



REVISTA CIENTÍFICA DA UMC

**RELATO DE EXPERIÊNCIA VIVENCIADA DURANTE O ESTÁGIO SUPERVISIONADO
EM PSICOLOGIA DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES*****EXPERIENCE REPORT EXPERIENCED DURING SUPERVISED INTERNSHIP IN WORK
PSYCHOLOGY AND ORGANIZATIONS***

Giovanna Filippini Romão, Leovaldo Silva Alcântara

Resumo:

O presente trabalho foi desenvolvido baseado na experiência vivenciada na disciplina de Psicologia do Trabalho e das Organizações, turma 7º semestre matutino, no curso de Psicologia, da Universidade de Mogi das Cruzes, durante o Estágio Supervisionado. Esta vivência ocorreu em uma organização de análise de alimentos. Retrata as observações, planejamentos e intervenções baseadas na Análise do Comportamento aplicada ao contexto organizacional, que foram realizadas por uma estagiária e teve o total de 11 horas de atividades prática. Na Universidade de Mogi das Cruzes (UMC), foram realizadas as supervisões semanais, que ocorriam em grupos com o propósito de dar suporte aos estagiários. Ao final do estágio foi possível observar que as atividades propostas no decorrer do estágio tiveram resultados positivos e os objetivos foram alcançados. Os resultados evidenciam a importância de expor os estagiários à prática profissional e revela a importância da orientação de maneira efetiva e com ética.

Palavras-Chave: Estágio Supervisionado; Prática; Psicologia Organizacional.

Abstract: The present work was developed based on the experience lived in the subject of Work and Organizational Psychology, class 7th semester in the morning, Psychology course, Mogi das Cruzes University, during the Supervised Internship. This experience took place in a food analysis organization. It explicitly the observations, planning and interventions based on Behavior Analysis applied to the organizational context, which were carried out by an intern and had a total of 11 hours of practical activities. At the University of Mogi das Cruzes (UMC), weekly supervisions were carried out in groups with the purpose of giving support to the interns. At the end of the internship, it was possible to observe that the activities proposed during the internship had positive results and the objectives were reached. The results show the importance of exposing the trainees to the professional practice and reveal the importance of the orientation in an effective and ethical way.

Keywords: Supervised internship; Practice; Organizational psychology.

INTRODUÇÃO

A Psicologia, enquanto ciência, se ocupa de estudar as relações entre os indivíduos e o ambiente como um todo, Todorov (2007), afirma que a Psicologia, se divide em especialidades que estudam as relações entre os indivíduos e ambientes

específicos, como por exemplo, a Psicologia Hospitalar, Escolar e Organizacional. No que diz respeito à regulamentação da profissão, no Brasil, ela ocorreu em 27 de agosto de 1962 com a Lei nº 4119/62, a legislação definiu que os psicólogos poderiam atuar em duas funções: a de ensinar ou exercer a profissão cujas atividades seriam a realização de diagnósticos psicológicos, orientação e mensuração psicológica para processos de seleção profissional, orientação psicopedagógica e solução de problemas de ajustamento (BASTOS; MARTINS, 1990).

A Psicologia no Brasil, em seus primórdios, consolidou-se em três grandes áreas de atuação: clínica, escolar e industrial. A história da Psicologia no Brasil, sempre foi palco de muitas discussões, reflexões e transformações, nos modos de atuação dos profissionais, buscando sempre construir a Psicologia de forma viva, dinâmica e autocrítica, o que gerou muitas transformações ao longo dos anos, inclusive nos perfis dos profissionais (BASTOS; MARTINS, 1990).

Dentre as diversas áreas de atuação em que a Psicologia se faz presente, a Psicologia das Organizações e do trabalho ocupa um espaço muito importante. É uma das áreas que mais emprega profissionais Psicólogos, a maioria atuando em organizações privadas, característica essa, fortemente atrelada ao capitalismo e industrialismo sempre acompanhado das revoluções industriais (GHISLIERI, MOLINO e CORTESE, 2018). As relações de trabalho, estão presentes na sociedade e são constantes as transformações neste meio, principalmente com o avanço da tecnologia que alteram as relações dos indivíduos com suas tarefas (GONÇALVES, 1994). De acordo com Gondim e Borges-Andrade (2018) a Psicologia do trabalho das Organizações é uma área de atuação e produção científica muito ampla e de difícil mapeamento, um dos principais entraves é a interdisciplinaridade muito extensa, o que dificulta estabelecer conceitos e operacionalizar a prática dentro desta área.

A interdisciplinaridade da área, está diretamente atrelada ao meio organizacional, que constantemente exige novas competências e habilidades de seus colaboradores (DOLIVEIRA, KUZMA e SILVA, 2017). Os autores salientam que as habilidades exigidas, são vinculadas à estratégia de cada organização, tornando-se imprescindível a atuação de psicólogos nesta área. A prática de Psicólogos dentro destas instituições desenvolveu-se a partir do século XIX com o nome de “Psicologia Industrial”. Nesta época, a chamada Psicologia Industrial tinha a premissa, de estudar

o comportamento humano nos aspectos da vida relacionados com a produção, distribuição dos serviços e bens de uso da sociedade, aplicando seus saberes para a solução dos problemas no contexto industrial (CAMPOS et al., 2011).

Segundo Sampaio (1962); Santos, Traub e Tieze (2011), a Psicologia Industrial apresentava três faces: a Psicologia Industrial, a Psicologia Organizacional e a Psicologia do Trabalho. No que tange a Psicologia Industrial, segundo Santos, Traub e Tieze (2011), se ocupava de fazer recrutamento e seleção de pessoas para vagas de trabalho. Já a Psicologia Organizacional apareceu na medida em que os profissionais de psicologia começaram a cooperar na discussão das estruturas das organizações. A terceira face, intitulada como Psicologia do Trabalho, surgiu no início dos anos 70 e teve como objetivo estudar o trabalho humano em todos os seus significados (LEY CODO, 1985).

Mesmo que a Psicologia Organizacional e a Psicologia do Trabalho componham a mesma área de atuação, já que segundo Fernandes e Zanelli (2006), as atividades de trabalho são fatores fundamentais na construção das interações humanas e por essa razão, os cursos de Psicologia, oferecem as duas disciplinas de forma conjunta, entretanto, elas se ocupam de questões distintas. Ainda de acordo com os autores, a Psicologia Organizacional foca em aprimorar o recurso humano em prol da melhoria da organização, seu objeto de estudo, a própria corporação enquanto o objetivo da Psicologia do Trabalho é o de promover e garantir saúde e bem-estar ao colaborador, tem como objeto de estudo, o homem. Entretanto, de acordo com Ghislieri, Molino e Cortese (2018) a chamada Quarta Revolução Industrial, tem demandado cada vez mais dos trabalhadores e transformando as relações de trabalho, neste contexto, a Psicologia do Trabalho e das Organizações, tem buscado compreender e debater abertamente, as consequências destas mudanças.

No Brasil, o site do Conselho Regional de Psicologia-CRP-09 (2015) em seu portal de orientação e fiscalização, publicou uma orientação por temas e áreas de atuação do Psicólogo, e sobre as atribuições de um(a) especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho são:

Atua em atividades relacionadas a análise e desenvolvimento organizacional, ação humana nas organizações, desenvolvimento de equipes, consultoria organizacional, seleção, acompanhamento e desenvolvimento de pessoal, estudo e planejamento de condições de trabalho, estudo e intervenção

dirigidos à saúde do trabalhador. Desenvolve, analisa, diagnostica e orienta casos na área da saúde do trabalhador [...] Participa do processo de desligamento de funcionários e na preparação para aposentadorias [...] Elabora, executa e avalia, em equipe multiprofissional, programas de desenvolvimento de recursos humanos [...] Participa da elaboração, implementação e acompanhamento das políticas de recursos humanos. Elaborar programas de melhoria de desempenho [...] Desempenha atividades relacionadas ao recrutamento, seleção, orientação e treinamento, análise de ocupações e profissiográficas e no acompanhamento de avaliação de desempenho de pessoal [...] Utiliza métodos e técnicas da psicologia aplicada ao trabalho, como entrevistas, testes, provas, dinâmicas de grupo, etc.

Em suma, o papel do profissional de Psicologia dentro das organizações é o de atuar como facilitador e conscientizador do papel dos vários grupos que compõem a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos trabalhadores, a dinâmica, missão, visão e valores da empresa (CAMPOS et al., 2011).

O estágio supervisionado em Psicologia do Trabalho e das Organizações torna-se então, um campo de aplicação dos conhecimentos originários da ciência psicológica às questões relacionadas ao trabalho, além de proporcionar ao aluno estagiário, uma visão mais reflexiva e crítica a respeito dos possíveis papéis do psicólogo. A Lei nº 11.788 aprovada em 25 de setembro de 2008, concebe o estágio como o espaço que propicia ao aluno um conhecimento dos mais diversos campos de atuação, visando o aprendizado de competências próprias da atividade profissional, contextualização curricular e pensamento crítico (Brasil, 2008), crucial para o acadêmico ter a oportunidade de refletir sobre a profissão que escolheu.

Com este estudo, objetiva-se, descrever e discutir a experiência vivenciada por uma discente no estágio supervisionado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, na Universidade de Mogi das Cruzes.

RELATO DA EXPERIÊNCIA

METODOLOGIA

Este trabalho fundamenta-se no relato e na reflexão das vivenciadas no Estágio Supervisionado. É um estudo do tipo descritivo, que segundo Gil (p.42, 2002): “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Trata-se de um relato de experiência, que segundo Daltro e De Faria (2019) é o tipo de estudo que tem por objetivo, descrever de modo preciso e detalhado uma experiência profissional de um autor ou de uma equipe, de modo a que essa experiência pode ter sido bem-sucedida ou não. O mais importante segundo os autores, é que ela contribua de maneira a produzir discussões e ampliação de conhecimento a respeito da temática na qual a experiência vivenciada se sustenta.

A experiência relatada neste trabalho, ocorreu com a parceria entre a Universidade de Mogi das Cruzes e uma Indústria de análise de alimentos localizada no município de Mogi das Cruzes, no Estado de São Paulo, Brasil.

As atividades práticas em campo, tiveram a duração de 11 horas, no total foram 11 visitas ao campo de estágio, com a duração de uma hora cada. As visitas foram divididas nas seguintes etapas: observação, intervenção, análise dos resultados e devolutivas. A experiência, ocorreu ao longo do primeiro semestre de 2019 e foram supervisionadas pelo Professor Orientador do Estágio.

A estrutura do Estágio, foi composta por orientações em grupo, que ocorriam semanalmente e tinham a duração de três a quatro horas cada. As atividades práticas em campo, ocorriam uma vez por semana.

Os objetivos do estágio, foram discutidos entre orientador e estagiários.

Ficaram estabelecidas as responsabilidades dos estagiários, baseadas nas competências que teriam de ser trabalhadas e desenvolvidas por eles. Foram elas:

- Buscar pelo campo de estágio (empresa parceira).
- Firmar contato inicial para a parceria entre a Universidade e a instituição parceira.
- Mapear o campo de estágio e levantar demandas (linha de base).
- Elaborar estratégias de intervenção nas demandas identificadas.
- Apresentar as estratégias de intervenção para a instituição.
- Elaborar um cronograma de atividades alinhado com a instituição.
- Intervir nas demandas identificadas.
- Observar e relatar as consequências decorrentes das intervenções.

- Coletar e dar *Feedback* semanal tanto na supervisão quanto no campo de atividade prática.
- Elaborar relatórios semanais sobre a visita ao campo de estágio.
- Avaliar e apresentar os dados consoantes ao período de atuação no campo de estágio.

Por outro lado, foram atribuições que ficaram a cargo do Orientador do estágio, firmar o acordo de cooperação de estágio entre a Universidade e a Instituição Parceira. As supervisões do Orientador do estágio, ocorriam tanto nas orientações semanais, quanto no campo de estágio, a administração da Instituição Parceira e o Orientador trocavam informações e davam suporte para a estagiária.

DISCUSSÃO

As experiências vivenciadas nos estágios práticos, são práticas extremamente importantes na formação de qualquer profissional, de qualquer área do conhecimento. A estrutura do estágio sempre deve ser pensada de modo a possibilitar aos estudantes, o contato inicial com a prática de sua formação. As diversas situações vividas pelos alunos nos estágios, são importantes na aquisição de repertório de comportamentos básicos necessários na vida profissional. Neste estágio, a busca pelo local de atuação, foi uma atribuição da estagiária, que contactou inicialmente a empresa e explicou sobre o estágio. Posteriormente, foi estabelecido um contrato de estágio não remunerado estabelecido entre a Universidade de Mogi das Cruzes e a empresa, que cedeu o espaço e condições para a realização do estágio em suas dependências.

Foi então dado o início das atividades com o entendimento da cultura organizacional da empresa, o acompanhamento dos processos dos trabalhos existentes, regulamentos, normas, missão, visão e valores presentes na instituição. Essa etapa de observação, de acordo com Godoy e Soares (2014), acontece em todo processo de estágio e se torna fundamental que ocorra com excelência. Danna e Matos (2015), enfatizam a importância da observação, pois ela proporciona ao observador a possibilidade de identificar de maneira ampla o que acontece e de que maneira acontece no ambiente observado.

A instituição em que ocorreu essa experiência de estágio, apresentava as seguintes características, trabalho mecânico e repetitivo, que demandava muita atenção, pouca integração entre os colaboradores e também com a gestão, ausência de treinamentos e formação. De acordo com Dejours (2007), o ser humano é considerado um sujeito ativo, que pensa sua relação com o trabalho, interpreta as situações e as condições nas quais se insere, reage e organiza-se cognitivamente, afetiva e fisicamente em resposta a essas situações e condições. Ao analisar por meio das observações iniciais, hipotetizou-se, que ambos os lados, administração e colaboradores, se evitavam, de modo a evitar inclusive boas relações, pois de maneira mais ampla, aproximações entre ambos geraria mais demandas para ambos os lados.

Após a etapa de observação, deu-se início à etapa em que houve participação, segundo Godoy e Soares (2014), a participação do observador no ambiente organizacional proporciona um contato maior com os colaboradores. Nesta etapa, houve a elaboração do plano de atuação da estagiária junto a empresa para que os objetivos de ambas as partes fossem alcançados. Após reuniões entre a estagiária e os coordenadores de todos os setores da empresa, foi decidido em conjunto que a principal questão a ser trabalhada, deveria ser a comunicação, a maior dificuldade identificada por todos.

A comunicação segundo Serrano (2009), desde o surgimento da humanidade, tem sido algo difícil para o ser humano, pois o sucesso ou não da comunicação depende também da capacidade de interpretação de quem recebe a informação. Segundo o autor, o que é feito com a informação recebida por um indivíduo, está diretamente conectado com a capacidade de compreensão e decodificação da mesma. Desse modo, faz-se necessário sempre fortalecer a comunicação nos ambientes organizacionais, como elemento chave para promover o comprometimento com a qualidade tanto da produtividade quanto da saúde do ambiente de trabalho (ALMEIDA, MELLO e SOUZA, 2010). De acordo com Lisboa Filho e Godoy (2006), a comunicação dentro das organizações, auxilia na definição e realização de metas e objetivos, possibilitando a integração entre os indivíduos. Mas para que estes estejam motivados e comprometidos com o trabalho, precisam receber informações compreensíveis para exercerem seus papéis dentro da organização. Ou seja, de acordo com os autores, a comunicação é essencial para o andamento da empresa.

Após as observações e planejamentos, ocorreu a etapa de intervenção, em que a estagiária teve a possibilidade de aplicar no contexto prático e em uma situação real, o conhecimento adquirido nas aulas teóricas ao longo do curso, articulando o conhecimento teórico com as demandas práticas. Segundo Godoy e Soares (2014), a atuação é importantíssima na formação de qualquer profissional, já que é este o momento em que se intervém na realidade, a fim de adquirir experiências para a futura profissão. Com as exposições, a autoconfiança da estagiária ficou evidente, nas leituras, discussões e reflexões feitas, com o suporte do orientador e do grupo de estagiários. A autonomia dentro da instituição, contribuiu para que o trabalho tivesse maior efetividade, maior aceitação e engajamento por parte dos colaboradores e administração da instituição.

O principal foco da atuação na instituição, foi no âmbito das Habilidades Sociais, partindo da premissa, que não se refere somente a comunicação verbal, mas também à capacidade de comunicação não-verbal, assertividade, empatia, auto apresentação positiva e capacidade reforçadora (PORTELLA, 2011). Como referencial teórico para as intervenções, foi utilizada a Análise do Comportamento, considerando que segundo Skinner (1984), o comportamento é a interação entre o organismo e seu ambiente na qual os dois elementos interagem dinamicamente, modificando continuamente um ao outro. Sendo assim, no ambiente organizacional é preciso analisar a relação entre as pessoas e seu ambiente de trabalho, para que assim, possam ser identificadas as contingências e de que maneira o ambiente se estrutura.

Como forma, de identificar as dificuldades e habilidades sociais apresentadas em cada setor e na empresa de forma geral, foi aplicada a Escala Multidimensional de Expressão Social (EMES). O instrumento foi aplicado em todos os colaboradores de forma individual e anônima. O uso deste tipo de instrumento, visa a investigação exploratória de dados sobre a interpretação que os indivíduos fazem dos estímulos que os rodeiam, ou com os quais se deparam, desse modo fornece boa leitura das capacidades comunicativas em geral (PEREIRA, DUTRA-THOMÉ e KOLLER, 2018).

Na empresa, reorganização do mural de recados, foi uma intervenção que visou a separação dos recados para os setores, focando os que possuem mais comunicados individuais comparados aos comunicados gerais. Foi proposta também

a formulação de comunicados com cores e formatos diferentes, com a finalidade de tornar os recados mais facilmente perceptíveis. Os recados em cores, tamanhos ou colocados em posições diferentes, podem ser estímulos discriminativos para comportamentos desejados, como a leitura dos recados ou a atenção dada a eles. Os aspectos de um estímulo, podem ser atraentes ou não e aumentar ou diminuir a probabilidade de que sejam notados (MOREIRA e MEDEIROS, 2007).

Foi realizada, a implementação de uma caixa de sugestões, local para os colaboradores, dar feedbacks, positivos e negativos, fundamentados sobre alguma situação, decisão ou comportamento, tudo de forma anônima. Essa intervenção, visou aproximar as percepções dos colaboradores e administração sobre a empresa de maneira geral. A possibilidade de identificar as demandas existentes e dirimir conflitos e possíveis desgastes ou sobrecargas de trabalho e emocional, objetivando um ambiente de trabalho mais reforçador. De acordo com Souza (2013), Skinner (1953) reforçador é todo evento que aumenta a possibilidade de um comportamento voltar a ocorrer, ou seja, se um determinado comportamento tem aumento na sua frequência dado um reforço, pode-se classificar aquele evento como reforçador.

Para a atuação no estágio, houve um preparo teórico aprofundado, além disto, a confiança e segurança que o orientador precisa passar, é fundamental para execução das atividades do estágio com excelência. As evoluções apresentadas pela estagiária, refletiram também nas atuações na empresa, pois, colaboradores foram solícitos e participaram, houve aumento na interação entre eles, a gerente geral aderiu a todas as intervenções propostas, o que gerou maior aceitação por parte do grupo. Em contrapartida, houve alguns obstáculos, como: a impossibilidade de comunicação com os colaboradores e ausência de espaço para discutir os dados coletados e os resultados, revelando certa rigidez na estrutura organizacional. Verificou-se na etapa de observação certa despreocupação com elementos essenciais como o bem-estar e saúde dos colaboradores, por parte da empresa. Entretanto, enquanto o trabalho, saúde, bem-estar, satisfação e motivação não andarem juntos na organização, todos os planejamentos, treinamentos e investimentos terão seus resultados segmentados (ALMEIDA; MELLO; SOUZA, 2010).

É imprescindível falar que o trabalho dos psicólogos dentro das empresas tem grande importância, discussões sobre isto são importantes para que se possam

ampliar as possibilidades de atuação, sempre visando a saúde e bem-estar do trabalhador (CAMPOS, 2011). Como salientam Pereira, Pereira e Nunes (2020), o estágio em psicologia é muito importante, pois, é possível para os estagiários, ir além das práticas instrumentais, desenvolver e dirigir um olhar para o indivíduo de maneira ampla e dessa forma, nas organizações, trabalhar para o bem-estar do trabalhador e para uma compreensão maior das relações estabelecidas pelo trabalho humano. Como salientam, Brooks et al. (1995) é de extrema importância o estágio durante o período de formação do profissional, pois, facilita no momento de inclusão do profissional no mercado de trabalho.

PERCEPÇÕES DA ESTAGIÁRIA

Quando o estágio foi iniciado não era possível imaginar a proporção da responsabilidade que teria de ser enfrentada. Referente à formação educacional e profissional, foi notável que ela contribuiu em termos de compreensão dos processos e da importância da realização do diagnóstico organizacional para a participação e atuação efetiva, utilizando ferramentas da Psicologia do Trabalho e das Organizações e da Análise do Comportamento para as intervenções. O estágio supervisionado proporcionou, além do primeiro contato com a experiência organizacional, as primeiras ferramentas e experiências para lidar com esta área de atuação, contribuindo para o desempenho profissional. É importante ressaltar também que a formação básica de cunho teórico associado com a produção de conhecimento é importante e determinante para que, por meio da prática do estágio, foi possível reunir condições que são extremamente necessárias na vida do profissional de Psicologia.

No entanto, a presença do Supervisor foi imprescindível para a exitosa experiência, dentre outras qualidades, demonstrou ser um profissional competente, dinâmico, amigo, que passou confiança e sempre buscou o encorajamento. A orientação focada na formação, proporcionou grandes momentos de aprendizagem que se tornaram inesquecíveis. Tudo isso fez com que o processo fluísse de maneira tranquila agradável.

PERCEPÇÕES DO SUPERVISOR

As práticas obrigatórias dos estágios em Psicologia são de extrema importância na vida do futuro profissional. As experiências vivenciadas durante a graduação

proporcionam aos alunos, uma ampliação de repertório e conseqüentemente, preparação para o futuro mercado de trabalho, vida profissional e acadêmica. Nessa experiência relatada em específico, foi muito importante o trabalho em conjunto, estagiária e supervisor, bem como, as discussões que ocorriam com outros estagiários, nas supervisões em grupos.

Foi possível constatar o aumento na autoconfiança da estagiária ao longo do processo e como suas habilidades de análise foram aumentando exponencialmente. As práticas semanais em campo exigiam da estagiária, uma exposição a situações que traziam como resultado a necessidade de leitura, busca por materiais de intervenção e também aumento de habilidade e competência social, uma vez que a autonomia da estagiária se desenvolveu muito ao longo das supervisões. Durante as supervisões, a estagiária foi se responsabilizando pela atuação no campo prático, conforme aumentava a autoconfiança, apresentava ideias e fazia análises muito condizentes com a prática esperada de um profissional de Psicologia. Sempre respeitando e seguindo as recomendações éticas exigidas pelo exercício da profissão. Em suma, é de extrema importância que as atividades práticas sejam sempre acompanhadas de perto pelo supervisor, pois, traz muita segurança ao estagiário e também promove uma experiência mais rica para a formação do futuro profissional.

Na condição de futuros psicólogos, os estágios fazem uma prévia da realidade e o que pode se esperar dela, orientando e servindo de ensinamento com seus erros e acertos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realização deste estágio, foi possível tecer inúmeras reflexões, foi possível enriquecer o aprendizado referente a prática nas organizações e conhecer atribuições do Psicólogo Organizacional. As percepções mais importantes decorrentes da experiência deste estágio, foram propiciadas pelo não saber, pela necessidade de lançar-se ao desconhecido, assumir as responsabilidades pela própria ignorância e se empenhar em buscar recursos para superar as dificuldades apresentadas pela realidade. As etapas de observação e participação são de extrema importância, na etapa de atuação, é possível conectar conhecimentos e experiências

diversas, ampliando o repertório comportamental do estagiário e futuro profissional. O principal produto desta experiência, foi a possibilidade de refletir sobre a atuação do Psicólogo sobre as situações que se apresentam no contexto organizacional, servindo, além de tudo, como treinamento onde a estagiária colocou a prova sua capacidade de lidar com as demandas que apareceram naquele contexto.

É importante destacar a necessidade da criação de espaços e parcerias, para que experiências como essa, sejam divulgadas e difundidas, pois o maior produto destas experiências, é a formação de profissionais que reúnam as condições necessárias para incorporarem o mercado de trabalho. A formação sólida de novos profissionais, fortalece a Psicologia enquanto ciência e demonstra as possíveis contribuições que ela pode dar a sociedade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L. M. DE S.; SOUZA, L. G. M. DE; MELLO, C. H. P. A comunicação interna como um instrumento de promoção da qualidade: estudo de caso em uma empresa global de comunicação. **Gestão & produção**, v. 17, n. 1, p. 19–34, 2010.

BASTOS, A. V. B.; GALVÃO-MARTINS, A. H. C. O que pode fazer o psicólogo organizacional. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 10, n. 1, p. 10–18, 1990.

BRASIL, CONSTITUIÇÃO (2008), Capítulo I – DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO, Art. 1º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 10 de abr. 2020.

BROOKS, Linda et al. The relation of career-related work or internship experiences to the career development of college seniors. **Journal of Vocational Behavior**, v. 46, n. 3, p. 332-349, 1995.

CAMPOS, K.; CRISTINA DE, L. Psicologia organizacional e do trabalho-retrato da produção científica na última década. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 31, p. 702–717, 2011.

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA – CRP09, Áreas de atuação do (a) Psicólogo (a). crp09, 2015. Disponível em: <<http://www.crp09.org.br/portal/orientacao-e-fiscalizacao/orientacao-por-temas/areas-de-atuacao-do-a-psicologo-a>>. Acesso em: 10 jul. 2021.

DALTRO, M. R.; FARIA, A. A. DE. Relato de experiência: Uma narrativa científica na pós-modernidade. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 19, n. 1, p. 223–237, 2019.

DANNA, Marilda. Fernandes; MATOS, Maria Amélia Aprendendo a Observar. **Edicon**. 3ª ed. São Paulo, 2015.

DEJOURS, C. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo, v. 15, n. 2, 2007.

FERNANDES, K. R.; ZANELLI, J. C. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 10, n. 1, p. 55–72, 2006

FILHO, L. et al. A contribuição da comunicação organizacional na obtenção do comprometimento dos colaboradores. **Intercom**, 2006.

GIL, A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GHISLIERI, C.; MOLINO, M.; CORTESE, C. G. Work and Organizational Psychology looks at the Fourth Industrial Revolution: How to support workers and organizations? *Frontiers in psychology*, v. 9, p. 2365, 2018.

GODOY, M. A. B; SOARES, S. T. Estágio e sua relação com a pesquisa. Paraná. 2014. Disponível em: <http://repositorio.unicentro.br:8080/jspui/handle/123456789/938>.

GONDIM, S. M. G.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Desenvolvimento científico e desafios da Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, v. 18, n. 4, p. 1087–1105, 2019.

GONÇALVES, J. E. L. Os impactos das novas tecnologias nas empresas prestadoras de serviços. *RAE*, v. 34, n. 1, p. 63–81, 1994.

KUZMA, E. L.; DOLIVEIRA, S. L. D.; SILVA, A. Q. Competências para a sustentabilidade organizacional: uma revisão sistemática. *Cadernos EBAPE BR*, v. 15, n. spe, p. 428–444, 2017.

LEY-CODO, W. O Papel do Psicólogo na Organização Industrial (notas sobre o lobo mau em Psicologia). In: SILVIA T.M. LANE e W. CODO (orgs) *Psicologia Social – o homem em movimento*. São Paulo, **Editora Brasiliense**, 85, p. 195-202.

MOREIRA, M.; BORGES, ;; MEDEIROS, C. **Princípios básicos de análise do comportamento**. [s.l.] Artmed, 2018.

PEREIRA, M. D.; PEREIRA, M. D.; NUNES, A. K. F. Estágio curricular supervisionado em Psicologia Clínica à luz das DCNs. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 8, p. e440985900, 2020.

PORTELLA, M. **Estratégias de THS: Treinamento em Habilidades Sociais**. Centro de Psicologia Aplicada e Formação, Rio de Janeiro – RJ, 2011.

SAMPAIO, Henrique A. Baez. A psicologia industrial dentro da administração de empresa no

Brasil. **Arquivos Brasileiros de Psicotécnica**, v. 14, n. 3, p. 15-19, 1962.

SAMPAIO, H. A. A psicologia industrial dentro da administração de empresa no Brasil. **Arquivos Brasileiros de Psicotécnica**, p. 15–19, 1962.

SANTOS, D. et al.. Psicologia Organizacional e do Trabalho: Conceitos Introdutórios. 2011. 7f. Trabalho de Graduação (Graduação em Psicologia) – **Pontifica Universidade Católica do Rio Grande do Sul**, PUC-RS, Rio Grande do Sul, 2000.

SERRANO, M. A comunicação na existência da humanidade e de suas sociedades. **MATRIZES**, p. 11–20, 2009.

SKINNER, B. F. Some consequences of selection. **The behavioral and brain sciences**, v. 7, n. 4, p. 502–510, 1984.

SKINNER, B. Ciência e comportamento humano. **JC Todorov & R. Azzi, trads.**) São Paulo: **EPU**, n. 1, 1953.

SOUZA, V. **Reforçadores arbitrários e naturais, de curto e de longo prazo: uma análise conceitual sobre procedimentos de transferência de controle**. 2013. 108f. Trabalho de Mestrado (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem). Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Bauru, 2013.

TODOROV, J. C. A Psicologia como o estudo de interações. **Psicologia Teoria e Pesquisa**, v. 23, n. spe, p. 57–61, 2