

## EDITAL DE INSCRIÇÃO ( RESUMO EXPANDIDO) - PSICOLOGIA

### **EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: UM OLHAR SOBRE A NOVA NR-1.**

*Talita Borges (btalita485@gmail.com)*

O estágio supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho, realizado no primeiro semestre de 2025, ocorreu em uma empresa familiar de médio porte, localizada no Grande ABC. O objetivo principal foi compreender a dinâmica institucional, identificar os fatores que impactam a saúde mental dos trabalhadores e propor estratégias de intervenção alinhadas às exigências legais, como a NR-1 e demais normas de segurança e saúde no trabalho.

Inicialmente, encontrou-se grande dificuldade para ingressar nas empresas, reflexo do desconhecimento, por parte de muitas organizações, sobre a atuação e papel do psicólogo organizacional. Após a definição da empresa, depois de diversas tentativas, a orientação foi para que o estágio ocorresse no setor de produção, considerado pela equipe gestora como o mais desafiador.

A metodologia adotada baseou-se na observação participante, visitas semanais, conversas informais com trabalhadores de diferentes setores, leitura e estudo do embasamento teórico que fundamenta a área e participação em reuniões de supervisão acadêmica. Essa abordagem permitiu compreender tanto os aspectos formais da organização como a estrutura, processos e normas, quanto os informais, que são as relações interpessoais e os conflitos. Conforme proposto por Bleger (1984), que destaca a necessidade de o psicólogo institucional conhecer a história, a cultura e as funções da instituição

para promover ações de psico-higiene, ou seja, a saúde na instituição, que em última análise, leva ao bem-estar coletivo.

As visitas aconteceram uma vez por semana, com duração de quatro horas. Inicialmente, percorreu-se todos os setores da organização, para realização de mapeamento da estrutura e funcionamento interno. Posteriormente, o acompanhamento foi realizado no setor de produção, para conhecer os trabalhadores, suas funções e compreender como se sentiam em relação às suas atividades laborais. Foram identificadas demandas significativas, como a necessidade de espaços de escuta, melhoria da comunicação entre colaboradores e supervisores, pausas mais adequadas durante a jornada e a possibilidade de um dia de descanso no final de semana.

A experiência também revelou que a empresa apresentava características de gestão centralizada, ausência de um setor estruturado de Recursos Humanos e sobrecarga funcional, especialmente nos setores de produção e administrativo. Essas condições geram riscos psicossociais relevantes, como desgaste emocional, adoecimento e precarização das relações de trabalho. Para Dejours (1986) saúde não é um estado ideal de ausência de sofrimento, mas a possibilidade de ter meios de traçar um caminho pessoal e original, mesmo diante das dificuldades. Nesse sentido, a ausência de espaços de escuta, o acúmulo de funções e o não reconhecimento contribuem para transformar o sofrimento em algo patológico. O autor ressalta que a organização do trabalho, incluindo divisão de tarefas, tempo para realizá-las, é determinante para a saúde mental. No caso estudado, a sobrecarga, a falta de pausas, a instabilidade financeira e a ausência de políticas claras de apoio ao trabalhador indicaram a necessidade de ações preventivas e corretivas, e estas vão ao encontro com as normas regulamentadoras de segurança no trabalho, em especial a NR1.

A NR-1 estabelece as disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho no Brasil, e serve como base para todas as demais NRs. Com sua última atualização, passou a ter novas exigências às empresas, tais como a Inclusão dos riscos psicossociais (assédio, estresse ocupacional, sobrecarga e problemas relacionados à saúde mental) no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO); Obrigatoriedade das empresas realizarem a identificação, avaliação e controle de tais riscos, da mesma forma que já fazem com riscos físicos, químicos, e ergonômicos; Participação ativa dos trabalhadores, que devem ser consultados no planejamento, implementação e monitoramento das medidas preventivas. Essa mudança amplia a

responsabilidade das organizações, trazendo a saúde mental para o centro das ações de SST. A partir de maio de 2026, a fiscalização do Ministério do Trabalho poderá aplicar multas e autuações em caso de descumprimento. Ademais, as empresas devem manter registros e relatórios no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), que poderá ser solicitado a qualquer momento pelos órgãos fiscalizadores.

O papel do psicólogo organizacional, de acordo com Chiavenato (2014), vai além da gestão de pessoas, atuando de forma estratégica na promoção de um clima saudável, no alinhamento de expectativas e na mediação entre demandas institucionais e necessidades dos trabalhadores. No estágio, isso se mostrou na construção de propostas de intervenção como questionários para verificar a satisfação dos trabalhadores e do clima organizacional, mapeamento de riscos psicossociais, elaboração de documentos informativos sobre assédio moral e saúde no trabalho e sugestão de espaço e tempo de descanso para a produção.

Assim, o estágio proporcionou a articulação entre teoria e prática, permitindo observar como as condições de trabalho, as relações interpessoais e o estilo de gestão afetam diretamente a motivação, a produtividade e a saúde mental dos trabalhadores. A vivência reforçou que a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem papel fundamental na prevenção de riscos, na promoção de saúde e na construção de ambientes mais éticos e humanizados, atuando de forma integrada aos objetivos institucionais, ao passo que considera a dignidade e o bem-estar dos indivíduos.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional; Saúde no Trabalho; Riscos Psicossociais; Clima Organizacional.

## Referências

BLEGER, J. Psico-higiene e Psicologia Institucional. Porto Alegre: Artes Médicas, 1984.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 14, n. 54, 1986.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Norma Regulamentadora NR-1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Atualizada pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022.

Palavras-chave: psicologia organizacional; saúde no trabalho; riscos psicossociais; clima organizacional.