



O impacto dos psicólogos nas organizações: Relato de experiência de estágio em Psicologia na área organizacional

Luan Pigaiani da Silva¹
Diego da Silva²

RESUMO: Neste artigo podemos acompanhar o processo de estruturação da necessidade da profissão do psicólogo na área organizacional, causando grande impacto nos seus processos e entendendo suas necessidades. Podemos acompanhar de maneira direta, seus possíveis desafios e suas demandas, acompanhamos também o processo do dia a dia dos colaboradores, então é possível ver que atualmente sofremos um déficit repassado de antigas demandas do desenvolvimento da nossa sociedade, temos então, a quantidade de psicólogos e a visão da psicologia nos olhos desses colaboradores, o que demonstra a importância atual do psicólogo e do seu trabalho nesse dia a dia de fábrica, que pode ser muito maçante dependendo da rotina.

Palavras-Chave: Necessidade, psicólogo, organizacional, desafios e demandas.

ABSTRACT: In this article we can follow the process of structuring the need for the psychologist profession in the organizational area, causing great impact on its processes and understanding its needs. We can directly monitor their possible challenges and demands, we also monitor the day-to-day process of employees, so it is possible to see that we currently suffer a deficit passed on from old demands of the development of our society, we have then, the number of psychologists and the view of psychology in the eyes of these employees, which demonstrates the current importance of the psychologist and their work in this day-to-day at the factory, which can be very boring depending on the routine.

Keywords: Need, psychologist, organizational, challenges and demands.

Received 12 June, 2022; Revised 24 June, 2022; Accepted 26 June, 2022 © The author(s) 2022.
Published with open access at www.questjournals.org

I. INTRODUÇÃO

Um tema muito crucial para ser abordado é a necessidade do psicólogo dentro do ambiente organizacional, justamente entendendo a necessidade que podemos acompanhar dentro das empresas suas demandas e necessidades. Para que seja possível utilizar dessa proposta para melhorar a qualidade de vida desses colaboradores que trabalham em fábrica e para os psicólogos que iram adentrar a área. Algumas formas simples de atingir esse objetivo seria basicamente termos atendimentos com quem demonstrar interesse, seguindo alguma companhia própria da empresa. Uma forma mais elaborada de trabalhar esse aspecto, trabalhando de maneira interna a importância do psicólogo e seguindo recomendação da empresa para buscarem ajuda, principalmente evitando o burnout.

II. DESCRIÇÃO GERAL DAS PRÁTICAS REALIZADAS

Acompanhando as atividades diárias dentro de uma instituição, pude observar com detalhes o quesito ao qual se volta o texto em que, o trabalho do psicólogo poderia ser muito útil para elaborar os laços dos colaboradores desta instituição, para preservar um estado estável e saudável da psique desses mesmos indivíduos que passam por uma demanda de trabalho muito grande.

¹ Acadêmico do curso de Psicologia da Uniensino.

² Docente do curso de Psicologia da Uniensino.

*Corresponding Author: Luan Pigaiani da Silva

III. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Trabalhando como estagiário dentro da empresa “SA”, uma empresa de grande porte, multinacional, com mais de 415 funcionários sem contar terceirizados, entre eles separados por turnos 1º, 2º e 3º. Além disso, existem uma rotatividade grande ou baixa dependendo inteiramente da demanda dos clientes base (Volkswagen e Renault), entre esses 415 funcionários, temos uma quantia “X” de aprendizes e estagiários assim como PCD’S.

No primeiro relatório em que trago, diz respeito ao contato com os funcionários com alguma deficiência auditiva, presentes na empresa. O contato com esses funcionários foi extremamente rápido no começo de meu trabalho, durante um evento, logo na primeira semana, me foi requisitado para conversar com todos os funcionários da empresa, para saber o tamanho da camiseta polo que melhor serviria a eles e para tirar a nova foto para o crachá que estávamos fazendo temático ao evento de tempo de “casa” dos funcionários.

Temos uma base de quase 22 pessoas dentro da empresa com algum tipo de deficiência, entre elas 16 no mínimo tinham, algum tipo de deficiência auditiva, o que me impacto muito, foi a diferença entre esses “graus” da deficiência auditiva deles, a mesma deficiência, um grau diferente.

Conversando com cada um deles, entendi que, ao não saber libras, o que não era todos que sabiam, afinal as libras acabam sendo um pouco distantes para pessoas que acabavam não tendo nem acesso ao ensino médio, que até mesmo a leitura não foi bem desenvolvida. Tal era a dificuldade e falta de abertura desses colaboradores.

Com alguns funcionários, leitura labial, funcionava perfeitamente bem, alguns não sabiam ou não tinham conhecimento suficiente para isso, o que foi extremamente impactante com a utilização das máscaras, já que impedem que quem sabe faça essa leitura. Alguns a comunicação foi feita pela escrita, entretanto, certos funcionários não tinham a alfabetização necessária para a leitura.

Cada caso tinha uma particularidade, o que me leva a notar o impacto que é causado pela falta de meios para comunicação com esses indivíduos, e até mesmo com meios utilizados por nós no dia a dia, e nos atendem quase que perfeitamente, quando nos deparamos com esses casos, ficam a esmo, afinal a comunicação de fato não foi efetiva. Segundos os autores MIRANDA, SHUBERT E MACHADO, os requisitos mínimos para comunicação não foram atingidos, o que resultam em problemas e demandas adicionais no processo inteiro.

“Através de uma comunicação efetiva o profissional ajuda o paciente a visualizar seu papel no processo de adoecimento, enfrentar os problemas e encontrar novos padrões de comportamento.” MIRANDA, SHUBERT & MACHADO, PG. 3, 2014.

Obviamente depois de um tempo, trabalhando e conversando com eles, fui entendendo o que cada um absorvia e como trabalhar em conjunto apesar das dificuldades iniciais.

No segundo relatório de estágio, o conteúdo vem de um treinamento base que temos dentro da empresa, basicamente, é um encontro entre setor de treinamento (RH) com a liderança das áreas de produção.

Atualmente dentro das matérias entendemos um pouco sobre a rotina da psicologia organizacional, ao qual engloba o treinamento de liderança ou de líderes. Tive dentro dessas bases, minhas primeiras participações dentro desses treinamentos e reuniões. Uma experiência totalmente nova para mim até então. Geralmente programas já estabelecidos e com uma base pré-pronta, de outras “plantas irmãs”, como multinacional, temos acesso a conteúdo que já foram feitos em outras plantas, ideias que podemos mexer ou até mesmo reestruturar, um processo extremamente metódico ou as vezes simples, dependendo da demanda.

Temos então reuniões com líderes, supervisores e coordenadores, entretanto, a diferença é notável, com líderes tivemos muito acesso de maneira fácil, conversamos com o gerente e alinhando alguns pontos base do que ele esperava do treinamento, a cada 1 semana, temos encontros na sexta. Algo que causou grande impacto na produção, afinal auxiliando os líderes no processo, auxiliando indiretamente no trabalho deles. Segundo Becker, Vicentini, Cunha e Günther (2014), temos assim então uma liderança baseada no passado e nas antigas necessidades.

“Assim, a necessidade de líderes adequados às condições mutantes dos mercados e das organizações tem gerado dois movimentos: primeiro, uma crítica aos modelos clássicos de desenvolvimento de liderança, tanto no que se refere aos seus fundamentos quanto aos procedimentos didático-pedagógicos adotados. Segundo, fundamentados nessas críticas, têm sido desenvolvidos modelos que pretendem atender às novas exigências de desenvolvimento de liderança.” (BECKER, VICENTINI, CUNHA e GÜNTHER, 2014.)

Repassando informações pertinentes e mantendo de maneira semanal, conseguimos criar uma base de desenvolvimento desses líderes, afetando qualidade de emprego e desenvolvimento individual. Entendemos o que estávamos fazendo e que não era utilizado da forma que devia, e o que fazíamos e que não era compatível com a realidade que eles viviam.

Após análise e estruturação com os próprios líderes, estruturando o programa da melhor forma, chegamos em resultados excelentes comparados aos parâmetros anteriores.

No terceiro relatório que iremos trabalhar, envolve um tema muito delicado que presenciamos dentro da empresa, correspondendo ao mês de setembro sobre a palestra de “setembro Amarelo”, campanha

multinacional sobre a prevenção do suicídio, um movimento que vem ajudado bastante ao tratamento da doença pela precaução aos sintomas ou pensamentos referentes a depressão.

Dentro da empresa o empenho de chamar fornecedores externos que nos ajudem com nossas campanhas. Dentro desse programa uma equipe e um palestrante foram chamados para falar sobre esse aspecto crucial para nossa área da psicologia, a saúde mental. Fizemos uma campanha para todos os funcionários virem de amarelo, dispensando uniformes no dia, e dando bombons para quem participou. Entretanto o caso ocorreu na primeira e única palestra que ele nos fornece, durante a palestra, o mesmo falou a princípio sobre umas mensagens já pré-estabelecidas por nós para o programa, na hora do texto próprio do palestrante, o mesmo começou a falar da seguinte forma: “Buscar terapia é ótimo e todos devem buscar”, o que estava ótimo até aí, porém o mesmo continuou... “Busco terapia hoje por problemas no meu relacionamento, minha mulher faz também e fazemos uma terceira terapia juntos, o que nos dá um gasto bastante alto, entretanto faço isso também porque perdi um amigo recentemente para depressão, e ele tinha tudo”, o que me deixou bem abalado querendo parar a palestra na hora, pela quantidade de desinformação ou informação desnecessária e exposição individual. Entretanto chegamos em um ponto onde muitos ficaram ofendidos/chateados, pelo termo ao se referir a pessoas com alguma deficiência mental, segundo o palestrante “Retardados mentais”.

Dentro da empresa pela inclusão temos vários colaboradores com alguma deficiência, sendo ela auditiva ou física. Percebemos o trabalho que estava sendo feito durante apresentação que durou 15 minutos. Posteriormente conversamos com a empresa fornecedora e com nossos funcionários e passamos informações pertinentes inclusive sobre a forma como se referir a algum deficiente (independentemente de seu grau ou tipo de deficiência). Temos então a frase do autor SASSAKI se referindo ao mesmo tópico como motivo de inclusão e não exclusão como foi feito.

“A construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa também pelo cuidado com a linguagem. Na linguagem se expressa, voluntariamente ou involuntariamente, o respeito ou a discriminação em relação às pessoas com deficiências.” (SASSAKI, 2003).

Entendemos de fato o grau de capacidade de um indivíduo palestrante e certificado para tal ação, com somente este encontro? Provavelmente não, mas a imagem e tamanha rispidez nas palavras fazem com que deixemos a desejar com relação a palestra e sobre a memória do dia em si.

Acompanhando o processo do RH, podemos ver claramente algumas necessidades mais urgentes e algumas que devem ser feitas, mas não exigem a mesma urgência. Geralmente dentro da empresa observada, os mecanismos de comunicação da empresa tem como base as reuniões com suas equipes, a informação no seu email e via Whats App, entretanto a necessidade da comunicação acaba sendo mais importante do que a forma da comunicação, então, podemos acompanhar alguns processos onde adiantamos as dúvidas e alguns processos onde a comunicação precisa ser alinhada completamente com as áreas ou setores antes do envio dos comunicados oficiais logo, causa tremendo impacto na empresa como um todo, afinal, o RH não está presente no cotidiano de todos os funcionários, e as vezes, não compreende de fato, quais suas demandas e suas necessidades. Os líderes tinham como consenso a falta de comunicação entre RH, coordenadores, supervisores e isso causava, segundo eles uma “bola de neve de desinformação”, afinal se seus superiores não sabiam como responder ou de que forma passar essa informação, muitos assuntos tidos como importantes ou urgentes, passavam a ser somente pontos simples e nada importantes.

Os líderes citaram também, que seu papel é ajudar em todo o processo desses colaboradores, o que se tornava difícil sem as informações necessárias, com relação à eventos grandes por exemplo, em relação a pagamentos ou pedidos de IR, o que causava tremendo desconforto a eles.

Conforme Curvello, acabamos encontrando como comunicação, um quase perfeito alinhamento, o que cria um impacto enorme em todas as demandas de um projeto.

“Podemos definir a comunicação interna como o conjunto de ações que a organização coordena com o objetivo de ouvir, informar, mobilizar educar e manter coesão interna...” (CURVELLO, 2012.)

Acompanhando o ponto de vista da empresa, surgem duas necessidades nesse processo, a primeira é o alinhamento do que deve ser feito, de que forma será feita, com quem será feito e quem deverá fazer. O segundo ponto é a comunicação ser passada de maneira clara para todos aqueles que de fato vão ser impactados diretamente ou indiretamente.

Em meio ao 5º relatório, o tema escolhido acaba entrando em sequência com o relatório anterior, afinal, seriam dinâmicas sociais que a empresa estabelece para melhorar as conexões com o social, ao qual geram grande impacto na carga emocional dos colaboradores, de maneira positiva.

Adentrando como base um evento social para crianças onde a dinâmica seria estruturada de maneira com qual, cada criança fez uma carta especial, com um desenho, e o que gostaria de ganhar. Provavelmente auxiliada por seus responsáveis ou cuidadores. Muitas crianças pediam o que temos como base hoje, um celular ou algo do gênero, entretanto, tivemos como base exemplos mais simples de comprar e achar, os brinquedos oscilaram bastante entre crianças pedindo um brinquedo para o irmão com autismo ou brinquedos bem individuais como um kit de painéis de brinquedo para brincar.

Os colaboradores se preocuparam e ficaram bastante tentando achar o “brinquedo perfeito”, tentando atender aos desejos das crianças, o que causou bastante trabalho, mas que recompensou na emoção de encontrar presentes em que as mesmas tinham desejos de ter na idade das crianças. Causando uma onda de gentileza, ao qual os funcionários se reuniram para comprar doces e entregar em conjunto com os presentes. Um movimento bem inusitado, de maneira comum, teríamos que ir atrás e fazer uma dinâmica a parte para ter esse mesmo movimento. Então foi entendido que o acompanhar essa movimentação que tivemos com as dinâmicas e com toda base fornecida pela empresa, tivemos um resultado mais agradável quando há empatia nas ações.

“No trabalho, como em outros ambientes, o sujeito precisa reconhecer a necessidade do outro, que o legitima, o humaniza e faz compreender que não existe só como objeto de satisfação, mas também como sujeito de seus próprios desejos.” (KUHN, SCORTEGAGNA, 2016.)

O trabalho pode ser muito exaustivo, porém quando temos uma base bem estruturada e flexível, podemos acompanhar um preciso e necessário trabalho do setor do RH em conjunto com as respectivas áreas.

IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos partir do ponto onde em alguns processos o trabalho poderia ser de maneira organizacional, entretanto, o papel do psicólogo não foi elaborado dentro da instituição da forma como poderia ser, o que fica em algum ponto bem grande de melhoria, em períodos de baixa demanda, onde a demissão de pessoal é necessário, fica evidente o receio das pessoas em participar de maneira flexível de eventos, o quanto se sentem felizes por estarem sendo lembrados. O clima organizacional foi um grande divisor de águas para entendermos essa alegria nos pequenos processos e nos pequenos detalhes.

Atualmente foi possível acompanhar de maneira clara, quais detalhes e demandas possam ser aplicadas a essa área. O papel do psicólogo se demonstra essencial como em qualquer área, pela necessidade em que as pessoas passam por conta do seu dia a dia, e a importância em dar atenção aos detalhes.

REFERÊNCIAS

- [1]. MIRANDA, R. SHUBERT, C. MACHADO, W. “A comunicação com pessoas com deficiência auditiva: uma revisão integrativa”, 01/10/2014. UFRJ - Universidade Federal do estado do Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.seer.unirio.br/cuidadofundamental/article/view/3204/pdf_1223. Último acesso em: 11/04/2022, às 10:57.
- [2]. BECKER, D. VICENTINI, L. CUNHA, C. GÜNTHER, H. “TRÊS CAMINHOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA: UMA ANÁLISE COMPARATIVA”. Perspectiva contemporânea, 2014. Disponível em: <https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/1456>. Último acesso dia 11/04/2022 às 15:28.
- [3]. SASSAKI, R. “TERMINOLOGIA SOBRE DEFICIÊNCIA NA ERA DA INCLUSÃO”, UFG, 2003. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/TERMINOLOGIA_SOBRE_DEFICIENCIA_NA_ERA_DA.pdf. Último acesso 13/04/2022 às 20:00.
- [4]. CURVELLO, J. “COMUNICAÇÃO INTERNA E CULTURA ORGANIZACIONAL”, editora: Casas das musas. Brasília, 2012. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=wYUagp3GBUUC&oi=fnd&pg=PA9&dq=info:SQ4KZrWRrbkJ:scholar.google.com/&ots=hjKPs4lvXT&sig=Y145s3XbKYI2UCy1pQX1nXNS2QA#v=onepage&q&f=false>. Último acesso 23/05/2022 às 08:48.
- [5]. KUHN, J. SCORTEGAGNA, S. “A RELEVÂNCIA DA EMPATIA NO DESENVOLVIMENTO
- [6]. INTER-RELACIONAL EM EQUIPES DE TRABALHO”, editora: IXEPEPE, Passo fundo, 2016. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=empatia+nas+organiza%C3%A7%C3%B5es&oq=empatia+nas+#d=gs_qabs&t=1653952641673&u=%23p%3Da7BeV6yACVcJ. Último acesso 30/05/2022 às 20:48.