



**PSICOLOGIA**

**CATARINA MOREIRA DO NASCIMENTO**

**O DESCONHECIMENTO DA ATUAÇÃO DO  
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E SUAS  
IMPLICAÇÕES**

**IPORÁ-GO**

**2023**

**CATARINA MOREIRA DO NASCIMENTO**

**O DESCONHECIMENTO DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO  
ORGANIZACIONAL E SUAS IMPLICAÇÕES**

Artigo apresentado à Banca Examinadora do  
Curso de psicologia do Centro Universitário  
de Iporá - UNIPORÁ como exigência parcial  
para obtenção do título de bacharelado em  
psicologia

Orientador: Prof. Dyullia Moreira de Sousa

**BANCA EXAMINADORA**  
Dyullia Moreira  
de Sousa

Assinado digitalmente por Dyullia Moreira de Sousa  
DN: OU=Faculdade de Iporá - FAI, O=Docente,  
CN=Dyullia Moreira de Sousa, E=dyu.moreir@gmail.com  
Razão: Eu sou o autor deste documento  
Localização: sua localização de assinatura aqui  
Data: 2023-12-13 19:53:39  
Foxit Reader Versão: 10.0.0

---

Professor(a) Dyullia Moreira de Sousa

Docente e Orientadora

**Daniela Soares**  
**Rodrigues**

Assinado digitalmente por Daniela Soares Rodrigues  
DN: OU=Faculdade de Iporá - FAI,  
O=Coordenadora- Portaria nº014/2022, CN=Daniela  
Soares Rodrigues, E=soaresdaniela675@gmail.com  
Razão: Eu sou o autor deste documento  
Localização: sua localização de assinatura aqui  
Data: 2023-12-13 19:53:22  
Foxit Reader Versão: 10.0.0

---

Professor(a) Daniela Soares Rodrigues

Coordenadora do curso de Psicologia

**Mikaella Magalhães**  
**Silva de Jesus**

Assinado digitalmente por Mikaella Magalhães Silva de  
Jesus  
DN: OU=Faculdade de Iporá - FAI, O=Docente, CN=Mikaella  
Magalhães Silva de Jesus, E=psimikaella@gmail.com  
Razão: Eu sou o autor deste documento  
Localização: sua localização de assinatura aqui  
Data: 2023-12-13 19:53:04  
Foxit Reader Versão: 10.0.0

---

Professor(a) Mikaella Magalhães Silva de Jesus

Docente Convidada

**IPORÁ-GO**

**2023**

# O DESCONHECIMENTO DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E SUAS IMPLICAÇÕES

## THE UNFAMILIARITY WITH THE ROLE OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST AND ITS IMPLICATIONS

*Catarina Moreira do Nascimento<sup>1</sup>*

*Dyullia Moreira de Sousa<sup>2</sup>*

### RESUMO

A psicologia organizacional e do trabalho é um campo da psicologia que tem seu enfoque no estudo do comportamento do ser humano no trabalho e desempenha um papel estratégico não apenas na melhoria do ambiente de trabalho, mas também para o alcance dos objetivos e do sucesso da empresa, reconhecendo a importância do fator humano no contexto organizacional. O presente trabalho busca evidenciar a história e evolução da psicologia organizacional, destacando o papel do psicólogo dentro desse contexto, explorando a variedade de funções desempenhadas por esses profissionais, desde suas responsabilidades iniciais até as atuais e, por fim, destacar como a falta de compreensão da gestão sobre o papel do psicólogo organizacional pode afetar as dinâmicas das equipes de trabalho. Como resultado percebeu-se que até os dias atuais dentre as atividades realizadas pelo psicólogo organizacional, a que mais se destaca ainda é recrutamento e seleção, muitas vezes, devido a restrições por parte da gestão da empresa ou pela formação deficiente do profissional, dessa forma o psicólogo não pode exercer seu papel, nem evidenciar todas as suas potencialidades dentro da organização, conseqüentemente afetando os colaboradores.

Palavras-chave: Psicologia organizacional e do trabalho.

Atuação. Desconhecimento.

<sup>1</sup> Graduanda em Psicologia pela Centro Universitário de Iporá– UNIPORÁ. Email: Catarina13linda@gmail.com

<sup>2</sup> Orientadora, Bacharel (UFMT) e Mestranda em Psicologia (UFG), Docente do Curso de Psicologia do Centro Universitário de Iporá – UNIPORÁ. Email: dyu.moreir@gmail.com

## **ABSTRACT**

Organizational and Work Psychology is an area of Psychology Organizational and work psychology is a field of psychology that focuses on the study of human behavior in the workplace and plays a strategic role not only in improving the work environment, but also in achieving the company's objectives and success., recognizing the importance of the human factor in the organizational context. This work seeks to highlight the history and evolution of organizational psychology, highlighting the role of the psychologist within this context, exploring the variety of functions performed by these professionals, from their initial to current responsibilities and, finally, highlighting how the lack of understanding management on the role of the organizational psychologist can affect the dynamics of work teams. As a result, it was noticed that to this day, among the activities carried out by organizational psychologists, the one that stands out the most is recruitment and selection, often due to restrictions on the part of the company's management or poor training of the professional, thus the psychologist cannot perform his role, nor highlight his full potential within the organization, consequently affecting employees.

Keywords: Organizational and Occupational Psychology. Performance. Unawareness.

## **1. INTRODUÇÃO**

A psicologia Organizacional pode ser compreendida como uma área que estuda o comportamento humano nas empresas. É a área que estuda a relação do homem com o trabalho e a sociedade, onde o trabalho é considerado como fonte de sobrevivência e, também, como forma de concretização, tanto pessoal quanto profissional do ser humano, utilizando técnicas e práticas aplicadas no contexto do trabalho (Santos; Caldeira, 2014).

O Psicólogo organizacional possui um amplo campo de atribuições dentro da organização, atuando nos mais variados setores, sendo alguns deles: recrutamento e seleção, gestão de pessoas, prevenção à saúde do colaborador dentre outros.

Atua em atividades relacionadas a análise e desenvolvimento organizacional, ação humana nas organizações, desenvolvimento de equipes, consultoria organizacional, seleção, acompanhamento e desenvolvimento de pessoal, estudo e planejamento de condições de trabalho, estudo e intervenção dirigidos à saúde do trabalhador. Desenvolve, analisa diagnóstica e orienta casos na área da saúde do trabalhador, observando níveis de prevenção, reabilitação e promoção de saúde Conselho Federal de Psicologia (CFP) (2001, p. 9).

Por muito tempo a psicologia organizacional vem sofrendo desafios referentes à sua atuação, devido à falta de conhecimento da sociedade sobre seu campo de trabalho, influenciando diretamente na gestão das empresas, limitando o exercício profissional do psicólogo.

De acordo com Lúcio (2022, p. 25) os psicólogos organizacionais e do trabalho são alvos de críticas diante as atividades que desenvolviam, frequentemente considerando que suas atividades eram limitadas a recrutamento, seleção, treinamento incluindo o uso excessivo de testes psicológicos.

Essa compreensão de senso comum pode designar-se devido a psicologia como profissão ser vista culturalmente somente como área clínica, voltada para psicoterapia individual. Além disso, historicamente foi a ela designada atividades de recrutamento e seleção, focados no aumento da produtividade.

Segundo Karam (2017) o trabalho do psicólogo organizacional não pode ser visto como exclusivo e fora do contexto da organização. Sua atuação envolve Realizar atividades que atendam às necessidades da organização e contribuam para serem competitivas e a continuarem no mercado atual.

Diante do exposto, questiona-se, como o desconhecimento sobre as atribuições do psicólogo, por parte da gestão, pode afetar as dinâmicas das equipes de trabalho? Nesse sentido, o presente trabalho busca investigar as implicações que o desconhecimento da atuação do psicólogo organizacional, por parte da gestão, podem causar nas equipes de trabalho, tendo em vista que, a sociedade possui uma visão limitada sobre o papel do psicólogo organizacional, o que pode causar prejuízos em relação às cobranças da gestão por parte do serviço prestado pelo psicólogo, conseqüentemente, no serviço

que chega aos trabalhadores, podendo não suprir a demanda, enquanto que, estes colaboradores podem não cobrar uma atuação diferente por falta de conhecimento sobre.

Compreende-se que a atuação do psicólogo nas organizações é crucial, considerando a necessidade de implementar intervenções significativas que gerem efeitos positivos, tanto no contexto organizacional, quanto no profissional de cada colaborador da empresa. O psicólogo, ao atuar em uma organização, não apenas agrega valor financeiro por meio do capital humano, também desempenha um papel fundamental na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, atuando como um intermediário eficaz entre a instituição e seus empregados (Oliveira, 2022).

Ademais, tem-se como objetivos específicos: caracterizar a Psicologia Organizacional e do trabalho, bem como, abordar sua história; conhecer as atribuições do psicólogo organizacional; para, por fim, evidenciar os impactos do desconhecimento da atuação do psicólogo organizacional.

## **1.1 REVISÃO TEÓRICA**

### **1.1.1 Histórico da Psicologia Organizacional**

Em relação a Psicologia Organizacional, para contextualizar sobre suas atribuições é importante compreender inicialmente sobre sua história.

O berço da psicologia organizacional se deu através do estudo de 3 pesquisadores: Luigi Patrizi que em 1899 criou um laboratório para estudar sobre a fadiga, Kraepelin, Alemanha e Mosso na Itália, onde, buscaram compreender aspectos psicofisiológicos relacionados a fadiga e cargas de trabalho (Zanelli *et al.*, 2014, p. 551).

Apesar dessas contribuições, quem foi considerado o fundador da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), foi Hugo Munsterbergh, além de Walter Dill Scott ser visto como outro importante expoente na inauguração da

área. Munsterbergh publicou em 1913 o livro *Psychology and industrial Efficiency* que caracteriza sobre o estudo da produtividade em função do esforço. Seu interesse se localizava no que viria a ser a atividade de mais ênfase da psicologia no trabalho: a seleção de pessoas e aplicação de testes psicológicos. Enquanto que Walter Dill Scott publicou em 1903 o livro *The Theory of advertising* relacionado a psicologia da publicidade (Zanelli *et al.*, 2014, p. 551).

Outro nome com importante contribuição foi Frederick Winslow Taylor que desenvolveu a administração científica, focada na racionalização do trabalho, a padronização e organização da execução de tarefas, com intuito de aumentar a eficiência dos processos organizacionais, bem como, a produtividade. Zanelli *et al.* (2014) afirmam que seus trabalhos eram semelhantes aos de Munsterbergh, ambos estavam preocupados em relação ao mundo do trabalho, a crescente industrialização e crescimento populacional, que colaboraram para o aumento da demanda por bens e serviços.

De acordo com Spector (2012, p. 26) um trabalho que contribuiu para o surgimento da POT foi do engenheiro Frank e da psicóloga Lilian Gilbreth, que estudaram maneiras eficientes de realizar tarefas, seu trabalho mais conhecido foi o estudo do tempo e movimento, envolvendo como medir e cronometrar os movimentos dos trabalhadores ao realizarem tarefas, com o intuito de apresentar maneiras mais eficientes de trabalhar.

Diante das mudanças que ocorreram nessa época, surgiu a necessidade de um profissional que ficasse responsável pelo treinamento e avaliação dos funcionários, definindo o perfil adequado para determinada função, sendo, tais atribuições, trabalho do psicólogo também denominado na época como psicólogo industrial.

Inicialmente, era chamada de psicologia industrial, como foi citado acima, esta que deu origem ao campo, seu enfoque era na produtividade e eficiência na execução de tarefas. Com a expansão da área, incluindo novos tópicos e as preocupações relacionadas ao comportamento humano nas organizações, com maior foco no indivíduo no trabalho, houve a transição de psicologia industrial

para psicologia organizacional devido a busca da compreensão de como o comportamento humano afeta as organizações.

Spector (2003) aborda que o campo da Psicologia Organizacional compreende duas principais subdivisões: a Psicologia Industrial (ou Recursos Humanos) e a Psicologia Organizacional. Embora haja uma sobreposição significativa no conteúdo dessas duas divisões, tornando-as difícil de separar claramente, elas têm origens tradicionalmente distintas.

O setor industrial, que inicialmente deu nome a essa área, representa a vertente mais antiga e procura otimizar a eficiência organizacional através da gestão adequada dos recursos humanos. Por outro lado, a dimensão organizacional evoluiu a partir dos movimentos nas relações humanas dentro das organizações, com um enfoque mais centrado no funcionário como indivíduo. Sua preocupação principal reside na compreensão do comportamento individual e na promoção do bem-estar dos funcionários no ambiente de trabalho (Espector, 2003, p.5).

Pode-se observar que a psicologia Organizacional recebeu algumas nomenclaturas ao longo da história, no entanto, seu foco de estudo ainda é o mesmo. De início, o trabalho em psicologia organizacional focou no chão de fábrica, com o objetivo de melhorar a força de trabalho existente e, assim, lucrar com a produtividade. Ao longo dos anos, acompanhando a realidade de cada época, os psicólogos organizacionais têm desempenhado diferentes atividades, trabalhado em diferentes áreas e se tornado ferramentas valiosas que contribuem enormemente para as organizações. (Mendes *et al.*, 2018, p. 3).

A maioria dos acontecimentos relacionados ao desenvolvimento da psicologia Organizacional foi nos Estados Unidos. O campo da POT colaborou e se desenvolveu durante a primeira e a segunda guerra mundial, onde, os psicólogos influenciados por Robert Yerkes, ofertaram seus serviços às forças armadas dos Estados Unidos, sua contribuição de maior destaque foi o uso de testes ( *army alpha* e *army beta*) para medir as habilidades mentais dos soldados, visto que, um dos grandes problemas era realocar os mesmos para atividades condizentes com suas habilidades, e os testes utilizados se tornaram

uma opção para resolução de tal problema (Spector, 2003, p.11). Além disso, o psicólogo pôde atuar com as pessoas e também utilizar seu conhecimento do lado organizacional para o recrutamento e seleção de soldados, treinamentos, direcionamento de quais funções os mesmos se encaixavam, desenvolvimento de equipes, avaliação de desempenho dentre outras atividades pertinentes da época.

Antes da segunda guerra o trabalho do psicólogo era restrito a psicologia experimental pela Associação Americana de Psicologia (APA), mas com tais acontecimentos, a demanda por psicólogos organizacionais aumentou significativamente, levando a uma expansão do campo sendo possível a atuação da psicologia de maneira mais abrangente (Spector, 2012, p. 28).

Spector (2003), afirma que durante a primeira e segunda guerra mundial a psicologia organizacional se expandiu em muitas áreas de atuação, que inclusive são utilizadas até aos dias de hoje. Com o crescimento das organizações, as mesmas começaram a contratar psicólogos para atender as demandas, principalmente as relacionadas à produtividade. A partir disso foi concedido o primeiro título de Phd denominado na época de psicologia industrial, para Bruce V. Moore. Na mesma época foram criadas empresas de consultoria organizacional que ofereciam serviços de consultoria para as organizações, a mais conhecida delas foi a *Psychological Corporation* fundada em 1921 por James Mckeen Cattell que desempenhou um papel fundamental para o desenvolvimento dos testes de inteligência.

Os estudos de Hawthorne obtiveram importante contribuição para o campo da psicologia organizacional, seus estudos descobriram que o reconhecimento da existência de uma experiência, chamado de efeito Hawthorne, afetava positivamente o desempenho e produtividade, destacando a importância de aspectos sociais e psicológicos no ambiente de trabalho (Spector, 2003, p. 10).

Durante o fim da Guerra a APA renomeou a divisão 14 que era conhecida como psicologia comercial e industrial para psicologia industrial e organizacional, tal mudança definiu o campo de forma mais específica (Spector,

2003, p. 11). O mesmo autor continua a citar outro acontecimento marcante para a psicologia, na ocasião em que foi aprovada a lei dos direitos civis em 1964, quando a discriminação contra minorias se tornou ilegal, e as organizações tiveram que adequar suas práticas no trabalho, diante disso, os psicólogos foram chamados para ajudar a criar procedimentos que eliminassem a discriminação no ambiente trabalho.

Gradualmente, os modelos de ação dos psicólogos baseados no conhecimento da psicologia industrial mudaram para uma abordagem mais sistemática chamada psicologia organizacional. Onde os psicólogos colaboraram usando seu conhecimento da teoria do desenvolvimento para ajudar a desenvolver estruturas organizacionais e o estudo de como os indivíduos se enquadram nessa estrutura. (Mendes, *et al.*, 2018).

Progressivamente, a abordagem do psicólogo, inicialmente fundamentada na “Psicologia Industrial”, evoluiu para uma perspectiva mais abrangente, agora conhecida como “Psicologia Organizacional”. Os psicólogos foram convocados a contribuir com seu conhecimento em teorias de desenvolvimento, colaborando na pesquisa das estruturas organizacionais e na adaptação dos indivíduos a essas estruturas (Hashimoto, 2013).

Abaixo estão os principais eventos que ocorreram no processo de desenvolvimento da psicologia Organizacional.

**Quadro 1.** Eventos que ocorreram na história da psicologia Organizacional

1913	. É publicado o primeiro compêndio de psicologia organizacional.
1917	São desenvolvidos os testes psicológicos para admissão de funcionários.
1921	O primeiro Ph.D. de psicologia organizacional é conhecido; a <i>Psychological Corporation</i> é fundada.
1924	São iniciados os estudos de Hawthorne.
1939	Inicia-se a Segunda Guerra Mundial.
1964	A lei que protege os direitos civis é aprovada nos Estados Unidos
1970	A Associação Americana de Psicologia (APA) aceita o nome da Divisão de Psicologia Industrial e Organizacional.

1991 A lei que favorece os americanos com invalidez é aprovada nos Estados Unidos.

---

Fonte: Psicologia nas Organizações, Paul Spector (2003, p. 8)

A partir desses acontecimentos os psicólogos passaram a abordar uma ampla variedade de desafios organizacionais, atuando como consultores em diversas áreas, desde o design de cargos até a seleção, treinamento, implementação de novas tecnologias e desenvolvimento da organização. A tradicional Psicologia Industrial foi substituída pela Psicologia Organizacional, que, embora ainda priorize a seleção, agora integra uma preocupação mais abrangente com o funcionamento da organização, com ênfase especial no comportamento gerencial, incluindo liderança, participação e princípios democráticos (Zanelli *et al.*, 2014, p. 555).

De maneira geral, Visc *et al.* (2017) definem a evolução da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) pode ser dividida em três fases. A primeira fase é caracterizada como Psicologia Industrial, na qual a função principal do psicólogo era a psicotécnica, introduzida por León Walther no início do século XX. Esse enfoque pode ser associado às ideias tayloristas. Nessa fase inicial, a atuação do psicólogo estava centrada na no processo de escolha e designação de trabalhadores em seus contextos profissionais com uma atenção específica para as indústrias ferroviárias.

Num segundo momento, entende-se um enfoque maior do que é chamado a Psicologia Organizacional, que ainda se permanece o tema da produtividade na empresa, sem romper com o ideal da fase anterior. Assim, o trabalho com grupos foi tomando maior força, até pelo contexto que traziam as manifestações de grupos de trabalho e sindicatos (Visc *et al.*, 2017, p. 92).

Num terceiro momento, surge a atuação de uma Psicologia relacionada ao trabalho mais específica, fundamentada principalmente pela Psicologia Social Crítica. Essa abordagem preocupa-se com a concepção do trabalho como uma ação da história e socialmente construída, influenciando a saúde e as questões subjetivas do trabalhador. A crítica ao modelo clássico de Psicologia nesta área levou à criação e consolidação da Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT) em 2001. No mesmo ano, foi estabelecida a Sociedade

Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT), com o objetivo de orientar e unir novos profissionais nesse campo no país (Visc *et al.*, 2017).

### **1.1.2 Papéis assumidos pelo psicólogo organizacional**

A atuação no âmbito da POT perpassa ações profissionais com base em três dimensões interdisciplinares principais, que foram claramente definidos como: Psicologia do trabalho, psicologia organizacional e Gestão de pessoas.

A área conhecida como psicologia do trabalho se concentra na análise e gerenciamento dos aspectos relacionados ao comportamento humano no contexto profissional, abrangendo emprego e tarefas. Dentre seus muitos campos de estudo e intervenção, a psicologia do trabalho investiga, em particular, como os processos de organização do trabalho afetam a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores, tanto individualmente quanto no âmbito coletivo, com foco nos impactos psicossociais (Zanelli *et al.*, 2014, p. 562).

A psicologia organizacional abrange os aspectos ligados à coordenação de pessoas visando atingir os objetivos e metas de uma organização. Os psicólogos que atuam nesse campo desempenham atividades relacionadas ao comportamento nas organizações, incluindo diagnósticos, intervenções na cultura organizacional, no clima organizacional, nas relações interpessoais no ambiente de trabalho e no desempenho. Além disso, eles se envolvem no desenho organizacional, que engloba a análise e intervenções relacionadas à estrutura organizacional, e oferecem consultoria técnica às organizações (Takei *et al.*, 2018, p. 26).

O terceiro domínio emerge das interações entre o comportamento humano e a organização em si, enfocando o conjunto de políticas e práticas que revelam a estratégia empregada para estruturar a ação individual e coletiva alinhada aos objetivos e à missão da organização. Dentro desse contexto, as práticas de gestão de recursos humanos desempenham um papel crucial, determinando como a organização atrai, integra, avalia, desenvolve e retém seus membros, com base em concepções e políticas gerais (Zanelli *et al.*, 2014,

p. 563).

O mesmo autor enfatiza, que dentro desses três domínios interdisciplinares, há uma grande variedade de fenômenos que despertam o interesse de pesquisa e que requerem a intervenção do psicólogo organizacional e do trabalho. Os tópicos e fenômenos apresentados para descrever cada um desses domínios, não deve ser interpretada como indicando que eles são completamente separados em termos de atuação.

A trajetória da incorporação do psicólogo no ambiente de trabalho, desde os primórdios do desenvolvimento da Psicologia no Brasil, é caracterizada por uma série de controvérsias que abrangem questões que vão desde o nome dado a essa área, as atividades que seriam de sua responsabilidade, até o papel que os profissionais desse campo desempenhariam na estrutura de emprego dentro do sistema capitalista (Lima; Costa e Yamamoto, 2011).

Durante um longo período, a atividade mais característica e dominante dos psicólogos dentro das organizações foi a seleção de pessoal e a utilização de testes psicológicos, cuja finalidade era ajustar as pessoas aos cargos (Pires, 2010). Essa prática remonta às origens da psicologia organizacional, que se desenvolveu como uma subdisciplina da psicologia voltada para a aplicação dos princípios psicológicos no ambiente de trabalho.

Conforme afirma Pires (2010), o modelo tradicional de atuação do psicólogo na área organizacional e do trabalho, centrado principalmente em atividades como recrutamento, seleção, avaliação de desempenho e estruturação de cargos e salários, passou a receber críticas contundentes. Isso se deveu à percepção de que essa abordagem excessivamente focada em aspectos técnicos tornava os profissionais de psicologia suscetíveis a modismos e soluções rápidas, comprometendo a qualidade e a eficácia na resolução de problemas.

Tal crítica contribuiu para uma evolução nas práticas do psicólogo nas organizações partindo de um modelo de atuação que não tenha como foco apenas nas necessidades da empresa, mas, abordando os problemas de saúde do trabalhador em ações como: O foco nas empresas (produtividade, qualidade,

competitividade), na administração (modelos de gestão de pessoas, políticas de pessoal) e nos colaboradores (em relação à saúde, bem-estar e qualidade de vida), como elementos interdependentes de um intrincado sistema, no qual influenciam e são influenciados mutuamente (Zanelli *et al.*, 2014, p. 560).

Nas décadas subseqüentes, expandindo-se também a países industrializados, as responsabilidades dos psicólogos nas organizações evoluíram na direção de aspectos não relacionados a finanças. Isso incluiu áreas como liderança, supervisão, dinâmicas interpessoais, atitudes dos funcionários, moral no ambiente de trabalho, avaliação de executivos, interações homem-máquina, bem como a condução de entrevistas e a prestação de aconselhamento (Zanelli *et al.*, 2004, p. 468).

A evolução do papel do psicólogo passou de uma abordagem puramente técnica para uma abordagem mais abrangente e gerencial, que não apenas intervém nos aspectos individuais dos colaboradores dentro de uma organização, mas também se engaja em ações voltadas para o benefício da sociedade como um todo (Hashimoto, 2013).

Numa sintaxe não apenas flutuante e descontínua, mas imprevisível, a Psicologia Organizacional está em constante redesenho. Considere-se também que o psicólogo é um profissional à mercê dos novos modelos e processos. Seu papel nas organizações está sendo revisto, sua identidade questionada, no sentido de adaptar-se tal qual os outros trabalhadores (Pires, 2010, p. 111).

Assim, o psicólogo pode se encontrar sob pressão por parte da alta liderança da organização para priorizar, em primeiro lugar, os interesses e as necessidades da empresa. Isso pode resultar na desconexão do psicólogo com a pesquisa e a produção de conhecimento, tornando mais difícil para ele promover mudanças que afetem positivamente a qualidade de vida dos funcionários e o aprimoramento das relações no ambiente de trabalho dentro da organização (Pires, 2010, p. 105).

Quando o psicólogo organizacional ingressa em uma instituição, ele se depara com a cultura e os valores já estabelecidos pela empresa e seus membros. Nesse contexto, o psicólogo tem a opção de aderir ao papel predefinido e seguir a corrente, ou então desafiar os conceitos enraizados que existiam antes de sua chegada, buscando promover mudanças e novas

perspectivas (Pacheco, 2013).

O papel do psicólogo que trabalha em contextos organizacionais está passando por uma evolução significativa. Antes, suas responsabilidades se concentravam em tarefas operacionais, mas atualmente, esses profissionais estão assumindo um papel estratégico e crucial nas empresas em que atuam. Muitas vezes, desempenham funções de gestão de recursos humanos, reconhecendo a importância dos colaboradores em um mercado globalizado e altamente competitivo (Lúcio, 2022).

O Conselho Federal de Psicologia destaca as responsabilidades do psicólogo e sua relevância no campo de recursos humanos, que incluem a formulação e implementação de estratégias para aprimorar as dinâmicas nas relações de trabalho, visando aumentar a produtividade e a realização pessoal dos indivíduos e grupos dentro das organizações. Estimula a criatividade e busca aprimorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Participa ativamente nos processos de desligamento de funcionários, seja em demissões ou preparação para aposentadorias, auxiliando os indivíduos na criação de novos projetos de vida. Colabora em equipe multiprofissional para desenvolver, implementar e avaliar programas de desenvolvimento de recursos humanos. Contribui para os serviços técnicos da empresa, participando de projetos de construção e adaptação de instrumentos e equipamentos de trabalho conforme as necessidades do trabalhador, incluindo iniciativas relacionadas à ergonomia. Realiza pesquisas e ações voltadas para a saúde do trabalhador e as condições de trabalho. Participa ativamente na formulação, implementação e acompanhamento das políticas de recursos humanos. Desenvolve programas para aprimorar o desempenho, aproveitando o potencial dos colaboradores e considerando os fatores motivacionais relacionados ao trabalho. Atua na gestão da relação entre capital e trabalho, buscando equilíbrio e harmonia. Desempenha e dar encaminhamento relacionadas à aos conflitos organizacionais. Atividades de recrutamento, seleção, Orientação e treinamento, análise de ocupações e profissiográficas, e acompanhamento na avaliação de desempenho de pessoal são áreas em que o psicólogo atua, integrando equipes multiprofissionais. Ele emprega métodos e técnicas da

psicologia aplicada ao trabalho, como entrevistas, testes, provas e dinâmicas de grupo, para embasar decisões na gestão de recursos humanos, abrangendo aspectos como promoção, incentivos, movimentação de pessoal, remuneração de carreira e capacitação, integração funcional e promover em consequência, a auto realização no trabalho (CFP, 2001, p. 10).

Os psicólogos que trabalham no campo laboral não podem se dar ao luxo de ignorar as consequências desses novos paradigmas. É crucial que eles adotem uma abordagem prática que esteja em sintonia com a realidade de um mundo cada vez mais fragmentado, globalizado e onde as relações são frequentemente transitórias e instáveis (Pires, 2010). Isso exige que os profissionais estejam atentos e se adaptem a essa dinâmica em constante evolução para oferecer serviços eficazes e relevantes.

Mahmud (2018) aponta que os psicólogos possuem uma sólida formação que os torna aptos a desempenhar um papel fundamental na facilitação de mudanças culturais e na reestruturação organizacional. No entanto, no Brasil, outras categorias profissionais frequentemente assumem esse papel, possivelmente devido à falta de representatividade dos psicólogos nesse contexto.

Apesar desse movimento em direção a uma atuação mais ampla, é notável que a maioria dos psicólogos que trabalham em organizações ainda concentra suas atividades nos três pilares estabelecidos durante a era da Psicologia Industrial, que são recrutamento, seleção e treinamento. Vale destacar, no entanto, que esses processos desempenham um papel crucial, pois são responsáveis por identificar as competências necessárias nos candidatos para desempenhar o cargo, reduzindo assim o risco de incompatibilidade com a cultura da organização. Além disso, não se pretende subestimar o valor dessas práticas, uma vez que elas abriram a porta para a entrada de psicólogos no ambiente corporativo (Mahmud, 2018).

A Psicologia Organizacional e do Trabalho começa postulando um modelo estratégico para efetuar mudanças e transformações nos ambientes organizacionais. Desta forma, participa no planejamento de políticas e

estratégias e presta aconselhamento interno a gestores e diretores. O autor destaca que para que o psicólogo organizacional e do trabalho não seja visto como um profissional responsável apenas por atividades de recrutamento e seleção, é importante que ele compreenda suas próprias possibilidades de atuação sob uma perspectiva mais estratégica. (Marcondes *et. al*, 2013).

### **1.1.3 Desconhecimento da atuação do psicólogo organizacional**

O desconhecimento da atuação do psicólogo organizacional por parte da gestão da empresa é um problema comum em muitas organizações. Muitas vezes, os gestores não compreendem completamente o papel e o potencial desses profissionais no contexto empresarial, em consequência disso podem restringir as atividades que esse profissional desempenha dentro da organização.

Na história recente da Psicologia no Brasil, consolidou-se a ideia de que os psicólogos, em sua maioria, tendem a limitar-se à seleção e, em grande medida, não buscam outras atividades ou posições profissionais. O foco principal de seu treinamento e expectativas está direcionado para a prática clínica. Essa percepção sugere que os profissionais de Psicologia atuando em ambientes organizacionais muitas vezes são vistos como agentes que não demonstram interesse em expandir sua atuação, resultando em uma percepção de poder restrito para esses profissionais.

Essa dinâmica entra em conflito com as supostas características de onipotência ou com esforços que buscam escapar do papel restrito atribuído, gerando um descompasso entre a percepção estabelecida e as tentativas de ampliação ou diversificação das funções profissionais (Zanelli; Bastos, 2002, p. 33). A ideia de que o poder desses psicólogos nas organizações é restrito surge, em parte, da percepção de que eles podem estar confinados a funções específicas, como a condução de processos seletivos, sem assumir papéis mais estratégicos ou de liderança. Esse cenário pode entrar em conflito com as expectativas de onipotência associadas à figura do psicólogo, que muitas vezes

é vista como alguém capaz de lidar com uma ampla gama de questões relacionadas ao comportamento humano. A resistência em ampliar o escopo de atuação pode, assim, ser interpretada como uma tentativa de se conformar a um papel mais restrito, afastando-se de possíveis expansões de responsabilidades profissionais.

Além das diferenças que existem entre o trabalho prescrito e o real, frequentemente, as funções desempenhadas pela Psicologia Organizacional e do Trabalho são erroneamente associadas ao campo de Recursos Humanos, levando as pessoas a acreditarem que esses campos são semelhantes (Ribeiro, 2020, p. 24).

Constatou-se também que o trabalho real ainda se difere bastante do trabalho prescrito por diversos fatores, que engloba a sobrecarga no trabalho e uma visão distorcida que muitos gestores ainda possuem acerca das funções e tarefas da Psicologia Organizacional e do Trabalho (Ribeiro, 2020, p.30). A visão distorcida dos gestores em relação ao papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho é preocupante, pois, se os líderes empresariais não compreendem totalmente o potencial desses profissionais, isso pode levar a uma subutilização de suas habilidades e uma limitação nas contribuições que podem oferecer às organizações.

A aplicação da psicologia no contexto organizacional tem enfrentado muitos questionamentos e resistências, principalmente devido à sua associação com organizações de cunho capitalista. Isso tem criado desafios significativos para os psicólogos que atuam nesse contexto. Atualmente, essa área está progressivamente transformando-se complexa e diversificada, passando por mudanças constantes. Essas mudanças são impulsionadas por diversas variáveis, incluindo a influência das novas tecnologias, que estão reformulando a forma como os processos são conduzidos por esses profissionais (Lúcio, 2022, p. 26). Em suma, os psicólogos organizacionais estão diante de um cenário dinâmico, onde a habilidade de ajustar-se às mudanças, integrar tecnologias de forma ética e repensar suas abordagens em relação às críticas sociais são elementos cruciais para o sucesso e a relevância contínua dessa disciplina

De acordo com o mesmo autor, fica evidente com a análise desse estudo, que a atuação do psicólogo no contexto organizacional e do trabalho está enfrentando uma redução de seu espaço de atuação. Ele está agora competindo com outras formações, uma vez que anteriormente compartilhava esse espaço principalmente com profissionais de administração. Hoje em dia, a formação acadêmica está se tornando um critério menos prioritário para ingressar na área de recursos humanos das empresas, e até mesmo um movimento contrário está em andamento, no qual os psicólogos estão gradualmente perdendo terreno dentro das organizações.

Partindo desse pressuposto, o desconhecimento da gestão sobre a verdadeira função do psicólogo organizacional pode acarretar diversas consequências prejudiciais. Em primeiro lugar, pode resultar em um desaproveitamento dos conhecimentos e habilidades específicas desse profissional. Se os gestores não compreendem completamente como a psicologia organizacional pode contribuir para o ambiente de trabalho, podem perder oportunidades valiosas de melhorar o bem-estar dos funcionários, a dinâmica da equipe e o desempenho organizacional como um todo. Além disso, o desconhecimento pode levar a uma visão estreita das capacidades do psicólogo organizacional, direcionando-o a funções mais tradicionais, como recrutamento e seleção, em detrimento de áreas como desenvolvimento de liderança, gestão de mudanças e promoção de um clima organizacional saudável.

Um dos principais desafios na gestão de pessoas reside na habilidade de lidar eficientemente com os colaboradores; assim, uma organização que compreende essa necessidade possui uma base sólida para oferecer suporte a esse aspecto (Gurka; Nogueira, 2018, p. 90).

Conforme apontado por esses autores, a relevância desse profissional na organização decorre do fato de que, embora desempenhe funções que poderiam ser realizadas por outros profissionais, a distinção singular em sua atuação reside no respaldo teórico que a psicologia oferece para observar, interpretar e intervir nas relações humanas. A falta de entendimento sobre a importância da psicologia organizacional também pode contribuir para a falta de

apoio e recursos necessários para a implementação eficaz de intervenções psicológicas no ambiente de trabalho, resultando em um ambiente onde os desafios psicossociais dos funcionários não são devidamente abordados, afetando negativamente a cultura organizacional e a satisfação no trabalho.

O psicólogo é também um dos profissionais mais indicados para perceber, através de avaliações psicológicas, se o perfil do candidato condiz com a realidade da organização. No entanto, essas atividades, ditas mais operacionais, reforçam no imaginário de muitos que o psicólogo se sustenta em práticas mecanicistas e que, conseqüentemente, não tem potencial para mobilizar a cultura organizacional a fim de promover mudanças em prol da saúde do trabalhador. Partindo desta percepção, é possível reconhecer que os avanços tecnológicos estão atrelados ao papel que os psicólogos desempenham dentro das organizações e que estas vêm alterando as atribuições destes profissionais ao longo do tempo, assim como suas principais competências e, por conseguinte seu perfil (Lúcio, 2022, p. 17). Essa percepção restritiva pode levar a subestimação do potencial do psicólogo em desencadear mudanças mais amplas na cultura organizacional, promovendo um ambiente de trabalho saudável e influenciando positivamente a saúde mental dos colaboradores.

O psicólogo organizacional trabalha para solucionar os problemas que ocorrem envolvendo as organizações e as pessoas, mantendo o equilíbrio entre os mesmos. A atuação do psicólogo organizacional está em expansão, e suas responsabilidades abrangem diversos níveis de intervenção. No âmbito técnico, o profissional assume a responsabilidade de intervir em processos utilizando os instrumentos e procedimentos já disponíveis. [...] o tático, concentra seus esforços na implementação de estratégias derivadas de diagnósticos previamente conduzidos[...] e por fim, o estratégico, que permite o psicólogo participar da formulação das estratégias que incorporam atividades específicas; e a formulação de políticas globais para a organização (Zanelli *et al.*, 2014, p.572).

Através de uma pesquisa realizada, foi observado que entre as várias responsabilidades desempenhadas pelos psicólogos organizacionais, aquelas que receberam maior ênfase segundo os entrevistados foram recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento dos colaboradores. Mesmo que exista uma ampla gama de atividades que esses profissionais possam realizar,

aqueles que atuam nessa área muitas vezes se veem restritos pelas empresas às atividades destacadas pelos entrevistados (Evaldt; Rosso, 2021, p. 14).

Essas restrições surgem, entre diversos outros motivos, devido às lacunas na formação e no treinamento dos psicólogos organizacionais. Essas deficiências têm origem nos processos de formação durante a graduação. Existem indícios de que a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) ainda não recebe a devida ênfase na maioria dos cursos no país, apesar de ser uma das áreas que mais absorve profissionais de psicologia no mercado de trabalho (Zanelli *et al.*, 2014, p. 577).

A atuação em uma abordagem estratégica nos ambientes organizacionais e de trabalho representa um desafio considerável para os psicólogos, dada a atual situação. Isso se deve, em parte, à natureza ainda incipiente de sua formação acadêmica para esse tipo de atuação. Além disso, essa abordagem requer a conquista de espaços efetivos nesse campo, a habilidade para estabelecer diálogos inter e transdisciplinares, a obtenção de apoio e reconhecimento por parte dos gestores e lideranças organizacionais, e, acima de tudo, a formulação de estratégias que não apenas beneficiem o exercício profissional do psicólogo, mas também contribuam de alguma maneira para que a empresa alcance seus objetivos (Schmidt; Krawulski e Marcondes, 2013).

É crucial reconhecer que os psicólogos têm o potencial não apenas de realizar atividades operacionais, mas também de desempenhar um papel estratégico na promoção de uma cultura organizacional saudável e na implementação de mudanças positivas para o bem-estar dos trabalhadores. A adaptação às transformações tecnológicas é fundamental para que os psicólogos possam aproveitar ao máximo as oportunidades de influenciar positivamente o ambiente de trabalho e contribuir de maneira significativa para o desenvolvimento das organizações.

Segundo Zanelli *et al.* (2014, p. 577), existem dificuldades cercando o exercício profissional do psicólogo organizacional, um deles é a representação social dominante, mesmo entre dirigentes de organizações, de um profissional restrito a seleção de pessoal.

Tendo esses profissionais como desafio, tornar claramente conhecidas as possibilidades de suas contribuições. Superar essa representação social dominante requer esforços contínuos de conscientização e educação, tanto

dentro das organizações quanto na sociedade em geral. Se torna necessário por parte desse profissional, posicionar de maneira proativa, destacando a amplitude de suas habilidades e evidenciando como podem contribuir significativamente para o sucesso e o desenvolvimento sustentável das organizações, mas também é crucial que a gestão reconheça e valorize a diversidade de habilidades que os psicólogos organizacionais possuem, permitindo-lhes desempenhar um papel mais estratégico na formação e na evolução da organização.

## **2. MATERIAL E MÉTODOS**

O presente estudo foi realizado através de uma pesquisa descritiva, com o intuito de descrever e interpretar os fatos e fenômenos de determinada realidade, objetivando gerar novos conhecimentos relevantes para o avanço da ciência. Ademais, é de abordagem qualitativa, na qual, busca-se compreender fenômenos mediante descrições, interpretações e comparações. Como procedimento adotou-se a pesquisa bibliográfica que de acordo com Gil (2002), consiste na análise de material previamente produzido, primariamente composto por obras escritas, como livros e artigos científicos

Para tal, foram utilizados livros físicos e eletrônicos, artigos científicos, revistas e periódicos científicos disponíveis nas diversas plataformas eletrônicas disponíveis para consulta (SciELO, Pepsic, rPOT – Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, google acadêmico e biblioteca virtual da saúde).

Foram utilizados descritores como: História da Psicologia organizacional, papéis desempenhados pelo Psicólogo organizacional e do trabalho, Desafios, implicações da psicologia organizacional e do trabalho. Já os critérios utilizados foram a análise comparativa de livros e pesquisas mais recentes que caracterizaram a atuação, atribuições e papel desempenhados pelo psicólogo, bem como estudos que falam sobre o desconhecimento de sua atuação em específico.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Observa-se que o surgimento da POT se delineava, principalmente, através de atividades de recrutamento e seleção, seu escopo inicial estava profundamente enraizado no objetivo de aumentar a produtividade no trabalho, esse modelo de atuação com o tempo, foi sendo criticado devido a não abordar questões de saúde do trabalhador.

Assim afirma Zanelli *et al.* (2014, p.556) que no âmbito da psicologia, houve um aumento nas críticas ao modelo psicométrico de avaliação psicológica. A Psicologia organizacional se expande, buscando compreender e abordar questões que ultrapassam o nível individual de análise.

Ou seja, à medida que a sociedade progredia, a POT se adaptava para responder a esses novos desafios. Por exemplo, durante períodos de mudanças tecnológicas importantes, a área incorporou essas inovações em suas práticas, buscando entender e lidar com os impactos psicológicos dessas mudanças no contexto de trabalho. Nos momentos de grandes transformações políticas, como guerras ou períodos de mudança de regimes, a POT também se ajustava para atender às necessidades das organizações nesses contextos, muitas vezes focando em questões como liderança, adaptação e resiliência dos colaboradores frente às mudanças. A essência da POT, portanto, está enraizada na capacidade de evoluir e se adaptar em resposta aos desafios e demandas emergentes em diferentes épocas. Essa disciplina sempre procurou fornecer respostas e soluções que atendam às necessidades específicas dos contextos econômicos, sociais, políticos e tecnológicos em constante mudança.

Analisando o desenvolvimento histórico da POT percebe-se que a mesma se desenvolveu buscando dar respostas a desafios específicos postos pelos contextos sociais, econômicos, políticos e tecnológicos (Zanelli *et al.*, 2014).

No que diz respeito às áreas de atuação do psicólogo organizacional, de acordo com Brandão (2020): A atuação do psicólogo organizacional abrange diversas áreas e é essencial que os profissionais estejam envolvidos em subsistemas multidisciplinares que buscam aprimorar a qualidade de vida dos

colaboradores. Isso promove uma melhor harmonia entre os valores individuais e organizacionais. Essa abordagem não se limita apenas ao papel do colaborador na empresa, mas considera também os aspectos mais amplos de suas vidas. Ao fazer isso, não só beneficia o indivíduo, mas também contribui para a sociedade como um todo. Ao levar em conta os aspectos macros da vida das pessoas, como equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, saúde mental e bem-estar geral, a organização impacta positivamente não apenas seus colaboradores, mas também a comunidade em que está inserida.

Em relação aos papéis assumidos pelo psicólogo organizacional e do trabalho, foi percebido que há uma variedade de atribuições que o mesmo pode realizar, mas que essas funções são restringidas e limitadas na maioria das vezes por parte da gestão, ou por parte também do psicólogo, visto que, há uma formação acadêmica deficiente, onde as instituições de ensino não preparam esse profissional para ingresso no mercado de trabalho.

Assim, pontua Zanelli (2002) que, enquanto não se intervém efetivamente na formação, os psicólogos continuam a ser graduados sob modelos arcaicos e continuam buscando as organizações somente para obterem sobrevivência.

De acordo com estudos realizados por Virgílio e Bastos (2010), cerca de 25,1% dos psicólogos estão envolvidos em atividades na área da psicologia organizacional e do trabalho, principalmente focadas no recrutamento e seleção de pessoas. Destes, 61,2% utilizam testes psicológicos como parte integrante de suas práticas nessa área.

Após 11 anos da pesquisa citada acima, foi realizado um estudo por Evaldt e Rosso (2021) confirmando que, dentre as várias responsabilidades desempenhadas pelos psicólogos organizacionais, aquelas que receberam maior ênfase segundo os entrevistados foram recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento dos colaboradores. Enfatizando que, mesmo que exista uma ampla gama de atividades que esses profissionais possam realizar, aqueles que atuam nessa área muitas vezes se veem restritos pelas empresas às atividades destacadas acima.

Lopes e Belo (2013) mostram em seus trabalhos que na visão de

gestores, este profissional é considerado importante principalmente, devido à condução de atividades de seleção e admissão de novos colaboradores na empresa.

Ressaltando uma percepção limitada por parte dos gestores em relação às atribuições desse profissional e sua importância, principalmente no contexto de atuação de outras atividades importantes.

Em complemento, Evaldt e Rosso (2021), apontam em suas pesquisas, para a percepção dos psicólogos organizacionais, de que há uma lacuna significativa no que diz respeito ao reconhecimento e entendimento do papel desempenhado pelo psicólogo dentro das organizações. Isso sugere que a contribuição e o valor que o psicólogo pode oferecer no contexto empresarial não são plenamente compreendidos ou valorizados, o que se torna um desafio para sua atuação eficaz e abrangente.

Essa limitação reduz a capacidade do psicólogo de impactar positivamente as organizações em áreas cruciais para a saúde e eficiência do ambiente de trabalho. Reconhecer e valorizar plenamente o papel do psicólogo organizacional é essencial para aproveitar ao máximo suas habilidades e contribuições potenciais.

Diante desses desafios torna-se necessário por parte desse profissional, posicionar de maneira proativa, destacando a amplitude de suas habilidades e evidenciando como podem contribuir significativamente para o sucesso e o desenvolvimento sustentável das organizações, mas também é crucial que a gestão reconheça e valorize a diversidade de habilidades que os psicólogos organizacionais possuem, permitindo-lhes desempenhar um papel mais estratégico na formação e na evolução da organização.

#### **4. CONCLUSÃO**

Pode-se constatar por meio do presente estudo que a psicologia organizacional e do trabalho é uma área que trouxe muitas contribuições para o mundo ao longo de sua evolução histórica e vem se desenvolvendo ao longo

dos anos, se adequando às mudanças que o mundo globalizado possui, expandindo seu campo de atuação dentro e fora da organização, todavia, seu enfoque permanece em atividades de recrutamento e seleção, estes foram também os que deram origem a área.

No entanto, nota-se que há desafios e limitações referentes a sua atuação, principalmente no que diz respeito ao desconhecimento de suas potencialidades que levam a uma restrição na atuação do psicólogo, muitas vezes limitando-o a tarefas mais operacionais, ao invés de aproveitar todo o potencial que esse profissional poderia oferecer em áreas estratégicas, como desenvolvimento organizacional, gestão de mudanças e promoção da saúde mental no trabalho.

O estudo atual proporciona uma reflexão acerca da importância do psicólogo organizacional adotar uma postura ativa no que diz respeito do papel que pode desempenhar. Essa atitude pode resultar em uma contribuição mais abrangente para a organização, trazendo benefícios para os colaboradores e para a empresa, e conseqüentemente, gerando maior satisfação na execução de suas funções.

Verificou-se também que há necessidade de mais estudos relativos ao desconhecimento por parte da gestão em relação às atribuições do psicólogo e quais implicações isso pode ocasionar na equipe, visto que há poucos materiais que abordam essa temática.

## REFERÊNCIAS

BASTOS, Antônio V.B.; GONDIM, Sonia M.G. **O trabalho do psicólogo no Brasil**. 1º ed. São Paulo: Artmed, 2010.

BRANDÃO, Maria C. F. **Qualidade de vida no trabalho e as implicações que perpassam o papel do Psicólogo Organizacional**. 2020. Disponível em: <[https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/30632/1/MARIA\\_BRAND%C3%83O\\_ATIVIDADE4.pdf](https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/30632/1/MARIA_BRAND%C3%83O_ATIVIDADE4.pdf)> Acesso em: 16 nov. 2023

CFP Conselho Federal de Psicologia. **Definição das especialidades a serem concedidas pelo conselho federal de psicologia, para efeito de concessão e registro do título profissional de especialista em psicologia**. 2001. Disponível em: <[https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2006/01/resolucao2001\\_2.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2006/01/resolucao2001_2.pdf)> acesso em: 16 nov.2023

CFP Conselho Federal de Psicologia Parágrafo 1º do Art. 13 da Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962. **Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo**. Disponível em: L4119 (planalto.gov.br) acesso em: 13 nov. 2023.

EVALDT, Francieli H. ROSSO L.M. **Práticas profissionais desenvolvidas por psicólogos organizacionais e do trabalho: uma visão de profissionais que atuam na região da AMUREL do Estado de Santa Catarina**. 2021. Disponível em: ARTIGO FRANCIELI.pdf (animaeducacao.com.br) acesso em: 14 nov.2023.

GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GURKA, Danieli P. Q.; NOGUEIRA, Maíra S. **Psicólogo organizacional: a evolução do saber e da prática dentro da organização**. TCC-Psicologia, 2018. Disponível em: <<https://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/Psico/article/view/108/107>> Acesso em: 19 set. 2023.

GUSSO, Helder L. et al. **Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 2019.

HASHIMOTO, Felipe Maia Braga. **Possibilidades de atuação do psicólogo organizacional no contexto de transformação nas organizações**. 2013. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde->

22112013- 160724/? gathStatlcon=truem:> Acesso em: 15 nov. 2023

KARAM, Natália. **O papel do psicólogo organizacional e o engajamento no trabalho**. 2017 disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/169446> > Acesso em: 24 set.2023.

Lima, F., Costa A. L. F.; Yamamoto, O. H. **O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica**. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(2), 21-35 2011. Disponível em: <[Http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S19866572011000200003&script=sci\\_a\\_rtext](Http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S19866572011000200003&script=sci_a_rtext)> Acesso em: 27 set.2023.

LOPES, Pamella O.; BELO, Raquel P. **Atuação do psicólogo organizacional e do trabalho em Parnaíba-PI: visão de gestores e estudantes de psicologia**. *Perspectivas em Psicologia*, v. 17, n. 2, p. 20-37, 2013. Disponível em: <<https://seer.ufu.br/index.php/perspectivasempsicologia/article/download/27900/15364/110418>> Acesso em: 12 nov. 2023.

LÚCIO, Janaína C. **Atuação do psicólogo organizacional: transformações na prática contemporânea**. 75 f. Dissertação (Programa Stricto Sensu em Psicologia) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: <[JanainaCunhaLucioDissertacao2022.pdf \(ucb.br\)](#) > acesso em: 11 nov.2023.

MAHMUD, Yarla D. **Atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho a Favor da Saúde do trabalhador: Realidade ou Utopia?** 2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/123456789/2345> Acesso em: 11 nov. 2023.

Mendes, O. de P., Podolam, K., de S. O., N. A.; Costa, C. A. (2018). **HISTÓRIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**. Anais Da Jornada Científica Dos Campos Gerais, 16. Disponível em: <[Https://www.iessa.edu.br/revista/index.php/jornada/article/view/691](https://www.iessa.edu.br/revista/index.php/jornada/article/view/691)> Acesso em :17 set. 2023.

OLIVEIRA, Natália Brenda dos Santos de. **A inserção do psicólogo dentro das organizações para a promoção de uma qualidade de vida saudável**. 2022. disponível em: <<http://dspace.unirb.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/411>> Acesso em: 04 nov. 2023.

PACHECO, Diego A. **O psicólogo organizacional e sua inserção no mercado de trabalho**. 2013. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/70051>> Acesso em: 09 nov. 2023.

PEREIRA, Maristela S. **As concepções sobre saúde do trabalhador, as práticas profissionais e o contexto de atuação de psicólogos**

**organizacionais**. 2015. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em:< doi: 10.11606/T.47.2015.tde-03062015-162321. >Acesso em: 23 out. 2023

PIRES, Fabiana V. **Identidade, papel e significado do trabalho do psicólogo em organizações privadas**. 2010. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/D.47.2010.tde-17032010-093221>> Acesso em: 15 nov. 2023

RIBEIRO, Priscila A. **A contribuição do psicólogo organizacional e do trabalho para a cultura e clima organizacional**. Disponível em: <<https://sis.unileao.edu.br/uploads/3/PSICOLOGIA/P1310.pdf>> acesso em: 11 nov. 2023.

SAMPAIO–UNILEÃO, C. U. D. L.; GOMES, M. E. C. **Psicologia organizacional e do trabalho: estigmas e práticas**. Disponível em: <P1244.pdf (unileao.edu.br) > acesso em: 19 set.2023.

SANTOS, Fernanda C. O.; CALDEIRA, Patrícia. **A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional**. v. 15, 2014. Disponível em: <A0929.pdf (psicologia.pt) > acesso em: 06 nov. 2023.

SCHMIDT, Beatriz; KRAWULSKI, Edite; MARCONDES, Renato C. **Psicologia e Gestão de Pessoas em Organizações de Trabalho: investigando a perspectiva estratégica de atuação**. **Revista de Ciências Humanas**, v. 47, n. 2, p. 344-361, 2013. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/ad29/de19ac5c1dfbe2faf3c8273cfc991ef40ca0>. Pdf> Acesso em: 12 nov. 2023

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 2º ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 4º ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

TAKEI, Roberta F. E; et al. **Psicologia organizacional e do trabalho**. Coleção Manuais da psicologia Salvador Ed. Sanar 2018.

VISC, Bruno; VASCONCELOS, Eveli F.; PELLICOLI, Eduardo. **O Psicólogo Organizacional e do Trabalho na Gestão de Pessoas: perspectiva ética como competência primordial/ The work and organizational psychologist in the people management area: ethical perspective as a primary competence**. **Revista FOCO**, v. 10, n. 3, p. 90-106, 2017. Disponível em: <<http://revistafocoadm.org/index.php/foco>> Acesso em: 12 out. 2023

ZANELLI, J.C. et al. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 1º ed. São Paulo: Artmed, 2004.

ZANELLI, J.C. et al. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2° ed.  
[S.l.] Artmed, 2014.

ZANELLI, J.C. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 1° ed.  
São Paulo: Artmed, 2002.