

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: ATUAÇÃO E USO DE INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO E TESTES PSICOLÓGICOS

ORGANIZATIONAL AND OCCUPATIONAL PSYCHOLOGY: PRACTICE AND USE OF ASSESSMENT INSTRUMENTS AND PSYCHOLOGICAL TESTING

Patrícia Rodrigues Elias¹ e Kátia Simone da Silva Silveira²

RESUMO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) está em constante evolução e adaptação, desse modo, compreender seu desenvolvimento histórico e relacionar com os processos contemporâneos é de suma importância, principalmente no que se refere à utilização dos Instrumentos de Avaliação e ao uso de Testes Psicológicos como mecanismos que auxiliam a atuação do psicólogo nas organizações. Portanto, o objetivo deste artigo é compreender a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho com o manejo da Avaliação Psicológica e uso de Testes Psicológicos, destacando sua importância na organização empresarial. Para a construção, foi realizada uma revisão bibliográfica narrativa de cunho qualitativo, nas bases de dados LILACS, MedLine e Index de Psicologia, através da BVS e SciELO, além de livros para embasamento conceitual. Como resultados foram obtidos 14 artigos, avaliados pela análise de conteúdo de Minayo (2012). Estes revelaram que atualmente a importância do Psicólogo Organizacional e do Trabalho tem sido evidente, pois, em média, 30% dos psicólogos estão ocupando o espaço nas organizações, atuando no setor de Recursos Humanos, esse fato aponta uma evolução da profissão e a importância de se estar embasado à luz da teoria e na prática. Em seu exercício, a utilização dos instrumentos de Avaliação Psicológica e o uso de Testes Psicológicos dão suporte para o profissional, a fim de validar as hipóteses; a interpretação e percepção do Psicólogo são o que trazem o resultado, de forma responsável e fidedigna para as organizações. A partir do que foi analisado, pôde-se concluir que, para acompanhar as mudanças do mundo moderno, é preciso compreender a evolução histórica da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) para relacionar as mudanças sociais, econômicas e tecnológicas no trabalho. Para tal, emerge a necessidade de que a atuação do profissional de Psicologia, dentro das organizações empresariais, esteja apoiada em ferramentas inovadoras para o exercício da sua função, sendo que esses instrumentos apoiam e embasam o trabalho do psicólogo organizacional, aumentando sua eficácia e fidedignidade, através de indicadores para as intervenções realizadas.

Palavras-chave: “Psicologia Organizacional e do Trabalho”; “Avaliação Psicológica”; “Testes Psicológicos”; “Psicologia”; “Atuação do Psicólogo Organizacional”.

ABSTRACT

Organizational and Occupational Psychology has gone through changes over the years, so understanding the historical concept and relating it to the contemporary processes, along with the use of Tests and Evaluation Instruments, shows to be a mechanism that helps the psychologist to work in organizations reliably and with results of excellence. Therefore, the objective of this article was to understand the work of the Organizational and Occupational Psychologist with the use of Tests and Psychological Evaluations, emphasizing its

1 Psicóloga. Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA. E-mail: patriciaeliaspi@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4063-8850>

2 Psicóloga. Faculdade Integrada de Santa Maria - FISMA. E-mail: katia.silveira@fisma.edu.br. ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5726-4769>.

importance in the business organization. For the development of this work, a narrative bibliographic review of qualitative nature, using the LILACS, MedLine, and Psychology Index databases, through BVS and Scielo, in addition to books to provide a conceptual basis. As results were obtained 14 articles, evaluated by the content analysis of Minayo (2012). These revealed that currently the importance of the Organizational and Occupational Psychologist has been evident, since on average 30% of psychologists are occupying space in organizations, working in the Human Resources sector. This fact points to an evolution in the profession, and the importance of being grounded in the light of theory and practice. In its exercise, the utilization of Psychological Evaluation Instruments and the use of Psychological Tests give support to the professional in order to validate the hypotheses, the interpretation, the perception, and the professional look, bringing responsible and reliable results to the work organization. Based on what was analyzed it can be concluded that it's necessary to understand the historical evolution of Organizational and Occupational Psychology to contemplate the social, economic and technological changes in the modern world, a fact that generated a field of action for the professional of Psychology with more tools for the exercise of their function. Such instruments help in the realization of trustworthy and effective work within business organizations, focused on interventions that provide quality of life and profits in equal measure. In this way, it becomes evident that the performance in the field of Organizational and Occupational Psychologist presents a considerable growth as a profession.

Keywords: “Organizational and Occupational Psychology”; “Psychological Evaluation”; “Psychological Tests”.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho, de um modo geral, transcorrem por diferentes percepções, tornando, assim, o trabalho do psicólogo organizacional necessário. O psicólogo organizacional tem como função compreender as principais formas de se realizar o trabalho, percebendo suas nuances e as formas as quais as relações ocorrem; demonstrando a importância que este aspecto representa nas organizações. Desta forma, a Psicologia é uma ciência que busca estudar o comportamento, as emoções, a cognição e a motivação e, no caso, a Psicologia Organizacional utiliza a ciência e o comportamento como bases de trabalho para resolução e melhorias nos problemas e conflitos que ocorrem nas organizações. (NORONHA e FREITAS, 2004).

A sociedade, ao longo dos últimos anos, tem sofrido mudanças de modo geral, essas etapas afetam as organizações empresariais e a maneira de desempenhar o trabalho; estratégias de gestão são descartadas e novas ideias são aplicadas. Ao observar a trajetória da Psicologia Organizacional no passado, instiga-se a busca de novos conhecimentos e estratégias para aprimorar o caminho de trabalho desta área (SPECTOR, 2009). É notória a importância da inserção deste profissional no ambiente empresarial, uma vez que sua atuação acarreta significativas mudanças na vida do trabalhador, assim como na forma de gestão de forma interdisciplinar. Fato, este, que incrementa a produtividade e a melhoria de qualidade de vida no ambiente de trabalho nas organizações (CAMPOS *et al.*, 2011).

Uma esfera importante de redigir é sobre a aplicação de testes psicológicos. Estes podem abranger diversas áreas, a partir da avaliação de um candidato para exercer um cargo em uma

instituição a de nível de aptidão de concursos públicos. A utilização e aplicação de baterias de testes psicológicos auxiliam no delineamento comportamental de um indivíduo como, por exemplo, características da personalidade, conhecimento às competências dos candidatos e, a avaliação das características psíquicas de comportamento, resolução de conflitos e habilidade de resolução de problemas. (BUENO *et al.*, 2018).

O psicólogo organizacional e do trabalho embasa sua atuação dentro das organizações através do levantamento inicial da demanda, uma vez que a tarefa deste profissional é de auxiliar a função individual e coletiva de cada funcionário pautado em teorias, estratégias e modelos de trabalho. Em vista disso, o psicólogo faz uso do trabalho interdisciplinar com o intuito de discutir os problemas da empresa, buscando melhorias e soluções no ambiente, além de formas para a realização de tarefas rotineiras. Podem-se citar alguns destes fatores, tais como: a grande rotatividade de funcionários na organização, qualidade de trabalho, saúde mental e bem-estar no local de trabalho, entre outros aspectos que podem surgir em meio ao contexto organizacional.

Um dado interessante a ser analisado quanto à atuação do profissional de psicologia organizacional é o fato de uma média de 22% de profissionais recém-formados aderindo ao mercado de trabalho no campo da Psicologia Organizacional. Tal área tem se desenvolvido de forma rápida e vem buscando espaço nas organizações (GUSSO, 2019).

Como toda profissão, a Psicologia Organizacional e do trabalho utiliza técnicas e instrumentos como suporte na sua atuação. Entre as técnicas fundamentais, encontram-se a Avaliação Psicológica e o instrumento de Testes Psicológicos, os quais são utilizados como estratégias de construção de perfil de trabalhadores para determinada vaga de trabalho, designando-os como aptos ou não; em processos como seleção e recrutamento, com a finalidade de resolução de problemas empresariais, produtividade e desempenho do funcionário. A partir desses instrumentos, o trabalho do psicólogo organizacional se desenvolve baseado em conhecimento teórico e científico, de forma a contribuir para um ambiente de trabalho saudável, assegurando as necessidades básicas dos trabalhadores, assim como, também, garantindo a produtividade e lucratividade da organização como um todo (CARVALHO-FREITAS, 2014).

Segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), entre janeiro de 2020 e janeiro de 2021 foram contratados 781 psicólogos do trabalho, cerca de 13% das vagas foram ocupadas por homens e 86% das vagas ocupadas por mulheres. Desta forma, destaca-se a importância da atuação do psicólogo nas organizações como um agente de mudança no meio, tendo o papel de identificar as demandas do local e estar à frente da organização da cultura da empresa. Entre outras tarefas, tem a função de preconizar a missão e o clima organizacional, gerenciando as estratégias de recrutamento e seleção, buscando formas de aperfeiçoar a produtividade do funcionário. Adicionado à promoção de qualidade de vida e saúde mental, para que o trabalhador se sinta bem, seja proativo e produtivo ao mesmo tempo (GUIMARÃES e MARQUES, 2011).

A importância da Psicologia Organizacional como profissão inserida nas empresas baseia-se, de forma teórica e científica, em um trabalho de confiabilidade e responsabilidade, mostrando para as grandes organizações os pontos positivos em ter um profissional qualificado frente à gestão dos recursos humanos. Ressalta-se que o uso de Testes Psicológicos é de propriedade do psicólogo, profissional devidamente registrado na categoria, conforme região de atuação, de acordo com as normas do Conselho Federal de Psicologia (CFP) (BANDEIRA *et al.*, 2021).

Os Testes Psicológicos são, portanto, instrumentos importantíssimos no exercício do psicólogo, as informações coletadas através da aplicação dos testes, se tornam a referência para o processo de avaliação psicológica. Em adição, auxiliam para que teorias psicológicas sejam consolidadas uma vez que descrevem, identificam e verificam as características psicológicas, por meio sistemático de coleta que permite a instrumentalização de diferentes hipóteses teóricas que possam surgir no processo (CARDOSO e SILVA-FILHO, 2018).

Em vista do apresentado a pesquisa tem como questão norteadora: Qual a importância do trabalho do psicólogo organizacional no desenvolvimento da avaliação psicológica e na aplicação e interpretação de testes psicológicos? Desta forma, o estudo tem como intuito compreender a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho com o manejo da Avaliação Psicológica e uso de Testes Psicológicos, destacando sua importância na organização empresarial.

MÉTODO

A pesquisa trata-se de um estudo bibliográfico narrativo descritivo de caráter qualitativo. A coleta de dados foi realizada na Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), nas bases de dados, LILACS, MEDLINE, Index Psicologia, além de SCIELO, que são consideradas plataformas de referência na área. Nas buscas pelos artigos científicos usados na pesquisa, foram aplicados os seguintes descritores: ‘Psicologia’, ‘Psicologia organizacional’, ‘Avaliação psicológica’ e ‘Testes psicológicos’; com o operador booleano “AND”.

Para elaboração do estudo, os artigos selecionados na busca (Figura 1) foram relacionados com conceitos e teorias em livros de destaque da área em questão. O recorte temporal foi de quinze 15 anos, devido à trajetória de mudanças na literatura e a atualidade das publicações. Os critérios de exclusão foram publicações no formato de monografias, dissertações e teses; texto que fugisse da temática ou do espaço temporal selecionado, além de textos em língua estrangeira. Foram selecionados 15 artigos, estes corresponderam aos fatores de inclusão elencados inicialmente; tais são eles: responder à temática e o objetivo da pesquisa, estudos realizados no Brasil, idioma em português, texto completo *online* e gratuito. Os artigos foram compilados em um quadro sinóptico, no qual se destaca: código, ano de publicação, periódico, autores, título, objetivos, metodologia e principais resultados (Apêndice A).

Figura 01 - procedimento de busca e seleção das publicações a serem analisadas.

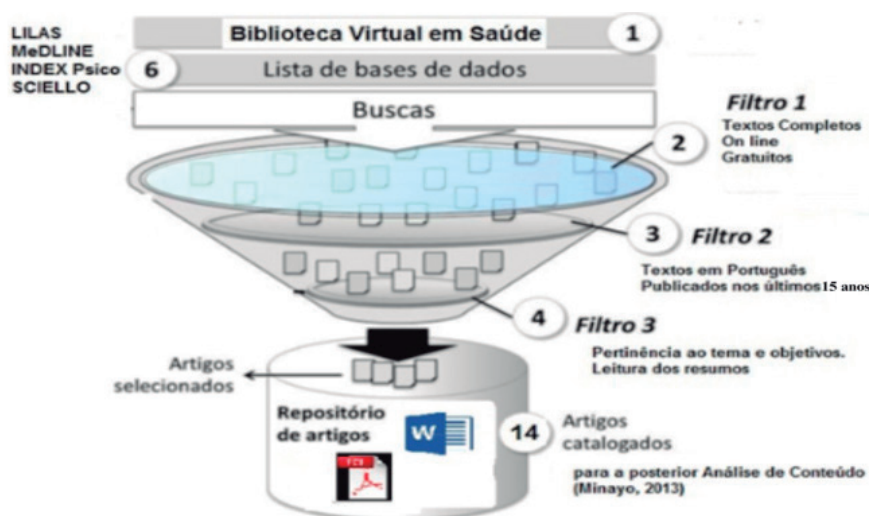


Figura 01 procedimento

Fonte: adaptado de Conforto e colaboradores (2011).

Os materiais foram analisados pelo método de análise de conteúdo proposto por Minayo (2012). A partir disso, foram elencadas três categorias de análise: a evolução histórica da psicologia organizacional e do trabalho; a avaliação psicológica como recurso para o trabalho do psicólogo dentro das organizações e, a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho na contemporaneidade.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A EVOLUÇÃO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: DO SEU SURGIMENTO AOS DIAS ATUAIS

Como resultado da leitura dos artigos A5, A6, A9, A10 e A13: os mesmos foram agrupados na categoria que salienta a evolução da Psicologia Organizacional e do Trabalho desde seu surgimento até a atualidade, com as discussões baseadas no livro de Spector (2009) e Zanelli (2014).

A Psicologia Organizacional se constitui, enquanto área da psicologia, em meados do século XIX, acarretando o marco inicial de inúmeras mudanças tecnológicas no ambiente laboral. Pode-se definir que o surgimento desta como um movimento conjunto entre as grandes organizações, no qual, primeiramente, focava no trabalho realizado pelos operários, sem interesse na pessoa que o realizava. Nesse período, que antecede o surgimento da Psicologia Organizacional, o foco das empresas era o maquinário e a produtividade, não importando a saúde mental e bem-estar dos operários (ROTHMANN; COOPER, 2017).

O ser humano escuta, frequentemente, em seu dia a dia a frase: “primeiro o trabalho, depois o lazer”, como se fossem coisas distintas, e o prazer pudesse ser obtido apenas nas atividades

realizadas fora do trabalho. Consequentemente, a relação de trabalho, de um modo geral, passa por incontáveis percepções e torna imprescindível que o psicólogo entenda as principais formas de se realizar e compreender o trabalho, além da importância que este aspecto representa em uma organização (SPECTOR, 2009).

Em vista disso, a Psicologia Organizacional tornou-se um campo versátil, no qual seus conceitos, técnicas e teorias são amplamente utilizados em diversas áreas do conhecimento (GUSSO *et al.*, 2019). O surgimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho ocorreu no século XIX, como uma consequência direta da Revolução Industrial e provocou muitas mudanças tecnológicas no ambiente laboral (ZANELLI, 1986).

Durante o pós-revolução, o trabalho era encarado com o foco principal no desenvolvimento de grandes maquinários e alta produtividade, sem interesse no indivíduo que realizava as tarefas e as produzia. Com o surgimento dessa nova área da Psicologia, o olhar ao trabalhador foi ampliado, a qualidade de mão de obra, bem-estar do trabalhador e condições adequadas, como fatores que contribuem diretamente para a alta produtividade e, portanto, a lucratividade das empresas. Esse campo da Psicologia possui duas principais divisões: a) a parte industrial, que assume uma perspectiva mais administrativa, esta se desenvolveu através das relações humanas, planejamento de trabalho, seleção, treinamento e avaliação de desempenho dos funcionários; b) e o lado organizacional, que incluem atitudes como comportamento dos funcionários, estresse no trabalho e práticas de supervisão (ZANELLI *et al.*, 2004).

Walter Dill Scott, Frederick Winslow Taylor e Hugo Munsterberg, considerados pais da Psicologia Organizacional e do Trabalho, em meados de 1924, argumentavam que esta área da Psicologia poderia proporcionar percepções importantes no campo de seleção e recrutamento de novos empregados. A abordagem de administração científica, definida por Frederick Winslow Taylor, que pregava a maximização de uma maior produção por parte dos empregados. Taylor, por sua vez, afirmava que a motivação no trabalho era de extrema importância e defendia que o planejamento das atividades assegurava um modo sistemático de realização destas, com qualidade e alta produtividade (CAMPOS *et al.*, 2011).

Por outro lado, o bem-estar e cuidado com quem estava realizando esse trabalho ainda não eram priorizados. A influência nas práticas de gerenciamento empresarial, segundo Taylor, facilitou a qualificação na produção em massa. Em contra ponto, a questão da desumanização do trabalho e a comparação dos trabalhadores com máquinas de produção em massa não eram considerados tão importantes, assim como a qualidade do ambiente de trabalho, a saúde mental do trabalhador e outros fatores que interferem diretamente no aumento de produtividade, como comprovado atualmente (GUSSO *et al.*, 2019).

Ao se observar a trajetória da Psicologia Organizacional no passado, fica evidente a necessidade de busca de novos conhecimentos e estratégias para aprimorar o caminho de trabalho desta área.

Ao longo dos anos, a sociedade, de um modo geral, passou por inúmeras mudanças, essas alterações afetaram as organizações empresariais e a forma de desempenhar o trabalho. Assim, estratégias de gestão são descartadas e novas ideias são aplicadas. A inserção de profissionais especializados na Psicologia Organizacional, incorporados ao ambiente empresarial, mostra mudanças significativas na vida do trabalhador, tanto no campo de trabalho, como na forma de gestão. O psicólogo organizacional juntamente a outros profissionais incrementam a produtividade e melhoram a qualidade de trabalho (ZANELLI, 1995).

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA COMO RECURSO PARA O TRABALHO DO PSICÓLOGO DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

A categoria que discute a Avaliação Psicológica como um recurso para o trabalho do psicólogo, dentro das organizações empresariais, foi resultado da leitura e análise dos artigos: A2, A11, A12 e A14, considerando os conceitos do livro Hutz (2018).

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) utiliza técnicas e instrumentos, tais como a avaliação psicológica e o uso de testes como estratégias de construção de perfil de trabalhadores para vagas de trabalho, seleção e recrutamento, com a finalidade de resolução de problemas empresariais. A produtividade e o desempenho do trabalhador são pontos que estão presentes no trabalho do psicólogo organizacional. A partir disso, o trabalho se desenvolve, com conhecimento teórico e científico, de forma contribuir para um ambiente de trabalho saudável e assegurando as necessidades básicas dos trabalhadores, assim como garantindo produtividade e qualidade para as organizações (BASTOS *et al.*, 2013).

A Avaliação Psicológica, ferramenta usada pelo psicólogo organizacional, trata-se de um método de investigação para coleta de dados. Já os Testes Psicológicos, cujo uso é exclusivo do psicólogo, servem para levantamento de dados que podem auxiliar na avaliação. Tais instrumentos são considerados de suma importância no contexto das organizações, no que se refere ao processo de seleção de pessoas e, quando em conjunto, com testes que avaliam a personalidade, atenção e o modo de desempenho de atividades na empresa (NORONHA, 2004).

A construção histórica da Avaliação Psicológica no Brasil se confunde muitas vezes com a própria história da Psicologia, uma vez que desde o século XX já existia laboratórios científicos desenvolvendo pesquisas sobre o assunto. Em vista disso, é preciso entender que a Avaliação Psicológica, além de ser um instrumento complexo, também pode ser utilizada em diversos contextos da Psicologia. O procedimento pode ser realizado individualmente ou em grupos, sendo que há a necessidade de uma avaliação inicial ou um diagnóstico, para que a avaliação seja completa. E, a partir desta aplicação, cabe ao profissional da psicologia fazer a interpretação dos resultados obtidos e, posteriormente, fazer a devolutiva destes resultados (LIMA *et al.*, 2011).

A Avaliação Psicológica consiste em um conjunto de técnicas complexas, na qual se realiza uma investigação detalhada e o levantamento de dados, tendo como objetivo levantar ou descartar hipóteses. O resultado da avaliação se obtém por um diagnóstico sobre personalidade, funcionamento cognitivo, ser apto ou não no desempenho de alguma tarefa, entre outras características que podem surgir no momento da avaliação (HUTZ, 2018).

Em vista disso, compreende-se a Avaliação Psicológica como uma área técnica com uma vasta produção de instrumentos para o psicólogo. Percebe-se, na prática, que essa avaliação não é apenas uma técnica de produção de ferramentas profissionais, mas sim, um campo da Psicologia responsável por operacionalizar as teorias psicológicas e dar suporte para a observação de eventos psicológicos. Sendo assim, permite para que as teorias possam ser testadas e, possivelmente, aprimoradas, a fim de fortalecer os estudos na área, contribuindo para com a evolução, enquanto ciência e profissão (MENDEZ *et al.*, 2013).

De uma forma geral, o profissional de Psicologia deve ampliar o olhar para a Avaliação Psicológica, para que esta não fique pautada apenas como um instrumento de avaliação, pois é mais complexa, uma vez que diz respeito ao funcionamento psicológico dos indivíduos, comportamentos, e possíveis ações e tomadas de decisões futuras. Os instrumentos são padronizados ao se obter amostras e indicadores comportamentais, assim, exibem as diferenças individuais nos construtos, algum traço efetivo ou algum processo mental implícito. Esses traços e comportamento vêm à tona através das variáveis que se manifestam nas testagens que surgem de forma inconsciente e, quando realizado por um profissional apto, como o psicólogo, esses resultados se tornam positivos frente à organização. Por outro lado, a Avaliação Psicológica se torna uma ferramenta de suma importância para o psicólogo organizacional, sobretudo, no processo seletivo, pois auxilia na escolha de profissionais aptos ou não para o cargo que estiver disponível na empresa (SANTOS *et al.*, 2010).

Os Testes Psicológicos são uma ferramenta de uso exclusivo do psicólogo e, quando se trata de Avaliação Psicológica e Testes Psicológicos, como instrumentos do psicólogo organizacional e do trabalho, a constância na atualização deste profissional se torna um papel central. Os testes devem ser elaborados com precisão e critérios científicos rígidos, para assegurar a confiabilidade. O Conselho Federal de Psicologia (CFP) teve, como iniciativa, a criação do Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos (SATEPSI), criado em 2001; por meio deste sistema, os testes são fundamentados com uma proposta de qualidade para a utilização, a fim de que os instrumentos de trabalho do psicólogo sejam confiáveis e fidedignos. Destaca-se, também, a resolução nº 09/2018, que estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica, no exercício profissional do psicólogo, e regula o Sistema de Avaliações de Testes Psicológicos (SATEPSI), bem como estabelece quais requisitos mínimos os instrumentos devem apresentar para serem reconhecidos como testes psicológicos. (SILVA *et al.*, 2018).

Vale destacar que o profissional de Psicologia, com a utilização dos instrumentos acima descritos, deve sempre se certificar da validade de cada teste, se o mesmo está apto para uso ou não, pesquisando no SATEPSI e na resolução do CFP. Com o intuito de trazer um exercício profissional, fundamentado na total integridade e ética, para que a utilização seja feita com responsabilidade, pode abordar a teoria conceitual de diversos autores da área em questão e, desse modo, fornecer um bom resultado. Assim, ao trazer esse pressuposto para a inserção do psicólogo no contexto das organizações do trabalho, há a necessidade de estar preparado para se enfrentar os obstáculos referentes ao cenário atual, adaptando-se às mudanças na globalização e emergindo novas necessidades para o mercado de trabalho. (PASIAN *et al.*, 2022).

ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

A categoria que disserta sobre a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho, nos dias atuais, é resultado da leitura e análise dos artigos: A1, A3, A4, A7 e A8, com o auxílio do livro **O trabalho do Psicólogo no Brasil**, de Godim e colaboradores (2010).

O mundo do trabalho atual é bastante inconstante, as transformações e inovações fazem parte do cotidiano do trabalhador pós-moderno, e os desafios encarados pelos profissionais são cada vez maiores e mais diversificados. Além da forte exigência de qualificação e aperfeiçoamento permanente, outros desafios são considerados como, por exemplo, a competitividade e proatividade, o desenvolvimento da inteligência emocional e o trabalho de equipe. Em vista disso, as organizações impõem cada vez mais exigências na seleção a determinado perfil para uma vaga e, a busca por profissionais que preencham todos os requisitos se torna cada vez mais específica. O psicólogo organizacional utiliza diversas técnicas e estratégias para que esse processo seja realizado com êxito. O sucesso na seleção pressupõe para a empresa uma contratação satisfatória e a relação custo-benefício resulta em maior produtividade e lucratividade para a organização. (ZANELLI *et al.*, 2004.)

Em vista disso, o conceito utilizado por muito tempo de que o funcionário era apenas mão de obra para realização de tarefas foi abandonado para que uma nova percepção fosse empregada nas organizações, essa percepção está relacionada à atuação do psicólogo nas empresas. A partir do momento em que o psicólogo organizacional e do trabalho ganha espaço dentro das organizações empresariais, a saúde mental e a qualidade do ambiente de trabalho passam a ser fortemente considerados como aspectos relevantes para a lucratividade e produtividade das organizações. Fato este que acarretou no entendimento da importância do psicólogo organizacional e do trabalho no ambiente das organizações, uma vez que sua tarefa é, essencialmente, explicar a função individual e coletiva de cada funcionário, fundamentando-se em teorias e modelos de trabalhos (GUIMARÃES, 2018).

Um aspecto a ser considerado é a busca por uma fonte de renda para suprir as necessidades básicas de um indivíduo, só é possível através do trabalho, e o mercado de trabalho, cada vez mais, exige dos candidatos, pois as mudanças sociais são constantes. A psicologia, de certa forma, percebe a necessidade de se atualizar para poder atender aos interesses das organizações, assim, torna-se um trabalho voltado ao desenvolvimento do profissional e à capacitação, para que se desempenhem as tarefas com sucesso. A importância da psicologia, como profissão inserida nas empresas, baseia-se de forma teórico-científico trazendo um trabalho de confiabilidade e responsabilidade, mostrando para as grandes organizações os pontos positivos em ter um profissional qualificado frente à empresa, fazendo com que os ideais da empresa sejam os seus próprios ideais (SANTOS e CALDEIRA, 2014).

Dados sobre a Psicologia, trazidos pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), mencionam que o campo de Psicologia Organizacional e do Trabalho está em segundo lugar, como a maior área de atuação, sendo que 30% dos psicólogos atuam em empresas de Recursos Humanos. O CFP trabalha em projetos, avaliações psicológicas e testes psicológicos, com a finalidade de definir comportamentos e personalidade do indivíduo, como forma de cumprir as exigências dos cargos. Outras atividades são o auxílio em questões administrativas, tais como: a) desligamento de funcionários; b) preparação para aposentadoria; c) desenvolvimento de funcionários; e d) promoção de cargo. Todas essas funções com o intuito de melhorar a produtividade e diminuir a rotatividade nas empresas, realizando um trabalho responsável (CFP ORG, 2013).

A Psicologia Organizacional tem se desenvolvido de forma rápida e vem ocupando espaço cada vez maior na área de trabalho com as empresas. Uma mostra de 22% dos profissionais recém-formados consegue se inserir no mercado de trabalho através da psicologia organizacional, como consequência, emerge a necessidade de mais pesquisas e investimentos na referida área de conhecimento, a fim de que o psicólogo esteja bem preparado e com ferramentas suficientes para um bom resultado de trabalho com as empresas (GUSSO *et al.*, 2019).

O espaço cada vez mais amplo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) nas organizações empresariais é decorrente das grandes transformações no mercado de trabalho e na forma de desempenhar as atividades laborais. Neste sentido, vale ressaltar a importância da atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no manejo da avaliação psicológica e uso de testes psicológicos como ferramentas seguras, os quais têm como finalidade, primordial, diminuir a rotatividade de pessoas na empresa e aumentar o desempenho dos profissionais. Dessa forma, o psicólogo atua para que os resultados da empresa e dos funcionários, assim como a relação entre estes, sejam mais positivos para a empresa, trazendo maior produtividade e qualidade de serviço, além de lucratividade (LIMA *et al.*, 2021; GUSSO *et al.*, 2019).

A atuação do psicólogo organizacional e do trabalho é baseada no levantamento da demanda inicial, através de ferramentas e instrumentos desenvolvidos de modo a obter resultados favoráveis tanto para os gestores, quanto para os funcionários. Em outras palavras, sua função é focar tanto na

lucratividade e na qualidade de produção, quanto no bem-estar dos trabalhadores. O psicólogo organizacional fundamenta sua atividade rotineira em teorias e práticas da área de gestão, assim como utiliza ferramentas como a avaliação psicológica e os testes psicológicos para nortear seu processo decisório (SPECTOR, 2009).

A compreensão da função do psicólogo organizacional, dentro das empresas, passou a ser mais crítica, quando se refere ao desempenho e à produtividade. O psicólogo, ao fazer uso da ferramenta de seleção e recrutamento, considerado um processo prático, tem o intuito de buscar candidatos aptos a desempenhar as atividades específicas que a organização precisa naquele momento. Para tal, a construção de um perfil do trabalho e desenvolvimento do mesmo para determinada atividade é importante. Assim, no processo, são analisados fatores como: potencialidades; personalidade; habilidades e técnicas que esta pessoa irá utilizar pra desempenhar sua função na empresa; entre outros. Todo esse processo é gerido pelo trabalho e interpretação do psicólogo organizacional (ROTHMANN, 2017).

O profissional da psicologia organizacional e do trabalho precisa aplicar o seu conhecimento teórico-científico de investigação com certeza e precisão, pois necessita ter consciência da aplicação na empresa, bem como os resultados que pode gerar. Uma vez que, mais importante que ter base teórico-prática e dominar as técnicas, é preciso realocar esse conhecimento para a cultura organizacional da empresa de forma interdisciplinar. A interdisciplinaridade se concentra na forma de trabalhar em conjunto com o administrador ou gestor da organização, para que não haja divergências entre os setores de gestão. Consequentemente, esse profissional é de suma importância para que o trabalho realizado traga bons resultados (ZANELLI, 1986).

CONCLUSÕES

Ao considerar que o objetivo central do estudo foi o de compreender a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho com o manejo da Avaliação Psicológica e uso de Testes Psicológicos, destacando sua importância na organização empresarial, pode-se perceber que, inicialmente, o principal foco das empresas era desenvolver as grandes máquinas para uma linha de produção em massa, tendo como resultado a alta produtividade. Nesse período, a mão de obra era especializada para a grande produção, mas não existia um olhar especializado para os operários. Nesse contexto, a Psicologia advém com o intuito de melhorar as condições de trabalho e qualidade de vida do funcionário, unificando, assim, a grande produção e qualidade de trabalho, resultando nos lucros que as organizações buscam. Através das leituras, ficou evidente a necessidade de buscar novos conhecimentos e estratégias, procurando aprimorar o caminho de trabalho deste campo da Psicologia.

A inserção do Psicólogo nas organizações trouxe mudanças e formas novas de desempenhar o trabalho, o que contribui para que a empresa consiga adotar uma gestão de estratégias, e que oriente a condução do seu principal ativo: o seu funcionário. A gestão integradora possibilita a antecipação,

identificação e resolução dos mais diversos conflitos. Essas transformações na forma de gestão, consequência do ingresso do psicólogo, foram muito significativas para a empresa e para a vida do trabalhador. A Psicologia tornou-se um campo de atuação versátil, onde seus conceitos são utilizados em diversas áreas do conhecimento. As empresas buscam, na atuação dos psicólogos, o treinamento e desenvolvimento de seus funcionários, pois é deles que a produtividade e o lucro são originados e a máxima “são os funcionários que formam as organizações”, torna-se verdadeira.

As diversas transformações, na sociedade e no meio do trabalho, que tem ocorrido nas últimas décadas fizeram com que as empresas buscassem profissionais qualificados e que complementassem suas necessidades. E, muito mais do que isso, os profissionais estarão aptos a buscar o mercado de trabalho, competitivos e bem preparados, com foco na qualidade do serviço. O psicólogo se torna fundamental e, com sua gestão de estratégia, possibilita alcançar níveis excelentes de qualidade para a organização como um todo, atuando sobre os problemas organizacionais da gestão. Desse modo, ele está voltado ao bem-estar dos colaboradores, assim como seleção de cargos, resolução de problemas e conflitos internos, práticas motivacionais, gerenciamento de planos de carreira, clima organizacional, programas de treinamentos, mudanças organizacionais, orientação com os líderes para gerirem pessoas alinhadas com o objetivo da empresa, entre muitas outras atividades realizadas no exercício profissional do psicólogo organizacional e do trabalho.

O psicólogo organizacional utiliza instrumentos para o exercício da profissão, tais como Avaliação Psicológica e o uso de Testes Psicológicos, ferramentas as quais o psicólogo trabalha no meio organizacional para a busca de colaboradores aptos no cumprimento das atividades da empresa, entre outras práticas. Neste processo de Avaliação Psicológica, os Testes Psicológicos são utilizados como uma forma de avaliar as características das pessoas, ou seja, características únicas de cada indivíduo, como a personalidade, que possam contribuir e se adequar a determinado cargo. Vale salientar que a aplicação da Avaliação e dos Testes só é realizada pelo psicólogo, pois é o profissional capacitado para interpretar os resultados de forma fidedigna.

Em suma, atualmente, as organizações empresariais estão buscando mais profissionais capacitados e compatíveis com a cultura da empresa, assim, os colaboradores ficam mais alinhados com os objetivos e meta da organização, atingindo melhores resultados em produção e qualidade. Em vista disso, a área da Psicologia Organizacional e do Trabalho tem ganhado espaço no mercado de trabalho e nas discussões na área em questão, contudo, a produção científica brasileira sobre o tema ainda é escassa. Com essa pesquisa, teve-se o intuito de destacar a importância de ampliação da produção de publicações específicas na área, uma vez que a limitação mais impactante para o desenvolvimento do estudo foi o número reduzido de artigos atuais. A grande maioria das publicações encontradas sobre o tema é mais antiga e, para que esta área de atuação cresça, é necessário que sempre esteja sendo discutida e atualizada por seus pares.

Para que a sociedade pós-moderna perceba a importância do Psicólogo Organizacional e do Trabalho na atuação frente às organizações, há grande inovação na gestão de estratégias que podem ser inseridas neste contexto, trazendo melhorias e resultados promissores, ampliando, assim, essa área de trabalho para os novos profissionais da Psicologia. Portanto, indica-se que se realizem mais estudos acerca do tema, a fim de enriquecer a literatura e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ABBAD, G.; PUENTE-PALÁCIOS, K.; GONDIM, S. M. G. Abordagens metodológicas em psicologia organizacional e do trabalho. **Revista Brasileira de Psicologia**, v. 1, n. 2, p. 71-78, 2014.
- AZEVEDO, B. M.; BOLOMÉ, S. P. Psicólogo Organizacional: aplicador de técnicas e procedimentos ou agente de mudanças e de intervenção nos processos decisórios organizacionais? **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 1, n. 1, p. 181-186, 2001.
- BANDEIRA, D. R.; ANDRADE, J. M.; PEIXOTO, E. M. O Uso de Testes Psicológicos: Formação, Avaliação e Critérios de Restrição **Psicologia: Ciência e Profissão**. V. 41, n. e, p. 1-12, 2021.
- BASTOS, A. V. B.; YAMAMOTO, O. H.; RODRIGUES, A. C. A. Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho. **O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia**, v. 1, p. 25-52, 2013.
- BASTOS, A. V. B.; GALVÃO-MARTINS, A. H. C. O que pode fazer o psicólogo organizacional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 10, n. 1, p. 10-18, 1990.
- BAPTISTA, M. N.; RUEDA, F.J.M.; CASTRO, N. R.; GOMES, J. O.; SILVA, M. A. Análise de artigos sobre avaliação psicológica no contexto do trabalho: revisão sistemática. **Revista Psicologia em Pesquisa**, v. 5, n. 2, 2011.
- BORGES, L. O.; OLIVEIRA, A. C. F.; MORAIS, L. T. W. A. O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 5, n. 2, p. 101-139, 2005.
- BORGES-ANDRADE, J. E. A avaliação da profissão, segundo os psicólogos da área organizacional. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 10, n. 1, p. 19-23, 1990.

BRASIL. **Cadastro Geral de empregados e Desempregados (CAGED)**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/empregador/caged>. Acesso em: maio de 2022.

BUENO, J. M.H.; PEIXOTO, E. M. Avaliação psicológica no Brasil e no mundo. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 38, p. 108-121, 2018.

CAMPOS, K. C. L. *et al.* Psicologia organizacional e do trabalho-retrato da produção científica na última década. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 31, p. 702-717, 2011.

CARDOSO, L. M. Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações. **Psico-USF**, v. 14, n. 3, p. 389-390, 2009.

CARDOSO, L. M.; SILVA FILHO, J. H. Satepsi e a Qualidade Técnica dos Testes Psicológicos no Brasil. **Psicologia: Ciência e Profissão**. v. 38, n. e, p. 40-49, 2018.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de. O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 347-349, 2014.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo: Editora Manole, 3 Ed., 2005.

CONFORTO, E. C.; AMARAL, D.C.; SILVA, S.L. Roteiro para Revisão Bibliográfica Sistemática: aplicação no desenvolvimento de produtos e gerenciamento de projetos. *In*: **8º Congresso Brasileiro de Gestão de desenvolvimento de Produto - CBGDP 2011**, 2011, Porto Alegre - RS. 8º Congresso Brasileiro de Gestão de Desenvolvimento de Produto - CBGDP 2011. Porto Alegre: Instituto de Gestão de Desenvolvimento de Produto, 2011.

CONFORTO, E. C.; AMARAL, D. C.; SILVA, S. L. da. **Roteiro para revisão bibliográfica sistemática**: aplicação no desenvolvimento de produtos e gerenciamento de projetos. Trabalho apresentado, v. 8, 2011.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Orientação de atualização de normas de testes psicológicos**. São Paulo. 05 de Maio de 2017. Disponível em: <https://satepsi.cfp.org.br/docs/NotaTecnica02-2017-AtualizacaoNormas.pdf>. Acesso em: Maio de 2022.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Legislação**. Disponível em: <https://satepsi.cfp.org.br/legislacao.cfm#:~:text=Resolu%C3%A7%C3%A3o%20CFP%20n%C2%BA%20009%2F2018,%2F2017%20e%20002%2F2017>. Acesso em: Maio de 2022.

CORADINI, J. R.; MURINI, L. T. Recrutamento e seleção de pessoal: com agregar talentos à empresa. **Disciplinarum Scientia | Sociais Aplicadas**, v. 5, n. 1, p. 55-78, 2009.

DALBOSCO, S. N. P.; DA SILVA CONSUL, J. A importância da Avaliação psicológica nas organizações. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 3, n. 2, p. 554-558, 2011.

DE OLIVEIRA BORGES, L.; OLIVEIRA, C. F.; MORAIS, I. T. W. A. O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 5, n. 2, p. 101-139, 2005.

DOS SANTOS BATISTA, L.; KUMADA, K. M. O. Análise metodológica sobre as diferentes configurações da pesquisa bibliográfica. **Revista brasileira de iniciação científica**, v. 8, p. e021029-e021029, 2021.

DOURADO, L. F. M.; SILVA, R. S. Avaliação psicológica e contextos de atuação: possibilidades na relação teoria e prática. **Revista Diálogos Acadêmicos**, v. 5, n. 1, 2017.

FERREIRA, F. S.; VARGAS, E. C. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. **Estação Científica (UNIFAP)**, v. 4, n. 2, p. 21-39, 2015.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, S. L.; NORONHA, A. P. P. Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional. **Revista do Departamento de Psicologia. UFF**, v. 17, p. 139-159, 2005.

GONDIM, S. M. G.; BASTOS, A. V. B.; PEIXOTO, L. S. A. Áreas de atuação, atividades e abordagens teóricas do psicólogo brasileiro. In: **O trabalho do psicólogo no Brasil**. São Paulo: Artmed, 2010. Cap.9, p. 174-199.

GUIMARÃES, R. S.; MARQUES, A. L. Gestão da Mudança: uma alternativa para a avaliação do impacto da mudança organizacional. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 10, n. 1, p. 95-113, 2011.

GUSSO, H. L.; ALVARENGA, A. S.; NUNES, P. P.; NUNES, M. F. O.; LICA, G. G.; OLIVEIRA, M. Z. Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 3, p. 644-652, 2019.

HASHIMOTO, F. M. B. **Possibilidades de atuação do psicólogo organizacional no contexto de transformação nas organizações**. 2013. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. M. **Avaliação psicológica da inteligência e da personalidade**. Artmed Editora: São Paulo, 2018.

LIMA, F. C.; COSTA, A. L. F.; YAMAMOTO, O. H. O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 11, n. 2, p. 21-35, 2011.

MACHADO, G. F.; MOLINETTI, C. T. S.; BATISTA, T. A. S.; SANTOS, V. F. F.; FARIAS, G. S. S. Atuação e desafios profissionais do Psicólogo Organizacional e do Trabalho nas organizações: Uma análise geral do contexto profissional. In: **Anais do EVINCE - UniBrasil**. v. 7, n. 1, p. 56-78, 2021.

MALVEZZI, S. **Psicologia Organizacional e do Trabalho: Uma identidade em construção**. São Paulo: Index - Psicologia - Tese, 2006.

MAPELI, D. **A evolução histórica da psicologia organizacional e do trabalho e os desafios contemporâneos**, 2020.

MENDES, L. M.; NAKANO, T. C.; SILVA, I. B.; SAMPAIO, M. H. L. Conceitos de avaliação psicológica: conhecimento de estudantes e profissionais. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 33, p. 428-445, 2013.

MINAYO, M. C. S. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência & saúde coletiva**, v. 17, n. 3, p. 621-626, 2012.

MOURÃO, L.; BORGES-ANDRADE, J. E. Avaliação de programas públicos de treinamento: um estudo sobre o impacto do trabalho e na geração de empregos. **Organizações e sociedade**. v. 12, n. e, p. 13-38, 2005.

MULROW, C.D. Systematic reviews: rationale for systematic reviews. **British Medical Journal (BMJ)**, v. 309, p. 597-599, 1994.

MUNIZ, M.; CARDOSO, L. M.; RUEDA, F. J. M.; NORONHA, A. P.P. Desafios da Avaliação Psicológica para a Prática diante da Atuação Profissional Mediada pela Tecnologia de Informação. **Psico-USF**, V. 34, n. e, p.9-19, 2021.

MUNIZ, M. Ética na Avaliação Psicológica: Velhas Questões. **Novas Reflexões Psicologia: Ciência e Profissão**. V. 38, n. e, p. 133-146, 2018.

NORBERTO, E. M.; BRITTOA, A. F.; LUZA, A. P.; VITORIA, A. P. O.; BARRETOA, M. D. F.; CAETANO, W. P.; FREIRA, T. E. Dinâmica de Grupo: uma Abordagem Teórica Sobre sua Relevância nas Organizações a Partir dos Conflitos. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 22, n. 35, p. 9-12, 2018.

NORONHA, A. P. P.; DE FREITAS, F. A. Testes psicológicos, usos e conhecimento. **Revista Psico**, v. 36, n. 1, p. 7, 2004.

PASIAN, S. R.; BANDEIRA, D. R.; SANTOS, A. A. A. Do Teste ao Processo de Avaliação Psicológica: Memórias sobre a Formação do Psicólogo no Brasil. **Psicologia: Ciência e Profissão**. v. 42 (n.spe), p. 1-14, 2022.

PEDROS, M. C. A. A importância dos testes psicológicos no processo de recrutamento e seleção. *In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia: Gestão e Tecnologia para a Competitividade*, 10, Rio de Janeiro-RJ, 2013.

ROTHMANN, I.; COOPER, L. C. ROTHMANN, Ian. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. 2. ed. GEN Atlas: Elsevier Brasil, 2017.

SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Brazilian Journal of Physical Therapy**, v. 11, p. 83-89, 2007.

SANTOS, F. C. O.; CALDEIRA, P. A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. **Psicologia**. pt, 2010.

SCHMIDT, B.; KRAWULSKI, E.; MARCONDES, R. C. Psicologia e Gestão de Pessoas em Organizações de Trabalho: investigando a perspectiva estratégica de atuação. **Revista de Ciências Humanas**, v. 47, n. 2, p. 344-361, 2013.

SCHWAB, I. R.; MAHL, A. C. **Avaliação psicológica no contexto de recrutamento e seleção**. Unoesc & Ciência-ACSA. Joaçaba, v. 8, n. 2, p. 105-112, 2017.

SENDEN, D. A. Análise da personalidade de profissionais da área da saúde: um estudo pelo teste Palográfico. **Revista Aletheia**, v. 1, n. 42, p. 62-70, 2013.

SILVA, L. A. A. M.; MESSAS, S. H.; JUNIOR, H. G.; LEAL, V. R. A importância do psicólogo na entrevista de emprego. *In: ensino Presencial e a Distância - EAD*, p.79, 2018.

SILVA, B. A.; SILVA, C. L. **Recrutamento e Seleção “Como Ferramenta Para o Melhor Perfil Dentro da Empresa”**, 2016.

SILVA, L. C. O.; CAMPOS, E. B. D. **Psicologia de Carreira**: fundamentos e perspectivas da psicologia organizacional e do trabalho. v. 1. São Paulo: Vetor Editora, 2021.

SOUZA-JÚNIOR, J. E. G.; SILVEIRA, C. Z. **Procedimentos para Apresentação e Normalização de Trabalhos Acadêmicos (NBR 14724: 2011)**. 2020.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 4. Ed. Saraiva Educação SA: São Paulo, 2009.

TANNHAUSER, C. L. Qualidade de vida no trabalho: contribuições ao papel do psicólogo organizacional. 1994. **Dissertação**. Mestrado em Administração. Faculdade de Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2011.

TONETTO, A. M. *et al.* Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 2, p. 165-173, 2008.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, J. C. Formação e atuação em Psicologia Organizacional. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 6, n. 1, p. 31-32, 1986.

ZANELLI, J. C. Formação e atuação do psicólogo organizacional: uma revisão da literatura. **Temas em Psicologia**, v. 3, n. 1, p. 95-107, 1995.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. São Paulo: Artmed Editora, 2004.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. São Paulo: AMGH Editora, 2014.

APÊNCICE A					
Código/Ano/ Periódico	Autores	Título	Objetivo	Método	Resultados
A1 2022 <i>Psicologia Ciência e Profissão</i>	PASIAN, S. R. BANDEIRA, D. R. SANTOS, A. A. A.	Do Teste ao Processo de Avaliação Psicológica: Memórias sobre a Formação do Psicólogo no Brasil.	Compreender as diretrizes formativas em avaliação psicológica, acompanhando a construção da própria Psicologia no país.	Revisão Bibliográfica.	Regulamentação da profissão, desafios e contribuições significativas, destacando o uso dos instrumentos e os processos psicológicos envolvidos nessa prática profissional exclusiva da Psicologia no Brasil.
A2 2021 <i>Psico - USF</i>	MUNIZ, M. CARDOSO, L. M. RUEDA, F. J. M. NORONHA, A. P.P.	Desafios da Avaliação Psicológica para a Prática diante da Atuação Profissional Mediada pela Tecnologia de Informação.	Identificar TIC's como ferramentas que perpassam o funcionamento da sociedade. Verificar o aumento exponencial do uso e a regulamentação das TIC's na prática da avaliação psicológica.	Revisão Bibliográfica.	O processo e os resultados da avaliação psicológica por meio das TIC's levaram a se repensar a formação básica e continuada dos profissionais para assegurar as competências que possibilitem uma prática ética, técnica, científica e crítica sobre a AP mediada pelas TIC's.
A3 2021 <i>Psico - USF</i>	LIMA, T. H CARDOSO, H. F. SCHELINI, P.W. ZANINI, D. S.	Desafios do Ensino da Avaliação Psicológica no Brasil: Adaptando Ações.	Discutir a formação em Avaliação Psicológica.	Revisão Bibliográfica.	Impacto da pandemia no ensino, inserção do aprendizado da avaliação psicológica. Ensino na modalidade EAD para a formação de futuros profissionais na área de A. Psicol.
A4 2021 <i>Psicologia Ciência e Profissão</i>	BANDEIRA, D. R. ANDRADE, J. M. PEIXOTO, E. M.	O Uso de Testes Psicológicos: Formação, Avaliação e Critérios de Restrição.	Discutir as diferenças na formação em Psicologia na área de Avaliação Psicológica no Brasil e em outros países, Verificar a qualidade dos processos de avaliação e dos testes psicológicos,	Revisão Bibliográfica.	Os instrumentos são de grande importância para a atuação do psicólogo, considerando o contexto social, cultural e político atual da AP no Brasil. Valorização da competência para uso de instrumentos em detrimento do título de psicólogo.
A5 2021 <i>Psicologia - UNIBRASIL</i>	MACHADO, G. F. MOLINETTI, C. T. S. BATISTA, T. A. S. SANTOS, V. F. F. FARIAS, G. S. S.	Atuação e desafios profissionais do Psicólogo Organizacional e do Trabalho nas organizações: Uma análise geral do contexto profissional.	O objetivo deste trabalho é descrever a atuação do POT no ambiente empresarial, assim como os desafios encontrados para desenvolver e desempenhar suas atribuições.	Revisão Bibliográfica.	Os resultados obtidos foram perceber a relevância do POT nas organizações e na gestão de pessoas, Por meio disso, conclui-se que é de grande valia a contribuição do POT para as organizações.

A6 2019 <i>Psicologia: Organizações e Trabalho</i>	GUSO, H. L. ALVARENGA, A. S. NUNES, P. P. NUNES, M. F. O. LUCA, G. G. OLIVEIRA, M. Z.	Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho.	Caracterizar o perfil dos profissionais em atuação no campo, as atividades realizadas por eles, bem como identificar as características das organizações nas quais estão inseridos.	Pesquisa de campo através de questionário.	Os campos da psicologia organizacional têm sofrido mudanças significativas, gerando oportunidade de emprego depois da formação, pessoas recém-formadas em psicologia atuam em diversas atividades nas organizações.
A7 2018 <i>Psicologia Ciência e Profissão</i>	MUNIZ, M.	Ética na Avaliação Psicológica: Velhas Questões, Novas Reflexões.	Argumentar sobre a necessidade de uma formação ética permanente baseada na teoria e na prática.	Revisão Bibliográfica.	Avaliação psicológica pautada na ética, considerando as mudanças, as demandas sociais, e as transformações referentes à construção pessoal, compreendendo o reflexo disso na atuação do psicólogo.
A8 2018 <i>Psicologia Ciência e Profissão</i>	CARDOSO, L. M. SILVA FILHO, J. H.	Satepsi e a Qualidade Técnica dos Testes Psicológicos no Brasil.	Discutir a evolução das características dos testes psicológicos disponíveis no Brasil, a partir de uma revisão de estudos sobre os testes psicológicos disponíveis no SATEPSI.	Revisão Bibliográfica.	Aspectos históricos da fundamentação da decisão do Conselho Federal de Psicologia em criar sistemas de análises dos instrumentos de avaliação. Desafios no meio científico para o desenvolvimento de testes psicológicos, mesmo que o número destes tenha quadruplicado desde sua criação.
A9 2018 <i>Psicologia Ciência e Profissão</i>	BUENO, J. M. H. PEIXOTO, E. M.	Avaliação Psicológica no Brasil e no Mundo.	Traçar um paralelo entre a história da AP no Brasil e no mundo, de modo a contribuir para o entendimento dos caminhos percorridos, seus erros e acertos, e possíveis direções futuras.	Revisão Bibliográfica.	Desenvolvimento sustentável dessa área do conhecimento requer compreensão de diversos fatores éticos e técnicos, assim como político-administrativos. O sistema de avaliação de testes psicológicos (Satepsi) e a formação psicológica são avaliados sob novas perspectivas.
A10 2015 <i>Psicologia Ciência e Profissão</i>	SILVA JUNIOR, A. LIBARDI, M. B. A. O.	Psicologia Organizacional e do Trabalho: Relato de Experiência em Estágio Supervisionado.	Discutir os aspectos teóricos e práticos que influenciaram na formação profissional do discente em Psicologia, tendo como foco o estágio supervisionado.	Revisão Bibliográfica.	A instituição das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) constituiu um marco na flexibilização curricular dos cursos; Estágio é um componente curricular de integração entre ensino, pesquisa e prática.

A11 2013 <i>Psicologia Ciência e Profissão</i>	MENDES, L. S. NAKANO, T. C. SILVA, I. B. SAMPAIO, M. H. L.	Conceito de Avaliação Psicológica: Conhecimento de estudantes e profissionais	Investigar o domínio de alguns conceitos essenciais da Avaliação Psicológica por parte de estudantes e de profissionais.	Estudo de campo por questionário.	Não foram demonstradas diferenças significativas entre os grupos estudados quanto ao domínio das questões investigadas, mesmo quando se trata de profissionais. O desconhecimento foi geral, indicando a necessidade de maior cuidado na formação dos profissionais e atualização constante dos mesmos.
A12 2011 <i>Psicologia Ciência e Profissão</i>	CAMPOS, K.C.L. DUARTE, C. CEZAR, E.O. PEREIRA, G. O. A.	Psicologia Organizacional e do Trabalho: Retrato da Produção Científica na Última Década.	Investigar a produção científica na área, quanto ao periódico publicado, ao ano de publicação, ao número de autores, à temática e aos tipos de delineamento, estudo, análise e pesquisa.	Revisão Bibliográfica.	Aumento significativo no número de produções anuais. Temática de maior interesse: trabalho e saúde. As práticas de Psicologia organizacional e do trabalho (POT) ocupam um importante espaço no contexto da profissão.
A13 2010 <i>Revista de Administração Makenzie</i>	FIURZA, G. D.	Políticas de Gestão de Pessoas, Valores Pessoais e Justiça Organizacional.	Investigar a relação entre a variável “percepção de políticas de gestão de pessoas” e os variáveis valores pessoais, percepção de justiça Organizacional, e a variável funcional “tipo de organização” (pública ou privada).	Estudo transversal quantitativo, explicativo e descritivo.	As políticas de gestão de pessoas dependem dos valores pessoais dos colaboradores, da percepção de justiça organizacional e do tipo de organização, consequentemente a promoção do bem-estar dos colaboradores.
A14 2010 <i>EVINCI - UniBrasil</i>	GONDIM, S. M. G. BASTOS, A. V. B. PEIXOTO, L. S. A.	Áreas de atuação, atividades e abordagens teóricas do psicólogo brasileiro.	Compreender os dois conceitos da área de atuação e referencial teórico-metodológico, no contexto da atuação do psicólogo brasileiro e caracterizar as áreas de atuação e suas perspectivas futuras.	Revisão Bibliográfica.	Apesar de a clínica permanecer como uma área de atuação predominante para o psicólogo, ela está se estendendo para além dos consultórios e penetrando em organizações.
A15 2004 <i>Estudos de Psicologia PUC</i>	NORONHA, A. P.P. ALCHIERI, J. C.	Conhecimento em Avaliação Psicológica.	Analisar o conhecimento de estudantes de Psicologia a respeito de conteúdos relacionados à Avaliação Psicológica.	Estudo de campo por questionário.	O conhecimento sobre AP depende do tipo de Instituição. O acesso ao conteúdo de AP melhora o desempenho do estudante. Importância da formação do estudante para realizar a AP com segurança.