, nós, alunos de Psicologia do Unilavras, com a supervisão da professora Michelli Godoi Rezende e embasados por uma abordagem teórica, despontamos como colaboradores voluntários dentro de um batalhão de policiais militares do estado de Minas Gerais. Temos a intenção, inclusive, de dar continuidade a tais atividades, após a formatura, para que, ao compreendermos mais profundamente os processos psicodinâmicos de uma instituição, prossigamos potencializando nossas habilidades dentro do contexto da POT.

Na sequência, apresentaremos as práticas desenvolvidas nesse batalhão a partir da vivência de cada um dos cinco autores. Faz-se imprescindível registrar nossas impressões e formas de conceber esta rica experiência acadêmico-profissional.

2 DESENVOLVIMENTO

Em um futuro próximo, o mundo será dos apaixonados, daqueles que não contaram somente com grandes caudais de energia, e sim que também puderam transmitir essa energia àqueles que estiveram ao seu redor.

(Jack Welch)

O desenvolvimento deste trabalho é composto pelo relato das experiências, autoavaliação e registros fotográficos dos autores. O aprendizado torna-se mais significativo quando são reunidas as vivências de cada um e estas somam-se a um todo. Sobre cada uma delas, reflexões são despertadas como também a consciência da responsabilidade diante dessas experiências de gestão de pessoas em um batalhão de Polícia Militar do estado de Minas Gerais.

2.1 CLAUDINÉA DE FÁTIMA AGUIAR DE ABREU SOUZA

2.1.1 Apresentação

Eu, Claudinéa de Fátima Aguiar de Abreu Souza, graduanda do curso de Psicologia do Unilavras, iniciei os estudos no primeiro semestre de 2016 em busca de autoconhecimento e transformação pessoal. Confesso que não foi fácil ser aluna, novamente, depois de tanto tempo longe da sala de aula. A adaptação à nova vida estudantil demorou um tempo. Desde então, contei com a ajuda de meu esposo, que sempre esteve ao meu lado e me apoiou em todos os momentos. Aos poucos fui me adaptando e fazendo amizade com professores e colegas. Comecei a participar das aulas e a tomar gosto pelos estudos. Hoje, vejo como foi importante passar por todas as disciplinas, estágios clínicos e processos psicossociais, pois a Psicologia é uma ciência que proporciona um campo imenso de trabalho e oferece ampla oportunidade de escolha a despeito de suas áreas de atuação.

Todo ser humano possui dons e habilidades que precisam ser desenvolvidos e aplicados a serviço do outro. A vida só tem sentido se ela transcender a existência aqui no mundo. Foi em busca de um novo sentido para a minha vida que escolhi o curso de Psicologia e foi pela vontade do Pai, que está no céu, que cheguei ao término da tão sonhada graduação.

Relato, aqui, uma das experiências mais marcantes durante a minha graduação: o

trabalho desenvolvido em um batalhão de Polícia Militar. Assim como em vários outros estágios, este me trouxe aprendizado significativo.

2.1.2 Relato de experiência

A realização do estágio, supervisionado pela professora Michelli Godoi Rezende, abriu as portas para eu vivenciar experiências no batalhão. Por meio das atividades desenvolvidas na área de Recursos Humanos, foi possível perceber resultados satisfatórios para a minha formação.

O primeiro dia de trabalho foi marcado com expectativas, que tomaram conta do meu ser antes e ao chegar ao recinto do Batalhão de Polícia Militar de Minas Gerais. Fomos recebidos pela psicóloga da corporação, que nos acolheu com sua simpatia e carisma. A princípio, o medo e a insegurança dominavam minhas emoções, pois era um ambiente desconhecido, mas, aos poucos, foi possível ocupar o lugar de palestrante e trabalhar a proposta ali apresentada: falar sobre o endividamento. A oportunidade de estagiar no batalhão trouxe experiências, que foram partilhadas com cada colega, sendo que o trabalho em conjunto possibilitou o crescimento na prática de palestras e dinâmicas.

Primeiramente, a psicóloga do local nos apresentou a análise dos resultados da pesquisa de clima organizacional do semestre anterior. No segundo momento, conversamos sobre a motivação e os fatores que a dificultam no ambiente de trabalho. No terceiro momento, explanamos sobre a liderança e a importância do líder para o envolvimento com a sua equipe. No quarto momento, foram abordados o tema do endividamento e os aspectos psicológicos que interferem na vida do profissional. E, por fim, foram apresentadas as questões pessoais que refletem no trabalho. Atentos a tal realidade, cada estagiário assumiu uma temática pensando nas variáveis que afetam o clima organizacional.

A temática sobre endividamento foi desenvolvida a partir de estudos da Psicanálise, que buscam compreender e explicar a compulsão por compras e consumismo. Assim, foi possível compreender e trabalhar as variáveis que afetam o ambiente de trabalho e estão ligadas ao endividamento.

Esses assuntos trouxeram a possibilidade de trabalhar a capacidade de reflexão e propiciaram a discussão dos participantes a partir de suas próprias vivências. A intenção era que os próprios militares desenvolvessem estratégias para lidarem com as dificuldades ligadas

ao endividamento e encontrarem novas perspectivas de vida, podendo, até mesmo, serem promovidos para novas funções no trabalho a partir de um novo estilo de vida.

Figura 1: Estagiários e militares na palestra clima organizacional e satisfação no trabalho



Fonte: arquivo dos autores (2019).

A forma de mostrar aos participantes o porquê eles se endividavam foi através de ideias e exemplos, tais como:

- ✓ A ideia de que a sociedade é estimulada para o consumo, e o consequente endividamento, quando o sofrimento humano decorrente é ignorado. Utilizei como exemplos as propagandas apelativas nas mídias sociais que vendem o produto como se o consumidor não pudesse viver sem ele.
- ✓ A busca por uma compensação de angústias por meio de compras, que proporcionam uma satisfação, mas por um tempo limitado e apenas pelo prazer de possuir sem saber se o salário do mês será suficiente para as despesas.
- ✓ O alívio momentâneo em resposta a impulsos. Em contrapartida, descobrir que pode ficar sem comprar, quando há um autoconhecimento, e pode-se cuidar dessas questões em Psicoterapia.

- ✓ A falta de consciência e autocontrole, refletindo sobre o décimo terceiro diante do qual o militar raciocina que o dinheiro está sobrando no momento, mas não se preocupa com os gastos de início do ano, como impostos (IPTU e IPVA), seguro de veículo, material escolar de filhos etc.

Assim, observamos que o psicólogo é cada vez mais respeitado no contexto organizacional, pois é o profissional que auxilia os trabalhadores no enfrentamento das diferentes situações em que são colocados à prova a todo o momento. Portanto, o profissional deve estar sempre atento à sua formação, buscando a educação contínua para o aprimoramento e atualização das teorias e estratégias utilizadas no embate ao endividamento. Como alternativa, acreditamos, também, que a Psicoterapia se revela como uma recomendação para os militares com os quais trabalhamos.

2.1.2.1 O endividamento

Os dados da Pesquisa Nacional de Endividamento e Inadimplência do Consumidor (PEIC) e da Confederação Nacional do Comércio de Bens Serviços e Turismo (CNC) mostram que, em abril de 2019, o percentual de famílias brasileiras endividadas alcançou 62,7%. Com isso, teve um aumento de 0,3 pontos percentuais em relação a março do mesmo ano (ASBRAAF, 2019).

O número de famílias que declararam não ter condições de pagar suas contas também aumentou na comparação com o período do ano anterior. As pesquisas informaram que famílias com dívidas podem ser explicadas pelo reflexo da concessão de crédito e do aumento do consumo. O cartão de crédito está em primeiro lugar no *ranking* de dívidas, correspondendo a 77,6% do motivo de as famílias se endividarem, seguido por carnês e financiamento de carros (ASBRAAF, 2019).

Todo indivíduo e família são consumidores de alguma forma. As pessoas consomem produtos ou serviços para manter certo padrão de vida perante a sociedade. Por isso, o *marketing* e a mídia incentivam a necessidade de comprar e motivam que isso é essencial para a satisfação na vida. Esse consumo excessivo faz com que o cidadão gaste o dinheiro que não tem com algo que nem sempre lhe é necessário apenas por *status* social ou apelos publicitários. Dessa forma, o endividamento passa a fazer parte da vida das pessoas (ALCOFORADO *et al.*, 2019).

Portanto, o endividamento é uma das variáveis que afetam o clima organizacional,

uma vez que compromete a saúde mental dos trabalhadores. Desse modo, o trabalho desenvolvido com os militares desvelou contextos familiares que os levam a gastos e descontrole financeiro. Eles trouxeram exemplos, como não estarem muito presentes na vida dos filhos, e, para tentarem compensar tal ausência, compram-lhes presentes com frequência.

2.1.2.2 O papel do consumo na constituição do sujeito

A Psicanálise oferece fundamentações teóricas que permitem colocar em evidência a função do consumo na vida psíquica. Podemos pensar nas compulsões contemporâneas ligadas a drogas, comida, sexo e, aqui, ganhando destaque, a compulsão por comprar (QUINTELLA *et al.*, 2017).

As compulsões estão intrinsecamente ligadas à necessidade de consumo, pois essas contingências passam obrigatoriamente pela análise dos conceitos de “ideal do eu” e “supereu” no processo identificatório. De acordo com Quintella *et al.* (2017, p. 223): “A identificação tem sido comparada com a incorporação oral da outra pessoa”. Assim, é importante ligar a identificação com a introjeção. Desse modo, Ferenczi (1909/1991) descreve a introjeção como a extensão ao mundo externo do interesse autoerótico da fase oral pela introdução dos objetos exteriores no compasso do ego.

O sentido só pode ser contido pelo sujeito através da introjeção, sendo as representações psíquicas formações originadas do processo de introjeção no aparelho psíquico. A introjeção é o que cria o aparelho psíquico por ser o princípio do movimento.

O primeiro objeto introjetado é a raiz da experiência do prazer e do desprazer, que possibilita a estruturação do narcisismo do sujeito. A introjeção é, também, um mecanismo defensivo contra o desamparo e a castração que alimenta e valoriza o mundo das representações. A introjeção é, ainda, responsável pela entrada do sujeito na cadeia associativa. Por isso, a identificação é a tomada de sentido dado pelo outro; ou seja, colocar o outro para dentro remete ao processo identificatório.

A introjeção está na origem da relação com qualquer objeto em termos da apropriação e transformação dos objetos significativos do mundo externo em partes do eu. Conforme Herzog e Pacheco-Ferreira (2015, p. 183), postula que, a introjeção se define como a “fusão desses objetos com o ego e, nesse sentido, o mecanismo dinâmico de todo o amor objetal e de toda transferência para um objeto é uma continuidade do ego, ou seja, uma introjeção.

Quintela *et al.* (2017) sinaliza que, na teoria da sexualidade, Freud (1905/1976) discorre sobre a constituição do sujeito a partir das primeiras experiências da satisfação da criança. Diz de um processo de construção, pois a criança, a princípio, não tem condição de sobreviver sozinha, precisando do outro para lidar com seu desamparo.

As primeiras relações libidinais com o cuidador é o que dá a base à sua constituição enquanto sujeito. Um modelo dessa relação é o encontro com o seio materno. Pensando para além da ação biológica, acontece uma relação em que a mãe investe libidinalmente na criança e esse movimento enseja a primeira organização sexual da criança, conhecida como fase oral.

Ali, a atividade sexual da criança não se separou do seio materno nem diferenciou ações opostas em seu interior. O alvo sexual consiste na incorporação do objeto-modelo, que, ao passar do tempo, irá desempenhar, sob a forma da identificação do outro.

Na visão de Quintella *et al.* (2017) é a forma mais antiga de laço emocional entre as pessoas. É a partir da identificação que se formam e se diferenciam as formas do aparelho psíquico.

Podemos entender que, no cerne da identificação e da constituição do “ideal do eu”, está a experiência do consumo, porque o “ideal do eu” e o consumo caminham junto à fase oral infantil e à constituição do sujeito. A realidade do ato de consumir, como a base da experiência psíquica humana, assume para o sujeito do inconsciente um aspecto crucial e nos coloca fatores teóricos e clínicos, principalmente quando buscamos lançar luz sobre os atos de excesso (compulsões), que tanto nos mostram a contemporaneidade.

A Figura 2 se refere à palestra sobre os fatores que levam a pessoa ao endividamento na compreensão dos efeitos no psiquismo explicado anteriormente e na dinâmica da vida familiar.

Nessa palestra, o tema abordado foi o prazer em relação ao “ter”. O prazer por consumir está relacionado a esse “ideal do eu” representado por uma base do jogo identificatório, sendo diretamente ligado à função do consumo na realidade psíquica. Foi possível ver no semblante dos participantes uma seriedade a partir das ponderações: “Eu realmente preciso comprar isso?”, “Tenho condições financeiras para assumir esse compromisso?” e “Estou ansioso para gastar um dinheiro que não tenho?”

As compulsões ligadas ao consumo são marcos nas teorias sobre o assunto e na clínica psicológica e justificam grande parte do sofrimento contemporâneo. A referência ao “ideal do eu”, base idêntica da experiência do consumo na relação identificatório, data de um momento em que a cultura se vinculava à autoridade sustentada pela imago paterna, que fundamenta

toda a relação com o ideal. É a partir desse aspecto que apontamos uma diferença na relação do sujeito com o seu “ideal do eu”, que implica novas maneiras de responder ao mal-estar na cultura frente à pressão para o consumo (QUINTELLA *et al.*, 2017).

Figura 2: Palestra ministrada sobre endividamento



Fonte: arquivo dos autores (2019).

2.1.2.3 Compulsão, consumo e sujeito contemporâneo

A experiência psíquica do consumo no diz que, o “ideal do eu” (desejo), diante da força pulsional excessiva, pressiona a força do “superego” (censura), portanto o “ideal do eu” é o ponto de amor do sujeito à identificação secundária dirigida à imagem do pai. Isso vai nortear a busca por um objeto substitutivo na cultura, o “supereu” é a força que priva na direção do gozo absoluto.

O “ideal do eu” é o ponto de identificação com o pai, enquanto o “supereu” é o rei do gozo, que, em última instância, é o *gozo* do pai, um lugar de exceção à lei da castração. Portanto, é em função do “ideal do eu” que o “supereu” opera seu massacre sobre o “eu”, acometido pela culpa e pela angústia da qual a compulsão neurótica se origina como defesa ou mesmo como sintoma.

A “felicidade absoluta”, que é impossível de se alcançar, oferece lugar para que o sujeito almeje um ideal fugaz de felicidade extrema, que será sempre fracassada. Por isso, o

ato de consumir está como o centro das patologias atuais, em que a compulsão a ingerir, obter e engolir (a droga, o alimento, a mercadoria, o corpo etc.) encontra-se cada vez mais evidente. Quanto mais o sujeito tenta “engolir” o objeto real, por exemplo, a mercadoria ou a comida, mas o “supereu” exige dele. Trata-se de um circuito pulsional (ligado ao desejo) para o consumo mais referido à compulsão do que à identificação.

O sujeito sofre uma imposição para o consumo, uma vez que quer, a todo custo, o objeto como intenção de resposta ao imperativo de gozo impossível de cumprir. A compulsão contemporânea é constituída por uma opressão voltada para o consumo do tal objeto real exigido pelo “supereu”, que, em movimento, evidencia a relação com o imperativo de um gozo impossível de se cumprir. Ou seja, a pessoa se joga ao objeto real, obedecendo ao imperativo do “superego” e visando, em última instância, a dar um basta a essa exigência impossível de se cumprir. Essa ação está fadada ao fracasso à medida que o “supereu” infligirá nova exigência. Diante dos modelos idênticos e calcado na imagem paterna, o sujeito se acha, então, cada vez mais aberto à figura tirânica do “supereu”, tendendo à morte (satisfação) do desejo (QUINTELLA *et al.*, 2017).

Feitas essas considerações conceituais que nortearam as palestras ministradas para os policiais militares, podemos perceber quão rica foi a discussão sobre o tema do endividamento. Acreditamos que, ao oferecermos tais reflexões, os policiais possam repensar a relação com o consumo e buscar maneiras de adquirir novos comportamentos.

2.2 JOANA D’ARC JANE PAULINO COSTA

2.2.1 Apresentação

Sonhar é uma característica marcante em mim apesar de algumas pessoas acharem que sonhar não é acessível a todos e que precisamos ser realistas. Para mim, o sonho é possibilidade. Venho de uma família humilde e com baixa escolaridade. Aos 30 anos, comecei a planejar uma vida profissional. Fazer o que gosto é ainda desafiador, mas também uma oportunidade de escrever um novo capítulo de vida. Iniciei como empregada doméstica e, com muito sacrifício, consegui concluir o ensino médio, para então procurar uma nova oportunidade de trabalho. Decidi que não iria parar por ali e o próximo passo foi fazer uma

graduação. A Psicologia sempre foi uma paixão, mas eu pensava que não estaria ao meu alcance. Estar dentro de uma faculdade parecia algo inalcançável e ficaria somente nos meus sonhos. Todavia, quando se quer muito algo e isso não quer mais sair de dentro de nós, dos nossos planos, das conversas e das pesquisas é porque chegou a hora! Então, fiz a prova do Enem, porém não tive muito sucesso nos resultados. Em um almoço de domingo, minha prima me falou do financiamento estudantil, o FIES.

A partir de então, dei-me uma nova chance. No entanto, surgiram outras questões da minha relação afetiva naquele momento e fui pressionada a decidir entre o meu casamento e a faculdade.

O medo e a angústia tomaram conta de mim, mas algo era mais forte. Minha mãe e o meu filho me apoiaram para que eu seguisse. Foi quando decidi continuar mesmo que pagasse um preço caro pelas minhas escolhas, mas decidi ir: por nós, pelo meu filho e pela minha mãe. E foi assim que aconteceu. Corri atrás do meu sonho e consegui o ingresso no curso de Psicologia do Unilavras. A cada aula assistida, prova realizada e obstáculo enfrentado, pude conhecer o ser humano na sua total subjetividade. E essa descoberta aumentava mais o meu prazer pelo curso, durante o qual várias áreas de atuação me atraíam, cada uma com as suas particularidades.

Entretanto, ainda assim, faltava algo para que meus estudos pudessem ter mais significado. Foi, então, que os estágios tiveram início e as teorias começaram a ser colocadas em prática, literalmente, e, como diz o ditado popular, pude “colocar a mão na massa”. Os estágios são uma grande oportunidade de conhecer melhor diversas áreas nas quais a Psicologia atua. Acredito que o começo da construção de uma carreira deva ter dedicação, responsabilidade e amor. Por isso, sempre fará sentido.

2.2.2 Relato de experiência

Um dos estágios mais marcantes para mim foi vivenciado na área de gestão de pessoas. Foi uma maneira de conhecer sobre as práticas do psicólogo nas organizações. A partir dessa vivência, pude descobrir novas atividades a serem desenvolvidas dentro de uma empresa ou instituição e saber qual era o papel do psicólogo na área de POT.

A nossa supervisora, Michelli Godoi Rezende, nos trouxe a oportunidade de fazer um trabalho em um batalhão de Polícia Militar do estado de Minas Gerais, ambiente que demanda

uma postura mais formal e reservada. Existia um projeto no qual os estagiários atuavam dentro da instituição. Nesta, a cada semestre, eram abordados temas consoantes com a natureza do trabalho do militar. No ano de 2019, um dos trabalhos foi sobre o absenteísmo, em que a falta de um militar causa um impacto na corporação e, até mesmo, na segurança social.

O absenteísmo é considerado como qualquer tipo de não comparecimento à sua função de trabalho. Os tipos de ausências na forma legal, são as que possuem comprovação com atestados médicos, por motivo de casamento, nascimento de filhos ou morte, já o absenteísmo voluntário, são as faltas e os atrasos não justificados (FLORES, VILELA, BORELLI, GOULART JÚNIOR e CAMARGO, 2016).

Pensando nesse tema, formamos grupos de cinco pessoas e estudamos bastante o assunto. Decidimos a forma a partir da qual iríamos abordá-lo junto à supervisora, e cada aluno ficou incumbido de uma função. A minha responsabilidade girou em torno do absenteísmo, suas causas e consequências. Foram realizadas dinâmicas de maneira que o tema pudesse ser ressignificado por parte dos militares participantes.

O objetivo do trabalho era transmitir a mensagem que a ausência de cada um deles fazia falta e, com isso, pensar nos impactos para a sociedade. De acordo com (FLORES *et al.*, 2016), a desmotivação, o ambiente de trabalho não agradável, a falta de organização e a má direção são fatores que podem estar relacionados à ausência ao trabalho.

Figura 3 – Treinamento sobre absenteísmo



Fonte: arquivo dos autores (2019).

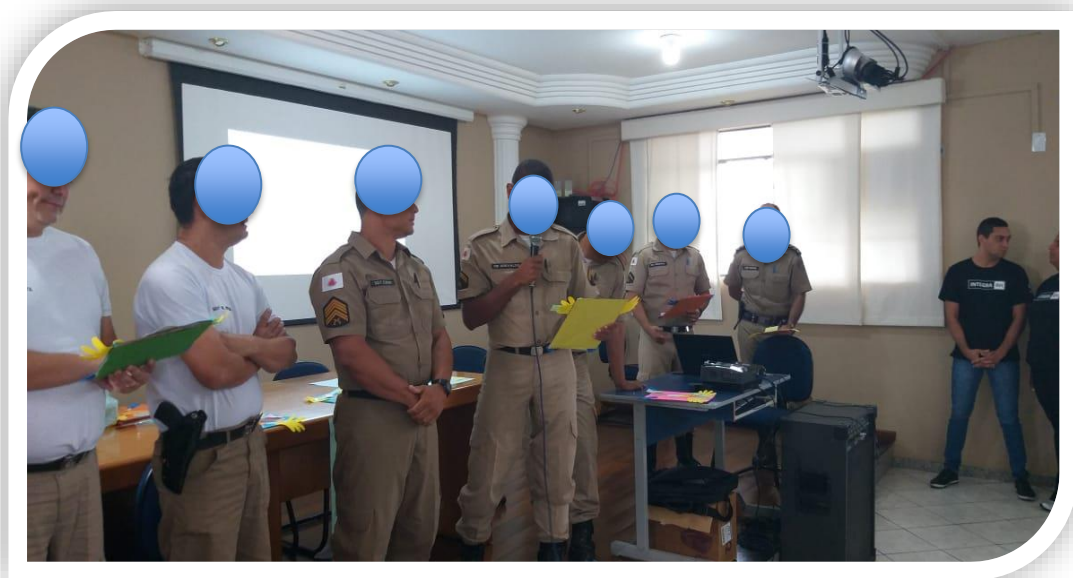
Realizamos um treinamento, reunindo todos os materiais necessários, e elaboramos uma apresentação. Começava o nosso primeiro desafio de levar o que tínhamos aprendido

para os policiais; ou seja, colocar em prática aquilo que acreditávamos que, de alguma forma, pudesse ter algum efeito. Focamos na mensagem que iria contribuir para a reflexão e tomada de consciência dos servidores. Vários assuntos foram trazidos por eles e junto com eles, tais como: excesso de trabalho, condições precárias, questões salariais, estresse e desmotivação. Tudo isso levava à abstenção do trabalho.

Fizemos um cronograma de modo que o tempo que tínhamos fosse aproveitado da melhor forma. Iniciamos com a exibição de um vídeo de apresentação da nossa equipe de estágio, pois era importante saber quem havia preparado o treinamento. Após a apresentação, trouxemos o tema a ser trabalhado com uma explicação teórica e a proposição de três atividades.

O propósito das atividades foi valorizar a presença do militar em seu local de trabalho e a relevância do seu exercício profissional na sociedade. (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005) afirma que os aspectos que motivam o trabalhador são fundamentais, uma vez que tendem a aumentar o prazer por aquilo que se faz. Falar da importância do seu trabalho faz toda a diferença, pois é um incentivo a mais para o seu engajamento.

Figura 4 – Atividade coletiva sobre o absenteísmo



Fonte: arquivo dos autores (2019).

As atividades realizadas promoveram a reflexão sobre os motivadores e os desmotivadores em relação ao trabalho no batalhão. Utilizamos bonecos feitos de E.V.A. e os

entregamos a cada um deles, que puderam escrever na localização das mãos, pés, cabeça e coração os seus valores, propósitos e sentimentos em relação ao tema.

Figura 5 – Apresentação dos militares no treinamento sobre absenteísmo



Fonte: arquivo dos autores (2019).

Por fim, realizamos a atividade chamada “aceitação”. Nesta, era passada uma caixa de papelão de mão em mão. Os militares não poderiam olhar o que havia dentro dela, mas teriam a opção de aceitar ou não o desafio quando a música parasse. A eles, era perguntado: “Você aceita o desafio?”. Poderiam aceitar ou passar para o próximo abrir a caixa, que tinha chocolates dentro.

O objetivo era refletir que, em todos os dias, somos desafiados a aceitar ou negar o nosso trabalho, nossos compromissos, nossos sonhos e as surpresas em nossa vida. Assim, também, é com os policiais militares. Estão nas ruas, zelando pela segurança de todos, e são desafiados a enfrentar seus medos, suas angústias, seus desânimos e suas injustiças e a deixar suas famílias em casa para cumprir a missão.

A Polícia Militar é o tempo todo desafiada e merece o nosso reconhecimento. Conforme evidenciado por (BAYLÃO e SILVA, 2017), é preciso ter condições dignas de trabalho, como higiene, viaturas em boa conservação, não passar por sobrecarga de trabalho e reconhecimento profissional, pois a falta de militares em serviço prejudica a sociedade quanto à segurança e pode influenciar no aumento da criminalidade dentre outras razões.

O absenteísmo é um agravante para as organizações de segurança pública. Se não existissem os policiais, como seria o mundo? Em desordem, insegurança, sem proteção a vulneráveis e à mercê de todas as formas de violência.

Para encerrar essas dinâmicas, repassamos uma ficha de avaliação de reação aos participantes. Os resultados confirmaram quanto são necessários treinamentos sobre temas variados, já que a conscientização sobre os assuntos do dia a dia é imprescindível. Flores *et al.* (2016) apontam que reconhecer as mudanças que ocorrem no trabalho, ter uma visão voltada para novas técnicas e postura, promover estratégias de gestão de pessoas e capacitar os trabalhadores incidem em uma melhor qualidade na entrega profissional.

Figura 6 – Aplicação das fichas avaliativas sobre o treinamento



Fonte: arquivo dos autores (2019).

2.3 LUANA MARRAYANNE RIBEIRO

2.3.1 Apresentação

Sou aluna do décimo período de Psicologia, tenho 26 anos de idade, sou solteira e, atualmente, moro na cidade de Bom Sucesso, Minas Gerais. Ao relatar sobre a minha vivência para este portfólio, lembrei-me de como me apaixonei pela Psicologia; aliás, como sempre costumo dizer, recordo-me de como a Psicologia me descobriu. Ela me desvendou e me mostrou que sim, é possível ver além do corpo e da materialidade, que a psique humana é esplêndida. É algo que nem ousou tentar decifrar, pois me faltariam palavras.

Durante a minha infância, adolescência e ensino médio, sempre pensava e falava que quando eu crescesse gostaria de trabalhar em uma megaempresa, com roupa social e com sapatos e que sempre, ao pisar no chão, ouviria o barulho “toc-toc-toc” (risos). Viveria em reuniões, viajaria, constantemente, a trabalho e... enfim, conhecimentos e sonhos nunca são demais.

Ao me formar no ensino médio, mudei-me para São Paulo, capital, a fim de morar com minha mãe Lucimara. O objetivo era estudar, trabalhar e ajudar nas despesas, uma vez que morar em cidade grande não é fácil e a vida é cheia de altos e baixos. Pois bem, fiquei um ano descansando do ensino médio, pensando em alguma faculdade e tentando decidir minha futura profissão. Primeiramente, estava pensando em fazer Arquitetura e Urbanismo, pois sempre fui apaixonada por *design* de interiores embora desenhar é uma habilidade que passou longe de mim (risos).

Nesse um ano de descanso de escola/ensino médio, lembro-me, perfeitamente, como se fosse hoje, em uma segunda-feira, minha mãe e eu tínhamos combinado de ir até a faculdade Nove de Julho (UNINOVE) para fazer a minha matrícula. Estando em Pirituba, zona oeste de São Paulo, em um ponto de ônibus, pensamentos a mil, nem sei no que estava pensando de tão aflita e ansiosa, o ônibus chegou, entrei e sentei próximo à janela para olhar cada detalhe da cidade que amo. Ao chegar ao meu destino, a tão sonhada faculdade, parecia um *shopping*. Fiquei deslumbrada com a escada inicial, subi e olhei para cima. Vi as escadas rolantes, peguei uma senha e logo fui chamada para comparecer ao guichê de matrícula.

O atendente me perguntou o nome do curso em que eu iria me matricular. Olhei bem no olho dele e falei: “Não sei!” Naquele momento, passou um turbilhão de coisas na minha

cabeça e ouvi de longe minha mãe falar: “Faz Letras” e eu disse para ela: “Este é o seu sonho, e não o meu”.

O moço percebeu que eu não me decidia em relação à matrícula e me entregou um panfleto com os cursos disponíveis naquela faculdade. Ao ler o nome de todos os cursos, perguntei para mim mesma: “O que é Psicologia?”, pois nunca ouvi falar nada sobre ela. Contudo, respondi ao moço que seria em Psicologia a minha matrícula. Minha mãe retrucou: “Mas não era Arquitetura que você iria fazer?” Respondi que havia mudado de ideia. Feita a matrícula, fui para casa e pesquisei sobre o curso. Só apareciam os nomes Freud e Psicanálise, que já havia ouvido falar, mas não sabia do que se tratava.

No primeiro dia de aula, estava nervosa, ansiosa, suando frio e sem saber o que me esperava pela frente. Costumo falar que foi a Psicologia que me escolheu, porque eu não sabia do que era ela seria capaz de fazer em minha vida, alma, pensamentos e vivências. E isso se estende para todo ser humano.

No decorrer do curso, fui me apaixonando pela abordagem comportamental e, claro, pela Psicologia Jurídica. Depois de dois anos, tranquei a matrícula na faculdade por motivos pessoais e retornei para minha cidade natal, Bom Sucesso. Ainda, esperei dois anos e, então, voltei a estudar Psicologia no Unilavras. Reiniciei no 3º período, com medo, pois não conhecia ninguém. Passei pelo primeiro semestre sozinha, cada hora em uma sala diferente, fazendo diversas matérias. Somente no 4º período, fui começar a fazer amizades. Assim, a faculdade passou a ser mais leve. Aquilo que eu antes amava no curso comecei a ter dificuldades, mas o que eu nem pensava em gostar passei a gostar devido aos estágios.

2.3.2 Relato de experiência

O período dos estágios é de grande relevância para a nossa formação profissional, porque nos deixa devidamente preparados e capacitados para a prática. Realizei diversas atividades, independentemente da área na qual eu decidiria atuar. O importante era experienciar e conhecer.

O estágio é uma maneira de levar o acadêmico à identificação de novas e variadas estratégias para solucionar problemas que, muitas vezes, ele nem imaginaria encontrar na sua área profissional somente com os recursos teóricos. Ele desenvolve mais o nosso raciocínio e o espírito crítico além do uso criativo e responsável da liberdade.

Dessa maneira, começou a minha vivência em um batalhão de Polícia Militar de Minas Gerais. Ele teve suas primeiras atividades durante a Revolução no Brasil, em 1930, fim da República Velha, que ficou sob o poder do então presidente Getúlio Vargas. Para defender e proteger as fronteiras minerais de uma provável invasão, as forças policiais ficaram vigilantes.

Esse estágio foi supervisionado pela professora Michelli Godoi Rezende e realizado na área de Gestão de Pessoas. O período foi de março a novembro de 2019, quando foram elaborados reuniões, dinâmicas e palestras com atenção à POT.

Uma das minhas atividades foi ministrar uma palestra e conduzir atividades sobre “trabalho em equipe”. Aconteceu no auditório da corporação e contou com a presença dos oficiais e praças das companhias assistidas. No primeiro dia, tivemos 48 militares e, no segundo dia, os ouvintes totalizaram o número de 14. Já no terceiro dia, a apresentação foi para 15 participantes. A cada semestre, são trabalhados conteúdos no batalhão de acordo com diferentes demandas apresentadas ao setor psicológico de lá.

Durante a minha trajetória no batalhão de Polícia Militar de Minas Gerais, recordo-me do primeiro dia de trabalho. Foi marcado por grandes expectativas, inseguranças e medos; ou seja, as emoções estavam a “flor da pele”, pois, apesar de conversar muito e saber falar em público, sempre foi um desafio fazê-lo em grupos novos.

No início da palestra, os policiais militares ficavam quietos e não esboçavam emoção alguma. Todavia, quando fazíamos as dinâmicas, todos se entrosavam e voltavam a ser como crianças. Era nítida a felicidade não só na face deles, mas, principalmente, na minha. Destaco aqui a “Dinâmica da rede de barbante”, na qual pedíamos para formarem uma roda e, em seguida, entregávamos um rolo de barbante a um dos membros. Após um sinal, deveriam jogar uns para os outros participantes e falar uma frase e/ou palavra que os motivava no trabalho grupal.

Ao final, montaram uma “rede” (tipo teia de aranha) e sobre ela jogamos uma bola. Esta não poderia cair no chão e teria que sempre ficar sustentada pela rede. Assim, todos deveriam mostrar seu espírito de trabalho em equipe. Quando a bola caiu no chão, mostramos aos policiais militares que, mesmo que todos trabalhassem juntos, haveria obstáculos e desafios a serem superados. Portanto, por meio dessa atividade, foram geradas reflexões do que realmente é o trabalho em equipe.

Figura 7 – Dinâmica da rede de barbante



Fonte: arquivo dos autores (2019).

Durante a dinâmica, eu me percebi entusiasmada, querendo participar da atividade, sorrindo e motivando os policiais militares a sempre jogarem a bola para o alto. Motivava o trabalho em equipe e dizia que junto seria mais fácil a tarefa. Isso até me remeteu à infância, quando era bom brincar de bola na rua com os amigos e sem preocupações diárias.

Essa proposta do treinamento sobre trabalho em equipe foi trazida pela atual psicóloga no batalhão, que, por sua vez, é responsável pela instituição há mais de 20 anos. Essas atividades deram sequência ao tema absenteísmo.

Durante a minha palestra sobre “Absenteísmo: sua falta faz falta”, de maneira objetiva e direta, orientei os oficiais sobre a ausência no trabalho, pois suas faltas acarretam várias consequências negativas para a corporação e a sociedade.

O absenteísmo é, essencialmente, um padrão habitual de ausências no processo de trabalho, dever ou obrigação, que pode ser ocasionado por diferentes motivos ou situações, como atraso, falta de motivação ou mesmo por algum motivo interveniente, sendo utilizado, ainda, como meio para designar a soma dos períodos de ausência de um funcionário em seu ambiente de trabalho (BAYLÃO e SILVA, 2017).

Figura 8 – Palestra sobre “Absentéismo: sua falta faz falta”



Fonte: arquivos dos autores (2019).

Segundo Chiavenato (1997), um brasileiro influente nos estudos em Gestão de Pessoas, o absenteísmo mental é preocupante e ocorre quando o trabalhador não falta, mas se mostra disperso devido a uma preocupação ou pela insatisfação quanto ao ambiente de trabalho. Isso faz com que os seus pensamentos estejam em outros locais ou foca em busca de conforto.

Esse tipo de absenteísmo prejudica o andamento dos trabalhos da mesma forma que na ausência física. Talvez, seja ainda mais grave, uma vez que, quando o funcionário se encontra presente no local de trabalho, porém não realiza suas atividades, faz-se necessário um estudo para compreender o real motivo da não realização das atividades. A efetivação da palestra sobre absenteísmo me fez perceber o quanto o sujeito é primordial em sua área de atuação, seja qual ela for. Cada um é importante naquilo que faz e sua falta acarreta prejuízos à equipe, empresa e sociedade.

A prática no batalhão oportunizou-me obter conhecimentos mais precisos a serem utilizados nas práticas psicológicas. Pude aperfeiçoar a minha própria aprendizagem, já que articulei as teorias aprendidas nas disciplinas com a atuação na realidade militar.

Ressalto que a Psicologia é um campo de saber e atuação fascinante. Ela é capaz de fazer muito pelo ser humano, em todos os sentidos – físico, psicológico, profissional e social, agindo de forma efetiva nas vivências e relações humanas.

Pesquisando na internet, pude compreender melhor o conceito de Psicologia e suas diferentes abordagens:

A Psicologia é a ciência que se preocupa em estudar a subjetividade humana. Atua tanto nas expressões humanas visíveis (comportamentos) como naquelas que não podem ser vistas, como nossos pensamentos. O termo ‘psicologia’ tem origem grega e é formado a partir da junção de duas palavras: psique (mente) + logia (estudo). Brasil Escola (2008 p. 1).

Dada a relevância da Psicologia na vida das pessoas, procurei me preparar de forma adequada para efetivar tudo aquilo que ela demanda de mim. Durante o estágio, busquei a preparação para conduzir cada etapa das tarefas a serem cumpridas.

Para embasar meus conhecimentos, analisei, cuidadosamente, o Código de Ética Profissional do Psicólogo, pois este visa a orientar quanto aos padrões esperados em relação à postura do psicólogo. Considero um documento indispensável e de grande relevância no sentido de contribuir para uma formação mais esclarecida e comprometida. Por meio do estudo do Código de Ética, refleti sobre a conduta esperada para a nossa categoria, tornando, portanto, o meu aprendizado e a minha prática mais condizentes e bem amparados.

Durante os estágios realizados na área da POT, preparei e realizei palestras, fiz recrutamentos e seleção (R&S), o que me fez amar ainda mais a área por mim escolhida profissionalmente. Ainda sobre isso, uma disciplina que muito me incentivou nessa escolha foi a de Recursos Humanos pela diversidade de demandas, principalmente, de natureza empresarial, trabalhando com R&S.

É possível perceber que cada vez mais há espaço no mundo corporativo para a POT. Todo o processo de recrutamento e seleção deve ser conduzido de forma séria e respeitosa, porque o psicólogo, responsável pelo primeiro contato com o candidato, representa a realidade da empresa e é o cartão de visita dela. Frente ao cenário do mercado de trabalho atual, as organizações têm enfrentado constantes problemas no que se refere à realização de seus procedimentos de admissão de novos funcionários e que merecem muita atenção.

Muchinsky (2004, p. 3) definiu a POT como “uma área do estudo científico e da prática profissional que trata dos conceitos e princípios psicológicos no mundo do trabalho”. Assim, por meio das atividades relacionadas ao R&S que executei, houve muito aprendizado

e pude ter um olhar mais clínico e crítico, observando no indivíduo aquilo que ele sabe fazer de melhor.

A vivência no batalhão me mostrou o quanto uma dinâmica grupal é crucial para fazer com que as pessoas interajam entre si, pois é uma forma educativa, pois contempla propósitos educacionais ao mesmo tempo que, considera as habilidades e as necessidades dos participantes, ajuda a compor uma identidade para o grupo como um todo (ALBERTY, 2014).

Segundo Lewin (1978), a dinâmica de grupo é o estudo das forças que agem no seio dos grupos, suas origens, consequências e condições modificadoras do comportamento do grupo. Em seus estudos, Freud (1921/1990) centrou seu interesse nos fenômenos coletivos, das massas ou multidões. Conforme Freud (*apud* OSORIO, 2003, p. 16):

O grupo psicológico é um ser provisório, formado por elementos heterogêneos que por um momento se combinam exatamente como as células que constituem um corpo vivo formam, por sua reunião, um novo ser que apresenta características muito diferentes daquelas possuídas por cada uma das células isoladamente.

As principais contribuições psicanalíticas para o entendimento dos fenômenos grupais referem-se à percepção dos aspectos inconscientes que permeiam as relações intergrupais. Conforme Rabelo (2010), no grupo ocorrem comportamentos que podem ser analisados como resistências ao amadurecimento do grupo e à realização dos objetivos propostos. Por esse e tantos outros motivos, trabalhar com o desenvolvimento de pessoas nas atividades em grupos têm grande potencial.

2.4 VANESSA OLIVEIRA DA SILVA SIMONI

2.4.1 Apresentação

Sou aluna do décimo período de Psicologia, tenho 46 anos de idade, sou casada com David Simoni e juntos temos quatro lindos filhos. Escolhi a Psicologia, pois acredito que é da natureza do ser humano buscar sentido para sua vida e é no trabalho que ele pode se fundamentar, demonstrar, criar e potencializar suas habilidades. Faz mais sentido quando ele encontra uma área profissional, na qual pode exercer esse trabalho e, ainda assim, considerar-se significativo para si e para outros.

Um dia, li sobre um autor conhecido, cujo trabalho ainda é relevante para a graduação em Psicologia. Seu nome é Vygotsky e ele diz que o homem encontra sentido quando se relaciona com outros sujeitos, pois na troca de experiências é que se complementam. Acredito nisso, já que escolhi essa área com a intenção de relacionar-me não somente com o indivíduo, mas com o sujeito que está além do que os olhos podem ver. Poder agregar valor à sua vida é realçar o sentido da minha própria existência.

A Psicologia é uma área em que as possibilidades de significação são diversas. É um terreno fértil de vivências subjetivas, sociais, culturais e de todos os fenômenos que rodeiam as pessoas. Ela está permeada pelos discursos e cercada pelo fenômeno da linguagem, em que o ser se insere desde que vem ao mundo e por ele se fundamenta.

Os discursos trazem as singularidades e o coletivo, e a Psicologia abarca esse cenário amplo e cheio de possibilidades. Também, busca dar conta de todos eles ao encontrar saídas e possibilidades, sendo ela diretiva ou não, e acolhe os mais diversos contextos e suas peculiaridades.

O trabalho que desenvolvi e aqui relato ocorreu em um batalhão de Polícia Militar de Minas Gerais, como prática em estágio supervisionado em Gestão de Pessoas, e abrange o período de setembro a novembro de 2019.

2.4.2 Relato de experiência

O batalhão é um lugar arborizado e amplo. Posso dizer que sua entrada compõe um belo retrato. Apesar de não ter acesso a todas as instalações, observei que a sala que aguardava a minha equipe para a aplicação do treinamento era espaçosa, clara, com todos os equipamentos eletrônicos necessários para nosso trabalho, devidamente organizada, com retroprojetor e controle remoto. Havia diversas cadeiras e o espaço era arejado com ventiladores situados estrategicamente em ambos os lados.

Buscamos não nos atrasar para esse encontro, pois sabíamos que tínhamos horário para início e término, e, também, a primeira impressão é a que fica. Da mesma forma que nos honraram com tudo devidamente organizado, também queríamos mostrar nosso respeito e carinho com relação à presença dos policiais.

O treinamento contou com a presença de oficiais e praças das companhias assistidas pela corporação. No primeiro dia, o total de participantes foi de 22; no segundo dia de

treinamento, os ouvintes totalizaram o número de 21 e, no terceiro dia, tivemos a honra de finalizar o treinamento com a participação de 27 militares.

Figura 9 – Palestra sobre clima organizacional



Fonte: arquivo dos autores (2019).

A Figura 9 retrata o momento em que pude contribuir para a melhoria do clima, motivação e satisfação no trabalho. Abordei aspectos como liderança, relacionamento com os colegas e com as chefias e engajamento no trabalho. Em um sentido amplo, busquei reafirmar a valorização e o trabalho do policial militar.

Confesso que, nesse primeiro dia, estava insegura, mas procurei não demonstrar, pois queria agir como uma profissional e, principalmente, não queria dar a impressão de não estar preparada, uma vez que um bom profissional busca fazer o melhor em cada tarefa que confiam a ele. Também, preparei-me com esmero, para que pudesse corresponder às expectativas, primeiramente minhas, que era vencer a timidez diante de um público seletos e,

em seguida, sei que falar com propriedade traz mais segurança para os ouvintes sobre o tema abordado.

Esse estágio apresentou uma demanda relevante para o contexto clínico e do trabalho, cujo diagnóstico organizacional adveio de uma escuta atenta da psicóloga do batalhão ao fazer o levantamento das questões pertinentes ao clima na organização. Suas impressões estavam baseadas na prática profissional experiente e na oitiva com os próprios policiais, que sempre sugerem temas relevantes para serem trabalhados. Então, nós, futuros profissionais de Psicologia, em parceria com a orientadora, professora Michelli Godoi Rezende, preparamos o treinamento de acordo com as demandas levantadas.

Especificamente, trouxemos para o contexto a apresentação sobre “A importância do líder para o envolvimento, a motivação e a satisfação da equipe” pontuando a necessidade de o líder ser ativo em suas decisões, principalmente no que tange à liderança situacional. Desse modo, as mudanças nas organizações requerem, do papel de liderança, reavaliações constantes, para que possam atender novas exigências impostas. Assim, o líder busca para sua equipe transformações, desafios e esforços dentro de uma dinâmica constante.

A liderança desempenha papel fundamental nas relações humanas, pois a ela é atribuída a responsabilidade de envolver seus liderados. Esse envolvimento deve ter um nível de apego positivo, uma vez que os colaboradores precisam sentir afeição em relação ao seu trabalho e organização. Esses sentimentos motivam a produtividade e o crescimento. Ao líder, é atribuído o fracasso ou o sucesso nas organizações, já que sobre si pesa a responsabilidade de motivar e envolver a equipe.

Entre os diversos artigos, podemos ver as características, competências e habilidades do líder em função e o estilo de liderança que deve ser adotado no ambiente ao qual está inserido (GONÇALVES; MOTA, 2011).

Pontuei, durante minha palestra, sobre a necessidade de o líder criar uma cultura de engajamento na organização e de se concentrar na pessoa como um todo, pois, muitas vezes, o entrave no ambiente de trabalho provém da atitude do superior. Discutir apenas o desempenho sem a preocupação de apoiar o desenvolvimento profissional da equipe pode criar resistências e frustrações. Por essa razão, faz-se necessário que o líder forneça meios para melhorar suas habilidades. Portanto, os indivíduos, quando se sentem respeitados e capacitados, podem enfrentar desafios com um espírito de colaboração e atitude positiva.

Acredito que um líder deva alinhar sua visão, missão e valores junto à corporação quando faz uma aliança com ela e se torna parte dela. Dessa maneira, ele é capaz de construir

uma cultura de confiança e transparência, porque, quando age de acordo com seus valores, torna-se mais assertivo em suas decisões, age com coerência e integridade e, ao mesmo tempo, busca conhecer a sua equipe e compreender seus potenciais e fraquezas para envolvê-la na implementação das ideias. Além disso, reforça aos indivíduos a necessidade de superação e desenvolvimento do potencial de todos. Dessa forma, o líder consegue criar metas e prazos e acompanhar as realizações.

Por muito tempo, existiram pesquisas que buscavam nos indivíduos traços de liderança que garantissem o sucesso dos líderes. As pesquisas revelaram que não há traços universais e não há clareza com relação às causas e efeitos relacionados ao sucesso. Assim, não há como prever uma liderança eficaz em situações difíceis baseada em traços de personalidade. Para Robbins (2005), os testes aplicados eram capazes apenas de distinguir o surgimento da liderança, mas não distinguiam o líder eficiente do líder ineficiente.

Segundo pesquisa de Galvão *et al.* (1997), existem dois tipos de líderes: um que adota o padrão comportamental baseado em tarefas e outro que se enquadra no comportamento de relacionamento. No comportamento tarefa, os líderes que assim se comportam, adotam um padrão bem definido. Ou seja, ele define cada função de seus subordinados num esforço para que as explicações de cada atividade sejam executadas de acordo com suas instruções, um meio de conseguir que as coisas sejam feitas, um modo mais arbitrário de agir.

Já no comportamento relacionamento, líderes adotam estilos de relação mais próxima com seus liderados, abrindo canais de comunicação e apoiando emocionalmente; isto é, são as “carícias psicológicas”. Portanto, são líderes mais flexíveis com os comportamentos de seus liderados.

Embora existam vários perfis de líderes, não mais pautados em traços natos ou inatos, existem, sim, tipos de liderança. Conforme Tannenbaum e Schmid (*apud* BENEVIDES, 2010), são eles:

- ✓ estilo democrático (caracterizado pela participação, quando o processo de tomada de decisão é feito em conjunto, líder e liderados; há uma preocupação com as relações humanas).
- ✓ estilo autocrático (caracterizado pela decisão centrada no líder, cujo foco é na tarefa).
- ✓ estilo *laissez-faire* (essa característica está para além das anteriores e o líder deixa o grupo a seu próprio cargo).

Contudo, o meu foco no batalhão foi pontuar sobre o líder situacional, aquele que está pronto a buscar soluções quando uma situação emerge inesperadamente. Esse líder necessita mesclar a razão com suas emoções. Então, precisa aderir à inteligência emocional, o que hoje é sabido por nossos estudos em Psicologia que razão e emoção são interligados. Na perspectiva de Robbins (2005), o entendimento dos sentimentos e das emoções pode trazer melhorias em nossas habilidades de comunicação, tomada de decisão, criatividade, motivação, conflito interpessoal, em nossas atitudes e desvios de comportamento em todos os ambientes em que transitamos.

Oscilações emocionais desviam nossa atenção daquilo que precisamos fazer e acabam por reduzir o desempenho e a satisfação nas tarefas diárias. São as emoções que proporcionam aos indivíduos indicações valiosas de como compreender que as alegrias e aborrecimentos diários influenciam o desempenho e a satisfação nas tarefas diárias. Mesmo que pareçam insignificantes, não devemos ignorar os eventos que as desencadeiam, porque elas tendem a se acumular. A inteligência emocional é a capacidade da pessoa de:

- ✓ Estar autoconsciente de seu estado afetivo, pois é importante reconhecer as próprias emoções e reações.
- ✓ Detectar as emoções nos outros para agir com sabedoria e melhorar a convivência.
- ✓ Identificar nas próprias emoções o que facilita a expressão de si mesmo e a comunicação efetiva e assertiva, e a lidar melhor com outros indivíduos no âmbito das interações sociais.

Desse modo, hoje as corporações buscam líderes que adotaram o comportamento relacionamento, um conceito fundamental da liderança situacional, em que a maturidade se expressa na capacidade e disposição das pessoas em dirigirem seus próprios comportamentos. Essa dimensão abarca duas outras dimensões: maturidade de trabalho (capacidade) e maturidade psicológica (disposição). Galvão *et al.*, (1997).

Líderes que têm como objetivo a influência na equipe que dirigem devem, acima de tudo, buscar equilíbrio ao investir em seus subordinados. Para isso, é essencial que ele busque desenvolver uma *network* para ter a quem recorrer quando necessitar buscar reforço. No tocante a “bater” metas organizacionais, ele deve investir confiança e, ao mesmo tempo, procurar obter apoio e assistência para seus projetos. É uma forma de potencializar as habilidades que cada indivíduo possui e trazer esse indivíduo para perto de si mesmo (BENEVIDES, 2010). Quando se aplicam táticas de influência, associadas à combinação correta das habilidades que cada um na equipe possui, o alvo que o líder quer

alcançar será convocado a usar de seu potencial para corresponder ao seu líder. Nessa interação, há uma aprendizagem de ambos. Assim, apesar de ser uma equipe, cada um sente esse estímulo de forma específica e é motivado intrinsecamente. Tal sensibilidade na condução da equipe possibilita ao liderado ter sua autoestima aumentada. Então, líder e liderados estão prontos a comemorar as conquistas e dividir as derrotas.

Na minha passagem pelos atendimentos na clínica-escola de Psicologia, tendo como sustentáculo a abordagem em psicanalítica, entendi que esse percurso me propiciou a pensar o papel do líder bem como os conceitos de inconsciente e transferência, uma vez que, sem que os indivíduos percebam, o líder ocupa um papel fundamental no inconsciente de seus liderados. Digo isso, pois, cada um vai se identificar com um tipo de líder, tendo como pano de fundo o próprio afeto para com os seus primeiros modelos de liderança.

Em uma equipe, alguns tiveram boas experiências e outras não. Dessa forma, o ambiente é diverso e o líder deve compreender essa transferência, essa identificação, e buscar mudar essa perspectiva quando ela é negativa, para que possa quebrar os paradigmas em indivíduos que se mostram resistentes às ordens. Cada um tem sua própria constituição e vai se remodelando ao longo de suas vivências.

Posso afirmar que, ao passar por esse estágio, entrei como uma pessoa insegura e saí de lá transformada, mais segura em minhas decisões. Percebi que não são somente as oportunidades que nos levam a galgar degraus, mas as escolhas que fazemos ao aceitar desafios e buscar superá-los.

É sabido que durante nossa existência não somos todos iguais, mas por que não somos todos iguais? Por causa da nossa história tanto objetiva quanto subjetiva. Isso ocorre de acordo com as exigências que o mundo social nos impôs não somente na constituição da personalidade, mas também nas escolhas nos níveis de nossa existência social e no nosso modo de vida nas esferas da moral e da ética.

É de suma importância o estágio supervisionado durante um curso de Psicologia, porque configura um momento no qual podemos promover a confrontação de tudo o que estamos construindo no campo teórico para a aplicação. Esse momento é sempre singular, angustiante e, por vezes, confuso, já que são experiências que nos permitem refletir sobre o significado da escolha de nossa profissão. Essa experiência perpassa um universo de significados e percepções que construímos ao longo da jornada pela graduação.

É nesse contexto que falo de minha escolha pessoal quando decidi enveredar pelo estágio em Gestão de Pessoas. Busquei a plena consciência de meu eu, levando em consideração que a busca pela própria identidade se faz num processo ativo através das relações subjetivas, das comunicações, da linguagem e das experiências sociais.

Confesso que, a princípio, foi um desafio pessoal, pois sabia que esse estágio me levaria para um confronto com minha dificuldade de falar em público, principalmente por estar diante de pessoas experientes, com opiniões formadas, que convivem e atendem a sociedade e, por sua práxis, adquirem o hábito da observação crítica.

Tudo isso levei em conta na hora de minha escolha, pois, ao cursar Psicologia, me senti desafiada a lidar com meus anseios e temores, já que, pensando em um futuro não muito distante, sabia que seriam requeridas da minha pessoa, como profissional da Psicologia, empatia e compreensão. E não há nada mais enriquecedor do que esse atravessamento dos próprios conflitos para entender de modo significativo nossos temores e estar diante de olhares atentos sob julgamento.

O desafio valeu a pena. Como recompensa, pude agregar valor à minha identidade numa troca de aprendizados com minha equipe de estágio, com minha supervisora e professora Michelli Godoi Rezende e com os próprios militares. Foi um tempo de vivência satisfatória, que resultou em um trabalho de respeito, nobreza e dignidade.

Poder ser gentil, olhar nos olhos de todos participantes, mantendo a calma em cada raciocínio requerido da minha apresentação, e ser firme em meu discurso mesmo tendo ciência de minhas dificuldades foram pontos decisivos para a sensação vitória. Senti-me honrada por contribuir com os militares e potencializar uma habilidade, até então, escondida em meio aos meus próprios temores além de romper e crescer com aquilo que considerava uma barreira: falar em público

Figura 10 – Dinâmica da rede de barbante



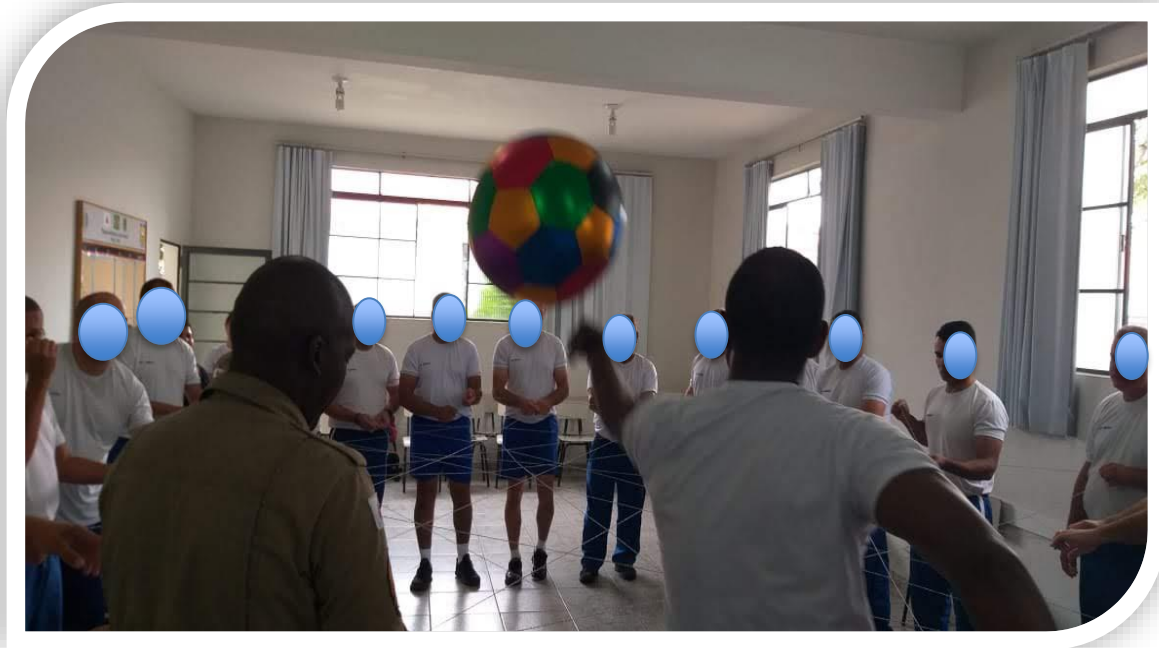
Fonte: arquivo dos autores (2019).

O momento da Figura 10 foi emocionante para mim. Reafirmei todo o conteúdo ministrado na palestra, uma vez que tive o privilégio de conduzir a primeira parte da dinâmica e dar as instruções para o grupo. Considero fundamental essa prática, pois todo conteúdo abordado pode ser fixado e visualizado em uma tarefa concreta.

A dinâmica de grupo busca localizar no espaço e no tempo diferentes vieses e surge como uma intervenção pontual de maneira a operacionalizar mudanças (PILON, 1987). A dinâmica possibilita o desenvolvimento de um clima de confiança mútua, consideração pelo colega de serviço e compartilhamento dos sentimentos, ações e pensamentos. É uma forma de autoconhecimento gerada pelo próprio grupo e são momentos de descontração com um propósito: colocar em prática todo o aprendizado recém-adquirido de forma teórica.

Foi um momento ímpar para mim, porque a dificuldade inicial era falar em público. De repente, estava eu dirigindo uma tarefa, coordenando os passos e me sentindo parte integrante daquele momento. Percebi que nossa vida é assim: na amizade e na proximidade com o outro. É quando nos movimentamos como uma equipe que podemos fazer acontecer com um propósito.

Figura 11 – Dinâmica rede de barbante



Fonte: arquivo dos autores (2019).

Figura 12 – Nossa equipe de estagiários dentro do batalhão



Fonte: arquivo dos autores (2019).

Segundo o relato dos próprios policiais, essa dinâmica foi um dos momentos mais edificantes do treinamento, porque eles perceberam que para uma organização caminhar e

vencer seus desafios é essencial que haja engajamento de toda a equipe. Faz-se necessária a união de pares e líderes. Ambos devem abraçar o propósito na realização de seus projetos e no alcance das metas e objetivos traçados. É dever e responsabilidade de todos manter o clima organizacional “quente” e não deixar que caia no chão tal como a bola.

A Figura 12 é muito linda! Aqui, havíamos terminado de palestrar e estávamos nos sentindo felizes com a sensação de dever cumprido. Para todos nós, era um desafio imenso palestrar para os policiais de um batalhão. Pudemos contribuir a partir do estudo que embasou a nossa prática. E, por fim, a *selfie* na Figura 13 registra a nossa união.

Figura 13 – *Selfie* da nossa equipe de trabalho



Fonte: arquivo dos autores (2019).

2.5 WESLLEY MARCELINO DAMASIO

2.5.1 Apresentação

É, de certa forma, difícil me autoapresentar, porque acredito ser uma pessoa em franco e constante desenvolvimento. E falar sobre mim, de uma maneira tão pontual, me causa estranheza, pois me considero e procuro ser o mais questionador possível, não no sentido da crítica pela crítica, mas pela crença de que sempre é possível um novo olhar para as questões

cotidianas e para os diversos sujeitos, sejam eles de direitos, escolhas, desejos ou a miscelânea de todos esses tipos.

Minha vida escolar sempre foi permeada pela busca incessante do conhecimento. Até os dias atuais, não raro, profiro a frase “Tudo pelo bem da ciência!”, fazendo desta um estilo de vida em conciliação com a ciência como recorte parcial e temporal da realidade.

Ao longo da graduação em Psicologia no Unilavras, conheci diversos teóricos, abordagens e a possibilidade de um contato direto com as práticas de estágio supervisionado nas áreas clínica e psicossocial. Essa última foi minha referência para a elaboração do presente portfólio.

2.5.2 Relato de experiência

Pela afinidade com a atuação em POT, nós, Claudinéa de Fátima Souza, Luana Marrayanne Ribeiro, Vanessa Simoni, Joana D’Arc Paulino Costa e Wesley Marcelino Damasio, apresentamos nosso portfólio com o tema: “GESTÃO DE PESSOAS *IN LOCO*: TREINAMENTOS SOBRE LIDERANÇA, PLANEJAMENTO FINANCEIRO E ABSENTEÍSMO EM UM BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS”.

O trabalho foi desenvolvido junto a um batalhão de Polícia Militar do estado de Minas Gerais. Realizamos treinamentos, palestras e atividades no período de 11/04/2019 a 13/06/2019. A atividade que irei destacar relaciona-se com o absenteísmo e foi chamada de “Sua falta faz falta”. Além de trabalhar a concepção do termo, refletimos sobre as consequências das faltas para a equipe. Do lado esquerdo da foto da Figura 14, está a equipe do primeiro semestre de 2019 e, do lado direito, o grupo de trabalho do segundo semestre de 2019.

No período de setembro a novembro de 2019, trabalhamos com militares de nove companhias que compõem o batalhão no qual estagiamos, sendo apresentada aos participantes uma devolutiva sobre a pesquisa de clima organizacional aplicada pela própria instituição. Em conformidade com os temas elencados, trabalhamos sobre o clima organizacional e a satisfação no trabalho.

Os treinamentos foram ministrados para servidores da seção administrativa, companhias, pelotões, destacamentos e subdestacamentos. O estágio e este trabalho contaram

com a supervisão e orientação da professora Michelli Godoi Rezende. Este portfólio teve como coorientadora a professora Ana Maria Biavati Guimarães. Ambas são ocupantes do quadro de docentes do curso de Psicologia do Unilavras.

Figura 14 – Equipes de trabalho do ano de 2019



Fonte: arquivo dos autores (2019).

Os militares foram submetidos à aplicação de um questionário do tipo dicotômico, no qual as respostas possíveis são “sim” ou “não”. Ele foi desenvolvido e aplicado pela própria instituição com o intuito de obter informações acerca do clima organizacional. Cintra e Dalbem (2016, p. 36-37) descrevem o clima organizacional como “as percepções e sentimentos que são compartilhados por um determinado período de tempo pelas pessoas que compõem uma organização ou um grupo dentro da organização”.

O clima em uma organização pode ser afetado por fatores internos, como conflitos e associações entre os colaboradores, e fatores externos, tais como política, economia e a situação atual envolvendo a pandemia da Covid-19. A pesquisa realizada foi constituída por 55 perguntas estratificadas em oito domínios, a saber:

- ✓ Organização do trabalho;

- ✓ Relação com a chefia;
- ✓ Relacionamento com os colegas;
- ✓ Engajamento com o trabalho;
- ✓ Equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
- ✓ Perspectiva profissional – Plano de carreira;
- ✓ Percepção de saúde e qualidade de vida no trabalho; e
- ✓ Satisfação no trabalho.

Com o intuito de balizar o clima organizacional em cada unidade dos destacamentos de policiais militares, foi feita esta análise e foram elaboradas ações de suporte a cada um dos domínios citados. No primeiro semestre de 2019, iniciou-se o ciclo de palestras intitulado “Sua falta faz falta”. O tema central foi o absenteísmo e suas consequências para a prática laboral de todo o efetivo da corporação. No segundo semestre do referido ano, as atividades ofertadas ao efetivo da corporação foram baseadas nos dados obtidos do questionário citado.

Em ambos os treinamentos, foram realizadas dinâmicas como meio de intervenção psicodinâmica. Afonso (2006) cita o uso de dinâmicas como facilitador de sensibilização, expressão, comunicação, reorganização e comparação dos pontos de vista da linguagem verbal e não verbal, possibilitando a representação simbólica das relações que se deseja elaborar e utilizando, para isso, o lúdico para se contextualizar.

É observada em grupos a ocorrência de fenômenos que devem ser analisados, pois dizem respeito aos papéis desempenhados e, conseqüentemente, nos orienta sobre a melhor maneira de intervir. Inicialmente, ao nos apresentarmos para os participantes, pude observar certa resistência por parte do grupo. Tal fenômeno deve ser compreendido pelo fato de fazerem parte de uma das instituições mais tradicionais e hierarquizadas do País. Já prevendo essa possibilidade, foi pensada a realização de atividade em pequenos grupos para facilitar o manejo dessa resistência.

As dinâmicas e atividades de cunho lúdico ajudam a “quebrar o gelo” e fomentar uma aproximação gradual e fluida. Nesse contexto e com base no tema absenteísmo, foi solicitado aos presentes que se subdividissem em grupos com a média de sete participantes. A cada equipe, foram entregues bonecos, chamados de “mascotes”, para a elaboração de valores e princípios éticos. Posteriormente, cada um escreve estrategicamente nos pés, mãos e coração dos mascotes os sentimentos relacionados àquela área, por exemplo: no coração, qual o sentimento em relação ao grupo, no pé, o que o grupo proporcionou para o seu caminhar e,

nas mãos, o que cada um pode oferecer para o grupo. O nome da prática psicodinâmica era justamente a dinâmica do “Pé, mão e coração”.

Esse título foi escolhido pensando na ludicidade, uma vez que a descontração facilita a elaboração de sentimentos. Esses valores, elencados por eles, remeterem ao ingresso na carreira militar. Os militares refletiram sobre o fato de que se, em algum momento, aquilo que os motivaram ficou pelo caminho. Eles lembraram tais valores e sentimentos e decidiram se (re)apresentarem e a bradarem o juramento que realizaram na cerimônia de formatura. Foi um momento emocionante.

Figura 15 – Dinâmica do “Pé, mão e coração”



Fonte: arquivo dos autores (2019).

No treinamento sobre o clima organizacional, a prática foi realizada de modo a evidenciar as nuances que o ambiente de trabalho pode ofertar de acordo com as relações interpessoais. Ao ser analisado no questionário anteriormente citado, esse ponto nos informa sobre a necessidade desse foco de treinamento em todas as companhias.

Foi trabalhada com o efetivo a dinâmica da rede de barbante, na qual lhes foi solicitado que se organizassem em círculo, sendo entregue um carretel de barbante e solicitado que verbalizassem uma emoção que julgassem necessária para a ocorrência de um clima organizacional favorável ao mesmo tempo em que lançassem o rolo para outro colega.

A prática promove a interação entre os membros do grupo e ensaja a reflexão sobre o que contribui com o clima no ambiente laboral. Após todos estarem segurando em suas mãos uma das pontas do barbante, lancei o desafio para não deixar cair uma bola lançada por mim ao centro da formação. Nesse momento, eles se mobilizaram de forma conjunta para

conseguir atingir a meta. Quando a bola cai no chão, a eles é dito que, assim como na realização de suas atribuições, as coisas podem não sair como planejado, mas sempre é possível recomeçar.

A realização das dinâmicas é proposta por Pichon-Rivière (1994), que aponta a formação de grupo operativo como uma possibilidade para avaliar e intervir sobre o indivíduo, quando este terá suas necessidades satisfeitas socialmente em um processo de retroalimentação de suas relações ao passo em que determina e é determinado por estas. Ao se engajarem para a realização da dinâmica, fornecem dados que ajudam a avaliar o clima grupal sob as dimensões da aprendizagem terapêutica.

O comportamento organizacional é uma área do conhecimento psicológico, cujo foco de atuação está nas características dos ambientes e organizações. Cintra e Dalbem (2016, p. 5) destacam o estudo das:

relações humanas e seu impacto dentro das organizações, passando por tópicos fundamentais como valores, personalidade, motivação, liderança, cultura e clima organizacional, trabalho em equipes, qualidade de vida, dentre outros tópicos tão importantes e atuais que influenciam o desempenho das organizações.

As organizações nada mais são do que um conjunto de pessoas que combinam seus esforços para alcançar um objetivo comum e chegar a resultados que não teriam condições de conquistar individualmente. Nesse contexto, o sucesso de uma organização está ligado à maneira como seus colaboradores, sejam indivíduos ou grupos, estão empenhados e, conseqüentemente, motivados. Nesse momento, emerge a importância do investimento em treinamentos sobre comportamento organizacional (CHIAVENATO, 2014).

Figura 16 – Registro de um dos momentos durante uma palestra



Fonte: arquivo dos autores (2019).

O comportamento organizacional é influenciado por atitudes, cujo cerne está na forma como o indivíduo percebe o mundo ao seu redor e obtém motivação. Tais atitudes possuem componentes cognitivo, afetivo e comportamental (CINTRA; DEALBEM, 2016). Os treinamentos têm o potencial de alinhar junto aos colaboradores a visão, a missão e os valores da organização (CHIAVENATO, 2014).

3 AUTOAVALIAÇÃO

3.1 CLAUDINÉA DE FÁTIMA AGUIAR DE ABREU SOUZA

Estagiar em um batalhão de Polícia Militar do estado de Minas Gerais possibilitou-me a compreensão da problemática sobre o endividamento e, primeiramente, refletiu diretamente na minha vida. Muitas vezes, deparamo-nos com situações na vida que nós mesmos causamos. Nossa realidade não parece estar muito distante da teoria, pois somos seres humanos vivendo sob pulsões de vida (desejos) e de morte (satisfação). Isto é, buscamos prazer a todo instante para mantermos vivo este “ideal de eu” que nunca será preenchido por completo.

É relevante desenvolvermos ações dentro da POT apresentando o caráter nocivo do consumismo e, de outro lado, esclarecermos como as ações compulsivas são introjetadas em nós pelo apelo comercial. Por mais que intensifiquemos a busca por objetos, o desamparo e a sensação de falta sempre estarão presentes. Ou seja, essa busca nunca será saciada.

Um dos exemplos que citei na palestra foi sobre as compras em supermercado. Às vezes, somos impulsionados a encher o carrinho com produtos que nem sabemos se iremos usar, ficarão no armário e terão a validade vencida. Podemos até extrapolar nas compras, no consumo, mas o gigante do “superego” não tardará a jogar a culpa e a repressão em nosso “eu” com sentimentos de fracasso e impotência, criando um círculo vicioso.

O trabalho desenvolvido e relatado neste portfólio mostrou que o dinheiro é um forte elemento para as relações sociais, é ligado à sexualidade e movimenta as mais diversas formas do “ser” e do “ter”. O dinheiro desencadeia as paixões mais intensas no indivíduo como a ansiedade, a depressão e os conflitos conjugais. São sofrimentos inacabáveis que marcam a história pessoal em relação ao dinheiro (ARTIFON; PIVA, 2014).

Buscamos na posse material aquilo que não temos e, sem cessar, não aceitamos que não temos. Contudo, o fato de não ter tudo marca esta sensação de falta que há em nós. Podemos nos perguntar: será que preciso comprar isso? Será que isso é necessário? Ao contrário, iremos adquirir e descartar. O trabalho da análise psicanalítica é um caminho que nos leva a falar daquilo que não sabemos, mas que está recalcado (obscuro). Pelo modelo da associação livre, é possível acessar o inconsciente rumo ao desenvolvimento da cura pela fala no tratamento analítico.

O trabalho que desenvolvi no batalhão como estagiária trouxe experiências que levarei para a vida. Aprendi a falar em público enfrentando uma plateia com militares, que, para todos nós, remetem a uma figura de respeito. Foi possível atravessar medos e professar o que aprendi nos livros com amor.

A explanação do tema endividamento trouxe questões da vida pessoal que fazem todo o sentido sobre o que a Psicanálise ensina e que sou capaz de vencer desafios e superar as limitações para seguir caminhando na profissão tão linda que é a Psicologia.

3.2 JOANA D'ARC JANE PAULINO COSTA

Os treinamentos realizados na instituição militar foram relevantes para a minha vida acadêmica, pois o conhecimento teórico, associado às experiências de campo, aplicação de técnicas e busca de inovação, superou o meu receio de falar em público. Além disso, soube como me portar dentro de uma organização militar. As práticas realizadas fora da sala de aula proporcionam aprendizagens que levaremos conosco e desenvolvem novas habilidades e competências para a futura prática profissional.

Enfrentar os medos e as dúvidas se realmente estava desenvolvendo um bom trabalho foi um desafio que me fez crescer. Inicialmente, minha voz era trêmula. Havia o medo de ser criticada ou de dar algo errado gerando em mim uma ansiedade. Em alguns momentos, isso me fez ficar na defensiva, mas a equipe de estagiários e a supervisora estavam junto a mim, dando-me apoio e ajudando-me em cada detalhe.

Assim, fui adquirindo, ao longo do estágio, autoconfiança e me percebendo cada vez mais como preparada para os desafios. O engajamento que o trabalho em equipe proporcionou foi essencial para que o objetivo fosse alcançado.

A segurança, ao ter alguém que apoie, traz mais tranquilidade, fazendo com que as dificuldades que aparecerem sejam manejadas. Sobre o tema abordado, absenteísmo, a mensagem que permanece é que o militar tem com quem contar e é com a equipe, assim como pude contar com a minha. Por isso, o trabalho em conjunto não fica tão pesado, já que ele tem com quem dividir sua jornada.

Por fim, digo que o estágio em POT foi uma das sementes que plantei durante o curso de Psicologia. Colherei bons frutos, mas preciso regá-la com estudo e contínua atualização.

As práticas que ali vivemos foram o solo fértil e delas nasceram raízes que se fortaleceram com o que foi aprendido.

O contato com os policiais militares foi o primeiro de muitos que virão. Estar à frente em um treinamento e perceber o quanto é importante a área de recursos humanos dentro de uma organização foram muito gratificantes. Esse trabalho vai além de olhar para a tarefa, mas é um compromisso ao conceber o homem em sua totalidade, acolhendo suas fragilidades, trabalhando a ressignificação do que demandam e auxiliando para que a organização alcance os seus objetivos propósitos.

3.3 LUANA MARRAYANNE RIBEIRO

Foi importante compreender a escolha das técnicas ideais a serem utilizadas nos trabalhos com grupos (geralmente, conhecidas como dinâmicas), analisando, de forma mais objetiva, as atividades que, de fato, incentivam a comunicação e a ação dos membros envolvidos com a finalidade de esclarecer, facilitar e elaborar o processo grupal propriamente dito. Também, foi possível entender a necessidade de, em cada encontro grupal, levar em conta o pensar sobre as dimensões terapêuticas e pedagógicas envolvidas, refletindo sobre as técnicas usadas, para que estas facilitem a troca de experiências e, ainda, a comunicação dos participantes.

O estágio, de uma maneira geral, me proporcionou vivências e experiências magníficas não só para o meu crescimento pessoal, como, também, para o meu crescimento acadêmico-profissional, tendo eu sido muito bem recebida e tratada por todos com respeito. A partir do que aprendi e vivenciei estando no batalhão, compreendi que minha perspectiva frente à futura atuação profissional é agir sempre com ética, retirando o rótulo de que a Psicologia só trata de “loucos”.

A Psicologia é muito mais do que isso. Ela cuida da alma e proporciona o desenvolvimento do ser humano de uma forma tão doce e sutil que nem mesmo nós percebemos. A Psicologia é muito mais do que um consultório e uma relação entre terapeuta e cliente/paciente. Ela é um leque de oportunidades a serem desvendadas, um mar a se perder de vista, mas, claro, visando sempre ao bem-estar do sujeito.

Na POT, constatei que o trabalho coletivo é essencial, que uma ponta sempre dependerá da outra. O estágio me fez enxergar que efetivamente precisamos nos capacitar

para atuar sempre de maneira dinâmica, objetiva e eficaz. Por isso, fiquei muito satisfeita com esta oportunidade.

3.4 VANESSA OLIVEIRA DA SILVA SIMONI

Minha professora de Teorias e Técnicas Cognitivo-comportamentais (TCC) dizia que, durante nossa vivência pela graduação em Psicologia, deveríamos fazer uso do conceito de *embodiment*. Ele, traduzido para o português, possui um importante significado: o de personificação; ou seja, deveríamos nos portar, falar e sentir como se já vivêssemos na prática a nossa profissão de psicólogos. Essa é umas das estratégias para prosseguir com segurança e, ao mesmo tempo, refletir sobre quem somos e do que gostamos. É uma forma de reconhecer nossas próprias qualidades.

Tive o privilégio de falar sobre liderança e trabalho em equipe no batalhão. Contudo, ao mesmo tempo em que se fala, aprende-se! Ao falar, também ouvimos e, quando caminhamos com humildade, podemos alcançar resultados satisfatórios e incríveis para a nossa história de vida. E assim foi nesse estágio.

3.5 WESLEY MARCELINO DAMASIO

Eu, Wesley, ao rememorar minha trajetória pessoal até aqui, volto à minha infância. Nela, estive imerso em relações humanas das mais diversificadas possíveis. Tive contato com diferentes gerações de minha família e era o filho mais novo e o único homem. Nasci em 1985, quando as questões sobre gênero ainda eram mais polarizadas do que nos dias atuais e fui subsidiado com uma infinidade de processos e experiências que contribuíram para o gosto pelas dinâmicas grupais.

Sempre, trabalhei em equipes multiprofissionais do setor público. Para ser mais preciso, em saúde coletiva – área na qual as relações humanas ganham uma dimensão ainda maior. Fiz um curso de Radiologia Médica e presenciei, com proximidade, o sofrimento humano desde a constatação de uma fratura até mesmo à lesão oncológica. A POT surge como uma possibilidade de orientar tanto trabalhadores quanto instituições como manejar os conflitos e otimizar as relações humanas.

As atividades do estágio supervisionado possibilitaram a prática dos saberes em POT.

Há um alicerce sólido entre treinamento e desenvolvimento de pessoas, sendo a Psicologia grande colaboradora nesse âmbito. Nessa direção, sinto orgulho em citar uma frase do célebre Carl Gustav Jung: “Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana”.

4 CONCLUSÃO

O verdadeiro espírito de dirigir e inspirar
radica não tanto em outorgar coisas,
nem sequer em prover visões,
e sim em dar tudo de si, sua essência.
(Lee Bolman)

Somente na década de 1940, a Psicologia foi amplamente reconhecida como disciplina científica e instrumento para a solução de problemas humanos. Nesse ínterim, consolidaram-se três grandes áreas de atuação do psicólogo além do ensino: clínica, escolar e industrial, que, posteriormente, ficou conhecida como Psicologia Organizacional e, hoje, Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Através do crescimento e amadurecimento, na contemporaneidade, a POT solidifica-se ao atuar especificamente com os dilemas organizacionais.

A POT se apropria dos fenômenos psicológicos presentes nas organizações, atuando nos problemas ligados à gestão de pessoas. O treinamento e o desenvolvimento são subsistemas que se sobressaem, pois lidam diretamente com os indivíduos, que, ao se sentirem negligenciados, tendem a renunciar as pulsões. Isso pode levá-los a desenvolver um sentimento de culpa e, como consequência, aumentar as tensões em um nível adoeecedor.

É nesse cenário que urge a necessidade de mais estágios de Psicologia que deem ênfase à área do trabalho. Poder atuar visando ao exercício da psicossociologia das organizações, com possibilidades de oferecerem treinamentos, pode resgatar a subjetividade. Além disso, converge com a prevenção e promoção da saúde mental e desenvolvimento de competências e qualidades dos trabalhadores.

Nós, estagiários em POT, sob a orientação de nossa supervisora e professora Michelli Godoi Rezende, construímos uma base sólida e confiante no tocante à gestão de pessoas. Colocamo-nos à disposição para atender, novamente, a demandas do batalhão de Polícia Militar de Minas Gerais, uma vez que acreditamos que os valores aprendidos em nossa graduação foram corroborados lá.

Atuar com os processos grupais nos deu a sensação de estarmos vivos, agindo de acordo com nossos valores e buscando contribuir com melhorias do clima organizacional. Pudemos criar estratégias que abarcaram vários temas em gestão de pessoas; tudo com vistas a melhorias na qualidade do relacionamento entre os policiais militares.

Segundo Bauman (2004, p. 8), há uma “misteriosa fragilidade dos vínculos humanos, o sentimento de insegurança que ela inspira e os desejos conflitantes (estimulados por tal sentimento) de apertar os laços e ao mesmo tempo mantê-los frouxos”. Nesse discurso, podemos ver com clareza que as relações sociais são permeadas por ambivalência. Vivemos os tempos líquidos e as relações estão banalizadas por competitividade e falta de empatia.

É nesse campo recheado de possibilidades que nós, estagiários e futuros profissionais de Psicologia, nos sentimos compelidos a plantar nossa semente com um olhar empático sobre os policiais militares. As temáticas abordaram a importância do relacionamento interpessoal e do engajamento com a equipe de trabalho, gerando emoções positivas e contribuindo para a criação de um ambiente baseado na confiança.

Para atingir esses objetivos, utilizou-se como metodologia principal o treinamento e o desenvolvimento de pessoas (T&D). Além das palestras, pudemos aplicar dinâmicas que se mostraram altamente produtivas e revelaram que as relações interpessoais, quando bem direcionadas, propiciam um clima de alegria e participação ativa dos policiais. Além disso, potencializa diálogos e incentiva a colaboração e a internalização de conceitos a serem refletidos.

Enfáticos em nossa decisão de agregarmos conhecimento e experiência para a nossa vida acadêmica, tivemos o privilégio de atender a demanda trazida pela Psicóloga de um batalhão da Polícia Militar do estado de Minas Gerais. Compreendemos que o melhor caminho é o da ética, do sigilo e do respeito ao próximo, visto que, ao mesmo tempo em que contribuíamos, éramos afetados de maneira positiva.

A vida acadêmica é uma constante aprendizagem e, a partir dos horizontes que vislumbramos, entendemos que eles se iniciam dentro de cada um de nós. Há muitas possibilidades desde que tenhamos a coragem para mudar nossas mentes e estabelecer novas metas e objetivos. Construimos um alicerce com o futuro, pois, ao vencermos o comodismo, vencemos, também, as barreiras que nos impendiam de alcançarmos os novos horizontes.

Para finalizar, trouxemos uma foto do final do ano de 2020, ano que marca o final de um ciclo, já que estamos nos últimos meses desses cinco anos de graduação: quase psicólogos! E o clássico poema nos fará sempre lembrar da união, da amizade e da saudade, porque fizemos parte um da vida e da aprendizagem do outro! Sozinhos, somos bons, mas, juntos, somos melhores!

Figura 17 – Foto para o convite de formatura do curso de Psicologia de 2020



Fonte: arquivo dos autores (2020).

Poema do Amigo Aprendiz

(Fernando Pessoa)

Quero ser o teu amigo, nem de mais e nem de menos.

Nem tão longe e nem tão perto.

Na medida mais precisa que eu puder.

*Mas amar-te sem medida e ficar na tua vida,
Da maneira mais discreta que eu souber.
Sem tirar-te a liberdade, sem jamais te sufocar.
Sem forçar tua vontade.
Sem falar, quando for hora de calar.
E sem calar, quando for hora de falar.
Nem ausente, nem presente por demais.
Simplesmente, calmamente, ser-te paz.
É bonito ser amigo, mas confesso é tão difícil aprender!
E por isso eu te suplico paciência.
Vou encher este teu rosto de lembranças,
Dá-me tempo, de acertar nossas distâncias.
Ficará a saudade, ainda mais a gratidão!*

REFERÊNCIAS

AFONSO, M. L. M. **Oficinas em Dinâmica de Grupo: um método de intervenção psicossocial**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

ALBERTI, Taís Fim et al. Dinâmicas de grupo orientadas pelas atividades de estudo: desenvolvimento de habilidades e competências na educação profissional. **Rev. Bras. Estud. Pedagog.**, Brasília, v. 95, n. 240, p. 346-362, Aug. 2014. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-66812014000200006&lng=en&nrm=iso>. access on 05 nov. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S2176-66812014000200006>.

ALCOFORADO, C. F.; ALCOFORADO, L. F.; ROSS, S. D.; SANTOS, A. S. Identificando Fatores que Influenciam no Endividamento do Cadete da Aeronáutica. **IV Seminário Internacional “As Tendências de Colaboração”**. Niterói, 21 a 23 de maio de 2019. Disponível em: <[file:///C:/Users/claud/Downloads/29013-100020-1-PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/claud/Downloads/29013-100020-1-PB%20(3).pdf)>. Acesso em: 4 out. 2020.

ARTIFON, S; PIVA, M. **Endividamento nos dias atuais**. Fatores psicológicos implicados neste processo. 2014. ISSN: 1646-6977. Disponível em: <www.psicologia.pt>. Acesso em: 05 out. 2020.

ASBRAf – Associação Brasileira de Franqueados Pesquisa de Endividamento e Inadimplência do Consumidor. 2019. Disponível em: <<https://asbraf.com/estudosepesquisas/pesquisa-de-endividamento-e-inadimplencia-do-consumidor-peic-abril-de-2019/>>. Acesso em: 7 out. 2020.

BAUMAN, Z. **Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos**. Rio de Janeiro: J. Zahar, 2004.

BAYLÃO, A. L. S.; SILVA, F. C. Absenteísmo: um Problema com Solução? **XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Resende, RJ. 2017. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/14325124.pdf>. Acesso em: 22 out. 2020.

BENEVIDES, V. L. A. **Os estilos de liderança e as principais táticas de influência utilizadas pelos líderes brasileiros**. 2010. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2010.

BORGES, L. O.; OLIVEIRA, A. C. F.; MORAIS, T. W. A. O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho**, Florianópolis, v. 5, n. 2, p. 101-139, 2005.

BRASIL ESCOLA. **Psicologia**- Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/psicologia>. (2008 p.1.). Acesso em: 07 out. 2020.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1990.

- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7. ed. Barueri: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.
- CINTRA, J.; DALBEM, E. **Comportamento Organizacional**. Londrina: Educacional S.A., 2016.
- DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira da Saúde Ocupacional**, v. 14, n. 54, p. 27-35, 1992.
- FERENCZI, S. **Transferência e Introjeção**. (1909). In: Obras Completas. Psicanálise I. São Paulo: Martins Fontes, 1991.
- FLORES, L. I.; VILELA, L. O.; BORELLI, L. M.; GOULART JÚNIOR, E.; CAMARGO, M. L. O absentéismo enquanto indicador para o processo de gestão de pessoas nas organizações e de atenção à saúde do trabalhador. **Revista Laborativa**, v. 5, n. 2, p. 47-65, 2016.
- FRAGA, C. K. Peculiaridades do trabalho policial militar. **Revista Virtual Textos & Contextos**, v. 5, n. 2, p. 1-19, 2006.
- FREUD, S. (1905) Três ensaios sobre a teoria da sexualidade. Edição Standard Brasileira das obras completas, vol. VII. Rio de Janeiro: Imago, 1976.
- FREUD, S. (1921). **Psicologia das massas e análise do ego**. In: FREUD, S. Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud. v. 18. Rio de Janeiro: Imago, 1990, p. 89-179.
- GALVÃO, C. M. *et al.* Liderança situacional: um modelo para aplicação na enfermagem brasileira. **Revista Escolar de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 227-236, 1997.
- GONÇALVES, H. S.; MOTA, C. M. Liderança situacional em gestão de projetos: uma revisão da literatura. **Revista Produção**, v. 21, n. 3, p. 404-416, 2011.
- HERZOG, R.; PACHECO-FERREIRA, F. Trauma e pulsão de morte em Ferenczi. **Ágora**, v. 18, n. 2, p. 181-194, 2015.
- LEWIN, K. **Problemas de dinâmica de grupo**. São Paulo: Cultrix, 1978.
- MUCHINSKY, P. M. **Psicologia organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.
- OSORIO, L. C. **Psicologia Grupal: uma nova disciplina para o advento de uma era**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

PEIC – Pesquisa Nacional de Endividamento e Inadimplência do Consumidor. **Percentual de famílias com dívidas aumenta em abril de 2019.** Disponível em: <file:///C:/Users/claud/Downloads/http___www.cnc.org.br_sites_default_files_2019-05_An%25C3%25A1lise_Peic_abril% 25202019.pdf>. Acesso em: 7 out. 2020.

PICHON-RIVIÈRE, E. **O processo grupal.** 5. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1994.

PILON, A. F. Relações humanas com base em dinâmica de grupo em uma instituição de prestação de serviços. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 21, n. 4, p. 348-352, 1987.

QUINTELLA, R. R. *et al.* A função do consumo na constituição do sujeito e sua relação com as compulsões: de Freud à atualidade. **Cadernos de Psicanálise**, Rio de Janeiro, v. 39, n. 36, p. 221-241, 2017.

RABELO, Aline A. Processos Grupais. In: COELHO JÚNIOR, Achilles G. RABELO, Aline A. **Psicologia Social.** Montes Claros: Unimontes, 2010.

ROBBINS, S. P. **Organizational Behavior.** 10th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2005.

TONETTO, A. M. *et al.* Psicologia organizacional e <do trabalho no Brasil: desenvolvimento contemporâneo. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 165-173, 2008.

ANEXOS

ANEXO A – CARTAS-CONVITE E DOCUMENTOS DE ACEITE

CARTA DE CONVITE E DOCUMENTO DE ACEITE

**Ilma. Sra.
Orientadora Professora Michelli Godoi Rezende**

Prezada Senhora:

O Centro Universitário de Lavras – UNILAVRAS convida-a para compor a Banca Examinadora da apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso dos alunos **Claudinea de Fátima Aguiar de Abreu Souza, Joana D'arc Jane Paulino Costa, Luana Marrayanne Ribeiro, Vanessa Oliveira da Silva Simoni, Wesley Marcelino Damasio**, do curso de Psicologia, intitulado: **“Gestão de Pessoas *in loco*: treinamento sobre Liderança, Planejamento Financeiro e Absenteísmo em um Batalhão da Polícia Militar de Minas Gerais”**, a realizar-se no dia **24/11/2020**, às **20h 40min**, na sala virtual de **“Seminários de Pesquisa”** desta Instituição.

Contamos com a sua presença, que será de grande importância para a conclusão dos nossos trabalhos.

Atenciosamente,

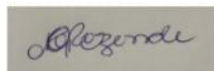
Claudinéia de Fátima Aguiar de Abreu Souza

Joana D'arc Jane Paulino Costa

Luana Marrayanne Ribeiro

Vanessa Oliveira da Silva Simoni

Wesley Marcelino Damasio



.....
DE ACORDO

Nome: Profa. Michelli Godoi Rezende
Data: 09/10/2020

CARTA DE CONVITE E DOCUMENTO DE ACEITE

**Ilma. Sra.
Co-orientadora Professora Ana Maria Biavati Guimarães**

Prezada Senhora:

O Centro Universitário de Lavras – UNILAVRAS convida-a para compor a Banca Examinadora da apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso dos alunos **Claudinéia de Fátima Aguiar de Abreu Souza, Joana D'arc Jane Paulino Costa, Luana Marrayanne Ribeiro, Vanessa Oliveira da Silva Simoni, Wesley Marcelino Damasio**, do curso de Psicologia, intitulado: **“Gestão de Pessoas *in loco*: treinamento sobre Liderança, Planejamento Financeiro e Absenteísmo em um Batalhão da Polícia Militar de Minas Gerais”**, a realizar-se no dia **24/11/2020**, às 20h 40min, na sala virtual de **“Seminários de Pesquisa”** desta Instituição.

Contamos com a sua presença, que será de grande importância para a conclusão dos nossos trabalhos.

Atenciosamente,

Claudinéia de Fátima Aguiar de Abreu Souza

Joana D'arc Jane Paulino Costa

Luana Marrayanne Ribeiro

Vanessa Oliveira da Silva Simoni

Wesley Marcelino Damasio

.....
DE ACORDO

Nome: Ana Maria Biavati Guimarães

Data: 13 / 10 / 2020

CARTA DE CONVITE E DOCUMENTO DE ACEITE

**Ilma. Sra.
Professora Convidada Cleonice de Faria Barbosa**

Prezada Senhora:

O Centro Universitário de Lavras – UNILAVRAS convida-a para compor a Banca Examinadora da apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso dos alunos **Claudinéa de Fátima Aguiar de Abreu Souza, Joana D'arc Jane Paulino Costa, Luana Marrayanne Ribeiro, Vanessa Oliveira da Silva Simoni, Wesley Marcelino Damasio**, do curso de Psicologia, intitulado: **"Gestão de Pessoas *in loco*: treinamento sobre Liderança, Planejamento Financeiro e Absenteísmo em um Batalhão da Polícia Militar de Minas Gerais"**, a realizar-se no dia **24/11/2020**, às **20h 40min**, na sala virtual de **"Seminários de Pesquisa"** desta Instituição.

Contamos com a sua presença, que será de grande importância para a conclusão dos nossos trabalhos.

Atenciosamente,

Claudinéa de Fátima Aguiar de Abreu Souza

Joana D'arc Jane Paulino Costa

Luana Marrayanne Ribeiro

Vanessa Oliveira da Silva Simoni

Wesley Marcelino Damasio

.....
DE ACORDO

Nome: *Cleonice de Faria Barbosa*

Data: 14 / 10 / 2020

ANEXO B – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PORTFÓLIO

FICHA DE AVALIAÇÃO
Formulário de Avaliação do Portfólio

Nome do aluno (a):	Nota Final
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5. _____	_____

Curso: _____

Avalie a apresentação do trabalho, quanto aos aspectos abaixo relacionados, dando as notas de acordo com o valor atribuído aos subitens.

Itens	<u>Subitens</u>	<u>Crítéri</u> <u>os</u>	Valor	Nota
Assunto (50)	Introdução	Elaboração da autoapresentação acadêmica; Perspectivas quanto à futura profissão; local da vivência e formulação dos objetivos individuais quanto às atividades a serem realizadas.	10,0	
	Desenvolvimento	Apresentação da sequência das atividades desenvolvidas com apresentação de: fotos, correlação com as disciplinas do curso e registro das leituras com citações de opiniões dos autores.	20,0	
	Autoavaliação	Análise crítica do aprendizado e desafios superados.	10,0	
	Conclusão	Resposta aos objetivos e sugestões para novos portfólios.	5,0	
	Referências Bibliográficas		5,0	

				SUBTOTAL	
Apresentação (50)	Explicação	Utilização do tempo disponível Desempenho (voz, gestos e movimentação)		5,0	
		Linguagem (clareza, fluência do assunto)		5,0	
		Domínio do conteúdo		10,0	
	Arguição	Objetividade	1	5,0	
			2		
			3		
			4		
			5		
		Linguagem (clareza, fluência)	1	5,0	
	2				
3					
		4	10,0		
		5			
		Domínio do conteúdo		1	
				2	
				3	
				4	
	5				
	Material	Qualidade		5,0	
		Adequação		5,0	

SUBTOTAL	
TOTAL	

CONCEITOS

A – 90 a 100 pontos

B – 80 a 89 pontos

C – 70 a 79 pontos

D – 60 a 69 pontos

Lavras, _____

Assinatura do membro da Banca

