



RELATO DE EXPERIÊNCIA: ESTÁGIO SUPERVISIONADO EM INSTITUIÇÃO PRIVADA, COM FINALIDADE PÚBLICA EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

ANA LUIZA FARIAS SILVA SANTOS; CAROLINE DA COSTA SIQUEIRA; ESTELA SOUSA MONTEIRO

RESUMO

O trabalho concerne-se num relato de experiência em estágio supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho, envolvendo um grupo de acadêmicas e uma preceptora da Universidade CEUMA localizada na cidade de Imperatriz-MA. O objetivo deste consiste em abordar as principais dificuldades e limitações encontradas diante da experiência de estágio, a fim de possibilitar uma melhor compreensão dos desafios deste cenário para futuros estagiários e elucidar possíveis intervenções para problemáticas levantadas. Metodologicamente trata-se de uma pesquisa descritiva, exploratória, com abordagem qualitativa, que foi embasada na observação e nas vivências das estagiárias. Diante dos resultados obtidos, é possível destacar como principais dificuldades, administração desatualizada e inflexível, problemas de comunicação, falta de adesão nas atividades propostas, tornando assim a experiência de estágio menos proveitosa no que diz respeito à aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no decorrer do curso, mas que possibilitou as estagiárias uma vivência real dos desafios encontrados no campo de trabalho, mostrando como as atribuições do psicólogo organizacional são complexas e cheias de desafios e não limitadas a aplicação de testes, psicotécnicas ou recrutamento e seleção.

Palavras-chave: psicologia organizacional; estágio supervisionado; formação acadêmica.

1 INTRODUÇÃO

O estágio supervisionado é parte fundamental no processo de formação acadêmica, sendo ele obrigatório para qualificação e aquisição de diploma, fazendo assim parte do itinerário formativo do educando, como componente essencial no processo de graduação, tem sua base legal na Lei 11.788, a qual foi criada em setembro de 2008 para regulamentar a prática de estágio no Brasil (BRASIL, 2008). Nesse contexto, este processo assume um papel de transição entre teoria e prática, dando aos acadêmicos a oportunidade de sair do contexto de sala de aula, desenvolvendo assim competências primordiais para sua atuação no mercado de trabalho.

Na formação profissional do psicólogo o estágio permite que o educando tenha experiências concretas, amparadas e sustentadas pela orientação de um preceptor experiente, como o objetivo de garantir ao mesmo condições mínimas de aprendizagem, assegurando assim aos usuários uma maior segurança diante dos serviços prestados pelos estagiários (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2018).

Dentro da graduação de Psicologia, podemos destacar o Estágio Supervisionado

Básico em Psicologia e Processos de Gestão, cuja área há uma significativa atuação de psicólogos no Brasil. Segundo Bertoldi (2013) a Psicologia Organizacional “aplica os conhecimentos produzidos pela Psicologia, visando melhorar processos relativos às organizações, assim como contribuir para que os ambientes de trabalho sejam locais mais humanizados” (p.13). O que reforça Gurka (2008) quando afirma que:

Cabe ao psicólogo compreender e intervir sobre os indivíduos e as organizações, analisando os multifatores que caracterizam esses indivíduos ou grupos. Cabe também a este profissional analisar e contribuir para com as organizações, elaborando estratégias visando à melhoria, a preservação ou a reestruturação da qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores, não somente dentro da organização como fora dela (p. 2).

Por certo, a experiência de estágio em Psicologia Organizacional é fundamental para que desde a universidade possa-se analisar as interfaces da prática e a teoria nesse contexto, como também desenvolver e aprimorar a análise crítica dos estudantes. “Existem conhecimentos que não serão aprendidos na academia se o estudante de Psicologia não se lançar nesse momento de desconforto que é o estágio”.(SANTOS, 2019, p.10).

Diante disto, este trabalho se justifica inicialmente pela experiência pessoal das autoras com a prática a fim de apresentar análises e discussões advindas dessa experiência, proporcionando assim reflexão sobre teoria e prática das ações realizadas dentro da organização. Portanto, este trabalho tem por objetivo abordar as principais dificuldades e limitações encontradas diante das aplicações das intervenções propostas pela organização durante o período de estágio, a fim de possibilitar uma melhor compreensão do cenário para futuros estagiários e elucidar possíveis intervenções para problemáticas levantadas.

2 RELATO DE EXPERIÊNCIA

Esta pesquisa é classificada como descritiva e exploratória, utilizando uma abordagem qualitativa, com forma de relato de experiência. Partindo disto, o método aplicado neste relato se baseia em observações e análises das experiências vividas em uma instituição de trabalho com finalidade pública sem fins lucrativos, com segmento na aprendizagem, durante o período de agosto a dezembro, uma vez por semana, com carga horária de quatro horas semanais, experienciado por seis acadêmicas e uma preceptora de estágio da Universidade CEUMA, ambas localizadas na cidade de Imperatriz-MA.

3 DISCUSSÃO

Para uma maior compreensão dos resultados obtidos, as discussões serão abordadas seguindo uma sequência cronológica de subtópicos, a fim de possibilitar uma melhor reflexão e compreensão oriundos da experiência das autoras.

3.1 Demanda da Organização

Dentro do processo de ambientação onde se deu o primeiro contato com a instituição, foi possível identificar através do relato da coordenação numerosas demandas a serem otimizadas dentro da organização, que abrangiam desde falha na comunicação, ausência de organização nas funções dos colaboradores, problemas de gestão, conflitos internos, cultura familiar e entre outros. Após este primeiro contato e levantamento da demanda, foram elaboradas as propostas de intervenções entre estagiárias, preceptora e orientador de estágio.

3.2 Atividades desenvolvidas

Após levantamento de demandas solicitadas pela instituição, foi realizado um cronograma conforme o tempo vigente de estágio, para a elaboração e realização das intervenções propostas para cada necessidade, o que foi essencial para que obtivesse êxito na realização das mesmas. As atividades propostas no cronograma se alinham aos objetivos da Psicologia Organizacional, tal como encontrar estratégias para promover um ambiente laboral mais saudável, tendo como consequência a promoção de bem-estar no trabalho, o aumento da produtividade dos funcionários e o crescimento organizacional.

Uma das atividades desenvolvidas foi a pesquisa de clima, utilizando o modelo de escala likert, com a finalidade de obter uma análise da empresa com ênfase em satisfação. Segundo Moreira (2008), pesquisar o clima organizacional tem por objetivo rastrear pontos positivos e de melhoria, visando assim entender melhor a dinâmica da instituição e consequentemente auxiliar na tomada de decisão, sendo assim uma ferramenta na elaboração de um diagnóstico organizacional.

Ademais, para se obter uma melhor análise das demandas emocionais dos colaboradores foi feita aplicação da escala hads cujo objetivo é rastrear níveis leves de ansiedade e depressão em ambientes não psiquiátricos (FONTENELE et al., 2021). De acordo com Ribeiro (2019), o transtorno de ansiedade tem sido uma das causas de afastamento do trabalho, gerando assim efeitos negativos na vida dos indivíduos, reduzindo sua produtividade, afetando não apenas suas atividades laborais, mas também suas relações familiares e sociais.

Além disso, realizou-se oficina de técnicas de manejo de ansiedade, na ocasião foram apresentadas duas possíveis formas de lidar com crises de ansiedade, a primeira delas foi a técnica dos 5 sentidos e o relaxamento progressivo de Jacobson, como forma de conduzir os colaboradores a um momento de relaxamento e esclarecimentos de dúvidas a respeito da ansiedade. Posteriormente, foi realizada uma palestra de prevenção ao suicídio e burnout para difundir informações e conscientizar, criando um espaço de discussões e considerações a respeito de saúde mental. Desse modo é importante entender que os impactos do suicídio também podem afetar os colaboradores de uma organização de trabalho. Assim como afirma Ceccon; Meneghel; Hesler (2012) o ambiente de trabalho torna-se nocivo e contribui para o desenvolvimento da depressão, do suicídio e do silêncio.

Outra atividade desenvolvida foi a produção de folder informativo de conscientização do câncer de mama e de próstata, a efetivação dessa atividade denota a necessidade de conscientizar acerca das temáticas, de forma que não somente durante os meses de campanha, mas que por todo o ano, visto que tais condições impactam não apenas a saúde física, mas também o bem-estar emocional e psicológico do paciente e da família, sendo assim um possível fator para que a saúde se deteriora ainda mais, desse modo fazendo-se importante a prevenção.

Aliado a isso, criou-se um organograma próprio para a organização, “Criado essencialmente para dar representação gráfica às relações entre cargos na empresa” (BALCÃO, 1965, p.123), assim como, um e-book para compreender melhor as funções e atribuições da instituição. O organograma se configura como essencial dentro de uma organização, o que afirma o teórico Lawrence A. Appley (1970) *apud* Balcão 1965, p. (1965, p.107) ao dizer que "os indivíduos produzem mais quando sabem o que fazer, que autoridade têm e quais são suas relações com as outras pessoas na organização."

E por fim, realizou-se o processo de devolutiva e feedback das atividades desenvolvidas durante o tempo vigente do estágio apresentado para a gestão, pontos de melhoria que foram identificados e suas respectivas propostas de intervenção.

3.3 Dificuldade e limitações

Uma das primeiras dificuldades encontradas se deu a respeito de seguir um cronograma que de fato atendesse as demandas solicitadas; onde as atividades desenvolvidas não foram executadas como planejadas, sendo realizadas de acordo com as possibilidades de intervenção. “E é nesse campo que o estagiário irá se reinventar como profissional e como pessoa, vivenciando a profissão que escolheu e vendo toda rotina” (PEREIRA, 2018, p.232).

Outra dificuldade, que podemos elencar e atribuir como uma das maiores limitações nas atividades, foi a baixa adesão. O processo de aplicação da pesquisa de clima durou 4 semanas, onde um quadro de 22 funcionários apenas 10 participaram. Dessa forma, foi difícil traçar de maneira clara o nível de satisfação profissional, tornando assim o trabalho pouco proveitoso, assim como, impactando diretamente na instituição, pois “Tal ação vai fazer com que as pessoas se tornem parceiros da empresa e não apenas funcionários, conduzindo ela ao sucesso” (SOVIENSKI, 2008, p. 59).

Outro aspecto que apresentou limitações, se refere à comunicação, muitas dificuldades na adesão às atividades se deram pela falta de comunicação, gestão e colaboradores, além de ser um fator levantado na pesquisa de clima como uma das maiores problemáticas da instituição. De acordo com Botechia (2021), o humanizar das relações de trabalho ocorre através da comunicação, sendo essencial para o sucesso das organizações visto que, quando há uma boa intercomunicação o processo de produtividade é acelerado, manter os funcionários sempre informados permite que os mesmos tenham uma melhor orientação diante da tomada de decisão, evitando assim falhas na execução das tarefas.

Diante disso, outro ponto que cabe ser destacado é o modelo de gestão, cujo mesma encontra desatualizado e obsoleto, acarretando uma série de problemas na organização, como: falta de eficiência e agilidade nos processos, pouca adaptabilidade a mudanças, desmotivação dos colaboradores diante de práticas ultrapassadas e pouco eficazes, impactando negativamente no processo de engajamento e produtividade da equipe, comprometendo o desenvolvimento da organização. Conforme Machado (2010):

A gestão empresarial é um ponto fundamental para o desenvolvimento de uma empresa, e com o processo de globalização é algo em constante mudança na atualidade, devido à rapidez com que tudo ocorre, o empresário deverá andar passo a passo em sintonia com o mundo, não mais com uma visão retrógrada, fechada, ou seja, de restrita decisão própria (p. 4).

O que podemos confirmar, durante a apresentação de resultados, onde foi percebida pouca receptividade por parte da gestora da unidade, o que reforça um modelo administrativo retrógrado, fechado e de pouca abertura para mudança, o que se torna um impeditivo para o desenvolvimento da empresa, como já mencionado anteriormente por Machado (2010).

3.4 Proposta para as problemáticas levantadas

Sugere-se algumas possibilidades de mudanças na organização considerando todos os empases citados. Dentre elas propõe-se que a organização siga uma hierarquia de cargos e funções utilizando o organograma, isto significa que “o organograma serve para estabilizar a estrutura da organização, vantagem que resulta em diminuição de conflitos de ‘jurisdição’ entre dirigentes e departamentos na empresa.” (BALCÃO, 1965, p.123). O que por consequência promove uma ordem e clareza de funções, eficácia na comunicação, facilitar a tomada de decisões, contribuindo para um ambiente mais organizado e produtivo.

Do mesmo modo também é sugerido que a organização adote planos de carreira para seus colaboradores, pois as instituições que a assim o fazem tornam-se mais atrativas e

consequentemente mais dinâmicas, dessa forma, pode-se afirmar de maneira contundente que adotar planos de carreira é um importante recurso para os novos modelos de gestão (DA SILVA e DA VEIGA, 2016).

Além disso, postula-se desenvolvimento constante de oficinas de treino e comunicação assertiva, uma vez que, grande parte dos problemas levantados estão correlacionados com a comunicação. O que afirma Marques (2016) a dizer que:

Essa ferramenta estabelece um relacionamento entre a empresa e os colaboradores permitindo que eles acompanhem as suas principais ações e verifiquem o impacto de suas tarefas no alcance dos resultados traçados. Com isso, os colaboradores ficam motivados a contribuir para o sucesso da empresa (p. 01).

Outra sugestão, é da necessidade do psicólogo organizacional da instituição em questão, tenha mais periodicidade na filial de Imperatriz, a fim de identificar as problemáticas e trabalhar as intervenções necessárias, ou até mesmo, uma contratação para o próprio pólo em questão.

4 CONCLUSÃO

Concluiu-se que o estágio supervisionado é uma experiência enriquecedora e fundamental na formação profissional, pois é possível visualizar as interfaces da prática assim como também os desafios que envolvem esta prática, considerando que antes se possuía apenas conhecimento teórico.

Torna-se evidente que este processo de planejamento e organização das estagiárias, sob orientação da preceptora, possibilitou chegar ao fim do estágio com algumas intervenções concluídas, ainda que houvesse dificuldades e limitações para execução destas. Contudo, a experiência pôde ser desafiadora, dando aos estudantes a possibilidade de desenvolver competências que só são possíveis por meio de experiências práticas, que fogem do ambiente controlado da sala de aula, pois tais quais perduram para além do campo de estágio, mas para todo o processo de atuação do estudante, futuros profissionais, e para a vida.

Nesse sentido, é fundamental abrir espaço para a discussão e apresentação de empasses vivenciados, com o intuito de melhor preparar futuros acadêmicos para a experiência de estágio, visto que nem sempre as empresas estão abertas para intervenções e possíveis mudanças.

REFERÊNCIAS

BALCÃO, Y. F. Organograma: representação gráfica da estrutura. **Revista de Administração de Empresas**, v. 5, p. 107-125, 1965. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rae/a/qLGNLyvsvfHLg85QqK33XVM/?format=pdf&lang=pt>

BERTOLDI, A. D. Psicologia Organizacional e do Trabalho. Indaial: **Uniasselvi**, 2013. Disponível em:
<https://www.uniasselvi.com.br/extranet/layout/request/trilha/materiais/livro/livro.php?codigo=16337>

BOTECHIA, J. S.; HIGASHI, R. A comunicação interna como ferramenta de planejamento estratégico: um estudo no Alto Tietê. Refas - Revista Fatec Zona Sul, [S. l.], v. 7, n. 4, p. 25–35, 2021. Disponível em: <https://www.revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/490>. Acesso em: 18 jan. 2024.

BRASIL. Lei Federal de Estágio nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. DISPÕE SOBRE O ESTÁGIO DE ESTUDANTES. Brasília, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm

CECCON, R. F.; MENEGHEL, S. N.; HESLER, L. Z. Suicídio e trabalho: o que fazer? **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 17, n. 8, p. 2209-2210, ago. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000800031>. Acesso em: 26 set. 2023.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA & ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO DE PSICOLOGIA. (2018). Ano da Formação em Psicologia. Acesso em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2018/07/RELAT%C3%93RIO-FINAL-REVIS%C3%83O-DAS-DIRETRIZES-CURRICULARES-NACIONAIS-PARA-OS-CURSOS-DE-GRADUA%C3%87%C3%83O-EM-PSICOLOGIA.pdf>

DA SILVA S. M.; DA VEIGA D. V. Plano de carreira nos sistemas de gestão público e privado: uma discussão a luz das teorias motivacionais. **Revista de Administração IMED**, v. 2, n. 1, p. 1-17, 2016.

FONTENELE, L. A. et al. Avaliação da escala hospitalar de ansiedade e depressão (HADS) em estudantes de medicina de uma universidade do Maranhão, Brasil. **CIÊNCIAS DA SAÚDE: DESAFIOS, PERSPECTIVAS E POSSIBILIDADES-VOLUME 2**, v. 2, n. 1, p. 73-101, 2021.

GURKA, D. P. Q.; NOGUEIRA, M. S. Psicólogo organizacional: a evolução do saber e da prática dentro da organização. **TCC-Psicologia**, 2018. Disponível em: <https://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/Psico/article/viewFile/108/107>

MARQUES, J. R. A importância da comunicação eficaz nas organizações. 2016. Disponível em: *A Importância da Comunicação Eficaz nas Organizações*

MACHADO, E. C. M. As Relações entre o modelo de gestão e o desenvolvimento socioeconômico de uma cooperativa de mel: um estudo de caso na coopapi em Apodi-RN. **EmpíricaBR-Revista Brasileira de Gestão Negócio e Tecnologia da Informação**, v. 1, n. 1, p. 2-41, 2010.

MOREIRA, E. G. Gestão do clima organizacional. In: MOREIRA, Elen Gongora. **Clima organizacional**. Curitiba: Iesde, 2008. p. 34.

PEREIRA, I. M. dos. S. Relato de experiências do estágio supervisionado na Universidade e no campo. **Revista Educação em Foco**, n. 10, 2018. Disponível em: <http://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2018/12/019-RELATO-D E-EXPERI%C3%84NCIAS-DO-EST%C3%81GIO-SUPERVISIONADO-NA-UNIVERSIDADE-E-NO-CAMPO.pdf>

RIBEIRO, H. K. P. et al. Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, p. e1, 2019

SOVIENSKI, F.; STIGAR, R. Recursos humanos x gestão de pessoas. **Revista científica de Administração**, v. 10, n. 10, p. 51-61, 2008.

SANTOS, J. M. O. O estágio curricular supervisionado (ecs) em psicologia eo mundo do trabalho. **Laplage em revista**, v. 5, n. 1, p. 6-18, 2019. Disponível em: file:///home/chronos/u-7fa0f163f62bb349af4cb573d2c8a9a746554c63/MyFiles/Downloads/D ialnet-OEstagioCurricularSupervisionadoEcsEmPsicologiaEOM-6813187%20(4).pdf