

**UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE PSICOLOGIA**



11º Caderno de Resumos

Práticas do Curso de Psicologia em Estágio Supervisionado

Realização:

Curso de Psicologia da UNIMEP

Organizador:

Profª. Ms. Barbara Kolstok Monteiro
Prof. Dr. Pedro Bordini Faleiros

Diagramação:

Wellington Carvalho

MONTEIRO, Barbaba Kolstok; FALEIROS, Pedro Bordini (orgs.).
Caderno de Resumos das Práticas do Curso de Psicologia em Estágio
Supervisionado, 11º Vol. Piracicaba, 2014/2015.
50f.

Caderno do Curso de Psicologia – Universidade Metodista de Piracicaba
(UNIMEP).

1. Formação de Psicólogo, 2. Orientação de Estágio, 3. Atuação em
Psicologia.

ISSN: 2358-6494



Sumário

1.	Apresentação	02
2.	O Autoconhecimento na Transformação da Realidade Psíquica.....	03
3.	A Importância da Escuta à uma Cliente Tetraplégica na Clínica Domiciliar	04
4.	Criança Hospitalizada, seus acompanhantes e Familiares: Um Trabalho Psicanáutico	05
5.	O Fracasso Escolar como Consequência da Relação Professor-Aluno	07
6.	A Relação da Dinâmica Familiar com a Aprendizagem Escolar	09
7.	Relação Professor – Aluno e Fracasso Escolar: Enfrentando Desafios.....	10
8.	Reflexões para o Enfrentamento do Fenômeno do Fracasso Escolar a partir dos Estudos da Psicologia Educacional	12
9.	Psicologia e Educação: Uma União que pode dar certo	13
10.	A Intervenção da Psicologia Educacional diante de uma Queixa produzida pelo Fracasso Escolar e a Atuação da Família na Desestigmatização	14
11.	Processo de Orientação acerca das Possibilidades de Escolha Profissionais/Vocacionais.....	16
12.	A Orientação Vocacional e sua Importância	18
13.	Intervenção da Psicologia em um Grupo de Mães	19
14.	Acompanhamento do Processo de Desacolhimento de uma Criança Abrigada por Determinação Judicial	21
15.	Apoio Sociofamiliar nas Medidas Socioeducativas em Meio Aberto	22
16.	Levantamento de Necessidades de Treinamento em uma Empresa Multinacional do Ramo Alimentício	24
17.	Diagnóstico a Partir da Pesquisa de Clima em Empresas de Pequeno Porte.....	25
18.	A Inserção do Processo de Recolocação Profissional em uma Agência de Empregos.....	27
19.	A Importância do Diagnóstico Organizacional para a Estruturação de RH em uma Empresa de Gestão Familiar	29
20.	A Formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho: Análise das Instituições Paulistas	31
21.	Programa de Desenvolvimento de Carreira para Aprendizes em uma Empresa Multinacional Alimentícia.....	32
22.	Empregabilidade e Trabalho na Construção da Identidade e Projeto de Vida do Adolescente que Cumpre Medida Socioeducativa: Revisão Bibliográfica	34
23.	Inclusão Nas Organizações: Avaliação De Um Programa Para Pessoas Com Deficiência	36
24.	Universidade Inclusiva: Compromisso Ético e Social na Inserção e Profissionais com Deficiência no Mercado de Trabalho	37
25.	A Atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho em Empresas do Interior de SP.....	39
26.	A Humanização do Acolhimento na Saúde Pública de um Município do Interior de São Paulo	41
27.	O Setor De Recrutamento e Seleção em uma Organização Hospitalar	42
28.	De que Maneira as Novas Tendências ao Trabalho Autônomo Modificam o Conceito Pessoal de Trabalho e Influenciam no Cotidiano Pessoal e Profissional do Trabalhador?.....	44
29.	As Mudanças nos Procedimentos de Trabalho de Recrutamento e Seleção diante da Cultura Organizacional Instituída	45
30.	O Indivíduo, O Trabalho e o Sofrimento: O Estresse Ocupacional em Enfermeiros no Setor da Pediatria de um Hospital Público	47
31.	Projeto Frente de Trabalho	48



1. APRESENTAÇÃO

Com satisfação, apresento o 11º Caderno de Resumos: Práticas do Curso de Psicologia em Estágios Supervisionados, fruto do trabalho dos alunos do último semestre do curso de Psicologia da UNIMEP do ano de 2015.

Este “Caderno” é um dos produtos finais da disciplina Metodologia de Iniciação Científica II (MIC II) em parceria com o Estágio Supervisionado II. Os trabalhos aqui apresentados foram escolhidos pelos alunos, sendo que selecionaram um entre os estágios obrigatórios realizados, que se dividem em quatro ênfases: Psicologia e Processos Clínicos; Psicologia e Processos Educacionais; Psicologia e Processos Sociais; e Psicologia e Processos de Gestão.

A realização dos estágios obrigatórios possibilita que os alunos tenham contato com as diferentes formas de atuação na Psicologia, para que num momento posterior deem início à suas carreiras profissionais, seguindo aquela com que mais se identificaram.

Os trabalhos aqui apresentados foram produzidos pelos alunos, após análises e reflexões realizadas em conjunto com seus supervisores e representam uma amostra da possibilidade de atuações.

Parabéns aos alunos, que competentemente alcançaram os objetivos de produção e divulgação de conhecimentos, pela dedicação e comprometimento.

Profª. Ms. Bárbara Kolstok Monteiro
Organizadora

2. O AUTOCONHECIMENTO NA TRANSFORMAÇÃO DA REALIDADE PSÍQUICA

Marcos Fêo Spallini

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Maria Isabel T. C. de Oliveira

INTRODUÇÃO

A abordagem psicanalítica é utilizada como método terapêutico capaz de tornar processos inconscientes em percepções conscientes. O paciente pode, através deste autoconhecimento, modificar estados mentais e transformar sua realidade psíquica. A bibliografia para atuação neste campo de estágio se concentra em alguns textos de Sigmund Freud, como Introdução ao Narcisismo (1914), Repetir, Recordar e Elaborar (1914), e outras referências bibliográficas. Este arcabouço teórico, juntamente com a discussão orientada, possibilita ao paciente a transferência com o terapeuta. O objetivo de nosso trabalho terapêutico tem como finalidade que o indivíduo se autoconheça e se atenda, com isso, se desenvolva e fortaleça sua capacidade egoica. O referido fortalecimento da mencionada capacidade possibilita que o cliente possa lidar com as frustrações, perceber e lidar com as dificuldades da realidade. Através da interação emocional, obtida pelo discurso, o terapeuta auxilia o cliente a resgatar o seu potencial de vida, trazendo para a consciência aspectos que o paralisam diante da vida.

METODOLOGIA

Esse trabalho é referente ao estágio de psicoterapia psicanalítica, realizado na clínica-escola de uma instituição de ensino superior de uma cidade do interior de São Paulo, no período de agosto de 2014 a julho de 2015, sob a supervisão da Prof^ª Dr^ª Maria Isabel T. C. de Oliveira. Todos os atendimentos foram supervisionados semanalmente, com 06 horas aula. Nas primeiras supervisões, discutiram-se aspectos teóricos que serviriam de base para o posterior atendimento. Também fomos informados sobre o funcionamento da clínica-escola; suas normas e contratos para atuação. Após um mês de orientação, o paciente foi selecionado e o contato foi realizado. Os atendimentos foram semanais, com cinquenta minutos de duração, com mais de 20 sessões. Depois do atendimento, as sessões eram transcritas através do diálogo estabelecido, para que os aspectos fossem analisados durante a supervisão, com uma cópia oferecida para cada aluno. A cliente foi informada verbalmente sobre o sigilo profissional e sobre o contrato formal, estabelecido anteriormente, através do Termo de Consentimento, visto que ela frequentava a clínica há cerca de um ano.

RESULTADOS

Sua queixa inicial se referiu a dificuldade de relacionamentos interpessoais. Porém, através do contato pessoal, verificamos a necessidade do trabalho terapêutico com a cliente. Ela apresentava relutância em correr riscos, tendo a necessidade de permanecer na certeza. Estes aspectos eram expressos em diferentes momentos. No decorrer dos atendimentos, a cliente conseguiu perceber e reconhecer aspectos destrutivos do inconsciente em seu comportamento, que se revelavam através dos automatismos de repetição e outros estados mentais. Mediante o processo terapêutico, estas dificuldades ficaram cada vez mais visíveis, tanto para a cliente como para o terapeuta. Com isso, observamos que ela conseguiu perceber e atender cada vez mais as suas necessidades e interagir com a realidade psíquica (princípio da realidade). Além disso, devido às percepções transformadoras, ela conseguiu ter maior aceitação da realidade à sua volta, sem aderir ou se sujeitar aos devaneios (pulsão de morte vs. princípio do prazer), como ocorria no início do nosso trabalho.

CONCLUSÃO

De acordo com Freud (1914, p. 98), “o narcisismo do indivíduo surge deslocado em direção a esse novo ego ideal, se acha possuído de toda perfeição de valor”. Assim, podemos verificar que



este ideal onipotente e onipresente, outrora inconsciente, se torna uma sombra pálida, através das percepções desenvolvidas. Tal percepção ocasionou um maior autoconhecimento e reconhecimento das próprias emoções, que o faz interagir mais intensa e eficazmente com o inconsciente (princípio da realidade).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FREUD, Sigmund. **Introdução ao Narcisismo** [1914]. Edição standard brasileira das obras psicológicas completas. Rio de Janeiro: Imago, v. 14, 1974.

FREUD, Sigmund. Recordar, repetir e elaborar. **Obras completas**. v. 12, p. 149, 1914.

PALAVRAS-CHAVE: *Inconsciente, Psicanálise, Princípio do Prazer, Princípio da Realidade.*

E-MAIL: mfspallini@unimep.br

3. A IMPORTÂNCIA DA ESCUTA À UMA CLIENTE TETRAPLÉGICA NA CLÍNICA DOMICILIAR

Elaine Aparecida Rodrigues

Orientadora: Prof^a. Ms. Maria de Lourdes Kato

INTRODUÇÃO

Segundo Maslow citado por Morato (1987), na psicologia humanista o ser humano é visto em sua totalidade, incorporado e interagindo com outros homens. Essa abordagem possui uma ação de compreender o homem e o seu processo. De acordo com Rogers e Kinget (1977), o ser humano é entendido como um ser com capacidade oculta ou manifesta, de compreender-se a si mesmo e solucionar seus conflitos e essa capacidade é compreendida como algo que integra sua experiência natural. Ele ressalta a importância de três atitudes facilitadoras do terapeuta, a congruência, a aceitação positiva incondicional e a empatia. Sendo duas dessas, trabalhadas na relação terapeuta cliente do trabalho desenvolvido, a empatia e a congruência. Jordão (1987), ao citar a empatia, salienta-a como uma ferramenta na qual o terapeuta está atento a si mesmo e ao outro em tudo o que acontece, esta atenção implica estar de guarda, para um gesto, uma palavra, ou simplesmente estar “com”, é a capacidade de ele se colocar no lugar do outro como se fosse o outro. E quanto à Congruência, quanto mais o terapeuta estiver aberto a si mesmo, poderá elaborar seus sentimentos para melhor expressá-los, mais sensível ele estará para sentir e perceber o “ser” do outro. O objetivo do presente trabalho, foi a partir da atitude facilitadora do terapeuta, proporcionar um espaço de escuta de forma empática a uma cliente tetraplégica na clínica domiciliar, possibilitando a ressignificação de sua existência enquanto ser humano.

METODOLOGIA

Os atendimentos de psicoterapia são realizados semanalmente em domicílio próprio da família da cliente. Para o atendimento clínico domiciliar, o setting terapêutico é todo preparado, pois é realizado no dormitório da mesma. Segundo relato da queixa, a cliente de vinte e nove anos, à dois anos e nove meses, sofreu um acidente automobilístico, que a deixou tetraplégica. R é casada e mãe de uma filha de dois anos e meio, que na época tinha apenas quatro meses de idade. Nas sessões foram abordados, temas como: identidade, vivência da realidade que se apresenta todos os dias, educação da filha, conflitos familiares e reabilitação. Durante os encontros foram vivenciados uma relação terapeuta-cliente, de forma a facilitar a mesma, momentos de reflexão, autocontrole, encontro consigo própria, a busca de autonomia e a relação com os cuidadores. Além da escuta terapêutica, foi necessário intervir de forma a buscar meios alternativos para o atendimento, como entrar em contato com o Centro de reabilitação Lucy Montoro para adquirir uma cadeira adaptada, contato com a saúde pública para obter um auxílio

de um assistente social, devido aos poucos recursos da família, a busca por um terapeuta ocupacional, e agendamentos de consultas para a cliente, como meio para facilitar suas necessidades. O trabalho terapêutico objetivou levar a cliente a vivenciar o aqui-agora, através da atitude facilitadora do terapeuta, proporcionando que a mesma pudesse vivenciar uma experiência de contato e ampliar sua realidade.

RESULTADOS

Nos atendimentos de R., a escuta por parte da terapeuta é uma atitude bastante presente e trabalhada; já que R. em algumas situações no seu dia a dia não tem voz ativa, ou prefere calar-se em relação à família para assim evitar um desgaste maior. É através do espaço da escuta atenta da terapeuta que R expressa o seu desgaste emocional, seus sentimentos calados, não elaborados, aquilo que de fato ela está vivenciando no presente momento. Busca-se, portanto, realizar um contato empático, por parte da terapeuta para entrar em contato com a realidade de R, há uma busca por poder sentir o “ser” de R, ou seja, estar sensível a sua pessoa. Através do que foi trazido e significado em terapia, R traz a importância para ela de viver um dia de cada vez, com a consciência de ser um processo lento, de pequeníssimas conquistas, mas valiosas, como foi o caso de sentir dor na pontinha do dedo e conseguir movimentar-se para frente e para trás. R pôde compreender que sua vida apesar das dificuldades e limitações, está para além, do ser “físicamente” está para o existir, o existir como pessoa humana que é.

CONCLUSÃO

Considerando as atitudes básicas na relação terapeuta cliente, buscando abrir caminho para acolher uma nova visão, uma verdade que se revela pelo contato com o outro, e é ele que nos impulsiona a avançar. É no contínuo desta abordagem que será apoiado o seguimento psicoterapêutico. À partir do que foi realizado neste período em psicoterapia, considerando as pequenas evoluções que R obteve durante o processo, qual será mantido, para que R através do contato com a terapeuta, possa através deste espaço de escuta principalmente, ampliar seus significados, sua consciência e assim poder explorar um pouco mais a realidade em que vive.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

JORDAO, M. P; MORATO, H. T. P. Reflexões de um terapeuta sobre as atitudes básicas na relação Terapeuta-Cliente. In: ROSENBERG, R. L. **Aconselhamento Psicológico Centrado na Pessoa**. Editora Pedagógica e Universitária Ltda., volume 21, E.P.U., São Paulo, 1987. p. 45-52.
ROGERS, C. R.; KINGET, M. G. **Psicoterapia e Relações Humanas**. Volume I e II. Belo Horizonte, Interlivros. 1977

PALAVRAS-CHAVE: *Fenomenologia, cliente, terapeuta, escuta, empatia.*

E-MAIL: mariateotokos1elan@hotmail.com

4. CRIANÇA HOSPITALIZADA, SEUS ACOMPANHANTES E FAMILIARES: UM TRABALHO PSICANÁLITICO

Jéssica Grando da Silva¹

Sara Francisca Mariano Tiveron²

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Renata Mazaferro

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como fundamento a psicanálise no âmbito hospitalar, um contexto clínico que muito difere daquele originalmente proposto por Freud. Estamos habituados à atividade psicanalítica nos consultórios privados, entretanto, no hospital o atendimento realizado buscou tornar possível à instalação de uma situação analítica num espaço onde

permanece internada a criança e, por consequência, aqueles que a acompanham, no caso, podem ser familiares ou cuidadores. O atendimento do psicólogo hospitalar visa propiciar um suporte ao enfermo durante a experiência do adoecimento: momento que inclui o acompanhante (frequentemente pais ou familiares que necessitam da mesma forma, serem ouvidos e amparados). Em suma, o trabalho ocorreu no Setor Pediátrico, visando minimizar a angústia e sofrimento emocional da criança, (decorrentes da hospitalização) através do brincar que, para Winnicott (1968, p. 63), constitui um processo que favorece o crescimento e a saúde. Além disto, o autor caracteriza o trabalho psicanalítico como uma forma altamente especializada de brincar. Para os acompanhantes e familiares buscou-se oferecer um espaço de acolhimento, através da escuta analítica, afim de que a singularidade desse outro que sofre um impacto emocional relevante também seja contemplada durante o processo de hospitalização.

METODOLOGIA

O trabalho clínico foi realizado na Santa Casa de Misericórdia de Piracicaba, no setor pediátrico com crianças de 0 a 12 anos e familiares que as acompanham (dentre pais, mães, avós e cuidadores) a partir, a abordagem psicanalítica. Os atendimentos foram semanais: duas vezes por semana, com duração de duas horas cada. As técnicas aplicadas foram jogos lúdicos, desenhos, acolhimento empático e espaço para escuta. A análise fundamenta-se na transferência e contratransferência. Tanto com as crianças como com os acompanhantes, as devolutivas foram imediatas e breves. Frente ao contexto apresentado, o analista na pediatria pode observar escutar, compreender empaticamente e usar a capacidade de pensar o momento vivido pela criança e família na circunstância do adoecimento, atendendo as necessidades de serem escutados e acolhidos.

RESULTADOS

Nos atendimentos realizados a escuta dos acompanhantes foi uma atitude bastante trabalhada, dada sua importância junto à criança que pode proporcionar-lhe conforto psíquico. Desta forma ficou evidente a necessidade do trabalho psicanalítico com os mesmos, visando ampará-los e fortalecê-los, para que auxiliem em uma presença e suporte mais intrínseco junto à criança no processo de tratamento. Verificamos que o adoecer leva a uma desestruturação da rotina familiar habitual e sustenta uma ruptura do estilo de vida anterior da família. Desta forma, assim como o paciente a família também encontra dificuldades no enfrentamento do adoecer e da internação. Estabelecemos espaços para a criança brincar que, para além do entretenimento, incide na elaboração e simbolização da experiência da doença e internação, amenizando a angústia de tal experiência (comumente dolorosa). E nesse processo ressaltamos a importância de acolher o acompanhante, oferecer o amparo de uma escuta atenta que possibilite a vazão dos sentimentos em relação ao processo de adoecimento: comumente, o medo, a impotência, a solidão, a angústia entre outros. Além disso, o trabalho analítico com os acompanhantes fortaleceu o vínculo família e criança: relação fundamental, que colabora com o processo de tratamento e recuperação.

CONCLUSÃO

A hospitalização infantil é marcada pela angústia do adoecer e, neste processo, tanto as crianças como as famílias necessitam de apoio de acolhimento, de um olhar e uma compreensão empática (livre de julgamentos) acerca da situação vivida. O psicólogo hospitalar pode atuar no sentido de propiciar um ambiente emocional mais acolhedor. Constatamos que na pediatria, através de trabalhos lúdicos junto às crianças e escuta analítica atenta junto aos acompanhantes, facilita a elaboração de fantasias, costumeiramente constitui um momento deste assim como de medos e angústias. O adoecimento, parte integrante da vida humana, não está inserido sempre na vida. Assim, de acordo com Simonetti “o psicólogo hospitalar tem o objetivo de ajudar o sujeito a fazer a travessia da experiência do adoecimento”. (2004, pg.29)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Winnicott, D. W. (1968) **O brincar. Uma exposição teórica.** In *O brincar e a realidade*. Rio de Janeiro: Imago.

Simonetti, A. (2004): **Manual de Psicologia Hospitalar**. São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo.

PALAVRAS- CHAVE: *Psicanálise, Pediatria Hospitalar.*

EMAIL: jessicagrando2@gmail.com¹
sarafmariano@hotmail.com²

5. O FRACASSO ESCOLAR COMO CONSEQUÊNCIA DA RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO

Amanda Garcia de Souza¹
Débora Martins Tomaz²

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria Teresa D.P Dal Pogetto

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Nilce A.S de A. Campos

INTRODUÇÃO

Há muito tempo discute-se a produção do fracasso escolar sem que o quadro desta problemática sofra alguma alteração efetiva. O fracasso escolar já foi baseado em teorias racistas e já teve explicação cultural, que considerava um ambiente carente de estímulos responsável pela dificuldade em aprender. Pode-se na atualidade fundamentar esta diferenciação considerando que as famílias mais abastadas financeiramente não precisam de novos trabalhadores que contribuam com a renda, enquanto as famílias menos favorecidas inserem seus filhos no mercado de trabalho cada vez mais cedo. Logo o indivíduo que possui a responsabilidade de ser provedor, terá menos tempo para se dedicar a tarefa de desenvolver-se, não só intelectualmente, como socialmente, o que ainda assim não fundamenta a teoria de que a população mais pobre é menos capaz. Atualmente, diante do baixo desempenho acadêmico, as escolas estão cada vez mais preocupadas com os alunos que não aprendem no ritmo aceitável, porém não possuem uma política de intervenção para enfrentar tal problema. Ao se defrontar com a queixa de fracasso escolar o psicólogo não deve legitimar os rótulos, seu papel é descentralizar a atenção do aluno como único responsável pela dificuldade escolar e problematizar discussões que promovam reflexão, possibilitando novas perspectivas. Nesse sentido o estágio objetivou a formação em psicologia a partir de uma discussão teórico/prática do papel desse profissional diante das demandas educacionais.

METODOLOGIA

O trabalho foi desenvolvido em uma escola pública de periferia, no interior de São Paulo, onde foram observadas salas do Ensino Médio, no período noturno. A queixa inicial era com relação aos 1º anos, nos quais havia muitos “alunos problema”, ou seja, alunos envolvidos no tráfico e uso de drogas, com comportamento altamente agressivo, garotas grávidas que muitas vezes eram alvo de brigas com outras adolescentes e indisciplina. Assim, elaborou-se um cronograma em que, acompanháramos duas aulas consecutivas nestas salas. Como principal instrumento de coleta de dados, utilizou-se o diário de campo, que narra às experiências, impressões e vivências do estagiário em campo, proporcionando maior singularidade no planejamento de ações interventivas por conter não apenas descrições de dados, mas principalmente reflexões elaboradas pelo próprio estagiário. Após a coleta de dados todas as informações foram organizadas em diferentes categorias empíricas que foram elencadas a categorias teóricas, divididas por temas. Para análise dos dados colhidos buscou-se respaldo em teorias e estudos

anteriores, que fundamentaram o diagnóstico. A partir do diagnóstico iniciou-se um projeto de intervenções, no qual cada uma das estagiárias envolvidas deveria elaborar sua própria proposta para podermos em grupo decidir qual a melhor maneira de equacionarmos as dificuldades da escola, buscando trazer como resultado a diminuição do fracasso escolar.

RESULTADOS

Diante das informações coletadas através dos diários de campo que narravam observações semanais, houve a possibilidade do desenvolvimento de um diagnóstico que ressaltou como principal fator agravante do fracasso escolar a relação professor-aluno e suas dificuldades. Nesse diagnóstico constavam informações que delineavam uma relação sem qualquer noção de autoridade nem pelo professor e nem pelo aluno, tornando a relação conflituosa e desrespeitosa na maioria das classes. Em sua maioria, alunos e professores recorriam à diretoria como única figura de autoridade dentro da escola, sem que fosse considerada a possibilidade de solucionar determinadas demandas dentro de sala de aula sem precisar recorrer a auxílio externo atrapalhando muitas vezes o andamento da aula. Diante desses dados, elaborou-se uma possível intervenção em contato com o grupo da coordenação do ensino médio da escola, juntamente com um grupo de alunos que representavam suas respectivas salas de aulas, uma vez que tivessem sido elegidos pelos próprios colegas de classe. Foram organizados encontros entre as estagiárias, o corpo docente e os representantes de sala a fim de estreitar o relacionamento de ambos em busca de objetivos em comum que melhorassem o cotidiano escolar, e pudesse proporcionar uma melhor vivência de aprendizado visando extinguir os índices de fracasso escolar apresentados.

CONCLUSÃO

Foi possível, a partir do desenvolvimento deste trabalho, salientar a importância de profissionais da área da psicologia no contexto escolar, uma vez que ao intervirmos na construção de projetos junto ao corpo docente e também aos alunos, criou-se novas formas de enfrentamento dos problemas decorrentes da relação professor-aluno a fim de minimizar os índices de fracasso escolar, que ao serem apresentados por dados colhidos em avaliações aplicadas pelo governo, prejudicavam, não apenas o histórico escolar destes alunos, como também o currículo destes professores, causando grande frustração e desmotivação de ambas as partes. A possibilidade de perspectivar as necessidades do outro, foi a principal ferramenta para que se encontrasse um caminho para a obtenção de objetivos comuns a professores, e alunos, e essa possibilidade foi fundamentada pelos conceitos da psicologia educacional, que trouxe embasamento para o exercício da coordenação enquanto mediadora desta relação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AQUINO, Julio Groppa. **Autoridade e Autonomia na Escola: alternativas práticas e pedagógicas**. 4ed. São Paulo, SP. Summus, 1999.
- PATTO, M.H.S. **A produção do Fracasso Escolar: histórias de submissão e rebeldia**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999
- VYGOTSKY, L.S. **A formação social da mente**. São Paulo: Livraria Martins Fontes Editora Ltda, 1998.

PALAVRAS-CHAVE: *Relação professor e aluno, Educação, Fracasso escolar.*

E-MAIL: psico.amandagarcia@gmail.com¹
debora.m.tomaz@gmail.com²

6. A RELAÇÃO DA DINÂMICA FAMILIAR COM A APRENDIZAGEM ESCOLAR

Elton Vieira

Orientadora: *Prof^a. Dr^a. Nilce Maria A. S. de A. Campos*

INTRODUÇÃO

Atualmente é muito grande o número de crianças que tem dificuldades de aprendizagem no âmbito escolar e muitos desses problemas acabam por envolver as relações familiares afetando a dinâmica das relações entre pais e filhos. Na literatura são diversos os autores que compartilham esse argumento, assim como Patto (1997) que afirma que a origem do fracasso escolar das crianças é multi determinada, tendo como foco principal de sua produção o contexto do cotidiano da própria escola. A instituição família, portanto, se vê enredada nesse contexto e, geralmente, assume atitudes que em nada contribuem para a superação dos problemas enfrentados pelas crianças. Desse modo, conforme Proença (2002) torna-se importante o envolvimento dos pais nos processos educacionais da criança. Os vínculos familiares podem facilitar a aprendizagem escolar se os pais compreendessem o seu papel como facilitadores e incentivadores da escolarização da criança. Foi nessa perspectiva que se desenvolveu em um Centro de Estudos de Psicologia, em Piracicaba, o trabalho com um adolescente de 12 anos de idade encaminhado para a Psicologia com queixa de dificuldade escolar.

METODOLOGIA

O trabalho teve como objetivo compreender a relação entre os aspectos psicológicos, cognitivos e/ou emocionais, e o desempenho escolar da criança, um dos focos da queixa trazida pela mãe adotiva do garoto. A investigação teve início em agosto de 2014 e o término se deu em dezembro do mesmo ano. Constou de entrevistas semi dirigidas com os responsáveis, a fim de levantar os dados sobre o histórico e a dinâmica familiar do garoto. Foram, também, realizados nove encontros com o menino objetivando compreender seus modos de expressão psicológica. Nesses encontros os dados foram coletados através de diálogos, atividades lúdicas e acadêmicas. Após cada encontro foi realizado um registro das observações realizadas que, após analisadas, orientaram as ações investigativas.

RESULTADOS

Durante o trabalho desenvolvido pode-se perceber que o adolescente não apresenta alterações cognitivas e/ou emocionais que impossibilitem o processo de sua escolarização. Seus comportamentos principalmente com relação ao mundo acadêmico demonstraram estar muito ligados à situação sócio cultural em que seu grupo familiar se insere. Fruto de um processo de adoção o menino se vê colocado em um grupo familiar em que os conhecimentos escolares, como leitura e escrita, não compõem o cotidiano das ações de seus membros. As dificuldades escolares do garoto acentuaram as relações já conturbadas pelo processo de adoção e pela inadequação nas atitudes de alguns familiares que produziam até mesmo violência física e verbal contra o adolescente de forma exagerada. O adolescente também recebeu vários estigmas dentro da própria casa, apresentando alterações em sua auto-estima, e revelando desmotivação para se envolver com os deveres que lhe foram colocados, inclusive a frequência à escola. Ficou evidenciada a dificuldade do garoto em lidar com regras e limites, o que sem dúvida interferiu muito em seus comportamentos escolares.

CONCLUSÃO

A formação educacional dos seres humanos é fundamental para o desenvolvimento dos indivíduos e as dificuldades relacionais de socialização, através das instituições família e escola, refletindo assim, as inadequações do modo como essa formação vem se efetivando junto a este adolescente. Diante das conclusões obtidas com o trabalho optou-se por explicitar ao garoto a

possibilidade dele receber um trabalho terapêutico dentro do próprio Centro de Estudos de Psicologia, ao mesmo tempo, foi aconselhado à mãe adotiva a busca por uma ajuda psicológica a fim de que possa desenvolver mais estrutura emocional para lidar com a dinâmica familiar que a envolve.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PATTO, M. H. S. **Para uma crítica da razão psicométrica. In: Psicologia USP – Psicologia e razão instrumental.** São Paulo, 1997.

PROENÇA, M. **Problemas de aprendizagem ou problemas de escolarização? Repensando o cotidiano escolar à luz da perspectiva histórico-crítica** em psicologia. In: Oliveira, Maria Kohl de; Souza, Denise Trento R.; Rego, Teresa Cristina (Org.). São Paulo: Moderna, 2002.

PALAVRAS-CHAVE: *Dinâmica Familiar, Aprendizagem Escolar, Dificuldades de Aprendizagem.*

E-MAIL: contatoelton@ig.com.br

7. RELAÇÃO PROFESSOR – ALUNO E FRACASSO ESCOLAR: ENFRENTANDO DESAFIOS

Isis Oliveira Momesso¹
Mayara Lopes Gomes de Oliveira²
Patricia Aredes Souza³

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria Teresa D. P. Dal Pogetto
Orientadora: Prof^a. Dr^a. Nilce Maria A. S. de A. Campos

INTRODUÇÃO

No cenário da Educação brasileira, a questão do fracasso escolar ocupa uma posição de destaque. Há muito se discute sobre suas causalidades e o que poderia ser feito para minimizar este problema que se coloca como um grande desafio a ser enfrentado em nossas escolas. Problemas relacionados à indisciplina em sala de aula e à aprovação automática, sem o conhecimento necessário, em nossas escolas criam um contexto caótico em sala de aula, o que geralmente leva à responsabilização do aluno, quando este não atinge as demandas que lhe são propostas. Tem-se então o aluno-problema. Assim, coloca-se a questão do fracasso em um âmbito individual. Contrário a essa visão a Psicologia teve papel importante nos debates que contavam com análises críticas sobre a função social da escola. Estudos da Psicologia da Educação foram desenvolvidos por autores como Vygotsky, Wallon, Piaget e outros, auxiliando no processo educativo e na compreensão do papel dos educadores, melhorando sua atuação na escola. O presente trabalho tratará de um estágio realizado em uma escola pública do interior do estado de São Paulo, no qual foi realizado um levantamento das queixas mais urgentes a serem trabalhadas pela psicologia. Dentre os problemas encontrados na escola em questão, o que mais se destacou foi a relação professor-aluno, que exerce grande influência sobre o processo de aprendizagem. A partir disso foram propostas alternativas de intervenção buscando equacionar as dificuldades encontradas.

METODOLOGIA

Iniciado em agosto de 2014 e com término previsto para junho de 2015, foram efetuadas reuniões com os responsáveis pela escola e após feitas observações dentro das salas de aula. Todas as observações foram registradas em Diário de Campo, esses registros foram analisados e categorizados para que os problemas pudessem ganhar maior inteligibilidade e assim identificarmos as maiores dificuldades dentro do cotidiano escolar. Conforme a análise dos



dados foi constatada que um dos principais problemas a ser focado dentro da escola era a relação entre professor e aluno, pois haviam muitos conflitos e muita falta de autoridade dentro da sala de aula. Com esse diagnóstico, foi preciso decidir qual o tipo de trabalho a ser desenvolvido e, após discussão com o grupo envolvido no trabalho e a direção da escola, foi decidido que o trabalho a ser realizado deveria envolver não apenas a equipe dirigente e os professores, mas também os próprios alunos que participariam através de reuniões com grupos de representantes da construção do projeto pedagógico da escola.

RESULTADOS

Como resultado do trabalho, obtivemos participação significativa da coordenação na investigação de fatores para a intervenção e trabalho junto aos alunos da escola. Foi disponibilizado para a psicologia um espaço para o trabalho semanal com grupos de 5 a 6 alunos de cada classe, sendo que o trabalho com cada grupo teria revezamento quinzenal. O objetivo de trabalhar com grupos em cada classe foi o de refletir sobre diversos temas propostos pelos próprios alunos e pela definição de representantes dentro de cada sala de aula, com o intuito de, em conjunto com os demais representantes, buscar alternativas para melhorar a relação entre alunos, professores e equipe escolar, facilitando a resolução dos conflitos cotidianamente enfrentados.

CONCLUSÃO

Como conclusão podemos salientar que o fato do fracasso escolar ser multideterminado envolve, inclusive as relações entre alunos e alunos e alunos e professores. Percebemos que propiciar a participação dos os alunos em atividades em que possam refletir, discutir e se apropriar de questões que geram conflitos no contexto escolar, pode ser uma maneira de se trabalhar as relações conflituosas existentes na escola e minimizar muitos dos problemas cotidianamente enfrentados. Parece que o desenvolvimento de trabalhos que envolvam os alunos na construção de soluções para os problemas que se mostra mais eficaz do que ações restritas à direção, coordenação e aos professores. Desse modo caminha-se para construir assim uma escola mais democrática.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FACCI, Marilda Gonçalves Dias; LESSA, Patricia Vaz; **O Psicólogo escolar e seu trabalho frente ao fracasso escolar numa perspectiva crítica**. ABRAPEE, Disponível em: <http://www.abrapee.psc.br/documentos/cd_ix_conpe/IXCONPE_arquivos/19.pdf>, Acesso em: 10/02/2015.

AQUINO, Julio Groppa; A indisciplina e a escola atual. Scielo, **Rev. Fac. Educ.** vol.24 n.2 São Paulo July/Dec. 1998, Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-25551998000200011>, Acesso em: 26/10/2014.

PALAVRAS-CHAVE: *Educação, Psicologia Escolar, Psicologia e Educação.*

E-MAIL: isis.oliveira.m@hotmail.com¹
mayah_lopes@hotmail.com²
patiaresdes@gmail.com³

8. REFLEXÕES PARA O ENFRENTAMENTO DO FENÔMENO DO FRACASSO ESCOLAR A PARTIR DOS ESTUDOS DA PSICOLOGIA EDUCACIONAL

Gilberto Ferreira Lima

Orientadora: *Prof.^a Dr.^a Nilce Maria A. S. de A. Campos*

INTRODUÇÃO

O IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) é a referência mundial para avaliar o desenvolvimento humano em longo prazo e aponta o Brasil na 85ª posição no ranking mundial. Desse modo um dos desafios da Psicologia da educação é buscar ações que superem essa posição. O cenário da educação no Brasil, segundo Dourado² (2007) é preenchido por atores diversos, que muitas vezes têm o seu papel e forma de atuação estipulados por lei. São eles: governo, pais, professores, profissionais da saúde, entre outros. Na imbricação das vontades e saberes de todos estes atores está o sujeito que aprende. A relação de todos estes atores no encontro com a criança no processo de ensino raras vezes se dá da forma desejada. A queixa escolar é a forma mais corriqueira de representação das faces deste desencontro e da forma como a educação é percebida pelos envolvidos. A indisciplina é um dos elementos mais frequentes nos relatos das queixas escolares e é muitas vezes apontada como consequência de incapacidade dos alunos acompanharem o que está sendo ensinado e fator determinante para o fracasso da relação ensino-aprendizagem. Realizado para cumprimento das exigências da disciplina Psicologia e Educação IV, o objetivo do presente trabalho é, partindo da Investigação da realidade de uma sala de aula em instituição educativa, identificar possibilidades, elaborar e desenvolver propostas de intervenção na indisciplina escolar.

METODOLOGIA

Coleta de dados através de observação da dinâmica das aulas, e entrevistas semi estruturadas. Numa primeira parte foram feitas cinco observações em 15 períodos (aulas), alcançando todas as disciplinas ministradas. Na segunda parte da coleta de dados foram realizadas entrevistas individuais com todos os alunos nas formas oral e escrita. A entrevista oral constou de perguntas semiabertas com a intenção de capturar o sentido que os alunos atribuíam a indisciplina na sala de aula. A entrevista escrita foi aplicada individualmente, com uma única pergunta por aluno, com o intuito de observar o grau de analfabetismo na compreensão da pergunta e resposta. Os dados foram apresentados e discutidos em supervisões semanais.

RESULTADOS

Foi constatado que não se trata de ‘analfabetismo convencional’; que os professores não se sentem respeitados pelos alunos e os alunos não se sentem respeitados pelos professores e que o modo de punição que a escola está aplicando parece que não tem mais efeito. Verificou-se também que alguns professores apresentavam didáticas inadequadas e autoritarismo elevado, chegando a gritar e xingar alguns alunos. Os dados das entrevistas orais foram tabulados e representados em gráficos. As etapas desenvolvidas no trabalho e os resultados obtidos foram apresentados e discutidos em reunião de ATPC na escola.

CONCLUSÃO

Os alunos têm consciência de que eles estão errados, mas pedem direção, rumo e autoridade. Tem que haver orientação, não imposição. Todos afirmam respeitar os professores e, só não respeitam os que os maltratam. À pergunta: “O que falta para a aula ser melhor?” Responderam: Disciplina dos alunos, dinâmicas de grupo, cumprimento das ameaças disciplinares por parte dos professores. Foi proposto então por parte da Coordenação um trabalho desenvolvido pela universidade de auxílio aos professores para o enfrentamento da queixa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DOURADO, L. F. **Políticas e gestão da educação básica no Brasil: Limites e perspectivas.** Educação e Sociedade, Campinas, vol. 28, n. 100 - Especial p. 921-946, out. 2007.

PALAVRAS-CHAVE: *Psicologia e Educação, Indisciplina Escolar, Analfabetismo.*

E-MAIL: emaildogilbertolima@gmail.com

9. PSICOLOGIA E EDUCAÇÃO: UMA UNIÃO QUE PODE DAR CERTO

Helena Amstalden Joly¹

Juliana Müller²

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Maria Teresa D. P. Dal Pogetto

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Nilce A. S. de Arruda Campos

INTRODUÇÃO

O presente trabalho diz respeito à atuação do psicólogo frente ao fracasso escolar, entendido como um fenômeno produzido coletivamente e multideterminado (Machado, 1997). Junto ao fracasso escolar surgem queixas de indisciplina e dificuldades na aprendizagem e, nesse cenário o psicólogo é chamado a contribuir. Sua atuação se dá através do levantamento de dados para a compreensão da “situação-problema” e da formulação de propostas de trabalho em conjunto com a escola, descentralizando do aluno a análise do fenômeno, evitando assim a legitimação de rótulos e a solidificação de preconceitos tão frequentemente observado no cotidiano escolar. É fundamental que esta atuação possibilite à escola refletir sobre a problemática a ser enfrentada e a encontrar, coletivamente, formas de equacioná-la. Assim sendo, tal forma de trabalho distancia-se do modelo clínico comumente esperado pelas instituições de ensino que, historicamente construíram uma relação com a psicologia focalizada no diagnóstico e intervenção junto aos problemas emocionais, de aprendizagem e comportamentais do aluno. Segundo Machado (1997), o trabalho do psicólogo e dos educadores devem se articular para investigar as problemáticas do cotidiano escolar, prevendo as consequências psicológicas, pedagógicas e sociais da questão. A partir desta compreensão buscam-se intervenções possíveis quanto ao fracasso escolar junto aos educadores, para que estas alternativas sejam coerentes com a realidade da escola e culminem com a melhoria do ensino oferecido.

METODOLOGIA

Este trabalho foi realizado através de estágio em Psicologia e Processos Educativos numa escola pública de Piracicaba, no interior de São Paulo, tendo como objetivo promover melhoria dentro da instituição no que se refere ao rendimento escolar. O estágio ocorreu através de atuação em campo, em salas do primeiro e segundo ano do ensino médio, onde eram realizadas observações. Deste modo foi possível um entendimento e compreensão das dificuldades encontradas nas salas de aulas. As observações foram registradas em diários de campo. Foram aplicadas avaliações acadêmicas nos primeiros anos com o objetivo de avaliar o nível de alfabetização dos alunos, já que uma das justificativas, da escola, para os problemas enfrentados era o analfabetismo funcional. Após a correção das avaliações houve entrevistas individuais com os alunos que não responderam ou que obtiveram nota abaixo da média, visando entender o motivo do ocorrido. Em cima dos dados obtidos foram elaboradas cédulas de campo, nas quais os dados foram organizados por categorias empíricas. As que mais se destacaram foram relação aluno-professor, aluno-funcionário e as relações em sala de aula, como indisciplina, cooperação, respeito mútuo, por exemplo.

RESULTADOS

A fim de equacionar os problemas encontrados foram desenvolvidas atividades junto aos alunos objetivando o desenvolvimento de um processo participativo destes nas discussões dos problemas enfrentados no cotidiano escolar. O primeiro momento do trabalho constou da organização das salas para eleição de seus representantes que passaram a participar de grupos semanais de discussão temática. Observa-se que, processualmente, os representantes estão aprendendo a participar, levantando fatores que explicam o contexto das suas salas de aula e sugerindo alternativas possíveis para os problemas encontrados. A expectativa de continuidade do trabalho é que os representantes levem aos seus colegas de classe, as discussões realizadas nos grupos de discussão.

CONCLUSÃO

O Estágio de Educação permite ter um olhar mais amplo sobre o que é a realidade de uma escola da rede pública de ensino, sendo possível perceber os problemas enfrentados pela instituição. As visitas ao campo permitiram observar o cotidiano de alunos e professores dentro da sala de aula, possibilitando reflexões sobre os desafios da psicologia no enfrentamento dos problemas relativos à educação da população brasileira. O fracasso escolar ainda está presente nas instituições constituindo-se no objeto de intervenção da psicologia nas escolas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DEL PRETTE, Z.A.P (1999). **Psicologia, educação e LDB: novos desafios para velhas questões?**

MACHADO, A. M. (1997). **Avaliação e Fracasso: a produção coletiva da queixa escolar**

PATTO, M. H. de S.(1990). **A Produção do Fracasso Escolar**. Ed. T.A. Queiros.

PALAVRAS-CHAVE: Educação; Instituição; Melhorias; Intervenção; Ensino Escolar; Fracasso Escolar, Psicólogo

E-MAIL: helenaamstalden@yahoo.com.br¹
ju.julianaana@hotmail.com²

10. A INTERVENÇÃO DA PSICOLOGIA EDUCACIONAL DIANTE DE UMA QUEIXA PRODUZIDA PELO FRACASSO ESCOLAR E A ATUAÇÃO DA FAMÍLIA NA DESISTIGMATIZAÇÃO

Nayara Battaglini Garpelli

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Nilce Maria A.S. de A, Campos

INTRODUÇÃO

Crianças que apresentam dificuldades na aprendizagem são frequentes nas escolas. De acordo com o que podemos constatar como produção do Fracasso Escolar é preciso considerar que frente a precárias condições de ensino e aprendizagem, enfrentamos também os problemas que acompanham a criança desde dentro de casa, pois, não podemos deixar de lado fatores como afetividade, ambiente social e personalidade. Para Montandon (2005) a “deterioração da relação entre educadores e crianças e particularmente ao enfraquecimento da autoridade dos pais e docentes” pode levar ao fracasso escolar. A família é o centro dessa pesquisa, pois pode oferecer por meio de ambiente físico e social condições necessárias para o desenvolvimento da personalidade da criança, ela está na condição de socialização primária, onde lhe apresenta o mundo em suas primeiras ações, simbologias e questões. A mãe o pai e os irmãos fazem parte da primeira vivência da criança em sociedade. Moura e Moretti (2003), apresentam a aprendizagem como um fenômeno social que se desenvolve nas atividades que envolvem

peças em trocas simbólicas, de forma que o meio social em que a criança vive constitui a base do seu desenvolvimento conceitual. Diante dessa realidade cabe a Psicologia Educacional trabalhar frente a desestigmatização dessa patologização de atrasos e distúrbios de aprendizagem na educação, assim como, a mediação dos pais diante do incentivo e da troca de valores como a comparação entre filhos dentro da família.

METODOLOGIA

O estágio realizado numa clínica escola de uma Universidade privada do interior de São Paulo, durante o segundo semestre de 2014, aconteceu através de encontros, com foco educacional, buscando-se compreender a natureza do fracasso escolar vivido por uma aluna do ensino fundamental de uma escola pública de Piracicaba, que foi encaminhada para a clínica frente a queixa escolar de sua professora na época. Os encontros se deram com a proposta de encontrar em qual momento da participação escolar da cliente estava relacionada à queixa trazida pela professora e sua mãe, relacionada à falta de atenção, as notas baixas, comportamento agressivo e falta de responsabilidade da criança. Os encontros aconteceram começando com três conversas iniciais com os pais da criança para entender a priori a natureza do problema, como a história de vida, a dinâmica familiar, a socialização, os relacionamentos e a educação formal tanto da criança, quanto de seus pais e irmãos. No decorrer dos encontros com a criança procuramos compreender a dimensão psicológica que esta interferindo negativamente na dimensão pedagógica. Realizando o trabalho com jogos recreativos com o intuito de desenvolver uma relação de vínculo entre o/a estagiário/a e a criança; jogos e atividades lúdicas para avaliar o pensamento nas dimensões afetivas e cognitivas; Avaliação acadêmica. Após cada encontro, fez-se a transcrição dos dados obtidos para serem discutidos e analisados com a supervisora responsável pelo estágio.

RESULTADOS

As observações feitas durante os encontros com a criança não trazem em suas descrições nenhum tipo de anormalidade que pudesse comprometer o desenvolvimento normal desta criança. As dificuldades apresentadas a seguir mostram-se passíveis de solução. A um nível emocional, mostrou-se tímida e com poucas expressões no início do 1º encontro, mas no decorrer das atividades, logo começa a se entrosar e participar com maior facilidade. Mostrou-se bastante cooperativa quanto às atividades apresentadas. A princípio somente respondia o que lhe era perguntado, no decorrer dos encontros a criança começa a conversar sobre o que lhe interessa também, lidando muito bem com as novas situações que lhe eram apresentadas. A um nível cognitivo, mostrou ter as capacidades básicas de atenção, concentração, observação, memória e percepção, foi extremamente rápida e hábil com os jogos; tem pensamento lógico e conceitual. Em questões de conhecimento acadêmico, como língua portuguesa, conhece todas as letras e sabe juntar os sons das letras para a construção das sílabas. Tem discernimento no que fala, lê e escreve; Em gramática, mostra-se conhecedora dos processos gramaticais, estabelecendo um padrão de escrita e de fala. Completou com clareza as atividades apresentadas, ocorrendo mínimos erros de concordância e conjugação. E em matemática, é conhecedora das unidades, dezenas e centenas. Mostrou-se capaz de resolver operações de adição, subtração, multiplicação e divisão.

CONCLUSÃO

A aluna em análise não representa ser um exemplo do fracasso escolar no Brasil. Embora, tenha tido problemas com suas notas baixas, ausência de professores fixos durante dois anos seguidos (causando perda de vínculo) e a falta de concentração e atenção desde a 3ª série, a criança se sai muito bem nas atividades realizadas em atendimento psicológico educacional. Observou-se a cliente como uma criança com capacidade para aprender e se socializar, tendo uma capacidade rápida e hábil em executar as tarefas que lhes foram dadas e na descrição de suas atitudes sociais. Após algumas semanas de encontros, foi possível percebê-la motivada, interessada e

confiante. No decorrer das atividades em atendimentos educacionais a leitura e a escrita da criança melhoraram, assim como sua comunicação e seu rendimento escolar, chegando ao final do ano com boas notas na escola e sem nenhuma recuperação. A falta de motivação da criança pode ser atenuada através de um maior direcionamento da mãe, no sentido de acreditar na sua própria capacidade em educar e na capacidade da criança, de incentivá-la e apoiá-la, mantendo o extremo cuidado em não estigmatizá-la, assim como foi analisado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MONTADON, C. **As práticas educativas parentais e a experiência das crianças**. Educação Social, Campinas, v.26, n.91, maio/ago.2005. Disponível em: < <http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 25 março 2015.

MOURA, M.O de; V.D. Investigando a aprendizagem do conceito de função a partir do conhecimento prévio e das interações sociais. **Revista Ciência & Educação**, v.9 n.1, p.67-82,2003. Disponível em: <<http://www.inep.gov.br/pesquisa/bbe-online/det.asp?cod=58965&type=P>>. Acesso em: 25 março 2015.

PATTO, M.H.S. **A família pobre e a escola pública: anotações sobre um desencontro**. Psicologia USP, v.3, n. 1/2, São Paulo, 1992, pp. 107-122.

PATTO, M.H.S. **A Produção do Fracasso Escolar: histórias de submissão e rebeldia**. São Paulo: T.A. Queiróz, 1990.

PALAVRAS-CHAVE: *Fracasso Escolar, Psicologia da Educação, Intervenção, Família, Desestigmatização.*

E-MAIL: nayarabgarpelli@gmail.com

11. PROCESSO DE ORIENTAÇÃO ACERCA DAS POSSIBILIDADES DE ESCOLHA PROFISSIONAIS/VOCACIONAIS

Selma Cassimiro¹

Stephanie Aparecida Cima²

Orientadora: Prof^a. Dr^a. *Theresa Beatriz Figueiredo Santos*

INTRODUÇÃO

Para Bohoslavsky (1991), a orientação vocacional é um dos campos de atividade que compreende uma série de dimensões que inclui o pedagógico e o psicológico em nível de diagnóstico, de investigação, de prevenção e a solução da problemática vocacional. Nota-se que a Orientação Vocacional é resultado de movimentos, pesquisas e trabalhos que no início tiveram o objetivo de auxiliar os jovens na escolha de ocupações adequadas. O jovem ao se deparar com o momento de escolha da profissão tem que levar em consideração o mercado de trabalho e sua colocação nele, suas preferências individuais, expectativas da família, entre outros fatores. Assim, na escolha da profissão estão envolvidos fatores pessoais, culturais e sociais (LEVENFUS, 1997). A possibilidade e a necessidade de tomar decisões faz da escolha um momento crítico de mudança na vida dos indivíduos (BOHOSLAVSKY,1991). O objetivo deste trabalho foi apresentar o processo de orientação vocacional, com participantes de idades diferentes.

METODOLOGIA

Foram atendidas uma cliente de 36 anos, com formação superior, desempregada, apresentando-se insatisfeita com sua profissão; Também uma jovem de 23 anos, auxiliar de produção, descontente com sua função e com dúvidas em relação à escolha da sua primeira graduação. As sessões foram realizadas, individualmente, com duração de 50 minutos, periodicidade semanal, totalizando para a primeira cliente 9 atendimentos e para a segunda 8. Inicialmente foi realizada

uma entrevista para identificar os motivos da busca por Orientação Vocacional pelas clientes e para esclarecer dúvidas relacionadas ao processo. Posteriormente o trabalho de orientação foi dividido em duas etapas, sendo a primeira de ordem reflexiva pessoal, e a segunda informativa profissional. As sessões referentes à primeira etapa foram elaboradas, através de metodologia própria com a finalidade de promover autoconhecimento e reflexão das clientes sobre seus valores pessoais, contexto familiar, grupo de amigos, vida escolar e experiências profissionais, definindo assim, suas áreas de interesse: ciências biológicas, exatas ou humanas. Na segunda fase, foram utilizados instrumentos para pesquisa de profissões, como o guia de estudante e de recursos tecnológicos, tais como: sites e vídeos, para análise de mercado e matrizes curriculares. Finalizado o processo, foram entregues para cada cliente duas sínteses finais, sendo uma descritiva e outra gráfica.

RESULTADOS

As clientes procuraram pela Orientação Vocacional para que pudessem realizar suas escolhas profissionais de forma mais segura e consciente. No início do processo a cliente de 36 anos mostrou-se um pouco insegura e com dificuldade de reconhecer seus sentimentos em relação a si e a sua família, mas mostrou-se interessada na reflexão sobre o seu autoconhecimento. Ao longo do processo a cliente foi delineando certo interesse pela pedagogia e ao final da primeira etapa, a partir, de alguns acontecimentos o seu interesse se modificou e o curso de Enfermagem passou a ser uma nova opção profissional. Na etapa informativa profissional a cliente ainda apresentava algumas dúvidas entre profissões, mas no final optou realmente pelo curso de enfermagem. A jovem de 23 anos mostrou-se bastante comunicativa e engajada no processo. Na primeira etapa, através de atitudes facilitadoras para promover o autoconhecimento, foi possível identificar o seu interesse por rotinas administrativas e sua afinidade com a área de Ciências Humanas. Já na segunda fase, após pesquisas sobre cursos tecnológicos e de bacharelado, a cliente apresentou dúvidas entre profissões, incluindo a Administração. Após discussões sobre a duração e investimentos dos cursos, bem como as possibilidades de atuação e média salarial de cada área, a jovem optou pelo curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

CONCLUSÃO

A escolha pela carreira profissional tem se tornado um fator cada vez mais conflitante, devido as constantes transformações e exigências do mercado atual de trabalho. De acordo com Müller (1988) a vocação é uma construção subjetiva em interação com o contexto sociocultural e econômico do indivíduo. Dessa forma, através do processo clínico de orientação vocacional proposto por Bohoslavsky, que considera a capacidade do sujeito em realizar suas próprias escolhas, e do autoconhecimento do mesmo facilitado pelo profissional de Psicologia, concluiu-se que em ambos os casos, a OV contribuiu tanto para o desenvolvimento pessoal quanto para a escolha profissional das clientes, que de forma mais segura, puderam realizar suas opções de maneira autônoma e consciente no final do processo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOHOSLAVSKY, R. **Orientação Vocacional – A estratégia clínica**. (8ª ed.). São Paulo: Martins Fontes, 1991.
- LEVENFUS, R. S. **Psicodinâmica da escolha profissional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.
- MULLER, M. **Orientação Vocacional: Contribuições clínicas e educacionais**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

PALAVRAS-CHAVE: *Orientação Vocacional, Escolha Profissional, Profissões.*

E-MAIL: selfercas@gmail.com¹
stephaniecima20@hotmail.com²

12. A ORIENTAÇÃO VOCACIONAL E SUA IMPORTÂNCIA

Thais Trevelin Graziani

Orientadora: *Prof^a Dr^a. Thereza Beatriz Santos*

INTRODUÇÃO

A escolha profissional é um dos momentos mais complexos na vida de uma pessoa, principalmente quando se é adolescente. É nesta hora que ele irá escolher uma profissão, entre as tantas existentes, para seguir como carreira durante grande parte de sua vida. Além da sensação de “medo de errar”, a indecisão e a ansiedade cercam-o a todo tempo. Por meio da promoção do autoconhecimento, a orientação vocacional (OV) assume importante papel neste cenário, ajudando-o nas resoluções de conflitos e direcionando-o a decidir pela escolha que parece ser a mais correta.

Durante o processo de OV, ao sujeito é oferecida a oportunidade de autoconhecimento, ajudando-o a identificar suas características, entender suas preferências e a possibilidade de organizar seu projeto de vida, assim como, oferecendo subsídios para o conhecimento das profissões e mercado de trabalho, para que não sejam criadas “fantasias” acerca das profissões.

Percebe-se assim, que a OV é mais do que simplesmente uma ajuda no momento de “descoberta” da profissão a seguir. É um processo onde conflitos, estereótipos e preconceitos são trabalhados, informações e detalhamentos sobre as carreiras para que, a escolha do caminho profissional seja realizada, dentro de uma realidade social em que o sujeito se insere (BOCK; AGUIAR apud ANDRADE et.al, 2002).

METODOLOGIA

O estágio em OV foi desenvolvido durante o período entre Abril e Junho de 2014, com o objetivo de desenvolver um processo reflexivo com a cliente sobre sua escolha profissional. No total, 09 atendimentos foram realizados, na frequência de um encontro semanal com duração de 50 minutos.

Cada encontro tinha objetivos claros a serem abordados com a cliente. De forma geral, o processo dividiu-se em duas etapas: - No primeiro momento, a cliente passou por etapas relacionadas ao autoconhecimento, nas quais abordou temas sobre sua vida, cotidiano e família. - Após esta etapa, a cliente foi apresentada às profissões e ao mercado de trabalho, tendo inclusive contato (“bate-papo”) com profissionais das suas áreas de escolha, possibilitando-a tirar possíveis dúvidas em relação a carreira e a situação do mercado de trabalho, aumentando suas chances de tomar uma decisão mais assertiva acerca de sua escolha.

RESULTADOS

Ao longo do processo, a cliente demonstrou ser responsável, madura, determinada e inteligente, valorizando questões relacionadas à independência, sucesso profissional e financeiro. As áreas de Artes, Atividades Sociais e Ciências Biológicas mostraram-se como sendo de interesse da cliente. No término do processo a cliente conseguiu escolher como principais profissões de interesse, Arquitetura ou Publicidade e Propaganda.

CONCLUSÃO

Dois pontos são ressaltados nesta intervenção: o primeiro é a importância que a OV teve na vida da cliente, contribuindo para sua evolução, tanto nos aspectos profissionais quanto pessoais; outro ponto é a vivência da aluna no papel de psicólogo/orientador em uma situação real de intervenção, com uso de instrumentos e técnicas próprias da orientação vocacional, contribuindo de maneira significativa para seu desenvolvimento pessoal e formação profissional em Psicologia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOCK; AGUIAR apud ANDRADE et.al, 2002

PALAVRAS-CHAVE: *Orientação Vocacional, Desenvolvimento, Autoconhecimento.*

E-MAIL: thais.graziani@hotmail.com

13. INTERVENÇÃO DA PSICOLOGIA EM UM GRUPO DE MÃES

Danielle Fernanda da Silva

Orientadora: *Prof^a. Dra. Karina Garcia Mollo*

INTRODUÇÃO

As políticas públicas são o resultado da luta de classes sociais, são conquistas históricas dos movimentos sociais que se traduzem em direitos redistribuídos à população, por meio de programas/projetos e benefícios desenvolvidos pelo Estado, de forma direta/indireta, com o objetivo de garantir direitos sociais, culturais e econômicos.

A política socioassistencial teve grande avanço com a Política Nacional de Assistência Social de 2004, que instituiu o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) em 2005, com o foco na proteção social de famílias e indivíduos, com o desafio de criar espaços de convivência social que possibilite o indivíduo/comunidade adquirir uma visão mais consciente/crítica.

Segundo Lane (1981), a família é um grupo institucionalizado que determina a vida do homem em sociedade. Portanto para agir de forma preventiva não podemos desconsiderar a relação família-comunidade.

O Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculo, visa a prevenção de situações de risco da população, seguindo a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais, que é o modelo de gestão criado pelo Estado.

A ONG “Sociedade de São Vicente de Paulo” (SSVP), localizada no interior de São Paulo, trabalha com este serviço e tem como objetivo criar um espaço de referência para a comunidade/usuários e contribuir para a melhoria da qualidade de vida, possibilitando acessos a novas experiências relacionais e de sociabilidade, promovendo o desenvolvimento físico, cognitivo e social.

METODOLOGIA

A realização do estágio, corresponde ao período de setembro/ 2014 à junho/2015. No primeiro momento foi planejado um processo de aglutinação dos participantes, por meio de convites aos pais ou responsáveis das crianças/adolescentes que frequentam o local, para participar de aulas de artesanato, que são realizadas na própria instituição.

Os encontros ocorrem às terças-feiras, das 9 às 11 horas, e participam da atividade a coordenadora, a psicóloga e a secretária. Houve dificuldade em aglutinar os responsáveis por conta do dia e horário que a atividade é desenvolvida.

Inicialmente os participantes são recebidos com café da manhã, em seguida desenvolvida uma técnica grupal pela estagiaria e posteriormente realizada a atividade de artesanato.

As técnicas grupais, visam observar percepções e coletar informações que emergem das relações interpessoais para auxiliar na intervenção. Essas técnicas costumam ser com dinâmicas, histórias contadas ou roda de conversa.

As atividades desenvolvidas são registradas sob a forma de narrativa em diários de campo. Esta metodologia de observação participante auxilia a refletir sobre os conflitos que emergem durante a atividade e a pensar em uma intervenção que possa contribuir para o desenvolvimento relacional dos participantes.



Todas as informações coletadas e intervenções ocorridas são realizadas com respeito às normas éticas. Os dados da instituição ou dos integrantes do grupo são discutidas somente em supervisão que ocorre na instituição de ensino, uma vez por semana.

RESULTADOS

No trabalho realizado junto ao grupo de responsáveis legais, nota-se o entendimento da equipe de que os temas prévios não são as melhores formas de se trabalhar com a população usuária, pois nem sempre caminharão junto com a demanda. Desse modo, apenas com esse grupo, é autorizado trabalhar com aquilo que emerge da demanda durante as dinâmicas.

Durante o estágio observa-se uma dificuldade da equipe em desenvolver a autonomia, a criatividade e a reflexão dos usuários. Nas aulas de artesanato a equipe utiliza modelos prontos e na realização das dinâmicas, integrantes da equipe, incentivam a falta de reflexão e de autonomia porque indicam cópias e papéis sociais. Essa atitude reproduz a mesmice no campo do pensar, sentir e agir.

No entanto, nos últimos encontros com o grupo percebe-se, por parte da equipe, uma retomada do campo de escuta e da interação. Verifica-se o início de aglutinação do grupo.

CONCLUSÃO

No período do estágio observa-se como a equipe trabalha com o planejamento, os temas prévios, os conhecimentos sobre o processo grupal, a interação com o grupo e como é configurado o espaço de escuta e de reflexão.

Os profissionais participam da atividade, há trocas de conhecimento entre a equipe, organização e preparação da atividade.

A equipe apresenta ideias boas para se trabalhar determinados temas, porém o objetivo final nem sempre é atingido porque não há o fechamento da atividade.

Observa-se falta de compreensão teórica sobre o processo de aglutinação do grupo diante da irregularidade de participação dos responsáveis.

Verifica-se a reposição da mesmice no campo do pensar, sentir e agir, pois não se desenvolve a reflexão, a criatividade nem a autonomia com atividades que fornece modelos prévios e com interações que reproduz papéis sociais cristalizados.

Ao final do estágio ocorrerá uma devolutiva pontuando os pontos que são citados no resultado, visando a melhoria na área socioassistencial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARVALHO, M. do C. B.de. **FAMÍLIA: redes, laços e políticas públicas**. Famílias e políticas públicas. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS). **Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais**. Brasília – DF: MDS, 2013.

LANE, S. T. M. **O que é Psicologia Social?**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

PALAVRAS-CHAVE: *Psicologia Social, intervenção, família.*

E-MAIL: danielle_fersil@hotmail.com



14. ACOMPANHAMENTO DO PROCESSO DE DESACOLHIMENTO DE UMA CRIANÇA ABRIGADA POR DETERMINAÇÃO JUDICIAL

Diná Cristina Inforzato Butolo¹

Vânia Cristina Araujo²

Orientadora: Prof^a Telma Regina de Souza

INTRODUÇÃO

A representação mediática nas propagandas comerciais sobre o convívio familiar é predominantemente idealizado, uma família feliz, com papai, mamãe, filhos desejados e bem cuidados enfim, pessoas bem vestidas, bonitas, educadas, condição financeira estável, exemplo disso é a família “Doriana”, na qual tudo é sorriso e companheirismo, num entrosamento perfeito, contudo a realidade nem sempre é assim. Fora do mundo idealizado, algumas vezes crianças são afastadas do seu convívio familiar, por determinação judicial, para ter seus direitos assegurados. No Estatuto da Criança e do Adolescente (1990), nos artigos 3, 4 e 5 temos que “a criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana”, dessa forma a criança e o adolescente têm legalmente seus direitos assegurados, incluindo o direito à convivência familiar e comunitária, para que possa ter um bom desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, de maneira livre e digna. No Brasil, quando uma criança ou adolescente é afastada de sua família, com frequência, é acolhida em uma instituição até que a sua situação possa ser resolvida, quer seja com seu retorno à família de origem, ou à família extensa e, quando não é viabilizado nem um, nem outro, após esgotados todos os esforços para isso, essa criança ou adolescente é encaminhada para uma família substituta, por meio da adoção, ou permanecerá na instituição de acolhimento até completar 18 anos. No estágio em Psicologia Social tratado nesse texto, buscou-se acompanhar todo o processo para o retorno à família (de origem, extensa ou substituta) de uma criança abrigada há quase dois anos, com o objetivo de colaborar para a garantia do direito à convivência familiar dessa criança.

METODOLOGIA

O presente trabalho está sendo realizado em uma instituição do interior de São Paulo, iniciando-se no mês de novembro de 2014 e ainda encontra-se em andamento, com término previsto para maio de 2015. A atuação implicou no acompanhamento do processo de aproximação de uma criança pequena (quase dois anos) de sua família extensa, nesse caso a tia materna. Esse acompanhamento se deu por meio de reuniões com a equipe técnica da instituição, de visitas e reuniões com a tia, reunião com as técnicas de referência do Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), visita ao Fórum de Piracicaba, na Vara da Infância e Juventude, assim como foram realizados estudos do Plano Individual de Atendimento (PIA), Guia de acolhimento e demais documentos que compõem o processo, sendo todos os dados anotados em um diário de campo.

RESULTADOS

Durante o acompanhamento foram trabalhadas duas linhas de ação: uma junto aos profissionais envolvidos no processo de acolhimento institucional e outra junto à família extensa. Na primeira foi possível realizar o estudo aprofundado da situação com o objetivo de priorizar o retorno da criança à família extensa, ou, frente a uma impossibilidade disso ocorrer, o encaminhamento da criança para uma família substituta. Na segunda linha de ação, foram analisadas as possibilidades de êxito da família extensa, a tia, assumir a responsabilidade pela criança. Nessa linha, buscou-se refletir com a tia as dificuldades que a mesma poderia vir a ter ao acolher seu sobrinho, principalmente pelo fato dela já ter seis filhos biológicos e ainda auxiliar a sua mãe a cuidar de outros sobrinhos. A tia foi esclarecida a cerca das responsabilidades que envolve esse acolhimento no tocante a todos os cuidados que uma criança requer, ou seja, vínculo afetivo bem desenvolvido, acompanhamento médico, carteira de vacinação em dia, acompanhamentos

relativos à educação e outros, e também foi esclarecido quanto aos direitos que ela teria junto a rede socioassistencial, durante um período de adaptação, como por exemplo a garantia da preferência de colocação em creche quando e se necessário. No contato face-a-face a tia expressa sempre o interesse em assumir a guarda do sobrinho, contudo revela dificuldades em cumprir o combinado de estar fazendo visitas à criança na instituição, chegando a ficar longo período de tempo sem comparecer, ou sequer ligar para a instituição em busca de informações relativas ao bem estar da criança, ou até mesmo do andamento do processo. Tais dificuldades parecem estar relacionadas ao cotidiano da tia e não ao seu real interesse na guarda do sobrinho.

CONCLUSÃO

A falta de comprometimento da tia junto à instituição produz na equipe dúvidas se a tia seria mesmo a pessoa mais indicada para assumir a guarda da criança, uma vez que observa-se por parte dela um movimento de avanço e recuo: ao mesmo tempo em que ela demonstra interesse em ter a guarda da criança, não cumpre as formalidades, dificultando assim um parecer favorável em relação à integração da criança na família extensa, o que faz com que o processo se prolongue. Entendemos a necessidade de que a tia seja fortalecida e tenha respaldo da rede de cuidados no sentido de ter acesso às políticas públicas, especialmente na área da educação (como creche), tendo em vista que a mesma possui seis filhos e a inserção de outra criança em seu contexto familiar só será exitosa se lhe for garantido um acompanhamento planejado da rede socioassistencial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. Constituição (1990). Lei nº título 1, de 13 de julho de 1990. Disposições preliminares. Estatuto da Criança e do Adolescente: disposições preliminares. Brasília, DF.

PALAVRAS-CHAVE: *Psicologia Social, Desacolhimento, Estatuto da Criança e Adolescente.*

E-MAIL: dina.cristina@hotmail.com¹
vianicris_araujo@hotmail.com²

15. APOIO SOCIOFAMILIAR NAS MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS EM MEIO ABERTO

Pâmela Cristina dos Santos Oliveira
Orientadora: *Profª Dra. Telma Regina de Paula Souza*

INTRODUÇÃO

Segundo o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE), a abordagem familiar preconiza a realização de visitas domiciliares a famílias de adolescentes autores de infrações, com o intuito de constatar a existência de necessidades econômicas e afetivas visando encaminhá-las para programas públicos de assistência social e apoio familiar. As visitas devem ser realizadas pelos técnicos de entidades que executam a medida socioeducativa. Numa cidade do interior de São Paulo, a ação é desenvolvida por uma entidade que realiza o serviço de orientação a adolescentes, para a execução das medidas de Prestação de Serviço à Comunidade (PSC) e Liberdade Assistida (LA), determinadas pela Vara da Infância e da Juventude. Existe grande demanda de adolescentes nesta situação, número que excede a quantidade de orientadores necessários para o atendimento, ocasionando a limitação do trabalho de promoção social de suas famílias, conforme o item I do artigo 119 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Buscando minimizar a problemática na realização deste trabalho, o Serviço firma parceria com o Curso de Psicologia da UNIMEP, por meio do estágio supervisionado em Psicologia Social, para o acompanhamento das visitas domiciliares realizadas pelos orientadores de medidas. O acompanhamento objetivava a levantar de dados sobre as famílias,

complementando os dados disponíveis nos documentos institucionais, e também a observação da relação orientadores-famílias para a qualificação dessa relação.

METODOLOGIA

Tendo início em agosto de 2014 com previsão de término em maio de 2015, o estágio deu-se por meio de visitas domiciliares realizadas às famílias dos adolescentes assistidos pelo Serviço em questão, na companhia de um dos orientadores de medidas. Por meio da observação participante buscou-se informações acerca destas famílias e o aprofundamento do conhecimento sobre a realidade dos adolescentes envolvidos. Como instrumento de registro utilizou-se o diário de campo e levantamento de dados disponíveis no Plano Individual de Atendimento (PIA) de cada adolescente ao qual a visita foi efetivada. A partir das visitas, observações, levantamento de dados e a leitura de materiais referentes à temática da família, foi elaborada uma devolutiva para o serviço, a fim de se propor intervenções junto aos orientadores de medidas.

RESULTADOS

O processo das observações participantes nas visitas domiciliares se encontra em curso e até o momento foram realizadas 8 visitas, sendo que, destas somente 4 foram observada, uma residência não foi localizada e em três os familiares não foram encontrados no momento da visita. Além deste, foi realizado o levantamento de dados dos 8 adolescente visitados e de suas famílias. Neste processo se observou que as visitas são normalmente realizadas em caráter emergencial, devido a grande demanda trabalho dos orientadores de medida, visto o elevado número de adolescentes em execução de medidas em meio aberto e o grande tempo que usam para a construção burocrática de relatórios para a Secretaria de Desenvolvimento Social e para a Vara da Infância e da Juventude. Os orientadores ficam sobrecarregados com estas funções e sem tempo hábil para a realização do apoio sociofamiliar. A partir dos dados levantados nos PIA se entende a dificuldade em localizar as famílias e as casas, alguns planos encontravam-se incompletos, dados estes que são essenciais para o possível encaminhamento destas famílias para programas públicos de assistência social e apoio familiar e para o planejamento de ações em Rede, o que ainda é muito incipiente no município, contribuindo para a ineficácia das medidas socioeducativas, o que pode favorecer a reincidência do ato infracional e o aumento de demandas para o Serviço.

CONCLUSÃO

No contexto familiar, as circunstâncias sociais e econômicas e os modos de sociabilidade do jovem são fatores a serem trabalhados durante a execução da medida, de modo a potencializar os aspectos positivos e reestruturar os aspectos problemáticos. (Guia Teórico de Medidas Socioeducativas, 2004). Esse contexto familiar deve ser amplamente trabalhado, como previsto no Sistema Nacional de Medidas Socioeducativas (SINASE), porém, a realidade da instituição que desenvolve este serviço na cidade é diferente da pretendida nesse Sistema. Ao deparar com a metodologia de intervenção realizada pelos orientadores de medida, emerge questões no âmbito de quais ações são desenvolvidas para estas medidas e qual a qualidade das relações entre os orientadores e as famílias. Assim sendo, foi possível produzir questionamentos sobre a condução e o enfoque deste procedimento na medida dos adolescentes, o que deverá ser analisado junto com a equipe do Serviço.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. Lei 8.069. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil – DF, 13 jul. de 1990.
- BRASIL. Lei 12.594. **Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo**, Brasília – DF: CONANDA, 2006. Diário Oficial da República Federativa do Brasil – DF, 18 jan. de 2012.



INSTITUTO LATINO AMERICANO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA PREVENÇÃO DO DELITO E TRATAMENTO DO DELINQUENTE (ILANUD). **Guia Teórico de Medidas Socioeducativas**. Brasil, 2004. 131 p.

PALAVRAS-CHAVE: *Adolescente, Medida Socioeducativa, Abordagem familiar.*

E-MAIL: pcoliveira@gmail.com

16. LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO EM UMA EMPRESA MULTINACIONAL DO RAMO ALIMENTÍCIO

Francisca Paula Sampaio Paes

Orientador: *Prof. Ms. Edgar Pereira Júnior*

INTRODUÇÃO

O levantamento de necessidades de treinamento pode ser entendido como um diagnóstico situacional de uma Organização. Trata-se de uma ferramenta que visa a configuração de processos e instrumentos capazes de aperfeiçoar e desenvolver conhecimentos, habilidades e comportamentos. A necessidade de se fazê-lo contempla uma amplitude de processos e esferas de análise (BOOG, 1999). De acordo com Chiavenato (1999, p.24) “o treinamento é uma maneira eficaz de delegar valor às pessoas, à organização e aos clientes... ele enriquece o patrimônio humano das organizações”. Pode ser caracterizado como o ato de educar e tem como objetivo desenvolver determinado indivíduo para uma tarefa específica ou função. Ainda, se manifesta como uma ferramenta altamente eficaz no desenvolvimento de Recursos Humanos. É, por assim dizer, um ato intencional de fornecer os meios para possibilitar o aprendizado. Consiste basicamente em fornecer ao treinando ferramentas úteis e necessárias para que suas competências diárias sejam desenvolvidas de forma mais eficaz. Segundo Chiavenato (1999) o conteúdo do treinamento envolve três esferas do saber, quais sejam: transmissão de informações, desenvolvimento de habilidades e modificação de atitudes. Desta forma, o presente trabalho teve como objetivo o levantamento de necessidade de treinamentos (LNT) para todos os cargos da área comercial de uma empresa multinacional do ramo alimentício.

METODOLOGIA

Este trabalho foi desenvolvido com base na necessidade de treinamento para todos os colaboradores da Diretoria Comercial de uma empresa multinacional do ramo alimentício. Ao passo que a empresa disponibiliza uma ferramenta que, entre seus objetivos, realiza um levantamento da necessidade de Desenvolvimento Individual, este foi utilizado como veículo de captação de demanda para treinamento. No entanto, esta ferramenta só é de acesso aos cargos de nível Supervisor, Coordenador e Gerência. Para os demais cargos criou-se uma matriz para o levantamento de necessidades de treinamento, baseada naquilo que é esperado para cada cargo e na percepção dos superiores sobre essa demanda. Através de conversas com os Gerentes Regionais, permitiu-se a análise sobre aquilo que é esperado (embasado na descrição de cargo) e a realidade do profissional da ponta (Vendedores e Líderes de Merchanding). Posteriormente, foi realizado o mapeamento das ações de desenvolvimento que são responsabilidade da Diretoria de Capital Humano, afim de que, ao final do projeto, seja apresentado além do LNT uma proposta de ação para estas ações.

RESULTADOS

Através do plano de desenvolvimento individual, e os relatórios dele extraído, foi possível visualizar fortalezas e debilidades das diversas equipes e territórios, o que nos permitiu além do levantamento de necessidade de treinamento para consolidação de indivíduos preparados para transmissão de informações, uma análise sobre a divergência das necessidades levantadas dia-a-dia e o resultado apresentado no presente estudo. Todavia, através deste também tornou-se possível mapear os treinamentos que são de responsabilidade da Diretoria de Capital Humano, os quais já forma abarcados no programa de desenvolvimento corporativo, ou específicos na Universidade Comercial da empresa.

CONCLUSÃO

Com os resultados obtidos na análise individual foi possível identificar qual o público alvo à ser treinado, além de avaliar se os colaboradores possuem os pré-requisitos necessários quanto à atitudes, conhecimentos e motivação para assumirem novos desafios na organização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Boog, Gustavo (org). **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. 3ed. SP: Makron Books,1999.

ROBBINS, Stephen P; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. Cap 1. O que é o comportamento Organizacional. **In Comportamento Organizacional** 14ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. p.01-25.

CHIAVENATO, Idalberto. **I Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

MACIAN, Lêda Massari. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**. Brasil: E.P.U Ltda,1987.

KANAANE, Roberto. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento do Potencial Humano** SP: Atlas 2001.

PALAVRAS-CHAVE: *Psicologia do Trabalho, Psicologia das Organizações, Levantamento de Necessidade de Treinamento.*

E-MAIL: francisca_psp@yahoo.com.br

17. DIAGNÓSTICO A PARTIR DA PESQUISA DE CLIMA EM EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

Gabriela Pinese Petrocelli¹

Kassiara Maria Parolina²

Orientador: *Prof. Ms. Edgar Pereira Júnior*

INTRODUÇÃO

O diagnóstico de uma empresa pode ser feito com base em observações do ambiente de trabalho e da rotina diária dos funcionários, sendo auxiliado por instrumentos avaliativos, como questionários, entrevistas e pesquisa de clima. Silva, Zanelli e Tolfo (2013) enfatizam que o

clima organizacional compreende o conjunto de percepções dos trabalhadores sobre aspectos do ambiente organizacional, percepções que podem ser positivas ou negativas, variando de acordo com a realidade organizacional que cada um vive dentro da empresa. Para Bispo (2004), a pesquisa de clima faz parte do grupo das ferramentas de avaliação que visam melhorar o relacionamento da empresa com os seus funcionários, aproximando um polo do outro. Essa aproximação permite que sejam viabilizadas melhorias a médio/longo prazo. Ele propõe um novo modelo de pesquisa de clima, com um olhar voltado para o contexto sócio-econômico-biológico e sua influência nos indivíduos que a compõem, elaborando questionários específicos para cada situação e grupo a ser analisado. Avaliar o clima organizacional é entrar em contato com as motivações, satisfações e insatisfações dos funcionários, sentimentos que representam a carga motora da organização. Esse trabalho teve por objetivo diagnosticar duas empresas através da pesquisa de clima e de entrevistas para que, com uma análise dos pontos fortes e fracos da mesma, seja possível aplicar intervenções relacionada à área da Psicologia Organizacional.

METODOLOGIA

O trabalho foi desenvolvido em duas empresas de pequeno porte, sendo uma do ramo imobiliário (composta por 35 funcionários) e a segunda distribuidora de utilidades domésticas (composta por 33 funcionários). Inicialmente foram feitas observações do ambiente de trabalho e das atividades desenvolvidas dentro da empresa, a partir das quais foi possível identificar temas específicos para serem abordados na pesquisa de clima e nas entrevistas. Na empresa imobiliária, a pesquisa foi aplicada a todos os funcionários presentes, incluindo os sócios-diretores, através de um questionário desenvolvido pela estagiária de psicologia no último semestre de 2014 contendo 23 questões alternativas, com possibilidades de respostas entre insatisfeito, indiferente e satisfeito e uma questão dissertativa. Na empresa de utilidades domésticas o questionário foi aplicado em 23 funcionários e era composto por 28 perguntas alternativas, com possibilidades de respostas entre concordo totalmente, concordo, neutro, discordo, discordo totalmente e duas questões dissertativas para descrever os pontos positivos e negativos da empresa. Posteriormente, a análise dos dados foi feita e algumas pessoas foram chamadas para responder sobre os temas em uma entrevista individualizada com as estagiárias. Com a análise da pesquisa de clima e das entrevistas foi possível identificar os pontos a serem desenvolvidos nas empresas e propor intervenções.

RESULTADOS

A pesquisa de clima visou a obtenção de dados de maneira mais objetiva e impessoal, enquanto as entrevistas individualizadas trouxeram a visão pessoal de cada funcionário que participou. Os dados da pesquisa de clima foram tabulados, visando identificar a porcentagem de respostas em cada alternativa e tema. Para as questões dissertativas e as entrevistas individualizadas foi feita uma análise das respostas dos participantes, buscando identificar os pontos fortes e fracos das empresas. Na empresa imobiliária foi possível destacar de positivo: a autonomia dos funcionários em suas funções, a presença constante da diretoria, um clima favorável para expressar opinião e o clima de confiança entre os funcionários. Os pontos negativos ficaram centralizados na circulação de informações dentro da empresa, na pouca incidência de treinamentos e na falta de um processo de integração. Na empresa de utilidade doméstica o que se destacou como positivo foi o crescimento e a busca por melhorias da empresa, a preocupação com os funcionários inclusive em seus assuntos particulares e o clima amigável. De negativo o que se destacou foi a falta de comunicação entre os funcionários, ausência de um solucionador de problemas internos e de treinamentos. A proposta de trabalho envolveu comunicar as empresas sobre as dificuldades que foram encontradas e quais os planos de intervenção para minimizá-las, amparando-se nos pontos positivos quando for necessário.

CONCLUSÃO

Ao longo do processo de diagnóstico, foi possível perceber que a pesquisa de clima como instrumento avaliativo é uma tarefa que tem tanto pontos positivos quanto pontos negativos em seu processo de elaboração, aplicação e análise. Também foi possível notar que é através deste instrumento que se torna notório aos dirigentes da empresa o reconhecimento dos problemas e críticas que seus funcionários têm a fazer da conduta que vem sendo aplicada, mesmo sem saber diretamente a opinião de cada um – a pesquisa de clima é um instrumento sigiloso. Dentro desse panorama, se torna aplicável a elaboração de algumas estratégias para a solução ou redução daquilo que é desfavorável no ambiente de trabalho, o que se encontra diretamente relacionado ao fator motivador de os funcionários se sentirem ouvidos em suas dificuldades, pois através da aplicação desse instrumento, a empresa demonstra interesse em amenizar as dificuldades presentes no ambiente de convívio diário. Os pontos negativos que aparecem nos resultados podem ter sua presença acentuada caso a empresa não se sensibilize para as queixas de seus colaboradores, ignorando os problemas existentes e deixando todas as informações que foram obtidas sem um desfecho ou mesmo uma resposta para aqueles que participaram do processo. Para que isso não ocorra, são analisadas e elaboradas propostas de melhorias que possam ser colocadas em prática e que tenham um efeito a curto, médio ou até a longo prazo. 1378

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BISPO, C. A. F. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. Prod., São Paulo, v. 16, n. 2, ago. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132006000200007&lng=pt&nrm=iso>.
- SILVA, N., ZANELLI, J. C. e TOLFO, S. da R. Diagnóstico e Gestão da Cultura nas Organizações. In: **O Trabalho e as Organizações**. Artmed, 2013. Cap. 8. P. 225 – 252.

PALAVRA-CHAVE: *Pesquisa de Clima, Diagnóstico, Gestão de Pessoas, Instrumento Avaliativo.*

E-MAIL: gabriela.petrocelli@gmail.com¹
parolina_kassara@yahoo.com.br²

18. A INSERÇÃO DO PROCESSO DE RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL EM UMA AGÊNCIA DE EMPREGOS

Juliana Telles Vieira
Orientador: Prof. Ms. Edgar Pereira Junior

INTRODUÇÃO

O processo de Recolocação Profissional, segundo Garcia (1989), consiste em preparar e dar assistência ao profissional que está em processo de desligamento no seu emprego atual ou ao interessado que busca uma oportunidade de mudança, orientando e encaminhando para o mercado de trabalho. Foi desenvolvido na década de 50 nos Estados Unidos, aprimorado na Europa e tropicalizado no Brasil na década de 70 com o apoio de Carlinda e Thomas A. Case. Segundo Almeida (2009) as estratégias do programa são: indenização, apoio psicológico, benefícios, recolocação profissional no mercado, entre outros. As etapas são diversificadas, mas de maneira geral consistem em: levantamento do histórico profissional do candidato que busca a recolocação, avaliação dos seus objetivos profissionais, divulgação do material curricular, preparação para entrevistas profissionais, estabelecimento de um plano de ação, negociação de ofertas de trabalho, acompanhamento do processo de recolocação e pesquisa do mercado. O trabalho foi desenvolvido a fim de apresentar uma proposta à uma empresa prestadora de serviços de recrutamento e seleção. O objetivo final é que a empresa inclua a Recolocação Profissional dentre os programas já oferecidos. A origem do trabalho se deu devido à



necessidade de implantação de um programa inovador que ofereça orientações e respaldo aos desempregados e profissionais que buscam recolocação no mercado de trabalho.

METODOLOGIA

Iniciado em Agosto de 2014 e em processo de finalização previsto para Junho de 2015, o trabalho se iniciou com o levantamento teórico do tema e a busca de consultorias que trabalhassem com o programa. O contato foi feito por e-mail e/ou contato telefônico através de um questionário contendo sete perguntas a fim de levantar informações técnicas que ajudassem na elaboração da proposta, tais como: quais são as etapas de uma recolocação e o período em que ocorre, quais os valores e a formação do profissional que conduz o processo. Posteriormente foram feitos contatos com homens e mulheres entre 18 e 45 anos desempregados e que buscam um novo emprego, através da aplicação de um questionário contendo oito perguntas que se referiam às dúvidas e inseguranças que o candidato tem em participar de uma recolocação, o que espera do programa e qual sua disponibilidade para participar do processo. Houve muita resistência por parte das consultorias em prestar informações que continhassem certa confidencialidade. Há intenção em continuar com o desenvolvimento da proposta, realizando uma apresentação formal à empresa prestadora de serviço a fim de que a mesma adquira o serviço para apresentar aos seus clientes de forma satisfatória e com bons resultados.

RESULTADOS

Das pesquisas realizadas, verifica-se que a grande maioria das consultorias de recolocação profissional trabalham com PJ (pessoa jurídica) e PF (pessoa física). As etapas, de forma geral, se iniciam com um levantamento de informações sobre o candidato participante, sobre seus objetivos profissionais para definir um foco, posteriormente um aconselhamento de elaboração do currículo e de apresentação em entrevistas de emprego para então a divulgação do material curricular acontecer, acompanhado da pesquisa de mercado, quando há possibilidade da consultoria indicar o profissional para determinada vaga. Os valores cobrados variam para cada consultoria, algumas cobram taxas sobre o salário anual do candidato no caso de serviço prestado à PJ e outras tem um valor fixo, onde geralmente são cobrados para PF. Quanto à formação do profissional que conduz o processo, as consultorias não se limitaram à uma área específica, dizendo que para exercer a profissão deve-se ter um conhecimento amplo do programa de recolocação / outplacement, mas que geralmente os profissionais são formados em Psicologia ou áreas afins. Quanto ao período, variam entre 3 à 12 meses, dependendo da necessidade de ajuda para esse profissional. Na pesquisa realizada com os candidatos, dos 26 pesquisados, 88% estavam desempregados e apenas 12% tinham um emprego fixo. 73% deles tinham clareza do seu objetivo profissional, 15% não tinham clareza e 12% não responderam a questão. Sobre as dificuldades encontradas ao procurar uma oportunidade de emprego, quase metade do público participante respondeu que não sabe onde encontrar meios e formas para divulgar seu currículo e se candidatar em processos seletivos. A minoria apresentou dificuldades em entrevistas individuais. Sobre as dificuldades em participar de um processo de seleção, 23% declarou ter dificuldades ao falar sobre aspectos pessoais, 19% dificuldade em manter a calma e controlar a ansiedade, 15% em falar sobre sua trajetória profissional, 12% dificuldade na vestimenta adequada, 8% em abordar sobre seu objetivo profissional e 5% em interagir com o grupo. Sobre a possibilidade de uma futura participação no Programa, 46% demonstrou interesse.

CONCLUSÃO

O estágio realizado permitiu um aprofundamento do tema, uma vez que, particularmente, era desconhecido e pouco abordado tanto em minha trajetória acadêmica quanto profissional. Portanto, proporcionou muito aprendizado no que diz respeito aos contatos profissionais, maneiras de como se busca um contato com empresas do ramo e com pessoas interessadas à se

recolocar. O objetivo atual é estruturar uma apresentação do programa à empresa prestadora de serviços de recrutamento e seleção para que a ideia possa ser incorporada e atrativa.

A recolocação profissional traz respaldos às dúvidas mais frequentes dos candidatos, de como se vestir, como falar e principalmente como se comportar. À empresa, traz um conforto de ser bem vista e compreendida por terceiros, uma vez que se dedica à prestar um serviço de boa qualidade ao ex colaborador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, W. **Captação e Seleção de Talentos: com foco em competência**. Estado xx: Editora Atlas, 2009.

GARCIA, R. **O Processo de Recolocação Profissional**. São Paulo: Editora Nobel, 1989.

PALAVRAS-CHAVE: *Profissional, Recolocação, Empregos.*

E-MAIL: ju.telles@live.com

19. A IMPORTÂNCIA DO DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL PARA A ESTRUTURAÇÃO DE RH EM UMA EMPRESA DE GESTÃO FAMILIAR

Mariana Erlo

Orientador: *Prof. Ms. Edgar Pereira Júnior*

INTRODUÇÃO

Atualmente, as organizações estão cada vez mais preocupadas com a relação entre capital e trabalho, gerando a necessidade de se contratar profissionais que auxiliem ou se tornem responsáveis pelo desenvolvimento das pessoas nas empresas. É possível observar, portanto, a importância de um setor de Recursos Humanos estruturado e capacitado, baseado nos fundamentos da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), para desenvolver e motivar esses colaboradores. Segundo Zanelli (2014), são muitos os trabalhos que o psicólogo pode desempenhar dentro das organizações, como a responsabilidade pelo comportamento organizacional, clima, diagnóstico organizacional, etc. Porém, mesmo com essa evolução, muitas empresas ainda não possuem um RH estruturado, o que dificulta cada vez mais as relações de trabalho, pois os funcionários não são ouvidos e, na maioria das vezes, os chefes não ficam satisfeitos com os resultados. Para que a estruturação de fato aconteça, é necessário buscar um diagnóstico organizacional. Segundo Lopes, Stadler e Kavaleski (2003) a participação dos funcionários é indispensável para a realização de um de um diagnóstico participativo, ou seja, representa maior chance de envolvimento dos mesmos nas mudanças que vierem a acontecer. Este trabalho teve como objetivo estruturar o RH de uma empresa de médio porte. Para isso foi realizado um diagnóstico organizacional onde as etapas foram observação da cultura, questionário para os colaboradores e entrevista com os gestores.

METODOLOGIA

O diagnóstico organizacional aconteceu em uma empresa de médio porte que atua no ramo do agronegócio. Possui uma linha de condução tradicionalista e uma gestão familiar, com um quadro de funcionários são de 42 colaboradores. A primeira etapa do diagnóstico foi à observação do clima e da cultura da empresa. Posteriormente, foi preparado um questionário com 32 questões de múltipla escolha, divididas nos temas recursos, benefícios, relacionamento, salário, gestão, treinamento, desempenho pessoal, recursos humanos e a empresa (questões inumeradas de 1 a 5, sendo 1 discordo totalmente e 5 concordo plenamente), e duas questões abertas, que se referiam às qualidades e dificuldades da organização, com o objetivo de saber

qual a percepção dos funcionários em relação à empresa como um todo. Dos 42 funcionários, 22 entregaram preenchidos. A terceira etapa constitui-se de uma entrevista com os dois sócios proprietários com o intuito de saber como a empresa é vista por seus gestores. Depois de finalizada essas etapas foram realizadas uma análise de todos os dados coletados e elaborado tabelas com os resultados para melhor visualização dos gestores e funcionários para o momento do feedback.

RESULTADOS

Após as etapas de diagnóstico organizacional terem sido concluídas e os resultados terem sido computados, foi possível olhar a empresa de todos os ângulos e assim definir algumas propostas de intervenções. O resultado das questões de múltipla escolha do questionário não mostrou grande índice de insatisfação nos temas de Desempenho Pessoal, A Empresa, Relacionamento, Gestor e Recursos. As percepções dos gestores também foram parecidas com as dos funcionários, que se queixam da temperatura dentro da fábrica, mas acreditam que o relacionamento e os gestores da empresa tiveram uma grande evolução e por isso estão ótimos. O índice de insatisfação apareceu mais nos temas de benefícios, especialmente convênio médico, treinamentos (ferramenta apresentada pelos colaboradores e gestores com extrema importância de implantação), recursos humanos (devido a nunca terem tido um RH estruturado, ambas as partes sentiram necessidade de maior atuação desse setor) e salário (grande reclamação dos funcionários e os sócios estão conscientes de tal insatisfação). Foi elaborada então uma apresentação com os resultados e sugestões de intervenções que será apresentada primeiramente para os gestores e depois como feedback para os colaboradores que participaram da pesquisa.

CONCLUSÃO

Após observação do cotidiano da empresa e verificação de todos os resultados obtidos, foi elaborado como proposta de intervenção as seguintes ações para curto à médio prazo: uma proposta de uma integração e reintegração de funcionários, onde seria mostrado o histórico da empresa, o que produz, normas de trabalho e o mesmo receberia um treinamento antes de entrar no posto de trabalho; estabelecer um canal de comunicação entre o RH e os funcionários; realizar uma revisão de cargos e posteriormente uma pesquisa salarial e um levantamento de necessidades de treinamento. Como proposta para médio à longo prazo a sugestão é uma estruturação do Recrutamento e Seleção e da Avaliação de Desempenho para todos os colaboradores da empresa. Todas as ideias serão expostas para os sócios proprietários que auxiliaram nas escolhas das prioridades a serem trabalhadas e no feedback aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ZANELLI, José Carlos. Psicologia, Organizações e trabalho no Brasil. Ca. 15. Campo Profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. 2014

Artigo: Gestão da mudança organizacional – Paulo Cesar Barbosa Lopes, Carlos Cesar Stadler e Joao Luis Kovaleski, 2003

PALAVRAS-CHAVE: *Diagnóstico Organizacional, Recursos Humanos, Pesquisa de Clima.*

E-MAIL: ma_erlo@hotmail.com

20. A FORMAÇÃO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: ANÁLISE DAS INSTITUIÇÕES PAULISTAS

Mariana Guerreiro Tavares

Orientador: *Prof. Ms. Edgar Pereira Junior*

INTRODUÇÃO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é um campo da psicologia em constante desenvolvimento, por isso, supõe-se que o reconhecimento do psicólogo do trabalho como potencial agente de mudanças dentro e fora das organizações será possível em longo prazo. Para que isso aconteça, transformações na formação deste profissional devem ocorrer, pois como nos mostra Bastos, Borges-Andrade e Zanelli (2014, p. 577), nossos cursos continuam melhor preparando o psicólogo para atuar com indivíduos, especialmente aqueles vivendo dificuldades subjetivas, em contraposição aos processos psicossociais. Para se tornar um psicólogo da POT, o ideal é que o interessado obtenha pós-graduação em psicologia organizacional via especialização, mestrado ou doutorado. (SPECTOR, 2010). Mas Zanelli (2002) nos mostra que poucos cursos de pós-graduação na área são oferecidos no Brasil, além disso, quase não há cursos específicos que ampliem a prática do profissional, como ‘avaliação de desempenho’, por exemplo. Diante da importância da formação do profissional da POT, este trabalho visa investigar quantas e quais disciplinas relacionadas à área são oferecidas pelos cursos de Psicologia das principais universidades e centros universitários paulistas, públicos e privados. Além disso, identificar quais instituições oferecem cursos de pós-graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, para então, analisar o processo de formação do profissional de POT.

METODOLOGIA

Foram selecionadas 31 (trinta e uma) instituições de ensino do Estado de São Paulo no total, sendo 06 (seis) públicas e 25 (vinte e cinco) privadas. Como critério para seleção das instituições foi utilizado o “Guia do Estudante”, publicação de reconhecimento público da Editora Abril, sendo escolhidas aquelas que receberam pontuação de 03 a 05 estrelas no *ranking* de classificação. Primeiramente, foram identificadas todas as instituições pela internet para fins de pesquisa em seus sites próprios, visando analisar a grade curricular do curso de psicologia utilizando o seguinte roteiro para a coleta de dados: 1- Identificar as disciplinas oferecidas pelo curso de Psicologia que estão relacionadas à Psicologia Organizacional e do Trabalho e em quais semestres essas disciplinas estão disponíveis; 3- Identificar os estágios oferecidos e em que semestres estão disponíveis; 4- Investigar se a instituição oferece algum curso de pós-graduação relacionada à Psicologia Organizacional e do Trabalho. Os dados do roteiro foram distribuídos em uma planilha e em alguns casos houve necessidade de entrar em contato através de e-mail (com carta de apresentação esclarecendo a pesquisa) para coletar informações que não constavam nos sites das instituições.

RESULTADOS

A demonstração dos resultados foi através de gráficos, que indicou que 90,32% das instituições (28 no total) oferecem disciplinas de POT, enquanto apenas 6,45% não oferecem. Os 3,23% representam dados não fornecidos. Dentre as 28 instituições que oferecem disciplinas de POT: apenas 1 instituição oferece 1 disciplina; 7 instituições oferecem 2 disciplinas; 6 instituições oferecem 3 disciplinas; 12 instituições oferecem 4 disciplinas e 2 instituições oferecem 5 disciplinas de POT. Através dessa pesquisa foi possível também ilustrar quais foram as disciplinas teóricas e obrigatórias que mais se repetiram entre as instituições: POT- oferecida por 28 instituições; Orientação Profissional- oferecida por 14 instituições; Saúde do Trabalhador- 9 instituições; Gestão de Pessoas- 6 instituições e Empreendedorismo- 5 instituições. Nota-se que a partir do 5º semestre as disciplinas de POT são mais comuns, logo

que apenas 5 disciplinas são oferecidas do 2º ao 4º semestres. Com relação ao oferecimento de estágios de POT, 83,87% oferecem enquanto 6,45% não oferecem. Além disso, houveram 9,68% das instituições que não divulgaram essa informação no site e/ou não responderam a solicitação por e-mail. Apenas 22,58% das instituições oferecem algum tipo de pós-graduação, incluindo cursos de: especialização, MBA, mestrado e doutorado, enquanto 67,74% não oferecem nenhum curso de pós-graduação e 9,68% das instituições não disponibilizaram essa informação.

CONCLUSÃO

Essa pesquisa tem gerado grande satisfação pessoal, pois através da bibliografia consultada foi possível observar (e em alguns casos comprovar) que a prática está realmente sustentando a teoria de que poucas universidades e centros universitários brasileiros, (especificamente do estado de São Paulo), preocupam-se em formar psicólogos do trabalho. É possível perceber que quando as instituições oferecem as disciplinas, poucas são as opções, impossibilitando o aluno a se aprofundar mais no assunto e se apropriar adequadamente do conteúdo. Além disso, pode-se dizer também que quando oferecidos, os estágios são dispostos na maioria das vezes como optativos e não obrigatórios. Além disso, há também a necessidade de se discutir a escassez de cursos de pós graduação que são oferecidos nessa área, dificultando ainda mais o processo de formação do interessado em se tornar profissional da Psicologia Organizacional e do Trabalho. É nítido que a formação ainda está voltada para a área clínica, uma vez que o aluno tem disciplinas teóricas e práticas que estimulam o atendimento individual e clínico, sendo que as outras áreas (como a do trabalho, por exemplo), podem ser vistas nas instituições mas principalmente como optativas e não obrigatórias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASTOS, A. V. B; BORGES-ANDRADE, J. E; ZANELLI, J. C; **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. pp. 549-581. 2ª Ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.
SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. Tradução Cid Knipel Moreira, Célio Knipel Moreira; revisão técnica Natacha Bertoia da Silva. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

PALAVRAS-CHAVE: *Psicologia Organizacional e do Trabalho, instituições de ensino, formação profissional.*

E-MAIL: tavares-ma@hotmail.com

21. PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA PARA APRENDIZES EM UMA EMPRESA MULTINACIONAL ALIMENTÍCIA

Michele Cristina da Costa Maestro
Orientador: *Prof. Ms. Edgar Pereira Junior*

INTRODUÇÃO

Segundo Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014), para compreender integralmente o ser humano é preciso também entender sua inserção no mundo do trabalho e as relações que são criadas no interior das organizações em que se insere. Para os adolescentes, o trabalho pode ter implicações positivas quando propicia aprendizagem e é revestido de significado, sendo uma esfera importante na construção da identidade. Nesse sentido, surge a demanda de contratação de aprendizes regulamentada pelo Decreto nº 5598/2005 (Brasil, 2005), no qual assegura formação técnico-profissional e realização de atividades compatíveis com a vida escolar e com o desenvolvimento físico, psicológico e moral do jovem. Assim, o Decreto visa propiciar reais

condições de aprendizagem e minimizar os impactos do trabalho precoce. A contratação é obrigatória para empresas submetidas ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, no número equivalente a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% dos trabalhadores. Como consequência, empresas têm inserido adolescentes em seu quadro funcional na condição de aprendizes. Diante desse cenário se faz necessário pensar no processo de aprendizagem contínua, bem como na aquisição, na retenção e na transferência de competências resultante do trabalho, além da construção de uma carreira profissional sólida e consistente. O trabalho teve como objetivo a criação de uma plataforma de desenvolvimento para a base operacional que contempla o programa de aprendizes, para a construção de talentos dentro da organização.

METODOLOGIA

O trabalho foi desenvolvido com 57 aprendizes de uma empresa multinacional de alimentos no interior de São Paulo, baseado na metodologia 70/20/10, em que: **70%** do aprendizado devem vir da vida real, das experiências e das interações no local de trabalho, dessa forma foram criados formulários através de observação das atividades do dia a dia dos aprendizes em cada área a fim de entender a rotina de trabalho; **20%** ocorrem a partir das interações com os outros no ambiente de trabalho e dos *feedbacks* que ali surgem, para isso será realizado um diagnóstico operacional chamado *People Meeting*, com periodicidade semestral, em que esses jovens serão avaliados por seus gestores e **10%** ocorrem por meio de cursos, seminários, *workshops* e leituras formais, nos quais o nível de estruturação é bem mais alto que serão de responsabilidade das instituições parceiras na aprendizagem, além de um espaço na empresa no qual o aprendiz pode buscar seu autodesenvolvimento através da internet, livros, revistas e jornais.

RESULTADOS

O projeto aceito pela área de Recursos Humanos da organização. Do total de 57 aprendizes, foram escolhidos 13 como projeto piloto, que estavam alocados nas linhas de produção, para aplicação do formulário On the Job, que por sua vez foi entregue aos gestores desses aprendizes em uma reunião de alinhamento, a fim de que os avaliassem nas atividades correspondentes e esperadas para o cargo de aprendiz de produção, no prazo de três meses. Após essa etapa, foi apresentada à empresa uma proposta de aplicação para dar continuidade às demais partes, sendo elas, a realização do diagnóstico operacional, com periodicidade semestral, no qual esses jovens serão avaliados tanto em termos técnicos como comportamentais por seus gestores e pela área de Recursos Humanos, através de encontros chamados *People Meeting*, a fim de entender as possibilidades de desenvolvimento profissional e de carreira de tais jovens que vão desde efetuar *feedbacks* pontuais, quando necessário, até o processo de promoção e efetivação na companhia.

CONCLUSÃO

A proposta da criação de um plano de desenvolvimento de carreira para jovens aprendizes é benéfica tanto do ponto de vista do adolescente, uma vez que o trabalho pode ter implicações positivas quando propicia aprendizagem e é revestido de significado, sendo uma esfera importante na construção da identidade, como da própria empresa, uma vez que construirá uma base operacional sólida, diminuindo custos com processos seletivos para reposição de mão de obra operacional e terá uma retenção de jovens talentos na companhia, pensando em um processo de aprendizagem contínuo, bem como na aquisição, na retenção e na transferência de competências resultante do trabalho, além da construção de uma carreira profissional sólida e consistente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt; RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar; ZANELLI, José Carlos. Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2ed. Porto Alegre: Artmed, 2014
- BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt; RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar; YAMAMOTO, Oswaldo H. Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho. In: **O trabalho e as organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2013.
- BORGES, Livia de Oliveira; CARVALHO, Virginia D. Tutorização organizacional de novos empregados. In: **O trabalho e as organizações**. Porto Alegre, Artmed, 2013.
- BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ZERBINI, Thais, ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana. Treinamento, desenvolvimento e educação: um modelo para sua gestão. In: **O trabalho e as organizações**. Porto Alegre, Artmed, 2013.
- BRASIL (2005). *Decreto 5598/2005*. Brasília: Diário Oficial da União.

PALAVRAS-CHAVE: *Treinamento, Desenvolvimento de Carreira, Aprendizizes, Avaliação.*

E-MAIL: michelemaestro@hotmail.com

22. EMPREGABILIDADE E TRABALHO NA CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE E PROJETO DE VIDA DO ADOLESCENTE QUE CUMPRE MEDIDA SOCIOEDUCATIVA: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Paula Batistela¹

Rafaela Bóbbo²

Orientador: *Prof. Ms. Edgar Pereira Júnior*

INTRODUÇÃO

A presente revisão bibliográfica envolveu consulta a artigos virtuais, que abordam a questão do papel do trabalho e da empregabilidade no projeto de vida e na construção da identidade do adolescente que cumpre medida socioeducativa. As bases utilizadas foram um importante subsídio para o desenvolvimento da pesquisa sobre o tema (GUIMARÃES, 2005; LINS, 2009; CORDEIRO, 2006; JACOBINA e COSTA, 2007). Todos os artigos pesquisados confirmam o fato de que o adolescente que cumpre medida socioeducativa é afastado de sua condição de cidadania e também de uma formação adequada às exigências do mercado de trabalho, ou seja, é vítima de exclusão social e da marginalização. De acordo com as ideias de Guimarães (2005), para as pessoas em geral, é a produção simbólica sobre as relações sociais no trabalho que confere sentido e orienta as suas percepções, atitudes, pertencas e comportamentos (individuais ou coletivos). Em razão disso, este trabalho pretende mostrar o quanto importante é perceber que a educação profissional para estes adolescentes é uma forma de possibilitá-los a adquirir um trabalho formal que garanta o seu sobrevivência e construção de sua identidade de forma digna.

METODOLOGIA

O presente trabalho utiliza o referencial da pesquisa bibliográfica, entendida como o ato de indagar e de buscar informações sobre determinado assunto ou tema. Através de um levantamento realizado em base de dados nacionais, este trabalho objetiva relacionar o tema empregabilidade e a importância para a construção da identidade e projeto de vida do adolescente que cumpre medida socioeducativa. Com este propósito, realizou-se uma pesquisa virtual no site acadêmico Scielo. O período da pesquisa foi delimitado entre os anos de 1990 a 2014. Como critério para a discriminação dos artigos foram utilizados como norteadores os seguintes assuntos: empregabilidade, psicologia organizacional e do trabalho, mercado de trabalho, menor infrator, identidade adolescente, carreira, orientação profissional, educação profissional, compromisso social, representações do trabalho, medidas socioeducativas; Foram encontrados 17 pesquisas acadêmicas através da chave “trabalho e adolescente em medida socioeducativa” e “mercado de trabalho e a identidade do adolescente”. Ao serem selecionados

os que discutiam exclusivamente os norteadores supracitados, foram localizados três artigos e uma tese de pós-graduação.

RESULTADOS

Na comparação das análises dos resultados obtidos nas pesquisas, foi possível visualizar que o trabalho envolvido por um sentimento de significação para o adolescente pode ser um agente do processo de transformação social e dignificação do sujeito. Os artigos trazem, que os adolescentes, população alvo, na sua grande maioria vive em condições de vulnerabilidade social e por esta razão enxergam o trabalho como um meio exclusivamente para a sobrevivência e de satisfação de necessidades e desejo. Razão esta, pela qual, muitos se inserem no mercado ilegal de drogas e intitulam categoricamente esta ocupação como trabalho. A pesquisa de Pereira e Sudbrack (2003) apud Jacobina e Costa (2007) comenta que além do trabalho ser um modo de sustento individual e familiar para jovens, a inserção precoce no mundo do trabalho constitui uma forma de atingir a independência financeira necessária para manter a autoestima e o respeito da comunidade. As pesquisas de modo geral salientam que a significação que os adolescentes atribuem ao trabalho é primordial para que as intervenções mostrem um resultado de ressignificação do ato infracional e envolva uma possibilidade de construção de uma identidade e projeto de vida.

CONCLUSÃO

O presente estudo não visa apontar solução para o problema da violência praticada por adolescentes infratores, nem da reincidência após medida socioeducativa de internação, na prática de crimes, mas refletir sobre as condições e significação do trabalho para esses jovens, embasando o trabalho pela legislação em políticas públicas que visam uma maneira de permitir que esses jovens tenham uma nova oportunidade de recomeçar suas vidas tendo também a oportunidade de serem inseridos no mercado de trabalho. A criação de leis específicas de proteção social poderão oferecer condições de reinserção, e que permita que esses jovens possam trabalhar e se desenvolver como cidadãos, tendo uma oportunidade de se qualificar e conviver com pessoas que poderão trocar experiências positivas, oferecendo-lhe uma nova oportunidade de começar e passar por um processo de inclusão social. Não se pode negar que é nítida a grande discriminação que a própria sociedade tem com os adolescentes infratores, principalmente na condução ao mercado de trabalho. Diante disso, esperar que apenas a legislação e o Estado, por meio de políticas públicas sejam capazes de resolver o problema, seria ingênuo. Assim, para que esse problema social seja de fato tratado com responsabilidade, é fundamental o envolvimento da sociedade, bem como uma mudança de mentalidade social, pois os resultados, se tratador a contento favorecerão a todos. Sugere-se, portanto, a implementação de programas de promoção da empregabilidade aos jovens no contexto das medidas socioeducativas como alternativa de enfrentamento desta questão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAHIA (Estado). **Escola de Administração da UFBA. Núcleo de Pós-Graduação em Administração – NPGA.** A Educação Profissional para os menores infratores da Casa de Assistência SocioEducativa Juiz Mello Matos em Feira de Santana-BA. Salvador, 2009. Disponível em: <http://twiki.ufba.br/twiki/bin/viewfile/PROGESP/Formacao3?rev=&filename=Educa%E7%E3o_Profissional_para_menores_infratores.pdf> Acesso em: 8 mar. 2010.
- CORDEIRO, D.; COSTA, E. A.P. **Jovens Pobres e a Educação Profissional no Contexto Histórico Brasileiro.** Net, São Paulo, abr. 2006. Revista Trabalho Necessário. Disponível em: <<http://www.uff.br/trabalhonecessario/images/TN04%20CORDEIRO,%20D.%20COSTA,%20E.pdf>> Acesso em: 4 set. 2008.
- GUIMARÃES, N. A. **Trabalho: uma categoria –chave no imaginário juvenil?.** Net, São Paulo, dez. 2003. Revista Perceu. Disponível em: <

<http://espm.br/ConhecaAESPM/CAEPM/nucleodeestudosdajuventude/Documents/Banco%20de%20Dados%20Jovens/4.%20JOVENS%20E%20TRABALHO/4.1.%20jovens%20centralidade%20trabalho.pdf>> Acesso em: nov. 2014.

JACOBINA, O.M.P. “**Para não ser bandido**”: adolescentes em conflito com a lei e trabalho. Net, São Paulo, dez. 2007. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. Disponível em:< http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37172007000200008&script=sci_arttext> Acesso em: 31 jan. 2008.

PALAVRAS-CHAVE: *Empregabilidade, mercado de trabalho, transformação social, adolescente, identidade, projeto de vida, medida socioeducativa.*

E-MAIL: pbatistela88@gmail.com¹
rafaelllarb@hotmail.com²

23. INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES: AVALIAÇÃO DE UM PROGRAMA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Rebeca Fialho Maniezzo da Silva
Orientador: Prof. Ms. Edgar Pereira Junior

INTRODUÇÃO

Segundo Presotti (2011) “a inclusão significa que os membros de todos os grupos são tratados de forma justa, sentem incluídos, tem igualdade de oportunidades e são representados em todas as funções e níveis organizacionais”. O conceito de inclusão se refere à fazer parte do grupo, ter direito de participação social, ter transformação e adaptação no ambiente social, onde todas as pessoas passam a ser vistas pelo seu potencial, suas habilidades e suas aptidões. É necessário lembrar a importância de conhecer o histórico da inclusão de pessoas com deficiência para superar as limitações e a empresa aprender a conviver com as dificuldades e desafios, vencerem juntos, acompanhar e desenvolver o profissional dentro da empresa. O desafio da empresa é incluir as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, discutir como a empresa deve agir e como integrar. O objetivo deste trabalho é avaliar um programa de inclusão em uma empresa, projeto que envolve acessibilidade, superação, adaptação do ambiente de trabalho, importância de valorizar os deficientes, incluir e integrar pessoas com deficiência nas unidades.

METODOLOGIA

O estudo foi realizado em uma organização que conduz um programa de inclusão de pessoas com deficiência. A empresa está localizada no interior de São Paulo, com cerca de 900 funcionários, multinacional de autopeças. O projeto da empresa envolve um plano contínuo de integração, buscando o desenvolvimento social e econômico da comunidade e da empresa, e tem parceira com a APAE, que tem reconhecimento e promove o desenvolvimento humano e a inclusão social. Ela oferece assessoria às empresas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho prestando serviços como recrutamento e seleção, análise do posto de trabalho, acessibilidade, preparação, capacitação profissional, acompanhamento e orientação das pessoas com deficiência. As seguintes atividades foram aplicadas na organização: levantamento de dados sobre aplicação das cotas, observação de postos de trabalho, análise de documentação, descrição dos tipos de deficiências, pesquisa de clima organizacional, entrevistas individuais com deficientes e gestores, análise de todos os dados aplicados e elaboração de proposta de melhoria com devolutiva para todos os envolvidos nas atividades de estágio.

RESULTADOS

A partir do levantamento de dados da organização, conforme a lei de cotas, a empresa tem que cumprir 5%, mas tem 40 deficientes, abaixo da cota. As observações foram realizadas, não

houve muita crítica, pois há acessibilidade para os deficientes e preparação para recebê-los. Também foi analisada a documentação dos deficientes e sua escolaridade, de baixa qualificação. A pesquisa de clima organizacional foi aplicada durante o comitê para conhecer a visão dos deficientes sobre o programa de inclusão, se eles sentem bem na empresa, sua acessibilidade, a adaptação e o relacionamento com a empresa, o comprometimento com a inclusão de pessoas com deficiência. O resultado da pesquisa indicou percepção 85% positiva. A entrevista individual com os deficientes e gestores também teve indicadores positivos. O resultado foi satisfatório, mas como o programa é novo, tem muito a aprender e conhecer através do estudo, como a necessidade de observar e entender questões que envolvem as pessoas com deficiência, o trabalho e a rotina social, suas trajetórias sociais e culturais, na tentativa de compreender as condições objetivas que influenciam no ambiente de trabalho.

CONCLUSÃO

O desenvolvimento deste estudo, realizado no contexto do estágio no setor de Recursos Humanos, proporcionou, além de experiência e conhecimento das rotinas desse departamento, acompanhar a inclusão de pessoas com deficiência dentro da empresa e validar a importância do desenvolvimento de um programa para este público. Através dos instrumentos utilizados conclui-se que a empresa tem como diferencial a preocupação com os deficientes no ambiente de trabalho, procurando, continuamente, a melhor forma para ajudá-los e saber como eles percebem a relação com a empresa. É importante ter em mente que todas as pessoas são iguais, independente de terem ou não uma deficiência e, conseqüentemente, devemos tratá-las com igualdade, valorizando a diversidade. É responsabilidade do gestor garantir a inclusão das pessoas com deficiência na equipe e é importante que todos estejam preparados para lidar com as deficiências. Se na equipe ainda não há pessoas com deficiência é papel da organização promover o diálogo e o acesso às informações necessárias e orientações de relacionamento para que as pessoas trabalhem com inclusão da diversidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PRESOTTI, L. **Gerenciar a diversidade cultural nas organizações: caminhos para a inclusão**. 2011. 152 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Distrito Federal. 2011.

PALAVRAS-CHAVES: *Inclusão de pessoas com deficiências, Programa de Acessibilidade, Recursos Humanos.*

E-MAIL: rebecafialho@gmail.com

24. UNIVERSIDADE INCLUSIVA: COMPROMISSO ÉTICO E SOCIAL NA INSERÇÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Tânia Valéria de Oliveira Scaranello
Orientador: Prof. Ms. Edgar Pereira Júnior

INTRODUÇÃO

O Trabalho, enquanto categoria de mediação das relações entre sujeitos de diferentes contextos e classes sociais (KANAANE, 2012), garante ao sujeito a sua cidadania e o sentimento de pertencimento na sociedade. Mas, para a pessoa com deficiência, esse sentimento vai mais além: possibilita o reconhecimento das suas potencialidades enquanto indivíduo produtivo. Nos últimos anos, o Ministério da Educação tem se dedicado à transformação das escolas em espaços inclusivos, que valorizem as diferenças e que atendam as necessidades educacionais de cada aluno. Contudo, apesar de todo o empenho para a efetivação dos direitos da pessoa com deficiência, isso não diminui as dificuldades encontradas por este profissional quando chega o

processo de transição da graduação para o mercado de trabalho. Desse modo, procurando promover as condições e instrumentos necessários para que a universidade cumpra o seu papel como agente de transformação social, o objetivo deste trabalho é a construção de uma proposta de “Programa de Empregabilidade” para a inserção de profissionais deficientes no mundo corporativo, a partir dos conhecimentos construídos no âmbito da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). O foco principal encontra-se na superação do viés assistencialista que foi historicamente imposto pela Lei de Cotas (Lei 8.213/91), a partir de ações que possibilitem a transformação deste profissional em um sujeito autônomo para o exercício pleno da sua cidadania.

METODOLOGIA

A proposta do Programa de Empregabilidade foi construída em uma universidade privada do interior do Estado de São Paulo, com aproximadamente 11 mil estudantes. A estratégia utilizada contemplou três fases: **(1)** Planejamento, por meio de revisão teórica sobre o tema, **(2)** Diagnóstico do Programa de Inclusão vigente na universidade, que se deu por meio de encontros semanais com a sua equipe de trabalho, e **(3)** Construção do Programa, composto pelas etapas: (a) *Acessibilidade*: conhecer o quadro atual de PcDs, as categorias de deficiência e as condições de acessibilidade para atender cada uma delas, que se deu por meio da construção de um questionário, aplicado online aos alunos, professores e funcionários da instituição; (b) *Construção de um Banco de Dados*: por meio da tabulação dos dados coletados no questionário; (c) *Sensibilização Corporativa*: criação de uma Cartilha sobre o tema; (d) *Capacitação de Gestores*: criação de mecanismos de divulgação da Cartilha junto aos envolvidos na instituição; (e) *Desenvolvimento de Parcerias*: criação de mecanismos de divulgação da Cartilha junto às unidades corporativas da região; (f) *Capacitação dos Profissionais com Deficiência*: desenvolvimento de Projetos de Oficinas de Capacitação, e (g) *Validação*: apresentação da proposta do Programa aos gestores da instituição.

RESULTADOS

Para efeito desta pesquisa, foram considerados apenas os alunos que responderam ao Questionário, que corresponde a 50% de todo o quadro de alunos deficientes matriculados na instituição. Deste total, entre as categorias de deficiência destacam-se: Física **53%**; Auditiva **27%**; Cognitiva/Mental **13%**, Visual **07%**. Já as condições de acessibilidade necessárias para atender cada uma delas, variam de acordo com cada categoria e suas especificidades. Estes resultados tornaram possível a construção de um Banco de Dados, que subsidiou o processo de construção do Programa, finalizado em forma de uma Cartilha com esclarecimentos e orientações sobre o tema da deficiência. Para a divulgação da Cartilha junto à instituição, optou-se por apresentá-la na reunião dos Colegiados Superiores, onde são presentes toda a equipe de gestão da Universidade. Junto às unidades corporativas da região, optou-se por divulgá-la por meio da ACIP – Associação Comercial e Industrial de Piracicaba, bem como por meio de um *hot site*, criado para este propósito. Para a capacitação dos profissionais com deficiência, optou-se pela realização de Oficinas de Capacitação envolvendo o tema. Para a validação da proposta, o Programa foi apresentado aos gestores envolvidos no processo e órgãos superiores da instituição.

CONCLUSÃO

O tema da inclusão tem sido um desafio que vêm de encontro com o papel do profissional da Psicologia, ou seja, um olhar para além do que está posto, capaz de promover a superação de limites e o desenvolvimento de uma identidade metamorfose, de sujeitos autônomos, dotados de potencialidades e possibilidades. Nesse sentido, considerando que decisões e políticas organizacionais podem ser a base, tanto de bem estar como de adoecimento no trabalho (Zanelli, Bastos e Rodrigues, 2014), coube ao estagiário de Psicologia do Trabalho a função essencial de facilitar todo o processo, aproximando-se desse profissional e procurando entendê-lo com suas

especificidades e suas dificuldades individuais – incluindo a sua deficiência. Sobretudo a partir de conhecimentos e perspectivas de análise não apenas da psicologia, mas, também de outras áreas e atuação profissional, que lhe permitam uma reflexão crítica e o desenvolvimento contínuo do estudo do fenômeno, a partir da construção de um conhecimento interdisciplinar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL – **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991** - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Subseção II - Da Habilitação e da Reabilitação Profissional. Presidência da República Federativa do Brasil (1991).

KANAANE, Roberto. Representação Social do Trabalho e do Trabalhador. In: **Comportamento Humano nas Organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2. Ed. – 14. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2012. Cap. 5, pp. 95-111.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. *Campo Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho*. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre, 2. ed., ARTMED, 2014. Cap. 15, pp. 549-581.

PALAVRAS-CHAVE: *Educação Especial, Mercado de Trabalho, Inclusão Social.*

E-MAIL: valeriascaranello@gmail.com

25. A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO EM EMPRESAS DO INTERIOR DE SP

Thalita Manicardi Gasparini

Orientador: *Prof^o Ms. Edgar Pereira Junior*

INTRODUÇÃO

A atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) busca compreender os processos psicossociais que caracterizam as organizações e a relação das ações humanas, visando desenvolver estratégias interventoras, como forma de atuação do Psicólogo no mundo do trabalho. Em POT, historicamente, houve três faces de evolução em suas áreas de atuação: a Psicologia Industrial, com ênfase na psicotécnica, seleção e colocação de pessoal; a Psicologia Organizacional, que visa a produtividade da empresa, quando o foco de atuação é ampliado e possibilita trabalhar no nível macroestrutural; e a Psicologia do Trabalho, que visa à saúde dos trabalhadores e a qualidade de vida com ações para além das organizações. Há uma ampla diversidade nas três faces, que não devem ser vistas como espaços separados, mas, espaços contributivos para análise da investigação e intervenção nas organizações. Segundo Zanelli (2002), para atuar em POT é preciso estar preparado para lidar com os conflitos nas organizações, ter domínio técnico-instrumental e os métodos científicos com competência para a atuação, mas, cada psicólogo tem um modelo próprio e característico, estes adequados de acordo com a sua realidade de trabalho. É preciso ir além, buscando técnicas interventoras para subsidiar a transformação e as condições de trabalho, tendo o olhar compreensivo com o trabalhador, agindo de modo ético e social. A pesquisa teve por objetivo investigar a atuação do profissional em POT no interior de São Paulo.

METODOLOGIA

Para a realização desta pesquisa houve como procedimento o contato com empresas localizadas no interior de São Paulo via telefone. Os questionários eram compostos por dez perguntas. O mesmo e o termo de consentimento foram enviados via e-mail, salvaguardando os dados dos profissionais e das empresas. Foram contatadas 30 empresas nacionais e multinacionais, mas

somente cinco empresas nacionais e cinco multinacionais responderam o questionário, totalizando em dez respondidos.

Após os questionários respondidos, os e-mails foram impressos de modo a garantir a fidedignidade do conteúdo e, posteriormente, os mesmos foram categorizados e sistematizados para análise dos dados obtidos. Por fim, foi elaborada uma discussão acerca da atuação do psicólogo e as diferentes técnicas utilizadas nas empresas nacionais e multinacionais de diversos ramos.

RESULTADOS

Na tabulação dos dados o agrupamento seu deu por quantidade de respostas e porcentagens e nas perguntas abertas houve categorização das respostas. Foi apurado que a maioria dos profissionais é do sexo feminino, nenhum desses profissionais apresenta cargo de psicólogo, sendo, analistas, supervisores ou coordenadores. O tempo de atuação na empresa desta amostra varia de um a nove anos e o tempo de atuação na carreira varia de um a vinte e dois anos. Identificou-se que os profissionais das empresas nacionais estão satisfeitos com a formação para atuar em POT e nas empresas multinacionais mais da metade está insatisfeita. Mas, em relação às atividades desenvolvidas, a maioria está satisfeita. Os profissionais buscam diversas formas para se aprimorarem, como, especializações, palestras, grupos e congressos, mas há pouca procura por mestrado e doutorado. Sobre o objetivo do profissional em POT nota-se que os das empresas nacionais objetivam a produtividade como forma de resultados, nas multinacionais visa a retenção de talentos, desenvolvimento de equipes, clima organizacional e bem-estar. Os profissionais em ambos os tipos de empresa atuam principalmente com R&S, TD&E, avaliação de desempenho e relações de trabalho. As empresas ainda contam com equipes multidisciplinares e o campo não é exclusivo do psicólogo na Gestão de Pessoas. Para atuar em POT, segundo esta amostra de respostas, ainda há necessidade de avanços na área, reconhecimento, inovação e visibilidade na atuação do psicólogo em POT.

CONCLUSÃO

Através da pesquisa desenvolvida pode-se constatar que ainda há dificuldades para identificar Psicólogos atuando nas empresas e que a área da Gestão de Pessoas não é campo exclusivo do profissional em POT. Foi possível perceber que a atuação dos profissionais das empresas multinacionais possibilita atividades mais amplas em comparação com os das empresas nacionais. As empresas multinacionais têm maiores demandas e exigências para atuar, sendo assim, os profissionais não se encontraram satisfeitos com a formação, por não obterem os conhecimentos solicitados pelas empresas, por isso buscam aprimoramentos na área. A maioria dos profissionais se encontra satisfeitos com as atividades exercidas, mas ainda há restrição para a atuação, especialmente saúde do trabalhador, e há uma grande necessidade em avanços para o reconhecimento do profissional em POT.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ZANELLI, J. C.: O Psicólogo nas organizações de trabalho. In Zanelli, J. C.; **Atuação**. Editora Artmed - Porto Alegre, 2002.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E. & BASTOS, A. V. B. e Organizadores. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. In Zanelli, J. C., Bastos, A. V. B. & Rodrigues, A. C. A.; **Campo Profissional do Psicólogo em organizações e no trabalho**. 2ª Edição. Editora Artmed - Porto Alegre, 2014.

PALAVRAS-CHAVES: *Atuação, POT.*

E-MAIL: thalitagsp01@hotmail.com

26. A HUMANIZAÇÃO DO ACOLHIMENTO NA SAÚDE PÚBLICA DE UM MUNICÍPIO DO INTERIOR DE SÃO PAULO

Júlia Wagner

Orientador: *Prof. Esp. Newton Yasuo Furucho*

INTRODUÇÃO

Entende-se por humanização dos cuidados em saúde o processo de restaurar a qualidade do encontro humano através da sensibilidade, da ética e da solidariedade. Com as constantes inovações tecnológicas e a rápida modificação da relação do homem com o trabalho, observou-se também a modificação das relações interpessoais. A valorização das técnicas e dos instrumentos coloca o trabalhador em segundo plano e torna sua atividade um ato mecânico, alienado de seu real significado. Isso impede o ser humano de exercitar sua capacidade crítica e criativa, levando-os a permitir a ocorrência de algumas situações desumanizantes. O usuário dos serviços de saúde passa a ser visto como um organismo adoecido, um caso a ser analisado ou até um número, e não mais um ser humano com necessidades e temores, enquanto o funcionário passa a ser visto como uma simples ferramenta do sistema. Mais do que ser caridoso, a humanização diz respeito à capacidade de compreender cada indivíduo em sua singularidade, com suas necessidades e desejos particulares, e compreender que a partir disso também existem formas singulares de conduzir o atendimento, que venham de encontro à necessidade de cada pessoa. É preciso desenvolver a afetividade, a sensibilidade e a escuta, reconhecer o usuário como sujeito autônomo e de direitos e valorizar o papel do trabalhador. Portanto, a questão da humanização dos cuidados na saúde pública é fundamental para que ambas as partes se beneficiem de um contato mais autêntico e sensibilizado.

METODOLOGIA

O presente trabalho foi desenvolvido como parte do estágio supervisionado de Psicologia Organizacional e do Trabalho. A pedido da prefeitura de um município do interior de São Paulo, cuja proposta era de oferecer um treinamento para a humanização dos profissionais da área de enfermagem que atuam nas UPAs (Unidades de Pronto Atendimento) da cidade, foi elaborado um projeto de capacitação de enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem para o contato com usuários nas Salas de Acolhimento. Foi realizado um encontro por grupo de cerca de 25 participantes, com duração de 4 horas. Nesse encontro os integrantes participavam de dinâmicas de grupo e rodas de debate nas quais eram estimulados a refletir sobre as dificuldades da profissão, bem como os motivos pelos quais escolheram exercê-la e se estavam se sentindo realizados na profissão. Também foram desenvolvidas atividades que auxiliavam os participantes a diferenciar suas responsabilidades dentro do ambiente de trabalho daquelas que eram de outros funcionários e uma atividade com o intuito de despertar o debate sobre aspectos da empatia e da humanização.

RESULTADOS

No decorrer da aplicação do treinamento, os participantes demonstraram um movimento de assimilação dos aspectos da sensibilização e da empatia, participando ativamente dos debates, das dinâmicas de grupo e discussões desenvolvidas em grupo, além de trazerem novas perspectivas de atuação diante das dificuldades e solução de problemas da enfermagem no ambiente de trabalho. Os dilemas trazidos pelos participantes a respeito do exercício do acolhimento durante as discussões também permitiram a elaboração de um relatório formal encaminhado à Secretaria de Saúde do município na busca de melhores condições de trabalho nas UPAs.

CONCLUSÃO

Conclui-se que o treinamento foi eficaz no sentido de despertar a reflexão acerca da humanização e do contato autêntico e sensibilizado nos serviços de saúde pública. Porém existem aspectos indiretamente ligados à qualidade do atendimento ao usuário que são de responsabilidade dos gestores e do poder público, que acabam por influenciar o desempenho do profissional de enfermagem e que devem ser solucionados para que trabalhadores e usuários possam usufruir de um serviço eficiente e humanizado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CASATE, Juliana Cristina; CORREA, Adriana Katia. Humanização do atendimento em saúde: conhecimento veiculado na literatura brasileira de enfermagem. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 13, n. 1, Feb. 2005.

CASATE, Juliana Cristina; CORREA, Adriana Katia. A humanização do cuidado na formação dos profissionais de saúde nos cursos de graduação. **Rev. esc. enferm. USP**, São Paulo, v. 46, n. 1, Feb. 2012.

PALAVRAS-CHAVE: *Humanização, Saúde Pública, Acolhimento.*

E-MAIL: juju_wagner@hotmail.com

27. O SETOR DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM UMA ORGANIZAÇÃO HOSPITALAR

Karina Pontes Grando¹

Orientador: *Prof. Esp. Newton Yasuo Furucho*

INTRODUÇÃO

Segundo CHIVENATO (2010), é importante na estratégia de negócios da empresa buscar pessoas com potencial em sua mudança e renovação. Além disso, com a atual competitividade, são exigidos profissionais com capacitações cada vez mais específicas. Além de exigir competência e técnica dos candidatos, há detalhes dos cargos que devem ser gerenciados durante o processo seletivo, com o objetivo de uma melhor contratação. É justamente neste momento que a atuação do psicólogo se faz muito importante, uma vez que através dele, o processo seletivo poderá ocorrer adequadamente, identificando se a vaga aberta e a cultura da empresa são compatíveis ao perfil do candidato, as exigências necessárias para o cargo, entre outros aspectos. Evitando assim, maior rotatividade, desgaste pessoal, gastos administrativos para o desligamento e nova contratação, entre outras questões. Afirma-se que recrutamento e seleção são processos que fazem parte do preenchimento de vagas em aberto, utilizando de vários instrumentos para melhor contratação, como entrevista comportamental, aplicação de testes psicológicos, interação com o gestor da vaga em aberto, entre outros. Em suma, o presente estudo se faz necessário pelo contato que o estagiário tem com estas atividades, pois, é um treinamento que visa melhor atuação profissional, além de tornar-se um candidato capacitado para o mercado de trabalho. Outro objetivo importante é comprovar a fundamental necessidade de um setor de Recrutamento e Seleção dentro de qualquer organização.

METODOLOGIA

O estudo foi desenvolvido em uma organização hospitalar filantrópica que conta com uma equipe multidisciplinar de aproximadamente 1800 colaboradores, situada no interior de São Paulo, e que está presente no mercado há quase 50 anos. Ela possui um Departamento de Gestão de Pessoas, e neste departamento há o Setor de Recrutamento e Seleção, que é dividido sob três frentes: cargos operacionais, técnicos e de liderança. O estágio desenvolveu-se às quartas-feiras,

no período da manhã, por quatro horas. O período foi de um ano. A população alvo foi frequentemente alternada de acordo com as três frentes citadas, conforme a demanda apresentada no momento. Foram previstas 6 atividades: 1. Conhecer descrições de cargos e frente a essas, triar currículos; 2. Agendar entrevistas com candidatos; 3. Acompanhar entrevistas; 4. Solicitar documentos pessoais dos candidatos; 5. Agendar exames admissionais; 5. Conferir documentações para admissão. Além dessas atividades, a estagiária participou do processo de aplicação e avaliação de três testes psicológicos utilizados como ferramenta de seleção: Palográfico, Atenção Concentrada e Bateria Fatorial de Personalidade.

RESULTADOS

O Departamento de Gestão de Pessoas recebe diariamente muitos currículos, via indicação de colaborador interno, online ou impresso, que são arquivados de acordo com o perfil apresentado. Diante de vagas abertas, estes currículos são escolhidos para o processo de seleção. No departamento, através da divisão em três frentes de cargos (operacionais, técnicos e de liderança), havia três funcionárias, onde cada uma delas conduzia o processo seletivo de sua frente, e cabia à estagiária auxiliar cada uma das três funcionárias, de acordo com a necessidade atual, acarretando, ao longo do estágio, uma experiência extremamente rica em todos os processos envolvidos, desde a abertura até o fechamento de vagas. Após ser observada pelas funcionárias do setor, devido a segurança demonstrada durante o desenvolvimento do estágio, foi dada autonomia para a estagiária nas tarefas destinadas a ela. Relatando, após, seu desempenho e recebendo as devidas orientações quando necessário. Para ilustrar o processo de recrutamento e seleção, segue o levantamento de dados durante o período de 05 meses. Foram realizados 62 processos de recrutamento e seleção para a vaga de Supervisor Enfermeiro, com 12 aprovações. No hospital há 18 vagas para este cargo. No período houve 5 desligamentos e transferências de setor de 7 supervisores.

CONCLUSÃO

O estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho, desenvolvido pela estagiária de Psicologia trouxe seu primeiro contato com a área, podendo apoiar-se na teoria abordada durante a graduação, na experiência das profissionais que trabalharam em conjunto na instituição e também na experiência de seu supervisor, sempre acolhedor. A junção destes suportes fez com que esta experiência de estagiar na área de Recrutamento e Seleção em uma organização de grande porte fosse enriquecedora e gratificante, apesar do contato limitado semanal (apenas 4 horas) com a organização, que por consequência a estagiária não conseguia acompanhar o processo seletivo completo dos candidatos que por ela passara. Outra queixa também presente é referente ao espaço disponibilizado à estagiária, que era muito restrito e também não havia acesso a alguns materiais, como a planilha de controle do processo seletivo de cada candidato, que era online e não havia um computador disponível para uso da estagiária. Porém, um fator de suma importância para a formação, foi a autonomia disponibilizada pelas funcionárias. Sem ela, o crescimento técnico da estagiária seria sem dúvida alguma deficitária.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PALAVRAS-CHAVE: *Recursos Humanos, Recrutamento e Seleção, Psicologia Organizacional e do Trabalho.*

E-MAIL: karinagrandop@gmail.com

28. DE QUE MANEIRA AS NOVAS TENDÊNCIAS AO TRABALHO AUTÔNOMO MODIFICAM O CONCEITO PESSOAL DE TRABALHO E INFLUENCIAM NO COTIDIANO PESSOAL E PROFISSIONAL DO TRABALHADOR?

Isis Oliveira Momesso¹

Jéssica Teixeira de Brito Mella²

Orientadora: Prof^a. Ms. Orjana de Oliveira Pacheco Rossi

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria Elisabeth Salvador Caetano

INTRODUÇÃO

A palavra trabalho deriva do latim, tripalium. Na antiguidade, o tripalium era caracterizado por um instrumento de tortura feito por três estacas ou mourões que servia para torturar escravos. E hoje em dia? Qual é o conceito pessoal de trabalho? Segundo Santos (2012) “Trabalhar é uma atividade eminentemente humana, porque é consciente, deliberada e com um propósito. Ela pode ter como fim a criação de bens materiais que supram as necessidades humanas de sobrevivência (moradia, alimentação, proteção, etc), ou necessidades culturais e psíquicas (arte, educação, etc)”. O mundo do trabalho tem se reinventado ano a ano. As novas tecnologias exigem melhor formação do trabalhador e, juntamente com o êxodo rural, tornaram o mercado de trabalho mais competitivo. As mudanças na economia brasileira na década de 90, com a implantação do Plano Real, que além de reduzir a inflação, restringiu o crescimento das empresas com um controle mais rígido do déficit fiscal, as empresas acabaram por realizar mais demissões e menos contratações. O trabalhador desempregado e sem previsão de uma nova colocação passa a buscar uma nova possibilidade de renda, aumentando assim os índices de trabalhadores informais (CHAHAD, 2003). O mercado de trabalho movimenta-se mais: hoje em dia não é prioridade a estabilidade em empregos, mas sim a qualidade de vida do trabalhador.

METODOLOGIA

Para realização do estudo, foi criado um questionário com catorze questões fechadas. Esse foi aplicado em plataforma online, por meio da ferramenta Formulários do Google, que permite que o participante responda as questões através da internet. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi inserido na página da pesquisa e sua assinatura digital era exigida para que o questionário fosse respondido. Os sujeitos foram encontrados através de contatos próximos e divulgação em redes sociais. Responderam o questionário utilizando seus próprios aparelhos eletrônicos e no tempo em que tinham disponível. Foram entrevistados 11 sujeitos entre os dias 05 e 15 de março de 2015. Todos moradores do Estado de São Paulo e que atualmente trabalham na área de Projetos para Construção Cívil como autônomos, tendo anteriormente atuado em regime CLT. Para análise dos resultados, as pesquisadoras utilizaram das tabelas fornecidas pela própria plataforma Formulários do Google.

RESULTADOS

Através da pesquisa foi possível identificar que a principal motivação para o profissional empregado em regime CLT buscar uma recolocação como autônomo é a flexibilidade de horários, com 81,8%, seguido de Autonomia Criativa com 72,7% e Qualidade de Vida com 63,6%. Também foi possível constatar que 54,4% dos entrevistados continuaram com uma vida financeira semelhante após a mudança, porém 5 de 11 entrevistados tiveram dificuldades em adaptar-se ao pagamento por projeto, em substituição ao salário mensal que estavam acostumados. Já sobre a nova rotina de trabalho, uma das questões foi sobre o tempo de trabalho e para 54,5% dos entrevistados esse tempo aumentou, a produtividade segue a mesma tendência para 63,6% que responderam que também aumentou, já o estresse produtivo diminuiu para 63,6% dos entrevistados e a realização profissional aumento para 90,9%. 54,5% dos entrevistados responderam que foi muito difícil se organizar para cumprir com todas as obrigações como autônomo. Também foi pesquisado sobre as principais dificuldades

encontradas pelo profissional autônomo, a dificuldade mais citada foi de conseguir clientela para 72,7% dos entrevistados, seguido de organizar tempo para 45,5% e o financeiro para 27,3%. Após se tornarem autônomos, 63,6% dos entrevistados responderam que o tempo com sua família melhorou e quanto ao convívio com seus familiares 54,5% dos entrevistados respondeu que melhorou.

CONCLUSÃO

Atuando como autônomo, o profissional passa a ser responsável por todos os âmbitos de seu trabalho, desde conquistar o cliente, administrar toda a parte burocrática dos projetos e organizar sua rotina de maneira a cumprir com todas as suas obrigações. Por causa das novas tarefas, o profissional afirma que como autônomo trabalha mais tempo do que trabalharia em regime CLT, porém tem a liberdade de decidir os melhores horários para trabalhar, além de poder criar seus projetos de acordo com sua própria criatividade. Fica claro que muitas são as diferenças na rotina pessoal e profissional de um profissional autônomo para o que atua em regime CLT, para adaptar-se à essas, o profissional muitas vezes tem que se privar de finais de semana, ou se organizar financeiramente para períodos em que a demanda de clientes é menor, de acordo com Costa (2012). Mesmo com grandes dificuldades em adaptar-se a nova rotina, o trabalhador autônomo é mais realizado em sua profissão e sofre menos estresse produtivo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHAHAD, J. **Tendências recentes no mercado de trabalho: pesquisa de emprego e desemprego**. v. 17, n. 3-4, 2003.

COSTA, W. **Arquiteto autônomo: como trabalhar**. Edição 220 - Julho/2012.

SANTOS, L. **Sociologia do trabalho**. Universidade Federal de Santa Maria, 2012.

PALAVRAS-CHAVE: *Trabalho autônomo, Realização profissional.*

E-MAIL: brito_jessica@hotmail.com

29. AS MUDANÇAS NOS PROCEDIMENTOS DE TRABALHO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DIANTE DA CULTURA ORGANIZACIONAL INSTITUÍDA

Mônica Sandei Galvão Moreira

Orientadora: *Prof^a. Ms Orjana de Oliveira Pacheco Rossi*

INTRODUÇÃO

A mudança nos procedimentos e a forma de trabalhar pode afetar diretamente a Cultura Organizacional estabelecida na empresa, porém se faz necessário para se adequar a nova demanda do mercado. Segundo Chiavenato (2007) “A única maneira viável de mudar as organizações é mudar sua cultura, isto é, mudar os sistemas dentro dos quais as pessoas trabalham e vivem. Cultura organizacional significa um modo de vida, um sistema de crenças, expectativas e valores, uma forma de interação e relacionamento típico de determinada organização”. Dessa forma, é necessária a adaptação contínua das organizações, o ambiente empresarial está cada vez mais dinâmico e requer ações rápidas e eficazes nas mudanças. A área de Recursos Humanos deve ser dinâmica e adaptativa para atrair os novos perfis de candidatos, o recrutador deve ser um “vendedor” da empresa, ou seja, precisa convencer os grandes potenciais que aquele é o melhor local para se trabalhar, possui um bom pacote de remuneração e benefícios e o mais importante tem plano de carreira para seus funcionários. Diante disso, o presente trabalho, tem como objetivo estudar o quanto a Cultura está enraizada na empresa em questão e se será possível essas mudanças na forma de trabalho.

METODOLOGIA

Este trabalho foi desenvolvido em uma empresa multinacional, montadora, de grande porte, do interior de São Paulo, que atualmente é composta por aproximadamente 4000 funcionários. A necessidade de se atualizar fez com que a área de Recrutamento e Seleção buscasse uma ferramenta e modo de trabalhar mais eficazes e competitivos comparados com o mercado. Como essa mudança afetaria diretamente a Cultura Organizacional foi realizado primeiramente o levantamento dos procedimentos atuais de Recrutamento e Seleção (R&S), a identificação e análise da Cultura praticada pela organização em questão, após foi mapeado os novos procedimentos e forma de atuação do R&S e por fim, foi identificado se os novos procedimentos de Recrutamento afetarão positivamente ou negativamente a Cultura Organizacional instituída.

RESULTADOS

A análise da missão e valores praticados por essa organização resultou em uma Cultura Organizacional conservadora, não adaptativa e que tem como características a manutenção de ideias, valores, costumes e tradições que permanecem por muito tempo da mesma forma, despertam comportamento burocrático e político, valorizam a ordem e a redução de riscos nos processos administrativos do que liderar iniciativas. O grande problema dessas características não adaptativas é que a organização se mantém inalterada enquanto todo o ambiente físico, mercado, tendência mudam e se atualizam. É uma cultura forte, pois seus valores são compartilhados intensamente pela maioria dos funcionários e influencia comportamentos e expectativas. Diante disso, conclui-se que a implementação e nova forma de trabalhar que afeta diretamente toda a liderança da empresa terá inicialmente resistências, como foi citado a Cultura é pouco adaptativa e conservadora. Por isso será necessário um plano de ação para trabalhar antecipadamente a mudança com os principais afetados com essas alterações.

CONCLUSÃO

A importância de se investir em mudanças e nova forma de trabalhar são essenciais para que a organização se mantenha ativa, competitiva e contratante das melhores pessoas do mercado. Porém se faz necessário um trabalho inicial estruturado de gerenciamento de mudança, principalmente quando se observa que as alterações afetarão diretamente a Cultura Organizacional. Esse trabalho prévio é essencial para maior aceitação das pessoas e áreas impactadas, ou seja, para que haja impacto positivo na transformação, além de contribuir para o sucesso da implementação da nova ferramenta e forma de trabalho. Fazer o diagnóstico da Cultura é primordial para direcionar as ações em uma transformação como essa, o trabalho conjunto entre análise da empresa, mapeamento do novo processo e estruturação de um plano de ação para trabalhar a mudança com os envolvidos são itens indispensáveis para alcançar o objetivo que é realizar as alterações, trazendo impactos positivos mesmo com uma Cultura conservadora.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier: Campus, 2004. 529p.
- Costa, SANTOS, BISPO R. A., GUIMARÃES, SANTOS R., MENEZES, CARVALHO M. B. **C. O desafio do planejamento de Recursos Humanos ante as novas demandas do mercado**. Graduação de Ciências Humanas e Sociais, Aracajú. Março de 2014.
- FERRAZ, D. C. **Psicologia Organizações e Trabalho no Brasil**.
- KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**.
- NASCIMENTO, A. F. de A., MARINHO E. G., RAMOS, VALLADO M. G.

PALAVRAS-CHAVE: *Cultura Organizacional, Mudanças no Procedimento de Trabalho, Recrutamento e Seleção.*

E-MAIL: monica.sandei.moreira@gmail.com

30. O INDIVÍDUO, O TRABALHO E O SOFRIMENTO: O ESTRESSE OCUPACIONAL EM ENFERMEIROS NO SETOR DA PEDIATRIA DE UM HOSPITAL PÚBLICO

Gabrielle Simões Conceição¹

Marcela Fabretti²

Orientadora: *Prof^a. Ms. Orjana O. Pacheco Rossi*

INTRODUÇÃO

Podemos definir o estresse como uma reação do organismo a um esforço extremo ou importante. Em geral, o estresse ativa processos hormonais e nervosos baseado em um estado de alerta, o que explica o aumento do ritmo cardíaco e do estado de vigília (CHAVES, 1993). Atualmente, o estresse ocupacional é um dos tipos de estresse que tem ganhado destaque. Para Bernardino (1988), o estresse no trabalho pode gerar diversas doenças físicas e mentais, e, isso implica em transformações no meio de trabalho, como problemas de relacionamento com os colegas, faltas, acidentes e insatisfação. Pontes (1992) pontua que os agentes estressores no ambiente de trabalho estão relacionados às condições de trabalho. As relações entre os profissionais com a cultura organizacional podem produzir neste profissional, problemas físicos, emocionais e cognitivos. Dentre as profissões consideradas vulneráveis ao estresse ocupacional, a enfermagem se destaca. Estudos de Pereira (1997) apontam que a área é conhecida pela sua excessiva carga horária e quantidade de trabalho, os profissionais se deparam com situações limites, o que pode gerar um alto nível de ansiedade. A necessidade da elucidação desse estudo deu-se por meio de um estágio clínico que está sendo realizado em um hospital público do interior de São Paulo. Portanto, o objetivo geral dessa pesquisa é investigar os possíveis agentes estressores ocupacionais e a repercussão no cotidiano de técnicos de enfermagem e enfermeiros do hospital público.

METODOLOGIA

Essa pesquisa de estágio foi realizada de forma quantitativa e qualitativa de caráter descritivo, a base de um vocabulário numérico. A população foi composta por quatro profissionais (técnicos de enfermagem e enfermeiros) escolhidos aleatoriamente do setor da pediatria de um hospital público do interior de São Paulo. Os aparatos para a pesquisa se deram por meio de um roteiro de perguntas para o preenchimento de dados da população; um roteiro de perguntas; e, o Inventário de Estresse em Enfermeiros (IEE), questionário adequado e padronizado, que busca averiguar os agentes predominantes e estressores da profissão. Esse roteiro foi construído por itens que englobam certos aspectos centrais em situações comuns à atuação do profissional, e que podem ser vistas como geradoras de estresse. Nesses itens existem fatores que avaliam as relações interpessoais, os agentes estressores da profissão e os próprios oriundos do trabalho, bem como itens isolados que abrangem tal avaliação (STACCIARINI; TRÓCOLLI, 2000). Os procedimentos necessários foram: contato com a enfermeira chefe do setor da pediatria, no qual, explicou-se os objetivos e analisou-se a viabilidade, e após aprovação, agendou-se uma data para que os profissionais respondessem no mês de janeiro de 2015, no período da tarde. No dia, ocorreu uma breve explicação sobre a pesquisa e seus objetivos e garantiu-se a segurança quanto ao anonimato dos mesmos e foi orientado sobre a devolução dos questionários devidamente preenchidos.

RESULTADOS

A profissão de enfermagem é predominantemente composta por mulheres, à amostragem desta pesquisa confirmou isso, em que os participantes inclusos se constituíram em 100% do sexo

feminino, com a idade predominante de 75% entre 20 a 30 anos. A maior parte dos profissionais, 75% estão formadas entre 1 a 5 anos e todos os enfermeiros trabalham no período da tarde, com uma carga horária semanal de 36 horas. Referente aos dados colhidos do Inventário de Estresse em Enfermeiros (IEE) foi observado na categoria “*Relações e Cultura Organizacional*” que trabalhar em turnos alternados (50%); e a pressão por ter prazos curtos para realizar as tarefas (75%) foi considerada como fator estressante para a amostra “*algumas vezes*”. Sobre a falta de recursos materiais, todos os enfermeiros responderam “*algumas vezes*”. As repercussões no cotidiano da amostra demonstrou que questão que obteve o maior índice de média (2.22), foi a “*sentir desgaste emocional com o trabalho*”, em que pontuaram 25% para cada alternativa do IEE e a questão “*sentir-se impotente diante de alguma tarefa*” obteve uma média de 2, em que 75% responderam “*raramente*”. Destacam-se três questões assinaladas como “*sempre*” por 25% da população para fontes de tensão: “*manter-se atualizada*”; “*administrar ou supervisionar o trabalho de outras pessoas*” e “*receber este salário*”.

CONCLUSÃO

A profissão da enfermagem é uma área considerada estressante por natureza, em que é necessário que haja um preparo físico e emocional para lidar com situações limites. O estudo demonstrou que o nível de respostas apresentadas pelos enfermeiros foi considerado “*médio*”. A quantidade de respostas observadas com nível de stress alto foi mínima, além de não ter havido concordância entre elas. Investigar e compreender os fatores estressantes da profissão do enfermeiro é importante para minimizar os efeitos prejudiciais do estresse no dia-a-dia destes profissionais. Sendo assim, essa pesquisa contribui para reafirmar a importância da elaboração de estratégias de enfrentamento individuais e institucionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BERNARDINO, E.G. **Stress laboral: como controlar**. Enfermagem, n.1, p.34-7, 1988.
- CHAVES, E.C. **Stress e trabalho do enfermeiro: a influência de características individuais no ajustamento e tolerância do turno noturno**. São Paulo, 1993. 125p. Tese (Doutorado) - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo.
- PEREIRA, M.E.R. **O lazer como aspecto alternativo de alívio de tensão para a equipe de enfermagem em CTI** [dissertação]. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo; 1997.
- PONTES, Z. **O trabalho noturno do enfermeiro: busca de significados sobre o repouso antes, durante e após o plantão**. Rev.Bras. Enf., São Paulo, v. 45, n. 1, p. 80-7, 1992.
- STACCIARINI J. MR, TRÓCOLLI BT. Instrumento para mensurar o estresse ocupacional: inventário de estresse em enfermeiros (IEE). **Rev. Latino-am. enfermagem**. 2000;8(6):40- 9.

PALAVRAS-CHAVE: *Estresse ocupacional, Enfermagem.*

E-MAIL: gasimoes91@gmail.com¹
mafabretti@hotmail.com²

31. PROJETO FRENTE DE TRABALHO

Márcia Ap. Jandoso dos Santos¹
Paulo Kleber de Souza Dutra²

Orientador: Prof. Esp. Newton Yasuo Furucho

INTRODUÇÃO

A Prefeitura de um município do interior de São Paulo, para amenizar a situação dos altos índices de desemprego de pessoas não qualificadas, deu início ao Programa Emergencial de Auxílio-Desemprego “Frente de Trabalho”, no qual é oferecida ao desempregado uma vaga de

trabalho com renda, por meio de serviços temporários em vários setores da Prefeitura, pelo período de seis meses. Uma Universidade Privada de uma cidade do interior de São Paulo, através do Programa de Orientação Profissional, no Estágio Supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho do Curso de Psicologia, em parceria com a Secretaria de Desenvolvimento Social de um município do interior de São Paulo, deram início ao Serviço de Apoio ao Trabalhador (SAT), com a finalidade de qualificar, preparar e dar instrução aos trabalhadores.

Tem-se como consequência mais negativa para o mundo do trabalho, conforme identifica Antunes (1995), a diminuição de postos de trabalho que contribui para um desemprego estrutural explosivo. O desemprego estrutural ocorre quando o número de desempregados é superior ao número de colaboradores que o mercado quer contratar e esse excesso de oferta de trabalhadores não é temporário. Além disso, Coleguim e Roesler (2009) identificam como parte do fenômeno “Invisibilidade Social”, esses trabalhadores serem de profissões desprovidas de status, glamour, reconhecimento social e adequada remuneração. Geralmente não são percebidos como seres humanos.

METODOLOGIA

A Secretaria de Desenvolvimento Social, através do Cadastro Único da Prefeitura, faz oferecimento do Curso de Orientação Profissional aos trabalhadores do Projeto Frente do Trabalho, por meio de contatos com os gestores de cada setor da Prefeitura que dispõe desses trabalhadores. Os estagiários de Psicologia promovem o referido Curso em seis módulos semanais, de conteúdos pré-definidos, que englobam os principais temas de interesse para uma formação que atenda às exigências mínimas do mercado. A apresentação do conteúdo foi feita a partir de palestras com o auxílio de slides, onde os palestrantes abordaram temas sobre trabalho e mercado de trabalho, a importância dos estudos e o oferecimento de cursos gratuitos, palestras sobre desenvolvimento e capacitação profissional, trabalho formal e informal e os serviços oferecidos pelo Banco do Povo, sobre álcool e outras drogas no ambiente de trabalho, orientação e capacitação para o mercado de trabalho, comportamentos adequados para a entrevista de emprego e elaboração do currículo, sempre com duração de duas horas cada encontro. Ao final do Curso foi feita a entrega, a cada concluinte, de um Certificado de Conclusão, juntamente com seus respectivos currículos digitalizados em CD, com o intuito de ajudá-los a conseguir um novo emprego efetivo.

RESULTADOS

Tendo em vista que essas pessoas recebem, hoje, tal treinamento, mas, terminando o período de contratação com a Prefeitura, voltam à condição inicial de desempregados, que encontram as portas do mercado de trabalho fechadas para eles, pretende este trabalho apresentar a possibilidade de se oferecer um serviço complementar ao Projeto, já em andamento, por meio de acompanhamento dessas pessoas no período posterior ao contrato com a Prefeitura e conclusão do Curso de Orientação Profissional oferecido pelo SAT (Serviço de Atendimento ao Trabalhador), no qual elas adquirem conhecimentos que devem capacitá-las para seguir adiante e serem (re)inseridas no mercado de trabalho.

Apenas um número reduzido dos participantes do “Programa Frente de Trabalho” frequenta o SAT. Possivelmente esteja faltando um vínculo, capaz de ser criado, tal como tornar essa frequência obrigatória, para garantir a participação no Curso de Orientação Profissional de todos os inscritos no Programa.

Na conclusão do Curso é notória a melhora da autoestima nos participantes, principalmente no momento de entrega do Certificado de Conclusão com o CD contendo seu currículo. Esse é o início de uma nova perspectiva de vida, quando veem a possibilidade de conseguir um novo emprego com carteira de trabalho assinada, ou seja, um emprego efetivo.

CONCLUSÃO



O objetivo do Projeto Frente de Trabalho, que é conseguir a promoção dessas pessoas de forma definitiva, através de uma (re)inserção no mercado de trabalho, tem sido alcançado em pequena escala. As dificuldades encontradas são, principalmente, as de ordem social em função das discriminações, sofridas por essas pessoas, das mais diversas ordens, até mesmo por conta de seus históricos, muitas vezes com marcas de transgressões e vícios diversos, como também por suas características pessoais afetadas por diversos fatores. Diante dessas dificuldades, é pensado o apoio que se deve dar, com a participação dos estagiários de Psicologia, para (re)inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, por meio de acompanhamento e de parcerias com os empregadores do Município. Se tratando de pessoas que pertencem, na sua maioria, a grupos discriminados na sociedade, é difícil para eles conseguirem “por si só” uma vaga de emprego no mercado de trabalho. Se os gestores do Programa Frente de Trabalho e do SAT, valendo-se de suas credenciais, tiverem como atuar, juntos aos possíveis empregadores, a favor dos participantes concluintes do Programa, provavelmente a relação será outra, visto que é do interesse dos empregadores a contratação, devendo, apenas, haver um clima favorável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. **O caracol e sua concha: Ensaio sobre a Nova Morfologia do Trabalho**. São Paulo: Ed. Cortez/Ed.Unicamp. 2005. vol18 no4/137-155

COLEGUIN, C. R. J.; ROESLER, H. M. K. N. – A Invisibilidade Social no Âmbito do Trabalho – **Revista Científica da Faculdade das Américas**, Ano III, nº 1 – São Paulo 2009.

PALAVRAS-CHAVE: *Desemprego; Mercado de Trabalho; Orientação Profissional.*

E-MAIL: santos.m.j@hotmail.com¹
pkdutra@outlook.com²