

## A CRESCENTE DEMANDA DE PSICÓLOGOS NAS ORGANIZAÇÕES

Ana Caroline Silva de Paula<sup>1</sup>  
Magalí de Paula Silva Santana<sup>2</sup>

[psicomagalisanatana@gmail.com](mailto:psicomagalisanatana@gmail.com)

**ÁREA DE CONHECIMENTO:** Ciências Humanas

### RESUMO

Em nosso cotidiano, não percebemos o quanto a nossa vida é afetada pelas organizações em vários aspectos, como nos processos de socialização, com o estabelecimento de vínculos de amizade. Neste cenário, tanto o trabalho, quanto as organizações passam a ser objeto de estudo de psicólogos, portanto, estes profissionais têm a tarefa de explorar, analisar e compreender como é a interação das múltiplas dimensões da vida pessoal, dos grupos, das organizações. Este trabalho tem como objetivo analisar e compreender a crescente demanda para os psicólogos nas organizações, bem como entender o quanto as transformações sociais, culturais e econômicas impactam no cotidiano do mundo do trabalho. A pesquisa desenvolvida apresenta caráter qualitativo, com informações obtidas por meio da observação e análise descritiva dos dados. Foi possível compreender a importância do psicólogo nas organizações, atuando no setor de recursos humanos, na gestão de pessoas em busca de uma melhoria nos relacionamentos interpessoais, na garantia de um clima organizacional saudável e no alcance de se atingir de objetivos, metas e resultados.

**PALAVRAS-CHAVE:** Organizações, Clima Organizacional, Psicologia Organizacional.

### INTRODUÇÃO

Com o fim da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), o mundo sofreu várias mudanças e uma delas foi o processo de globalização que por sua vez, envolve as relações mundiais em várias dimensões. Foi um período de grande evolução e disseminação da tecnologia e da ciência, mas também um momento que escancarou as desigualdades internacionais (MACHADO, MATSUSHITA, 2019). Estes autores citam alguns exemplos de Beck (1999), dos impactos negativos que a modernidade

---

<sup>1</sup> Acadêmica do 10º período do curso de Psicologia da Univértix – Centro Universitário.

<sup>2</sup> Psicóloga, psicopedagoga e professora do curso de Psicologia da Univértix – Centro Universitário.

*Anais do FAVE – Fórum Acadêmico da Univértix, Matipó, setembro, 2023.*

industrial causa na sociedade: o crescimento do desemprego, aumento da violência cotidiana, a perda de legitimidade do Estado, entre outros.

Contudo, é possível perceber que o mundo do trabalho e as organizações também sofreram fortes influências e apesar desses exemplos nocivos ao cenário mundial, sabe-se que cada mudança ou transformação traz consigo prós e contras. O ser humano trabalhando em conjunto com outros grupos é capaz de elaborar estratégias para cada “situação-problema” que surge ao longo de sua trajetória (MACHADO, MATSUSHITA, 2019). Para Zanelli (2002), mudar pode causar sentimentos de medo, tristeza, desconforto e incertezas no ser humano, porém, são nessas situações que aprendemos a nos desenvolver no meio pessoal e profissional.

No nosso cotidiano, não percebemos o quanto a nossa vida é afetada pelas organizações, por exemplo, nos processos de socialização, com o estabelecimento de vínculos de amizade nos mais diversos ambientes, como nas escolas, no trabalho, na igreja, nas universidades, dentre outros locais; e também de produtos e serviços essenciais a nossa sobrevivência como os supermercados, as organizações agrícolas, empresas fornecedoras de luz, água, etc. (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2014).

Neste cenário desenvolvimentista, tanto o trabalho quanto as organizações passam a ser objeto de estudo e atuação dos psicólogos, portanto, estes profissionais têm a tarefa de explorar, analisar e compreender como é a interação das múltiplas dimensões da vida pessoal, dos grupos, das organizações e a partir daí construir estratégias e procedimentos que visam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida das pessoas (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2014). Formiga *et al.* (2017), acrescentam a importância da existência de uma dinâmica organizacional que enfatize mais os recursos humanos aplicados aos funcionários com o objetivo de favorecer o seu bem estar, influenciando diretamente a produtividade na organização e o autoconceito profissional; do que o capital financeiro e social que visa somente ao crescimento da empresa, sem se preocupar com a saúde do trabalhador.

Exposto isso, este trabalho tem como objetivo analisar e compreender a crescente demanda para os psicólogos nas organizações. Buscar-se-á entender o

quanto as transformações sociais, culturais e econômicas impactam no cotidiano do mundo do trabalho; além de compreender a importância do trabalho do psicólogo na área organizacional e como ele pode ajudar no desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo como um todo.

Trabalhos como estes são importantes para demonstrar que as coisas que acontecem ao nosso redor sempre nos afetam de alguma forma e precisamos saber lidar com os nossos sentimentos e emoções para que eles não interfiram de maneira negativa no nosso campo profissional. Esses episódios nos mostram que precisamos cada vez mais de profissionais aptos para suprirem as novas demandas que surgem, auxiliando e criando estratégias para que as empresas juntamente com seus funcionários cresçam numa relação de desenvolvimento conjunto, ou seja, o trabalhador passa a ser ativo no seu ambiente de trabalho ao invés de ser visto somente como uma máquina que precisa entregar o serviço bem feito e sem erros.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

A globalização é um fenômeno que visa aproximar nações e povos no contexto cultural, político e econômico através da comunicação e dos transportes. Um dos exemplos é o avanço da tecnologia que propõe a integração de Nações e contribui com a expansão do capitalismo pelo mundo todo. O capitalismo por sua vez passou a dominar a ideologia mundial e transformou a economia, o comércio, as políticas culturais (MACHADO, MATSUSHITA, 2019). Para Curto (2018), a globalização pode ser discutida de três maneiras: como um processo de difusão de modelos e experiências conduzindo a espécie a uma homogeneização; compreendida como riscos que se encontram nas mudanças climáticas, nos desastres nucleares ou nas crises econômicas em escala mundial; entendida como um processo de hibridação.

A lei 13.467/17 da Reforma Trabalhista, sancionada em Julho de 2017, foi implementada com o objetivo de aumentar a formalização dos vínculos no Brasil e o número de postos de trabalho, porém ela não cumpriu com a promessa de expansão do emprego, além de haver indícios de que ela tenha colaborado para elevar a informalidade (KREIN, OLIVEIRA, FILGUEIRAS, 2019). Diante disso, Krein e Colombi (2019) mencionam que a representação sindical fragilizada aliada aos dispositivos

mais flexíveis, joga sobre o indivíduo a responsabilidade de entrar, manter-se e conseguir renda suficiente para sua sobrevivência num mercado de trabalho que se encontra desfavorável, instável e escasso.

Para Zanelli (2002), desde o século passado, o mundo vem passando por transformações intensas e sucessivas que causam impacto na dimensão social e na ação individual, por exemplo, desenvolvimento da biotecnologia, ampliação do papel social da mulher, difusão da hegemonia político-ideológica, alterações no núcleo familiar entre outros. Diante dessas alterações ao longo dos anos, o cotidiano do empregado no trabalho, nos espaços de socialização, nas vivências pessoais e singulares e a troca de informação fazem surgir o interesse pela relação entre saúde mental e trabalho (SATO, BERNARDO, 2005).

Muitas pessoas associam a saúde como ausência de doença, mas seu conceito vai mais além, de acordo com a OMS (Organização Mundial de Saúde) (2017), “A saúde é um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”. Já a saúde mental, é vista como “um estado de bem-estar no qual o indivíduo consegue lidar com os estresses cotidianos, percebe suas próprias habilidades, e é capaz de contribuir produtivamente com seu trabalho pela comunidade”. Portanto, Gaino *et al.* (2018), reconhece que há diversas definições para a saúde mental, porém, a que prevalece é um discurso psiquiátrico que a entende que pessoas com algum tipo de transtorno mental não tem nenhum grau de saúde mental, qualidade de vida ou bem estar, no sentido de que suas crises ou sintomas não cessam.

Na atualidade, cada vez mais se trabalha, patrões e líderes, gestores de empresas ou grupos, preocupam-se com a entrega do serviço, fazendo surgir em muitos um estresse ocupacional decorrente da percepção do trabalhador de que o ambiente laboral possui demandas excessivas e este não possui recursos suficientes para enfrentá-las (PERNICIOTTI, 2020).

Esse estresse é chamado de Síndrome de Burnout que é definida como o esgotamento físico e mental relacionado ao trabalho e pode ser entendida também como a ausência de si mesmo, ou seja, a pessoa é tão comprometida com o seu trabalho, responsável por tantas obrigações que acaba se negligenciando por viver

numa ilusão, numa crença de que se cuidar, ou descansar é coisa de pessoas frágeis, achando que o autocuidado é desnecessário (CAMARGO, 2023).

Perniciotti (2020), acrescenta que Burnout compreende alguns fatores como a exaustão emocional, a despersonalização e a baixa realização profissional. A exaustão emocional, segundo Maslach, *et al.* (2001), quando se agrava eleva-se ao nível de despersonalização, onde o indivíduo possui uma postura indiferente e distante em relação aos colegas e ao trabalho. A despersonalização, segundo Maslach, *et al.*, (2001) é uma resposta à exaustão emocional, sendo uma estratégia de enfrentamento ao estresse habitual, culminando na perda gradual da empatia e consequentemente fazendo surgir a insensibilidade afetiva e afastamento excessivo do público que requer os seus serviços em relação ao trabalho. E por último, a baixa realização profissional tem haver com o sujeito se avaliar negativamente em relação as suas competências e produtividade, acarretando na diminuição da sua autoestima (PERNICIOTTI, 2020).

Para lidar com essas situações torna-se indispensável o trabalho dos psicólogos dentro das empresas, seja atuando na área organizacional ou do trabalho. A Psicologia Organizacional visa trabalhar critérios como recrutamento e seleção de pessoas, capacitação, retenção, treinamento; é uma área voltada para o departamento de pessoal e RH (Recursos Humanos) e a Psicologia do Trabalho propõe trabalhar com a qualidade de vida do trabalhador, a saúde mental no trabalho, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, voltada a projetos, comunicação e resolução de conflitos, entre outros temas (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, 2014).

As organizações são mais abrangentes que o conceito de empresa, pois contemplam diversas formas de agrupamentos distintos ou mais amplos e específicos do que a ideia de empresa (GUSSO *et al.*, 2019). Gusso e De Luca (2017), ressaltam que as organizações são constituídas pelo complexo de sistema de interação entre o comportamento das pessoas, onde a produção é recorrente de resultados expressivos para e na sociedade em que estão inseridos.

De acordo com Mapeli (2020), as práticas dos psicólogos nas organizações contemporâneas devem contribuir para um equilíbrio dos interesses dessas organizações e o desejo do sujeito. Mediante as inúmeras transformações do mundo

contemporâneo, é importante que o profissional se volte para novas possibilidades de intervenção. Em consonância, Bastos (2007) relata que a função primordial do psicólogo dentro de uma organização é contribuir para um ambiente saudável que assegure as necessidades da organização, mas também do empregado.

## **METODOLOGIA**

Esta pesquisa apresenta caráter qualitativo. De acordo com Gunther (2006), a pesquisa qualitativa apresenta-se como uma ciência baseada em textos, onde os dados coletados recebem um tratamento de análise hermenêutica, além de partir para a construção da realidade a partir de uma perspectiva subjetiva buscando descobrir e construir teorias caracterizando-se também por sua grande flexibilidade e adaptabilidade.

Para Vargas, Dourado e Fredrich (2021), a pesquisa qualitativa não se baseia somente no método, ela constitui, essencialmente, uma investigação da realidade, na qual o pesquisador/observador torna-se interpretador dos mais variados problemas. Sendo assim, o pesquisador possui um duplo papel no processo de investigação, visto que além de ser pesquisador é também observador, e as coisas que estão a sua volta como os sujeitos, às instituições e os atores são protagonistas, e é através das relações que estes estabelecem entre si, que promoverão o reconhecimento da descoberta.

O método utilizado para colher às informações foi o de observação. O método observacional, segundo Danna e Matos (2006), é importante para entender o que os organismos fazem, o porquê o fazem e sob que circunstâncias. Para Dessen e Murta (1997) e Kreppner (2001), esse método é relevante nos estudos que envolvem interações humanas, visto haver situações diversificadas para cada ser humano que dificilmente poderiam ser captadas ou apreendidas de outra forma, pois cada pessoa é única e apresenta comportamentos diferentes que merecem uma atenção e um jeito minucioso de se observar.

A coleta de dados foi realizada através da aplicação de um questionário na psicóloga organizacional da empresa e também pela observação das atividades executadas ao longo dos dias. O estágio foi realizado durante sete dias, de segunda

à sexta feira, em uma cidade da zona da Mata Mineira, com carga horária de quatro horas e meia por dia (das 7h às 11h30), tendo duração total de 30 horas. Porém, além das observações, algumas vezes ajudávamos a Laís (estagiária da empresa) a corrigir alguns testes.

O presente trabalho possui uma análise de dados descritiva. De acordo com Reis & Reis (2002), a análise descritiva tem como principal objetivo resumir, organizar, explorar o comportamento dos dados, além de descrever os aspectos relevantes de um conjunto de características observadas ou compará-las entre dois ou mais conjuntos. Suas ferramentas são do tipo tabelas, aplicação de questionários, gráficos e medidas de resumo numérico, como porcentagem, médias e índices. A análise foi realizada através da observação do comportamento dos pacientes na realização das avaliações psicológicas e também pelo questionário respondido pela psicóloga, além da indicação de leituras complementares oferecidos pela mesma.

O artigo em questão faz parte do cumprimento do estágio básico IV na área organizacional e do trabalho do curso de Psicologia da Faculdade Univértix. As pessoas envolvidas eram quatro estagiárias do 7º período de Psicologia, a psicóloga organizacional, a estagiária contratada pela empresa e os colaboradores que iam realizar as avaliações psicológicas e entrevistas individuais.

Os orientadores ficaram responsáveis por elaborar a documentação necessária, além de orientar os alunos/estagiários na elaboração de relatórios semanais e do artigo final. Os documentos foram disponibilizados através do Google Sala de Aula (Google Classroom) e pelos grupos de estágio básico IV, via Aplicativo de Mensagens Whatsapp.

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

O estágio básico na área organizacional e do trabalho ocorreu presencialmente com as devidas precauções, devido à pandemia do Covid-19, apesar de a pandemia ter amenizado um pouco, ainda era obrigatório o uso de máscaras com alguns colaboradores, por questão de respeito e cuidado com o outro. Algo que ficava muito explícito para todos os colaboradores era a presença das estagiárias de Psicologia e que eles podiam ficar despreocupados, caso não se sentissem a vontade poderiam

dizer a qualquer momento. Afinal, o psicólogo possui um Código de Ética profissional que deve ser seguido rigorosamente, garantindo assim, o sigilo do cliente em qualquer situação, podendo haver a quebra desse sigilo mediante situações de risco para o cliente e para as pessoas a sua volta (Conselho Federal de Psicologia, 2005).

Durante o estágio foi feita uma entrevista semi-estruturada com a psicóloga, em relação a sua formação e atuação na empresa. Em suas respostas ela foi bem sucinta e direta, foi preciso realizar algumas alterações nas perguntas no decorrer da entrevista. Para Batista, Matos e Nascimento (2017), na entrevista semi-estruturada o autor segue um roteiro de perguntas focado na ideia central da pesquisa, mas um bom entrevistador é aquele que sabe ouvir atentamente prestando atenção nos mínimos detalhes e a partir deles ser flexível, realizando novos questionamentos, saindo do roteiro original para que o entrevistado possa discorrer de novas percepções acerca da questão colocada. A psicóloga entrevistada tem pós graduação em Psicologia do Trânsito e do Trabalho, se formou na Faculdade Univiçosa e fez pós-graduação na Unileia, em EaD. Atualmente na empresa, exerce o cargo de analista de recursos humanos e acredita que a sua formação não a preparou para esse trabalho, pois a formação que recebeu é mais teórica e sentiu falta da prática. Trabalha há 3 anos nesta empresa, mas está na área de recursos humanos somente há 3 meses, diz que sua maior dificuldade durante esse tempo foi em adaptar-se ao novo cenário, do trânsito para o trabalho. Quando perguntado sobre o que a psicologia organizacional pode oferecer para os colaboradores e para a empresa, ela respondeu da seguinte forma: “Melhorias no clima organizacional, aperfeiçoamento de cargos, melhorias na jornada de trabalho, dentre outras”. Ela utiliza como abordagem teórica a TCC (Terapia Cognitiva Comportamental) que a ajuda em relação ao desenvolvimento e aperfeiçoamento do comportamento de colaboradores e da empresa, além de otimizar nos resultados.

Diante desta fala, Gurka e Nogueira (2018) relatam que a atuação do psicólogo dentro de uma organização deve ser uma via de mão dupla, ao mesmo tempo em que está oferecendo contribuições às pessoas a sua volta, está absorvendo as contribuições das outras pessoas, assim promover um ambiente profissional com um clima melhor, distribuição qualificada de cargos, entre outros, depende não somente

do psicólogo, mas da colaboração das pessoas em sua volta. Chiavenato (2010), acresce que um dos elementos fundamentais de motivação e incentivo aos colaboradores para cumprirem os objetivos da empresa e da própria vida pessoal é a recompensa.

Foi possível perceber ao longo da entrevista e do estágio como um todo que a psicóloga organizacional desta empresa possui um trabalho bem restrito, ou seja, ela não utiliza de todos os recursos que a psicologia organizacional pode oferecer e isso depende da demanda do ambiente em questão. De acordo com Zanelli (2014), a formação profissional e o exercício das atividades do psicólogo organizacional têm sido restritos, dispersos e insuficientes. A maioria dos cursos de Psicologia tem focado somente na seleção e orientação profissional, com isso os departamentos que devotam uma experiência maior na área não conseguem prosseguir para além do fornecimento de técnicas tradicionais, um dos problemas desse fenômeno é a insuficiência de tempo disponível para o conteúdo que se pretende transmitir.

Algo relevante e notável na empresa é o convívio entre os funcionários, todos eles aparentam se relacionar bem, todos os setores interagem entre si. Para Sachet (2018 *apud* Chiavenato, 2010), o clima organizacional refere-se ao modo com as pessoas se relacionam entre si, com os clientes e fornecedores internos e externos e os benefícios que esse relacionamento pode trazer para o contexto organizacional. Nesta mesma linha de pensamento, Dutra *et. al* (2009) destaca que é por meio do clima organizacional que compreendemos o comportamento das pessoas no ambiente profissional.

A comunicação interna é um fator extremamente importante dentro de uma empresa, seja para garantir uma boa relação interpessoal ou para resolução de conflitos. As relações interpessoais são fatores que contribuem para um bom desenvolvimento do clima organizacional e cabe ao psicólogo e as pessoas inseridas na empresa trabalharem em prol de um ambiente harmonioso evitando conflitos entre si. Em consonância a esta informação, de acordo com Oliveira (2018), a comunicação nas organizações é vista de diferentes formas por diferentes autores, mas para esta autora, a comunicação deve ser ordenada e estratégica, para que seja eficaz.

Tornando-se necessário adentrar a importância da comunicação interna com a comunicação organizacional.

Contudo, apesar de algumas dificuldades encontradas no âmbito de trabalho, os funcionários da empresa trabalham em prol de garantir uma qualidade de vida no trabalho e os colaboradores externos se esforçam para alcançar seus objetivos. Gurka e Nogueira (2018) relatam que a Psicologia Organizacional e do Trabalho encontra-se situada no setor de Recursos humanos e assim como o mundo vem sofrendo diversas modificações, as possibilidades de trabalho nessa área vêm acompanhando essas mudanças. O psicólogo pode atuar de diversas maneiras, compreendendo e intervindo sobre os indivíduos na organização, analisando e contribuindo com as instituições visando elaborar melhores estratégias para determinada situação de conflito, objetivando melhorar, preservar e reestruturar a qualidade de vida no trabalho e as relações interpessoais que nela existem.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Trabalhar com a psicologia, seja em qualquer área, implica em fazer a suspensão de nossos valores, crenças, entre outros aspectos, para que possamos ter uma escuta atenta com o próximo, tanto no ambiente clínico quanto em outros ambientes. Na psicologia organizacional durante a entrevista individual é necessário ter uma escuta bastante atenta, pois não é somente os resultados dos testes que importam e sim o meio social em que essa pessoa vive, os fatores que influenciam na sua vida e as suas condições socioeconômicas. Os colaboradores que iam na empresa em questão, tinham objetivos diferentes em relação ao trabalho, alguns passavam pela entrevista individual e realização de testes psicológicos para continuarem em suas funções, outros para exercer uma nova vaga de emprego ou até mesmo para ingressar em uma instituição.

Podemos perceber que o trabalho do psicólogo organizacional veio sofrendo transformações ao longo dos anos, havendo ampliação nos modos de trabalho, na diversificação de estratégias frente aos problemas detectados, nos objetivos impostos por cada instituição, na entrega dos resultados e em diversos outros aspectos. Essas evoluções ocorreram porque somos seres influenciáveis e influenciados também, a

sociedade em nossa volta nos modifica e nós a modificamos, somos seres em constante transformação, pois o mundo se encontra em transformação a todo tempo.

Portanto, o objetivo deste trabalho foi analisar e compreender a crescente demanda para os psicólogos nas organizações, além de entender o quanto as transformações sociais, culturais e econômicas impactam no cotidiano do mundo do trabalho, a importância do trabalho do psicólogo na área organizacional e como ele pode ajudar no desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo como um todo.

Diante destes objetivos foi possível coletar dados importantes através da entrevista individual com a psicóloga, das observações na empresa e da aplicação de testes psicológicos nos colaboradores. É possível compreender a importância de um psicólogo nas organizações, tornando-se necessário ter um psicólogo organizacional em cada empresa, atuando no setor de recursos humanos, na gestão de pessoas em busca de uma melhoria nos relacionamentos interpessoais, na garantia de um clima organizacional saudável e no alcance de objetivos, metas e resultados. Estes aspectos contribuirão para o desenvolvimento da empresa como um todo e com a evolução profissional do trabalhador que exercerá sua função em ambiente equilibrado, onde as pessoas tenham qualidade de vida no trabalho e possuam uma estabilidade em saúde mental.

## REFERÊNCIAS

BATISTA, Eraldo Carlos; MATOS, Luís Alberto Lourenço de; NASCIMENTO, Alessandra Bertasi. A entrevista como técnica de investigação na pesquisa qualitativa. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.11, n.3, p. 23-38, TRI III 2017.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Psicologia Organizacional e do Trabalho: Sua evolução, os desafios e os novos rumos. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Série Diálogos, v. 12, n. 5, p 7-27, dez 2007.

BECK, Ulrich. **O que é globalização?** Equívocos do globalismo respostas à globalização. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CURTO, Diogo. Ramada. **Estudos sobre a Globalização**. Leya, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.  
Disponível em:

<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/6652/1/SARA%20BIAVA%20SACHET.pdf>.  
Acesso em: 29 de mai. de 2023.

DANNA, Marilda. Fernandes; MATOS, Maria. Amélia. **Aprendendo a observar**. São Paulo: Edicon, 2006.

DESSEN, Maria. Auxiliadora; MURTA, Sheila. Giardini. A metodologia observacional na pesquisa em psicologia: Uma visão crítica. **Cadernos de Psicologia**, v. 1, p. 47-60, 1997.

DUTRA, Joel. Souza. et al. As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 55-70, 2009.

FORMIGA, Nilton. S, *et. al.* Suporte organizacional e autoestima em funcionários de organizações públicas e privadas no brasil. **Psicologia PT. O Portal dos Psicólogos**, 2017.

GAINO, Loraine. Vivian *et al.* O conceito de saúde mental para profissionais de saúde: um estudo transversal e qualitativo. **SMAD Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas** (Edição em Português), v. 14, n. 2, p. 108-116, 2018.

GURKA, Danieli. Priscilla. Queiroz; NOGUEIRA, Maíra. Souza. Psicólogo organizacional: a evolução do saber e da prática dentro da organização. **TCC-Psicologia**, 2018.

GUNTHER, Hartmut. Pesquisa Qualitativa versus Pesquisa Quantitativa: Está é a questão? **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Universidade de Brasília, v. 2, 2. ed. p. 201-210. Mai-ago. 2006.

GUSSO, Helder Lima *et al.* Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. Brasília, v. 19, n. 3, p. 644-652, 2019.

GUSSO, Helder. Lima; DE LUCA, G. G. Organizações como Sistemas Comportamentais: Considerações para a Delimitação do Campo de Atuação. In: VILAS BOAS, D. L. O; CASSAS, F. & GUSSO, H. L., **Comportamento em Foco: Análise do Comportamento nas Organizações** (Vol. 5). São Paulo: Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental, 2017.

IZABELLA, Camargo. Linhas cruzadas. **Bornout, estou de saco cheio**. Disponível em: <https://youtu.be/HBChUdQhCLK>. Acesso em: 24 de fev. 2023.

KREIN, José. Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. A Reforma Trabalhista em foco: Desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. O texto faz parte da pesquisa sobre os impactos da reforma trabalhista, com financiamento do CNPq e do MPT da 15 a. **Educação & Sociedade**. 2019, v. 40, e0223441.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

KREPPNER, Kurt. Sobre a maneira de produzir dados no estudo da interação social. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 2001, v. 17, 2. ed. p. 97-107.

MACHADO, Marlon Wander; MATSUSHITA, Thiago Lopes. Globalização e Blocos Econômicos. **Revista de Direito Internacional e Globalização Econômica**, v. 1, n. 1-Ext, p. 104-132, 2019.

MAPELI, Débora. **A evolução histórica da psicologia organizacional e do trabalho e os desafios contemporâneos**. Universidade regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijui. Santa Rosa, 2020.

MARIETTO, Marcio Luiz. Observação participante e não participante: contextualização teórica e sugestão de roteiro para aplicação dos métodos. **Revista Ibero Americana de Estratégia**, v. 17, n. 4, p. 05-18, 2018.

MASLACH, Cristina; LEITER, Michael P. Preditores precoces de desgaste e engajamento no trabalho. **Revista de psicologia aplicada**, v. 93, n. 3, pág. 498, 2008.

MASLACH, Cristina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Esgotamento do trabalho. **Revista anual de psicologia**, v. 52, n. 1, pág. 397-422, 2001.

DE OLIVEIRA, Filipa, Neiva, Santos. Comunicação das Organizações: Um olhar sobre a importância da Comunicação Interna. **Media & Jornalismo**, [S. l.], v. 18, n. 33, p. 61-74, 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**, 1946. 2017.

PERNICIOTTI, Patrícia *et al.* Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. **Rev. SBPH**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 35-52, jun. 2020.

REIS, Edna. Afonso; REIS, Ilka. Afonso. Análise descritiva de dados. **Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG**, v. 1, 2002.

SACHET, Sara. Biava. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho – uma revisão bibliográfica**. Monografia do Curso de Administração – Linha de Formação Específica em Administração de Empresas, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, 2018.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia. Hespanhol. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciência & Saúde Coletiva [online]**. 2005, v. 10, n. 4, pp. 869-878.

VARGAS, Maria. Augusta. Mundim; DOURADO, Auceia. Matos; FREDRICH, Maria. Salomé. Lopes. **Diálogos e práticas no campo da pesquisa qualitativa**.

XIII Plenário do Conselho Federal de Psicologia. **Código de Ética Profissional do Psicólogo**. Brasília, ago. 2005.

ZANELLI, José Carlos. **O Psicólogo nas Organizações de Trabalho**. Grupo A, 2002.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo E; BASTOS, Antonio Virgílio B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Grupo A, 2014.