

**9º Simposio de Ensino de Graduação****A PSICOLOGIA NA REINserÇÃO DE TRABALHADORES NO MERCADO DE TRABALHO:
PARCERIA ENTRE O SAT, A SEMDES E A COMUNIDADE****Autor(es)**

ELIZABETH DA SILVA CRUZ

Co-Autor(es)

ELAINE CRISTINA FARINHA CASTELLANI
SÍDIA MARILEY DA ROCHA BASÍLIO VIDIGAL**Orientador(es)**

MARIA ELISABETH SALVADOR CAETANO

1. Introdução

O mercado de trabalho nos dias de hoje, está cada vez mais exigente e competitivo, fazendo com que o trabalhador tenha que capacitar-se continuamente, e para isso a busca do autoconhecimento, autocontrole, autoconfiança, autonomia e auto-estima é imprescindível para o desenvolvimento pessoal e social. “Trabalho é uma atividade humana por excelência, o modo como transmitimos significado à natureza, a identidade, demanda os significados para se estabelecer. Trabalho comparece, portanto, como um dos elementos essenciais na constituição da identidade (apesar de não ser o único)”. (Codo, 1996, pág. 44). Trabalho também pode ser entendido como “uma relação de dupla transformação, entre o homem e a natureza, geradora de significado”. (Codo, 1996, pág. 41). A partir dessa relação o homem realiza mudanças produzindo significados para sua vida e buscando melhorar a própria vida. O papel da Psicologia é fornecer, através de seus instrumentos, capacitação/desenvolvimento para o trabalhador permitindo, por meio de discussões e reflexão, o autoconhecimento como parte inerente de um programa de Orientação Profissional. Para Bock e colaboradores, (1995) a função do psicólogo é promover a saúde e, de alguma forma, o trabalho de Orientação Profissional pretende atingir tal objetivo já que leva o sujeito a se conhecer no sentido de possibilitar uma escolha mais lúcida, madura, ajustada e de acordo com as habilidades de cada indivíduo (Noronha e Ambiel, 2006). O termo “orientação” é utilizado para designar, orientação escolar, vocacional ou da carreira, orientação e aconselhamento, orientação profissional e aconselhamento. É um conjunto de atividades que permitem aos cidadãos de qualquer idade, em qualquer momento das suas vidas, identificarem as suas aptidões, competências e interesses, tomar decisões importantes a nível escolar, em nível da sua formação e a nível profissional e gerir os seus projetos de vida individuais no estudo, no trabalho e em outros contextos nos quais essas aptidões e competências são adquiridas ou utilizadas. A “orientação” pode ser oferecida em diversos contextos: educação, formação, emprego, a nível comunitário e a nível privado. A orientação considera o contexto pessoal, social, cultural e econômico da tomada de decisão de cada cidadão. (Silva, 2010). A Orientação Profissional nasceu como produto da sociedade industrial e estava voltada para produção industrial. O seu compromisso ideológico era com a produção. Com o declínio da sociedade industrial o foco deixou de ser a produção e passou a ser o indivíduo, tornando o seu compromisso ideológico com o sujeito de escolha. Atualmente, na sociedade pós-industrial, a Orientação Profissional pode contribuir para a supervalorização do individualismo, assumindo a postura ideológica de reprodutora social das perversidades da nova ordem econômica mundial, ou promover uma reflexão crítica e ética sobre o compromisso social implicado nas escolhas profissionais dos indivíduos, assumindo um papel de agente de mudança social. A partir disso, a segunda opção é o melhor caminho a ser seguido pela Orientação Profissional. (Lassance e Sparta, 2003). O desenvolvimento deste trabalho é realizado no Estágio

Supervisionado em Psicologia Social e do Trabalho I e II do curso de Psicologia da Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP, coordenado pela professora Maria Elisabeth Salvador Caetano. O programa denomina-se (Serviço de Apoio ao Trabalhador), fundado em 1998 no Jardim Itapuã, consolidando-se numa parceria com a Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP com objetivo de apoiar e orientar os desempregados e excluídos do mercado de trabalho, para que tivessem oportunidades de reinserção ao mercado de trabalho. Em outubro de 2007 iniciou-se outra parceria, dessa vez com a Prefeitura Municipal de Piracicaba através da Secretaria de Desenvolvimento Social – SEMDES. O projeto vem desenvolvendo serviços de orientação e capacitação profissional aos trabalhadores vinculados ao Programa Emergencial de Auxílio desemprego da SEMDES “Frente de Trabalho”. Nesse programa aproximadamente 400 pessoas cumprem um contrato de trabalho temporário, sem vínculo empregatício por seis meses, remunerados com um salário mínimo, cesta básica e vale transporte.

2. Objetivos

O objetivo deste resumo é construir conhecimentos por meio da Orientação Profissional, na perspectiva de identificar como o papel do psicólogo pode contribuir, junto à comunidade, na capacitação e apoio aos trabalhadores desempregados na busca de recolocação no mercado de trabalho.

3. Desenvolvimento

Para o desenvolvimento deste programa, os grupos são planejados para serem realizados nos vários CRAS (Centro de Referência e Assistência Social) da cidade de Piracicaba. A sua realização se dá em parceria entre o SAT/UNIMEP, que vem se constituindo como uma consultoria no serviço de atendimento e apoio ao trabalhador desempregado e a SEMDES – (Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social). Ambos os parceiros têm como objetivo o resgate e a apropriação dos referenciais do trabalho, a busca de reinserção no mercado de trabalho e o consequente plano de carreira para jovens, adultos e aposentados dos diversos bairros dessa comunidade Piracicabana. O presente trabalho foi desenvolvido para o público do CRAS – Piracicamirim. Os participantes deste Grupo foram os bolsistas da “Frente de Trabalho”, SEMDES. Esse grupo formado a partir da seleção dos bolsistas realizada pela SEMDES, que também se responsabilizou pelo convite junto aos participantes. O trabalho contou com 07 encontros sendo que compareceram 18 (dezoito) pessoas no 1º encontro; 17 (dezesete) pessoas no 2º; 13 (treze) pessoas no 3º encontro; 14 (quatorze) no 4º; 13 (treze) no 5º encontro; 11 (onze) no 6º; e, 13 (treze) pessoas no 7º encontro. A idade dos participantes era bastante diversa, variando entre 18 e 53 anos. Os sete encontros semanais foram realizados semanalmente, no período de 06 de maio de 2011 a 17 de junho de 2011, com duração de 2h. No último encontro foi realizada a confraternização e entrega dos certificados, dos currículos construídos pelos participantes, corrigidos e digitados pelas estagiárias, assim como as cartas de apresentação. O programa de Orientação Profissional foi desenvolvido através de oficinas, com aplicação de dinâmicas e dramatizações, nas quais foi possível identificar as habilidades e interesses dos participantes. A interação do grupo (Dinâmica da Salada de Fruta) possibilitou que seus integrantes se conhecessem, pois estaria juntos ao longo dos próximos. O reconhecimento das competências e preferências (Dinâmica – Curtograma na qual cada participante elencou verbalmente: coisas que faz e gosta, tanto profissional quanto pessoal), visou proporcionar o autoconhecimento e o desenvolvimento do processo perceptivo de si mesmo (Dinâmica – Percepção), através de figuras da Gestalt. Uma outra ferramenta possibilitou a identificação de comportamentos reforçados social e positivamente, favorecendo a autoestima, o autocontrole, a autonomia e a confiança por meio da discriminação das consequências positivas dos comportamentos (Expositiva/Participativa e Dinâmica de Feedback). Os encontros foram realizados através de oficinas com a exposição de conteúdos e participação do grupo. Tal metodologia foi utilizada como treino das habilidades de comunicação e integração social, através de escuta atenta e feedback pontual dos conteúdos compartilhados. Todas as informações foram colhidas, organizadas e analisadas na perspectiva de definir perfis das pessoais e suas atuações profissionais. Durante as semanas, tanto anterior ao encontro quanto posterior a eles, eram realizadas supervisões no CEAPsi onde podíamos, nestas reuniões, discutir o encontro desenvolvido e as discussões possibilitavam uma base sólida para o encontro seguinte, para assim melhor atendermos as demandas dos participantes.

4. Resultado e Discussão

Os resultados com o trabalho desenvolvido nesse grupo foram positivos e superou as nossas expectativas. Os encontros ocorreram de forma tranqüila e participativa. Os bolsistas mostraram-se comunicativos mantendo uma boa relação interpessoal e mostrando o desenvolvimento de vínculos de confiança. O grupo foi aberto às novas experiências propostas, considerando a oportunidade ao se envolverem no processo de autoconhecimento e ampliação dos seus conhecimentos relacionados ao mercado de trabalho. Apesar das dificuldades encontradas de alguns participantes devido ao grau de escolaridade, foi perceptível o empenho deles na participação das discussões levantadas falando de seus interesses, inseguranças, receios e habilidades de acordo com os temas ministrados. Os temas trabalhados tinham o objetivo de instrumentalizar os bolsistas e de conscientizá-los da importância da autonomia e do autoconhecimento no processo de reinserção no mercado de trabalho, levando-os a refletir sobre suas vidas pessoais, profissionais e

suas possibilidades. Através de oficinas foi possível orientar, capacitar, e realizar atividades práticas significativas que poderão tornar-se ferramentas úteis para demonstrar posturas adequadas quando estiverem em processos seletivos ou em outras alternativas que possibilitem a reinserção no mercado de trabalho. A participação desse grupo de dezoito inscritos teve uma frequência média de 14,5 alunos por encontro, com um percentual de 81,81% de frequência, sendo considerada uma boa frequência pelo SAT e pela SEMDES, visto que, grupos anteriores apresentavam uma grande abstenção. Vale ressaltar como resultado, que no decorrer do programa de capacitação seis bolsistas conseguiram um emprego, razão pela qual deixaram de participar dos últimos encontros. Percebemos a alegria e emoção dos participantes no recebimento dos certificados no último dia, sentindo-se orgulhosos da etapa conquistada, resgatando a credibilidade em si mesmos. Tal constatação tem como alicerce o discurso de um dos participantes no último encontro, que descreveu o programa de capacitação profissional como tendo sido “de grande contribuição para o seu crescimento, pois aprendeu bastante, acabando com muitos dos seus medos e dúvidas, e sentindo-se mais forte para enfrentar o mercado de trabalho”. Outro indicador dos resultados considerados positivos, foram a análise das respostas dos participantes ao questionário de apreciação para avaliação de reação aplicado no último encontro, com 100% de aceitação indicando “ótimo”. Como feedback do produto dos trabalhos desenvolvidos, uma das estagiárias que participa do estágio supervisionado em Psicologia Social e do Trabalho e que está estagiando no Grupo Panna, nos informou que após o encerramento do grupo I, dois participantes procuraram a agência de empregos - Grupo Panna, munidos do currículo e da carta de apresentação que confeccionamos no curso. Esses candidatos foram encaminhados para a segunda etapa do processo seletivo na empresa contratante. Assim, tais resultados permitem-nos concluir que o papel da psicologia nesse contexto é bastante relevante e contribui para a reinserção desses profissionais na medida em que fornecesse ferramentas aos trabalhadores que aumentam sua autoestima, autoconfiança e autoconhecimento. Dessa forma, os resultados poderão subsidiar futuros estagiários no planejamento e desenvolvimento de Programas de Orientação Profissional visando o apoio ao trabalhador desempregado.

5. Considerações Finais

Apesar de termos sido comunicadas sobre a presença de dois participantes de nossa oficina na agência de empregos – Grupo Pana – consideramos pertinente um trabalho junto a SEMDES na perspectiva de um convênio com agências de empregos de Piracicaba, estabelecendo assim um canal de comunicação oficial, o que possibilitaria além do acesso de informações dos frequentadores em comum com a agência, quem sabe também gerar uma relação de vagas de emprego a serem veiculadas durante todos os encontros ministrados pelo SAT-UNIMEP. Tais procedimentos subsidiar-nos-ia como forma de feedback de resultados, proporcionando ainda um grande estímulo para os futuros participantes das oficinas.

Referências Bibliográficas

Codo, Wanderley (1996) Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer), in: Tamayo, Alvaro; Borges-Andrade, Jairo Eduardo; Codo, Wanderley (org): Trabalho, organizações e cultura (Coletâneas da Anpepp no. 11, pág. 36-55). Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia. Disponível em: Acesso em: 26 Ago 2011. Lassance, Maria Célia e Sparta, Mônica (2003) A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. IN: Revista Brasileira de Orientação Profissional. Volume 4. Número 1-2. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902003000100003&script=sci_arttext> Acesso em: 26 Ago 2011. Noronha, Ana Paula Porto e Ambiel, Rodolfo Augusto Matteo (2006) Orientação profissional e vocacional: análise da produção científica. IN: Revista PsicoUSF. Volume 11 Número 1. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712006000100009> Acesso em: 26 Ago 2011. Silva, Carlos Roberto Ernesto (2010) Orientação Profissional, mentoring, coaching e counseling: algumas singularidades e similaridades em práticas. IN: Revista Brasileira de Orientação Profissional. Volume 11 Número 2. Disponível em: Acesso em: 26 Ago 2011.