

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIVATES
CURSO DE PSICOLOGIA

**PRÁTICA PROFISSIONAL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E
DO TRABALHO: EXPLORANDO PERCEPÇÕES**

Évili Regina Osterkamp

Lajeado, julho de 2017
Évili Regina Osterkamp

**PRÁTICA PROFISSIONAL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E
DO TRABALHO: EXPLORANDO PERCEPÇÕES**

Artigo para avaliação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II, do curso de Psicologia, do Centro Universitário UNIVATES, como avaliação do semestre.

Orientadora: Ma. Liciane Diehl.

Lajeado, julho de 2017

PRÁTICA PROFISSIONAL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: EXPLORANDO PERCEPÇÕES

Évili Regina Osterkamp¹
Liciane Diehl²

Resumo: O papel da Psicologia nas organizações é elemento de constantes dúvidas sobre as suas atividades, aptidões e designação. Então, este estudo tem como objetivo principal conhecer a percepção de representantes de empresas e psicólogas acerca da atuação da Psicologia nas organizações. O estudo é de caráter exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa. Participaram, do estudo, 11 sujeitos, sendo sete representantes de organizações (três representantes de empresas que possuem psicólogo e quatro, que não possuem) e quatro psicólogos que trabalham em organizações, do Vale do Taquari. Os dados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo. Os resultados contribuíram na clarificação do fazer e importância do profissional de Psicologia nas organizações de trabalho. Os representantes de empresa e psicólogos se assemelham na convicção de sua importância em uma organização; sabem que um profissional de Psicologia traz um olhar e uma bagagem teórica e técnica diferenciadas em relação aos outros profissionais, principalmente em relação à escuta.

Palavras chave: Psicologia organizacional e do trabalho. Psicólogo organizacional. Psicólogo do trabalho. Prática Profissional.

1 INTRODUÇÃO

A Psicologia do Trabalho existe muito antes da regulamentação da profissão de Psicólogo, legitimada no dia 27 de agosto de 1962. O exercício da Psicologia nas organizações desenvolveu-se a partir do início do século XIX, nomeada de Psicologia Industrial, preocupada somente com o comportamento do trabalhador e sua produtividade (CAMPOS; DUARTE; CEZAR; PEREIRA, 2011).

Os trabalhadores preservam e sustentam a vida de uma organização, sendo ativos essenciais para o seu crescimento e desenvolvimento. Por esse motivo, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é tão importante quanto os trabalhadores em uma empresa, visto que pensa e olha para a intimidade do homem com o trabalho e a coletividade (SANTOS; CALDEIRA, 2014).

Desde a inserção do psicólogo no contexto organizacional, os seus fazeres já sofreram inúmeras transformações dependendo de cada período histórico que a Psicologia vivenciava,

¹ Graduanda do Curso de Psicologia do Centro Universitário UNIVATES. eviliosterkamp@yahoo.com.br

² Doutoranda em Psicologia (UNISINOS). Mestra em Psicologia Social (PUC-RS). Psicóloga. Professora e Coordenadora Pedagógica do Centro de Gestão Organizacional. lici@univates.br

principalmente em relação a sua descrição e denominação (FERNANDES, 2011). Por consequência, se torna plausível o porquê muitas pessoas não terem clareza e entendimento do compromisso e dever dos psicólogos organizacionais, que é ajudar a pensar no todo do seu funcionamento e bem-estar dos funcionários (SPECTOR, 2011).

Lima, Costa e Yamamoto (2011), ao investigarem as insuficiências e vicissitudes do psicólogo organizacional, revelam que a sua inserção no contexto das organizações de trabalho é atravessada por contestações que vão desde a sua designação, qualificação até a sua prática profissional. Em razão disso, algumas organizações optam em não ter o psicólogo no seu quadro de funcionários.

Guimarães e Sass (2013) desenvolveram um estudo envolvendo 106 psicólogos organizacionais e do trabalho com o objetivo de analisar a prática da Psicologia aplicada ao trabalho. Constataram que psicólogos encontram dificuldades para pensar além do momento atual da realidade. Assim, sugerem que os profissionais acompanhem, autocritem e avaliem a prática profissional e as mudanças que ocorrem na sociedade e nas relações. Outra constatação relevante obtida pelos autores em relação à Psicologia Organizacional e do Trabalho e preocupante para os psicólogos, é que ela se volta para o sistema produtivo e controle sobre as pessoas em relação às formas de pensar, relacionar e se comunicar.

Schmidt, Krawulski e Marcondes (2013) trazem que o psicólogo ainda é visto e lembrado por somente exercer as atividades de recrutamento e seleção. Esquecem que ele pode ser um agente de transformações enriquecedoras e construtivas para a saúde dos trabalhadores e para a área estratégica das organizações, desde que se atualize e aperfeiçoe constantemente na área afim.

Guimarães e Sass (2013), em seu estudo, analisam o lugar do psicólogo nas organizações. Sugerem a esses profissionais se aperfeiçoarem e atualizarem constantemente, visto as aceleradas mudanças tecnológicas e formas de gestão presentes na conjuntura atual e complexa da sociedade, alertando que administradores estão ganhando cada vez mais espaço, por não se ter nítido o papel do psicólogo nesse contexto, que é muito além do recrutamento, seleção e treinamento. É pensar na qualidade de vida e saúde do trabalhador.

No estudo de Campos et al. (2011), os autores contestam as pesquisas de Coelho-Lima, Costa e Yamamoto (2011), Guimarães e Sass (2013), Schmidt, Krawulski e Marcondes (2013), Fernandes (2011), pois chamam a atenção para a forma que se vem olhando para as

atividades técnicas do psicólogo nas organizações, como o recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho, como se não fossem importantes. Porém, se essas atividades não forem bem desempenhadas, que são relevantes e bases para as atividades complexas do trabalho, não existirá motivação, qualidade de vida e bem-estar no trabalho.

Dessa forma, o presente estudo, de caráter exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa, tem o objetivo de conhecer a percepção de representantes de empresas e psicólogos acerca da atuação do Psicólogo nas organizações. Também, através dessa pesquisa, considerou-se como objetivos específicos: (i) avaliar como são percebidas a inserção e a atuação do profissional de Psicologia nas organizações; (ii) analisar comparativamente as percepções dos participantes do estudo; (iii) verificar qual é o papel do psicólogo no contexto organizacional, a partir das diferentes percepções.

A presente pesquisa pretende contribuir para o esclarecimento da prática e importância do profissional de Psicologia nas organizações de trabalho, como também revelará quais as insuficiências encontradas no decorrer da formação. Além disso, a pesquisa faz-se necessária para perceber como e quais atividades vêm se estruturando na saúde dos trabalhadores e na qualidade de vida.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 História da Psicologia Organizacional e do Trabalho

De acordo com Zanelli e Bastos (2009), a Psicologia Organizacional e do Trabalho surge em meados do final do século XIX e início do século XX com a acelerada industrialização no cenário ocidental, atendendo as necessidades de recrutamento e seleção de empregados para indústrias e militares para os exércitos, utilizando testes psicológicos. Diante dessa perspectiva, psicólogos foram peças chaves para analisar, identificar e compreender o desempenho e a eficiência no trabalho dos entrevistados.

Dessa forma, psicólogo industrial tinha o foco em recrutamento e seleção, especialmente com o apoio dos testes psicológicos, e sua preocupação voltava-se com a produção, enquanto as relações entre os funcionários e a organização e entre equipes não eram observadas (CAMPOS, 2008). O autor acrescenta que a atuação do psicólogo organizacional ainda era direcionada para o aumento da produtividade e da eficiência, além das avaliações das habilidades dos funcionários. Esses profissionais ainda não tinham uma clareza quanto à visão do homem nas organizações, tampouco o próprio conceito de trabalho.

Zanelli e Bastos (2009) apresentam Frederick Winslow Taylor, engenheiro, na caminhada da Psicologia Organizacional e do Trabalho porque contribuiu enormemente na área a partir da Administração Científica, com o intuito de aumentar a produtividade e organizar as práticas organizacionais. Consequência disso, houve uma maior valorização da Psicologia e do trabalho dos psicólogos com o aumento da eficiência no trabalho, estendendo-se a outras atividades como treinamentos e a influência do ambiente organizacional na vida dos trabalhadores.

Os autores complementam que a Psicologia voltada ao trabalho emerge no Brasil no século XX, com o propósito de modificar e inovar os processos produtivos, trazendo um caráter científico, diferentemente de como se encontrava a forma e a estrutura do trabalho no momento: economia e controle escravocrata. De acordo com Spector (2012), o grande diferencial da Psicologia Organizacional em relação a outras áreas do conhecimento é que todas as medidas e ações estão pautadas através de métodos e pesquisas científicas validadas.

No Brasil, de acordo com Coelho-Lima, Costa e Yamamoto (2011), a Psicologia ganhou força nas organizações após a Segunda Guerra Mundial, com a vinda das multinacionais e o aumento da competitividade. Porém, a mão-de-obra estava desqualificada, consequentemente resultando em produtos ruins. Nesse momento, o profissional de Psicologia entrou em cena, com o aperfeiçoamento profissional de pessoal.

Conforme Spector (2012), o período em que ocorreram as guerras mundiais, a Psicologia Organizacional e do Trabalho alavancou no mercado de trabalho, ganhando força e mostrando-se fundamental. Com isso, buscaram psicólogos para ajudarem a solucionar problemas relacionados à produtividade e eficiência dos funcionários, ficando evidente a importância e contribuição enriquecedora da Psicologia frente às condições de trabalho para as pessoas (FERNANDES, 2011).

Segundo Spector (2012), a Psicologia Organizacional sustenta-se em dois pontos valorativos: o primeiro, dedica-se a estudos científicos do lado humano das organizações. Já o segundo tópico, envolve-se com os conceitos e a exploração das pesquisas no ramo, preocupando-se e tratando-se da ciência psicológica e sua aplicação na prática.

Guimarães e Sass (2013) trazem que a atuação do psicólogo se distingue e se diversifica quanto aos conhecimentos tecnológicos e técnicos em relação aos trabalhadores. Consegue e é capaz de propiciar o desenvolvimento dos seres humanos como também deve trabalhar a favor da produtividade e corresponder ao modelo e exigências produtivas colocadas para o trabalhador.

De acordo com Schmidt, Krawulski e Marcondes (2013), até o século XX, as atividades dos psicólogos organizacionais restringiam-se ao recrutamento e seleção de pessoal, treinamentos, análise ocupacional e avaliação de desempenho. Mas, há muitas outras atividades que o profissional de Psicologia pode e deve estar desenvolvendo: “planejamento e execução de projetos, os diagnósticos situacionais e as funções de assessoria e consultoria” (ZANELLI; BASTOS, 2009, p. 475), ampliando e diversificando a inserção do profissional de Psicologia frente aos mais diversos acontecimentos organizacionais.

2.2 Perspectivas da “Psicologia Organizacional e do Trabalho”

O mundo está em constante transformação, de modo que os avanços tecnológicos, econômicos e políticos afetam trabalhadores e organizações. Por isso, o psicólogo

necessariamente precisa entender e compreender a cultura organizacional e o processo sócio-histórico dos funcionários e gestores, para pensar, criar e planejar estratégias voltadas à saúde do trabalhador e qualidade de vida (FERNANDES, 2011).

Zanelli e Bastos (2009) afirmam que é imprescindível a percepção integral do ser humano, porém, exige um entendimento e compreensão da sua relação com o mundo do trabalho e o convívio que se estabelece com os outros trabalhadores. Sendo assim, a missão que descreve as ações da Psicologia nas organizações são:

explorar, analisar, compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, em um mundo crescentemente complexo e em transformação, construindo a partir daí estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas (ZANELLI; BASTOS, 2009, p. 467).

Segundo Guimarães e Sass (2013), o psicólogo organizacional está intimamente ligado à ideia da racionalidade tecnológica, ao parâmetro de que a Psicologia Organizacional e do Trabalho mostra-se inicialmente como tecnologia devido a representação do modo produtivo capitalista e domínio sobre os trabalhadores, desde o século XIX.

Schmidt, Krawulski e Marcondes (2013) referem que os psicólogos organizacionais que intervêm na Psicologia Organizacional e do Trabalho são lembrados desde os tempos remotos por praticarem no tripé recrutamento, seleção e treinamento. Fator este que está relacionado ao contexto histórico e pensamento “da pessoa certa no lugar certo”, por meio de testes psicológicos e treinamentos (PINHEIRO; MARIO; GIACOMINI, 2012).

De acordo com Zanelli (2008), a Psicologia Organizacional e do Trabalho enfatiza que as práticas executadas pelo psicólogo vão muito além das que são realizadas no setor de Recursos Humanos, não podendo ser relacionadas unicamente as atividades de recrutamento, seleção e treinamentos, na busca de ajustar a pessoa ao seu trabalho ou apenas pela eficiência máxima. Segundo Santos e Caldeira (2014), a Psicologia Organizacional e do Trabalho compreende a relação do homem, com o trabalho e o meio social.

Schmidt, Krawulski, Marcondes (2013) percebem um distanciamento dos profissionais de Psicologia em pensarem e construírem conjuntamente a diretores e chefias estratégias e ações para a organização. Santos e Caldeira (2014) acrescentam que um dos motivos pode estar relacionado às organizações visarem lucros. Para isso, aumentam aceleradamente a produção e a carga de trabalho e, simultaneamente ao avanço da tecnologia,

o psicólogo acaba perdendo qualquer possibilidade de ocupar uma posição estratégica, pois não pode decidir sobre o desenvolvimento do funcionário propondo soluções de forma rápida e prática, sendo um desafio para os psicólogos.

O trabalho é essencial e parte integrante na vida de todos os seres humanos. E, o psicólogo nas organizações de trabalho tem o objetivo de promover, preservar e reestabelecer o bem-estar e da qualidade de vida dos trabalhadores (SCHMIDT; KRAWULSKI; MARCONDES, 2013). Na Psicologia Organizacional e do Trabalho ainda não há um olhar e atenção maiores para a saúde do trabalhador como um todo, apesar que as pessoas são o maior ativo na atualidade (PINHEIRO; MARIO; GIACOMINI, 2012).

Lima, Costa e Yamamoto (2011) complementam que a Psicologia Organizacional e do Trabalho já avançou bastante desde o século XIX, com a tentativa cada vez maior dos psicólogos organizacionais estarem olhando para a saúde do trabalhador e sua qualidade de vida. Isso tem exigido uma feição por parte destes profissionais, pois com as mudanças ocorridas devida a acelerada do capitalismo, das tecnologias e globalização no século XX nas organizações e sociedades, implica no conhecimento e experiência sobre estas mudanças e também, na qualidade de vida.

Com o capitalismo, a globalização e a crescente tecnologia o trabalho continua sendo núcleo e essencial na vida de um ser humano. Todos os interesses pessoais e vínculos sociais giram em torno do trabalho. Contudo, há pessoas cada vez mais individualistas e competitivas, dificultando o trabalho do psicólogo frente ao entendimento do comportamento dos trabalhadores em seu trabalho e quanto aos objetivos de cada um (SANTOS; CALDEIRA, 2014).

Guimarães e Sass (2013) trazem que inicialmente as pessoas trabalhavam apenas para suprir as suas necessidades e de um coletivo, criando relacionamentos afetivos com características familiares. Diante de todas as transformações ocorridas nos últimos tempos, os psicólogos possuem o desafio de perceber e compreender as novas relações de trabalho que se estabelecem, com um olhar multidisciplinar, fortalecendo a Psicologia Organizacional e do Trabalho e a organização como um todo.

Constata-se, ainda, que, no contexto organizacional, o psicólogo busca diariamente legitimação e reconhecimento de sua prática, exigindo afínco dos psicólogos que se reconhecem com a Psicologia Organizacional e do Trabalho, já que, não são contemplados em

sua área afim (ZANELLI, 2008). Para isso, faz-se necessário estar a par de questões socioeconômicas e políticas que envolvem a organização, que fundamente suas intervenções em critérios científico-metodológico, de forma ético-político, contribuindo e favorecendo sua atuação como agente de mudanças, ação e transformação.

3 MÉTODO

No que tange aos objetivos, este estudo fundamenta-se em uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório e descritivo. Segundo Gray (2012), a pesquisa qualitativa é contextual, sendo realizada em um ambiente natural e real, proporcionando diversas interpretações em relação aos seus dados, sendo isso motivo de críticas para muitos estudiosos.

Pesquisas exploratórias caracterizam-se por propiciar aos pesquisadores maior intimidade com o problema em questão, tornando-se flexível e preocupados com a atuação prática desde o princípio (GIL, 2012). Pesquisas descritivas “têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população” (GIL, 2012, p. 28), justamente por poder estudar, pesquisar e trabalhar com pessoas da mesma área, com atividades e características que se complementam (GIL, 2010).

Participaram, do estudo, 11 sujeitos, sendo sete representantes de organizações (três representantes de empresas que possuem psicólogo e quatro, que não possuem) e quatro psicólogos que trabalham em organizações, do Vale do Taquari. Para a determinação da amostra, foi utilizado o critério de amostragem por acessibilidade e conveniência, que segundo Gil (2012) não é tão rígida, oportunizando ao pesquisador eleger os fundamentos necessários para o seu trabalho e que irão representar o todo. É aquela à qual tem-se acesso, porém com informações acessadas e colhidas, devem ser estudadas e verificadas com tento (GRAY, 2012).

Para a coleta de dados, utilizou-se diferentes roteiros para as entrevistas com questões semiestruturadas, previamente planejadas com base no referencial teórico e no objetivo do trabalho, que é avaliar a percepção de representantes de empresa e psicólogos acerca do fazer da Psicologia nas organizações. A entrevista semiestruturada abre possibilidade para novos questionamentos caso sinta necessidade no decorrer da conversa entrevistado e entrevistador (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

REPRESENTANTES DE EMPRESAS QUE POSSUEM O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL ATUANDO

- 1) Você sabe o que um (a) psicólogo (a) faz na área organizacional?
- 2) Dê exemplos de atividades que você considera que o psicólogo organizacional pode desenvolver nas empresas.
- 3) Na sua opinião, o que um (a) psicólogo (a) pode fazer que um profissional de Recursos Humanos não faz?
- 4) Como você percebe a atuação do psicólogo em sua empresa?
- 5) Alguma dica para o profissional de psicologia?

REPRESENTANTES DE EMPRESAS QUE NÃO POSSUEM O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL ATUANDO

- 1) Você sabe o que um (a) psicólogo (a) faz na área organizacional?
- 2) Dê exemplos de atividades que você considera que o psicólogo organizacional pode desenvolver nas empresas.
- 3) Na sua opinião, o que um (a) psicólogo (a) pode fazer que um profissional de Recursos Humanos não faz?
- 4) Por que a empresa não tem (mais) o profissional de psicologia atuando na empresa?
- 5) Alguma dica para o profissional de psicologia?

PSICÓLOGOS QUE TRABALHAM NAS EMPRESAS SELECIONADAS

- 1) De que forma se deu a sua inserção na área organizacional?
- 2) Como são o (s) seu (s) contratos de trabalho? (Se tem carteira assinada, como está registrado?)
- 3) Como o (s) local (is) onde você atua lhe receberam?
- 4) Quais são as suas atividades e atribuições atualmente?
- 5) Você nota que seu trabalho é valorizado?
- 6) Você considera que possui um diferencial em relação aos profissionais da área de gestão/administração?
- 7) Você busca se atualizar, aperfeiçoar? Como?
- 8) Há limitações/restrições em sua área de atuação?
- 9) Você segue uma linha teórica? Qual?

10) Como você percebe a formação acadêmica para a atuação do Psicólogo nas organizações?

11) Alguma sugestão para quem está iniciando a carreira nessa área?

Inicialmente, contataram-se os sujeitos selecionados para esse estudo a fim de esclarecer o objetivo proposto e, assim, agendar as entrevistas, que foram realizadas individualmente, nas próprias empresas, em uma sala reservada, assegurando-se questões pertinentes ao sigilo. As entrevistas foram gravadas em mídia eletrônica para posterior transcrição.

Após, os dados foram analisados utilizando-se a técnica de análise de conteúdo, que é um conjunto de técnicas que analisa as formas de comunicações e os procedimentos utilizados na descrição do conteúdo das mensagens. É a interpretação das informações desnudadas e emitidas na coleta de dados, para torná-la válida e relevante com o referencial teórico existente (GIL, 2012). Os dados foram categorizados por: inserção do psicólogo nas organizações; atuação do psicólogo nas organizações; competências do psicólogo organizacional; e, formação do psicólogo.

Foram criados códigos conforme grupos, para preservar as identidades dos participantes: P1, P2... (psicólogos); RP1, RP2... (representantes de empresas que possuem o psicólogo); RN1, RN2... (representantes de empresas que não possuem o psicólogo). Os aspectos éticos estabelecidos pela Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 466/2012 foram respeitados. Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Univates.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os entrevistados têm idades entre 26 e 60 anos; as psicólogas estão formadas em média há 12 anos, sendo três com formação de nível de especialização na área organizacional e do trabalho. Em relação à carga horária de trabalho, as psicólogas atuam por 44 horas semanais. Os cargos que as psicólogas ocupam nas organizações são de Assessora de Gestão de Pessoas, Psicóloga e Assistente de Recursos Humanos e estão trabalhando nas empresas entre 9 meses e 10 anos.

4.1 Inserção do psicólogo nas organizações

Esta categoria contempla somente as profissionais de Psicologia. E, por meio das falas das Psicólogas, identificou-se que, para a inserção no contexto organizacional foi crucial suas experiências relacionadas às práticas no período de estágio e que isso contribui para a colocação no mercado de trabalho, como pode ser observado nas falas:

“[...] nós tínhamos estágios obrigatórios [...], eu fiz um ano de estágio na área organizacional fazendo a parte de seleção, acompanhamento. Então, eu iniciei, digamos, já durante a graduação, a ter um interesse nessa área, sempre gostei muito, eu acho que é uma área onde a gente consegue atingir mais pessoas” (P3).

“Na graduação tive quatro estágios, que foram: do trabalho e não organizacional, clínica, comunitária e escolar; mas, sempre me identifiquei mais com a área do trabalho. Então, nunca me esqueço que na minha formatura estava conversando com a minha professora que era uma área que gostaria de seguir, a do trabalho, organizacional... dentro desta linha e ela me sugeriu alguns cursos” (P4).

“[...] a experiência de estágio no RH de uma empresa em que acompanhei a Psicóloga foi bem importante para mim hoje, graças a Deus eu tenho isso, porque isso me dá muito mais segurança para conduzir muitas coisas aqui dentro da empresa” (P2).

O Estágio Supervisionado em Psicologia constitui-se, tanto para o estagiário quanto para o supervisor de estágio, exercício da profissão de psicólogo (de acordo com a Lei Nº 6.494 e o Decreto Nº 87.497, de 18 de agosto de 1982, que regulamenta a Lei Nº 6.494). Conforme o citado Decreto (Art. 2º), "considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio" (HOLANDA, 1997, p. 10).

A autora acrescenta que, quanto ao estágio extracurricular, sua concessão “deverá ocorrer somente em situação em que fique caracterizada a natureza didática de atividade a ser realizada pelo estagiário e sob condições em que seja efetivamente possível supervisionar o trabalho do mesmo, respeitado o disposto na Legislação” (HOLANDA, 1997, p. 09). Destaca-se assim, a importância do estágio conjuntamente a supervisão dos professores durante a graduação, para a aproximação da prática e atuação profissional do psicólogo, constituinte na construção de sua identidade (MAZER; MELO-SILVA, 2010).

Observa-se que a inserção das Psicólogas no contexto organizacional ocorre de forma gradual e paulatina. A maioria delas iniciou realizando recrutamento e seleção. Foram se inserindo, aos poucos, nos demais processos das organizações, exigindo paciência,

respeitando o ritmo dos demais funcionários até criarem laços de confiança, que segundo P3 é a base para a realização de um trabalho efetivo:

“[...] a gente tem que entrar e desmistificar isso, se aproximar e as pessoas entenderem que estamos ali para ajudar, para pensar junto, que a gente não vai ter todas as respostas, nós vamos construir. Então, tem que ir, assim, entrando, conhecendo realmente as pessoas, se aproximando, daqui a pouco eles já se sentem mais à vontade, e daí a gente consegue ampliar o trabalho” (P3).

“[...] na empresa que trabalho hoje nunca teve um psicólogo antes. Então, fazer as pessoas entenderem qual o papel de um psicólogo em uma organização, que o andamento se dá conforme a disponibilidade, a credibilidade e o conhecimento do diretor é um desafio...o nosso trabalho é passinhos de formiga, é muito devagar [...]” (P4).

Diante disso, são notórios a participação e o envolvimento do psicólogo nas organizações, pensando ações coesas e equilibradas a partir das necessidades individuais e grupais para minimamente preservar a estabilidade produtiva e a predisposição de produzir mudanças quando necessário no ambiente organizacional (PAZ; MARTINS; NEIVA, 2009). A Psicologia Organizacional e do Trabalho tem a oportunidade de estar presente em todas as multiplicidades do homem: no fazer diário da vida e do trabalho, com todos os seus segredos, desejos, anseios que ultrapassam qualquer esfera de maior produção, resultados e lucros (CODÓ; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2009).

4.2 A Atuação da Psicologia nas organizações

A atuação das Psicólogas entrevistadas nas organizações tem como principal objetivo facilitar, ajudar e apoiar gestores, líderes no processo de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, bem como na tomada de decisões e mediações de conflitos, entre outros afazeres.

“[...] o que nós fizemos todos os anos é o levantamento das necessidades de treinamentos. A gente estrutura, faz com que os gestores participem, porque isso é eles que tem nos dizer, não a gente que diz que treinamento que vai ter no ano que vem, são eles que nos dizem quais são as necessidades neles, então eles nos dizem” (P1).

“Hoje o que a gente tem: os processos seletivos, desde o início, sempre o processo em conjunto com o gestor, qual é o perfil, participar das entrevistas, das decisões, é o gestor que vai fazer o acompanhamento depois, hoje a gente até diz assim que o gestor, na verdade é um gestor de RH também, então ele é um gestor lá do atendimento, do financeiro, da engenharia e manutenção. O gestor tem que assumir esse papel de dirigir as pessoas” (P3).

A Psicologia ainda precisa encontrar meios para acessar o nível estratégico das organizações “revertendo uma realidade na qual, nas organizações, o psicólogo muitas vezes ainda não está incluído, ou então é conhecido como um profissional cuja atuação ainda se restringe apenas ao recrutamento e seleção” (SCHMIDT; KRAWULSKI; MARCONDES, 2013, p. 355).

Por outro lado, uma Psicóloga revela sua atuação relacionada à liderança sobre uma área: *“eu tenho a responsabilidade da área, então hoje a área de Gestão de Pessoas é minha responsabilidade [...] ofereço apoio para os gestores e, aí, em todas as questões, apoio eles”* (P1). Já Pinheiro, Mario e Giacomini (2012) referem que as práticas dos psicólogos ainda se resumem ao nível técnico, apesar de que alguns profissionais de Psicologia avaliam intervir no desempenho estratégico das organizações de trabalho, indo de encontro com a fala da P1.

Consoante, o relato de um representante de empresa que não possui psicólogo em seu quadro aponta para a percepção de uma atuação mais ampliada:

“Acho que é um perfil diferente o psicólogo, talvez no passado ele ficava muito com essas funções, só avaliação, recrutamento e seleção e eu acho que teria um potencial muito maior, assim, para o desenvolvimento” (RN2).

Considerando que, até a década de 1980, a área de Recursos Humanos era exclusiva de administradores (Conselho Federal de Psicologia - CFP, 2016), torna-se importante constatar que o profissional de Psicologia esteja conquistando esse espaço. O psicólogo pode contribuir na análise do trabalho, valorização das pessoas, planejamento de políticas e ações de gestão de pessoas.

De acordo com a fala de uma representante de empresa que não possui o psicólogo, a atuação desse, no seu ponto de vista, é pautada a partir da formação complementar que este possui, como observado a seguir:

“Então a gente teria que entender realmente o que esse profissional faria dentro da empresa e vai variar muito de perfil, porque tem aquele psicólogo que se especializa em análise em testagens apenas, e tem aquele outro psicólogo que é essa que nos atende que se formou em coaching, ela é nossa coaching, tem uma visão aberta, ela faz vivencial, ela faz treinamento no meio do mato, ela faz coisas diferentes para mexer no comportamento da pessoa, então vai variar muito do perfil [...]” (RN2).

O CFP (2016) traz inquietudes e preocupações quanto à formação do profissional de psicologia, pois, durante a graduação, há poucas disciplinas relacionadas à Psicologia

Organizacional e do Trabalho, normalmente duas ou três, limitando e deixando dúvidas quanto às inúmeras possibilidades dos fazeres do psicólogo, inserindo-se nas empresas com atividades de recrutamento, seleção e consultorias, às vezes.

Apesar de a empresa não possuir o profissional de psicologia atualmente, essa entrevistada entende e tem o conhecimento da importância e da função que este profissional tem nas organizações:

“[...] a parte de recrutamento e seleção, digamos, a própria avaliação para troca de cargo, auxiliar na resolução de conflitos que a gente sabe que às vezes ter um psicólogo se tornaria mais fácil, a própria avaliação para trabalho em altura, espaço confinado, acompanhamento de projetos sociais e outros projetos internos da empresa, acho que são várias atividades ligadas digamos a parte de desenvolvimento e treinamento... Acompanhamento dos pcd's, avaliação de troca de função que hoje digamos a gente faz mas a gente sabe que tendo um psicólogo para fazer uma avaliação seria diferente né, mesmo pra avaliar a preparação se um líder tá preparado pra ser líder ou não, [...], acompanhamento de algum funcionário que precisa e que tá com algum problema, digamos faz falta né” (RNI).

Conforme o CFP (2016), o psicólogo pode desenvolver e acompanhar atividades relacionadas à interação do trabalhador com o trabalho e seu meio; na saúde e segurança do trabalhador, que incluem o bem-estar, qualidade de vida, riscos, processo de adoecimento; também orientação profissional e na carreira do trabalhador, bem como o seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional; e, nas relações de trabalho e emprego: mediações de conflitos, negociações nos processos de trabalho, entre outros.

As falas a seguir evidenciam o papel que a Psicologia também desempenha em relação às potencialidades dos trabalhadores, vistas tanto pela Psicóloga, quanto por representantes de empresa que possuem o profissional atuando no local: *“[...] todo gestor precisa buscar desenvolvimento mais humano [...]” (RP3).*

“[...] a gente vem da Psicologia com um olhar de acreditar nas pessoas e dar as oportunidades para que elas possam se desenvolver, possam melhorar, se experimentar de uma forma diferente. Então a gente é educada na Psicologia a olhar sim para as pessoas, que elas têm potencialidades e que a gente precisa dar o tempo para que elas se desenvolvam [...]” (P1).

“[...] o papel da Psicologia de buscar identificar essas pessoas, esses potenciais. Então é muito grande o trabalho, tem muita coisa para ser feita e isso que é o legal sabe, tem muitas possibilidades, tem muitas opções [...]” (RP1).

Siqueira e Júnior (2009) referem que as organizações, apesar de almejarem e visionarem lucros têm a consciência que, para isso acontecer, precisam das pessoas, sendo essenciais e fundamentais no alcance do sucesso e crescimento organizacional. Complementam os autores que essa troca entre trabalhador e empregador é primordial; os trabalhadores precisam sentir e presenciar cotidianamente que estão sendo olhados e desenvolvidos, através de uma política de gestão de pessoas planejada e eficaz. E a participação e contribuição do psicólogo, neste aspecto, será um diferencial que se faz necessário.

Profissionais de psicologia atuando nas organizações precisam atentar e resgatar o olhar para a saúde do trabalhador, pois o trabalho pode e deve ser vivido como provocante, relevante e valioso (RICCA, 2007). A Psicologia Organizacional e do Trabalho contribuiu e ainda tem muito para ajudar, acrescentar e implementar nas organizações, principalmente no quesito bem-estar dos trabalhadores. Diante disso, conforme Spector (2012), os psicólogos têm a tarefa de produzir pesquisas para respaldar a prática.

4.3 Competências do psicólogo organizacional

No que diz respeito às competências do psicólogo organizacional, tanto os representantes de empresas como os psicólogos têm ciência que este profissional deve se relacionar e conversar com outras áreas do saber e realizar atividades dentro das suas possibilidades, do orçamento disponível, do conhecimento que se tem e sair do ideal. Isso pode ser identificado nas seguintes expressões:

“A gente se cobra muito quando quer ter um bom desempenho. Lembro no início, era muita coisa para fazer, são muitas possibilidades, mas a gente não consegue começar com tudo. Ver aonde está, aonde agrega mais, que projeto, que fazer diferente que vai agregar mais para aquelas pessoas que estão na empresa. Então é por ali que a gente começa, naquele que a gente trabalha, depois a gente melhora ele talvez, ou faz um outro que complementa e assim a gente vai indo” (P1).

“A gente considera muito importante o trabalho do psicólogo, tanto que hoje a empresa possui duas, uma já psicóloga formada e a outra em formação e, quando a gente foi fazer a contratação de um profissional na área de RH a gente levou bastante em consideração o fato de ela não ter experiência só na área de RH e sim, de poder fazer testes psicológicos para avaliar os candidatos” (RP2).

“O psicólogo acho que ele consegue ir mais a fundo na pessoa, que é identificar a essência dessa pessoa, então vejo que essa é a grande vantagem e ele utiliza e tem técnicas para isso [...]” (RN1).

Com isso, o trabalho do psicólogo deve-se pautar em um trabalho multidisciplinar para dar conta de todas as demandas que o trabalhador requer de acordo com suas necessidades. *“[...] tem que estar aberto a receber informações das outras áreas de atuação, por exemplo, eu lido com contadores, eu lido com administradores, pessoal do financeiro, áreas de TI [...]” (P2)*

O CFP (2016) traz que hoje a interferência do psicólogo é e deve ser diferente nas organizações de trabalho. Ele deve conversar com outras áreas do saber e profissionais, trazendo um olhar singular sobre as situações e processos, trabalhando de forma interdisciplinar. Para isso, precisa conhecer as especificidades, a missão, os valores e as crenças da organização.

De acordo com Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2009), para além da Psicologia Organizacional e do Trabalho, é preciso (re)inventar, (re)produzir, (re)construir diariamente, tanto pessoalmente como profissionalmente. Os autores salientam que isso só é possível através e pelo outro, pois, como seres humanos, há um reconhecimento e um espelhamento no outro, no grupo ou sociedade.

A compreensão adequada dos pressupostos teóricos é explicitada por meio das falas: *“Tudo o que é nos designado e que esperam da gente a gente sempre faz o algo a mais, a gente não fica só naquilo que a gente tem que fazer, a gente acaba fazendo muito mais do que nos é proposto” (P4).*

[...] a gente sair ou ampliar o nosso olhar, não deixar que ele fique limitado naquilo que eu percebo como uma necessidade, como uma dificuldade né, mas ampliar este olhar e olhar pro outro, olhar para aquilo que o outro tá te sinalizando né, aquilo que ele tá verbalizando muitas vezes, saindo do teu olhar, olha para o do outro e traz ele para ajudar a construir que quanto mais, eu entendo que se a gente consegue envolver pessoas diferentes com estilos diferentes a gente consegue fazer um trabalho mais aderente a realidade da empresa” (P1).

Segundo Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2009) onde a Psicologia estiver, o trabalho igualmente estará, pois, o ápice da Psicologia nas organizações é entender como se constitui a relação trabalhador, trabalho e saúde mental em toda sua dimensão, em todas as áreas de uma organização. Salientam que ninguém realiza um trabalho isolado e individual, precisamos do outro.

4.4 Formação do psicólogo

O profissional de Psicologia precisa estar em constante atualização e aperfeiçoamento profissional para ampliar e diversificar o seu fazer frente às demandas e necessidades que surgirem nas organizações. E todas as entrevistadas estão em constante aprendizado, através de cursos, leituras, especializações. Os relatos das entrevistas abaixo evidenciam isso:

“Fiz uma pós-graduação em Gestão Estratégica de Pessoas. Estou sempre fazendo cursos dentro da Psicologia tanto na parte de testes, na parte de desenvolvimento, na parte organizacional... tudo aquilo que consigo e posso e tenho possibilidades eu busco fazer. Ou seja, tudo que agrega aquilo que faço busco me especializar e saber mais e sempre estudando, para saber um pouco mais do que está acontecendo” (P4).

“Busco muita leitura na internet, livros. Se preciso determinado assunto, tenho que me aprofundar mais. Como te falei na graduação tu tens aquela base, isso tento na medida do possível fazer, ler muito, então não é somente durante a graduação, continuar depois. E, a pós é uma coisa, um desejo de começar a fazer, se não for neste semestre, vai ser semestre que vem” (P2).

Além disso, o trabalho do psicólogo deve estar orientado e sustentado por referenciais teóricos, pois são os trabalhadores que mantêm e energizam a vitalidade e durabilidade de uma empresa (FERNANDES, 2011).

“[...] desde que eu me formei eu não parei de estudar [...] agora estou na minha quarta pós-graduação. Eu fiz uma em Gestão de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas, depois eu fiz uma em Gestão de Pessoas para negócios na Escola Superior de Propaganda e Marketing, as duas em Porto Alegre. Depois eu fiz uma formação que é uma habilitação para dar aula e agora estou fazendo uma formação para Desenvolvimento dos Grupos [...]” (P1).

Interessante notar que as falas das profissionais não coincidem com a percepção do Conselho Federal de Psicologia (2016), que nota dificuldade de os psicólogos buscarem estratégias de aprendizado e qualificação profissional, permanecendo generalistas na área e não tendo conhecimentos específicos. O CFP (2016) acrescenta que um ponto pode estar relacionado com este último, é de o profissional de Psicologia não encontrar cursos de qualidade referentes à atuação organizacional, buscando desta forma cursos de outras áreas.

Pode-se identificar também que a formação acadêmica está muito voltada para a área clínica, tendo como necessidade realizar uma intensa e minuciosa mudança curricular dos cursos de Psicologia (CAMPOS et al., 2011). Fato este que pode ser identificado nas seguintes falas: *“[...] me formei em 2006, 11 anos já e lá eu tive umas três disciplinas que tratavam do mundo do trabalho e o restante todo foi voltado para a clínica” (P1).*

“[...] dentro daquilo que eu tenho acesso hoje e o que eu tive e que vamos dizer dentro da nossa região ela é muito fraca. Hoje pelo o que vejo, às vezes a gente mesmo que cria isso, as próprias universidades têm uma força muito grande na parte clínica, mas elas não têm uma força muito grande dentro da parte organizacional e isso que ajuda muitas vezes as pessoas não compreenderem o que é o papel do psicólogo dentro das empresas [...]” (P4).

De acordo com Lisboa e Barbosa (2009), desde a regulamentação do curso superior em Psicologia, ele vem passando por reestruturações constantes, sempre com a preocupação de aperfeiçoamento das competências e habilidades profissionais durante a formação, para se adaptar ao cenário social do Brasil e de forma ética. Ainda assim, estudos têm demonstrado uma contrariedade em relação à formação do profissional de Psicologia, ocorrendo adversidades do que é ensinado e aprendido de fato, ou seja, “uma significativa distância entre a formação acadêmica, a realidade profissional e as demandas da sociedade” (LISBOA; BARBOSA, 2009, p. 724), sendo insatisfatório na formação de um bom profissional.

Os cursos de Psicologia se tornaram arcaicos, paralisando com as abordagens de recrutamento, seleção, treinamento e orientação profissional, desatendendo para questões estratégicas de gestão e a atuação do psicólogo nesse propósito (SCHMIDT; KRAWULSKI; MARCONDES, 2013). Campos et al. (2011) salientam que o cerne das atividades dos psicólogos é pela área clínica devido ainda nos cursos de graduações darem maior ênfase a esse ponto. Pinheiro, Mario, Giacomini (2012) e Santos e Caldeira (2014) abordam tal fato como uma dificuldade dos profissionais de Psicologia, por mais que a Psicologia Organizacional e do Trabalho sofreu alternâncias nos últimos anos, o psicólogo ainda encontra muitos desafios e determinações em seu exercício profissional, uma vez que nesse cenário prevalece práticas administrativas.

Uma fala que chama a atenção de uma representante de empresa que faz (re)pensar a formação do psicólogo é a seguinte: *“[...] nunca vi uma grade de Psicologia, mas imagino que tenham essas disciplinas que vocês vão avaliar o comportamento, as expressões...imagino que essas disciplinas devam ter na Univates... PNL tem?” (RN2).* Diante disso, pode-se perceber que os profissionais das outras áreas da organização ainda têm o pensamento que o psicólogo está capacitado e aprende técnicas durante a graduação em como detectar informações, gestos e expressões das pessoas, quando a realidade não é essa.

O CFP (2016) destaca ao mesmo tempo da importância e da falta da Psicologia Organizacional e do Trabalho ter uma identidade, já que temos cientificidade com teorias,

técnicas e métodos que são subsídios pertinentes para a construção de uma identificação. Pois, o trabalho é constituinte e parte integrante na vida do ser humano. Propicia e permite construir sua identidade, expressando sentimentos e razões de sua existência. Por isso, a Psicologia do Organizacional e do Trabalho é essencial para identificar os seus significantes e expressões em todas as suas conjunturas (CODÓ; SORATTO; VASQUEZ-MENEZES, 2009).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo, cujo objetivo foi avaliar a percepção de representantes de empresas e psicólogos acerca da atuação da Psicologia nas organizações, favoreceu para aumentar a compreensão acerca do tema e principalmente perceber que os representantes de empresas reconhecem a importância e o diferencial do Psicólogo nas empresas. Em relação à inserção do psicólogo nas organizações, observou-se que a entrada desses profissionais no mercado de trabalho se deu a partir de suas experiências de estágio no período da graduação, sendo esse um facilitador e diferencial. Desta forma, questiona-se como ocorre a inserção dos psicólogos no mercado de trabalho que não experimentam oportunidades de estágio na área organizacional: talvez nunca saibam que se realizariam profissionalmente nesses contextos de atuação.

No que tange a atuação do psicólogo nas organizações, é interessante notar que as falas dos representantes de empresa e Psicólogas se assemelham na convicção de sua importância em uma organização. Sabem que um profissional de psicologia traz um olhar e uma bagagem teórica e técnica diferenciadas em relação aos outros profissionais, principalmente em relação à escuta.

É possível identificar no conteúdo de todas as falas das Psicólogas entrevistadas a clareza, compreensão e amplitude de suas atividades nas empresas em que trabalham, indo além do recrutamento e seleção, destacando não ser esse um processo menos importante. Também observou-se que as profissionais estão sempre com olhares voltados aos trabalhadores, em sua saúde psíquica e mental, desenvolvimento pessoal e profissional conjuntamente a líderes, gestores, bem como pensando ações de melhorias a nível estratégico.

As competências dos psicólogos organizacionais são vastas, o que enriquece o seu trabalho. Como se pode perceber, o psicólogo vai trabalhar com a qualidade de vida, bem-estar e as relações dos funcionários, tornando-se um desafio para os profissionais de

psicologia nas organizações, pois estas visam lucros e resultados, justificando o motivo de estarem em constante aperfeiçoamento e atualização profissional para atender as necessidades e as novas demandas (SANTOS; CALDEIRA, 2014).

Segundo Codo, Soratto e Siqueira (2009), onde a Psicologia estiver, o trabalho igualmente estará, pois, o ápice da Psicologia nas organizações é entender como se constitui a relação trabalhador, trabalho e saúde mental em toda a sua dimensão. Apesar disso, esses entendimentos ainda são um desafio na atualidade, uma vez que essa postura não foi identificada pelos representantes das empresas e profissionais entrevistadas.

A formação do psicólogo não finda na graduação. É apenas o início e a base para seguirem em suas áreas almeçadas, pois até essa fase são profissionais generalistas. E as Psicólogas entrevistadas têm ciência da relevância de se qualificar o tempo todo, pois a graduação não é o suficiente e não irá suprir todas as necessidades e demandas do contexto organizacional.

As Psicólogas e representantes de empresa notam que os cursos de graduações ainda direcionam a uma ênfase maior na área clínica, por mais que estes últimos apresentam limitado conhecimento em relação à estrutura e formação do curso de Psicologia. Será interessante um estudo aprofundado sobre como estão sendo pensados e elaborados os cursos de graduações de Psicologia, conversando com diretores de centro, coordenadores e professores do curso.

De um modo geral, todos os profissionais entrevistados, sem exceção, destacam que a humildade para pedir ajuda quando necessário e de que ninguém realiza um trabalho sozinho é um dos fatores diferenciais e contribuintes do trabalho da Psicologia na criação de vínculo e confiança em relação às pessoas e organizações. Quer dizer, de não se colocar em uma posição de superioridade e detentor de todos os saberes.

Por meio dos resultados dessa pesquisa, cabe destacar que, apesar de serem significativas de acordo com o referencial teórico apresentado, as categorias investigadas não esgotam as possibilidades do tema em estudo.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2012.

CAMPOS, D. Atuando em Psicologia do trabalho. *Psicologia organizacional e recursos humanos*. São Paulo: LCT, 2008.

CAMPOS, K. C. L., Duarte, C., Cezar, E. O., & Pereira, G. O. A. (2011). Psicologia organizacional e do trabalho - Retrato da produção científica na última década. **Psicologia: ciência e profissão**, 31(4), 702-717.

CODO, Wanderley; SORATTO, Lucia; VASQUES-MENEZES, Iône. Saúde Mental e Trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Orgs). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2009, 276-299.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA – CFP. **Competências e exercício profissional em POT**. 2016. Vídeo (2h 06 min 55s). Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=gOhIDeKxtYg>: Acesso em: 31 jan. 2017.

FALQUETO, Júnia; FARIAS, Josivania. **Saturação Teórica em Pesquisas Qualitativas: Relato de uma Experiência de Aplicação em Estudo na Área de Administração**. CIAIQ2016, v. 3, 2016.

GRAY, David E. **Pesquisa no mundo real**. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

GUIMARÃES, Denise Alves; SASS, Odair. Psicologia e tecnologia: a atuação do psicólogo nas organizações. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 295-309, 2013.

FERNANDES, Cristiane. **A demanda do psicólogo organizacional em microempresas e empresas de pequeno porte na cidade de Cachoeiro de Itapemirim - ES**. Psicologia.pt - O portal dos psicólogos. 2011, p. 1-25.

FONTANELLA, Bruno Jose Barcellos et al. Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica [Sampling in qualitative research: a proposal for procedures to detect theoretical saturation]. **Caderno de Saúde Pública**, v. 27, p. 389-394, 2011.

HOLANDA, Adriano. Os conselhos de psicologia, a formação e o exercício profissional. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 17, n. 1, p. 3-13, 1997. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931997000100002&lng=en&nrm=iso>. access on 04 June 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98931997000100002>.

LEMO, Adriani; NETO, Angelo Vassellai; BARBOSA, Daniel Freitas; PEREIRA, João Batista; FERREIRA, Maria Helena; VALÉRIO, Rodrigo. Reflexões sobre a importância da psicologia na organização. Maringá Management: **Revista de Ciências Empresariais**, v. 4, n. 1, p. 43-50, jan./jun. 2007.

LIMA, Coelho Felipe; COSTA, Ana Ludmila Freire; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. O exercício Profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações: Uma Revisão da Produção Científica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 11, 2, jul-dez 2011, 21-35.

LISBOA, Felipe Stephan; BARBOSA, Altemir José Gonçalves. **Formação em Psicologia no Brasil: um perfil dos cursos de graduação**. Psicol. cienc. prof., Brasília, v. 29, n. 4, p. 718-737, 2009. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000400006&lng=en&nrm=iso>. Access on 11 June 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932009000400006>.

MAZER, Sheila Maria; MELO-SILVA, Lucy Leal. **Identidade profissional do Psicólogo: uma revisão da produção científica no Brasil**. Psicol. cienc. prof., Brasília, v. 30, n. 2, p. 276-295, jun. 2010. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000200005&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 11 jun. 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

PAZ, Maria das Graças Torres da; MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; NEIVA, Elaine Rabelo. O Poder nas Organizações. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Orgs). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2009, 380-406.

PINHEIRO, Leticia Ribeiro Souto; MARIO, Chaiana Luciana; GIACOMINI, Marta. A atuação do psicólogo organizacional e do trabalho no norte do Rio Grande do Sul. **PERSPECTIVA**, Erechim. v. 36, n. 136, p. 123-132, dezembro/2012.

RICCA, Domingos. **Sucessão na empresa familiar: conflitos e soluções**. São Paulo: CLA, 2007.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Maria del Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, Fernanda Cristina Oliveira; CALDEIRA, Patrícia. **A Psicologia Organizacional e do Trabalho na Contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional**. Psicologia.pt - O portal dos psicólogos. 2014, p. 1-19. ISSN 1646-6977.

SANTOS, Paola Lucena dos; TRAUB, Laura; TIEZE, Candice. **Psicologia Organizacional e do Trabalho: conceitos introdutórios**. Psicologia.pt - O portal dos psicólogos. 2011, p. 1-7.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; JÚNIOR, Sinésio Gomide. Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e com a Organização. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Orgs). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2009, 300-328.

SCHMIDT, Beatriz; KRAWULSKI, Edite; MARCONDES, Renatto Cesar. Psicologia e Gestão de Pessoas em Organizações de Trabalho: investigando a perspectiva estratégica de atuação. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 47, n. 2, p. 344-361, out. 2013. ISSN 2178-4582.

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

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Inserção Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Orgs). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2009, 466-491.