



INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS
CAMPUS ARAPIRACA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

MILENA JUVENCIO GALDINO
RENATA VITÓRIA SOARES MENDES

**A PERCEPÇÃO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO
MUNICÍPIO DE MINADOR DO NEGRÃO, ALAGOAS**

ARAPIRACA, AL
2025

MILENA JUVENCIO GALDINO
RENATA VITÓRIA SOARES MENDES

A PERCEPÇÃO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO
MUNICÍPIO DE MINADOR DO NEGRÃO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Curso de graduação em Administração Pública do
Instituto Federal de Alagoas – IFAL, *Campus*
Arapiraca, como requisito parcial para obtenção
do grau de Bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Márcio Yabe.

ARAPIRACA, AL
2025



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação Instituto Federal de Alagoas
Campus Arapiraca

158.7

G149p

Galdino, Milena Juvencio.

A percepção da psicologia organizacional e do trabalho no município de Minador do Negrão, Alagoas [recurso eletrônico] / Milena Juvencio Galdino, Renata Vitória Soares Mendes. – Dados eletrônicos (1 arquivo : 425 KB). – 2025.

Sistema requerido: Adobe Acrobat Reader. Modo de acesso: Internet.

Orientação: Prof. Dr. Márcio Yabe.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração Pública) – Instituto Federal de Alagoas, Universidade Aberta do Brasil, *Campus Arapiraca*, Arapiraca, 2025.

1. Psicologia organizacional e do trabalho. 2. Gestão de pessoas. 3. Qualidade de vida no trabalho. 4. Setor público. I. Mendes, Renata Vitória Soares. II. Título.

MILENA JUVENCIO GALDINO
RENATA VITÓRIA SOARES MENDES

A PERCEPÇÃO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO
MUNICÍPIO DE MINADOR DO NEGRÃO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Curso de graduação em Administração Pública do
Instituto Federal de Alagoas – IFAL, *Campus*
Arapiraca, como requisito parcial para obtenção
do grau de Bacharel em Administração Pública

Aprovado em: ____/ ____/ 2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Marcio Yabe (Orientador)
Instituto Federal de Alagoas - IFAL

Prof. Dr. José Eliton dos Santos
Instituto Federal de Alagoas - IFAL

Prof. Me. Marcelo Diniz de Lourenço Filho
Instituto Federal de Alagoas - IFAL

Dedicamos este trabalho a todos nossos familiares.

RESUMO

O trabalho investiga a relevância da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) na gestão de pessoas no setor público, enfatizando sua influência na qualidade de vida dos servidores e na eficiência organizacional. A pesquisa foca na implementação de um espaço voltado ao bem-estar dos funcionários em um órgão público do município de Minador do Negrão, Alagoas, analisando os impactos dessa iniciativa tanto a curto quanto a longo prazo. Para isso, combina uma abordagem teórica, fundamentada em conceitos da POT, e uma investigação empírica, por meio de uma pesquisa de opinião realizada com servidores ativos desse órgão entre dezembro de 2024 e fevereiro de 2025. O estudo busca compreender como o suporte organizacional e as estratégias voltadas à qualidade de vida no trabalho afetam a motivação, a produtividade e o desenvolvimento profissional dos servidores, promovendo um ambiente mais saudável e eficiente. Além de contribuir para o campo acadêmico, ampliando a compreensão sobre o papel da POT no setor público, esta monografia oferece recomendações práticas para a melhoria das condições laborais e da gestão de pessoas nas instituições públicas. Assim, espera-se que os resultados obtidos possam subsidiar políticas e iniciativas que favoreçam a valorização dos servidores, contribuindo para um serviço público mais eficaz, humanizado e alinhado às necessidades da sociedade.

Palavras-Chaves: psicologia organizacional e do trabalho (POT); gestão de pessoas; qualidade de vida no trabalho; setor público.

ABSTRACT

The article investigates the relevance of Organizational and Work Psychology (OWP) in people management in the public sector, emphasizing its influence on employees' quality of life and organizational efficiency. The research focuses on the implementation of a space dedicated to employee well-being in a public agency in the municipality of Minador do Negrão, Alagoas, analyzing the short- and long-term impacts of this initiative. To achieve this, it combines a theoretical approach, based on OWP concepts, with an empirical investigation through an opinion survey conducted with active employees between December 2024 and February 2025. The study aims to understand how organizational support and strategies focused on quality of life at work affect employee motivation, productivity, and professional development, fostering a healthier and more efficient work environment. In addition to contributing to the academic field by expanding the understanding of OWP's role in the public sector, the article provides practical recommendations for improving working conditions and people management in public institutions. Thus, the results obtained are expected to support policies and initiatives that promote employee appreciation, contributing to a more effective, humanized, and socially responsive public service.

Keywords: organizational and work psychology (OWP); people management; quality of life at work; public sector.

GRÁFICOS

Gráfico 1	–	Avaliação do setor de Gestão de Pessoas.....	19
Gráfico 2	–	Suporte recebido dentro do setor para realização das atividades.....	19
Gráfico 3	–	Capacidade de lidar com as demandas emocionais do trabalho.....	20
Gráfico 4	–	Disponibilidade de suporte psicológico na organização.....	20
Gráfico 5	–	Presença de servidores que melhoram o ambiente organizacional.....	21
Gráfico 6	–	Equilíbrio entre vida pessoal e profissional.....	21
Gráfico 7	–	Impacto de um profissional de psicologia organizacional no ambiente de trabalho.....	22

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO	11
2.1	PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: A IMPORTÂNCIA NO SETOR PÚBLICO	14
3	PESQUISA DE OPINIÃO COM SERVIDORES PÚBLICOS.....	17
3.1	APRESENTAÇÃO DOS PRINCIPAIS RESULTADOS	18
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
	REFERÊNCIAS.....	26
	ANEXOS.....	28

1 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas no setor público tem ganhado destaque, especialmente no que diz respeito ao bem-estar dos servidores e à eficiência organizacional. A qualidade de vida no ambiente de trabalho impacta diretamente a motivação, a produtividade e a satisfação profissional, refletindo na qualidade dos serviços prestados à sociedade. Nesse contexto, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) se mostra essencial para compreender e aprimorar as relações interpessoais, a saúde mental e as condições laborais dos servidores. Posto isso, este estudo busca destacar a importância dessa disciplina, evidenciando os efeitos da criação de espaços voltados ao bem-estar dos funcionários em órgãos públicos, e, para isso, analisou-se o tema em uma determinada instituição pública do município de Minador do Negrão, Alagoas.

O objetivo principal do trabalho foi investigar se o suporte organizacional e as estratégias voltadas à qualidade de vida no trabalho podem influenciar a eficiência e o desenvolvimento profissional dos servidores públicos, promovendo uma administração mais eficaz e humanizada. Para atingir esse objetivo, foram definidos dois objetivos específicos: a) analisar teoricamente o tema por meio de uma abordagem teórica, baseada em conceitos e estudos da Psicologia Organizacional e do Trabalho, fornecendo embasamento acadêmico para a análise prática (seção 2); e b) investigar a percepção dos servidores públicos da instituição referida, sobre a importância de iniciativas voltadas ao bem-estar no ambiente organizacional, por meio de uma pesquisa de opinião aplicada entre dezembro de 2024 e fevereiro de 2025, com servidores ativos da instituição (seção 3).

A importância e a justificativa deste estudo estão diretamente relacionadas à crescente necessidade de valorização dos servidores públicos, não apenas em suas funções profissionais, mas também em sua qualidade de vida. A POT não se limita ao desenvolvimento individual dos trabalhadores, mas também impulsiona mudanças estruturais nas instituições, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

A pesquisa realizada contribui para o campo acadêmico ao ampliar a compreensão sobre o papel da POT no setor público e fornecer *insights* práticos para a melhoria das condições de trabalho dos servidores. Espera-se que os resultados obtidos sirvam de base para futuras iniciativas de gestão de pessoas nas instituições públicas, promovendo um serviço público mais eficiente e humanizado.

Diante disso, torna-se essencial compreender e pesquisar a importância da implementação dessa área em organizações públicas, especialmente naquelas que possuem

um número reduzido de colaboradores, em comparação a outros estados. É fundamental que essas instituições estabeleçam uma comunicação organizacional ativa e estruturada, oferecendo suporte adequado e de qualidade aos funcionários, o que, conseqüentemente, contribuirá para o crescimento institucional.

Com base nessa perspectiva, vale ressaltar que este estudo tem como propósito enfatizar a relevância da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto atual das instituições públicas e justificar sua implementação em municípios menores. Essa iniciativa possibilita que tais instituições construam uma base mais realista e inclusiva, promovendo qualidade de vida no trabalho e resultando em um ambiente organizacional mais satisfatório e eficiente.

2 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

A área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) concentra-se no estudo do comportamento humano no ambiente profissional, buscando evidenciar e potencializar o desenvolvimento individual, coletivo e organizacional. Embora presente desde o século XX, consolidou-se a partir da década de 1910, contribuindo para a construção de um cenário trabalhista voltado para as experiências e a qualidade de vida dos funcionários.

Como um dos precursores da Psicologia Organizacional e do Trabalho, Hugo Münsterberg (1913) apresentou técnicas experimentais desenvolvidas para aplicação em organizações que enfrentavam problemas internos, os quais, por consequência, impactavam os produtos finais ofertados. Suas técnicas foram fundamentais para a identificação de falhas no ambiente de trabalho e para a análise de funcionários que demonstravam sinais de esgotamento e desmotivação.

Münsterberg (1913) afirmava que a melhor maneira de aumentar a eficácia no trabalho, a produtividade e a satisfação era selecionando trabalhadores para funções compatíveis com suas habilidades mentais e emocionais. Para isso, desenvolveu técnicas psicológicas de seleção, como testes mentais e simulações de trabalho, para avaliar o conhecimento, a qualificação e a habilidade dos candidatos (Schultz; Schultz, 2021). Dessa forma, a presença desse suporte psicológico tornou-se essencial para garantir a inserção adequada dos colaboradores nas organizações.

No Brasil, dentro do contexto público e nacionalista, a Psicologia Organizacional começou a ser introduzida em 1940, ganhando maior relevância em 1950, com a criação da primeira Associação Brasileira de Psicologia. A partir desse ponto, a área passou por diversas transformações, acompanhando a evolução da Psicologia como ciência. O documento *A Psicologia Organizacional no Brasil: Sua Evolução e Situação Atual*, de Tupinambá (1987), descreve as fases desse desenvolvimento, caracterizando a Psicologia como um parâmetro para determinar possibilidades, modelos e práticas profissionais.

Em um estudo pioneiro, Bastos e Galvão-Martins (1990) caracterizaram a atuação dos psicólogos organizacionais no Brasil como restrita a poucas atividades no campo da gestão de pessoas, sem explorar toda a amplitude de possibilidades dentro da POT. No entanto, essa realidade mudou ao longo dos anos, impulsionada por pesquisas, inovações, desenvolvimento de novas técnicas, evolução de materiais, criação de suportes institucionais e a capacitação de profissionais aptos a atuar na área.

Com essas mudanças e avanços, a nomenclatura da área também passou por transformações. Inicialmente chamada de Psicologia Industrial, foi posteriormente renomeada como Psicologia Organizacional e, em seguida, como Psicologia Política do Trabalho (Martin-Baró, 1998). Mais tarde, recebeu o nome de Psicologia do Trabalho (Goulart, 1998; Spink, 1996), até que, no final da década de 1990, consolidou-se como Psicologia Organizacional e do Trabalho. Segundo Bastos (2003), essa mudança buscou abranger a diversidade da área, integrando dois eixos principais: a) as organizações, enquanto ferramentas sociais formadoras de coletivos humanos; b) o trabalho, enquanto atividade essencial do ser humano, responsável por sua subsistência e pela estruturação da sociedade.

Apesar das transformações ao longo dos anos, as práticas anteriores não foram excluídas, mas sim aprimoradas, fortalecendo a dimensão política, sistêmica e individual da área. Assim, a POT se transformou em uma ferramenta essencial nas organizações, promovendo o bem-estar dos funcionários, compreendendo suas atitudes, dinâmicas e motivações e analisando o indivíduo dentro de seu contexto organizacional.

No ambiente de trabalho, as atividades diárias e as situações vivenciadas podem gerar desordem quando não são identificadas e resolvidas com eficiência. Esse cenário não se restringe às organizações privadas; no setor público, a falta de um departamento específico e de profissionais capacitados para gerenciar essas questões contribui para o aumento da desorganização organizacional, a queda na produtividade, a desmotivação dos funcionários, o adoecimento ocupacional e a baixa qualidade nos serviços e produtos entregues pela gestão.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) refere-se a uma subárea da Psicologia que estuda os processos mentais e comportamentais dos seres humanos dentro das instituições e do ambiente de trabalho. Segundo o professor de Psicologia Rothmann (2017, p. 15): “[...] a Psicologia Organizacional e do Trabalho é composta por dois ramos: a Psicologia do Trabalho (também classificada como Gerenciamento de Recursos Humanos) e a Psicologia Organizacional (conhecida também como Comportamento Organizacional)”.

A POT busca identificar, dentro do ambiente laboral do indivíduo, esses dois eixos e organizá-los da melhor maneira, a fim de compreender as formas de interação entre os colaboradores e analisar como se desenvolve a dinâmica entre funcionário e organização.

De acordo com o artigo “Psicologia Organizacional e do Trabalho – Retrato da Produção Científica na Última Década”, as autoras Garcia, Valdehita e Jover (2003) afirmam que:

A Psicologia do Trabalho é uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos oriundos da Psicologia,

descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes a ele. Objetiva ainda a intervenção tanto sobre a pessoa quanto sobre o trabalho, com o propósito de melhor atender às necessidades dos trabalhadores, sem nunca deixar de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa (Garcia; Valdehita; Jover, 2003, p. 22).

Sendo assim, a Psicologia Organizacional e do Trabalho não deve se limitar apenas a melhorar a eficiência, o desenvolvimento e o funcionamento das organizações, mas também deve garantir que os trabalhadores tenham um ambiente saudável, suporte adequado, atendimento qualificado com um profissional da área e qualidade de vida no trabalho. Além disso, deve proporcionar o desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo, fazendo-o sentir-se valorizado.

Ao discorrer sobre Psicologia Organizacional, esta refere-se ao cuidado que a organização deve oferecer, de forma espontânea, aos seus funcionários. Esse cuidado gera benefícios tanto para os trabalhadores quanto para os produtos e serviços prestados. Os colaboradores, muitas vezes, precisam de incentivo comunicativo, apoio na tomada de decisões e ajuda para estabelecer um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Além disso, as organizações não devem enxergar seus funcionários apenas como instrumentos para gerar lucro, mas sim como o núcleo humano que sustenta a empresa. Sem os funcionários, nenhum projeto pode ser desenvolvido. No entanto, o ambiente organizacional pode tanto gerar resultados satisfatórios quanto ocasionar situações de estresse e insatisfação. A Psicologia Organizacional atua justamente para equilibrar esses extremos, promovendo um ambiente mais saudável e produtivo.

Dessa forma, a Psicologia Organizacional e do Trabalho é um recurso fundamental para lidar com crises dentro do ambiente laboral. Sua implementação como uma ferramenta positiva e acessível aos colaboradores permite que as instituições alcancem melhores resultados e prestem serviços de maior qualidade. Quando há investimento em profissionais qualificados e materiais adequados para promover o bem-estar dos trabalhadores, a organização se fortalece.

Assim, toda instituição pública deve compreender, implementar e praticar a Psicologia Organizacional e do Trabalho, reconhecendo-a como uma ferramenta essencial para a gestão de pessoas e para a promoção de um ambiente organizacional mais humano e eficiente.

2.1 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: A IMPORTÂNCIA NO SETOR PÚBLICO

O setor público é um conjunto de órgãos e entidades responsáveis por oferecer serviços à população. Esses serviços são prestados por profissionais denominados servidores públicos, que atuam conforme determinações legais. A eficiência desse setor reflete-se na construção de um ambiente comprometido e responsável, garantindo a entrega de serviços e produtos de qualidade.

Dessa forma, os servidores públicos mantêm contato direto com a população e estão diretamente ligados aos resultados dos serviços prestados. São responsáveis por pesquisar, organizar, criar processos e, em alguns casos, finalizá-los. No entanto, quando esse trabalho não é bem orientado e constantemente avaliado, pode gerar crises dentro da organização.

A cobrança excessiva, o desgaste emocional, a desmotivação e os conflitos profissionais são algumas das consequências da falta de um ambiente organizacional estruturado para oferecer suporte aos servidores. Como resultado, podem surgir síndromes e transtornos ocupacionais, reflexo da ausência de políticas voltadas ao bem-estar dos funcionários.

Essas condições demonstram que muitas organizações ainda resistem em alinhar sistemas e processos à valorização humana. De acordo com Spector (2012, p.11): “[...] a Psicologia Organizacional e do Trabalho busca alinhar os objetivos individuais e organizacionais, promovendo o bem-estar dos trabalhadores e a eficácia no trabalho”.

Entretanto, um dos principais desafios é a falta de reconhecimento da importância dessa área. Muitas organizações subestimam o papel da Psicologia Organizacional, priorizando setores administrativos e técnicos, sem considerar o impacto do bem-estar dos servidores na eficiência dos serviços prestados. Nessa linha de pensamento, Chiavenato (2014, p. 375) afirma: “[...] o setor público carece de estratégias efetivas para a gestão de pessoas”. Sem uma gestão que contemple o aspecto humano da organização, nenhum progresso ocorrerá de maneira satisfatória. O papel da Psicologia Organizacional é justamente desenvolver um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo.

Essa visão limitada sobre a importância da Psicologia Organizacional e do Trabalho precisa ser modificada por meio da implementação de políticas públicas eficazes. É essencial conscientizar as instituições de que essa área deve ser utilizada como uma ferramenta para melhorar e inovar os serviços prestados. Conforme destaca Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2010, p. 14): “[...] a Psicologia Organizacional, quando bem implementada, pode ser uma

ferramenta essencial para a construção de organizações mais eficientes e para a valorização dos trabalhadores”.

Contudo, no setor público, ainda existem desafios relacionados à inserção e permanência de profissionais especializados na área, além da falta de espaços adequados para o desenvolvimento dessas práticas. A consolidação dessa área deve ser vista como um pilar fundamental para o crescimento e o aprimoramento dos ambientes de trabalho, tornando-os mais saudáveis, produtivos e eficientes.

A Psicologia Organizacional está diretamente voltada para a relação entre o trabalho, os colaboradores e a instituição. No entanto, seu principal foco são os colaboradores, uma vez que são os principais beneficiados por suas práticas. Pesquisas indicam que esse ramo da psicologia está intimamente ligado à gestão ocupacional, pois ambos se preocupam com o desenvolvimento de atividades que visam o bem-estar e a saúde dos trabalhadores, proporcionando-lhes ambientes mais seguros e saudáveis para o desempenho de suas funções.

Dessa forma, por meio da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), é oferecido um serviço de escuta voltado à vida pessoal de servidores públicos, além de diversos outros benefícios para as instituições também públicas. Entre eles, destacam-se:

Crescimento motivacional da equipe. A motivação da equipe aumenta a partir da resolução de problemas e da análise do clima organizacional. O estímulo ao desenvolvimento cognitivo e emocional dos servidores desperta maior interesse pelo crescimento profissional dentro da instituição, resultando em melhor desempenho e engajamento.

Otimização do clima organizacional. O clima organizacional está diretamente ligado à percepção dos servidores sobre o ambiente de trabalho. A Psicologia Organizacional analisa as relações interpessoais no ambiente profissional e propõe intervenções para torná-las mais harmoniosas. Isso inclui estratégias para minimizar conflitos e estresse, estimular a comunicação assertiva e promover o trabalho em equipe. Além disso, essa área avalia as políticas organizacionais, verifica se estão alinhadas às práticas dos gestores e considera aspectos da infraestrutura da instituição.

Prevenção e identificação de doenças ocupacionais. A Psicologia Organizacional oferece suporte à saúde mental dos colaboradores, contribuindo para a prevenção e o tratamento de doenças como ansiedade, depressão, estresse e burnout. Por meio de ações e projetos, o psicólogo organizacional promove treinamentos e iniciativas voltadas ao bem-estar e à construção de uma cultura organizacional saudável, favorecendo o aumento da produtividade e do desempenho dos servidores.

Agilidade e eficácia nos processos organizacionais. Ao organizar ou planejar o trabalho a ser desenvolvido, a Psicologia Organizacional auxilia na identificação dos servidores que melhor atendem às necessidades da instituição e respectivos setores. Esse processo se torna mais ágil devido à aplicação de técnicas de avaliação psicológica, que analisam o comportamento, a personalidade e as habilidades dos candidatos para funções específicas.

Desenvolvimento de líderes e colaboradores. A Psicologia Organizacional também contribui para o desenvolvimento de líderes, ensinando técnicas de gestão, tomada de decisão e comunicação eficaz. Para os colaboradores, são realizadas atividades em equipe e análises comportamentais, com o objetivo de estimular a motivação, promover o bem-estar e melhorar a saúde mental. Esses fatores são fundamentais para o aumento da produtividade.

Redução da rotatividade na organização. A Psicologia Organizacional se preocupa com a valorização dos servidores, promovendo um ambiente de trabalho que gera motivação, satisfação e senso de pertencimento. Colaboradores satisfeitos e engajados tendem a permanecer mais tempo na instituição, reduzindo os índices de turnover, mesmo nas instituições públicas.

Aumento da produtividade. Com a implementação da Psicologia Organizacional na instituição, observa-se um crescimento significativo da produtividade. Isso ocorre porque essa área analisa e estimula o desenvolvimento das habilidades dos funcionários ou servidores, permitindo o aprimoramento de suas práticas. Como resultado, a equipe se torna mais engajada e eficiente, auxiliando na obtenção dos melhores resultados.

3 PESQUISA DE OPINIÃO COM SERVIDORES PÚBLICOS

Para manifestar todo o exposto, investigou-se a percepção dos servidores públicos sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho em seu cotidiano e na dinâmica do ambiente laboral. O objetivo foi avaliar e contextualizar os conceitos teóricos por meio da análise da experiência prática desses profissionais em uma instituição pública do município de Minador do Negrão, Alagoas. Para isso, fez-se uso de uma Pesquisa de Opinião, um levantamento estatístico direcionado a um público-alvo específico, com o objetivo de compreender, por meio de questionamentos estruturados, as opiniões dos participantes sobre um determinado tema.

É importante enfatizar que, de acordo com a Resolução CNS nº 510/2016 (Brasil, 2016), as pesquisas de opinião pública são caracterizadas como consultas verbais ou escritas pontuais, conduzidas por metodologia específica, nas quais os participantes expressam preferências, avaliações ou percepções sobre temas, organizações, produtos ou serviços, sem possibilidade de identificação. Essas pesquisas têm o propósito exclusivo de descrever a valoração atribuída ao objeto consultado, como ocorre em pesquisas eleitorais, de mercado ou de monitoramento de serviços. Diante disso, o entendimento sobre a pesquisa de opinião aqui apresentada, que garante o anonimato dos participantes da pesquisa e da instituição onde foi realizada, não necessita de apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa do Ifal.

A pesquisa abrange experiências profissionais, conhecimento sobre o tema, especialmente análise do nível de satisfação dos servidores. A pesquisa foi conduzida, conforme enunciado, em uma instituição pública no município de Minador do Negrão, por ter uma administração com poucos servidores. O objetivo era compreender se, em uma instituição com um quadro reduzido de colaboradores, existe um setor específico voltado para a Psicologia Organizacional e do Trabalho, além de levantar questionamentos diversos, que podem ser verificados no questionário aplicado, em anexo. Para garantir uma avaliação mais detalhada e uma síntese consistente dos resultados, a pesquisa deveriam abranger todos os funcionários, entretanto, a pesquisa foi aplicada apenas aos servidores que desempenham suas funções no principal prédio da organização, selecionados 15 servidores da instituição, que se disponibilizaram para contribuir com o trabalho, sendo eles de cinco setores diferentes: Financeiro; Compras; Recursos Humanos; Contabilidade e IPAM.

A pesquisa foi realizada por meio de um Formulário Online, desenvolvido com a ferramenta *Google Forms*, que se destaca por sua praticidade e fácil acesso. O questionário foi respondido de forma anônima pelos servidores dos setores selecionados e continha

perguntas relacionadas à percepção e experiência dos participantes. Neste grupo de participantes destacamos:

- Idade: Entre 19 a 47 anos;
- Gênero: 5 Masculino e 10 Feminino.
- Contratação: 02 Efetivos e 13 Contratados.

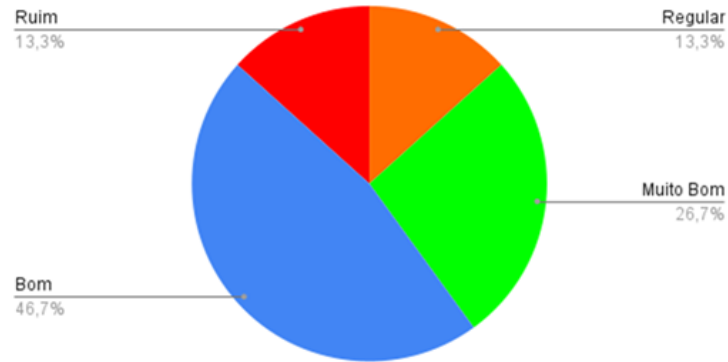
O formulário foi composto por dez perguntas, sendo nove objetivas, com escala de respostas, e uma pergunta aberta, permitindo aos servidores expressar suas opiniões de forma mais detalhada. Essa abordagem possibilitou uma análise mais ampla sobre como os funcionários percebem a importância da Psicologia Organizacional e do Trabalho dentro da instituição.

3.1 APRESENTAÇÃO DOS PRINCIPAIS RESULTADOS

Os servidores que participaram da pesquisa demonstraram compreensão sobre o tema abordado e consideraram essencial que a instituição implementasse um Setor de Psicologia Organizacional e do Trabalho, e pudesse contar com a presença contínua de um profissional qualificado dessa área. Embora a organização demonstre esforços para promover um ambiente de trabalho saudável, não existe um setor específico voltado ao suporte psicológico dos funcionários, nem a presença de um profissional da área.

Dessa forma, infere-se que a instituição pública pesquisada deveria avaliar internamente os benefícios que a Psicologia Organizacional pode proporcionar com vistas à efetivação do setor, tanto para o desenvolvimento dos serviços e crescimento dos setores quanto para a melhoria da qualidade organizacional. Além de beneficiar os servidores, a implementação desse setor também contribuiria para os próprios gestores, promovendo um ambiente de trabalho mais estável e saudável.

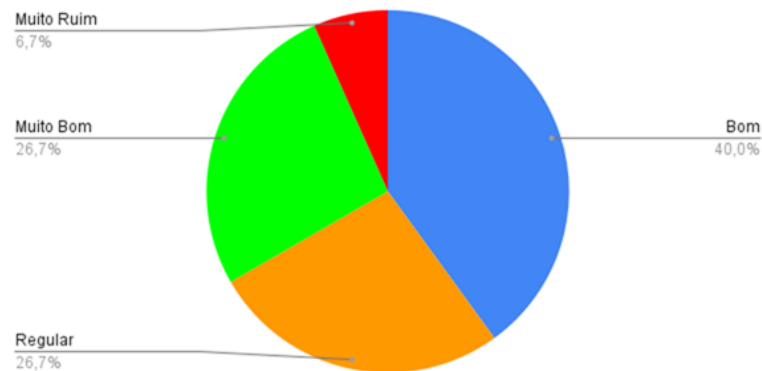
Gráfico 1 - Avaliação do setor de Gestão de Pessoas.



Fonte: As autoras (2025).

A percepção dos servidores em relação ao setor de Gestão de Pessoas foi majoritariamente positiva. Enquanto 26,7% dos respondentes avaliaram o setor como “Muito bom”, outros 46,7% consideraram “Bom”, totalizando 73,4% de avaliações favoráveis. Por outro lado, 13,3% classificou como “Regular”, e uma parcela igual de 13,3% considerou “Ruim”. Isso indica que, embora haja uma boa aceitação, ainda existem pontos a serem aprimorados no que se refere à saúde dos servidores, o seu bem estar no ambiente de trabalho e a eficiência da instituição.

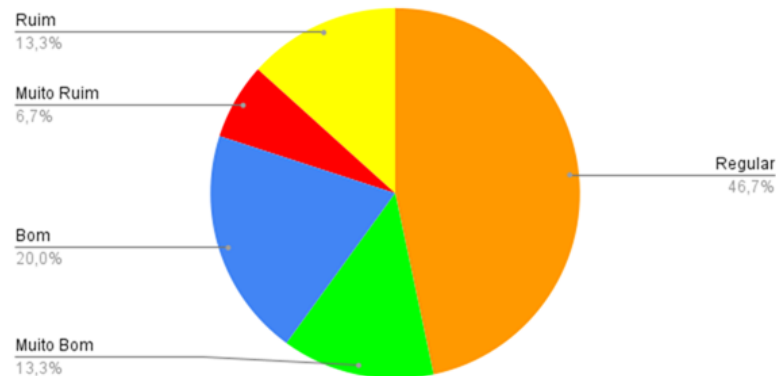
Gráfico 2 - Suporte recebido dentro do setor para realização das atividades.



Fonte: As autoras (2025).

A qualidade do suporte recebido pelos servidores no desempenho de suas funções também apresentou uma tendência positiva, com 26,7% avaliando como “Muito bom” e 40% como “Bom”. No entanto, 26,7% indicaram que o suporte é apenas “Regular”, e 6,7% classificou como “Muito ruim”, sugerindo que algumas equipes podem estar enfrentando dificuldades no suporte oferecido.

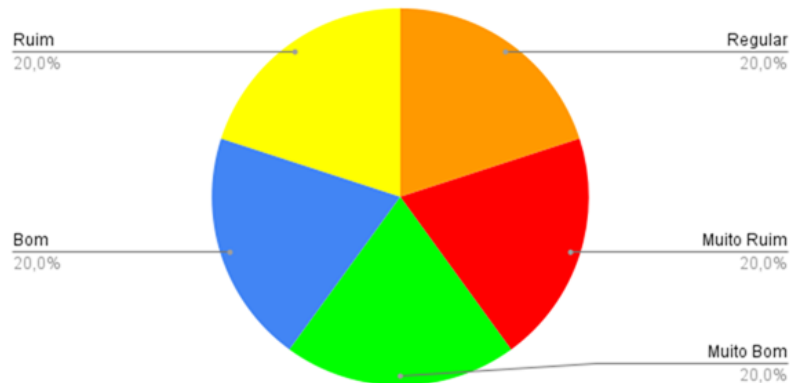
Gráfico 3 - Capacidade de lidar com as demandas emocionais do trabalho.



Fonte: As autoras (2025).

Quando questionados sobre a habilidade de lidar com as demandas emocionais do trabalho, apenas 13,3% indicaram “Muito bom” e 20% “Bom”, enquanto a maioria (46,7%) apontou “Regular”. Além disso, 13,3% avaliaram como “Ruim” e 6,7% como “Muito ruim”, evidenciando que uma parte significativa dos servidores enfrenta desafios emocionais em suas atividades profissionais.

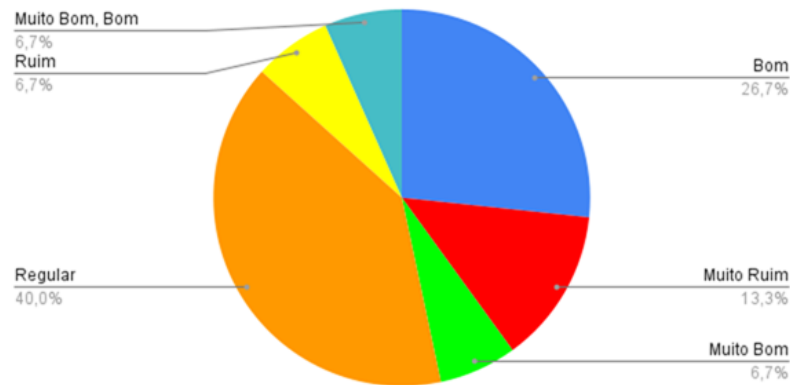
Gráfico 4 - Disponibilidade de suporte psicológico na organização.



Fonte: As autoras (2025).

As respostas para essa questão ficaram distribuídas de maneira uniforme entre todas as categorias, com 20% dos servidores marcando cada uma das opções: “Muito bom”, “Bom”, “Regular”, “Ruim” e “Muito ruim”. Esse resultado sugere uma percepção dividida entre os funcionários, indicando que a disponibilidade do suporte psicológico pode ser inconsistente ou não bem compreendida por todos.

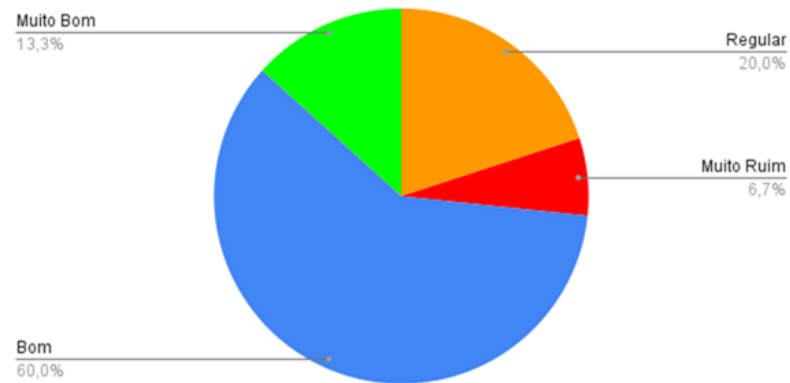
Gráfico 5 - Presença de servidores que melhoram o ambiente organizacional.



Fonte: As autoras (2025).

Sobre a presença de pessoas que exercem um papel positivo no ambiente organizacional, 13,4% indicaram “Muito bom” (6,7% Muito bom, bom e 6,7% Muito bom), enquanto 26,7% escolheram “Bom”. A maior parte (40%) classificou como “Regular”, 6,7% afirmaram que a situação é “Ruim” e 13,3% optaram por “Muito ruim”. Isso revela que, apesar de haver algumas iniciativas individuais para melhorar o ambiente, elas não são percebidas como amplamente eficazes.

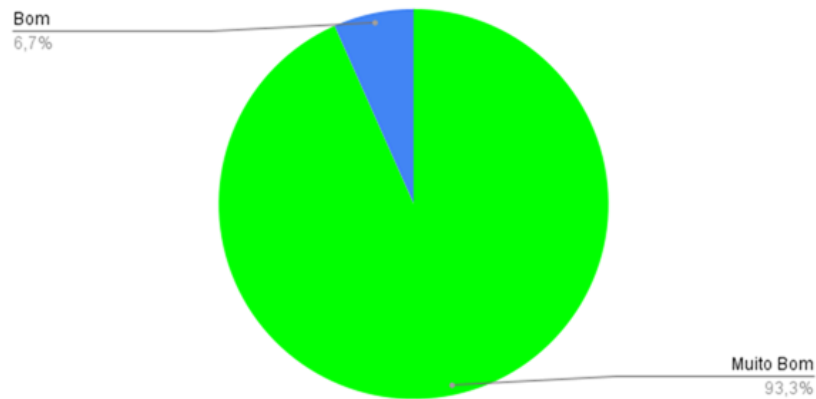
Gráfico 6 - Equilíbrio entre vida pessoal e profissional.



Fonte: As autoras (2025).

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional foi considerado “Muito bom” por 13,3% dos servidores e “Bom” por 60%, totalizando 73,3% de avaliações favoráveis. Apenas 20% classificou como “Regular” e 6,7% como “Muito ruim”, demonstrando que, de modo geral, os funcionários percebem um equilíbrio positivo.

Gráfico 7 - Impacto de um profissional de psicologia organizacional no ambiente de trabalho.



Fonte: As autoras (2025).

Uma esmagadora maioria, 93,3% dos servidores, acredita que a presença de um profissional especializado em psicologia organizacional melhoraria o ambiente, enquanto apenas 6,7% consideram que essa mudança teria um impacto “Bom”. Isso indica uma forte demanda por suporte psicológico estruturado dentro da instituição.

Os resultados da pesquisa indicam que a maioria dos servidores avalia positivamente o setor de Gestão de Pessoas e o suporte recebido em suas funções, mas há uma parcela significativa que considera esses aspectos apenas regulares ou até mesmo insatisfatórios. Isso demonstra que, embora a instituição tenha pontos fortes, ainda há espaço para melhorias, especialmente no que diz respeito ao suporte emocional e organizacional.

A principal preocupação identificada foi o impacto das demandas emocionais no trabalho. Quase metade dos servidores indicou que lida com essas questões de maneira apenas regular, e uma parcela relevante relatou dificuldades. Além disso, a percepção sobre a existência de suporte psicológico é dividida, sugerindo que sua presença pode ser insuficiente ou pouco acessível.

Outro ponto relevante é a percepção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, que foi majoritariamente positiva. No entanto, o fato de uma pequena parcela considerar essa questão “Muito ruim” indica que alguns servidores podem estar sobrecarregados ou enfrentando desafios na conciliação entre trabalho e vida pessoal.

Por fim, o dado mais expressivo da pesquisa foi a forte demanda por um profissional especializado em psicologia organizacional. Com 93,3% dos servidores afirmando que essa presença melhoraria o ambiente de trabalho, fica evidente que a implementação desse suporte seria uma ação altamente recomendada para aprimorar o bem-estar e a produtividade dos funcionários.

Diante desses achados, a instituição deveria considerar o reforço de suas estratégias de suporte psicológico, melhorar a comunicação sobre os recursos disponíveis e investir em ações para fortalecer o ambiente organizacional. Essas medidas podem resultar em maior satisfação dos servidores e em um desempenho institucional mais eficiente e equilibrado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da pesquisa aqui realizada, com o intuito de verificar como se dá o apoio organizacional e como este apoio influencia positivamente a vida dos servidores públicos do município de Minador do Negrão, foi possível verificar que através do suporte oferecido pela psicologia organizacional e do Trabalho, os servidores públicos podem desenvolver suas atividades laborais com mais qualidade de vida e satisfação, fato que interfere diretamente na obtenção dos melhores resultados.

Primeiramente o tema foi analisado a partir de estudos científicos da POT, o qual ofertou definições que deram suporte para as autoras analisarem a prática do servidor público. Em seguida, realizou-se uma pesquisa de opinião sobre como os servidores públicos ativos percebem o desenvolvimento das atividades da Psicologia Organizacional na prefeitura da cidade de Minador do Negrão, destacando a relevância de priorizar a qualidade de vida e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Neste contexto, a pesquisa abordou como atualmente a POT está contribuindo no dia a dia das instituições públicas e se há um setor com esta finalidade implementado na prefeitura municipal referida. Com esta proposta, é possível que as organizações públicas tenham um olhar mais humano para os seus funcionários e adotem ações que promovam o bem-estar dentro delas, contribuindo para a prestação de melhores serviços e a satisfação dos colaboradores.

Atualmente, a instituição conta com o Setor de Departamento Pessoal, que, dentro de suas atribuições, busca oferecer suporte coletivo e individual aos servidores. No entanto, devido ao acúmulo de atividades e à ausência de uma equipe especializada, esse setor não consegue atender de forma eficaz e eficiente às demandas relacionadas ao clima organizacional e ao bem-estar psicológico dos funcionários. Mesmo dispondo de suporte material e pessoal, ainda há falta de domínio técnico, preparo da equipe e planejamento estratégico para prevenir e resolver problemas que possam impactar o ambiente organizacional, levando ao adoecimento dos servidores e à desorganização interna.

A pesquisa teve como resultado uma avaliação positiva por parte da maioria dos servidores públicos da prefeitura referida, no que se refere ao apoio recebido pelo setor de Gestão de Pessoas. Ocorreram também opiniões que consideraram este quesito como regular e insatisfatório. O ponto mais preocupante observado corresponde às questões emocionais relativas ao trabalho. Já o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, por sua vez, foi um quesito que a maioria assinalou como um ponto positivo. Outro ponto que merece destaque é

a intensa necessidade de as instituições públicas contarem com um profissional especializado em POT, esta questão foi confirmada com 93,3% das opiniões dos servidores.

Em virtude dos fatos mencionados, nota-se a necessidade da implementação de ações que contribuam para o bem estar dos servidores públicos, entre elas, o incentivo às discussões acerca da saúde mental, constituir uma rede de cuidados, valorizar os servidores reconhecendo seus esforços e premiando-os por isso, desenvolver projetos voltados à conscientização sobre a importância da POT, implementar programas para lidar com o uso de drogas, capacitar e treinar os servidores, criar momentos de palestras e rodas de conversa, estimular o auto cuidado, ofertar acompanhamento psicológico, oportunizar o crescimento do servidor e, por fim, propiciar *feedbacks* construtivos.

O estudo em pauta também poderia ser aplicado em outras secretarias do município de Minador do Negrão, assim como em outras cidades e estados brasileiros, para que fossem comparadas e analisadas as regularidades dos resultados. Deste modo, o conhecimento sobre a percepção da Psicologia Organizacional e do Trabalho nas instituições públicas seria ampliado, havendo a possibilidade de compreender o grau de satisfação dos funcionários públicos com relação à POT em culturas totalmente distintas.

REFERÊNCIAS

- BASTOS, A. V. B. Psicologia Organizacional e do Trabalho: Que Respostas Estamos Dando aos Desafios Contemporâneos da Sociedade Brasileira. *In*: YAMAMOTO, O. H.; GOUVEIA, V. V. (orgs.). **Construindo A Psicologia Brasileira**: desafios da ciência e prática psicológica. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003, p. 139-166.
- BASTOS, A. V. B.; GALVÃO-MARTINS, A. H. C. O que fazer o psicólogo organizacional. **Psicologia**: Ciência e Profissão, v. 1, p. 10-18, 1990.
- BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução n.º 510, de 7 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 24 maio 2016. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 8 maio 2025.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. Disponível em: <https://biblioteca.unisced.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/Idalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2024.
- GARCIA, J. M.; VALDEHITA, S. R.; JOVER, J. L. **Que es la psicología del trabajo**. Madrid: Biblioteca Nueva, 2003.
- GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. (orgs.). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos**: estudos contemporâneos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.
- MARTÍN-BARÓ, I. **Psicología de la liberación**. Madrid: Editorial Trotta, 1998.
- MÜNSTERBERG, H. Applied psychology. *In*: MÜNSTERBERG, Hugo. **Psychology and industrial efficiency**. Boston: Houghton, Mifflin and Company, 1913. p. 3–10. Disponível em: <https://www.sips.it/wp-content/uploads/2017/09/Psychology-and-Industrial-Efficiency-by-Hugo-M%C3%BCnsterberg.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2024.
- ROTHMANN, I. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. Trad. 2. ed. Elsevier Brasil, 2017. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Fundamentos_de_Psicologia_Organizacional/smhaDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=ROTHMANN,+Ian.+Fundamentos+de+psicologia. Acesso em: 18 nov. 2024.
- SCHULTZ, D. P.; SCHULTZ, S. E. **Teorias da personalidade**. 4. ed. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2021.
- SPECTOR, P. E. **Industrial and Organizational Psychology**: Research and Practice. Wiley, 2012. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=Obs6EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=SPECTOR,+P.+E.+\(2012\).+Industria+and+Organizational+Psychology:+Research+and+Practice.+Wiley.&ots=yYTYrdAHfG&sig=6BvvK6FGae34uPjeYThwcvBVpvc#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=Obs6EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=SPECTOR,+P.+E.+(2012).+Industria+and+Organizational+Psychology:+Research+and+Practice.+Wiley.&ots=yYTYrdAHfG&sig=6BvvK6FGae34uPjeYThwcvBVpvc#v=onepage&q&f=false). Acesso em: 16 nov. 2024.
- SPINK, P. K. Organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. **Psicologia e Sociedade**: v. 8, n. 1, p. 174-192, jan./jun., 1996.

TUPINAMBÁ, A. C. R. A psicologia organizacional no Brasil: sua evolução e situação atual. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 5, n. 2, p. 95-104, 1987. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/10888/1/1987_art_acrtupinamba.pdf. Acesso em: 23 nov. 2024.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=yu25AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Psicologia,+Organiza%C3%A7%C3%B5es+e+Trabalho+no+Brasil.+Artmed.+&ots=Z5EqQ>. Acesso em: 20 dez. 2024.

ANEXOS

Anexo A – Formulário.

Pesquisa de Opinião	
<p>A Psicologia Organizacional e do Trabalho é a área da psicologia voltada para a análise completa do comportamento humano no ambiente de trabalho, está implementada dentro das Instituições sejam Públicas ou Privadas. Tem como objetivo ofertar melhorias para o bem-estar dos funcionários, como também busca a qualidade e a eficiência dos serviços prestados pelas Instituições.</p> <p>A sua opinião nesta pesquisa é essencial para entendermos como a implementação da Psicologia Organizacional e do Trabalho, poderia melhorar o ambiente de trabalho, a saúde dos funcionários e a eficiência da instituição. As respostas são confidenciais.</p>	
1º Como você avalia o setor de Gestão de Pessoas (recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho) da Instituição?	<input type="checkbox"/> Muito Bom <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Muito Ruim
2º Como você avalia o suporte que recebe dentro do setor que está inserido, ao realizar suas atividades?	<input type="checkbox"/> Muito Bom <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Muito Ruim
3º Você sente que consegue lidar bem com as demandas emocionais do trabalho?	<input type="checkbox"/> Muito Bom <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Muito Ruim
4º Você percebe a presença de um suporte psicológico disponível dentro da organização aos funcionários. Se sim, esse serviço é realizado de maneira satisfatória?	<input type="checkbox"/> Muito Bom <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Muito Ruim
5º Você acha essencial existir um setor voltado para o Bem-estar e Saúde mental dos funcionários?	<input type="checkbox"/> Muito Bom <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Muito Ruim
6º Você acredita que a presença deste profissional na psicologia organizacional dentro da instituição, poderia contribuir na qualidade de vida no trabalho?	<input type="checkbox"/> Muito Bom <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Muito Ruim
7º Como você avalia o equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional?	<input type="checkbox"/> Muito Bom <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ruim

	<input type="checkbox"/> Muito Ruim
8° Existem recursos ao seu alcance, dentro da instituição, que promovam sua qualidade de vida no trabalho?	<input type="checkbox"/> Muito Bom <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Muito Ruim
9° Existe a presença de algum outro servidor, que exerça o papel de melhorar o ambiente organizacional?	<input type="checkbox"/> Muito Bom <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Ruim <input type="checkbox"/> Muito Ruim
10° O que poderia ser implementado em sua opinião, para melhorar o ambiente organizacional e a qualidade de vida no trabalho, para estes funcionários?	