



## **A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NO DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA**

**João Henrique Bertholdo de Faria**

*Acadêmica do 10º semestre de psicologia da instituição UNIVAG campus Várzea Grande, turma 21/1. E-mail: joaocampisfaria@gmail.com*

**Letícia Raquel Oliveira**

*Acadêmica do 10º semestre de psicologia da instituição UNIVAG campus Várzea Grande, turma 21/1. E-mail: raquelletica355@gmail.com*

**Jóse Guedes**

*Psicóloga Organizacional e do Trabalho CRP:18/06508  
E-mail: jose.vieira@univag.edu.br*

Este relatório apresenta a experiência de estágio supervisionado realizado em uma instituição de saúde privada de exames e diagnósticos por imagens, na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), entre agosto e novembro de 2025. A prática nesse contexto corporativo possibilitou o aprofundamento dos conhecimentos teóricos adquiridos durante a formação acadêmica, com destaque para a observação e atuação prática junto ao setor de Recursos Humanos, cuja estrutura é bem definida na organização. A Psicologia Organizacional e do Trabalho tem se mostrado cada vez mais relevante no ambiente corporativo, não apenas por seu histórico de atuação em avaliação e seleção de pessoal, mas também por ampliar seu campo de ação para aspectos como motivação, clima organizacional, saúde mental e engajamento dos colaboradores. Na prática de campo, visou-se compreender as características da POT, com foco no clima e cultura organizacional. A cultura é formada por um conjunto de valores, crenças, símbolos e práticas que orientam o comportamento dos colaboradores no cotidiano. Ela influencia diretamente o clima organizacional e as relações interpessoais, sendo fundamental para o bom funcionamento da organização. Segundo os estudos de Silva, Zanelli e Tolfo (2004), a cultura organizacional é de extrema relevância, pois envolve a história da empresa. A cultura está intimamente ligada à história e às experiências vividas pela organização ao longo do tempo, moldando sua maneira de lidar com desafios, mudanças e relações interpessoais. Assim, compreender a cultura organizacional é essencial para entender como as pessoas se engajam, se identificam com a empresa e constroem um senso de pertencimento (Silva, Zanelli e Tolfo 2004). Silva, Zanelli e Tolfo (2004) definem o clima organizacional como a percepção que os colaboradores têm do ambiente de trabalho, abrangendo aspectos como liderança, comunicação, reconhecimento, condições de trabalho e relações interpessoais. Ele é uma consequência direta da cultura vigente, refletindo como os valores e práticas institucionais são vivenciados no cotidiano. Quando o clima é positivo, tende a promover motivação, cooperação e produtividade; já um clima negativo pode gerar insatisfação, conflitos e queda no desempenho. Durante o estágio, as ações realizadas tiveram como foco principal a melhoria do trabalho em equipe, buscando fortalecer a cooperação, a comunicação e o senso de pertencimento entre os colaboradores. As atividades foram voltadas para a promoção de um ambiente organizacional mais harmônico e colaborativo, favorecendo a integração dos membros e o desenvolvimento de relações interpessoais mais saudáveis dentro da empresa. Entre as principais atividades



desenvolvidas, destaca-se a implementação de um projeto de psicoeducação sobre a importância do trabalho em grupo, com o objetivo de estimular a cooperação, o diálogo e a construção coletiva no ambiente organizacional. A proposta consistia em simular um desafio coletivo, no qual os participantes, divididos em grupos, precisavam cooperar entre si até chegar ao “tesouro final”. A atividade exigia organização, escuta ativa, tomada de decisão conjunta e divisão de responsabilidades, favorecendo a observação de competências comportamentais essenciais para o ambiente organizacional. Após o encerramento da dinâmica, foi realizada uma roda de conversa, com espaço aberto para que os colaboradores compartilhassem suas impressões sobre a experiência. O diálogo abordou temas como perfil profissional, a importância do trabalho em equipe e os impactos da comunicação eficaz no ambiente de trabalho. A ação foi estruturada com o apoio da supervisão de campo, envolvendo planejamento, definição do público-alvo, elaboração de materiais e aplicação de dinâmicas voltadas ao incentivo da colaboração e da escuta ativa entre os membros da equipe. Além dessa intervenção, foi possível acompanhar e participar ativamente do processo de recrutamento e seleção da empresa. A prática foi estruturada com base em um modelo previamente estabelecido pela instituição, iniciando-se com a análise dos currículos recebidos, a fim de identificar experiências e perfis compatíveis com as vagas divulgadas. Em seguida, realizou-se a convocação para a primeira entrevista coletiva. Durante as entrevistas, iniciou-se com o acolhimento dos candidatos, apresentando a empresa e detalhando as características da vaga, incluindo responsabilidades, requisitos, benefícios e possibilidades de crescimento. Após esse momento, abriu-se espaço para o diálogo com os candidatos, com o objetivo de compreender melhor suas trajetórias profissionais e aspectos relevantes de suas vivências pessoais. Essa experiência proporcionou o desenvolvimento de competências como análise de perfil e condução de entrevistas. Para compreender adequadamente os processos de recrutamento e seleção, é fundamental diferenciá-los. De acordo com Chiavenato (2014), o recrutamento corresponde à fase inicial do processo, sendo responsável pela atração de candidatos para preencher vagas em aberto, podendo ser realizado de forma interna ou externa. Já a seleção refere-se à etapa seguinte, na qual se escolhe, entre os candidatos recrutados, aquele que melhor se adapta ao perfil desejado pela organização. Chiavenato (2014) destaca ainda que os processos de recrutamento e seleção bem estruturados impactam diretamente a produtividade, a redução do turnover e a motivação dos colaboradores. Para ele, selecionar bem é “colocar a pessoa certa no lugar certo”, de modo que suas habilidades sejam compatíveis com as exigências da função e com os valores da organização. Também foi possível aplicar a técnica da dinâmica de grupo. De acordo com Rabaglio (2001), a dinâmica oferece ao selecionador a oportunidade de verificar, em tempo real, o comportamento dos candidatos, aumentando a confiabilidade na identificação das competências. A autora enfatiza que a dinâmica de grupo pode ser utilizada como ferramenta vivencial para o desenvolvimento de competências interpessoais, pois permite que os participantes sejam observados e reflitam sobre seus comportamentos em situações práticas e controladas. (Rabaglio 2001). O estágio em POT apresentou-se como uma oportunidade de extrema relevância para o desenvolvimento de competências práticas e para a compreensão mais profunda da aplicação da psicologia no contexto organizacional. A vivência contribuiu para o aprimoramento de habilidades como comunicação eficaz, trabalho em equipe, organização do tempo e enfrentamento de desafios cotidianos. Além disso, a interação com supervisores, gestores e colaboradores possibilitou a construção de uma rede de contatos profissionais valiosa para o futuro acadêmico e profissional.



Por fim, pode-se considerar o estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho como uma etapa fundamental na formação do psicólogo, ao oferecer experiências enriquecedoras que promovem o crescimento pessoal e profissional, e ampliam a compreensão sobre o papel da psicologia nas organizações, especialmente no que diz respeito à promoção da saúde mental, ao fortalecimento das relações interpessoais e ao desempenho institucional.

**Palavras-chave:** Recrutamento. Seleção. Psicoeducação. Trabalho em Equipe.

### **Referências**

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. São Paulo: Manole, 2014.
- RABAGLIO, Maria Odete. **Seleção por competências**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Educator, 2001.
- SILVA, Narbal; ZANELLI, Jose Carlos; TOLFO, Suzana da Rosa. **Cultura Organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2004.