

Psicologia do Trabalho

Reconhecimento do ambiente de trabalho

O Estilo dos pés é uma empresa de calçados que está há mais de 120 anos no mercado com um total de 250 funcionários.

Ao chegar à empresa deparei-me com um lugar sem qualquer iluminação, as pessoas mal se falavam, nem ao menos se cumprimentavam por educação. Começamos, então a notar que haviam grupinhos afastados um dos outros, panelinhas, fofocas, comentários maldosos até mesmo sobre mim, devido ao trabalho que eu deveria ali exercer, que tinha como principal objetivo regularizar as normas de segurança e fazer todos os membros da empresa aceitá-las.

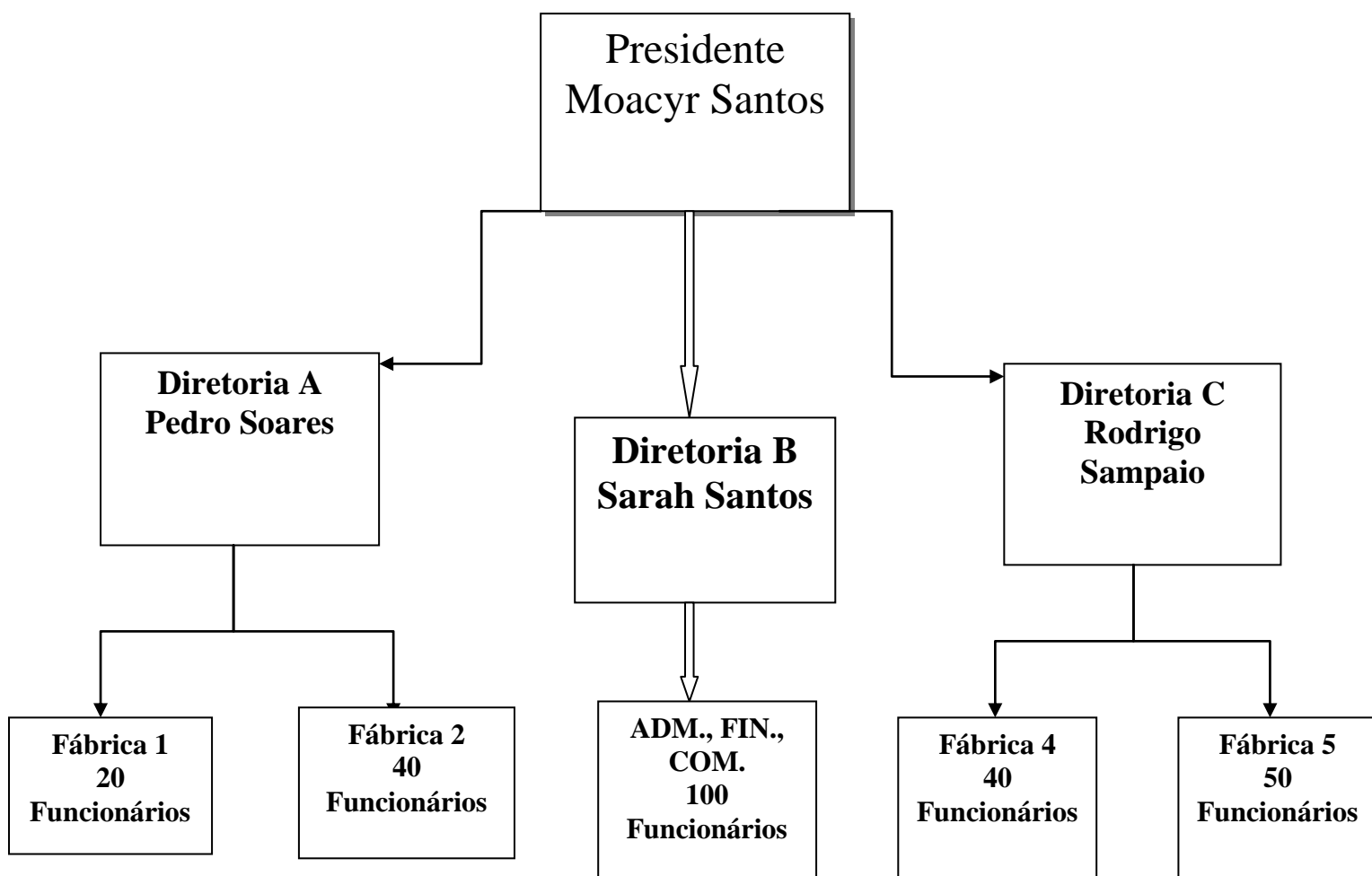
Começamos a perceber que minha tarefa seria bastante árdua, mas que tinha que fazer realmente alguma coisa.

Então, após dar uma pequena volta pela empresa, decidi me reunir com o meu chefe, o diretor das empresas 4 e 5 para conversarmos sobre tudo que havia visto e ouvido, além claro de descobrir mais coisa da empresa, principalmente sobre as áreas estratégica e tática.

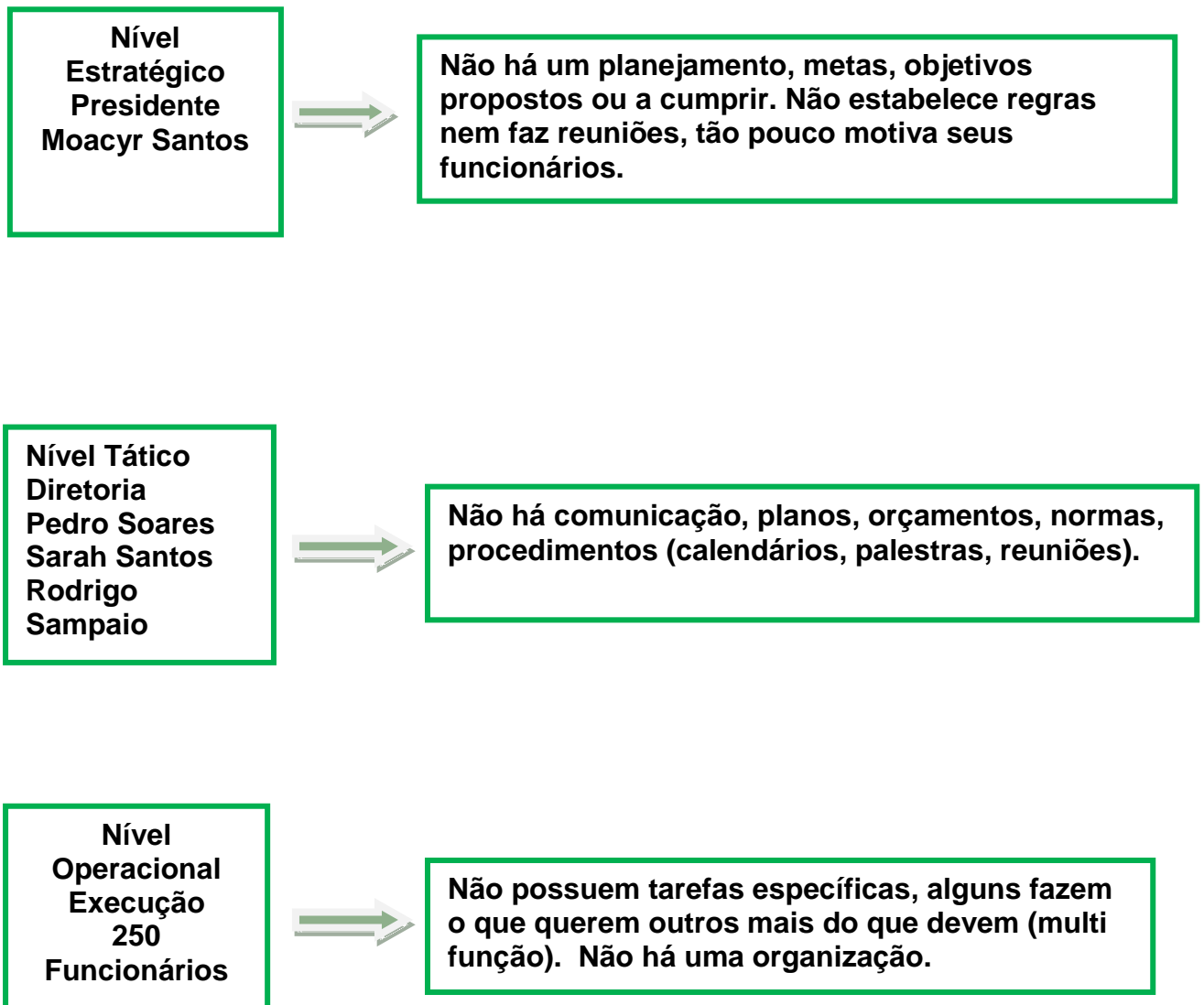
Para minha surpresa fui informada que o Presidente Moacyr Santos é nada mais nada menos que sogro do diretor Pedro Soares e pai de Sarah Santos, também diretora. Ou seja, essa empresa é muito mais complexa do que imaginei, pois, se o presidente vir a falar grosso com a diretora por um trabalho mal feito, por exemplo, ela vai ficar chateada não com o Presidente, mas sim com o pai, já que ele exerce dois papéis sociais praticamente ao mesmo tempo.

Portanto, começarei meu trabalho com um Organograma meio que informal para conhecer toda a equipe indiretamente, em seguida descobrir o que cada nível faz ou deixa de fazer e mais a frente saber os problemas de cada fábrica, para assim poder solucioná-los.

Organograma Informal da Empresa



Problemas



Fábrica 1
20
Funcionários

10 chegam atrasados todos os dias, 3 não se falam, 5 estão em panelinha, 2 fazem suas atividades e as dos outros. Dos 10 atrasados, 3 não fazem nada e 6 vão embora mais cedo.

Fábrica 2
40
Funcionários

20 não estão bem treinados para a execução de seu trabalho, 10 realizam suas funções com êxitos, mas não tiram férias há anos e os outros 10 não se importam muito com que fazem.

Fábrica 4
40
Funcionários

A aparência do lugar é péssima, a maioria dos funcionários já tem pelo menos 30 a 35 anos de casa, e por isso não aceitam mudanças e muitos já estão cansados do que fazem.

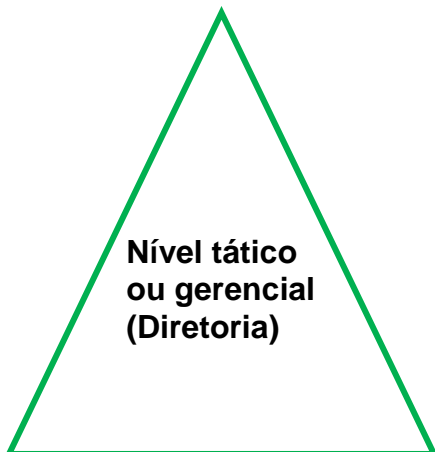
Fábrica 5
50
Funcionários

A maioria dos funcionários é jovem e estão cheios de idéias, mas não têm oportunidades de expressá-las e por isso acabam desmotivados.

Solução



Deve-se planejar a longo prazo (em geral cinco anos) os efeitos e consequências estendidos a organização. Envolvendo a empresa como uma totalidade, abrangendo todos os recursos e áreas de atividade, preocupando-se em atingir os objetivos em nível organizacional.



Deve-se planejar em médio prazo, geralmente para o exercício anual. Envolve cada departamento, abrangendo seus recursos específicos, preocupando-se em atingir os objetivos departamentais.



Deve-se planejar em curto prazo, para o imediato. Envolve cada tarefa ou atividade isoladamente e preocupa-se com o alcance de metas específicas.

Planejamento de Organização

- **Organizar as contas;**
- **Pagar as mais atrasadas;**
- **Entrar em contato com os fornecedores e negociar os pagamentos;**
- **Contratar mais dois Office boys e promover pelo menos duas funcionárias a secretária (em cada fábrica);**
- **Acabar com as multi- funções;**
- **Fazer divisões de tarefas;**
- **Promover palestras pelo menos uma vez ao mês;**
- **Acabar com os arquivos em prateleiras e passar a utilizar o melhor da tecnologia;**
- **Organizar em pastas nominais (em ordem alfabética) aqueles papéis mais antigos e importantes;**
- **Fazer Treinamentos, pois há muitos funcionários sem capacitação para o tipo de serviço que exercem;**
- **Dar cursos para todos os funcionários (computação, inglês);**
- **Fazer reuniões periodicamente entre o Presidente e os diretores pelo menos uma vez na semana para “discutirem a relação” (um falar ao outro o que eles esperam de si mesmos e dos outros), planejar, montar novos objetivos.**

Aplicadas	Retiradas
<p style="text-align: center;">Reforço Positivo</p> <p>Promoção 14° Salário Férias Remuneradas – para àqueles que não tiram férias pelo menos há 2 anos. Folgas Festas Treinamentos Rotação de cargos – Para àqueles que estão cansados por excesso de trabalho. Comunicação – O momento para todos darem sua opinião.</p>	<p style="text-align: center;">Punição</p> <p>Advertência – Para àqueles que chegarem atrasados e mesmo assim saírem cedo. Vigilância – para àqueles que não querem fazer nada.</p>
<p style="text-align: center;">Reforço Negativo</p> <p>Horários Flexíveis – não será necessário que o funcionário chegue cedo, contando que cumpra o horário imposto pela empresa. Aposentadoria – Para àqueles que já estão cansados daquilo que tanto já fizeram pela empresa.</p>	<p style="text-align: center;">Extinção</p> <p>Transferência – Para àqueles que não aceitarem as mudanças, assim para àqueles que ficarem e também não aceitarem as mudanças, entrem em contato com outras opiniões diferente da deles. Formação de novas equipes – acabar com os grupos coesos e unir vários grupos, as panelinhas. Rotação de cargos – Mais uma forma de acabar com os feudos.</p>

- Trabalho realizado por Ana Paula Marques de Souza