



IPS Instituto de Psicologia
GSI Departamento de Psicologia

Projeto de Estágio Específico

1. Título

Teoria da Psicologia do Trabalho: Orientação Profissional e de Carreira pela Inclusão Social

2. Responsável

Supervisor: Hugo Sandall (hugosandall@id.uff.br)

3. Carga Horária por Estágio

Estágio Específico I, II, III e IV = 187h cada

4. Horário

- Terça-feira – 16h às 19h (16h às 17h estudo em grupo; 17h às 19h supervisão)
- Quinta-feira – 16h às 19h (16h às 17h estudo em grupo; 17h às 19h supervisão)
- Atendimentos e práticas serão distribuídos ao longo da semana, de acordo com o funcionamento do SPA e disponibilidade dos envolvidos.

5. Convênio

Não (X) Sim ()

6. Local do Estágio

Serviço de Psicologia Aplicada – SPA/UFF – Niterói

7. Resumo do Projeto

O estágio tem como propósito proporcionar vivências profissionais supervisionadas por meio de experiências na atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, mais especificamente o subcampo Orientação Profissional e de Carreira. Essa abordagem será fundamentada na Teoria da Construção de Carreira (Savickas, 2021; Savickas et al., 2009) e na Teoria da Psicologia do Trabalho (Blustein et al., 2023; Duffy et al., 2016). A Teoria da Psicologia do Trabalho considera o trabalho como dimensão central da vida, da identidade e do pertencimento social, mas também como espaço onde emergem desigualdades estruturais. Nesse sentido, o estágio é voltado prioritariamente ao atendimento de grupos historicamente marginalizados, sistematicamente expostos a barreiras de acesso a oportunidades e à exclusão em contextos de formação e inserção profissional. Entre esses grupos, as pessoas LGBTQIAPN+¹ constituem o foco inicial de atuação, reconhecendo-se os desafios específicos vivenciados em suas trajetórias educacionais e

laborais (Davidson, 2016; Minari et al., 2023; Oliveira & Costa, 2025; Oliveira-Silva & Barbosa-Silva, 2023; Pires et al., 2020; Santos & Oliveira-Silva, 2021; Silva & Boehs, 2024).

A clientela será composta de pessoas autodeclaradas LGBTQIAPN+, sobretudo adultos trabalhadores insatisfeitos com seus empregos atuais, que buscam reorientar suas carreiras por desejo de mudança, desalinhamento com valores pessoais ou busca por novas oportunidades de crescimento; e também pessoas em situações de transição profissional, como processos de requalificação ou recolocação no mercado de trabalho. Tais participantes receberão atendimento individualizado organizado em oito a dez sessões individuais para construção de um plano de carreira, considerando a identidade, valores e experiências de vida dos estudantes.

A proposta articula a construção de carreira como prática de promoção de justiça social, entendendo que apoiar indivíduos na elaboração de narrativas profissionais coerentes com seus valores e identidades significa também enfrentar desigualdades históricas e ampliar condições de participação no mundo do trabalho (Mourão & Sandall, 2023). Assim, o estágio propõe-se a oferecer atendimentos individuais e grupais de OPC, promovendo o autoconhecimento, a construção de narrativas de carreira significativas, o fortalecimento da identidade e a elaboração de estratégias de enfrentamento das desigualdades (Blustein, 2023). O projeto insere-se no compromisso do SPA/UFF em oferecer serviços psicológicos socialmente referenciados, ao mesmo tempo em que capacita futuros psicólogos a atuarem de forma crítica, inclusiva e eticamente responsável.

8. Objetivos

Objetivo Geral

Proporcionar aos estudantes um conjunto de vivências profissionais supervisionadas em Orientação Profissional e de Carreira, fundamentada na Teoria da Construção de Carreira e na Teoria da Psicologia do Trabalho, de modo a articular prática, reflexão crítica e compromisso ético, tomando a inclusão social e a justiça social como eixos centrais da atuação junto a grupos historicamente marginalizados.

Objetivos Específicos

1. Capacitar os estudantes a prestarem atendimentos individuais de Orientação Profissional e de Carreira, aplicando protocolos e instrumentos adequados às demandas de grupos em situação de vulnerabilidade social, com foco inicial em pessoas LGBTQIAPN+.
2. Favorecer a construção de narrativas de carreira que integrem identidade, valores pessoais e estratégias de enfrentamento das desigualdades estruturais.
3. Estimular processos de autoconhecimento, reflexão e tomada de decisão profissional como práticas que ampliam a participação social e o acesso a oportunidades.

4. Promover a análise crítica sobre as condições sociais, culturais e econômicas que atravessam as trajetórias profissionais, destacando a dimensão política da construção de carreira.
5. Registrar e refletir sobre as experiências práticas de estágio, produzindo relatórios e análises que consolidem a aprendizagem e fortaleçam a Orientação Profissional e de Carreira como prática de cuidado, emancipação e inclusão social.

9. Atividades Teóricas em Supervisão

- Discussão de textos e casos de Orientação Profissional e de Carreira.
- Registros supervisionados dos atendimentos (fichas, prontuários e anotações reflexivas).
- Produção de sínteses críticas sobre os processos de atendimento, articulando teoria e prática.
- Discussão ética e crítica dos desafios da prática em OPC com populações historicamente marginalizadas.
- Elaboração de relatos de práticas para apresentação e debate em encontros acadêmicos, internos e externos à UFF.

10. Atividades Práticas no Serviço de Psicologia Aplicada

- Entrevistas de mapeamento (necessidades, valores, barreiras, objetivos).
- Atendimentos individuais de Orientação Profissional e de Carreira no SPA/UFF.
- Oficinas e grupos de carreira voltados ao autoconhecimento, construção de narrativas e projetos de vida.
- Articulação com coletivos, redes de apoio e políticas públicas de inclusão.
- Produção de produtos técnicos-tecnológicos de apoio (planner de carreira, exercícios narrativos, etc.).

11. Formas de Avaliação

- Frequência e assiduidade nos encontros de estudo e supervisão.
- Participação e engajamento nas atividades práticas.
- Qualidade dos relatórios, registros de caso e reflexões teóricas.
- Compromisso ético com os atendimentos.
- Trabalho final articulando teoria e prática a partir de casos acompanhados.

12. Referências

Blustein, D. L. (2023). *Work Intervention Network: Intervenções em Carreira pela Psicologia do Trabalho* (A. L. Andrade & M. Z. Oliveira, Trads.). Universidade Federal do Espírito Santo.
<https://pronta.link/jf3xib>

- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding Decent Work and Meaningful Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 289–314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
- Davidson, S. (2016). Gender inequality: Nonbinary transgender people in the workplace. *Cogent Social Sciences*, 2(1), 1236511. <https://doi.org/10.1080/23311886.2016.1236511>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Minari, A. B., Oliveira-Cardoso, É. A. de, Scorsolini-Comin, F., Santos, M. A. dos, & Santos, M. A. dos. (2023). Formação em Psicologia e população LGBTQIA+ em tempos de avanços e retrocessos na pauta dos direitos e políticas públicas. Em L. L. Melo-Silva, M. A. Ribeiro, F. Aguilera, & P. A. Zanoto (Org.), *Dos contextos educativos e formativos ao mundo do trabalho: Implicações para a construção de carreira*. Pedro Amaro Moura Brito.
- Mourão, L., & Sandall, H. (2023). *Protagonize sua Carreira: Desenvolvimento profissional sob medida* (V. 1). Instituto Evolua. amzn.to/4bpEeOD
- Oliveira, S. E. S., & Costa, A. B. (2025). Além do armário: Avaliação psicológica e diversidade sexual. *Avaliação Psicológica*, 24(spe1), 1–10.
- Oliveira-Silva, L. C., & Barbosa-Silva, L. (2023). Career Interventions for Promoting Gender Equality: Methodological Aspects. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 33, e3320. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3320>
- Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & Andrade, A. L. de. (2020). Teoria da Psicologia do Trabalho: Uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 203–214. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>
- Santos, K. M. de O., & Oliveira-Silva, L. C. (2021). Marcadas pelo mercado: Inserção profissional e carreira de mulheres transexuais e travestis. *Cadernos Pagu*, e216221. <https://doi.org/10.1590/18094449202100620021>
- Savickas, M. L. (2021). *Career Adaptability*. Mark L. Savickas. <https://amzn.to/3V2Adc8>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10/dc4rrk>
- Silva, P. E., & Boehs, S. de T. M. (2024). Pessoas LGBTQIA+: Preconceitos na carreira e nos ambientes de trabalho. Em M. C. P. Lassance & D. Boucinha (Org.), *Investigação e Práticas em Orientação de Carreira: Cenário 2023* (p. 102–109). ABRAOPC. <https://pronta.link/ilrn27>