

# PERCEPÇÕES SOBRE A PRÁXIS DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE RONDÔNIA

[Ciências da Saúde, Volume 29 - Edição 143/FEV 2025 / 11/02/2025](#)

PERCEPTIONS ABOUT THE PRAXIS OF WORK AND ORGANIZATIONAL  
PSYCHOLOGY IN THE COURT OF JUSTICE OF RONDÔNIA

REGISTRO DOI: 10.69849/revistaft/dt10202502110856

Carolina Moura da Costa Pascoal<sup>1</sup>

Évelyn Eduarda Noronha Gutierrez<sup>2</sup>

Giovanni Lima Cedaro<sup>3</sup>

Hélen Rimet Alves de Almeida<sup>4</sup>

Marcos Paulo Soares da Silva<sup>5</sup>

## Resumo

Este artigo se trata de um relato de experiência derivado de um estágio curricular supervisionado com o enfoque na Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), que foi realizado por meio de convênio com o Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia, em função de relato do processo de ensino e aprendizado dos acadêmicos acerca da práxis dos profissionais de psicologia no contexto organizacional e do trabalho, com trabalhadores da instituição, assim como os conteúdos teóricos da POT e

princípios básicos de prevenção e promoção à saúde mental no trabalho, discutidos tanto nas aulas de graduação quanto nas diretrizes do órgão público. Nesta perspectiva, o setor que recepcionou os estagiários foi a Divisão de Acompanhamento e Desenvolvimento de Carreiras (DIADEC), por onde uma equipe de psicólogos organizacionais concedeu uma oportunidade de experienciar as ações sobre a avaliação de desempenho com foco em competência, como estágio probatório e gestão por competências, com gestores e servidores do Tribunal de Justiça. Além disso, a DIADEC também favoreceu uma intervenção experimental, aplicando-se questionário sobre fatores de riscos psicossociais no trabalho em uma unidade como contribuição de estágio. Por tudo isso, esta exposição de relato de estágio busca detalhar a vivência interna da práxis da POT no âmbito jurídico pelas atividades, as quais foram essencialmente exemplares para a formação dos autores acadêmicos em psicologia organizacional e do trabalho.

**Palavras-chave:** Relato de Experiência. Estágio Supervisionado. Práxis. Psicologia Organizacional e do Trabalho.

## **1. INTRODUÇÃO**

O campo de atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho envolve múltiplas vertentes nas quais o sujeito como colaborador tem acessibilidade de recursos para a prevenção e estabilidade da saúde mental na atuação do trabalho, seja qual for a ocupação ou cargo. Para alcançar tal função, é demasiadamente importante ao psicólogo, por intermédio dos estudos e contato com a cultura organizacional, conhecer e intervir nas relações interpessoais e o ambiente ocupacional, pois estes dois elementos, conforme a conceitualização da área por Rothmann (2017), condizem com o quanto as características do clima organizacional afeta psicologicamente a vida do trabalhador. Em vista disso, é válido verificar possíveis riscos psicossociais no determinado espaço de serviço para ampliar a ação da Psicologia Organizacional.

Para haver uma compreensão aprofundada sobre os aspectos das relações interpessoais e ambiente no campo organizacional e do trabalho, durante a formação, é muito importante ao graduando em Psicologia ter o contato com os espaços organizados de serviços, principalmente pelo entendimento das questões psicossociais as quais afetam o desempenho profissional do indivíduo.

Em meio a esse raciocínio, os acadêmicos realizaram o estágio disciplinar supervisionado com enfoque na Psicologia Organizacional e do Trabalho, em contribuição aos profissionais dessa área responsáveis especificamente por acompanhar o desempenho avaliativo de gestores e servidores do TJRO.

No estágio supervisionado, a equipe da DIADEC, uma unidade do Tribunal de Justiça focada na gestão de pessoas, ofereceu uma oportunidade de acompanhar alguns encontros com gestores e servidores da instituição na Escola de Magistratura de Rondônia (EMERON), com a finalidade de observar a distribuição de material informativo e aprender sobre a dinâmica organizacional para cada setor. Nas reuniões, os psicólogos informam como ocorre o processo de avaliação do estágio probatório do servidor e da gestão por competência, além de divulgar a cartilha para prevenção ao assédio moral e sexual e discriminação no trabalho, publicada por intermédio do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) com o Poder Judiciário estadual.

A Divisão de Acompanhamento e Desenvolvimento de Carreiras (DIADEC) é responsável por aperfeiçoar a gestão de pessoas, tendo como uma das principais metas, reduzir o índice de absenteísmo-doença. Como algumas unidades da comarca levantam preocupações quanto ao referido índice no contexto do clima organizacional, a equipe DIADEC executou entrevistas, tanto com gestores quanto com servidores, onde pôde ser possível identificar dados qualitativos que sugerem certo descontentamento dos servidores.

Nesta atribuição, os psicólogos se embasam em um plano estratégico, definido como “Estratégia 2021-2026”, para atingir metas e objetivos da Instituição no quesito de desenvolvimento sustentável nas organizações, designado pelo Poder Judiciário do Estado de Rondônia, com fundamental finalidade de impor uma acessibilidade mais ampliada à função da justiça para a sociedade (PJRO, 2021).

Para os profissionais da área organizacional e gestão de pessoas, o plano estratégico visa a proporcionar maior engajamento nas relações e produtividade do trabalho pelos múltiplos departamentos e setores do TJRO. Em virtude disso, o propósito desse objetivo é adequar o indivíduo no ambiente de trabalho, motivando sentimentos de pertencimento, confiança e responsabilidade, os quais elevam a qualidade de produção e interatividade ocupacional. É válido ressaltar que um dos critérios para alcançar a meta desse planejamento é justamente estimular o apoio e reconhecimento dos gestores, servidores e os demais colaboradores da instituição.

Por esta razão, a equipe de psicólogos do estágio realiza atividades de desenvolvimento de carreiras aos trabalhadores do TJRO, não apenas estimulando a convivência no campo laboral como também disponibilizando a escuta, individual ou coletiva, aos servidores que necessitam de atendimento psicológico. A escuta tem a viabilidade de assistência para denúncias como assédio moral e sexual no trabalho, o que se encontra detalhada na cartilha de prevenção divulgada pelos psicólogos nas ocasiões de treinamento.

A propósito, a DIADEC também atua na etapa preparatória com os servidores para a avaliação do desempenho pela gestão, como nas reuniões com gestores e servidores sobre estágio probatório e gestão por competências citadas anteriormente, aconselhando também a gestão dos variados departamentos para sanar dúvidas acerca do processo avaliativo. Neste, há um sistema virtual de aplicação por onde gestores e servidores avaliam o desempenho das atribuições realizadas a um

determinado período no trabalho, havendo como resultado o feedback sobre a pessoa avaliada pelo qual em algumas situações a DIADEC pode discutir com os responsáveis.

Ainda nesse tema da POT, para variação, realizaram-se também no estágio atividades voltadas para questões sobre fatores de riscos psicossociais no clima organizacional. Como contribuição, os estagiários aplicaram em uma unidade do TJRO o Questionário Psicossocial de Copenhague (COPSOQ), focado nos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, sob supervisão e autorização da equipe da DIADEC e responsáveis organizacionais, com finalidade de demonstração e experimento de recurso o qual efetua dados percentuais de características locais, podendo revelar sintomas físicos, psicológicos e sociais que afetam o desempenho individual e da organização.

Assente nessas informações iniciais, posteriormente as análises de estudos teóricos que fundamentam a correlação com a práxis da POT. Sendo assim, este texto trará os relatos de estágio supervisionado dos autores acadêmicos, considerando os detalhes da instituição e das atividades desenvolvidas com os profissionais da DIADEC. O intuito é demonstrar a perspectiva de psicólogos em formação diante da gama de possibilidades interventivas apresentadas pelo TJRO.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A psicologia organizacional e do trabalho é fundamental para se aplicar aos agentes característicos das organizações ou espaço de serviço. Com efeito, de acordo com Rothmann (2017), o papel do profissional dessa área é mais complexo do que se poderia propor inicialmente para o processo organizacional, pois ao lidar com as equipes, seja para realizar atividades de interação ou para entender as ações dentro da empresa, uma multiplicidade de queixas e problemas são possíveis de se apresentarem, mesmo os colaboradores tendo uma função específica, devido às

características únicas do ambiente de trabalho, levando reações diferentes para o sujeito.

De fato, o olhar da psicologia organizacional tende a ser direcionado a muitas questões pelas pessoas e o ambiente de trabalho. Nessa ressalva, é necessário não ter somente um foco individualizado, mas também coletivo, sendo a principal causa o próprio conceito de organização do trabalho, onde em diferentes cargos ou funções exercidas há ações específicas sendo realizadas por cada pessoa, porém essas realizações em conjunto formam a função principal da organização (ROTHMANN, 2017).

Quando uma parte da organização se torna problemática, pode-se induzir o comprometimento da gestão e do local ao todo. Nesse aspecto, o ambiente fica sem o devido suporte e motivação para as pessoas, sem contar as possíveis violências no trabalho, induzindo o adoecimento mental e físico para o indivíduo. Em vista disso, a POT tem como foco as relações dos colaboradores e o clima organizacional, atentando-se na convivência dos funcionários e das equipes, assim como nas condições impostas no ambiente de trabalho (MIRANDA et al., 2021).

Por mais que o clima organizacional tenha intuito de se mostrar formal e objetivo, as relações interpessoais e seus comportamentos humanos podem evidenciar um lado no qual as pessoas agem de forma subjetiva de acordo com a perspectiva. Ou seja, mesmo que o sujeito esteja presente no trabalho para exercer sua função, através da sua interação com ambiente e outras pessoas, ele pode definir quais elementos são compatíveis ou desregulares para sua visão, e isso pode influenciar o seu comportamento.

No entanto, não se aplica somente na visão do indivíduo, mas também como ele é recebido no ambiente de trabalho e como as pessoas o interagem. É essencial no desempenho do profissional da POT ressaltar questões de assédio (moral e sexual) e discriminação no trabalho, já que são casos os quais há um potencial de acontecer no ambiente de

trabalho, alterando o clima organizacional. No campo judiciário, especificamente do estado de Rondônia, implementam-se políticas para a prevenção e enfrentamento ao assédio, moral e sexual, e à discriminação, sendo vistas através da cartilha do combate à essas vertentes (TJRO, 2021).

A POT objetiva a prevenção ao assédio e o cuidado nas relações no trabalho, com função de exercer a melhora nas relações de trabalho e consequentemente a saúde mental (CAVALCANTE, 2023). Além disso, ter uma convivência saudável entre servidores, gestores e pessoas relacionadas é uma qualidade de trabalho, já que sociabilidade é uma necessidade e quanto mais unida e comunicativa, maior a produtividade e comprometimento (MIRANDA et al., 2021).

Para reforçar, na teoria das relações humanas de Elton Mayo (1945), ressalta-se a consideração da integração social no espaço da organização para se obter resultados positivos com a saúde mental dos contribuidores. Ao deparar-se com um ambiente funcional de trabalho, onde se espera presenciar elementos como espaço físico para execução de tarefas entre os colaboradores, materiais de produção, iluminação, equipamentos, tecnologia adequada, armazenamento, itens de personalização como ornamentos, espaço de convivência, cultura e política da empresa e liderança, é visto através disso tudo uma organização, ou seja, um espaço organizado no qual as pessoas e outros componentes presentes realizam suas funções sistematicamente.

Com a junção de cada atividade desse sistema, forma-se o ambiente empresarial que busca executar sua ação principal ou objetivo institucional. Nessa conjuntura, por meio desses variados elementos de trabalho, esperar-se-ia uma funcionalidade ideal para o ambiente organizacional. Contudo, para a Psicologia Organizacional, a execução das tarefas não pode garantir por si só uma produção adequada, porque muitos fatores emocionais e sociais estão envolvidos para realizar o

trabalho, principalmente na parte colaborativa. Por isso, existe o cuidado na gestão de pessoas.

Partindo disso, destacando a teoria das necessidades de Abraham Maslow (1943), há uma sequência de necessidades para o ser humano, das mais básicas até a autorrealização, as quais são desenvolvidas na intuição de formar a satisfação e saúde mental individual. Quando as necessidades não são atendidas, ou privadas, no espaço de trabalho, tende-se a ver pela pessoa comportamentos mais privativos e conseqüentemente com menor desempenho (MASLOW, 1954).

Sequenciando esse mesmo raciocínio, havendo relações mais unidas entre colaboradores e enfatizando a motivação pessoal não apenas se proporciona melhores desempenhos de serviços, como também a estabilidade socioemocional resulta na consciência do significado do trabalho. Nesse prosseguimento, em um meio funcional onde os serviços são estruturados e a comunicação é efetiva para as interações, a pessoa no seu encargo tem uma visão mais lúcida da sua funcionalidade na empresa, o que resulta para a sua percepção enquanto servidora um sentido nas atividades de organização, tornando o trabalho em um campo mais confiável e satisfatório (FERREIRA et al., 2006).

*(...) a alternativa é criar um ambiente de trabalho que estimule a ação. Neste sentido, a tarefa da administração não é a de motivar seus empregados, mas, sobretudo induzir comportamentos positivos por parte deles. O comportamento positivo pode ser induzido pelo uso de fatores de satisfação relacionados à necessidade, que servem como centro de organização do comportamento do empregado. A noção de necessidade permeia a maior parte dos conceitos de motivação. Ela está presente em um*

*bom número de teorias e as mais comuns são: reconhecimento, responsabilidade, fisiológicas, realização, socialização, materiais e poder (FERREIRA et al., 2006, p. 6).*

Ter consciência da responsabilidade pode fazer com que o sujeito se sinta importante, motivando-o a se comprometer ao serviço, desde que haja um apoio colaborativo e dos gestores para o cumprimento das tarefas. Por este caminho, nota-se que uma conversa esclarecedora e objetiva fortalece o vínculo de confiança entre a gestão e os servidores.

*Em termos visíveis nas organizações, a motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de determinada meta, onde intensidade refere-se a quanto esforço uma pessoa despende. Este é o elemento que as pessoas se referem quando falam de motivação. Contudo, a intensidade não é capaz de levar a resultados favoráveis, a menos que seja conduzida em uma direção que beneficie a organização. Finalmente, a motivação tem uma dimensão de persistência. Esta é uma medida de quanto tempo uma pessoa consegue manter seu esforço. Os indivíduos motivados se mantêm na realização da tarefa até que seus objetivos sejam atingidos (FERREIRA et al., 2006, p. 3).*

Na teoria da expectativa de Vroom (1964), entende-se que o indivíduo pode melhorar seu empenho pela motivação no trabalho ao reivindicar sua expectativa desejada pelo esforço, à instrumentalidade para se ter resultados pelo desempenho e à valência na qual o resultado condiz com a dimensão do envolvimento no serviço. Essa combinação resultaria na força motivacional que alimenta a eficácia na resolução de problemas ou desafios do trabalho, impondo o sentido para a perspectiva ao trabalhador (VROOM, 1969).

Para dar continuidade, de acordo com Vroom (1997), as pessoas se sentem mais gratificadas pelo trabalho quando realizado de uma maneira efetiva para o cumprimento das metas, isso porque se efetua o sentimento de fazer a diferença no ambiente. Nesse aspecto, o colaborador cuja responsabilidade é entendida de maneira justa e consciente pode se comprometer mais satisfatoriamente com o serviço prestado (KUBO; GOUVÊA; MANTOVANI, 2013).

Além disso, é importante colocar em questão não somente os efeitos de motivação pelo significado e reconhecimento no processo organizacional, mas também o quanto a pessoa se sente livre para se desenvolver na carreira. Nessa perspectiva, dar oportunidades com o intuito de crescimento no trabalho é um procedimento motivacional para se abrirem novos caminhos de diferentes áreas práticas para ampliar as possibilidades de aperfeiçoamento funcional (BORGES; FILHO, 2001).

A partir disso, os fatores psicossociais, abordando no âmbito organizacional e do trabalho, são os traços que determinam a disposição de saúde da pessoa perante a execução das tarefas. Por essa razão, exhibe-se para o raciocínio das condições de trabalho dimensões as quais, a depender da situação, demonstram se há presença dos riscos para as questões psicológicas, físicas e sociais (KRISTENSEN et al., 2000).

*Devemos olhar para os resultados da aplicação do COPSOQ como oportunidades para identificar potenciais áreas de risco a melhorar na organização do trabalho. A identificação destes riscos não é um fim em si mesmo nem uma imposição legal. É uma estratégia eficaz de sinalização, necessariamente preliminar a uma prevenção adequada e efetiva. A lei obriga a seguir uma sequência lógica: primeiro avaliar para depois prevenir (KRISTENSEN et al., 2000, p. 5).*

Dessa forma, por meio da análise dos dados obtidos, contribui-se em identificar possíveis soluções para propagar satisfação e autorrealização no trabalho aos colaboradores em meio organizacional.

### **3. METODOLOGIA**

A metodologia utilizada consiste na abordagem qualitativa com objetivo descritivo e exploratório referente ao relato de experiência do estágio curricular supervisionado, realizado no enquadramento da disciplina de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Segundo Neves (1996, p. 1) a abordagem qualitativa “(...) compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam a descrever e a decodificar os componentes de um sistema complexo de significados”. Em outras palavras, no caso do foco na experiência do estágio, a técnica interpretativa utilizada é a convivência com a práxis da POT, a partir de observações e práticas interventivas, as quais são descritas pelo relato e exploradas com o entendimento através dos estudos e perspectivas dos autores.

Do mesmo modo, entende-se que o relato de experiência tem um viés essencial para o aprendizado, especialmente no âmbito organizacional, visto que neste se pode identificar questões das relações interpessoais

assim como resoluções manifestantes por meio do contato intermediário entre a prática e o campo teórico da POT. Como ressalta Neves (1996, p. 3): “Estudos de avaliação de características do ambiente organizacional são especialmente beneficiados por métodos qualitativos, embora estes não sirvam só para essa finalidade”.

Realizaram-se as atividades de estágio no período de setembro a novembro de 2024, por intermédio da DIADEC, que está situada na Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do TJRO, em Porto Velho/RO. Foram no total 40 horas de estadia, em uma frequência de duas vezes por semana, e as atividades de campo incluíam: observação da reunião de treinamento com servidores e gestores na EMERON, estudos das resoluções institucionais sobre estágio probatório e gestão por competências, reuniões de planejamento do estágio com a equipe de psicólogos, aplicação de questionário e escrita de relatório.

## **4. RELATO DE EXPERIÊNCIA**

### **4.1 APRESENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO**

O Tribunal de Justiça de Rondônia abriga e idealiza o Poder Judiciário, um dos três poderes do Estado, cujo dever é a garantia da aplicação e cumprimento das normas e leis judiciais e constitucionais, notadamente no estado federal rondoniense. Por meio desta concepção, desde a instalação em 1982, o Poder Judiciário do Estado de Rondônia (PJRO) se empenha em propiciar à sociedade o acesso integrativo, com valores sustentáveis, à justiça que tenha eficácia, qualidade e transparência. À vista disso, o PJRO abrange metas de desenvolvimento sustentável reiteradas pela Estratégia Nacional do Poder Judiciário, em consonância com a Agenda 2030 e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Nesse sentido, através de adaptações e avaliações institucionais, para superar os macrodesafios da acessibilidade e integridade, o PJRO atribui o Planejamento Estratégico 2021-2026 com uma série de metas e objetivos

para atingir a Garantia dos Direitos Fundamentais. Nesta, destacam-se especialmente os objetivos: **Aperfeiçoar a Gestão de Pessoas** e **Promover a Formação Continuada de Magistradas, Magistrados, Servidoras e Servidores do PJRO e da Administração Pública do Estado de Rondônia**. O primeiro objetivo tem como metas a redução de índice de absenteísmo-doença e pesquisas e programas de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), e o segundo se remete para fomentar a participação de magistrados e servidores em ações de capacitação.

É a partir desses objetivos que se envolve a DIADEC, uma divisão pertencente ao Departamento de Desenvolvimento de Carreiras e Saúde na SGP, por onde organizacionalmente se encontram a seção de Planejamento e Desenvolvimento de Carreiras e a seção de Desempenho e Desenvolvimento de Gestores e Servidores. Nessa conjuntura, a DIADEC é basicamente responsável por fazer o acompanhamento das condições dos trabalhadores do TJRO, realizando atividades de desenvolvimento com esse público para se alcançar os objetivos do Plano Estratégico 2021-2026 em Gestão de Pessoas.

Diante do exposto, a fim de um aprofundamento das funções da DIADEC, o setor do TJRO que recebeu os estagiários de Psicologia, com a relação da práxis da POT nesse contexto jurídico, relata-se as experiências das práticas no estágio observadas a seguir.

#### **4.2 ATIVIDADES REALIZADAS NO CAMPO**

No primeiro momento, antes mesmo do contato com o espaço da DIADEC, os estagiários foram chamados pelos psicólogos organizacionais a um encontro de capacitação com gestores da instituição que ocorreu na EMERON, para observar as atividades designadas com o público e aprender sobre o funcionamento organizacional do TJRO com as informações apresentadas pela equipe responsável.

O treinamento com os gestores ocorreu em dois dias pela manhã, sendo 5 horas para cada momento, das 08:00 às 13:00, totalizando 10 horas de

encontro. No primeiro dia, a equipe da DIADEC, formada por quatro psicólogos e uma estagiária, apresentou-se aos gestores, contando um pouco sobre as características dos palestrantes, como a formação, o tempo de ocupação no TJRO e até mesmo *hobbies* pessoais. Essa apresentação inicial serviu para o público conhecer os palestrantes e estimular a confiança das pessoas presentes a se expressarem nas atividades que foram desenvolvidas adiante.

Ao se apresentarem, os psicólogos abriram uma pergunta sobre qual é a definição do gestor para, ao que se aparentava, haver uma dimensão de como os gestores enxergam a gestão. Logo em seguida, a equipe palestrante falou sobre a DIADEC e suas funções pela psicologia no contexto organizacional, detalhando em quais aspectos os profissionais são responsáveis pelos gestores e servidores. Então, atribuiu-se a primeira dinâmica que consistia nos participantes entrevistarem três outras pessoas presentes no local, perguntando e anotando em um papel o nome, lotação, tempo de ocupação e as curiosidades para cada uma em 5 minutos. Ao término do tempo, cada participante ficou diante de todos e escolheu uma das três pessoas que entrevistou para falar sobre as características dela que mais chamaram atenção.

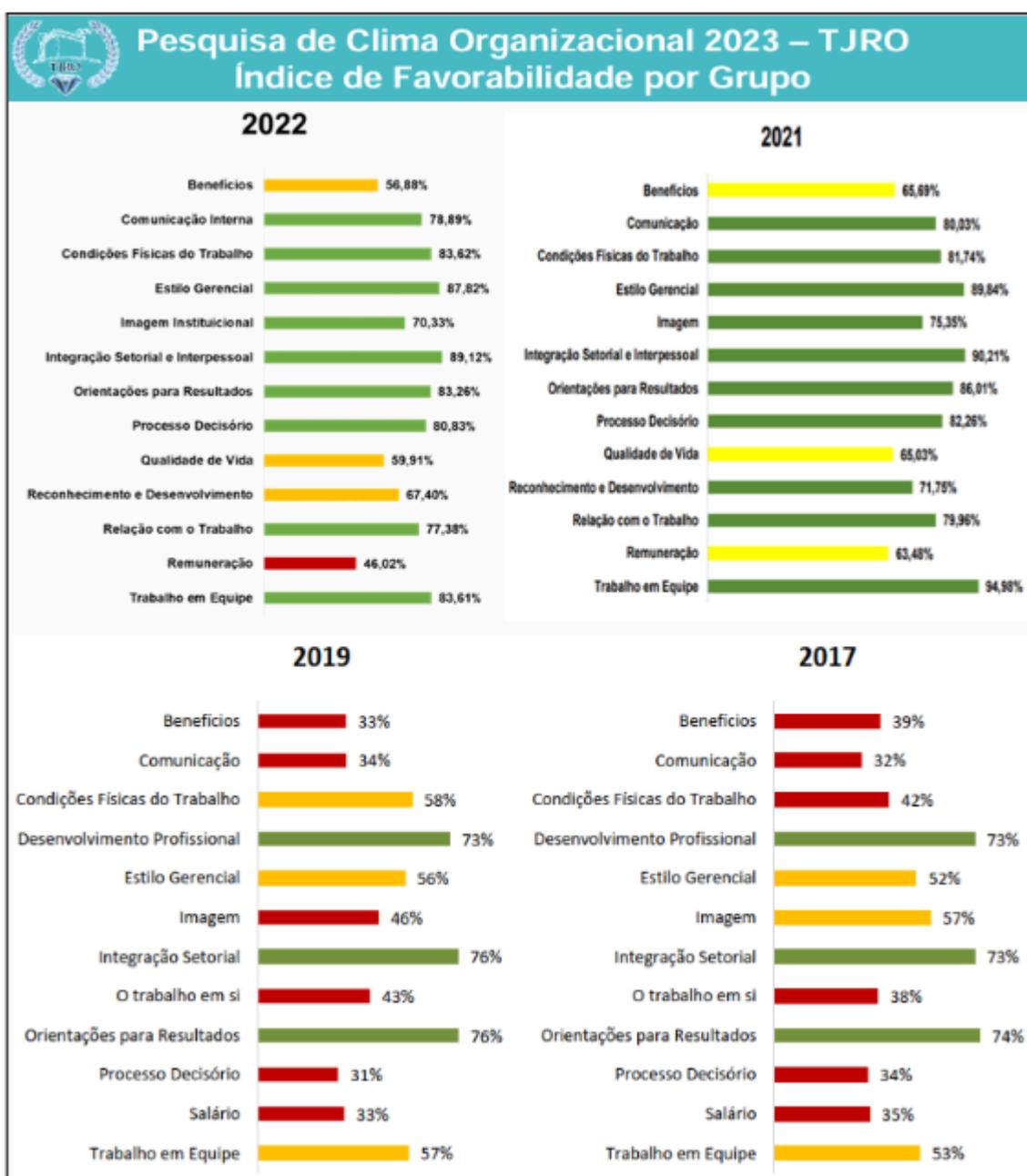
O mais interessante dessa atividade foi o fato de que os participantes, em determinado momento, começavam a se engajar na construção de vínculos, à medida que se conheciam pelas entrevistas. Seguindo a dinâmica, os psicólogos abordaram mais sobre a gestão de pessoas e pediram aos participantes definir quais os desafios da gestão de pessoas e definir em uma palavra o que é a Gestão por Competências.

Depois de um intervalo de 20 minutos, a equipe da DIADEC apresentou uma pesquisa de Clima Organizacional do TJRO realizada em 2023. Nessa pesquisa, notou-se a participação de 2724 participantes, equivalente a 78,30% da força de trabalho da instituição, demonstrando o percentual da escolaridade, vínculo, gênero, tempo de serviço, idade e comarcas. O principal ponto foi o índice de favorecimento do clima organizacional, em

comparação com os anos anteriores, o que evidenciou uma melhora desde a época da pandemia, em 2021, quando se introduziu o serviço a distância.

A interpretação dos psicólogos acerca do salto do índice de favorecimento foi de que as pessoas as quais trabalham no TJRO se sentiram muito mais agradecidas pelos serviços obtidos em decorrência dos impactos da COVID-19, principalmente por ter proporcionado maior apoio e trabalho em equipe.

**Gráfico 1:** Pesquisa de Clima Organizacional 2023 do TJRO – Índice de favorabilidade.



**Fonte:** Plataforma do TJRO/Clima Organizacional, 2024.

No segundo dia da ação preparatória com os gestores, os psicólogos começaram falando sobre a Gestão por Competências e seus objetivos ao público. Nesse momento, a equipe comunicou que a gestão por competências vem da Política de Avaliação de Desempenho com Foco em Competências, o que determina a Resolução n. 027/2018 – PR.

Nesta resolução, resumidamente, enfatiza-se que a Gestão por Competências é um processo avaliativo anual para todos os servidores e comissionados do TJRO, avaliando justamente seus desempenhos nas perspectivas de competência comportamental, competência técnica, responsabilidades e resultados. Um atributo dessa avaliação que chamou a atenção foi a possibilidade de exceder os 100% nos resultados, denotando uma superação de expectativas àquele indivíduo o qual demonstrou diferença ao avaliador.

Na continuidade, os psicólogos falaram sobre o Estágio Probatório, que é um outro processo avaliativo mais voltado para os primeiros anos de preparação aos servidores, provindo pela Resolução n. 228/2022 – TJRO, ocorrendo semestralmente pelos 3 anos iniciais de efetividade. Neste meio tempo, a equipe ressaltou aos gestores a importância do acolhimento à pessoa que está se adentrando no serviço, introduzindo um vídeo simbólico sobre o assunto.

Por último, houve a divulgação da cartilha sobre a prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação. Pelo documento, é possível entender o que pode ser considerado assédio ou discriminação no espaço de trabalho de acordo com as orientações visíveis no conteúdo informativo.

Já com os servidores, o encontro na EMERON ocorreu em um dia pela manhã, das 08:00 às 13:00 horas, e teve um maior enfoque nas informações do Estágio Probatório. Percebeu-se que, no dia dessa reunião, a maioria dos servidores participantes tinham entrado no TJRO

há 6 meses, podendo observar que estavam no início do processo de estágio probatório.

Assim como o encontro com os gestores, na ação preparatória com os servidores, houveram atividades como a apresentação da DIADEC, dinâmica de entrevista com os colegas, explicação sobre o estágio probatório e gestão por competências e suas resoluções, vídeo tutorial de avaliação pela plataforma virtual e a divulgação da cartilha sobre assédio e discriminação no trabalho.

Não obstante as semelhanças, ainda havia algumas características únicas emitidas pelos servidores. Como na dinâmica de entrevista, percebeu-se a variabilidade de experiências que antecederam a entrada no TJRO pelos participantes. Muitos deles demonstraram ter realizado cargos em áreas diferentes, até mesmo em comarcas de outros municípios.

Mas também houveram atividades direcionadas para os servidores, com função de se entender como eles se sentiram recebidos pela instituição. Nesta pretensão, os psicólogos pediram aos participantes responderem em um papel as perguntas: “como foi seu acolhimento inicial no TJRO?” e “como gostaria de ter sido?”. Quando todos responderam, a equipe palestrante fez as leituras das respostas e discutiram com os participantes sobre cada uma delas.

Na continuidade, trazendo esse tópico da recepção em um serviço, os psicólogos falaram sobre o acolhimento e a importância de se ter o espaço para novas vozes e experiências no trabalho. Para se abrir uma discussão sobre o assunto, a equipe passou um vídeo simbólico de uma animação que destaca a abertura para novos olhares e renovações no campo organizacional, evitando um aprisionamento de costumes das organizações.

A equipe da DIADEC também explicou aos participantes a diferença entre estágio probatório e gestão por competências, como também responderam às dúvidas dos participantes sobre o processo de avaliação.

Além dos encontros com os gestores e servidores da instituição na EMERON, visitou-se a Secretaria de Gestão de Pessoas, onde fica o escritório da DIADEC e as salas de atendimento dos psicólogos. No local, foi possível conhecer as outras servidoras e estagiárias do setor além da equipe que nos recebeu, sendo cerca de 12 pessoas, notando-se que algumas delas são formadas em outras áreas como administração e direito. Foi disponibilizado um computador pelo qual pode-se escrever o relatório de estágio.

A equipe de psicólogos realizou algumas reuniões para planejar possíveis atividades a serem executadas durante o estágio. Nesse direcionamento, os responsáveis propuseram estudar as resoluções n. 228/2022 e n. 027/2018 – PR, referidas pelo Estágio Probatório e Gestão por Competências respectivamente, além do Plano Estratégico 2021-2026.

Partindo das análises destas diretrizes utilizadas para o aperfeiçoamento da gestão de pessoas ao órgão público, surgiu a ideia de abordar os fatores de riscos psicossociais no ambiente organizacional. Citando esse conceito nas reuniões, juntamente com os psicólogos, pensou-se em fazer a prática de estágio por meio do tema dos fatores psicossociais no trabalho. Sendo assim, os psicólogos mencionaram uma unidade da instituição na qual fizeram uma pesquisa sobre Clima Organizacional, porém somente com os gestores, e acordaram em realizar uma pesquisa experimental com os servidores do local, relacionando a coleta de probabilidades de fatores de riscos psicossociais nos encontros na EMERON.

Para a prática de aprendizado, escolheu-se como ferramenta de coleta de dados o Questionário Psicossocial de Copenhagen – COPSOQ – na versão curta, realizando contato com o administrador do local pelo e-mail para combinar a visita e a aplicação do questionário.

Dessa forma, foi realizada uma visita exploratória da unidade citada para conversar com os responsáveis administrativos que relataram sobre a

história, cultura e propósito da organização, bem como o funcionamento dos setores onde o público-alvo executa suas tarefas. Foi informado sobre a intenção de coletar informações das características psicossociais e poder identificar de forma hipotética quais os riscos para a saúde dos trabalhadores, e obteve-se a autorização. Após a visita, realizou-se na DIADEC a impressão do COPSOQ adaptado para o contexto de estágio.

**Questionário 1:** Primeira página do questionário aplicado na unidade.



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE RONDÔNIA  
Rua José Camacho 285 - Bairro Orla - CEP 76901-320 - Porto Velho - RO - www.tje.ro.br

COPSOQ II - Versão Curta - (Kristensen, T., 2001) (Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?

1 Nada/quase nada	2 Um pouco	3 Moderadamente	4 Muito	5 Extremamente
----------------------	---------------	--------------------	------------	-------------------

2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?

1 Nada/quase nada	2 Um pouco	3 Moderadamente	4 Muito	5 Extremamente
----------------------	---------------	--------------------	------------	-------------------

3. Precisa trabalhar muito rapidamente?

1 Nada/quase nada	2 Um pouco	3 Moderadamente	4 Muito	5 Extremamente
----------------------	---------------	--------------------	------------	-------------------

4. O seu trabalho exige a sua atenção constante?

1 Nada/quase nada	2 Um pouco	3 Moderadamente	4 Muito	5 Extremamente
----------------------	---------------	--------------------	------------	-------------------

5. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?

1 Nada/quase nada	2 Um pouco	3 Moderadamente	4 Muito	5 Extremamente
----------------------	---------------	--------------------	------------	-------------------

6. O seu trabalho exige emocionalmente de si?

1 Nada/quase nada	2 Um pouco	3 Moderadamente	4 Muito	5 Extremamente
----------------------	---------------	--------------------	------------	-------------------

7. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?

1 Nada/quase nada	2 Um pouco	3 Moderadamente	4 Muito	5 Extremamente
----------------------	---------------	--------------------	------------	-------------------

Fonte: Os autores, 2024.

No dia da aplicação, cerca de 50 vias do questionário foram distribuídas aos servidores presentes no local com o acompanhamento dos administradores para instruí-los a responderem de maneira livre. No final do questionário, há uma autorização onde o respondente marca para utilizar ou não as respostas para fins acadêmicos. Ao receber os questionários respondidos, retornou-se à DIADEC para realizar a mensuração das respostas e obter o percentual dos fatores psicossociais.

## **5. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

O estágio supervisionado no TJRO produziu muitas oportunidades de ações de desenvolvimento tendentes à aprendizagem sobre a práxis da POT, sendo uma conexão das abordagens teóricas com as práticas efetivas no âmbito organizacional e do trabalho pela Psicologia. Nessas circunstâncias, o aprendizado inclui também informações sobre a instituição e os propósitos dos profissionais da DIADEC.

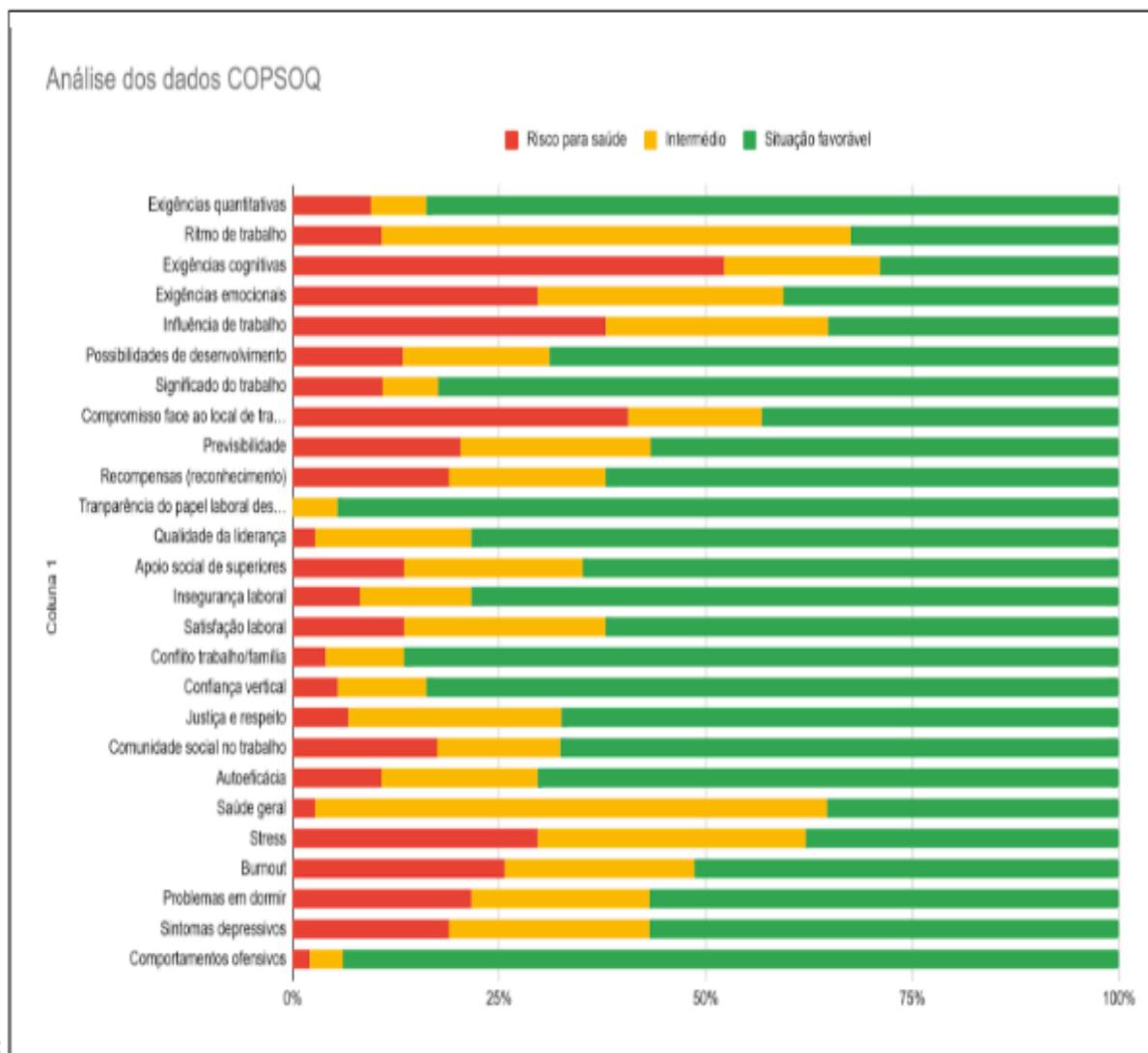
Um ponto interessante sobre a história da DIADEC, relatada pelos psicólogos nas conversas das reuniões de planejamento, é de que não foi planejada pela instituição no início. Na verdade, quando se estavam introduzindo os conceitos da POT no TJRO, as atribuições vistas neste texto eram destinadas a apenas uma pessoa especializada nessa área. Ao passo que as atividades e demandas foram se estruturando, entravam outros profissionais e novas propostas de ações até se formar a DIADEC e sua equipe. Com efeito, percebeu-se o quanto a separação de papéis dentro do setor é demasiadamente elaborada.

Por outro lado, admite-se que essa complexidade da divisão trouxe alguns entraves no contato com a equipe, pelo fato da atarefada agenda dos psicólogos organizacionais lhes ocasionar viagens e outros compromissos de trabalho na época, tornando os planejamentos de estágio mais corriqueiros. Independente disso, houve uma excelente receptividade da equipe que acompanhou a trajetória no estágio, trazendo materiais e sugestões para as intervenções. Ademais, pode-se visualizar a assertiva de

que as funções do psicólogo organizacional são indispensáveis para a instituição.

Na parte prática do estágio, observou-se alguns dados interessantes através dos resultados do questionário aplicado na unidade do TJRO. No gráfico abaixo, pode-se observar alguns pontos chaves que demonstram o efeito das metas impostas pela instituição, além de algumas das lacunas nos elementos psicossociais de uma organização onde a POT pode atuar com os trabalhadores.

**Gráfico 2:** Gráfico dos resultados do questionário pelos servidores da unidade.



5

Fonte: Os autores, 2024.

Correlacionando o **Gráfico 2** com as metas do planejamento estratégico do Órgão Público, é possível observar que realmente há um cumprimento no que tange à transparência de trabalho. No entanto, há outras questões vistas que devem ser consideradas como a saúde e outros fatores de disposição dos servidores ao exercer a função laboral.

Desde que seja uma atividade experimental para aprendizado dos acadêmicos sobre a práxis da POT, não se pode assegurar os detalhes obtidos pelo questionário aplicado. Todavia, espera-se que com este relato se abra uma reflexão a respeito dos fatores de riscos psicossociais no clima organizacional.

No geral, o estágio supervisionado proporcionou um aprendizado enriquecedor sobre a POT no contexto jurídico. Por isso, afirma-se veementemente que os resultados foram positivos e, devido ao conhecimento alcançado, serão o diferencial para as nossas futuras práticas no campo organizacional.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A melhor maneira de representar as nossas percepções, diante da práxis experienciada pelo estágio curricular supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho no TJRO, seria com a seguinte expressão de Maslow sobre a abordagem humanista da Psicologia:

*Está surgindo agora no horizonte uma nova concepção de doença humana e de saúde humana, uma psicologia que acho tão emocionante e tão cheia de possibilidades maravilhosas que me rendo à tentação de apresentá-la publicamente antes mesmo de ser verificada e confirmada, e antes de poder ser chamada de conhecimento científico confiável (MASLOW, 1962, p. 3).*

Por mais que o teórico se refere a um sentido específico da cientificidade humana, é inegável que sobre as práticas de estágio presenciadas, a impressão intuitiva foi a mesma para a realização deste relato de experiência. A práxis da POT permeada na relação dos estudos teóricos com as atividades desenvolvidas com a DIADEC permitiu enxergar múltiplas possibilidades de elaborações e ideias sobre a área organizacional e do trabalho, as quais podem proporcionar notáveis oportunidades de atuação como acadêmicos, ou até mesmo como profissionais de Psicologia.

Do mesmo modo que se obteve uma ampla aprendizagem, também sentimos confiança por parte dos servidores e equipe preceptora da DIADEC, motivando-nos a planejar as nossas intervenções através do nosso conhecimento. Nessa perspectiva, se pudéssemos responder às perguntas feitas aos servidores nas ações preparatórias da EMERON como: “como foi seu acolhimento inicial no TJRO?” e “como gostaria de ter sido?”, no contexto da experiência de estágio, diríamos que recebemos muito apoio e credibilidade, e gostaríamos de ter participado de mais eventos com a equipe.

Logo, asseguramos que a DIADEC demonstrou de forma exemplar a práxis da POT pelo TJRO, além de estar adepta a inovações de atividades com gestores e servidores para atingir os objetivos institucionais.

Por fim, enfatizamos com otimismo que este relato de experiência de estágio supervisionado foi o começo ou uma introdução para muitas outras práticas na POT. Também, esperamos que este artigo contribua como um guia contextual para estudantes e, quiçá, profissionais de Psicologia que estão se adentrando no âmbito organizacional em órgão público como o TJ.

## **REFERÊNCIAS**

BORGES, Livia de Oliveira; FILHO, Antônio Alves. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 6, p. 177-194, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/nK7VrQfhwgw8nv6GckQBCgf/>. Acesso em 14 de outubro de 2024.

CAVALCANTE, Andressa Rocha. **Prevenção e atuação em situações de assédio moral no trabalho: sob a perspectiva da psicologia organizacional e do trabalho**. 2023. Disponível em: <https://repositorio.faculdadearidesa.edu.br/bitstream/hs826/331/1/f5195583b0e1a22249dc576ebe58ee5f-PREVENCAO-E-ATUACAO-EM-SITUACOES-DE-ASSEDIO-MORAL-NO-TRABALHO-SOB-A-PERSPECTIVA-DA-PSICOLOGIA-ORGANIZACIONAL-E-1.pdf>. Acesso em: 14 de outubro de 2024.

FERREIRA, André, et al. Teorias de motivação: uma análise da percepção das lideranças sobre suas preferências e possibilidade de complementaridade. **XIII SIMPEP-Bauru**, SP, Brasil, v. 6, 2006. Disponível em: [https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais\\_13/artigos/114.pdf](https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/114.pdf). Acesso em: 08 de outubro de 2024.

KRISTENSEN, Tage S., et al. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire- a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. **Scandinavian journal of work, environment & health**, p. 438-449, 2005.

KUBO, Sérgio Hideo; GOUVÊA, Maria Aparecida; MANTOVANI, Daielly Melina Nassif. Dimensões do significado do trabalho e suas relações. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 3, p. 28-49, 2013. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5058500>. Acesso em: 08 de outubro de 2024.

MASLOW, Abraham Harold. A Theory of Human Motivation. **Psychological Review**, 50(4), 370–396. 1943.

MASLOW, Abraham Harold. Motivation and Personality. New York. **NY: Harper**. 1954.

MASLOW, Abraham Harold. Toward a psychology of being. New York. **Van Nostrand Reinhold Company** Inc. 1962

MAYO, Elton. The Human Problems of an Industrial Civilization. **New York: Viking Press**, 1933.

MIRANDA, Aline Alves, et al. Contribuições da psicologia organizacional e do trabalho para a compreensão da unidade trabalho, saúde e vida. **Revista Saúde e Educação**, v. 6, n. 1, p. 25-40, 2021. Disponível em: <https://revista.fcc.edu.br/index.php/saude-educacao/article/view/22/22>. Acesso em: 08 de outubro de 2024.

NEVES, José Luis. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração, São Paulo**, v. 1, n. 3, p. 1-5, 1996.

PJRO. Estratégia 2021-2026: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. **Resolução n. 269-2021 em anexo**. 2021

ROTHMANN, Ian. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. Elsevier Brasil, 2017.

TJRO. **Cartilha sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação**. Porto Velho. p. 1-44. 2021.

TJRO. **Pesquisa sobre o clima organizacional 2023**. Porto Velho, 2024. p. 1-21. Disponível em: <https://www2.tjro.jus.br/clima-organizacional>. Acesso em 27 de novembro de 2024

VROOM, Victor Harold. Gestão de pessoas, não de pessoal. 11. ed. Rio de Janeiro: **Elsevier**, 1997.

VROOM, Victor Harold. Industrial social psychology. *In*: G. Lindsey & E. Aronson. (Orgs.), **The handbook of social psychology**. v. 5, pp. 198-268. New York: Randon House, 1969.

VROOM, Victor Harold. *Work and motivation* **New York: Wiley**, 1964.

---

<sup>1</sup>Discente do Curso Superior de Psicologia da Faculdade Católica de Rondônia. e-mail: carolina.costa@sou.fcr.edu.br

<sup>2</sup>Estagiária do setor de Gestão de Pessoas do TJ/RO. e-mail: evelyn.gutierrez@tjro.jus.br

<sup>3</sup>Discente do Curso Superior de Psicologia da Faculdade Católica de Rondônia. e-mail: giovanni.cedaro@sou.fcr.edu.br

<sup>4</sup>Orientadora/supervisora de estágio. Docente do Curso Superior de Psicologia da Faculdade Católica de Rondônia. Doutora em Psicologia (UNIFOR/CE). e-mail: helen.almeida@fcr.edu.br

<sup>5</sup>Preceptor do estágio no TJ/RO. Doutor em Psicologia Social (Universidad Kennedy). e-mail: marcospaulo@tjro.jus.br

[← Post anterior](#)

---

## RevistaFT

**A RevistaFT** têm 28 anos. É uma **Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B2”**.

## Contato

**Queremos te ouvir.**  
**WhatsApp RJ:**  
(21) 97890-0986

## Conselho Editorial

**Editores**  
**Fundadores:**  
Dr. Oston de

Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também clicando aqui,



**WhatsApp RJ:**

(21) 98275-4439

**WhatsApp SP:**

(11) 98597-3405

**e-Mail:**

contato@revistaf  
t.com.br

**ISSN:** 1678-0817

**CNPJ:**

48.728.404/0001-  
22

**FI= 5.397 (muito  
alto)**

Fator de impacto é um método bibliométrico para avaliar a importância de periódicos científicos em suas respectivas áreas. Uma medida que reflete o número médio de citações de artigos científicos publicados em determinado periódico, criado por Eugene Garfield, em que os de maior FI

Lacerda Mendes.

Dr. João Marcelo  
Cigliotti.

**Editor**

**Científico:**

Dr. Oston de  
Lacerda Mendes

**Orientadoras:**

Dra. Hevellyn  
Andrade  
Monteiro  
Dra. Chimene  
Kuhn Nobre

**Revisores:**

Lista atualizada periodicamente em [revistaft.com.br/expresspediente](http://revistaft.com.br/expresspediente) Venha fazer parte de nosso time de revisores também!

são considerados  
mais  
importantes.

Copyright © Revista ft Ltda. 1996 -  
2025

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio  
de Janeiro-RJ | Brasil