



A CONTRIBUIÇÃO E IMPORTÂNCIA DA INSERÇÃO DO PSICÓLOGO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

ARTIGO DE REVISÃO

GRANDO, Fernando Mattheus¹, GALESKI, Isadora², MENEGUZZI, Camila³

GRANDO, Fernando Mattheus. GALESKI, Isadora. MENEGUZZI, Camila. **A contribuição e importância da inserção do psicólogo no contexto organizacional e do trabalho**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 07, Ed. 10, Vol. 04, pp. 36-49. Outubro de 2022. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/insercao-do-psicologo> , DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/insercao-do-psicologo

RESUMO

A psicologia possui como principal foco o estudo do comportamento humano, e o psicólogo organizacional faz uso desses conhecimentos, tendo como local de atuação o ambiente corporativo. Ao entender o comportamento dos que compõem esse ambiente, o psicólogo trabalha promovendo uma melhor qualidade de vida para esses indivíduos, para que, assim, cada colaborador possa aprimorar sua performance e desempenho dentro da instituição. É devido a isso que esse artigo preza por indagar a respeito da importância e das principais participações do psicólogo dentro de uma instituição e como ele coopera para o aumento da qualidade de vida do trabalhador. O presente estudo tem como objetivo verificar e discutir a contribuição e a importância da inserção do profissional da psicologia dentro das organizações. Para a realização desse artigo, foram utilizadas pesquisas bibliográficas, para que, assim, seja possível entender, de forma concreta e objetiva, o papel do técnico na área da psicologia no contexto corporativo. Tal profissional, ao ser inserido no ambiente organizacional, pode motivar e ampliar a qualidade de vida daqueles que compõem a instituição, gerando, assim, impactos positivos para todos, podendo levar melhores resultados financeiros para a empresa. Sendo assim, o objetivo desse profissional é proporcionar bem-estar para os membros da corporação. Os psicólogos são especialistas devidamente qualificados e que, através da formação e do conhecimento técnico, atuam de forma estratégica ao analisar cada acontecimento dentro da organização. São as empresas que investem em uma melhor qualidade de vida de seus colaboradores e que apostam em seu capital humano, que se destacam e possuem um diferencial competitivo, tendenciado a se sustentar, crescer e se destacar cada vez mais no mercado.

Palavras-chave: Psicologia organizacional, Motivação, Qualidade de vida.



1. INTRODUÇÃO

A proposta deste trabalho é abordar, através de achados bibliográficos, a necessidade da inserção de psicólogos em organizações, cujo ofício consiste em compreender e oferecer um melhor ambiente de trabalho. Esse artigo visa demonstrar a forma com que a motivação, o clima organizacional e a qualidade de vida no trabalho podem melhorar através da participação do profissional da psicologia.

Nesse sentido, segundo Zanelli; Borges-Andrade e Bastos (2014), o psicólogo organizacional procura olhar para o colaborador e para a instituição, pensando sempre na subjetividade de todos que habitam a empresa. Ele trabalha com ações para que as pessoas se sintam mais motivadas dentro do ambiente laboral, onde, assim, possam se engajar e se comprometer com as suas entregas, tendo como um dos objetivos, ao olhar para o lado da corporação, alcançar maior lucratividade.

O artigo terá como enfoque apresentar quais vantagens e benefícios as organizações podem obter ao inserir psicólogos em seu quadro de funcionários. Por isso a necessidade de aprofundar estudos acerca desse tema, para que essa profissão seja vista como necessária em todas as áreas, sendo, em específico, na área organizacional.

Este artigo se justifica devido a sua importância para o meio social, no sentido de fazer com que as pessoas conheçam a relevância da atuação do psicólogo dentro de instituições e valorizarem o papel deste profissional. Analisando este estudo pelo contexto científico, ele se torna significativo, pois, dessa forma, responsáveis por empresas terão mais informações a serem consideradas com relação a importância da inserção do profissional da psicologia em organizações, sabendo que os mesmos podem levar mais qualidade de vida para os colaboradores, pensando em ações que motivem e melhorem o engajamento das equipes de trabalho.

Este objeto de estudo possui como objetivo verificar e discutir a contribuição e a importância da inserção do profissional da psicologia dentro das organizações. De forma específica, apontar qual é o papel do psicólogo organizacional, a sua



importância para a motivação no ambiente laboral e qual é a influência do psicólogo no aumento da qualidade de vida no trabalho. Tendo em vista que, para a realização deste trabalho, metodologicamente, foram utilizadas pesquisas a nível bibliográfico, a qual se refere a toda bibliografia sobre o assunto que já foram publicadas em forma de artigos, anais de congressos, livros, revistas, sendo eles de forma online ou física. Essa metodologia tem como objetivo proporcionar ao interessado o acesso a informações relacionadas ao assunto, para que sirva de ajuda em produções de trabalhos e pesquisas.

De acordo com Campos *et al.* (2011), os psicólogos organizacionais são responsáveis por atuar em um campo interdisciplinar, promovendo um ambiente de trabalho mais propício, melhorando o bem-estar daqueles indivíduos, proporcionando satisfação para eles e operando na tentativa de promover saúde mental adequada dentro daquele ambiente. Sendo assim, diante do exposto, tem-se o seguinte questionamento: qual a importância da inserção do psicólogo dentro das instituições e como o trabalho desse profissional coopera para o aumento da qualidade de vida no trabalho?

2. DESENVOLVIMENTO

Entre as décadas de 1970 e 1990, o termo Psicologia Organizacional e do Trabalho foi implantada com a finalidade de ampliar a área da psicologia, que já possuía algumas áreas diversas, para submeter dois diferentes braços que abrangem características psicossociais. Dessa forma, quando se analisa o eixo organizacional, é visto como um instrumento para unir objetivos coletivos. Quando olhado para o trabalho, se refere a aquilo que é colocado em prática como atividade principal do homem, sendo ele responsável por manter a imagem e principais necessidades do ser humano (BASTOS; GALVÃO-MARTINS, 1990).

É possível perceber a forma com que o trabalho impacta na saúde da população desde que existimos. Podemos perceber isso no filme “Tempos Modernos”, de Charlie Chaplin, onde é notória as nuances físicas e mentais causadas pelos modelos de trabalho da época (MERLO; LAPIS, 2007).



Na atualidade, quando falamos sobre o conceito de trabalho e como está o ponto de vista da sociedade a respeito desse assunto, principalmente em um mundo pós pandêmico, logo os termos mundo VUCA e mundo BANI são colocados em pauta.

Segundo Rocha (2022), a expressão VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity*- Volatilidade, Incerteza, Complexidade e Ambiguidade) foi um termo desenvolvido na década de 90 para caracterizar um mundo rodeado de questões complexas, mudanças constantes e incertezas.

Entretanto, essa expressão vem mudando com o passar dos tempos, e em especial a vinda da pandemia, a qual a Organização Mundial da Saúde (OPAS, 2021), regulamentou, em março de 2020, no Brasil, os critérios de isolamento e quarentena. Esse acontecimento auxiliou no processo de aceleramento dessa evolução, e, devido a isso, hoje estamos vivendo o mundo BANI (*Brittle, Anxious, Nonlinear e Incomprehensible*- Frágil, Ansioso, Não Linear e Incompreensível). À medida que o VUCA representava um mundo complexo, repleto de incertezas, volátil e extremamente ambíguo, a pandemia veio trazendo termos mais substanciais para esse novo mundo, refletindo a fragilidade do mundo BANI, onde, claramente, as empresas não estavam preparadas para lidar com todos esses acontecimentos (ROCHA, 2022).

É devido a essas mudanças constantes e a dificuldade dos indivíduos de colocar em práticas trabalhos interdisciplinares que a Psicologia Organizacional e do Trabalho se torna valorosa em tal intensidade.

2.1 PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

Com o decorrer dos anos, a concepção de trabalho vem evoluindo e, hoje, ele ocupa um espaço privilegiado em reflexões sobre sua execução. Segundo Zanelli, BorgesAndrade e Bastos (2014), o trabalho estava relacionado aos escravos, a serviços braçais. Foi só com a implantação do capitalismo que o conceito de trabalho começou a mudar. Karl Marx (1983 *apud* ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS,



2014) traz a ideia de que as alterações nos pontos de vista sobre o trabalho causam impactos visíveis nas organizações e em todo o corpo social.

Conforme os anos foram passando, houve uma necessidade de mudança sobre a visão, no que diz respeito ao proletariado e em consequência sobre o modo de ver o trabalho de forma geral. Toda essa mudança tendenciava a necessidade de uma visão mais humanizada para o que se remetia às organizações. Tudo isso se intensificou no ano de 1960, quando a psicologia foi oficialmente reconhecida como profissão, a psicologia voltada ao trabalho foi perdurada. (BASTOS, 2003).

As fases de desenvolvimento da psicologia organizacional e do trabalho iniciam em 1930, onde a psicologia era inclinada ao industrial, tratando principalmente de seleção e colocação de pessoal. Com a sua evolução, deixou de ser vista como industrial e passou a ser organizacional e do trabalho, na qual a primeira destaca a produtividade das empresas, com aumento do foco de trabalhos em equipe, e a segunda se preocupa de forma mais direta com o colaborador e sua saúde mental, indo além da instituição (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

De acordo com Schein (1982), algumas mudanças, advindas através dos anos, fez se transformar e desenvolver ciências físicas e biológicas, levando mudanças tecnológicas para dentro das organizações, fazendo com que se ampliasse ainda mais a forma de perceber os profissionais responsáveis pelos recursos humanos e, em consequência disso, a psicologia.

Conforme Batitucci (1978), um ponto muito discutido foi a necessidade de integrar, ao setor de recursos humanos, uma pessoa que se dispusesse de uma visão mais ampla dos processos organizacionais e que, segundo Camacho (1984), apresentasse a capacidade de expor novas estratégicas de intervenção para a instituição, tirando o estereótipo que Batitucci (1978) traz, onde o único papel que pudesse destacar o psicólogo dentro de uma instituição ser a propriedade para realizar a aplicação de testes psicológicos.



Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014) designam o psicólogo organizacional como reprodutores de objetivos técnicos, sem poder de intervenção nos processos decisórios organizacionais. Em concordância, Neri (s.d.) afirma que, com decorrer dos tempos, esse profissional foi ficando encarregado muito mais pelo treinamento e desenvolvimento, indo muito além apenas do recrutamento e seleção e aplicação de testes psicológicos, onde ele possui a responsabilidade de capacitar pessoas, para que essas consigam tomar decisões assertivas sobre a empresa.

Portanto, diante do apresentado, Gurka e Nogueira (2016, p. 2) trouxeram levantamentos sobre como pode se apresentar o papel do psicólogo dentro de uma instituição:

Compreender e intervir sobre os indivíduos e as organizações, analisando os multifatores que caracterizam esses indivíduos ou grupos. Cabe também a este profissional analisar e contribuir para com as organizações, elaborando estratégias visando à melhoria, a preservação ou a reestruturação da qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores, não somente dentro da organização como fora dela, pois a partir do trabalho é possível responder às demandas sociais inerentes ao ser humano e assumir uma identidade e um papel dentro de um grupo (GURKA; NOGUEIRA, 2019, p. 2).

Logo, conforme o autor supracitado, quando se fala em psicologia organizacional, não se olha apenas para o trabalho em si, mas, sim, para tudo o que o cerca, como a qualidade de vida, a motivação, o desenvolvimento e outros estudos que permeiam a psicologia.

Isto posto, entende-se que o papel desse profissional não está limitado apenas a seleção de pessoal, mas, sim, suas atividades estão ligadas a compromissos e desafios, a tudo que esteja vinculado com recursos humanos e gestão de pessoas (MENDONÇA, 1982).

Através de uma pesquisa feita por Bastos e Galvão-Martins (1990), é possível afunilar, de maneira clara e objetiva, acerca das principais funções do psicólogo organizacional. Podemos destacar, entre elas, a sua função de pesquisador, focado em treinamento e desenvolvimento de pessoal, identificar problemas, verificar níveis



de absenteísmo e turnover, implementar avaliações de desempenho, gerir conflitos, gerenciamento de documentações e pagamento de colaboradores, movimentação interna entre funções, introduzir descritivo de cargo com planos de salários, entre outros.

Trabalhar desenvolvendo líderes é outra atribuição desse profissional, visto que é através dele que o papel de semear a cultura organizacional será feita, sendo que, segundo os autores, Lima; Silva e Horostecki (2011), essa cultura é estabelecida de acordo com os valores de cada organização, como a propagação desses valores é transmitida, para que se possa atingir propósitos da instituição. Por essa razão, há uma indispensabilidade de bons líderes. É na liderança que os colaboradores se espelham e onde eles se motivam a trabalhar, fazendo com que a performance e engajamento aumente, constituindo melhores resultados para a instituição (CHIAVENATO, 2003).

Como já foi supraindicado, a cultura organizacional está ligada às convicções, às crenças, valores e princípios morais e éticos de uma empresa. Em concordância com Vasconcelos-Silva; Todorov e Silva (2012), a cultura é composta por uma série de circunstâncias que devem ser consideradas, entre elas, alinhar o valor e característica pessoal de cada um que pertence a essa instituição com o valor da empresa. Por isso, o papel do psicólogo é de suma importância, pois, com a análise comportamental junto ao olhar técnico, é possível compreender se aquele candidato e/ou colaborador estão ou não alinhados com a cultura da empresa.

É importante considerar que as decisões tomadas por esses profissionais não são feitas apenas por eles, mas essas providências são tomadas em conjunto com equipes multidisciplinares. Entretanto, ele compõe a equipe prezando pelo bem-estar humano, trabalhando de forma estratégica, ligando o olhar às pessoas para os possíveis impactos à organização.



2.2 MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE LABORAL

O sentido etimológico de motivação (origem latim *movere*) significa mover, produzir algo, provocar o momento (Eccheli, 2008). A motivação no ambiente laboral está ligada a produção individual do sujeito e o quanto persistente o mesmo pode ser em relação a um ou vários objetivos específicos que são traçados pela organização (ZONATTO; SILVA; GONÇALVES, 2018).

Uma das teorias da motivação mais discorridas na literatura diz respeito sobre a divisão da motivação, sendo ela: extrínsecas, fatores que advém de uma maneira externa ao sujeito, e intrínsecas, ao que se refere valores internos do indivíduo como o quanto satisfeito com as suas atividades cotidianas do trabalho ele pode se sentir (ZONATTO; SILVA; GONÇALVES, 2018).

Para que qualquer organização obtenha sucesso, é necessário que a mesma tenha seus funcionários motivados para a conquista de seus objetivos, já que, quando trabalhadores se sentem desmotivados, acabam tendo mais dificuldade em cumprir suas tarefas e, por consequência, corroboram ao fracasso da organização (RIBEIRO; PASSOS; PEREIRA, 2018). Muitas empresas querem seus colaboradores motivados, mas motivar é um processo complexo e resultado de desejos individuais e pessoais, que, se empregado de maneira coletiva no trabalho, pode trazer resultados à empresa (OLIVEIRA, 2010).

Logo, Eccheli (2008) diz a respeito de motivação é a disposição para alcançar objetivos individuais através da superação de limites pessoais. Isso só se torna possível quando o indivíduo sente prazer pelo processo de aprender, derivado da autopercepção acerca de suas competências.

Em estudo realizado por Ventorini; Paes e Marchiori (2019), pode-se observar que a motivação no trabalho está diretamente ligada a um nível maior de produtividade e desempenho no trabalho. Em outra pesquisa, realizada por Callefi; Teixeira e Santos, (2021) dos fatores que mais influenciavam em uma maior motivação dos trabalhadores, está a necessidade de relacionamento, em um ambiente que a



cooperação e bom relacionamento, estabelecido por consequência, obtém melhores resultados.

Nascimento; Canteri e Kovaleski (2019) discorrem, através de revisão bibliográfica qualitativa de 17 artigos, a respeito de como fatores motivacionais ou de recompensa podem influenciar o resultado do trabalhador em diversas áreas, seja intrínseca ou extrinsecamente, e como resultado geral demonstra que as organizações devem valorizar seus colaboradores. Em concordância, Oliveira (2010), em uma análise específica de funcionários do setor bancário, teve como resultado as condições que influenciam na motivação, sendo elas o salário, estabilidade, ascensão profissional e carreira. Importante observar que, mesmo se um ambiente específico não for um fator que motive a todos os colaboradores, um bom ambiente de trabalho, no geral, é que pode motivar o trabalhador.

Zonatto; Silva e Gonçalves (2018), em levantamento acerca de características do sujeito, demonstraram a importância da ligação afetiva do trabalho à motivação. Nesse sentido, indivíduos com maior grau de instrução, que estão, geralmente, em alta gestão, têm menor envolvimento emocional com o trabalho e, por consequência, influenciam trabalhadores abaixo em nível hierárquico.

Para Nascimento; Canteri e Kovaleski (2019), a motivação pode ser estimulada, sendo ela intrínseca e extrínseca. Ambas trazem resultados dentro do ambiente laboral, mas cabe ao gestor analisar qual será sua prioridade. Em trabalhos monótonos, um incentivo salarial pode trazer resultados significativos, e, a depender da cultura, havia maior grau de motivação com estímulo intrínseco, como progressão de carreira e ambiente saudável de trabalho.

O autor Pires (2018) fomenta que somente quando o gestor identificar a motivação como sendo fator importante para alcançar os resultados esperados é que entra, então, o profissional psicólogo. Como motivar é uma tarefa complexa que dependerá de vários fatores comportamentais, culturais e biológicos, faz-se, então, a importância do profissional da psicologia inserido no contexto organizacional, que, de acordo com



o que foi estudado em sua formação, poderá ter uma perspectiva maior de observação destes aspectos motivacionais.

O psicólogo organizacional tem como objetivo ideal ser a ponte entre a saúde do trabalhador e os objetivos que são traçados pela empresa na qual ele está inserido (SCHETTE, 2005). Ainda, para Oliveira (2010), envolver a motivação no trabalho é envolver suas forças internas em direção a um objetivo externo, que, se alinhado à organização, pode torná-la mais sustentável, fornecendo a ela mais vantagens e benefícios na visualização final da soma de resultados.

2.3 INFLUÊNCIAS DO PSICÓLOGO NO AUMENTO DA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO

De acordo com Tannhauser (1994), a qualidade de vida no trabalho (QVT) é a fusão de boas condições de trabalho. Entre elas, encontramos os benefícios, salário e projeto de carreira. Segundo Lima (2018), a QVT está ligada ao ambiente social e econômico, dando ao sujeito a sensação de bem-estar através do atendimento de suas necessidades individuais.

O atendimento das necessidades individuais, ligados a QVT, é resultado da influente teoria de Maslow sobre a hierarquia das necessidades. Sua teoria implica que o ser humano possui suas necessidades aplicadas em níveis. Em primeiro lugar, como necessidade principal, estão as fisiológicas; em seguida, a de segurança, e, então, as sociais, de estima e de autorrealização (TANNHAUSER, 1994).

Em concordância com Silva e Faria (2018), cientistas sociais e empresários observaram que a qualidade de vida (QV) do trabalhador influenciava diretamente em seu resultado. Quanto melhor a QVT deste indivíduo, melhor e mais produtivo ele se torna. Da mesma forma, Sauer e Rodriguez (2014) indagam a ideia de que o aumento da QV do trabalhador se dá como resultado de práticas que minimizam os riscos do colaborador e, por consequência, promovem o aumento da saúde mental individual e coletiva.



Para atender aspectos de QVT, é necessário entender em qual contexto o trabalhador está inserido. Em estudo realizado por Lirio *et al.* (2020), constataram que, a depender da idade e geração a qual pertence, o trabalhador sofre mais influência na QVT de aspectos como relevância do emprego na vida, constitucionalismo e liberdade de expressão.

Segundo Ferreira e Dias (2017), para que haja o aumento da QV desse trabalhador, é preciso atender o mesmo psicologicamente e emocionalmente. Nessa mesma perspectiva, Faria e Silva (2018) trazem a relevância do psicólogo organizacional, que está ligado a QVT, isso é, ir além de ações básicas que satisfaçam apenas as necessidades do sujeito, cabe ao mesmo alinhar bem-estar e produção no trabalho.

Em 1994, Tannhauser apresenta de forma clara a maneira com que o psicólogo organizacional trabalha para promover a QVT “o psicólogo é um agente facilitador das relações pessoais e grupais, proporcionando o fortalecimento de comunicações existentes e estimulando interações sadias. Além disso, propicia o crescimento e desenvolvimento tanto profissional quanto pessoal dos empregados” (TANNHAUSER, 1994, p. 130).

A QV do trabalhador não promete ser a resolução de todos os problemas de empresas, mas sim um aliado em sua satisfação no trabalho, beneficiando a empresa, trazendo, por consequência, ganho de produtividade (LIMA, 2018).

Nóbrega e Rodrigues (2019) apontam o fato de, muitas vezes, o psicólogo organizacional ter dificuldades de atuação por seu papel estar sendo exercido por profissionais de RH e administradores, mesmo que o profissional psicólogo tenha sua atuação mais inserida no campo das ciências humanas, tendo histórico de estudos voltada à compreensão do modo como se compõe as relações interpessoais. Dessa forma, fazer uma intermediação saudável de todas as conexões entre os indivíduos, grupos de trabalho e organizações é uma maneira de amenizar os conflitos e aperfeiçoar as relações humanas.



Sendo, de fato, nas organizações o ambiente em que, na maioria das vezes, investimos nosso tempo, seria lógico que desejamos um ambiente de trabalho mais harmonioso, independente de resultados. Se nesse ambiente conseguirmos sentir realizados, como resultado, temos mais satisfação, alegria e qualidade de vida (SOUZA, 2008).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreendendo a necessidade de ponderar as transformações que estão ocorrendo no mundo corporativo, é indispensável o olhar atento para as perspectivas mais circundantes a respeito dos profissionais que cercam a área da psicologia e recursos humanos.

A psicologia estuda a subjetividade humana e seu comportamento individual e de grupo aplicado ao conhecimento científico, dessa forma, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem um papel central e estratégico dentro das organizações. O propósito de discorrer a respeito das atividades exercidas pelo psicólogo organizacional se dá por perceber a falta de conhecimento das pessoas a respeito das atividades de um psicólogo organizacional. Dessa forma, através dessa pesquisa bibliográfica, é possível proporcionar maior entendimento sobre o papel desse profissional e compreensão sobre os benefícios que os mesmos podem levar às instituições.

Logo, é de conhecimento que as empresas são formadas por pessoas, por isso, é preciso contar com profissionais motivados e engajados para realizarem as atividades da organização e, com isso, gerar os melhores resultados para o negócio. Além disso, é preciso, também, selecionar os profissionais certos, com o perfil adequado, para a atuação dentro da empresa, de forma a reduzir os índices de rotatividade da organização. Trabalho este, desenvolvido por um psicólogo organizacional, profissional capacitado para realizar essas atividades.

Perante o exposto, é possível perceber o diferencial que as instituições podem ter ao proporcionar aos colaboradores mais motivação pelo trabalho, pensando em



promover maior qualidade de vida dentro desse ambiente. Sabendo, então, que o psicólogo organizacional atua mediando conflitos, contribuindo com o clima e a cultura organizacional e, consequentemente, possibilitando melhor engajamento e motivação dos colaboradores. Esse profissional atua em tais funções baseando-se na ciência humana voltada a estudos focados no comportamento humano e relacionamentos interpessoais.

Visto que, ao investir nesses profissionais, a empresa estará oferecendo aos seus colaboradores um local de trabalho que proporciona saúde mental e bem-estar, isso tudo beneficia seguramente uma visão favorável da instituição, trazendo mais facilidade em atrair os melhores perfis do mercado e gerando maiores resultados para as instituições. As empresas que prezam pela dignidade de suas pessoas e que investem em capital humano possuem um enorme diferencial e tendem a se manter cada vez mais fortes na área. Dessa forma, é possível compreender o porquê da importância de se inserir profissionais da psicologia no contexto organizacional e do trabalho e como eles podem contribuir para o aumento da qualidade de vida daqueles que compõem a instituição.

REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B.; GALVÃO- MARTINS, A. H. C. O que pode fazer o psicólogo organizacional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 10, p. 10-18,1990. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/Ywjt5fTcGdxRkzKJrmswHZg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 ago. 2022.

BATITUCCI, M. D. Psicologia Organizacional: uma saída para uma profissão em crise no Brasil. **Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada**, v. 30, n. 1-2, p. 137-156, 1978. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abpa/article/view/17885>. Acesso em: 29 ago. 2022.

CALLEFI, J. S.; TEIXEIRA, P. M. R.; SANTOS, F. C. A. Relações entre motivação, satisfação no trabalho e as dimensões competitivas da estratégia de Recursos Humanos no Great Place to Work. **Administração em Diálogo - RAD**, v. 23, n. 1, p. 106-121, 2021. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/48650/34824>. Acesso em: 1 jun. 2022.



CAMACHO, J. **Psicologia organizacional**. São Paulo: EPU, 1984.

CAMPOS, K. C. de L. et al. Psicologia Organizacional e do Trabalho: Retrato da Produção Científica na Última Década. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 31 n. 4, p. 702-717, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S141498932011000400004>. Acesso em: 29 ago. 2022.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente, da moderna administração das organizações. 7^a ed. 6^a reimpr. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

LIRIO, A. B. et al. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade**, v. 36, n. 107, p. 201- 220, 2020. Disponível em: https://www.seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/5398/2869. Acesso em: 14 ago. 2022.

FERREIRA, G. B.; DIAS, C. C. A importância da qualidade de vida no trabalho e a motivação dos colaboradores de uma organização. **Psicologia e Saúde em Debate**, v. 3, n. 2, p. 30- 43, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.22289/V3N2A3>. Acesso em: 18 abr. 2022.

ECCHELI, S. D. A motivação como prevenção da indisciplina. **Educar em Revista**, n. 32, p. 199-213, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/S6L97qxxPfNyh9HYG3b6gtH/?lang=pt>. Acesso em: 12 ago. 2022.

SILVA, K. A.; FARIA, B. E. M. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em Debate**, v. 4, n. 2, p. 115-129, 2018. Disponível em: <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V4N2A7>. Acesso em: 28 mai. 2022.

GURKA, D. P. Q.; NOGUEIRA, M. S. **Psicólogo Organizacional**: a evolução do saber e da prática dentro da organização. 2016. Disponível em: <http://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/Psico/article/view/108/107>. Acesso em: 18 abr. 2022.

LIMA, L. de; SILVA, L. E. P. da.; HOROSTECKI, M. F. Cultura Organizacional. In: **SEGet – VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 2011. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/32914309.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2022.

MENDONÇA, J. R. A. **Anotações para um possível papel possível do profissional de RH**: uma volta atrás. In: Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos - teoria e prática. Salvador, UFBA, ISP, 1982.

MERLO, A. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 61-



68, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/d4BywgBQn9QkpbLQsXVGPcP/?lang=pt>. Acesso em: 26 jul. 2022.

NASCIMENTO, R. F. do. CANTERI, M. H. G.; KOVALESKI, J. L. Impacto dos Sistemas de Recompensas na Motivação Organizacional: Revisão Sistemática pelo Método PRISMA. **Gestão & Conexões**, v. 8 n. 2 p. 44–58, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/23541>. Acesso em 3 ago. 2022.

NERI, A.A. **Psicologia de Trabalho**: reflexão de um professor (s.n.d.) mimeo.

NÓBREGA, S. M.; RODRIGUES, L. V. Percepções sobre a formação acadêmica, a inserção profissional e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho. **Revista Interscientia**, v. 7, n.1, p. 218-

241, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/interscientia/article/view/1038>. Acesso em: 20 mai. 2022.

OLIVEIRA, M. J. N. de. **Estudo de caso sobre fatores motivacionais em agência do banco brasileiro**. 2010. 42f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2010. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/30301>. Acesso em: 28 jul. 2022.

OPAS - Organização Pan-Americana da Saúde. Histórico da pandemia de COVID19. **OPAS**, 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-dapandemia-covid-19#>. Acesso em: 7 set. 2022.

PIRES, T. A. dos S. P. **Perspectivas atuais em recursos humanos, o psicólogo versus o administrador**. 2022. 42f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - FAEMA, Ariquemes, RO, 2018.

RIBEIRO, M. F., PASSOS, C.; PEREIRA, P. Motivação organizacional: Fatores precursores da motivação. **Gestão e Desenvolvimento**, n. 26, p. 105-131, 2018. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/index.php/gestaoedesenvolvimento/article/view/657>. Acesso em 7 mai. 2022.

ROCHA, E. S. Mundo BANI vs. Mundo VUCA. **administradores.com**, 2022. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/mundo-bani-vs-mundo-vuca>. Acesso em: 20 ago. 2022.

SAUER, G. C. S.; RODRIGUEZ, S. Da qualidade de vida a qualidade de vida no trabalho: um resgate histórico e prático. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 6, n. 2, p. 98-106, 2014. Disponível em: <file:///C:/Users/Asus/Downloads/Dialnet-QualityOfLifeForQualityOfWorkLife-5155071.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2022.

SCHEIN, E. H. **Psicologia organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice Hall, 1982.



SOUZA, M. R. de. **Qualidade de vida no trabalho.** 2008. 52f. Monografia (Especialização em Gestão de Recursos Humanos) - Universidade Candido Mendes. Rio de Janeiro, RJ, 2008. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K206160.pdf. Acesso em 19 ago. 2022.

TANNHAUSER, C. L. **Qualidade de vida no trabalho: contribuições ao papel do psicólogo organizacional.** 1994. 145f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Porto Alegre, RS, 1994. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/37326/000115476.pdf?sequence=1&locale-attribute=en>. Acesso em: 19 abr. 2022.

VASCONCELOS-SILVA, A.; TODOROV, J. C.; SILVA, R. L. F. C. Cultura organizacional: a visão da análise do comportamento. **Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva**, v. 14, n. 2, p. 48-63, 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-55452012000200005. Acesso em: 29 ago. 2022.

VENTORINI, C. C.; PAES, C. O.; MARCHIORI, D. M. O impacto da participação e da motivação na satisfação com o trabalho: evidências no setor público. **FUMEC**, v. 20, n. 3, p. 68-82, 2019. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/pretexo/article/view/6130>. Acesso em 22 mai. 2022.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** 2^a ed. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 557-561.

ZONATTO, V. C. da S.; SILVA, A. da; GONÇALVES, M. Influência da Motivação para o trabalho no comprometimento organizacional. **Revista de administração IMED**, v. 8, n. 1, p. 169-190, 2018. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6522455>. Acesso em 1 mai. 2022.

Enviado: Setembro, 2022.

Aprovado: Outubro, 2022.

¹ Acadêmico do 8º Período de Psicologia. ORCID: 0000-0001-6329-22672.

² Acadêmica do 8º Período de Psicologia. ORCID: 0000-0002-6565-5011.

³ Orientadora. ORCID: 0000-0003-3958-9505.