



**CAMILA VASCONCELOS SOUZA FERREIRA**

**RELATÓRIO DE ESTÁGIO ESPECÍFICO I**

*SEBRAE/MT*

**CUIABÁ - MT**

**2025**

**Faculdade Fasipe Cuiabá**  
BACHARELADO EM PSICOLOGIA

CAMILA VASCONCELOS SOUZA FERREIRA

**RELATÓRIO DE ESTÁGIO ESPECÍFICO I**  
*SEBRAE/MT*

Cuiabá – MT

2025

**CAMILA VASCONCELOS SOUZA FERREIRA**

**RELATÓRIO DE ESTÁGIO ESPECÍFICO I**

Campo: SEBRAE/MT

Trabalho apresentado no curso de  
graduação da Faculdade Fasipe Cuiabá,  
Docente (a): Esp. Leonço Alvaro da Costa Filho.

Cuiabá-MT  
2025

## RESUMO

O presente relatório apresenta as experiências e aprendizados obtidos durante o Estágio Supervisionado Específico I em Psicologia Organizacional, realizado no SEBRAE/MT, instituição reconhecida por sua atuação no desenvolvimento de micro e pequenas empresas. O estágio teve como objetivo integrar conhecimentos teóricos e práticos acerca dos processos organizacionais, especialmente aqueles relacionados à gestão de pessoas, clima e cultura organizacional, recrutamento e seleção, desenvolvimento humano e qualidade de vida no trabalho. A metodologia abrangeu 120 horas de atividades práticas e 40 horas de supervisão acadêmica, com participação direta em processos seletivos, apoio ao Núcleo de Cultura, ações de Treinamento e Desenvolvimento e atividades vinculadas à promoção da saúde e bem-estar dos colaboradores. A vivência permitiu ampliar competências técnicas, éticas e relacionais, favorecendo a consolidação da identidade profissional e evidenciando a relevância do psicólogo organizacional na construção de ambientes de trabalho saudáveis, produtivos e humanizados.

**Palavras-chave:** Psicologia Organizacional; Estágio Supervisionado; Gestão de Pessoas; Recrutamento e Seleção; Desenvolvimento Humano.

## **ABSTRACT**

This report presents the experiences and learning outcomes from the Supervised Internship I in Organizational Psychology, carried out at SEBRAE/MT, an institution recognized for supporting the development of micro and small businesses in Brazil. The internship aimed to integrate theoretical knowledge with practical activities related to organizational processes, particularly those involving people management, organizational climate and culture, recruitment and selection, human development, and workplace well-being. The methodology comprised 120 hours of field activities and 40 hours of academic supervision, including participation in selection processes, support for the Culture Department, involvement in Training and Development activities, and actions promoting employee health and well-being. This experience enabled the development of essential technical, ethical, and interpersonal competencies, strengthened professional identity, and highlighted the importance of Organizational Psychology in fostering healthy, productive, and human-centered work environments.

**Keywords:** Organizational Psychology; Supervised Internship; People Management; Recruitment and Selection; Human Development.

## SUMÁRIO

<b>1. Dados de Identificação</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Informações Gerais sobre o Estágio</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Introdução</b> .....	<b>8</b>
<b>4. Caracterização da Empresa</b> .....	<b>9</b>
<b>5. Referencial Teórico</b> .....	<b>11</b>
5.1 Histórico e Evolução da Psicologia Organizacional .....	12
5.2 Clima Organizacional e Cultura Corporativa .....	12
5.3 Processos de Seleção, Treinamento e Desenvolvimento .....	13
5.4 Bem-estar e Saúde Mental no Trabalho .....	14
<b>6. Metodologia</b> .....	<b>15</b>
6.1 Cronograma de Estágio .....	15
6.2 Cronograma de Supervisão .....	16
<b>7. Atividades Desenvolvidas</b> .....	<b>16</b>
<b>8. Considerações Finais</b> .....	<b>17</b>
<b>9. Referências</b> .....	<b>19</b>

## **1. Dados de Identificação**

1.1. Nome completo: Camila Vasconcelos Souza Ferreira

1.2. Número de matrícula: RA - 84100

1.3. Endereço: Bairro Altos da Serra I, Quadra 169, Rua Av. Estevão de mendonça, N°

04. Celular: (83) 996942159 – E-mail: [camilavasconcelossf@gmail.com](mailto:camilavasconcelossf@gmail.com)

1.4. Área de Estágio: Estágio Supervisionado Específico I

1.5. Local do Estágio: Sebrae/MT

1.6. Endereço de Local do Estágio: Av. Hist. Rubens de Mendonça 3999, Cuiabá, MT, 78050-000

1.7. Nome do orientador/supervisor: Profº, Esp. Leonço Alvaro da Costa Filho.

## **2. Informações gerais sobre o estágio**

2.1. Período de Estágio Supervisionado Específico I: 160 horas.

2.2. Data de Início e término do Estágio Supervisionado na prática: 12/08/2025 – 10/12/2025.

2.3. Carga horária semanal: 6 horas.

2.4. Turno matutino às Segunda-feira, Quinta-feira no horário dàs 07:30 às 13:30 horas.

### 3. Introdução

A Psicologia Organizacional, enquanto campo interdisciplinar, dedica-se à compreensão dos comportamentos humanos no ambiente de trabalho, integrando princípios da psicologia e da administração. Conforme destaca Chiavenato, as organizações são sistemas sociais compostos por pessoas, e seu funcionamento depende diretamente da forma como esses indivíduos são geridos, motivados e integrados aos processos organizacionais. Assim, torna-se fundamental analisar como fatores individuais, sociais e culturais influenciam o desempenho e o bem-estar dos colaboradores, constituindo a base para resultados organizacionais sustentáveis.

Historicamente, o campo evoluiu de modelos centrados exclusivamente na produtividade, como a Administração Científica de Taylor para abordagens que reconhecem a importância das relações humanas, das necessidades individuais e da cultura organizacional. Estudos clássicos, como os de Mayo, Maslow e Herzberg, ampliaram a compreensão sobre motivação e clima organizacional, enquanto abordagens contemporâneas, como a Teoria da Autodeterminação, reforçam a relevância de práticas de gestão que promovam autonomia, competência e vínculo social. Esses avanços dialogam diretamente com a visão sistêmica defendida por Chiavenato, segundo a qual a eficiência organizacional depende do equilíbrio entre resultados e valorização das pessoas.

Nesse contexto, o presente relatório tem como propósito apresentar os principais referenciais teóricos da área, articulando-os com as vivências práticas do estágio realizado no SEBRAE/MT. A relevância do tema relaciona-se à necessidade de integrar desempenho e qualidade de vida no trabalho, reconhecendo que o sucesso organizacional, conforme enfatiza Chiavenato é alcançado por meio do desenvolvimento humano, da motivação e da construção de ambientes saudáveis e produtivos.

#### 4. Caracterização da Empresa



*Fonte: Google.*

#### **O Sebrae em Mato Grosso**

O Sebrae em Mato Grosso foi criado em 19 de setembro de 1975, inicialmente sob a denominação de Centro de Assistência Gerencial do Estado de Mato Grosso (CEAG), vinculado ao CEBRAE – Centro Brasileiro de Apoio à Pequena e Média Empresa.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, estabeleceram-se novas diretrizes para a atuação desse serviço. A partir de 1990, o CEBRAE desligou-se do setor público e transformou-se em um sistema com características de serviço social autônomo, passando a integrar o Sistema “S”, ao lado de entidades como SENAI, SESI, SENAC, SESC, SENAR e SEST. Nesse processo, consolidou-se o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), instituição nacional com unidades em todos os estados. No caso de Mato Grosso, a unidade passou a ser denominada Sebrae/MT – Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado de Mato Grosso.

Esse movimento representou um dos marcos iniciais do antigo Programa Nacional de Desestatização, configurando o Sebrae como uma entidade com gestão mais flexível e voltada à eficiência dos serviços tradicionalmente sob responsabilidade estatal.

Do ponto de vista jurídico, o Sebrae foi instituído pela Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, regulamentada pelo Decreto nº 99.570, de 9 de outubro de 1990, e posteriormente alterada pela Lei nº 8.154, de 28 de dezembro de 1990. Consolidou-se como uma entidade civil sem fins lucrativos, composta por representantes do setor público e da iniciativa privada, buscando alinhar suas ações de apoio às micro e pequenas empresas às políticas nacionais de desenvolvimento econômico e social.

Em Mato Grosso, o Sebrae atua como uma ferramenta prática e multifuncional destinada a capacitar pequenos empresários, oferecendo condições para que acompanhem o ritmo de uma economia dinâmica, aberta e cada vez mais competitiva. Sua missão sintetiza esse propósito:

“Transformar os Pequenos Negócios em protagonistas do desenvolvimento sustentável do Brasil.”

### **Origem do Sebrae**

O Sebrae tem suas raízes no sistema criado em 1972, com o estabelecimento do CEBRAE – Centro Brasileiro de Apoio à Pequena e Média Empresa, vinculado ao Governo Federal. Seu objetivo era orientar empresários e empreendedores na abertura e condução de negócios, com ênfase em aspectos gerenciais, financeiros e de crédito. Essa iniciativa foi influenciada, sobretudo, pelos bancos, que enfrentavam altos índices de inadimplência devido à falta de preparo dos tomadores de crédito para elaborar planos de negócios consistentes e fundamentados em dados técnicos e mercadológicos.

### **Fontes de Recursos**

Para manter suas atividades operacionais e administrativas, o Sebrae depende de diversas fontes de financiamento. A principal delas é a contribuição compulsória de 0,3% sobre a folha salarial das empresas. Esses valores são recolhidos pelo INSS e posteriormente repassados ao Sebrae, conforme estabelecido na Lei nº 8.029/1990 e na Lei nº 8.154/1990. A distribuição ocorre da seguinte forma:

- 40% destinam-se às unidades estaduais e ao Distrito Federal;
- 50% permanecem com o Sebrae Nacional;

- 10% são utilizados para despesas de custeio.

Além disso, o Sebrae obtém receita por meio da cobrança de alguns serviços oferecidos aos clientes.

### **A evolução da área de gestão de pessoas no Sebrae/MT**

Diferentemente de outros estados, o Sebrae/MT promoveu uma mudança significativa em sua estrutura de recursos humanos. A antiga área de Recursos Humanos (RH) foi transformada em Desenvolvimento de Seres Humanos (DSH).

Nesse novo modelo:

- A gestão de pessoas passa a ser responsabilidade direta dos gestores das áreas, aproximando a tomada de decisão da realidade dos times.
- O DSH assume uma função estratégica, voltada ao desenvolvimento e crescimento dos colaboradores, bem como ao fortalecimento organizacional como um todo.

Essa mudança reflete uma visão mais contemporânea de gestão, que valoriza o potencial humano e o desenvolvimento contínuo como pilares para a inovação e o desempenho institucional.

## **5. Referencial Teórico**

A Psicologia Organizacional consolidou-se como um campo interdisciplinar que articula fundamentos da psicologia e das ciências administrativas para compreender como os indivíduos se comportam e se relacionam no ambiente de trabalho. Para Chiavenato (2005), essa área busca explicar de que maneira fatores internos — como percepções, valores e emoções, e elementos externos, como estrutura, normas e condições de trabalho influenciam as ações dos colaboradores.

Com as transformações nos modelos produtivos e o avanço acelerado das tecnologias, sobretudo nas últimas décadas, as organizações passaram a enfrentar demandas mais complexas. Como observa Bergamini (1997), tornou-se indispensável considerar as dimensões humanas como parte central da gestão, superando uma visão puramente técnica e mecanicista do trabalho. Essa mudança, que também percebi no

campo de atuação, revela a importância de práticas que valorizem a subjetividade, a motivação e o bem-estar dos trabalhadores.

Compreender esses processos permite que gestores e profissionais planejem intervenções mais assertivas, capazes de aprimorar o clima organizacional, fortalecer o engajamento das equipes e impactar positivamente os resultados institucionais. Nesse sentido, este trabalho revisita as principais contribuições teóricas da área e discute os desafios contemporâneos na aplicação prática desses conceitos.

## **5. 1 HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

O percurso da Psicologia Organizacional remonta ao início do século XX, quando os primeiros estudos sobre eficiência e organização do trabalho começaram a ganhar força. As propostas de Frederick Taylor, associadas à Administração Científica, enfatizavam a racionalização das tarefas e a busca por maior produtividade (Chiavenato, 2005). Contudo, o campo ampliou sua perspectiva com os experimentos conduzidos por Elton Mayo em Hawthorne, que evidenciaram o peso dos fatores sociais e emocionais no desempenho humano (Bergamini, 1997).

Com o passar das décadas, novas correntes teóricas emergiram para explicar a complexidade do comportamento humano nas organizações. A partir dos anos 1960, tornou-se evidente que compreender apenas o componente técnico do trabalho era insuficiente; era necessário considerar também a satisfação, a comunicação e as relações interpessoais (Robbins, 2010). Essa mudança de olhar refletiu uma transição importante: o trabalhador deixou de ser visto como recurso mecânico e passou a ser reconhecido como sujeito ativo no processo organizacional.

Como destaca Spector (2002), essa evolução ampliou o escopo da Psicologia Organizacional, incorporando temas como cultura, liderança e clima organizacional. Essa trajetória histórica que também pode observar na prática mostra como as organizações precisaram rever suas concepções para se adaptarem às transformações sociais e econômicas ao longo do tempo.

## **5. 2 CLIMA ORGANIZACIONAL E CULTURA CORPORATIVA**

Entre os eixos centrais da Psicologia Organizacional estão o clima organizacional e a cultura corporativa, elementos que ajudam a compreender como os colaboradores percebem seu ambiente de trabalho e quais valores orientam a vida institucional (Chiavenato, 2005). O clima diz respeito às condições mais imediatas e ao “sentimento coletivo” do ambiente; já a cultura engloba princípios, crenças e práticas que se mantêm ao longo do tempo e moldam a identidade da organização.

Estudos indicam que um clima positivo favorece a satisfação, o comprometimento e o desempenho dos trabalhadores (Robbins, 2010). Ambientes marcados por comunicação transparente, reconhecimento e senso de pertencimento tendem a produzir equipes mais engajadas. Em contrapartida, locais onde prevalecem conflitos, falta de clareza e políticas pouco eficazes geralmente enfrentam altos índices de rotatividade e insatisfação (Schein, 2010).

A cultura corporativa, por sua vez, exerce influência profunda sobre o comportamento organizacional. As contribuições de Edgar Schein (2010) ajudam a compreender como artefatos, valores declarados e premissas básicas se articulam para orientar a forma como os membros percebem e respondem aos desafios cotidianos. Diante disso, integrar clima e cultura torna-se fundamental para construir organizações mais resilientes, adaptáveis e alinhadas às exigências de um mercado cada vez mais dinâmico algo que pude vivenciar diretamente em minha experiência no campo.

### **5. 3 PROCESSOS DE SELEÇÃO, TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO**

Um dos grandes desafios da Psicologia Organizacional é construir processos seletivos realmente eficazes, capazes de identificar não apenas as competências técnicas dos candidatos, mas também seu potencial de crescimento e o alinhamento com a cultura da organização (Chiavenato, 2005). Para isso, são utilizados diferentes métodos, como entrevistas estruturadas, dinâmicas de grupo e testes psicotécnicos, que contribuem para uma escolha mais assertiva e diminuem a chance de rotatividade (Robbins, 2010). Em outras palavras, selecionar bem significa não só preencher uma vaga, mas garantir que o novo colaborador tenha condições de se integrar e se desenvolver.

Da mesma forma, o treinamento e o desenvolvimento representam etapas fundamentais para manter os profissionais atualizados e preparados para os desafios do trabalho. Programas de capacitação, seja no formato presencial ou virtual, aliados a práticas como coaching e mentoring, têm mostrado resultados consistentes na melhoria do desempenho e no fortalecimento das equipes (Bergamini, 1997).

Além de aprimorar habilidades técnicas, investir no desenvolvimento contínuo favorece a criação de lideranças internas e fortalece uma cultura que valoriza a aprendizagem, a troca de conhecimentos e a inovação (Chiavenato, 2005). Assim, o treinamento deixa de ser apenas uma etapa pontual e passa a ser um pilar estratégico para o crescimento organizacional.

#### **5.4 BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO**

A preocupação com o bem-estar e a saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado cada vez mais evidente nas últimas décadas. As organizações, hoje, reconhecem que não basta exigir produtividade: é preciso cuidar do equilíbrio entre as demandas profissionais e a qualidade de vida dos colaboradores (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Quando fatores como estresse, excesso de tarefas e falhas na gestão de conflitos não são gerenciados adequadamente, o impacto aparece tanto no desempenho quanto na saúde dos trabalhadores (Robbins, 2010).

Por isso, iniciativas voltadas à qualidade de vida no trabalho vêm ganhando espaço. Programas de manejo do estresse, incentivo à prática de atividades físicas, flexibilização da jornada e suporte psicológico são alguns exemplos que têm mostrado resultados positivos. As pesquisas indicam que ambientes que valorizam a saúde mental tendem a apresentar níveis maiores de satisfação e produtividade entre os colaboradores (Chiavenato, 2005; Spector, 2002).

Além dessas ações, políticas organizacionais que favorecem a conciliação entre vida pessoal e profissional reforçam o cuidado integral com o trabalhador (Bergamini, 1997). Assim, pensar a saúde mental no contexto organizacional não se resume a identificar riscos; envolve também investir em estratégias preventivas e na criação de práticas que promovam um ambiente mais saudável e acolhedor.

## 6. Metodologia

- **Cronograma de Estágio:**

<b>Data</b>	<b>Horário</b>	<b>Atividade Realizada</b>	<b>Carga Horária</b>
Segunda - 12/08/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Quinta - 14/08/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Segunda - 18/08/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Quinta - 21/08/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Segunda - 25/08/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Quinta - 28/08/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Segunda – 01/09/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico.	6Hr
Quinta – 04/09/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Segunda – 08/09/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Quinta- 11/09/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Segunda – 15/09/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Terça 16/09/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Segunda - 22/09/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Quinta - 25/09/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Segunda - 29/09/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Quinta – 02/10/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Segunda – 06/10/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Quinta – 09/10/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Segunda – 13/10/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
Quinta – 16/10/2025	07:30 às 13:30	Observação e Auxilio no desenvolvimento estratégico	6Hr
<b>Total:</b>		<b>Atividade Em Campo</b>	<b>120hr</b>

- **Cronograma de Supervisão de Estágio:**

<b>Data</b>	<b>Horário</b>	<b>Atividade Realizada</b>	<b>Carga Horária</b>
QUARTA - 06/08/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 13/08/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 20/08/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 27/08/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 03/09/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 10/09/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 17/09/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 24/09/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 01/10/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 08/10/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 15/10/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 22/10/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 29/10/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 05/11/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	3 HR
QUARTA - 12/11/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 19/11/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 26/11/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 03/12/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	2 HR
QUARTA - 10/12/2025	17:00 às 19:00	Supervisão	3 HR
<b>Total:</b>		<b>Supervisão</b>	<b>40HR</b>

## 7. Atividades Desenvolvidas

O estágio supervisionado em Psicologia Organizacional representou uma etapa decisiva para transformar teoria em prática e consolidar minha formação acadêmica. Ao longo dessa experiência, tive a oportunidade de vivenciar de perto os processos que envolvem o recrutamento e seleção de pessoas, desenvolvendo habilidades técnicas, éticas e interpessoais que fortalecem minha atuação profissional.

Entre as principais atividades desempenhadas durante o período de estágio, destacaram-se a abertura de vagas de estágio solicitadas pelos gestores, a triagem de currículos, o agendamento das etapas do processo seletivo e a condução de entrevistas presenciais ou on-line, sempre com supervisão. Além das responsabilidades relacionadas ao recrutamento e seleção, tive a oportunidade de apoiar o Núcleo de Cultura na realização de escutas com estagiários com contratos entre seis meses e um

ano, visando compreender sua experiência e identificar como o DSH poderia contribuir para o seu desenvolvimento.

Também atuei junto ao Núcleo de Treinamento e Desenvolvimento, realizando agendamentos de viagens para formações de lideranças. Para complementar essa vivência, contribuí com o Núcleo de Qualidade de Vida, auxiliando na abertura de solicitações para aquisição de equipamentos de primeiros socorros e na realização de cotações para eventos voltados ao bem-estar e ao cuidado dos colaboradores.

Ao longo desse percurso, desenvolvi competências essenciais, como organização, responsabilidade, discrição, comunicação assertiva e trabalho em equipe. Mais do que isso, pude refletir profundamente sobre o papel ético do psicólogo organizacional, especialmente ao lidar com as expectativas, sonhos e caminhos profissionais de tantas pessoas.

Sou imensamente grata por essa experiência, que não apenas reforçou os conhecimentos adquiridos em sala de aula, mas também revelou os desafios, as demandas e a beleza da atuação profissional no contexto real das organizações. Esse estágio marcou minha trajetória de forma significativa, ampliando meu olhar, fortalecendo minha postura profissional e reafirmando meu compromisso com uma prática ética, humana e transformadora.

## **8. Considerações Finais**

O estágio supervisionado em Psicologia Organizacional realizado no SEBRAE/MT, sob a orientação das psicólogas Yuri Fernanda e Letícia Diesel, representou uma experiência formativa extremamente enriquecedora, marcada pela integração consistente entre teoria e prática em um ambiente organizacional de referência. A vivência possibilitou uma compreensão mais ampla e sensível dos desafios, demandas e potencialidades da atuação do psicólogo em contextos que exigem competências técnicas, éticas, relacionais e uma postura empreendedora.

A estrutura física e funcional da instituição mostrou-se acolhedora, acessível e altamente profissional, favorecendo a circulação do conhecimento, a colaboração entre equipes e o desenvolvimento das atividades com qualidade. Esse ambiente, sustentado

por princípios de respeito, inovação e cuidado, refletiu de maneira concreta as diretrizes contemporâneas da prática psicológica nas organizações.

Ao longo do estágio, tornou-se possível fortalecer a identidade profissional, aprimorar o olhar crítico sobre os processos organizacionais e consolidar competências indispensáveis para uma atuação ética, estratégica e humanizada. Em um cenário corporativo em constante transformação que valoriza cada vez mais a saúde mental, a inovação e o desenvolvimento de pessoas a experiência no SEBRAE/MT reafirmaram o papel essencial da Psicologia Organizacional na construção de ambientes de trabalho saudáveis, produtivos e verdadeiramente humanos.

## 9. Referências

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SCHEIN, Edgar H. **Organizational culture and leadership**. 4. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.

SELIGMAN, Martin E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. **Positive psychology: an introduction**. *American Psychologist*, v. 55, n. 1, p. 5–14, 2000.

SPECTOR, Paul E. **Industrial and organizational psychology: research and practice**. 3. ed. New York: John Wiley & Sons, 2002.

SEBRAE. Sebrae MATO GROSSO MT – **Quem somos**. Disponível em: [https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/quem\\_somos?codUf=12](https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/quem_somos?codUf=12). Acesso em: 06 dez. 2025.