



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
CURSO DE BACHARELADO E LICENCIATURA EM PSICOLOGIA**

LARYSSA AYANNE BATISTA DOS SANTOS

**PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: UM RELATO DE
EXPERIÊNCIA EM ESTÁGIO SUPERVISIONADO V**

**CAMPINA GRANDE - PB
2019**

LARYSSA AYANNE BATISTA DOS SANTOS

**PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: UM RELATO DE
EXPERIÊNCIA EM ESTÁGIO SUPERVISIONADO V**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial para conclusão do curso de Bacharelado e Licenciatura em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Edil Ferreira da Silva

CAMPINA GRANDE - PB
2019

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S237p Santos, Laryssa Ayanne Batista dos.
Psicologia Organizacional e do Trabalho [manuscrito] : um relato de experiência em Estágio Supervisionado V / Laryssa Ayanne Batista dos Santos. - 2019.
27 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde , 2019.
"Orientação : Prof. Dr. Edil Ferreira da Silva , Coordenação do Curso de Psicologia - CCBS."
1. Psicologia Organizacional e do Trabalho. 2. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. 3. Formação profissional. I. Título
21. ed. CDD 158.7

LARYSSA AYANNE BATISTA DOS SANTOS

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: UM RELATO DE
EXPERIÊNCIA EM ESTÁGIO SUPERVISIONADO V

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Departamento de Psicologia da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial para conclusão do curso de
Bacharelado e Licenciatura em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia
Organizacional e Trabalho

Aprovado em: 01/07/2019.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Edil Ferreira da Silva (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. José Pereira da Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Monalisa Vasconcelos Ernesto Silva
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

A Idalina Felix e Ailton dos Santos, meus pais,
pelo amor, incentivo e investimento na
minha vida profissional, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me proporcionar viver a plenitude do Seu Amor.

Aos meus pais e meus irmãos, Lucas, Letícia e Ana Beatriz por me incentivarem a ser alguém melhor todos os dias.

A toda família Batista Félix e família Dos Santos, por todo amor, carinho e compreensão nas minhas ausências nas reuniões familiares. Em especial, minha avó Lindinha (*in memorian*) fonte de amor.

A minha amada e querida turma de Psicologia 2014.1, ao qual cada um dividiu momentos marcantes de alegria e companheirismo na caminhada desses 5 anos até hoje. Em especial Andreza Raíssa Lima Teixeira, que se tornou uma irmã para mim.

Aos queridos professores que puderam contribuir não só no meu crescimento profissional, mas pessoal também. Em especial, ao meu orientador Prof. Dr. Edil Ferreira por toda paciência, colaboração e inspiração para que eu me dedicasse cada vez mais a ser uma psicóloga organizacional e do trabalho dotada de um olhar crítico.

A minha coordenadora de RH, Pollyanna Sousa, por sua competência, dedicação e olhar humano que continuarão inspirando a minha atuação como psicóloga organizacional e do trabalho.

Ao meus amados amigos do agrupe E.TER.NA.MENTE, ao qual pudemos compartilhar juntos do amor de Jesus e transmitir a paz que excede todo entendimento nos ambientes da Universidade.

Ao departamento de adolescentes Geração Eleita que me proporcionam inúmeras alegrias.
A todos os meus amigos, que torceram para que eu concluísse esta graduação.

RESUMO

O presente trabalho é um relato de experiência vivenciado no Estágio Supervisionado V na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), realizado em uma indústria metalúrgica localizada na cidade de Campina Grande – PB. Fundamentados em uma breve construção histórica do campo (ZANELLI, 2014) e sua atualidade, são indicadas as principais influências para a transformação da psicologia nas organizações como a conhecemos hoje. As atividades do estágio envolveram, efetivamente, práticas de recrutamento e seleção, programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) e comunicação interna, durante sete meses, com vinte horas semanais, de segunda a sexta, acrescidas de duas horas de encontros semanais para supervisão, discussão e avaliação das atividades discutidas através da atuação em Psicologia com docente e discentes da área. Com objetivo de evidenciar a importância do estágio como etapa fundamental ao processo de transição entre o papel de estudante e papel profissional, e como ensaio da experiência de trabalho. Aspectos como enquadre de trabalho, responsabilidade, autonomia, *feedback* (SILVA; TEIXEIRA, 2013), segurança para novas oportunidades, desenvolvimento de novas habilidades e perfil profissional foram considerados nessa vivência de estágio supervisionado.

Palavras-Chave: Psicologia Organizacional e do Trabalho. Estágio Supervisionado. Ensaio de Trabalho; Formação Profissional.

ABSTRACT

The present work is an experience report in the Supervised Internship V in the area of Organizational and Work Psychology (POT), carried out in a metallurgical industry located in the city of Campina Grande - PB. Based on a brief historical construction of the field (ZANELLI, 2014) and its actuality, are indicated the main influences for the transformation of psychology in organizations as we know it today. The internship activities effectively involved recruitment and selection practices, quality of working life programs (QWL) and internal communication for seven months, with twenty weekly hours, Monday through Friday, plus two hours of weekly supervision, discussion and evaluation of the activities discussed through the performance in Psychology with teachers and students of the area. In order to highlight the importance of the internship as a fundamental step to the transition process between the student role and professional role, and as an essay of the work experience. Aspects as a framework for work, responsibility, autonomy, feedback (SILVA; TEIXEIRA, 2013), security for new opportunities, development of new skills and professional profile were considered in this experience of supervised training.

Keywords: Organizational and Work Psychology. Supervised internship. Work Essay; Professional qualification.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 PSICOLOGIA DO TRABALHO E ORGANIZACIONAL (POT): HISTÓRIA E ATUALIDADE	11
3 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E CAMPO DE ESTÁGIO	17
4 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DE ESTÁGIO	18
4.1 PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT).....	18
4.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	20
4.3 COMUNICAÇÃO INTERNA.....	21
4.4 ATIVIDADES AFINS.....	22
5 DISCUSSÃO	23
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
REFERÊNCIAS.....	27

1 INTRODUÇÃO

Segundo Chiavenato (1995), as pessoas passaram a se unir em organizações para superar suas limitações individuais. As organizações só existem se existirem pessoas. E conforme a quantidade de pessoas cresce, maior a necessidade de se unirem a grupos de mesmos objetivos. Nesse sentido as organizações crescem e há a necessidade de serem administradas.

A psicologia e outras ciências passaram a ser inseridas nesse contexto. Caracterizada como a ciência que estuda a subjetividade do homem, nas organizações seu objeto de estudo é buscar entender o comportamento individual e grupal nesse contexto. Constituída de maneira intradisciplinar, a Psicologia Organizacional e do Trabalho é resultado de influências administrativas e teorias que passaram a valorizar o homem, inicialmente, por sua mão de obra, depois, pelo que ele é, na sua subjetividade.

Os estudos de Taylor, pai da administração científica, buscaram encontrar o melhor modelo de produção, no período de industrialização, que pudesse gerar o máximo de eficiência e produtividade do trabalhador (SPECTOR, 2002), que desencadeou a exploração sutil do indivíduo, exigindo quase nada de sua inteligência e o limitando a trabalhos repetitivos em que ele não tinha participação no processo, nem sabia sobre o que estava produzindo (BOCK, 2008; CHIAVENATO, 2003). Os psicólogos foram chamados para colaborar com o recrutamento e seleção de pessoal que mais se adequasse ao método de produção, com um aspecto meramente técnico, como se adequava chamar de Psicologia Industrial.

Posteriormente, o advento da globalização fez o mundo todo passar por avanços organizacionais e aderir a novos métodos de gestão que já correspondessem as demandas entre pessoas e organizações. Agora, a atuação do profissional da Psicologia nas organizações expande na necessidade de dialogar com diversas áreas da gestão, passando a ser caracterizada como Psicologia Organizacional e posteriormente, Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

O estudante que optar por este campo da psicologia, deve compreender a oportunidade de estágio como fundamental para sua transição do papel de estudante para o papel de profissional (SILVA; TEIXEIRA, 2013).

O trabalho a seguir está fundamentado em uma construção um pouco mais aprofundada no contexto histórico da POT e na atuação profissional atual, que basearam a escolha do campo de estágio e as atividades desenvolvidas, possibilitando pertinentes

discussões acerca da vivência em contradição aos desafios da formação para o contexto de estágio e considerações finais da experiência.

2 PSICOLOGIA DO TRABALHO E ORGANIZACIONAL (POT): HISTÓRIA E ATUALIDADE

2.1 – UM BREVE HISTÓRICO DA POT NO BRASIL

As organizações são sistemas de ações, conscientes, direcionadas a um objetivo comum entre duas ou mais pessoas. As pessoas se unem em organizações para superar suas limitações individuais, buscando satisfazer suas necessidades de ordens: ou econômicas, ou intelectuais, ou espirituais, ou emocionais etc. Assim, a medida em que vão entregando resultados e crescendo, elas tendem a aumentar o número de pessoas e, conseqüentemente, os níveis hierárquicos para fortalecer os objetivos comuns estratégicos de crescimento econômico e dar conta da heterogeneidade de pessoas que há no ambiente, evitando conflitos de interesses (CHIAVENATO, 1995).

Desse modo, as organizações constituem a sociedade moderna e livremente diferenciam-se entre si, podendo ser organizações militares, governamentais, indústrias, universidades, igrejas, hospitais, empresas de serviços, etc. E é neste contexto que os psicólogos são convidados a cooperar, introduzindo os conceitos da ciência psicológica partindo da racionalização do trabalho e visando suprir demandas das organizações como a melhoria no rendimento dos trabalhadores (LEÃO, 2012). Surge, então, o termo psicologia industrial utilizado para o que hoje conhecemos, no geral, como Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), Psicologia Ocupacional, Psicologia do Trabalho ou Psicologia Industrial e Organizacional, em que todas apresentam certa regularidade e convergência nos objetivos, bases teóricas, compromisso ético, finalidade social e objetivos (SILVESTRE, 2009).

Com raízes no século XIX, esse campo da psicologia ganhou maiores proporções no século XX através dos psicólogos experimentais nos cenários norte-americano e anglo-saxão quando a Revolução Industrial já havia se consolidado. Conhecidos como os principais fundadores do campo, os psicólogos Hugo Munsterberg e Dill Scott tinham como finalidade descobrir nos laboratórios soluções para situações do cotidiano, buscando a possibilidade, pelo controle de variáveis, ser capaz de indicar comportamentos envolvendo questões de

desempenho no trabalho, eficiência organizacional e quais perfis estariam mais adequados a corresponder a esse contexto. Munsterberg, analisando processos mentais (como atenção e memória), relações entre casos de acidentes de trabalho e jornadas do mesmo em diferentes categorias, publica em 1913 o primeiro livro de psicologia industrial, chamado *Psychology and Industrial Efficiency* (SPECTOR, 2002). Sampaio (1998) caracteriza esse período como primeira fase da POT, em que o uso da psicologia se detinha a seleção de pessoal, treinamento e avaliação de desempenho nos postos de trabalho.

Um dos principais influenciadores sob o campo da psicologia industrial foi o engenheiro Frederick Taylor. Fundador da escola da administração científica que entrou em cena com a ideologia administrativa (taylorismo) garantindo aumento de produção através de técnicas de maior controle sobre o trabalho, maximização da eficiência, maior produtividade e da lógica de produção em massa (SAMPAIO, 1998; ROTHMANN; COOPER, 2017). Taylor organizou os princípios que regem, até hoje, a administração moderna, são eles:

- O princípio do planejamento, em que cada trabalho deveria ser detalhadamente analisado traçando o método de trabalho cientificamente para substituir o improvisado;
- O princípio da preparação, em que buscou selecionar trabalhadores aptos a desempenhar o trabalho;
- O princípio do controle, no qual a gerência deve acompanhar a execução do trabalho e treinar os trabalhadores;
- E o princípio da execução, no qual são distribuídas responsabilidades para que a execução do trabalho seja disciplinada, incentivando a melhoria do desempenho.

Segundo CHIAVENATO (1995), o princípio da administração científica de Taylor buscou uma harmonia industrial que posteriormente causaram transtornos e críticas entre trabalhadores e sindicatos. Os trabalhadores identificaram uma sutil forma de exploração do seu trabalho, através do alto padrão de desempenho estabelecidos pelos técnicos e que eram favoráveis a indústria e desfavoráveis aos trabalhadores. O modo de trabalho superespecializado caracterizado pela monotonia, automatismo e baixa exigência de raciocínio, passou a ser considerado degradante e humilhante pelos trabalhadores devido o afastamento completo de qualquer significado psicológico do trabalho (CHIAVENATO, 2003).

Uma vez que o taylorismo, focado em objetivos produtivos, buscou rendimento máximo quando se deveria conseguir um rendimento ótimo, a abordagem elaborou a indústria/organização dentro de um aspecto mecânico e deixou de lado questões importantes

da motivação, o que representou ainda mais a desumanização do trabalho industrial e a concepção do ser humano como uma peça de engrenagem industrial, máquina ou robô (BOCK et al., 2008; CHIAVENATO, 1995).

Nos anos de 1920, aconteceu na Western Electric Company (em Chicago nos Estados Unidos) um dos principais estudos voltado para o entendimento de aspectos motivacionais do trabalho e produtividade em que ficou conhecido por “estudos de Hawthorne”. Nesta feita George Elton Mayo e outros os pesquisadores descobriram que fatores sociais e psicológicos afetam de maneira direta o comportamento e eficiência do trabalhador, sendo mais importantes até do que aspectos físicos. Foi o advento da Teoria das Relações Humanas, por sua visão humanizada que predominou nos anos de 1960 e 1970 (SPECTOR, 2002; SAMPAIO, 1998; BOCK et al., 2008; ZANELLI et al., 2014). Segundo Rothmann e Cooper (2017), na Teoria das Relações Humanas a motivação depende mais de necessidades sociais do que econômicas, por exemplo. E funcionários satisfeitos trabalham mais do que empregados insatisfeitos. O que não quer dizer que um trabalhador feliz (satisfeito) é, obrigatoriamente, um trabalhador produtivo. Mas apesar das críticas, essa abordagem abriu portas para estudos, também, sobre liderança, comunicação e comportamento de grupo (SAMPALIO, 1998).

Com os avanços organizacionais, novos métodos de produção são adotados como o toyotismo e as mudanças nas relações de trabalho, o trabalhador precisava estar mais qualificado para o desenvolvimento tecnológico, bem como as exigências da gestão da qualidade total. Bock, Furtado e Teixeira (2008) afirmam que nesse período o trabalhador deixa de ser apenas um executor de tarefas, para assumir maior parcela da responsabilidade do processo produtivo se auto cobrando e cobrando uns aos outros através de uma presença “indireta” do seu supervisor. O final do século XX a início do século XXI resultou novos desgastes para o trabalhador em responder às exigências da reestruturação produtiva, o controle deixou de ser objetivo para ser subjetivo e esse trabalhador assume, suficientemente, um regime flexível para desempenhar várias tarefas.

A Psicologia ampliava seu objeto de estudo e os psicólogos irão problematizar os indicadores do comportamento em que, segundo Borges (2005), o foco de análise é transferido do modo individual para o modo grupal e organizacional. Os estudos estão voltados para ajustar a organização ao indivíduo e o indivíduo à organização, buscando o desenvolvimento organizacional, diminuição da rotatividade, programas de valorização do trabalhador e distintas práticas que chegou a ocupar o campo da psicologia industrial para a área da Psicologia Organizacional. Agora, os psicólogos além das práticas psicométricas na

seleção de pessoal, eles se caracterizam consultores ao considerar nos estudos sistemáticos do comportamento humano às influências de fatores internos e externos a pessoas, a grupos e a própria organização. Posteriormente, como consequência da globalização e da transição para uma sociedade pós-industrial, surgem trabalhos emergentes para lidar com problemas a saúde dos trabalhadores, a resolução de conflitos e críticas ao modelo psicométrico. Os psicólogos adentram a uma vertente de humanização do trabalho lançando projetos para uma melhor qualidade de vida no trabalho (QVT) e busca do equilíbrio entre vida profissional e familiar, fomentando intervenções mais integrais para incluir ao campo da psicologia nas organizações o que veio a se caracterizar como Psicologia do Trabalho. Desse modo, podemos perceber que a construção histórica da psicologia nas organizações cresceu e segue buscando respostas a desafios que surgem de demandas sociais, econômicas, políticas e tecnológicas a todo instante.

No Brasil, apesar de atrasos em relação ao contexto internacional, o surgimento da psicologia contou com atuação de Léon Walther que trouxe a psicotécnica para o País e depois Henri Piéron que lançou estudos e cursos de sobre psicotécnica visando dar suporte a seleção de pessoal para o recente processo de industrialização a partir dos anos 1920. Em 1962, a psicologia como ciência teve seu reconhecimento legal e tentou acompanhar o cenário mundial na Era da Informação (ZANELLI et al, 2014).

2.2 A POT NA ATUALIDADE

O papel do psicólogo como profissional apto a identificar o comportamento humano nas organizações, é adaptado ao papel de gestor de pessoas expandindo aos processos organizacionais. A propósito, Borges e Mourão (2013) afirmam que o campo da gestão de pessoas não é exclusivo para psicólogos, mas um campo aberto a qualquer profissional que se utilize da prática e tenham embasamentos teóricos, metodológicos e críticos para identificar suas limitações e alcançar uma carreira sólida como gestor de pessoas.

Nos atendo a prática do psicólogo, Zanelli e colaboradores (2014) em seu livro *Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil*, indicam o objetivo da psicologia nas organizações em compreender o “fazer humano no ambiente de trabalho” e como ela se estabelece a partir de três campos, indicados na Tabela 1, construídos pela área (chamados

intradisciplinares) que se articulam entre si de maneira que separados não conseguem responder os fenômenos que estudam e buscam intervir.

Tabela 1

Psicologia do Trabalho	Busca responder a situações relacionadas ao comportamento humano e trabalho, entendendo os impactos psicossociais dos processos das organizações na saúde do trabalhador (de modo individual e em grupo) e expandindo para estudos sobre afastamento do trabalho (como desemprego e aposentadoria);
Psicologia Organizacional	Busca compreender os fenômenos que se apresentam de forma micro organizacional (como valores, construção de significados e emoções), se associam a fenômenos macro organizacionais (como cultura e poder) e se influenciam entre si.
Gestão de Pessoas	Busca compreender as relações que existem entre ação humana e organização, embasadas através de práticas que focam em alinhar as ações individuais e grupais aos objetivos organizacionais. Coordena práticas de captação, integração, desenvolvimento e avaliação dos seus colaboradores para retorno futuro não distante.

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

E ainda nessa perspectiva, podemos expor as principais práticas da atualidade do psicólogo em cada campo. No campo da Psicologia Organizacional, o psicólogo desempenha atividades de disciplinas voltadas ao comportamento organizacional como diagnóstico de clima e cultura organizacionais, modelos para motivação no trabalho e fortalecimento de relações interpessoais; ao desenho organizacional voltado para elaboração de modelos de gestão de pessoas adequados as características da organização e planejamento estratégico; e voltado para consultoria organizacional em que ele pode assessorar organizações de diferentes seguimentos. No campo da Psicologia do Trabalho, o olhar do psicólogo se volta para aspectos de implementação de programas de ajustamento, bem-estar e QVT, utilizando-se de outros campos disciplinares, como a engenharia e medicina, para identificar causas de adoecimento do trabalho. Por fim, no campo da Gestão de Pessoas, os psicólogos atuam de modo mais estratégico e evidente no cotidiano das organizações, que podem se organizar em, conforme pontuou Borges e Mourão (2013), sistemas de ingresso nas organizações (normativas de atração, seleção e contratação), de valorização (planos de cargos e salários, de

carreira e de inclusão) e desenvolvimento de pessoas (treinamentos, capacitações e mentorias).

Além disso, podemos incluir à prática no campo da Gestão de Pessoas o que Zanelli (2014) pontuou como, também atividade atual dos psicólogos, a supervisão de estagiários de psicologia nas organizações. Desse modo, adentraremos a próxima subseção com intuito de analisar brevemente a formação do aluno de psicologia na área de POT e enfatizar a importância de programas de estágio tanto para união entre teoria e prática, quanto para o processo de transição do papel de estudante de psicologia para o de psicólogo organizacional e do trabalho.

O papel atual do psicólogo organizacional e do trabalho, segundo Borges e Mourão (2013) e Zanelli (2014), requer uma atuação que venha abranger termos inter e multidisciplinares a Psicologia.

O desenvolvimento das atividades depende do processo de formação e qualificação permanente, que pode levar o psicólogo a trabalhar bem próximo dos administradores e de outros membros da equipe (advogados, pedagogos, médicos do trabalho, sociólogos, assistentes sociais) que lidam com as questões de trabalho, organização e gestão. (ZANELLI et al., 2014, p. 571).

Sendo assim, é necessário que o psicólogo saiba conversar com profissionais de diversas áreas do conhecimento em prol da gestão. Além do mais, pode se perceber o aparecimento dos desafios em sua formação que ele precisa enfrentar que vão desde uma limitação teórica até seu próprio desenvolvimento pessoal. Para o estudante, esses aspectos se tornam ainda mais evidentes.

Ao passar dos primeiros anos de graduação, os estudantes universitários de qualquer ciência se veem na responsabilidade de galgar sua própria carreira profissional. Nisso, vem uma expectativa para “deixar de ser estudante” envolvendo o medo e a ansiedade que são gerados para o desenvolvimento de uma postura profissional. Como bem assinalam Silva e Teixeira (2013, p. 104),

Deixar de ser estudante, papel ocupado durante todo o percurso educacional, e assumir uma identidade enquanto trabalhador, demanda do indivíduo que se situe de uma forma muito diferenciada na rede social que ocupa. As expectativas sociais em relação aos estudantes envolvem certa passividade e a pertença a um ambiente protegido. Em relação ao trabalhador, espera-se atividade, responsabilidade, autonomia e atribui-se um papel vinculado ao mundo adulto. Desempenhar esse novo papel exige, portanto, um movimento de antecipação e o desenvolvimento de competências para lidar com esse novo contexto, uma vez que os objetivos, atividades, regras e hierarquia nas organizações de trabalho são diferentes quando comparados às instituições de ensino às quais o aluno está habituado (Wendlandt & Rochlem, 2008).

Os autores apresentam que a transição da academia para o mercado de trabalho compreende não só uma mudança de ambiente, mas mudança na identidade também, pois ao longo da vida o sujeito corresponde a papéis que ocupam socialmente (p. ex. filha ou filho).

Nessa transição, os indivíduos são indagados a responderem mais fortemente ao papel de trabalhadores, e nas práticas de estágio torna-se evidente o reconhecimento social do indivíduo pelo seu curso, ou seja, por sua profissão.

Apesar dos aspectos desafiadores para a formação da carreira profissional, o estágio visa proporcionar o encontro entre teoria e prática. Veremos algumas significativas contribuições do estágio e da importância dele para estudantes de psicologia na área de POT.

3 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E CAMPO DE ESTÁGIO

As atividades de estágio supervisionado aconteceram na ASSA ABLOY BRASIL COMÉRCIO & INDÚSTRIA, mais conhecida como Metalúrgica Silvana e localizada na cidade de Campina Grande – PB. Fundada em 1964, a Metalúrgica Silvana, vem se consolidando, ano após ano, como uma das mais significativas indústrias do seu segmento, sendo referência em sortimento, qualidade e segurança. Há mais de 50 anos, tem seu crescimento embasado numa gestão direcionada a valorização humana, prezando pela qualificação de seus colaboradores, aliados ao compromisso com seus clientes na produção de produtos de excelência no mercado. São produzidos mais de 1.500 itens entre fechaduras, dobradiças, ferrolhos e outros.

Há 5 anos a Silvana foi incorporada ao grupo sueco ASSA ABLOY, que é referência mundial em soluções de segurança e abertura de portas, e lhe permitiu ampliar significativamente sua capacidade de atendimento em todo Brasil. O seu processo produtivo é bastante abrangente, no qual um setor pode fornecer itens para, pelo menos, cinco outros setores, esses interligados como: almoxarifado, corte, estamparia, injetoras, cromagem, zincagem, polimento, montagem automática, encartelado, qualidade, manutenção, entre outros. Caracterizada como uma indústria de médio porte, ela é composta por cerca de 400 colaboradores.

O estágio se deu no setor de Recursos Humanos (RH), setor responsável por recrutamento e seleção, processo inicial de admissão, processos de treinamento, estudo de cargos e salários, programas de QVT, comunicação interna, avaliações de desempenho e experiência dos colaboradores e articulações com o setor médico ocupacional, responsável pela saúde do trabalho.

Sendo assim, o estágio na indústria se deu mais efetivamente nas práticas de recrutamento e seleção de pessoal, programas de qualidade de vida no trabalho e comunicação

interna, sob supervisão interna da psicóloga que desempenha o cargo de coordenadora de RH. As atividades foram desenvolvidas no período de 15 de agosto de 2018 a 15 de março de 2019, de segunda a sexta, com carga horária de 20 horas semanais, e horas complementares nos encontros regulares, na universidade, de supervisão acadêmica, acompanhamento e orientação teórico-prático pelo docente da área

4 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DE ESTÁGIO

4.1 PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

As atividades do Programa de QVT eram voltadas para ações de saúde, de conscientização e comemorações, nas quais aconteciam pelo menos duas vezes ao mês. Ao começar fiquei responsável pela comemoração dos aniversariantes do dia e do mês, elaborando lembranças de guloseimas e cartões com mensagens para cada aniversariante do dia, e na primeira sexta-feira de cada mês realizava a comemoração de todos os aniversariantes do mês anterior. O intuito dessas ações era não deixar passar em branco o dia do aniversário do colaborador. As entregas das guloseimas para os aniversariantes de cada dia era uma oportunidade para conhecer por nome os colaboradores, desejar energias positivas para a nova idade e perceber o sorriso de agradecimento por ser lembrado pela empresa no dia de seu aniversário. Nas comemorações mensais, eu preparava com antecedência o pedido dos comes e bebes (torta, salgados e refrigerante) através de requisições ao setor de compras, elaborava os convites para entregar aos aniversariantes na semana da comemoração e um dia antes confirmava a presença de todos e se trariam convidados (alguém da família). A comemoração dos aniversariantes do mês tinha duração de 30 minutos, sendo dividida em 3 momentos: 1. Desejar boas-vindas para os aniversariantes com uma *playlist* animada de aniversário, enfatizando que este momento era especial para a Silvana celebrar juntos com eles, mais um aniversário; 2. Aplicar dinâmica recreativa ou reflexiva para favorecer um ambiente confortável e de maior interação entre os aniversariantes; e 3. Cantar os Parabéns e seguir para a, considerada, melhor parte que é a hora de comer o bolo da festa. Para a execução desses momentos, eu sempre tinha ajuda de pelo menos duas pessoas das equipes de Saúde e Segurança do Trabalho e do Departamento de Pessoal, para ornamentar, e de algum dos líderes de produção, para servir os aniversariantes. O momento contava com bastante integração. Depois de certo tempo, pude perceber que alguns colaboradores que já haviam

participado da comemoração de aniversariantes do mês ou recebido sua lembrança de aniversário ou algum outro tipo de contato comigo, se sentiam à vontade para falar, perguntar, pedir algo ou até brincar fazendo referências das comemorações em outros momentos do horário de trabalho.

Nas ações de QVT voltadas para saúde e bem-estar, o RH buscava promover a conscientização para diversos temas de saúde como: a importância da Proteção Auditiva, Momento Saúde com aferição de pressão, teste de glicemia e instruções para prevenção de resfriado e gripe. Foram realizadas campanhas referentes ao Outubro Rosa e Novembro Azul que mobilizou os colaboradores a participarem de palestras a respeito da prevenção ao câncer de mama e de próstata, nos meses referentes, incentivando também, de maneira simbólica, através da liberação para os colaboradores virem com uma camisa nas cores correspondentes às campanhas nos dias de mobilização. Com essas ações buscávamos sempre trabalhar de maneira a proporcionar maior engajamento dos colaboradores com brindes, para fomentar o aprendizado e conscientização das temáticas abordadas, a exemplo da ação sobre proteção auditiva. Nessa feita, o setor médico ocupacional elaborou cartilhas e painéis informativos sobre os cuidados necessários a audição e a importância da utilização dos equipamentos de proteção individual (EPIs) como a concha ou protetor auricular, e foram expostos no refeitório da empresa. O RH, durante o intervalo de almoço, preparou um QUIZ com perguntas sobre o tema espalhadas aleatoriamente nas cadeiras do refeitório como: “O que é perda auditiva? ”, “A perda auditiva atinge apenas pessoas mais velhas? ”, “Cotonete deve ou não usar? ”, “Cite duas medidas de prevenção auditiva? ” e “Qual o cuidado que se deve ter antes de realizar o exame de audiometria?”. Assim, os colaboradores que respondessem corretamente ganhavam brindes, que incentivou a participação direta dos mesmos. Em que, além de testar os conhecimentos sobre proteção auditiva, pôde reforçar o aprendizado dos mesmos, e entre eles, seja ao prestar atenção na resposta do colega ou até mesmo respondendo errado, possibilitando que o tema fosse mais bem absorvido.

Em datas comemorativas, o RH buscava proporcionar momentos especiais com a família como o dia das crianças, em que alguns colaboradores foram sorteados para passar um momento de emoção, brincadeiras e descontração muito especial com seus filhos no auditório da empresa. Primeiramente, o sorteio e o contato com os familiares foram trabalhados para ser um momento surpresa em que os colaboradores foram convidados para dar uma entrevista na sala de reuniões e tinham a surpresa de seu (s) filho (s) lhe entregando EPIs como modo de também trabalhar a saúde e segurança no trabalho na perspectiva de um trabalhar saudável e

de valorizar a saúde para estar bem com a família. O *feedback* dos colaboradores e familiares em ações como essas são muito significativos e podem agir como agentes motivacionais.

4.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Em Recrutamento e Seleção (R&S), pelo menos uma vez na semana realizamos triagem de currículos que eram entregues na portaria da Empresa (cerca de 40 por semana) para as vagas de auxiliar de produção, e recebidos por e-mail mais direcionados para as vagas administrativas. A demanda maior de R&S era para as vagas de auxiliar de produção e vou me deter a elas. As triagens de currículos para as vagas de auxiliar de produção eram feitas considerando, prioritariamente, o perfil da vaga, na qual não é necessário ter experiência profissional, mas pode ser um diferencial já ter trabalhado em indústria, a escolaridade, sendo recebidos os candidatos com ensino fundamental II e médio, e se era de Campina Grande, distritos ou cidades vizinhas.

Com os currículos dentro do perfil, eu revezava com um jovem aprendiz para entrarmos em contato com os candidatos e marcar o dia e horário para o processo seletivo (PS). Nas ligações, nós nos identificávamos como setor de RH, perguntávamos se o candidato gostaria de participar do PS e em retorno positivo agendamos na turma prevista solicitando que ele compareça portando carteira de trabalho, reservista (no caso de candidatos do sexo masculino) e comprovante de escolaridade. No dia e horário marcado do PS, organizávamos o Auditório com as fichas de solicitação de emprego, que pedia as informações pessoais do candidato, canetas esferográficas, as provas de conhecimentos básicos em português e matemática e as folhas para elaboração de uma redação com o tema “Quem eu sou? ”, como primeira etapa do PS. No momento de chegada dos candidatos, nós falávamos as informações sobre a vaga em quatro pontos: 1. Sobre o cargo; 2. Horários; 3. Salário; e 4. Benefícios. Se não houvesse desistência, todos os candidatos, após termino da primeira etapa, seguiam para a segunda etapa, aguardando para entrevista.

Nos quatro primeiros meses, acompanhei a psicóloga na maioria das entrevistas para as vagas de auxiliar e líder de produção. A entrevista seguia um modelo de perguntas que buscavam extrair o máximo de informações relevantes do candidato para saber se o mesmo estava adequado à vaga. Perguntas sobre as últimas experiências de trabalho (comprovadas ou não na carteira de trabalho) se deixou currículo em outras empresas, com quem morava, qual a motivação para aceitar a proposta de emprego e o que fazia para se divertir, poderiam

acrescentar informações sobre o perfil atual do candidato, quanto para confirmar ou não, as informações presentes no currículo.

Os candidatos que eram aprovados mediante a avaliação da prova de conhecimento básico e da entrevista, passam para as duas próximas etapas: testes psicológicos e entrevista com o gestor da área. Os testes psicológicos aplicados são um de personalidade (Palográfico) e um de atenção (Atenção Concentrada - AC). No primeiro, eu havia participado de um curso extra do teste, no qual obtive uma base da avaliação e me sentia em condições de aplica-lo. No teste de atenção, eu tinha pouquíssima familiaridade, mas aprendi a corrigi-los.

E nas entrevistas com os supervisores, recebia os *feedbacks* de aprovação ou não, para repassar a minha supervisora. Tive a oportunidade de, ainda que apenas uma vez, receber além do *feedback*, os motivos de não seleção de alguns candidatos, e que me fizeram refletir sobre quais pontos poderiam pesar na seleção de um candidato e a importância do sigilo para o setor de RH.

Posteriormente, a psicóloga passou a dividir comigo algumas entrevistas de candidatos para vagas de auxiliar de produção. Apesar de representar um desafio para mim, realizar as primeiras entrevistas no campo de estágio me proporcionou uma experiência enriquecedora no sentido que possibilitou, diretamente, meu posicionamento quanto psicóloga. Um dos desafios era conseguir extrair o máximo de informações sobre o perfil do candidato em pouco tempo. Como eu sempre acompanhava as entrevistas com a psicóloga, aprendi através da observação e das considerações que ela fazia ao final de algumas entrevistas que me orientavam, explicando os aspectos que eram mais importantes serem avaliados para o perfil de produção da organização e se utilizando de exemplos para ressaltar que o modelo de entrevista vai de acordo com o perfil de cada organização e da vaga.

4.3 COMUNICAÇÃO INTERNA

Nas atividades de comunicação interna fiquei responsável por comunicar tudo aos e-mails corporativos, monitorar os quadros de avisos (RH Informa) atualizando semana a semana o cardápio do refeitório da empresa, mês a mês as listas de aniversariantes do mês, verificar os formulários do programa “Dê Aqui a Sua Ideia” ao final do mês e regularmente estar inserindo cartazes sobre motivação, saúde, segurança e código de conduta da Silvana/ASSA ABLOY.

Ao final de cada mês, elaborava um vídeo e cartaz resumo sobre tudo que aconteceu no mês para ser divulgado nas duas primeiras semanas do mês seguinte. Os “Acontecimentos do Mês”, como eram chamados, após elaborados e validados, eram enviados por e-mail de todos os colaboradores com e-mail corporativo, colocados nas TVs disponíveis (uma no refeitório e outra no hall do setor de estampa) e em cartaz resumo incluídos nos quatorze quadros de aviso espalhados pelos ambientes de fábrica, refeitório e administrativos.

O programa “Dê Aqui a Sua Ideia” é um projeto que incentiva a participação dos colaboradores na melhoria dos processos produtivos. Em cada setor os colaboradores podem preencher um formulário com uma ideia que será avaliada pela comissão do programa para ser examinada, vendo a adequação aos critérios de segurança estabelecidos pelo programa, para ser testada e posteriormente, ser validada ou não. O colaborador que tiver sua ideia colocada em prática e aprovada recebe um *gift pass* no valor de R\$200,00 (duzentos reais). Fiquei responsável por elaborar um material para ser divulgado com o resultado das ideias dos colaboradores, bem como o prêmio entregue aos mesmos, de modo a incentivar outros colaboradores a pensar em ideias que tragam melhorias ao processo produtivo. Durante o estágio presenciei 3 ideias aprovadas em que todas elas contribuíram para melhoria de processos de produção, com mais evidência em etapas do processo produtivo que eram realizados de modo mais manual. Em uma das ideias o colaborador idealizou o aumento de uma peça na máquina de polimentos. No discurso do colaborador, a customização da peça diminuía o retrabalho de polir uma peça mais de uma vez. Nesse sentido, o programa aguça o olhar do colaborador para a sua atividade de trabalho e, com o apoio de seus supervisores, ser uma voz ativa na organização.

Na comunicação interna também trabalhávamos com Plantões Informativos nos intervalos de almoço. Esses tinham características de possibilitar aos colaboradores tirar suas possíveis dúvidas quanto a programas internos como o Prêmio de Participação nos Resultados (PR), Processos Seletivos e Código de Conduta. Eu fazia o material visual que era exposto no intuito de chamar a atenção dos colaboradores para tirar suas dúvidas tanto lendo os cartazes informativos, quanto indagando sobre o conhecimento deles sobre aquele assunto e saber se tem alguma dúvida para ser tirada presencialmente ao RH.

4.4 ATIVIDADES AFINS

Podemos considerar atividades afins aquelas ligadas a demandas mais administrativas como recolhimento de assinatura dos colaboradores para documentos, organização do arquivamento de testes psicológicos, entrega de avaliações de desempenho e de experiência a gestores e o arquivamento delas, organização de currículos em pastas, elaboração de convites e cartazes para as ações do RH. Tive oportunidade também de participar de uma viagem a Recife - PE, em que o RH articulou a presença de alguns colaboradores através de convites e liberação de seus supervisores, para visita da Feira Internacional de Materiais, Equipamentos e Serviços da Construção (FICONS), em 2018, na qual empresa esteve com um stand.

5 DISCUSSÃO

Considerando, primeiramente, a formação do aluno em psicologia na área de POT, pode-se perceber algumas lacunas entre o que é trabalhado na formação do estudante de psicologia na ênfase em POT, e o que é pedido na atuação no mercado de trabalho. Visto que o mercado requer uma atuação capaz de dialogar com outros campos do conhecimento.

Encontramos docentes que seguiram a área acadêmica devido à escolha pessoal de não trilhar na experiência como psicólogo organizacional e do trabalho, e nesse aspecto a ausência de experiências práticas em alguns docentes, desencadeiam, inevitavelmente, insegurança nos alunos que optam pela POT, como também, podem deixá-los despreparados para lidar, minimamente, com o tripé clássico da POT que é recrutamento, seleção e treinamento (SAMPAIO, 1998).

No estágio, como eu não tinha tido experiência em trabalho formal só em comércio da família, passei a adquirir familiaridade com o universo do trabalho e pude desenvolver novas habilidades e competências necessárias à atuação, bem como, o fortalecimento da minha imagem pessoal como psicóloga capaz de responder às exigências da área no mercado. A exemplo, das atividades de entrevistas com candidatos em processo seletivo que me fez perceber a realidade do desemprego no nosso país e a nossa responsabilidade como recrutadores ao lidar com expectativas, sonhos e famílias a cada entrevista.

O aspecto ideal do estágio é que se haja uma troca de conhecimento entre organização concedente e estagiário e vice-versa. Na Silvana, pude conviver com profissionais da área de engenharia, de processos, de produção e segurança, em que colaboraram com meu desenvolvimento na mesma. A equipe de segurança do trabalho foi a equipe que mais tive

parceria para as atividades de QVT com os colaboradores. O convívio com eles e outros setores como departamento de pessoal e comercial, semearam um ambiente de cooperação que pôde dar encantamento a minha atuação e elaborar um envolvimento afetivo que acentuaram meu desejo em permanecer na organização, efetivada.

A Silvana/ASSA ABLOY é uma empresa de profissionais éticos e competentes, e o setor de RH é o que impulsiona tais qualidades desde o processo seletivo. Gostaria de pontuar a atividade da psicóloga (enquanto supervisora) em que, em todos os aspectos foi uma profissional competente e empática suficiente para me passar as orientações necessárias para a área. Dotada de um compromisso ético e profissional, ela me fez refletir inúmeras vezes sobre que profissional eu estava me propondo a ser daquela oportunidade de estágio para frente.

Também, o empenho do supervisor acadêmico que direcionou meu olhar a complexidade do trabalho e a forma como cada ação voltada para o colaborador pode ter seu devido embasamento teórico na POT. A cada supervisão, entendendo o cotidiano da empresa, passamos a vislumbrar os aspectos que compunham as atividades desempenhadas no estágio em que o supervisor chamava atenção para uma prática profissional que não fosse simplista e que acontecesse de modo a ver o todo e o singular, sempre. A exemplo, da construção feita a respeito dos programas de QVT, em que se caracterizam como um processo que tem o objetivo de desenvolver práticas junto ao colaborador, visando mantê-lo e lhe proporcionar clima e cultura organizacionais favoráveis ao seu bem-estar dentro e fora da organização.

Por fim, a entrega de responsabilidade e autonomia na decisão de atividades relacionadas à minha área, pela psicóloga, incluiu o valor de confiança sendo depositada e pude considerar como de significativa relevância para o meu exercício em se portar como profissional. Como também, foi uma oportunidade de confronto a minha vocação profissional, ou seja, de confronto da identidade que adquiri traduzida na profissão escolhida. Também me possibilitaram um melhor autoconhecimento, reforço de habilidades e, também, a identificação de possíveis subáreas para as futuras especializações.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme Silva e Teixeira (2013), a experiência do estágio se sobressai em relação a outras atividades práticas da universidade (como pesquisa, extensão e grupos de estudos) devido a sua característica de ensaio de trabalho, pois além de possibilitar a aplicação dos conhecimentos na prática o estudante também assume responsabilidades de modo a elaborar

os sentimentos e expectativas de estar sendo preparado para o exercício da profissão escolhida.

Minha experiência de estágio supervisionado foi a melhor que eu pudesse esperar. No cenário em que eu e outras colegas da área de POT vivenciamos não é fácil conseguir estágio, e ainda com o suporte de supervisão que tive. A UEPB propõe através de Regimento que “O estágio integra o itinerário formativo do educando e faz parte do projeto pedagógico do curso” baseados na Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008 (UEPB, 2015), que estruturam a presença obrigatória de um supervisor acadêmico e um supervisor na organização concedente no processo de aprendizado do estagiário.

O empenho da psicóloga supervisora em me passar os conhecimentos da área, me influenciaram a estar mais focada em aproveitar cada oportunidade para aprender o universo das atividades do RH, com o olhar do psicólogo. Por vezes percebi a preocupação da psicóloga com a minha adaptação ao trabalho, buscando extrair o melhor de mim, como o desenvolvimento de novas habilidades, evidenciando habilidades que eu já possuía e me orientando quando aconteceram erros na execução de algumas atividades. Pude perceber, também, que a rotina do RH é bastante intensa. E requer um profissional que saiba lidar com uma boa gestão do seu tempo, de maneira a estabelecer prioridades para execução de todas as demandas que o profissional se propõe a desempenhar.

Do mesmo modo, foram fundamentais as contribuições feitas nos encontros de supervisão na universidade. Ao compartilhar com o supervisor acadêmico as atividades e meu processo de adaptação, demais estagiários da área que também participavam, podiam utilizar como experiência e adicionar suas contribuições, fomentando ainda mais o aprendizado. A cada supervisão, além de vislumbrar os aspectos que compunham as atividades desempenhadas no estágio, o supervisor sempre chamava atenção para uma prática profissional que não fosse simplista e que acontecesse de modo a ver o todo e o singular ao mesmo tempo, incentivando, também, o meu olhar investigativo para acontecimentos relacionados ao trabalho na indústria. Percebemos que a atuação do RH da Silvana/ASSA ABLOY se dá empenhado, de fato, a valorização humana. As experiências adquiridas se situaram em muito dos aspectos tradicionais que são característicos da POT, como explorados no início deste trabalho. É válido citar que em um diálogo na supervisão, discutimos que algumas práticas em relação a R&S poderiam ser atualizadas, a exemplo de outros métodos de entrevistas como a utilização de vídeo de apresentação pessoal para vagas administrativas em que os candidatos estivessem em estados vizinhos. Ao levar a sugestão dessa possibilidade para a supervisão interna, foi dada preferência pela entrevista presencial no sentido que em

vídeo pode haver interferências e a manipulação de respostas, mas que poderiam em algum momento futuro ser testada essa possibilidade.

Embora não tenha sido implementada, especificamente, essa sugestão, o estágio proporcionou meu desenvolvimento como pessoa e como profissional e serviu de degrau para o início da minha carreira como psicóloga organizacional e do trabalho.

Ao longo dos sete meses de estágio na empresa estava adaptada ao pessoal, e o clima de cooperação aumentavam ainda mais o meu desejo em permanecer na empresa. Eu, realmente, já me sentia integrante da organização e percebia que os demais colaboradores também partilhavam do mesmo sentimento. Percebi que a confiança cresceu de modo que no início do ano, a minha supervisora, coordenadora de RH, tirou 20 dias de férias e me passou novas atividades para fazer nesse período. Posso dizer que o medo de fazer algo errado cresceu. Mas, não se comparou com o peso da responsabilidade que senti muitas vezes quando alguns gestores me chamavam do próprio nome da coordenadora ou de coordenadora júnior.

A entrega de responsabilidades no estágio como: conduzir os aniversariantes do mês, aplicar testes psicológicos (com a presença da psicóloga) e realizar entrevistas de seleção foram oportunidades que me fizeram sentir na pele o papel profissional e superar desafios pessoais e profissionais, que geraram o sentimento de preparo ao me sentir segura para encarar novas oportunidades profissionais fora do ambiente da universidade e da empresa. Desenvolvi habilidades como: foco, agilidade, iniciativa e acabativa, comunicação assertiva, receptividade e olhar crítico.

Embora o estágio tenha sido o ensaio do meu papel profissional, ele me proporcionou suporte à empregabilidade, me deixando preparada o suficiente para encarar novas experiências de estágio e trabalho.

Fora do ambiente da empresa, me envolvi mais em eventos voltados para Gestão de Pessoas e me vinculei a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRHPB), que hoje atua com seccional em João Pessoa e núcleo em Campina Grande-PB promovendo grupos de estudos e outros encontros voltados para a área.

Portanto e sem dúvidas, o presente estágio supervisionado se enquadra como ensaio de trabalho como abordam Silva e Teixeira (2013). Cumpriu a missão de me preparar para o exercício profissional, contribuindo para fortalecer minha identidade profissional escolhida desde o quinto período de curso. Dessa forma, o estágio estabeleceu relação direta para o coroamento da minha profissão como psicóloga organizacional e do trabalho.

REFERÊNCIAS

BOCK, A. M. B; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. Trabalho. *In*: BOCK, A. M. B; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. **Psicologias: Uma introdução ao estudo de Psicologia**. São Paulo: Saraiva, 2008.

BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Org.). **O Trabalho e as Organizações: Atuações a partir da Psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BORGES, Livia de Oliveira; DE OLIVEIRA, Andréa Carla Ferreira; DE MORAES, La Thude Wolvua Almeida. O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 5, n. 2, p. 101-139, jan. 2005. ISSN 1984-6657. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/7783>>. Acesso em: 08 mai. 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. As organizações. *In*: CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. [S. l.]: Atlas, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

LEÃO, Luís Henrique da Costa. Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. **ECOS - Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, [S. l.], 2012. Disponível em: <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/viewFile/1008/722>. Acesso em: 8 maio 2019.

ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary L. Introdução à psicologia organizacional e do trabalho. *In*: ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary L. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

SAMPAIO, J. R. Psicologia do trabalho em três faces. *In*: GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. (Org.). **Psicologia do trabalho e gestão dos recursos humanos: estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998. p. 19 - 40.

SILVA, C. S. C.; TEIXEIRA, M. A. P. **Experiências de Estágio: Contribuições para a Transição Universidade-Trabalho**. Paidéia, Ribeirão Preto, vol.23 no.54, 103-112, jan. - abr. 2013.

SILVESTRE, Josel. **Psicologia Industrial**. Psicologado. Edição 09/2009. Disponível em <<https://psicologado.com.br/atuacao/psicologia-organizacional/psicologia-industrial> >. Acesso em 15 maio 2019.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2002.

UEPB. **Regimento dos Cursos de Graduação da UEPB**. Campina Grande - PB, 27 abr. 2015. Disponível em: <http://proreitorias.uepb.edu.br/prograd/download/068-2015-APROVA-O-REGIMENTO-DA-GRADUACAO.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2019.

ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2^a ed. Porto Alegre, Artmed, 2014.

