

ALMEIDA, Ana Paula de Castro. **“É diferente, mas tem muita coisa igual”**. Diálogos com a clínica da atividade a partir de uma pesquisa com profissionais de Recursos Humanos. 2015. 239p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015.¹

**“É DIFERENTE, MAS TEM MUITA COISA IGUAL”. DIÁLOGOS COM A
CLÍNICA DA ATIVIDADE A PARTIR DE UMA PESQUISA COM
PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS**
*“It is different, but it is also the same”. Dialogue with clinical activity
from a survey with Human Resources professional*

ALMEIDA, Ana Paula de Castro²

RESUMO

Ao longo dos anos, as mudanças ocorridas no Brasil no âmbito político, social e econômico impulsionaram as empresas a alterarem, significativamente, a forma de gerir seus empregados, sendo necessário focar ainda mais no desenvolvimento de políticas e práticas de gestão de pessoas. Por conseguinte, a atuação dos profissionais de Recursos Humanos sofreu profundas transformações, sendo preciso adaptar seu perfil e suas atividades, frente às novas demandas. Essa nova forma de atuação, como parte integrante da gestão estratégica do negócio, traz consigo uma série de impasses e dificuldades para esses profissionais. Sem encontrar espaço em suas empresas para partilhá-los, procuram por grupos autônomos formados por colegas de profissão, que possibilitam o compartilhamento dessas experiências. Todavia, estes encontros, especialmente no caso do grupo que foi objeto de estudo nesta dissertação - Grupo de Profissionais de Recursos Humanos (GPRH) - ocorrem em formato de reunião, com uma programação definida e uma carga horária limitada, dificultando que essas trocas ocorram de maneira mais aprofundada. A proposta deste estudo consistiu, portanto, em oferecer, a partir dos recursos teóricos e metodológicos propostos pela clínica da atividade, um espaço a alguns integrantes do GPRH, que se dispuseram a participar da nossa pesquisa, para que esse compartilhamento aprofundado se tornasse possível e, com isso, provocar efeitos transformadores e benéficos em suas atividades. As confrontações com os colegas de profissão, oriundas do instrumento metodológico utilizado, a instrução ao sócia, colocaram em circulação as dificuldades e os impedimentos presentes

¹ Orientadora: Maria Elizabeth Antunes Lima. Pós-Doutorado em Clínica da Atividade pelo Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM, Paris), Doutora em Sociologia do Trabalho pela Université de Paris IX (Paris-Dauphine), Mestre em Administração pela UFMG, Graduação em Psicologia pela UFMG. Professora Associada do Departamento de Psicologia da UFMG. E-mail: <antuneslima15@gmail.com>.

² Mestre em Psicologia Social, Graduada em Psicologia, ambos pela UFMG. E-mail: <apcastroalmeida@gmail.com>.

em seu cotidiano laboral, além de fazer emergir a forma como cada um lida com essas situações. Isso resultou no aperfeiçoamento de suas práticas a partir de seus questionamentos sobre as maneiras de falar, sentir e de executar suas atividades, que embora nem sempre explícitas, estão consolidadas em seu meio profissional. Essa possibilidade de desenvolvimento de parte das dimensões que compõem seu ofício fez com que esses profissionais estendessem seu raio de ação sobre suas próprias atividades e seu meio laboral. Conclui-se também que a oportunidade de se encontrarem em um espaço fora dos moldes das reuniões do GPRH e com liberdade de tratar qualquer tema em torno do seu contexto profissional foram essenciais para o estabelecimento de laços de confiança entre eles, tão fundamentais para fazer emergir o real da atividade e a contribuição estilística de cada um.

Palavras-chave: Clínica da atividade, Instrução ao sócia, Recursos Humanos.

ABSTRACT

Over the years, the changes that have occurred in Brazil in the political, social and economic context drove companies to change, significantly, how they manage their employees, requiring even more focus on developing policies and employee management practices. Therefore, the performance of HR professionals has undergone major changes, and needs to adapt their profile and activities in the face of new demands. This new form of action, as part of strategic management of the business, brings a series of impasses and difficulties for these professionals. Without finding space in their companies to share them, they search for autonomous groups formed by peers to enable the sharing of these experiences. However, these meetings, especially in the case of the group subject of the study in this thesis - Human Resources Professionals Group (GPRH) - occur in meeting format, with a set schedule and a limited workload, making it difficult for these exchanges to occur in more detailed way. The purpose of this study was to offer, from the theoretical and methodological resources proposed by the clinical activity, a place for some members of GPRH, who were willing to participate in our research so that this in-depth sharing would become possible and thereby caused transformative effects and benefits in their activities. The confrontations with peers originated from a methodological tool used, the instruction to double, put into circulation difficulties and obstacles present in their everyday work, in addition to bringing out the way each one handles these situations. This resulted in improving their practices as of their questions on ways to speak, feel and perform their activities, albeit not always explicit, are now consolidated in their professional environment. The possibility of development of the dimensions that compose their craft made these professionals extend their range on their own activities and their working environment. It also concludes that the opportunity to meet in a space outside the mold of GPRH meetings and the freedom dealing with all topics around the professional context were essential for establishing trust between them, was so fundamental in illustrating the real activity and stylistic contribution of each one.

Keywords: Clinical activity; Instruction to double; Human Resources.