

INSTITUTO LUTERANO DE ENSINO SUPERIOR DE ITUMBIARA-GO  
CURSO DE BACHARELADO EM PSICOLOGIA

AMANDA CRISTINA DA SILVA

RELATÓRIO DE ATIVIDADES DO ESTÁGIO  
PSICOLOGIA E PROCESSOS DE GESTÃO II B

Itumbiara, Setembro de 2021.

AMANDA CRISTINA DA SILVA

RELATÓRIO DE ATIVIDADES DO ESTÁGIO  
PSICOLOGIA E PROCESSOS DE GESTÃO II B

Relatório de atividades apresentado ao curso de Graduação em Psicologia como requisito parcial para aprovação na disciplina Estágio Supervisionado Psicologia e Processos de Gestão II B ministrada pelo Prof. Fausto Rocha Fernandes.

Itumbiara, Setembro de 2021.

## INTRODUÇÃO

A Universidade Luterana do Brasil atua no país há 41 anos, completados em agosto de 2013. Para o cumprimento de sua missão educacional, com base na confessionalidade, disponibiliza os saberes acadêmicos na garantia e na ampliação da cidadania da comunidade que a cerca. A ULBRA assume como Missão institucional desenvolver, difundir e preservar o conhecimento e a cultura pelo ensino, pesquisa e extensão buscando permanentemente a excelência no atendimento das necessidades de formação de profissionais qualificados e empreendedores.

**O Início:** A abertura de uma escola de ensino básico pela Comunidade Evangélica Luterana São Paulo (CELSP), em 1911, na cidade de Canoas-RS, deu início à sua atuação na área da educação. Das Faculdades Canoenses, criadas em 1972, a Instituição passou à Universidade Luterana do Brasil (ULBRA). O seu decreto de criação data de 1988 e o seu reconhecimento pelo Conselho Federal de Educação veio em 1989. A partir dos anos 80, a ULBRA expandiu sua ação educacional para fora dos limites do Rio Grande do Sul, e passa a caracterizar-se por ser multicampi. Hoje, a ULBRA está presente em 85 cidades distribuídas em 21 Estados do país. Em 20 delas, tem campus universitários e escolas instalados. Em outros 65 municípios, a Universidade mantém polos de educação a distância, número que passa a ser expandido no segundo semestre de 2013.

Em Itumbiara, a ULBRA iniciou suas atividades em abril de 1995, quando a CELSP tomou o comando da Fundação de Ensino Superior de Itumbiara (FESIT), que oferecia os cursos de Administração, Agronomia, Ciências (Biologia, Matemática e Química) e Pedagogia. A portaria nº1.492/98 instituiu o Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara (ILES/ULBRA). Em 2002, a CELSP adquiriu as Faculdades Unidas de Itumbiara (UNITUM) e, em 2003, a UNITUM foi incorporada ao ILES/ULBRA juntamente com os cursos de Letras, Pedagogia, Ciência da Computação e Processamento de Dados. Posteriormente, o ILES/ULBRA foi autorizado ao funcionamento dos cursos de Ciências Contábeis, Educação Física, Direito, Psicologia e Sistemas de Informação.

Hoje, o ILES/ULBRA oferece os cursos de Administração, Agronomia, Ciências Biológicas, Ciências Contábeis, Direito, Educação Física, Psicologia, Química e Sistemas de Informação e, também, cursos de pós-graduação em diversas áreas do saber. A Instituição já graduou, de 1995 até hoje, cerca de 6.000 profissionais.

**Legado:** Já são mais de 160 mil profissionais formados pela Instituição, em todo o Brasil, para atuarem no mercado de trabalho. Na EAD, a ULBRA já formou 56 mil pessoas. Universidade é um espaço onde se desenvolvem projetos inovadores e de relevância socioeconômica, não só para a comunidade acadêmica como para as populações das regiões onde está inserida também. A abrangência nacional dá à ULBRA a experiência para valorizar inúmeras culturas, respeitar as regionalidades e refletir sobre a sua ação e intervenção positiva junto às comunidades. Ensino, pesquisa e extensão direcionam as ações desde a educação infantil aos cursos técnicos de ensino médio, de graduação, graduação tecnológica e pós-graduação, nos níveis de especialização, mestrado e doutorado.

**Ensino:** A partir de abril de 2009, com a gestão focada exclusivamente na educação, a Universidade recebeu notas 4 e 5 (no índice de 1 a 5) das comissões de avaliação do MEC em mais de 70% dos cursos visitados nos campi do Rio Grande do Sul. O ensino ofertado reflete a capacitação do seu quadro docente, que tem mais de 70% de professores mestres e doutores. Também na modalidade de educação a distância a Universidade se destaca nos conceitos obtidos pelos alunos no ENADE. A Rede de Escolas da ULBRA, constituída de 17 unidades no Brasil, oferece educação infantil, ensino fundamental e médio, ensino especial para surdos e educação profissional. Presentes em todas as etapas da formação das crianças e adolescentes, as escolas estão empenhadas em formar melhores cidadãos, dando a eles todo o suporte e orientação necessários para que sejam protagonistas da sua própria vida. Esse é um diferencial da Universidade, oferecer a formação educacional em todos os níveis, com a possibilidade do prosseguimento no ensino superior em uma instituição com a mesma filosofia.

**Extensão:** A Universidade é reconhecida por seus programas comunitários inclusivos, que destacam o meio ambiente, a sustentabilidade e a participação das pessoas. Mantém uma rede de cooperação permanente com entidades, instituições e empresas voltada para o apoio ao desenvolvimento científico, tecnológico e social. Essa interação inclui a oferta de cursos e diversas atividades extensionistas. A ULBRA ainda incentiva e promove atividades culturais, através de vários núcleos - orquestra de câmara, coral, teatro, dança e literatura.

**Pesquisa:** Alunos e professores da ULBRA podem participar de programas de intercâmbio acadêmico, científico e de cooperação, com 42 universidades estrangeiras, de 15 países. Também recebe alunos do exterior, proporcionando troca de informações e experiências. A produção científica realizada na Instituição abrange todas as áreas do conhecimento previstas pela CAPES e CNPq, e recebe importante apoio de diversos órgãos de fomento. Projetando o

futuro, a Rede ULBRA de Inovação está implementando seu Parque Tecnológico e a Incubadora Tecnológica ULBRATECH, com o objetivo de alavancar o desenvolvimento em todas as regiões onde está presente.

**ULBRACOM:** A ULBRA TV, a rádio Pop Rock e a Editora da ULBRA estão reunidos em uma mesma rede - a ULBRACOM. As retransmissoras da Rádio e TV, juntas, alcançam mais de 50% dos lares gaúchos. A ULBRA TV pode também ser acessada por retransmissoras em diversos Estados brasileiros, e em Rivera - Uruguai, assim como a programação da Pop Rock pode ser acompanhada via internet. O parque editorial e gráfico da Editora publica o material produzido pela comunidade acadêmica.

**Esporte Universitário:** Para os estudantes que estão nas escolas e campus da Universidade, são oferecidas diversas modalidades esportivas. Estruturas de ginásios e quadras ou de complexos esportivos, como o do campus Canoas, são palco da formação de atletas e do aperfeiçoamento de acadêmicos de cursos como Educação Física, Fisioterapia e Medicina. As unidades de ensino presencial estão localizadas nos seguintes municípios e estados:

**Unidades de Ensino Superior:** Centro Universitário Luterano de Ji-Paraná -- Ji-Paraná – RO; Centro Universitário Luterano de Manaus -- Manaus – AM; Centro Universitário Luterano de Palmas -- Palmas – TO; Centro Universitário Luterano de Santarém -- Santarém – PA; Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara -- Itumbiara – GO; Instituto Luterano de Ensino Superior de Porto Velho - Porto Velho – RO; ULBRA Cachoeira do Sul – RS; ULBRA Canoas – RS; ULBRA Carazinho – RS; ULBRA Gravataí – RS; ULBRA Guaíba – RS; ULBRA Porto Alegre – RS; ULBRA Santa Maria – RS; ULBRA São Jerônimo – RS; ULBRA Torres – RS.

**Rede de Escolas:** Centro Educacional ULBRA Cristo Salvador -- Santarém – PA; Centro Educacional ULBRA São Paulo - Ji-Paraná – RO; Colégio ULBRA Antares -- Goiatuba - GO; Colégio ULBRA de Aplicação -- Itumbiara – GO; Colégio ULBRA Especial Concórdia - Porto Alegre – RS; Colégio ULBRA Concórdia -- Candelária – RS; Colégio ULBRA Cristo Redentor - Canoas – RS; Colégio ULBRA Martinho Lutero de Palmas -- Palmas – TO; Colégio ULBRA São João - Canoas – RS; Colégio ULBRA São Lucas - Sapucaia do Sul – RS; Colégio ULBRA São Pedro - Cachoeira do Sul – RS; Escola ULBRA Concórdia de Ensino Fundamental e Médio -- Manaus – AM; Escola ULBRA Concórdia Cacoal -- Cacoal

– RO; Escola ULBRA Martinho Lutero - Guaíba – RS; Escola ULBRA Paz -- Canoas – RS; Escola ULBRA São Marcos - Canoas – RS; Escola ULBRA São Mateus -- Cachoeirinha - RS

**Ensino ofertado nas escolas:** Educação Infantil; Ensino Fundamental; Ensino Médio; Educação Profissional; Ensino Especial para Surdos

**Cursos ofertados no país atendem as necessidades regionais:** 12 cursos profissionalizantes; 236 cursos de graduação e graduação tecnológica presenciais; 25 cursos de graduação e graduação tecnológica a distância; 195 cursos de especialização presencial; 30 cursos de especialização EAD; 6 programas de mestrado; 3 programas de doutorado; Residência Médica; Residência Médica Veterinária; Residência Multiprofissional em Saúde.

**ULBRA em números:** Unidades de Ensino Superior – 15; Rede de Escolas – 17; Total de egressos da Universidade-- 160 mil; Total de alunos nas Escolas -- 7mil; Total de alunos no Ensino Superior presencial e a Distância -- 59 mil; Egressos da modalidade EAD -- 56 mil

## REFERENCIAL TEÓRICO

### INTRODUÇÃO BÁSICA SOBRE A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Segundo os autores Campos et.al. (2011) apud Schein (1982) a psicologia organizacional pode ser compreendida como sendo um campo de atuação multidisciplinar, este campo procura entender os fenômenos que ocorrem nas organizações, esses fenômenos se desenvolvem ao redor de uma junção de questionamentos referentes ao bem-estar e a qualidade de vida do indivíduo que está empregado nas organizações, já que segundo o autor as organizações consistem em sistemas sociais complexos.

Já de acordo com a autora citada acima apud Ghiraldelli (2000), a implantação e ascensão da globalização ligada ao vínculo estreito com as atividades administrativas a psicologia organizacional vem passando por várias transformações ao longo do tempo, mais sempre com o mesmo objetivo em comum sempre em busca do desenvolvimento humano ligado a sua produtividade e ao seu bem estar. Na atualidade os profissionais que atuam como psicólogos organizacionais tendem a caminhar para uma atuação com uma perspectiva mais psicossociológica, orientados por uma visão mais ampla a respeito da dinâmica das organizações dentro da sociedade atual.

Campos et.al. (2011) apud Campos (2008) ressalta que para que pudesse ser esclarecido a questão da mudança da abordagem organizacional com o passar dos anos o referido autor apresenta em sua pesquisa as principais diferenças de atuação nas organizações, o psicólogo industrial por exemplo tinha seu interesse focalizado no recrutamento e seleção nas organizações, para isso usava como instrumento de seleção alguns testes psicológicos, além disso o psicólogo industrial se preocupava apenas com a produção do funcionário e quanto a relação entre patrão e o empregado e o clima organizacional não era levado em conta, nesta época a atuação do psicólogo organizacional consistia apenas no aumento da produtividade e da eficiência do trabalho além das habilidades do trabalhador e das avaliações psicológicas. Neste tempo os profissionais psicólogos organizacionais ainda não tinham seu olhar voltado para o homem nas organizações. Já o psicólogo do trabalho tem por objetivo compreender esse homem que é empregado e as implicações do seu trabalho em seu dia a dia além disso resgatar a dignidade humana frente as relações trabalhistas.

Na atualidade as áreas de atuação de um psicólogo em organizações tem variado bastante e com o passar dos tempos o campo de atuação do profissional psicólogo na organização ficou mais amplo e tem espaço para diversas funções. Segundo Campos et.al. (2011) apud Garcia Valdehita, e Jover (2003) a psicologia organizacional procurando acompanhar os importantes e inúmeras mudanças ocorridas no contexto da psicologia organizacional, este ramo de atuação se viu induzido a aplicar seus conhecimentos diversos em diversos campos de diferentes interesses dentro de uma mesma organização.

Para Rachel e Salomão (2011) as transformações e inovações no contexto organizacional nos dias atuais diante de dinâmica e burocracia diferentes. As organizações se deparam com a necessidade de mudanças em suas condutas tanto em aspectos administrativos quanto em aspectos políticos, por esse motivo surge a necessidade de integrar os aspectos políticos e os aspectos administrativos técnicos. Por conseguinte, a busca de forças vem se tornando cada vez mais necessária para se conduzir uma reflexão na qual possa-se por fim obter as melhores estratégias para descrever essas organizações como organizações capazes de atingir seus objetivos sem perder a necessidade de ter um clima satisfatório que por consequência gera um clima agradável e excelente desempenho da organização.

Rachel e Salomão (2011) descrevem em sua obra que uma das possibilidades de embasamento para as intervenções é construído a partir de uma cultura de clima organizacional

A cultura de clima organizacional consiste em um dos pontos chave para a compreensão das atitudes humanas e suas consequências individuais e grupais, ela funciona como um padrão em massa que identifica através de pesquisas grupos, as maneiras de perceber coisas ao redor desses grupos, e suas maneiras de pensar, de sentir e de agir. (RACHEL; SALOMÃO, 2011)

Ao ingressar em um sistema organizacional produtivo o indivíduo busca primeiramente satisfazer tanto suas necessidades de pertencer ao grupo quanto a necessidade de autorrealização na organização. No entanto nem sempre esses objetivos são alcançados pois existem inúmeros fatores que podem influenciar nessa consequência esperada pelo empregado, fatores esses ligados as relações de trabalho. Um dos fatores mais poderosos nesse caso é a própria subjetividade humana que diz respeito aos interesses individuais daquele sujeito, os seus valores, sua história de vida, e ao modo de se relacionar com o

outro, deste modo pode-se concluir que a singularidade de um indivíduo pode influenciar diretamente o grupo como um todo. (RACHEL; SALOMÃO, 2011)

Por esse motivo citado acima pode-se concluir que o clima dos grupos pode trazer satisfações ou insatisfações sejam elas pessoais ou grupais, esse clima nos grupos tem o poder de repercutir na organização em sua totalidade tanto positivamente quanto negativamente.

Rachel e Salomão (2011) apud Lima e Albano (2002) falavam sobre a importância dos conjuntos de preceitos políticas, administrativas e valores e crenças esses por sua totalidade são os responsáveis por dar forma ao modo especial como as pessoas agem e como elas interagem dentro de uma organização e por consequência acabam colaborando para o estabelecimento de uma cultura e de um clima organizacional. Desta maneira com o objetivo de compreender e conseguir intervir melhor em uma organização é muito necessário estudar e investigar a fundo sobre a cultura de clima organizacional de determinada empresa, é importante ressaltar também que contextos históricos distintos, contextos regionais distintos os padrões de cultura e de relacionamento entre as pessoas tudo isso interfere no clima organizacional da empresa.

## A CULTURA ORGANIZACIONAL

A essência da cultura de uma organização esta expressa pela maneira como a empresa realiza seus negócios, na maneira como ela trata seus clientes e como ela trata seus funcionários, além do grau de autonomia daquela unidade o grau de liberdade criativa que ela proporciona e por fim o grau de lealdade demonstrado por seus empregadores com relação a empresa. Essa conduta representa por si a percepção de seus gestores e dos empregados da empresa e acaba refletindo a mentalidade que é predominante na seguinte organização, por esse motivo é possível afirmar que a cultura organizacional condiciona a administração das pessoas e vice-versa. A cultura organizacional passa por processos constantes de modificação, ele está em constante alteração, como um elemento importante constituinte da cultura de clima organizacional e importante instrumento de pesquisa para obter essas informações temos o clima organizacional que é responsável pela própria pesquisa de campo. (RACHEL; SALOMÃO, 2011)

## CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional é um influenciador direto no que se refere a produtividade da empresa por esse motivo esse tema é extremamente relevante e as empresas estão buscando cada dia mais manter o clima organizacional da empresa favorável para que as coisas corram bem. Deste modo é possível considerar que um clima favorável dentro de uma empresa é um fator positivo quando a empresa está buscando bom desempenho de seus funcionários um clima organizacional agradável traduz em uma empresa ágil, criativa, competitiva e geradora de excelentes resultados além da satisfação tanto de empregados quanto de empregadores. (RACHEL; SALOMÃO, 2011)

## A CULTURA E O CLIMA ORGANIZACIONAL COMO ESTRATÉGIAS PARA MELHOR DESEMPENHO

O trabalho é estimulante para os empregados e oferece desafios profissionais, possibilidade de ascensão de cargo e valorização pessoal, no entanto o bom desempenho depende das estratégias de ação que serão postas em prática logo após a pesquisa e o resultado da pesquisa de clima organizacional. Rachel e Salomão (2011) apud Vergara e Davel (2001) defendem que a gestão deve se aprimorar com base na riqueza e na complexidade das pessoas que dinamizam a vida organizacional.

Nesse caso faz-se necessário analisar a paisagem da subjetividade nas organizações atuais, além disso é preciso que não restem dúvidas de que a essência do sucesso consistente esta clara. Por esse motivo destaca-se a importância de averiguar mais a fundo os detalhes da subjetividade da empresa e de seus funcionários. (RACHEL; SALOMÃO, 2011)

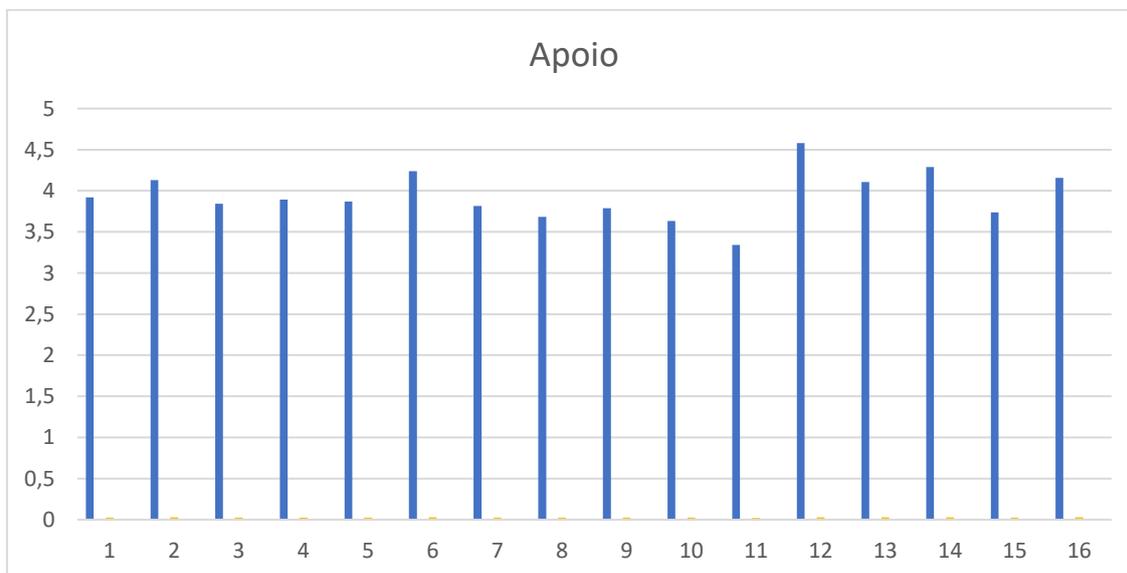
## RESULTADOS E DISCUSSÕES ( ESTUDO DE CASO DO TRABALHO DESENVOLVIDO)

Para que essa pesquisa de clima organizacional pudesse ter resultados verdadeiros e fidedignos foi utilizada uma ficha de pesquisa individual para cada funcionário da empresa em que foi desenvolvida a pesquisa logo após o aplicador dar orientações básicas e posteriormente foi feita uma tabulação dos dados obtidos na pesquisa, com o objetivo de chegar a uma média de satisfação e de clima na empresa baseada nos seguintes critérios: Apoio, Recompensa, Conforto, Controle e Coesão e os resultados obtidos com essa pesquisa de clima estão apresentados abaixo.

### 1. Apoio

Levando em conta que a amostra de servidores que participaram da pesquisa foi de 38 pessoas e que foram utilizadas 21 perguntas na primeira parte da pesquisa que fazem parte do critério apoio, essas perguntas vão da questão 1 da pesquisa até a questão 21 da mesma.

O gráfico a seguir apresenta as médias de pontuação que foi alcançada em cada questão do fator “ Apoio da chefia e da organização”, nele estão inseridas a média da resposta de cada um dos colaboradores das 21 primeiras questões que estão inseridas no fator chefia.



Ao analisar o gráfico apresentado acima podemos notar que no fator apoio da chefia e da organização a média de pontuação está entre 3,5 e 4,5 sendo considerada uma média dentro da conformidade.

Sendo assim o resultado do fator apoio da chefia e da organização foi uma média de 3,99 pontos considerada uma pontuação segundo a pesquisa “boa”.

## 2. Recompensa

Levando em conta que a amostra de servidores que participaram da pesquisa foi de 38 pessoas e que foram utilizadas 13 perguntas na segunda parte da pesquisa que fazem parte do critério recompensa, essas perguntas vão da questão 22 da pesquisa até a questão 34 da mesma.

O gráfico a seguir apresenta as médias de pontuação que foram alcançadas em cada questão do fator “Recompensa”, nele estão inseridas a média da resposta de cada um dos colaboradores das 13 questões que estão inseridas no fator Recompensa.



Ao analisar o gráfico apresentado acima podemos notar que no fator recompensa a média de pontuação está entre 3,3 e 4 sendo considerada uma média dentro da conformidade.

Sendo assim o resultado do fator recompensa foi uma média de 3,53 pontos considerada uma pontuação segundo a pesquisa “boa” ou “satisfatória”.

### 3. Conforto

Levando em conta que a amostra de servidores que participaram da pesquisa foi de 38 pessoas e que foram utilizadas 13 perguntas na segunda parte da pesquisa que fazem parte do critério conforto, essas perguntas vão da questão 35 da pesquisa até a questão 47 da mesma.

O gráfico a seguir apresenta as médias de pontuação que foram alcançadas em cada questão do fator “ Conforto”, nele estão inseridas a média da resposta de cada um dos colaboradores das 13 questões que estão inseridas no fator Conforto.



Ao analisar o gráfico apresentado acima podemos notar que no fator conforto a média de pontuação está entre 3,8 e 4,4 sendo considerada uma média dentro da conformidade.

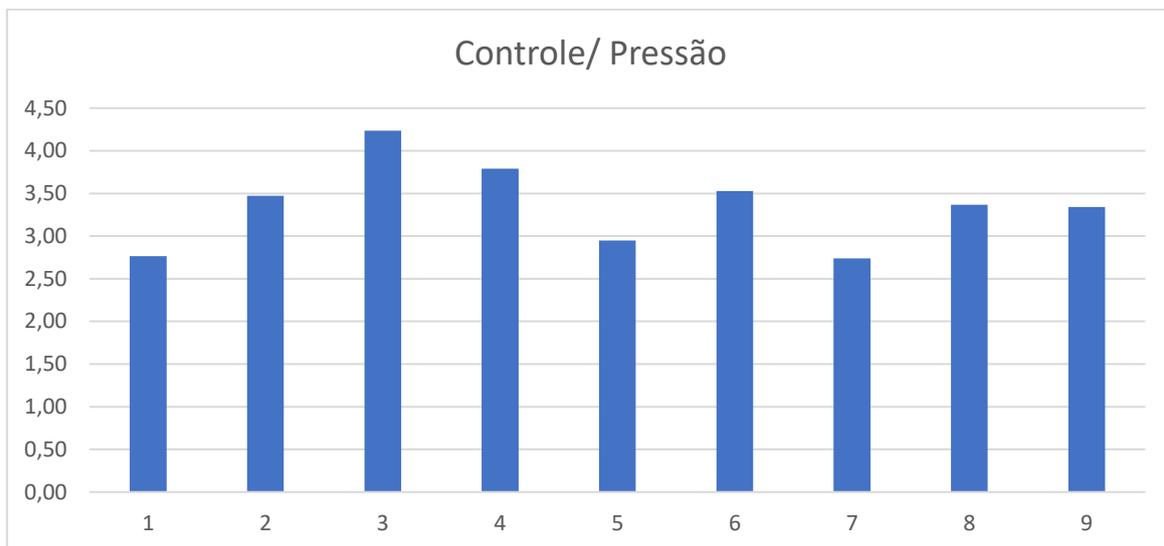
Sendo assim o resultado do fator Conforto foi uma média de 4,15 pontos considerada uma pontuação segundo a pesquisa “muito boa”.

### 4. Controle

Levando em conta que a amostra de servidores que participaram da pesquisa foi de 38 pessoas e que foram utilizadas 9 perguntas na segunda parte da pesquisa que fazem parte

do critério conforto, essas perguntas vão da questão 48 da pesquisa até a questão 56 da mesma.

O gráfico a seguir apresenta as médias de pontuação que foram alcançadas em cada questão do fator “ Controle”, nele estão inseridas a média da resposta de cada um dos colaboradores das 9 questões que estão inseridas no fator Controle.



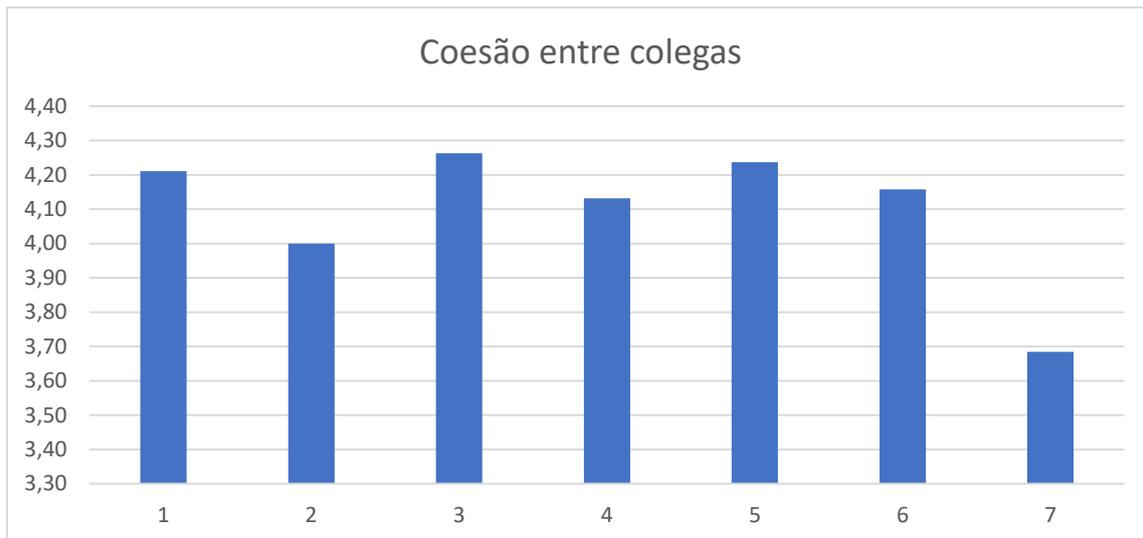
Ao analisar o gráfico apresentado acima podemos notar que no fator controle/ Pressão a média de pontuação está entre 2,7 e 3,7 sendo considerada uma média dentro da conformidade.

Sendo assim o resultado do fator Controle foi uma média de 3,35 pontos considerada uma pontuação segundo a pesquisa “razoável”.

## 5. Coesão

Levando em conta que a amostra de servidores que participaram da pesquisa foi de 38 pessoas e que foram utilizadas 9 perguntas na segunda parte da pesquisa que fazem parte do critério conforto, essas perguntas vão da questão 57 da pesquisa até a questão 63 da mesma.

O gráfico a seguir apresenta as médias de pontuação que foram alcançadas em cada questão do fator “ Coesão entre colegas”, nele estão inseridas a média da resposta de cada um dos colaboradores das 9 questões que estão inseridas no fator Coesão entre colegas.



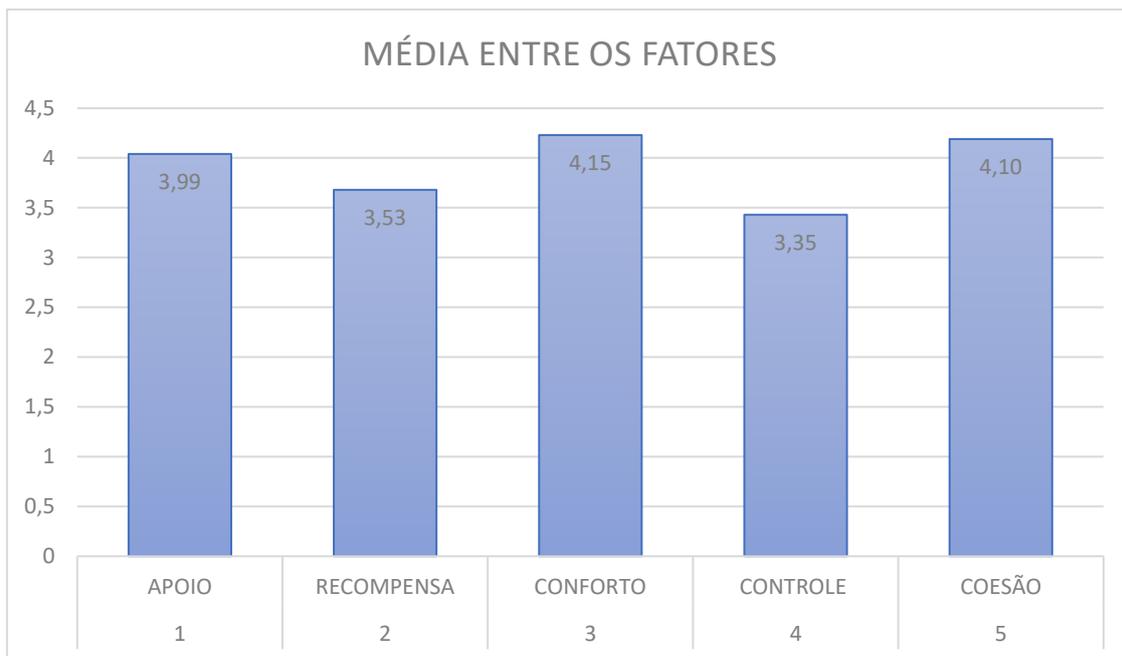
Ao analisar o gráfico apresentado acima podemos notar que no fator coesão entre colegas a média de pontuação está entre 3,6 e 4,2 sendo considerada uma média dentro da conformidade.

Sendo assim o resultado do fator Coesão entre colegas foi uma média de 4,10 pontos considerada uma pontuação segundo a pesquisa “bom”.

Dentre os cinco fatores que foram observados foram obtidos os seguintes resultados em sua média total:

	<b>FATOR</b>	<b>MÉDIA</b>
1	APOIO	3,99
2	RECOMPENSA	3,53
3	CONFORTO	4,15
4	CONTROLE	3,35
5	COESÃO	4,10

Representação Gráfica:



Na representação gráfica apresentada acima podemos concluir que dos cinco critérios avaliados na pesquisa de clima organizacional aplicada na empresa a média mais alta apresentada foi a média de conforto que foi de 4,15 e a média mais baixa apresentada foi a média de controle que foi de 3,35.

Levando em consideração que a média para ser considerada ruim ou insustentável é abaixo de 3 sendo assim as médias que foram apresentadas nesse relatório mesmo a mais baixa é acima de 3. E considerando uma média geral dos 5 critérios avaliados na presente pesquisa que foi realizada na empresa a média é de 3,8 o que sugere que o clima da empresa está entre razoável e muito bom.

## Referencias

1. CAMPOS, Keli Cristina de Lara; DUARTE, Camila; CEZAR, Erica de Oliveira; PEREIRA, Geresa Oliveira de Aquino. Psicologia Organizacional e do Trabalho – Retrato da Produção Científica na Última Década, 2011 Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141498932011000400004&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141498932011000400004&script=sci_arttext&tlng=pt)> Acesso em: 15 set. 2021
2. RACHEL, Lucimar Azevedo; SALOMÃO, Aretha Henrique Martins. CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL COMO ESTRATÉGIAS DE IMPACTO NO DESEMPENHO, 2011 Disponível em: <[http://machadosobrinho.com.br/revista\\_online/publicacao/artigos/Artigo04REMS4.pdf](http://machadosobrinho.com.br/revista_online/publicacao/artigos/Artigo04REMS4.pdf)> Acesso em: 15 set. 2021
3. MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias, Medidas do comportamento organizacional, ferramentas de diagnóstico e de Gestão, Porto Alegre. Artmed, 2008
4. ULBRA; Ulbra a 41 anos indo além; 2013. Disponível em: <<https://www.ulbra.br/itumbiara/imprensa/noticia/9520/ulbra-ha-41-anos-indo-alem>> Acesso em: 25 out. 2021

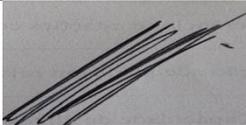
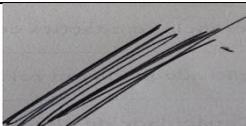
## ANEXO I



**CENTRO DE  
PSICOLOGIA APLICADA**  
ILES/ULBRA Itumbiara-GO



CONTROLE DE HORAS DO ESTÁGIO			
Disciplina: Psicologia e Processos de Gestão II B			
Professor: Fausto Rocha Fernandes			
Período: 8º	Ano letivo: 2021	Carga horária Prevista: 8 a 10h	Número créditos:
Carga horária total realizada: 8 horas	Aluno (a): Amanda Cristina da Silva		
HORAS DE RELATÓRIO SEMANAL			
Data	Carga horária	Atividades Realizadas	Assinatura do Supervisor
10/08	30min	Produção do relatório	
15/08	30min	Produção do relatório	
25/08	30min	Produção do relatório	
30/08	30min	Produção do relatório	
05/09	30min	Produção do relatório	

<b>20/09</b>	<b>30min</b>	<b>Produção do relatório</b>	
<b>30/09</b>	<b>30min</b>	<b>Produção do relatório</b>	
<b>04/10</b>	<b>30min</b>	<b>Produção do relatório</b>	
<b>10/10</b>	<b>30min</b>	<b>Produção do relatório</b>	
<b>19/10</b>	<b>30min</b>	<b>Produção do relatório</b>	
<b>25/10</b>	<b>30min</b>	<b>Produção do relatório</b>	
<b>30/10</b>	<b>30min</b>	<b>Produção do relatório</b>	
<b>07/11</b>	<b>30min</b>	<b>Produção do relatório</b>	
<b>15/11</b>	<b>30min</b>	<b>Produção do relatório</b>	
<b>30/11</b>	<b>1hora</b>	<b>Produção do relatório</b>	

<b>Total horas (por ficha) = 8 horas</b>			
<b>ASSINATURA DO ALUNO: Amanda Cristina da Silva</b>			

+

## ANEXO II



**CENTRO DE  
PSICOLOGIA APLICADA**  
ILES/ULBRA Itumbiara-GO



CONTROLE DE HORAS DO ESTÁGIO			
Disciplina: Psicologia e Processos de Gestão II B			
Professor: Fausto Rocha Fernandes			
Período: 8º	Ano letivo: 2021	Carga horária Prevista: 7 a 10h	Número créditos:
Carga horária total realizada: 8 horas	Aluno (a): Amanda Cristina da Silva		
HORAS DE PREPARAÇÃO			
Data	Carga horária	Atividades Realizadas	Assinatura do Supervisor
10/09	30 min	Preparação geral, relatório, pesquisas	
15/09	30 min	Preparação geral, relatório, pesquisas	
25/09	30 min	Preparação geral, relatório, pesquisas	
30/09	30 min	Preparação geral, relatório, pesquisas	
05/10	30 min	Preparação geral, relatório, pesquisas	
20/10	30 min	Preparação geral, relatório, pesquisas	
30/10	30 min	Preparação geral, relatório, pesquisas	
04/11	30 min	Preparação geral, relatório, pesquisas	

10/11	30 min	Preparação geral, relatório, pesquisas	
19/11	30 min	Preparação geral, relatório, pesquisas	
25/11	30 min	Preparação geral, relatório, pesquisas	
30/11	1 hora	Preparação geral, relatório, pesquisas	
07/12	1 hora	Preparação geral, relatório, pesquisas	
08/12	1 hora	Preparação geral, relatório, pesquisas	
<b>Total horas (por ficha) = 8 horas</b>			
<b>ASSINATURA DO ALUNO: Amanda Cristina da Silva</b>			