

**PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO NO SISTEMA
PRISIONAL DE RONDÔNIA:
RELATO DE EXPERIÊNCIA
NA SECRETARIA DE
ESTADO DA JUSTIÇA
(SEJUS-RO)**

**ORGANIZATIONAL AND WORK PSYCHOLOGY IN THE RONDÔNIA PRISON
SYSTEM: AN EXPERIENCE REPORT FROM THE STATE SECRETARIAT OF
JUSTICE (SEJUS-RO)**

Ciências Humanas, Ciências da Saúde • 07/08/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/786066697](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/786066697)

Victoria Passos de Souza¹

Kauan Miguel França Chrespim²

Carolina Moura da Costa Pascoal³

Karem Dato da Silva Pinto⁴

Hélen Rimet Alves de Almeida⁵

RESUMO

Este artigo apresenta um relato de experiência acerca do estágio supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), realizado por acadêmicos da Faculdade Católica de Rondônia na Gerência de Gestão de Pessoas (GGP) da Secretaria de Estado da Justiça de Rondônia (SEJUS-RO). O objetivo foi descrever as atividades desenvolvidas durante o estágio e refletir sobre as contribuições da atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho em um contexto de administração pública inserido no sistema prisional. Trata-se de um relato de experiência fundamentado em observações sistemáticas do campo de estágio, participação em ações institucionais e desenvolvimento de intervenções psicoeducativas, complementado pela aplicação da Escala de Clima Organizacional (ECO) como instrumento de diagnóstico. As atividades envolveram a participação nas campanhas institucionais "Agosto Lilás" e "Setembro Amarelo", bem como visitas às unidades prisionais para divulgação dos serviços do Núcleo de Atendimento ao Servidor (NAS). Os resultados evidenciaram percepção positiva quanto à coesão entre colegas e às condições de conforto físico, enquanto o fator recompensa apresentou avaliação menos favorável, indicando fragilidades relacionadas ao reconhecimento profissional. A experiência possibilitou compreender os desafios e as potencialidades da atuação do psicólogo organizacional em um contexto de elevada complexidade, reforçando a importância de estratégias voltadas à promoção da saúde do trabalhador, da qualidade de vida no trabalho e do fortalecimento das práticas de gestão de pessoas.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional; Clima Organizacional; Sistema Prisional; Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

This article presents an account of the supervised internship in Organizational and Work Psychology (OWP) undertaken by students from the Faculdade Católica de Rondônia at the People Management Division (GGP) of the Rondônia State Department of Justice (SEJUS-RO). The objective was to describe the activities carried out during the internship and to reflect on the contributions of Organizational and Work Psychology within a public administration context embedded in the prison system. This account is based on systematic observations of the internship site, participation in institutional initiatives, and the development of psychoeducational interventions, complemented by the use of the Organizational Climate Scale (ECO) as a diagnostic tool. Activities included participation in the "Lilac August" and "Yellow September" institutional campaigns, as well as visits to prison units to promote the services of the Civil Servant Support Unit (NAS). Results showed a positive perception regarding peer cohesion and physical comfort conditions, whereas the reward factor received a less favorable assessment, indicating weaknesses related to professional recognition. The experience provided insight into the challenges and potential of the organizational psychologist's role in a highly complex context, reinforcing the importance of strategies aimed at promoting worker health, quality of work life, and the strengthening of people management practices.

Keywords: Organizational Psychology; Organizational Climate; Prison System; People Management.

1. INTRODUÇÃO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) constitui um campo da Psicologia dedicado ao estudo das relações entre indivíduos,

trabalho e organizações, buscando compreender como essas interações influenciam a saúde mental, o comportamento, a satisfação e o desempenho profissional. Nessa perspectiva, o trabalhador deixa de ser compreendido apenas como executor de tarefas e passa a ser reconhecido como sujeito inserido em um contexto organizacional permeado por relações interpessoais e fatores psicossociais capazes de influenciar sua qualidade de vida e sua atuação profissional.

De acordo com Schultz e Schultz (2014), a Psicologia Organizacional contribui para a compreensão dos processos de liderança, motivação, produtividade e satisfação no trabalho, subsidiando intervenções voltadas ao desenvolvimento organizacional. Sob essa perspectiva, a organização deixa de ser compreendida apenas como espaço de produção e passa a ser entendida como ambiente de construção de vínculos, experiências e desenvolvimento humano.

Na administração pública, os desafios relacionados à promoção da saúde mental e à manutenção da produtividade tornam-se ainda mais complexos, especialmente no contexto do sistema prisional brasileiro. Esse cenário é caracterizado por elevadas demandas de trabalho, limitações estruturais, exposição a riscos ocupacionais e elevada responsabilidade institucional, fatores que podem repercutir negativamente na saúde física e mental dos servidores. Nesse sentido, Bezerra, Assis e Constantino (2016) destacam que a exposição frequente à violência, ao medo e à sobrecarga de trabalho favorece o desenvolvimento de sofrimento psíquico, estresse e outros agravos à saúde mental. Embora a atuação operacional dos policiais penais seja a face mais visível do sistema prisional, o funcionamento da instituição depende igualmente das atividades administrativas, desenvolvidas por diferentes setores, gerências e

núcleos que garantem o suporte técnico e gerencial necessário para a execução das políticas públicas e para o adequado funcionamento da Secretaria de Estado da Justiça (SEJUS).

Nesse contexto, a Gestão de Pessoas desempenha papel estratégico no sistema prisional, sendo responsável pelo acompanhamento da trajetória funcional dos servidores, desde o ingresso na instituição até a aposentadoria. Trata-se de um setor essencial para o funcionamento da administração pública, uma vez que subsidia a gestão dos recursos humanos e contribui para a continuidade dos serviços prestados à sociedade. Entretanto, a atuação nessa área também enfrenta desafios característicos do setor público, como a resistência à inovação, a limitação de recursos, a reduzida autonomia para a tomada de decisões e as demandas relacionadas ao atendimento aos servidores (Russo, 2009).

No âmbito da Gestão de Pessoas, reconhece-se que as práticas organizacionais devem buscar o equilíbrio entre os objetivos institucionais e as expectativas dos trabalhadores, favorecendo o desenvolvimento organizacional e o bem-estar dos indivíduos (Dutra et al., 2017). Conforme destaca Fischer (2001), a gestão de pessoas evoluiu de um modelo predominantemente burocrático para uma abordagem centrada nas pessoas, reconhecendo o trabalhador como agente ativo na construção dos processos organizacionais.

Diante dessa perspectiva, torna-se fundamental que a Gestão de Pessoas promova um ambiente de trabalho saudável, capaz de favorecer o desenvolvimento profissional e a qualidade de vida dos servidores. Nesse sentido, investir em ações voltadas à melhoria do clima organizacional constitui estratégia importante para potencializar o desempenho individual e coletivo. O clima

organizacional corresponde à percepção compartilhada dos trabalhadores acerca das características do ambiente de trabalho, influenciando comportamentos, atitudes e relações interpessoais, além de refletir a atmosfera social existente na organização (Yamassake et al., 2021).

Considerando a importância da articulação entre teoria e prática na formação do psicólogo, torna-se essencial proporcionar aos estudantes experiências em contextos organizacionais que possibilitem a compreensão dos fenômenos relacionados ao trabalho, à saúde mental e à dinâmica institucional. Com esse propósito, acadêmicos do sexto período do curso de Psicologia da Faculdade Católica de Rondônia (FCR) realizaram estágio supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho na Gerência de Gestão de Pessoas (GGP) da Secretaria de Estado da Justiça de Rondônia (SEJUS/RO), desenvolvendo atividades junto ao Núcleo de Atendimento ao Servidor (NAS) e ao Núcleo de Contratações, Exoneração e Vacância (NCEV).

O Núcleo de Atendimento ao Servidor (NAS) desenvolve ações voltadas à promoção da saúde e da qualidade de vida dos servidores da SEJUS/RO, oferecendo acolhimento, orientação e encaminhamentos quando necessários. Dessa forma, constitui importante estratégia institucional para prevenção do adoecimento ocupacional e fortalecimento do bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para a melhoria do clima organizacional. Por sua vez, o Núcleo de Contratações, Exoneração e Vacância (NCEV) é responsável pelos processos de movimentação funcional dos servidores, abrangendo procedimentos relacionados à contratação, exoneração, vacância e cessão, assegurando a conformidade administrativa e legal dessas movimentações.

Durante o estágio, foram desenvolvidas atividades voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho e ao fortalecimento do clima organizacional, por meio de intervenções psicoeducativas destinadas aos servidores da Gerência de Gestão de Pessoas, além da observação dos processos administrativos relacionados à movimentação funcional. As intervenções buscaram fortalecer as relações interpessoais, promover reflexões sobre saúde mental no contexto laboral e contribuir para a disseminação de práticas alinhadas aos princípios da gestão pública, favorecendo um ambiente organizacional mais saudável.

Assim, este artigo tem como objetivo relatar as experiências vivenciadas durante o estágio supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho na Gerência de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado da Justiça de Rondônia, apresentando as atividades desenvolvidas e refletindo sobre suas contribuições para a formação acadêmica dos estagiários e para a promoção da saúde ocupacional no contexto do sistema prisional.

2. DESENVOLVIMENTO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) constitui um campo da Psicologia dedicado ao estudo das relações entre indivíduos, trabalho e organizações, buscando compreender os fatores psicológicos, sociais e organizacionais que influenciam o comportamento humano no contexto laboral. Tradicionalmente, esse campo contempla duas dimensões complementares: a Psicologia Organizacional, voltada para os processos organizacionais, como liderança, motivação, cultura e clima organizacional; e a Psicologia do Trabalho, que enfatiza a relação entre o trabalhador e

sua atividade laboral, abordando aspectos como saúde ocupacional, condições de trabalho, significado do trabalho e qualidade de vida (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

Historicamente, a Psicologia Organizacional e do Trabalho consolidou-se a partir do processo de industrialização e do desenvolvimento da Psicologia como ciência. Segundo Zanelli e Bastos (2004), as primeiras investigações concentravam-se na seleção de pessoal e na mensuração das capacidades individuais para atender às demandas produtivas das organizações. Com o avanço dos estudos sobre comportamento humano, o foco ampliou-se para compreender como fatores psicológicos, sociais e organizacionais influenciam o desempenho, a satisfação e a saúde dos trabalhadores.

Esse movimento foi fortalecido pelos estudos desenvolvidos por Elton Mayo, especialmente nas Experiências de Hawthorne, realizadas entre as décadas de 1920 e 1930, que evidenciaram a relevância das relações interpessoais, da comunicação e do sentimento de pertencimento para o desempenho no trabalho. Esses achados contribuíram para superar uma visão estritamente mecanicista da produção e consolidaram a Psicologia Organizacional como um importante campo de investigação das relações humanas no ambiente laboral (Robbins; Judge; Sobral, 2010).

No que se refere à atuação profissional, Borges e Mourão (2013) destacam que o trabalho do psicólogo organizacional deve buscar o equilíbrio entre o alcance dos objetivos institucionais e a promoção da saúde, da qualidade de vida e do desenvolvimento dos trabalhadores. Nessa perspectiva, as intervenções psicológicas

contribuem para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, favorecendo tanto o bem-estar dos indivíduos quanto a melhoria dos processos organizacionais. Conforme Schultz e Schultz (2014), a Psicologia Organizacional e do Trabalho desempenha papel estratégico ao compreender a dinâmica existente entre pessoas e organizações, subsidiando ações voltadas ao desenvolvimento organizacional, à satisfação no trabalho e à melhoria do desempenho institucional.

2.1. O Modelo de Gestão de Pessoas

No contexto da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), a Gestão de Pessoas constitui um conjunto de políticas, práticas e processos destinados a conciliar os objetivos organizacionais com as necessidades e expectativas dos trabalhadores, favorecendo o desenvolvimento de ambos (Dutra et al., 2017). Nessa perspectiva, as pessoas deixam de ser compreendidas apenas como recursos produtivos e passam a ser reconhecidas como agentes estratégicos para o desempenho e a sustentabilidade das organizações.

Segundo Fischer (2001), a evolução da Gestão de Pessoas acompanha as transformações ocorridas nas organizações e nas relações de trabalho. Modelos inicialmente caracterizados por práticas predominantemente burocráticas e voltadas ao controle administrativo foram gradualmente substituídos por abordagens que valorizam o desenvolvimento humano, a participação dos trabalhadores e a gestão de competências.

Conforme Fischer (2002), esse processo foi influenciado pelo desenvolvimento da Teoria das Relações Humanas, impulsionada pelos estudos de Elton Mayo nas Experiências de Hawthorne, que

evidenciaram a importância dos fatores sociais, da comunicação e das relações interpessoais para o desempenho organizacional. Posteriormente, as contribuições da Psicologia Humanista, especialmente por meio da teoria da hierarquia das necessidades proposta por Abraham Maslow, ampliaram a compreensão acerca da motivação humana e passaram a influenciar as práticas de gestão voltadas ao desenvolvimento e à valorização dos trabalhadores.

Nesse contexto, a Gestão de Pessoas passou a abranger diferentes práticas relacionadas ao ciclo de vida do trabalhador na organização, incluindo recrutamento e seleção, integração, desenvolvimento, avaliação de desempenho, qualidade de vida no trabalho e promoção da saúde ocupacional. Para Fischer (2001), essas práticas devem estar alinhadas à estratégia organizacional e orientadas para a construção de relações de trabalho mais participativas, saudáveis e sustentáveis.

2.2. Psicologia Organizacional e do Trabalho e a Gestão de Pessoas no Setor Público

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) compreende diferentes dimensões de atuação que se complementam na análise das relações entre indivíduos, trabalho e organizações. Enquanto a Psicologia do Trabalho busca compreender os aspectos psicológicos relacionados às atividades laborais, às condições de trabalho e ao bem-estar dos trabalhadores, a Psicologia Organizacional concentra-se nos processos organizacionais, incluindo liderança, motivação, cultura e clima organizacional (Armstrong; Taylor, 2014; Robbins; Judge, 2010).

Esses pressupostos puderam ser observados durante as atividades desenvolvidas na Gerência de Gestão de Pessoas (GGP) da Secretaria de Estado da Justiça de Rondônia (SEJUS/RO). Entre as primeiras experiências vivenciadas pelos acadêmicos destacou-se a participação na campanha "Agosto Lilás", voltada à conscientização sobre o enfrentamento da violência contra a mulher. A atividade envolveu os servidores na elaboração de cartazes e mensagens de sensibilização, favorecendo a interação entre os diferentes núcleos da gerência.

Sob a perspectiva da Psicologia Organizacional, essa intervenção possibilitou observar como ações institucionais de caráter coletivo contribuem para o fortalecimento das relações interpessoais, da comunicação e do sentimento de pertencimento entre os servidores. Conforme Schultz e Schultz (2014), a atuação do psicólogo organizacional fundamenta-se na utilização de conhecimentos científicos para compreender e intervir nos fenômenos presentes nas organizações. Nesse sentido, a participação na campanha permitiu aos estagiários relacionar os referenciais teóricos da POT às dinâmicas organizacionais observadas na prática, evidenciando a influência das ações coletivas sobre a coesão grupal e o ambiente de trabalho.

2.3. Cultura, Socialização e Identidade Organizacional

A cultura organizacional constitui um conjunto de valores, crenças e pressupostos compartilhados que orientam comportamentos e práticas no ambiente de trabalho. Para Schein (2009), ela manifesta-se nas rotinas, normas e formas de interação estabelecidas pelos membros da organização, influenciando diretamente o modo como as atividades são desempenhadas. De forma complementar,

Muchinsky (2004) compreende a cultura organizacional como elemento que confere identidade à organização e direciona as respostas diante das demandas internas e externas.

Durante o estágio, a inserção dos acadêmicos no Núcleo de Atendimento ao Servidor (NAS) e no Núcleo de Contratações, Exoneração e Vacância (NCEV) possibilitou a observação desses aspectos no cotidiano institucional. A convivência com as equipes permitiu identificar processos de socialização organizacional, entendidos por Brito e Pereira (1996) como mecanismos pelos quais os indivíduos assimilam os valores, normas e práticas da organização. Esses processos foram evidenciados tanto nas atividades administrativas quanto no atendimento aos servidores, revelando padrões de comunicação, cooperação e resolução de demandas compatíveis com a cultura institucional da SEJUS/RO.

As ações desenvolvidas durante a campanha "Agosto Lilás" também favoreceram a integração entre os diferentes núcleos da Gerência de Gestão de Pessoas, fortalecendo a interação entre os servidores e estimulando o sentimento de pertencimento ao grupo. Posteriormente, a aplicação da Escala de Clima Organizacional (ECO) corroborou essa percepção ao evidenciar elevados índices de coesão entre colegas, demonstrando a importância das relações interpessoais para a construção de um ambiente organizacional saudável.

Além disso, a intervenção realizada ao término do estágio, por meio da distribuição de materiais psicoeducativos sobre clima organizacional, promoveu reflexões acerca da corresponsabilidade dos servidores na construção de relações de trabalho mais colaborativas e saudáveis. Essa experiência reforçou que ações

educativas voltadas ao fortalecimento da cultura organizacional podem contribuir para o desenvolvimento de um clima organizacional mais positivo.

2.4. Saúde Mental e Intervenção em Ambientes Críticos

O contexto de trabalho da Secretaria de Estado da Justiça de Rondônia caracteriza-se pela elevada complexidade das atividades desenvolvidas e pelos desafios inerentes ao sistema prisional, incluindo acentuada demanda de trabalho. Segundo Silva e Alencar (2023), tais condições podem favorecer o desenvolvimento de estresse ocupacional, esgotamento emocional e sofrimento psíquico entre os trabalhadores.

Nesse contexto, a participação dos acadêmicos nas ações promovidas pelo Núcleo de Atendimento ao Servidor (NAS), especialmente durante a campanha "Setembro Amarelo" e nas visitas às unidades prisionais, possibilitou compreender a importância das estratégias institucionais de promoção da saúde mental dos servidores. As intervenções psicoeducativas realizadas evidenciaram o papel da Gestão de Pessoas na prevenção do adoecimento ocupacional e no fortalecimento das ações de cuidado direcionadas aos trabalhadores.

A experiência também permitiu compreender que a atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho, em ambientes caracterizados por elevada exigência emocional, ultrapassa a dimensão administrativa e assume papel estratégico na promoção da qualidade de vida no trabalho. Ao desenvolver ações preventivas, fortalecer redes de apoio e estimular práticas voltadas ao bem-estar dos servidores, o psicólogo organizacional contribui para a

construção de ambientes laborais mais saudáveis e para o fortalecimento das relações institucionais.

3. METODOLOGIA

Trata-se de um relato de experiência, de abordagem qualitativa, desenvolvido durante o estágio supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho, realizado na Gerência de Gestão de Pessoas (GGP) da Secretaria de Estado da Justiça de Rondônia (SEJUS/RO). Como estratégia complementar de investigação, utilizou-se uma abordagem quantitativa por meio da aplicação da Escala de Clima Organizacional (ECO), permitindo integrar os dados provenientes da observação participante com a percepção dos servidores acerca do ambiente organizacional.

O estágio foi realizado ao longo de 40 horas, distribuídas em dez encontros, nos quais os acadêmicos participaram das atividades desenvolvidas pela Gerência de Gestão de Pessoas, especialmente junto ao Núcleo de Atendimento ao Servidor (NAS) e ao Núcleo de Contratações, Exoneração e Vacância (NCEV). As atividades contemplaram observação sistemática das rotinas administrativas, participação em ações de psicoeducação, acompanhamento das campanhas institucionais voltadas à promoção da saúde mental dos servidores, visitas às unidades prisionais e elaboração de uma intervenção sobre clima organizacional.

Como instrumento complementar de avaliação, foi utilizada a Escala de Clima Organizacional (ECO), proposta por Siqueira (2009), desenvolvida para avaliar a percepção dos trabalhadores acerca do clima organizacional. O instrumento original é composto por 63 itens distribuídos em escala do tipo Likert e avalia cinco fatores:

apoio da chefia e da organização, recompensa, conforto físico, controle e pressão e coesão entre colegas.

Considerando a demanda apresentada pela Gerência de Gestão de Pessoas, o instrumento foi adaptado para contemplar a realidade dos diferentes núcleos da instituição, preservando sua finalidade diagnóstica. A aplicação ocorreu de forma voluntária e anônima, por meio da plataforma Google Forms, disponibilizada aos servidores pelos canais institucionais de comunicação da GGP. Ao término da coleta, foram obtidas oito respostas válidas.

Os dados quantitativos foram analisados conforme as orientações propostas por Siqueira (2009) e posteriormente articulados às observações registradas durante o estágio, possibilitando uma análise integrada da dinâmica organizacional, das relações interpessoais e das ações de promoção da saúde desenvolvidas no contexto da Gestão de Pessoas da SEJUS/RO.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

As atividades de estágio tiveram início com a apresentação da Gerência de Gestão de Pessoas (GGP) da Secretaria de Estado da Justiça de Rondônia (SEJUS/RO), possibilitando aos acadêmicos conhecer a estrutura organizacional da gerência, os núcleos que a compõem e as atribuições desenvolvidas pelo Núcleo de Atendimento ao Servidor (NAS) e pelo Núcleo de Contratações, Exoneração e Vacância (NCEV). Nesse primeiro momento, foram definidos os objetivos do estágio, voltados à observação das práticas de Gestão de Pessoas, ao acompanhamento das ações de promoção da saúde mental dos servidores e ao desenvolvimento de intervenções relacionadas ao clima organizacional.

Ao longo do estágio, os acadêmicos acompanharam as rotinas administrativas desenvolvidas pela Gerência de Gestão de Pessoas, observando procedimentos relacionados ao atendimento aos servidores, à tramitação de processos administrativos e às demandas envolvendo movimentação funcional, como processos de cedência entre órgãos públicos. Essa vivência possibilitou compreender os fluxos institucionais e a atuação estratégica da Gestão de Pessoas na administração pública.

Paralelamente, foram desenvolvidas atividades junto ao Núcleo de Atendimento ao Servidor (NAS), destacando-se as campanhas institucionais Agosto Lilás e Setembro Amarelo. Durante o Agosto Lilás, os acadêmicos colaboraram na elaboração de cartazes educativos confeccionados pelos servidores dos diferentes núcleos da gerência, favorecendo a integração entre as equipes. Também participaram das visitas às unidades prisionais para divulgação dos serviços oferecidos pelo NAS, apresentando aos servidores as ações desenvolvidas pelo núcleo e os canais de atendimento disponíveis aos trabalhadores e seus familiares.

Na campanha Setembro Amarelo, foram realizadas ações de psicoeducação nos setores administrativos da secretaria, utilizando materiais informativos e promovendo diálogos com os servidores acerca da prevenção do sofrimento psíquico, do autocuidado e da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Essas atividades possibilitaram aos acadêmicos compreender o papel preventivo desempenhado pelo NAS e a importância das intervenções educativas voltadas à qualidade de vida dos trabalhadores.

Outra atividade desenvolvida durante o estágio consistiu na elaboração do plano de ação e na construção do instrumento destinado ao diagnóstico do clima organizacional. Inicialmente foi realizada pesquisa bibliográfica sobre Psicologia Organizacional e do Trabalho, Gestão de Pessoas e Clima Organizacional, subsidiando a escolha da Escala de Clima Organizacional (ECO), proposta por Siqueira (2009). Após análise do instrumento e discussão junto à equipe do NAS, a escala foi adaptada às necessidades da Gerência de Gestão de Pessoas, preservando sua finalidade diagnóstica, e posteriormente disponibilizada aos servidores por meio da plataforma Google Forms.

Ao término do estágio foi realizada uma intervenção psicoeducativa direcionada aos servidores da Gerência de Gestão de Pessoas, por meio da elaboração e distribuição de folhetos informativos sobre clima organizacional e sua influência nas relações de trabalho. Durante a atividade foram promovidas reflexões acerca da importância da colaboração entre as equipes, das relações interpessoais e da corresponsabilidade de cada servidor na construção de um ambiente organizacional saudável, encerrando o estágio com a devolutiva das ações desenvolvidas.

4.1. Diagnóstico do Clima Organizacional por Meio da Escala ECO

Como parte das atividades desenvolvidas durante o estágio, foi aplicada a Escala de Clima Organizacional (ECO), proposta por Siqueira (2009), com o objetivo de identificar a percepção dos servidores acerca do clima organizacional da Gerência de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado da Justiça de Rondônia (SEJUS/RO). O instrumento, composto por 63 itens organizados em escala do tipo Likert, foi adaptado quanto ao contexto de aplicação para

possibilitar a avaliação do clima organizacional em cada um dos núcleos da gerência, preservando sua estrutura e finalidade diagnóstica.

A coleta de dados foi realizada de forma voluntária e anônima, por meio da plataforma Google Forms, obtendo oito respostas válidas. Apesar do número reduzido de participantes, decorrente da elevada demanda de trabalho dos servidores durante o período de aplicação, os dados obtidos forneceram subsídios para compreender aspectos relevantes do clima organizacional, complementando as observações realizadas ao longo do estágio. A Figura 1 apresenta os resultados obtidos em cada um dos fatores avaliados pela ECO.

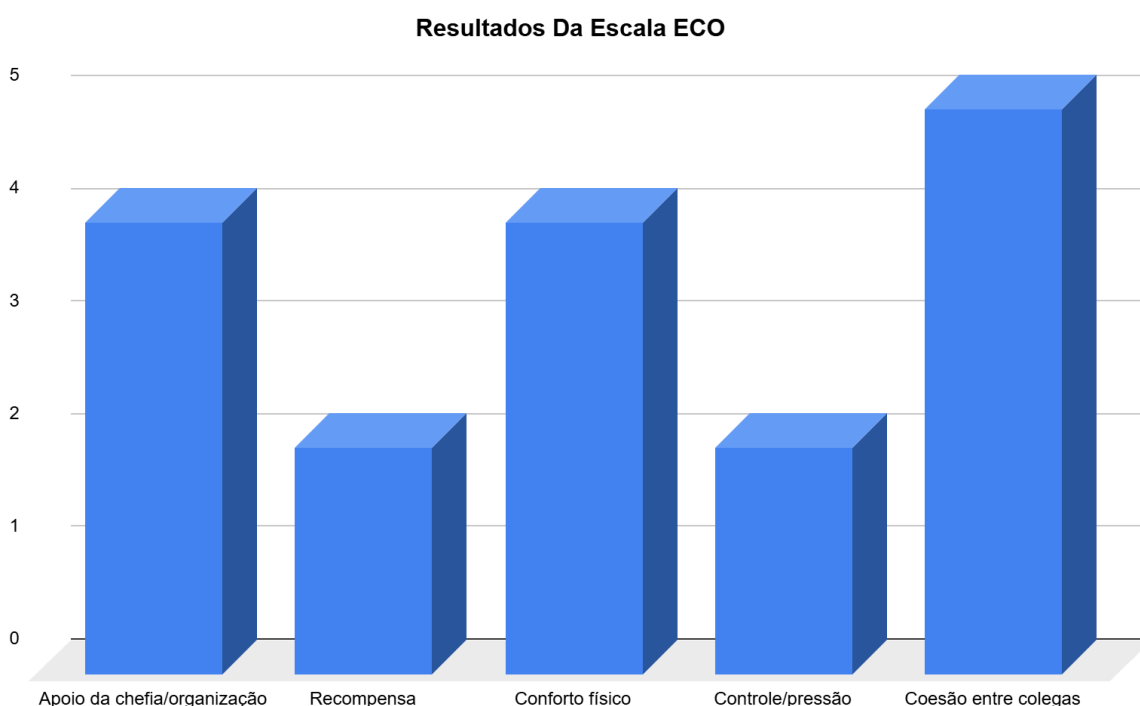


Figura 1. Resultados da Escala de Clima Organizacional (ECO).

Fonte: Elaborado pelos autores, 2026.

4.2. Análise dos Resultados

Os resultados evidenciaram elevados níveis de coesão entre colegas, indicando relações interpessoais marcadas pela colaboração, cooperação e apoio mútuo entre os servidores da Gerência de

Gestão de Pessoas. Esse achado demonstra a existência de vínculos positivos entre os trabalhadores, aspecto que favorece o sentimento de pertencimento e o comprometimento organizacional, conforme discutido por Bastos (1994).

O fator conforto físico também apresentou avaliação elevada, sugerindo que os participantes percebem o ambiente de trabalho como adequado para o desempenho de suas atividades. Da mesma forma, o fator apoio da chefia e da organização revelou avaliação positiva, indicando que os servidores reconhecem o suporte institucional e gerencial para o desenvolvimento de suas funções.

Em relação ao fator controle e pressão, os resultados indicaram percepção de níveis moderados de controle organizacional, sugerindo equilíbrio entre acompanhamento das atividades e autonomia para execução das tarefas.

Por outro lado, o fator recompensa apresentou a menor média entre os fatores avaliados, evidenciando percepção reduzida quanto ao reconhecimento institucional e à valorização do desempenho profissional. Esse resultado converge com discussões presentes na literatura acerca dos desafios enfrentados pela administração pública em relação às políticas de reconhecimento e valorização dos servidores (Russo, 2009).

De modo geral, os resultados quantitativos mostraram-se coerentes com as observações realizadas durante o estágio, especialmente no que se refere às relações interpessoais entre os servidores e às práticas de gestão observadas no cotidiano da Gerência de Gestão de Pessoas. Esses achados serão discutidos à luz da Psicologia Organizacional e do Trabalho na seção seguinte.

5. CONCLUSÃO/CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relato de experiência possibilitou descrever e refletir sobre a atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado da Justiça de Rondônia (SEJUS/RO), evidenciando as contribuições do estágio supervisionado para a compreensão das práticas desenvolvidas em um órgão da administração pública inserido em um contexto organizacional de elevada complexidade.

As atividades realizadas permitiram identificar a importância das ações de promoção da saúde mental, da psicoeducação e do acompanhamento das relações de trabalho como estratégias para fortalecer o bem-estar dos servidores e favorecer um ambiente organizacional mais saudável. Da mesma forma, a aplicação da Escala de Clima Organizacional (ECO) complementou as observações realizadas durante o estágio, possibilitando identificar aspectos positivos relacionados à coesão entre colegas, ao apoio da chefia e ao conforto físico, bem como evidenciar desafios associados à percepção de reconhecimento e valorização profissional.

A vivência junto ao Núcleo de Atendimento ao Servidor (NAS) também evidenciou o papel estratégico da Psicologia Organizacional e do Trabalho na promoção da qualidade de vida no trabalho, especialmente em instituições cujas atividades são marcadas por elevados níveis de exigência emocional e ocupacional. Nesse contexto, as ações de psicoeducação desenvolvidas durante as campanhas institucionais demonstraram potencial para ampliar a sensibilização dos servidores acerca do autocuidado, da saúde mental e da importância das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Como limitação da experiência, destaca-se o reduzido número de participantes na aplicação da Escala de Clima Organizacional, em razão da elevada demanda de trabalho dos servidores durante o período de coleta, o que restringe a generalização dos resultados. Entretanto, os dados obtidos, articulados às observações realizadas em campo, forneceram elementos relevantes para a compreensão da dinâmica organizacional da Gerência de Gestão de Pessoas.

Conclui-se que a atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho no setor público ultrapassa atividades estritamente administrativas, constituindo-se como importante estratégia para a promoção da saúde ocupacional, o fortalecimento das relações de trabalho e o desenvolvimento de práticas de gestão de pessoas mais humanizadas. Espera-se que esta experiência possa contribuir para o fortalecimento de intervenções voltadas à valorização dos servidores públicos e estimular novas pesquisas sobre clima organizacional, saúde mental e qualidade de vida no trabalho em instituições do sistema prisional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARMSTRONG, M.; TAYLOR, S. **Armstrong's handbook of human resource management practice**. 13. ed. London: Kogan Page, 2014.

BASTOS, A. V. **Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**. 1994. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 1994.

BEZERRA, C. M.; ASSIS, S. G.; CONSTANTINO, P. **Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: uma revisão da**

literatura. Ciência & Saúde Coletiva, [online], v. 21, n. 7, p. 2135-2146, 2016.

BORGES, L. O; MOURÃO, L. **O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da Psicologia.** São Paulo:Artmed (2013).

DUTRA, J. S.; DUTRA, T. A.; DUTRA, G. A. **Gestão de pessoas: realidade e desafios futuros.** São Paulo: Atlas, 2017.

FISCHER, A. L. **O conceito de modelo de gestão de pessoas - Modismo e realidade em gestão de Recursos Humanos nas empresas brasileiras.** In: FISCHER, A. L. Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001. p. 9–21.

FISCHER, A. L. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas.** In: DUTRA, J. S. (Org.). As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002. p. 11–13.

MUCHINSKY, P. M. **Psicologia Organizacional.** Tradução Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2004.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional.** 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

RUSSO, A. R. **Uma Moderna Gestão de Pessoas no Poder Judiciário.** Porto Alegre: Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, Corregedoria-Geral da Justiça, 2009. (Coleção Administração Judiciária, v. VIII).

SCHEIN, E. H. **Cultura organizacional e liderança**. Tradução Ailton Bomfim Brandão. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHULTZ, D. P.; SCHULTZ, S. E. **História da Psicologia Moderna**. 10. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2014.

SILVA, R. A.; ALENCAR, A. R. **A influência do ambiente prisional na saúde mental dos policiais penais**. JNT - Facit Business and Technology Journal, [S.l.], v. 2, n. 45, p. 208-220, set. 2023. Disponível em:

<https://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT/article/view/2441>.

Acesso em: 10 nov. 2025.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2009.

YAMASSAKE, R. T. et al. **Satisfação no trabalho vs. clima organizacional: estudo transversal em profissionais de enfermagem brasileiros**. [S.l.: s.n.], 2021. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/003084906>. Acesso em: 10 nov. 2025.

ZANELLI, J. C, Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A.V.B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

Zanelli, J., & Bastos, A. V. B. (2004). **Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho**. In J. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.

¹ Graduanda em Psicologia, Faculdade Católica de Rondônia (FCR),
Porto Velho, Rondônia, Brasil.

² Graduando em Psicologia, Faculdade Católica de Rondônia (FCR),
Porto Velho, Rondônia, Brasil.

³ Graduada em Psicologia, Faculdade Católica de Rondônia (FCR),
Porto Velho, Rondônia, Brasil. E-mail: [acesse o artigo original para
visualizar o e-mail](#)

⁴ Mestranda em Psicologia, Faculdade Católica de Rondônia (FCR),
Porto Velho, Rondônia, Brasil. E-mail: [acesse o artigo original para
visualizar o e-mail](#)

⁵ Doutora em psicologia, Universidade de Fortaleza (UNIFOR)
Fortaleza, Ceará, Brasil. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar
o e-mail](#). Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4654-8031>