

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 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.

Especialmente para o primeiro semestre de 2018, as atividades desse plano estão previstas para serem desenvolvidas em dois campos, sendo, o *Boulevard Shopping Campos* e o SEBRAE – Unidade Campos dos Goytacazes. A inserção nesses dois espaços está condicionada à quantidade de estagiários vinculados a esse plano. Em caso de poucos estagiários a inserção ocorrerá apenas no primeiro.

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.

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.

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 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.

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

- 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.
- 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.