



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**PORTFÓLIO ACADÊMICO: DIAGNÓSTICO E TREINAMENTO
ORGANIZACIONAL NA EMPRESA CICLOPE: UMA VIVÊNCIA GRUPAL**

**ERLÂINE NATANE SANTOS
GABRIELLY MAGALHÃES AGUIAR
RAYANE CRISTINA RAMOS SILVA**

**LAVRAS-MG
2019**

**ERLÂINE NATANE SANTOS
GABRIELLY MAGALHÃES AGUIAR
RAYANE CRISTINA RAMOS SILVA**

**PORTFÓLIO ACADÊMICO: DIAGNÓSTICO E TREINAMENTO
ORGANIZACIONAL NA EMPRESA CICLOPE: UMA VIVÊNCIA GRUPAL**

Portfólio Acadêmico apresentado ao Centro
Universitário de Lavras como parte das
exigências da disciplina Seminários de
Pesquisa, do curso de graduação em
Psicologia.

Orientadora: Michelli Godoi Rezende.

LAVRAS-MG

2019

ERLÂINE NATANE SANTOS
GABRIELLY MAGALHÃES AGUIAR
RAYANE CRISTINA RAMOS SILVA

**PORTFÓLIO ACADÊMICO: DIAGNÓSTICO E TREINAMENTO
ORGANIZACIONAL NA EMPRESA CICLOPE: UMA VIVÊNCIA GRUPAL**

Portfólio Acadêmico apresentado ao
Centro Universitário de Lavras como
parte das exigências da disciplina
Seminários de Pesquisa, do curso de
graduação em Psicologia.

APROVADO EM: 12/11/2019



ORIENTADORA

Michelli Godoi Rezende/Centro Universitário de Lavras



PRESIDENTE DA BANCA

Cleonice de Faria Barbosa/Centro Universitário de Lavras

LAVRAS-MG

2019

Ficha Catalográfica preparada pela Seção de Processamento Técnico da
Biblioteca Central do Unilavras

- P849 Portfólio acadêmico: diagnóstico e treinamento
 organizacional na empresa Ciclope: uma vivência grupal /
 Erlaine Natane Santos [et al.]; orientação de Michelli Godoi
 Rezende. – Lavras: Unilavras, 2019.
 38 f. ; il.
- Portfólio apresentado ao Unilavras como parte das
 exigências do curso de graduação em Psicologia.
1. Diagnóstico organizacional. 2. Treinamento. 3.
 Motivação. I. Aguiar, Gabrielly Magalhães. II. Silva, Rayane
 Cristina Ramos. III. Rezende, Michelli Godoi (Orient.). IV.
 Título.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos, primeiramente, a Deus pela força dada a nós durante esses anos de curso e pela capacidade de nos fazer enxergar que o ser humano é um ser de possibilidades, nos tornando facilitadoras deste processo.

Agradecemos a toda a equipe UNILAVRAS pelo acolhimento e ajuda em todos os estágios nos quais tivemos a oportunidade de participar, sempre nos recebendo com educação e gentileza.

Aos professores que sempre auxiliaram nessa jornada, agregando conhecimentos a nossa bagagem, em especial nossa professora/orientadora Mestre Michelli Godoi Rezende, por todo o carinho nos estágios, orientação e conhecimentos compartilhados de uma forma que nunca mais esqueceremos.

Agradecemos a toda equipe CICLOPE por ter nos recebido de braços abertos, nos ajudando nessa vivência, a qual foi tão importante para todas nós.

E, principalmente, a nossas famílias, pois, elas são a estrutura de todo esse processo de conhecimento.

Agradecemos de forma direta e indireta a todos aqueles que fizeram parte do nosso processo acadêmico, contribuindo sempre para nosso crescimento.

Nosso muito obrigada!

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Fotos da visita técnica a empresa Ciclope	13
Figura 2	Gráfico com os resultados da Escala de Clima Organizacional da Empresa Ciclope - 1º semestre de 2019.....	16
Figura 3	Gráfico com os resultados da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) da Empresa Ciclope - 1º semestre de 2019.....	17
Figura 4	Fotos do Treinamento: Auto realização - Construção de um Legado.....	20

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 DESENVOLVIMENTO	10
2.1 Conceituando a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT)	10
2.2 Demanda.....	11
2.3 Diagnóstico e Clima Organizacional.....	14
2.4 Treinamento	18
2.5 Motivação	21
3 AUTO AVALIAÇÃO	23
4 CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS.....	27
ANEXOS	29

1 INTRODUÇÃO

No decorrer do curso de Psicologia do Unilavras tivemos a oportunidade de conhecer teoricamente e vivenciar na prática, por meio de estágios obrigatórios, diversas áreas do conhecimento correspondentes à linha psicossocial. Dentre elas nós, Erlâine Natane, Gabrielly Aguiar e Rayane Cristina, nos identificamos com a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Inicialmente discorreremos sobre os motivos que nos levaram, individualmente, a optar por essa área neste presente portfólio.

Durante os estudos na escola, eu, Erlâine, sempre me interessei pelos números, devido a facilidade que tinha com equações e problemas matemáticos. Embora essa facilidade tenha continuado, no final do ensino médio, meus interesses mudaram. A exatidão dos números passou a me gerar certo incômodo, pois, para chegar a um resultado numérico bastava reproduzir as fórmulas. Com isso passei a buscar em pesquisas e entrevistas com profissionais da área de humanas, uma área do conhecimento que fosse capaz de valorizar qualquer crítica e posicionamento do indivíduo e colocar em prática as reflexões acerca de si mesmo. No decorrer desse processo de busca, me deparei com a Psicologia.

Ao ingressar no curso, surgiram algumas dúvidas se era realmente o que eu desejava, isso pelo fato de que, inicialmente, todo curso abrange outras áreas de conhecimento e não trata de forma aprofundada nenhum fundamento específico. No entanto, no decorrer dos semestres fomos adentrando cada vez mais nas bases da área, sendo esse o momento em que tive a certeza de que estava onde sempre desejei, pois me deparei com questões que me instigavam, como por exemplo, a subjetividade, empatia ou avaliação crítica e reflexiva de uma situação. Como, a partir dessas questões cheguei à Psicologia Organizacional e por ela tive extremo interesse, explicarei, juntamente com minhas colegas, pelo fato de termos tido influências semelhantes.

Desde muito pequena, eu, Gabrielly, gostei de observar as pessoas e como estas se comportavam em determinados ambientes, diferente de outros. Sempre tive uma enorme curiosidade sobre os motivos que levavam as pessoas a serem diferentes umas das outras. Fui crescendo e na medida em que adquiri um pouco mais de conhecimento sobre as coisas e me deparei com várias profissões que um indivíduo poderia exercer, me vi indecisa sobre qual delas eu escolheria. E assim passei pelo ensino médio nessa dúvida, sobre qual caminho seguir, mas de uma coisa eu estava certa, queria entrar logo para o mercado de trabalho.

Após concluir o ensino médio fiz um curso técnico no qual não me identifiquei muito, pois as perspectivas de trabalho me levariam a me sentir apagada, atrás de uma tela de computador. Eu queria fazer algo para a humanidade e ser reconhecida por isso. Foi nesse momento que explorei os variados cursos que minha região oferecia e entrei em contato com a psicologia nessa busca. Dessa maneira, me identifiquei com o curso e me enxerguei na área.

Dentro do curso, a psicologia me proporcionou contato com diferentes contextos de atuação, por meio dos estágios. A medida que fui passando por diferentes vivências e identificando afinidades com alguns campos de conhecimento, fui me descobrindo cada vez mais na área da psicologia e me vendo como futura profissional. Dessa forma, todas as experiências me fizeram explorar esse campo científico e prático que a psicologia atualmente oferece e a Psicologia Organizacional e do Trabalho, me despertou especial atenção.

Eu, por minha vez, me chamo Rayane Cristina e tenho atualmente 22 anos. Desde pequena, sempre me interessei e me identifiquei pela área de ciências humanas e, particularmente tinha certa aversão a números e a qualquer curso que fosse na área de exatas. Pensava em fazer Biologia, depois passei a me identificar bastante com a Nutrição, mas devido aos números, acabei desistindo da área. Porém, sempre fiz Psicoterapia, desde os 13 anos de idade e por inúmeros motivos.

Durante todas as sessões com a minha psicóloga ficava muito intrigada e bastante interessada em saber de que forma o simples falar, brincar e desenhar naquela sala com ela poderia me ajudar tanto e, como alguém que simplesmente só me escutava poderia colaborar tanto para a minha melhora (hoje eu sei de toda essa relação). Fiquei ainda mais curiosa com o fato de que situações vividas naquele presente momento (na época da adolescência) tinham total ligação e explicação com o meu passado, a minha infância.

Apesar de sempre ser tímida, eu queria lidar com pessoas e resolvi enfrentar minha timidez, pois sabia que teria diversas situações em que precisaria da minha fala ou simplesmente do meu silêncio. Então, aos 17 anos, quando finalizei o Ensino Médio, optei pela Psicologia. Assim, no decorrer da graduação, fui me surpreendendo com cada detalhe, as vezes até mesmo inimagináveis. Durante os estágios foi me apresentado as áreas que abrangiam o social e também a Psicologia Organizacional, onde fui me interessando na parte de processos seletivos e também em treinamentos. Consequentemente me vi cada vez mais envolvida nesta profissão e, seguindo independentemente da área e da abordagem tenho como objetivo dar continuidade em alguns estudos mais específicos, para o crescimento no campo profissional e o mais importante, crescimento pessoal.

As incessantes mudanças e avanços no mundo no trabalho impulsionaram a Psicologia a delinear novos saberes e práticas para sua melhor atuação junto às organizações (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004). Frente ao cenário de crise nacional e amplo desemprego, à forte concorrência e pressão constante por produção e inovação, os trabalhadores são afetados em suas esferas profissionais e pessoais. Nesse sentido, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) torna-se um campo extremamente importante para atuar junto à essas questões.

Durante todos os estágios realizados na área da Psicologia Organizacional, aprendemos que o psicólogo deve pautar suas intervenções pela investigação e pesquisa do ambiente, buscando conhecer a cultura da empresa e as relações laborais que se estabelecem em cada organização. Para isso, o diagnóstico organizacional é uma importante ferramenta utilizada para analisar um determinado ambiente.

Para Mendonça, Ferreira e Neiva (2016), o diagnóstico organizacional é importante para a instituição, porque engloba a avaliação de valores, confiança e normas da empresa, juntamente com a perspectiva de saúde física e mental dos trabalhadores, além do bem-estar, engajamento de suas organizações. Os mesmos autores elucidam, que, é de grande importância o trabalhador entender sua cultura e clima na organização, pois, a relevância da coleta de dados e dos valores organizacionais da empresa resultam em uma orientação da análise, onde apresentam-se propostas e possíveis novas mudanças e metodologias no local de trabalho.

Outra questão importante dentro das organizações são os treinamentos realizados, pois estes promovem o alinhamento do colaborador junto com as expectativas da empresa, surgindo assim uma boa interação, trazendo uma rede de benefícios e vantagens para ambos, o que desenvolve cada vez mais, habilidades, competências e capacidades (CHIAVENATO, 2014).

Nesse sentido, este presente portfólio busca discorrer sobre uma vivência e intervenção realizada no Grupo Ciclope, empresa localizada na cidade de Lavras que atua no ramo metalúrgico (estampa de peças e usinagem de tubos), construção civil, empreendimentos imobiliários e serviços de limpeza. Todo esse processo foi parte da disciplina de estágio VI, supervisionada pela professora e Mestre Michelli Godoi Rezende, que por uma demanda da própria empresa, nos permitiu desenvolver esse trabalho. Foi realizado um diagnóstico organizacional e, em seguida, um treinamento direcionado para os principais pontos

encontrados nos resultados do diagnóstico, o que, nas próximas páginas, será melhor detalhado.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Conceituando a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT)

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), enquanto vasto campo de atuação e conhecimento, tem despertado grande interesse por partes dos profissionais (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005). De acordo com os autores, nas últimas décadas aumentou o número de estudantes em busca de estágios nas áreas bem como o número de profissionais, o que refletiu no aumento das apresentações em congressos científicos e na ampliação do número de grupos de pesquisa e de programas de pós-graduação e de publicações.

No início do século XIX, a psicologia passou a se inserir nas organizações. Surgiu com o nome de Psicologia Industrial, sendo definida como uma área de atuação voltada para os interesses das empresas e com o intuito mais específico de recrutar e selecionar, com ajuda de testes psicológicos (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004). Nessa época, negligenciava as relações entre os funcionários, sua relação com a empresa e seu bem-estar no trabalho, pois trabalhava em prol da produtividade.

Com as evoluções que ocorreram no campo do trabalho e as dificuldades relativas à capacidade de produção dos trabalhadores, aspectos como satisfação, bem-estar e motivação passaram a ganhar a atenção das empresas e a Psicologia, volta seu olhar para a saúde mental no trabalho, o desenvolvimento das pessoas e busca atuar na relação que se estabelece entre o próprio homem e seu trabalho (CAMPOS et al., 2004).

As mudanças que aconteciam no mundo, após o período entre guerras e o aumento da industrialização afetaram de forma direta a própria psicologia enquanto profissão, ampliando suas formas de atuação no âmbito das organizações (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004). Conforme Bastos e Galvão-Martins (1990), a ampliação das atividades desenvolvidas pelo profissional de psicologia nas empresas é resultado das mudanças desenvolvidas no âmbito das mesmas e que exige também modificações nas práticas de Recursos Humanos, que deixam o tecnicismo para atuar de forma mais estratégica. Assim Garcia, Valdehita e Jover citado por Campos et al. (2004, p. 704), dizia:

A Psicologia do trabalho é uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor

satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa.

De acordo com Tonetto (2008) a POT, portanto, envolve dois fenômenos: as organizações, como meio pelo qual os coletivos humanos se estruturam e são base para o funcionamento da sociedade e do indivíduo, e, o trabalho, ação desenvolvida pelo ser humano como atividade básica, mas que exerce uma ação significativa na esfera psíquica, política, econômica, cultural e social desse indivíduo. E é entre essas duas esferas, nosso principal olhar.

2.2 Demanda

Com esse vasto campo de possibilidades no âmbito da POT, foi nos proposto, como parte da disciplina de estágio VI, realizar o apoio à Empresa Ciclope. O Grupo Ciclope iniciou sua atuação no ano de 1980 na cidade de Lavras/MG, com a empresa Ciclope Construção e Serviços Ltda., no ramo da Construção Civil, que contava com as ações empreendedoras de Manuel Alves Neto e José Alves. A fim de diversificar o campo de atuação, os empreendedores deram início a outras atividades, constituindo, dessa forma, o chamado Grupo Ciclope.

O Grupo atualmente é dirigido por seus fundadores e conta com um quadro de 330 colaboradores, aproximadamente, dentre eles: contadores, engenheiros e técnicos, administradores, entre outros. O Grupo Ciclope é formado por cinco empresas, são elas:

- Ciclope Construções e Serviços Ltda. (Ramo da Construção Civil) - Fundada no ano de 1996.
- Serviços Auxiliares Industriais Ltda. (Ramo de Serviços de Limpeza) – fundada no ano de 1996.
- Ciclope Empreendimentos e Participações Ltda. (Ramo de empreendimento Imobiliário) – Fundada no ano de 1999.
- Ciclope Componentes Automotivos Ltda., (Ramo Metalúrgica – Estampa de peças) – Fundada no ano de 1995
- RDR Indústria Metalúrgica Ltda., (Ramo Metalúrgico – Usinagem de tubos) – fundada ano de 2008.

No que tange à missão, visão e valores, estes são princípios fundamentais que direcionam a ação da empresa. O primeiro refere-se a razão da empresa existir, o segundo está relacionado ao que a empresa deseja ser no futuro e o ultimo corresponde aquilo que

representa as crenças da empresa (CHIAVENATO, 2014). De acordo com o conhecimento destes três princípios, segue a seguir o que rege a empresa Ciclope:

- Missão: atender os clientes com produtos, serviços e soluções, atuando de forma sustentável.
- Visão: ser referência em processos de conformação.
- Valores:
 - ✓ Comprometimento: empenho e envolvimento com os objetivos da empresa.
 - ✓ Clientes: promover vínculos fortes e duradouros com os clientes, razão de existir da Empresa.
 - ✓ Liderança: estar à frente no mercado, em soluções, ideais e ações.
 - ✓ Trabalho: Esforço e dedicação na realização das tarefas necessárias ao sucesso da Empresa.
 - ✓ Transparência: Ser claro e evidente nas atitudes e decisões, tornando fácil seu entendimento a todos os envolvidos.
 - ✓ Pessoas: considerar as pessoas livres e iguais em dignidade, direito e oportunidades, permitindo seu crescimento pessoal e profissional.
 - ✓ Inovação: introduzir novidades e renovar tecnologias, processos, gestão e marketing (CICLOPE CONSTRUÇÃO E SERVIÇOS LTDA, 2018).

As empresas Ciclope Automotive e RDR atuam na área Metalúrgica, na cidade de Lavras-MG e possuem um sistema de gestão integrado nas normas ISO IATF 16949, que é uma norma utilizada mundialmente nos Sistemas de Gestão de Qualidade Automotiva. Tais locais foram onde tivemos a oportunidade de realizar o estágio na área da Psicologia Organizacional.

Conforme a demanda da empresa, as informações foram passadas para o grupo de estagiários, por meio de nossa orientadora. Nossa tarefa era realizar um Diagnóstico Organizacional e para isso deveríamos pensar na melhor estratégia de intervenção na empresa. Tivemos três encontros nos quais planejamos a execução do diagnóstico demandado.

No primeiro encontro, foi decidido que realizaríamos uma visita técnica à empresa, para conhecê-la e entender como se constituiu e quais os trabalhos realizados pela mesma. A visita ocorreu no dia 25 de Março de 2019, às 08:00h, e a Gerente de RH nos apresentou parte do Grupo Ciclope. Na empresa Ciclope Componentes Automotivos LTDA, é realizado um processo de estampagem de peças e a empresa RDR Indústria Metalúrgica LTDA, desenvolve um processo de usinagem de tubos, ambos são setores automobilísticos.

Tanto a empresa Ciclope Componentes Automotivos LTDA. quanto a RDR Indústria Metalúrgica Ltda., realizam o trabalho em um mesmo galpão, dividindo o espaço físico. O que difere uma empresa da outra é uma faixa amarela colada no chão do galpão, porém, ambas operam com o mesmo sócio-diretor.

Após a visita à empresa, nos reunimos com o objetivo de elaborar cada etapa da aplicação do diagnóstico organizacional, visando especificar a escolha dos instrumentos de coleta de dados, bem como a operacionalização da coleta de dados. Assim, foi acordado a aplicação de questionários de levantamento sobre o clima organizacional, para identificar a percepção dos colaboradores a este respeito e sinalizar as oportunidades de melhoria no ambiente de trabalho em questão.

O presente portfólio retrata o trabalho de um semestre, no qual foi realizado num primeiro momento o diagnóstico organizacional, por meio de entrevistas (ANEXO A), e dois questionários, um para avaliar o contexto de trabalho, Escala de Contexto de Trabalho - EACT (ANEXO B), e outro para avaliar o clima organizacional, Escala de Clima Organizacional- ECO (ANEXO C). Tais dados foram levantados com oito funcionários líderes. Posteriormente, após os resultados dos testes, foi realizado um treinamento na Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT), com uma palestra intitulada: “Autorealização: A construção de um legado”, para os funcionários da Ciclope. As figuras abaixo, 1 e 2, são registros da visita técnica à empresa Ciclope.

Figura 1 e 2 - Fotos da visita técnica a empresa Ciclope.



Alunas do curso de Psicologia do UNILAVRAS com a gerente de Recursos Humanos no 1º semestre de 2019

Fonte: Elaborado pelas autoras (2019).

2.3 Diagnóstico e Clima Organizacional

De acordo com Chiavenato (2014), o diagnóstico é constituído por quatro fases:

1. Diagnóstico: é a realização de um levantamento atual de informações (forças, fraquezas, oportunidades e ameaças) sobre a empresa, afim de identificar suas carências, necessidade, pontos fortes e fracos. Dessa forma, torna-se possível estabelecer focos específicos, que vão ao encontro da prevenção ou solução das problemáticas apresentadas.
2. Desenho: elaboração da estratégia de solução, afim de atender as demandas diagnosticadas.
3. Implementação: é a execução do treinamento.
4. Avaliação: verificação e avaliação dos resultados obtidos.

Um dos grandes desafios das empresas hoje em dia é a adaptação ao mundo globalizado. Com isso, entende-se a importância do diagnóstico organizacional. Ele permite uma visão clara dos interesses da empresa, pontos fracos e fortes, o que precisa ser alinhado (BESEN, 2018).

O diagnóstico pode ser entendido como uma ferramenta de auxílio nos processos organizacionais, ou seja, um meio pelo qual torna-se possível colher informações das organizações, uma vez que oferece um conhecimento da realidade externa e interna, para que, posteriormente, seja possível realizar um perfil da empresa e oferecer ao gestor conhecimentos referentes a mesma (VIEIRA, 2017).

Por meio do diagnóstico realizado na empresa Ciclope Construções e Serviços Ltda., foi possível identificar os aspectos críticos que afetavam o clima e a motivação dos funcionários pertencentes a essa organização. Esse foi o primeiro passo para que pudessemos elaborar possíveis intervenções.

O clima nas organizações pode ser entendido como a forma com que o trabalhador percebe suas relações de trabalho com os colegas e até mesmo com o ambiente de trabalho (SIQUEIRA et al., 2008). Conforme Luz (1995), o clima corresponde ao ânimo dos colaboradores e de seus estados de percepção, que prevalece dentro da organização por um período. De acordo com esse mesmo autor, podemos entender que o clima influencia o comportamento das pessoas dentro das empresas. De um lado ele pode satisfazer as necessidades pessoais dos funcionários da empresa e por outro lado pode ser nefasto para outros.

Muitas dúvidas já foram levantadas a respeito do conceito de clima organizacional, que na maioria das vezes é confundido com o conceito de cultura organizacional. Enquanto o clima se refere à forma com que as pessoas veem e interpretam e reagem ao que acontece nas organizações, a cultura, por sua vez é a forma de ser da empresa, com seu sistema de normas que dão origem às políticas do local, assim como a maneira que são transmitidos (SIQUEIRA et al., 2008).

Foi a partir da década de 1990 que grandes estudiosos, interessados na qualidade de vida do trabalho, começaram a dar ênfase em estudos sobre clima e cultura organizacional e entender o verdadeiro sinônimo de clima organizacional. No entanto, podemos dizer que o clima é parte da cultura. A empresa possui uma só cultura, porém, vários climas organizacionais, em diferentes setores (SIQUEIRA et al., 2008).

Conforme elucida o autor, é importante ter claro o conceito de clima organizacional, porque é através dele que a organização consegue compreender os comportamentos dos colaboradores e o desempenho no trabalho. Com as rápidas mudanças e a globalização, é de grande importância entender toda a qualidade de vida do trabalhador, desempenho e dinâmica da organização, pois essas percepções são a base do clima organizacional (SIQUEIRA et al., 2008).

Mesmo nos dias atuais, vários estudos têm mostrado a importância de se entender o clima da organização. Ele possui um grande impacto dentro das empresas. De acordo com Tamayo, citado por Siqueira et al. (2008, p. 31):

Variáveis do nível do indivíduo como valores pessoais (desejo de clareza, harmonia e justiça, desejo de desafios, independência e responsabilidade, desejo de facilitação do trabalho, suporte e reconhecimento e desejo de relacionamento social amistoso e caloroso) e as características de personalidade influenciam o clima organizacional. No nível da organização, o principal influenciador do clima é a estrutura organizacional.

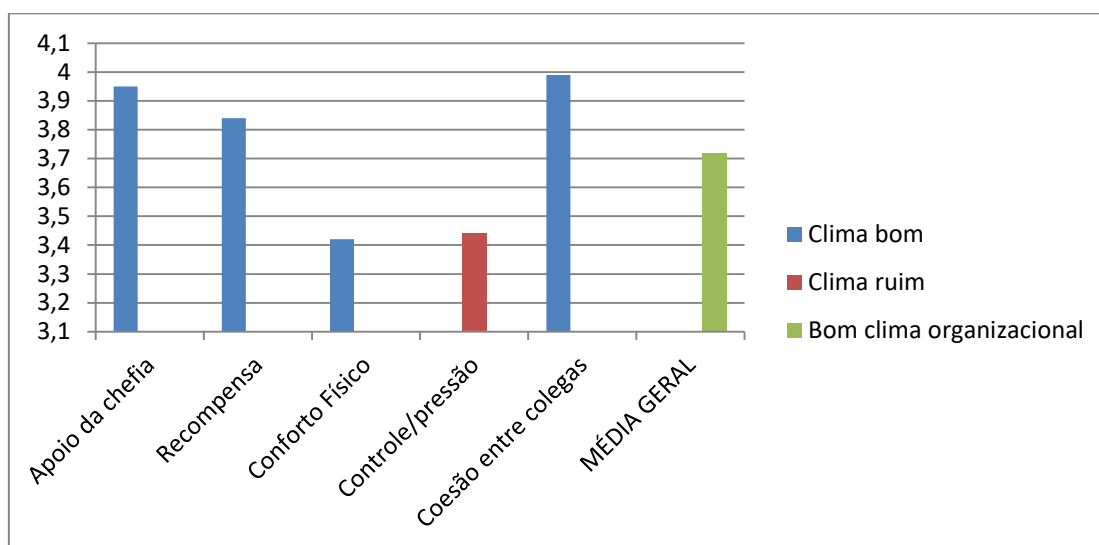
O clima organizacional pode afetar o rendimento no trabalho. Para isso, foram criadas escalas que medem a satisfação do nível do clima organizacional, com o objetivo de compreender as percepções dos trabalhadores sobre a organização. (SIQUEIRA et al., 2008).

Um dos questionários utilizados para avaliação do clima organizacional é a Escala de Clima Organizacional (ECO), uma escala multifatorial, que tem como objetivo compreender como o colaborador enxerga seu ambiente de trabalho. A ECO, foi construída e validada por Toro (2001), utilizando uma amostra de 18.363 funcionários de 41 empresas colombianas.

Tal escala é composta com 63 perguntas, relacionadas ao suporte afetivo, estrutural e operacional da chefia, conforto e segurança do ambiente físico, formas de recompensas da empresa, pressão da chefia e união entre os colaboradores. É composta por assertivas distribuídas em uma escala de cinco pontos (tipo Likert), sendo eles: (1 – discordo totalmente, 2 – discordo parcialmente, 3 – nem concordo, nem discordo, 4 – concordo parcialmente e 5 – concordo totalmente). A ECO é resultado de estudos empíricos e possui validade e fidedignidade, ou seja, ela possui validade para medir o que se propõe a medir. Sendo assim, ela é um instrumento fiel, capaz de retratar a percepção dos funcionários sobre a organização (SIQUEIRA et al., 2008).

Dessa maneira, conhecendo o clima organizacional da empresa Ciclope Construções e Serviços LTDA., foi possível traçar planos de ação para principais pontos levantados. Os resultados obtidos através da aplicação da escala com os Líderes de turno da Ciclope foram:

Figura 2 - Gráfico com os resultados da Escala de Clima Organizacional da Empresa Ciclope - 1º semestre de 2019.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2019).

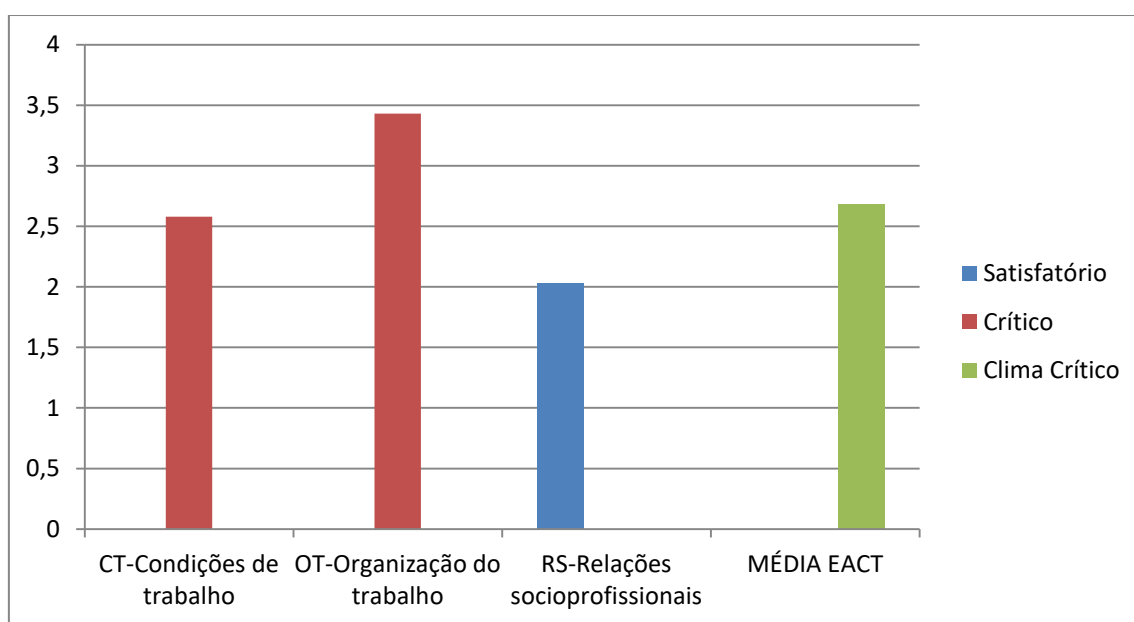
No que se refere aos cinco fatores relativos ao clima organizacional, o apoio da chefia e da organização (3,95), recompensa (3,84), conforto físico (3,42) e coesão entre colegas (3,99), constatou-se uma situação intermediária. O que significa que os trabalhadores estão preocupados com a limpeza do ambiente, segurança e conforto proporcionados pela organização. Também se sentem motivados com relação a remuneração praticada pela

empresa e no quesito relação entre os colaboradores é possível concluir que é gerado um bom clima organizacional.

No fator Controle/ Pressão (3,44), a análise é realizada de forma diferente em relação aos demais fatores, pois quanto maior for o resultado, maior será a pressão dos gestores sobre os trabalhadores. Desta forma, é possível observar que este fator está sinalizando para a organização um estado de alerta, ao qual, é necessário dar atenção a pressão exercida pela empresa sobre o comportamento e desempenho de seus colaboradores.

Outra escala utilizada para o diagnóstico organizacional foi a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). A escala teve sua primeira versão validada por Ferreira e Mendes (2003) e tem por objetivo captar as representações que os indivíduos têm de seu contexto de trabalho e apoia-se no conceito de Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS), buscando, mais precisamente, constituir-se de um instrumento de diagnóstico. Com isso a EACT se mostra um instrumento útil para identificar às condições, à organização e às relações sócio profissionais de trabalho (SIQUEIRA et al., 2008). Os resultados obtidos através da escala, aplicado com os oito líderes de turno foram:

Figura 3 - Gráfico com os resultados da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) da Empresa Ciclope - 1º semestre de 2019.



Fonte: Elaborado pelas autoras (2019).

A análise dos subfatores condições de trabalho e organização de trabalho se manteve no estado crítico, revelando que estes pontos devem ser analisados com maior atenção, uma vez que podem potencializar o mal-estar no trabalho e risco de adoecimento. É interessante mencionar que as relações entre colegas se mostram positivas e saudáveis. E uma vez satisfatório, podemos utilizar desse ponto como fator de desenvolvimento para a empresa.

De acordo com os resultados da entrevista realizada com os oito funcionários da empresa Ciclope, observa-se que a maioria se sente satisfeita e o restante extremamente satisfeita com a empresa, embora apenas dois funcionários tenham citado certo incômodo quanto ao seu cargo e função atuais. Torna-se importante aprofundar nos aspectos apresentados pelos funcionários, visando identificar possíveis falhas no processo de seleção ou até mesmo, indicar redirecionamentos que visem melhor adaptação das características dos colaboradores aos cargos existentes na empresa.

Assim com esses resultados analisados e entendendo o clima organizacional, observamos a importância do profissional de Psicologia Organizacional do Trabalho. Podendo contribuir com alinhamentos dos objetivos dos trabalhadores, o que pode ajudar em um melhor desempenho de suas funções e um processo de melhoria da organização.

De acordo com os resultados das duas escala aplicadas, foi possível perceber que a empresa Ciclope mantém um bom clima organizacional. Saber como está a satisfação do colaborador com o ambiente de trabalho é uma etapa fundamental no processo de melhoria contínua das atividades da empresa. Mudanças nas políticas, na gestão ou nos benefícios da empresa podem impactar diretamente na felicidade dos funcionários, refletindo, assim, na produtividade. Sendo assim, vemos o crescimento da importância do fator humano dentro das organizações, fazendo-se necessário o conhecimento, por parte dos diretores, do grau de alinhamento dos objetivos individuais dos trabalhadores com os objetivos organizacionais, para assim obter um melhor desempenho das funções realizadas pelas entidades.

A partir dessa interpretação, é possível atuar para tomar medidas que auxiliem a organização em seus vários aspectos, como, por exemplo, treinamentos organizacionais para seus colaboradores.

2.4 Treinamento

O sucesso das organizações depende das pessoas que a constituem (CHIAVENATO, 2014). Devido ao mundo globalizado e competitivo, as organizações precisam se preparar quanto aos desafios que surgem e como sobreviver a competitividade, sendo necessárias

peessoas cada vez mais capacitadas para diferentes funções disponíveis. Dessa forma, é preciso que as organizações invistam em treinamentos, afim de evitar que percam espaço no mercado e também, a perda de bons profissionais (CHIAVENATO, 2014).

Para o autor, o treinamento já foi entendido como uma forma de adequar as pessoas de acordo com as funções exigidas do cargo. Atualmente, acredita-se que o treinamento é um meio para desenvolver nas pessoas as competências, capacidades e habilidades, afim de torná-las mais inovadoras, criativas e mais produtivas, mais aptas a valiosas; contribuindo, dessa forma, para o alcance dos objetivos organizacionais. Essa mudança, através do treinamento, envolve mudanças de comportamento, habilidades, conhecimento e atitudes. Então, podemos dizer que o treinamento agrega valor à organização, as pessoas e aos clientes.

São muitas as definições sobre o treinamento e por vezes o termo acaba sendo utilizado equivocadamente, muitas vezes, sendo confundido com desenvolvimento. O Treinamento tem como finalidade a melhoria da execução do trabalho exercido pelo colaborador referente ao seu cargo. Já o Desenvolvimento de Pessoal é um conceito mais amplo, que, refere-se a uma coleção de oportunidades e vivências de aprendizagem oferecidas pela empresa, com o objetivo de possibilitar o crescimento pessoal dos colaboradores (PANTOJA et al., 2005).

Por isso, os treinamentos dão uma visão de solução para problemas e vem sendo utilizado para as organizações, para ajustar a estrutura da empresa e alinhar os funcionários, tendo a função de capacitação e modelação dos comportamentos que vão de acordo com os valores da empresa (PANTOJA et al., 2005).

Muito se fala a respeito da eficácia dos treinamentos nas empresas, sempre tentando avaliar o retorno nos investimentos. Essa eficácia é possível por permitir, segundo Lacerda e Abbad (2003) a mudança de habilidades, atitudes e conhecimentos que são indispensáveis ao bom desenvolvimento do capital humano da organização.

É importante ressaltar que os treinamentos devem ter objetivos claros, pois sem eles os resultados obtidos podem se perder, desperdiçando assim, a aquisição de novas habilidades e conhecimentos. Silva e Meneses afirmam que:

Sem um entendimento claro das necessidades, os esforços de treinamento de uma organização podem perder completamente o rumo, resultando no desperdício total de recursos valiosos, na inadequação do desenho do programa de treinamento e dos outros estágios do processo de treinamento e na ausência de respostas organizacionais antecipadas que, não percebidas a tempo, tendem a influenciar negativamente as taxas de sobrevivência e competitividade das empresas (SILVA; MENESES, 2011, p. 30).

Contudo, visando elucidar os pontos críticos identificados no diagnóstico da empresa Ciclope Construções e Serviços LTDA e considerando que o resultado final apontou para um clima positivo, com boa relação entre os colaboradores, foi proposto um treinamento com objetivo de proporcionar reflexão, novos conhecimentos e habilidades.

Sob a temática motivacional, foram levantados os principais pontos positivos do grupo (relações interpessoais, apoio da chefia, recompensas) e focalizados outros que de certa forma, contribuíam para as dificuldades vivenciadas no trabalho (pressão, controle, estresse e organização do trabalho). As figuras abaixo elucidam um pouco do trabalho realizado na CICLOPE.

Figura 4 - Fotos do Treinamento: Auto realização: A Construção de um Legado.



(A)



(B)



(C)



(D)

(A,B,C) Alunas no 1º semestre de 2019 - 9º período do curso de Psicologia do UNILAVRAS (D) Alunas no 1º Semestre de 2019 - 9º Período do curso de Psicologia do UNILAVRAS com os funcionários da Empresa Ciclope. Fonte: Elaborado pelas autoras (2019).

2.5 Motivação

Poucos são os estudos sobre motivação no ambiente de trabalho, em comparação aos estudos sobre o significado de trabalho. Mas para falar de significado de trabalho, é importante levar em consideração a motivação como seu antecedente. A forma com que o empregado significa o trabalho está associado às suas motivações (SIQUEIRA et al., 2008).

A forma de olhar o trabalho, se envolver e executá-lo, bem como as relações entre os parceiros, é criada a partir dos componentes afetivos-cognitivos, elaborados pelos próprios indivíduos. Por isso compreendemos que motivação é um forte aliado para equipes engajadas, embora, ela seja subjetiva, sócio histórica e caracterizada por diversas facetas (SIQUEIRA et al., 2008).

Se faz necessário ressaltar a diferença entre motivação e satisfação, sendo a última relacionada ao atendimento de uma necessidade e motivação relacionada a ação que o indivíduo tem sobre determinada atividade. Enquanto a satisfação pode estar relacionada ao salário, benefícios entre outros; a motivação pode estar relacionada ao significado que o indivíduo atribui ao seu trabalho, sobre a atividade realizada (SIQUEIRA et al., 2008).

O comportamento dos funcionários em uma empresa é o que determina o sucesso da mesma ou não. O sucesso está relacionado a comportamentos motivados. Por isso a cada dia mais o assunto é estudado, justamente para se entender melhor como se dá a motivação humana (DIAS; STOCCO, 2006).

A partir dessas definições, entendemos a importância da motivação no ambiente de trabalho, a importância também de que o funcionário se veja como parte de uma equipe, e não como só como mais um assalariado. A partir do momento em que um funcionário está motivado, seu trabalho também passa a fazer sentido. Do contrário, nada do que a empresa fizer terá retorno por parte do funcionário (DIAS; STOCCO, 2006).

Segundo definições de Chiavenato (2009), é importante se conhecer a motivação das pessoas, para que dessa maneira se entenda seu comportamento, pois, a definição de motivação ganha vários significados e sinônimos. Em nível organizacional, é importante saber o que impulsiona a pessoa a ter determinados tipos de comportamento.

O comportamento de uma pessoa também pode ser entendido como resultado dos problemas enfrentados pela mesma. A forma com que se interpreta as situações problema e se percebe o ambiente, ou seja, os desafios apresentados pelas organizações refletem na forma como cada pessoas, de acordo com suas características, reage (SOUZA, 1982). Isso significa que cada pessoa age por motivações diferentes, cada um tem seus próprios objetivos.

Os indivíduos possuem metas e objetivos individuais. Por isso a importância da motivação humana, pessoas motivadas quando diante de situações problemas que fazem sentido para elas, não desistem com facilidade, enfrentam o problema e dão o melhor de si para progredir. Em contrapartida, aqueles funcionários que realizam suas funções nas organizações sem o menor entusiasmo ou propósito, mas continuam na empresa apenas pelo salário, são as mais difíceis de conviver (VOIGTLAENDER; BEILER; WALKOWSKI, 2018).

Com todas essas ponderações, podemos perceber que uma equipe obtém seu sucesso através de pessoas que estão motivadas com seu trabalho, e que essas motivações variam de acordo com cada indivíduo. Dessa maneira, percebemos o quanto foi importante trabalhar esse conceito de motivação na SIPAT da Empresa Ciclope. Nosso objetivo foi: passar uma mensagem positiva e reflexiva, para que os funcionários se sentissem mais engajados em suas funções.

É notório o impacto da palestra, pois ocorreram várias participações dos funcionários, com perguntas e colocações. Isso gerou em nós também a motivação com o trabalho realizado e uma sensação de que através do tema, pudemos auxiliar as pessoas a buscar uma motivação interna para suas funções e até mesmo para a vida pessoal.

3 AUTOAVALIAÇÃO

Durante todo o estágio nos deparamos com inúmeros enfrentamentos e um campo rico de conhecimentos. Vale ressaltar que a experiência de estágio supervisionado pela Profa. Michelli Godoi, foi um estágio marcado de trocas de experiências das quais tivemos a honra de participar. O estágio também nos ajudou a superar obstáculos nos quais nos encontrávamos, como o medo de falar em público e os desafios propostos pela demanda da empresa na qual realizamos o estágio, além da troca também realizada uns com os outros. Foi um momento de amadurecimento e crescimento profissional, no qual tivemos que agarrar essa demanda e seguir até o final com ela. A sensação de trabalho realizado e satisfação dos colaboradores para com nosso trabalho é muito gratificante, pois são nesses momentos que percebemos que crescemos e conseguimos enfrentar nossas dificuldades.

É notório a diferença quando um colaborador percebe o clima da organização na qual faz parte e sente que ali também pode ser um espaço no qual lhe é permitido falar e se sentir acolhido. Ter participado ativamente da semana de prevenção de acidentes de trabalho, a SIPAT foi, também, de grande satisfação. Levamos até eles uma nova forma de ver o significado do trabalho, auxiliando-os no processo de autoconhecimento. Ao final do estágio, pudemos perceber os resultados positivos que conseguimos alcançar, sempre com respeito, ética e comprometimento. Com isso, podemos dizer, com certeza que esse estágio proporcionou resultados positivos para ambos os lados e para nós uma vivência da qual não esqueceremos. Terminamos a atividade com a sensação de dever cumprido.

4 CONCLUSÃO

Concluimos esse portfólio a par de que a oportunidade de realizar um trabalho de diagnóstico organizacional e treinamento foi de grande desenvolvimento e importância para nós enquanto acadêmicas e para nossa vida profissional. Pudemos absorver muitos conhecimentos e muitas experiências com as pessoas que acompanharam nosso trabalho. Essa vivência pode trazer para nós um amadurecimento para a vida, por lidar com pessoas de diferentes hierarquias, desde líderes do grupo Ciclope, até os membros da atuação operacional. Contudo, também nos sentimos capazes de realizar trabalhos organizacionais, atender demandas desse porte e caminhar para uma carreira profissional na psicologia.

Durante toda a vivência pudemos realizar na prática toda teoria aprendida. Isso nos deu uma visão de que esse é o melhor caminho a seguir para uma vida profissional pautada na ética e no respeito ao próximo, levando conhecimento e ajudando uma organização a ter noção de sua cultura e clima. Nesse período pudemos também perceber áreas que temos mais afinidades e dificuldades. Dessa maneira, a vivência na empresa Ciclope e toda orientação recebida, nos fez perceber que sempre precisamos estar atualizadas, buscando ferramentas, tecnologias e leituras para uma boa atuação.

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, a alta globalização acaba exigindo cada vez mais profissionais capacitados para atender as demandas solicitadas, exigindo sempre adaptabilidade e versatilidade do profissional. Isso também se estende para a psicologia, ainda mais em setores privados, onde o número de competitividade tem aumentado cada vez mais.

Um outro ponto que vale destacar, é que durante toda a vivência, nós três aprendemos a usar a ética profissional, principalmente no trabalho que privilegia o sigilo profissional, devido as diversas discussões sobre pessoas, tanto na comunidade acadêmica, quanto entre os profissionais da área.

Para finalizar, agradecemos a faculdade, nossa orientadora e toda a equipe Ciclope pela oportunidade de agregar esse conhecimento em nossa bagagem. Encerramos esse ciclo com muitas experiências novas e habilidades sociais e profissionais sobre uma das áreas que a psicologia oferece, a psicologia organizacional e do trabalho.

Minha perspectiva correspondente a minha futura profissão é que eu, Erlaine, consiga sempre agir de forma ética e colaborativa quanto a informações perante a profissão de psicólogo. Pois, ainda existem muitos rótulos referente à esta profissão: um deles se volta para

uma prática tradicional, sendo aquela que avalia por meios de psicodiagnósticos. Outro, é que ela é vista por muitos no meio social, como uma área que se destina, segundo eles, a “loucos”, ou seja, a quem é diagnosticado com uma psicopatologia grave. Esses rótulos precisam ser desconstruídos.

Para isso, é preciso que os profissionais dessa área busquem, cada vez mais, se posicionar acerca de seu trabalho, defendendo o que rege e regulamenta tal atuação. Quanto às minhas pretensões relacionadas às áreas de atuação da psicologia: pretendendo continuar pela busca de conhecimento no ramo da Psicologia Organizacional, para que assim, eu possa continuar desenvolvendo conhecimentos e usufruindo deles para atuar de forma cada vez mais capacitada e profissional nas organizações que solicitarem meus serviços.

Minhas perspectivas futuras correspondentes a profissão, é que, eu, Gabrielly, consiga ser ponte entre ciência e comunidade, uma vez que tenho observado que esse diálogo não acontece com muita frequência. Vários são os rótulos colocados na profissão de psicólogos e para isso é preciso uma união maior entre a psicologia e a população em geral, levando conhecimento e ajuda as pessoas, com ética e respeito. Dessa maneira, pretendo colaborar para que as pessoas quebrem mais paradigmas e procurem mais a ajuda dos profissionais em diferentes contextos de trabalho. Quando se fala em psicólogo, ainda remete-se ao ambiente de clínica, fechado, em que se tem paciente e terapeuta, porém, os campos da psicologia vão além disso. Para que seja possível essa expansão, é necessário que as pessoas entendam mais sobre a profissão e seus campos de ajuda para com a comunidade.

Minhas perspectivas futuras correspondentes a profissão é que eu, Rayane, sempre possa fazer a diferença de alguma forma através da Psicologia no contexto social e inclusivo, através da quebra de rótulos referente a pessoas e atuação profissional ainda existente de maneira forte na sociedade em geral. Quero ser um apoio e suporte para quem precisar, na situação mais adequada e empática que eu possa me colocar, retirando um pouco a ideia de psicólogo apenas clínico, fazendo com que o olhar se volte também para essa área dentro de empresas de uma maneira geral e escolas. Quero abrir sempre novas portas e horizontes com uma nova visão para quem sempre precisar e sentir a necessidade de procurar. Quero quebrar preconceitos e ser capaz de acolher a população que demanda pelos meus serviços.

Finalizando, faz-se necessário emergir a importância do olhar para a subjetividade nas organizações. Partindo desse princípio, teremos uma organização constituída por colaboradores capacitados perante as exigências do cargo e confiantes quanto a organização que lhe reserva um lugar como sujeito. Essa vontade de proporcionar bem-estar e realização

profissional dentro de um ambiente repressor e competitivo, nos instigou e nos instiga a nos aprimorar cada vez mais, após nossa formação como psicólogas.

REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B.; GALVÃO-MARTINS, A. H. C. O que pode fazer o psicólogo organizacional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 10, n. 1, p. 10-18, 1990. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v10n1/05.pdf>>. Acesso em: 09 out. 2019.

BESSEN, C. de O. **Diagnóstico Organizacional**: uma análise em uma empresa atacadista de materiais de escritório e suprimentos de informática. 2018. 97 f. TCC (Graduação em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/194273/TRABALHO%20TC3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 08 out. 2019.

BORGES, L. de O.; OLIVEIRA, A. C. F. de; MORAIS, L. T. W. A. de. O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 5, n. 2, p. 101-139, dez. 2005. Disponível em <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v5n2/v5n2a05.pdf>>. Acesso em 09 out. 2019.

CAMPOS, K. C. de L. et al. Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 31, n. 4, p. 702-717, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v31n4/v31n4a04>>. Acesso em: 08 out. 2019.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos**: Fundamentos básicos. 7. ed. Barueri: Manole, 2009.

CICLOPE CONSTRUÇÃO E SERVIÇOS LTDA, 2018 (p.11 e 12)

DIAS, V.; STOCCO, J. A. P. Motivação no ambiente de trabalho: Um estudo em uma instituição de ensino superior. **Secretariado Executivo em Revist@**, v. 2, n. 2, 2006. Disponível em: <<http://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/1755/1869>>. Acesso em: 08 out. 2019.

LACERDA, E. R. M.; ABBAD, G. Impacto do treinamento no trabalho: investigando variáveis motivacionais e organizacionais como suas preditoras. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 7, n. 4, p.77-96, dez. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552003000400005&script=sci_arttext>. Acesso em: 10 out. 2019.

LUZ, R. S. **Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

MENDONÇA, H.; FERREIRA, M. C; NEIVA, E. R. (Org.). **Análise e diagnóstico organizacional**: Teoria e prática. São Paulo: Vetor, 2016.

PANTOJA, M. J. et al. Valores, suporte psicossocial e impacto do treinamento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 2, n. 10, p. 255-265, set. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/epsic/v10n2/a13v10n2.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2019.

PASETTO, N. V.; MESADRI, F. E. **Comportamento Organizacional**: integrando conceitos da administração e da psicologia. 1. ed. Curitiba: Ibplex, 2012.

SILVA, G. G.; MENESES, P. P. M. Necessidades de treinamento organizacional e motivação para trabalhar. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 18, n. 1, p. 27-62, 2012. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/4011/401137520002.pdf>>. Acesso em: 09 out. 2019.

SIQUEIRA, M. M. M. et al. **Medidas do Comportamento Organizacional**: Ferramentas de diagnóstico e de Gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SOUZA, E. L. P. de. Clima e motivação em uma empresa estatal. **Revista de Administração de Empresas**, v. 22, n. 1, p. 14-18, mar. 1982. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v22n1/v22n1a02.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2019.

TONETTO, A. M. et al. Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 2, p. 165-173, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v20n2/a03v20n2>>. Acesso em: 09 out. 2019.

VIEIRA, L. G. D. **Aplicação de Diagnóstico Organizacional**: Um melhoramento do processo de produção de uma barbearia. 2017. 101 f. TCC (Graduação em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/181643>>. Acesso em: 08 out. 2019.

VOIGTLAENDER, K.; BEILER, G.; WALKOWSKI, M. Liderança e motivação nas organizações. In: Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2018, **VIII Convibra Administração**, 2018. p. 1-12. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_2911.pdf>. Acesso em: 07 out. 2019.

ZANELLI, J. C; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 1. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ANEXOS

AXENO A- Roteiro de Entrevista

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL APENAS PARA OS CARGOS DE CHEFIA

Caro (a) parceiro (a),

Este questionário tem por objetivo buscar uma visão ampliada acerca da percepção dos funcionários da empresa Ciclope Construção e Serviços LTDA, de sua realidade e dos vários aspectos da organização.

O questionário é composto de várias sessões, sendo que cada uma vem precedida de instruções de como deve ser respondida. É muito fácil respondê-lo!

Suas respostas serão utilizadas para elaborar e implementar planos de ações que visam minimizar e/ou eliminar problemas percebidos por toda a equipe.

Não existem respostas certas ou erradas, o importante é que você dê sua opinião. Use toda sinceridade para que o questionário possa retratar, o mais fielmente possível, sua realidade de trabalho.

Por favor, não deixe nenhuma questão sem resposta. Caso queira marcar outra questão, circule a errada e escreva “nulo” ao lado, marcando a certa posteriormente.

Suas respostas serão totalmente confidenciais e anônimas. Serão analisadas de forma agrupada para uma análise global da empresa.

Desde já agrademos a sua colaboração!

IntegraRH

Parte 1 – Dados pessoais e ocupacionais do respondente.

Prezado colaborador, esta parte do questionário busca informações sobre você. Leia atentamente cada pergunta e responda marcando com um X na alternativa mais adequada ou preenchendo os espaços apropriados.

1. Sexo: () Masculino () Feminino

2. Idade:
() Até 25 anos
() De 26 a 30 anos
() De 31 a 35 anos
() De 36 a 40 anos
() De 41 a 45 anos
() Acima de 45 anos

3. Estado civil:
() Solteiro (a)
() Casado (a)
() Separado (a), Divorciado (a), Desquitado (a)
() Viúvo (a)
() Vive junto sem laços matrimoniais
() Outro

4. Qual o seu grau de escolaridade mais elevado:
() Ensino Fundamental incompleto
() Ensino Fundamental completo
() Ensino Médio incompleto
() Ensino Médio completo
() Superior incompleto
() Superior completo
() Especialização

5. Há quanto tempo trabalha na empresa? _____

6. Você exerce outras atividades, que não sejam as do seu cargo, nesta empresa?

☐ Não

☐ Sim.

7. Você já foi removido para outro setor/ departamento?

☐ Não

☐ Sim. Qual foi o motivo? _____

Como você se sentiu?

☐ Satisfeito ☐ Insatisfeito ☐ Indiferente

8. Considerando as expectativas que você tinha antes de vir trabalhar na (nome da empresa), como você se sente quanto à sua situação atual?

☐ Extremamente insatisfeito

☐ Insatisfeito

☐ Indiferente

☐ Satisfeito

☐ Extremamente satisfeito

9. O que você acha que a empresa tem de bom? O que você acha que está ruim e precisa acabar e o que você acha que pode melhorar aqui?

10. Quais são suas perspectivas futuras nessa empresa?

ANEXO B - Escala EACT

Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho – EACT



O objetivo da escala é coletar informações sobre **como você percebe o seu trabalho atual**.

Importante:

- As **informações prestadas** por você são **sigilosas** e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por outras pessoas.
- Fique tranquilo(a), ao respondê-las. Não é necessário se identificar.

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à *avaliação* que você faz do seu *contexto de trabalho*.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

1. O ritmo de trabalho é acelerado	1	2	3	4	5
2. As tarefas são cumpridas com pressão temporal	1	2	3	4	5
3. A cobrança por resultados é presente	1	2	3	4	5
4. As normas para execução das tarefas são rígidas	1	2	3	4	5
5. Existe fiscalização do desempenho	1	2	3	4	5
6. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	1	2	3	4	5

7. Os resultados esperados estão fora da realidade	1	2	3	4	5
8. Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho	1	2	3	4	5
9. Existe divisão entre quem planeja e quem executa	1	2	3	4	5
10. As condições de trabalho são precárias	1	2	3	4	5
11. O ambiente físico é desconfortável	1	2	3	4	5
12. Existe barulho no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
13. O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
14. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	1	2	3	4	5
15. O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas	1	2	3	4	5
16. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	1	2	3	4	5
17. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
18. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas	1	2	3	4	5
19. O material de consumo é insuficiente	1	2	3	4	5
20. As tarefas não estão claramente definidas	1	2	3	4	5
21. A autonomia é inexistente	1	2	3	4	5
22. A distribuição das tarefas é injusta	1	2	3	4	5
23. Os funcionários são excluídos das decisões	1	2	3	4	5
24. Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado	1	2	3	4	5
25. Existem disputas profissionais no local de trabalho	1	2	3	4	5
26. Existe individualismo no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
27. Existem conflitos no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
28. A comunicação entre funcionários é insatisfatória	1	2	3	4	5
29. As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	1	2	3	4	5
30. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	1	2	3	4	5

Escala de avaliação do contexto de trabalho – EACT

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade: _____ anos Gênero: () Masculino () Feminino

Escolaridade:

() Ensino médio () Superior incompleto () Superior () Pós-graduação

Estado civil: _____

Cargo atual: _____

Tempo de serviço na instituição: _____ anos

Tempo de serviço no cargo: _____ anos

Obrigado pela sua participação!

AXEXO C - Escala ECO

Escala de clima organizacional- ECO

Caro colaborador,

Neste questionário você vai encontrar uma série de frases que descrevem características das empresas e que foram levantadas em diferentes organizações de trabalho. Por favor, avalie o quanto essas características descrevem a empresa onde você trabalha. O importante é que você dê sua opinião sobre as características da sua empresa COMO UM TODO.

Para responder, leia as características descritas nas frases a seguir e anote junto a cada frase o número que melhor representa sua opinião de acordo com a seguinte escala:

1	2	3	4	5
DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO	NEM DISCORDO NEM CONCORDO	CONCORDO	CONCORDO TOTALMENTE

01. Meu setor é informado das decisões que o envolvem.	
02. Os conflitos que acontecem no meu trabalho são resolvidos pelo próprio grupo.	
03. O funcionário recebe orientação do supervisor (ou chefe) para executar suas tarefas.	
04. As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo chefe.	
05. Aqui, o chefe ajuda os funcionários com problemas.	
06. O chefe elogia quando o funcionário faz um bom trabalho.	
07. As mudanças são acompanhadas pelos supervisores (ou chefes).	
08. As mudanças nesta empresa são informadas aos funcionários.	
09. Nesta empresa, as dúvidas são esclarecidas.	
10. Aqui, existe planejamento das tarefas.	
11. O funcionário pode contar com o apoio do chefe.	
12. As mudanças nesta empresa são planejadas.	
13. As inovações feitas pelo funcionário no seu trabalho são aceitas pela empresa.	
14. Aqui, novas ideias melhoram o desempenho dos funcionários.	
15. O chefe valoriza a opinião dos funcionários.	
16. Nesta empresa, os funcionários têm participação nas mudanças.	
17. O chefe tem respeito pelo funcionário.	

18. O chefe colabora com a produtividade dos funcionários.	
19. Nesta empresa, o chefe ajuda o funcionário quando ele precisa.	
20. A empresa aceita novas formas de o funcionário realizar suas tarefas.	
21. O diálogo é utilizado para resolver os problemas da empresa.	
22. Os funcionários realizam suas tarefas com satisfação.	
23. Aqui, o chefe valoriza seus funcionários.	
24. Quando os funcionários conseguem desempenhar bem o seu trabalho, eles são recompensados.	
25. O que os funcionários ganham depende das tarefas que eles fazem.	
26. Nesta empresa, o funcionário sabe por que está sendo recompensado.	
27. Esta empresa se preocupa com a saúde de seus funcionários.	
28. Esta empresa valoriza o esforço dos funcionários.	
29. As recompensas que o funcionário recebe estão dentro das suas expectativas.	
30. O trabalho bem feito é recompensado.	
31. O salário dos funcionários depende da qualidade de suas tarefas.	
32. A produtividade do empregado tem influência no seu salário.	
33. A qualidade do trabalho tem influência no salário do empregado.	
34. Para premiar o funcionário, esta empresa considera a qualidade do que ele produz.	
35. Os funcionários desta empresa têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas.	
36. O ambiente de trabalho atende às necessidades físicas do trabalhador.	
37. Nesta empresa, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade.	
38. O espaço físico no setor de trabalho é suficiente.	
39. O ambiente físico de trabalho é agradável.	
40. Nesta empresa, o local de trabalho é arejado.	
41. Nesta empresa, existem equipamentos que previnem os perigos do trabalho.	
42. Existe iluminação adequada no ambiente de trabalho.	
43. Esta empresa demonstra preocupação com a segurança no trabalho.	
44. O setor de trabalho é limpo.	
45. Os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a saúde do empregado no trabalho.	
46. Nesta empresa, a postura física dos empregados é adequada para evitar danos à saúde.	
47. O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas.	

48. Aqui, existe controle exagerado sobre os funcionários.	
49. Nesta empresa, tudo é controlado.	
50. Esta empresa exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto.	
51. A frequência dos funcionários é controlada com rigor por esta empresa.	
52. Aqui, o chefe usa as regras da empresa para punir os funcionários.	
53. Os horários dos funcionários são cobrados com rigor.	
54. Aqui, o chefe pressiona o tempo todo.	
55. Nesta empresa, nada é feito sem a autorização do chefe.	
56. Nesta empresa existe uma fiscalização permanente do chefe.	
57. As relações entre as pessoas deste setor são de amizade.	
58. O funcionário que comete um erro é ajudado pelos colegas.	
59. Aqui, os colegas auxiliam um novo funcionário em suas dificuldades.	
60. Aqui nesta empresa, existe cooperação entre os colegas.	
61. Nesta empresa, os funcionários recebem bem um novo colega.	
62. Existe integração entre colegas e funcionários nesta empresa.	
63. Os funcionários se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas.	

AXEXO D – Termo de Autorização de Procedimentos

AUTORIZAÇÃO DE PROCEDIMENTOS

Empresa: CICLOPE COMPONENTES AUTOMOTIVOS LTDA	
CNPJ: 71.337.356/0001-63	
RODOVIA BR 265 KM 342 - S/N	Bairro: SANTA CRUZ
Cidade: LAVRAS	Telefone: (35) 3694-3013
Nome do responsável: JOSÉ ALVES JUNIOR	
RG do responsável: MG 48.077	CPF: 162.363.486-49

Por este instrumento particular, dou autorização e consentimento ao Centro Universitário de Lavras (UNILAVRAS), através das alunas Erlaine Natane Santos, MG- 19.424. 091; Gabrielly Magalhães Aguiar, MG- 16-380.580; Rayane Cristina Ramos Silva, MG-17. 466. 781; para realizar os procedimentos necessários na empresa, acima qualificada, de acordo com os conhecimentos enquadrados nestas especialidades.

Declaro que tenho conhecimento do principal objetivo do aluno que é observar as técnicas de tratamento para elaboração do Portfolio do Trabalho de Conclusão de curso-TCC do UNILAVRAS e que estou plenamente de acordo.

Comprometo-me fornecer informações solicitadas a fim de permitir o bom andamento da observação.

Autorizo também a utilização de imagens e informações sobre os procedimentos realizados, através de fotos, vídeos ou qualquer outro meio, desde que estas tenham finalidade de ensino ou pesquisa, e sejam respeitados o código de ética.

Declaro que conheço e aceito os procedimentos dos alunos

A presente autorização é feita em caráter gratuito, sem qualquer ônus, para o UNILAVRAS.

LAVRAS, 05 de NOVEMBRO de 2019.

ASSINATURA DA EMPRESA


CICLOPE COMPONENTES
AUTOMOTIVOS LTDA,
Rodovia BR 265 Km 342, s/n
Santa Cruz - CEP 37200-000
LAVRAS - MG

71.337.356/0001-63