

UNILEÃO  
CENTRO UNIVERSITÁRIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

HINGREDY SHAYENNE MIRANDA BEZERRA ALENCAR

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: Compreensão dos discentes e egressos  
em psicologia sobre a área.

**PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: Compreensão dos discentes e egressos em psicologia sobre a área.**

Hingredy Shayenne Miranda Bezerra Alencar<sup>1</sup>  
Bruna Gomes Dantas<sup>2</sup>

**RESUMO**

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é um dos subcampos de atuação da psicologia. Ela se consolida na segunda guerra mundial, compactuando com o caráter mecanicista e voltado para a psicometria. O que pode refletir em uma possível pouca procura por atuação na área, já que os cursos na academia além de serem voltados para a clínica, não abrangem toda a sua dinamicidade, sendo um campo científico de poucas pesquisas, apesar de ser a segundo maior eixo por procura de exercício profissional (ZANELI, 2002). Assim, esse trabalho traz como escopo a investigação de como se caracteriza a inserção da psicologia organizacional e do trabalho no curso de psicologia da UNILEÃO, através da compreensão dos discentes como também profissionais do referido curso. Os dados foram colhidos através de um formulário on-line no Google Forms, utilizando como amostra de cerca de 150 pessoas, sendo a maior parte alunos de períodos distintos. Espera-se que esse estudo possa contribuir para ampliar a visão dessa esfera de atuação na sociedade, além de romper com paradigmas pré-estabelecidos a seu respeito, como também das atividades do profissional, buscando ainda contribuir para a amplitude das pesquisas acerca do tema.

Palavras chaves: **Psicologia organizacional e do trabalho; psicologia; inserção; diretrizes de bases em psicologia.**

**ABSTRACT**

The Organizational and work Psychology is a subfield of Psychology practice. It is consolidated in the second world war, codoning with the mechanistic character and returned to psychometrics. A reflection of this is the lack of demand for expertise in the area, since the courses at the Academy and are geared toward the clinic, don't cover all your dynamism, being a scientific field of little research, despite the area being the second largest option by looking for professional exercise. So, this work brings as the scope of research as is the insertion of organizational and work psychology in the course of UNILEÃO Psychology, through the understanding of the students, but also professionals of that course. The date were collected through an online form on google forms, using as a sample about 150 people, mostly students of different periods. It is hoped that this study will help to broaden the vision of this sphere of activity in society, besides breaking with your predetermined about paradigms, as well as professional activities, seeking to contribute to the magnitude of research about the theme.

**Key words: organizational and work Psychology;**

**psychology; insertion. 1-INTRODUÇÃO**

Com o passar dos tempos, a psicologia se tornou um campo no qual há uma considerável possibilidade de atuação. Assim, com a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) não foi

---

<sup>1</sup>Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email:hingredyshayennea@gmail.com

<sup>2</sup>Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email:brunadantas@leaosampaio.edu.br

diferente. Trata-se de uma área da psicologia que tem seu surgimento ainda no século XIX, decorrente da revolução industrial, sendo vista como o mais puro empirismo, com a predominância lógica e racional referente ao trabalho. (BORGES, 2010).

A psicologia organizacional chega ao Brasil como uma proposta de racionalizar o modo de produzir e buscar um caráter científico, onde houvesse inovação no domínio dos métodos relacionados à produção. Tudo isso no contexto em que o mundo conhecia as ideias geniais da administração científica propostas por Taylor (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Apesar de toda essa ascensão da área, Zanelli (2002) no seu livro “O Psicólogo nas Organizações de Trabalho” tece uma crítica voraz a respeito de uma supremacia indiscutível da procura dos psicólogos por atuação na clínica. O autor revela ainda que esse diferencial possa ser resultante das bases de diretrizes curriculares que prezam e perpetuam o curso de psicologia voltado para a clínica, visto que as disciplinas ofertadas pouco fogem desse recurso.

Diante disso, analisar a compreensão dos discentes e egressos a respeito da Psicologia Organizacional e do Trabalho pode oferecer contribuições de caráter social, já que a área preza e estuda também saúde do trabalhador. Além de investigar a inserção da POT na academia a partir da visão desses discentes e egressos do curso de psicologia, mostra-se que ainda é possível considerar um eixo que talvez mereça visibilidade dentre as outras áreas, bem como a representação social que este possuiu para a regulamentação da psicologia. Ponderando, inclusive, que essa compreensão pode oferecer um norte de preferência por atuação nos diversos contextos. Adentrando no meio científico, essa pesquisa torna-se relevante já que há pouca quantidade de publicações acadêmicas sobre o tema comparado às demais áreas de atuação da psicologia, de modo que esse estudo poderá contribuir com uma maior visibilidade acadêmica. Além disso, essa pesquisa pode ajudar as Instituições de Ensino Superior a reformular e repensar suas matrizes nos cursos de psicologia e talvez dando uma maior ênfase no eixo da POT. A escolha do tema para essa pesquisa surgiu através de uma disciplina chamada “PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL II”, que despertou o interesse em compreender a inserção e visibilidade desse campo, já que as pesquisas atuais consideram-no mais restrito. Assim, esse estudo traz como objetivo principal analisar a opinião sobre os discentes de psicologia da UNILEÃO a respeito da área Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Para atingir esse alvo, o estudo visou identificar na amostra estereótipos relacionados à psicologia organizacional e do trabalho, analisar a compreensão dos pesquisados a respeito das atividades desenvolvidas pelo psicólogo organizacional e verificar se há o conhecimento de possíveis referências de obras ou autores da área para orientação.

## **2. MARCO TEÓRICO**

## 2.1 PERCURSO DE CONSOLIDAÇÃO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO BRASIL

O crescimento da psicologia é notório diante dos avanços da sociedade, e suas áreas estão cada vez ganhando mais espaço no mercado de trabalho. A área intitulada “Psicologia Organizacional e do Trabalho” (POT) é tida como a terceira mais procurada, já que atuação em psicoterapia é o que marca a profissão da psicologia (BASTOS, GONDIM, e BORGES-ANDRADE, 2010).

Na consolidação da POT, existiram momentos em que tanto a produção, quanto quaisquer tipos de investimento desapareceram. Nas décadas de 70 e 80, isso se tornou mais visível, pois, alguns estudiosos acreditavam que a Psicologia Organizacional e do Trabalho traria uma representação social ideologicamente muito conservadora. Essa visão afastou os pesquisadores e os profissionais implicados na área, e isso teve consequências diretas em outros segmentos, principalmente no âmbito de ensino, ocasião em que as universidades usavam poucos livros e eram apenas traduções de escritores estrangeiros ocasionando uma análise mais infundada, sendo as publicações na época se tornaram escassas (MOTA, 2004).

Para que se fale em Psicologia Organizacional e do Trabalho, é necessário que seja revisto todo percurso entre os momentos que marcaram. De início, tinha a psicologia industrial, tem suas origens advindas da revolução industrial, onde houve estudos que pudessem adequar o trabalhador para a indústria, havia estudos voltados para lucratividade, os psicólogos industriais se encarregavam das práticas de seleção, recrutamento e orientações, tudo isso visando um aumento de produtividade e lucro, pendurou entre 1924 até meados 1970. Foram utilizados também o estudo sobre a eficiente em projeto de tarefas, seleção e treinamento de funcionários e avaliação de desempenho ( BASTOS, et al, 2005).

BASTOS, et al, (2005), discorrem que a segunda fase que se consolidou durante duas décadas (1970 à 1990), ficou conhecida como a Psicologia Organizacional, o foco agora passa a ser clima organizacional e a qualidade de vida relacionada ao trabalho, passou-se a usar dinâmicas de grupo, relações humanas. Nesse momento, passa a existir uma maior preocupação com os aspectos organizacionais, o estresse no trabalho e começa a surgir práticas de supervisão, conceito de liderança. E a terceira fase que se mantém até hoje é a Psicologia Organizacional e do Trabalho, que passa a ter uma análise mais geral e ampla de todo o corpo organizacional e ainda uma maior preocupação com o sujeito e suas interações, voltando o olhar para a saúde do trabalhador, e desenvolvendo estudos relacionados a qualidade de vida, mas sempre pensando na possibilidade de lucro, já que aumentaria a produção.

A área da POT chega ao Brasil com o objetivo de buscar maneiras lógicas para racionalizar o trabalho, com isso, sofre duras críticas, mostrando que há apenas uma reprodução do sistema capitalista opressor, pois quando o profissional da psicologia é inserido no ambiente organizacional, tem-se a ideia de que ele servirá como elo entre os desejos da classe trabalhadora com as vontades dos grandes chefes. Porém, a inserção desse profissional não consegue abarcar todas as transformações já percebidas nos escritos científicos e, com isso, autores não conseguem fornecer respostas para os questionamentos sobre a razão de tanta distorção entre a prática e a teoria a respeito da Psicologia Organizacional e do Trabalho (BASTOS; et al., 2005).

Contudo, não há como negar o crescimento da área no país, onde é possível verificar alguns acontecimentos que viabilizaram o reconhecimento da sociedade para o psicólogo organizacional. Em 2001, surge a Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – SBPOT, além da primeira revista da área, intitulada “A Psicologia: Organizações e Trabalho” com o intuito de publicações de pesquisas na área, na tentativa de que houvesse uma caminhada em conjunto das pesquisas com as transformações na prática (BORGES, 2010).

## 2.2 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO CONTEXTO ACADÊMICO

Os primeiros achados sobre o ensino formal da psicologia encontram-se entre o final do século XIX e o início do século XX. Nesse período, houve a integração dos conhecimentos da mesma e tem-se uma alavancada quando a profissão passa a integrar cursos superiores, mas ainda de forma optativa, principalmente nos cursos de filosofia. Outras profissões acabam tomando conhecimento do que poderia ser produzido e investigado com os conhecimentos advindos dessa nova ciência (PEREIRA e PEREIRA NETO, 2003)

Posteriormente, começa-se a ofertar cursos breves voltados à psicologia aplicada em que os assuntos tratados eram gerais sobre essa nova ciência e também temas voltados para o social, além de alguns relacionados à higiene mental, além disso, há abertura de caminhos para que institutos de formação pudessem se destacar. Assim, o primeiro instituto a ser reconhecido e obter destaque devido a sua estruturação foi o Instituto de Psicologia da Colônia de Psicopatas do Engenho de Dentro. Esse instituto fornece espaço para criação de outro, conhecido como Instituto de Psicologia, onde agora haveria pesquisas, como também aplicação da psicologia. Entretanto, não se consolidou devido a uma investigação federal, resultando em nenhum formado (COELHO-LIMA, 2013).

Apesar desse trágico fim do Instituto de Psicologia, o seu legado continuou na busca por instaurar o curso nas universidades. Esse curso, que foi encabeçado no instituto citado acima, consegue servir para relacionar as bases curriculares dos primeiros cursos, que se pautavam na psicologia geral, passando pela biologia, ciências sociais e por último a psicologia aplicada. Seguindo nessa configuração, através da área da POT já começava a nascer como um dos campos de atuação da psicologia, principalmente no rol da seleção e recrutamento (MACHADO e VITÓRIA, 2018).

Além disso, ainda na década de 40, o Instituto de Seleção e Orientação Pessoal (ISOP) já dava margem para atuação de psicólogos comandados pelo profissional Myra y López, que traziam consigo um olhar na atuação como psicotécnicos, ou seja, compactuavam com o viés tecnicista, e os egressos da ISOP agiam apenas resolvendo problemas nas indústrias. E como essa época foi marcada pela revolução industrial, esse desempenho dos psicólogos psicotécnicos agradou à sociedade e encabeçou diversas pesquisas na área, visando principalmente, sanar mazelas no trabalho, como absenteísmo, a dificuldade de adaptação dos trabalhadores, entre outros. Porém, essa prática da ISOP sofreu críticas severas, uma vez que estudiosos ressaltavam a importância da psicologia científica e não apenas técnica, no momento em que a científica demonstrava ser mais aceita nos institutos universitários, pautando sua formação em profissionais que não reproduzissem técnicas (PEREIRA e PEREIRA NETO, 2003).

Essa dualidade na formação da área da psicologia se fortalece na criação do seu primeiro curso na Universidade Católica do Rio de Janeiro, no ano de 1953, que também contou com o surgimento, no mesmo ano, do instituto que pregava a psicologia aplicada. Porém, aparece um diferencial: a aplicação da psicologia científica passa a ser vista em atuações voltadas para psicopatologia e essa nova prática começa a ser mais reproduzida na criação de outros cursos (MOTA, 2004). Com isso, a década de 50 fica marcada com a quantidade de concepção de formação em psicologia, surgindo diversas ideias para possíveis propostas de regulamentação que, por sua vez, finalmente se concretiza em 1960 e a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem grande importância nessa regulamentação, principalmente por ser a maior quantidade de atuação dos psicólogos da época, já que ela se configurava como a psicologia aplicada. Com essa contribuição para a regulamentação, o caráter cientificista da POT aparece em algumas sugestões para formação do currículo. Coelho-Lima (2013) fez uns recortes de propostas curriculares elaborados antes mesmo da regulamentação e a discutiu sobre a visibilidade da área concluindo ser altíssima, de modo que entre seis documentos analisados, apenas um não

continha nada referente à POT. Todavia, faltava um consenso de atuação, um caráter mais uníssonos (MOTA, 2004; COELHO-LIMA, 2013).

Seguindo, em 1960, através da LEI 4.119, a profissão do psicólogo obtém sua regulamentação; mas, ainda apresentou alguns declives em seu caminho. Como se não fosse suficiente a confusão com os diversos documentos elaborados para a regulamentação e seus impasses, outra discussão entra em pauta, que seria delimitar quais as atividades da formação e profissão que o psicólogo poderia realizar, principalmente porque a atuação do profissional da psicologia envolvia áreas como a medicina, administração e pedagogia (MACHADO e VITÓRIA, 2018)

A era do golpe militar favoreceu o crescimento e surgimento do curso em cerca de 250%, todavia, deu-se a abertura para que a grande maioria fosse particular, além de mudar a conjuntura das universidades, cabendo ao curso de psicologia se adequar aos novos padrões, favorecendo a expansão da psicoterapia elitista, menos preocupada com o social, por consequência, a área da psicologia aplicada tem sua decadência, já que sua configuração voltava-se para os trabalhadores. Nessa época, a psicologia se alarga na possibilidade de atuação, mas também fomenta a ideia de um viés liberalista. Nesse período, já havia o currículo que pregava uma formação com ciclos mínimos e um profissional diversificado, começando aí o primeiro declive da Psicologia Organizacional e do Trabalho, que pouco aparece, como também a psicologia escolar (MOTA, 2004).

Outro marco importante na década de 60 que teve respaldo para a consolidação do curso de psicologia nas universidades foi a ascensão dos movimentos sociais e estudantis que entraram em combate com o governo do momento para uma reforma no ensino, principalmente no ensino superior, tendo como resultado a ampliação de cursos nas instituições privadas, onde o Estado reconheceu que não tinha como abrir mais vagas ou aplicar mais cursos em instituições públicas, em razão disso, o curso de psicologia teve um grande alastre na época, explicando o fato do aumento de cerca de 250% retratado anteriormente. Não obstante, devido a essa crescente onda de abertura do curso, pesquisas foram feitas para averiguar os egressos e como se vinha montando o perfil do profissional naquele período. O próprio Conselho Federal de Psicologia (CFP) levantou dados e verificou a insatisfação com a formação de novos profissionais, principalmente no quesito científico e técnico, pois, o próprio CFP assegura que a elaboração da grade curricular da época era generalista, concluindo que não estavam formando psicólogos para evoluir a psicologia e sim repeti-la. (LISBOA e BARBOSA, 2009)

Travassos e Mourão (2018) também citam em seu trabalho que nessa época, entre a regulamentação e mais de 25 anos depois, cresceu o número por opção em docência. Como

agora a psicologia passa a ser curso de formação profissional e não mais disciplina de outras áreas, é notório que houvesse uma maior procura por professores, já que se alastrou a quantidade de cursos oferecidos. Todavia, existem outros autores como Pereira e Pereira- Neto (2003), que dividem a concretização da psicologia em três momentos, sendo eles: pré-profissional, profissionalização e profissional, entre 1833-1890, 1906-1975, e 1975 em diante, respectivamente. Assim, a segunda área é o período de institutos de pesquisas e faculdades, ou seja, é a primeira visão e abertura acadêmica.

No tocante à chegada da Psicologia Organizacional e do Trabalho nos aparatos acadêmicos tem-se em suma uma formação quase que totalmente clínica, havendo a falta de preparo ético, principalmente por falta de supervisão do Estado e sua incapacidade avaliativa, já que os centros acadêmicos e faculdades eram em sua maioria privados, além da supremacia de um caminho teórico, sendo a psicanálise. Toda essa formação também é resultado do currículo mínimo no qual era o gigantesco monopólio clínico e também separatista, quando o público alvo era apenas quem poderia pagar; e é na década de 80 que a psicologia volta o olhar para as classes mais baixas (PEREIRA e PEREIRA NETO, 2003).

#### 2.2.1 Período Inaugural da Formação do Currículo Mínimo Para a Transformação de Bases Curriculares

Falar sobre POT, bem como aconteceu com a psicologia escolar, é falar sobre a inversão ocorrida no reconhecimento da sociedade brasileira e na construção do currículo mínimo. Lembrando que o currículo mínimo se trata de um “caminho” pelo qual a formação escolar e profissional deve percorrer, ressaltando que traz o nome “mínimo” por se acreditar que seja a base, mas, deixa espaço para que as entidades educacionais tenham a liberdade de acrescentar, não promovendo uma homogeneização cultural. No entanto, o que se percebe é uma formação de profissionais liberais, um verdadeiro anacronismo quando comparados com a realidade brasileira da época (CAMPOS, 2011).

Os dois primeiros documentos produzidos no Brasil envolvendo a atuação do profissional da psicologia foram na década de 60. Ambos trataram da regulamentação da psicologia, como também da formação do currículo mínimo (apesar de 1953 já ter um curso de psicologia). Nesse período, três eixos foram criados para guiar os profissionais da psicologia, sendo a docência (licenciatura), a de bacharel e a formação do psicólogo, quando apenas esse último eixo possibilitava atuação plena. A Lei regente no momento era a de 4.119 (27/08/1962). Nessa proposta, havia também três direcionamentos de atuação: a clínica, a escola e o trabalho. O outro documento validava o surgimento do primeiro currículo mínimo, respaldado pelo parecer 403/62 proposto pelo Conselho Federal de Educação (CFE). Essa visão deixava muitos

psicólogos na época incomodados com as possibilidades de atuação, principalmente pela época ser marcada por pedagogos (CURY e FERREIRA NETO, 2014).

Na década seguinte, surge uma lacuna em uma das suas áreas para com as outras: a clínica. Implantada a industrialização, via-se uma sociedade de classe média emergir e, com isso, havia procura, mas surge a crítica associada a uma psicologia elitista. No final da década de 70, há a necessidade de reavaliar os caminhos que estavam sendo tomados pela psicologia. Diante disso, a professora Silvia Layser protagonizou, alegando que a psicologia deveria ser muito mais do que terapia individual e ainda atenta para o fato de uma clínica “para ricos” em um país pobre (COELHO-LIMA, 2013).

Em meados da década de 90, há a produção de dois documentos cruciais para a efetivação do currículo mínimo. O primeiro deles é a Carta de Serra Negra, em que o assunto chave era a contextualização do que se é produzido e também realizado pelo profissional da psicologia. Tudo deveria ser tratado com o olhar ético, político e, principalmente, voltado para a realidade sociocultural inserida. Assim, essa carta promove um olhar de atuação no social, e buscando romper com a ideia da psicologia individual elitista (LISBOA e BARBOSA, 2009)

Cury e Ferreira Neto (2014) alegaram que o próximo documento elaborado pela Comissão de Especialistas de Ensino em Psicologia também na década de 90, apresentou 10 diretrizes gerais pautadas na realidade da época. Apresentava a crítica da soberania clínica e da psicanálise em detrimento de outras áreas. Em 1997, o MEC promove encontros para a construção final das Diretrizes Curriculares Nacionais para cursos de graduação, com vistas a atender às exigências das Leis das Diretrizes e Bases, citadas anteriormente. Nesse contexto, havia a presença de especialistas de cada área e o que se concretiza é um ensino mais voltado para competências e habilidades e não mais para a transmissão de conteúdos, somente. Nessa formulação, o psicólogo passa a se mostrar visivelmente como psicoterapeuta, e as outras áreas e eixos são deixados de lado, resultando na crítica do CFP ao modelo adotado, chegando inclusive a escrever uma carta de repúdio para o ministro de educação da época. Todavia, em uma segunda carta enviada, o CFP critica a possibilidade de três eixos de atuação que inferir em relação entre prática e pesquisa.

O que se buscava era uma psicologia considerada livre e que pudesse buscar a formação dos discentes pautada em generalistas, e assim foi feito. Em 2004, tem a última publicação das Diretrizes e Bases curriculares, ressaltando currículo mínimo e indo além, pois agora o foco estava voltado para competências e habilidades que deveriam ser desenvolvidas e não mais apenas para os parâmetros que norteavam os conteúdos a serem transmitidos (currículo mínimo), mas deixa-se livre a formação do curso de acordo com a instituição e seu contexto

social e cultural, ressaltando sempre o caráter de formação generalista (CURY, e FERREIRA NETO, 2014).

### **2.3 O FAZER DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO**

Atualmente, o psicólogo inserido nas organizações apresenta um leque de possibilidades de atuação, em que a Psicologia Organizacional e do Trabalho é entendida como um campo de produção de conhecimento, como também de formação profissional. Todavia, essa área é cercada de muitos mitos, principalmente no que tange à relevância social e suas implicações ideológicas (ZANELLI e BASTOS, 2004). E, diante de toda forma de exercício da profissão estabelecida hoje pelo profissional da área, é necessário levantar uma discussão de como é perceptível que a principal área de atuação no Brasil seja a clínica (BASTO, GONDIN e BORGES-ANDRADE, 2010). O próprio Conselho Federal de Psicologia chegou a essa conclusão quando realizou uma pesquisa ( CFP E WHO, 2001), buscando investigar algumas características do profissional psicólogo brasileiro. Na época da pesquisa, mais de 50% dos pesquisados atuavam em saúde, seja em clínicas particulares ou consultórios. Todavia, a POT vem buscando sempre ganhar seu espaço no mercado, justificando a necessidade de uma investigação mais concreta sobre essa área.

Percebe-se um grau de evolução, quando esse perfil de profissionais passa a se preocupar principalmente com a saúde do trabalhador e a qualidade de vida nas organizações, como também passa a atuar no nível estratégico e político e não mais apenas nos técnicos.

Podemos considerar hoje o campo da psicologia nas organizações indo muito além das três subáreas (não que ainda não se apliquem os conhecimentos advindos delas) que a tornaram o que ela é hoje. Isto é, na psicologia industrial o foco seria recrutamento e seleção, na psicologia organizacional, a atuação estava embasada no aumento da produção e lucratividade da organização, com análise dos processos, e a psicologia do trabalho voltava o olhar para o trabalhador. Seguindo nessa linha de raciocínio, não se deve enquadrar a POT apenas nesses pontos de atuação profissional, além do que há uma luta voraz dos atuantes nessa esfera para romper com essa visão (GONDIM; SOUZA e PEIXOTO, 2013).

Busca-se acompanhar as mudanças desse mundo globalizado que interferem em todo o contexto laboral e, assim, a psicologia no cenário organizacional se vê respaldada para aplicar seus conhecimentos em uma vasta gama de áreas que apresentem complicações relacionadas ao trabalho. O profissional com essa ênfase atua com grupos dentro da posição de facilitador e conscientizador dos papéis, possibilitando sempre o espaço para a subjetividade dos indivíduos, utilizando as técnicas da psicologia que envolva a díade sujeito X ambiente de trabalho. O

psicólogo organizacional pode inserir sua contribuição muito além e pauta-se em um trabalho concreto e não fragmentado (BORGES; OLIVEIRA e MORAIS, 2005).

Fernandes e Zaneli (2006) já tinham escrito sobre a ampla gama de funções e tarefas que poderia realizar um profissional da psicologia na POT, como a contribuição teórica e prática que incidisse sobre o comportamento humano no contexto da instituição, como também realizar diagnósticos sobre alguns problemas no contexto do setor de recursos humanos (RH), sempre em um nível sistêmico e, com isso, elaborar projetos interventivos, subsidiar, como também montar planos cargos e salários, projetos voltados para ergonomia, seleção, recrutamento, criação ou extinção de órgão, movimentação de pessoal através das descrições de cargos, entre outros.

Os estudos de Bleger (1984), apesar de antigos, ainda podem acrescentar a discussão, rompendo com a consideração do psicólogo muitas vezes como “staff”. Entretanto, é possível falar de uma atribuição do profissional nas instituições, que é a consultoria. Quando o psicólogo se coloca como consultor se põe na posição de não empregado de quem o contrata e sim como profissional autônomo, pois, torna-se facilitador dos processos que envolvam a instituição, principalmente voltados para as relações, partindo do pressuposto de que as relações entre os grupos internos de uma instituição a moldam e ainda a caracterizam.

Já que foi mencionado sobre instituição, cabe fazer um adentro salientando que o espaço desse profissional abarca todas as organizações no seu sentido mais puro da palavra, quando se tem indivíduos organizados, alinhando seus objetivos e trabalhando em grupo ou em equipe. Nesse direcionamento, confere-se que tendo pessoas, tem processos, e se tem processos, tem demanda para uma atuação do psicólogo organizacional. Exemplo disso é a escola, pois lá funcionam vários sistemas que interdependem entre si, ou seja, os serviços de um psicólogo no ambiente escolar vão muito além do que se pensa. Como existe a formação do psicólogo propriamente escolar, preza-se pela imagem do “terapeuta” na escola, apesar de o cenário hoje estar diferente, já que existem psicólogos atuando com e como o setor de Recursos Humanos fornecendo consultorias, capacitações, treinamentos, pesquisas, entre outros, em suma: tudo o que é feito em diversas empresas. (MARTÍNEZ, 2010)

Com isso, pode-se perceber o quanto é notória a possibilidade de contribuição de um profissional nessa área. O que nos remete a pensar na atuação desse profissional muito além dos subsistemas de Recursos Humanos como se é pensado e acreditar na possibilidade de atuação no nível político da organização, e que esse exercício de profissão pode adentrar todas as organizações. (ZANELLI, 2002; GONDIM; SOUZA e PEIXOTO, 2013).

### 3 METODOLOGIA

Esse estudo consiste em uma pesquisa de cunho quanti-quali, visto que se pretende analisar qual a compreensão dos discentes e egressos do curso de psicologia a respeito da área da Psicologia Organizacional e do Trabalho na UNILEÃO, em Juazeiro do Norte-CE. O método empregado para a coleta de dados foi uma pesquisa de campo, configurando-se como uma pesquisa de opinião, tendo como amostras discentes e egressas do referido curso no Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, abarcando todos os semestres. A maneira de coleta de dados aplicada foi um formulário do Google Forms, contando com questões fechadas e abertas, correspondendo à análise quantitativa e qualitativa, respectivamente. Sua composição consistiu em um conjunto de questões que se submetem ao pesquisado para obter informações que se tornaram necessárias para compor e desenvolver a pesquisa. O formulário foi elaborado pelo pesquisador e, houve a necessidade de ir a campo na tentativa de divulgar a pesquisa, houve visita as salas de aulas de modo não periódico, com duração de dezesseis dias para, por fim, totalizar as 150 respostas. Como suporte para essa pesquisa, visa-se uma boa sustentação teórica, de modo que as informações foram colhidas e pesquisadas em bases de dados virtuais, trabalhos de origem brasileira que discutiam de forma ampla o objetivo desse estudo e, para isso, foram utilizados a plataforma da SciELO (Scientific Electronic Libraly online), revistas de psicologia como a revista de “Psicologia e Saúde” e “Psicologia, Ciência e Profissão”, “Psicologia nas Organizações e Trabalhos, como também a utilização de livros considerados referência ao tema.

Para a seleção desse suporte teórico as datas são de 1989 a 2018, visto que o tema não conta com um acervo muito grande em comparação com outras áreas; para facilitar o método de exclusão de fontes, as palavras chaves, como: psicologia organizacional e do trabalho; psicologia e inserção.

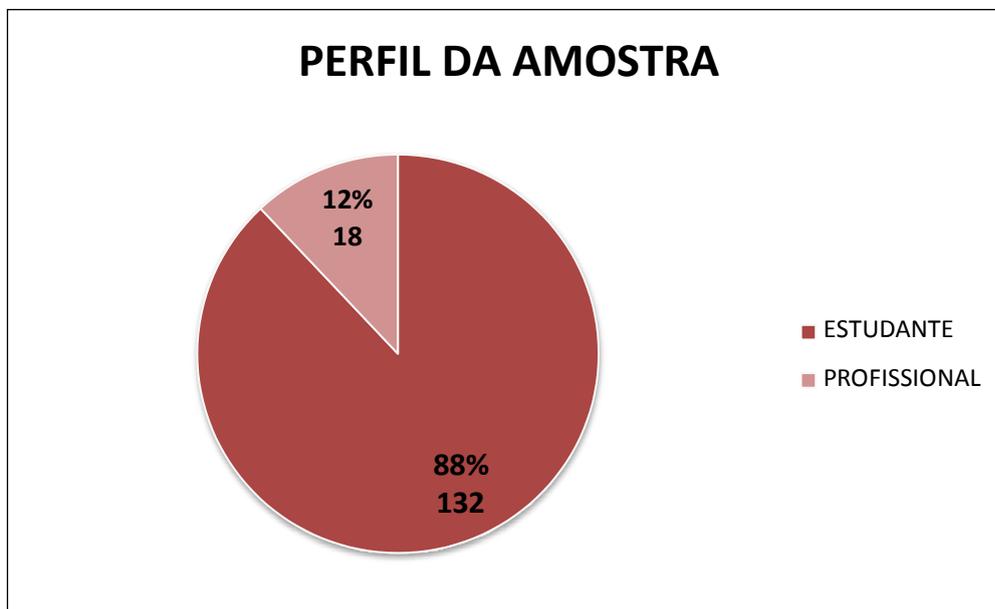
Dando prosseguimento, esse estudo apresenta como área de conhecimento as ciências humanas, devido à pesquisa ser no campo da psicologia. As pesquisas carregam em seu corpo uma responsabilidade de finalidade, que consiste em reunir estudos com o objetivo de preencher possíveis lacunas no corpo acadêmico, cujo estudo se adéqua à pesquisa básica (GIL, 2016). Busca levantar dados sobre o objeto de estudo, se enquadrando na subárea de pesquisas básicas puras.

No ponto que se refere aos objetivos mais amplos, esse projeto de pesquisa se insere nas pesquisas exploratórias. Como a pesquisa tomou a natureza quanti-quali, um dos métodos que mais se aplica para analisar os dados qualitativos é o conhecido como análise de conteúdo, que se destina a uma maneira de classificação e categorização, afinando possíveis características

a elementos chaves, havendo a categorização das respostas evocadas, dando origem a categorias de análise e, conseqüentemente, a possibilidade de transformação em gráficos. Assegura-se que esse método é o mais apropriado quando se deseja analisar discursos de/em respostas abertas (BARDIN, 2011). Utilizou-se o Excel como ferramenta de análise de dados quantitativos, o Google Forms, nos questionamentos fechados, já deu à devolutiva em gráficos que, além de categorizar sistematicamente, é possível fazer uma análise completa pela porcentagem dos dados. O questionário foi subdividido em dois blocos, um contendo dados demográficos e sociais, como o sexo, semestre e qual o tipo de público de respondente. (LAKATOS E MARCONI, 2007; GIL, 2016).

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste tópico, serão contemplados todos os resultados adquiridos através das análises quantitativas e qualitativas que foram sucintamente tratadas na seção de metodologia. Após as devidas interpretações dos dados, podemos começar nossa discussão a respeito da amostra alcançada, pois a pesquisa contou com 150 respostas, sendo cerca de 88% discentes e 12% de profissionais da área, como é possível perceber no Gráfico 1.



**Gráfico 1.** Perfil da amostra de estudantes e profissionais participantes da pesquisa

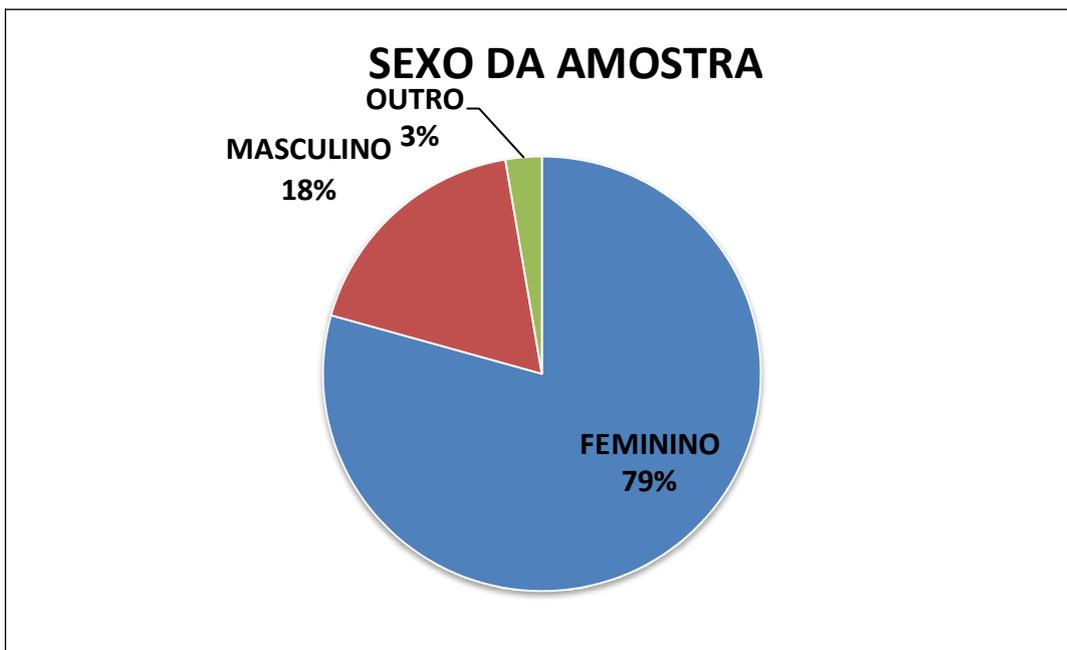
A participação majoritária de alunos nessa pesquisa credita-se à própria forma de divulgação da mesma, uma vez que a obtenção dos dados deu-se pela prática de coleta ativa, com visita extraordinária nas salas de aulas, com a finalidade de solicitar o envolvimento dos alunos na causa. Não obstante, outros quesitos considerados foram o tempo e a não obrigatoriedade de participação, pois a rotina acadêmica ou até mesmo a falta de interesse

podem fazer com que a participação voluntária nesse projeto seja encarada como perda de tempo. Entretanto, na concepção desse artigo já se ponderava essa possibilidade.

Dando prosseguimento, no que concerne ao gênero do público amostral, houve uma predominância do sexo feminino, corroborando com a própria pesquisa do CFP e Who (2001), onde se descreve que:

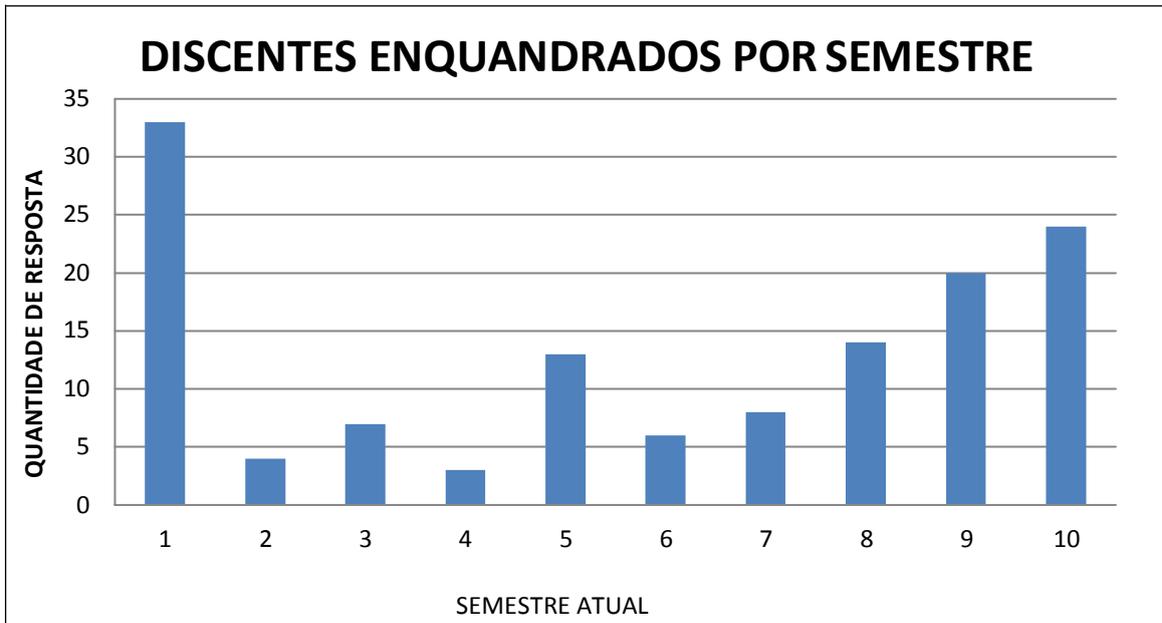
Como já havia sido observada anteriormente, a psicologia continua sendo uma profissão exercida predominantemente por mulheres. Dos 1.200 profissionais ouvidos na pesquisa, 92.2% são do sexo feminino, contra apenas 7.8% do sexo masculino” (CFP E WHO, p. 4, 2001).

Nesse trabalho, buscou-se também levar em consideração a pluralidade dos sujeitos com a possibilidade de uma terceira opção “outro”, destinada ao público que se autodeclara pertencente a uma identidade de gênero distinta. Como era esperado, quase 80% dos respondentes são do sexo feminino, 18% do masculino e 3% marcaram a opção outro, o Gráfico 2 ilustra melhor essa situação. Há uma série de razões sociais e culturais enraizadas que são responsáveis por esse perfil mais feminino, todavia, não condiz com o objetivo dessa pesquisa.



**Gráfico 2.** Sexo da amostra de participantes da pesquisa.

No quesito de distribuição de discentes por semestre, temos uma grande participação dos alunos do 1º, 5º e 10º. O Gráfico 3 apresenta esses percentuais.

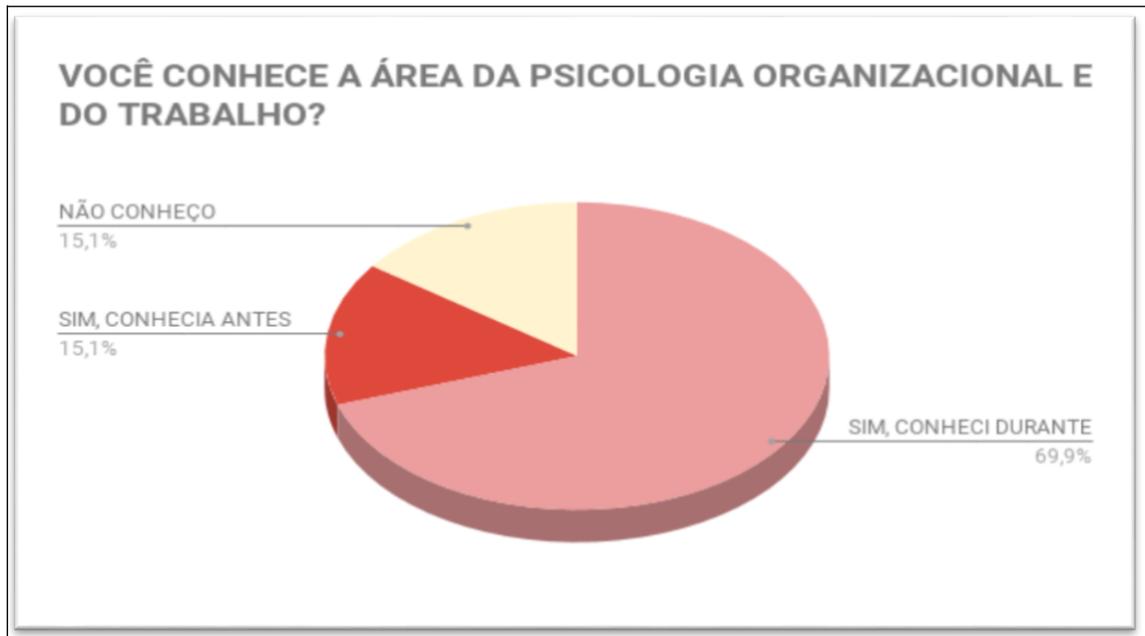


**Gráfico 3.** Distribuição de respostas por semestre.

O primeiro semestre aparece com a maior quantidade de respostas, ultrapassando 30 participações, o décimo vem no segundo lugar com 24, em sequência temos o nono e o oitavo períodos, seguidos pelo quinto, com 13 respostas. Um dado chamou muita atenção, na grade curricular regente na instituição onde os dados foram colhidos, a disciplina de “Psicologia Organizacional I” está alocada no quarto semestre, que por sua vez, foi o período com menos engajamento na pesquisa. Apesar do primeiro contato direto com esse campo, pode-se levantar uma hipótese para justificar esse comportamento, visto que, nas discussões anteriores, percebia-se certa “antipatia” (como Zanelli (2002), e Bastos et al (2005), discutiram em seus textos) por parte dos discentes pela área discutida, conduzindo a uma discussão mais profunda acerca do tema.

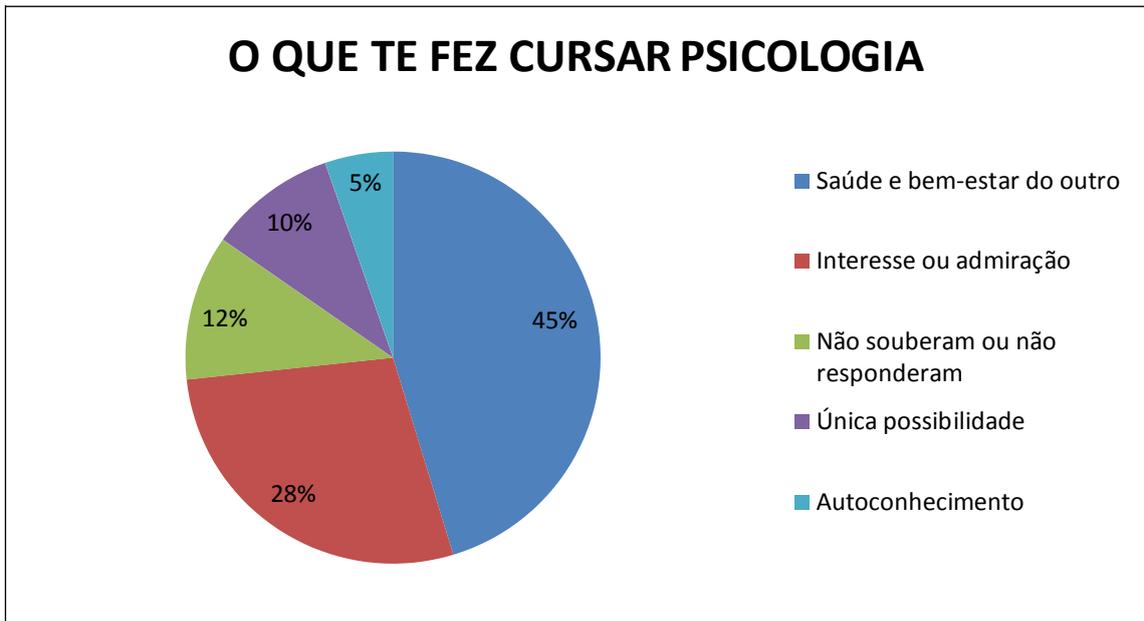
Zanelli (2002) acredita na possibilidade de haver reflexo de abandono na área onde não há investimento maciço em pesquisas. Além disso, a Psicologia Organizacional é completamente cercada de mitos, principalmente em relação à visão tecnicista, aliado ao fato dos estudantes do quarto período estudarem uma disciplina em psicologia social, responsável pela crítica para mecanização dos sujeitos, o lugar do indivíduo no seu trabalho e na coletividade, possivelmente rivalizando com os mitos que a POT carrega, e conseqüentemente, dificultando a participação desses alunos na pesquisa.

Outra questão também abordada no formulário foi o possível conhecimento prévio da POT, e o resultado compactou com os escritos já retratados de Zanelli (2002), em que quase 70% dos pesquisados responderam que tomaram conhecimento a respeito dessa área de atuação da psicologia, apenas quando inseridos no curso, conforme o Gráfico 4:



**Gráfico 4.** Conhecimento sobre a área antes ou durante o curso.

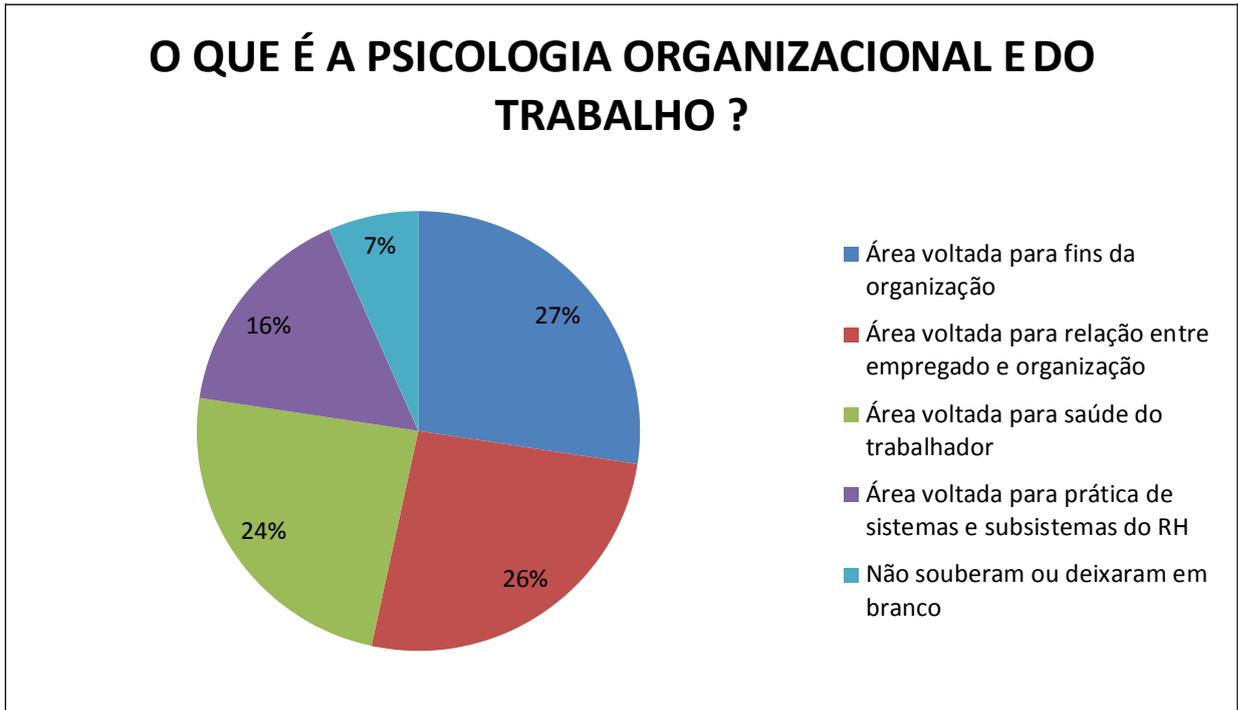
Assim, confirmam-se os achados levantados no estudo de Bastos, Gondi e Borges-Andrade, (2010), onde a psicologia no âmbito organizacional não tem tanto reconhecimento. A pequena parcela que alegou ter um conhecimento preliminar são profissionais formados em outras áreas que decidiram cursar psicologia para seguir nesse campo. Concomitantemente, já abriremos espaço para outro dado levantamento por meio de uma questão discursiva. Na pesquisa foi questionado o motivo pelo qual os respondentes haviam decidido cursar psicologia, tais respostas foram devidamente analisadas e enquadradas nas categorias apresentadas no Gráfico 5.



**Gráfico 5.** Motivo para cursar a Psicologia.

Mais uma vez, é perceptível que o interesse pela POT ficou nas sombras da psicoterapia clínica. Quase 50% dos questionados alegaram que escolheram cursar devido à “querer ajudar o outro”, uma atuação pautada nas técnicas clínicas de abordagens curativas. Aparecendo respostas como “ajudar minha mãe”, “entender meu irmão autista”, “ajuda as pessoas com depressão” Outra classe que teve uma proporção de repostas foi a admiração pela área geralmente após sessão de psicoterapias, outro grupo de respostas foi o curso como única possibilidade no momento, e por fim, outro dado bastante pesquisado foi a busca pelo autoconhecimento como motivo para ingressar no curso de psicologia. Alinhando com o dado levantado sobre a maioria que apenas tomou conhecimento sobre essa área quando inseridos no curso de graduação, o gráfico anterior mostra que o motivo pelo qual resolveram adentrar em psicologia seria por questões voltadas à saúde mental.

Outro dado foi qual a visão dos respondentes sobre o significado da Psicologia Organizacional e do Trabalho, e apareceu uma informação antagônica dos mitos e estigmas bastante discutidos no texto, que seria a supremacia da visão de uma área preocupada com o produzir, desconsiderando o sujeito, lembrando que esse questionamento foi proposto de maneira discursiva. Os resultados colhidos mostram que os pesquisados acreditam que a POT possa ser mais voltada para saúde do trabalhador, assim como um elo entre patrão e empregado, e isso fica mais nítido através do Gráfico 6:



**Gráfico 6.** Conceito da Psicologia Organizacional e do Trabalho

Podemos observar que apenas 16% dos respondentes associaram a práticas de Recursos Humanos. Houve quase um empate no que condiz que a POT se preocupa para fins próprios, para saúde do trabalhador e na mediação da relação entre patrão e empregado. Como foi discutida nos tópicos anteriores, essa esfera de atuação sofre mitos e crenças ao seu respeito, visto que cerca de 7% não souberam ou não quiseram responder a essa questão. O que ficou perceptível é mais uma vez as três subáreas que marcaram a psicologia nas/das organizações, são elas: a Psicologia Industrial, como mecanicista e demarcada por subsistemas do RH; a Psicologia Organizacional, como a que visa seus fins lucrativos, desenvolvimento da organização; a Psicologia do Trabalhador, que traz seus achados e escritos para/com a saúde e qualidade de vida do trabalhador.

Se fizermos uma analogia com a fala de Coelho-Lima, Costa e Yamamoto(2011), onde consideram que apesar de muitas controvérsias para instauração dessa psicologia nas organizações, os dias atuais mostram que o discurso voltado para saúde mental do trabalhador cresceu dentro dos objetivos interventivos da área. Isso faz com que o profissional psicólogo exceda os limites ditos como convencionais e possa lidar com categorias consideradas ocupacionais, proporcionando uma visão também nas situações de desemprego e subemprego, de aposentadoria, deixando ruir as pautas que atribuem à área apenas para arranjos produtivos, como empregados. Postulando isso, confrontamos com a categoria mais respondida no gráfico 6, relacionando a organizacional como eixo voltado apenas para seus objetivos.

Uma maioria relacionou as atividades apenas aos sistemas e subsistemas do RH, apenas 14% fez associação com a saúde do trabalhador, nesse ponto há uma contradição com o que está apresentado no Gráfico 7, onde os pesquisados relacionaram a área da Psicologia Organizacional e do Trabalho à saúde e qualidade de vida do trabalhador, assim como a manutenção da relação entre empregado e empregador, e já quando se questiona sobre funções e atividades propriamente ditas, os mesmo não seguiram esse raciocínio.

Nesse quesito, podemos levantar a hipótese de que isso aconteceu devido aos respondentes associarem as atividades do RH, como treinamento, desenvolvimento, seleção, recrutamento e avaliação de desempenho como atividades que geram qualidade de vida e saúde laboral nos trabalhadores, já que isso é muitas vezes o que compõe os discursos e verdades que são propagados nas organizações.

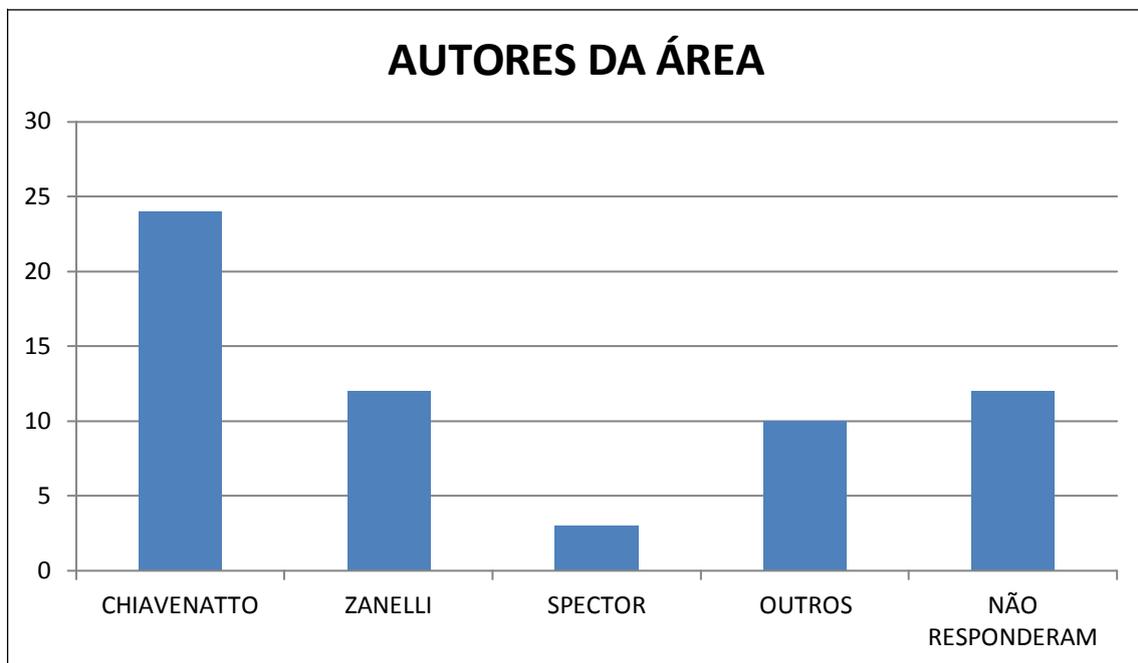


**Gráfico 7.** Atividades realizadas pelo psicólogo

Pode-se verificar isso no bom exemplo da fala Dutra (2009) onde ele considera o processo de desenvolvimento como uma capacidade de desenvolver pessoas e ser também desenvolvido por elas, no sentido organizacional. O autor ressalta o quanto os participantes da organização são importantes e que independentemente de suas funções e cargos na hierarquia, necessitam passar por esses procedimentos, mostrando-se como um encadeamento do crescimento do sujeito onde explora suas potencialidades relacionadas à aprendizagem e atua de maneira preventiva na busca de soluções. Desse modo, essa fala nos remete a associar essas práticas como valorativas e que geram benevolências ao sujeito.

Outro questionamento levantado na pesquisa foi sobre autores desse eixo de pesquisa em POT, para verificar se os respondentes da pesquisa conheciam algum autor desse campo. O mais citado foi o Idalberto Chiavenato, cuja formação não é em psicologia, mas sim em administração. Suas obras contemplam conhecimentos acerca de gestão de pessoas e teorias da administração. Chiavenato escreveu muito sobre RH, e possivelmente foi o nome mais citado por pertencer às referências bibliográficas de quase todos os componentes curriculares que tratam de POT, além do fato desse eixo de pesquisa não contar com um acervo muito grande, corroborando com Mota (2004) que assegurou que houve décadas que era nula a quantidade de publicações relacionadas à Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Obtivemos em segundo lugar o psicólogo José Carlos Zanelli, que pode ser considerado como o autor que mais escreve e pesquisa sobre as organizações atreladas com a psicologia, além de ser sempre citado em estudos e artigos, assim como nas grades curriculares. Outro autor que tomou visibilidade foi o psicólogo norte-americano Paul Spector, a maioria dos seus livros trata da Psicologia Organizacional e do Trabalho, além de ser muito utilizado no Brasil, mas recebem sempre muitas críticas devido ao fato dos seus escritos não se relacionarem com a realidade brasileira. O Gráfico 8 esquematiza esses dados apresentados.

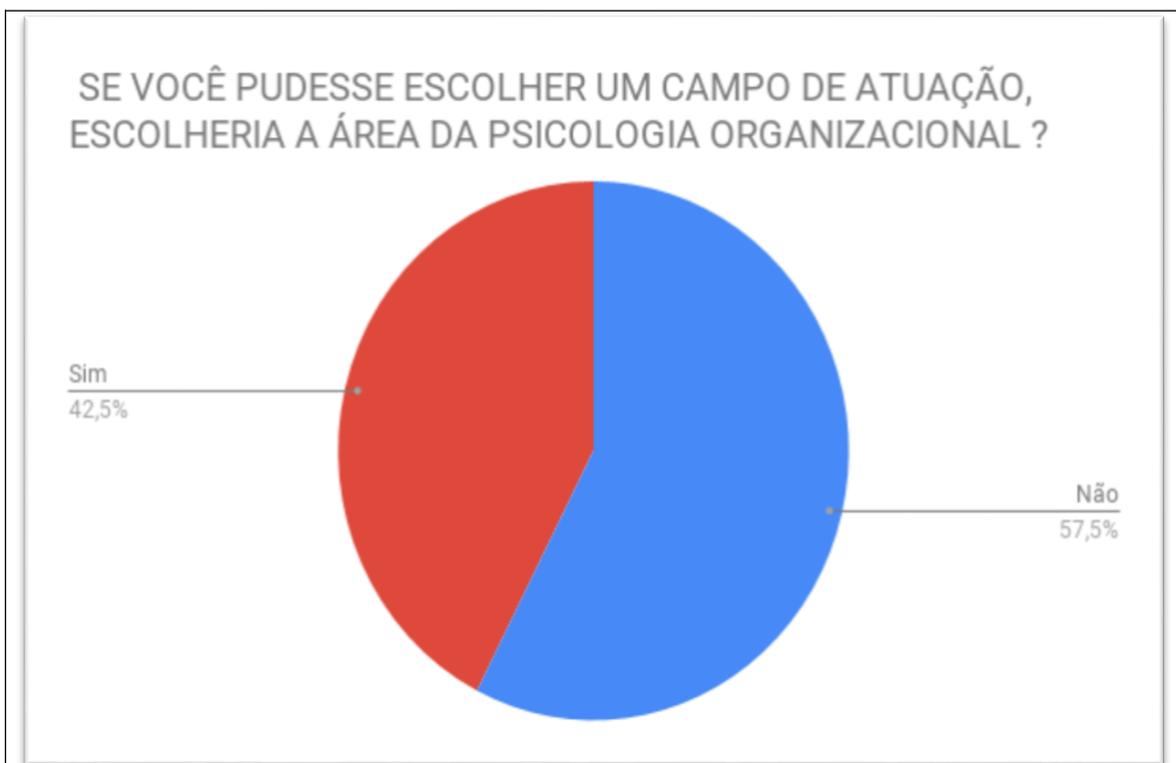


**Gráfico 8.** Autores da área.

Quando feita a análise, foi decidido não abrir mais nenhuma categoria em particular, pois, os nomes tratados não tiveram nenhuma sustentação, apareceram entre uma a três vezes,

nomes como Bastos, Silvia, Maslow, entre outros. Outra categoria com resultado significativo foi a “não responderam”, incluindo pesquisados que optaram por escrever qualquer coisa não relacionado a pergunta, uma vez que essa era uma questão aberta facultativa. Voltando para as análises, esse questionamento abre espaço para mais um adendo, dentre 150 pessoas que responderam a pesquisa, apenas cerca de 40 souberam citar algum autor que estuda a esfera de pesquisa da POT. Uma hipótese cabível para essa configuração pode ser a pouca quantidade de disciplinas que são trabalhadas no curso no Centro Universitário a qual o pessoal está vinculado, cuja matriz curricular atual conta com quatro disciplinas e um estágio curricular na área. Esse fato não deve ser encarado como uma crítica, até porque, como já fora discutido, o curso deve ser generalista.

Finalizando, o Gráfico 9 retrata se os pesquisados gostariam de atuar nessa área, o resultado obtido mostra que cerca de 57,5% alegou que não atuaria, ratificando mais uma vez os resultados já vistos, onde há pouco conhecimento na área e por consequência, pouco interesse, mas isso também pode ser entendido pelo fato do mercado está em procura e não em oferta atualmente, os pesquisados podem ter respondido com a intenção de se envolver em um setor com maior demanda, sem qualquer outro critério específico. Ainda, deve-se considerar que grande parcela de respostas foi dos alunos do primeiro semestre, que ainda não tem conhecimento acerca do tema e podem ter a curiosidade de buscar conhecer e compreender mais o fazer do psicólogo no contexto das organizações de trabalho após a pesquisa.



**Gráfico 9.** Atuar na área da psicologia organizacional e do trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a produção desse artigo, assumimos o desafio de buscarmos compreender de forma clara como se consolida a Psicologia Organizacional e do Trabalho no Centro Universitário Doutor Leão Sampaio a partir da visão dos discentes e egressos do curso. Partindo desse pressuposto, denotamos uma percepção considerada bem típica e mistificada, onde ações e atividades nesse eixo estão associadas ao desenvolver do RH. Podemos compreender também que as subáreas responsáveis por sua consolidação ainda estão imbricadas no processo e carregando mitos a cerca do que é a área e como pode atuar. Para que essa pesquisa fosse realizada, necessitou muito envolvimento dos pesquisadores, pois, para a coleta de dados, houve muita resistência dos pesquisados, necessitando sempre um reforço da importância para o meio acadêmico e social dessa pesquisa. O público dos egressos foi o que demonstrou mais barreiras, principalmente por questões de rotina e das formas como foram coletado os dados, já que nos discentes havia maior praticidade de ir à campo. Para criar a base de sustentação teórica também apresentou seus empecilhos, principalmente a escassez de publicações, e reflexo disso, é a utilização de muito estudo “antigo”, inclusive de 1989. Na biblioteca do centro universitário que foi pesquisado também não continha muitos acervos que pudessem ajudar, havia muitos voltados para reprodução do sistema, como os do RH, mas, poucos trouxeram em seu corpo algo que pudesse ser utilizado para clarificar a POT. Fazendo uma análise crítica e geral, obtivemos resultados que corroboraram com os escritos, recorrendo o quando tudo é contextualizado, pois, no único momento que essa esfera de atuação tomou corpo social foi quando a sociedade fazia jus do seu uso, sempre na possibilidade de mecanização do trabalho. Outra discussão bem presente deve ser levantada, será que os próprios psicólogos da área tentam na prática romper com essa visão ou apenas reproduzem? Podemos questionar também no que a sociedade considera como efetiva, como as organizações enxergam o que as dá retorno imediato, como é o caso dos subsistemas do RH, e se isso serve, para que eu vou dá espaço para outras coisas? E ainda temos o processo de institucionalização, o profissional da psicologia também é empregado, e é submetido a uma composição burocrática rígida, dificultando qualquer outra ação fora dos padrões. São todos esses pontos que podemos levar em consideração. É como se esse de toda forma, a POT é penalizada e sua própria cultura impregna e reflete esses estigmas. E as formações em psicologia no país facilitam essa reprodução, no que condiz a suas grades curriculares. Realizar essa pesquisa gera uma satisfação e ao mesmo

tempo frustração e impotência, satisfação se remete a conhecer verdadeiramente a riqueza desse eixo, e a frustração em perceber o quanto ela é marginalizada, o quanto a falta de interesse a ser conhecida a fundo interfere no processo acadêmico e formativo. E a impotência sempre atrelada ao que gera os mitos; uma área pouco pesquisada frente às demais, e ainda a procura por atuação, bem mínima, e isso acarreta no desconhecimento das organizações nesse fazer.

Concluindo, a psicologia nas organizações apresenta um leque de possibilidades de atuação, pautando um trabalho na ética, e interferindo em todos os grupos operativos, estratégicos e políticos da organização, do mais baixo ao mais alto escalão. Todavia, sofre com reproduções e ausência de produções, acarretando assim, um esquecimento e distanciamento do grande campo que é a psicoterapia.

## REFERENCIAS

AZEVEDO, B. M.; BOLOME, S.P. Psicólogo Organizacional: aplicador de técnicas e procedimentos ou agente de mudanças e de intervenção nos processos decisórios organizacionais. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 1, n.1, 2001. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572001000100008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572001000100008). Acessado em: abril de 2019

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BASTOS, A. V. B. O Psicólogo nas organizações. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília , v. 12, n. 2, p. 42-46, 1992. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931992000200007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931992000200007) . Acessado em: 18 de maio de 2019

BASTOS, A, V, B., GONDIN. S.M, G. E BORGES-ANDRADE. J.E., (2010). O psicólogo brasileiro: Sua atuação e formação profissional. O que mudou nas ultimas décadas?. In. O.H.YAMAMOTO, & A.L.F, COSTA. **Escritos sobre a profissão do psicólogo no Brasil** (pp. 257-271).Porto Alegre, RS: Artmed.

BASTOS, A. V. B.; MORAIS, J. H. M.; SANTOS, M. V.; FARIAS I. A imagem da psicologia organizacional e do trabalho entre estudantes de psicologia: o impacto de uma experiência acadêmica. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 352-369, 2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932005000300003&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932005000300003&script=sci_abstract&tlng=pt). Acessado em: maio de 2019

BASTOS, A. V. B.; GOMIDE, P. I. C. O psicólogo brasileiro: sua atuação e formação profissional. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília , v. 9, n. 1, p. 6-15,1989. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931989000100003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931989000100003). Acesso em fevereiro de 2019.

BLEGER, J. **Psicohigiene e Psicologia Institucional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1984.

BORGES, L. O. A Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil floresce? **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 15, n. 3, p. 277-279, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v15n3/a07v15n3>. Acessado em: maio de 2019

BORGES, L. O.; OLIVEIRA, A. C. F.; MORAIS, T. W. A. O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 5, n. 2, p. 101-139, 2005. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572005000200005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572005000200005). Acessado em: fevereiro de 2019

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. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 31, n. 4, p. 702-717, 2011. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932011000400004&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932011000400004&script=sci_abstract&tlng=pt). Acessado em: maio de 2019

COELHO-LIMA, F. **Características da Psicologia do Trabalho e das Organizações na Formação do Psicólogo no Brasil**. Dissertação (mestrado em psicologia). Centro de Ciências Humanas e Artes, Universidade Federal do Rio grande do Norte, Natal, 2013. Disponível em: [https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/17531/1/FellipeCL\\_DISSERT.pdf](https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/17531/1/FellipeCL_DISSERT.pdf). Acessado em: março de 2019.

COELHO-LIMA, F.; COSTA, A. L. F.; YAMAMOTO, O. H. O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 11, n. 2, 2011. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572011000200003](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572011000200003). Acesso em: abril de 2019

CURY, B, M; FERREIRA NETO, J, L. Do Currículo Mínimo às Diretrizes Curriculares: os estágios na formação do psicólogo. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v.20, n.3, p. 494-512, 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v20n3/v20n3a06.pdf>. Acessado em: abril de 2019.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva**. São Paulo: Atlas, 2009.

FERNANDES, K. R.; ZANELLI, J. C. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 10, n. 1, 2006. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552006000100004&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552006000100004&script=sci_abstract). Acessado em: março de 2019.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LISBOA, F. S.; BARBOSA, A. J. G. Formação em Psicologia no Brasil: um perfil dos cursos de graduação. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 29, n. 4, p. 718-737, 2009. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932009000400006&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932009000400006&script=sci_abstract&tlng=pt). Acessado em: maio de 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2016.

GONDIM, S. M. G.; SOUZA, J. J.; PEIXOTO, A. L. A. Gestão de pessoas. In: BORGES, L. O; MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-73722014000400753](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722014000400753). Acessado em: maio de 2019.

MACHADO, L. A.; VITÓRIA, M. I. C. O ensino de psicologia no currículo da educação básica: análise da formação docente. *Educação Online*, v. 13, n. 27, p. 189-216, 2018. Disponível em: <http://educacaoonline.edu.puc-rio.br/index.php/eduonline/article/view/405>. acessado em: maio de 2019.

MARTÍNEZ, Albertina Mitjáns. O que pode fazer o psicólogo na escola? **Em aberto**, Brasília, v. 23, n. 83, p. 39-56, 2010. Disponível em: [http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6292/1/ARTIGO\\_QuePodeFazer.pdf](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6292/1/ARTIGO_QuePodeFazer.pdf). acessado em: maio de 2019

MOTTA, J. M. C. **Fragmentos da história e da memória da psicologia no mundo do trabalho no Brasil: relações entre a industrialização e a psicologia**. (Tese de doutorado em saúde coletiva). Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Ciências Médicas, Campinas-SP, 2004. Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/311711/1/Motta\\_JuliaMariaCasulari\\_D.pdf](http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/311711/1/Motta_JuliaMariaCasulari_D.pdf). Acessado em: maio de 2019.

PEREIRA, F. M; PEREIRA Neto, A. O psicólogo no Brasil: notas sobre seu processo de profissionalização. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 8, n. 2, p. 19-27, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v8n2/v8n2a02.pdf>. Acessado em: maio de 2019.

TRAVASSOS, Rômulo; MOURAO, Luciana. Lacunas de Competências de Egressos do Curso Psicologia na Visão dos Docentes. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 38, n. 2, p. 233-248, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v38n2/1982-3703-pcp-38-2-0233.pdf>. Acessado em: maio de 2019

WHO. Instituto de Pesquisa de Opinião e Mercado & Conselho Federal de Psicologia. (2001). Pesquisa de Opinião WHO – Quem é o psicólogo brasileiro. Acessado em 10 de maio de 2019. Disponível em: <[http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/publicacoes/publicacoesDocumentos/Pesquisa\\_WHO.pdf](http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/publicacoes/publicacoesDocumentos/Pesquisa_WHO.pdf)>.

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

ZANELLI, J.C.; BASTOS, A.V.B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

## Apêndice 1



questionario.xps