

Grupos de desenvolvimento humano: uma proposta para a promoção da auto-análise e autogestão na Embrapa Soja

Danieli de Cássia Barreto¹; Vivian Maria Stabile Fumo¹; Talita Soares Lopes¹; Camila Lombardi Padovezi¹; Rosely Jung Pisicchio²; Lucila Gazzola. ¹Estagiárias da Embrapa Soja; ²Embrapa Soja.

Introdução

Conhecer a história do trabalho, identificar as características particulares da organização, as relações de poder nela instituídas e também as formas de expressão que a organização permite aos seus trabalhadores, constituem aspectos indispensáveis para que se possa entender a intrincada relação indivíduo-trabalho-organização.

O conhecimento de tal relação permite que se tenha condições de propor ações que venham favorecer tanto o trabalhador - em seu desenvolvimento pessoal e interpessoal - quanto à organização da qual ele participa.

Conforme as pessoas executam e praticam suas ações, vão se construindo como sujeitos. Nessa construção, o trabalho adquire um dos papéis sociais de maior destaque, pois contribui na produção de sua subjetividade. Segundo Guattari e Rolnik (1993), a subjetividade funciona tecendo modos de ser, que determinam diferentes maneiras de agir, sentir e pensar. Em outras palavras, a subjetividade é a produção de distintos modos de vida, através dos quais os indivíduos vêem, sentem e se relacionam com o mundo.

Uma das formas de se resgatar a subjetividade das pessoas que trabalham nas organizações é através da utilização do referencial teórico da Análise Institucional. Essa tem como proposta criar situações que proporcionem espaços de fala, reflexão e ação (Baremlitt, 2002).

A finalidade da Análise Institucional é a implantação de dois processos simultâneos e articulados: a auto-análise e a autogestão. A auto-análise

implica na produção de um saber, ou seja, do conhecimento do grupo acerca dos seus problemas, necessidades e recursos. Para chegar a esse ponto, é preciso criar dispositivos, ou seja, organizar-se. Quando o grupo alcança esse nível de organização e é capaz de colocar mudanças em prática, pode-se dizer que esse grupo alcançou a autogestão.

É através do trabalho com grupos que se poderão concretizar tais processos. Segundo Osório (2003, p. 57), grupo é definido como “o conjunto de pessoas capazes de se reconhecerem em sua singularidade e que estão exercendo uma ação interativa com objetivos compartilhados”.

Na Embrapa Soja, é através dos grupos de Desenvolvimento Humano (DH) que se busca desenvolver a auto-análise e a autogestão, e assim, resgatar a subjetividade das pessoas que nela atuam.

Objetivos

- Conhecer como as relações de poder/saber acontecem dentro da organização, favorecendo o espaço de fala, com vistas a transformações desejáveis pelos trabalhadores e pela empresa.
- Oportunizar os processos de auto-análise e autogestão dos grupos.
- Favorecer o desenvolvimento das relações interpessoais dentro da empresa.
- Estimular o trabalho em equipe e a circulação de lideranças.
- Transpor para o cotidiano organizacional as experiências construídas nos grupos.

Desenvolvimento

Para a formação e a estruturação dos grupos de Desenvolvimento Humano, existem regras necessárias, quais sejam: frequência, horário, duração, sigilo e local das reuniões. Todas essas regras, exceto sigilo, são discutidas e elaboradas pelo grupo. O grupo passa a decidir sobre seu funcionamento, ou seja, decidem sobre a participação ou não de um novo integrante, os temas a serem trabalhados, etc.

A partir dos temas propostos pelo grupo, os quais devem estar relacionados ao cotidiano organizacional, as coordenadoras atuam como facilitadoras dos processos de auto-análise e autogestão do mesmo. Isso quer dizer, estimulam os integrantes para que se articulem e analisem a situação em que se encontram e, posteriormente, busquem ações concretas e benéficas para o grupo e a empresa como um todo.

Para referenciar o trabalho das estagiárias e, por conseguinte, o trabalho com grupos, são realizadas supervisões semanais de campo e acadêmica, supervisões conjuntas, levantamento e estudos bibliográficos para orientar ações relacionadas aos grupos, e também, elaboração de relatos das reuniões para posterior confecção do relatório acadêmico.

Os grupos de Desenvolvimento Humano da Embrapa Soja tiveram seu início em março de 2004. A psicóloga da unidade e as estagiárias fizeram visitas aos setores para explicação da proposta de intervenção e a formação dos grupos aconteceu de forma voluntária.

Inicialmente, foram formados seis grupos (Tabela 1). O grupo A interrompeu suas atividades em janeiro de 2005. O grupo D, devido à sobrecarga de trabalho, interrompeu temporariamente as reuniões em novembro de 2004, com o compromisso de avaliar sua retomada no ano seguinte. Atualmente, há, na Embrapa Soja, quatro grupos de Desenvolvimento Humano em andamento (B, C, E, F). No mês de junho de 2005, o grupo D se reencontrará e aguarda-se a confirmação de um novo grupo (G).

Tabela 1. Número de reuniões de Desenvolvimento Humano e média de participantes, no período de março de 2004 a maio de 2005

Grupo	Nº de reuniões de DH	Média de participantes
A	19	8
B	26	7
C	25	6
D	14	8
E	13	9
F	23	10

Resultados

O trabalho com os grupos possui resultados eminentemente qualitativos e de difícil mensuração. Tais resultados podem ser observados através da análise e da evolução das ações do grupo e, também, através dos relatos de seus participantes, os quais podem ser exemplificados com as seguintes falas:

“O trabalho em grupo tem uma visão de longo prazo”.

“Aqui é o espaço pra gente conversar, discutir e se conhecer”.

“Queria falar o que eu acho das reuniões (...) Antes eu era muito teimoso e bruto com as pessoas, mas agora estou melhorando, estou me ajustando”.

“Venho sim e estou gostando, porque estou aprendendo a me comunicar com os outros. Antes, tinha poucos amigos; agora meu círculo de amigos aumentou, já estou fazendo mais brincadeiras”.

“Falar o que a gente sente, desabafar, é bom. Não funciona fazer de conta que tudo está bom”.

“... Entender, aprender com os colegas de trabalho. Eu penso de um jeito, eles de outro. Então acho que aqui a gente pode conhecer e melhorar as relações”.

“O relacionamento com os outros já melhorou muito e pode melhorar ainda mais”.

Os principais resultados alcançados nos grupos de Desenvolvimento Humano são: melhoria nas relações interpessoais, auto-conhecimento, ampliação da visão da empresa, divisão de responsabilidades, troca de informações, compartilhamento de experiências, circulação de liderança, exposição de sentimentos e opiniões, e melhoria nos processos de trabalho.

Entende-se que este trabalho alcança seus objetivos e estimula o desenvolvimento humano, uma vez que possibilita o resgate da subjetividade dos trabalhadores, ao valorizar o conhecimento/saber e suas ações.

A continuidade deste trabalho ao longo dos anos é *conditio sine qua non* para o alcance dos objetivos, pois esta é uma das melhores for-

mas de valorizar o maior bem da organização: as pessoas que nela trabalham.

Bibliografia

BAREMBLITT, G. Compêndio de Análise Institucional e outras correntes: teoria e prática. 5. ed. Belo Horizonte: Instituto Felix Guattari, 2002.

CARVALHO, P. R. de. Análise institucional e extensão universitária: Alguns apontamentos. In: BASTOS, M. N. F. de (org.) Itinerários em psicologia social. Londrina: UEL, 2001.

CHANLAT, J. F. Modos de Gestão, Saúde e Segurança no Trabalho. In: DAVEL, E.; VASCONCELOS, J. (org) "Recursos" humanos e subjetividade. Petrópolis: Vozes, 1996.

GUARESCHI, P. A.; GRISCI, C. L. I. A fala do trabalhador. Petrópolis: Vozes, 1993.

GUATTARI, F.; ROLNIK, S. Micropolítica: Cartografias do Desejo. 3. ed. Petrópolis: 1993.

GUTIERREZ, G. L. Autogestão de empresas: novas experiências e velhos problemas. In: VIEITEZ, C. G. A empresa sem patrão. Marília: Finep, 1997.

HELOANI, J. R. A mudança de Paradigma no pós-fordismo: a nova subjetividade. In: HELOANI, J. R. Organização do trabalho e Administração: uma visão multidisciplinar. São Paulo: Cortez, 1994.

JACQUES, M. G. C. Identidade e Trabalho: uma articulação indispensável. In: CODO, *et al* (org) Trabalho, organizações e cultura. São Paulo: Autores Associados, 1997.

KANAANE, R. Comportamento Humano nas organizações: O Homem Rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1999.

OSÓRIO, L. C. Psicologia grupal: uma nova disciplina para o advento de uma era. Porto Alegre: Artmed, 2003.