



DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL E DESCRIÇÃO DE CARGOS EM EMPRESA FABRICANTE DE MOBILIÁRIOS DO INTERIOR DE SP: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO

Gabriella Bonini de Moraes; Larissa Santana Biz; Lia Bernardo Okuno; Thays Kessler Ribeiro Silva; Núria Priscila Valentini Borro; Larissa Helena Zani Santos de Carvalho
Centro de Ciências Humanas, Centro Universitário Sagrado Coração (UNISAGRADO)
laribiz@hotmail.com; okuno_lia@hotmail.com; thays_kr@hotmail.com; psicologa-
rh@hotmail.com; larihelena@yahoo.com.br

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (P.O.T.) é conhecida como uma subárea da psicologia que estuda as relações do homem com o trabalho e a sociedade. O presente trabalho se propõe a relatar uma experiência de estágio realizado em uma empresa de médio porte especializada em fabricação de mobiliários comerciais personalizados (de acordo com as demandas e especificidades de cada cliente). Teve como objetivo, inicialmente, levantar as necessidades da organização à luz da P.O.T, e na sequência, implementar uma proposta de intervenção com base nas informações levantadas. Por meio das observações em campo, análises de dados fornecidos pelo setor de Recursos Humanos da organização e realizações de entrevistas individuais semiestruturadas com toda a equipe, seguida de tabulação, comparação e categorização de dados, foi possível realizar um diagnóstico organizacional inicial que identificou algumas necessidades de intervenção, quais sejam: a carência de descrições e análises de cargos, ausência de plano de carreiras e salários, comunicação pouco assertiva e problemas de relacionamento interpessoal, sistema impreciso de controle de faltas, pouca efetividade no cumprimento de regras fornecidas pelo código de ética e conduta. Foram sugeridas algumas intervenções, como: treinamento e desenvolvimento voltado para comunicação e assertividade, revisão/discussão/reorganização do código de ética e conduta, implementação de descrições de cargos e salários. Na sequência, os responsáveis pela organização optaram por proceder à intervenção em descrição e análise de cargos. Para tanto, tem-se utilizado técnicas como a observação em campo, utilização de questionários e aplicação de entrevistas semiestruturadas. A partir destas, foi possível obter como resultados parciais a relação de tarefas, deveres e as responsabilidades de cada cargo, seu registro no Código Brasileiro de Ocupações e faixa salarial praticada. A análise posterior de dados permitiu elencar os requisitos físicos e mentais que o ocupante deve possuir, em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes. Sob essa perspectiva, compreende-se que o levantamento das necessidades de intervenção permitiu o conhecimento detalhado e analítico do estado circunstancial da organização a fim de compreender melhor as necessidades da organização. Espera-se que as intervenções nas descrições de cargo

possibilitem o mapeamento do trabalho dentro da organização, para de forma produtiva auxiliar na melhoria dos resultados.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional e do trabalho; Levantamento de necessidades; Descrições de Cargo.

Eixo: Práticas em Psicologia Institucional

Categoria: Comunicação Oral