

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA  
FILHO”

Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e  
Aprendizagem

Luisa Aliboni de Toledo e Silva

**O PROCESSO FORMATIVO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO  
TRABALHO: Análise das matrizes curriculares e percepções de graduandos e  
egressos**

**BAURU - SP**

**2020**

Luisa Aliboni de Toledo e Silva

O PROCESSO FORMATIVO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO  
TRABALHO: Análise das matrizes curriculares e percepções de graduandos e egressos

Dissertação apresentada como requisito à obtenção do título de Mestre à Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem, área de concentração Aprendizagem e Ensino, sob a orientação do Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso.

Bauru – SP

2020

Silva, Luisa Aliboni de Toledo e.

O Processo Formativo Em Psicologia Organizacional  
E Do Trabalho: Análise das matrizes curriculares e  
percepções de graduandos e egressos/ Luisa Aliboni de  
Toledo e Silva, 2020

117 f. : il.

Orientador: Hugo Ferrari Cardoso

Dissertação (Mestrado)- Universidade Estadual  
Paulista. Faculdade de Ciências, Bauru, 2020

1. Psicologia Organizacional e do Trabalho. 2.  
Processo Formativo. 3. Graduação. 4. Egressos I.  
Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências.  
II. Título.




UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA

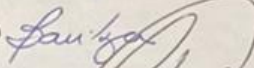
Câmpus de Bauru




**ATA DA DEFESA PÚBLICA DA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO DE LUISA ALIBONI DE TOLEDO E SILVA, DISCENTE DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO E APRENDIZAGEM, DA FACULDADE DE CIÊNCIAS - CÂMPUS DE BAURU.**

Aos 27 dias do mês de fevereiro do ano de 2020, às 09:00 horas, no(a) Sala 3 do Prédio da Pós-graduação da Faculdade de Ciências, reuniu-se a Comissão Examinadora da Defesa Pública, composta pelos seguintes membros: Prof. Dr. HUGO FERRARI CARDOSO - Orientador(a) do(a) Departamento de Psicologia / Universidade Estadual Paulista, Profa. Dra. MARILZA DELPINO do(a) MBA Liderança e Coaching / Estácio de Sá de Ourinhos, Prof. Dr. MARIO LAZARO CAMARGO do(a) Departamento de Psicologia, Programa de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem / Faculdade de Ciências (Unesp/Campus de Bauru), sob a presidência do primeiro, a fim de proceder a arguição pública da DISSERTAÇÃO DE MESTRADO de LUISA ALIBONI DE TOLEDO E SILVA, intitulada **O PROCESSO FORMATIVO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: Análise das matrizes curriculares e percepções de graduandos e egressos**. Após a exposição, a discente foi arguida oralmente pelos membros da Comissão Examinadora, tendo recebido o conceito final: ABRUVA DO. Nada mais havendo, foi lavrada a presente ata, que após lida e aprovada, foi assinada pelos membros da Comissão Examinadora.

Prof. Dr. HUGO FERRARI CARDOSO 

Profa. Dra. MARILZA DELPINO 

Prof. Dr. MARIO LAZARO CAMARGO 

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar gostaria de agradecer ao meu orientador Professor Dr. Hugo Ferrari Cardoso que trouxe leveza e descontração para nossas supervisões e sempre me tratou como par, fazendo eu me sentir confortável e acolhida em minhas decisões nesses dois anos. Também agradeço imensamente à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) que foi responsável por financiar e tornar possível a viabilização desse projeto (Código de financiamento 001).

Falando em financiamento, não posso deixar de agradecer ao meu tio e padrinho Fábio por também ter provido e viabilizado grande parte da minha graduação. É enorme a gratidão por ter podido contar com alguém para me apoiar no sonho da graduação e, agora, da pós graduação.

À minha mãe Vivian, mulher batalhadora, exemplo de dedicação e empenho que sempre me ajudou tanto e me deu a segurança de nunca estar sozinha.

Além do suporte financeiro, o suporte psicológico também foi algo imprescindível nesses dois anos, e a isso eu tenho uma lista enorme de pessoas para agradecer.

Ao meu pai Willes, que mesmo distante sempre se fez presente. Que torce e vibra comigo por cada conquista.

Ao meu padrasto Carlos Alberto, que também sempre torceu por mim e me ajudou muito desde que assumi a responsabilidade do mestrado.

Às minhas amigas Mari, Bru, B2, Jaque e Lena, que cruzaram meu caminho na graduação, se tornaram minha segunda família e continuam dividindo a vida comigo mesmo à distância. Cada momento, cada conversa e cada desabafo com vocês foi essencial para finalizar esse processo!

Às queridas Leila, Bettina, Mari, Ana, Taynara e Taize, que cruzaram meu caminho no mestrado e tornaram a pós graduação mais prazerosa e divertida. Tem um pedacinho de vocês em cada capítulo deste trabalho!

À minha prima Vitória, que desde criança esteve ao meu lado e que sempre pude contar em todos os momentos da vida!

Ao Pedro, que sempre vai ter o título de irmão preferido e que desde que nasceu trouxe afeto e carinho pra minha vida.

À minha tia Dedé, por ser tão incrível e presente na minha vida. Cada uma das nossas conversas se tornaram inspiração para escrever.

À Jose, que nos acompanha há quase treze anos e é responsável por todo o suporte nos afazeres domésticos. Sem as suas comidas deliciosas eu não iria sobreviver!

Aos professores avaliadores da banca, Mário e Marilza que com muito carinho e delicadeza trouxeram contribuições riquíssimas ao projeto.

Às queridas professoras Sandra, Nilma, Cau, Lúcia e Marianne, que, cada uma a sua maneira, foram muito pacientes e me apoiaram muito na escrita. É um orgulho saber que tive minha trajetória marcada por professoras tão incríveis como vocês!

Por fim, mas certamente não menos importante, ao meu grande amor Lauren, que foi meu verdadeiro ponto de apoio nesses dois anos e espero que seja para o resto da vida!

Muito obrigada a todos! Vocês tornaram tudo isso possível!

## APRESENTAÇÃO

O presente trabalho surgiu a partir de uma reflexão da autora acerca da falta de espaço disponibilizada para o ensino da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) nas matrizes curriculares de diversas Instituições de Ensino Superior de Psicologia (IES). Ele surgiu com a intenção de avaliar de maneira mais ampla a configuração do ensino de POT no Estado de São Paulo, e avaliar se esse ponto de vista também é compartilhado por graduandos e egressos dessas IES. Esta dissertação é composta por três estudos, apresentados em formato de artigos científicos (cada artigo representa um capítulo da dissertação), os quais apresentarão ao leitor, sob diferentes óticas, o processo formativo na área da POT.

O primeiro artigo teve como objetivo identificar o espaço dedicado ao ensino da POT no processo formativo da graduação em Psicologia comparando as matrizes curriculares de 162 cursos ativos no Estado de São Paulo. O procedimento de coleta dados consistiu em uma pesquisa documental realizada nos sites das IES para averiguação das matrizes curriculares e ementas. As variáveis analisadas foram: carga horária total do curso, quantas disciplinas são oferecidas na área de POT, carga horária das disciplinas, disponibilidade de estágios na área, carga horária dos estágios e momento do curso que são ministradas as disciplinas.

O segundo artigo teve como objetivo identificar e comparar as percepções de graduandos do primeiro e quinto ano sobre a importância da atuação em POT. Para isso, foram aplicados questionários estruturados pelos próprios pesquisadores em 100 graduandos do curso de Psicologia de duas Universidades da cidade de Bauru que buscaram investigar questões relacionadas ao interesse em atuar na área, o grau de importância atribuído à profissão do psicólogo organizacional e do trabalho e uma mudança ou não de opinião sobre a área após a realização das disciplinas (no caso essa última indagação especificamente com alunos do último ano do curso).

Já no terceiro artigo, o objetivo foi analisar a percepção de 50 egressos de cursos de Psicologia de 20 diferentes IES do Estado de São Paulo, que atuam ou já atuaram em POT, sobre sua formação nesta área. Foi utilizado um questionário online criado pelos próprios pesquisadores que buscou analisar informações relativas a quais atividades extracurriculares foram realizadas, quais competências em POT foram desenvolvidas na graduação, o grau de capacitação que a universidade proporcionou, entre outros.

Nesse sentido, a presente dissertação buscou investigar conteúdos que dizem respeito a como a POT é representada ao longo do processo formativo do psicólogo, seja por intermédio das matrizes curriculares (artigo 1), da percepção de graduandos (artigo 2) e também da percepção de egressos (artigo 3). Cabe destacar que, após a apresentação dos artigos, o leitor encontrará os instrumentos aplicados, sob forma de apêndices.



**LISTA DE SIGLAS**

RH	Recursos Humanos
POT	Psicologia Organizacional e do Trabalho
IES	Instituições de Ensino Superior
PPC	Projetos Pedagógicos dos Cursos
SBPOT	Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho
EJ	Empresa Júnior
IC	Iniciação Científica
GE	Grupo de Estudos
DCN	Diretrizes Curriculares Nacionais
LDB	Lei das Diretrizes e Bases
CFP	Conselho Federal de Psicologia
ABEP	Associação Brasileira de Ensino em Psicologia
FENAPSI	Federação Nacional dos Psicólogos
CH	Carga Horária

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 – Mudanças Estruturais nos Cursos de Psicologia	23
Quadro 2 – Principais Achados dos Estudos Sobre o Processo Formativo em POT	78

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 – Procedimento de Coleta de Dados	30
Figura 2 – Nuvem de Palavras com Base nas Ementas das Disciplinas de POT	34
Figura 3 – Maiores Fontes de Informação	89
Figura 4 – Competências Desenvolvidas na Graduação	91
Figura 5 – Grau de Capacitação que a IES Proporcionou	92
Figura 6 – Grau de Importância da Profissão pelos Egressos	93

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Presença de Dados nos Sites das IES	31
Tabela 2 – Medidas de Tendência Central das Informações Obtidas	32
Tabela 3 – Caracterização da Amostra de Graduandos	52
Tabela 4 – Atividades Extracurriculares Realizadas na Área pelos Graduandos	53
Tabela 5 – Distribuição de Respostas entre Graduandos do Primeiro Ano	56
Tabela 6 – Categorização das Respostas à Pergunta: “O que faz um psicólogo organizacional e do trabalho?”	58
Tabela 7 – Resultado Comparativo IES Pública e Particular do Quinto Ano	59
Tabela 8 – Categorização das Respostas à Pergunta: “Houve uma mudança de opinião sobre a área após passar pelas disciplinas?”	61
Tabela 9 - Resultado das Intersecções entre Primeiro e Quinto Ano	62
Tabela 10 – Categorização das Justificativas à Pergunta: “Qual a importância da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho?”	63
Tabela 11 – Caracterização da Amostra de Egressos	87
Tabela 12 – Atividades Extracurriculares Realizadas na Área pelos Egressos	87
Tabela 13 – Categorização dos Pontos Positivos e Negativos da Graduação de Acordo com os Egressos	95

## RESUMO

O presente trabalho é composto por três estudos, apresentados em formato de artigos científicos, os quais apresentam ao leitor, sob diferentes óticas, o processo formativo na área da POT. O primeiro artigo teve o objetivo de identificar o espaço disponibilizado ao ensino da POT, atualmente, no processo formativo, a partir da caracterização das grades curriculares dos 162 cursos de Psicologia ativos no Estado de São Paulo. O procedimento de coleta de dados consistiu em uma pesquisa documental para averiguação das matrizes curriculares e ementas. Muitos sites não disponibilizaram tais informações. No geral, daqueles que apresentaram, a média foi de 2,81 disciplinas por curso e 8,2% de espaço voltado às disciplinas e estágios em POT. A maioria dos cursos disponibiliza as disciplinas da área a partir do terceiro ano. A análise das ementas demonstrou uma preocupação dos cursos em ampliar o ensino da POT de um enfoque técnico e individualista para um enfoque mais sistêmico e político. O segundo artigo buscou analisar as percepções de 100 graduandos, de duas Universidades do Centro-Oeste Paulista, acerca da importância da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho e do interesse em atuar futuramente na área. Os graduandos responderam dois questionários com perguntas abertas e fechadas. Em geral, os resultados apontaram para uma maior valorização da área de POT na universidade particular e no quinto ano. A maioria dos alunos do quinto ano (52%) revelaram ter pouco ou nenhum interesse em atuar na área. Os estudantes da IES privada apresentaram maior interesse em atuar na área. As respostas dissertativas se dividiram entre visões positivas, neutras e negativas sobre a POT. O terceiro artigo teve o objetivo de analisar a percepção de 50 egressos de cursos de Psicologia de 20 IES do Estado de São Paulo, que atuam ou já atuaram em POT, sobre sua formação nesta área. Foi utilizado um questionário online por meio do qual investigou-se as competências desenvolvidas na graduação, o grau de capacitação que as IES proveram para o exercício em POT, as maiores fontes de capacitação dentro e fora do curso de graduação, o grau de importância que os egressos atribuem à profissão do Psicólogo Organizacional e do Trabalho e os pontos considerados altos e falhos no processo de formação das IES. Os resultados foram analisados de maneira comparativa entre as IES públicas e privadas e apontaram para uma média e baixa capacitação em ambas, com baixo desenvolvimento de competências e destaque para as atividades práticas que proporcionaram grande aprendizagem como os estágios, empresas juniores e projetos de extensão. Tanto os egressos das IES públicas quanto das particulares atribuíram muita importância à profissão. De maneira geral, as categorias de respostas retrataram ainda uma permanência de tópicos tradicionais, como o recrutamento, seleção e treinamento, mas também abarcaram um aumento de preocupações estruturais com o mundo do trabalho atual.

Palavras-Chave: PROCESSO FORMATIVO; PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO; GRADUAÇÃO; EGRESSOS.

## ABSTRACT

The present work consists of three studies, presented in the form of scientific articles, which present the reader, under different perspectives, the forming process in the area of Work and Organizational Psychology (WOP). The first article had the objective of identifying the space made available to the teaching of WOP, currently, in the formative process, from the characterization of the curricular grids of the 162 courses of Psychology active in the State of São Paulo. The data collection procedure consisted of documentary research to find out the curricular matrices and menus. Many websites did not provide such information. Overall, of those who has the information, the average was 2.81 subjects per course and 8.2% of space devoted to college subjects and internships in WOP. Most courses offer subjects in the area from the third year. The analysis of the menus showed a concern of the courses to expand the teaching of WOP from a technical and individualistic approach to a more systemic and political approach. The second article sought to analyze the perceptions of 100 students, from two Universities in the Midwest of São Paulo, about the importance of the professional performance of the organizational and work psychologist and the interest in working in the area in the future. The graduates answered two questionnaires with open and closed questions. In general, the results pointed to a greater appreciation of the WOP area at the private university and in the fifth year. Most fifth-year students (52%) reported having little or no interest in working in the field. Private Higher Education Institutions (HEIs) students showed greater interest in working in the area. The essay responses showed positive, neutral and negative views about WOP. The third article aimed to analyze the perception of 50 graduates of Psychology courses from 20 HEIs in the State of São Paulo, who work or have worked in WOP, about their formative process in this area. An online questionnaire was used to identify which competencies were developed during graduation, the degree of training that the HEIs provided for exercising in POT, the main sources of training course, the amount of importance that the graduates attribute to the profession of the Organizational and Work Psychologist and the points considered high and flawed in the formation process of the HEI. The results were analyzed comparatively between public and private HEIs and pointed to medium and low training in both, with low skills development and emphasis on practical activities that provided great learning, such as internships, junior companies and extension projects. Both graduates from public and private HEIs attached great importance to the profession. In general, the response categories also portrayed a continuation of traditional topics, such as recruitment, selection and training, but also encompassed an increase in structural concerns with the current world of work.

Key Words: FORMATIVE PROCESS; WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY (WOP); GRADUATION; GRADUATES.

## SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS .....	5
APRESENTAÇÃO.....	7
RESUMO .....	11
ABSTRACT .....	12
<b>O Espaço da Psicologia Organizacional e do Trabalho nas Matrizes Curriculares dos Cursos de Psicologia do Estado de São Paulo .....</b>	<b>16</b>
RESUMO .....	16
ABSTRACT .....	17
1. INTRODUÇÃO.....	18
1.1 A formação do Psicólogo no Brasil .....	18
1.2 A Estrutura Curricular e as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN).....	20
1.3 A Psicologia Organizacional e do Trabalho .....	24
1.4 O Ensino da POT Atualmente .....	26
2. MÉTODO .....	29
2.1 Procedimento .....	29
3. RESULTADOS .....	31
4. DISCUSSÃO .....	34
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	38
REFERÊNCIAS .....	39
<b>A Percepção de Graduandos de Psicologia sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho .....</b>	<b>43</b>
RESUMO .....	43
ABSTRACT .....	44
1. INTRODUÇÃO.....	45
1.1 A História da Psicologia Organizacional e do Trabalho.....	45
1.2 A Psicologia Organizacional e do Trabalho .....	47
2. MÉTODO .....	52

	14
2.1 Participantes.....	52
2.2 Instituições de Ensino .....	53
2.3 Instrumentos.....	53
2.4 Aspectos Éticos.....	54
2.5 Procedimento de Coleta de Dados .....	55
2.6 Procedimento de Análise de Dados .....	55
3. RESULTADOS .....	56
3.1 Primeiro Ano.....	56
3.2 Quinto Ano .....	59
4. DISCUSSÃO .....	64
4.1 Primeiro Ano.....	64
4.2 Quinto Ano .....	66
4.3 Intersecções Entre Primeiro e Quinto Ano .....	68
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	70
REFERÊNCIAS .....	71
<b>O Processo Formativo em Psicologia Organizacional e do Trabalho sob o Olhar de Egressos .....</b>	<b>75</b>
RESUMO .....	75
ABSTRACT .....	76
1. INTRODUÇÃO.....	77
2. MÉTODO .....	86
2.1 Participantes.....	86
2.2 Instrumentos.....	88
2.3 Aspectos Éticos.....	88
2.4 Procedimento de Coleta de Dados .....	89
2.5 Procedimentos de Análise de Dados.....	89
3. RESULTADOS .....	89

4. DISCUSSÃO .....	96
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	103
REFERÊNCIAS .....	104
Apêndice 1 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Graduando .....	109
Apêndice 2 – Questionário Graduandos do Primeiro Ano .....	111
Apêndice 3 – Questionário Graduandos do Quinto Ano.....	112
Apêndice 4 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Egressos.....	113
Apêndice 5 – Questionário Egressos .....	115

## **O Espaço da Psicologia Organizacional e do Trabalho nas Matrizes Curriculares dos Cursos de Psicologia do Estado de São Paulo**

### **RESUMO**

Apesar da reformulação das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) para o curso de Psicologia, alguns estudos ainda demonstram a presença de pouco espaço disponível para a POT no processo formativo dos psicólogos no Brasil quando comparado ao de outras áreas. O presente estudo pretende identificar o espaço disponibilizado ao ensino da POT, atualmente, no processo formativo, a partir da caracterização das grades curriculares dos 162 cursos de Psicologia ativos no Estado de São Paulo. O procedimento de coleta de dados consistiu em uma pesquisa documental realizada na plataforma e-MEC, seguida de uma visita nos sites das Instituições de Ensino Superior (IES) para averiguação das matrizes curriculares e ementas. Muitos sites não disponibilizaram tais informações. No geral, os cursos apresentaram 0 a 24 disciplinas com uma média de 2,81 disciplinas por curso e 8,2% de espaço voltado às disciplinas e estágios em POT. Apesar do resultado ser similar a estudos anteriores, há uma quantidade reduzida de espaço na grade curricular para o ensino de POT. Não houve diferenças significativas entre os resultados das IES públicas e privadas. A maioria dos cursos disponibiliza as disciplinas da área a partir do terceiro ano. A análise das ementas demonstrou uma preocupação dos cursos em ampliar o ensino da POT de um enfoque técnico e individualista para um enfoque mais sistêmico e político. De maneira geral, o modo como os cursos vêm disponibilizando a POT na formação do psicólogo demonstra as intenções de viabilizar o preparo mínimo para o psicólogo atuar no campo, a capacitação em analisar o seu contexto de trabalho e a compreensão diferenciada do ser humano e da sociedade atual, levando-se em consideração a saúde do trabalhador.

**Palavras-Chave:** PROCESSO FORMATIVO. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO. GRADES CURRICULARES



## **The Space of Organizational and Work Psychology in the Curricular Grids of Psychology Courses in the State of São Paulo**

### **ABSTRACT**

Despite the reformulation of the National Curriculum Guidelines (NCG) for the Psychology courses, some studies still demonstrate the presence of little space available for Working and Organizational Psychology (WOP) in the formative process of psychologists in Brazil when compared to other areas. The present study intends to identify the space available to the teaching of WOP, currently, in the formative process, from the characterization of the curricular grids of the 162 Psychology courses active in the State of São Paulo. The data collection procedure consisted of a documentary research carried out on the e-MEC platform, followed by a visit to the websites of Higher Education Institutions (HEIs) to check the curricular matrices and menus. Many websites did not provide such information. In general, the courses presented 0 to 24 college subjects with an average of 2.81 subjects per course and 8.2% of space dedicated to the subjects and internships in WOP. Although the result is similar to previous studies, there is a reduced amount of space in the curriculum for teaching WOP. There were no significant differences between the results of public and private HEIs. Most courses offer college subjects in the area from the third year. The analysis of the menus showed a concern of the courses to expand the teaching of WOP from a technical and individualistic approach to a more systemic and political approach. In general, the way in which the courses have been providing WOP in the formative process of the psychologists demonstrates the intentions of making possible the minimum preparation for the psychologists to work in the field, the capacity to analyze his work context and to have a differentiated understanding of the human being and the current society, taking into account worker health.

**Key Words: FORMATIVE PROCESS. WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY. CURRICULAR GRIDS**

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1 A formação do Psicólogo no Brasil

A discussão acerca da formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) está intimamente ligada à constituição histórica dos cursos de graduação em Psicologia e nos elementos que a determinam. Para compreender o desenvolvimento do processo formativo do psicólogo em POT atualmente, nas mais de 1641 Instituições de Ensino Superior (IES) que possuem o curso de Psicologia no país (E-MEC, 2018), faz-se necessário revisitar a história do mesmo.

Apesar de já existirem sinais escassos de serviços profissionais focados no comportamento humano ainda no final do século XIX, somente nos anos que se seguiram à Primeira Guerra Mundial, mais especificamente em 1919, a Psicologia apareceu notoriamente configurada no repertório de atividades ocupacionais sob o formato de profissão institucionalizada (MALVEZZI, 2010). Inicialmente, a Psicologia foi incorporada como um elemento complementar à formação de outros profissionais, sendo disciplina optativa na formação de outras profissões, como Pedagogia, Filosofia e Ciências Sociais.

Em 1932, mais especificamente com a criação do Instituto de Psicologia por Wacław Radecki, que tinha por objetivo a preparação de profissionais, a realização de pesquisas e aplicação da Psicologia, a POT já surgia como um dos campos da aplicação na figura de uma especialidade chamada Psicologia Diferencial e Orientação Profissional que integrou também a preparação dos processos de seleção de pessoal no Instituto. (CENTOFANTI, 1982). No ano de 1946 foi lançada a Portaria nº 272, referente ao Decreto-Lei nº 9.092, que institucionalizou a formação do psicólogo brasileiro (PEREIRA; PEREIRA NETO, 2003) e o profissional que desejava ser habilitado na área deveria cursar os três primeiros anos de Biologia, Antropologia, Filosofia, Estatística ou Fisiologia e posteriormente fazer os cursos especializados em Psicologia. Após a formação desses especialistas, iniciou-se oficialmente o exercício da profissão, ainda sem regulamentação e com uma carência de normas, bem como regulamentações quanto ao ensino e prática.

As empresas estrangeiras e estatais entraram em acelerado crescimento e passaram a ter uma grande demanda de trabalho de técnicos, com treinamentos específicos. A qualificação de profissionais preparados como especialistas em Psicologia aplicada no

Brasil, começou com a formação de psicotécnicos – nome atribuído ao profissional que aplicava os conhecimentos da psicologia ao trabalho (ZANELLI, 1992). Ao final da década de 1940, a Psicologia Industrial já estava consolidada no Brasil atuando principalmente com seleção de pessoal por meio da aplicação de testes psicológicos adaptados da realidade estrangeira (MOTTA, 2004; ZANELLI; BASTOS, 2004; MARTINS, 2009).

A década de 1950 foi marcada pelos constantes esforços rumo à regulamentação da formação e atuação dos psicólogos e no ano de 1953 iniciou-se o primeiro curso superior autônomo de Psicologia, na Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (ESCH; JACÓ-VILELA, 2001; YAMAMOTO, 2006). Segundo Zanelli (1992), desde que surgiram esses primeiros cursos regulamentados, poucas alterações foram feitas no processo de formação desses profissionais.

O exercício do psicólogo na área do trabalho, como psicotécnico, já estava largamente difundido e passou a gerar oposições. Nilton Campos e Hanns Lippmann surgiram com a proposta de fazer a Psicologia deixar de ser apenas um ensino técnico para voltar-se ao desenvolvimento científico (BERNARDES, 2004; MOTTA, 2004). A disputa entre essas propostas distintas e a criação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) em 1961, impulsionaram a criação do documento que definiu e regularizou a profissão e a formação em Psicologia sob a Lei 4.119 de 27 de agosto de 1962 (BRASIL, 1962).

De acordo com Bastos, Gondim e Rodrigues (2010), a partir dessa regulamentação, houve um desencadeamento da criação de cursos universitários particulares e a profissão do psicólogo experienciou um forte crescimento que foi evidenciado pelo número de profissionais inscritos no Ministério de Educação e nos Conselhos Regionais e Federal. Essa expansão iniciou-se de forma lenta, compatível com o reduzido número de cursos de formação existentes e fortemente concentrada na região Sudeste, e passou a crescer em um ritmo mais acelerado na década de 1980, com um primeiro salto numérico de cursos no sistema privado de ensino. Essa época foi definida por Bastos e Galvão-Martins (1990) como uma fase de diagnóstico em que os profissionais estavam preocupados em gerar dados e informações sobre o que estava acontecendo na profissão e formação.

A partir do final dos anos de 1990, verificou-se uma maior mobilização das entidades profissionais para debater e concretizar mudanças relativas à formação. Nesse período verificou-se um segundo impulso de crescimento cada vez mais dirigindo-se para

o interior do país devido à intensa expansão das faculdades particulares, principalmente dos cursos de ciências humanas que tinham grande procura e que não exigiam instalações elaboradas (FREITAG, 1984).

Em 1999, após muitos debates entre instituições de ensino superior e entidades profissionais, a Comissão de Especialistas em Ensino de Psicologia apresentou uma minuta de resolução com as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Psicologia (YAMAMOTO, 2000) que permanece na versão definitiva homologada em 2004 (BRASIL, 2004) e reeditada em 2011 (BRASIL, 2011).

## 1.2 A Estrutura Curricular e as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN)

Com o Decreto-Lei nº 4.119/1962 de 27 de agosto (BRASIL, 1962) e a regulamentação da profissão em 1962 foram estabelecidas três modalidades de formação: o bacharelado, a licenciatura e a formação de psicólogo. A matriz curricular foi padronizada com formação em cinco anos, foram implementadas disciplinas específicas que deveriam compor a grade de todos os cursos e foi instituído um currículo mínimo obrigatório em que poderiam existir dois modelos: um em que os quatro primeiros anos teriam um ciclo de disciplinas comuns e o quinto ano seria dedicado à formação do psicólogo e o outro que seria um ciclo comum nos três primeiros anos e nos dois anos restantes o curso especificaria a formação em uma das três modalidades citadas acima (LIMA, 2013).

Uma década após essa regulamentação já havia estudos apontando a defasagem de ambos os modelos deste currículo mínimo para atender a uma formação do psicólogo com qualidade. Foi apontada uma concentração excessiva de disciplinas clínicas em detrimento das outras áreas, uma falta de preparo ético, ausência de articulação com outras disciplinas, disparidade com os problemas da realidade brasileira e a priorização na formação de um profissional liberal (WEBER, 1985; MELLO, 1989; DURAN, 1994; MALUF, 1994). De acordo com Gomide (1988), os próprios profissionais criticaram o processo formativo da época, seja quanto preparo em pesquisa, conhecimentos filosóficos e sociais e o próprio papel do psicólogo.

Em 20 de dezembro de 1996 foi sancionada a Lei 9.394 (BRASIL, 1996) apelidada de “Nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação”, por meio da qual foram estabelecidas as diretrizes e bases da educação nacional em todas as suas dimensões, e que teve um

grande impacto na estruturação do ensino superior. A educação foi estabelecida como um serviço que poderia ser concedido à iniciativa privada, os currículos mínimos foram extinguidos e as orientações para cada curso deveriam ser elaboradas por comissões de especialistas de cada área.

A partir da promulgação da LDB iniciou-se, em 1998, o processo de criação das DCN do curso de Psicologia. Elas representaram um conjunto de normas e orientações sobre princípios, fundamentos, condições de oferecimento e procedimentos para o planejamento, implementação e a avaliação deste curso (BRASIL, 2004). Somente após um longo período de discussões e reformulações elas foram homologadas em 2004, reeditadas em 2011 e estão, atualmente, novamente sob revisão pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), pela Associação Brasileira de Ensino em Psicologia (ABEP) e pela Federação Nacional dos Psicólogos (FENAPSI).

As DCN de 2004 (BRASIL, 2004) passaram a descrever a demanda de ensino das disciplinas tomando como base o perfil do profissional que se pretende formar e estabelecendo princípios, fundamentos, conhecimentos, competências e habilidades como forma de substituir o método tradicional de ensino, baseado na distribuição de disciplinas em relação a conteúdos e conhecimentos. A partir delas, a pesquisa foi incorporada à formação geral e a licenciatura passou a ser um projeto complementar, não mais atrelado ao projeto pedagógico comum. Além disso, ao invés de prescrever disciplinas específicas para compor os cursos, a matriz curricular passou a ser dividida em seis eixos temáticos e os estágios passaram a ganhar mais destaque devendo ser realizados em no mínimo 15% da carga horária total do curso.

Resumidamente as DCN trouxeram uma mudança no que que tange aos 1) Eixos Estruturantes – Seis eixos temáticos no total: a) Fundamentos epistemológicos e históricos; b) Fundamentos teórico-metodológicos; c) Procedimentos para a investigação científica e a prática profissional; d) Fenômenos e processos psicológicos; e) Interfaces com campos afins do conhecimento; f) Práticas Profissionais. 2) Núcleo comum – definido agora por uma identidade regida por conhecimentos, habilidades e competências necessários para lidar com os conteúdos da Psicologia. 3) Competências e Habilidades Gerais - Competências sendo desempenhos requeridos ao futuro profissional envolvendo o domínio básico de conhecimentos e a capacidade de usá-los em diferentes contextos e habilidades sendo elementos sobre os quais as competências se apoiam: Atenção à saúde, Tomada de decisões, Comunicação, Liderança, Administração e gerenciamento e Educação permanente. 4) Ênfases Curriculares - Concentração de estudos e estágios em

algum dos domínios de atuação profissional. O curso deve ofertar no mínimo duas ênfases assegurando ao aluno a possibilidade de escolha. 5) Estágios Supervisionados - Os estágios devem ser distribuídos ao longo do curso podendo ser divididos em nível básico e específico, cada um com a sua carga horária própria perfazendo juntos pelo menos 15% da carga horária total do curso. 6) Serviço de Psicologia - Prestação de serviço para atender tanto às exigências para a formação de psicólogo quanto às demandas da comunidade (BRASIL, 2004).

Segundo Ferreira-Neto (2004) e Vieira-Santos (2016) essa reformulação das DCN atribuiu um valor diferente à formação do profissional na medida em que o currículo parou de ser pensado a partir de conteúdos fundamentais a serem assimilados e acúmulo de conhecimento e focou-se no desenvolvimento de competências e habilidades durante a formação. No entanto, já existe uma nova proposta de reformulação apresentada como Revisão das DCN para os Cursos de Graduação em Psicologia (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO EM PSICOLOGIA; FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PSICÓLOGOS, 2018).

O Quadro 1 apresenta as principais diferenças na estruturação do curso de Psicologia.

**Quadro 1 – Mudanças Estruturais nos Cursos de Psicologia**

	<b>Regulamentação da Profissão – Currículo Mínimo 1962</b>	<b>Homologação das DCN – 2004/2011*</b>	<b>Proposta de Novas DCN apresentada no Relatório (2018)</b>
<b>Titulação</b>	- 3 modalidades de formação: Bacharelado, Licenciatura, Formação de Psicólogo	- Única modalidade possível - Pesquisa incorporada à formação geral - Licenciatura como projeto complementar	- Idem a anterior
<b>Matriz Curricular</b>	- Matriz curricular padronizada: formação em 5 anos - Sequência unilinear - Currículo mínimo obrigatório	- Estágios devem ocupar no mínimo 15% da carga total do curso - Extinção do currículo mínimo obrigatório - Cada curso deve elaborar suas próprias orientações por comissões de especialistas - Criação do núcleo comum: Primeiros anos garantindo uma formação básica e geral - Ênfases curriculares nos últimos anos para o aluno aprofundar-se em determinados domínios (no mínimo 2 por curso)	- Os Estágios deverão perfazer, ao todo, entre 20% e 25% da carga horária total do curso. - Estágios supervisionados obrigatórios devem ter início no máximo no 3º semestre da graduação - Carga horária total mínima de 4000 horas - Possibilidade de ter no máximo 20% dessa carga na modalidade de ensino a distância - Projetos de extensão obrigatórios ocupando 10% (dez por cento) da carga horária total do curso
<b>Disciplinas</b>	- Disciplinas obrigatórias - Conteúdos fundamentais e obrigatórios a serem ensinados	- Extinção de disciplinas específicas - Criação de eixos temáticos obrigatórios (seis) - Definição de competências e habilidades a serem desenvolvidas	- Criação de 1 novo eixo temático obrigatório: Políticas Públicas

\* Em 2011 as DCN foram reeditadas e publicadas, porém com uma única alteração na regulamentação dos projetos pedagógicos para a formação de professores.

Fonte: Autora, 2019.

O relatório apresenta uma proposta que sugere alterações nos eixos temáticos estruturantes que passam a ser sete, com a inclusão do eixo VII - Políticas Públicas

garantindo nos currículos, conhecimentos nas áreas de assistência social, educação, saúde, trabalho, segurança pública, proteção e defesa civil, entre outras. Também inclui 6 novas competências a serem desenvolvidas ao longo da graduação.

As ênfases curriculares passam a ser encaradas como processos de trabalho tais como: processos de acolhimento; de acompanhamento; de avaliação; de comunicação; culturais; educativos; formativos (formação de profissionais de diferentes áreas; formativos de psicólogos (formação de psicólogos em nível de graduação ou pós-graduação); grupais; de mobilização social; de orientação e aconselhamento; de planejamento e gestão pública; psicoterapêuticos; investigativos (pesquisa, trabalhos teóricos e empíricos).

Além disso, a proposta estabelece uma carga horária total mínima de 4000 horas com possibilidade de ter no máximo 20% dessa carga na modalidade de ensino a distância, com exceção de algumas atividades que são de extrema importância a mediação presencial. Os projetos de extensão não se sobrepõem aos estágios e passam a ser obrigatórios ocupando 10% da carga horária total do curso. Os estágios supervisionados obrigatórios devem ser distribuídos ao longo do curso, tendo início, no máximo, no 3º semestre da graduação. Os Estágios de Núcleo Comum e os Estágios Específicos devem perfazer, ao todo, no mínimo 20% (vinte por cento) e no máximo 25% (vinte e cinco por cento) da carga horária total do curso (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO EM PSICOLOGIA; FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PSICÓLOGOS, 2018).

Entretanto, essa estratégia generalista estabelecida pela reformulação das DCN também tem suas desvantagens. A formação básica oferecida pelos cursos de graduação não dá conta das necessidades de especialização da profissão e a principal consequência desse tipo de situação é a informação e o conhecimento bastante restrito ao aluno sobre áreas importantes de atuação profissional, como a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

### 1.3 A Psicologia Organizacional e do Trabalho

Cada vez mais, os estudiosos da Psicologia vem se dando conta de que não é possível reproduzir, no campo científico e profissional, uma separação entre a esfera do trabalho e as demais esferas da vida pessoal. Para compreender integralmente o ser humano, é preciso entender sua inserção no mundo do trabalho e as relações que são



criadas dentro das organizações em que estão inseridos. Esta é a missão que caracteriza o amplo espaço de ação da POT: o de explorar, analisar e compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações pensando em estratégias para preservar o bem estar e a qualidade de vida sem deixar de lado a produtividade da qual depende o atendimento das necessidades dos indivíduos e dos grupos sociais. (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014)

Para compreender a POT é importante fazer um resgate histórico da área atentando-se para como as demandas sociais foram, com o decorrer do tempo, transformando as formas de estudar e intervir sobre os problemas humanos dentro das organizações. Os acontecimentos históricos que demarcaram os contornos atuais da POT certamente evidenciaram o fato de ela estar posicionada num campo de constantes disputas políticas e ideológicas. As mudanças nos sistemas produtivos e nas formas de organização do trabalho resultaram em diversas ramificações do que entende-se hoje como a POT (SAMPAIO, 1998).

No Brasil, essa área de conhecimento se desenvolveu em três fases diferentes. Segundo Freitas (2002), a primeira delas, denominada Psicologia Industrial surgiu na década de 1930 com a prática da psicotécnica. O objetivo dos psicólogos do trabalho nessa época era selecionar as melhores pessoas para ter maior produtividade. A segunda fase, denominada Psicologia Organizacional começou a tomar forma a partir da década de 1950. Ela passou a considerar a categoria “organização”, que deu espaço a novos ambientes possíveis de atuação, e a principal mudança foi uma visão mais sistêmica das organizações dando mais enfoque no coletivo e nas relações humanas. Tornaram-se parte importante da área o estudo de temas como liderança, relações interpessoais, cognição, emoções, afetos e aprendizagens e teorias de dinâmica de grupos e motivação (DA COSTA LEÃO, 2012). Por fim, a terceira fase, denominada Psicologia do Trabalho surgiu no Brasil em meados de 1980, fruto de uma aproximação com a sociologia e a antropologia que trouxe reflexões sobre a saúde mental e o exercício acrítico da profissão. Apesar do espaço de trabalho continuar sendo, em grande parte, as organizações, adotou-se um enfoque mais político e preocupado com a constituição histórica e social da concepção de trabalho e suas influências sobre o trabalhador (VERONOSE, 2003).

A diferenciação entre essas fases não indica que elas tenham sido completamente distintas entre si, mas que cada fase incorporou a fase anterior e a superou, adotando novas convenções e ampliando o foco sob novas formas de pensar o trabalho e novas técnicas de intervenção. É possível notar, por exemplo, que até hoje, no exercício do

psicólogo nas organizações, continuam sendo reproduzidas técnicas das outras fases, como o Recrutamento e Seleção de Pessoal que veio da Psicologia Industrial.

#### 1.4 O Ensino da POT Atualmente

E quais são as características que tornam a POT um campo disciplinar específico? De acordo com Barros (2011), a construção de um campo disciplinar é fruto de seu processo histórico que vai moldando-o em constante transformação, atualização e redefinição. De modo geral, a POT, como área de conhecimento e campo de intervenção, transpõe o estudo do comportamento ao fazer humano no ambiente de trabalho. Ao longo do tempo, ela foi se estruturando em três principais campos intradisciplinares que funcionam de forma integrada: A psicologia do trabalho (que busca compreender e lidar com o comportamento humano e sua interligação com o trabalho e o não-trabalho e estuda os processos de organização do trabalho e seus impactos psicossociais), a psicologia organizacional (que busca compreender os micro e macro processos psicossociais que caracterizam as organizações) e a gestão de pessoas (que tem foco captar, integrar, avaliar, desenvolver e reter trabalhadores organizando a ação individual e coletiva de forma congruente com os objetivos da organização) (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

Além disso, para compreender os problemas organizacionais e do trabalho, o psicólogo precisa se aproximar de outras áreas de conhecimento e atuação profissional como a Administração, Sociologia, Antropologia, as Ciências Políticas, Educação, Economia, Direito, Engenharia, Medicina e até mesmo de outros domínios da própria Psicologia, como a psicomетria, a psicologia social, a psicologia experimental, a psicologia da personalidade, a psicologia da saúde, a psicologia educacional, a psicobiologia e a psicologia do desenvolvimento, entre outras (PEIRÓ, 2011; GONDIM; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2010).

Com o objetivo de compreender o que já está documentado na literatura científica sobre o processo formativo em POT, e mais especificamente o conteúdo ensinado nos cursos de Psicologia (por meio de análise de grades curriculares), foi realizado uma busca de artigos publicados entre 1998 a agosto de 2018 que tratassem sobre essa temática. As buscas foram realizadas, no segundo semestre de 2019, nas bases de dados Scientific Electronic Library Online (SCIELO Brasil), Periódicos Eletrônicos em Psicologia

(PEPSIC) e Literatura Latinoamericana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), fazendo uso dos seguintes conjuntos de palavras para a busca: “Formação” e “Psicologia Organizacional”; “Processo Formativo” e “Psicologia Organizacional”; “Grade curricular” e “Psicologia Organizacional”; “Matriz Curricular” e “Psicologia Organizacional”; “Ementa” e “Psicologia Organizacional”. Foram considerados apenas artigos de autores nacionais, publicados em periódicos nacionais.

Inicialmente, a busca resultou em um total de 57 artigos, sendo que após a leitura e análise dos mesmos, 54 não apresentaram compatibilidade com a temática de interesse do presente artigo (análise das grades curriculares e processo formativo em POT). Dos três artigos que apresentaram aproximação com a temática, dois (BOTELHO, 2003; MORELLO FILHO, 2004) estavam indisponíveis para consulta do texto completo, porém, a partir de seus resumos, foi possível identificar informações importantes para efeito de comparação ao presente estudo.

Botelho (2003) analisou as ementas, os planos de ensino e as bibliografias utilizadas em cursos de Psicologia de 45 IES do Brasil. Os resultados apontaram uma média de 4,3 disciplinas de POT por curso e uma predominância de conteúdos voltados a técnicas de dinâmica de grupos e uma presença reduzida de temas como o mundo do trabalho, saúde mental e qualidade de vida. Já Morello Filho (2004) analisou a estrutura curricular de cinco cursos de graduação em Psicologia na cidade de São Paulo. Dos cursos analisados a média de horas dedicadas à POT na matriz curricular foi entre 6,8 a 13,8% do total de horas do curso, com uma média de 10%. Os alunos avaliaram que a capacidade dessa carga horária em oferecer preparo para esse campo foi mediana a muito pouca.

O único artigo que foi possível analisar na íntegra e que teve associação com a temática da presente pesquisa foi o de Lima, Bendassolli e Yamamoto (2014). Tais autores realizaram uma análise documental dos projetos pedagógicos dos cursos (PPC) de Psicologia em 43 IES de diferentes regiões do Brasil com o objetivo de analisar os conteúdos de POT na formação do psicólogo após a implementação das Novas Diretrizes Curriculares Nacionais, no ano de 2004. Os autores investigaram quais das 3 fases da POT supracitadas (Psicologia Industrial, Organizacional, e do Trabalho) estavam sendo contempladas nos PPC dos cursos. Os resultados demonstraram que as três fases foram contempladas na maioria dos cursos e que houve uma predominância nas discussões relacionadas à Psicologia do Trabalho.

De forma mais específica, sobre a Psicologia Industrial, 11 cursos não disponibilizaram nenhuma disciplina sobre o tema enquanto 32 disponibilizaram entre 1 e 4 disciplinas. Quanto a Psicologia Organizacional, 7 cursos não disponibilizaram nenhuma disciplina sobre o tema enquanto 32 disponibilizaram entre 1 e 4 disciplinas e 4 cursos disponibilizaram entre 5 e 8 disciplinas. Já quanto a Psicologia do Trabalho, apenas 1 curso não disponibilizou disciplinas sobre assunto, 29 disponibilizaram entre 1 e 4, 11 entre 5 e 8 e 2 cursos disponibilizaram mais de 9 disciplinas sobre o tema. Os resultados apontaram um cenário favorável de maior espaço para a POT na formação do psicólogo brasileiro. Quando analisadas as matrizes curriculares, a POT ocupou um espaço relevante na formação do psicólogo visto que todos os cursos possuíam pelo menos uma disciplina da área, sendo que 30,2% deles possuíam de 1 a 3 disciplinas, 37,2% 4 a 6 disciplinas, 20,9% de 7 a 9 disciplinas e 11,7% com mais de 10 disciplinas. Quanto a carga horária disponibilizada para as disciplinas a média foi de 10%. As ênfases curriculares da área também obtiveram destaque já que 65,1% dos cursos adotaram ênfases ligadas à POT (LIMA; BENDASSOLLI; YAMAMOTO, 2014).

A partir dos estudos supracitados foi percebido que há muito pouco documentado (ao menos em termos de artigos científicos) em termos de pesquisas que buscaram analisar as grades curriculares dos cursos de Psicologia, em especial com um destaque para a POT. Dos três artigos que apresentaram tal proposta, dois não estão disponibilizados para o acesso digital. Ao mesmo tempo, ao se analisar essa produção pode-se perceber algumas lacunas, como em relação ao tamanho da amostra (já que o número de IES analisadas é pequeno quando se compara ao grande número de IES que possuem o curso de Psicologia, seja no Brasil ou por estados). Outra lacuna diz respeito à análise das ementas das disciplinas em POT, por meio das quais é possível se verificar os conteúdos a serem apresentados nas disciplinas de POT.

Com base no exposto, e visando ampliar o conhecimento nesse contexto, o presente estudo pretende identificar o espaço ocupado pela POT nas grades curriculares, verificando a quantidade de disciplinas de POT ofertadas, a nomenclatura dessas disciplinas, em que momento do curso elas são ofertadas, a carga horária destinada à POT em comparação com as horas totais do curso, a existência de estágio supervisionado em POT e as palavras mais utilizadas nas ementas das disciplinas de POT, ampliando a amostra utilizada em outros estudos para todos os cursos de Psicologia ativos no Estado de São Paulo.

## 2. MÉTODO

### 2.1 Procedimento

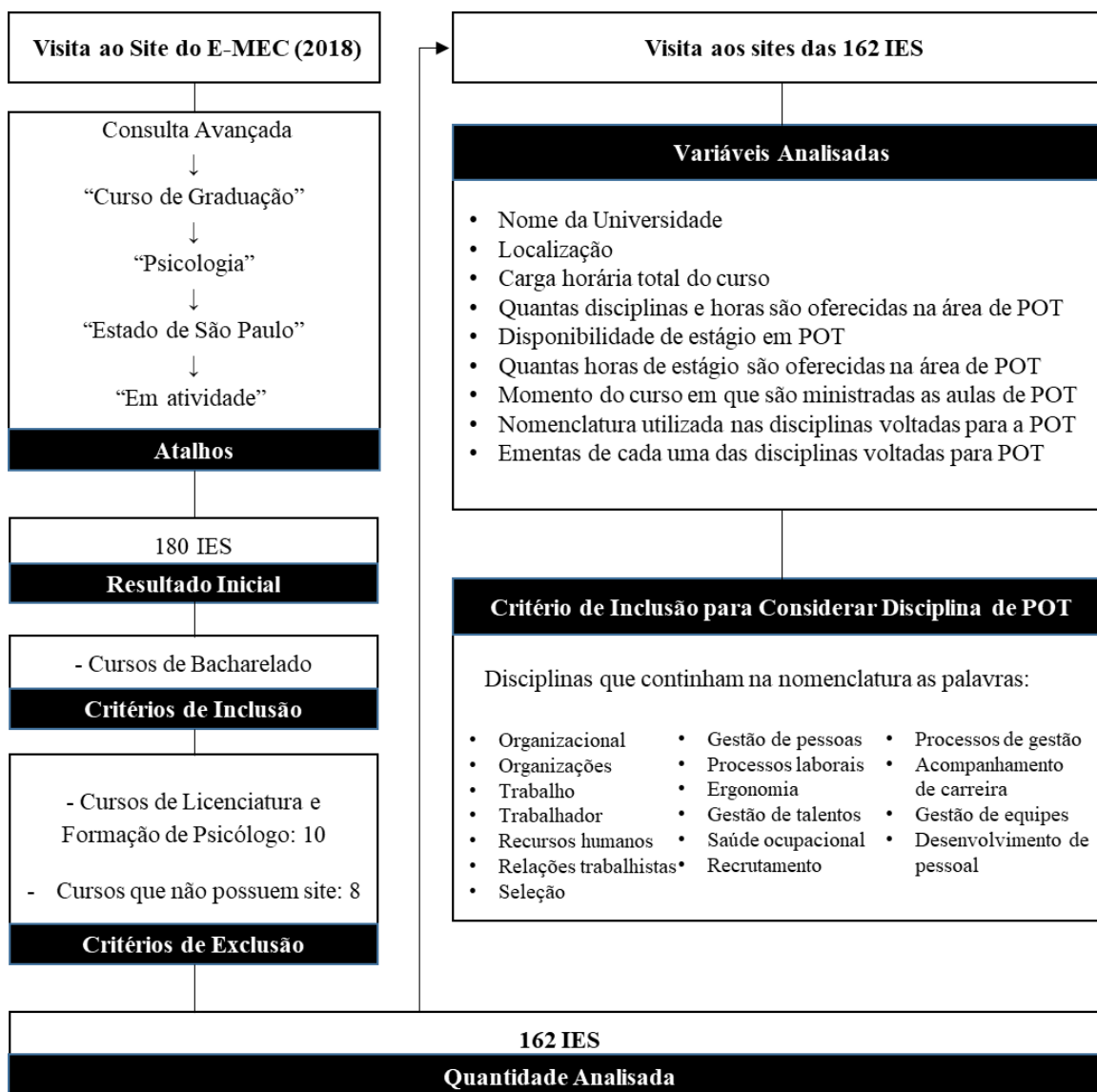
O procedimento de coleta de dados consistiu em uma pesquisa documental realizada na plataforma e-MEC, base de dados única e oficial de informações relativas às IES e cursos de graduação do Sistema Federal de Ensino. A busca foi feita por intermédio do atalho “Consulta Avançada” disponível no site e foram marcadas as opções “Curso de Graduação” → “Psicologia” → “Estado de São Paulo” → “Em atividade”. Os resultados apresentados no dia 10 de maio de 2018 apontaram a existência de 180 IES ativas.

Dessas 180, foram consideradas apenas aquelas que disponibilizavam cursos de Bacharelado, sendo excluídos os cursos de Licenciatura e Formação de Psicólogo, uma vez que os cursos de Licenciatura não eram o foco da pesquisa e os cursos de Formação de Psicólogo apresentaram a mesma configuração curricular dos cursos de Bacharelado.

A partir da lista formada com os nomes das IES, foi procurado o site de cada uma delas para verificar a disponibilização da grade curricular e das ementas das disciplinas do curso de Psicologia, a fim de se analisar como é estruturado o ensino em POT nestes cursos. Foram excluídos também os cursos que apareceram na lista do e-MEC, mas que não apresentaram a existência de site.

Considerou-se disciplinas de POT aquelas que continham na nomenclatura as palavras “organizacional”, “trabalho”, “organizações”, “recursos humanos”, “seleção”, “desenvolvimento de pessoal”, “gestão de pessoas”, “trabalhador”, “relações trabalhistas”, “processos laborais”, “ergonomia”, “gestão de talentos”, “saúde ocupacional”, “recrutamento”, “processos de gestão”, “acompanhamento de carreira” e “gestão de equipes”. As disciplinas que geraram dúvidas sobre o pertencimento ou não à categoria de POT tiveram suas ementas consultadas e, em caso de não disponibilidade da ementa, foram descartadas. Por meio da Figura 1 é possível compreender o caminho metodológico empregado, assim como a quantidade de IES excluídas da análise.

**Figura 1 – Procedimento de Coleta de Dados**



Fonte: Autora, 2019.

Após as exclusões restaram 162 IES a serem analisadas. Dessas, 56 estavam localizadas na Grande São Paulo, 101 no interior do Estado e 5 no litoral.

Com relação aos procedimentos de análise dos dados, os mesmos foram investigados no que tange à estatística descritiva (frequências e porcentagens), bem como medidas de tendência central (média, desvio-padrão, mediana, moda e pontuações, mínima e máxima). As variáveis analisadas pelos referidos testes estatísticos foram as informações contidas nos sites das IES, tais como a "Presença de grade curricular"; "Carga horária total do curso de Psicologia"; "Carga horária das disciplinas de POT"; "Ementas das disciplinas de POT"; "Se possui estágio em POT"; "Carga horária dos

estágios em POT”; “Quantidade de disciplinas em POT”; “Momento do curso em que ocorrem as disciplinas de POT”.

Para se comparar possíveis diferenças de médias de respostas nas variáveis “Quantas disciplinas em POT” e “Carga horária POT” em relação a dois grupos (IES privadas e públicas) foi utilizado o teste t de *Student*. O conteúdo das ementas também foi analisado por frequências e nuvem de palavras utilizando-se um software de análise de dados qualitativos chamado NVIVO.

### 3. RESULTADOS

Após a pesquisa realizada foi possível notar que há pouca informação nos sites das IES. A Tabela 1 demonstra quais informações estavam, ou não, presentes nos sites.

**Tabela 1 – Presença de Dados nos Sites das IES**

	Grade curricular	CH Total	CH Disciplinas	Ementa das Disciplinas	Estágio em POT	CH Estágio POT
Disponibilizam	118	82	94	16	63	39
Não disponibilizam	44	80	68	146	99	123

Fonte: Autora, 2019.

Algumas informações, como grade curricular, carga horária (CH) total do curso e carga horária das disciplinas estão presentes com maior frequência nos sites, porém à medida que procura-se informações mais específicas, como as ementas das disciplinas de POT, a oferta de estágios supervisionados na área e as cargas horárias dos estágios, a disponibilidade vai diminuindo. Acerca desses dados, algumas reflexões podem ser feitas. Uma hipótese para a falta dessas informações talvez seja em virtude de uma percepção, por parte dos representantes das IES, de que os discentes de seus cursos, ou possíveis discentes, não busquem por tais informações ao longo da formação ou no processo de escolha para o ingresso no curso de Psicologia.

Por sua vez, nos casos de discentes e/ou futuros discentes que buscam as informações sobre o curso no site, a falta dessas informações pode gerar

descontentamentos. Em outras palavras, aquelas que inserem as informações nos sites podem transmitir para esse público interessado um senso de transparência quanto ao curso oferecido. No que tange à presente pesquisa, os dados a serem apresentados a seguir foram analisados levando-se em consideração apenas as IES que disponibilizaram as informações em seus sites, conforme já exposto na Tabela 1.

A análise realizada buscou quantificar as informações obtidas nos sites das IES por meio de medidas de tendência central (média, desvio padrão, mediana e moda). Dessa forma, foram analisadas as seguintes variáveis: CH total do curso; Quantas disciplinas e horas são oferecidas na área de POT; Quantas horas de estágio são oferecidas na área de POT; Momento do curso em que são ministradas as disciplinas de POT. Os resultados estão dispostos na Tabela 2.

**Tabela 2 – Medidas de Tendência Central das Informações Obtidas**

	CH total do curso	CH disciplinas de POT	Quantas disciplinas de POT	CH estágio POT	A partir de qual ano há POT
Média	4164,73	162,49	2,81	181,31	3,09
Mediana	4020,00	114,00	2,00	120,00	3,00
Moda	4000	60	2	0	3
Desv. Pad.	300,189	178,848	2,628	195,689	0,876
Mínimo	3465	0	0	0	1
Máximo	5120	1404	24	960	5

Fonte: Autora, 2019.

Quando analisa-se as variáveis “carga horária” há um cuidado que se deve ter. Algumas IES disponibilizam sua grade curricular no formato de horas-aula, enquanto outras disponibilizam no formato horas-relógio. Uma possibilidade seria converter todas no mesmo formato para padronizar a análise, no entanto isso não foi realizado pois em alguns sites as IES não especificaram qual o formato adotado pelo curso (horas-aula ou horas-relógio). Dessa forma optou-se por não fazer nenhuma conversão nos números e usá-los como eles apareceram nos sites.

A CH destinada às disciplinas de POT teve média de 162,49 horas o que representa 3,9% da média de horas totais oferecidas pelos cursos. Das 63 IES que disponibilizaram informações sobre os estágios, 53 possuíam estágio em POT enquanto apenas 10 não possuíam. Ao se avaliar a carga horária destinada aos estágios em POT é possível constatar uma média de 181,31 horas o que representa 4,3% da média de horas totais



oferecidas pelos cursos. Dessa forma, somadas as cargas horárias das disciplinas e dos estágios de POT tem-se 8,2% da grade curricular total voltada para o ensino de POT. É importante ressaltar que o desvio padrão desses indicadores é alto, pois há uma variação muito grande entre as IES.

Essa variação também pode ser notada quando analisa-se a quantidade de disciplinas de POT ofertadas na graduação. A média foi em torno de 2,81 disciplinas ao longo do curso, mas esse número varia de 0 a 24 disciplinas, sendo o desvio padrão de 2,62. De forma mais específica, a análise da quantidade de disciplinas ofertadas em POT pelas IES resultou em 42,4% das que disponibilizavam duas disciplinas para POT; 17,8% apresentavam uma; 16,9% continham três disciplinas; 8,5% disponibilizam quatro; 6,8% com cinco; 2,5% seis; 1,7% oito; 1,7% não disponibilizam nenhuma. Além disso há as exceções como em duas IES que dispunham de 13 e 24 disciplinas.

Ao se comparar possíveis diferenças de médias (por meio do teste t de *Student*) de respostas entre as variáveis “Quantas disciplinas em POT” e “Carga horária POT”, nas IES públicas e privadas, foi possível constatar que não houve diferenças consideradas estatisticamente significativas.

Quando analisa-se a partir de qual ano essas disciplinas são ofertadas, o desvio padrão fica baixo (0,876). Isso porque, apesar das disciplinas estarem presentes entre o primeiro e quinto ano, a maioria das universidades as oferece a partir do terceiro ano, com pouca variação desse resultado. Metade das IES oferecem as disciplinas no terceiro ano, 30,9% no quarto, 10,3% no segundo, 7,4% no primeiro e apenas 1,5% no quinto ano. Quanto ao conteúdo a ser ministrado nas disciplinas, por meio das ementas (16) disponibilizadas nos sites das IES foram verificadas as palavras com maiores frequências (Figura 2).

Figura 2 – Nuvem de Palavras com Base nas Ementas das Disciplinas de POT



Fonte: Autora, 2019.

Ao se analisar as 16 ementas das disciplinas de POT disponibilizadas nos sites das IES foi possível gerar uma figura com as 80 palavras mais utilizadas (Figura 2). Cabe destacar que as 20 palavras que apareceram de forma mais frequente foram “trabalho” (por 115 vezes), “organizações” (36), “organizacional” (35), “processos” (27), “Psicologia” (23); “psicólogo” (21); “saúde” (21); “contextos (17); “práticas” (15); “relações” (15); “humanos” (14); “desenvolvimento” (14); “gestão” (14); “intervenção” (13); “treinamento” (13); “atuação” (12); “pessoas” (12); “avaliação” (11); “técnicas” (11) e “comportamento” (por 10 vezes).

#### 4. DISCUSSÃO

A investigação acerca do espaço ocupado pela POT no processo formativo em Psicologia tem sido gradativamente foco de pesquisas por parte de autores brasileiros

(PEIXOTO, 2014; RAMOS; COSTA; FEITOSA, 2017; NÓBREGA; RODRIGUES, 2019). Entretanto, ainda é pouco documentado sobre a estrutura curricular da POT em cursos de Psicologia nas IES, seja no contexto nacional, região ou estado brasileiro. Poucas iniciativas foram encontradas na forma de artigo científico (BOTELHO, 2003; MORELLO FILHO, 2004; LIMA; BENDASSOLLI; YAMAMOTO, 2014), e a partir da análise dessa literatura, algumas lacunas foram observadas, como amostras restritas de pesquisa e a falta de averiguação das ementas.

Quanto aos dados encontrados acerca da carga horária dos cursos de Psicologia nas IES analisadas, é importante destacar que de acordo com o artigo 52 das Diretrizes Nacionais Curriculares para o Curso de Psicologia (BRASIL, 2004), o perfil de formação do Bacharel requer uma carga mínima de 2900 horas, incluindo o núcleo comum e o estágio profissionalizante básico acrescido de 300 horas de estágio supervisionado. O resultado obtido das 82 IES que disponibilizaram a carga horária total do curso estão dentro deste mínimo e apresentaram variação entre 3465 horas a 5120 com uma média de 4164,73 horas.

A média de disciplinas na área da POT foi de 2,81 (o que representou 3,9% da carga horária total dos cursos) e com o acréscimo dos estágios na mesma área, esse valor chega a 8,2%. Desde a década de 1980 pode ser percebido o distanciamento entre a formação em POT e outras áreas de atuação, como a clínica, por exemplo. Zanelli (1986), com base nos resultados encontrados pela Comissão de Ensino do Conselho Regional de Psicologia — 6ª Região, em estudo de análise dos cursos de Psicologia executado em 1982, apontou para uma marcada desproporção, não favorável à POT, entre a quantidade de disciplinas voltadas para a preparação dos alunos ao exercício profissional nas organizações e as disciplinas dirigidas para a psicologia clínica (ZANELLI, 1986).

Já na década de 1990, o cenário se mostrou um pouco mais animador quanto a presença de POT nas grades curriculares. Mesmo assim, de acordo com diversos autores (NETTO, 1990; ZANELLI, 1995; IEMA, 1999), ainda esse espaço ocupado era deficitário (muitas vezes com cursos que possuíam apenas uma disciplina ligada à POT). Zanelli (1995) e Iema (1999) já apontavam a necessidade de mais espaço para a POT nas grades curriculares dos cursos de Psicologia e denunciavam uma formação com caráter tecnicista, que não considerava o contexto e priorizava aspectos segmentários da realidade.

Ao se comparar os 8,2% encontrados no presente estudo com os dados obtidos por estudos de análise das grades curriculares em POT produzidos neste século, eles se

mostram inferiores aos dados encontrados pelos demais (BOTELHO, 2003; MORELLO FILHO, 2004; LIMA; BENDASSOLI; YAMAMOTO, 2014). Apesar do resultado ser similar, há uma quantidade reduzida de espaço na grade curricular dos cursos de psicologia para o ensino de POT. O que pode explicar essa diminuição? Uma hipótese para esse resultado pode ser a de que dois, dos três estudos analisados, foram feitos antes da reformulação das DCN.

Em 2004 (BRASIL, 2004) substituíram o método tradicional de ensino baseado na distribuição de disciplinas em relação a conteúdos e conhecimentos por um método que estabeleceu princípios, fundamentos, conhecimentos, competências e habilidades a serem desenvolvidos. A partir de 2004, ao invés de prescrever disciplinas específicas para compor os cursos, a matriz curricular passou a ser dividida em seis eixos temáticos e os estágios passaram a ganhar mais destaque devendo ser realizados em no mínimo 15% da carga horária total do curso. A partir dessa mudança, houve diversas reformulações das grades curriculares dos cursos que resultaram em um aumento de disciplinas voltadas para áreas emergentes, como também verificado por Vieira-Santos (2016), como Psicologia Hospitalar, Psicologia do Esporte, Psicologia Jurídica, entre outras que diluíram-se na grade e acabaram diminuindo a CH disponível para o ensino da POT. Vale ressaltar que isso é apenas uma hipótese que não pôde ser confirmada por meio dos dados analisados.

A variação encontrada na análise da quantidade de disciplinas de POT ofertadas na graduação foi grande. Desde cursos que ofereceram zero até outros que ofereceram 24 disciplinas, com um desvio padrão de 2,62. O estudo de Lima, Bendassoli e Yamamoto (2014) encontrou três IES que ofereceram de 13 a 15 disciplinas, enquanto o estudo atual encontrou duas IES que oferecem 13 e 24 disciplinas. Isso demonstra uma mudança ocorrida após a reformulação das DCN em 2004 (BRASIL, 2004). A partir de 2004, os cursos foram obrigados, em determinado período da grade curricular, a concentrar estudos e estágios em algum dos domínios de atuação profissional ofertando no mínimo duas ênfases e assegurando ao aluno a possibilidade de escolha. Dessa forma, os cursos passaram a ofertar a ênfase curricular em POT e disponibilizaram um número maior de disciplinas nessa área.

Ao se analisar possíveis diferenças de médias de respostas quanto a quantidade de disciplinas em POT e carga horária em POT, entre IES públicas e privadas, não foram encontradas diferenças significativas. Isso quer dizer que, ao menos no universo analisado (IES de Psicologia do estado de São Paulo), não é possível afirmar que a POT possui um

espaço de maior ou menor destaque em IES com base na referida característica, ou seja, se pública ou privada.

De acordo com o que foi estabelecido pelas DCN (BRASIL, 2004), a formação em Psicologia deve abarcar um núcleo comum que estabeleça uma capacitação básica e generalista para lidar com os conteúdos da Psicologia seguido de ênfases curriculares de aprofundamento. As ênfases curriculares constituem oportunidade de articulação de diferentes áreas do conhecimento e atuação profissional em interface com a Psicologia, favorecendo a atuação em equipes multiprofissionais. Embora o documento não especifique em que momento da formação essas ênfases curriculares devem ser apresentadas, parece que há uma configuração semelhante entre os cursos verificada no resultado da pesquisa que aponta que as disciplinas de POT são ofertadas com maior frequência a partir do terceiro ano. É possível verificar a partir disso que, os dois primeiros anos vêm sendo utilizados para o ensino das disciplinas básicas e generalistas e a POT vêm sendo integrada como ênfase curricular.

Quanto a análise das ementas das disciplinas, pode ser constatado que termos como “trabalho”, “organizações” e “organizacional” foram os que apresentaram maiores frequências. Entretanto, algumas palavras que também apareceram com grande frequência foram “saúde”, “relações”, “desenvolvimento”, “gestão”, “treinamento” e “intervenção” podem demonstrar um encaminhamento para o ensino de POT atrelado a um enfoque mais sistêmico e político e menos individualista. A presença dessas palavras nas ementas, nos mostra uma preocupação dos cursos em ampliar o debate sobre a POT para além das técnicas utilizadas pela fase da Psicologia Industrial, como a psicometria e a psicotécnica, que resumiam-se, primordialmente, à seleção e à colocação profissional no ambiente de indústrias (DA COSTA LEÃO, 2012).

As palavras “relações”, “gestão”, “treinamento” e “desenvolvimento” estão mais próximas da segunda fase da POT denominada Psicologia Organizacional, em que houve uma transferência de preocupação com o individual, para uma preocupação com o coletivo. Os problemas tradicionais estudados, como aplicação de testes, treinamento, incentivos, recrutamento e seleção passaram a ser vistos como inter relacionados e componentes de um sistema social complexo e dinâmico da organização, o que gerou atenção fundamental às relações humanas (SAMPAIO, 1998; FREITAS, 2002). Já as palavras “saúde” e “intervenção” nos remete à última fase da POT que correspondeu à Psicologia do Trabalho, a qual trouxe críticas ao papel da Psicologia Organizacional enquanto reprodutora e mantenedora de relações de dominação, desigualdade, opressão e

injustiça, mudando o enfoque sistêmico para um enfoque mais político e assumindo como aspecto central a concepção de trabalho como uma construção histórica e social, com influências significativas sobre a subjetividade e saúde do trabalhador (SAMPAIO, 1998; FREITAS, 2002; VERONESE, 2003). Esse resultado vai ao encontro do encontro de Lima, Bendassolli e Yamamoto (2014) que demonstrou que as três fases foram contempladas na maioria dos cursos e que houve uma predominância nas discussões relacionadas à Psicologia do Trabalho.

Por fim, de maneira geral, o modo como os cursos vem disponibilizando a POT na formação do psicólogo demonstra as intenções de viabilizar o preparo mínimo para o psicólogo atuar no campo, a capacitação em analisar o seu contexto de trabalho e a compreensão diferenciada do ser humano e da sociedade atual, levando-se em consideração a saúde do trabalhador.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho cumpriu o seu objetivo de realizar um panorama geral da grades curriculares com foco na formação em POT dos 162 cursos de Psicologia do Estado de São Paulo. A partir dos dados coletados foi possível identificar o espaço ocupado pela POT nas grades curriculares, verificando a quantidade de disciplinas ofertadas, em que momento do curso elas são ofertadas, a carga horária destinada à POT em comparação com as horas totais do curso, a existência de estágio supervisionado e as palavras mais utilizadas nas ementas das disciplinas de POT. O presente artigo se mostra importante uma vez que amplia o universo da amostra de outros estudos similares e atualiza dados que foram coletados há mais de 15 anos.

Há uma limitação em utilizar a análise das grades curriculares já que há diversos outros elementos envolvidos no processo de formação, como a qualificação dos professores, a interpretação dos professores sobre a ementa, as atividades extracurriculares, o interesse dos alunos etc. Além disso, muitas informações não estavam disponibilizadas nos sites e restringiram a apresentação e debate dos dados, impossibilitando análises e discussões mais aprofundadas.

Ainda há muito que se investigar no que tange ao processo formativo em POT nos cursos de Psicologia. Embora a presente pesquisa tenha avançado em alguns aspectos, é recomendado que estudos futuros sejam realizados visando ampliar o universo

investigado para outras regiões brasileiras e até mesmo para todo o país. Para estudos similares, seria interessante realizar um contato com os coordenadores de curso das instituições que não disponibilizaram as informações nos sites de forma a adquirir os documentos das matrizes curriculares e ementas das disciplinas.

## REFERÊNCIAS

- BARROS, J. D. A. Uma “disciplina” - entendendo como funcionam os diversos campos de saber a partir de uma reflexão sobre a história. **OPSIS**, v.11, n.1, p.252-270, 2011.
- 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.
- BASTOS, A. V. B.; GONDIM, S. M. S.; RODRIGUES, A. C. D. A. Uma categoria profissional em expansão: quantos somos e onde estamos. In: BASTOS, A. V. B.; GONDIM, S. M. G. **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed. p. 32-44, 2010.
- BERNARDES, J. S. O debate atual sobre a formação em psicologia no Brasil: análise de documentos de domínio público. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 3, n. 2, p. 86-91, 2004.
- BOTELHO, A. S. O. Estudo exploratório-descritivo sobre a formação do psicólogo do trabalho no Brasil. 2003. 105 f. **Dissertação de Mestrado não publicada** – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2003.
- BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 dez. 1996. Disponível em <[http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9394\\_ldbn1.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9394_ldbn1.pdf)> Acesso em: 01 ago 2019.
- BRASIL. Lei nº 4.119 de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre os cursos de formação em Psicologia e regulamenta a profissão do psicólogo. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 14 dez. 1962. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/14119.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14119.htm) Acesso em: 19 ago. 2019.
- BRASIL. **Resolução CNE/CES nº 8**, de 7 de maio de 2004. Diretrizes Curriculares para os cursos de Psicologia. Brasília, DF, 8 de mai. de 2004. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces08\\_04.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces08_04.pdf)>. Acesso em: 01 ago. 2019.
- BRASIL. **Resolução CNE/CES nº 5**, de 15 de março de 2011. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=7692-rces005-11-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=7692-rces005-11-pdf&Itemid=30192)>. Acesso em: 01 fev. 2020.

CENTOFANTI, R. Radecki e a Psicologia no Brasil. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 3, n. 3, p. 2-50, 1982.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO ENSINO DE PSICOLOGIA; FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PSICÓLOGOS. Ano da formação em psicologia 2018 – Revisão das Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação em Psicologia. Brasília: **Conselho Federal de Psicologia**. 143 f. 2018.

DA COSTA LEÃO, L. H. Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. **ECOS – Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 291-305, 2012.

DURAN, A. P. Alguns dilemas na formação do psicólogo: buscando sugestões para superá-los. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação**. São Paulo: **Casa do Psicólogo**, p. 273-310, 1994.

E-MEC. Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior Cadastro E-Mec. Disponível em: <http://emec.mec.gov.br/> Acesso em: 18 nov. 2018.

ESCH, C. F.; JACÓ-VILELA, A. M. A regulamentação da profissão de psicólogo e os currículos de formação psi. **Clio-psyché hoje: fazeres e dizeres psi na história do Brasil**, p. 17-24, 2001.

FERREIRA NETO, J. L. A formação do psicólogo: clínica, social e mercado. São Paulo: Escuta, 2004.

FREITAG, B. Escola, estado e sociedade. São Paulo: Edart, 1984.

FREITAS, S. M. P. A Psicologia no contexto do trabalho: uma análise dos saberes e dos fazeres. **Dissertação (Mestrado em Psicologia)**. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2002.

GOMIDE, P. I. C. A formação acadêmica: onde residem suas deficiências. In.: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Quem é o psicólogo brasileiro?** São Paulo: EDICON, 1988.

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

IEMA, C. R. D. Um estudo teórico sobre a formação do psicólogo organizacional no Brasil. **Revista Psicologia – Teoria e Prática**, v. 1, n. 1, 1999.

LIMA F. A Psicologia do Trabalho e das Organizações na formação do psicólogo no Brasil. 2013. 203 f. **Dissertação (Mestrado em Psicologia)** – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2013.

LIMA, F. C.; BENDASSOLLI, P. F.; YAMAMOTO, O. H. Características da Psicologia do Trabalho e das Organizações na Formação do Psicólogo no Brasil. **Psico**, v. 45, n. 4, p. 445-453, 2014.



- MALUF, M. R. Formação e atuação do psicólogo na educação: dinâmica da transformação. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 157-200, 1994.
- MALVEZZI, S. A profissionalização dos psicólogos: uma história de promoção humana. In: BASTOS, A. V. B. **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- MARTINS, C. B. A reforma universitária de 1968 e a abertura para o ensino superior privado no Brasil. **Educação & Sociedade**, v. 30, n. 106, p. 15-35, 2009.
- MELLO, S. L. O psicólogo e as organizações. **Boletim de Psicologia**, v. 39, n. 90-1, p. 59-64, 1989.
- MORELLO FILHO, O. Um estudo sobre a formação do aluno em Psicologia Organizacional. 2004. **Dissertação (Mestrado em Psicologia)** – Centro Universitário Capital, São Paulo, 2004.
- 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. 2004. 239 f. **Tese (Doutorado em Saúde Coletiva)** – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.
- NÓBREGA, S.; RODRIGUES, L. Percepções sobre a formação acadêmica, a inserção profissional e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho. **Revista InterScientia**, v. 7, n. 1, p. 218-241, 2 jul. 2019.
- PEIRÓ, J. M. . Psicología del Trabajo y de las organizaciones y sus conexiones con las diversas áreas de la psicología. In: GONDIM, S. M. G.; CHAVES, A. M. **Práticas e saberes psicológicos e suas conexões**. Salvador: EDUFBA, 2011. p.93-118.
- PEIXOTO, A. L. A. Empresas juniores de psicologia: capacitar, desenvolver e transformar. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 14, n. 4, p. 464-474, dez, 2014.
- PEREIRA, F. M.; PEREIRA NETO, A. O psicólogo no Brasil: notas sobre seu processo de profissionalização. **Psicologia em estudo**, v. 8, n. 2, p. 19-27, 2003.
- NETTO, P. **Psicologia: introdução e guia de estudo**. São Paulo: EPU, 1990
- RAMOS, C. C.; COSTA, T. D.; FEITOSA, I. O. Mapeamento de incoerências entre competências estabelecidas na formação do psicólogo organizacional e as requeridas pelo mercado de trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 114-120, 2017.
- SAMPAIO, J. R. Psicologia do Trabalho em Três Faces. In.: GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. (Orgs.). **Psicologia do Trabalho e Gestão de Recursos Humanos: Estudos Contemporâneos**. São Paulo: **Casa do Psicólogo**, p. 19-40, 1998.
- VERONESE, M. V. Na direção de uma psicologia social crítica do trabalho. **Oficina do Ces**, n. 191, p. 1-32, 2003.

VIEIRA-SANTOS, J. Impacto das Diretrizes Curriculares Nacionais na Formação em Psicologia: **Revisão de Literatura. Psicologia Ensino & Formação**, v. 7, n. 2, p. 34-52, 2016.

WEBER, S. Currículo mínimo e o espaço da pesquisa na formação do psicólogo. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 5, n. 2, p. 11-13, 1985.

YAMAMOTO, O. A psicologia em movimento: entre o “Gattopardismo” e o neoliberalismo. **Psicologia & Sociedade**, v. 12, n. 1-2, p. 221-233, 2000.

YAMAMOTO, O. H. Graduação e pós-graduação em psicologia: relações possíveis. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 3, n. 6, p. 270-281, 2006.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo nas organizações e no trabalho. In.: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, p. 466-491, 2004.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Campo Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.) **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**, v.2. Porto Alegre: Artmed p. 549-582, 2014

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. Formação e atuação em Psicologia Organizacional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 6, n. 1, p. 31-32, 1986.

ZANELLI, J. C. Formação profissional e atividades de trabalho: análise das necessidades identificadas por psicólogos organizacionais. 1992. 364 f. Vol. I. **Tese (Doutorado em Educação)**. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 1992.

## **A Percepção de Graduandos de Psicologia sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho**

### **RESUMO**

A área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é permeada por uma série de julgamentos negativos e estigmas, principalmente acerca de seu papel dito intermediador de relações de exploração do trabalhador. Questionar a importância que os graduandos atribuem a profissão do psicólogo organizacional e do trabalho torna possível entender as diferenças entre as concepções e a infiltração de discursos do senso comum. O presente trabalho buscou analisar as percepções de 100 graduandos, de duas Universidades do Centro-Oeste Paulista, acerca da importância da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho e do interesse em atuar futuramente na área, estabelecendo uma comparação entre os resultados das universidades pública e privada e entre primeiro e quinto ano da graduação. Adicionalmente pretendeu-se identificar o conhecimento prévio dos alunos do primeiro ano sobre a POT. Os graduandos responderam dois questionários com perguntas abertas e fechadas. Em geral, os resultados apontaram para uma maior valorização da área de POT na universidade particular e no quinto ano. A maioria dos discentes do primeiro ano de graduação conheciam de médio a pouco sobre a POT. A análise das respostas dissertativas demonstraram respostas muito incompletas. No que diz respeito ao interesse em atuar na área, a maioria dos alunos do quinto ano (52%) revelaram ter pouco ou nenhum interesse. Os estudantes da IES privada apresentaram maior interesse em atuar na área do que os discentes da IES pública. Quando perguntados se houve uma mudança de opinião após a realização das disciplinas, 49 alunos responderam positivamente e apenas um respondeu negativamente. As respostas dissertativas se dividiram entre visões positivas, neutras e negativas sobre a POT. O conjunto de dados apresentados permitiu caracterizar a imagem da área organizacional entre os graduandos de Psicologia e avaliar as transformações ocorridas pelo impacto das experiências acadêmicas vivenciadas.

Palavras-Chave: PERCEPÇÃO. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO. GRADUANDOS

## **The Perception of Psychology Students on Organizational and Work Psychology**

### **ABSTRACT**

The area of Organizational and Work Psychology (wop) is permeated by a series of negative judgments and stigmas, mainly regarding its role as an intermediary in worker exploitation relations. Questioning the importance that graduates attach to the profession of the organizational and work psychologist makes it possible to understand the differences between conceptions and the infiltration of common sense discourses. The present work sought to analyze the perceptions of 100 undergraduates, from two Universities in the Midwest of São Paulo, about the importance of the professional performance of the organizational and work psychologist and the interest in working in the area in the future, establishing a comparison between the results of public and private universities and between the first and fifth year of graduation. Additionally, it was intended to identify the previous knowledge of the first year students about WOP. The students answered two questionnaires with open and closed questions. In general, the results pointed to a greater appreciation of the WOP area at the private university and in the fifth year. The majority of students in their first year of graduation knew, from medium to little, about WOP. The analysis of the results showed very incomplete answers. With regard to the interest in working in the area, the majority of fifth year students (52%) revealed to have little or no interest. Private Higher Education Institutions (HEIs) students showed greater interest in working in the field than public HEIs students. When asked if there was a change of opinion after taking the subjects, 49 students responded positively and only one responded negatively. The essay responses showed positive, neutral and negative views about WOP. The set of data presented allowed to characterize the image of the organizational area among Psychology undergraduates and to evaluate the changes that occurred due to the impact of the academic experiences.

**Key Words: PERCEPTION. WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY.  
UNDERGRADUATE**

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1 A História da Psicologia Organizacional e do Trabalho

Não se pode afirmar que o processo de criação e consolidação da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), tal qual é conhecida hoje, tenha sido um processo linear, homogêneo e gradual (GONDIM; BASTOS; PEIXOTO, 2010). Diante dos acontecimentos históricos, políticos, científicos e econômicos dos séculos XX e XXI esta trajetória seguiu por diversos caminhos, tomando diversos contornos e ramificações.

As próprias mudanças e mesclas dos modelos produtivos taylorista, fordista e toyotista, bem como das formas de organização do trabalho, com implementação de novas tecnologias, informatização e mais flexibilidade intensificaram essa ramificação e, em cada novo contexto e período, surgiram novas formas de compreender, pesquisar e intervir sobre o trabalho (DA COSTA LEÃO, 2012). Apesar de não ser possível adotar essa linearidade na história da POT, muitos autores (LIMA, 1994; SAMPAIO, 1998; SHIMMIN; STRIEN, 1998; FREITAS, 2002; COSTA; AMORIM; COSTA, 2010) optaram por subdividir em fases o processo de consolidação da área para estabelecer uma cronologia didática.

Na Inglaterra, Shimmin e Strien (1998) pensaram no desenvolvimento da área em três etapas, cada uma delas marcada por respostas gradativamente mais complexas aos novos contextos sociais, econômicos, políticos e tecnológicos. A primeira, denominada Psicologia Industrial, iniciou-se com o estabelecimento da profissão e encerrou-se por volta de 1945. A segunda etapa, Psicologia Organizacional, estruturou-se nos períodos subsequentes de expansão e consolidação pós Segunda Guerra Mundial e posteriormente, nos anos de 1960 e 1970, nos quais o foco consistiu em se ultrapassar as intervenções de nível individual para o coletivo. O terceiro período (o qual corresponde o período contemporâneo), denominado Psicologia Organizacional e do Trabalho, é marcado pela necessidade de responder às transformações no mundo do trabalho a partir de uma perspectiva que considere o comportamento como fruto de uma natureza social, histórica e cultural. Ao se referirem ao contexto brasileiro, Sampaio (1998) e Freitas (2002) caminharam numa direção semelhante e defenderam que a POT também se desenvolveu em três fases, com três enfoques diferentes: o individualista, o sistêmico e o enfoque político.

A primeira fase surgiu em meados da década de 1930 e correspondeu à chamada Psicologia Industrial. O trabalho do psicólogo, iniciou-se com a prática da psicotécnica, que resumia-se, primordialmente, à seleção e à colocação profissional no ambiente de indústrias, especialmente nas empresas ferroviárias. Nesse cenário de ampla industrialização e avanços técnicos surgiram as primeiras pesquisas que buscaram utilizar os laboratórios de psicologia para a resolução dos problemas econômicos. O objetivo ali consistiu em selecionar os trabalhadores mais aptos, contribuir para minimizar os problemas humanos no âmbito das fábricas para produzir melhores resultados (DA COSTA LEÃO, 2012). Até a década de 1960 prevaleceu o uso da psicotécnica e psicometria, após esse período houve grande influência das ciências naturais, médicas, humanas e sociais que potencializaram uma mudança nas concepções e práticas da psicologia voltada ao trabalho (SAMPAIO, 1998; FREITAS, 2002).

A segunda fase foi identificada pelos autores como o da Psicologia Organizacional, representando uma ampliação de atuação. A categoria organização passou a ser compreendida para além da esfera industrial, dando espaço também para outros ambientes como hospitais, sindicatos e organizações do terceiro setor. De acordo com Schein (1968), a grande mudança da Psicologia Industrial para a Organizacional advém de uma transferência de preocupação com o individual, para uma preocupação com o coletivo o que muda o enfoque individualista para o sistêmico. Os problemas tradicionais estudados como aplicação de testes, treinamento, incentivos, recrutamento e seleção passaram a ser vistos como inter relacionados e componentes de um sistema social complexo e dinâmico da organização, o que gerou atenção fundamental às relações humanas (SAMPAIO, 1998; FREITAS, 2002).

Por fim, a última fase correspondeu à Psicologia do Trabalho, que surgiu de uma aproximação com a psicologia social trazendo críticas sobre o papel da psicologia organizacional enquanto reprodutora e mantenedora de relações de dominação, desigualdade, opressão e injustiça. A Psicologia do Trabalho mudou o enfoque sistêmico para um enfoque mais político e se diferenciou da psicologia organizacional quando assumiu como aspecto central a concepção de trabalho como uma construção histórica e social, com influências significativas sobre a subjetividade e saúde do trabalhador (SAMPAIO, 1998; FREITAS, 2002; VERONESE, 2003).

De maneira geral, os autores concordam que nesse novo contexto a psicologia tornou-se mais abrangente e adotou um enfoque mais sistêmico e mais político, caracterizado pela ampliação de seu objeto de análise do nível individual para o grupal,

organizacional e social (SAMPAIO, 1998; FREITAS, 2002; LIMA; COSTA; YAMAMOTO, 2011). Tal esforço em apresentar, em linhas gerais, a reconstrução histórica do campo justifica-se pela necessidade de se compreender os seus determinantes, levantando os elementos que conferiram o contorno do cenário para o que se conhece hoje por POT já que, de acordo com Kosik (2002), é necessário compreender a história dos fenômenos para que se possa aproximar-se de sua essência que é necessariamente expressa e construída social, espacial e temporalmente.

## 1.2 A Psicologia Organizacional e do Trabalho

De acordo com Lhuilier (2014) e Bernardo, Oliveira, Souza e Sousa (2017) atualmente, no Brasil, existem diferentes posições em relação ao trabalho humano como objeto da Psicologia que frequentemente são apresentadas como nuances de uma única área, denominada POT. Todavia, os autores consideram que existem enfoques tão diversos que fazem com que esse agrupamento sob uma designação única seja artificial e dificulte a identificação das especificidades de cada uma das abordagens.

Para eles, esse designação única pode ter consequências importantes já que podem haver concepções contrastantes de homem e sociedade associadas a escolhas filosóficas e políticas. O estudo realizado por esses autores propõem que é fundamental tratar a “Psicologia Organizacional” e a “Psicologia Social do Trabalho” não como pontos de vista complementares sobre um mesmo objeto, mas como tradições que, historicamente, construíram objetos diferentes e que são, de certo modo, irreduzíveis uns aos outros (LHUILIER, 2014 BERNARDO et al., 2017).

Longe de querer estender essa discussão, o presente estudo adotará a definição tecida pela Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT, 2009) que optou pela utilização da nomenclatura Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e a não cisão das categorias “organizações” e “trabalho”. De acordo como a SBPOT, a POT é uma área com grande pluralidade de temas tratados, de ações possíveis, de abordagens teóricas, de concepções de homem e de contínuas disputas políticas e ideológicas entre os grupos que a compõem e é impossível dissociar tais conceitos, já que eles são dimensões complementares de análise e mantém entre si complexas inter relações.

No início da década de 1990, Bastos e Martins (1990) organizaram uma lista das funções e tarefas que um psicólogo organizacional e do trabalho deve desempenhar em

conjunto com uma equipe multiprofissional: contribuir para a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional; fazer diagnóstico e proposições sobre problemas organizacionais relativos a Recursos Humanos (RH); analisar as atividades intrínsecas ao trabalho desenvolvido na organização para subsidiar elaboração de instrumentos necessários à administração de RH; promover treinamento e desenvolvimento de pessoal; realizar avaliação de desempenho; implementar a política de estágio da organização; supervisionar as atividades do estagiário de Psicologia; desenvolver a política de saúde ocupacional da organização; desenvolver ações de assistência psicossocial que facilitem a integração do trabalhador na organização; estabelecer relações em órgãos de classe; efetuar movimentação interna de pessoal; preencher com pessoal externo as vagas existentes na organização; implantar e/ou atualizar planos de cargos e salários; coordenar, quando responsável pelo gerenciamento de RH, as ações de documentação e pagamento de pessoal.

A partir da Resolução nº. 218/97 (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 1997), que estabeleceu o psicólogo como um profissional da saúde, abriu-se novas possibilidades para o psicólogo organizacional e do trabalho inserir-se no campo da saúde e qualidade de vida, nas políticas públicas, sindicatos, movimentos sociais e esferas estratégicas e políticas de ação. Temas como significado, sentido, centralidade do trabalho, saúde e qualidade de vida emergiram nos diferentes momentos da POT e os psicólogos estavam sempre em debate sobre os caminhos trilhados, seja criticando a postura vigente ou apropriando-se de debates postos (LIMA; BENDASSOLI; YAMAMOTO, 2014).

A posição defendida pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP, 1992) é de que o psicólogo organizacional e do trabalho deve atuar individualmente ou em equipe multiprofissional onde quer que existam as relações de trabalho (como nas organizações sociais formais ou informais), visando aplicar os conhecimentos da psicologia para compreender, intervir e desenvolver os processos intra e interpessoais, intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões, sociais, políticas, econômicas e culturais. Quase uma década depois, o mesmo CFP (2001), por meio da Resolução nº002/2001, sinalizou as atribuições do psicólogo organizacional e do trabalho:

Atua em atividades relacionadas a análise e desenvolvimento organizacional, ação humana nas organizações, desenvolvimento de equipes, consultoria organizacional, seleção, acompanhamento e desenvolvimento de pessoal, estudo e planejamento de condições de trabalho, estudo e intervenção dirigidos à saúde do trabalhador. Desenvolve, analisa, diagnóstica e orienta casos na área da saúde do



trabalhador, observando níveis de prevenção, reabilitação e promoção de saúde. Participa de programas e/ou atividades na área da saúde e segurança de trabalho, subsidiando-os quanto a aspectos psicossociais para proporcionar melhores condições ao trabalhador. Atua como consultor interno/externo, participando do desenvolvimento das organizações sociais, para facilitar processos de grupo e de intervenção psicossocial nos diferentes níveis hierárquicos de organizações. Planeja e desenvolve ações destinadas a equacionar as relações de trabalho, o sentido de maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos inseridos nas organizações, estimulando a criatividade, para buscar melhor qualidade de vida no trabalho. Participa do processo de desligamento de funcionários de organizações, em processos de demissões e na preparação para aposentadorias, a fim de colaborar com os indivíduos na elaboração de novos projetos de vida. Elabora, executa e avalia, em equipe multiprofissional, programas de desenvolvimento de recursos humanos. Participa dos serviços técnicos da empresa, colaborando em projetos de construção e adaptação dos instrumentos e equipamentos de trabalho ao homem, bem como de outras iniciativas relacionadas a ergonomia. Realiza pesquisas e ações relacionadas à saúde do trabalhador e suas condições de trabalho. Participa da elaboração, implementação e acompanhamento das políticas de recursos humanos. Elabora programas de melhoria de desempenho, aproveitando o potencial e considerando os aspectos motivacionais relacionados ao trabalho. Atua na relação capital/trabalho no sentido de equacionar e dar encaminhamento a conflitos organizacionais. Desempenha atividades relacionadas ao recrutamento, seleção, orientação e treinamento, análise de ocupações e profissiográficas e no acompanhamento de avaliação de desempenho de pessoal, atuando em equipes multiprofissionais. Utiliza métodos e técnicas da psicologia aplicada ao trabalho, como entrevistas, testes, provas, dinâmicas de grupo, etc. para subsidiar as decisões na área de recursos humanos como: promoção, movimentação de pessoal, incentivo, remuneração de carreira, capacitação e integração funcional e promover, em consequência, a auto realização no trabalho (CFP, 2001, p. 9).

Embora haja uma grande amplitude de atuação nessa área, e de certa forma a área organizacional absorve grande contingente de psicólogos, observa-se que ela foi, e ainda é, alvo de constantes críticas, principalmente voltadas para o seu papel, que muitas vezes pode ser, intermediador de relações sociais de exploração e discriminação (BASTOS, 1988). Para a SBPOT (2009), não é possível adotar uma visão simples e dicotômica de que existe uma boa e uma má psicologia; uma libertadora e uma alienadora; uma a serviço do trabalhador e outra a serviço do patrão.

De acordo com Codo (1989), Drittich (1999) e Venturi (1996) este campo ficou bastante estigmatizado já que, em um dado momento histórico, passou a assumir um compromisso de classe exclusivo, vinculado ao capital, sem levar em conta o outro lado do embate social. Bastos, Yamamoto e Rodrigues (2013) reuniram discursos difundidos por psicólogos e outros profissionais para criticar o compromisso social do psicólogo organizacional e do trabalho.

A primeira crítica é de que o psicólogo que atua nas organizações age de forma alienada, como um adaptador do polo mais enfraquecido (dos trabalhadores) à classe dominante e ajusta suas percepções e necessidades ao que é de interesse do capital. A segunda crítica é de que existe uma apatia do psicólogo organizacional e do trabalho para com as mudanças nas relações de trabalho e por isso sua ação se restringe a um viés tecnicista e acrítico, que reproduz práticas prontas sem se preocupar com a subjetividade humana e com a inclusão social. A terceira crítica é a de que, em virtude do psicólogo já se submeter às duas críticas anteriores apresentadas, ele perde qualquer possibilidade de agir como um transformador do *status quo* e de ser um profissional comprometido socialmente (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013). No entanto, os autores afirmam que essa imagem de descompromisso social está muito ligada ao estereótipo criado pela área e que se reporta ao conjunto de práticas e posturas que se consolidou na época da Psicologia Industrial.

Tais críticas desconsideram a história e o processo de ampliação de foco e redirecionamento de ações mais voltadas ao trabalhador. A área da POT já passou, e vem passando, por mudanças que já avançaram quanto a essas críticas. As mudanças na área podem ser resumidas em quatro vetores: 1. O de renovação de práticas clássicas com maior preocupação no desenvolvimento do trabalhador; 2. Emergência de novas práticas que ampliem o foco das ações, como programas de saúde e bem estar, ergonomia, desenvolvimento e enriquecimento de postos de trabalho; 3. Desenvolvimento de ações menos técnicas e mais estratégicas e expansão para diversos tipos de organizações (hospitais, instituições públicas, cooperativas, organizações não governamentais); 4. Expansão para além do muro das organizações com a atuação junto aos desempregados e reinserção no mercado (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013).

Apesar dessas críticas estarem assentadas em visões muitas vezes estereotipadas e desatualizadas, elas tiveram uma contribuição para formar julgamentos negativos acerca da área. Zanelli (1994) atribuiu a essa constituição de uma imagem distorcida e de expectativas negativas em relação a POT um processo formativo mal planejado que fortaleceu entre os próprios graduandos uma imagem negativa da área com pouco potencial de despertar interesse.

Bastos, Morais e Faria (2005) realizaram um estudo com 150 alunos da Universidade Federal da Bahia que cursaram a disciplina “Psicologia Industrial” com o objetivo de caracterizar a imagem da POT entre os estudantes, avaliando o impacto dessa

disciplina sobre a mesma. Os alunos responderam a um questionário na primeira e na última semana do curso. O instrumento continha duas questões abertas e uma fechada. Na primeira questão, pedia-se que os estudantes escrevessem, espontaneamente, os conceitos e ideias que a POT lhes evocava. Na segunda, eles deviam enumerar os motivos que os afastavam e que os aproximavam da POT, e, na questão fechada, pedia-se que os estudantes distribuíssem 100 pontos entre as cinco áreas de atuação preferidas (clínica, escolar, organizacional, comunitária e ensino).

As respostas dos alunos ao início do curso apontaram que a imagem socialmente difundida corresponde a uma representação bastante tradicional da área. O modelo dominante de atuação do psicólogo em contextos organizacionais ainda situa-se em torno de “seleção de pessoal”, “recrutamento”, “contextos organizacionais”, “conciliação empresa/empregado” e “produtividade/desempenho”. No entanto, o mapa cognitivo no início do curso contrasta com o mapa que apresenta as ideias dos estudantes no momento final do curso. Após realizar as atividades teórica e práticas o mapa desses alunos incorporou três novos conteúdos e estruturou-se em torno de conceitos como “expansão/visibilidade”, “diagnóstico e avaliação” e “cultura e clima organizacional”. A natureza das categorias evocadas pelos alunos também mudou de predominantemente neutra e negativa na primeira semana de curso para predominantemente positiva no última semana do curso (BASTOS, MORAIS E FARIA, 2005).

Investigar as percepções que os graduandos possuem sobre a área organizacional e do trabalho pode trazer acesso ao que há de central entre as diversas formas de pensar sobre o tema. Questionar a importância que os graduandos atribuem a profissão do psicólogo organizacional e do trabalho torna possível entender as diferenças entre as concepções e a infiltração de discursos do senso comum. O presente trabalho teve o objetivo de analisar as percepções de graduandos do curso de Psicologia de duas Universidades do Centro-Oeste Paulista acerca da importância da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho e do interesse em atuar futuramente na área estabelecendo uma comparação entre os resultados das universidades pública e privada e entre primeiro e quinto ano. Adicionalmente pretendeu-se identificar o que os alunos do primeiro ano já conheciam sobre a POT.

## 2. MÉTODO

### 2.1 Participantes

Participaram do estudo 100 graduandos do curso de Psicologia de duas universidades da cidade de Bauru. Eles foram divididos em 50 graduandos de uma universidade pública, sendo 25 do primeiro ano e 25 do quinto, e 50 graduandos de uma universidade privada sendo 25 do primeiro e 25 do quinto ano.

Foram estabelecidos os seguintes critérios de inclusão para esta etapa: alunos maiores de 18 anos, matriculados regularmente no curso de Psicologia, cursando o primeiro ou o quinto ano, que concordaram em assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Após a coleta de dados, foi possível estabelecer uma caracterização dos participantes quanto ao gênero, idade, turno que cursou a graduação, apresentada na Tabela 3.

**Tabela 3 – Caracterização da Amostra de Graduandos**

		Primeiro Ano	Quinto Ano
<b>Turno</b>	Noturno	100%	70%
	Integral	0%	30%
<b>Idade</b>	18 a 21 anos	80%	2%
	22 a 25 anos	8%	82%
	26 a 29 anos	8%	12%
	Mais de 30 anos	4%	4%
<b>Gênero</b>	Feminino	70%	78%
	Masculino	30%	18%
	Prefiro não informar	0%	4%

Fonte: Autora, 2019.

No que tange às atividades extracurriculares, os graduandos foram perguntados sobre a realização de iniciação científica (IC), projetos de extensão universitária, empresas juniores (EJ), grupos de estudos, cursos e palestras realizados fora dos horários de aula na graduação (que apresentavam relação com a POT) e estágios não obrigatórios. Essas informações estão disponíveis na Tabela 4.

**Tabela 4 – Atividades Extracurriculares Realizadas na Área pelos Graduandos**

<b>Atividades extracurriculares realizadas</b>	<b>IC</b>	<b>Projeto de Extensão</b>	<b>EJ</b>	<b>Grupo de Estudo</b>	<b>Cursos</b>	<b>Estágio Não Obrigatório</b>
Geral	8%	16%	12%	6%	44%	14%
Pública	8%	20%	24%	0%	44%	4%
Privada	8%	12%	0%	12%	44%	24%

Fonte: Autora, 2019.

As respostas ficaram bem distribuídas entre as todas as opções. No entanto, houve um destaque para os cursos e palestras e o resultado apontou a não existência de Empresa Júnior na universidade privada e a não existência de um grupo de estudos em POT na pública, fatos que foram confirmados posteriormente com professores das instituições. Os graduandos da universidade particular também participaram mais de estágios não obrigatórios sendo 24% deles contra apenas 4% da pública.

## 2.2 Instituições de Ensino

No que se refere à grade curricular das duas Universidades, ambas possuem duas disciplinas de POT (Psicologia Organizacional do Trabalho I e II), disponibilizadas aos alunos no quarto ano da graduação e estágio obrigatório na área disponibilizado no quinto ano. Há uma pequena diferença em termos de carga horária, sendo da universidade particular 144 horas, somando as duas disciplinas, e 192 horas de estágio e na universidade pública 120 horas de disciplinas e 115 horas de estágio.

## 2.3 Instrumentos

Os instrumentos utilizados foram dois questionários estruturados impressos compostos por perguntas abertas e fechadas, elaborados pelos pesquisadores com o apoio de duas docentes do Programa de Pós Graduação e testados, por meio de aplicação piloto com 10 alunos, não participantes da amostra, do quinto ano da universidade pública. As perguntas fechadas tiveram as alternativas distribuídas em uma escala de *Likert* de 5 pontos. Após apontamentos e sugestões, os questionários foram modificados e resultaram na versão final.

*a. Questionário Estruturado do Primeiro Ano (Apêndice 2)*

A primeira parte do questionário buscou identificar os participantes por meio das variáveis sócio demográficas (idade, gênero e período que estava cursando a graduação). A segunda parte dele foi composta por perguntas que buscaram identificar: 1. O grau de conhecimento sobre a área de atuação do psicólogo organizacional e do trabalho (Alternativas: “nada”, “pouco”, “nem pouco, nem muito”, “muito” e “muitíssimo”); 1.1. Dissertativa - O que o aluno sabe ou acha que faz um psicólogo que trabalha com POT; 2. O grau de importância atribuído à profissão do psicólogo organizacional e do trabalho (Alternativas: “nada importante”, “pouco importante”, “indiferente”, “importante” e “muito importante”); 2.1 Dissertativa - A justificativa dada à essa resposta; 3. O interesse em atuar futuramente na área; (Alternativas: “nenhum”, “pouco”, “indiferente”, “regular” e “muito”).

*b. Questionário Estruturado do Quinto Ano (Apêndice 3).*

Assim como no primeiro questionário, a primeira parte deste buscou caracterizar os participantes por meio das variáveis sócio demográficas (idade, gênero, período que estava cursando a graduação e atividades extracurriculares realizadas ao longo do graduação). A segunda parte foi composta por perguntas que buscaram identificar: 1. O interesse em atuar na área; (Alternativas: “nenhum”, “pouco”, “indiferente”, “regular” e “muito”) 2. O grau de importância atribuído à profissão do psicólogo organizacional e do trabalho (Alternativas: “nada importante”, “pouco importante”, “indiferente”, “importante” e “muito importante”); 2.1. Dissertativa - Justificativa para essa resposta; 3. Dissertativa - A mudança ou não de opinião sobre a área após a realização das disciplinas.

## 2.4 Aspectos Éticos

Este projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob o número do CAE 87556418.0.0000.5398. Todos os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido tal qual se encontra no Apêndice 1.

## 2.5 Procedimento de Coleta de Dados

Para atingir o objetivo proposto, o procedimento escolhido foi a utilização dos questionários estruturados impressos. Os questionários foram aplicados ao início de uma aula cedida pelos professores no primeiro ano e ao final das supervisões estágio no quinto ano e tiveram duração média de 15 minutos.

## 2.6 Procedimento de Análise de Dados

A análise de dados foi realizada por meio de uma abordagem quali-quantitativa. Esse método foi escolhido por acreditar que o número de participantes da pesquisa (n=100) possibilita uma visão ampliada do fenômeno e uma combinação e articulação entre aspectos qualitativos e quantitativos.

As perguntas 1, 2 e 3 dos questionários do primeiro e do quinto ano foram avaliadas quantitativamente em termos de frequências e porcentagens pelo *software* para análise de dados das ciências sociais SPSS 17.0. Foram verificadas as porcentagens das respostas dos participantes em cada questão. Para se verificar possíveis diferenças de respostas nas questões foi utilizado teste t de *Student* (entre grupos IES privada e IES pública, bem como entre graduandos do 1º e do 5º ano). Com o intuito de avaliar possíveis associações significativas entre as questões relacionadas ao interesse de atuar na área, importância da POT e conhecimento na área, foi utilizado o teste de correlação de *Pearson*.

As questões dissertativas (1.1 e 2.1 do primeiro ano e 2.1 e 3 do quinto ano) foram analisadas em conjunto com os dados quantitativos por meio do software de análise qualitativa de dados produzido pela *QSR International* chamado NVIVO. O processo de análise do conteúdo envolveu a criação de categorias descritivas obtidas através das questões abertas. As respostas das questões foram divididas em trechos, e esses trechos foram agrupados e categorizados com base no seu conteúdo, definindo-se categorias e suas frequências de aparecimento no grupo.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1 Primeiro Ano

A partir das respostas dos 50 alunos do primeiro ano foi possível aferir quais foram as respostas mais ou menos frequentes nas duas perguntas sobre o tema, ou seja o conhecimento sobre a área de POT e o grau de importância atribuído à profissão de POT nos grupos de IES pública e privada. A Tabela 5 apresenta o resultado.

**Tabela 5 – Distribuição de Respostas entre Graduandos do Primeiro Ano**

Pergunta	Alternativas				
	Nada	Pouco	Nem pouco, nem muito	Muito	Muitíssimo
<b>1. Conhecimento sobre a área</b>					
Geral	0%	36%	48%	16%	0%
Pública	0%	40%	44%	16%	0%
Privada	0%	32%	52%	16%	0%
<b>2. Grau de importância atribuído à profissão de POT</b>					
Geral	0%	4,1%	6,2%	46,7	42,8%
Pública	0%	8,3%	12,5%	37,5%	41,7%
Privada	0%	0%	0%	56%	44%

Fonte: Autora, 2019.

No que se refere ao conhecimento sobre a prática do psicólogo nas organizações as opções das extremidades “nada” e “muitíssimo” não foram marcadas pelos participantes. De forma geral, a maior porcentagem de resposta foi na opção “nem pouco, nem muito” com 48%, seguida da opção “pouquíssimo” com 36% e “muito” com 16%. A maioria deles, tanto da universidade pública quanto da privada, afirmaram ter um conhecimento médio ou pouquíssimo sobre a área. Apesar de apresentarem diferença no resultado descritivo, quando são comparados em relação às médias de respostas, por meio do teste t de *Student*, não houve diferenças estatisticamente significativas.

Quanto ao grau de importância atribuído à profissão do psicólogo organizacional e do trabalho, nenhum dos participantes acredita ser “nada importante”. A maioria dos alunos acredita ser “importante” com 46,9% ou “muito importante” com 42,9%, enquanto alguns alunos acreditam ser “indiferente” com 6,1% ou “pouco importante” com 4,1%. No resultado comparativo, ambas reconhecem ser importante ou muito importante, mas



há uma maior percepção de importância dada pelos graduandos da IES privada, apresentando 100% de respostas nessa faixa, em comparação ao da IES pública que apresentou 77,4%. Uma pequena parte dos graduandos da IES pública acredita ser uma profissão pouco importante (8,3%). Apesar de apresentarem diferença no resultado descritivo, quando são comparados em relação às médias de respostas entre as IES não houve diferenças estatisticamente significativas.

O questionário aplicado também apresentou uma pergunta dissertativa, por meio da qual se investigou a percepção dos graduandos em relação ao que se faz um psicólogo organizacional e do trabalho (atuação profissional). As respostas foram analisadas por meio do software NVIVO, subdivididas em 108 trechos que resultaram em 13 categorias, apresentadas na Tabela 6.

**Tabela 6 – Categorização das Respostas à Pergunta: “O que faz um psicólogo organizacional e do trabalho?”**

<b>Categorias</b>	<b>Definição da Categoria</b>	<b>Qntd. Aparições</b>	<b>%</b>
Mediação das relações	Trabalha na mediação das relações interpessoais dentro de uma organização, seja dos funcionários entre si e/ou com os empregadores	21	19,4%
Saúde do Trabalhador	Responsável por zelar pelo bem estar, qualidade de vida e saúde física e mental dos trabalhadores	20	18,5%
Recrutamento e Seleção	Realiza os processos de recrutamento e seleção de funcionários de uma organização	19	17,6%
Empresa	Psicólogo que atua dentro de empresas	14	13%
Produtividade	Responsável por manter os funcionários produtivos garantindo a produtividade da organização	10	9,3%
Treinamento e Desenvolvimento	Trabalha com o desenvolvimento dos funcionários a partir de capacitações e treinamentos	9	8,2%
Coaching e Carreira	Responsável por fazer um planejamento de carreira e coaching	4	3,7%
Avaliação Psicológica	Responsável por aplicar testes e avaliações psicológicas	3	2,8%
Avaliação Desempenho	Realiza avaliações do desempenho	2	1,9%
Descrição e Análise de Cargos	Realiza descrição e análise de cargos	2	1,9%
Atendimento Individual	Realiza atendimentos individuais a funcionários	2	1,9%
Pesquisa de Clima	Responsável por avaliar o clima organizacional da empresa	1	0,9%
Desconhecimento	Não conhece ou não sabe dizer	1	0,9%
<b>Total de trechos analisados</b>		<b>108</b>	<b>100%</b>

Fonte: Autora, 2019.

A partir da análise do resultado dessa pergunta, foi constatado que nenhum dos 50 participantes deu alguma resposta que fugisse do que, de fato, são as atribuições do psicólogo organizacional e do trabalho. Houve apenas 1 participante que relatou não conhecer sobre a área. No entanto, as respostas foram bastante incompletas. As categorias

que mais apareceram foram “mediação das relações” com respostas como “acho que esse profissional busca trabalhar as relações existentes numa organização, como tornar o ambiente melhor para os que estão nele e também se as relações são justas entre as posições hierárquicas de uma empresa” e “trabalha com as relações no ambiente de trabalho de uma organização”; “saúde do trabalhador” com respostas como “é alguém que deve se atentar para o que está causando sofrimento nos funcionários e ajudá-los a lidar com isso.” e “acredito que o psicólogo organizacional e do trabalho tem como função a promoção de saúde mental dentro das organizações, agindo de forma a cultivar a saúde mental do trabalhador”; e “recrutamento e seleção” com respostas como “pode ser responsável pela aplicação de processos seletivos” e “seleção de perfil de profissionais para cargos e funções”.

Ao se investigar a associação, por meio do teste estatístico de correlação de Pearson, entre “Conhecimento POT” e “Grau de importância” não houve significância estatística, ou seja, nesse grupo não foi possível afirmar que quanto maior a percepção de conhecimento em POT, mais importância os participantes atribuíram à área.

### 3.2 Quinto Ano

A partir das respostas dos 50 alunos do quinto ano foi possível aferir quais foram as porcentagens de respostas nas duas perguntas sobre o tema (sobre o interesse de atuar na área e o grau de importância atribuído à profissão de POT) e realizar uma análise comparativa entre a IES pública e a privada (Tabela 7).

**Tabela 7 – Resultado Comparativo IES Pública e Particular do Quinto Ano**

Pergunta	Alternativas				
	Nenhum	Pouco	Indiferente	Regular	Grande
<b>1. Interesse em atuar na área</b>					
Geral	12%	40%	8%	14%	24%
Pública	20%	48%	8%	4%	16%
Privada	4%	32%	8%	24%	32%
<b>2. Grau de importância atribuído à profissão de POT</b>					
Geral	0%	2%	0%	24%	74%
Pública	0%	0%	0%	40%	60%
Privada	0%	4%	0%	8%	88%

No que diz respeito ao interesse em atuar na área, em termos gerais, as opiniões se concentraram em pouco interesse (40%) e grande interesse (24%). Os graduandos da IES privada demonstram mais interesse, sendo a maioria deles (56%) estando na faixa de interesse regular ou grande, enquanto a maioria da IES pública (68%) concentrou-se em nenhum ou pouco interesse em atuar na área. Ao se comparar, por meio do teste t de *Student* os alunos do 5º ano, percebeu-se que os graduandos da IES privada se diferenciaram (média de 3,48) dos graduandos de IES pública (média de 2,46), indicando maior interesse do primeiro grupo em atuar na área ( $t[47]=-2,64$ ;  $p=0,011$ ).

Já quanto ao grau de importância atribuído à profissão do psicólogo organizacional e do trabalho 74% dos alunos acreditam ser muito importante, 24% importante e 2% pouco importante. Não houve diferenças estatisticamente significativas. Ambos concordam que ela é importante ou muito importante.

Ao se investigar a associação, por meio do teste estatístico de correlação de Pearson, entre “Interesse em atuar” e “Grau de importância” também não houve significância estatística. Nesse sentido, não é possível afirmar que na amostra estudada quanto maior o interesse em atuar, mais importância os participantes atribuíram à área.

Quando perguntados se houve uma mudança de opinião após a realização das disciplinas, 49 alunos responderam que sim e apenas 1 respondeu que não. Este aluno relatou que apesar de ter conhecido mais sobre a área, não acredita que tenha sido o suficiente para mudar de opinião. As respostas dos outros 49 alunos foram subdivididas em 38 trechos e analisadas qualitativamente resultando em 9 categorias apresentadas na Tabela 8. Muitos alunos responderam “sim” sem apresentar uma justificativa.

**Tabela 8 – Categorização das Respostas à Pergunta: “Houve uma mudança de opinião sobre a área após passar pelas disciplinas?”**

<b>Categorias</b>	<b>Definição da Categoria</b>	<b>Qtd. aparições</b>	<b>%</b>
Expansão de horizontes	Houve uma ampliação de conhecimentos acerca da área	14	36,8%
Importância do trabalho	Graduandos passaram a atribuir maior importância a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho	10	26,3%
Atuação limitada	Psicólogo não tem liberdade para agir em favor do trabalhador	5	13,5%
Aulas ruins	As disciplinas não foram proveitosas	2	5,2%
Inclusão de PCDs	Atuação na inclusão de pessoas com deficiência	2	5,2%
Saúde do trabalhador	Importância da atuação para agir em prol da saúde e qualidade de vida do trabalhador	2	5,2%
Humanização das relações	O psicólogo organizacional e do trabalho tem a possibilidade de trazer mais humanização para as relações da empresa	1	2,6%
Planos de seguir na área	Graduando passou a fazer planos de atuar na área	1	2,6%
Possibilidade de ação crítica	Há a possibilidade de uma atuação mais crítica dentro das organizações	1	2,6%
<b>Total de trechos analisados</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Fonte: Autora, 2019

As respostas foram organizadas em 10 categorias que revelaram que, de forma mais frequente, os participantes acreditam que houve uma “expansão de horizontes” com relação à área. Um dos participantes relatou que “Ampliou minhas concepções e visão de possibilidades de atuação e de exercício da função dos profissionais da área”. Outra categoria de bastante destaque foi a de “importância do trabalho” em que os participantes relataram que passaram a atribuir maior importância a atuação na área. Em terceiro lugar

também houve relatos que apontaram para a categoria “atuação limitada” em que os participantes relataram que apesar de o psicólogo organizacional e do trabalho ter boas intenções, a ação dele é limitada dentro da empresa. Um relato que exemplifica essa questão é “o psicólogo ainda fica muito refém das políticas da empresa”. Dois alunos também relataram que, apesar de terem mudado de opinião, as aulas não foram proveitosas. Um deles relatou que “as aulas e os professores não foram na minha visão os melhores possíveis, tratando alguns assuntos de maneira superficial e fazendo comentários antiéticos em sala de aula”.

Duas categorias que também tiveram destaque foram “inclusão de PCDs” e “saúde do trabalhador” as quais indicaram que os alunos descobriram essas duas possibilidades de atuação dentro da área e passaram a achá-la mais interessante. Outras quatro categorias que também apareceram foram “humanização das relações”, “planos de seguir na área” “possibilidade de ação crítica” e “visa apenas benefícios para a empresa”. Essas categorias foram apresentadas apenas por um participante cada uma e apontam que um dos alunos acredita que há a possibilidade de se trabalhar na humanização das relações dentro de uma empresa, outro relatou ter planos de seguir na área e outro descobriu a possibilidade de ter uma ação mais crítica.

Como é possível verificar nas tabelas 5 e 7, algumas perguntas feitas para o primeiro e quinto ano foram semelhantes de forma a poder compará-las e verificar se há diferenças, ou não, de opinião dos alunos após entrarem em contato com o tema ao longo da graduação. A Tabela 9 sistematiza os dados das perguntas que puderam ser interseccionadas entre o primeiro e quinto ano.

**Tabela 9 - Resultado das Intersecções entre Primeiro e Quinto Ano**

Perguntas	Alternativas				
	Nada	Pouco	Indiferente	Importante	Muito
<b>O grau de importância atribuído à profissão em POT</b>					
Primeiro Ano	0%	4,1%	6,1%	46,9%	42,9%
Quinto Ano	0%	2%	0%	24%	74%

Fonte: Autora, 2019.

Analisando a intersecção entre primeiro e quinto ano foi possível perceber que quanto ao grau de importância atribuído à profissão do psicólogo nas organizações, houve diferenças de médias de respostas (teste t) entre os discentes de 1º e 5º anos com uma médias de respostas 1º (4,27) e 5º (4,70). ( $t[96]=-3,13$ ;  $p=0,002$ ). Esse resultado indica

que a maioria de ambos os grupos acredita ser importante ou muito importante. No entanto, os graduandos do quinto ano atribuem maior importância já que 74% deles acreditam ser muito importante, contra 42,9% dos do primeiro ano.

As justificativas dos graduandos para essa questão foram analisadas qualitativamente e resultaram em nove categorias apresentadas na Tabela 10.

**Tabela 10 – Categorização das Justificativas à Pergunta: “Qual a importância da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho?”**

	Categorias	Definição da Categoria	Qntd. Aparições	
			Primeiro Ano	Quinto Ano
Visão Negativa	Alienação	Trabalho alienado que reproduz exploração do trabalhador	1,9%	1,7%
	Atuação limitada	Não há liberdade para o psicólogo agir em favor do trabalhador	3,9%	3,4%
	Menos importante do que outras áreas	Há outras áreas de atuação mais importantes	0%	1,7%
Visão neutra	Importante como todas as outras	O trabalho do psicólogo é importante em qualquer área de atuação	21,6%	10,4%
Visão Positiva	Defesa do Trabalhador	Trabalho importante a ser realizado em defesa do trabalhador	7,9%	6,9%
	Eficiência e Produtividade	Importante para manter a eficiência e produtividade da empresa	15,7%	10,4%
	Mediação de relações	Importante para mediar as relações interpessoais dentro de uma organização	3,9%	13,8%
	Saúde e bem estar	Importante para garantir a saúde e bem estar dos funcionários	39,2%	50%
	Seleção adequada de funcionários	Importante para recrutar e selecionar trabalhadores de forma adequada	5,9%	1,7%
<b>Total de trechos analisados</b>			<b>51</b>	<b>58</b>

Fonte: Autora, 2019.

As três categorias que apresentaram uma visão mais negativa da área, tiveram resultados muito semelhantes entre primeiro e quinto ano. Foram “alienação”, “atuação limitada” e “menos importante do que outras áreas”. Essas categorias indicam que alguns alunos acreditam que o psicólogo organizacional e do trabalho realiza um trabalho alienado e promove a exploração do trabalhador, bem como tem uma atuação limitada que o impede de agir em prol do trabalhador. Houve também 1 aluno do quinto ano que relatou que ela é menos importante do que outras áreas da psicologia.

Também houve uma grande quantidade de respostas, sobretudo do primeiro ano (21,6%), apontando para uma visão neutra sobre a área representada pela categoria “importante como todas as outras áreas”. Já nas categorias de visão positiva ficaram “defesa do trabalhador” que abarcou os relatos sobre a importância da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho já que ele atua em prol do trabalhador, “eficiência e produtividade”, mais frequente entre alunos do primeiro ano (15,7%), que reuniu os relatos sobre a função do psicólogo organizacional e do trabalho em manter a eficiência e produtividade da organização, “mediação de relações”, mais frequente entre alunos do quinto ano (13,8%), sobre o papel mediador do psicólogo, “saúde e bem estar”, mais frequente entre alunos do quinto ano (50%), sobre o papel de promover qualidade de vida e saúde física e mental dos trabalhadores e, por fim, “seleção adequada de funcionários”, mais frequente entre os alunos do primeiro ano, sobre o papel de escolher trabalhadores adequados para os cargos (5,9%).

## **4. DISCUSSÃO**

### **4.1 Primeiro Ano**

Ao se verificar o que os discentes do primeiro ano de graduação em Psicologia já conheciam sobre a área, foi possível constatar que forma geral a maioria conhece de médio a pouco sobre a POT. O resultado dessa questão segue o que já era esperado, pois no primeiro ano da graduação os alunos ainda não tiveram contato com as disciplinas de POT e não possuem muito conhecimento sobre a área. A análise das respostas dissertativas confirma esse dado, pois apesar de algumas respostas se aproximarem bastante do que é, de fato, a função de um psicólogo organizacional e do trabalho, elas ainda apresentaram-se muito incompletas.

Um exemplo disso, é a categoria “Empresa”, que foi a quarta mais frequente entre as respostas. Os trechos reunidos nessa categoria indicam que os participantes acreditam



que a ação do psicólogo organizacional e do trabalho está restrita ao trabalho dentro de empresas. Esse resultado mostra o desconhecimento das outras possibilidades de ação do psicólogo organizacional e do trabalho, uma vez que, a partir da resolução nº 218 do Conselho Nacional de Saúde em 1997 (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 1997), se abriu possibilidades para o psicólogo organizacional e do trabalho a inserir-se no campo da saúde e qualidade de vida, nas políticas públicas, sindicatos, movimentos sociais, ONGs, hospitais, esferas estratégicas e políticas de ação. A preocupação com a saúde parece ter sido reconhecida pelos graduandos que indicaram “Saúde do Trabalhador” como segunda categoria em destaque.

As respostas dos alunos também se concentraram na categoria “Recrutamento e Seleção”, demonstrando uma visão parcial do que é o trabalho do profissional nessa área. De acordo com Schmidt, Krawulski e Marcondes (2013), a atuação do psicólogo é limitada no momento em que restringe suas atividades ao recrutamento, seleção, treinamento e utilização excessiva de testes psicológicos. Embora o recrutamento e a seleção ainda seja uma das atividades com maior demanda aos psicólogos que trabalham nas organizações (GONDIM; BASTOS; PEIXOTO, 2010), há pelo menos outras dezoito atribuições do psicólogo organizacional e do trabalho descritas pelo CFP (CFP, 2001) como atividades relacionadas a análise e desenvolvimento organizacional, estudo e planejamento de condições de trabalho, estudo e intervenção dirigidos à saúde do trabalhador, participação de programas na área da saúde e segurança de trabalho, consultoria interna e externa, entre outros.

A categoria “atendimento individual” também foi sinalizada pelos discentes como atividade do profissional em POT, o que pode ser uma demonstração de que possa estar havendo esse tipo de generalização por parte dos alunos. Há tempo, Zanelli (1986) já indicava uma preocupação pelo excesso de disciplinas voltadas para a psicologia clínica em detrimento da POT e temia que em decorrência do modelo clínico tradicional, baseado na perspectiva de análise individual de problemas, pudesse haver uma generalização, por parte dos egressos, dos procedimentos clínicos para dentro das organizações. Esse fato chama a atenção e representa um alerta para que os professores de POT se preocupem em ampliar a visão desses alunos de uma perspectiva individual para uma perspectiva mais sistêmica.

Quanto ao grau de importância atribuído à profissão do psicólogo organizacional e do trabalho pelos alunos do primeiro ano, não há diferenças estatisticamente significativas em relação às médias de respostas entre a universidade pública e privada.

No resultado comparativo, ambas reconhecem que atuação em POT pode ser importante ou muito importante, mas há uma percepção de importância maior dada pelos graduandos da IES privada, apresentando 100% de respostas nessa faixa, em comparação ao da IES pública que apresentou 77,4%. Um dado relevante é que 8,3% dos graduandos da universidade pública acreditam ser uma profissão pouco importante e houve um menor interesse dos graduandos desta universidade em atuar futuramente na área. Apesar de ser um dado notável, não foi encontrada nenhuma pesquisa que tenha realizado esse tipo de comparação, ou que apresente uma discussão sólida acerca da diferença de resultados entre IES públicas e privadas.

#### 4.2 Quinto Ano

No que diz respeito ao interesse em atuar na área, a maioria dos alunos do quinto ano (52%) revelaram ter pouco ou nenhum interesse. A diferença de médias de respostas foi significativa, indicando que os estudantes da IES privada apresentam maior interesse em atuar na área, em comparação aos discentes da IES pública. Mância, Rodrigues e Minozzo (2003) indicaram em sua pesquisa que a POT não é uma área desejada inicialmente pelos estudantes de psicologia. No entanto, os resultados do presente estudo apontam que há um interesse significativo por parte dos discentes da IES Privada já que 56% apontaram interesse regular ou grande.

Quando perguntados se houve uma mudança de opinião após a realização das disciplinas, 49 alunos responderam que sim e apenas 1 respondeu que não. Este aluno relatou que apesar de ter conhecido mais sobre a área, não acredita que tenha sido o suficiente para mudar de opinião. A partir das categorias de análise criadas, foi possível verificar que há uma concentração consideravelmente maior de trechos com uma visão positiva da área. Dos 38 trechos analisados, 31 relataram uma mudança de opinião que se tornou mais positiva, pois os participantes relataram que, após entrarem em contato com as disciplinas, estágios e projetos extracurriculares, ampliaram seus conhecimentos, passaram a dar mais importância à área, conheceram novas áreas de atuação como a inclusão de PCDs, trabalho com saúde do trabalhador e humanização das relações, passaram a enxergar uma possibilidade de ação crítica dentro das organizações e até passaram a fazer planos de seguir na área.

Parece que, para esses alunos, a graduação cumpriu seu papel de formar não só competências técnicas, mas também uma postura constante de reflexão crítica sobre sua prática, uma vez que dentro das organizações existe uma realidade social complexa,

multifacetada e repleta de conflitos, contradições, desigualdades e processos de exclusão. Essas mudanças de opinião revelam a força da experiência acadêmica na reconstrução da representação sobre o domínio da POT. O aparecimento de novas categorias de conteúdo e o deslocamento de categorias similares, destacam o papel das IES como potencializadoras de transformações significativas na forma como o graduando passa a ver o seu futuro campo de trabalho. São pertinentes, portanto, as indicações de Bastos (1992) e Zanelli (1994) quando apontam a formação como reprodutoras ou emancipadoras de um modelo de atuação limitada para a área da POT.

Houve também sete trechos com visões mais negativas sobre as áreas. Alguns apontaram que os alunos acreditam que o trabalho do psicólogo organizacional e do trabalho possui uma ação muito limitada aos interesses do capital e acaba agindo em prol da empresa e não dos trabalhadores. Essas visões vão ao encontro ao que foi discutido por Bastos, Yamamoto e Rodrigues (2013) acerca dos principais discursos utilizados para criticar o compromisso social do psicólogo organizacional e do trabalho (atuação alienada, apatia do psicólogo organizacional e do trabalho, atuação tecnicista e acrítica, impossibilidade de atuação como transformador do status quo) e desconsideram as enormes mudanças que já aconteceram na área.

A área da POT já passou, e vem passando, por mudanças que avançaram quanto à essas críticas. Desde a época da Psicologia Industrial já houve a renovação de práticas clássicas com maior preocupação no desenvolvimento do trabalhador, emergência de novas práticas que ampliaram o foco das ações, como programas de saúde e bem estar, ergonomia, desenvolvimento e enriquecimento de postos de trabalho, o desenvolvimento de ações menos técnicas e mais estratégicas e expansão para diversos tipos de organizações (hospitais, instituições públicas, cooperativas, organizações não governamentais). Além de uma expansão para além do muro das organizações com a atuação junto aos desempregados e reinserção no mercado (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013).

Para Yamamoto (2007), apesar da atividade profissional exercida pelos psicólogos organizacionais e do trabalho ser perpassada por relações internas de poder, determinada por seu contrato de trabalho, as políticas institucionais não podem ser consideradas meras variáveis extrínsecas a sua ação, mas sim condicionantes das atividades desenvolvidas. Dessa forma, os psicólogos não podem aceitar uma subordinação fatalista aos ditames do capital, uma vez, que há espaço nas organizações para criatividade e independência.

Alguns trechos também relataram que as disciplinas de POT durante a graduação foram pouco proveitosas e que os professores não foram competentes, o que em certa medida vai ao encontro com o que enfatizou Zanelli (1994) sobre o impacto do desinteresse e despreparo dos professores:

Os professores mostram-se alheios aos problemas pertinentes à Psicologia Organizacional. Apresentam-se despreparados e desmotivados e passam uma idéia estereotipada das atividades da Psicologia nas organizações. Professores com pouca prática e interesse encontram oportunidade de permanência no ensino de terceiro grau por ministrarem as disciplinas da área e não são capazes de promover alterações de cunho didático-pedagógico. Os alunos acabam repetindo os padrões que aprenderam através dos modelos que os professores oferecem (Zanelli, 1994 p.179).

#### 4.3 Intersecções Entre Primeiro e Quinto Ano

No que tange a análise quantitativa e comparativa das intersecções entre primeiro e quinto ano, é possível perceber que houve diferenças de médias de respostas entre os grupos, indicando que discentes do quinto ano perceberam maior importância da área. Isso indica que, apesar da maioria das duas amostras acreditarem ser importante ou muito importante, os graduandos do quinto ano atribuem maior importância à atuação em POT. Esse resultado é similar aos resultados apresentados por Bastos, Morais e Faria (2005) que apontaram que, no início do curso, as opiniões dos alunos se estruturaram em torno de ideias neutras, sem uma clara valoração do significado para o grupo, enquanto que as opiniões mais frequentes, ao final do curso, se estruturaram em torno de ideias mais positivas e de cunho mais prático.

A análise qualitativa das opiniões dos alunos no presente estudo também resultou em categorias muito semelhantes às encontradas em Bastos, Morais e Faria (2005). As respostas do quinto ano também indicaram uma visão positiva da área, quando comparadas às do primeiro ano. As categorias de visão neutra ou positiva que foram encontradas como “produtividade/desempenho” (no presente estudo) podem ser comparadas a “eficiência e produtividade”; a categoria “seleção de pessoal” pode ser associada a “seleção adequada”; “conciliação empresa-empregado” pode ser comparada a “mediação de relações”; e “saúde e qualidade de vida” se aproxima de “saúde e bem estar” (BASTOS; MORAIS; FARIA, 2005).

Nesse sentido, em ambos os estudos, o impacto das experiências acadêmicas surtiu efeito no sentido de substituir evocações imprecisas e com tendências negativas,

muitas vezes sustentadas por grande falta de informação, por outras mais concretas e com conteúdo mais positivo.

Além disso, no presente estudo, as respostas dos alunos do quinto ano ficaram mais concentradas nas categorias “mediação de relações” e “saúde e bem estar” enquanto os relatos dos alunos do primeiro ano ficaram mais concentrados nas categorias “eficiência e produtividade” e “seleção adequada de funcionários”. A visão dos alunos do primeiro ano está mais centrada na primeira fase da POT, apontada por Sampaio (1998) e Freitas (2002) como a Psicologia Industrial, onde o foco das intervenções tinha um caráter individualista enquanto a visão dos alunos do quinto ano já está mais próxima das segunda e terceira fase, a Psicologia Sistêmica e a Psicologia do Trabalho que ampliaram o foco para um caráter mais sistêmico e político. Isso demonstra que as experiências acadêmicas foram importantes para trazer uma visão ampliada sobre a POT e suas possibilidades de atuação.

No entanto, apesar de estatisticamente os resultados indicarem que os alunos do quinto ano atribuem maior importância à POT, a análise qualitativa demonstra que ainda há uma concentração razoável destes alunos com visões negativas sobre a área. Alguns alunos, tanto do primeiro, quanto do quinto ano acreditam que o psicólogo organizacional e do trabalho realiza um trabalho alienado e promove a exploração do trabalhador, bem como tem uma atuação limitada que o impede de agir em prol do trabalhador. Houve também 1 aluno do quinto ano que relatou que essa área de atuação é menos importante do que outras áreas da Psicologia. Duas categorias de visão negativa, também apresentaram semelhanças com as encontradas em Bastos, Morais e Faria (2005) como “atuação limitada” (do presente estudo) similar à categoria “limitado pela estrutura burocrática” e a categoria “alienação” pode ser comparada à categoria “subordinado ao interesse do capital”.

Essas respostas permitem refletir acerca do papel do psicólogo enquanto um agente de mudança nas organizações. Em alguma medida, os profissionais de Psicologia tendem a legitimar a organização capitalista e suas estratégias de exploração da força de trabalho. Colocam à disposição do capital um conhecimento que dá suporte à adoção de práticas utilitárias e à exploração das dimensões subjetivas e criadoras do trabalhador (MANSANO; SILVA, 2017). À medida que se distanciam de um olhar crítico acerca das bases políticas e econômicas da organização do trabalho, acabam reproduzindo os valores de mercado, sem sequer questionar quais as implicações que tais valores trazem para os trabalhadores e, por extensão, para a sociedade.

Por outro lado, Bastos, Yamamoto e Rodrigues (2013) defendem que essa visão está atrelada às práticas e posturas consolidadas na primeira metade do século XX, com a chamada Psicologia Industrial, mas que inúmeras mudanças já vêm sendo realizadas na área de forma a aumentar o compromisso social do psicólogo organizacional e do trabalho. Para os autores, a insistência da utilização desses discursos faz com que eles sejam incorporados à imagem compartilhada da área.

De maneira geral, os trechos presentes nas categorias retratam ainda uma permanência de tópicos tradicionais, como o recrutamento, seleção e treinamento, mas abarcam também um aumento de preocupações estruturais com o mundo do trabalho atual (presente nos trechos sobre saúde e bem estar, mediação das relações, defesa do trabalhador, etc). Assim, fica posto não só uma multiplicação de temas abordados nas graduações, mas também discussões com finalidades distintas: enquanto algumas se orientam para o preparo técnico do psicólogo, outras se preocupam em construir reflexões críticas acerca do entorno social do mundo do trabalho.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O conjunto de dados apresentados permitiu apresentar a percepção da área organizacional por parte de graduandos de Psicologia e avaliar as transformações ocorridas pelo impacto das experiências acadêmicas vivenciadas. Certamente as diferenças de respostas entre os alunos do primeiro e do quinto ano não podem ser atribuídas, com segurança, apenas à experiência do curso. O delineamento de pesquisa utilizado não controla um conjunto de outros fatores que podem ter afetado as percepções dos alunos sobre a área.

Seria interessante para a complementação do presente estudo, a realização de novas pesquisas com diferentes delineamentos (por exemplo, um estudo longitudinal, como supracitado), amostras de graduandos de outras regiões do Brasil (para se verificar possíveis particularidades regionais), e até mesmo pesquisas que envolvessem egressos dos cursos de Psicologia que já trabalharam nessa área.

Um estudo macro, com base no exposto, poderia gerar uma melhor condição de relato acerca de um panorama nacional sobre a percepção de psicólogos brasileiros em relação à POT. Também seria interessante realizar novos estudos comparativos entre IES públicas e privadas para verificar a existência de resultados semelhantes ou discrepantes aos da presente pesquisa.

As opiniões dos graduandos tanto do primeiro quanto do quinto ano sobre a POT dividiram-se entre positivas, neutras e negativas, mas a pergunta que pode-se fazer é: Será que da forma como o trabalho está organizado atualmente (competitivo e com ênfase na produtividade) é possível que o psicólogo organizacional e do trabalho consiga exercer plenamente sua dimensão transformadora da vida humana?

Com base em Mansano e Silva (2017), os resquícios do modo de produção capitalista dificultam reconhecer o trabalho como atividade produtora de sentido e prazer, o que aumenta o risco do trabalhador em torna-se mera mercadoria a ser explorada, manipulada e até mesmo excluída pelo mercado. A partir da afirmação, questiona-se sobre até que ponto os resquícios do taylorismo, que estabeleceram uma relação homem-trabalho muito mais racionalizada e uma realidade laboral geradora de exploração e sujeição, não afetam também a profissão do psicólogo organizacional e do trabalho?

Feitas essas ressalvas, o presente estudo avançou no sentido de reunir um conjunto de evidências que mostraram, na amostra pesquisada, a possibilidade de se produzirem reestruturações importantes na forma como o aluno de graduação percebe os diversos caminhos potenciais de atuação profissional em POT. Entretanto, outros caminhos ainda devem ser percorridos.

## REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B. A Psicologia no contexto das organizações – tendências inovadoras no espaço de atuação do psicólogo. Em: **Conselho Federal de Psicologia. Psicólogo brasileiro: Construção de novos espaços**, Campinas: Editora Átomo, 55-129, 1992.

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.

BASTOS, A. V. B. Áreas de atuação – em questão nosso modelo profissional. In: **CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Quem é o Psicólogo Brasileiro?** São Paulo: Edicon Educ, p. 163-192, 1988.

BASTOS, A. V. B.; DE MORAES, J. H. M.; SANTOS, M. V.; FARIA, I. A imagem da psicologia organizacional e do trabalho entre estudantes de psicologia: o impacto de uma experiência acadêmica. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 25, n. 3, p. 352-369, 2005.

BASTOS, A. V. B.; YAMAMOTO, O.; RODRIGUES, A. C. A. Compromisso social e ético: Desafios para a atuação em psicologia organização e do trabalho. In L. O. BORGES; L. MOURÃO (Orgs.), **O trabalho e as organizações: Atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed. p. 25-52, 2013.

BERNARDO, M. H.; OLIVEIRA, F. D., SOUZA, H. A. D.; SOUSA, C. C. D. Linhas paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v.34, n.1, p. 15-24, 2017.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução nº 02/2001, de 10 de março de 2001. Altera e regulamenta a resolução CFP nº 014/00 que institui o título profissional de especialista em Psicologia e o respectivo registro nos Conselhos Regionais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 10 mar. 2001. Disponível em: <[https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2001/03/resolucao2001\\_2.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2001/03/resolucao2001_2.pdf)>. Acesso em: 01 ago. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicólogo Brasileiro: construção de novos espaços**. Campinas: Átomo, 1992

CODO, W. O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o “lobo mau” em Psicologia). In: LANE, S. T.; CODO, W. (Orgs), **Psicologia Social: o homem em movimento**. São Paulo: Editora Brasiliense, p.195-202, 1989.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Resolução nº 218/97 de 06 de março de 1997. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 06 mar. 1997. Disponível em: <[http://www.crefrs.org.br/legislacao/pdf/res\\_cns\\_218\\_1997.pdf](http://www.crefrs.org.br/legislacao/pdf/res_cns_218_1997.pdf)> Acesso em: 09 ago. 2019.

COSTA, A. L. F.; AMORIM, K. M. O.; COSTA, J. P. Profissão de psicólogo no Brasil: análise da produção científica em artigos. In: YAMAMOTO, O. H.; COSTA, A. L. F. (Org.). **Escritos sobre a profissão de psicólogo no Brasil**. Natal: EDUFRN, 2010. Cap 2, p. 31-58, 2010.

DA COSTA LEÃO, L. H. Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. **ECOS – Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 291-305, 2012.

DITTRICH, A. (1999). Psicologia Organizacional e globalização: os desafios da reestruturação produtiva. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 19, n. 1, p. 50-65, 1999



FREITAS, S. M. P. A Psicologia no contexto do trabalho: uma análise dos saberes e dos fazeres. **Dissertação (Mestrado em Psicologia)**. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2002.

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

IAMAMOTO, M. Serviço social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social. São Paulo: Cortez, 2007.

KOSIK, K. Dialética do concreto. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002

LHUILIER, D. Introdução à psicossociologia do trabalho. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 17, p. 5-19, 2014.

LIMA, M. E. A. O psicólogo organizacional e sua inserção no contexto sócio-político. In.: CENTRO DE ESTUDOS DE PSICOLOGIA/UFMG (Org.). **Anais da Semana de Psicologia Política**. Belo Horizonte, p. 50-56, 1994.

LIMA, F. C.; BENDASSOLLI, P. F.; YAMAMOTO, O. H. Características da Psicologia do Trabalho e das Organizações na Formação do Psicólogo no Brasil. **Psico**, v. 45, n. 4, p. 445-453, 2014.

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.

MÂNCIA, L. T., RODRIGUES, M. B., MINOZZO, F. Psicologia do Trabalho: Concepções e Práticas Contemporâneas. **Trabalho apresentado no XII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social**, Porto Alegre, 2003.

MANSANO, S. R. V., SILVA, R. B. Considerações sobre Psicologia, trabalho e cotidiano. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 17, n. 198, p. 61-69, 2017.

SAMPAIO, J. R. Psicologia do Trabalho em Três Faces. In.: GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. (Orgs.). **Psicologia do Trabalho e Gestão de Recursos Humanos: Estudos Contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 19-40, 1998.

SBPOT - Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (2009). Psicologia organizacional e do trabalho: não atuamos pela cisão. Disponível em [http://www.sbpot.org.br/sbpot2/pdf/manifesto\\_psicologia-do-trabalho-e-organizacoes\\_SBPOT.pdf](http://www.sbpot.org.br/sbpot2/pdf/manifesto_psicologia-do-trabalho-e-organizacoes_SBPOT.pdf). Acesso em: 18 nov. 2019

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.

SHMMIN, S. E.; STREIN, P. J. History of the Psychology of Work and Organization. In.: DRENTH, P. J. D; THIERRY, H.; WOLFF, C. W. (Orgs.). **Handbook of Work and Organizational Psychology – Introduction to Work and Organizational Psychology**. Sussex: Psychology Press, v. 1, p. 71-100, 1998.

VENTURI, E. P. C. Atuação do psicólogo organizacional em Curitiba. **Psicologia argumento**, v. 14, n. 18, p. 31-48, 1996.

VERONESE, M. V. Na direção de uma psicologia social crítica do trabalho. **Oficina do Ces**, n. 191, p. 1-32, 2003.

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

ZANELLI, J. C. Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação. In: **CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994.

## **O Processo Formativo em Psicologia Organizacional e do Trabalho sob o Olhar de Egressos**

### **RESUMO**

O processo formativo na área de POT vem sendo discutido e repensado há mais de três décadas. No entanto, há ainda uma constante insatisfação dos pesquisadores com o que está sendo ensinado nas Instituições de Ensino Superior (IES) do país. Não há definições precisas do que deve ser aprendido e ensinado na área, tampouco das competências e comportamentos que devem ser desenvolvidos pelos profissionais. O presente estudo teve o objetivo de analisar a percepção de 50 egressos de cursos de Psicologia de 20 IES do Estado de São Paulo, que atuam ou já atuaram em POT, sobre sua formação nesta área. Foi utilizado um questionário online criado pelos próprios pesquisadores por meio do qual investigou-se as competências desenvolvidas na graduação, o grau de capacitação que as IES proveram para o exercício em POT, as maiores fontes de capacitação dentro e fora do curso de graduação, o grau de importância que os egressos atribuem à profissão do Psicólogo Organizacional e do Trabalho e os pontos considerados altos e falhos no processo de formação das IES. Os resultados foram analisados de maneira comparativa entre as IES públicas e privadas e apontaram para uma média e baixa capacitação em ambas, com baixo desenvolvimento de competências e destaque para as atividades práticas que proporcionaram grande aprendizagem como os estágios, empresas juniores e projetos de extensão. Tanto os egressos das IES públicas quanto das particulares atribuíram muita importância à profissão. De maneira geral, as categorias de respostas retrataram ainda uma permanência de tópicos tradicionais, como o recrutamento, seleção e treinamento, mas também abarcaram um aumento de preocupações estruturais com o mundo do trabalho atual. Com isso, fica posto não só uma multiplicação de temas abordados nas graduações, mas também discussões com finalidades distintas: enquanto algumas se orientam para o preparo técnico do psicólogo, outras se preocupam em construir reflexões críticas acerca do entorno social do mundo do trabalho.

Palavras-Chave: PERCEPÇÕES. PROCESSO FORMATIVO. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

## **The Formative Process in Organizational and Work Psychology under the View of Graduates**

### **ABSTRACT**

The training process in the area of WOP has been discussed and rethought for more than three decades. However, researchers are still constantly dissatisfied with what is being taught in Higher Education Institutions (HEIs) in the country. There are no precise definitions of what should be learned and taught in the area, nor of the skills and behaviors that should be developed by professionals. This study aimed to analyze the perception of 50 graduates of Psychology courses from 20 HEIs in the State of São Paulo, who work or have worked with WOP, about their formative process in this area. An online questionnaire created by the researchers was used to investigate the skills developed during graduation, the degree of training provided by HEIs for exercising in WOP, the main sources of training, the amount of importance that graduates attach to the profession of Organizational and Work Psychologist and the points considered high and flawed in the formation process of HEIs. The results were analyzed comparatively between public and private HEIs and pointed to medium and low training in both, with low skills development and emphasis on practical activities that provided great learning, such as internships, junior companies and extension projects. Both graduates from public and private HEIs attached great importance to the profession. In general, the response categories also portrayed a continuation of traditional topics, such as recruitment, selection and training, but also encompassed an increase in structural concerns with the current world of work. With that, it is not only a multiplication of topics addressed in undergraduate courses, but also discussions with different purposes: while some are oriented towards the technical preparation of the psychologist, others are concerned with building critical reflections about the social environment of the world of work.

**Key Words: PERCEPTION. FORMATIVE PROCESS. WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY**

## 1. INTRODUÇÃO

O contingente de profissionais da Psicologia que atuam na área da POT no Brasil é cerca de 25% do total dos psicólogos em atividade (BASTOS; GONDIM, 2010). Por ser uma área ampla de atuação, de acordo com Hashimoto (2013) é possível identificar três grupos de psicólogos que trabalham com POT. O primeiro, de gestão de pessoas, é responsável por criar técnicas, políticas e estratégias de aplicação prática no cotidiano das organizações. Chiavenato (2009) propõe que as funções desse grupo podem ser agrupadas em cinco categorias de atividades (provisão; aplicação; manutenção; desenvolvimento e monitoração), as quais podem ser divididas em inúmeras subatividades. O segundo grupo estuda a saúde do trabalhador e reúne teorias e pesquisas sobre a relação do homem com o trabalho, o não-trabalho (desemprego), a subjetividade, adoecimento, construção da identidade, a humanização das relações, prática multidisciplinar, entre outras práticas que visam a promoção de saúde física e psíquica dos indivíduos em seu trabalho. O terceiro grupo estuda as organizações e suas estruturas, políticas, relações de poder, cultura organizacional e o impacto desses elementos nos indivíduos (HASHIMOTO, 2013).

Já Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014) dividem o campo de atuação em POT em três áreas. A primeira, denominada psicologia organizacional, é responsável por atuar com variáveis de comportamento, como satisfação no trabalho, clima organizacional, motivação, produtividade, processos grupais etc, com desenho de estratégias e com consultorias organizacionais. A segunda área, gestão de pessoas, é responsável pela análise do trabalho, análise de desempenho, administração de pessoal, recrutamento e seleção, treinamento, desenvolvimento e educação e relações trabalhistas. Por fim, a psicologia do trabalho atua com ações ligadas à saúde do trabalhador, preparação para o processo de aposentadoria, ergonomia, emprego e desemprego e orientação de carreira.

Como visto, a atuação em POT apresenta um grande leque de possibilidades e inserção desse profissional no contexto laboral. No que tange ao processo formativo, ao longo do curso de graduação, e em alguma medida em pós-graduação, esse tende a ser caracterizado por definições vagas e imprecisas do que deve ser aprendido e ensinado. Em outras palavras, não há clareza de quais competências ou comportamentos devem ser desenvolvidos por esses profissionais no processo formativo. (FRANKEN, 2009; LIMA; COSTA; YAMAMOTO, 2011; DA COSTA LEÃO, 2012; RAMOS; COSTA; FEITOSA, 2017).

Há vinte anos os profissionais da área vêm discutindo a definição dessas competências, mas somente em 2016 a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) começou um trabalho sistemático de discussão e validação, com o intuito de construir um referencial nacional acerca de tais competências, cujo material está previsto para ser apresentado durante o IX Congresso Brasileiro de POT, em 2020.

O referido material será de extrema importância para apoiar as Instituições de Ensino Superior (IES) quanto às competências em POT a serem desenvolvidas e o planejamento de ensino das disciplinas. Enquanto essas competências não foram elaboradas e validadas, outros pesquisadores estudaram o mercado de trabalho e o processo formativo da área para criar suas próprias definições e indicar se a formação está sendo provida com qualidade.

Com o objetivo de compreender o que já está documentado na literatura científica sobre o processo formativo em POT, foi realizada uma busca de artigos publicados que tratassem exclusivamente sobre essa temática. As buscas foram realizadas, no primeiro semestre de 2019, nas bases de dados Scientific Electronic Library Online (SCIELO Brasil), Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PEPSIC) e Literatura Latinoamericana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), fazendo uso dos seguintes conjuntos de palavras para a busca: “Formação” e “Psicologia Organizacional” e “Processo Formativo” e “Psicologia Organizacional”. Foram considerados apenas artigos de autores nacionais, publicados em periódicos nacionais e foram excluídos relatos de experiência. A pesquisa retornou mais de 120 artigos, mas foram utilizados apenas os que mais se aproximaram da temática. O Quadro 2 indica os principais achados desses estudos.

**Quadro 2 – Principais Achados dos Estudos Sobre o Processo Formativo em POT****(continua)**

Referência	Tipo de Estudo	Participantes	Principais Achados	
1	ZANELLI (1986)	Estudo Teórico	-	Denunciou a precariedade da formação do psicólogo brasileiro, principalmente na área de POT. Afirmou a insuficiência dos conhecimentos dos professores, da focalização em técnicas ultrapassadas, da falta de questionamento da prática e da restrição das alternativas de atuação profissional. Também apontou a falta de um enfoque característico da POT na prática educacional que permita aos alunos compreenderem os processos organizacionais.
3	BASTOS; MARTINS; TIRONI; SILVEIRA (1998)	Estudo Empírico	7 psicólogos trabalhando na área de RH; 3 professores do Departamento de Psicologia; 20 recém formados de uma Universidade da Bahia.	Definiram os pré requisitos e conhecimentos básicos para a atuação em POT. Apontaram a insatisfação dos participantes em todas as dimensões de sua formação mesmo com temas mais tradicionais como recrutamento, seleção e treinamento. Os participantes indicaram que o curso não ofereceu uma visão abrangente dos fenômenos organizacionais e não preparou o profissional para uma atuação menos fragmentada e mais ampla. Houve problemas estruturais de currículo e de orientação geral do curso. Foi ensinado um modelo de atuação do psicólogo organizacional bastante limitado e restrito.
2	ZANELLI (1994)	Estudo Empírico	13 profissionais “experts” na área de POT.	Os cursos de psicologia preparam mal e predispõem os alunos de forma negativa para as atividades da área organizacional. Os valores apresentados nos cursos de Psicologia não coincidem com os valores presentes nas organizações. Nas instituições, o psicólogo continua a ser reconhecido como o profissional que utiliza testes psicológicos e reproduz o antigo modelo da Psicotécnica. Falta de preparo de grande parte dos psicólogos organizacionais para assumir posições de autonomia e para assumir o próprio negócio em atividades de consultoria externa. São ensinadas técnicas esparsas, sem considerar o contexto e priorizam-se aspectos segmentários da realidade. A teoria é desarticulada da prática e até mesmo, do contexto teórico.

**Quadro 2 – Principais Achados dos Estudos Sobre o Processo Formativo em POT****(continuação)**

<b>Referência</b>	<b>Tipo de Estudo</b>	<b>Participantes</b>	<b>Principais Achados</b>	
<b>4</b>	SAMPAIO (1998)	Estudo Teórico	-	Definiu tarefas e conhecimentos necessários para o exercício da profissão.
<b>5</b>	IEMA (1999)	Estudo Teórico	-	Existência de um descompasso entre a formação e a atuação dos psicólogos nas organizações. Há indícios de que a formação não tem atendido necessidades do psicólogo enquanto profissional na área organizacional. É imprescindível haver mudanças nos cursos de formação, procurando um maior contato com a realidade de mercado.
<b>6</b>	FREITAS (2002)	Análise Documental/Estudo Empírico	20 planos de ensino e 8 docentes da região Sul/Sudeste.	Existência de poucas disciplinas de POT nos cursos, principalmente quando comparadas às de clínica. Algumas IES apresentam uma formação mais crítica, outras mais tecnicista e há alguns cursos que tentam juntar os dois. Os planos de ensino não são claros e apresentam contradições teórico-metodológicas. Não há dedicação à pesquisa sobre o Trabalho e Organizações.
<b>7</b>	BOTELHO (2003)	Análise Documental	45 ementas e planos de ensino de diversas IEs do Brasil.	Predominância de conteúdos voltados a técnicas de dinâmica de grupos e uma presença reduzida de temas como o mundo do trabalho, saúde mental e qualidade de vida. Média de 4,3 disciplinas de POT por cursos.



Quadro 2 – Principais Achados dos Estudos Sobre o Processo Formativo em POT

(continuação)

Referência	Tipo de Estudo	Participantes	Principais Achados
8	MORELLO FILHO (2004)	Análise Documental/Estudo Empírico	Estrutura curricular de 5 cursos de Psicologia da cidade de SP e 121 formandos. Média de 387 horas dedicadas à POT, representando cerca de 6,8 a 13,8% da matriz curricular total. Os alunos avaliaram que a capacidade dessa carga horária em oferecer preparo para esse campo foi mediana a muito pouca.
9	KANAN; AZEVEDO (2006)	Estudo Teórico	- Denunciam que o processo de formação acadêmica dos psicólogos ainda está permeado pelo modelo-médico com um considerável direcionamento na graduação para área clínica. Atenção indevida dada à pesquisa na graduação. A formação é de caráter generalista, descontextualizado e sem articulações, tanto entre os diversos conhecimentos abordados, como entre as teorias e as práticas profissionais. O psicólogo organizacional, não possui uma identidade profissional bem consolidada e falta respaldo teórico-metodológico que sustente sua prática.
10	FRANKEN (2009)	Análise Documental	Planos de Ensino das disciplinas de POT de 3 Universidades Catarinenses Denuncia uma grave dificuldade dos cursos em organizar objetivamente os planos das disciplinas. Os participantes apresentaram baixo domínio de competências importantes para a área organizacional.
11	LISBOA; BARBOSA (2009)	Análise Documental	Grades curriculares de 396 cursos de Psicologia do Brasil. Os cursos de graduação na área da Psicologia, em geral, não atenderam as demandas e não capacitaram os profissionais para serem agentes de transformação. Não se ensina adequadamente na maioria dos cursos. A formação inicial dos psicólogos brasileiros não foi a pretendida, nem a desejada tanto pelos próprios integrantes da área quanto por aqueles que dela podem se beneficiar.

**Quadro 2 – Principais Achados dos Estudos Sobre o Processo Formativo em POT**

(continuação)

Referência	Tipo de Estudo	Participantes	Principais Achados
<p><b>12</b></p> <p>LIMA; COSTA; YAMAMOTO (2011)</p>	<p>Análise de Literatura</p>	<p>22 artigos publicados entre 1978 e 2008 sobre o exercício profissional do psicólogo organizacional.</p>	<p>Detectaram a presença de um binômio capital-trabalho nas definições do papel do psicólogo nas organizações. Identificaram 3 categorias de críticas à profissão do psicólogo no contexto do trabalho: 1. Avaliação negativa dos próprios psicólogos sobre sua atividade seja pela remuneração, pela satisfação com o trabalho, carga excessiva de trabalho ou até pelo desconhecimento das lideranças sobre o papel real do psicólogo nesses contextos; 2. Defasagem teórica e prática desses profissionais principalmente com falta de fundamentação com relação ao mundo do trabalho, as relações e processos grupais, além de uma visão arcaica sobre o fenômeno humano; 3. Priorização da abordagem clínica em detrimento das demais áreas; 4. Deficiência na formação do psicólogo para atuar no contexto do trabalho principalmente pela prioridade dos currículos para disciplinas e conteúdos clínicos e um déficit no ensino dos processos organizacionais e saúde mental do trabalhador.</p>
<p><b>13</b></p> <p>COELHO-LIMA (2013)</p>	<p>Análise Documental</p>	<p>Projetos Pedagógicos de 43 cursos de Psicologia no Brasil.</p>	<p>A POT encontra um espaço considerável nas matrizes curriculares e nos PPCs. Estão presentes tanto debates tradicionais quanto discussões mais recentes do campo. Os temas mais encontrados são recrutamento e seleção (25 cursos), treinamento, desenvolvimento, aprendizagem e educação (24 cursos) e avaliação de desempenho (18 cursos). Não há um fortalecimento da pesquisa e produção de conhecimento na área. Grande quantidade de disciplinas dedicadas a problematizar o campo de atuação da POT.</p>

**Quadro 2 – Principais Achados dos Estudos Sobre o Processo Formativo em POT****(conclusão)**

<b>Referência</b>	<b>Tipo de Estudo</b>	<b>Participantes</b>	<b>Principais Achados</b>
<b>14</b> NÓBREGA (2013)	Estudo Empírico	4 graduandos e 1 gestora de RH.	Definiu 23 competências necessárias para atuar na área de gestão de pessoas.
<b>15</b> COELHO-LIMA; BENDASSOLLI; YAMAMOTO (2014)	Análise Documental	Projetos Político Pedagógicos (PPC) de 43 cursos de psicologia.	Os resultados apontaram um cenário otimista de maior espaço para a POT na formação do psicólogo. A área está representando uma grande importância tanto na composição do processo de formação como um todo, quanto na caracterização do tipo de profissional que pretende se formar. Quando analisadas as matrizes curriculares, novamente a POT possui um espaço relevante na formação do psicólogo visto que todos os cursos possuíam pelo menos uma disciplina da área, sendo que 30,2% deles possuíam de 1 a 3 disciplinas, 37,2% 4 a 6 disciplinas, 20,9% de 7 a 9 disciplinas e 11,7% com mais de 10 disciplinas.
<b>16</b> RAMOS; COSTA; FEITOSA (2017)	Estudo Empírico	8 estagiários e 1 profissional de psicologia.	Definiu 32 competências par atuar na área de gestão de pessoas e as lacunas existentes entre essas competências e as diretrizes curriculares do curso. Dentre as competências com maior importância para a profissão 79,2% também foram apontadas com baixa capacitação. O estudo sugere que existem falhas na formação desses futuros profissionais e as competências que apresentam maiores lacunas são as de: gestão de pessoas, elaboração de pesquisas e estudos, gestão de projetos e programas, elaboração de documentos, análise de documentos psicológicos e aprendizado. Sugere também que o domínio dos graduandos sobre essas competências ainda é deficitário e existe uma discrepância entre a situação atual da formação dos psicólogos organizacionais e do trabalho e a situação desejada pelo mercado de trabalho.

Fonte: Autora, 2019.

Dos 16 estudos mapeados, 4 se preocuparam em definir habilidades, conhecimentos e competências necessários ao psicólogo organizacional e do trabalho (BASTOS et al. 1988; SAMPAIO, 1998; NÓBREGA, 2013; RAMOS; COSTA; FEITOSA, 2017).

Bastos et al. (1988) indicaram os seguintes pré requisitos e conhecimentos básicos: Composição da equipe multiprofissional na área de recursos humanos e papel de cada profissional; princípios éticos que devem pautar o comportamento do psicólogo; atitude científica; conceitos de grupos, organizações, instituições; variáveis organizacionais e seus efeitos no comportamento individual; teoria dos grupos sociais especialmente em organizações; teorias de motivação em situação de trabalho; noções de administração de recursos humanos; características dos principais instrumentos de coleta de dados; procedimentos de análise de dados quantitativos e qualitativos; contato/vivência em contextos organizacionais; elaboração de projetos; e noções básicas de custos.

Sampaio (1998) destacou outras tarefas e conhecimentos necessários para o exercício da profissão: seleção e colocação de pessoal; planejamento de recursos humanos; treinamento de pessoal; desenvolvimento de recursos humanos; avaliação de desempenho; saúde mental no trabalho; plano de cargos e salários; condições de trabalho; mudança e análise das organizações; ensino e pesquisa.

Nóbrega (2013) definiu 23 competências necessárias para um cargo de gestor de pessoas: foco no cliente, inovação, orientação para mudanças, tomada de decisão, valores organizacionais, aprendizado, orientação para resultados, visão estratégica, gerenciamento de tempo, coordenação de grupos-tarefa, conhecimento financeiro, gerenciamento de projetos, comunicação, gerenciamento de conflitos, gestão de pessoas, relacionamento interpessoal, networking, trabalho em equipe, recrutamento e seleção, prestação de serviços ao cliente, arquivamento de documentos, interligação da linha de produção e coordenação de eventos.

Ramos, Costa e Feitosa (2017) se basearam no estudo de Nóbrega (2013) em conjunto com a análise documental das diretrizes curriculares para definir 32 competências necessárias para atuar na área de gestão de pessoas. As 15 competências definidas com grau máximo de importância foram: Comunicação, coordenação de grupos-tarefa, gestão de pessoas, relacionamento interpessoal, apresentação de trabalhos, condução de entrevistas, atualização de conhecimento, foco no cliente, envolvimento organizacional, visão estratégica do negócio, gerenciamento de conflitos, arquivamento de documentos, coordenação de eventos, interligação da linha de produção e recrutamento e seleção.

Dos 14 estudos que se preocuparam em avaliar a qualidade da formação, 12 citaram um processo formativo insatisfatório para a área de POT, enquanto apenas 2 apontaram para um cenário mais positivo (LIMA, 2013; LIMA; BENDASSOLLI; YAMAMOTO, 2014). Com exceção desses dois estudos, o modo de se integrar a POT na formação dos psicólogos foi avaliado pelos profissionais, pelos discentes, docentes, acadêmicos e pesquisadores como insatisfatório. As horas dedicadas às disciplinas também não foram suficientes para uma formação crítica e adequada.

Comparando os resultados da pesquisa de Lima, Bendassoli e Yamamoto (2014) com outros trabalhos mais antigos (BOTELHO, 2003; MORELLO FILHO, 2004) o cenário foi mais positivo na questão das grades curriculares. Em Botelho (2003) houve uma média de 4,3 disciplinas de POT por cursos contra 5,5 disciplinas em Lima et al. (2014). Já em Morello Filho (2004) as disciplinas voltadas à POT representaram entre 6,8% a 13,8% da matriz curricular total contra 10% em Lima et al. (2014).

Os temas presentes nas ementas em Lima et al. (2014), apesar de retratarem a permanência de tópicos tradicionais como recrutamento, seleção, treinamento e análise dos ambientes organizacionais também apresentaram tópicos como preocupações com o mundo do trabalho atual, saúde e subjetividade, assuntos que eram mais escassos (BOTELHO, 2003; FREITAS, 2002) o que também retrata um avanço.

Aparentemente, parecia que os estudos mais atuais estavam demonstrando uma melhoria no processo formativo em POT. No entanto, o estudo mais atual mapeado (RAMOS; COSTA; FEITOSA, 2017) apontou novamente para a questão de falhas na formação dos psicólogos organizacionais e lacunas na preparação de competências essenciais para o exercício da profissão já que as competências consideradas críticas à formação do psicólogo organizacional e do trabalho a partir da análise das diretrizes curriculares e avaliadas com grau máximo de importância como legislação, gestão de pessoas, elaboração de pesquisas e estudos, gestão de projetos e programas, elaboração de documentos e análise documentos psicológicos apresentaram baixo domínio, alta lacuna e urgente necessidade de capacitação.

Pesquisas que avaliam a qualidade da formação de profissionais em qualquer área se fazem sempre necessárias para que se tenha um olhar crítico sobre a construção dos futuros profissionais. Uma forma que parece bastante adequada de se investigar o processo formativo em POT é avaliando a percepção de egressos que já trabalharam ou estão trabalhando na área.

Há mais de 20 anos, dois estudos foram realizados (BASTOS et al., 1988; ZANELLI, 1994) com egressos para se avaliar a formação em POT. No entanto, suas amostras foram muito restritas (7 psicólogos e 13 psicólogos respectivamente) e, por serem muito antigos, foram realizados antes da promulgação das Diretrizes Nacionais Curriculares (DCN) (BRASIL, 2004) que trouxeram uma série de reformulações para o ensino de Psicologia e substituíram o método tradicional de ensino baseado na distribuição de disciplinas em relação a conteúdos e conhecimentos por um método que estabeleceu princípios, fundamentos, conhecimentos, competências e habilidades a serem desenvolvidos. Tendo em vista as referidas afirmações constata-se a importância de novos estudos, os quais levem em conta a análise do processo formativo em POT em cursos de Psicologia em um momento mais atual.

Dessa forma, o objetivo deste estudo foi analisar a percepção de egressos dos cursos de Psicologia de diferentes IES do Estado de São Paulo, que atuam ou já atuaram em POT, sobre sua formação nesta área. Mais especificamente, buscou-se identificar quais competências foram desenvolvidas na graduação, o grau de capacitação que as IES proveram para o exercício em POT, quais foram as maiores fontes de capacitação dentro e fora do curso de graduação, o grau de importância que os egressos atribuem à profissão do Psicólogo Organizacional e do Trabalho e os pontos considerados altos e falhos no processo de formação das IES.

Será adotada a definição de competências tecida por Camara, Guerra e Rodrigues (2007) como um conjunto de qualidades e comportamentos profissionais que mobilizam os conhecimentos técnicos e permitem agir na solução de problemas, estimulando desempenhos profissionais superiores, alinhados com a orientação estratégica da organização.

## **2. MÉTODO**

### **2.1 Participantes**

Participaram do estudo 50 egressos do curso de Psicologia de 20 IES do Estado de São Paulo. Foram estabelecidos os seguintes critérios de inclusão: de ambos os sexos; formados em Psicologia nos últimos 5 anos no Estado de São Paulo; que estiveram matriculados em disciplinas formais de estágio profissionalizante na área de POT e/ou trabalhavam no momento da coleta de dados na área. Para maior diversidade da amostra

foi limitada a participação de, no máximo, 4 recém formados de cada IES. Foram entrevistados egressos de 20 IES do Estado de São Paulo sendo seis públicas e 14 privadas, distribuídas em 13 diferentes cidades.

**Tabela 11 – Caracterização da Amostra de Egressos**

<b>Idade</b>	22 a 25 anos	52%
	26 a 29 anos	36%
	30 a 33 anos	6%
	Mais de 34 anos	6%
<b>Gênero</b>	Feminino	82%
	Masculino	16%
	Prefiro não informar	2%
<b>Ano de Formação</b>	2018	26%
	2017	34%
	2016	14%
	2015	10%
	2014	10%
	2013	6%

Fonte: Autora, 2019.

No que tange às atividades extracurriculares, os egressos foram perguntados sobre a realização de atividades de iniciação científica (IC), projetos de extensão universitária, empresas juniores (EJ), grupos de estudos, cursos e palestras realizados fora dos horários de aula na graduação (que apresentavam relação com a POT), estágios não obrigatórios e trabalho atual na área. Essas informações estão disponíveis na Tabela 12.

**Tabela 12 – Atividades Extracurriculares Realizadas na Área pelos Egressos**

<b>Atividades realizadas na área</b>	<b>Porcentagem de participantes</b>
Estágio obrigatório	84%
Cursos, palestras e congressos	66%
Estágio não obrigatório	54%
Projeto de extensão	34%
Grupo de estudos	32%
Empresa júnior	30%
Iniciação científica	24%
Trabalha atualmente na área	62%

Fonte: Autora, 2019.

As respostas ficaram bem distribuídas entre as todas as opções. No entanto, houve um destaque para quem realizou cursos e palestras e congressos, para quem trabalha atualmente na área e para quem realizou estágio não obrigatório.

## 2.2 Instrumentos

Foi utilizado um questionário *online* elaborado pelos próprios pesquisadores e composto de perguntas abertas e fechadas (Apêndice 5). As perguntas contidas no questionário buscaram identificar a idade, gênero, IES, o ano da conclusão do curso, atividades extracurriculares realizadas na área de POT (iniciação científica, projeto de extensão, empresa júnior, grupo de estudo, cursos e palestras, estágio obrigatório, estágio não obrigatório), as principais fontes de informação sobre a área (disciplinas, professores, estágio obrigatório, estágio não obrigatório, iniciação científica, projeto de extensão, empresa júnior, grupo de estudo, cursos e palestras ou outras), as competências desenvolvidas na graduação (BASTOS et al., 1988), a percepção sobre o grau de capacitação que a universidade proporcionou, o grau de importância da profissão, além dos aspectos considerados positivos e negativos da formação em POT.

Cabe destacar que, de acordo com Bastos et al. (1988), as competências em POT seriam àquelas relacionadas a contribuir para a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional; fazer diagnóstico organizacional; elaborar instrumentos necessários à administração de RH e modernização administrativa; promover treinamento e desenvolvimento de pessoal; realizar avaliação de desempenho; desenvolver em equipe multiprofissional a política de saúde ocupacional da organização; desenvolver ações de assistência psicossocial que facilitem a integração do trabalhador na organização; efetuar movimentação interna de pessoal; preencher com pessoal externo as vagas existentes na organização; implantar e/ou atualizar planos de cargos e salários; coordenar, quando responsável pelo gerenciamento de RH, as ações de documentação e pagamento de pessoal; estabelecer relações com órgãos de classe (conselhos, associações, sindicatos e cooperativas).

## 2.3 Aspectos Éticos

Este projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob o número do CAE 87556418.0.0000.5398. Todos os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido tal qual anexado no Apêndice 4.



## 2.4 Procedimento de Coleta de Dados

Os participantes foram contatados via *Whatsapp* e/ou *Facebook* e o questionário *online* foi enviado em anexo aos que concordaram em participar. A técnica de coleta de dados utilizada foi a Bola de Neve, a qual funciona a partir da indicação por parte de algum indivíduo da população de outros que também fazem parte, e assim sucessivamente, caracterizando-se num formato semelhante ao de uma bola de neve que vai acumulando os flocos de neve ao rolar e se tornando cada vez maior (DEWES, 2013). A partir das indicações, foi possível coletar respostas de 50 recém formados de 20 IES diferentes. Para alcançar esse número, foi necessário entrar em contato com 80 pessoas.

## 2.5 Procedimentos de Análise de Dados

A análise de dados foi realizada por meio de uma abordagem quali-quantitativa. Esse método foi escolhido por acreditar-se que o número de participantes da pesquisa (n=50) possibilita uma visão ampliada do fenômeno e uma combinação e articulação entre aspectos qualitativos e quantitativos. As perguntas 1 a 4 foram avaliadas quantitativamente em termos de frequências e porcentagens pelo *software* para análise de dados das ciências sociais SPSS 17.0. Foram verificadas as porcentagens das respostas dos participantes em cada questão. Para se verificar possíveis diferenças de respostas nas questões foi utilizado teste t de *Student* (entre grupos IES privada e IES pública).

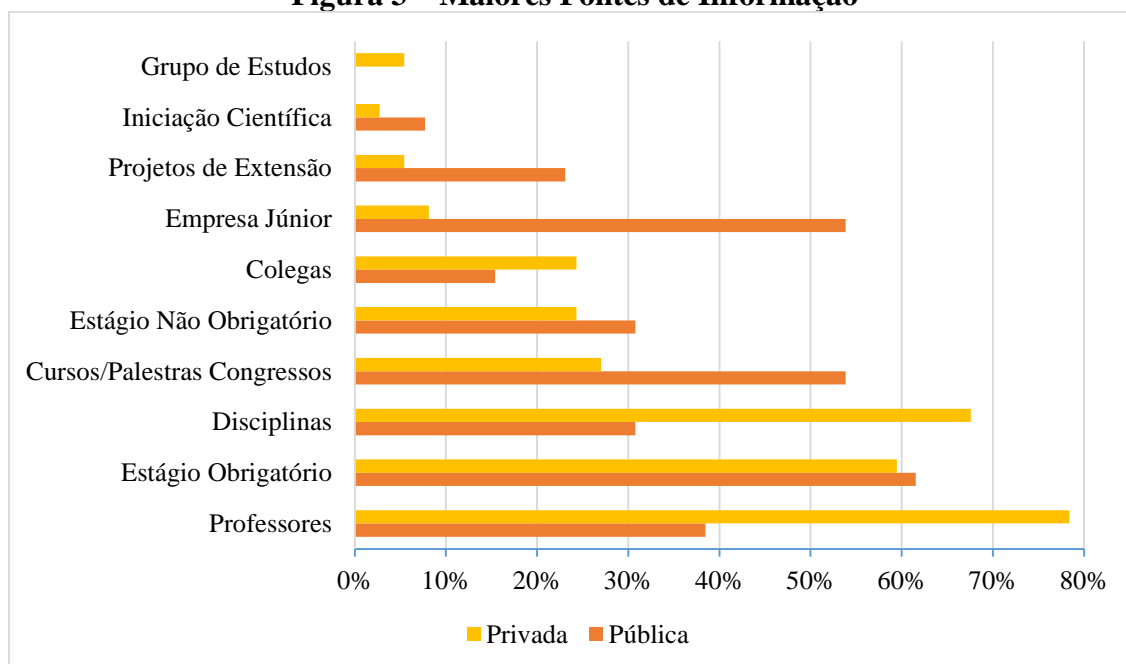
A questão dissertativa (5) foi analisada em conjunto com os dados quantitativos por meio do software de análise qualitativa de dados produzido pela *QSR International* chamado NVIVO. O processo de análise do conteúdo envolveu a criação de categorias descritivas. As respostas das questões foram divididas em trechos, e esses trechos foram agrupados e categorizados com base no seu conteúdo, definindo-se categorias e suas frequências de aparecimento no grupo.

## 3. RESULTADOS

As principais fontes de informação sobre a POT foram indicadas pelos participantes como: 68% os professores, 60% o estágio obrigatório, 58% as disciplinas, 34% cursos,

palestras e congressos 26% o estágio não obrigatório, 22% os colegas de curso, 20% a empresa júnior, 10% os projetos de extensão, 4% a iniciação científica, 4% os grupos de estudos. Mais especificamente, comparando as respostas das IES públicas e privadas temos o seguinte resultado apresentado na Figura 3.

**Figura 3 – Maiores Fontes de Informação**



Fonte: Autora, 2019.

Nas IES privadas as fontes de informação estão mais concentradas nos professores, nas disciplinas e no estágio obrigatório enquanto nas IES públicas esse resultado foi mais bem distribuído com destaque para EJs e Cursos Palestras e Congressos.

Quanto às competências desenvolvidas ao longo da graduação, apenas duas foram desenvolvidas pela maioria dos participantes. Foi relatado que 60% deles aprenderam a contribuir para a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional e 58% aprenderam a promover treinamento e desenvolvimento de pessoal.

Algumas das competências foram desenvolvidas em uma parcela regular dos participantes. 50% deles aprenderam a preencher com pessoal externo as vagas existentes na organização, 46% a fazer diagnóstico e proposições sobre problemas organizacionais relativos a Recursos Humanos (RH), 42% a realizar avaliação de desempenho, 38% a subsidiar elaboração de instrumentos necessários à administração de RH, 36% a desenvolver ações de assistência psicossocial para facilitar a integração do trabalhador na organização e 34% a efetuar movimentação interna de pessoal.

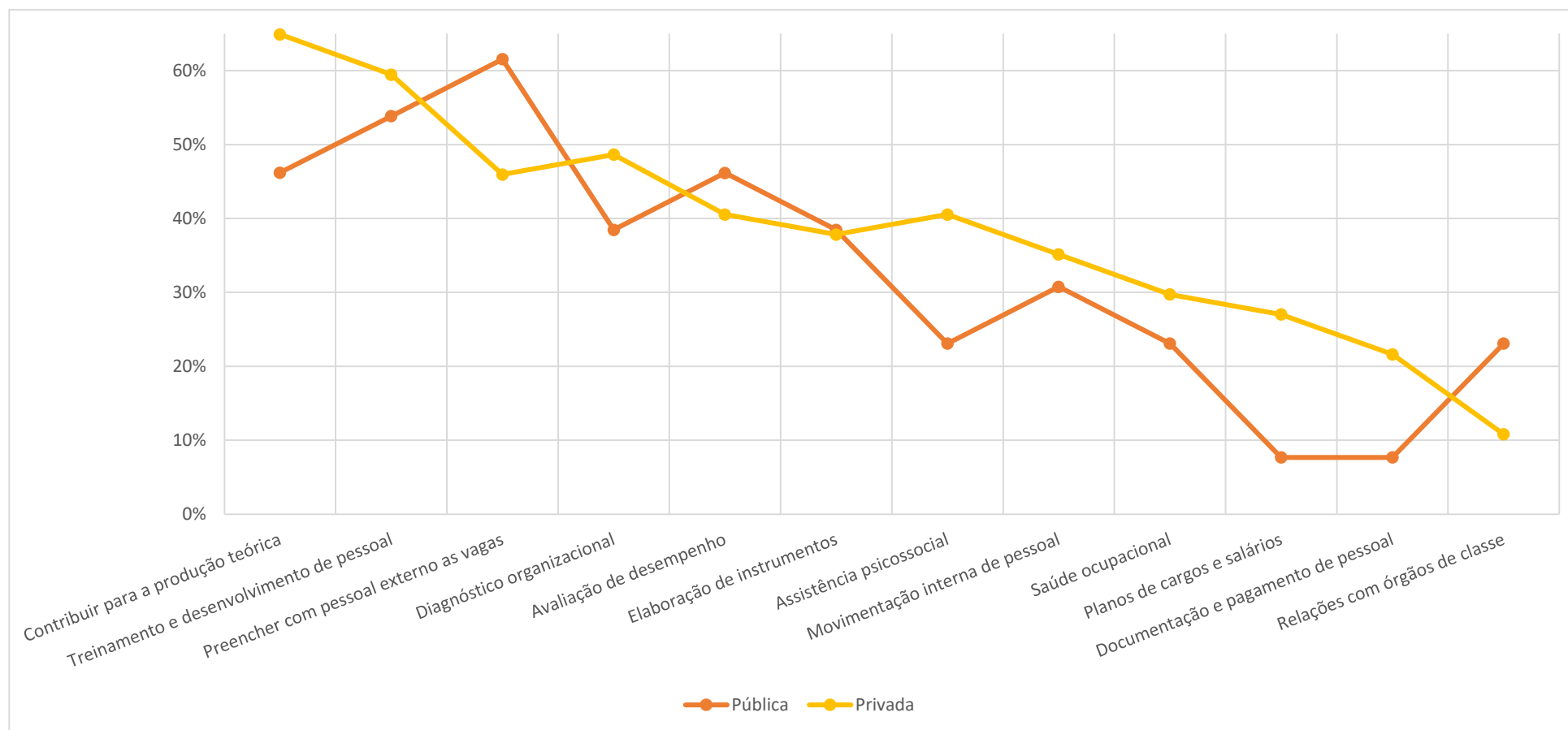
Também houve competências que foram desenvolvidas por poucos egressos. Apenas 28% aprendeu a desenvolver a política de saúde ocupacional da organização, 22% a implantar e/ou atualizar planos de cargos e salários, 18% a coordenar as ações de documentação e pagamento de pessoal e 14% a estabelecer relações com órgãos de classe (conselhos, associações, sindicatos e cooperativas).

Comparando os resultados entre as IES públicas e privadas temos o seguinte resultado apresentado na Figura 4.

Nas IES públicas as competências mais ensinadas foram “Preencher com pessoal externo as vagas” e “Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal enquanto que nas privadas foram “Contribuir para a produção teórica” e “Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal”. Nas IES públicas, quase não se aprende sobre “Planos de Cargos e Salários e “Documentação e pagamento de pessoal”, apenas 7,7% dos egressos marcaram essas opções enquanto nas privadas esse número aumentou para cerca de 20%.

Quando perguntados sobre quais atividades os egressos desempenharam nos estágios e/ou desempenham atualmente em seu trabalho 70% deles indicou o recrutamento e seleção, 58% o treinamento e desenvolvimento, 54% a pesquisa de clima, 52% a mediação de conflitos, 50% a avaliação de desempenho, 46% a descrição e análise de cargos, 40% a orientação de plano de carreira e 18% indicou outras atividades como: assessoria, comunicação interna, construção de indicadores, administração de benefícios, saúde do trabalhador, integração de novos profissionais e montagem de apresentações.

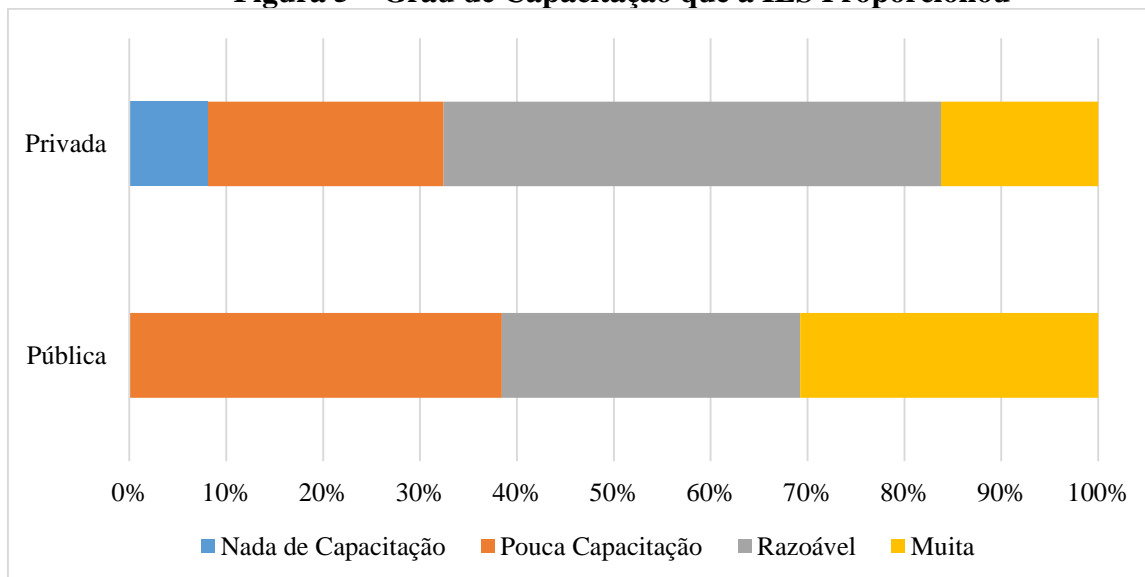
**Figura 4 – Competências Desenvolvidas na Graduação**



Fonte: Autora, 2019.

Quanto ao grau de capacitação que a universidade proporcionou, 46% dos participantes responderam que foi razoável, 28% pouca capacitação, 20% muita capacitação e 6% nada de capacitação. Analisando comparativamente esses dados entre IES públicas e privadas temos os resultados apresentados na Figura 5.

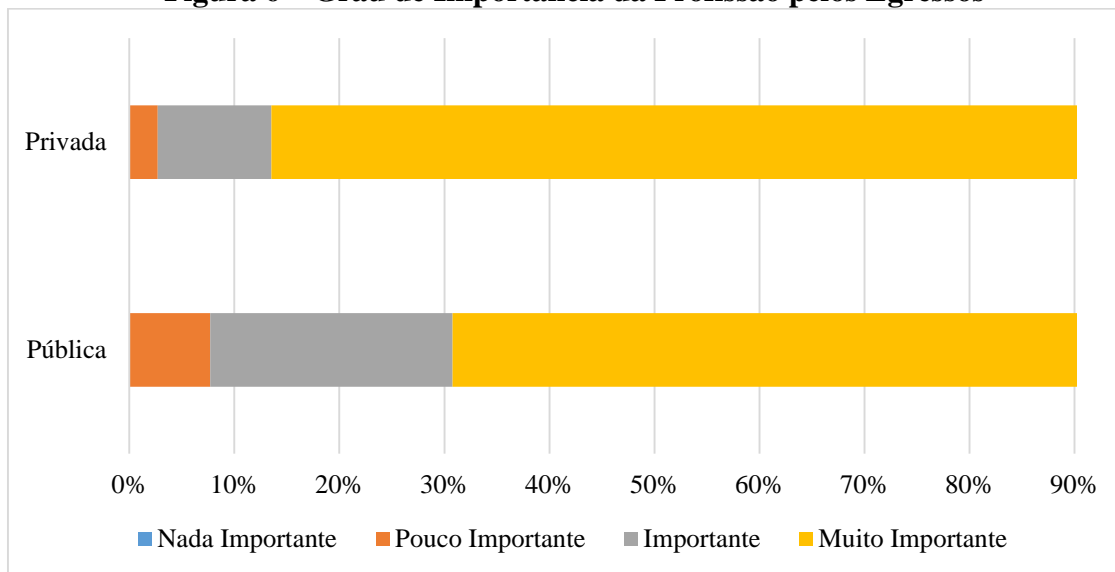
**Figura 5 – Grau de Capacitação que a IES Proporcionou**



Fonte: Autora, 2019.

Ao que consta na figura 5, as IES públicas promoveram maior capacitação uma vez que 30,8% dos egressos votaram na opção “muita capacitação” contra 16,2% dos egressos das IES privadas. Também 8,1% dos egressos das IES privadas consideraram que não houve nenhuma capacitação de suas IES para a atuação na área.

O grau de importância atribuído a profissão do psicólogo organizacional e do trabalho foi de 82% muito importante, 14% importante, e 4% pouco importante. Nenhum participante votou a opção “nada importante”. A análise comparativa entre as IES públicas e privadas, apresentada na Figura 6, demonstra que tanto nas IES públicas quanto nas privadas há uma maioria de egressos que atribui muita importância a profissão. No entanto, há uma maior valorização da profissão pelos egressos das IES privadas.

**Figura 6 – Grau de Importância da Profissão pelos Egressos**

Fonte: Autora, 2019.

Apesar de descritivamente os resultados das questões demonstrarem uma diferença nas respostas entre egressos das IES públicas e privadas, a análise estatística demonstrou que não há diferenças significativas.

Quanto aos pontos positivos e negativos da formação foi realizada uma análise qualitativa que os dividiu em categorias como demonstrado na Tabela 13. Foram 6 categorias para pontos negativos e 7 para pontos positivos.

**Tabela 13 – Categorização dos Pontos Positivos e Negativos da Graduação de acordo com os Egressos**

	<b>Categorias</b>	<b>Definição da Categoria</b>	<b>Quantidade de aparições</b>	<b>%</b>
Pontos Negativos	Pouca prática	Falta de preparo prático para atuar nas organizações	14	15,5%
	Falta de conteúdos	Faltaram conteúdos importantes	11	12,2%
	Poucas disciplinas de POT	Pouca quantidade de disciplinas e horas voltadas ao ensino de POT	8	8,9%
	Pouco reconhecimento da área	Área pouco reconhecida pela faculdade e psicólogos de outras áreas	7	7,8%
	Falta de competência dos professores	Professores desatualizados ou mal preparados	6	6,7%
	Desorganização da grade curricular	Distribuição desorganizada das disciplinas de POT	2	4,2%
	<b>Total de trechos com pontos negativos</b>		<b>48</b>	<b>53,3%</b>
Pontos Positivos	Conteúdos sobre a POT	Graduação proporcionou o contato com os principais conceitos da POT	15	16,7%
	Professores competentes	Professores competentes e que incentivaram a atuação na área	7	7,8%
	Pensamento crítico	Formação de pensamento crítico	6	6,7%
	Projetos extracurriculares	Foram importantes para complementar a aprendizagem	5	5,5%
	Aprender na prática	Faculdade proporcionou a aprendizagem na prática	3	3,3%
	Autonomia e suporte	Liberdade e apoio para realizar projetos	3	3,3%
	Estágio	Aprendizagem por meio dos estágios	3	3,3%
	<b>Total de trechos com pontos positivos</b>		<b>42</b>	<b>46,7%</b>

Fonte: Autora, 2019.

As respostas dos participantes foram subdivididas em 90 trechos que resultaram em 15 categorias de análise. 6 destas categorias representaram os pontos negativos da

graduação e foram: “pouca prática” mencionada em 15,5% dos trechos; “falta de conteúdos” mencionada em 12,2%; “poucas disciplinas de POT” mencionada em 8,9%; “pouco reconhecimento na área” mencionada em 7,8%; “falta de competência dos professores” mencionada em 6,7% trechos e “desorganização da grade curricular” mencionada em 4,2% trechos. Já os pontos positivos foram representados por 7 categorias: “conteúdos interessantes sobre a POT” mencionada em 16,7% de trechos; “professores competentes” mencionada em 7,8%; “pensamento crítico” mencionada em 6,7%; “projetos extracurriculares” mencionada em 5,5%; “aprender na prática” mencionada em 3,3%; “autonomia e suporte” mencionada em 3,3% e “estágio” também mencionada em 3,3%.

#### **4. DISCUSSÃO**

Muitos estudos se preocuparam em avaliar a formação em POT por meio da análise de documentos como grades curriculares, ementas e projetos político pedagógicos (FREITAS, 2002; BOTELHO, 2003; FRANKEN, 2009; LISBOA; BARBOSA, 2009; LIMA, 2013; LIMA; BENDASSOLLI; YAMAMOTO, 2014). Todavia, apenas alguns deles se preocuparam em avaliar a opinião de egressos sobre a formação na área (BASTOS et al., 1988; ZANELLI, 1994). Investigar a percepção de egressos sobre sua formação em POT pode ser um importante caminho para repensar o ensino e promover melhorias. Dessa forma, o objetivo deste estudo foi analisar a percepção de egressos dos cursos de Psicologia de diferentes IES do Estado de São Paulo, que atuam ou já atuaram em POT, sobre sua formação nesta área.

Com relação às principais fontes de informação sobre a POT, houve uma clara diferenciação entre as IES públicas e privadas. Nas IES privadas, as fontes de informação em destaque foram os professores, as disciplinas e os estágios obrigatórios. Já nas públicas, o resultado se distribuiu por todas as opções, com destaque para a EJ e os cursos, palestras e congressos. A procura por atividades extracurriculares de complementação da aprendizagem vai ao encontro do que defendem Yamamoto, Souza, Silva e Zanelli (2010), de que a formação não deve ser o único viés de desenvolvimento do profissional ao longo da carreira e que o psicólogo deve entrar em contato com outras experiências formativas para compor sua base de conhecimento.

Por outro lado, dois dados podem explicar esse resultado. O primeiro diz respeito a quantidade de jovens matriculados em instituições privadas, que exercem dupla jornada,



isto é, que estudam e trabalham, ser em torno de 58,3% nas instituições privadas contra 36,7% nas instituições públicas (IBGE, 2019). O segundo diz respeito aos estudantes que trabalham. A maior parte destes estudantes (44,7%) destina menos de cinco horas semanais para estudos complementares (IPEA, 2012). Dessa forma, parece razoável afirmar que os egressos das IES privadas podem ter tido menos tempo disponível para realizar atividades extracurriculares como EJ, cursos, palestras e congressos, IC e projetos de extensão e seu aprendizado nessa área ficou mais concentrado nas disciplinas, professores e estágios obrigatórios.

Zanelli (1992) indicou em seu estudo que os cursos de Psicologia apresentavam uma deficiência na formação de atitudes científicas. Ele observou que o aprendizado sobre pesquisa durante a formação era precário e equivocado, que não havia interesse pela pesquisa na área e que algumas pesquisas não tinham finalidade prática e social. No entanto, o dado encontrado no presente estudo, mostra que, com relação às competências desenvolvidas ao longo da graduação, uma se destacou das demais entre egressos das IES públicas e privadas: 60% dos egressos relataram ter aprendido a contribuir para a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional. É interessante observar que mais da metade dos participantes indicou ter desenvolvido esta habilidade o que sugere que, atualmente, após a reformulação das DCN (que uniram a pesquisa à formação do psicólogo), a preocupação com o ensino da prática científica vêm aumentando nos cursos de Psicologia.

De acordo com Zanelli e Bastos (2004), a pesquisa em contextos organizacionais e frente a problemas de trabalho, é uma atividade fundante de todo o campo, básica para quaisquer níveis de intervenção e para quaisquer atividades nos seus vários subcampos de atuação e deve ser vista como indissociável de uma prática profissional competente e eticamente responsável. Felizmente, ela vem crescendo no Brasil e já é possível notar uma ampliação do número de grupos de pesquisa, um aumento das apresentações em congressos científicos (BORGES, 2001), de programas de pós-graduação (BORGES-ANDRADE; ZANELLI, 2004) e de publicações na área de POT.

Outras competências que se destacaram foram: promover treinamento e desenvolvimento de pessoal, preencher com pessoal externo as vagas existentes na organização, fazer diagnóstico e proposições sobre problemas organizacionais relativos a Recursos Humanos (RH), realizar avaliação de desempenho, subsidiar elaboração de instrumentos necessários à administração de RH, desenvolver ações para facilitar a integração do trabalhador na organização e efetuar movimentação interna de pessoal.

Todas essas competências são de caráter técnico e têm bastante importância para a qualidade da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho. No entanto, salta aos olhos a falta de competências mais estratégicas e sociais, como desenvolver políticas de saúde ocupacional, que ficou entre as competências menos desenvolvidas. Isso demonstra uma formação com caráter ainda muito tecnicista e pouco crítico e estratégico.

Zanelli (1994) já havia sinalizado que o conhecimento transmitido aos alunos era fragmentário, "essencialmente técnico, descontextualizado e desatualizado" (p. 178) e as distorções da formação dificultavam o estudo de estratégias aplicáveis ao contexto da prestação de serviços prejudicando a imagem do psicólogo em suas atividades organizacionais. Para Santos et al. (2009), os alunos de Psicologia precisam, além de aprender técnicas e teorias, saber interagir de acordo com o contexto de determinada organização.

Por outro lado, quando perguntados sobre quais atividades os egressos desempenharam nos estágios e/ou desempenham atualmente em seu trabalho, 70% deles indicou o recrutamento e seleção, 58% o treinamento e desenvolvimento e 54% a pesquisa de clima, enquanto apenas 18% indicou outras atividades como: assessoria, comunicação interna, construção de indicadores, administração de benefícios, saúde do trabalhador, integração de novos profissionais e montagem de apresentações. Esse resultado indica que, apesar de haver diversas possibilidades de ação estratégica dentro de uma organização, os Psicólogos Organizacionais e do Trabalho ainda estão sendo demandados apenas para exercer funções técnicas.

Quando perguntados sobre o nível de capacitação que as IES promoveram, os egressos relataram que as IES públicas promoveram maior capacitação, uma vez que 30,8% dos egressos votaram na opção "muita capacitação", contra 16,2% dos egressos das IES privadas. Além disso, 8,1% dos egressos das IES privadas consideraram que não houve nenhuma capacitação de suas IES para a atuação na área. Esse dado mostra-se preocupante, uma vez que os psicólogos estão sendo formados sem as devidas capacitações na área. Apesar da variabilidade nos resultados, diversas pesquisas vêm apontando para a mesma direção: a formação em POT precisa ser reavaliada. De acordo com Franken (2009), a atual formação acadêmica dos psicólogos não tem preparado o profissional para atuar em diversos níveis das organizações, além de não prepará-los cientificamente para lidar com os fenômenos psicológicos, o que limita sua atuação ao uso de técnicas, consideradas descontextualizadas e alheias às demandas sociais.

Com relação ao grau de importância atribuído a POT, os resultados demonstram que a maioria dos egressos das IES públicas e das particulares acreditam ser uma área muito importante. Esse resultado é interessante, uma vez que demonstra que os egressos estão apresentando uma visão positiva sobre a POT e podem se tornar possíveis agentes de incentivo a outros graduandos e futuros graduandos a se interessarem pela área.

A análise qualitativa das questões reuniu relatos que trouxeram visões positivas e negativas sobre o processo formativo em POT e algumas delas devem ser destacadas. Quanto aos pontos positivos, os egressos indicaram com mais frequência a categoria “conteúdos sobre a POT”, representada por trechos como “a graduação me proporcionou um breve conhecimento de como eu poderia atuar, conhecimento esse que agora atuando na área está sendo aprofundado e aprimorado”, “visão de desenvolvimento humano no ambiente de trabalho, ferramentas de análise e pesquisa, embasamento para forma de pensamento analítico levando em consideração ser humano no ambiente em que se encontra e variáveis”, “vejo como ponto positivo que minha graduação proporcionou, principalmente no período de estágio supervisionado, muitos conhecimentos teóricos sobre a área, além de discussões e reflexões críticas sobre temas da área” e “me permitiu entrar em contato com a POT, em teoria e prática”.

Esta categoria (“conteúdos sobre a POT”) é importante de ser destacada, pois ela demonstra que as experiências acadêmicas cumpriram seu papel fundamental de transmitir conhecimentos sobre a área de POT. No entanto, com a reformulação das DCN, as experiências acadêmicas não devem apenas transmitir conhecimentos, mas também desenvolver também competências e habilidades (BRASIL, 2004). Nesse sentido, uma categoria que se destacou foi “pensamento crítico”, em que os egressos relataram que a experiência da graduação foi importante para promover um pensamento crítico acerca da relação homem e trabalho. Os trechos que representam essa categoria foram: “o ponto positivo foi a reflexão crítica e social que o tema gera”, “pensamento humanizado, análise crítica, flexibilidade e empatia”, “os conhecimentos de psicologia me ajudaram a desenvolver um olhar diferenciado para os problemas e desafios da organização” e “possibilitou um olhar crítico, ético e político, tal qual a psicologia deve ser”. A partir desses relatos, é possível perceber que há uma preocupação de algumas IES em ir além da simples transmissão de conhecimentos e desenvolver em seus alunos habilidades voltadas a atuação ética e ao pensamento crítico.

Algumas categorias reuniram relatos de alunos que tiveram “professores competentes” representada pelos trechos: “os pontos positivos foram os professores, que

mesmo com pouco espaço para esse tema, conseguiram trazer muitos insights e promover a importância dessa atuação” e “professor capacitado e com experiência na área” e a “autonomia e suporte” providos pela IES, enquanto outros tiveram a oportunidade de “aprender na prática”, realizar “projetos extracurriculares” com destaque para as Empresas Juniores (EJs) e realizar “estágios”, em que os alunos relataram: “o estágio obrigatório em POT foi peça chave para minha inserção no mercado de trabalho e para o meu crescimento pessoal”.

A procura por atividades extracurriculares de complementação da aprendizagem vai ao encontro do que defendem Yamamoto, Souza, Silva e Zanelli (2010), de que a formação não deve ser o único viés de desenvolvimento do profissional ao longo da carreira e que o psicólogo deve entrar em contato com outras experiências formativas para compor sua base de conhecimento. O destaque para as EJs é algo que deve ser mencionado, pois mais de um relato apontou a participação nelas como importante para o processo de aprendizado em POT.

As EJs são, basicamente, a união de alunos matriculados em cursos de graduação em IES, organizados em uma associação civil com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e de formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo. Todos os recursos gerados pelo trabalho desenvolvido são revertidos para a sustentação da própria atividade, para a capacitação e para o desenvolvimento de seus membros (BRASIL JÚNIOR, 2012).

Elas apresentam-se como espaços de formação (Campos, 2012) onde teoria, prática e objetivos educacionais e sociais se integram. Para Peixoto (2014), elas constituem-se como um locus privilegiado de formação complementar para estudantes que têm interesse pela área de organização e trabalho e que, ao longo de suas trajetórias curriculares, têm oportunidades limitadas de desenvolver um conjunto de competências e conhecimentos específicos.

Os estágios supervisionados também constituem parte extremamente importante na formação dos futuros profissionais. Entretanto, apesar de os estágios estarem apresentados nas categorias de pontos positivos da graduação, um estudo realizado por Ramos, Costa e Feitosa (2017) indica que pode estar havendo falha na formação dos estagiários em POT. Competências essenciais à formação do psicólogo organizacional e do trabalho como gestão de pessoas, análise de documentos e legislação apresentaram grandes lacunas e necessidade urgente de capacitação. Mesmo as atividades mais técnicas

como recrutamento, seleção, treinamento e aplicação de testes foram consideradas deficitárias.

Quanto aos pontos negativos da graduação, as categorias apresentadas demonstraram que ainda há uma grande quantidade de egressos que apontaram problemas na formação em POT. O maior destaque foi para a categoria “pouca prática”, que indica quantidade insuficiente de conteúdo prático na grade curricular representada, pelos trechos: “ainda é muito teórico e pouco prático: ensina a ter um olhar crítico, mas não como atuar sobre isso”, “realmente só a prática te torna um profissional completo de POT e isso faltou”. Além da categoria “falta de disciplinas de POT”, representada por trechos como: “muito pouco tempo de matérias e estágio para tanto conteúdo”, “apenas ter duas disciplina na área” e “pouquíssimas aulas, não me deram base e conceitos”. Esses dados vão ao encontro do que foi encontrado em Botelho (2003) e Morello Filho (2004), que indicaram que os alunos avaliaram como mediana a muito pouca a capacidade da carga horária, tanto de disciplinas teóricas quanto práticas, disponibilizadas para POT em oferecer preparo para esse campo.

Outros participantes também apontaram a “falta de conteúdos”, representado pelos trechos: “faltou explorar conteúdos” e “falta de temas de administração de empresas e conhecimento de business - ex: KPIs organizacionais, administração financeira, etc. Esses elementos são de extrema importância para o crescimento profissional e entendimento das complexidades e fluxos de empresas/organizações. Apontaram também “poucas disciplinas de POT”, representada por trechos como: “muito pouco tempo de matérias e estágio para tanto conteúdo”. Com relação a isso, Zanelli (1986) apontava há quase trinta anos a falta nos currículos de disciplinas relacionadas com a Administração e a Economia, por exemplo, que poderiam fornecer subsídios complementares à formação dos alunos, facilitando a compreensão das múltiplas nuances do processo organizacional e a interação com outras categorias que atuam no contexto das organizações. Freitas (2002) também sinalizou a existência de poucas disciplinas de POT nos cursos, principalmente quando comparadas às de clínica.

Também foram observados como pontos negativos a falta de competências dos docentes, representada por trechos como: “professores disseminando uma visão totalmente preconceituosa de POT, sem, nem ao menos, ter atuado na área ou saber a infinidade de coisas que é possível fazer no RH e maioria dos professores e matérias utilizados desatualizados (não todos)” e “professores estão muito desatualizados em relação à prática profissional e oferecem pouco suporte aos alunos e estagiários, quando

possuem alguma dificuldade, sendo necessário que estes recorram a outros recursos para conseguir sanar suas dúvidas e dificuldades”. A categoria a “desorganização da grade curricular” foi observada nos trechos: “achei bastante bagunçada a distribuição das aulas de POT” e “matérias são repetitivas, tendo duas matérias onde se estudava os mesmos tópicos”. Zanelli (1986) também apontou a precariedade da formação do psicólogo brasileiro, principalmente na área de POT e afirmou a insuficiência dos conhecimentos dos professores, da focalização em técnicas ultrapassadas, da falta de questionamento da prática e da restrição das alternativas de atuação profissional. Bastos et al. (1988) apontou problemas estruturais de currículo e de orientação geral do curso, enquanto Iema (1999) assinalou uma grave dificuldade dos cursos em organizar objetivamente os planos das disciplinas.

A categoria “pouco reconhecimento da área” teve grande destaque e pode ser apontada por meio dos trechos: “pouca importância que a universidade dá para esse ramo. Tive muito mais matérias voltadas para área clínica do que organizacional”, “pouco reconhecimento da área por professores de outras áreas” e “penso que se encaixa na representação social que temos (até mesmo antes de entrar na graduação), vinda do senso comum, que nos faz olhar a POT como uma área ocupada pelo psicólogo apenas no início de carreira. Falta nos apropriarmos do assunto enquanto ciência, encontramos poucas pesquisas na área e enquanto estudantes citamos um administrador em nossos trabalhos”.

Para Borges (2010) a POT possui dificuldades históricas de reconhecimento e crescimento no Brasil. A produção de conhecimentos da área é instável e há pouco material publicado em comparação com outras áreas da Psicologia. O autor acredita que haveria maior demanda para esses profissionais se a própria Psicologia atribuísse maior importância à área.

A análise das categorias de pontos negativos indica que as críticas feitas há mais de 30 anos continuam presentes atualmente. Muitos dos apontamentos realizados nos estudos anteriores sobre as falhas na formação em POT, ainda apareceram na presente investigação. Para Lisboa e Barbosa (2009) não se ensina adequadamente na maioria dos cursos. A formação inicial dos psicólogos brasileiros não foi a pretendida nem a desejada, tanto pelos próprios integrantes da área quanto por aqueles que dela podem se beneficiar. Existe uma discrepância entre a situação atual da formação dos futuros psicólogos organizacionais e a situação desejada e esperada pelo mercado de trabalho. (RAMOS; COSTA; FEITOSA, 2017).

De maneira geral, o presente trabalho resultou nas seguintes considerações: 1. Houve uma diferenciação entre as principais fontes de informação nas IES públicas e privadas; 2. Houve maior preocupação com o ensino da prática científica do que em outros estudos similares; 3. Houve falha no desenvolvimento de competências mais estratégicas e sociais voltadas para saúde ocupacional; 4. Os psicólogos organizacionais e do trabalho da amostra estudada ainda estão sendo demandados apenas para exercer funções técnicas; 5. As IES públicas promoveram maior capacitação na área, embora ambas não tenham sido satisfatórias; 6. A maioria dos egressos atribuiu muita importância à área de POT; 7. As experiências acadêmicas cumpriram seu papel fundamental de transmitir conhecimentos sobre a área de POT, no entanto, não foi possível observar se outras habilidades foram desenvolvidas além de “pensamento crítico”; 8. Os trechos presentes nas categorias retrataram ainda uma permanência de tópicos tradicionais, como o recrutamento, seleção e treinamento; 9. As opiniões dividiram-se com relação a competência dos professores; 10. Os projetos de extensão, e principalmente as EJs, foram muito importantes para a complementação dos aprendizados na área; 11. Faltam oportunidades de aprendizagem na prática; 12. Há poucas disciplinas na área; 13. Faltam conteúdos de outras áreas complementares como administração e economia; 14. Há uma desorganização nas grades curriculares; 15. Há pouco reconhecimento da área por outros profissionais de Psicologia.

A análise desses resultados traz à tona um impasse. Se por um lado a reformulação das DCN trouxe um caráter generalista para a formação em Psicologia (FRONZA, 2009), por outro, há uma insatisfação dos egressos com a falta de especialização na área. Dessa forma, considerando a multiplicidade de espaços em que a Psicologia está inserida, ficam claros os limites da graduação em contemplar todas as demandas que emergem do espaço profissional. Em outras palavras, há um limite intrínseco à graduação que não permite tratar de maneira aprofundada todos os conceitos e discussões existentes na POT.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho cumpriu seu objetivo de analisar a percepção de egressos dos cursos de Psicologia de diferentes IES do Estado de São Paulo sobre sua formação nesta área. A partir dos dados coletados foi possível identificar as competências desenvolvidas na graduação, o grau de capacitação que as IES proveram para o exercício em POT, as maiores fontes de capacitação dentro e fora do curso de graduação, o grau de importância

atribuído à profissão do Psicólogo Organizacional e do Trabalho e os pontos considerados altos e falhos no processo de formação das IES. O estudo trouxe um avanço na literatura sobre a área uma vez que ampliou a amostra já utilizada em artigos similares buscando coletar dados de diferentes regiões do Estado de São Paulo e trouxe resultados que refletem o panorama da formação em POT, após a reformulação das DCN.

De forma geral, os resultados apontaram para uma maior pluralidade de temas tratados durante a graduação ora voltados para competências técnicas e ora para discussões e reflexões mais amplas sobre o mundo do trabalho. Contudo, muitos egressos relataram a falta de espaço disponibilizada para o ensino da POT nas grades curriculares, o que gera a reflexão sobre a possibilidade de um curso de cinco anos conseguir abarcar todo o arcabouço suficiente para uma atuação qualificada na área.

Como o estudo abarcou 50 egressos, de 20 IES e 13 cidades diferentes, todo o contato foi realizado online e foram encontradas algumas dificuldades na coleta de dados. Muitos participantes que se comprometeram a responder o questionário acabaram não respondendo, o que fez o prazo da coleta de dados se estender além do previsto. É recomendado, para estudos similares, programar um tempo maior destinado à coleta.

Como foram encontrados poucos estudos que definiram as competências necessárias a um Psicólogo Organizacional e do Trabalho, a referência utilizada para o presente estudo foi antiga (BASTOS et al., 1988). No entanto, a SBPOT lançará em 2020 um manual com competências descritas e atualizadas e seria muito interessante uma replicação do presente estudo a partir dessa nova definição. Também seria importante a realização de estudos similares que abarcassem novas amostras de egressos, de outras regiões do Brasil e até um estudo nacional acerca das percepções sobre a área.

## REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B.; GONDIM, S. M. S.; RODRIGUES, A. C. D. A. Uma categoria profissional em expansão: quantos somos e onde estamos. In.: BASTOS, A. V. B.; GONDIM, S. M. G. **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed. p. 32-44, 2010.

BASTOS, A. V. B.; MARTINS, A. H. C. G.; TIRONI, M.; SILVEIRA, I. G. A formação do psicólogo organizacional: reflexões a partir do caso baiano. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 3, n. 3, p. 206-223, 1998.



BORGES, L. A Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil. Minas gerais: **Estudos de Psicologia**, v.4, n.2, p. 84-99, 2010.

BORGES, L. O. Tendências em Avaliação Psicológica nas Organizações. In Conselho Regional de Psicologia-13a Região - PB/RN (Ed.), **A Diversidade da Avaliação Psicológica: Considerações Teóricas e Práticas**. João Pessoa, PB: Idéia p. 123-38, 2001.

BORGES-ANDRADE, E.; ZANELLI, C. A Psicologia e a Produção de Conhecimento em Organizações e Trabalho. In: ZANELLI, C.; BORGES-ANDRADE, E.; BASTOS, A. V. B. (Eds.), **Psicologia Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed. p.492-517, 2004.

BOTELHO, A. S. O. Estudo exploratório-descritivo sobre a formação do psicólogo do trabalho no Brasil. 2003. 105 f. Dissertação de Mestrado não publicada – Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2003.

BRASIL JUNIOR. Conceito Nacional de Empresa Júnior. **Movimento Brasil Júnior**, 2012

BRASIL. **Resolução CNE/CES nº 8**, de 7 de maio de 2004. Diretrizes Curriculares para os cursos de Psicologia. Brasília, DF, 8 de mai. de 2004. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces08\\_04.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces08_04.pdf)>. Acesso em: 01 ago. 2019.

CAMARA, P. B.; GUERRA, P. B.; RODRIGUES, J. V. **Novo humanator: recursos humanos e sucesso empresarial**. 2. ed. Lisboa: Dom Quixote, 2007. 974 p. (Coleção Gestão & Inovação)

CHIAVENATO, I. **Desempenho Humano nas Empresas**. 6ª Edição. Barueri: Manole, 2009.

DA COSTA LEÃO, L. H. Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. **ECOS – Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 291-305, 2012.

DEWES, J. O. Amostragem em Bola de Neve e Respondente-Driven-Sampling: uma descrição dos métodos. **Instituto de Matemática/Departamento de Estatística**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2013.

FRANKEN, J. V. Avaliação da formação especificado psicólogo organizacional e do trabalho a partir daquilo que está proposto nos planos de disciplinas relacionadas ao seu

campo de atuação profissional. 2009. 148 f. **Dissertação (Mestrado em Psicologia)** – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

FRONZA, F. L. Diretrizes Curriculares Nacionais: mudanças no ensino superior? **Dissertação de Mestrado**. Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2009

FREITAS, S. M. P. A Psicologia no contexto do trabalho: uma análise dos saberes e dos fazeres. **Dissertação (Mestrado em Psicologia)**. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2002.

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

IBGE, I. B. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

IEMA, C. R. D. Um estudo teórico sobre a formação do psicólogo organizacional no Brasil. **Revista Psicologia – Teoria e Prática**, v. 1, n. 1, 1999.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA E APLICADA. Estudo comparado sobre a juventude brasileira e chinesa: dados preliminares do Brasil. **Relatório de pesquisa**. Brasília: 2012. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatoriopesquisa/121106\\_relatorio\\_estudo\\_juventude\\_brasileira\\_chinesa.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatoriopesquisa/121106_relatorio_estudo_juventude_brasileira_chinesa.pdf) Acesso em: 12 dezembro 2019.

KANAN, L. A.; AZEVEDO, B. M. D. O que é indispensável atualmente na formação do psicólogo organizacional. **Psicología para América Latina**, v. 7, ago. 2006.

LIMA, C. F. A Psicologia do Trabalho e das Organizações na formação do psicólogo no Brasil. 2013. 203 f. **Dissertação (Mestrado em Psicologia)** – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2013.

LIMA, C. F.; 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.

LIMA, F. C; BENDASSOLLI, P. F.; YAMAMOTO, O. H. Características da Psicologia do Trabalho e das Organizações na Formação do Psicólogo no Brasil. **Psico**, v. 45, n. 4, p. 445-453, 2014.

LISBOA, F. S.; BARBOSA, A. J. G. Formação em Psicologia no Brasil: um perfil dos cursos de graduação. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 29, n. 4, p. 718-737, 2009.

MORELLO FILHO, O. Um estudo sobre a formação do aluno em Psicologia Organizacional. 2004. **Dissertação (Mestrado em Psicologia)** – Centro Universitário Capital, São Paulo, 2004.

NÓBREGA, R. N. Competências do estagiário de psicologia organizacional e do trabalho em uma multinacional. 2013. **Trabalho de Conclusão de Curso não publicado** – Universidade Federal do Pará, Belém, 2013.

PEIXOTO, A. L. A. Empresas Juniores de Psicologia: Capacitar, Desenvolver e Transformar. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 14, n. 4, p. 464-474, 2014.

RAMOS, C. C.; COSTA, T. D.; FEITOSA, I. O. Mapeamento de incoerências entre competências estabelecidas na formação do psicólogo organizacional e as requeridas pelo mercado de trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 114-120, 2017.

SAMPAIO, J. R. Psicologia do Trabalho em Três Faces. In.: GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. (Orgs.). **Psicologia do Trabalho e Gestão de Recursos Humanos: Estudos Contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 19-40, 1998.

DOS SANTOS, G. C. V.; KIENEN, N.; VIECILI, J.; BOTOMÉ, S. P.; KUBO, O. M. “Habilidades” e “Competências” a desenvolver na capacitação de psicólogos: uma contribuição da análise do comportamento para o exame das diretrizes curriculares. **Interação em Psicologia**, v. 13, n.1, 2009

YAMAMOTO, O. H.; SOUZA, J. D.; SILVA, N.; ZANELLI, J. C. A formação básica, pós-graduada e complementar do psicólogo no Brasil. **O Trabalho do Psicólogo no Brasil**, p. 45-65, 2010.

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

ZANELLI, J. C. Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo nas organizações e no trabalho. In.: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e trabalho no Brasil**, v.2 Porto Alegre: Artmed, p. 466-491, 2004.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Campo Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.) **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**, v.2. Porto Alegre: Artmed p. 549-582, 2014

## **Apêndice 1 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Graduando**

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “Preparados para o Mercado De Trabalho? A Percepção De Graduandos e Recém-Formados Sobre A Formação Em Psicologia Organizacional E Do Trabalho”, conduzida pela mestrandia Luisa Aliboni de Toledo e Silva sob orientação do Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso.

Este estudo tem por objetivo analisar a qualidade da formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho por intermédio da percepção de graduandos e recém-formados acerca dessa área de atuação em duas Universidades do Centro-Oeste Paulista.

Você foi selecionado(a) por encaixar-se nos critérios de inclusão da pesquisa sendo: Alunos maiores de 18 anos, graduandos em Psicologia sendo do primeiro ou do quinto ano de uma Universidade do Centro-Oeste Paulista.

Sua participação não é obrigatória. Os riscos ao responder esse questionário são mínimos, entretanto caso você sinta algum incômodo é possível interromper sua participação e retirar seu consentimento a qualquer momento enquanto providências poderão ser tomadas em termos de encaminhamento psicológico. Sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará prejuízo para você. A participação não é remunerada nem implicará em gastos para os participantes. Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder um questionário presencial que será entregue após a assinatura deste. O questionário será composto de perguntas abertas e fechadas que avaliarão a percepção acerca da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Os dados obtidos por meio desta pesquisa serão confidenciais e não serão divulgados em nível individual, visando assegurar o sigilo de sua participação. O pesquisador responsável se comprometeu a tornar públicos nos meios acadêmicos e científicos os resultados obtidos de forma consolidada sem qualquer identificação de indivíduos e instituições participantes.

Seguem os telefones e o endereço eletrônico do pesquisador responsável e do Comitê de Ética em Pesquisa, onde você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação nele, agora ou a qualquer momento.

Pesquisadora Responsável: Luisa Aliboni de Toledo e Silva

Telefone: (11) 985617714 E-mail: aliboniluisa@gmail.com

Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências

Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, 14-01 - Vargem Limpa 17033-360 - Bauru, SP

Fone: (14) 3103-9400. E-mail: [cepesquisa@fc.unesp.br](mailto:cepesquisa@fc.unesp.br)

Eu, Luisa Aliboni de Toledo e Silva, pesquisadora responsável pelo projeto, asseguro ter cumprido as exigências da resolução 466/2012 CNS/MS e complementares na elaboração do protocolo e na obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguro, também, ter explicado e fornecido uma cópia deste documento ao participante. Informo que o estudo foi aprovado pelo CEP perante o qual o projeto foi apresentado. Comprometo-me a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante.

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida,  
manifesto meu consentimento em participar da pesquisa.

---

Nome do Participante da Pesquisa

---

Assinatura do Participante da Pesquisa

---

Assinatura da Pesquisadora: Luisa Aliboni de Toledo e Silva

**Apêndice 2 – Questionário Graduandos do Primeiro Ano**

**Idade:** ( ) 18 a 21 anos      ( ) 22 a 25 anos      ( ) 26 a 29 anos      ( ) 30 anos ou mais

**Gênero:** ( ) Feminino                      ( ) Masculino                      ( ) Outro\_\_\_\_\_

**Universidade:** ( ) Pública                      ( ) Privada

**Período:** ( ) Integral                      ( ) Noturno

**1. O quanto você conhece sobre o que faz um Psicólogo Organizacional e do Trabalho?**

( ) Nada    ( ) Pouquíssimo    ( ) Nem pouco, nem muito    ( ) Muito    ( ) Muitíssimo

**1.1. O que você sabe ou acha que faz um Psicólogo Organizacional e do Trabalho?**

**2. Qual o grau de importância que você atribui para a profissão do Psicólogo Organizacional e do Trabalho?**

( ) Nada importante    ( ) Pouco importante    ( ) Indiferente    ( ) Importante    ( ) Muito importante

**2.1 Justifique:**

**3. Qual o seu interesse em atuar futuramente na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho?**

( ) Nenhum interesse    ( ) Pouco interesse    ( ) Indiferente    ( ) Interesse regular, igual ao das demais áreas    ( ) Grande interesse

### Apêndice 3 – Questionário Graduandos do Quinto Ano

**Idade:** ( ) 18 a 21 anos ( ) 22 a 25 anos ( ) 26 a 29 anos ( ) 30 anos ou mais

**Gênero:** ( ) Feminino ( ) Masculino ( )  
Outro \_\_\_\_\_

**Universidade:** ( ) Pública ( ) Privada

**Período:** ( ) Integral ( ) Noturno

**Ao longo do Curso de Psicologia, você fez alguma atividade extracurricular na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho?**

( ) Não realizei atividades ( ) Iniciação científica ( ) Projeto de extensão ( ) Empresa Júnior ( ) Grupo de estudo ( ) Cursos, palestras, congressos ( ) Estágio obrigatório

**1. Atualmente, qual o seu interesse em atuar na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho?**

( ) Nenhum interesse ( ) Pouco interesse ( ) Indiferente ( ) Interesse regular, igual ao das demais áreas ( ) Grande interesse

**2. Qual o grau de importância que você atribui para a profissão do Psicólogo Organizacional e do Trabalho?**

( ) Nada importante ( ) Pouco importante ( ) Indiferente ( ) Importante ( ) Muito importante

**2.1 Justifique:**

**3. Você considera que a sua opinião sobre essa área de atuação do Psicólogo mudou ao longo do curso? Se sim, a partir de quais condições? (Leitura na área? Disciplinas? Estágios? Comentários de colegas? Atuação dos docentes na área? Outras razões?)**



#### **Apêndice 4 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Egressos**

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “Preparados para o Mercado De Trabalho? A Percepção De Graduandos e Recém-Formados Sobre A Formação Em Psicologia Organizacional E Do Trabalho”, conduzida pela mestrandia Luisa Aliboni de Toledo e Silva sob orientação do Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso.

Este estudo tem por objetivo analisar a qualidade da formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho por intermédio da percepção de graduandos e recém-formados acerca de sua graduação em duas Universidades do Centro-Oeste Paulista.

Você foi selecionado(a) por encaixar-se nos critérios de inclusão da pesquisa sendo: Alunos formados em Psicologia nos últimos 5 anos; que estiveram matriculados em disciplinas formais de estágio profissionalizante na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho ou trabalham atualmente na área.

Sua participação não é obrigatória. Os riscos ao responder esse questionário são mínimos, entretanto caso você sinta algum incômodo é possível interromper sua participação e retirar seu consentimento a qualquer momento enquanto providências poderão ser tomadas em termos de encaminhamento psicológico. Sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará em prejuízo para você. A participação não é remunerada nem implicará em gastos para os participantes. Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder um questionário online que será enviado por email após a assinatura deste Termo de Consentimento. O questionário será composto de perguntas abertas e fechadas que avaliarão a percepção acerca da sua formação na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Os dados obtidos por meio desta pesquisa serão confidenciais e não serão divulgados em nível individual, visando assegurar o sigilo de sua participação. O pesquisador responsável se comprometeu a tornar públicos nos meios acadêmicos e científicos os resultados obtidos de forma consolidada sem qualquer identificação de indivíduos e instituições participantes.

Seguem os telefones e o endereço eletrônico do pesquisador responsável e do Comitê de Ética em Pesquisa, onde você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação nele, agora ou a qualquer momento.

Pesquisadora Responsável: Luisa Aliboni de Toledo e Silva

Telefone: (11) 985617714 E-mail: [aliboniluisa@gmail.com](mailto:aliboniluisa@gmail.com)

Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências

Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, 14-01 - Vargem Limpa 17033-360 - Bauru, SP

Fone: (14) 3103-9400. E-mail: [cepesquisa@fc.unesp.br](mailto:cepesquisa@fc.unesp.br)

Eu, Luisa Aliboni de Toledo e Silva, pesquisadora responsável pelo estudo, asseguro ter cumprido as exigências da resolução 466/2012 CNS/MS e complementares na elaboração do protocolo e na obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguro, também, ter explicado e fornecido uma cópia deste documento ao participante. Informo que o estudo foi aprovado pelo CEP perante o qual o projeto foi apresentado. Comprometo-me a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante.

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida,  
manifesto meu consentimento em participar da pesquisa.

---

Nome do Participante da Pesquisa

---

Assinatura do Participante da Pesquisa

---

Assinatura da Pesquisadora: Luisa Aliboni de Toledo e Silva

## Apêndice 5 – Questionário Egressos

### A. Identificação;

**Email:**

**Idade:** ( ) 22 a 25 anos ( ) 26 a 29 anos ( ) 30 a 33 anos ( ) 34 anos ou mais

**Gênero:** ( ) Feminino ( ) Masculino ( ) Outro

**Universidade de formação:**

---

**Turno que cursava a graduação:** ( ) Matutino ( ) Integral ( ) Noturno

**Ano de formação:** ( ) 2017 ( ) 2016 ( ) 2015 ( ) 2014 ( ) 2013

**Cargo exercido atualmente:**

---

**Ao longo do Curso de Psicologia, você fez alguma atividade extracurricular na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho? Assinale também o grau de aprendizado (em POT) que estas atividades lhe proporcionaram. (Somente se você tiver realizado a atividade)**

( ) Não realizei atividades ( ) Iniciação científica ( ) Projeto de extensão ( ) Empresa Júnior ( ) Grupo de estudo ( ) Cursos, palestras, congressos ( ) Estágio obrigatório

**1. Quais foram as maiores fontes de informação e conteúdo sobre POT na sua universidade?**

( ) Disciplinas ( ) Professores ( ) Estágio obrigatório ( ) Estágio não obrigatório ( ) Iniciação científica ( ) Projeto de extensão ( ) Empresa Júnior ( ) Grupo de estudo ( ) Cursos, palestras, congressos ( ) Estágio obrigatório ( ) Estágio não obrigatório ( ) Outros: \_\_\_\_\_

**2. Quais dessas competências você acredita que foram desenvolvidas em sua graduação?**

- ( ) Saber contribuir para a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional
- ( ) Saber fazer em equipe multiprofissional diagnósticos e proposições sobre problemas organizacionais relativos a Recursos Humanos (RH)
- ( ) Saber analisar as atividades intrínsecas ao trabalho desenvolvido na organização para subsidiar elaboração de instrumentos necessários à administração de RH e modernização administrativa
- ( ) Promover treinamento e desenvolvimento de pessoal;
- ( ) Realizar avaliação de desempenho;
- ( ) Implementar a política de estágio da organização;
- ( ) Supervisionar as atividades do estagiário de Psicologia;
- ( ) Desenvolver em equipe multiprofissional a política de saúde ocupacional da organização;
- ( ) Desenvolver, em equipe multiprofissional, ações de assistência psicossocial que facilitem a integração do trabalhador na organização;
- ( ) Estabelecer em equipe multiprofissional relações com órgãos de classe (conselhos, associações, sindicatos e cooperativas);
- ( ) Efetuar movimentação interna de pessoal;
- ( ) Preencher com pessoal externo as vagas existentes na organização;
- ( ) Implantar e/ou atualizar planos de cargos e salários;
- ( ) Coordenar, quando responsável pelo gerenciamento de RH, as ações de documentação e pagamento de pessoal
- ( ) Outras que não foram mencionadas. Por gentileza, escreva sobre\_\_\_\_\_

### **3. Quais atividades você desempenha no seu trabalho?**

- ( ) Recrutamento e Seleção ( ) Treinamento e Desenvolvimento ( ) Análise e Descrição de Cargos ( ) Pesquisa de Clima ( ) Avaliação de Desempenho ( ) Mediação de conflitos ( ) Orientação de plano de carreira

### **4. Qual o grau de capacitação que a sua universidade lhe proporcionou para realizar essas atividades?**

- ( ) Nada de capacitação ( ) Pouca capacitação ( ) Razoável capacitação ( ) Muita capacitação

**5. Qual o grau de importância que você atribui para a profissão do Psicólogo Organizacional e do Trabalho?**

Nada importante    Pouco importante    Indiferente    Importante    Muito importante

**6. Quais você considera os pontos positivos e negativos da sua graduação (pensando na área de POT)?**