

REFLEXÕES SOBRE O ESTÁGIO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Franciele Vanessa Macari*
Claudia Regina Magnabosco-Martins

Este resumo é um apanhado de uma dimensão da experiência de estágio curricular em psicologia organizacional realizada durante nove meses no ano de 2010, através da Instituição de Ensino, Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO. O objetivo desse texto é compartilhar a configuração de uma Instituição de Longa Permanência para Idosos (ILPI) no interior do Paraná. Para compartilhar esta visão, utilizou-se o estilo narrativo, o qual proporcionará a evidencia de alguns episódios que permitem destacar aspectos próprios do local juntamente com minha interpretação em relação ao ambiente asilar.

De acordo com Zimerman (2000) tentou-se articular momentos em que se pudesse compreender saúde mental nas atividades realizadas.

Introdução

O tema compartilhado diz respeito à construção de um trabalho coletivo com os funcionários da instituição, com a proposta de possibilitar ao leitor uma interpretação alternativa do ambiente de longa permanência para idosos.

A instituição é uma entidade assistencial, de direito privado, sem fins lucrativos, fundada 1957. Sua finalidade é prestar assistência social à velhice desamparada de ambos os sexos, fornecendo-lhes moradia, segurança alimentar e nutricional, vestuário, medicamentos, sem distinção de crença política, religiosa, cor ou nacionalidade. além de contribuir com o acolhimento de adultos que não pertencem a faixa etária destinada. Todos os moradores atualmente estão sendo encaminhados pelos (as) assistentes sociais do município.

A entidade em 2010, abrigava aproximadamente oitenta e três moradores, sendo no momento quarenta e quatro homens e trinta e nove mulheres com a faixa etária variando aproximadamente de trinta a noventa anos. Neste ano dezesseis moradores são dependentes de atendimento individual em suas necessidades básicas como: alimentação e higiene pessoal. Trinta destes moradores precisavam de atendimento psiquiátrico.

Os serviços desenvolvidos na instituição contemplam os cuidados básicos da saúde de cada morador, mantendo a organização das refeições, higiene e limpeza do local. Essas responsabilidades eram divididas entre treze funcionários, dos quais se referiam ao cargo de coordenadora, cozinheira, administrador da farmácia, serviços gerais, secretaria e segurança noturna, de modo que todos desempenhavam também o papel de cuidadores dos moradores. No ano de 2010 o local teve o apoio de profissionais da área de psicologia e assistência social. Todo o funcionamento interno era orientado pelo cargo da coordenadora, que recebia auxílio administrativo da profissional responsável pela secretária, além das orientações do corpo diretivo, constituído por quinze pessoas, divididos entre os cargos de presidência, secretário, tesoureiro, diretor jurídico, conselheiro espiritual e fiscal.

O ambiente físico da instituição disponibilizava um espaço para o almoxarifado, capela, cozinha, uma farmácia, lavanderia, sala de costura, refeitório, salão de festa, secretária, vinte e dois quartos masculinos e femininos (individuais e coletivos), quatorze banheiros, além de um espaço odontológico e médico e um quintal com pomar e horta, contabilizando um espaço de 2.219.86 m².

Durante dois meses acompanhou-se a rotina da instituição buscando reconhecer a dinâmica organizacional, ou seja, de acordo com Zanelli (2002) observar desde questões relacionadas ao ambiente físico, as relações instituídas, os mitos e as crenças que organizavam aquela instituição.

A cada encontro, foi possível observar comportamentos que obstruíam outros cuidados com os moradores, evidenciando-se uma maior preocupação com a higiene e limpeza.

Conseqüentemente foram sendo observados alguns processos de resistências perante o trabalho realizado, os mecanismos de defesas, que de acordo com o discurso de Dejours (1992), possibilitaria identificar mecanismos desenvolvidos pelos trabalhadores para manterem a harmonia diária no local, pois neste ambiente institucional compartilhava-se o contexto de envelhecimento e morte todos os dias. Desta forma alguns trabalhadores mencionavam as ‘mordomias’ que os moradores possuíam, como comida pronta na hora certa e roupa limpa sem fazerem nada, embora a realidade fosse diferente.

Com o apanhamento desses discursos, e ainda no processo de codificação da instituição adotou-se a estratégia de participar das atividades desenvolvidas no local, assim com o auxílio nas tarefas, pode-se perceber um movimento positivo na relação com os funcionários, pois se podia escutá-los sem interromper o trabalho desenvolvido, além de sentir as dificuldades enfrentadas nas atividades.

Neste exercício de acompanhar e desenvolver as atividades o papel de psicóloga era ainda cuidar dos moradores, porém esta estratégia intensificou a interpretação dos funcionários frente ao estágio. Esta estratégia também permitiu perceber o grau de importância de cada serviço realizado de modo que a higiene e a limpeza eram as principais atividades. Assim, cada turno matutino e vespertino, apresentava papéis muito operativos a princípio, praticamente, todo período do trabalho, porém quando se tratava de adiar um serviço para a prestação de ajuda a um morador, este processo não acontecia com frequência.

Foi nestas situações que se realizou mais de uma vez, a tarefa de auxiliar alguns moradores em suas necessidades básicas como o caso de uma moradora cadeirante, a qual foi acompanhada até o banheiro. Desempenhando este papel, de fato pela compreensão de auxílio ao próximo e pela história de vida, pode-se vivenciar algumas das sensações que os funcionários tiveram que manipular para dissociarem o serviço realizado (aqui entendido como o processo de alimentação, higienização e limpeza do local), das dimensões de cuidado com os moradores. Evidenciou-se assim a maneira que está configurada o trabalho no local.

Método

Diante das observações buscou-se utilizar de espaços que pudessem evidenciar comunicação entre os trabalhadores através de um mural, por exemplo. Utilizou-se também do ambiente físico para promover otimização do tempo de serviço com o auxílio de materiais como o relógio e um local para pendurar as chaves. Além de possibilitar a visibilidade da entidade na sociedade através de pedidos de doações destes materiais. Por fim concluiu-se a elaboração de um manual de atividades que pudessem orientar as pessoas que através do Conselho da Comunidade prestariam serviços comunitários no local.

Discussão e resultados

Neste contexto institucional a metodologia de construir espaços que proporcionassem uma reflexão dos papéis desempenhados foi a melhor alternativa a ser organizada. Assim a primeira atuação de maneira muito sutil concentrou-se na conquista de um espaço que gerasse movimento de diálogo entre os profissionais já que a instituição respondia a uma hierarquia representada pela “chefia” (coordenação e secretaria) e os “subalternos” (profissionais responsáveis pela alimentação, higienização e limpeza do local). Esta possibilidade de comunicação permitiu a conquista de um local para recados, um mural, o qual portaria avisos de visitas na instituição, diminuindo o instrumento de domínio da “chefia”, que avisava em último momento as visitas, apresentando também um espaço para as datas de aniversário, os horários de ônibus e outras necessidades da instituição.

O exercício de comunicação entre as partes foi uma estratégia adotada desde o início dos encontros, processo que elegeu o papel de mediador entre os “subalternos” e a “chefia”, porém com o objetivo de construir modelos comportamentais que pudessem instrumentalizar o exercício de comunicação em todo o corpo profissional.

Utilizando-se a mesma ação de diálogos entre os trabalhadores discutiu-se com os funcionários sobre o ambiente físico do local, questionando-os sobre instrumentos que pudessem auxiliá-los na rotina de trabalho. Este momento foi muito produtivo, pois os funcionários ativamente enunciaram a necessidade de relógios pelo local, já que só na cozinha tinha um relógio o que dificultava o acesso ao tempo da realização das tarefas, orientando também os moradores que não possuíam este objeto. Os funcionários propuseram conseqüentemente um lugar para pendurarem as chaves da instituição, que permaneciam embolados em um pote. Articulando-se também a necessidade de um uniforme para os funcionários, processo que envolveu todos os trabalhadores desde a escolha da cor do jaleco, do modelo e do bordado para a confecção dos uniformes, promovendo a unicidade dos mesmos.

Pontua-se que para a aquisição desses instrumentos recebeu-se o auxílio da sociedade, através de doações, com a perspectiva de trabalhar mais um tema em questão

referente a importância de tornar visível a instituição, trabalhando contextos de valorização social, juntamente com a proposta de valorização dos profissionais.

Durante a conquista de melhorias no espaço físico, de maneira contínua acompanhou-se o desempenho de cada profissional, buscando construir com os mesmos a sistematização de cada tarefa realizada, com a possibilidade de instrumentalizá-los, diminuindo o tempo gasto nas atividades para que se conquistasse tempo para os cuidados mais básicos com os moradores, como uma simples escuta.

A promoção de saúde tanto do grupo que ali cumpria com suas atividades, como dos moradores, sofriam muitas vezes com a falta de material de higienização, como também pela visita de pessoas que vinham cumprir carga horária determinada de serviços sociais uma vez por semana devido a uma parceria realizada entre a instituição e o Conselho da Comunidade. No entanto os profissionais da instituição se declaravam vulneráveis ao receber estas pessoas, pois não sabiam como orientá-las na realização das tarefas. Após algumas discussões sobre este assunto com os funcionários, o discurso encaminhou-se para a elaboração de um material que pudesse orientar as pessoas que vinham até ao local prestar serviço comunitário. Focou-se neste material, uma explanação sobre história do local, seus espaços, os compromissos e deveres, e por fim os locais que poderiam receber contribuições. Este material levou muito tempo para ser elaborado, tanto pelo exercício de comunicação, quanto pela dificuldade em finalizar o trabalho, além da indisciplina das pessoas que ali vinham prestar seus serviços, fato esse que não permitia andamento das tarefas propostas.

Todo o trabalho desempenhado no local foi embasado pela construção de vínculo com os funcionários, pela orientação da supervisora, pelas leituras realizadas, os quais proporcionaram a compreensão da dinâmica grupal, das ideologias, crenças, rituais e mitos compartilhados no local.

Conclusão

O trabalho na Instituição de Longa Permanência para Idosos permitiu compreender que as relações neste local estão realmente configuradas num sistema hierárquico, evidenciando a formação de um grupo de profissionais caracterizados como uma instituição

familiar, a qual responde as necessidades imediatas sem disponibilizar estratégias preventivas diante de situações rotineiras, como por exemplo, a falta de um cardápio a ser seguido, para facilitar o cotidiano do responsável pelas refeições.

As instituições responsáveis pela longa permanência de idosos necessitam de profissionais que discutam este espaço, discutam diretrizes que permeiam este local, como o estatuto do idoso, para que assim se possa construir novas atuações de acolhimento que privilegiem os cuidados com os moradores.

Portanto espaços de instrumentalização profissional precisam ser construídos e ampliados para todo o território brasileiro nas Instituições de Longa Permanência para Idosos, auxiliando tanto na promoção de saúde no local como no processo organizacional.

Referências

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. (A. I. Paraguay e L. L. Ferreira Trad.). São Paulo: Cortez – Oboré.

Zanelli, J. C. (2002). *O psicólogo nas organizações de trabalho*. Porto Alegre: Artmed.

Zimerman, D. E. (2000). *Fundamentos básicos das grupoterapias*. Porto Alegre: Artmed.

EIXO TEMÁTICO: PSICOLOGIA E TRABALHO