

Desafios à Atuação Profissional em Psicologia das Organizações e do Trabalho

Challenges to Professional Performance in Organizational and Work Psychology

Desafios para la Práctica Profesional en Psicología Organizacional y del Trabajo

O termo *atuação profissional* pode ser definido como um conjunto de práticas e responsabilidades associadas ao exercício de uma determinada profissão ou especialidade, em variados contextos ou territórios de trabalho, formais e informais, baseado em contrato remunerado ou na prestação de serviços voluntários (Nixon & Murr, 2006). Envolve a aplicação de conhecimentos e recursos técnicos específicos, coerente com os padrões e expectativas de desempenho e resultados avaliados por usuários ou beneficiários dos serviços profissionais, sejam eles indivíduos ou organizações.

A atuação profissional é influenciada por uma variedade de fatores, tais como, a qualidade das aprendizagens e habilidades dos indivíduos, experiências ou trajetórias pessoais, oportunidades de inserção profissional, características das demandas e da modalidade de prestação de serviços, abrangência da atuação e das responsabilidades profissionais, cultura de trabalho, qualidade das interações e dos processos decisórios (Cruz et al., 2022). Um campo de atuação profissional, por sua vez, consiste, ao mesmo tempo, de um conjunto específico de conhecimentos e ferramentas para atender às demandas das pessoas/instituições e de um base de valores, regras e condutas compartilhadas entre pessoas que atuam em um determinado segmento de trabalho (Bastos, Yamamoto, Rodrigues, Borges, & Mourão, 2013), e que se supõem serem adequados ao ethos do trabalho.

A delimitação de um campo de atuação profissional confere alguma identidade ao grupo de indivíduos que adquiriram um certo grau de formação ou qualificação em determinada área do conhecimento ou no exercício de atividades em comum (Bastos & Gomide, 1989). E a direção e os esforços promovidos por aqueles que atuam profissionalmente em Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT) é de assegurar o devido atendimento às necessidades das pessoas, nos contextos que eles vivem ou trabalham, propiciando uma relação de mútua de desenvolvimento e aperfeiçoamento de conhecimentos, habilidades e experiências.

São múltiplos os desafios contemporâneos que se impõem à atuação profissional em POT. Desafios esses que refletem a necessidade de aperfeiçoamento do processo de integração entre teorias e práticas, de aperfeiçoamento de métodos e instrumentos de investigação, de planejamento e implementação de políticas e programas relevantes ao desenvolvimento das pessoas e do aperfeiçoamento dos processos organizacionais (Cruz et al., 2022).

Uma característica marcante no surgimento e desenvolvimento histórico da POT foi a construção de vínculos significativos entre

os domínios da ciência e as práticas profissionais, caracterizando um campo de atuação profissional de base científica (Rentería, Peixoto, & Bastos, 2020). Deriva desse vínculo, um corpus teórico significativo, integrada às demais ciências do trabalho e das organizações, um acervo técnico-instrumental significativo e um conjunto de práticas, validadas no exercício profissional. Todos esses aspectos servem de referência estratégica para a atuação profissional em POT, com base nas necessidades e nos diferentes graus de abrangência de investigação e intervenção nos sistemas e processos de trabalho.

É importante considerar que a atuação profissional em POT se inicia ou deve se iniciar nas atividades formativas do curso de graduação em Psicologia e ciências afins, possibilitando aos alunos a aplicação de conhecimentos e métodos adquiridos no processo de ensino-aprendizagem, incluindo as atividades de orientação e supervisão direta e indireta do trabalho em campo. Esse talvez seja o primeiro desafio à preparação dos estudantes para a vida profissional - favorecer a transição da universidade para o trabalho, por meio do desenvolvimento de habilidades e competências significativas e antecipatórias ao exercício pleno da profissão e de suas especialidades. Os estágios e atividades de extensão voltados ao mundo do trabalho e das organizações representam oportunidades de estreitamento e aprendizados mútuos entre universidade e organizações, mediados pelo trabalho e orientação de estudantes e docentes, assim como pelas condições e características do mercado de trabalho.

Especialmente ao longo das últimas duas décadas, as inovações tecnológicas promoveram mudanças importantes na prestação de serviços de diversas profissões, inclusive em POT, proporcionando benefícios e oportunidades no processo de interação entre as pessoas, mas também novas exigências técnicas e desafios no atendimento de demandas profissionais. A intensificação no uso da internet e de dispositivos tecnológicos cada vez mais modernos tem influenciado o modo como as pessoas se comunicam, determinando a velocidade como as coisas acontecem e provocando mudanças nas oportunidades no mercado de trabalho.

Os avanços tecnológicos possibilitaram a geração de novas aprendizagens e habilidades, melhorando a eficácia e a eficiência de diversas áreas e atividades de trabalho. Nessa direção, é importante os profissionais de POT contribuírem para o processo de inclusão socioeconômica, oferecendo soluções para problemas que afetam o trabalho e a vida das pessoas, independentemente

Como citar esse artigo:

Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., De Andrade, A. L., Moscon, D. C. B., Esteves, G. G. L., Viseu, J., . . . & Porto, J. B. (2022). Desafios à Atuação Profissional em Psicologia das Organizações e do Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(4), 1-III. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.4.editorial>

de suas diferenças ou desvantagens, auxiliando usuários, trabalhadores, organizações e Estado. Nesse aspecto, é relevante considerar os parâmetros éticos, ambientais e psicossociais, a fim de que assegurem, respectivamente, os valores, as condições organizacionais e de pertencimento cultural voltados à equidade e à possibilidade real de trabalho para as pessoas com diferença funcional (Raimi, Tariq, & Kah, 2022). Esses parâmetros podem servir de referência à superação barreiras arquitetônicas, comunicacionais e instrumentais que limitam o acesso a serviços, ambientes e oportunidades profissionais, assim como ao uso de tecnologias assistivas e demais recursos favorecedores ao desenvolvimento humano no mundo do trabalho (Silva & Carvalho-Freitas, 2021).

É importante estar atento, também, para a transição demográfica e as relações entre o envelhecimento da população ativa e trabalho, processo que ocorre em diferentes países que passam por mudanças significativas em sua distribuição etária, com incremento de idosos frente aos mais jovens. Há implicações que devem ser consideradas: na adaptação a novas tecnologias, aos novos desenhos de trabalho, na saúde e na integridade psicológica, nas oportunidades de emprego e no desenvolvimento da carreira entre trabalhadores idosos (Finkelstein & Truxillo, 2021).

Profissionais de POT também podem auxiliar as organizações a se prepararem para crises e emergências, realizando avaliações e monitoramento de risco, mobilizando sistemas de proteção à saúde e integridade psicológica das pessoas. O legado da pandemia da COVID-19 salientou desafios e oportunidades para aqueles que atuam no campo da POT, tanto no campo das contribuições teóricas e instrumentais quanto na capacidade operacional em desenvolver planos de capacitação para o enfrentamento de crises e emergências, tendo em vista o cenário de mudanças e restrições experimentado (Cruz et al., 2021). Foram intensas as mobilizações dos profissionais de POT, em diferentes contextos de trabalho, a fim de auxiliarem trabalhadores e organizações a lidarem com as dificuldades durante e após a pandemia da COVID-19 (Felipe, Medeiros, Camargo, & Goulart Júnior 2021; Peixoto, Vasconcelos, & Bentivi, 2020).

De outra forma, a produção e a divulgação do conhecimento, por meio das atividades de pesquisa e das publicações científicas, têm assumido um papel decisivo na conquista de um estatuto acadêmico e profissional ao campo da POT. Nesse sentido, é desafiador, também, a necessidade de manutenção de processos de formação continuada (*stricto sensu* e *lato sensu*) que envolvam a atualização técnica-científica, a reflexão crítica - baseada em dados e evidências, o desenvolvimento de habilidades e competências para promover intervenções profissionais qualificadas. Assim como é importante enfatizar a retroalimentação necessária entre pesquisar, sistematizar e construir conhecimentos, por um lado, e aplicar conhecimentos, analisar seus impactos, mudanças, avanços e retrocessos nas práticas profissionais, por outro.

Enfrentar desafios na atuação profissional é uma condição inerente às profissões e suas especialidades, uma espécie de *perpetuum mobile* – a energia gerada pela atuação profissional retroalimenta a própria necessidade de atuação profissional na sociedade. Em POT, não é diferente. Organizações aprendem com base nas experiências de outras organizações e de si próprias, assim como os profissionais aprendem com os conhecimentos e práticas de outros profissionais e com sua própria experiência e desenvolvimento. É uma aprendizagem intergeracional, sistêmica, interpessoal e intrapessoal, sustentada pela necessidade de responder demandas, ora mais amplas (políticas, processos, programas, relações com a sociedade) ou específicas (centradas no indivíduo, sua atividade e entorno mais próximo).

Nesse sentido, estão implicadas as possibilidades de lidar,

de forma mais ampla ou específica, com crises socioeconômicas, conflitos no trabalho, dilemas éticos, processos de mudança e adaptativos, alterações nos contratos psicológicos entre indivíduos e organizações, planejamento e implementação de políticas e programas de gestão do trabalho e das pessoas, transições de vida, carreiras e experiências profissionais, ciclos de amadurecimento pessoais, profissionais e organizacionais (Peixoto et al. 2020).

Enfrentar desafios implica, também, em pensar cenários desafiadores. Aprender com o passado, reconhecer as necessidades do presente e antecipar necessidades, problemas e oportunidades no futuro. Admitimos, para tanto, pensar na seguinte pergunta: Qual será o cenário da atuação profissional em POT nos próximos 10 ou 20 anos?

Referências

- Bastos, A. V. B., & Gomide, P. I. C. (1989). O psicólogo brasileiro: sua atuação e formação profissional. *Psicologia: ciência e profissão*, 9, 6-15. <https://doi.org/10.1590/S1414-98931989000100003>
- Bastos, A. V. B., Yamamoto, O. H., Rodrigues, A. D. A., Borges, L. O., & Mourão, L. (2013). Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho (pp. 25-52). Em L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., De Andrade, A. L., Moscon, D. C. B., Viseu, J., Esteves, G. G. L., ... & Porto, J. B. (2022). Formação e Exercício Profissional em Psicologia das Organizações e do Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(1), I-III. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.3.editorial>
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., De Andrade, A. L., Moscon, D. C. B., Viseu, J., Micheletto, M. R. D., ... & Carvalho-Freitas, M. N. D. (2021). O legado da pandemia da COVID-19 para a psicologia das organizações e do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1-2. <http://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.editorial>
- Felipe, I. F. R., Medeiros, V. R., Camargo, M. L., & Goulart Júnior, E. (2021). Impactos da pandemia de COVID-19 sobre profissionais de gestão de pessoas. *Revista Psicologia e Saúde*, 211-225. <https://doi.org/10.20435/pssa.v13i2.1558>
- Finkelstein, L. M., & Truxillo, D. M. (2021). Age and Work: Introduction to the Special Issue. *Journal of Business and Psychology*, 36(1), 1-7. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09688-8>
- Nixon, S., & Murr, A. (2006). Practice learning and the development of professional practice. *Social Work Education*, 25(8), 798-811. <https://doi.org/10.1080/02615470600915852>
- Peixoto, A. D. L. A., Vasconcelos, E. F. D., & Bentivi, D. R. C. (2020). Covid-19 e os desafios postos à atuação profissional em psicologia organizacional e do trabalho: Uma análise de experiências de psicólogos gestores. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 40, e244195, 1-18. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003244195>
- Raimi, L., Tariq, M. U., & Kah, J. M. (2022). Diversity, Equity, and Inclusion as the Future Workplace Ethics: Theoretical Review. *Mainstreaming Diversity, Equity, and Inclusion as Future Workplace Ethics*, 1-27. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-3657-8.ch001>
- Rentería, E., Peixoto, A. L. A., & Bastos, A. V. B. (2020). Producción de conocimiento, práctica profesional y formación en psicología de las organizaciones y del trabajo: Desafíos presentados por el contexto latinoamericano (pp. 129-147). Em J. Orejuela (Ed.), *Desafíos en la formación de psicólogos de las organizaciones y el trabajo*. Medellín: Editorial EAFIT
- Silva, O. A. D., & Carvalho-Freitas, M. N. D. (2021). Inclusão, desenho do trabalho e satisfação de servidores públicos com diferença funcional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1518-1527.

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

M^a 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