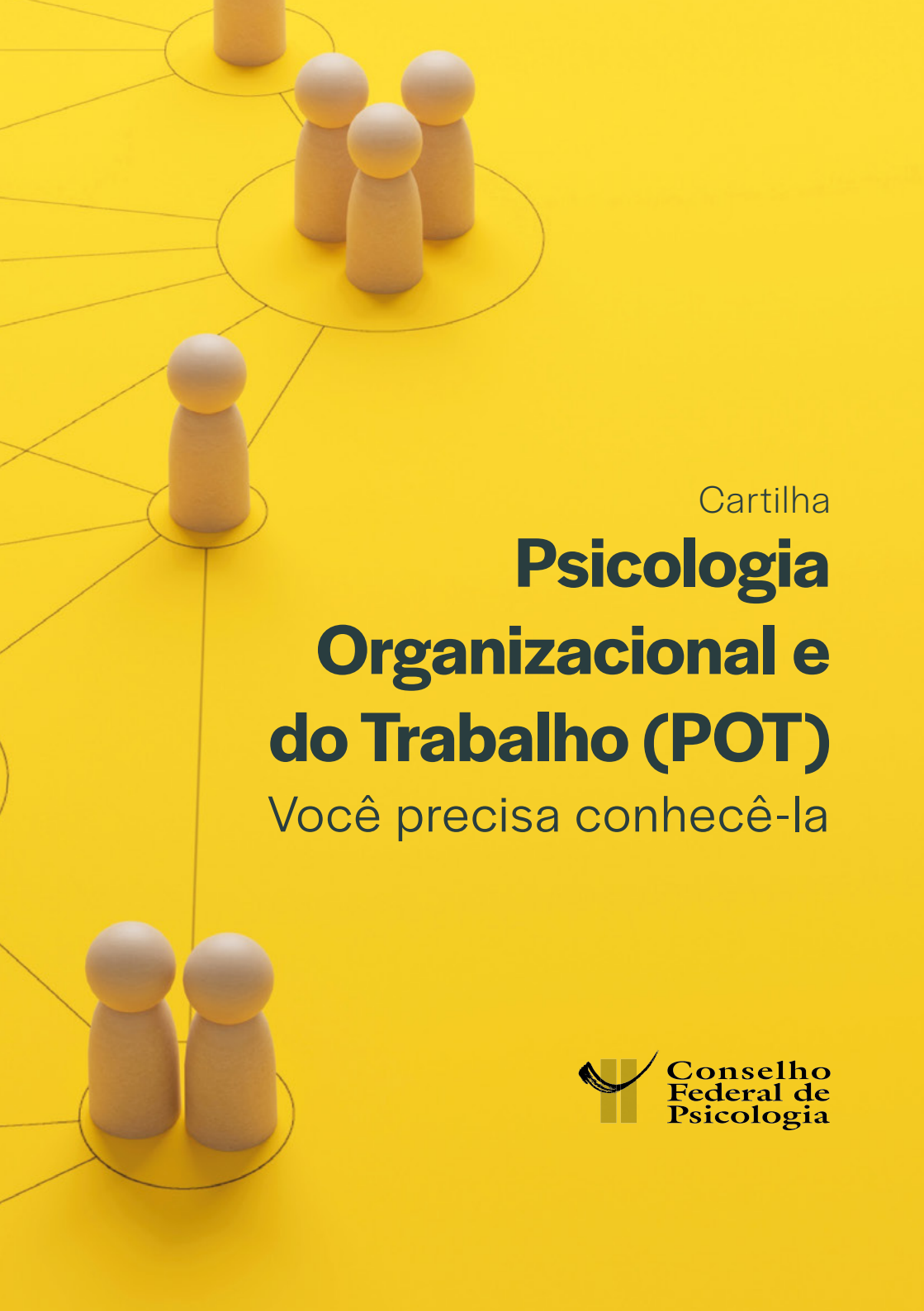




Cartilha

Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT)

Você precisa conhecê-la



**Conselho
Federal de
Psicologia**

Cartilha

Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT)

Você precisa conhecê-la



Conselho
Federal de
Psicologia

Conselho Federal de Psicologia

Endereço: SAF SUL, Quadra 2, Lote 2,
Bloco B, Ed. Via Office, térreo, sala 104
CEP: 70.070-600 - Brasília/DF, Brasil.
Fone: (61) 2109-0100
www.cfp.org.br
facebook.com/conselhofederaldepsicologia
Twitter @cfp_psicologia
Instagram @conselhofederaldepsicologia

Coordenadora Geral Estratégica

Emanuelle Silva

Coordenador-Geral Executivo

Rafael Menegassi Taniguchi

Gerência de Comunicação

Marília Mundim (Gerente)
Raphael Gomes (Supervisor)

Gerência Técnica

Camila Dias

Integrantes do GT Trabalho, Gestão e Saúde Psicossocial

Antonio Virgílio B. Bastos (coordenador)
Ana Carolina Peuker
Bruno Chapadeiro Ribeiro
Daiane Rose Cunha Bentivi
Diogo Conque Seco Ferreira
Jairo Eduardo Borges-Andrade
Jorge Tarcísio da Rocha Falcão
Luciana Mourão Cerqueira e Silva
Lucimar dos Santos Reis
Magno Oliveira Macambira
Marina Gregghi Sticca
Mary Sandra Carlotto
Roberto Moraes Cruz
Sabrina Cavalcanti Barros

Projeto Gráfico e Diagramação

Diego Soares da Silva

XIX Plenário | Gestão 2023-2025

Conselheiras(os) efetivas(os)

Alessandra Santos de Almeida -
Presidente (vice presidente entre
23/4/2024 e 12/06/2025)
Izabel Augusta Hazin Pires - Vice-presidente
(secretária de 16/12/2022 a 12/06/2025)
Rodrigo Acioli Moura - Secretário
(a partir de 13/06/2025)
Neuza Maria de Fátima Guareschi -
Tesoureira (a partir de 13/06/2025)
Pedro Paulo Gastalho de Bicalho - (presidente
de 16/12/2022 a 12/06/2025)
Célia Mazza de Souza (tesoureira
de 16/12/2022 a 12/06/2025)
Ivani Francisco de Oliveira (vice-presidente
de 16/12/2022 a 19/04/2024)
Carla Isadora Barbosa Canto
Carolina Saraiva
Juliana de Barros Guimarães
Roberto Chateaubriand Domingue

Suplentes

Clarissa Paranhos Guedes
Evandro Moraes Peixoto
Fabiane Rodrigues Fonseca
Gabriel Henrique Pereira de Figueiredo
Maria Carolina Fonseca Barbosa Roseiro
Marina de Pol Poniwas
Nita Tuxá

Convidadas(os)

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos
Jefferson de Souza Bernardes
Raquel Souza Lobo Guzzo
Rosana Mendes Éleres de Figueiredo

Sumário

Apresentação.....	5
Prefácio	6
Qual a importância do trabalho no ciclo vital?	8
Que ideias e práticas devem ser abandonadas na atuação em POT?.....	10
Mas, afinal, o que é a POT?	14
A POT atua em três grandes campos.....	16
Modos de atuação em POT	19
O que fazem psicólogas e psicólogos no campo das organizações e do trabalho?	22
Onde psicólogas e psicólogos da área de POT podem atuar?	24
A realidade brasileira: quem somos, onde atuamos e o que fazemos?	26
Que caminhos temos a trilhar na psicologia organizacional e do trabalho?	29
Como se qualificar para atuar em psicologia organizacional e do trabalho? ...	32
Conheça as instituições profissionais e científicas.....	37
Conheça os periódicos que divulgam o conhecimento científico produzido no Brasil sobre a POT	41
Fique por dentro!	43



Apresentação

Em 2023, o Conselho Federal de Psicologia - CFP deu um importante passo ao instituir o Grupo de Trabalho (GT) sobre Trabalho, Gestão e Saúde Psicossocial. Este documento, intitulado “Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT): você precisa conhecê-la”, é um dos resultados desse trabalho. Nosso objetivo é orientar estudantes e profissionais da Psicologia sobre as possibilidades, desafios e exigências da atuação na área da POT.

Reconhecida oficialmente como especialidade pela Resolução CFP nº 14/2000, a Psicologia Organizacional e do Trabalho dedica-se ao estudo dos fenômenos psicológicos relacionados às organizações, gestão de pessoas, saúde e cultura do trabalho. Os fundamentos, objetivos e áreas de atuação desta especialidade estão sistematizados na Nota Técnica CFP nº 18/2024¹.

Neste documento você encontrará um panorama histórico e atual da POT, além de uma descrição detalhada dos contextos em que profissionais da Psicologia podem atuar profissionalmente. São apresentados desde espaços tradicionais, como empresas privadas e órgãos públicos, até contextos emergentes como *startups*, instituições esportivas e do terceiro setor. Além de fornecer uma perspectiva abrangente, oferecemos sugestões práticas sobre qualificação profissional e oportunidades para aprofundar conhecimentos na área.

Esperamos que esta publicação seja uma ferramenta útil e inspiradora, que auxilie tanto na formação de novos profissionais quanto no aperfeiçoamento daqueles já atuantes na área. Que seja também o ponto de partida para um diálogo contínuo sobre os desafios e as oportunidades que a Psicologia Organizacional e do Trabalho oferece.

XIX Plenário do Conselho Federal de Psicologia

1 site.cfp.org.br/publicacao/nota-tecnica-cfp-no-18-2024-o-escopo-da-atuacao-dao-psicologao-no-campo-das-organizacoes-e-do-trabalho/

Prefácio

Vivemos tempos de profundas transformações nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. O crescimento acelerado dos afastamentos por agravos psicossociais evidencia a necessidade urgente de ambientes laborais mais seguros, inclusivos e promotores de bem-estar. Ao mesmo tempo, a Psicologia, enquanto ciência e profissão, vem expandindo continuamente a produção de conhecimentos e métodos rigorosos, fundamentais para alicerçar práticas éticas, preventivas e transformadoras.

Esta cartilha não apenas apresenta a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) a estudantes e profissionais. Ela reafirma a necessidade de uma formação crítica e sólida, voltada para a promoção de condições laborais dignas, para o fortalecimento da saúde mental e para a atuação técnica e política em diferentes contextos organizacionais e sociais.

Atuar na POT é também desempenhar um papel formativo: cabe a quem atua na área o papel estratégico de letrar gestoras, gestores, lideranças e demais pessoas envolvidas na atenção psicossocial e na construção de práticas preventivas efetivas, com resultados reais e verificáveis. Ao fomentar redes de consciência e corresponsabilidade, colaboramos para mudanças estruturais duradouras nas organizações e na sociedade.

A Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) e a Associação Brasileira de Ensino de Psicologia (ABEP) unem-se neste chamado à mobilização. É tempo de nós, psicólogas e psicólogos, assumirmos plenamente o nosso papel na construção de ambientes de trabalho mais justos, saudáveis e sustentáveis, ocupando os espaços técnicos e políticos que nos cabem.

Parabenizamos o Conselho Federal de Psicologia (CFP) e seu Grupo de Trabalho (GT) Trabalho, Gestão e Saúde Psicossocial pela iniciativa e pela elaboração desta obra tão necessária. A cartilha se destaca por oferecer uma perspectiva abrangente e atualizada da POT, articulando com nitidez sua importância no ciclo vital, as práticas que devem ser superadas, os

campos e modos de atuação, os contextos emergentes de trabalho e os desafios contemporâneos.

Ao longo do texto, quem consulta esta obra encontrará também reflexões sobre a realidade brasileira da atuação em POT, orientações práticas para a formação qualificada e um mapeamento criterioso de referências institucionais e científicas indispensáveis à atualização profissional. Com linguagem acessível, rigor técnico e profundo compromisso social, esta cartilha é um convite à reflexão, à ação e à construção de trajetórias éticas e transformadoras no mundo do trabalho. Incentivamos sua leitura não apenas por profissionais da área, mas por professores e estudantes dos cursos de Psicologia, uma vez que a cartilha e as referências que ela apresenta constituem material de grande importância

Desejamos uma experiência de leitura atenta e inspiradora — e que este conhecimento se traduza em práticas concretas, fortalecendo a saúde, a dignidade e a transformação dos ambientes de trabalho. Que sigamos em defesa do direito de trabalhar em ambientes mais saudáveis, inclusivos e respeitosos.

Hugo Sandall

Presidente da Sociedade Brasileira
de Psicologia Organizacional
e do Trabalho (SBPOT)

Iraní Tomiatto Oliveira

Presidenta da Associação
Brasileira de Ensino de
Psicologia (ABEP)

Qual a importância do trabalho no ciclo vital?

O trabalho vai muito além da simples obtenção de renda para sobrevivência: é um elemento estruturante na vida das pessoas. Ao longo do ciclo vital, desde a entrada no mercado de trabalho até a aposentadoria, ele desempenha um papel crucial na construção da identidade, no desenvolvimento das relações sociais e na definição dos objetivos pessoais e profissionais. Através do trabalho, podemos encontrar sentido, propósito e reconhecimento.

O que é o trabalho?

Trabalho é uma atividade humana intencional que transforma a natureza, produz bens ou serviços e organiza a vida em sociedade. Ao longo do ciclo vital, o trabalho desempenha papel central na construção da identidade, no estabelecimento de relações sociais e na busca por propósito, adaptando-se às diferentes fases e desafios da vida.

Cada fase da vida tem uma relação particular com o trabalho: o início da carreira é uma época de expectativas e de aprendizado. Posteriormente, é a época de consolidação profissional e reconhecimento social. Com a proximidade da aposentadoria, surge um período importante de transição e ressignificação, exigindo planejamento para encontrar novos significados e a satisfação em novas atividades.

Desafios como mudanças de carreira, aposentadoria ou equilíbrio entre vida profissional e pessoal são comuns: podem trazer sentimentos de incerteza e ser vividos como estresse e ansiedade. A POT oferece ferramentas eficazes para lidar com essas transformações, promovendo o bem-estar.

O trabalho não deve ser compreendido isoladamente, mas como parte integrante de um contexto social amplo, em que as dinâmicas individuais e coletivas se influenciam mutuamente. Os profissionais de Psicologia precisam compreender adequadamente essas dinâmicas, considerando as condições laborais, as pressões organizacionais e as constantes transformações do mercado, sempre com um olhar atento à saúde mental e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

As condições laborais, a exigência por desempenho, as dinâmicas de poder nas organizações e as frequentes transformações do mercado de trabalho constituem fatores que impactam significativamente a vida de pessoas trabalhadoras e os contextos organizacionais. Tais fatores também repercutem na saúde, no bem-estar de familiares de pessoas trabalhadoras e na qualidade do ambiente sociofamiliar.

Por isso, é essencial que haja atenção cuidadosa para as questões relacionadas ao mundo do trabalho.



Que ideias e práticas devem ser abandonadas na atuação em POT?

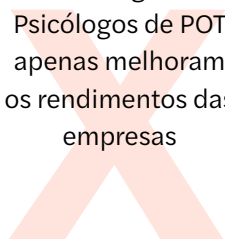
Para compreendermos melhor a área da POT, é importante abandonarmos certas ideias pré-concebidas e opiniões que, além de ultrapassadas, dificultam a compreensão adequada do papel de profissionais da Psicologia nesta especialidade.

A atuação nas organizações e no trabalho é multifacetada e complexa, promovendo ambientes de trabalho protetivos frente às dificuldades com as quais convivemos em nossa sociedade.

Abaixo estão explicados, em detalhes, alguns mitos e suas respectivas correções, para que possamos atuar com mais nitidez e assertividade:

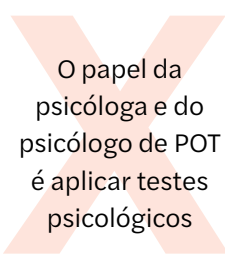
Mito

Correção



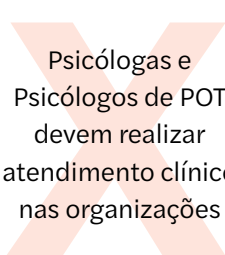
Psicólogas e Psicólogos de POT apenas melhoram os rendimentos das empresas

A Psicologia Organizacional e do Trabalho tem como objetivo central promover a saúde, o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores, considerando sempre as condições adequadas para o exercício profissional. A atuação ética e responsável em POT defende o equilíbrio entre os objetivos organizacionais e a qualidade de vida dos trabalhadores.



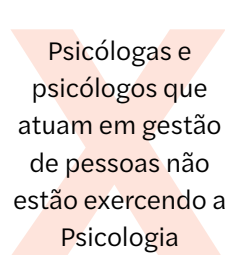
O papel da psicóloga e do psicólogo de POT é aplicar testes psicológicos

Os testes psicológicos são instrumentos importantes, porém representam apenas uma parcela dos recursos metodológicos utilizados em POT. A prática profissional nesta área envolve atividades variadas como intervenções organizacionais, consultoria estratégica, diagnóstico e desenvolvimento de pessoas e de equipes.



Psicólogas e Psicólogos de POT devem realizar atendimento clínico nas organizações

Embora haja interfaces entre as diferentes especialidades da Psicologia, o atendimento clínico tradicional não caracteriza a atuação central em POT. Este profissional tem uma abordagem focada na análise e intervenção sobre questões relativas ao contexto organizacional e laboral, especialmente nas dinâmicas coletivas e institucionais.

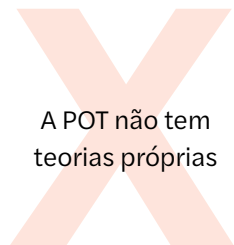


Psicólogas e psicólogos que atuam em gestão de pessoas não estão exercendo a Psicologia

A gestão de pessoas é uma área central da atuação de psicólogas e psicólogos, baseada em teorias psicológicas sobre comportamento humano, relações interpessoais, motivação, desempenho e desenvolvimento pessoal e profissional. Profissionais que atuam nessa área aplicam conhecimentos técnicos da Psicologia para gerir e potencializar o capital humano das organizações.

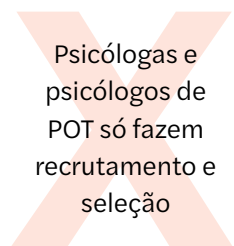
Mito

Correção



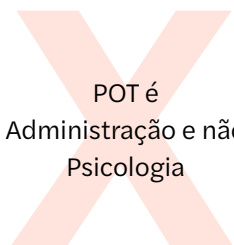
A POT não tem teorias próprias

A Psicologia Organizacional e do Trabalho conta com um amplo e diversificado conjunto de teorias próprias, desenvolvidas para compreender fenômenos específicos das organizações e do trabalho. Essas teorias são fundamentadas cientificamente e sustentam as práticas e intervenções realizadas pelas psicólogas e psicólogos.



Psicólogas e psicólogos de POT só fazem recrutamento e seleção

Historicamente, a POT iniciou suas atividades com recrutamento e seleção, mas atualmente sua atuação é mais ampla e diversificada. Psicólogas e psicólogos de POT atuam em desenvolvimento organizacional, gestão de carreiras, promoção da saúde no trabalho, diversidade e inclusão, entre outras áreas estratégicas para o desempenho e a qualidade de vida profissional.

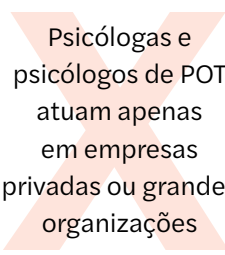


POT é Administração e não Psicologia

A Psicologia Organizacional e do Trabalho possui uma identidade profissional específica, baseada em fundamentos psicológicos próprios. Embora dialogue e colabore com outras disciplinas, como Administração, Economia e Sociologia, a POT tem seu arcabouço teórico e metodológico independente.

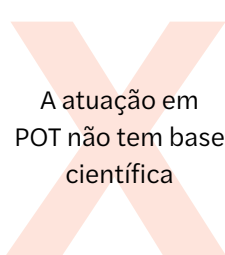
Mito

Correção



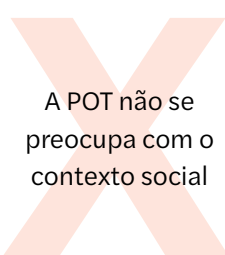
Psicólogas e psicólogos de POT atuam apenas em empresas privadas ou grandes organizações

Psicólogas e psicólogos que atuam na POT têm ampla relevância em diversos contextos organizacionais, não se restringindo a grandes empresas ou ao setor privado. Sua atuação é essencial também em instituições públicas, organizações do terceiro setor, pequenas e médias empresas, além de contextos como saúde, educação e segurança pública.



A atuação em POT não tem base científica

Ao contrário do mito, a atuação profissional em POT é fundamentada em pesquisas rigorosas, que orientam intervenções baseadas em evidências científicas. Psicólogas e psicólogos dessa especialidade recorrem constantemente a estudos e dados científicos para embasar suas práticas e decisões.



A POT não se preocupa com o contexto social

Uma atuação efetiva em POT envolve compreender e considerar os contextos sociais, econômicos e culturais mais amplos. Psicólogas e psicólogos da área analisam como esses fatores influenciam diretamente os processos organizacionais e na qualidade de vida dos trabalhadores.

Mas, afinal, o que é a POT?

A POT é uma especialidade da Psicologia dedicada ao estudo e intervenção nos fenômenos psicológicos relacionados ao contexto de trabalho e às organizações. Seu foco principal está nas relações entre indivíduos, grupos e ambientes organizacionais, buscando promover condições favoráveis ao desenvolvimento humano, à saúde mental e à produtividade sustentável.

Concretamente, o trabalho, objeto central desta especialidade, é entendido como uma atividade humana intencional de transformação que produz bens ou serviços e organiza a vida em sociedade. Embora frequentemente associado ao contexto organizacional formal, ele também ocorre em ambientes informais e comunitários. Independentemente do contexto, o trabalho sempre possui uma dimensão coletiva, envolvendo interação, interdependência e significados compartilhados por grupos e indivíduos.

As **organizações**, por sua vez, são arranjos sociais deliberadamente criados para alcançar objetivos específicos. Podem assumir diferentes formas, incluindo empresas privadas, instituições públicas, organizações não-governamentais, cooperativas, instituições educacionais, entre outras. Essas estruturas mobilizam pessoas e recursos de maneira coordenada, moldando e sendo moldadas pelas dinâmicas sociais, culturais e econômicas de seu contexto.

Sob a perspectiva das organizações, o objetivo da POT é promover o bom desempenho e a sobrevivência das instituições onde é empregada; no enfoque do trabalhador, por sua vez, seu objetivo é promover saúde e bem-estar. Para alcançar esse duplo objetivo, a POT analisa e intervém nos processos organizacionais, na estrutura e padrões de gestão, nas condições de trabalho e na saúde e bem-estar das pessoas.

A POT atua preventivamente, buscando identificar riscos psicossociais e promovendo ambientes organizacionais saudáveis antes mesmo que problemas e conflitos se instalem. Intervém também estrategicamente

nas dinâmicas organizacionais, na gestão de pessoas e em processos de mudança e inovação, sempre com o objetivo de melhorar o bem-estar individual e coletivo, bem como a eficácia das organizações.

Vale ressaltar que esta especialidade é oficialmente reconhecida pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), conforme definido pela Resolução CFP nº 23/2022, que estabelece as condições para a concessão e o registro de profissionais especialistas em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

A Resolução CFP no 23/2022 institui condições para a concessão e o registro de psicólogas e psicólogos especialistas e reconhece as especialidades da Psicologia, entre elas a POT.



A POT atua em três grandes campos

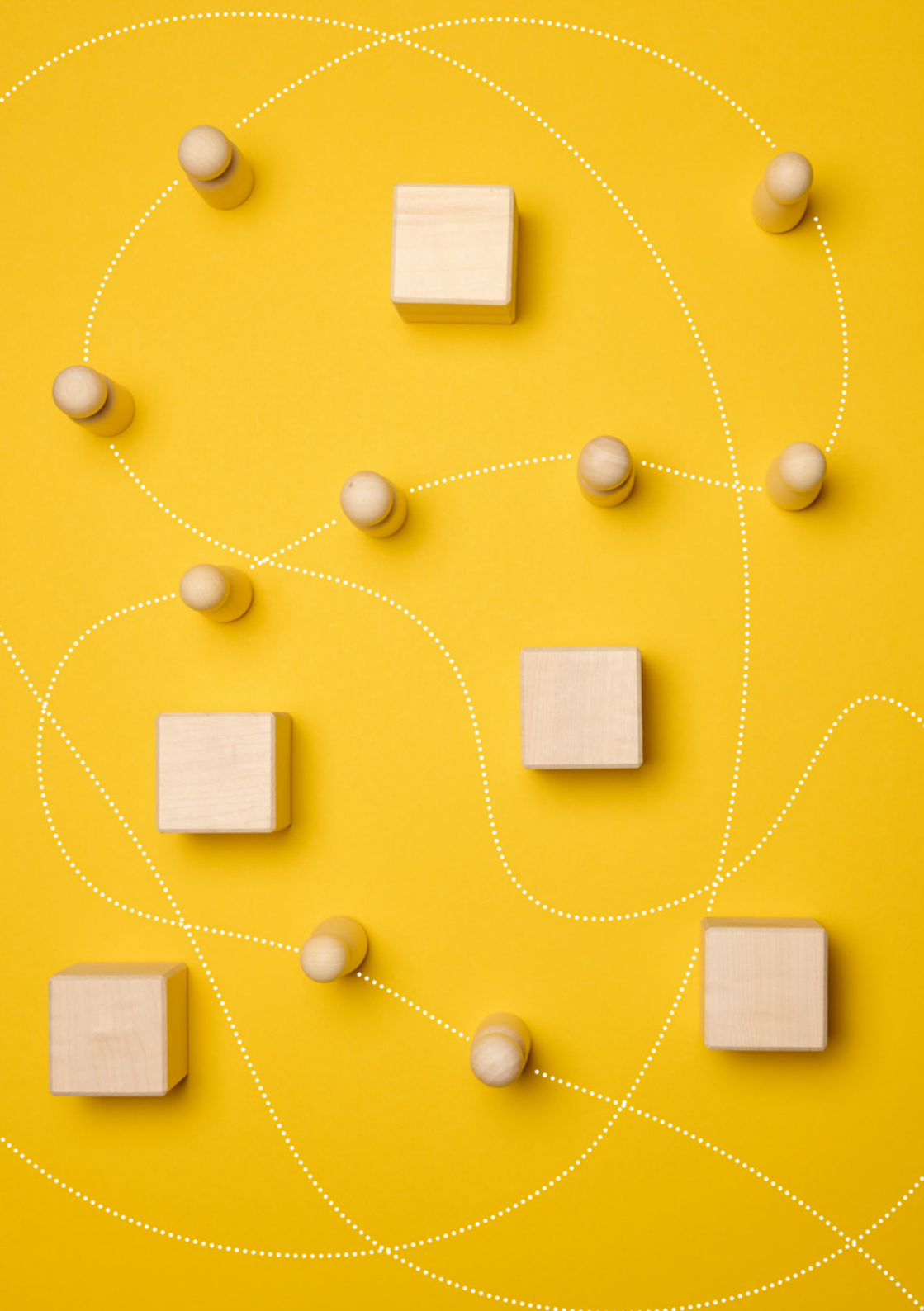
A POT é uma especialidade abrangente, estruturada em três campos principais. Cada um desses campos tem um foco específico, mas todos compartilham o objetivo comum e interagem para promover o desenvolvimento humano e organizacional, a saúde e o bem-estar das pessoas trabalhadoras.



Definições dos campos da POT		
1. Psicologia e Gestão de Pessoas:	2. Psicologia Organizacional:	3. Psicologia do Trabalho:
Esse campo enfatiza as interações entre as pessoas e as organizações, com o objetivo de alinhar as metas institucionais às necessidades e potencialidades individuais. Sua atuação abrange o desenvolvimento profissional, a gestão de competências e desempenho, recrutamento e seleção, diversidade e inclusão, bem como a promoção de políticas sustentáveis de governança socioambiental.	Esse campo observa as dinâmicas organizacionais e investiga como indivíduos e grupos interagem dentro das instituições. As pessoas profissionais da Psicologia deste campo trabalham na promoção da mudança e inovação organizacional. As psicólogas e os psicólogos deste campo trabalham na promoção da mudança e inovação organizacional, análise de clima e cultura, planejamento estratégico e comunicação interna. Também têm atuação destacada em contextos de crise e transformação, sempre buscando a sustentabilidade e responsabilidade social.	Esse campo direciona a atuação da psicóloga e do psicólogo para a análise das condições laborais e seus impactos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Busca identificar fatores psicossociais de risco e proteção, promovendo intervenções para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, segurança ocupacional, ergonomia, gestão de conflitos e prevenção ao assédio moral e sexual no ambiente profissional.

Além desses campos que estruturam a área de POT, ela envolve atuações transversais como consultoria e pesquisa, ensino e extensão, contribuindo para a constante produção científica, a disseminação de conhecimentos relevantes sobre as dinâmicas organizacionais e do trabalho, assim como a formação, em diferentes níveis, de mais psicólogas e psicólogos voltadas para atuar na área de POT.

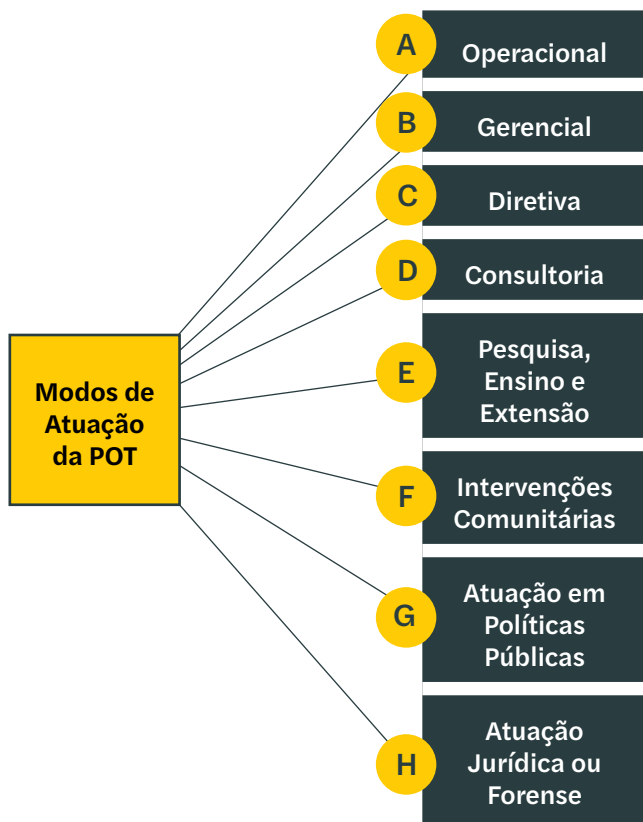
Subcampos de atuação em POT		
Campo 1: Psicologia e Gestão de Pessoas	Campo 2: Psicologia Organizacional	Campo 3: Psicologia do Trabalho
▪ Gestão de Competências: Treinamento, Desenvolvimento e Educação ▪ Avaliação e Gestão do Desempenho no Trabalho ▪ Recrutamento, Seleção e Integração ▪ Governança Socioambiental (Diretrizes ESG e ODS da ONU) ▪ Desenho e Redesenho do Trabalho ▪ Movimentação e Flexibilização no Trabalho ▪ Socialização e Suporte a Trabalhadores/as ▪ Diversidade e Inclusão ▪ Gestão de Conflitos ▪ Políticas de Vínculos e Retenção ▪ Preparação para Aposentadoria ▪ Monitoramento de Bem-Estar e Resultados	▪ Comportamento Humano nas Organizações ▪ Desempenho e Competitividade Organizacionais ▪ Clima e Cultura Organizacionais ▪ Mudança e Inovação nas Organizações ▪ Comportamento Econômico e do Consumidor ▪ Planejamento Estratégico ▪ Governança Organizacional e Responsabilidade Social Corporativa ▪ Comunicação e Compartilhamento de Informações ▪ Gestão de Crises e Sustentabilidade Organizacional ▪ Redes Organizacionais ▪ Diversidade e Justiça Organizacional	▪ Relações de Trabalho e Emprego ▪ Saúde Ocupacional ▪ Gestão de Riscos Psicossociais ▪ Segurança no Trabalho ▪ Ergonomia ou Fatores Humanos no Trabalho ▪ Orientação Profissional e Carreira ▪ Mediação e Resolução de Conflitos ▪ Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho ▪ Avaliação e Intervenção no Trabalho ▪ Qualidade de Vida no Trabalho ▪ Clínicas do Trabalho ▪ Sentidos e Significados do Trabalho ▪ Aprendizagem e Desenvolvimento no Trabalho



Modos de atuação em POT

Os modos de atuação em POT referem-se às modalidades práticas pelas quais as psicólogas e os psicólogos da Psicologia Organizacional e do Trabalho aplicam seus conhecimentos e técnicas nos diferentes campos desta especialidade. São maneiras específicas pelas quais esses profissionais contribuem para o campo das organizações e do trabalho.

Esses modos incluem:



A**Operacional**

Neste modo de atuação, as psicólogas e os psicólogos desempenham atividades diretamente relacionadas à aplicação prática das técnicas psicológicas nos processos organizacionais e de trabalho. Envolve atividades cotidianas e de linha de frente como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação psicológica e intervenções imediatas nos contextos laborais.

B**Gerencial**

Psicólogas e psicólogos am nível gerencial atuam na coordenação e supervisão de equipes, participam do planejamento estratégico das práticas relacionadas à gestão de pessoas, liderança de projetos e políticas organizacionais voltadas à melhoria das condições de trabalho e clima organizacional.

C**Diretiva**

Em cargos diretivos, as psicólogas e os psicólogos assumem funções estratégicas , participando diretamente da formulação das políticas organizacionais, decisões corporativas e estratégias de longo prazo relacionadas ao desenvolvimento organizacional, gestão de talentos e saúde ocupacional.

D**Consultoria**

Envolvem fornecer orientação especializada para diagnosticar situações organizacionais e propor soluções customizadas que atendam às necessidades específicas de indivíduos e organizações. Consultores em POT podem atuar nos níveis operacional, gerencial ou diretivo e auxiliar na tomada de decisões estratégicas, resolução de conflitos, gestão da mudança e melhoria contínua dos processos organizacionais.

E**Pesquisa, Ensino e Extensão**

Psicólogos e psicólogas, nesta modalidade de atuação, envolvem-se com investigação científica e acadêmica, produção e disseminação de novos conhecimentos sobre fenômenos organizacionais e do trabalho. Também atuam na qualificação e formação dos futuros profissionais e em intervenções sociais baseadas no conhecimento científico produzido.

F**Intervenção Comunitária**

Envolve ações diretas voltadas para comunidades, organizações sociais ou grupos vulneráveis, aplicando conhecimentos de POT para promover inclusão social, desenvolvimento comunitário, saúde mental e melhoria nas condições laborais.

G**Atuação em Políticas Públicas**

Implica participação ativa na elaboração, implementação e avaliação de políticas públicas relacionadas ao trabalho e à saúde mental, contribuindo para legislações e diretrizes que garantam condições dignas e seguras para os trabalhadores.

H**Atuação Jurídica ou Forense**

Inclui atividades como avaliação psicológica, elaboração de laudos técnicos, perícias psicológicas e assessoria jurídica em casos trabalhistas, contribuindo com conhecimentos especializados em processos legais relacionados ao trabalho.

O que fazem psicólogas e psicólogos no campo das organizações e do trabalho?

Confira as atribuições da psicóloga e do psicólogo organizacional e do trabalho na Nota Técnica CFP nº 18/2024.

UTILIZA um amplo leque metodológico (quantitativo, qualitativo e experimental) com o objetivo de investigar fenômenos individuais, grupais e organizacionais.

AUXILIA a tomada de decisão no âmbito das organizações e das políticas públicas direcionadas ao mundo do trabalho.

DESENVOLVE pessoas em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes no e para o trabalho, visando comportamentos que sigam padrões éticos e técnicos.

DIAGNOSTICA E INTERVÉM em fenômenos e problemas nos diversos campos da POT.

EMPREGA conhecimentos de diversas áreas da psicologia (social, saúde, desenvolvimento, educacional, personalidade, psicometria) e de áreas afins (sociologia, saúde coletiva, comunicação social, estatística, administração, economia).

IDENTIFICA processos e dinâmicas de interação entre indivíduos, grupos, organizações e contextos macrosociais.

PROMOVE intervenções voltadas para melhoria contínua do fazer laboral, do desenho e dos resultados do trabalho.

CONTRIBUI para a saúde e bem-estar dos trabalhadores e suas famílias, considerando as suas necessidades, interesses e competências, dialogando com as demandas das organizações.

PROPÕE estratégias e ações voltadas para o ajuste pessoa-trabalho-organização, buscando assegurar o melhor desempenho individual, grupal e organizacional.

ATUA em equipes multiprofissionais para o mapeamento dos riscos psicossociais e gestão da saúde e segurança do trabalhador.



A atuação de psicólogas e psicólogos da Psicologia Organizacional e do Trabalho é ampla e diversificada, abrangendo desde o diagnóstico organizacional até intervenções para promoção da saúde e desenvolvimento humano no contexto laboral. De acordo com a Nota Técnica CFP nº 18/2024, esses profissionais utilizam diversas abordagens metodológicas – qualitativas, quantitativas e experimentais – para analisar e intervir em fenômenos relacionados às pessoas e às organizações. Psicólogas e psicólogos da área de POT contribuem significativamente para a saúde e o bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores, considerando suas necessidades, interesses e competências, enquanto também respondem às demandas organizacionais. Sua atuação tem por objetivo facilitar a tomada de decisão estratégica em organizações e influenciar positivamente políticas públicas ligadas ao mundo do trabalho.

Entre suas atribuições específicas estão o diagnóstico preciso e as intervenções eficazes nas áreas de gestão de pessoas, comportamento organizacional, desenvolvimento de carreiras e saúde ocupacional. Além disso, identificam e analisam processos e dinâmicas interpessoais, grupais, organizacionais e sociais, propondo estratégias adequadas para melhorar o ajuste entre pessoas, trabalho e organização.

As psicólogas e os psicólogos da área de POT atuam também no desenvolvimento e aprimoramento de competências dos trabalhadores, sempre com base em padrões éticos e técnicos rigorosos. Frequentemente, atuam em equipes multiprofissionais para mapear e gerenciar riscos psicossociais, garantindo condições seguras e saudáveis de trabalho.

Em síntese, as psicólogas e os psicólogos da área de POT promovem continuamente melhorias nas condições laborais, no desempenho organizacional e na qualidade de vida das pessoas, contribuindo para ambientes de trabalho sustentáveis e humanizados.

Onde psicólogas e psicólogos da área de POT podem atuar?

Conheça a ampla gama de contextos nos quais as psicólogas e os psicólogos da área de POT pode desempenhar suas atividades. A seguir são apresentados alguns locais com descrições específicas das atuações possíveis:



Órgãos Governamentais

As psicólogas e os psicólogos atuam no desenvolvimento e gestão de políticas públicas, gerenciamento de recursos humanos e promoção da saúde ocupacional, contribuindo para a eficiência administrativa e qualidade de vida dos servidores públicos.



Indústrias

As psicólogas e os psicólogos promovem a saúde física e mental das pessoas que atuam no ambiente industrial, otimizando processos produtivos e reduzindo riscos laborais.



Instituições de Saúde

Neste contexto, as psicólogas e psicólogos atuam na gestão de equipes, prevenção de riscos psicossociais, promoção de ambientes laborais saudáveis e no desenvolvimento de políticas internas que garantam o bem-estar das equipes da saúde.



Órgãos da Justiça

Atuam na assessoria técnica em processos judiciais trabalhistas, na mediação de conflitos, e realizam avaliações psicológicas relacionadas às questões laborais, contribuindo para decisões fundamentadas e justas.



Instituições de Ensino

Participam da gestão acadêmica, na implementação de programas de desenvolvimento profissional e orientação vocacional, além de atuar em pesquisa, ensino e extensão relacionadas às temáticas do trabalho e organizações.



Instituições de Segurança

Contribuem com avaliações psicológicas, treinamento e desenvolvimento de competências, gestão de conflitos e promoção de ambientes seguros e saudáveis para profissionais que atuam sob pressão e risco constante.



Empresas de Consultoria

Fornecem suporte especializado em diagnóstico organizacional, desenvolvimento de lideranças, gestão de mudanças e intervenções estratégicas, apoiando organizações na melhoria contínua e desempenho sustentável.



Empresas Privadas

Desenvolvem atividades relacionadas à gestão estratégica de pessoas, recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento profissional, além de cuidar das relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho.



Organizações do Terceiro Setor

Atuam em programas sociais, desenvolvendo projetos de inclusão social e profissional, gestão de equipes multidisciplinares e promoção de ambientes organizacionais saudáveis e motivadores.



Startups, Inovação e Empreendedorismo

Participam da gestão de equipes criativas e inovadoras, promovendo ambientes que incentivem a criatividade, o trabalho colaborativo e a flexibilidade necessária para contextos dinâmicos e inovadores.



Sindicatos e Associações de Trabalhadoras e Trabalhadores

Atuam na mediação e resolução de conflitos, fornecendo assessoria técnica para negociações coletivas, promoção de saúde ocupacional e defesa dos direitos e condições dignas dos trabalhadores.

A realidade brasileira: quem somos, onde atuamos e o que fazemos?

Esta seção apresenta um panorama geral sobre as psicólogas e psicólogos da área de POT no Brasil, descrevendo quem são, em que regiões atuam e quais são suas principais atividades.

O Censo da Psicologia Brasileira² oferece um panorama detalhado sobre o perfil profissional no Brasil, revelando quem somos, onde atuamos e o que fazemos. Vamos conhecer o perfil da psicóloga e do psicólogo de POT:



2 Volume 1: Formação e inserção no mundo do trabalho - <https://site.cfp.org.br/publicacao/censo-da-psicologia-brasileira-volume-1/> e Volume 2: Condições de trabalho, fazeres profissionais e engajamento social - <https://site.cfp.org.br/publicacao/censo-da-psicologia-brasileira-volume-2/>



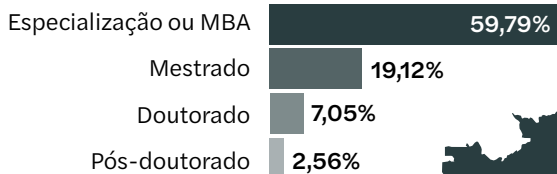
QUEM SOMOS



78,01%
são mulheres

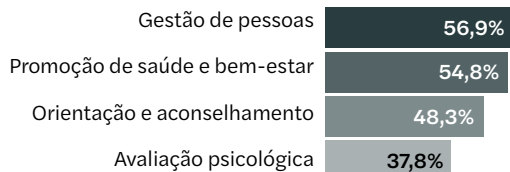
Média de idade de
43,8 anos

Qualificação:

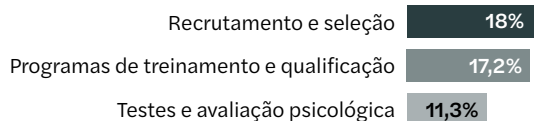


O QUE FAZEMOS

Principais processos de trabalho:



Atividades comuns:



Outras atividades:



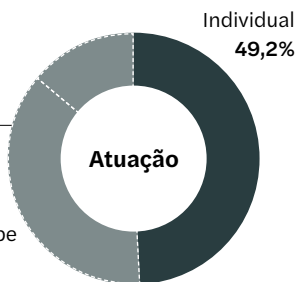
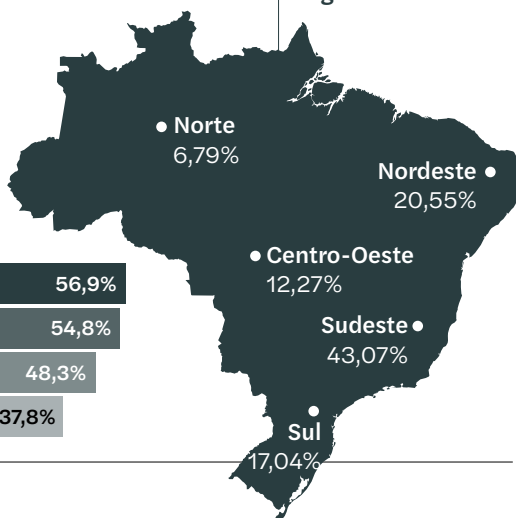
ONDE ATUAMOS



Setores Econômicos:

- Empresas privadas (predominância)
- Setor público
- Terceiro setor (ONGs)

Região:



72,8% em equipes multiprofissionais
27,2% apenas com psicólogo(a/s)



QUEM SOMOS

A maioria da categoria na POT, no Brasil, é formada por mulheres, representando cerca de 78% do total. Grande parte das psicólogas e psicólogos organizacionais tem entre 30 e 50 anos, com uma média de idade próxima a 44 anos. Quanto à formação acadêmica, a maioria possui especialização ou MBA, enquanto uma parte significativa tem mestrado ou doutorado.



ONDE ATUAMOS

A maior concentração de psicólogas e psicólogos da área de POT está na região Sudeste, seguida pelo Nordeste, Sul, Centro-Oeste e Norte. Atuam principalmente em empresas privadas, mas também desempenham funções importantes no setor público e em organizações sociais, como organizações não governamentais (ONGs).



O QUE FAZEMOS

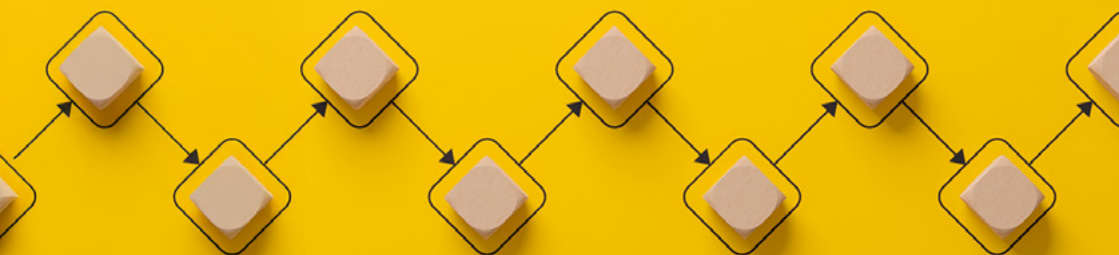
As psicólogas e os psicólogos da área de POT atuam predominantemente nos processos de gestão de pessoas e nos processos de promoção da saúde e bem-estar das trabalhadoras e trabalhadores. Além disso, também atuam nos processos de orientação profissional e de avaliações psicológicas. Em termos de atividades, as mais frequentes são as clássicas recrutamento e seleção, seguidas por treinamento e desenvolvimento. A avaliação psicológica é outra atividade frequente, fortemente associada aos processos de seleção, como à atenção a problemas de saúde relacionados ao trabalho. O trabalho é desenvolvido tanto individualmente quanto em equipes; quando em equipes, elas são predominantemente multiprofissionais.

Que caminhos temos a trilhar na psicologia organizacional e do trabalho?

A POT está constantemente evoluindo, especialmente devido às mudanças sociais, tecnológicas e econômicas que transformam o contexto de trabalho. Essas transformações apresentam novos desafios e oportunidades para as psicólogas e os psicólogos da área de POT, exigindo-lhes adaptação e atualização contínua.

Um contexto especialmente desafiador é o que chamamos de policrise, caracterizada pela combinação simultânea de crises diversas, como pandemias, mudanças climáticas extremas, conflitos internacionais, inflação alta e recessões econômicas. Esses fatores, ao interagirem, criam um cenário complexo, afetando profundamente as condições de trabalho e a saúde mental das trabalhadoras e trabalhadores. A pandemia da COVID-19, por exemplo, intensificou o uso do trabalho remoto, gerando novos desafios relacionados ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e destacando ainda mais a necessidade de cuidar da saúde mental no ambiente laboral. Além disso, crises econômicas e ambientais aumentam a incerteza sobre a segurança no trabalho e os direitos trabalhistas, exigindo que as psicólogas e os psicólogos estejam preparados para intervir de forma efetiva e sensível nesses momentos críticos.

Assim, em nossos tempos, as psicólogas e os psicólogos vêm-se confrontados com:



Impacto da Globalização: As psicólogas e os psicólogos precisam lidar com equipes multiculturais e compreender diferentes contextos de trabalho ao redor do mundo, para promover um ambiente laboral inclusivo e produtivo.

Tecnologia e Mudanças no Trabalho: Novas tecnologias mudam constantemente o ambiente de trabalho, exigindo que psicólogas e psicólogos auxiliem trabalhadores e organizações a se adaptarem, garantindo saúde e segurança psicológica.

Integração da POT na Estratégia Corporativa: As psicólogas e psicólogos precisam demonstrar nitidamente como os conhecimentos psicológicos podem contribuir para as estratégias organizacionais. A integração efetiva desses saberes possibilita melhorias na gestão de pessoas, decisões estratégicas mais assertivas e uma cultura organizacional que prioriza o bem-estar dos trabalhadores.

Promoção de Ambientes Saudáveis: Além da saúde física, a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho é fundamental. Isso requer programas preventivos e estratégias eficazes para criar ambientes organizacionais que reduzam o sofrimento emocional e promovam o bem-estar.



Diversidade e Inclusão: As psicólogas e psicólogos devem contribuir para a criação de ambientes inclusivos, onde todos sejam valorizados e respeitados, independentemente de suas diferenças.

Participação na Formulação de Políticas Públicas: As psicólogas e os psicólogos da área de POT devem participar ativamente na elaboração, implementação e avaliação de políticas públicas relacionadas ao trabalho e saúde, assegurando que essas políticas atendam adequadamente às necessidades e aos direitos dos trabalhadores.

Precarização e Desigualdades no trabalho: O aumento da informalidade e as novas formas de relação de trabalho (uberização) geram desafios importantes, exigindo que as psicólogas e os psicólogos organizacionais favoreçam o desenvolvimento de políticas que garantam proteção aos trabalhadores.

Reconhecimento das Realidades Diversas: Compreender e abordar as múltiplas realidades do trabalho em um país com grandes disparidades, desde organizações

de ponta em tecnologias até outras com trabalhadores em situação análoga à escravidão, e focar também nas condições de trabalho no contexto rural.

Desenvolvimento de Novas Competências: A rápida evolução do mercado exige o desenvolvimento constante de novas habilidades. As psicólogas e psicólogos devem antecipar essas necessidades e auxiliar trabalhadores e organizações na preparação para as mudanças.

Ética e Responsabilidade Social: Garantir práticas éticas é essencial para que as organizações respeitem a dignidade humana e assumam responsabilidade social perante a comunidade e o meio ambiente.

Esses desafios reforçam a importância de uma atuação ética, proativa e comprometida das psicólogas e psicólogos organizacionais e do trabalho, garantindo que estejam preparados para enfrentar e se adaptar às mudanças, promovendo ambientes de trabalho saudáveis, produtivos e socialmente responsáveis.

Como se qualificar para atuar em psicologia organizacional e do trabalho?

A formação em POT exige uma perspectiva multidisciplinar e atualizada. O aprendizado contínuo pode incluir cursos e especializações em POT, assim como em outras áreas e campos do saber, tais como administração, análise de dados, *design* de processos, educação, neurociência aplicada ao trabalho, e saúde coletiva e pública. Integrar diferentes campos do conhecimento é essencial para que possamos nos destacar nesse cenário em constante transformação.

Devido a essa amplitude de campos de conhecimento e saberes associados, a formação durante a graduação em Psicologia é um primeiro passo para quem quer atuar na área. No entanto, a formação complementar, por meio de cursos diversos, ou pós-graduação *stricto* ou *lato sensu*, é importante para avançarmos em nossa qualificação.

Ainda durante a graduação, podemos optar por POT como uma das ênfases de nossa formação, nos cursos que oferecem essa possibilidade em seus percursos formativos. Essa escolha nos permite um aprofundamento teórico e prático inicial. Além disso, podemos realizar estágios supervisionados, participar de projetos de pesquisa e extensão, envolver-nos em empresas juniores e frequentar eventos científicos da área. Essas atividades contribuem para termos acesso a informações atualizadas e proporcionam uma introdução à prática profissional.

Conforme estabelecem as Diretrizes Curriculares para os Cursos de Graduação em Psicologia (Resolução CNE/CES nº 1, de 11 de outubro de 2023):

Art. 4º Em função da diversidade de orientações teórico-metodológicas, de práticas e de contextos de inserção profissional, a formação em Psicologia caracteriza-se por ênfases curriculares, entendidas como um conjunto delimitado e articulado de saberes e práticas que proporcionam oportunidades de concentração de estudos e estágios supervisionados em determinados processos de trabalho da Psicologia.

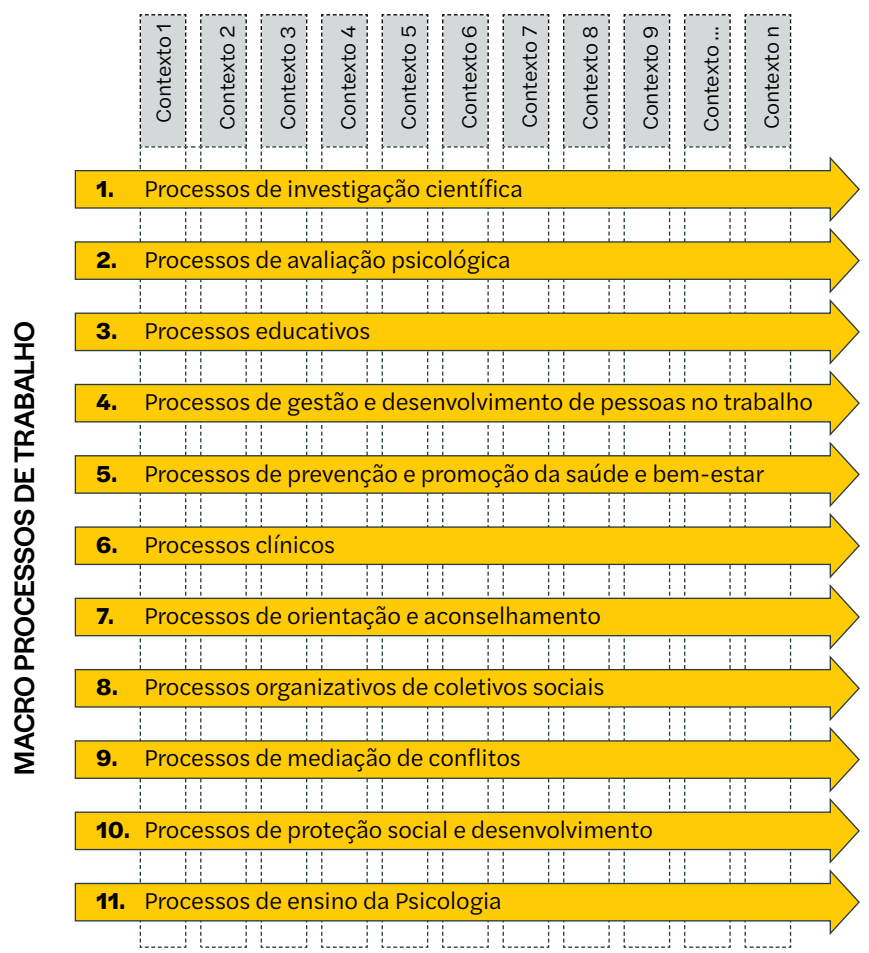
Art. 9º A organização do curso de Psicologia deve explicitar, no seu Projeto Pedagógico do Curso (PPC), as ênfases curriculares que serão adotadas, descrevendo-as detalhadamente em sua concepção e estrutura.

§ 1º A definição das ênfases curriculares deve abordar a adoção de um subconjunto de competências dentre as que integram o núcleo comum da formação e que devem concretizar-se em processos de trabalho do psicólogo.

§ 2º As ênfases curriculares devem tomar como eixos definidores os processos de trabalho a serem adotados, levando em conta os vários níveis de complexidade, de modo a evitar a fragmentação da prática e constituir-se em estímulo ao desenvolvimento de novas formas e novos contextos de atuação.

As ênfases curriculares são estruturadas a partir da noção de processos de trabalho. Mas ressaltamos que as competências que definem cada ênfase são transversais e podem ser aplicadas em diferentes contextos. Competências típicas de POT - como as do macroprocesso 4 - Gestão e

Desenvolvimento de Pessoas no Trabalho (Figura abaixo³) - podem ser aplicadas em hospitais, escolas, entre outros. Outro exemplo nessa Figura seriam as competências relativas ao macroprocesso 5 - Prevenção e Promoção da Saúde e Bem-Estar, que envolve necessariamente contextos de trabalho.



3 Práticas e estágios remotos em Psicologia no contexto da pandemia da Covid-19 – Recomendações (<https://site.cfp.org.br/publicacao/praticas-e-estagios-remotos-em-psicologia-no-contexto-da-pandemia-da-covid-19-recomendacoes>)

Para atuar com excelência em POT, é fundamental investir em qualificação contínua, que engloba diversas oportunidades e atividades, como descritas abaixo:

Estágios supervisionados

Estágios supervisionados: São oportunidades essenciais para adquirir experiência prática na área. Durante os estágios, sob supervisão de psicólogas e psicólogos experientes, estudantes aprendem a aplicar técnicas específicas, desenvolver competências profissionais e compreender melhor os desafios reais encontrados nas organizações.

Empresas juniores

Atuação em empresas juniores: Empresas juniores proporcionam um contato direto com atividades organizacionais e projetos profissionais ainda durante a graduação. Participar dessas empresas contribui para o desenvolvimento de habilidades empreendedoras, gestão de equipes e prática profissional efetiva em contextos reais de trabalho.

Eventos e entidades científicas

Participação ativa em instituições científicas e em congressos na área: O envolvimento em instituições científicas e eventos acadêmicos permite o contato com pesquisas recentes e debates atuais da área, além de possibilitar o estabelecimento de redes profissionais e acadêmicas importantes para a carreira.

Especialização

Cursos de pós-graduação lato sensu (especialização): Esses cursos fornecem conhecimentos práticos e específicos, voltados diretamente à aplicação no mercado de trabalho. São ideais para aprofundar habilidades técnicas e competências específicas em diferentes áreas da POT, como gestão de pessoas, recrutamento e seleção ou saúde ocupacional.

Mestrado e doutorado

Cursos de pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado): Indicados para quem deseja aprofundar conhecimentos teóricos, realizar pesquisas avançadas e eventualmente seguir uma carreira acadêmica ou de pesquisa científica. Estes cursos permitem o desenvolvimento de habilidades analíticas e críticas, essenciais para atuação profissional e acadêmica de alto nível.

Participação em entidades da POT

Participação em entidades como a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho: A filiação e participação ativa em entidades profissionais proporcionam acesso a recursos importantes como publicações científicas, eventos especializados e oportunidades de networking com especialistas da área, além de promover o constante debate e aperfeiçoamento das práticas profissionais em POT.



Conheça as instituições profissionais e científicas

A vinculação às instituições profissionais e científicas oferece oportunidades diversas de atualizar e ampliar os conhecimentos na área, por meio de encontros, congressos, minicursos, palestras, mesas redondas, lançamento de livros, apresentações de trabalhos de pesquisa e de experiências.



A SBPOT é a principal entidade científica dedicada ao fortalecimento da POT no Brasil. Fundada com o objetivo de promover o desenvolvimento científico e profissional da área, a SBPOT atua como um espaço de articulação

entre pesquisadores, docentes e profissionais. Suas atividades incluem a realização de eventos científicos, como o Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT), a publicação de livros e revistas com estudos e materiais relevantes, e a promoção do diálogo entre ciência e prática. A SBPOT também desempenha um papel crucial na ampliação do alcance da POT, contribuindo para o enfrentamento de desafios contemporâneos e para o avanço das práticas éticas e sustentáveis na área.

Além da SBPOT, outras entidades científicas no Brasil têm relevância na área de POT, embora não sejam exclusivamente dedicadas a ela. Seguem as principais:



ANPEPP

(Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia):

Promove a pesquisa e o ensino na Psicologia, incluindo a POT, por meio de Grupos de Trabalho que abordam temas como comportamento organizacional, saúde no trabalho e gestão de pessoas.

<https://www.anpepp.org.br/>



ABRH

(Associação Brasileira de Recursos Humanos):

Focada no desenvolvimento de práticas e estudos relacionados à gestão de pessoas, dialoga com a POT ao integrar conhecimentos psicológicos na área de recursos humanos.

<https://www.abrhrs.org.br/>



ABERGO

(Associação Brasileira de Ergonomia):

Promove estudos e práticas ergonômicas, buscando a melhoria das condições de trabalho e da saúde ocupacional, áreas interligadas à POT.

<https://www.abergo.org.br/>



ANAMT

(Associação Nacional de Medicina do Trabalho):

Focada na saúde ocupacional, realiza pesquisas e ações que impactam a qualidade de vida no trabalho, dialogando com aspectos da POT.

<https://www.anamt.org.br/portal/>



ABRASCO

(Associação Brasileira de Saúde Coletiva):

Por meio de seu Grupo Temático de Saúde do Trabalhador, desenvolve estudos e políticas voltadas à saúde laboral, contribuindo para o entendimento das relações entre trabalho e saúde.

<https://abrasco.org.br/>



ABRASTT

(Associação Brasileira de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora):

Focada na promoção da saúde dos trabalhadores, atua em pesquisas, formação e políticas públicas relacionadas às condições laborais e ao bem-estar dos trabalhadores.

<https://www.abrastt.org.br/>



ABMT

(Associação Brasileira de Medicina do Trabalho):

Fundada em 1944, é a primeira sociedade médica brasileira dedicada à Medicina do Trabalho, incentivando estudos e práticas em defesa da saúde do trabalhador.

<https://abmt.org.br>



ABRESST

(Associação Brasileira de Empresas de Saúde e Segurança no Trabalho):

Representa empresas de saúde e segurança no trabalho, participando ativamente na revisão de normas regulamentadoras e promovendo boas práticas em medicina e segurança ocupacional.

<https://abresst.org.br>



ABRAOPC (Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira):

Tem o propósito de facilitar que a orientação profissional e de carreira ganhem mais espaço e reconhecimento no país, a partir de uma atuação ética, com rigor científico e compromisso com a população na prestação de serviços. <https://abraopc.org.br/>

Conheça os periódicos que divulgam o conhecimento científico produzido no Brasil sobre a POT



PERIÓDICOS ESPECÍFICOS DA POT

Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT):

Publicação oficial da SBPOT, dedicada exclusivamente à divulgação de estudos no campo da POT.

https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_serial&pid=1984-6657

Cadernos de Psicologia Social do Trabalho:

Focado em estudos relacionados ao trabalho, com ênfase em temas como saúde, ergonomia e relações de trabalho.

<https://www.revistas.usp.br/cpst>

Revista Brasileira de Orientação Profissional (RBOP):

Publica estudos na área de orientação profissional e de carreira nos contextos da Psicologia, Educação, Trabalho e Saúde, além de abordar as interfaces com outras áreas do conhecimento.

<https://abraopc.org.br/revista/>

Revista Trabalho EnCena:

Publica artigos relacionados ao trabalho, com foco em abordagens críticas e clínicas, considerando as transformações ocorridas no mundo do trabalho na contemporaneidade.

<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/index>

OUTROS PERIÓDICOS

Avaliação Psicológica:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_serial&pid=1677-0471

Estudos de Psicologia (Campinas): <https://www.scielo.br/j/estpsi/>

Estudos de Psicologia (Natal): <https://www.scielo.br/j/epsic/>

Paidéia (Ribeirão Preto): <https://www.scielo.br/j/paideia/>

Psico (PUC-RS):

<https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico>

Psicologia & Sociedade: <https://www.scielo.br/j/psoc/>

Psicologia: Ciência e Profissão: <https://www.scielo.br/j/pcp/>

Psicologia em Estudo: <https://www.scielo.br/j/pe/>

Psicologia: Teoria e Pesquisa: <https://www.scielo.br/j/ptp/>

Psico-USF: <https://www.scielo.br/j/pusf/>

Fique por dentro!

Atualmente, há um conjunto de Programas de Pós-Graduação na área de Psicologia que possuem linhas de pesquisa em POT, tanto na modalidade acadêmica quanto na modalidade profissional.



PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO COM LINHAS DE PESQUISA EM POT:

INSTITUIÇÃO	LINHA DE PESQUISA
UNIFOR	PROCESSOS DE TRABALHO E SAÚDE
UFRN	SAÚDE, TRABALHO E DESENVOLVIMENTO
UFPB	PSICOLOGIA SOCIAL DA SAÚDE E DO TRABALHO
UFBA	ORGANIZAÇÕES, TRABALHO E CARREIRA
UFES (Psic. Institucional)	POLÍTICAS PÚBLICAS, TRABALHO E PROCESSOS FORMATIVO-EDUCACIONAIS
UNIVERSO	COGNIÇÃO SOCIAL, ORGANIZAÇÕES E TRABALHO
UFMG (Psicologia)	TRABALHO, SOCIABILIDADE E SAÚDE
UFU	PROCESSOS ORGANIZACIONAIS
USP/RP (Psicologia)	SAÚDE, DESENVOLVIMENTO E TRABALHO
USF	AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM CONTEXTOS DE TRABALHO
UFPR	EDUCAÇÃO, TRABALHO E PRODUÇÃO DE SUBJETIVIDADE
UFSC	FORMAÇÃO PROFISSIONAL, DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E INSERÇÃO NO TRABALHO
	PROCESSOS PSICOSSOCIAIS E DE SAÚDE NO TRABALHO E NAS ORGANIZAÇÕES
UFRGS (Psic. Social e Institucional)	POLÍTICAS PÚBLICAS, SAÚDE, TRABALHO E PRODUÇÃO DE SUBJETIVIDADE
UnB (PSTO)	COMPORTAMENTO, TRABALHO E ORGANIZAÇÕES

INSTITUIÇÃO	LINHA DE PESQUISA
UCB	CULTURA CONTEMPORÂNEA E RELAÇÕES HUMANAS
UFMA	TRABALHO, SAÚDE E SUBJETIVIDADE
ATITUS	ORGANIZAÇÕES, AVALIAÇÃO E INTERVENÇÕES PSICOSSOCIAIS

MODALIDADE PROFISSIONAL:

INSTITUIÇÃO	LINHA DE PESQUISA
UNP	SAÚDE DO TRABALHADOR E PROCESSOS DE GESTÃO
	COMPORTAMENTO DO CONSUMIDOR
UCS	RISCOS E RECURSOS PSICOSSOCIAIS EM CONTEXTOS DE TRABALHO: DIAGNÓSTICO E INTERVENÇÃO
UNISC	PRÁTICAS SOCIAIS, ORGANIZAÇÕES E CULTURA

Além disso, a Resolução CFP 23/2022 traz informações sobre como se tornar especialista em POT. (<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-23-de-13-de-outubro-de-2022-437945688>)

A POT é dinâmica, transforma-se e reinventa-se constantemente para acompanhar as demandas de um mundo em contínua evolução. Nossa formação e atuação nesta área requerem posturas reflexiva, ética e proativa, que privilegiem o aprendizado contínuo e a integração de saberes.. Esperamos que este material tenha contribuído para ampliar sua compreensão sobre a formação em POT, as possibilidades de atuação e as competências necessárias para atuar na área.

Convidamos você a continuar aprendendo e dialogando sobre a POT, seja no ambiente acadêmico, nos estágios, em eventos científicos ou em sua prática profissional. Contamos com você para fortalecer a área, promovendo o bem-estar e a saúde das pessoas que trabalham, o desenvolvimento humano e organizacional e a transformação social. Juntos, podemos construir um futuro mais justo e sustentável.



**Conselho
Federal de
Psicologia**