

Sessão Coordenada 23 - **ESTÁGIOS PROFISSIONALIZANTES NA ÁREA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: DESAFIOS E NOVAS PERSPECTIVAS PARA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO**

**RELATO DE EXPERIÊNCIAS DE ESTÁGIOS PROFISSIONALIZANTES NA ÁREA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO.** *Marina Greghi Sticca/Universidade de São Paulo*

A área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), bem como a atuação dos psicólogos, vem passando por mudanças nas últimas décadas. Neste cenário, faz-se importante analisar como estão inseridas as práticas da psicologia organizacional e do trabalho nos contextos organizacionais. O objetivo do presente trabalho é apresentar dados de quatro experiências de estágio na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, no campo de Gestão de Pessoas, de alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto. Os estágios profissionalizantes foram realizados durante um semestre letivo em uma indústria metalúrgica, uma empresa de shopping centers, uma indústria de produtos veterinários e uma organização educacional da cidade de Ribeirão Preto e região. Os dados foram coletados de diários de campo dos estagiários e de relatórios de estágio, e foram analisados qualitativamente. Nas quatro experiências verificou-se um predomínio das horas de estágio em atividades voltadas para o recrutamento e seleção (R&S), com foco na realização de avaliação psicológica, aplicação e correção de testes psicológicos, e entrevistas de seleção. Além destas atividades, um aluno atuou na área de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E), fornecendo apoio no desenvolvimento de material instrucional e no acompanhamento das ações de TD&E, e uma aluna no planejamento de diagnóstico organizacional, visando avaliar as políticas de estágios da organização. Tais dados corroboram resultados de estudos brasileiros sobre a atuação dos psicólogos na área, em que foi encontrado um predomínio das atividades de recrutamento e seleção (R&S), por meio da utilização de testes psicotécnicos. Os autores apontaram também uma atuação limitada nas demais áreas (TD&E, gestão de desempenho individual e de carreira); e uma visão fragmentada do processo organizacional, situações vivenciadas pelos estagiários. Todos os estagiários relataram dificuldades dos gestores para cumprir as atividades e carga horária estabelecidas no Plano de Estágio, levando a realocação do estagiário para outras atividades, na maioria das vezes operacionais, relacionadas ao processo de admissão/demissão e controles. As principais dificuldades relatadas pelos estagiários para atuação na área foram: em relação às suas competências técnicas, o que acarretou em horas de estudo teórico para respaldar as participações em discussões sobre os processos organizacionais; e em relação às competências pessoais, dificuldade para lidar com conflitos, e sensibilizar os membros da equipe e demais profissionais da empresa sobre a pertinência de suas propostas. As experiências de estágio relatadas apontam desafios para a atuação do psicólogo na área, como a necessidade de desenvolver, ao longo de sua formação, competências que preparem o profissional para atuar no mundo do trabalho, e de tornar conhecidas, perante o contexto social, as suas possibilidades de atuação.

estágios profissionalizantes; psicologia organizacional e do trabalho; gestão de pessoas

Sem apoio/bolsa

Pesquisador - P

ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

**ESTÁGIO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: PANORAMA NACIONAL E LOCAL.** *Jairo Eduardo Borges-Andrade (Universidade de Brasília, Brasília, DF)*

Os estágios são concebidos como o espaço para a formação profissional, definido em número mínimo de horas. São frequentes os estudantes que totalizam um número de horas duas ou três vezes maior que este mínimo. Em psicologia organizacional e do trabalho (PO&T), são usualmente dedicadas entre quatro e seis horas diárias aos estágios, de um a dois anos. Podem ser relevantes para aquela formação profissional e precisam ser estudados. Serão analisados os panoramas 1) nacional e 2) da Universidade de Brasília (UnB), no que concerne a esses estágios. O primeiro foi objeto de coleta online de dados realizada em 2010 e 2011, entre 141 docentes brasileiros de PO&T, 68 mestres e 65 doutores, atuando principalmente em cursos de psicologia e administração. O segundo foi objeto de análise documental, produzida pela UnB e por seus estudantes entre 2007 e 2014. Os docentes brasileiros ensinam principalmente saúde e qualidade de vida no trabalho, comportamento organizacional e treinamento, desenvolvimento e educação. Objetivam prioritariamente desenvolver competências concernentes a 1) explicar mudanças no mundo do trabalho, 2) compreender a natureza das organizações de trabalho, 3) lidar com dilemas éticos, 4) identificar interfaces de PO&T com outros campos do conhecimento e 5) reconhecer níveis de intervenção nos fenômenos organizacionais. Em sala de aula, os principais recursos de ensino utilizados são exposição oral estruturada, exercícios e estudos de caso e o principal meio de avaliação são as provas dissertativas. As atividades de estágio são principalmente avaliadas por meio de relatórios finais, segundo aqueles docentes. Na UnB, as competências esperadas do estágio profissional são 1) análise de uma demanda do campo de PO&T e do contexto onde ela se insere, 2) elaboração e execução de um plano de atividades e 3) redação de um relatório, com o foco em métodos e resultados técnicos e aspectos éticos, que identifique as competências desenvolvidas e planeje a futura carreira pessoal do estudante, após sua formatura. As atividades de supervisão incluem a apresentação do estágio aos colegas e supervisor, o compartilhamento de experiências para ampliação do escopo das possíveis atuações em PO&T e a leitura de textos para reflexão sobre o que está sendo realizado. A avaliação atribui maior peso ao relatório final escrito, mas o plano de estágio escrito, o relato oral e a participação na supervisão também são avaliados. A cada semestre, entre 30 e 35 estudantes são supervisionados em estágios que podem ser para a obtenção de horas computadas no histórico escolar como obrigatórias ou não. A partir de 2013, estudantes europeus também passaram a fazer tais estágios da UnB. Os locais podem ser organizações privadas ou públicas (executivo, judiciário e legislativo), de portes que variam entre menos de dez até mais de cem mil empregados. As atividades podem ser as tradicionais (seleção, avaliação de desempenho, treinamento), outras também técnicas, mas inovadoras (ex.: clínica do trabalho) e ainda as estratégicas (planejamento e avaliação organizacionais). Comparações são feitas entre esses dados e conclusões são formuladas sobre estágios em PO&T no Brasil.

estágio, formação profissional, psicologia organizacional e do trabalho

Pesquisador - P

ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

**UMA DEMANDA EMERGENTE NA ÁREA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA.**

*Cristiane Oliveira Alves Telles Nunes\*\*, Elizabeth Joan Barham (Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP), Anne Marie Germaine Victorine Fontaine (Programa Doutoral em Psicologia, Universidade do Porto, Porto, Portugal)*

O envelhecimento da população brasileira está resultando em um rápido aumento do número de aposentados, fazendo da aposentadoria um desafio normativo no processo de envelhecimento. No contexto brasileiro, a implantação de Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) está prevista na Política Nacional do Idoso (Lei 8.842/1994) e no Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003). Neste sentido, a realização de programas de intervenção voltados a esta temática é uma prática emergente e importante do psicólogo nas áreas de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e Psicologia do Desenvolvimento Adulto. Entretanto, apesar da relevância social e científica do tema, estudos que descrevam, avaliem e analisem dados provenientes de programas de preparação para a aposentadoria ainda são escassos e pouco articulados na literatura nacional. Os objetivos do presente estudo são (1) apresentar uma revisão sistemática da literatura brasileira sobre os programas direcionados à preparação para a aposentadoria, e (2) propor um modelo de intervenção focado na orientação psicológica para a aposentadoria. A revisão da literatura foi realizada nas bases de dados eletrônicas SciELO, PePSIC, LILACS e IndexPsi Periódicos, associando-se o descritor “aposentadoria” aos descritores “preparação”, “orientação” e “psicologia”, a partir dos critérios de inclusão: artigos nacionais; apresentados na íntegra; estudos que tinham por objetivo descrever, avaliar ou refletir sobre a importância de intervenções direcionadas à preparação psicológica para a aposentadoria. No geral, os autores dos 13 estudos selecionados destacaram que estes programas de intervenção devem fazer parte de um processo de educação continuada, visando a qualidade de vida e o bem-estar dos seus participantes, além da possibilidade de reorientação profissional e definição de projetos de vida para o futuro. Enquanto possibilidade de atuação do psicólogo, propõe-se uma intervenção com oito encontros grupais, de periodicidade semanal, com no máximo 15 trabalhadores em fase de transição para a aposentadoria (até cinco anos anteriores ao evento) e duração de, no mínimo, duas horas por encontro. A estrutura metodológica deste modelo de PPA pode ser definida por uma sequência de etapas (a) pré-intervenção (avaliação individual das percepções, necessidades, habilidades e planos dos participantes em relação ao preparo para a aposentadoria); (b) intervenção (encontros grupais envolvendo: aquecimento e discussão das tarefas de casa; intervenção informativa e vivencial, incluindo reflexão/discussão sobre o tema, realização de atividades individuais e grupais; explicação e entrega da próxima tarefa de casa; e avaliação do encontro; (c) pós-intervenção (reavaliação individual, com a finalidade de viabilizar a identificação dos possíveis efeitos do programa, a partir da comparação dos dados obtidos antes e após a intervenção). Ressalta-se que os temas dos encontros são definidos de acordo com o perfil de cada grupo de PPA, tendo por base a avaliação realizada na fase de pré-intervenção. Sugere-se a inclusão de uma etapa de acompanhamento após a aposentadoria, dentro ou fora do contexto organizacional, visando a continuidade do processo reflexivo e da (re)definição dos planos de vida dos recém-aposentados. Considera-se, portanto, relevante o investimento de psicólogos em ações que proporcionem aos trabalhadores uma melhor adaptação à aposentadoria e, conseqüentemente, uma maior possibilidade de bem-estar e qualidade de vida. aposentadoria; intervenção; programa de preparação para a aposentadoria

Doutorado - D

ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

**DEMANDAS E ATUAÇÕES NA ÁREA DE POT: UMA ANÁLISE DAS ATIVIDADES DE ESTAGIÁRIOS EM ORGANIZAÇÕES DO DF.**

*Fabiana Queiroga- Centro Universitário de Brasília*

*Suyane Vasconcelos*

*Giovanna Pescarmona Dias*

A atuação do psicólogo organizacional pode ocorrer em diferentes frentes, seja de maneira estratégica, seja com formulações táticas e até mesmo de políticas para as ações organizacionais. Como requisito para sua atuação profissional em POT, os alunos de uma instituição privada de ensino do Distrito Federal devem realizar estágio específico no seu último semestre de curso. Com o objetivo de identificar as principais demandas das organizações que solicitam a presença de estagiários e compreender o papel dessa atividade para a formação dos alunos, foram analisados relatórios de campo de 17 estagiários do curso de Psicologia matriculados na disciplina “Estágio Supervisionado”. Ao longo de dois semestres analisados, os alunos atuaram em 12 instituições do Distrito Federal, sendo metade em esfera pública e metade na esfera privada. Nas organizações públicas as ações demandadas centraram-se em avaliação de absenteísmo, atuação no Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) e análise de processos organizacionais (como processo de mudança organizacional). Nas organizações privadas as demandas foram voltadas para processos de mapeamento de competências e avaliação de desempenho, realização de recrutamento e seleção (R&S), desenvolvimento de ações com jovem aprendiz e também atuações em PQVT. Frente aos desafios do campo, algumas das contribuições apontadas pelos estagiários foram crescimento pessoal, no que diz respeito ao desenvolvimento de habilidades sociais e comunicação em ambiente de trabalho, assim como adaptação a ambientes hierárquicos; aplicação da teoria na prática, referindo-se à possibilidade de articulação de conhecimentos adquiridos em sala de aula com o contexto de trabalho em psicologia organizacional; troca de experiências com outros estagiários, demonstrando a importância das discussões no que tange a área de atuação de cada um no ambiente de supervisão. Entre as dificuldades relatadas pelos alunos estão a falta de entrosamento e apoio dos preceptores em campo com as ações e as respectivas organizações. Acrescenta-se a isso, a falta de valorização da psicologia organizacional e pouca visibilidade de suas ações, assim como limitações para o exercício da prática. Desse modo, ao se conduzir um recorte no cenário do Distrito Federal, observa-se que as demandas das organizações são diversificadas e que há uma exigência pela atuação na resolução de problemas e pouca atuação em processos que colaborem com ações estratégicas. Contudo, apesar dessa diversidade, na prática, encontra-se dificuldade para inserir os estudantes em estágios de psicologia organizacional e permitir que eles atuem em atividades da área e não apenas em trabalhos relacionados ao setor de Departamento Pessoal. Assim, faz-se necessário ter em campo profissional capacitado e empenhado no desenvolvimento do estagiário na organização, por meio da elaboração e supervisão adequada do plano de estágio.

estágio supervisionado; atuação em POT; desenvolvimento profissional.

Sem apoio/bolsa

Pesquisador - P

ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho