

PLANO DE TRABALHO - ESTÁGIO SUPERVISIONADO

DADOS DO PROJETO
Título do Projeto: Atuações ¹ psicossociológicas em contextos de organizações de trabalho
Área Temática: Psicologia Organizacional e do Trabalho - POT
Carga horária: 170 hrs
Professor(a) Supervisor(a): Anizaura Lídia Rodrigues de Souza
Estagiárias: a serem selecionados
Local(is) de realização do Projeto: Ambientes de organizações de trabalho
Duração: conforme demanda e carga horária
Período/Pré-requisitos: ter cursado a disciplina de Psi. Org. e Trabalho, ter cumprido os pré-requisitos para Estágio Supervisionado Específico I – sendo: Estágio Básico I e II; Ética profissional.

1 – Objetivos

Nas últimas décadas as instituições/organizações de trabalho têm sofrido inúmeras mudanças. No nível macro registram-se as altas taxas de inovação tecnológica, pressão para a globalização (maximização) da atividade econômica e a emergência de novos mercados, incluindo o virtual. A um nível micro percebe-se a exibição de múltiplas formas de flexibilização como fator competitivo, alterações concernentes à constituição da força laboral, traduzindo-se em novos valores, expectativas e avaliações face ao trabalho e à relação estabelecida entre os trabalhadores e as organizações/empresas. A evolução dos contratos psicológicos estabelecidos entre trabalhadores, entidades patronais e os novos modelos de carreiras afetam a identificação entre esses eixos, prejudicando a implicação organizacional (Ferreira, Neves, & Caetano, 2011; Reiche, 2008). À medida em que a sociedade sinalizou para uma renúncia dos contratos sociais duradouros, os sistemas sociais e trabalhistas se fragilizaram, impactando nos projetos de longo prazo estabelecidos entre funcionários e organizações, incluindo a manutenção dos seus vínculos.

Cientes, assim, do quão pouco alinhadas estão as necessidades dos empregados às organizacionais, as pesquisas e as intervenções na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) vêm se atentando para a nova forma em que o universo do trabalho se reestrutura e os impactos dele decorrentes. A relevância de se entender esses novos processos organizacionais (micro e macro)

¹ A atuação nessa proposta engloba um conjunto integrado de ações, a saber: conhecimento e pesquisa do campo, observações, análises, intervenções, acompanhamento, avaliações, entre outros.

está associada à prevalência das organizações nas nossas vidas e no modo como interagimos com elas: trabalhadores, consumidores, profissionais e empregadores. As intervenções em POT consideram as interfaces com diferentes áreas do conhecimento, como a Administração, A Educação, a Economia, o Direito, a Saúde Coletiva, as Ciências Sociais, entre outras, mantendo um diálogo, para a compreensão integral desses emergentes processos organizacionais.

Desde a década de 1980, na literatura (p. ex., Álvaro, 1995; Álvaro, Garrido, Schweiger, & Torregrossa, 2007; Ferreira, Neves, Abreu, & Caetano, 1998; Katzell, 1994; Lapassade, 1983; Leitão, 1987), há orientações e/ou previsões para a adoção de uma perspectiva mais psicossociológica, capaz de integrar múltiplos níveis de análise (individual, interpessoal organizacional e societal), situar os fenômenos no contexto socio-histórico e adotar diferentes estratégias metodológicas, capazes de compreender, de modo mais integral, os fenômenos que veem impactando o ambiente organizacional. Tais orientações pressupõem que esses níveis de análises são interdependentes, complementares e indissociáveis, refletindo a inserção das pessoas em todos eles. Entretanto, segundo Tavares (2011), na literatura sobre os vínculos das pessoas às organizações, prevalece o nível de análise psicogrupal, apesar de apelar a um nível de análise organizacional-societal, revelando que as orientações mencionadas ainda a desafiam. A perspectiva psicossociológica considera que as ações dos indivíduos são processuais e dinâmicas, compreende o comportamento humano como resultante de múltiplos constituintes, reconhecendo a integração existente entre diferentes níveis de análise envolvidos em um único fenômeno, rompendo uma visão dicotômica entre trabalhadores e organizações.

Diante do exposto, esse plano de trabalho tem por objetivos:

Geral:

- apresentar um rol de atividades, potencialmente capazes de serem desenvolvidas, via os estágios (obrigatórios e extracurriculares) do curso de Psicologia da UFF, aplicadas a múltiplos perfis de trabalhadores, de diferentes segmentos de mercado e a distintas modalidades de organizações, fundamentadas na perspectiva de análise psicossociológica das organizações.

Específicos

Quanto ao discente:

- Conduzir a inserção do graduando na prática da Psicologia Organizacional e do Trabalho, fornecendo suporte teórico-técnico e capacitando-o para as intervenções nesse campo, dirigidas à compreensão integral dos processos psicológicos (micro) e organizacionais (macro).

Quanto ao trabalhador e as organizações:

- Compreender e intervir nos fatores contextuais que afetam e moldam a identidade organizacional, os vínculos dos trabalhadores e a efetividade das organizações, com vistas à promoção de bem-estar, condições de trabalho e a saúde organizacional, impactando positivamente na sociedade.

2 – Público-alvo

Esse projeto é multifacetado por aplicar-se a qualquer trabalhador, de distintas ocupações e profissões, bem como empregadores, pertencentes aos diferentes segmentos do mercado, envolvendo as instituições do terceiro setor, cooperativas, micro empresas e organizações mais complexas, como multinacionais, entre outras.

3 – Metodologia

O desenvolvimento desse plano de trabalho se dará por meio do cumprimento dos seguintes passos:

- seleção dos estagiários;
- celebração do Termo de Compromisso de Estágio;
- encontros semanais com os estagiários, respeitando a carga horária prevista para orientação;
- estudos teóricos preliminares e constantes ao longo do estágio, embasados pela perspectiva psicossociológica;
- apresentação dos estagiários no(s) campo(s) de prática;
- exploração do campo, análises, diagnóstico e planejamento de intervenção;
- elaboração de relatórios parciais e final;
- devolutiva das ações desenvolvidas junto ao campo.

ROL DAS ATIVIDADES QUE PODEM SER DESENVOLVIDAS PELOS ESTAGIÁRIOS

- Análises e intervenções sobre a vinculação das pessoas às suas carreiras (funções, ocupações, profissões) e/ou às suas organizações de trabalho, considerando: a satisfação; o comprometimento; o envolvimento; as percepções de suporte, reciprocidade e justiça. As análises consideram seus antecedentes, consequentes e correlatos a nível individual, grupal, organizacional-societal²;
- Diagnóstico de Cultura Organizacional (práticas voltadas para inovação, sustentabilidade, formalização) e interação entre equipes de trabalho;
- Análise das condições de trabalho considerando suas quatro grandes categorias: (1) contratuais e jurídicas; (2) físicas e materiais; (3) os processos e as características da atividade e; (4) o ambiente sócio gerencial;
- Implementação de ações de aprimoramento de habilidades técnicas a gestores, para melhorias nas práticas de liderança;
- Medição de atitudes frente ao trabalho (significado do trabalho), bem como as respostas delas decorrentes, nas categorias afetivas (causadoras de impacto na saúde), cognitivas (afirmação de ideologias e crenças) e comportamentais (ações e afirmações verbais);
- Ações de Consultoria, análise, diagnóstico, intervenções e mudanças (comportamental e institucional);
- Implementação e desenvolvimento de processos de tutorização de novos empregados;
- Treinamentos, desenvolvimento e educação continuada (avaliação de necessidade de treinamento, desenvolvimentos de carreiras, planos de sucessão, formação contínua);
- Planejamento e gestão de programas em bem-estar (Qualidade de vida no trabalho, preparação e acompanhamento dos trabalhadores em fase de aposentadoria; investigação e elaboração de programas de saúde para os trabalhadores de atividades insalubres).

Ressalta-se que todas as atividades descritas, quando desenvolvidas, contarão com a supervisão e acompanhamento da docente, ao longo de toda a sua execução.

Dos instrumentos de medida, análise dos dados e a emissão dos resultados

Todas as atividades descritas dispõem de instrumentos de medidas, validados por pesquisadores da área e afins, para trabalhadores brasileiros, respeitando as especificidades das

² Essas atividades se distinguem das Pesquisas de Clima, considerando fundamentalmente o grau de complexidade, a abrangência e a profundidade das análises e intervenções delas decorrentes.

funções, grau de escolaridade, entre outras variáveis necessárias. Em sua maioria, tratam de escalas, em formato Likert, publicizadas em ambientes acadêmicos, disponíveis para consulta e uso público. Também podemos contar com o uso das observações no campo de trabalho e entrevistas.

As análises, em sua maioria, contarão com as rotinas dos programas informatizados: (1) SPSS 16 (*Statistical Package for Social Science*); (2) Lisrel 9.10 e (3) QDA Miner. Os dois primeiros permitem análises estatísticas descritivas, exploratórias e *Path Analysis* (PAs). O Terceiro possibilita a realização de análises qualitativas de conteúdo.

Os resultados decorrentes das análises dos dados coletados, bem como das ações de intervenção, serão emitidos ao final das etapas demandadas, considerando o semestre acadêmico letivo, em vigência, da UFF. Um relatório final será emitido, contemplando o conjunto das ações realizadas. Demandas específicas, extra o período acadêmico serão analisadas pontualmente.

Da duração do Plano de Trabalho e carga-horária das atividades

As atividades desse Plano serão desenvolvidas e concluídas considerando a demanda, articulada ao período acadêmico em vigência na UFF. A carga-horária prática respeitará a modalidade da atividade de estágio (obrigatório e não obrigatório), considerando as legislações vigentes, atribuídas a elas.

4 - Referências Bibliográficas

- Álvaro, J. L. (1995). *Psicología social: perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores.
- Álvaro, J. L., Garrido, A., Schweiger, I., & Torregrossa, J. R. (2007). *Introducción a la psicología social sociológica*. Barcelona, UOC.
- Ferreira, J. M. C., Neves, J., & Caetano, A. (2011). *Manual de psicossociologia das organizações*. Lisboa: Editora Escolar.
- Ferreira, J. M. C., Neves, J., Abreu, P. N., & Caetano, A. (1998). *Psicossociologia das organizações*. Portugal: McGraw-Hill.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SOCIEDADE E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

- Katzell, R. A. (1994). Contemporary meta-trends in industrial and organizational psychology. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1-93). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Lapassade, G. (1983). *Grupos, organizações e instituições*. Rio de Janeiro: Francisco Alves.
- Leitão, M. L. (1987). Psicossociologia das organizações. Manuscrito não publicado (Relatório apresentado para concurso de professor Associado da Universidade do Porto. Portugal).
- Reiche, B. S. (2008). The configuration of employee retention practices in multinational corporations foreign subsidiaries. *International Business Review*, 17, 676–687. doi: 10.1016/j.ibusrev.2008.09.004
- Tavares, S. (2011). Vinculação dos indivíduos às organizações. In J. M. C. Ferreira, J. Neves, & A. Caetano (Eds.). *Manual de Psicossociologia das organizações* (pp. 347-377). Lisboa: Editora Escolar.