**PLANO DE TRABALHO - ESTÁGIO SUPERVISIONADO – ENSINO REMOTO**

|  |
| --- |
| **DADOS DO PROJETO** |
| **Título do Projeto:** Estágio Supervisionado em POT - Psicologia Organizacional e do Trabalho e Clínica do Trabalho |
| **Área Temática:** POT - Psicologia Organizacional e do Trabalho |
| **Carga horária:** 170 h/a |
| **Professor(a) Supervisor(a):** Elisete Soares Traesel |
| **Estagiárias(os):** Matriculados em cada semestre |
| **Local(is) de realização do Projeto:** Empresas, Instituições Públicas e Privadas, ONGs, Sindicatos,, Associações,Escolas, Hospitais, SPA- Serviço de Psicologia Aplicada- UFF, Empresa Junior da UFF, UFF- PUCG  Os acadêmicos poderão ser inseridos nos projetos de pesquisa e extensão da supervisora, em especial no período de Ensino Remoto a fim de ampliar o campo de estágio tendo em vista que , devido à pandemia, ações e campos que tínhamos anteriormente ficaram inviáveis. |
| **Duração: 2 semestres** |
| **Período:**  **Março a Dezembro (anualmente/contínuo)** |

**1 – Objetivos**

|  |
| --- |
| Formar psicólogos aptos a atuar no contexto do trabalho, das organizações e da gestão de pessoas com visão crítica e postura ética promovendo saúde e realização profissional. |

**2 – Público-alvo**

|  |
| --- |
| Organizações públicas e privadas e trabalhadores ativos ou aposentados. |

**3 – Metodologia**

Métodos e técnicas da POT - Psicologia Organizacional e do Trabalho

Diagnóstico Organizacional

Diagnóstico ergonômico

Pesquisa de Clima Organizacional – pesquisa e intervenção

PdT- Psicodinâmica e Clínica do Trabalho

QVT- Programas de Qualidade de Vida no Trabalho e Bem Estar

Prevenção e Promoção de Saúde do Trabalhador

Grupos focais, psicoeducativos e operativos

Oficinas e palestras: aprendizagem vivencial/experiencial

Avaliação psicológica aplicada ao trabalho/trabalhador

Orientação vocacional e profissional e de carreira

Preparação para a aposentadoria

Acolhimento e plantão psicológico ao trabalhador e assistência psicossocial

Técnicas de gestão e desenvolvimento de pessoas na perspectiva da POT: planejamento estratégico; análise e descrição de cargos/competências; avaliação de potencial e de desempenho; recrutamento e seleção(avaliação psicológica de seleção); integração e acompanhamento de novos trabalhadores; capacitação e qualificação em todos os níveis da organização, treinamento , desenvolvimento e educação continuada; programas de endomarketing , aprimoramento de comunicação interna , cooperação e socialização, liderança, dentre outros.

**Obs1.** A definição do método de intervenção será precedida por um processo de levantamento de demandas.

**Obs2.** Em função da pandemia, enquanto persistir o Ensino Remoto, serão desenvolvidas somente atividades à distância, tais como: ações psicoeducativas, lives, produção e disseminação de material digital de prevenção e promoção de saúde do trabalhador, diagnóstico organizacional online, reuniões, entrevistas e orientação profissional à distância, treinamentos e capacitações online e demais métodos e técnicas da POT que possam ser desenvolvidas através de meios digitais de comunicação.

**Obs3**. As supervisões se darão também através do Ensino Remoto, através de encontros e seminários online e interações síncronas e assíncronas.

**4 – Cronograma de Execução**

Março a Dezembro (anualmente/contínuo), com intervalo para as férias de julho

Cada estagiário elaborará seu plano de estágio definindo a metodologia de acordo com as demandas levantadas nos primeiros meses de estágio e construirá seu cronograma de execução sob orientação acadêmica da professora supervisora. O plano será executado somente após apresentação e aprovação pelo supervisor local .

A supervisão /orientação acadêmica é semanal.

**5-Referências Bibliográficas**

ARAÚJO, L.C.; GARCIA,.A. A. Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional.2ed.São Paulo: Atlas, 2009.

BENDASSOLI, P.F.; BORGES-ANDRADE,J.E. Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações.São Paulo: Editora Casa do Psicólogo, 2014

CHIAVENATO,I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações., 3ed. Rio de Janeiro:Elsevier, 2010

FRANÇA, A.C.L. Práticas de Recursos Humanos -PRH. São Paulo: Atlas, 2009.

LANCMAN,S.; SZNELWAR,I. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília. Paralelo 15, 2ed.2011

MORAES, R.D; VASCONCELOS,A.C.Trabalho e emancipação: a potência da escuta clínica. Curitiba: Juruá, 2015

PALACIOS, K; PEIXOTO, A .L. Ferramentas de Diagnóstico para Organizações e Trabalho: um olhar a partir da psicologia Porto Alegre: Artmed, 2015

PEREIRA,D.F; BANDEIRA,D.R. Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações. São Paulo:Vetor,2009

SOBOLL,L.A.; BENDASSOLI,P.Clínicas do Trabalho. São Paulo:Atlas, 2011

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Intervenções em assédio moral e organizacional. São Paulo: LTr,2017

TRIERWEILER, M; SILVA,N.O psicólogo nas ações de qualidade de vida: possibilidades de intervenção nos ambientes físico e psicossocial das organizações.Curitiba:Juruá,2010

VIEIRA,F.O; MENDES,A.M.B.; MERLO,A.R.C.Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.Curitiba:Juruá,2013

ZANELLI,J.C.BORGES-ANDRADE, J.; BASTOS, A.V.B Psicologia:organizações e trabalho no Brasil. 2ed,Porto Alegre: Artmed, 2014