

EDITAL DE INSCRIÇÃO (RESUMO EXPANDIDO) - PSICOLOGIA

**PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: REFLEXÕES E
APRENDIZADOS A PARTIR DE UM ESTÁGIO SUPERVISIONADO**

Denise Brianza (dbrianza@uol.com.br)

A mudança é um fenômeno intrínseco à vida e se manifesta de forma contínua no contexto organizacional, exigindo das instituições flexibilidade e capacidade de adaptação para garantir sua sobrevivência. O avanço da globalização, aliado à velocidade das tecnologias e à intensificação dos fluxos culturais, políticos e econômicos, transformou a forma de gerir processos e pessoas (JESUS, 2010). Nesse cenário, modelos de produção rígidos e mecanicistas já não correspondem às exigências de inovação, sendo necessário repensar as práticas de gestão, os vínculos de trabalho e a valorização da subjetividade dos indivíduos (DE CASTRO; BASQUES, 2006; DO NASCIMENTO; ZANELLI, 2006).

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem, nesse contexto, ampliado sua atuação para além das práticas operacionais, como recrutamento e seleção, incorporando dimensões subjetivas, relacionais e institucionais (CAMPOS et al., 2011). O psicólogo organizacional passa a ser compreendido como agente de transformação, capaz de propor mudanças estruturais e estratégias que promovam tanto o desenvolvimento humano quanto a sustentabilidade organizacional (BORGES; OLIVEIRA; MORAES, 2005).

O estágio supervisionado em Psicologia Organizacional, ao articular teoria e prática, possibilita ao estudante desenvolver competências técnicas, relacionais

e éticas (CAMPOS, 2009). Este trabalho apresenta reflexões iniciais do estágio em andamento, desenvolvido em uma instituição de ensino na Grande São Paulo, com foco no acompanhamento da gestora, da equipe e na análise da cultura organizacional, integrando observação, diagnóstico e proposta de intervenção.

A Psicologia Organizacional surgiu no século XIX como Psicologia Industrial, focada em processos de produção e eficiência. A partir da década de 1990, a área foi ampliada, adotando o termo Psicologia Organizacional e do Trabalho, o que evidencia a atenção não apenas à organização, mas também ao sujeito trabalhador (BASTOS apud TONETTO et al., 2008). Autores como Martins-Silva, Silva Júnior e Libardi (apud ZANELLI; BASTOS, 2015) ressaltam que a atuação do psicólogo organizacional deixou de ser restrita a processos técnicos e passou a dialogar com áreas como sociologia, economia e administração. Cintra (2018) define a POT como um campo voltado à análise das relações humanas e processos institucionais, sempre na interface entre indivíduo e organização.

Outro ponto relevante é a relação entre trabalho, saúde mental e qualidade de vida. Dejours (1994) diferencia o sofrimento criador, capaz de mobilizar transformações, do sofrimento patogênico, que surge em contextos de rigidez e alienação. Nesses casos, a degradação da qualidade de vida no trabalho pode levar a doenças ocupacionais e psíquicas, evidenciando a urgência de práticas organizacionais humanizadas (HELOANI; CAPITÃO, 2003 apud DEJOURS, 1994). A atuação estratégica do psicólogo organizacional deve contemplar a diversidade de gerações, o respeito à subjetividade e a promoção de um ambiente ético e participativo (BORGES; OLIVEIRA; MORAES, 2005).

O estágio em Psicologia Organizacional, realizado em uma instituição de ensino com foco em cursos de finanças, logística e recursos humanos, teve início em 2025. A proposta envolveu o acompanhamento da rotina da gestora e de sua equipe, observando suas relações, práticas de liderança e desafios institucionais. Os resultados parciais até o momento indicam que: a comunicação institucional apresenta-se de forma hierarquizada, com momentos de rigidez que geram dificuldades de diálogo entre setores; a liderança é percebida como sobrecarregada, dividida entre demandas administrativas, acadêmicas e de eventos, o que impacta na fluidez das relações com a equipe; os funcionários relataram sentimentos de insegurança diante de mudanças e sobrecarga de tarefas, mas também demonstraram abertura para a escuta e interesse em espaços de diálogo; as diferenças

geracionais entre membros da equipe aparecem como um desafio, exigindo estratégias mais flexíveis de gestão. Esses resultados parciais reforçam a importância da escuta qualificada, do mapeamento institucional e da criação de propostas que considerem tanto os aspectos objetivos da gestão quanto a subjetividade dos trabalhadores. A metodologia do estágio seguiu um modelo dinâmico e adaptativo, com supervisão constante da universidade e foco na observação crítica.

As principais etapas no relato parcial do estágio foram: compreensão da cultura organizacional; análise dos valores, costumes e estratégias institucionais; observação e diagnóstico: participação em reuniões, aulas e eventos, além de diálogos informais com funcionários e alunos; intervenções iniciais: rodas de conversa e acompanhamento de treinamentos, com foco fenomenológico-humanista, privilegiando a escuta e a empatia; registros reflexivos com a elaboração de relatórios de campo, articulando teoria e prática, em consonância com as diretrizes do CFP (2012).

Os resultados iniciais demonstram que a Psicologia Organizacional desempenha papel essencial na promoção da saúde mental, da comunicação e da qualidade de vida no trabalho. O estágio mostrou que o psicólogo pode atuar como mediador de conflitos, facilitador de diálogos e agente de inovação estratégica, fortalecendo tanto os indivíduos quanto a instituição. Como conclusão parcial, observa-se que o estágio contribui para ampliar o repertório profissional, oferecendo ao estudante a vivência de práticas éticas e críticas em um contexto real. Ao mesmo tempo, revela os desafios da atuação em organizações contemporâneas, atravessadas pela globalização, pela diversidade geracional e pela necessidade urgente de integrar subjetividade e resultados.

Referências

BORGES, L. O.; OLIVEIRA, A. F.; MORAES, L. F. R. Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: tendências e desafios. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 10, n. 2, p. 221-229, 2005.

CAMPOS, K. C. L. O estágio em psicologia organizacional e do trabalho: espaço de aprendizagem e de formação profissional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 29, n. 1, p. 194-207, 2009.

CAMPOS, K. C. L. et al. Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: uma análise crítica da produção científica. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 31, n. 2, p. 296-311, 2011.

CFP – CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Referências técnicas para atuação de psicólogas(os) em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Brasília: CFP, 2012.

CINTRA, M. R. Psicologia organizacional e do trabalho: conceito, história e desafios. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, v. 7, n. 2, p. 190-199, 2018.

DE CASTRO, C. C.; BASQUES, L. A. Mudança organizacional e gestão de pessoas: desafios na era da globalização. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 10, n. 3, p. 77-95, 2006.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 1994.

DO NASCIMENTO, A. C. M.; ZANELLI, J. C. A negação da subjetividade no contexto das organizações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 115-138, 2006.

HELOANI, R.; CAPITÃO, C. G. Saúde mental e trabalho: uma leitura a partir de Dejours. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 55-68, 2003.

JESUS, S. M. A mudança organizacional e suas repercussões na subjetividade dos trabalhadores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 23-34, 2010.

MARTINS-SILVA, P. O.; SILVA JUNIOR, A. R.; LIBARDI, L. Psicologia organizacional e do trabalho: práticas e desafios atuais. In: ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. (orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2015. p. 235-254.

TONETTO, L. M. et al. Psicologia organizacional e do trabalho: desafios e perspectivas. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 28, n. 1, p. 78-89, 2008.

Palavras-chave: psicologia organizacional e do trabalho; cultura organizacional; liderança; saúde mental no trabalho; gestão.