

EDITORIAL: A PRÁTICA DE ESTÁGIO NO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR DURANTE A PANDEMIA DA COVID -19

José Alonso Almeida de Sousa¹
Gabriela Tonello Nassaro¹
Vinícius Roberto Balbo¹
Maria Luiza Gava Schmidt²

¹Discentes do Curso de Graduação em Psicologia, Estagiários do Estágio em Psicologia e Saúde no Trabalho, Departamento de Psicologia Social, Faculdade de Ciências de Letras, Universidade Estadual Paulista – UNESP, Câmpus de Assis/SP.

²Editora Chefe da Revista Laborativa, Psicóloga, Docente e Supervisora de Estágio do Curso de Graduação em Psicologia, Departamento de Psicologia Social, Faculdade de Ciências de Letras, Universidade Estadual Paulista – UNESP, Câmpus de Assis/SP.

O ano de 2020 nos colocou diante de uma crise de nível mundial devido a pandemia do novo coronavírus, declarada em 11 de março deste mesmo ano, que nos obrigou a mudarmos a dinâmica com a qual lidamos conosco, com os outros e com o meio ao nosso redor. “Os efeitos do novo coronavírus (COVID-19) estão produzindo impactos devastadores na saúde, na economia e na dinâmica do comportamento dos profissionais e das organizações”(CASTRO et al, 2020, p. 1060). O isolamento e as medidas restritivas impostas por um vírus altamente contagioso afetaram também as universidades, que foram obrigadas a ajustar o processo de ensino-aprendizagem passando as aulas presenciais para plataforma virtual.

A Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP), perante este cenário, rapidamente formou uma comissão que se propunha a debater as nuances e possibilidades considerando as particularidades da instituição, que possui 34 unidades em 24 cidades, sendo 22 no Interior; uma na Capital do Estado, São Paulo; e uma no Litoral Paulista, em São Vicente, com um quadro de docentes e discentes de várias cidades e estados.

A Faculdade de Ciências e Letras de Assis (FCL), Câmpus de Assis, diante da demanda iminente e alinhando-se à postura da instituição, constituiu o "Comitê Covid-19 Local", com o objetivo de tratar das questões sanitárias no âmbito da unidade. Depois de considerar a comunidade acadêmica e discutir as questões e demandas dessas pessoas, tal como o contexto pandêmico em vigência, deliberou-se que haveria um retorno das atividades da instituição de forma remota a partir do dia 31 de agosto de 2020.

No que tange à graduação de psicologia, as práticas de estágio profissionalizante tornaram um desafio que foi debatido pelos conselhos federal e regionais (CFP e CRPs, respectivamente), sobretudo quanto à viabilidade da realização da prática à distância.

Após a liberação do estágio via plataforma virtual, iniciamos a supervisão de estágio em Psicologia e Saúde no Trabalho estabelecendo critérios técnicos e éticos para desenvolvimento das atividades.

Iniciamos com a elaboração de um roteiro de entrevista semi estruturado com questões voltadas a identificação dos aspectos da Organização e Condições do Trabalho e as Relações Socioprofissionais, entre trabalhadores de diferentes contextos na situação da pandemia.

Isso se fez importante sobretudo, porque, com a pandemia e o *Home Office*, ocorreu um redesenho dos contextos de trabalho, "que aparece de maneira impositiva para muitos trabalhadores" (ANDRADE & SAMPAIO, 2020, p.6). "Essas mudanças esperadas nas dimensões do desenho do trabalho terão impacto na motivação, desempenho e bem-estar do trabalhador" (ANDRADE & SAMPAIO, 2020, p.15).

Para nossa prática, o contexto de trabalho escolhido foi o Fórum Regional de uma cidade do interior do Estado de São Paulo. A escolha deste local se justifica porque

O Poder Judiciário brasileiro tem buscado promover as devidas adequações às mudanças causadas pelo novo coronavírus (Sars-CoV-2), com a realização de audiências e diversos outros atos processuais, mediante instrumentos de videoconferência. As novas tecnologias digitais estão sendo de grande valia para a compatibilização das atividades jurisdicionais que, diante da alta demanda processual, não podem restar paralisadas, especialmente por se tratar de algo que se afigura essencial. (RODRIGUES & MALTA, 2020, p.3)

Para isto, estabelecemos contato com a instituição e convidamos os trabalhadores de diferentes funções para participarem da entrevista de forma remota pela plataforma virtual. Tivemos o retorno de interesse de seis trabalhadores, sendo que desse total, ao final, apenas dois participaram, ambos com a função de escrevente na Vara da Infância e Juventude. Os que desistiram da participação justificaram a sobrecarga de trabalho como o motivo da desistência.

As entrevistas foram realizadas no mês de dezembro de 2020, em que foi enviado antecipadamente por e-mail aos interessados uma declaração de participação embasada na Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. O horário de realização das entrevistas na plataforma remota atendeu a disponibilidade dos entrevistados, com duração de aproximadamente UMA hora cada um.

Com base nas respostas, foi possível identificarmos alguns aspectos importantes da relação de trabalho dos trabalhadores no contexto do Fórum. Assim, para melhor dinâmica e estudo, as três dimensões: Condições e Organização do Trabalho e as Relações Socioprofissionais foram destacadas a partir de algumas subcategorias.

Condições de trabalho (CT): Uma subcategoria dessa dimensão se remete a insegurança/desconfiança da rede de internet, tal como a segurança que ela proporciona devido ao teor sigiloso do conteúdo de trabalho de um fórum. Na segunda subcategoria identificamos a adequação/inadequação do espaço de trabalho, em que foi necessário adaptações dos espaços da residência para que pudessem exercer suas funções, como exemplificado num dos relatos:

“No início, precisei usar tábua de passar roupa como mesa, pois precisava trabalhar. Com o tempo, percebendo que a pandemia iria durar

muito, fui atrás de comprar os equipamentos dos quais precisava para melhorar o ambiente de trabalho”.

As queixas dos entrevistados também foram relacionadas às oscilações da internet, confirmando que,

No caso do teletrabalho derivado do isolamento social imposto pela pandemia, um conjunto de aspectos situacionais podem influenciar nos resultados do trabalho, como falhas na conexão de internet ou no funcionamento remoto dos sistemas disponibilizados pela organização. Nesse sentido, é muito importante definir de forma criteriosa os indicadores do desempenho que serão adotados no período de teletrabalho compulsório, na medida em que nem tudo depende dos comportamentos dos trabalhadores. (SANDALL & MOURÃO, 2020, p.25)

A dinâmica da Organização do Trabalho (OT), com a complexidade das tarefas, foi revelada por um dos entrevistados: “Precisa-se muito mais de disciplina para entregar as demandas. Os prazos se dão muito mais pela consciência de ter que entregar determinado trabalho. Não há muita cobrança. Tivemos que aprender a ser disciplinados”.

Observamos que houve um aumento na demanda de trabalho no contexto remoto, como exemplificado no seguinte discurso: “Quem está trabalhando físico fica com o processos físicos e nós que estamos em home office, ficamos com os onlines. Há uma maior demanda de processos onlines”.

É importante ressaltar que ambos os respondentes confirmaram uma maior produtividade nesse contexto pandêmico, “Houve um aumento na produtividade, pois estão todos mais focados”. Segundo Porto, Palacios e Neiva (2020, p.60) pesquisas da área demonstram que as pessoas em trabalho remoto apresentam maior produtividade e maior satisfação (em níveis moderados de trabalho remoto), por exemplo.

Relações Socioprofissionais no Trabalho (RS): Abrange a subcategoria de relacionamento interpessoal, demonstrando contentamento em como o Fórum adaptou a necessidade de contato com os colegas de trabalho, tal como um entrevistado relatou uma aproximação com a chefia: “a Juíza (chefe) é muito atenta nesse assunto. Há lives sobre o assunto (pandemia). É proporcionado bastante ajuda para lidar com o cenário atual”. Assim fica evidente que

Quanto à prática de ações dos gestores com as suas equipes cabe mencionar que encontros virtuais periódicos são benéficos, na medida em que permitem que a sensação de isolamento seja mitigada. De maneira adicional deve-se apontar que a definição de tarefas a ser executadas pelos integrantes precisa levar em consideração as peculiaridades do momento que vivemos.(PORTO; PALACIOS; NEIVA; 2020 p.62)

Também foi apontado pelos entrevistados que o trabalho remoto trouxe maior autonomia na execução de suas tarefas. Covacs (2006) que o valor da autonomia no trabalho impacta positivamente no nível de envolvimento do trabalhador com seu trabalho. Mas, por outro lado, houve a manifestação de saudade do contato presencial com os demais trabalhadores.

No que tange essas três dimensões, ficou evidente a ocorrência de adequações para que fosse possível a realização do home-office, no qual todos em algum momento vivenciaram aspectos desafiadores que se repercutiram em novas aprendizagens para seus modos de adaptação no trabalho.

Demandas novas e inesperadas nos foram apresentadas, sem que necessariamente estivéssemos preparados para afrontá-las. Eis assim que de repente nos vemos em casa, adaptando cômodos para o trabalho, comprando equipamentos, resolvendo problemas com a internet, ajustando rotinas e tarefas na busca de conciliação com a vida escolar dos filhos, os afazeres domésticos e as preocupações com a saúde física e mental. (PORTO; PALACIOS; NEIVA; 2020 p.59)

Apesar de estabelecermos o contato com apenas dois trabalhadores, a prática atendeu a ementa do Projeto de Estágio Específico em Psicologia e Saúde no Trabalho, junto a Ênfase Subjetividade, Trabalho e Administração Social e contribuiu para formação profissional no campo da Saúde do Trabalhador, mediante as correlações abordadas teoricamente que se confirmaram nos discursos dos trabalhadores.

Referências

ANDRADE, J.E.B; SAMPAIO, N.S.P; Desenho do Trabalho e Aprendizagem em Contexto de Pandemia. O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19. v. 1. 9-19. Disponível em <<https://www.sbpot.org.br/publicacoes/livros/volume-1-orientacoes-para-o-home-office-durante-a-pandemia-da-covid-19/>> Acesso em 08 de março de 2021.

CASTRO, B. L. G. de et al . COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília , v. 20, n. 3, p. 1059-1063, sept. 2020 . Disponible en <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572020000300002&lng=es&nrm=iso> Acesso em 19 feb. 2021. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.3.20821>.

COVACS, J. M. L. M. (2006) Bem-estar no trabalho: O impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepção de justiça (Dissertação de mestrado, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, SP, Brasil). Disponível em <<http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/1384/1/JORGE%20MIGUEL%20L%20M%20COVCS.pdf>> Acesso em 17 de março 2021.

PORTO, J.B; PALACIOS, K.P; NEIVA, E.R. Ajustes e mudanças organizacionais em tempos de pandemia da COVID-19. **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19**. v. 1. 59-65. Disponível em <<https://www.sbpot.org.br/publicacoes/livros/volume-1-orientacoes-para-o-home-office-durante-a-pandemia-da-covid-19/>> Acesso em 08 de março de 2021.

SOUSA, J.A.A; NASSARO, G.T, BALBO, V.R; SCHMIDT, M.L.G. *Editorial: A Prática de estágio no campo da saúde do trabalhador durante a pandemia da COVID -19*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 01-07 abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

RAFALSKI, J.C; ANDRADE, A.L. Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. Ribeirão Preto. **Temas em Psicologia** – 2015, Vol. 23, nº 2, 431-441. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013> Acesso em 19 fev 2021.

RODRIGUES, R.P; MALTA, N.S.N.P; Tribunal do júri virtual: em busca da harmonização entre as soluções emergenciais ocasionadas pela pandemia do novo coronavírus e a observância dos preceitos constitucionais. Brasília. 2020 p. 1-22. Disponível em <<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/1174/1773/1864>> Acesso em 15 fev 2021.

SANDALL, H; MOURÃO, L. Desempenho no trabalho: Desafios para trabalhadores e gestores em teletrabalho compulsório. **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19**. v. 1. 21-30. Disponível em <<https://www.sbpot.org.br/publicacoes/livros/volume-1-orientacoes-para-o-home-office-durante-a-pandemia-da-covid-19/>> Acesso em 08 de março de 2021.

SOUSA, J.A.A; NASSARO, G.T, BALBO, V.R; SCHMIDT, M.L.G. *Editorial: A Prática de estágio no campo da saúde do trabalhador durante a pandemia da COVID -19*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 01-07 abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>