

GUIA INSTITUCIONAL

# Guia de limites de atuação

Um material para esclarecer com precisão o que esta proposta cobre, o que fica fora de escopo e como ela se diferencia de outras frentes que costumam ser confundidas com cuidado institucional.

A atuação da Origon Hub tem foco institucional, preventivo e consultivo. Isso significa que o trabalho é desenhado para ajudar a gestão a compreender padrões do ambiente de trabalho, organizar a leitura de um cenário sensível e tomar decisões mais proporcionais ao contexto real.

Quando esse enquadramento não fica explícito, surgem expectativas desencontradas: algumas empresas imaginam psicoterapia individual, outras esperam uma investigação formal e outras projetam uma solução imediata para tensões que se formaram ao longo do tempo. Este guia existe para evitar essa confusão.

## **É uma atuação institucional**

Olha para padrões, recorrências, clima, rotina, liderança, comunicação e fatores de desgaste.

### **Não é clínica individual**

Não substitui psicoterapia, avaliação diagnóstica ou acompanhamento de casos como setting clínico.

### **Não é auditoria disciplinar**

Não tem função de investigar culpados, produzir prova ou conduzir apuração formal de condutas.

## **O que esta proposta é**

- Leitura institucional do ambiente de trabalho.
- Escuta qualificada com foco preventivo e organizacional.
- Observação de padrões de desgaste, tensão, sobrecarga e ruídos recorrentes.
- Devolutiva agregada para apoiar decisão de gestão sem expor pessoas nominalmente.
- Recomendações práticas, educativas e proporcionais ao momento da empresa.

## **O que esta proposta não é**

- Psicoterapia individual dentro da empresa.
- Diagnóstico clínico individual ou emissão de laudo.
- Perícia, sindicância ou investigação de denúncia.
- Mediação jurídica ou resposta disciplinar formal.
- Promessa de resolver rapidamente problemas complexos e crônicos.

# Como ela se diferencia de outras frentes

## Em relação à psicoterapia

A psicoterapia trabalha a história, o sofrimento e os recursos subjetivos de uma pessoa em um enquadre clínico próprio. Aqui, o foco é outro: compreender fatores institucionais e apoiar a empresa a ler melhor o contexto onde os problemas aparecem.

## Em relação ao RH operacional

O RH lida com políticas internas, processos, gestão de pessoas e rotina administrativa. A Origon Hub entra como leitura especializada e externa, oferecendo escuta, análise e devolutiva consultiva para ampliar a capacidade de discernimento da gestão.

## Em relação a treinamentos pontuais

Um treinamento pode ser útil, mas nem sempre alcança a raiz do problema. Esta proposta parte da leitura do cenário antes de indicar ações, evitando respostas genéricas para dificuldades que têm dinâmica própria.

## Em relação a investigação ou compliance

Quando há necessidade de apuração formal, o caminho costuma ser outro. Esta atuação não produz prova, não coleta depoimentos para responsabilização e não deve ser usada como instrumento disciplinar.

## Quando a proposta faz mais sentido

- A empresa percebe sinais recorrentes de desgaste, tensão ou ruído na rotina.
- A liderança sente que algo não vai bem, mas ainda não consegue nomear o problema com clareza.
- Já houve tentativas pontuais de solução que não produziram leitura suficiente do contexto.

- Existe abertura para olhar o ambiente de trabalho de forma mais séria, sem buscar culpados rápidos.

## Quando provavelmente não é a frente adequada

- Quando a empresa quer atendimento clínico individual em larga escala como solução principal.
- Quando a expectativa central é investigar uma denúncia ou apurar responsabilidade formal.
- Quando há busca por uma validação técnica para decisão já tomada previamente.
- Quando não existe disponibilidade mínima de interlocução, acesso e abertura para leitura institucional.

## Critérios de linguagem para apresentar a proposta

Para manter clareza e coerência, vale usar expressões como leitura institucional, atuação consultiva, devolutiva agregada, prevenção, apoio à gestão e compreensão de padrões do ambiente. Isso ajuda a comunicar o serviço sem sugerir um enquadramento clínico ou investigativo.

Também é importante evitar frases que induzam expectativas erradas, como cura do ambiente, terapia para a equipe inteira, avaliação individual dos colaboradores ou descoberta de culpados.

# O que a empresa pode esperar da atuação

**1**

## Mais clareza sobre o cenário

Uma leitura mais organizada do que está acontecendo, onde isso aparece e quais fatores merecem atenção.

**2**

## Mais critério para decidir

Subsídios para escolher próximos passos com menos improviso e menos resposta reativa.

**3**

## Mais precisão sobre limites

Entendimento do que pode ser tratado institucionalmente e do que exige outro tipo de encaminhamento.

Se a principal dúvida hoje é entender se o cenário da sua empresa pede uma leitura institucional ou uma outra frente de cuidado, a reunião diagnóstica é o melhor ponto de partida.

