

REBES REVISTA BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO E SAÚDE

ISSN - 2358-2391

GVA - GRUPO VERDE DE AGROECOLOGIA E ABELHAS - POMBAL - PB

Relato de Experiência



Psicologia Organizacional: Relato de experiência de estagiários em uma indústria têxtil no interior paraibano

Vanessa Bezerra da Silva Juvenal

Aluna do Curso de Bacharelado em Psicologia das Faculdades Integradas de Patos-FIP

Rayane Alexandrino Caiana

Aluna do Curso de Bacharelado em Psicologia das Faculdades Integradas de Patos-FIP

Ingrid Gisely Alves de Oliveira

Aluna do Curso de Bacharelado em Psicologia das Faculdades Integradas de Patos-FIP

Email: ingridgisely@hotmail.com

Débora Najda de Medeiros Viana

Diplomada em Psicologia pela UEPB, especialista em Saúde Coletiva pelas Faculdades Integradas de Patos (FIP), docente do Curso de Psicologia, das Faculdades Integradas de Patos e mestranda no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social (UEPB)

E-mail: deboranajda86@gmail.com

Resumo: Este artigo trata-se de um relato de experiência no qual teve como objetivo apresentar a experiência de estágio de alunos do curso de Psicologia em uma indústria têxtil, localizada no interior do estado da Paraíba. Este estudo permitiu vivenciar o processo de funcionamento da indústria, a dinâmica de trabalho, os conflitos existentes em uma empresa familiar, bem como o trabalho desenvolvido pela psicóloga organizacional. Após analisar a experiência descrita, pode-se concluir que o trabalho de psicólogos tem grande importância na empresa, basta que esteja comprometido com seu trabalho. Nesse caso, são pertinentes as ações voltadas para uma relação horizontal entre gestores e colaboradores, implantação de promoção da saúde do trabalhador e, ainda se faz necessário uma reflexão sobre as formas de gestão instituídas na empresa.

Palavras Chave: Relato de experiência; estágio; psicologia organizacional.

Abstract: This article it is an experience report in which aimed to present the students internship experience psychology students in a textile factory, located in the state of Paraíba. This study allowed the experience of industrial operation process, the dynamics of work, the conflicts in a family business, as well as the work of the organizational psychologist. After analyzing the experiment described, it can be concluded that the work of psychologists is very important in business, just who is committed to his work. In this case, are relevant actions aimed at a horizontal relationship between managers and employees, to promote implementation of occupational health and also it is necessary to reflect on the forms of management established in the company.

Keywords: Experience report; stage; organizational psychology.

1 Introdução

As organizações de trabalho estão presentes na vida de toda sociedade de forma direta e indireta. São constantes as transformações e inovações no meio organizacional, principalmente com os avanços das tecnologias que alteram as relações do indivíduo com suas atividades laborais. Assim as novas configurações do meio organizacional passa a nos exigir novas competências e habilidades.

Conforme Ghiraldelli (2000), com o advento da globalização e em razão do vínculo estreito com as

atividades administrativas, a Psicologia organizacional e do trabalho (POT) passou por várias transformações em busca do desenvolvimento da produtividade do trabalhador e do seu bem-estar.

Nesse sentido, ao mesmo tempo em que o psicólogo atua lidando com as transições nas organizações, deve transformar-se e buscar novas competências que o habilitem a agir de forma efetiva (Bastos et al., 2004). Percebe-se que colaboradores nem sempre estão preparados para as mudanças que lhe são exigidos. E em consequência ocorrem às somatórias de

prejuízos afetando o social, saúde, família e principalmente os aspectos subjetivos de cada indivíduo.

Em face disso, a psicologia ocupou-se em compreender e intervir sobre fenômenos e processos relativos ao mundo do trabalho e das organizações.

Para Bastos e Zanelli (2004), as atividades de trabalho são fatores fundamentais na construção das interações humanas, nas suas formas de subjetivação, de constituição de agrupamentos humanos e da sociedade e no que afeta seus valores e projetos de vida.

Contudo, uma das tendências mais importantes no trabalho do psicólogo em uma organização é tornar o trabalhador um agente ativo do processo de desenvolvimento de suas competências profissionais e pessoais.

Em suma, o papel do psicólogo dentro das organizações é atuar como facilitador e conscientizar o papel dos vários grupos que compõem a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização. As atividades exercidas dentro desse papel, que são fundamentadas em técnicas e instrumentos da Psicologia e relacionadas à diáde homem & trabalho, podem trazer desenvolvimento para a empresa, o trabalhador e a sociedade (Orlandini, 2008).

O psicólogo organizacional inserido em equipes multidisciplinares deve se reinventar, pois estará conduzindo atividades que até então eram desempenhadas por outros profissionais, deve então se integrar e fazer o diferencial compreendendo a organização em sua totalidade como um fenômeno psicossocial em todas suas implicações.

Em meio a todo esse aparato de contribuições da psicologia nas organizações. Percebe a importância da inserção dos estagiários na construção dessa identidade desse campo inovador, para vivenciar as transformações, os conflitos, as implicações éticas, as intervenções, enfim, a dinâmica real do ambiente de trabalho.

2 Relato de experiência no estágio Psicologia e Gestão

A experiência que será descrita ocorreu em uma empresa familiar no interior paraibano, caracterizada pelo médio porte, concentra sua atuação no setor têxtil. Juntamente com outras três empresas têxteis pertencentes a familiares lideram a economia da cidade com 23.192 habitantes (IBGE, 2010).

A empresa está no mercado a dez anos, funciona de segunda a sábado, na segunda-feira funciona os três turnos: matutino, vespertino e noturno e ao sábado funciona durante os turnos: matutino e vespertino. Apresenta no quadro funcional 77 colaboradores entre escritório e produção. Baseiam sua produção nos princípios da maximização da produção e aproveitamento do tempo.

Para fazer o levantamento do perfil organizacional da empresa, fora observado o processo de produção desde a matéria prima até o processo de armazenamento e despacho dos produtos. Percebe-se que o trabalho é

mecânico, repetitivo e que demanda de muita atenção por parte dos colaboradores.

O Estágio em psicologia e gestão teve duração de três meses, nesse período foi possível verificar que algumas regras básicas de qualquer organização desse porte estavam sendo negligenciadas. Não há preocupação por parte da empresa em verificar a utilização dos EPIs, também não há um padrão de fardamentos da empresa para os colaboradores.

Outros fatores que evidenciam a falta de comprometimento por parte da gestão são verificados. Observam-se falhas em questões ergonômicas: como a falta de sinalização, principalmente nas instalações no setor da caldeira, considerada o coração da empresa. Mas pensando nos danos que podem causar poderíamos compará-lo a um vulcão. Percebe-se que as cadeiras destinadas às costureiras, estão muito desgastadas, não oferecendo nenhum conforto.

Observa-se, que o momento mais esperado pelos colaboradores é o intervalo de 30 minutos para refeição e descanso. A empresa não oferece alimentação, então os colaboradores podem optar em fazer a refeição em suas casas ou trazê-las para a empresa. Em um desses dias eles se reuniram e solicitaram que fosse analisado o tempo determinado para o almoço e ainda que fosse remanejado um funcionário para aquecer as refeições, pois na cantina consta apenas um micro-ondas, e o mais alarmante é que todos fazem suas refeições sentados no chão, pois não há cadeiras e mesas para acomodá-los.

De acordo com Dejours (2007), o ser humano é considerado um sujeito ativo, que pensa sua relação com o trabalho, interpreta as situações e as condições nas quais se insere, reage e organiza-se cognitivamente, afetiva e fisicamente entre respostas a essas situações e condições.

Pensado o colaborador como esse ser ativo que se vê e percebe-se dentro da organização. Poderíamos concluir que certos comportamentos contraproducentes como faltas, atrasos, entre outros, poderiam estar relacionadas com a falta de comprometimento da empresa com seus colaboradores.

A empresa não conta com o departamento de RH como um órgão específico, suas funções são executadas por uma empresa de consultoria. Percebe-se que esse trabalho ocorre de modo segmentado já que as estratégias e ações são implantadas, mas não são realizadas avaliações dos colaboradores, tanto em nível de desempenho pessoal e profissional quanto a nível organizacional.

No quadro de funcional da empresa há uma psicóloga organizacional, a mesma faz parte da família empresarial. Embora afirme exercer a psicologia na empresa, verifica-se que sua prática está voltada para a administração, com uma visão delimitada e sistêmica que visa o lucro, trabalho árduo para maior produção e qualidade dos produtos.

Dyer (2006) identificou diversas variáveis vinculadas à instância familiar, que exercem influência sobre o desempenho de organizações familiares, tais como as práticas de gestão, as particularidades organizacionais e o estilo gerencial do fundador. Assim, o

grau de influência da família seria o elemento central que nortearia as práticas de gestão e a formação da cultura da organização familiar. Desse modo, o que pode ser observado nos empreendimentos familiares é que as ligações pessoais e os laços emocionais se apresentam mais intensos, tornando a gestão desses tipos de organização muito complexa.

Esse foco nos aspectos emocionais pode ser explicado por meio da simultaneidade de papéis. Os familiares desempenham papéis de parentes, empregados, diretores, acionistas e/ou detentores potenciais do patrimônio (Silva & Oliveira, 2008). Apesar dessa simultaneidade de papéis e da tensão existente entre valores e interesses individuais e organizacionais, emergem sentimentos de toda a ordem; portanto trabalhar com integrantes da família envolve, acima de tudo, saber lidar com as emoções presentes nesse universo.

A partir de uma entrevista com a psicóloga e a assistente administrativa foi possível coletar alguns dados da empresa. Pode-se verificar que a empresa tem um manual corporativo, mas que seus colaboradores não têm acesso, na verdade eles não têm conhecimento de sua existência e muito menos da sua aplicação. Identificou-se problemas como ambientes sem sinalização, materiais e máquinas sem identificações, problemas de comunicação entre líderes e colaboradores.

Apesar dos dez anos de mercado, a empresa não conta com um organograma e alguns setores não possui o mapa de risco. Foi informado que já estava sendo providenciado pela empresa de consultoria que presta serviços.

Os colaboradores da empresa trabalham com metas, desempenhando atividades repetitivas que exigem muita atenção e agilidade. Como forma de gratificação pelo desempenho no cumprimento das metas os colaboradores recebem uma cesta básica alimentícia do tipo 1, 2,3 e 4, o que as diferenciam são a quantidade e diversidade dos produtos. Como regra da empresa, o colaborador que se ausentar do trabalho mesmo que por um dia estará excluído de receber a gratificação mesmo que consiga chegar a sua meta.

De acordo com Mezomo (2001) não se trata de estimular a competição contrapondo pessoas ou grupos, mas de motivar todos para a obtenção e superação dos objetivos organizacionais. Acredita-se que as políticas e diretrizes que se estabelecem afetam os valores e os padrões de comportamento que se propagam no local de trabalho e acarretam, em maior ou menor grau, o desgaste físico e psicológico.

Zanelli e Bastos (2004) afirmam que para compreender o ser humano integralmente é fundamental uma compreensão da maneira como este sujeito se insere no mundo do trabalho e das relações que estabelecem no contexto organizacional.

Para Mondardo (2001), só existe dedicação quando as pessoas compreendem e se comprometem com aquilo que estão fazendo. Então, não se pode pensar em qualidade de produtos ou serviços sem que as pessoas, relacionando-se com o que e com a forma com que produzem, sejam otimistas, estejam satisfeitas,

comprometidas e mantenham fortalecida sua auto-imagem na empresa.

Azevedo e Botomé (2001) definem como sendo função do psicólogo em organizações a capacidade de gerenciar pessoas, tornando-se agentes facilitadores de mudanças, promovendo melhorias na qualidade de vida dos colaboradores.

Para Zanelli (2004), O psicólogo ainda não é incluído no âmbito profissional das organizações e do trabalho pela maior parte da população, por ser visto muitas vezes como um profissional restrito à seleção de pessoal. Cabe ao profissional desse campo a responsabilidade de tornar claramente reconhecida as possibilidades de suas contribuições.

Na prática da Psicologia Organizacional, é fundamental um reconhecimento estrutural da empresa e um diagnóstico de possíveis problemas, obtendo assim dados estratégicos, para o planejamento de procedimentos de mudanças e melhorias no ambiente empresarial.

Partindo do diagnóstico que apontou estas deficiências na empresa surgiu a necessidade de trabalhar essas demandas. Mas os gestores, inclusive a psicóloga organizacional não aparentam estarem abertos para implantação de intervenções ou mudanças na empresa têxtil.

Todas as sugestões para trabalhar uma intervenção foram barradas pela psicóloga, que segundo ela o trabalho inicial seria ajustar os colaboradores a política da empresa, mas que isso também já estava sendo providenciado pela consultoria de RH. Assim como todas as outras tentativas de intervenção das estagiárias.

Segundo a psicóloga, os colaboradores não estão preparados para sugerir melhorias para o trabalho ou mesmo para a empresa. Ressalta que ainda não foi feito um trabalho com a classe, para ter um feedback sobre o conceito que eles tem sobre a cultura organizacional.

Schein (2007) conclui que decifrar a cultura de uma organização pode ser uma tarefa infinita, em que, para entendê-la realmente, é necessário um processo sistemático de observação e conversas com os seus membros a fim de tornar as certezas tácitas certezas explícitas. Morgan (2009) argumenta que a cultura organizacional não é algo imposto sobre uma situação social, mas ela se desenvolve ao longo do processo de interação social.

Percebe-se a visão errônea que a empresa tem do conceito de cultura organizacional, expresso na negação da psicóloga quando solicitada a participação dos colaboradores em algumas atividades juntamente com as estagiárias.

Contudo, como futuras psicólogas e engajadas com o compromisso ético e responsável da profissão. Decidimos em continuar na empresa e acompanhar o trabalho realizado pela psicóloga organizacional. Em uma de suas práticas, fora solicitado que a auxiliássemos em uma aplicação de questionário para fazer um levantamento do clima organizacional em uma das empresas da rede familiar.

A psicóloga nos passou algumas instruções, em suma, tratava-se de um questionário de clima

organizacional, o objetivo era fazer um levantamento dos fatores de influência do relacionamento entre os funcionários e a empresa, era consideravelmente extenso para a realidade dos colaboradores, já que alguns são analfabetos. Eram atribuídas perguntas de caráter investigativo como: “Costumo indicar esta empresa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes”. Mesmo assim foram aplicados com todos os colaboradores. Não precisa entrar em detalhes para prever o viés dos resultados desse teste.

Segundo Katzell e Austin (1992), existem vários problemas que acompanham importantes realizações do psicólogo organizacional e do trabalho. Entre alguns deles: o uso, ainda nos dias de hoje, de técnicas e concepções pouco conhecidas e de validade incerta; a existência de psicólogos que são apenas tecnólogos, atuando sem a necessária base científica; a grande atenção dada, coletivamente, para questões triviais, o fato de que, frequentemente, a atuação profissional mais pelas respostas já conhecidas do que pelo exame cuidadoso das situações.

Tais problemas se devem, entre outros fatores, às deficiências de formação e treinamento do psicólogo organizacional.

3 Conquistas e Limitações

Na condição de futuros psicólogos, os estágios nos faz uma prévia da realidade que nos espera, e o contato com outros profissionais (psicólogos) nos orienta e serve de ensinamento com seus erros e acertos. Brooks (1995) refere à importância dos estágios durante o período de formação do profissional no momento de sua inclusão no mercado de trabalho. Segundo o autor, estudantes universitários que tiveram experiências de estágio e trabalho relacionado à área de formação diferenciam-se daqueles que não tiveram tais experiências quanto aos atributos vocacionais e as habilidades valorizadas no mercado.

As vivências experienciadas nos estágios servem de orientação para as atuações futuras, pois são os estagiários de hoje que serão cobrados no futuro e tudo que será desempenhado dependerá do valor e a dedicação atribuída a formação profissional.

Além das conquistas descritas, no decorrer dos encontros também surgiram obstáculos. O maior deles diz respeito à dificuldade para efetivar o trabalho de intervenção; grande influência pela empresa ser comandada pela família e principalmente pela psicóloga pertencer à família empresarial. A impossibilidade de comunicação com os colaboradores, ausência de espaço para discutir os dados coletados e os resultados.

Esse impasse revela a rigidez da estrutura organizacional, e o entrave para mudanças consideradas pelos gestores como inconvenientes para realidade da empresa.

Outro entrave encontrado diz respeito à ambiguidade de papéis da psicóloga onde ora exerce a psicologia ora desempenha o papel de administradora. Esse desvio de função afeta a dinâmica, o clima

organizacional da empresa, gerando certa confusão, a final: A quem servimos de fato? Nesses casos de empresas familiares, devem-se dobrar os cuidados, antes mesmo de ser dono ou participar dessa classe, o profissionalismo deve ser predominante.

A outra grande classe são os colaboradores que atendem as exigências da empresa no que diz respeito ao desempenho, disciplina, qualidade, eficiência e eficácia. Como retorno se tem o salário e quando se atinge a meta a cesta básica. Mas em nenhum momento percebemos a preocupação com elementos essenciais como a segurança, o bem estar e a saúde dos colaboradores.

Enquanto o trabalho, saúde, segurança, bem estar, satisfação e motivação não andarem juntos no ambiente de trabalho, todos os planejamentos, treinamentos e investimentos terão seus resultados segmentados. O colaborador é quem mais sabe das suas necessidades e do seu trabalho, mas nesse caso os gestores preferem que as vozes sejam caladas. Deixando transparecer apenas o que se considera conveniente para a imagem empresarial.

4 Considerações Finais

A experiência do estágio em gestão foi uma grande contribuição para a formação dos estagiários de psicologia. O conhecimento adquirido nos faz refletir sobre a atuação do psicólogo, sobre algumas situações que se apresenta no contexto organizacional. E principalmente serve como um treinamento, onde o próprio estagiário coloca a prova sua capacidade de lidar com as demandas que surgirem.

Discussões acerca da formação e atuação em psicologia, a fim de refletir sobre o estamos fazendo da profissão são fundamentais para ampliarmos as possibilidades da atuação do psicólogo.

Ao analisar a experiência descrita, concluímos que o trabalho de psicólogos tem grande importância na empresa, basta que esteja comprometido com seu trabalho. Nesse caso, são pertinentes as ações voltadas para uma relação horizontal entre gestores e colaboradores, implantação de promoção da saúde do trabalhador e, ainda se faz necessário uma reflexão sobre as formas de gestão instituídas na empresa.

4 Referências

5 Azevedo, B. M., & Botomé, S. P. (2001). Psicólogo Organizacional aplicador de técnicas e procedimentos ou agente de mudanças e de intervenção nos processos decisórios organizacionais? **Revista Psicologia: Organizacionais e Trabalho**, v. 1, n. 01.

Bastos, A. V. B. et al. Organizações: Questões conceituais e perspectivas de estudo. In: Zanelli, J. C.; Borges – Andrade, J. E.; Bastos, A. V. B. (org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Brooks, L; Cornelius, A; Greenfield, E; Joseph, R. (1995). The Relation of Careerrelated work or intership

experiences to the career development of college seniors. **Journal Vocation Behavior**.

Dejours, C. A. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: Mendes, A. M.; Cruz, S. C.; Facas, E. P. (org.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo, 2007.

Dyer, W. G., Jr. (2006). Examining the “family effect” on firm performance. **Family Business Review**, 19(4), 253-273.

Ghiraldelli J., P. (2000). As teorias educacionais na modernidade e no mundo contemporâneo: humanismo e sociedade do trabalho. In: GHIRALDELLI Jr., P. **Didáticas e teorias educacionais: O que você precisa saber sobre didática e teorias educacionais**. São Paulo: DP&A.

Katzell, R. A.; Austin, J. T. (1992). From then to now: the development of industrial-organizational psychology in the United States. **Journal of Applied Psychology**, v. 27, n. 6, p. 803 – 835.

Mezomo, J. C. (2001). **Gestão na qualidade na saúde: Princípios básicos**. São Paulo: Manole.

Mondardo, C. (2001). **Implantação do 5S no PET**. Florianópolis: Produção.

Morgan, G. **Imagens da Organização**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

Orlandini, C. C. R. (2008). **A importância da psicologia organizacional e do trabalho**. Disponível in: http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/noticia_view.asp?id=25281

Silva, G. A. V., & Oliveira, L. G. M. (2008). Poder, cultura e racionalidade nas organizações familiares brasileiras. In A. P. Carrieri, L. A. Saraiva, & D. Grzybovski (Orgs.), **Organizações familiares: um mosaico brasileiro**. Passo Fundo: UPF.

Schein, E. H. **Guia da Sobrevivência da cultura corporativa**. Rio de Janeiro. Ed. José Olímpio, 2007.

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A.V. B. (2004). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed.