

## PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: RELATO DE EXPERIÊNCIA

Ellen Fernandes Lopes Alves – IFASC – [ellenfernandes1929@hotmail.com](mailto:ellenfernandes1929@hotmail.com)

Laís Evelyn de Oliveira Carvalho – IFASC – [laisevelyn56@gmail.com](mailto:laisevelyn56@gmail.com)

Luana de Paula Pimentel – IFASC – [luhpimentel@hotmail.com](mailto:luhpimentel@hotmail.com)

**Resumo:** Este relato descreve as atividades e aprendizados adquiridos durante o Estágio Básico II em Psicologia Organizacional, realizado em uma empresa localizada em Itumbiara, Goiás. O estágio teve como principal objetivo analisar o clima organizacional da empresa, por meio da aplicação de uma escala adaptada de clima organizacional e entrevistas individuais com os colaboradores, buscando compreender suas percepções sobre comunicação, liderança e satisfação no trabalho. Durante o estágio, foram realizadas visitas semanais, palestras sobre saúde mental e dinâmicas de integração, proporcionando uma aproximação prática com as questões enfrentadas pelos colaboradores. Os dados coletados foram analisados e apresentados de forma clara, com gráficos e tabelas, e discutidos com a equipe, permitindo um espaço para sugestões de melhorias. Ao final, foram elaboradas propostas de intervenção baseadas nos resultados obtidos, visando promover um ambiente mais saudável e produtivo. A experiência contribuiu significativamente para o desenvolvimento dos estagiários, oferecendo uma compreensão prática do trabalho do psicólogo organizacional.

**Palavras-chave:** Psicologia Organizacional. Clima Organizacional. Intervenções.

### 1.0 INTRODUÇÃO

O Estágio Básico de Observação e Acompanhamento Profissional II do curso de Psicologia da Faculdade Santa Rita de Cássia, realizado entre março e junho de 2024, teve como objetivo permitir o conhecimento prático sobre a atuação do psicólogo organizacional, com foco na análise do clima organizacional em uma empresa localizada em Itumbiara, Goiás. A Psicologia Organizacional estuda as relações entre o ser humano e seu ambiente de trabalho, considerando aspectos como motivação, comunicação, liderança e cultura organizacional. O entendimento dessas dinâmicas é essencial, pois o clima organizacional afeta diretamente o desempenho e o bem-estar dos colaboradores, impactando os resultados da organização (Chiavenato, 1994).



O estágio possibilitou aplicar essas teorias, buscando entender como as percepções dos colaboradores podem ser usadas para promover um ambiente mais saudável e produtivo. O objetivo principal foi avaliar o clima organizacional da empresa, identificar áreas de melhoria

e sugerir intervenções para promover o bem-estar dos colaboradores e melhorar as relações interpessoais no ambiente de trabalho.

### 2.0 MATERIAIS E MÉTODOS

O estágio foi realizado em uma empresa no interior de Goiás, com foco na análise do clima organizacional. Para a coleta de dados, utilizou-se uma escala adaptada de clima organizacional, aplicada em sessões individuais e sigilosas com os colaboradores, abordando comunicação, liderança e satisfação no trabalho. Também foram realizadas observações diretas do ambiente de trabalho, permitindo entender as dinâmicas entre as equipes. Além disso, foram promovidos palestras e dinâmicas sobre saúde mental, resolução de conflitos e fortalecimento das relações interpessoais. Os dados obtidos foram analisados quantitativa e qualitativamente, com gráficos e tabelas que facilitaram a discussão e a interpretação dos resultados, permitindo uma comunicação clara tanto com a equipe quanto com a diretoria da empresa.

### 3.0 DESENVOLVIMENTO:

Durante o estágio, foi possível realizar uma análise detalhada do clima organizacional, focando nas percepções dos colaboradores sobre comunicação, liderança e satisfação no trabalho. Segundo Chiavenato (1994), a qualidade do clima organizacional impacta diretamente a produtividade e o bem-estar dos funcionários, o que justifica a aplicação de métodos específicos para avaliá-lo.

Observou-se uma variação na adesão à participação entre os colaboradores. Inicialmente, havia boa adesão à escala de clima organizacional, mas em visitas subsequentes houve um aumento na resistência à participação. Essa variação nas respostas pode refletir dificuldades de engajamento, frequentemente associadas a questões de confiança ou receio de se expor em um ambiente de trabalho, o que é importante considerar na análise dos dados.

A devolutiva dos resultados aos colaboradores, utilizando gráficos e tabelas, foi fundamental para promover um espaço de diálogo e escuta ativa, permitindo que os colaboradores compartilhassem sugestões para melhorias. Menezes e Gomes (2010), afirmam

As palestras sobre "Saúde Mental" e "Integração de Equipes" abordaram temas como autoconhecimento e resolução de conflitos, reforçando a necessidade de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos funcionários. Benzoni e Lago (2013), destacam que a valorização da saúde mental e a integração são fundamentais para a construção de equipes coesas e motivadas.

#### 4.0 CONCLUSÃO

A pesquisa mostrou que o clima organizacional é fundamental para a motivação dos colaboradores, a eficiência operacional e o bem-estar psicológico no trabalho, tornando sua avaliação e intervenção essenciais para promover um ambiente saudável e produtivo.

Os objetivos do estágio foram alcançados, desde a aplicação de ferramentas de avaliação até a realização de palestras temáticas. A devolutiva dos resultados foi crucial para a comunicação eficaz das necessidades e melhorias. Os resultados confirmaram a eficácia das estratégias adotadas, contribuindo para as metas estabelecidas.

O estágio reforçou o papel do psicólogo organizacional na promoção do bem-estar e no aprimoramento do desempenho dos colaboradores, impactando positivamente o crescimento individual e coletivo e a sustentabilidade organizacional. A integração entre teoria e prática foi essencial para a formação profissional, destacando a importância das intervenções éticas e acolhedoras no ambiente de trabalho.

#### 5.0 REFERÊNCIAS

BENZONI, Paulo Eduardo; LAGO, Ângela. **Clima e Cultura organizacional**. São Paulo: UNIP, 2003. p. 1-15.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de empresas: uma abordagem contingencial**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

MENEZES, I. G., & GOMES, A. C. P. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 16, n. 1, p. 158-179, abr. 2010. Disponível



# RACE INTERDISCIPLINAR

REVISTA CIENTÍFICA ELETRÔNICA

em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-11682010000100011&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682010000100011&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 08 mar. 2024.

UNIF  
HÁ 20 ANOS EDUCANDO

