

O papel do psicólogo nas organizações de trabalho: sua importância, formação e atuação

The role of the psychologist in work organizations: its importance, training and performance

Tatiane Gomes Alves¹
Elis Monique de Vasconcelos Galvão²

Resumo

Este artigo aborda a relevância da presença de psicólogos nas organizações e como sua atuação pode influenciar positivamente o ambiente de trabalho. Busca-se discutir aspectos como motivação, clima organizacional e qualidade de vida no trabalho, ressaltando que a inserção de profissionais da psicologia é essencial para promover um ambiente mais saudável e produtivo. Aborda a evolução da visão sobre o trabalho ao longo dos anos, enfatizando a necessidade de uma abordagem mais humanizada nas organizações, especialmente a partir da década de 1960, quando a psicologia começou a ser reconhecida como uma profissão essencial para o ambiente de trabalho. A introdução do artigo destaca a importância de compreender como a motivação e o clima organizacional podem ser melhorados com a participação do psicólogo, e a metodologia utilizada para a pesquisa é baseada em uma revisão bibliográfica sobre o tema. Os objetivos deste estudo são, primeiramente, investigar e discutir a relevância da inclusão de psicólogos nas organizações. O artigo busca esclarecer o papel que esses profissionais desempenham no ambiente corporativo, focando em como suas ações podem contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. Além disso, o estudo visa demonstrar como a presença do psicólogo pode impactar positivamente a motivação e o engajamento dos funcionários, resultando em um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Por fim, o artigo conclui que um ambiente de trabalho harmonioso não apenas contribui para a satisfação e alegria dos colaboradores, mas também para a qualidade de vida no trabalho. A inserção do psicólogo, portanto, é vista como uma estratégia valiosa para o desenvolvimento organizacional e o bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho. Colaboradores. Motivação. Organizações. Psicólogo.

¹Discente do Curso Superior de Psicologia da Faculdade Unisapiens – Porto Velho-RO.
e-mail: thatyfotopsi@gmail.com

²Docente do Curso Superior de Psicologia da Faculdade Unisapiens. Mestre em Psicologia.

Abstract

This article addresses the relevance of the presence of psychologists in organizations and how their professional practice can positively influence the work environment. It discusses aspects such as motivation, organizational climate, and quality of life at work, emphasizing that the inclusion of psychology professionals is essential to promoting a healthier and more productive environment. It also addresses the evolution of perceptions of work over the years, highlighting the need for a more humanized approach within organizations, especially from the 1960s onward, when psychology began to be recognized as an essential profession in the workplace. The introduction highlights the importance of understanding how motivation and organizational climate can be improved through the participation of psychologists, and the methodology used in the research is based on a literature review on the subject. The objectives of this study are, first, to investigate and discuss the relevance of including psychologists in organizations. The article seeks to clarify the role these professionals play in the corporate environment, focusing on how their actions can contribute to improving employees' quality of life. In addition, the study aims to demonstrate how the presence of psychologists can positively impact employee motivation and engagement, resulting in a healthier and more productive work environment. Finally, the article concludes that a harmonious work environment contributes not only to employee satisfaction and well-being but also to quality of life at work. The inclusion of psychologists, therefore, is viewed as a valuable strategy for organizational development and worker well-being.

Keywords: Work environment. Employees. Motivation. Organizations. Psychologist.

1 INTRODUÇÃO

A profissão de psicólogo é fundamental para a compreensão e promoção do bem-estar humano em diversas áreas, incluindo a organizacional. Os psicólogos são profissionais qualificados que utilizam conhecimentos científicos sobre o comportamento humano e processos mentais para ajudar indivíduos e grupos a enfrentar desafios emocionais, sociais e comportamentais. No contexto organizacional, o psicólogo desempenha um papel crucial ao analisar e intervir nas dinâmicas de trabalho, visando melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e o clima organizacional (Grando; Galeski; Meneguzzi, 2022).

A atuação do psicólogo é, portanto, multifacetada e essencial para o desenvolvimento de ambientes de trabalho que não apenas buscam a eficiência e a produtividade, mas também priorizam o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. Essa abordagem humanizada é cada vez mais reconhecida como um diferencial competitivo nas organizações modernas.

Nessa perspectiva, o estudo tem como objetivo fornecer informações que ajudem a valorizar a atuação do psicólogo nas instituições, destacando sua importância para o bem-estar dos trabalhadores e para o sucesso organizacional.

O tema é de grande relevância, tendo em vista que, a inclusão de psicólogos nas organizações é essencial para promover a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, especialmente em ambientes de trabalho que podem ser estressantes. Além disso, ao melhorar a qualidade de vida dos funcionários, esses profissionais contribuem para aumentar a motivação e o engajamento, resultando em maior produtividade e eficiência nas empresas.

A presença de psicólogos pode influenciar positivamente a cultura organizacional, promovendo valores como empatia e colaboração, que são fundamentais para um ambiente de trabalho saudável. Assim, a relevância do tema se manifesta na sua capacidade de abordar questões cruciais que impactam tanto os indivíduos quanto as organizações de maneira geral (Consenza, 2021).

Em um cenário de constantes mudanças e incertezas, a capacidade de adaptação das organizações é crucial. O tema permite explorar como os psicólogos podem ajudar as empresas a gerenciar mudanças, apoiando os colaboradores durante períodos de transição, tendo em vista que, a atuação na psicologia organizacional envolve diversas práticas e abordagens que visam entender e melhorar o comportamento dos indivíduos dentro das organizações.

A estrutura dessa pesquisa, permite uma abordagem abrangente e organizada do tema, facilitando a compreensão e a análise da contribuição dos psicólogos no ambiente organizacional. Além disso, cada seção pode ser desenvolvida de forma a interligar os conceitos e práticas, proporcionando uma visão clara e coesa sobre a importância dessa profissão nas empresas.

2 AMBIENTES ORGANIZACIONAIS E O PAPEL DO PSICÓLOGO

As organizações são fundamentais na forma como as pessoas e grupos se estruturam para atender às suas necessidades. Elas criam contextos onde as interações sociais ocorrem, moldando a dinâmica das relações interpessoais (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2014). Muitas das nossas interações sociais e vínculos de amizade são formados em ambientes organizacionais, como escolas, universidades, igrejas e locais de trabalho. Esses espaços

proporcionam oportunidades para socialização e construção de relacionamentos (Schultz, 2016).

Uma definição central é que uma organização é um "grupo humano, composto por especialistas que trabalham em conjunto em uma atividade comum" (Drucker, 1994, *apud* Caravantes, 1998, p. 27). Além disso, as organizações são descritas como "entidades sociais" que são "orientadas por metas" e "projetadas como sistemas de atividade deliberadamente estruturadas e coordenadas".

As organizações também são vistas como um "sistema de atividades pessoais ou forças conscientemente coordenadas" (Caravantes, 1998, p. 26). Isso implica que elas não são apenas estruturas formais, mas também locais de ação social, onde o processo de organizar é fundamentalmente social.

A importância dos profissionais dentro da organização é multifacetada e crucial para o seu funcionamento e sucesso. De acordo com o documento, cada ângulo sob o qual se observam as atividades de uma empresa é determinado pela competência, motivação e eficiência da organização humana. Dirigir o componente humano é considerado a tarefa administrativa mais importante, pois tudo o mais depende dele e da forma como os profissionais desempenham suas atividades (Schultz, 2016).

Além disso, de acordo com Schultz, (2016) as condutas humanas em uma organização são influenciadas por três fatores principais: a personalidade dos indivíduos, a dinâmica dos pequenos grupos e a estrutura organizacional formal. Isso destaca a relevância da personalidade e das interações sociais na determinação do comportamento organizacional.

Todas as atividades de qualquer empreendimento são iniciadas e determinadas pelas pessoas que o compõem, que dele fazem parte. [...] Cada ângulo sob o qual se observem as atividades de uma empresa é determinado pela competência, motivação e eficiência da organização humana. De todas as tarefas administrativas, dirigir o componente humano é a mais importante, já que tudo o mais depende dele e da forma como ele desempenhe suas atividades (Schultz, 2016, p. 106).

Os profissionais também compartilham um corpo de educação formal e normas de conduta que são fundamentais para a operação eficaz das organizações. As universidades, empresas de consultoria e associações comerciais desempenham um papel importante na formação desses profissionais, influenciando suas práticas e comportamentos dentro das organizações.

Nessa perspectiva, o psicólogo organizacional atua como mediador entre patrões e empregados, ajudando a resolver conflitos, frustrações e desentendimentos que podem surgir

no ambiente de trabalho. Sua atuação é fundamental para promover a qualidade de vida no trabalho, o que, por sua vez, influencia a motivação organizacional e o desempenho dos colaboradores. Um ambiente de trabalho saudável contribui para a satisfação e engajamento dos funcionários. Ainda, a psicologia organizacional desenvolve e aplica técnicas que visam melhorar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho, tornando-o mais produtivo e satisfatório (Dos Anjos; Batista; Coimbra, 2020).

Os psicólogos trazem uma compreensão profunda dos determinantes do comportamento humano, o que é crucial para moldar uma cultura organizacional que promova a motivação, o engajamento e a satisfação dos colaboradores. Eles podem ajudar a criar um ambiente de trabalho que valorize a saúde mental e o bem-estar dos funcionários, contribuindo para uma cultura organizacional que prioriza o fator humano e a qualidade de vida no trabalho. Além disso, a atuação dos psicólogos é fundamental na formação de líderes que compreendam a importância da cultura organizacional e que sejam capazes de promover um ambiente inclusivo e participativo, essencial para a democratização das relações de trabalho (Cavalcante et al, 2023).

(...) a Psicologia Organizacional ajuda a desenvolver relações interpessoais saudáveis, gerenciar conflitos de maneira construtiva e criar um clima positivo na organização. Ela também apoia o desenvolvimento profissional dos colaboradores, identificando oportunidades de crescimento e aprendizado. O feedback, o reconhecimento e a adaptação às mudanças são outras áreas em que a Psicologia Organizacional contribui para a Qualidade de Vida do Trabalho. Ela ajuda a equipe a lidar com mudanças constantes, oferecendo apoio emocional e estratégias para enfrentar as transições (Cavalcante et al, 2023, p. 38).

Para Cavalcante et al (2023) em tempos de transformação organizacional, os psicólogos podem atuar como agentes de mudança, ajudando a implementar novas práticas e valores que alinhem a cultura organizacional às necessidades e expectativas dos colaboradores e do mercado, contribuindo para a avaliação da cultura organizacional e propor intervenções que visem a melhoria contínua, garantindo que a cultura se adapte às mudanças internas e externas.

De acordo com Gomes, Barbosa e Moreira (2022) as atribuições dos psicólogos em relação à promoção da saúde mental dentro das organizações incluem, o desenvolvimento de programas e intervenções, que tenham como objetivos propor programas que alinhem os objetivos da empresa com o bem-estar dos colaboradores, visando um ambiente de trabalho mais saudável. O profissional da psicologia deve atuar em setores de recursos humanos, focando no desenvolvimento e treinamento de pessoas, além de orientar planos de carreira.

Nessa linha de atuação, o psicólogo deve realizar pesquisas para entender a satisfação dos colaboradores e identificar áreas de melhoria, buscando dessa forma promover o bem-estar da equipe organizacional, contribuindo para a promoção, preservação e restabelecimento da qualidade de vida dos trabalhadores, considerando as individualidades e subjetividade de cada um (Gomes, Barbosa e Moreira, 2022).

Essas atribuições refletem a importância do psicólogo na mediação entre o indivíduo e o ambiente organizacional, buscando sempre a melhoria da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho.

Muitos psicólogos expressam um desejo de entender o comportamento humano e contribuir para o desenvolvimento das pessoas. Essa busca por ajudar os outros e compreender seu potencial é um motivador significativo para a escolha pela POT (Veriguine, 2022). A escolha pela Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) entre os psicólogos se dá por uma combinação de fatores interligados, conforme trabalho publicado por Nádia Rocha Veriguine (2022) em seu artigo intitulado “Processos de escolha e inserção profissional de psicólogos organizacionais e do trabalho” entre os principais aspectos estão:

- A trajetória de vida dos indivíduos, incluindo influências familiares e experiências de trabalho na infância, desempenha um papel crucial. A valorização do trabalho no ambiente familiar e a exposição ao mundo do trabalho desde cedo podem direcionar o interesse pela POT.
- A escolha pela POT está relacionada às condições econômicas e sociais do contexto em que os psicólogos estão inseridos. A disponibilidade de oportunidades de emprego e a necessidade de profissionais qualificados na área influenciam essa decisão.

Esses fatores mostram que a escolha pela Psicologia Organizacional e do Trabalho é um processo complexo e multifacetado, que envolve tanto aspectos internos (como motivações e características pessoais) quanto externos (como contexto social e econômico).

2.1 Atuação do Psicólogo nas organizações e a humanização das relações no trabalho

A Psicologia Organizacional começou a se consolidar no início do século XX, com a obra de Hugo Münsterberg, "Psychology and Industrial Efficiency" (1913), que estabeleceu as bases para a aplicação da psicologia no contexto organizacional. Desde então, a área evoluiu

de uma abordagem focada na eficiência industrial para uma perspectiva mais ampla que considera o bem-estar dos trabalhadores.

Inicialmente, a Psicologia Organizacional estava muito ligada à Psicologia Industrial, que se concentrava em aspectos como seleção e treinamento de trabalhadores. Com o tempo, houve uma transição para a Psicologia do Trabalho, que abrange questões mais amplas, como a qualidade de vida no trabalho, saúde mental e relações interpessoais dentro das organizações. A partir da década de 1980, houve um aumento significativo na atenção dada à qualidade de vida no trabalho. As organizações começaram a reconhecer a importância de um ambiente de trabalho saudável e motivador, levando à implementação de práticas que promovem o bem-estar dos colaboradores (Dos Anjos; Batista; Coimbra, 2021).

A Psicologia Organizacional passou a adotar uma abordagem mais holística, considerando não apenas a eficiência e a produtividade, mas também o desenvolvimento humano, a cultura organizacional e o clima no ambiente de trabalho. Isso inclui a promoção de um ambiente que favoreça a satisfação e o engajamento dos funcionários.

O trabalho do psicólogo pode humanizar as relações, especialmente no contexto organizacional, atuando para promover a socialização, a integração e a regulação de conflitos dentro das organizações, o que contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo. Além disso, a inserção do psicólogo nas organizações é justificada pela necessidade de atender às demandas sociais e às necessidades dos indivíduos, ajudando-os a encontrar um papel e uma identidade dentro do grupo (Zanelli; Borges e Rodrigues, 2004).

O psicólogo também desempenha um papel importante na construção de políticas e estratégias que promovem a coesão e a saúde psicossocial, o que é fundamental para o

funcionamento das organizações. Portanto, ao focar nas relações humanas e na dinâmica do trabalho, o psicólogo contribui para a humanização das interações no ambiente organizacional (CFP, 1992).

Humanizar o trabalho envolve criar um ambiente onde os colaboradores se sintam valorizados, respeitados e motivados. Aqui estão algumas estratégias para alcançar essa humanização, com base em práticas da psicologia organizacional, tais como, implementar ações que promovam a qualidade de vida no trabalho, como programas de bem-estar, exercícios físicos, ergonomia e segurança; oferecer suporte psicológico para ajudar os funcionários a lidarem com estresse, conflitos e frustrações.

No contexto das ações preventivas, as situações de trabalho podem ser analisadas em relação ao modo da organização, ao ambiente físico que envolve a qualidade de vida e ao relacionamento entre empresas e

colaboradores, propondo mudanças que sejam benéficas. Dentro dessas ações o psicólogo pode atuar como um educador dentro da organização, mantendo o diálogo com a chefia, apontando fatores organizacionais que podem propiciar o aparecimento de problemas e doenças, mencionando as consequências que podem ocorrer (Dos Anjos, Batista e Coimbra, 2021, p. 16).

O psicólogo organizacional pode atuar como mediador e facilitador, promovendo um ambiente de diálogo e compreensão; investir em treinamentos e oportunidades de desenvolvimento que permitam aos colaboradores crescerem em suas carreiras. Isso demonstra que a empresa se importa com o futuro e o potencial de cada funcionário e promover um ambiente onde a colaboração e o trabalho em equipe sejam incentivados. Isso pode ser feito através de projetos interdepartamentais e atividades que fortaleçam as relações interpessoais (Dos Anjos; Batista e Coimbra, 2021).

A atuação do psicólogo nas organizações pode ser ampliada além das funções tradicionais, como recrutamento e seleção, através de várias abordagens e estratégias. Os psicólogos devem buscar uma compreensão mais holística do trabalhador e de sua vida no ambiente de trabalho, indo além das intervenções técnicas e fragmentadas. Isso implica considerar as dinâmicas de poder e conflito dentro da organização, que são fundamentais para o comportamento dos indivíduos (Bastos, 1992).

É crucial que os psicólogos se envolvam nas decisões estratégicas da organização, contribuindo com sua expertise em comportamento humano. Isso pode incluir a participação em comitês de gestão e na formulação de políticas que afetam o ambiente de trabalho. Em vez de aplicar "pacotes prontos" ou "modelos gerais", os psicólogos devem desenvolver intervenções personalizadas que considerem as particularidades de cada organização e de seus membros. Isso requer uma adaptação contínua às mudanças sociais e organizacionais (Bastos, 1992).

Segundo, Dos Anjos, Batista e Coimbra (2021, p.11) “o psicólogo organizacional deve focar não apenas na organização, mas também nas necessidades dos trabalhadores”. Isso inclui selecionar, reter talentos, realizar treinamentos e promover um ambiente de trabalho que valorize o colaborador.

O psicólogo pode atuar de forma preventiva, analisando o ambiente de trabalho e propondo mudanças que beneficiem tanto a organização quanto os colaboradores. Isso inclui identificar fatores que podem levar a problemas de saúde mental e sugerir intervenções.

No contexto das ações preventivas, as situações de trabalho podem ser analisadas em relação ao modo da organização, ao ambiente físico que envolve a qualidade de vida e ao relacionamento entre empresas e colaboradores, propondo mudanças que sejam

benéficas. Dentro dessas ações o psicólogo pode atuar como um educador dentro da organização, mantendo o diálogo com a chefia, apontando fatores organizacionais que podem propiciar o aparecimento de problemas e doenças, mencionando as consequências que podem ocorrer (Dos Anjos; Batista; Coimbra, 2021, p. 16).

A psicologia também desempenha um papel crucial na educação e conscientização sobre saúde mental, ajudando a desmistificar estereótipos e promovendo uma compreensão mais ampla do que envolve a saúde mental. Isso pode incentivar mais pessoas a buscarem ajuda e a utilizarem os serviços psicológicos disponíveis.

A prática psicológica pode ser trabalhada de forma preventiva em várias frentes, visando a promoção da saúde mental e a prevenção de transtornos. Realizar campanhas educativas sobre saúde mental em escolas, empresas e comunidades. Isso ajuda a desmistificar estigmas e a informar as pessoas sobre a importância da saúde mental, sinais de alerta e quando buscar ajuda (Barbosa; Gomes; Moreira, 2022).

Humanizar as relações de trabalho é fundamental para promover um ambiente saudável, produtivo e colaborativo. Nesse sentido, é fundamental fomentar um ambiente onde os colaboradores se sintam à vontade para expressar suas opiniões, preocupações e ideias. Isso pode ser feito através de reuniões regulares, feedbacks construtivos e canais de comunicação acessíveis. Reconhecer e valorizar o trabalho e as contribuições de cada membro da equipe. Isso pode incluir elogios públicos, programas de reconhecimento e recompensas, que ajudam a aumentar a motivação e o engajamento (Barbosa; Gomes; Moreira, 2022).

Promover mudanças intencionalmente constitui um processo difícil já que os efeitos de qualquer ação intencional não dependem diretamente da ação mesma, mas da forma em que é percebida, compreendida e assumida pelas pessoas a quem vai dirigida. Os sentidos subjetivos que estas produzem são decisivos para compreender os possíveis desdobramentos das ações direcionadas ao câmbio (Martinez, 2009, p.176 *apud* Barbosa; Gomes; Moreira, 2022, p.26).

O fazer do psicólogo é uma prática significativa e crucial que deve respeitar e entender as subjetividades dos indivíduos. O papel do psicólogo é visto como mediador e catalisador das potencialidades e recursos, tanto em nível individual quanto comunitário, promovendo a produção de saúde e qualidade de vida.

2.2 A formação do psicólogo: impasses e desafios

Há uma crítica à abordagem tecnicista da Psicologia, sugerindo que os psicólogos devem atuar como facilitadores de transformação, promovendo a qualidade de vida no

trabalho e não apenas focando em técnicas e métodos (Dos Anjos; Batista; Coimbra, 2021). Para os autores, os psicólogos enfrentam desafios práticos na implementação de ações que melhorem a qualidade de vida no trabalho, como a resistência à mudança por parte das organizações e a necessidade de renovar estratégias e atitudes.

A psicologia, especialmente a voltada para o trabalho e organizações, ainda enfrenta desafios em relação ao reconhecimento pleno de seu papel e importância nas empresas. Isso pode dificultar a inserção de psicólogos em ambientes corporativos e a valorização de suas contribuições. A evolução da psicologia organizacional, que passou de uma abordagem focada apenas na produtividade para uma que considera a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, exige que os profissionais se adaptem a novas demandas e enfoques. Essa mudança de paradigma pode ser um desafio na formação, pois requer atualização constante e uma visão mais humanizada do trabalho (Grando; Galeski; Meneguzzi, 2022).

De acordo com Grando, Galeski e Meneguzzi (2022, p.12) “a formação inicial do psicólogo pode não ser suficiente para prepará-lo para os desafios do mercado de trabalho. A necessidade de capacitação contínua e especializações em áreas como psicologia organizacional e do trabalho é um aspecto que deve ser considerado na formação”.

A transição do papel do psicólogo/profissional e o RH, na virada de chave para compreender o placar equilibrado vai fornecer resultados que não visam somente o bem-estar do funcionário. Quando são mapeados os processos e se verifica o impacto no comportamento dos funcionários, esses processos podem ser repensados com o intuito de gerar mais valor para a organização.

A necessidade de uma "virada de chave" na atuação do psicólogo, passando de um papel meramente operacional para um papel mais estratégico e proativo, pode ser um desafio na formação. Os currículos precisam se adaptar para incluir habilidades de consultoria e análise organizacional (Silva, 2023).

Para Silva (2023), a formação do psicólogo deve integrar conhecimentos de psicologia, gestão de pessoas e práticas organizacionais. Isso pode ser um desafio, pois exige uma abordagem multidisciplinar que nem sempre é contemplada nos cursos de psicologia. A formação teórica deve ser complementada com experiências práticas que preparem os futuros psicólogos para lidar com as demandas do mercado de trabalho, como a identificação de desconfortos no ambiente de trabalho e a promoção do bem-estar dos colaboradores.

De acordo com Zanelli (1995) a formação do psicólogo enfrenta diversos impasses e desafios que comprometem a preparação adequada para a atuação profissional, especialmente em contextos organizacionais. A formação é reconhecida como distorcida e insuficiente, não

preparando os alunos para atuar em equipes multiprofissionais e no contexto sistêmico das organizações. A ênfase é frequentemente colocada no tratamento individual, desconsiderando a coletividade e as dinâmicas grupais.

Ainda, de acordo com Zanelli, muitos alunos de psicologia demonstram uma postura passiva e dependente em relação ao conhecimento transmitido pelos professores, que muitas vezes se baseiam em conteúdos importados e desatualizados. Isso resulta em uma formação que não atende às demandas contemporâneas do mercado de trabalho. Isso se dá devido a rápida expansão dos cursos de psicologia levou à formação de professores com pouca experiência, o que agrava a qualidade do ensino nas disciplinas organizacionais. Profissionais mais experientes tendem a se concentrar em suas atividades nas organizações, deixando o ensino em segundo plano.

O processo formativo é reconhecidamente distorcido, segmentado e insuficiente. Não prepara para a atuação em equipe multiprofissional, no contexto sistêmico de qualquer organização. Não há preocupação com o grupo, com a coletividade. Trata-se o indivíduo, isoladamente, em seu sofrimento. O psicólogo, como um profissional que intervém ao nível individual, contrapõe-se às possibilidades de trabalho que poderia desenvolver nas organizações.

O currículo tende a priorizar a tecnificação e a aplicação de técnicas, em detrimento de saberes mais fundamentais, como a metodologia e a filosofia. Isso limita a capacidade dos psicólogos de desenvolver uma visão ampla e crítica sobre os fenômenos comportamentais e sociais. As organizações têm mudado suas expectativas em relação ao trabalho dos psicólogos, buscando profissionais que possam resolver problemas complexos e não apenas aplicadores de técnicas. Isso exige uma formação que vá além das atividades tradicionais e que prepare os alunos para desafios mais amplos (Zanelli, 1995).

Para Osterkamp (2017) há uma significativa distância entre o que é ensinado na graduação e as demandas reais do mercado de trabalho. Isso resulta em uma formação que pode ser considerada insatisfatória para a atuação profissional. A formação acadêmica ainda é predominantemente voltada para a psicologia clínica, com poucas disciplinas que abordam a atuação em organizações. Isso limita a preparação dos psicólogos para atuar em contextos organizacionais, onde as necessidades são diferentes. Os profissionais de Psicologia precisam estar em constante atualização e aperfeiçoamento para atender às demandas emergentes nas organizações. No entanto, muitos psicólogos permanecem generalistas e não buscam especializações que poderiam enriquecer sua atuação (Osterkamp, 2017).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa foi desenvolvida com base em uma abordagem de revisão de literatura, buscando destacar a importância da inserção do profissional psicólogo nas organizações e no trabalho.

Inicialmente, realizou-se uma pesquisa bibliográfica em periódicos científicos, utilizando bases do Google Acadêmico e alguns repositórios acadêmicos, tais como, Scielo (Scientific Electronic Library Online), Pepsic (Periódicos de Psicologia) e BNTD (Biblioteca Nacional de Teses e Dissertações). A busca foi conduzida utilizando combinações de palavras-chave relevantes ao tema, como “Psicologia no ambiente de trabalho” e “Psicólogo nas Organizações”.

Após a busca inicial, foram aplicados critérios de inclusão e exclusão para selecionar os artigos mais relevantes e pertinentes ao tema proposto. Foram considerados artigos publicados em periódicos científicos publicados nos últimos 10 anos, tendo em vista a baixa produção acadêmica sobre essa temática.

Os artigos selecionados foram minuciosamente analisados e os dados relevantes foram extraídos, como conceitos, teorias, resultados de pesquisa e práticas inclusivas descritas pelos autores. Ainda, foram observadas similaridades, diferenças e tendências nas abordagens e resultados encontrados nos estudos analisados.

Os dados extraídos estão organizados e categorizados de acordo com os principais temas e subtemas identificados na revisão de literatura. Essa etapa permitirá uma compreensão aprofundada do papel do Psicólogo no ambiente de trabalho e nas organizações públicas e privadas.

Com base na organização e categorização dos dados, foi realizada uma síntese dos resultados obtidos, destacando os principais achados da revisão de literatura. Essa síntese permitiu a identificação das tendências, lacunas de conhecimento e áreas que requerem mais investigação para que dessa forma possa ser traçado um perfil do papel e da importância dos profissionais da Psicologia dentro do ambiente de trabalho e nas organizações.

Nessa perspectiva, pode-se classificar esse estudo como uma pesquisa bibliográfica, quanto aos objetivos é uma pesquisa exploratória e descritiva através de uma abordagem qualitativa e por meio do método dedutivo (Gil, 2022).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A produção desta pesquisa ocorreu por meio da pesquisa bibliográfica em sites especializados como Scielo, Google Acadêmico, Pepsic e repositórios institucionais de algumas universidades brasileiras. A princípio buscou-se alcançar os objetivos propostos e responder a problemática levantada: a inserção de profissionais da psicologia é essencial para promover um ambiente mais saudável e produtivo?

A princípio, foram selecionadas 25 publicações entre livros, artigos em revistas, periódicos, trabalhos de conclusão de curso e artigos em blogs especializados e após analisados os resumos, as palavras-chave e principalmente o título, foram excluídos os materiais que não obedeciam aos critérios estabelecidos para a produção deste estudo. Nesse sentido, foram selecionadas 15 publicações que estão assim dispostas:

Gráfico 1 – Material utilizado na pesquisa



Fonte: elaborado pela autora, 2024

Os resultados comprovam que é fundamental valorizar a atuação do psicólogo nas instituições, destacando sua importância para o bem-estar dos trabalhadores e para o sucesso organizacional.

O principal resultado da pesquisa é a caracterização da prática psicológica além da clínica, evidenciando a importância da atuação do psicólogo em diversas áreas, como a organizacional e escolar, na promoção da saúde mental. A pesquisa destaca que a psicologia desempenha um papel crucial na mediação entre o indivíduo e suas realidades, contribuindo para o bem-estar e a qualidade de vida em diferentes contextos sociais e profissionais.

Um resultado de vital importância neste estudo é a identificação dos desafios enfrentados pelos psicólogos organizacionais e a necessidade de uma mudança nas estruturas

organizacionais para que o fator humano seja efetivamente priorizado. Nesse sentido, observou-se que há unanimidade entre os pesquisadores da importância do psicólogo nas organizações.

4.1 A importância dos psicólogos nas organizações e no trabalho

Nos estudos de Dos Anjos, Batista e Coimbra (2020), foram abordadas as possíveis áreas de atuação dos profissionais da psicologia como ferramenta de transformação no campo de atuação prática. Para os autores, o psicólogo deve atuar “como facilitador do processo de promoção de qualidade de vida no trabalho como requisito básico para melhorar o desempenho do colaborador” (Dos Anjos, Batista e Coimbra, 2020, p. 22).

De acordo com Dos Anjos, Batista e Coimbra (2020) o psicólogo dentro das organizações deve estar atento para o desenvolvimento de suas ações em relação a qualidade de vida dos colaboradores no trabalho. A psicologia dentro das empresas busca atender aos interesses da organização, porém, é preciso que as necessidades dos trabalhadores sejam integradas aos valores empresariais, dessa forma, é possível garantir a satisfação dos mesmos e a melhoria da produtividade.

Quanto à formação dos profissionais da psicologia, os autores apontam que o psicólogo deve estar preparado para atuar em ambientes de trabalho, compreendendo as dinâmicas organizacionais e as necessidades dos colaboradores. A formação deve incluir conhecimentos sobre gestão de pessoas e a promoção da qualidade de vida no trabalho (Ibidem, p. 18).

Para Grando, Galeski e Meneguzzi (2022, p. 13) a atuação do psicólogo organizacional pode impactar a qualidade de vida dos colaboradores de diversas maneiras. Primeiramente, esses profissionais são responsáveis por mediar conflitos e contribuir para um clima organizacional positivo, o que pode aumentar o engajamento e a motivação dos funcionários. Além disso, ao promover um ambiente de trabalho saudável, os psicólogos ajudam a garantir que as necessidades individuais dos colaboradores sejam atendidas, o que está diretamente relacionado à qualidade de vida no trabalho (QVT).

Os psicólogos também aplicam teorias como a de Maslow sobre a hierarquia das necessidades, que sugere que a satisfação das necessidades básicas e sociais é fundamental para o bem-estar dos indivíduos. Quando os colaboradores se sentem valorizados e suas necessidades são atendidas, isso resulta em maior satisfação e produtividade no trabalho. (Grando; Galeski; Meneguzzi, 2022).

Nesse entendimento, empresas que investem em psicólogos organizacionais tendem a se destacar no mercado, pois oferecem um ambiente que prioriza a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, o que, por sua vez, gera melhores resultados financeiros e um diferencial competitivo.

Segundo Natália Michelena da Silva (2023, p.5) no artigo intitulado “A importância do psicólogo organizacional atuar como um parceiro de negócios dentro das organizações”, o psicólogo organizacional é responsável por desenvolver e implementar ações que promovam o bem-estar dos colaboradores, como programas de saúde mental e iniciativas de qualidade de vida no trabalho. Em um ambiente de constantes mudanças, o psicólogo pode ajudar a gerenciar a transição e a adaptação dos colaboradores, garantindo que as mudanças sejam implementadas de forma eficaz e que os colaboradores se sintam apoiados durante o processo (Silva, 2023).

Barbosa et al (2022, p.5), acrescentam que, psicólogos organizacionais são responsáveis por identificar e desenvolver talentos dentro da empresa. Eles implementam programas de treinamento e desenvolvimento que visam aprimorar as habilidades dos colaboradores e prepará-los para futuras responsabilidades.

Ao entender o comportamento humano e as dinâmicas de grupo, os psicólogos podem implementar estratégias que aumentem a motivação e a produtividade dos funcionários, resultando em melhores resultados para a empresa (Barbosa et al, 2022, p. 21).

O papel do psicólogo nas relações Interorganizacionais é fundamental, pois ele pode contribuir para a compreensão e a melhoria das dinâmicas entre as organizações. De acordo com a Teoria das Relações Humanas, que tem como precursores Mary Parker Follett e Elton Mayo, o foco da análise é o comportamento dos indivíduos dentro das organizações (Schultz, 2016).

De acordo com Glauco Schultz (2016) os psicólogos da organização estudam como os indivíduos reagem e se comportam em resposta a estímulos e pressões do ambiente organizacional, o que é crucial para entender as interações entre diferentes organizações. Além disso, eles podem ajudar a identificar e desenvolver estratégias que promovam a cooperação e a comunicação eficaz entre as organizações, considerando as necessidades e a complexidade do ambiente em que operam.

Portanto, o psicólogo atua como um facilitador que pode ajudar a moldar as relações Interorganizacionais, promovendo um ambiente de trabalho mais colaborativo e eficiente, o que é essencial para a eficácia organizacional (Schultz, 2016).

Para Osterkamp (2017), os representantes de empresas reconhecem que o psicólogo pode ter um papel ampliado além das funções tradicionais de recrutamento e seleção. Eles acreditam que o psicólogo possui um potencial significativo para contribuir com o desenvolvimento organizacional e a valorização das pessoas dentro da empresa (Osterkamp, 2017, p.5).

4.2 Desenvolvimento de competências do profissional da psicologia

Osterkamp (2017) pontua que o psicólogo deve ser capaz de se relacionar bem com diferentes grupos dentro da organização, incluindo líderes, gestores e colaboradores. Isso envolve habilidades de comunicação eficaz, empatia e capacidade de escuta ativa. É fundamental que o psicólogo tenha a habilidade de analisar o ambiente organizacional, identificar problemas e propor soluções. Isso inclui a capacidade de realizar diagnósticos sobre a saúde organizacional e o bem-estar dos trabalhadores.

Entre as principais competências do psicólogo, Osterkamp (2017) acrescenta que, psicólogos devem ter um entendimento sólido sobre práticas de gestão de pessoas, incluindo recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento, além de estratégias para promover a motivação e o engajamento dos funcionários.

O psicólogo deve ter uma sólida formação em teorias psicológicas, especialmente aquelas relacionadas ao comportamento humano, motivação e dinâmica de grupo, essas habilidades são de fundamental importância para o desenvolvimento de suas atividades (Schultz, 2016).

Para Schultz (2016, p. 103) a capacidade de se comunicar de forma clara e eficaz é essencial para interagir com diferentes níveis hierárquicos dentro da organização e para facilitar a comunicação entre equipes. Ainda, no campo das habilidades, o psicólogo deve ter competências em análise organizacional e diagnóstico de problemas são necessárias para identificar questões que afetam o desempenho e o bem-estar dos colaboradores.

Outro ponto fundamental para o autor, está ligada a habilidade para trabalhar colaborativamente com outros profissionais, incluindo gestores e líderes, para promover a eficácia organizacional (Schultz, 2016, p.9).

Segundo Barbosa et al (2022) o profissional deve ter empatia, isto é, capacidade de entender e se colocar no lugar dos outros, o que é fundamental para lidar com questões emocionais e comportamentais dos colaboradores. Ainda, deve ter habilidade para realizar

avaliações e diagnósticos precisos sobre o comportamento e o desempenho dos colaboradores, utilizando ferramentas e métodos adequados.

De acordo com os autores, é fundamental o compromisso com a ética e a confidencialidade, respeitando a privacidade dos colaboradores e agindo de acordo com os princípios éticos da profissão (Barbosa et al, 2022, p. 16).

Évili Regina Osterkamp (2017), enumera alguns dos resultados sobre a atuação do psicólogo nas organizações, tais como, a capacidade de se comunicar claramente com diferentes públicos, incluindo líderes, gestores e colaboradores, é fundamental para entender as necessidades organizacionais e promover intervenções eficazes; habilidade de ouvir atentamente e compreender as preocupações e necessidades dos trabalhadores, o que é crucial para a construção de relacionamentos de confiança e para a realização de diagnósticos precisos; a capacidade de colaborar com profissionais de outras áreas e integrar conhecimentos diversos é vital para implementar soluções que beneficiem a organização como um todo e habilidade para analisar situações complexas, identificar problemas e desenvolver estratégias baseadas em evidências para melhorar o ambiente de trabalho e a saúde organizacional (Osterkamp, 2017, p. 17).

De acordo com Osterkamp (2017) a compreensão de métodos e técnicas de pesquisa é importante para fundamentar as práticas e intervenções do psicólogo organizacional, garantindo que sejam baseadas em evidências científicas. É preciso adquirir a capacidade de se adaptar a diferentes contextos e demandas organizacionais é essencial, uma vez que as necessidades das empresas podem variar amplamente.

Segundo Veriguine e Krawulski (2022), os psicólogos que atuam em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) se consideram pessoas objetivas e práticas, que gostam de atividades dinâmicas e de atingir resultados, sendo essas habilidades essenciais no seu cotidiano. A atuação na área exige que os profissionais sejam flexíveis e polivalentes, adaptando-se às demandas e mudanças do ambiente de trabalho.

Ainda, devem ter competências relacionadas à gestão de pessoas e processos, uma vez que a área envolve a interação com recursos humanos e a implementação de práticas de trabalho (Veriguine e Krawulski, 2022).

Para as autoras, a capacidade de relacionamento é importante e de grande valia. Embora essa habilidade seja mais associada à Psicologia clínica, a capacidade de ouvir e aconselhar também pode ser relevante no contexto organizacional, especialmente em atividades que envolvem gestão de pessoas.

Zanelli, Bastos e Rodrigues (2005) abordam as habilidades e competências que são esperadas de um psicólogo que atua em organizações e no trabalho. Mencionam os autores, sobre a importância de desenvolver não apenas competências técnicas, mas também pessoais, interpessoais e políticas. O psicólogo deve ser capaz de sensibilizar os membros da equipe sobre a relevância de suas propostas e avaliar e comunicar os resultados de suas intervenções.

Para ocupar posições de direção e supervisão, outras competências são requeridas, enfatizando a necessidade de entender o fenômeno psicológico em suas relações com o contexto.

4.3 A formação do psicólogo organizacional

Zanelli, Bastos e Rodrigues (2005, p. 29) discutem a formação dos psicólogos, enfatizando que a qualificação dos docentes é crucial para preparar jovens profissionais para atuar na área de psicologia organizacional e do trabalho (POT). A formação deve incluir o acesso a conhecimentos e tecnologias desenvolvidas no Brasil, além de promover a articulação entre a produção de conhecimento e a prática profissional.

Os cursos de formação ainda tendem a preparar os psicólogos para atuar principalmente com indivíduos, especialmente aqueles que enfrentam dificuldades subjetivas, em vez de focar nos processos psicossociais que envolvem grupos ou coletivos maiores, como as organizações. Isso sugere uma necessidade de revisão e atualização nos currículos para melhor atender às demandas do mercado e às complexidades do ambiente organizacional (Zanelli; Bastos; Rodrigues, 2005).

A escolha pela atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) está relacionada à trajetória de vida dos profissionais e às características do contexto em que estão inseridos. Fatores familiares, sociais, culturais e educacionais influenciam essa escolha. Veriguine e Krawulski (2022) ressaltam a importância de uma formação que não apenas aborde teorias, mas que também inclua experiências práticas e uma compreensão do contexto social e econômico em que os psicólogos organizacionais atuam. (Veriguine e Krawulski, 2022, p. 7).

Osterkamp (2017), aborda a questão da formação do psicólogo organizacional. A autora destaca a importância de uma formação acadêmica adequada que prepare os profissionais para atuar efetivamente nas organizações. A formação deve incluir não apenas

conhecimentos teóricos, mas também habilidades práticas que permitam ao psicólogo lidar com as dinâmicas do ambiente de trabalho e as necessidades dos colaboradores.

Além disso, Osterkamp (2017) menciona que os psicólogos devem estar cientes das competências necessárias para se relacionar com outras áreas do saber e realizar atividades dentro das suas possibilidades, considerando o orçamento disponível e o conhecimento que possuem. Isso sugere que a formação deve ser abrangente e adaptável, preparando os profissionais para enfrentar os desafios do mercado de trabalho e contribuir para o bem-estar organizacional.

Barbosa et al (2022) menciona que a formação do psicólogo organizacional deve incluir um entendimento amplo das diversas áreas de atuação da psicologia, além de um foco específico nas dinâmicas do ambiente de trabalho. A formação deve abranger conhecimentos sobre comportamento humano, gestão de pessoas, desenvolvimento organizacional e promoção da saúde no contexto laboral. Nesse sentido, é importante que o psicólogo organizacional tenha habilidades práticas, como comunicação eficaz, empatia, análise crítica e resolução de conflitos, que são essenciais para lidar com as complexidades das relações interpessoais dentro das organizações. A formação deve também incluir aspectos éticos, preparando o profissional para agir de maneira responsável e respeitosa em sua prática, isto é, deve ser multidisciplinar, integrando teoria e prática, e capacitando o profissional a atuar de forma eficaz em um ambiente de trabalho que valoriza tanto o desenvolvimento individual quanto o coletivo (Barbosa et al, 2022, p. 3-4).

Schultz (2016) enfatiza que a formação acadêmica é complementada pela influência de diversas organizações, como universidades, empresas de consultoria e associações comerciais, que desenvolvem normas e padrões de conduta que são adotados pelos gerentes das organizações. Isso sugere que a formação profissional não se limita apenas ao conhecimento teórico, mas também envolve a aplicação prática e a interação com o ambiente profissional.

De acordo com Zanelli (2005) a importância de uma boa formação do psicólogo organizacional é fundamental para garantir que esses profissionais possam atuar de maneira eficaz nas organizações. Uma formação sólida permite que o psicólogo organizacional tenha um domínio crítico da realidade e das teorias psicológicas, o que é essencial para a aplicação prática do conhecimento em contextos organizacionais (p. 11).

A formação adequada prepara os psicólogos para enfrentar os desafios do ambiente de trabalho, permitindo que eles desenvolvam habilidades para lidar com as complexidades das interações humanas dentro das organizações. Zanelli (2005) destaca que a formação deve

estar alinhada com as necessidades reais do mercado de trabalho, promovendo uma conexão entre teoria e prática. Isso é crucial para que os psicólogos possam aplicar seus conhecimentos de forma eficaz e inovadora nas organizações.

A formação do psicólogo organizacional é essencial para que ele possa atuar de maneira eficaz no ambiente corporativo. Essa formação geralmente inclui uma graduação em Psicologia, onde os estudantes aprendem sobre teorias psicológicas, desenvolvimento humano, comportamento em grupo e métodos de pesquisa. Além disso, muitos programas de graduação oferecem disciplinas específicas sobre Psicologia Organizacional e do Trabalho, que abordam temas como motivação, liderança, dinâmica de grupo e gestão de pessoas (Grando; Galeski; Meneguzzi, 2022).

Em resumo, a formação do psicólogo organizacional combina educação teórica e prática, preparando-o para lidar com as complexidades do comportamento humano no contexto das organizações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A principal conclusão desse estudo sobre os ambientes organizacionais é que a presença de psicólogos é fundamental para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Esses profissionais desempenham um papel crucial na humanização das relações, na mediação de conflitos e na criação de uma cultura organizacional que valoriza a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores.

Além disso, a atuação dos psicólogos contribui para o desenvolvimento de políticas que atendem às necessidades dos indivíduos, resultando em maior satisfação e produtividade no trabalho. Em suma, a integração da psicologia nas organizações é vital para alinhar os interesses da empresa com o bem-estar dos seus funcionários, favorecendo um ambiente de trabalho mais coeso e eficiente.

Sobre a atuação do psicólogo nas organizações e a humanização das relações no trabalho é que a presença desses profissionais é essencial para promover um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo. Os psicólogos desempenham um papel fundamental na mediação de conflitos, na promoção da socialização e na construção de políticas que favorecem a coesão e a saúde psicossocial.

Ao focar nas dinâmicas humanas e nas interações dentro das organizações, eles contribuem significativamente para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, o que, por sua vez, impacta positivamente a produtividade e o clima organizacional.

Assim, a atuação do psicólogo é vista como uma estratégia valiosa para o desenvolvimento organizacional e para a promoção de relações mais humanas e empáticas no ambiente de trabalho.

Sobre a importância dos psicólogos nas organizações é que a atuação desses profissionais é crucial para o desenvolvimento de ambientes de trabalho que priorizam tanto a eficiência quanto o bem-estar dos colaboradores. Os psicólogos contribuem significativamente para a promoção da saúde mental, a melhoria do clima organizacional e a motivação dos funcionários.

Ademais, sua presença ajuda a humanizar as relações no trabalho, facilitando a resolução de conflitos e promovendo uma cultura de empatia e colaboração. Em suma, a inclusão de psicólogos nas organizações é vista como uma estratégia essencial para alcançar um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e harmonioso, beneficiando tanto os indivíduos quanto a própria organização.

Em relação ao desenvolvimento de competências do profissional da psicologia, é fundamental que esses profissionais possuam um conjunto diversificado de habilidades para atuar efetivamente nas organizações. Isso inclui a capacidade de se relacionar bem com diferentes grupos, como líderes e colaboradores, além de habilidades de comunicação, empatia e escuta ativa.

Os psicólogos devem ser capazes de analisar o ambiente organizacional, identificar problemas e propor soluções, o que envolve um entendimento sólido sobre práticas de gestão de pessoas.

Assim, o desenvolvimento contínuo dessas competências é essencial para que os psicólogos possam contribuir de maneira significativa para a promoção da saúde mental, a melhoria do clima organizacional e o aumento da produtividade nas empresas. Em resumo, a formação e o aprimoramento das competências dos psicólogos são cruciais para o sucesso de suas intervenções no ambiente de trabalho.

Sobre a formação do psicólogo organizacional é que uma educação sólida e multidisciplinar é essencial para preparar esses profissionais para os desafios do ambiente de trabalho. A formação deve incluir não apenas o conhecimento teórico das teorias psicológicas

e do comportamento humano, mas também a aplicação prática desse conhecimento em contextos organizacionais.

É importante que os currículos sejam atualizados para atender às demandas do mercado, promovendo uma conexão entre teoria e prática. Além disso, a formação deve enfatizar habilidades como comunicação eficaz, empatia, análise crítica e resolução de conflitos, que são fundamentais para a atuação do psicólogo nas organizações.

Em suma, uma formação adequada e abrangente é crucial para que o psicólogo organizacional possa atuar de maneira eficaz, contribuindo para a saúde e o bem-estar dos colaboradores e para o sucesso das organizações.

Em relação à problemática levantada neste estudo, a mesma foi abordada e resolvida ao longo da pesquisa. É possível indicar que a inserção de profissionais da psicologia nas organizações é essencial para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

A pesquisa demonstrou que a atuação dos psicólogos contribui significativamente para a melhoria das relações interpessoais, a mediação de conflitos e a promoção da saúde mental no ambiente organizacional. Assim, os objetivos propostos foram alcançados, evidenciando a importância da formação e das competências dos psicólogos para enfrentar os desafios do mercado de trabalho e atender às necessidades das organizações.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Gabriel Oliveira; GOMES, Kenia Aparecida; MOREIRA, Gabriela Hott dos Santos. A prática psicológica e as possibilidades de promover saúde em suas diferentes áreas de atuação. **Revista do Instituto de Ciências Humanas**, v.19, n.29, 2022-ISSN:2359-0017. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/revistaich/article/view/29811/20467> Acesso em: 30 set 2024.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. O psicólogo nas organizações. **Psicol. cienc. prof.** 12 (2) 1992 Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98931992000200007>

CARAVANTES, Geraldo Ronchetti. **Teoria geral da administração: pensando e fazendo**. 3. ed. Porto Alegre: AGE, 1998.

CAVALCANTE, César Augusto. et al. **A implementação de programas da qualidade de vida para a prevenção da Síndrome de Burnout**. 2023, 76p. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Recursos Humanos) – ETEC, São Paulo, 2023.

CONSENZA, Bruna. **Como a psicologia organizacional apoia a cultura da empresa?**

Vittude – Blog de Saúde Mental, 2021. Disponível em:
<https://www.vittude.com/blog/psicologia-organizacional-cultura-empresa/> Acesso em: 16 set 2024.

DA SILVA, Natália Michelena. A importância do psicólogo organizacional atuar como um parceiro de negócios dentro das organizações. **Contemporary Journal** 3(7): 8430-8439, 2023. DOI: 10.56083/RCV3N7-056

DOS ANJOS, Elienay Silva; BATISTA, Jéssica Adame; COIMBRA, Leticia Pereira. **A contribuição do psicólogo organizacional sobre a qualidade de vida no trabalho.** Faculdade Multivix, 2021. Disponível em:
<https://multivix.edu.br/wpcontent/uploads/2021/05/revista-esfera-humanas-v05-n01-artigo01.pdf> Acesso em: 29 set 2024.

DRUCKER, Peter. **A sociedade pós-capitalista.** São Paulo: Pioneira, 1994.

GRANDO, Fernando Mattheus. GALESKI, Isadora. MENEGUZZI, Camila. A contribuição e importância da inserção do psicólogo no contexto organizacional e do trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento.** Ano. 07, Ed. 10, Vol. 04, pp. 36-49. outubro de 2022. ISSN: 2448-0959. Disponível em:
<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/insercao-do-psicologo> Acesso em: 16 set 2024.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

OSTERKAMP, Évili Regina. **Prática profissional da psicologia organizacional e do trabalho: explorando percepções.** 2017, 25p. Trabalho de Conclusão de Curso (Psicologia) – Centro Universitário UNIVATES, Lajeado, 2017. Disponível em:
<https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/a2ccbe0d-1ab3-47ad-bb23d623d3267912/content> Acesso em: 09 out 2024.

SCHULTZ, Glauco. **Introdução à gestão de organizações** / Glauco Schultz; coordenado pela SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2016. 159 p

VERIGUINE, Nádia Rocha. KRAWULSKI, Edite. Processos de escolha e inserção profissional de psicólogos organizacionais e do trabalho. **Revista Brasileira de Orientação Profissional** jul-dez. 2022, Vol. 23, No. 2, 115-125. Disponível em:
<https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v23n2/a02v23n2.pdf> Acesso em: 10 out 2024.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** [Recurso Eletrônico] 2ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZANELLI, José Carlos. Formação e atuação do psicólogo organizacional: revisão de literatura. **Temas psicol.** vol.3 no.1 Ribeirão Preto abr. 1995.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**/ Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2004.