

Introdução:

DOI: 10.20396/simtec.v7.2019.7812

DGRH é um dos Órgãos da Unicamp que constrói e viabiliza estratégias para o desenvolvimento dos servidores na Universidade. Administrar conflitos é uma situação que todos enfrentam, pois as divergências sempre acompanham as relações humanas. Nesse sentido e com o objetivo de atender especificações do TAC 303/2015, a DGRH tem realizado por meio da DPD ações voltadas para a qualidade das relações humanas no ambiente de trabalho, com reflexões, por meio de palestras e oficinas, sobre a importância de construir vínculos saudáveis e produtivos. Esse trabalho visa esclarecer sobre conflitos, tema Assédio Moral e condutas positivas no ambiente de trabalho, para que as equipes possam pensar e buscar estratégias para relações saudáveis em seus ambientes, a partir do diálogo e compartilhamento.

Metodologia:

No 1º encontro é ministrada uma palestra e nos 2º e 3º encontros são realizadas oficinas com pequenos grupos. Visando instigar a reflexão sobre o papel de cada um e possibilitar abordagens mais pessoais, explorando as percepções dos servidores, como também buscando deles estratégias para manter um ambiente saudável. São utilizados vídeos, dinâmicas de grupo, problematizações, imagens e rodas de conversas.

Resultados:

No ano de 2018, 14 áreas/Unidades da Universidade foram atendidas, 9 Palestras ministradas , 72 oficinas e ou reuniões (com pequenos grupos e gestores), totalizando 251 servidores atendidos neste programa. No primeiro semestre de 2019, 3 Unidades da Universidade foram atendidas, 3 Palestras ministradas , 26 oficinas e ou reuniões, totalizando 141 servidores atendidos neste programa. A participação dos servidores nos encontros foram significativas, demonstrando bastante envolvimento e reflexões sobre os temas trabalhados, compartilhando suas experiências. Nos diálogos estabelecidos nos grupos foram dados exemplos do dia a dia apontando a rotina do serviço como também as práticas e ações positivas e de incômodos em relação ao ambiente de trabalho. Os participantes e as lideranças ressaltam os benefícios deste trabalho em suas equipes, que tem possibilitado a abertura de espaços ao diálogo, compartilhamento da rotina de trabalho como também tratando os incômodos e ressaltando as muitas ações positivas que são realizadas no ambiente de trabalho, assim, iniciando o processo de melhorias nas relações Humanas no Ambiente de Trabalho.

Considerações finais:

Em um mundo profissional que funciona com urgências, não se tem tempo de escuta. Nesse cenário, cada vez mais artificial e superficial, no que se refere às relações humanas, nosso trabalho vem propor espaços para diálogos e melhor compreensão das relações interpessoais no trabalho. Acreditamos que potencializar a comunicação efetiva, facilitar e mobilizar as equipes para que elas pensem e busquem estratégias e ações que gerem relações saudáveis é importante no atual contexto.

Referências:

MOSCOVICI, Fela. Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2011. Dejours, C. (1987). A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez.

Agradecimentos:

A todas as pessoas envolvidas da DGRH, DPD aos RH?s e direções das Unidades/ órgãos. Gratidão por permitir, facilita e investir neste trabalho.