

**EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL SOB A LUZ DA
ABORDAGEM CENTRADA NA PESSOA (ACP)**Kelim Fernanda Reisner¹Chancarlyne Vivian²

Resumo

O presente resumo se propõe a apresentar as atividades realizadas pela acadêmica, como parte das exigências do componente curricular de Estágio Curricular Supervisionado II, no setor de Desenvolvimento Humano de um frigorífico localizado na região extremo oeste catarinense. As atividades realizadas foram o acompanhamento dos processos de integração e adaptação de novos colaboradores, a identificação das principais demandas e a elaboração de tratativas voltadas para a promoção do bem estar organizacional e o aumento do nível de satisfação dos colaboradores. Para tanto, foram utilizados os pressupostos da Abordagem Centrada na Pessoa (ACP), de tendência à atualização, congruência, consideração positiva incondicional e compreensão empática. A experiência proporcionou um processo de aprendizagem significativo, tanto no âmbito profissional, quanto pessoal, contribuindo para a ampliação da compreensão sobre a importância da humanização nas relações de trabalho e da promoção da saúde mental nas organizações.

Palavras-chaves: Psicologia Organizacional. Saúde Mental no Trabalho. Relações de Trabalho. Organização Centrada na pessoa.

Introdução

O presente relatório tem como objetivo apresentar as atividades realizadas por uma acadêmica do curso de graduação em Psicologia da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), como parte das exigências do componente curricular de Estágio Curricular Supervisionado II, entre os meses de julho e novembro de 2025.

As atividades foram realizadas no setor de Desenvolvimento Humano de um frigorífico localizado na região extremo oeste catarinense, caracterizado pela industrialização de carne de aves e suplementos para nutrição animal. A instituição conta com mais de 2.100 colaboradores e é dividida em cerca de 35 setores, tratando-se, portanto, de uma empresa de médio porte.

Durante o período de estágio, o objetivo principal foi acompanhar os processos de integração e adaptação de novos colaboradores, especialmente através do Acompanhamento Funcional, identificar as principais demandas e elaborar tratativas voltadas para a promoção do bem estar organizacional e o aumento do nível de satisfação dos colaboradores, bem como participar de outras atividades realizadas no setor, como processos de seleção e recrutamento.

Desenvolvimento

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem como objeto de estudo e prática os fenômenos psicológicos nos contextos de trabalho e nas organizações. Nesse sentido, na busca pela promoção de condições mais favoráveis ao desenvolvimento humano, à saúde mental e à produtividade sustentável, a POT investiga e intervém nos "processos organizacionais, na estrutura e padrões de gestão, nas condições de trabalho e na saúde e bem-estar das pessoas" (CFP, 2025).

À esse respeito, Dejours (2023), ao falar sobre o conceito de centralidade do trabalho, evidencia que o trabalho apresenta papel central na constituição da subjetividade do ser humano, haja visto que, ao realizar suas atividades, o trabalhador mobiliza suas capacidades cognitivas, afetivas e relacionais, construindo sentido e reconhecimento social. Assim, o trabalho

não se limita a uma dimensão técnica ou produtiva, mas representa um espaço de construção de si, no qual o sujeito se realiza e se transforma.

Contudo, sob o olhar do autor, quando predominam condições de pressão, alienação, falta de reconhecimento ou impossibilidade de expressão subjetiva, o trabalho pode gerar sofrimento e desestruturação psíquica. A partir disso, compreender os desdobramentos do trabalho sobre a saúde mental implica reconhecer que o bem estar psicológico dos trabalhadores não depende apenas de fatores individuais, mas está associado às condições sociais e organizacionais (Dejours, 2023).

A tendência atualizante, conceito central da Abordagem Centrada na Pessoa (ACP) proposta por Carl Rogers, refere-se à força inerente ao ser humano de se desenvolver, amadurecer e buscar a realização de suas potencialidades, quando se encontra em um ambiente favorável (Rogers, 1961). O ambiente favorável, por sua vez, caracteriza-se pela presença das atitudes facilitadoras, também propostas por Rogers: aceitação positiva incondicional, compreensão empática e congruência. Nesse sentido, no contexto organizacional, os indivíduos, quando inseridos em ambientes de trabalho acolhedores, empáticos e autênticos, tornam-se mais propensos a crescer pessoal e profissionalmente.

Ao observar as características do contexto de estágio, no entanto, identifica-se um ambiente pouco favorável ao desenvolvimento humano, marcado por condições laborais rígidas, ritmo intenso de produção e poucas oportunidades de expressão subjetiva e diálogo, isto é, um ambiente de trabalho voltado para os processos e para a produtividade, e não para as relações humanas. Nessa perspectiva, a confiança no potencial humano proposta pela Abordagem Centrada na Pessoa pode propiciar a transformação do contexto organizacional, ao propôr um novo modelo de poder, onde "o poder é compartilhado, onde os indivíduos são fortalecidos, onde os grupos são vistos como dignos de confiança e competentes para enfrentar problemas" (Rogers, 1983).

Considerações Finais

Pode-se concluir que as atividades desenvolvidas no setor de Desenvolvimento Humano demonstram relevância significativa para a promoção do bem-estar e da adaptação dos colaboradores, especialmente em um contexto desafiador como de um frigorífico, caracterizado por condições físicas e organizacionais exigentes. Nessa perspectiva, as ações de acolhimento e acompanhamento contribuíram para fortalecer vínculos, reduzir tensões e facilitar o processo de integração ao ambiente de trabalho.

Além do exposto, pode-se observar que a gestão humanizada de pessoas e a aplicação dos princípios da Abordagem Centrada na Pessoa (ACP) no contexto organizacional promovem benefícios amplos, que transcendem o bem-estar individual e repercutem positivamente em toda a dinâmica institucional, ao promover um clima organizacional facilitador do desenvolvimento humano.

Ademais, no que se refere ao desenvolvimento da acadêmica, a experiência de estágio proporcionou um processo de aprendizagem significativo, tanto no âmbito profissional, quanto pessoal, contribuindo para a ampliação da compreensão sobre a importância da humanização nas relações de trabalho e da promoção da saúde mental nas organizações.

Referências

CFP. Conselho Federal de Psicologia. Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Brasília, 2025. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2025/06/cartilha_POT_B.pdf. Acesso em: 12 out. 2025. Acesso em: 10 out. 2025.

DEJOURS, C. Centralidade do trabalho e saúde mental. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, Paris, vol. 26, 2023. Disponível em: <https://revistas.usp.br/cpst/article/view/213340/200960>). Acesso em: 21 out. 2025.

ROGERS, C. R. Tornar-se pessoa. São Paulo: Martins Fontes, 1961.

ROGERS, C. R. Um jeito de ser. São Paulo: E.P.U., 1983.

¹ Acadêmica do curso de Psicologia da Universidade do Oeste de Santa Catarina, Campus de São Miguel do Oeste, Santa Catarina. E-mail: kelim.reisner@unoesc.edu.br

² Professora orientadora. Docente da Universidade do Oeste de Santa Catarina. E-mail: chancarlyne.vivian@unoesc.edu.br.