



5º Simposio de Ensino de Graduação

PSICOLOGIA E EMPRESA: CONSTRUINDO NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Autor(es)

MENIZE FRANZOTTI

Orientador(es)

Maria Elisabeth Salvador Caetano

1. Introdução

Esse trabalho foi desenvolvido no Estágio Psicologia do Trabalho, curso de Psicologia/ Unimep, no período de agosto de 2006 a julho de 2007. Compreendendo o processo interativo como o cerne das relações interpessoais, por meio da interação entre os colaboradores de uma empresa buscou-se trabalhar os conflitos organizacionais existentes. Ao considerar-se o funcionamento humano como um modelo de reciprocidade triádico no qual, comportamento, cognição e outros fatores humanos e eventos ambientais operam juntos como determinantes uns dos outros, BANDURA (1986) ressalva que o processo interativo passa a ser, então, um intercâmbio de influências comportamentais em que um indivíduo exerce influência sobre o outro, e todos saem modificados da mesma relação. Planejar e administrar um espaço de troca de informações e reflexões na empresa, através de encontros semanais denominados “Oficinas de Comunicação” corroboram a afirmação de BANDURA de que as pessoas, através da reflexão e troca de suas experiências e das suas vivências, deduzem um conhecimento genérico sobre elas mesmas e sobre o mundo em sua volta.

2. Objetivos

O objetivo deste trabalho foi promover uma comunicação mais adequada entre todos os colaboradores de um setor, e entre os diversos setores de uma empresa, por meio de encontros denominados “Oficinas de Comunicação”. A Oficina foi pensada com vistas à construção de uma nova forma de troca de informações, tendo como ênfase a troca de experiências e o conhecimento das concepções dos participantes, visando minimizar os conflitos organizacionais.

3. Desenvolvimento

O trabalho foi desenvolvido por meio de encontros semanais denominados “Oficinas de Comunicação” e realizado no refeitório de uma empresa metalúrgica de pequeno porte da cidade de Piracicaba. A duração de cada encontro foi de uma hora e contou com a participação de 26 colaboradores e 2 diretores. Foram

realizados sete encontros: o primeiro consistiu em uma sensibilização para o programa, dois abordaram o tema “auto-conhecimento”, dois foram sobre “Conhecimento do Outro” e os dois últimos “Trabalho em Equipe”. A metodologia de todos os encontros foi planejada a priori tendo como subsídio o conhecimento de que os temas abordados eram requisitos essenciais para uma adequada comunicação organizacional. Dado à disponibilidade de tempo, exceto no primeiro encontro, em um encontro realizava-se a dinâmica grupal pertinente com o tema do dia e, no encontro seguinte, a discussão teórica. Embora inicialmente, as “Oficinas” tenham sido planejadas para ocorrerem semanalmente, sua realização deu-se de acordo com as possibilidades da empresa: ora semanais, ora quinzenais. Os materiais utilizados para a execução das “Oficinas” foram dinâmicas grupais, retro-projetor, cadeiras, mesas, canetas, textos, folhas de sulfite, TV, DVD e vídeos - todos fornecidos pela empresa. Posteriormente aos sete primeiros encontros, realizou-se a Avaliação de Reação e, a partir deste momento, os temas dos encontros foram relativos às necessidades emergidas na mesma. Em função do término do período do estágio, realizaram-se apenas mais dois encontros: um sobre “Motivação”, e outro, para realizar o fechamento dos trabalhos.

4. Resultados

Dos dez encontros, em oito foram discutidos os temas relativos às oficinas, em um foi realizada a avaliação de reação e no último foi feito o fechamento dos trabalhos. Os colaboradores compareceram de livre e espontânea vontade para os encontros; nenhuma contingência coercitiva ou de controle foi instalada para garantir a participação. Um dos participantes demonstrou certa resistência inicial, mas após encontro com a estagiária suas dúvidas e receios foram dissipados e ele integrou-se ao grupo. Em relação às oficinas observou-se que a expectativa dos participantes sobre o novo programa foi grande, pois não haviam experienciado situação semelhante: reunir-se para discutir temas e pará-los com o seu cotidiano. Sentiram-se curiosos e preocupados. O fato das Oficinas serem agendadas para acontecerem quando um maior número de pessoas pudessem participar contribuiu para o enriquecimento das discussões e para a apropriação dos conhecimentos decorrentes dessa por todos; fator este importante para a consecução dos objetivos da Oficina, partindo-se do pressuposto que a comunicação poderia ser melhorada através da troca e que sua melhora minimizaria os conflitos organizacionais. Assim sendo, trabalhou-se na perspectiva de, na medida em que eu conheço mais o cotidiano do outro e como são seus valores, suas opiniões e suas concepções, tenho mais condições de compreendê-lo e de encontrar formas mais adequadas de lidar com ele. A observação realizada ao longo do desenvolvimento das Oficinas indicou que os participantes compreenderam esse pressuposto e que levavam para seus ambientes de trabalho os conhecimentos adquiridos no grupo. Os resultados da avaliação de reação indicaram que os participantes consideraram o programa “Oficinas de Comunicação” eficaz, visto que 96% dos colaboradores responderam que suas expectativas foram atingidas, 18% gostariam que ele fosse mais longo e 100% aprovaram a metodologia e o material utilizado. A constante presença e apoio dos diretores nos encontros não somente foi compreendida como o reconhecimento e valorização do próprio trabalho, mas também possibilitou que estes ficassem sensíveis às necessidades de mudanças no processo organizacional de sua empresa à medida que elas emergiam como produto das discussões. Desta forma, o programa “Oficinas de Comunicação” contribuiu com a estrutura organizacional, favorecendo mudanças de postura no processo interativo entre todos, promovendo um ambiente organizacional saudável, pautado no reconhecimento e investimento na capacidade intelectual e pessoal dos colaboradores; fatores determinantes ao sucesso e crescimento do próprio negócio da empresa no mercado.

5. Considerações Finais

O trabalho desenvolvido demonstra inovações na atuação do psicólogo do trabalho e amplia o seu fazer. Práticas dessa natureza fortalecem a idéia de que aliar a Psicologia à técnica administrativa produz resultados satisfatórios a todos ao promover um ambiente com um padrão interativo de qualidade. Isto favorece a solidariedade, a cooperação e a lealdade, resultando num ambiente mais promissor à produtividade, com menor ocorrência de doenças ocupacionais e menos acidentes de trabalho. Lembrando que o homem amplia o repertório aprendido para outros contextos, acreditamos que trabalhando dessa

forma estamos contribuindo para construir uma sociedade melhor.

Referências Bibliográficas

BANDURA, A. *Social Foundations of thought and Action: a social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1986.

BANDURA, A. *Modificação do Comportamento*. R. J.: Editora Interamericana Ltda, 1979.

UNIMEP. *Política Acadêmica*. 3ª ed. Piracicaba: Editora Unimep, 2004.