

Estágio Institucional Supervisionado: relato de experiência

BORGES, Thainandry Serafim.¹

NARDINO, Lara Três.²

RAYCIK, Laís.³

RESUMO: O objetivo deste artigo é apresentar a experiência das acadêmicas ao vivenciar o estágio institucional, fundamentado nas técnicas e métodos da psicologia organizacional e do trabalho. O estágio supervisionado em psicologia tem como propósito promover o desenvolvimento de competências e habilidades das estudantes, aprimorando aprendizados discurridos em sala de aula e permitindo que estejam mais preparadas profissionalmente para o mercado de trabalho, também de modo pessoal a aprender lidar com situações cotidianas e se comunicar com as pessoas que atuam na empresa. Primeiramente será apresentado o histórico e conceitos teóricos da psicologia organizacional e do trabalho e, em seguida, serão apresentados os aspectos da experiência do estágio supervisionado institucional por meio de análise e discussão de resultados. O estágio está sendo realizado no ano de 2022 até julho de 2023, focado na gestão de transporte para pessoas e encomendas. Como método de pesquisa, a produção teórica deste artigo foi escrita como revisão bibliográfica do tipo de narrativa. O campo em questão estabelece demandas de gestão estratégica de pessoas, como processos de recrutamento e seleção, elaboração de treinamento e desenvolvimento e, ampliação da cultura e clima organizacional. Conclui-se que a experiência agrega conhecimento teórico e prático, a realização do estágio é indispensável e essencial para uma formação significativa, ao que se espera da Psicologia enquanto profissão e ciência.

Palavras-chave: psicologia organizacional e do trabalho; estágio supervisionado; estágio institucional.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo refere-se a experiência de realizar o estágio supervisionado institucional. O campo em questão atua com gestão de transportes de pessoas e encomendas, com diversas filiais pelo Brasil. Possui reconhecimento nacional em excelência de desenvolvimento e inovação para funcionários, investindo na área de gestão de pessoas que preza a qualidade de vida e bem-estar do ser humano.

O estágio supervisionado iniciou no primeiro semestre de 2022, tendo conclusão no segundo semestre de 2023, perfazendo um total de 240 horas de práticas institucionais. Para a elaboração deste artigo, as autoras buscaram realizar uma leitura histórica para assim ter uma melhor compreensão dos processos que envolvem a psicologia nos aspectos organizacionais.

¹ Acadêmica do nono período de Psicologia do Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz.
E-mail: tsborges@minha.fag.edu.br.

² Acadêmica do décimo período de Psicologia do Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz.
E-mail: ltnardino@minha.fag.edu.br.

³ Docente no ensino superior de Psicologia do Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz.
E-mail: lais@fag.edu.br.

A finalidade é explanar sobre a atuação do(a) psicólogo(a) nos sistemas das empresas, assim como fazer uso de instrumentos técnicos e científicos para o manejo com as pessoas que participam ou, querem participar desse ambiente, desenvolvendo as habilidades e competências solicitadas para a atuação no campo da gestão estratégica de pessoas.

Ao passar dos anos, pode-se compreender que a parte mais importante das organizações são as pessoas, a psicologia organizacional e do trabalho está presente nas empresas como ferramenta de inovação e qualidade de vida. As mudanças na sociedade e a pandemia do Covid-19 influenciaram diretamente no mundo do trabalho através da tecnologia da informação e da comunicação. As organizações precisaram se adaptar ao processo da globalização e da transformação inovadora da tecnologia, juntamente a trazer a psicologia organizacional e do trabalho como aliada para enfrentar esse desafio.

Para melhor compreensão, o efetivo trabalho acontecerá em etapas, estruturando primeiramente a fundamentação teórica, e em seguida, a metodologia utilizada para desenvolvimento do mesmo. Após, serão adentradas as principais demandas, em análise e discussão dos resultados consecutivos das considerações finais sobre as experiências vivenciadas no campo de estágio institucional.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

A ciência tem como propósito descrever, objetivar, prever e controlar fenômenos, produzindo novos conhecimentos, tem como característica formular proposições de leis ou princípios. Pertence a ciência também a criação de novas relações do mundo com a realidade (BOWDITSCH, et al, 2005). A psicologia atua enquanto ciência e profissão.

A amplificação do processo da industrialização, ao final do século 19 e início do século 20, está associada à origem da psicologia organizacional e do trabalho no Brasil, com finalidade de avaliar e selecionar militares para servir ao exército e funcionários para as indústrias. Até metade do século XX, os afazeres diante a psicologia organizacional e do trabalho eram de recrutamento e seleção,

treinamento, avaliação de desempenho e análise ocupacional. A partir de 1980, iniciaram novas atividades na atuação em assessoria e consultoria, diagnósticos situacionais e execução de projetos. Na década de 1990, as mudanças sociais em razão da abertura do mercado de trabalho implicaram no aumento da competitividade, as novas demandas de trabalho gerou tendências de inovação e demandas de competência do psicólogo na atuação organizacional (ZANELLI; BASTOS, 2004).

O conceito Psicologia Organizacional e do Trabalho, denominado na década de 1990, tem como propósito contemplar dois fenômenos psicossociais: as organizações e o trabalho, enquanto instrumento social de formação de seres humanos e atividade básica da própria existência humana na sociedade, respectivamente (BASTOS, 2003).

Conforme Gil (1985), seria possível considerar a história da psicologia organizacional e do trabalho em três momentos históricos, sendo estes: a psicologia industrial, a psicologia organizacional e a psicologia do trabalho. A psicologia industrial, sendo uma das primeiras áreas onde a psicologia iniciou a ser aplicada no Brasil, no período pós guerra, onde a seleção era baseada na psicomетria, era realizada a classificação de pessoal, as avaliações de desempenho, as condições de trabalho, treinamentos, liderança e engenharia psicológica.

De acordo com Santos, Traub e Tieze (2011), a psicologia organizacional visa atingir flexibilidade nas relações de trabalho com a finalidade de reduzir e evitar conflitos, aderindo ideia de desenvolvimento gerencial e, a Psicologia do Trabalho, se originou no início dos anos 70, quando a administração no contexto da organização do trabalho, consolidou uma escola contingencialista, onde investigavam os resultados da tecnologia e do ambiente. Os presentes temáticas da psicologia em cada fase retratam a preservação de tópicos tradicionais, como, por exemplo: o tripé organizacional (recrutamento, seleção e treinamento), a dedicação em desenvolver a análise dos ambientes organizacionais (diagnóstico, intervenção e mudança organizacional) e o crescimento estrutural com o mundo do trabalho atual (saúde e subjetividade).

A psicologia do trabalho envolve o próprio mercado de trabalho, a análise do trabalho, os fatores de desempenho, a saúde e o estresse no trabalho e, o desemprego. A psicologia organizacional situa as atitudes, percepções, emoções, motivação, satisfação, liderança, poder, conflito, gestão, processos decisórios, processos de mudança e cultura organizacional. E, a gestão de pessoas engloba os processos de recrutamento e seleção, educação e treinamento, avaliação de desempenho, desenvolvimento gerencial e planos de carreira (ZANELLI, BASTOS, 2004).

Conforme Silva e Tolfo (2014) há a compreensão de que onde existem organizações, existem comportamentos importantes para as pesquisas da psicologia para a administração. Administrar indica trabalhar com as pessoas, com comportamentos e processos mentais. Enquanto seres humanos somos seres biopsicossociais, com os aspectos biológicos e psíquicos e, com as características que desenvolvemos para viver em sociedade. Interpretamos o mundo de modo único e singular, por meio de nossas percepções, que destaca nossas diferenças individuais, próprias de cada pessoa. Diante os papéis nos grupos sociais, a pessoa apresenta características que influenciam seu comportamento. Por exemplo: existe o papél de chefe, o papel de pai, o papel de subordinado, o papel de filho.

Surgiu uma nova visão referente às questões de trabalho, há enfoque nos fatores sociais que influenciam nas relações humanas no trabalho, onde antigamente era considerada apenas a preocupação com a produtividade da empresa. Atualmente os estudos inclinam-se para intervenções através de treinamento, flexibilidade aos turnos de trabalho, segurança e luminosidade nos ambientes, além de intervenções que se direcionem a incentivos não-financeiros como: liderança e supervisão. (BOWDITSCH, et al, 2005)

2.2. GESTÃO DE PESSOAS

De acordo com Bichuetti (2011), há inúmeros chefes que não são capazes de gerir pessoas e desistem por não terem coragem a temática, impondo tal responsabilidade a áreas de recursos humanos. Atualmente, no mundo contemporâneo, ainda há gestores que não sabem lidar com seus colaboradores e os conduzem para a responsabilidade da área de recursos humanos, esquecendo que a obrigação em promover, comunicar aumento de salário ou demitir é sua função dentro da empresa. Há pessoas ocultas por trás das irresponsabilidades de seus gestores, que impede a dinâmica organizacional e reduz a capacitação em desenvolvimento de gente. Torna-se espantosa essa abdicação de responsabilidade de gestores e surpreendente quantas áreas de recursos humanos se submetem a tais atividades equivocadamente.

A gestão de pessoas obtém uma função significativa que pode ocorrer por meio da gestão estratégica de pessoas, sendo necessário envolver os indivíduos que atuam na empresa diariamente levando em consideração o desenvolvimento organizacional, que deve estar alinhado aos interesses,

grau de motivação e desenvolvimento de benefícios que se baseiam no mérito, na intenção que o colaborador cumpra com seus objetivos organizacionais (ZANINI, 2009).

Gerir pessoas é estabelecer as necessidades de pessoal, tendo potencial para atrair, contratar, reter, motivar, avaliar desempenho, desenvolver, remunerar, reconhecer empenho e saber demitir, é necessário que o gestor tenha talento em lidar com pessoas. Gestores são aqueles que condicionam uma ou mais pessoas, que são subordinados a eles. Possuem compromisso e abrangem estratégias para atingir tais objetivos, porém, que apenas é possível com pessoas motivadas. . Para que se obtenha tal motivação da equipe, é necessário que os gestores saibam não apenas reconhecer o desempenho lucrativo e produtivo, mas a dedicação e empenho de cada colaborador, sabendo lidar com suas emoções e valorizando-as. Dentro das organizações, o que lhes move e dá vida são as pessoas, que devem ser tratadas com cuidados específicos e respeito profissional (BICHUETTI, 2011).

Conforme Dutra (2004), o resultado da competência são os processos que desenvolvem as pessoas em uma instituição, como modo de crescimento profissional. Os colaboradores que melhor se destacam em desenvolver suas atividades frente as mudanças da empresa, entregam os resultados esperados e devem ser devidamente reconhecidos, seja por meio de aumento salarial, promoção de cargo ou gratificação. A evolução das pessoas dentro das instituições envolve a identificação individual a competência essencial dessa organização para manter seus profissionais motivados, em virtude de trabalhar com desafios.

Segundo Bichuetti (2011), deve-se elaborar uma área estratégica, que seja parceira de negócios na instituição, como uma via de mão de dupla, onde exista direta comunicação entre os gestores e a área de recursos humanos, trabalhando em conjunto, onde cada qual deve desempenhar suas funções de modo adequado, levando em consideração que os responsáveis pela gestão de pessoas, dentro de uma instituição, são os gestores e não apenas a área de RH. O plano estratégico deve ser sem filosofia, assim: objetivo, simples e prático.

2.3. CULTURA ORGANIZACIONAL

Toda a organização é beneficiada em fornecer procedimentos dinâmicos e transparentes, visto que há um engajamento mais eficiente dos indivíduos, considerando que existe uma redução

dos riscos de confrontos, obtendo um ambiente mais produtivo (SOUZA, VASCONCELOS, 2021). A compreensão refere-se que não existe cultura boa ou ruim, certa ou errada, mas sim, há aquela mais apropriada a cada instituição (HANDY, 1994).

As empresas estão a cada dia evoluindo no quesito tecnologia mas nada é capaz de substituir o papel das pessoas, sendo necessário que estas, estejam comprometidas em aprender, tenham humildade para reconhecer seus limites e procurem os aprendizados necessários para complementar seus fundamentos e competências, de modo que não encontrem-se ameaçados de diminuir seu local dentro da organização. Apenas será possível obter resultados prolongados e duradouros para a instituição quando houver um clima motivador, capaz de tratar pessoas como pessoas, tornando-as realizadas em exercer a atividade que prezam, onde se sentem confortáveis, se desenvolvendo de modo engajado e motivado (BICHUETTI, 2011).

De acordo com Freitas (1991), os componentes mais presentes na cultura organizacional envolvem normas, valores, processos de comunicação e crenças. Os valores da organização enquanto alinhados aos perfis, direcionam corretamente a metodologia do recrutamento e seleção, por exemplo. A cultura organizacional ensina os membros da organização o modo correto de pensar, perceber e sentir em relação aos problemas e ao próximo, tida como padrão de suposição básica utilizada no processo de aprendizagem para manejar os problemas de adaptação, tanto internos quanto externos.

A cultura organizacional é considerada como um conjunto de significados com aceitação pública e coletiva de uma estipulada organização. A relação entre o homem e a cultura é concebida como uma prática, onde os trabalhadores dispõem de um papel primordial nos processos diários das organizações, revelando categorias, formas e expressões (PETTIGREW, 1979) Portanto, a cultura organizacional de uma empresa representa o papel de significados partilhados pelos inerentes integrantes (GEERTZ, 1989).

2.4. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processamento de recrutar e selecionar pessoas não é uma atividade simples de realizar visto que requisita estratégias para que tal profissional possa assumir os desafios a ele determinados. Compreende-se como uma função de extrema importância dentro de uma instituição, visto que por se referir há algo fundamental para a admissão de um profissional habilitado e instruído para se

desenvolver em estabelecido cargo, tal profissional necessita estar empenhado e aplicado para que encontre eficácia e eficiência, encaixando perfeitamente o perfil do candidato com a vaga solicitada (MENDONÇA, 2015).

Para capacitar as pessoas e as motivar a exercerem suas tarefas com desempenho, seja de modo individual ou em equipes, é preciso que tal indivíduo esteja inserido ao perfil adequadamente. Ao refletir sobre a relação do homem com o trabalho, é possível analisar sua empregabilidade no processo de recrutamento e seleção. Talentos existem é preciso saber identificá-los e desenvolvê-los. São mais assertivas as organizações que oferecem um processo integrado, desde o processo de atrair até o processo de reter o candidato/colaborador, se tais pessoas forem motivadas por seus gestores, afim de permanecer na empresa e apresentar uma boa qualidade de vida no trabalho (BICHUETTI, 2011).

A veracidade de selecionar candidatos qualificados para as vagas ofertadas permite preocupação com o desempenho do trabalho do candidato selecionado e sua eficiência organizacional, sendo preocupações que indicam o trabalho da psicologia nesta área (BOWDITSCH, et al, 2005).

Conforme Mendonça (2015), é fundamental o olhar crítico da psicologia na responsabilidade de selecionar pessoas para cargos de trabalho. Tal processo suplica capacitação do profissional, visto que é necessário conhecimento, habilidade, maturidade e grande preparo, para estar atento e ter percepção para demandar a decisão correta. O cuidado para a elaboração da requisição da vaga é primordial para o recrutamento, visto que deve abranger os dados exigidos pela instituição e o perfil de candidato desejado.

2.5. MODALIDADE ONLINE

A pandemia do Covid-19 influenciou de modo significativo a forma como as pessoas se relacionam com o mundo, proporcionando um novo conjunto de habilidades, conhecimentos e comportamentos que possibilitem lidar com as novas condições diante tal situação. A psicologia buscou contribuições decisivas para enfrentar esse desafio, enquanto ciência e profissão. (PEIXOTO, VASCONCELOS, BENTIVI, 2020).

As mudanças atuais ocorrem de todas as formas: tecnológicas, culturais, econômicas e sociais. Presume um processo acelerado e de inovação, que busca uma revisão de valores, que são os conceitos e as ideias sobre o que é importante para obter sucesso nos objetivos. Dessa forma, faz-se necessário identificar os valores que as pessoas desejam consolidar nas organizações de trabalho e quais elas compreendem que é necessário enfraquecer (SILVA, TOLFO, 2014).

Conforme Bowditsch et al. (2005), as transformações sociais no mundo do trabalho provocaram situações como aumento do desemprego e tensão psicossocial, trazendo impactos para as pessoas e a comunidade. As inovações tecnológicas exigem novas habilidades e competências, que alteraram a relação do ser humano com o trabalho. Para evitar a ameaça do desempenho, as pessoas precisaram se adequar aos valores da empresa em que estavam inseridos ou buscar outros meios de sustento, como empreendedorismo ou terceirização de serviço. Para acompanhar os desafios do mundo contemporâneo a psicologia organizacional e do trabalho aprimorou serviços de assessoria e consultoria integrada, mudou sua atuação no que diz respeito às intervenções, passou a atuar nas decisões em nível estratégico das organizações.

Além da psicologia, o cenário do mundo se transformou profundamente em razão das mudanças necessárias sob as condições sociais influenciadas pela tecnologia da informação e da comunicação. A geração em que vivemos, na era digital, produziu nos últimos cinquenta anos as maiores alterações tecnológicas já vividas pela sociedade (KANAN, ARRUDA, 2013).

De acordo com Tonetto et al. (2008), as pesquisas destacam prioridade sobre os estudos do adoecimento nas organizações de trabalho, considerando a saúde mental. As publicações em trabalhos científicos demonstram predomínio de tais estudos, que adentram as temáticas relacionadas à síndrome de burnout, ao estresse e ao sofrimento psíquico dentro da instituição.

3. METODOLOGIA

Como metodologia de pesquisa, a produção teórica do presente trabalho foi estruturada como revisão bibliográfica do tipo narrativa, que apresenta o estado da arte sobre o tema escolhido, fundamentado através da perspectiva teórica, realizado sobre análise qualitativa da literatura e seguido de análise crítica e pessoal referente ao assunto abordado (BOTELHO; CUNHA; MACEDO, 2011).

O estágio supervisionado institucional está sendo realizado na área da psicologia organizacional e do trabalho. O campo em questão refere-se a atuação na gestão de transporte de pessoas e encomendas e, estabelece demandas de gestão estratégica de pessoas. Dentre as demandas, são considerados os processos de recrutamento e seleção (atração de candidatos e retenção de colaboradores), elaboração de treinamento e desenvolvimento (para líderes e gestores de todas as filiais) e, ampliação da cultura e clima organizacional (prezando a qualidade de vida e bem-estar do colaborador). Utiliza-se bastante a modalidade online como benefício para realização das atividades.

Para melhor compreensão dos encaminhamentos metodológicos faz-se necessário no decorrer do estágio supervisionado institucional pesquisar artigos científicos e realizar participação em ações em prol da comunidade, buscando vivenciar e agregar na sociedade de modo presencial. O desenvolvimento das habilidades enquanto estagiárias possibilita a aproximação da teoria com a prática, buscando entender quais as principais contribuições e principais dificuldades da psicologia organizacional e do trabalho dentro do mercado empresarial.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

Considerando as pesquisas e as atividades desenvolvidas por meio de técnicas e conceitos da psicologia organizacional e do trabalho, torna-se evidente a importância da presença de um(a) psicólogo(a) no sistema empresarial. É possível perceber que a psicologia está cada vez mais presente nas organizações, conquistando seu lugar significativamente no mercado de trabalho, exercendo funções diretamente ligadas a seres humanos, agregando com métodos da tecnologia da informação e da comunicação que envolve competências e habilidades para o contexto organizacional, intensificando missão e valores.

O período de realização de estágio permite aprimorar conhecimentos no que diz respeito a atuação no contexto organizacional, proporcionando máxima concepção e vivência do trabalho de um psicólogo organizacional e do trabalho. É de extrema importância um compromisso profissional do estagiário, em questões ética e de postura, visto que há grande relevância para a excelente execução das atribuições a ele estabelecidas, ainda que em formação.

São diversos processos que envolvem a psicologia organizacional, desde a requisição da vaga apresentada pelo coordenador da área até a retenção do colaborador selecionado para a vaga. Portanto, o processo de recrutamento e seleção permite melhor filtro para optar pelo candidato mais

adequado para a vaga, onde posteriormente serão desenvolvidas as competências para que produza devidamente. A cultura organizacional permite ao colaborador que se concilie com os valores e missão da empresa, prezando pelo seu envolvimento, saúde, qualidade de vida e bem-estar. Considerando que, atualmente, a parte mais importante das empresas são as pessoas, é primordial que os colaboradores estejam se sentindo bem e confortáveis ao desempenharem suas funções. Faz-se necessário que o gestor conheça e compreenda sua equipe, através do processo de treinamento e desenvolvimento é possível que a gestão de pessoas demonstre as demandas emergentes aos líderes.

O mundo contemporâneo exige aprimoramento de competências e novas habilidades tecnológicas das pessoas inseridas no mercado de trabalho. Tal tendência inovadora vem sendo analisada em diversas pesquisas de anos anteriores mas, os momentos recentes sugerem ainda mais atenção às mudanças no mundo organizacional e na sociedade de modo geral, para adaptação da tecnologia da informação e da comunicação, como aliada através dos diversos benefícios que pode proporcionar.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante as intervenções e pesquisas realizadas sobre o tema, acentuamos a importância de tais experiências vivenciadas no campo de estágio institucional, relacionando constantemente a teoria apresentada em sala de aula, nas disciplinas de psicologia organizacional e do trabalho I e II, com as atividades práticas. É possível obter tal percepção de que cada candidato/colaborador possui sua subjetividade e singularidade e, cabe ao psicólogo juntamente com o gestor (se houver) de realizar o acolhimento, entendendo a necessidade de cuidado com a saúde das pessoas envolvidas na instituição. Quando o gestor solicitar acolhimento, cabe ao psicólogo auxiliá-lo em tais demandas, lembrando a importância dos manejos e técnicas, prezando também pela sua saúde e bem-estar.

É possível perceber que toda a geração da época que vivenciamos será afetada pela pandemia do Covid-19, que obteve impacto diretamente no trabalho, considerando as formas de atuação e organização no modo como consumimos os serviços e a tecnologia. As inovações tecnológicas trouxeram a experiência de um trabalho em nova modalidade, que permite aos profissionais presentes no mercado de trabalho, buscar habilidades, conhecimentos e as competências necessárias para se adentrar ao que o mundo moderno predispõe.

O trabalho dignifica o homem, o insere na sociedade e permite que construa habilidades interpessoais diariamente. Faz-se necessário que o ser humano tenha relações sociais e assuma seus papéis diante sua cultura. Pensamos que nosso papel como estagiários deve ser de conhecedores, mas também de transformadores do campo, para que assim ambas as partes possam desfrutar de maneira produtiva desse período e de seus efeitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASTOS, A. V. B. **Psicologia organizacional e do trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira?** In O. H. Yamamoto & V. V. Gouveia (Eds.), *Construindo a psicologia brasileira: Desafios da ciência e da prática psicológica* (pp. 139-166). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo. 2003.

BICHUETTI, J. L. **Gestão de Pessoas não é com o RH.** Harvard Business Review. Brasil. Fevereiro, 2011.

BOTELHO, L. L. R. CUNHA, C. C. A. MACEDO, M. **O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais.** *Gestão e Sociedade*, v. 5, n. 11, p. 121-136. 2011.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna.** São Paulo: Atlas. 2004.

FREITAS, M. E. **Cultura organizacional: formação tipologias e impacto.** São Paulo, Makron Books. 1991.

GEERTZ, C. **A interpretação das culturas.** Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1989.

GIL, A. C. **O psicólogo e sua ideologia.** *Psicol. cienc. prof.*, 5 (1), 12-17. 1985.

HANDY, C. **Deuses da administração: como enfrentar as constantes mudanças da cultura empresarial.** São Paulo, SP: Saraiva/Senac. 1994.

KANAN, L. A. ARRUDA, M. P. **A organização do trabalho na era digital.** Estud. Psicol. (campinas) 30 (4). Dez, 2013.

MENDONÇA, W. C. S. **Recrutamento e seleção, papel fundamental para formação de um profissional.** Faculdade de Campo Grande de Mato Grosso de Sul. RH Portal. 2 de setembro de 2015. Atualizado em 18 de julho de 2019.

PEIXOTO, A. L. A. VASCONCELOS, E. F. BENTIVI, D. R. C. **Covid-19 e os desafios postos à atuação profissional em psicologia organizacional e do trabalho: uma análise de experiências de psicólogos gestores.** Psicol. cienc. prof. 40. 2020.

PETIGREW, A. **A Cultura das Organizações é Administrável.** In: FLEURY, M.T.L. 1979.

SANTOS, P. L. TRAUB, L. TIEZE, C. **Psicologia Organizacional e do Trabalho: Conceitos Introdutórios.** O Portal dos Psicólogos. 16 de dezembro de 2011.

SILVA, N. TOLFO, S. R. **Psicologia Organizacional.** 3º ed. Universidade Federal de Santa Catarina. 2014.

SOUZA, A. R. S. VASCONCELOS, I. F. F. G. **Meritocracia e gestão de pessoas por competências: tema utópico ou realidade organizacional?** Cad. EBAPE.BR 19 (1) • Jan-Mar. 2021.

TONETTO, A. M. AMAZARRAY, M. R. KOLLER, S. H. GOMES, W. B. **Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo.** Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil. Psicologia & Sociedade; 20 (2): 165-173, 2008.

ZANINI, D. S. **Burnout em docentes universitários.** Revista Psicologia e Saúde. 1, 1 de dez. 2009.