

# Formação e Exercício Profissional em Psicologia das Organizações e do Trabalho

## Training and Professional Practice in Organizational and Work Psychology

## Formación y Práctica Profesional en Psicología Organizacional y del Trabajo

Produzir conhecimentos científicos constitui um desafio permanente para o desenvolvimento teórico, metodológico e tecnológico da ciência. Por sua vez, disseminar esses conhecimentos na sociedade, por meio de processos formativos e da atuação profissional, é uma condição necessária e relevante ao desenvolvimento das profissões (Cruz et al., 2021).

Ciência e profissão são instituições sociais e históricas, que se tornaram indissociáveis, especialmente a partir do século XIX, com a disseminação do papel da racionalidade científica na compreensão da realidade e com os avanços técnicos e tecnológicos (Cupani, 2005). Ambas resultam de esforços individuais e coletivos em sistematizar conhecimentos, construir perspectivas de compreensão e estratégias na busca de soluções para os desafios humanos. Funcionam como componentes de uma “correia de transmissão”, uma frequentemente transferindo potência para a outra, embora inexista interdependência integral entre eles. Por exemplo, projetos de pesquisa podem estar fundamentados em problemas da prática profissional e esta pode ser beneficiada pelos achados desses projetos.

Há características marcantes de uma profissão e de seus profissionais. Uma profissão é essencialmente um conjunto de atividades, baseadas em um corpo sistemático de conhecimentos científicos, e de práticas aderentes a um código de ética (Sheehan, 1994). Ou, ainda, pode ser definida como um grupo ocupacional, organizado em corporações relativamente autônomas - em função de capacidade de autorregulamentação - e que presta serviço especializado à sociedade (Abbott & Meerabeau, 2020; Crompton, 1990). Profissionais, por sua vez, são orientados e motivados por premissas, ideais, métodos, padrões de conduta e obrigações sobre o que fazer, porque fazer, como fazer e quais resultados se espera alcançar em suas especialidades técnicas. Em função disso, assumem responsabilidades individuais - eventualmente multiprofissionais - em prover os melhores serviços, recursos e intervenções voltadas a demandas individuais, grupais e organizacionais.

As profissões se distinguem umas das outras pelo status de poder, legitimado pelo Estado e baseado em três pilares fundamentais: o monopólio de área do conhecimento especializada e institucionalizada, a autonomia técnica para o profissional decidir sobre o seu próprio trabalho e o credencialismo como via no acesso à profissão (Freidson, 1998, 2001). O poder das profissões reside em seu potencial de recrutar e formar pessoas, realizar treinamentos especializados e credenciações técnicas, assim como criar mecanismos de proteção à discricionariedade, legalidade e legitimidade do exercício profissional (Abbott & Meerabeau, 2020). Esse poder é continuamente desafiado pela consistência e eficácia dos conhecimentos, métodos e tecnologia utilizados nas

práticas profissionais, assim como pela confiança depositada pela sociedade na conduta dos profissionais.

Nesse contexto, é importante compreender o papel da Psicologia como área do conhecimento humano, reconhecida como ciência, aplicada como profissão regulamentada e integrada ao imaginário social como um instrumento de compreensão do comportamento humano em diferentes contextos (Malvezzi, 2021). Afirmar, portanto, que a Psicologia é uma ciência e profissão, nesse caso, acentua a legítima e necessária interlocução entre uma área do conhecimento científico e um campo de intervenção profissional, com diferentes especialidades e finalidades, valorizada por um público interno (psicólogos/as) e externo (usuários dos seus serviços profissionais). Decorre dessa relação, a organização de uma comunidade acadêmica, orientada para os processos de pesquisa, ensino e intervenção profissional, e a institucionalização social da profissão e de suas especialidades, por meio de regulamentações do exercício profissional (Cruz, 2016).

No âmbito da Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT), esse desafio não é diferente. Compreender e intervir no âmbito do trabalho e das organizações, com base no *corpus* de conhecimentos e de práticas desenvolvidos na Psicologia e nas ciências afins, é um compromisso científico e ético. Cientistas e profissionais, que atuam nessa área e especialidade, fazem parte de uma comunidade que deve contribuir e zelar pela qualidade dos conhecimentos produzidos e disponibilizados à sociedade. Esse é o contexto em que se delineiam os desafios da formação de profissionais que pretendem atuar ou atuam no campo da POT.

De uma maneira geral, o objetivo principal da formação profissional, seja ela básica ou continuada, realizada essencialmente em instituições de ensino/capacitação especializadas, é promover o desenvolvimento de competências científicas e profissionais entre os aprendentes de uma profissão e de suas respectivas especialidades (Cruz, 2016). Formar pessoas para atuar profissionalmente no campo da POT é uma atividade complexa, que envolve, basicamente: 1) compreender o papel científico e relevância social dos conhecimentos científicos e tecnologias produzidas em POT; 2) demonstrar interesse em compartilhá-las e integrá-las aos processos de ensino e no desenvolvimento de habilidades das pessoas; 3) zelar por sua efetiva aplicação, tendo em vista os contextos de trabalho/organizacionais, as finalidades da intervenção, as práticas regulamentadas e as responsabilidades técnicas e éticas associadas à prestação de serviços profissionais.

No Brasil, uma formação profissional em POT deve contemplar um conjunto de competências técnicas fundamentais ao exercício profissional, tendo em vista os principais campos da POT: a Psicologia do Trabalho, a Psicologia das Organizações, a

Psicologia e Gestão de Pessoas, o Ensino e a Pesquisa em POT. No escopo geral dessas competências, se incluem: a) Analisar necessidades e/ou demandas de clientes/usuários e determinar os objetivos da intervenção; b) Planejar a avaliação, avaliar e diagnosticar condições individuais, grupais, organizacionais relevantes à intervenção; c) Definir estratégias, selecionar e construir método e técnicas necessárias à intervenção; d) Identificar, preparar e conduzir intervenções consideradas apropriadas ao alcance dos objetivos, com base no desenvolvimento de atividades e os resultados obtidos; e) Estabelecer a adequação da intervenção realizada à solução do problema inicial; f) Fornecer feedback para clientes/usuários da prestação de serviço (SBPOT, 2020).

No desenvolvimento e aperfeiçoamento dessas competências em POT é relevante considerar as relações entre conhecimentos e problemas práticos oriundos do mundo do trabalho e das organizações (Rodríguez, 2017). É um processo de integração entre teoria-prática e reflexão-ação, de descoberta e absorção de conhecimentos oriundos do estado da arte (produção científica atualizada) e da experiência (pessoal ou supervisionada), de desenvolvimento de habilidades de comunicação verbal e escrita, de uso de recursos técnicos, de identificação com ideais e valores profissionais no enfrentamento de demandas concretas (Arboleda & de Arboleda, 2012; Iñesta, 2006; Sierra-Barón, Mora, Quintero, & Santofimio, 2020).

Entre os desafios contemporâneos à formação profissional em POT, permanece a necessidade de integração entre conhecimentos científicos e capacidade de resposta às demandas das pessoas e das organizações, que produza a maior quantidade de benefícios possíveis para os envolvidos. Esse processo pode ser aperfeiçoado com base no desenvolvimento do pensamento estratégico, de habilidades técnicas, capacidade de interlocução interdisciplinar e versatilidade para enfrentar problemas complexos. Esses aspectos assinalam a busca por uma atuação profissional qualificada, sempre que for possível e eticamente desejável.

A Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT), desde o início deste século, tem se constituído em um mecanismo de interlocução entre ciência e práticas profissionais em POT, por meio da avaliação da qualidade do conhecimento produzido e de sua difusão na comunidade. A expectativa é continuar contribuindo com o fluxo constante de informações científicas e técnicas qualificadas, buscando contribuir no processo formativo e no exercício profissional em POT.

## Referências

- Abbott, P., & Meerabeau, L. (2020). Professionals, professionalization, and the caring professions. In P. Abbott & L. Meerabeau, *The sociology of the caring professions* (pp. 1-19). London: Routledge.
- Arboleda, B. G., & de Arboleda, B. R. R. (2012). Condiciones laborales del psicólogo en Medellín (Colombia). *Tesis Psicológica*, 7(1), 144-159. Recuperado de <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/251/245>
- Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho - SBPOT (2020). *Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional*. Brasília: UniCEUB. Recuperado de <https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/e-book-competencias-para-a-atuacao-em-pot.pdf>
- Crompton, R. (1990). Professions in the current context. *Work, employment and society*, 4(5), 147-166. <https://doi.org/10.1177/0950017090004005008>
- Cruz, R. M. (2016). Formação científica e profissional em psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(1), 3-5. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003512016>
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Andrade, A. L. D., Moscon, D. C. B., Viseu, J., Micheletto, M. R. D., ... & Carvalho-Freitas, M. N. D. (2021a). Produção e divulgação de conhecimentos científicos em tempos de pandemia da COVID-19. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(1), I-II. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.1.editorial>
- Cupani, A. O. (2005). Compreendendo melhor a racionalidade da ciência. Em M. Pietrocola & O. Freire (Orgs), *Filosofia, ciência e história*. São Paulo: Discurso.
- Cruz, R. M. (2016). Competências científicas e profissionais e exercício profissional do psicólogo. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(2), 251-254. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003522016>
- Freidson, E. (2001). La teoría de las profesiones: estado del arte. *Perfiles educativos*, 23(93), 28-43. <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v23n93/v23n93a3.pdf>
- Iñesta, E. R. (2006). Competencias conductuales: su pertinencia en la formación y práctica profesional del psicólogo. *Revista Mexicana de Psicología*, 23(1), 19-26. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243020646003.pdf>
- Malvezzi, S. (2021). Nuevas demandas a la formación profesional de los psicólogos de las organizaciones y el trabajo. In J. Orejuela (Ed.), *Desafíos en la formación de psicólogos de las organizaciones y el trabajo* (pp. 21-36). Universidad EAFIT. <https://doi.org/10.17230/9789587206777chl>
- Marty, F. (2020). Les psychologues et leur formation. *L'Évolution Psychiatrique*, 85(1), 23-31. <https://doi.org/10.1016/j.evopsy.2019.10.003>
- Rodríguez, J. J. V. (2017). Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos. *Quaderns de psicologia. International journal of psychology*, 19(1), 89-100. <http://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1385>
- Sheehan, P. W. (1994). Psychology as a science and a profession: An Australian perspective. *Australian Psychologist*, 29(3), 174-177. <https://doi.org/10.1080/00050069408257346>
- Sierra-Barón, W., Mora, J. E. P., Quintero, A. M. R., & Santofimio, J. D. M. (2020). Ejercicio profesional del psicólogo en el contexto del trabajo y las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 20(1), 111-129. <https://orcid.org/0000-0003-0142-9418>

**Roberto Moraes Cruz**

Editor-Chefe

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil

**Jairo Eduardo Borges-Andrade**

Editor Sênior

Universidade de Brasília (UnB), Brasil

**Alexsandro Luiz De Andrade**

Editor Associado

Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Brasil

**Daniela Campos Bahia Moscon**

Editora Associada

Universidade Federal da Bahia (UFBA), Brasil

**Germano Gabriel Lima Esteves**

Editor Associado

Universidade de Rio Verde (UniRV), Brasil

**João Viseu**

Editor Associado

Universidade de Évora, Portugal

**Marcos Ricardo Datti Micheletto**

Editor Associado

Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (UNESP), Brasil

**M<sup>a</sup> Inmaculada López Núñez**

Editora Associada

Universidad Complutense de Madrid (UCM), Espanha

**Mussa Abacar**

Editor Associado  
Universidade Rovuma (UniRovuma), Moçambique

**Nádia Kienen**

Editora Associada  
Universidade Estadual de Londrina (UEL), Brasil

**Sabrina Cavalcanti Barros**

Editora Associada  
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Brasil

**Janete Knapik**

Editora Júnior  
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil

**Simone Cassiano**

Editora Júnior  
Universidade de Brasília (UnB), Brasil

**Juliana Barreiros Porto**

Presidente  
Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho  
(SBPOT), Brasil