

# A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO NORTE DO RIO GRANDE DO SUL

The performance of work and organizational Psychologist in the northern Rio Grande do Sul

PINHEIRO, L. R. S.  
MARIO, C.  
GIACOMINI, M.

Recebimento: 13/11/2011 - Aceite: 14/12/2012

**RESUMO:** O presente estudo tem como objetivo caracterizar o perfil do psicólogo organizacional e do trabalho quanto à sua formação e atuação na região do norte do Rio Grande do Sul, identificando as dificuldades destes profissionais e descrevendo o modelo de atuação na qual as suas práticas são pautadas. Para consolidar esta pesquisa, utilizou-se como coleta de dados um questionário, baseado no método quantitativo descritivo. Participaram desta pesquisa 22 psicólogos que atuam na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, contratados de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho. Como resultado, percebeu-se que os profissionais consideram a sua formação suficiente para a sua prática, descrevem sua prática como estratégica, porém constata-se que a rotina diária contempla atividades que se referem ao modelo operacional, como por exemplo, recrutamento e seleção. O pouco contato com as questões decisórias foi sentido como uma das maiores dificuldades desse profissional, o que corrobora com limitação de uma prática operacional.

**Palavras-chave:** Psicologia Organizacional e do Trabalho. Perfil do psicólogo. Norte do RS.

**ABSTRACT:** The present study aims to characterize the profile of the organizational and work psychologist as for their training and performance in the northern region of Rio Grande do Sul, identifying and describing the professional model of performance in which their practices are based. To consolidate this research, a questionnaire, based on descriptive quantitative method, was used as for data collection. 22 psychologists working in the area of Work and Organizational Psychology, selected in accordance with

the Consolidation of Labor Laws took part in the research. As a result, it was found that professionals consider their education suitable for their practice, describing their practice as strategic, however, it was noticed that the daily routine includes activities that relate to the operational model, such as recruitment and selection. The little contact with decision-making issues was felt to be a major difficulty of this professional, which confirms a limited operational practice.

**Keywords:** Work and Organizational Psychology. Profile of the psychologist. Northern RS.

## Os desafios da Psicologia na Organização

No contexto atual, o mercado segue a lógica capitalista na qual o trabalho está pautado nos princípios de produtividade, eficiência e competitividade. É neste cenário que a psicologia se torna presente nas organizações, tendo em vista que o principal diferencial das organizações são as pessoas.

Apesar das inúmeras mudanças ocorridas nos últimos séculos no que refere aos vários contextos desde o econômico, o social, o cultural e o tecnológico, pelo que passou a psicologia organizacional, a área ainda está voltada para métodos tradicionais como recrutamento, seleção e treinamento (PEREIRA; GOMES, 2009). Ainda é bastante conhecida por intervir no momento da aparição dos sintomas, como em casos de queda de produtividade, crescentes índices de absenteísmo e rotatividade, desencadeamento de doenças, desmotivação, insatisfação, etc. (AZEVEDO; CRUZ, 2006).

Alguns autores (PEREIRA; GOMES, 2009; ZANELLI 2002) citam o insuficiente conhecimento da área da Psicologia Organizacional e do trabalho (POT) nos cursos de formação, fazendo com que os profissionais que atuam nessa área sejam despreparados para o mercado, seguindo um perfil de atuação que não se pauta nas reais necessidades das empresas. Neste sentido, a presente pes-

quisa teve como objetivo caracterizar o perfil do psicólogo organizacional e do trabalho quanto à sua formação e atuação na região do norte do Rio Grande do Sul. O estudo objetivou, ainda, identificar as dificuldades dos profissionais da área e descrever o modelo de atuação dos psicólogos organizacionais e do trabalho. Sendo assim, justifica-se a importância da presente pesquisa para avaliar essa práxis, sugerindo estratégias a partir dos resultados e, além disso, contribuindo para a evolução científica da área da POT.

## A evolução da Psicologia Organizacional e do Trabalho - POT

A POT é uma área da psicologia na qual o foco é o estudo do comportamento humano nas relações de trabalho. Desde o seu nascimento, por volta do século XX, a área foi distinguida em três fases na qual as práticas e os interesses da psicologia nas organizações tiveram modificações, sempre acompanhando o desenvolvimento industrial e econômico da sua época (ZANELLI, 2002). A primeira fase surge no período que o taylorismo está em alta com seu modelo rígido de padronização do trabalho, visando a uma maior produtividade. A psicologia surge, nesse momento, atrelada aos interesses das indústrias, instrumentalizando alguns pressupostos do taylorismo (GOULART et. al 1998). Os psicólogos, nesse período,

focam o indivíduo com o intuito de colocar as pessoas adequadas nos serviços adequados respectivamente, tendo uma ênfase especial nesse período para a criação e uso de testes psicométricos (SILVA; MERLO, 2007).

Na segunda fase, os psicólogos deixaram de estudar apenas os postos de trabalho e começaram a contribuir nas discussões e estruturas da organização. Segundo Iema (1999, p.40) “o psicólogo organizacional extrapolou o nível de análise do indivíduo como um ser isolado e passou a enxergar a organização como uma fonte de variáveis que deveriam ser consideradas no ajustamento do homem ao trabalho”. Percebe-se que o foco de atuação é expandido, mas a produtividade ainda é o objetivo maior.

A terceira fase focaliza, como ponto central de estudo, a compreensão do trabalho humano em todos os seus significados e manifestações, deixando de lado a obsessão pela produtividade, que as duas fases anteriores apresentavam, e preocupando-se com uma compreensão do homem que trabalha (GOULART; SAMPAIO, 1998). A POT auxilia a mostrar que o sucesso da organização depende enormemente de sua capacidade humana. A partir daí, fazer com que o trabalhador tenha uma vida saudável, equilibrada e com bem-estar, tornou-se essencial. Assim, criaram-se novas formas de gerir pessoas e a psicologia amplia os seus objetivos no campo organizacional e do trabalho (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005).

Destarte, essas fases não são delimitadas corretamente no tempo já que o surgimento de uma não significa o fim de outra, mas sim uma ampliação ou exclusão de práticas na área da POT. A mudança no âmbito de atuação da psicologia acompanhou a mudança das organizações, que necessitaram alterar a visão não só da produtividade, mas, também, de seus recursos humanos (BASTOS; GALVÃO-MARTINS, 1990).

No Brasil a POT tem suas origens por volta da década de vinte na prática de seleção e orientação de pessoas para trabalho em ferrovias (BASTOS; GALVÃO-MARTINS, 1990), crescendo de forma significativa na década de trinta, juntamente com os postos de trabalho que aumentaram nesse período. Cabe ressaltar que, a regulamentação da psicologia como profissão ocorre no período em que o parque industrial brasileiro tem um enorme avanço, o que denotou a necessidade de profissionais capacitados para trabalhar com os recursos humanos que surgiam desse avanço industrial (SILVA; MERLO, 2007).

O cenário atual exige da POT uma visão pluralista, compreensão multidisciplinar dos eventos da empresa, capacidade de análise e negociação entre os desejos da empresa e de seus colaboradores, visão do conjunto da organização, capacidade de trabalho em equipe, além de conhecimento em mais de uma área (IEMA, 1999). O termo POT é utilizado, atualmente, para abranger as diversas atividades do psicólogo que atua nas organizações, desde as mais operacionais/tradicionais como o recrutamento e seleção, até as mais estratégicas como as tomadas de decisões e intervenções na dinâmica da organização. De acordo com Zanelli (2002, p. 25), a atuação deste profissional “traz a ideia tanto dos fatores contextuais imediatos do trabalho quanto às características organizacionais que exercem influência sobre o comportamento do trabalhador.”

Sendo assim, há uma gama de atividades, que podem receber a contribuição do psicólogo, tais como Recrutamento e Seleção de Pessoal, Aplicação de Testes Psicológicos, Treinamento e Desenvolvimento, Avaliação de Desempenho/ Potencial/ *Performance*, *Coaching*, Atendimento aos colaboradores, Diagnóstico Organizacional, Programas de Qualidade, Análise de cargos e salários, Entrevista de Desligamento, Pesquisa de

Clima, Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Trabalhos de saúde mental do trabalhador, Prevenção em acidentes de trabalho, entre outros.

Bastos e Galvão-Martins (1990) mencionam que, além do crescimento da atuação do psicólogo dentro das organizações ser um processo lento, configura-se alvo constante de críticas, em sua maioria voltadas para o papel, tido como intermediário, das relações sociais de exploração e discriminação. Contudo, observa-se hoje, uma década depois, que o papel do psicólogo organizacional foi muito ampliado e reconhecido.

Apesar da POT ser o terceiro maior campo de atuação dos psicólogos, sendo ocupado por cerca de um quarto dos psicólogos (BASTOS; GONDIM, 2010), ficando atrás apenas da área clínica e da psicologia da saúde (MERLO; SILVA, 2007) que são áreas muito destacadas nos cursos de graduação e que acabam por ser a representação da psicologia, é possível observar que, apesar do crescimento que teve nos últimos anos, ainda há certa escassez de estudos na área da POT, em especial em relação ao perfil dos psicólogos organizacionais, formas de atuação e dificuldades encontradas por esses profissionais. Portanto, a realização desta pesquisa torna-se válida por avaliar as práticas destes profissionais, procurando delinear um perfil de atuação dos psicólogos dentro desta área.

## Materiais e métodos

Trata-se de um estudo quantitativo descritivo, tendo como participantes 22 psicólogos que atuam na área da POT na região Norte do Rio Grande do Sul, contratados de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Os dados foram coletados através de um questionário estruturado enviado via correio eletrônico a todas as empresas da

Região Norte do Rio Grande do Sul, que possuem psicólogos, somando um total de 23 profissionais. Destes, 22 responderam o questionário. Os participantes receberam orientações de que o questionário seria impresso sem as informações do *e-mail* do participante da pesquisa para garantir o seu anonimato.

O questionário envolveu questões referentes aos dados pessoais como sexo, idade e tempo de formação, se o profissional possui algum tipo de especialização na área de trabalho ou noutras. Foi investigada, também, a percepção dos participantes quanto à formação acadêmica, em relação à área da POT, bem como a área que mais lhe interessava no período de sua formação. Averiguou-se porque o profissional trabalha na área da POT, há quanto tempo e se, além desta, atua em outra área da psicologia. Alguns dados sobre a empresa também foram questionados, como o número de funcionários, qual o cargo que o profissional da psicologia ocupa na empresa, sua carga horária de trabalho e quantos profissionais da psicologia trabalham na instituição. A partir disso, o questionário buscou conhecer como os profissionais sentem-se na realização de sua função, quais as atividades que realizam em escala de frequência, quais os testes que utilizam, de que maneira entendem o seu fazer na empresa (se segue mais o modelo operacional ou estratégico), os fatores que contribuem para o estilo de atuação, como avaliam a abertura dos gestores em relação à atuação do profissional psicólogo, quais são as principais dificuldades encontradas na sua atuação e como esse profissional age para manter-se atualizado na área da POT.

O período de coleta de dados foi de julho a setembro de 2010 e a análise dos dados foi feita através da estatística descritiva, que permite conhecer as características de distribuição de dados, no período de setembro a dezembro de 2010.

## O profissional da POT no norte do Rio Grande do Sul

O presente estudo abrangeu todas as empresas que possuem psicólogos contratados na região delimitada, que conta com 33 municípios. Dessas empresas, 91,67% responderam o questionário. A partir desse levantamento foi possível observar que 100% dos profissionais são do sexo feminino, fato que se justifica pelo grande número de psicólogas no mercado do trabalho. Segundo Rosemberg (1984) é reflexo da dicotomização do trabalho quanto aos papéis sexuais, sendo a psicologia vista como profissão feminina, pois à mulher é dado um papel mais expressivo (característica da psicologia) enquanto ao homem um papel mais instrumental. Um estudo mais recente do Conselho Federal de Psicologia (2003, apud SILVA E MERLO, 2007) mostra que a psicologia é uma profissão exercida em sua maioria por mulheres que correspondem a 92,2% dos profissionais da área.

Quanto à faixa etária, 40,91% dos profissionais pesquisados tem até 25 anos e fazem parte da chamada geração Y que compreende as pessoas que nasceram a partir de 1978 (VELOSO *et al.*, 2008) e que se caracteriza pelo contato com a tecnologia, estando sempre em ação e realizando múltiplas atividades, perfil esse que é procurado pelas organizações, visto que são considerados profissionais polivalentes (VASCONCELOS, *et al.*, 2010). Quanto ao tempo de formação, 45,45% dos psicólogos tem entre um e cinco anos de conclusão do curso de psicologia e apenas uma profissional (4,55%) tem mais de 10 anos de formação. Quando questionadas sobre a qualidade da formação na graduação na área da POT, 77,27% classificam como boa; apenas uma profissional afirma que a formação na área foi regular. Esse dado é muito relevante, pois diversos autores observaram o contrá-

rio em seus estudos e pesquisas, apontando para a formação do psicólogo como uma das maiores dificuldades encontradas na atuação. Pereira e Gomes (2009) colocam a formação como insuficiente, fazendo com que os formandos não estejam preparados, de maneira satisfatória, para o mercado de trabalho. Os cursos de psicologia, de acordo com Zanelli (1994 apud IEMA, 1999) preparam insatisfatoriamente os seus alunos e os influenciam negativamente quanto à área organizacional, enfatizando apenas a área clínica. Porém, a formação em POT dos profissionais pesquisados não foi elencada como insuficiente, fornecendo assim uma base para a atuação, dado esse que se diferencia da maioria dos estudos (IEMA, 1999; PEREIRA; GOMES, 2009). Pode-se pensar que a característica dos cursos de graduação dos profissionais da região esteja preparando-os para outras áreas e não apenas com o enfoque clínico.

Mesmo considerando a formação boa, é possível observar que a maioria dos profissionais pesquisados (77,27%) possui especialização na área da POT, sendo que desses, 35,29 % possuem mais de uma especialização, havendo uma maior concentração na área da Gestão de Pessoas. Pereira (2009) destaca que, ao entrar nas organizações, o psicólogo não consegue desempenhar todas as suas atribuições, porque a formação acadêmica foi carente de um aprofundamento em determinados conteúdos; com isso, o profissional sente-se inseguro na sua atuação, e há a necessidade de buscar maior especialização após a conclusão do curso. Pode-se pensar que a continuidade nos estudos, dos participantes da pesquisa, após a graduação, seja um dos fatores que influencia a visão da formação acadêmica como suficiente, já que a maior parte iniciou a especialização logo após a conclusão da graduação.

A maioria das profissionais relata que sempre tiveram interesse em seguir a área da POT, sendo que, 86,36% tinham interesse

por esse contexto desde a sua formação e dessas 73,68% pretendiam seguir unicamente a POT. Apenas 13,64% dos profissionais referem que não tinham interesse na área, sendo a clínica o contexto de interesse no período de formação. Entre as profissionais que gostariam de seguir outra área além da organizacional e do trabalho no período de formação (22,73%), o contexto clínico foi o de maior interesse com 80% dessas participantes interessadas, fato que nos leva a pensar o quanto a psicologia tem na clínica a sua representação de profissão. Atualmente, 68,18% das psicólogas atuam exclusivamente na área da psicologia organizacional e do trabalho; dentre as que atuam em mais de uma área (31,82%), a clínica é a mais praticada. Frente a isso pode-se perceber que a área organizacional já não é mais a preterida: o fato de 73% dos participantes desejarem, desde a faculdade, ser o foco de atuação profissional, demonstra que a área vem crescendo e ganhando prestígio dentro da própria psicologia.

Quanto ao tempo de experiência na área, percebe-se que a maioria atua entre 1 a 3 anos (31,82%) e cinco a dez anos (31,82%), sendo que 27,27% das profissionais atuam a menos de um ano na área. Quando questionadas sobre o motivo que as leva trabalhar na área, 50% das participantes destaca o desejo interno como fator impulsionador, 22,73% coloca o desejo interno e a oferta de mercado de trabalho como motivo para trabalhar na área e, 13,64% das pesquisadas, destacam a oferta de mercado como o único motivo para trabalhar na POT. A remuneração é lembrada, exclusivamente, por 4,55% das participantes. Borges-Andrade (1990) observou, em seu estudo, que a remuneração na área da POT é mais adequada que nos demais contextos, o que motiva muitos profissionais a se manter na área. Contudo, o presente estudo demonstra que para esses profissionais o salário não

é a principal fonte de motivação, sendo o desejo interno o maior impulsionador a seguir a carreira.

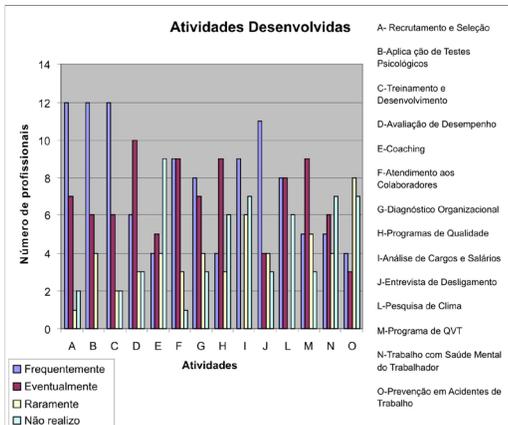
A maioria das profissionais (40,91%) atua em empresas com mais de 500 e menos de 1000 funcionários; as empresas são do ramo metalúrgico, alimentício, têxtil, entre outros, sendo que 68,18% das empresas possuem serviço de estágio de POT. A maioria das pesquisadas ocupa o cargo de psicóloga (27,27%) e analista de Recursos Humanos (27,27%) e apenas 13,64% ocupam o cargo de consultora interna e 13,64% de gerentes de RH. Apesar disso, a maioria, 85%, considera a atuação da psicologia na empresa estratégica, por mais que assumam um cargo operacional. Porém, ao fazer a relação das atividades mais praticadas, observamos que há uma contradição, pois como mostra a figura 1, as atividades mais realizadas pelas profissionais são o recrutamento e seleção, a aplicação de testes psicológicos e o treinamento, atividades estas ligadas ao tripé operacional. As entrevistas de desligamento também fazem parte das atividades mais frequentes das pesquisadas.

Nessa perspectiva algumas pesquisas corroboram com o resultado, apontando a atuação do psicólogo como pouco diversificada, tendo ainda no recrutamento e seleção a sua principal atividade. Na pesquisa de Pereira (2009), 100% dos psicólogos entrevistados em seu estudo, realizam atividades de seleção e recrutamento e 87% aplicam testes e realizam treinamentos, práticas ligadas à primeira fase da psicologia. Dessa forma Zanelli (2002) afirma que o psicólogo, nas organizações, está estritamente ligado a um fazer operacional e técnico.

As atividades menos realizadas são *coaching*, prevenção de acidentes, trabalho com a saúde mental do trabalhador e análise de cargos e salários. A atividade que raramente é realizada é a atuação multidisciplinar na prevenção de acidentes de trabalho, e eventualmente aparece avaliação de desempenho,

pesquisa de clima, programa de Qualidade de Vida no Trabalho (Programa de QVT) e atendimento aos colaboradores.

Figura 1 - Frequência das atividades realizadas.

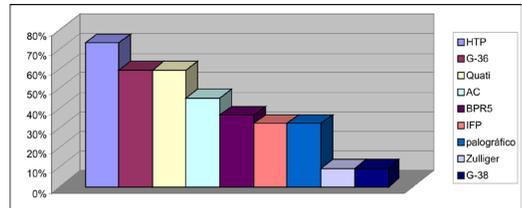


Apesar das atividades ligadas ao tripé operacional brotarem com mais frequência, é possível observar que há a presença de atividades estratégicas na atuação desses psicólogos na empresa, ainda que com menor frequência, o que mostra que a psicologia tem procurado abrir espaços para a sua atuação. Pereira e Gomes (2009) destacam que a atuação do Psicólogo Organizacional só se expande quando, através do esforço pessoal, este procura a profissionalização, caso contrário sua atividade fica restrita a recrutamento e seleção. Um estudo realizado por Borges, Oliveira e Moraes (2005) ratifica que a grande maioria dos psicólogos ainda se pauta nas práticas operacionais. Além disso, concluem que as características do local influenciam para inovações no trabalho do psicólogo, levando em consideração o estilo gerencial e as demandas da organização. Portanto, o desafio encontra-se em os psicólogos ampliarem o seu fazer nas empresas, trabalhando a cultura organizacional.

Os testes psicológicos são instrumentos bastante utilizados para a seleção de pessoal. A figura 2 mostra quais os testes são mais

utilizados pelos profissionais para o processo de seleção.

Figura 2 - Testes Psicológicos utilizados pelos profissionais

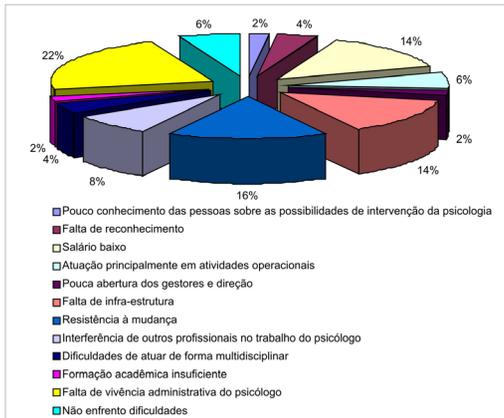


Quando à carga horária, 45,45% das profissionais têm carga horária de 40 horas semanais e apenas uma psicóloga faz 20 horas semanais. Em estudo realizado por Silva e Merlo (2007) destaca-se que os profissionais da área da POT são os que têm maior carga horária de trabalho, o que é elencado pelos profissionais como fonte de sofrimento; esses profissionais tem jornadas integrais o que dificulta na realização de outras atividades, e os profissionais que possuem menor carga horária na empresa possuem outras tarefas atuando como consultores ou na área clínica, fato este corroborado pela presente pesquisa, onde os profissionais que atuam em outra área além da POT têm, em sua grande maioria (57,14%), a clínica como mais uma fonte de renda.

Todas as profissionais relatam gostar do trabalho que realizam, sendo que 85,71% sentem-se reconhecidas no trabalho, 80,95% reconhecem a abertura dos gestores para a atuação da psicologia como boa e 19,05% elencam essa abertura como regular. Quando questionadas sobre as principais dificuldades encontradas na atuação, a mais lembrada diz respeito à falta de vivência administrativa do psicólogo, seguido da resistência à mudança, da falta de infra-estrutura e do baixo salário, como é possível observar na figura 3. Borges-Andrade (1990) encontrou aspectos semelhantes na qual a falta de vivência administrativa também foi elencada como a maior dificuldade e o motivo de descontentamento

na área da POT, bem como a resistência a mudança. Porém, na pesquisa desse autor, a infra-estrutura e a remuneração não aparecem como aspectos negativos ou como dificuldades de atuação na área, mas ao contrário é citada como aspecto positivo.

**Figura 3** - Dificuldades encontradas na atuação do psicólogo Organizacional e do Trabalho



Novamente podemos observar que a formação acadêmica não é sentida como dificuldade na atuação, bem como a abertura dos gestores e o reconhecimento das intervenções da psicologia, o que nos leva a pensar que a psicologia vem abrindo campo de atuação dentro das empresas, sendo assim reconhecida no trabalho que realiza quanto à sua eficácia e importância.

## Considerações finais

A partir do estudo é, possível observar que os profissionais que atuam na POT na Região Norte do Rio Grande do Sul, têm, em sua maioria, interesse por essa área de atuação desde a sua formação, entrando no mercado de trabalho logo após a formação e investindo em especializações. Esses profissionais consideram a sua formação como suficiente para a atuação na área, fato que se distingue de outros estudos (IEMA, 1999 e PEREIRA

e GOMES, 2009). Diante disso, pode-se pensar que a POT vem sendo reconhecida e a relevância do seu conhecimento sendo ampliada nos cursos de graduação. Outro fator que pode interferir no reconhecimento da graduação como suficiente se refere ao aprofundamento nos estudos dos participantes por meio de especializações.

A partir das práticas elencadas por esses profissionais, pode-se perceber que a POT carrega consigo muito do seu passado, onde surgiu com o intuito de colocar a pessoa adequada no local adequado, através de testagens e treinamentos. É por esse contexto histórico que ainda hoje as tarefas praticadas com maior frequência pelos profissionais estão ligadas ao tripé operacional (recrutamento, seleção, treinamento), cabendo aos outros membros do RH as tarefas mais administrativas. Desta maneira, observou-se, no estudo, que embora os profissionais considerem a sua prática estratégica, as atividades ligadas ao fazer operacional mostram-se como mais presentes na prática desses profissionais e a maior dificuldade encontrada por eles é a vivência administrativa. Como ressalta Zanelli (2002), existe uma gama de atividades, que podem receber a contribuição do psicólogo, contudo, a maioria dos próprios psicólogos e também as empresas estão presos às práticas operacionais e técnicas.

As atividades exercidas com menor frequência, estão ligadas à terceira fase da POT, voltadas para a saúde do trabalhador e a compreensão do colaborador como um ser integrado. Desta forma, percebe-se que a POT ainda está no caminho do crescimento, assimilando os novos modelos e necessidades do mercado de trabalho, já que o capital humano é uma das maiores riquezas na atualidade.

No momento, os profissionais elencam o desejo interno como impulsionador a seguir a profissão, sentindo-se reconhecidos no seu trabalho, percebendo abertura dos gestores

para a atuação profissional e conseguindo trabalhar de maneira multidisciplinar. Esse fato demonstra que as empresas reconhecem a importância e relevância do conhecimento psicológico no âmbito das organizações.

Diante dos resultados obtidos, é possível observar que a POT vem buscando abrir espaços para a sua atuação dentro das empresas. Embora as atividades ligadas ao fazer opera-

cional sejam as mais praticadas pelas profissionais, pode-se observar que há a presença de atividades mais estratégicas e também um incômodo gerado pela falta de vivência administrativa do psicólogo na empresa, o que demonstra interesse e busca desses profissionais para uma maior integração do seu fazer com a expansão da sua atividade para além do recrutamento e seleção.

## AUTORES

Leticia Ribeiro Souto Pinheiro - Psicóloga, Mestre em Psicologia pela Unisinos, Professora do Curso de Psicologia da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões. E-mail: leticia.rsp@terra.com.br

Chaiana Luciana Mario - Psicóloga pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões. E-mail: chaimario@yahoo.com.br

Marta Giacomini - Psicóloga pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões. E-mail: marta\_giacomini@yahoo.com.br

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Beatriz Marcondes de e CRUZ, Roberto Moraes. O processo de diagnóstico e de intervenção do psicólogo do trabalho. **Caderno psicologia social e do trabalho**. 2006. Disponível em: [http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172006000200007&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172006000200007&lng=pt&nrm=iso) Acesso em: mar. 2010.

BASTOS, A; GALVÃO-MARTINS, A. O que pode fazer o psicólogo organizacional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, 1990. Disponível em: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/pcp/v10n1/05.pdf>. Acesso em: mar. 2010

BASTOS, A; GONDIM, S. **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BORGES-ANDRADE, J. Avaliação da profissão segundo os psicólogos da área organizacional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, 1990. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1414-98931990000100006&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1414-98931990000100006&script=sci_arttext). Acesso em abr. 2010.

BORGES, L. OLIVEIRA, A. & MORAIS, L. O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho. **POT**, Florianópolis, SC, 2005. Disponível em: <http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/viewFile/7783/7160>. Acesso em: abr. 2010.

FERREIRA, E. B.; OLIVEIRA, M. S. **Introdução à Estatística Básica**. Lavras: Editora UFLA/FA-EPE, 2008.

IEMA, C. Um estudo teórico sobre a formação do Psicólogo Organizacional no Brasil. **Psicologia Teoria e Prática**, São Paulo, SP, 1999. Disponível em: <http://www.mackenzie.br/fileadmin/Editora/>

Revista\_Psicologia/Teoria\_e\_Pratica\_Volume\_1\_-\_Numero\_1/artigo5.PDF. Acesso em: mar. 2010

PEREIRA, A; GOMES, M. Práxis da Psicologia Organizacional: Atuação do Psicólogo Organizacional na Cidade de Teresina - PI. In: XV ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOLOGIA SOCIAL, 2009, Alagoas. **Anais do XV Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social**. Alagoas, 2009

ROSEMBERG, F. Afinal por que somos tantas psicólogas? **Psicologia, Ciência e Profissão**, 1984. Disponível em: <http://pepsic.homolog.bvsalud.org/pdf/pcp/v4n1/02.pdf>. Acesso em: set. 2010.

SAMPAIO, J. Psicologia do Trabalho em Três Faces. In: GOULART, Í; SAMPAIO, J; GARCIA, C.; GONÇALVES, H. (Org.). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998. p. 19-40.

SILVA, P; MERLO, Á. Prazer e Sofrimento de Psicólogos no Trabalho em Empresas Privadas. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Porto Alegre, RS, 2007. Disponível em: [http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932007000100011&lng=es&nrm=](http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932007000100011&lng=es&nrm=) Acesso em: mar. 2010.

TONETTO, A.; AMAZARRAY, M.; KOLLER, S.; GOMES, W. Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, 2008. Disponível em: <http://www6.ufrgs.br/museupsi/lafec/05.pdf> Acesso em: mar. 2010

VASCONCELOS, K. ; MERHI, D.; GOULART, V.; SILVA, A. R. L., **Geração Y e suas ancoras de carreira**. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional. 2010.

VELOSO, E. ; DUTRA, J; NAKATA, L. **Percepção sobre carreiras inteligentes : diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. CD-ROM.

ZANELLI, J. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.