



**DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL E INTERVENÇÕES EM SAÚDE MENTAL  
NO CONTEXTO ESCOLAR: UMA EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO EM  
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**

*Michel Pratti da Silva*

Graduando em Psicologia turma 21/1 AN Univag- Centro universitário de Várzea grande.  
Email: michelpratti@gmail.com

*Milene Cristine Moura dos Santos*

Graduanda em Psicologia turma 21/1 AN Univag- Centro universitário de Várzea grande.  
Email: mcristinem@gmail.com

*Jôse Guedes Vieira*

Psicóloga CRP 18/06508. Docente UNIVAG – Centro universitário de Várzea Grande.  
Email: jose.vieira@univag.edu.br

A instituição de campo selecionada ofereceu uma valiosa oportunidade para a aplicação prática dos conhecimentos desenvolvidos na disciplina de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). O estágio teve como foco principal a realização de um diagnóstico organizacional, uma ferramenta estratégica que visa identificar fatores de risco psicossociais, promover melhorias no ambiente institucional e contribuir para a qualidade de vida no trabalho. Desde o primeiro contato, os estagiários foram acolhidos com seriedade e responsabilidade tanto pela equipe da escola quanto pelos supervisores envolvidos. O supervisor de campo, um psicólogo organizacional atuante, acompanhou os estagiários ao longo de todo o processo, orientando a construção do projeto e compartilhando experiências práticas fundamentais para a formação profissional. As primeiras semanas foram dedicadas à ambientação no espaço escolar, à observação da estrutura física e à compreensão dos fluxos organizacionais da instituição. Nas reuniões iniciais com o psicólogo organizacional, foram discutidas as diretrizes do estágio, os objetivos do diagnóstico e os possíveis caminhos para uma atuação eficaz a partir da perspectiva da POT. Ficou evidente a relevância do psicólogo nas organizações, especialmente em contextos educacionais, onde as dinâmicas de trabalho impactam profundamente o bem-estar dos profissionais e a qualidade dos processos pedagógicos. A escuta ativa, a empatia e a análise crítica foram habilidades continuamente estimuladas e colocadas em prática durante toda a vivência em campo. Durante as observações sistemáticas, os estagiários identificaram alguns aspectos críticos que influenciavam o clima organizacional, entre eles: a sobrecarga emocional dos profissionais da educação, falhas na comunicação entre os setores, ausência de estratégias institucionais para suporte psicológico e dificuldade de reconhecimento profissional. A partir dessas observações, estruturou-se a aplicação de instrumentos de coleta de dados amplamente utilizados no mercado e respaldados pela literatura científica. Dentre os instrumentos aplicados, destacam-se os questionários e roteiros de entrevistas semiestruturadas, elaborados com base em modelos como o PROART (Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho) e o COPSQ II (Copenhagen Psychosocial Questionnaire). Esses instrumentos permitiram avaliar aspectos como qualidade das relações interpessoais, percepção de justiça organizacional, apoio institucional, níveis de estresse, sobrecarga e sentimentos relacionados à satisfação com o trabalho. A coleta de dados foi realizada de maneira ética, garantindo sigilo, escuta qualificada e um espaço seguro para os colaboradores compartilharem suas vivências. A análise dos dados coletados revelou um cenário que exigia atenção urgente por parte da gestão. Fatores como a ausência de canais efetivos de

comunicação, a escassez de momentos de escuta institucional e a falta de reconhecimento simbólico foram apontados como geradores de sofrimento e desmotivação. Com base nessas evidências, os estagiários, em conjunto com o psicólogo da instituição, construíram um plano de ação voltado à mitigação dos riscos psicossociais e à promoção de um ambiente organizacional mais saudável. Esse plano incluiu sugestões práticas como a criação de grupos de apoio emocional entre os profissionais, a implementação de rodas de conversa periódicas mediadas por um psicólogo, o fortalecimento de canais formais de comunicação e feedback, bem como o incentivo à valorização do trabalho docente e da equipe pedagógica por meio de ações simbólicas e institucionais. A proposta foi construída de forma colaborativa e alinhada às possibilidades reais da escola, considerando os recursos disponíveis e o compromisso da gestão com a melhoria do ambiente institucional. A experiência prática proporcionada pelo estágio na Escola Fato permitiu a consolidação de importantes aprendizados. A vivência em campo possibilitou compreender, de maneira concreta, os desafios enfrentados pela Psicologia Organizacional e do Trabalho e o potencial transformador dessa área dentro das instituições. A presença do psicólogo organizacional em contextos escolares mostrou-se não apenas possível, mas essencial, especialmente diante das crescentes demandas emocionais, relacionais e estruturais vivenciadas por profissionais da educação. Além disso, a experiência reforçou a importância da interdisciplinaridade e da atuação integrada entre universidade e instituições parceiras. A realização do diagnóstico organizacional contribuiu para o desenvolvimento dos estagiários, proporcionando um espaço de aplicação prática dos conhecimentos teóricos adquiridos, além de fomentar a reflexão crítica sobre o papel ético, político e social do psicólogo no ambiente de trabalho. A parceria estabelecida entre o Centro Universitário de Várzea Grande – UNIVAG – e o campo em atendimento, demonstrou-se produtiva para ambas as partes. Para a instituição escolar, foi uma oportunidade de repensar suas práticas e estratégias de gestão de pessoas, enquanto para os alunos representou um campo fértil de desenvolvimento de competências profissionais como escuta ativa, análise crítica, trabalho em equipe, construção de instrumentos e elaboração de relatórios técnicos. Outro ponto de destaque foi a utilização das Normas Regulamentadoras NR-01 e NR-05 como base para o desenvolvimento de estratégias de gestão de riscos no ambiente de trabalho. A NR-01 estabelece diretrizes para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), enquanto a NR-05, por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), visa prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. A inclusão dessas normas no planejamento do estágio conferiu maior rigor técnico às intervenções propostas e reforçou a importância de uma atuação preventiva e estratégica em saúde ocupacional. A análise dos fatores de risco psicossociais e o uso de instrumentos como o COPSQ II, adaptado para o contexto brasileiro, permitiram uma leitura aprofundada da cultura organizacional da Escola Fato. Ficou evidente que a cultura institucional exerce grande influência sobre o comportamento dos colaboradores, sendo determinante para a motivação, o engajamento e a saúde mental no trabalho. Nesse sentido, a atuação do psicólogo organizacional se revela indispensável para mediar processos de mudança, alinhar valores e promover práticas mais saudáveis e inclusivas no cotidiano das organizações. Em suma, o Estágio Supervisionado Específico I foi uma experiência significativa e transformadora, tanto no aspecto técnico quanto humano. Proporcionou o desenvolvimento de habilidades fundamentais para a prática profissional em POT e reforçou o compromisso com uma psicologia ética, crítica e socialmente engajada. A prática em campo mostrou que, quando bem orientada, a atuação do psicólogo organizacional pode contribuir de forma efetiva para a construção de ambientes mais saudáveis, acolhedores e produtivos, nos quais o bem-estar dos trabalhadores é entendido como um pilar essencial para o sucesso organizacional.

**Palavras-chave:** Psicologia Organizacional; Riscos Psicossociais; Diagnóstico Organizacional; NR-01; Saúde Mental do Trabalho.