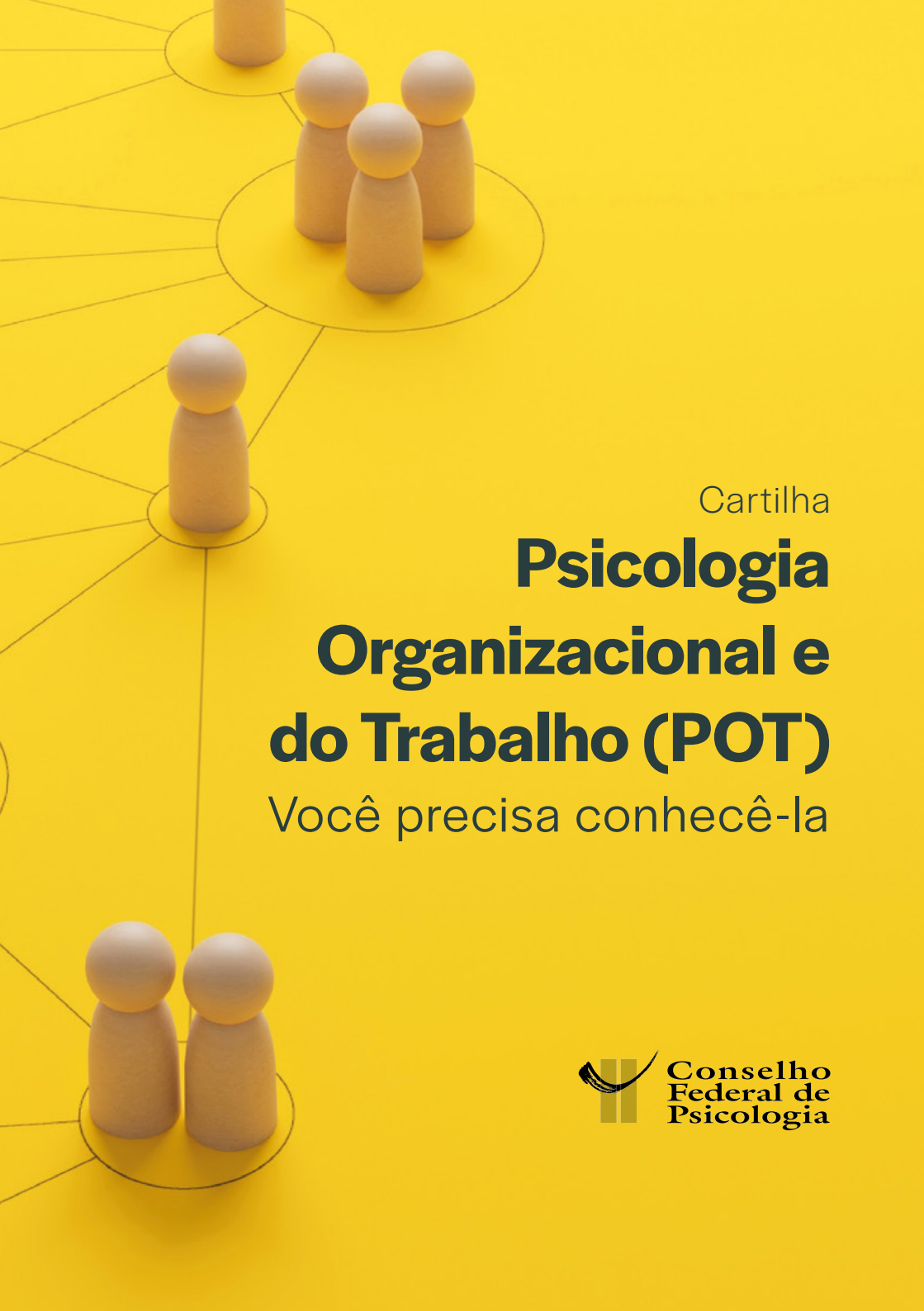




Cartilha

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

Diretoria

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)

Conselheiras(os)

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos
Carla Isadora Barbosa Canto
Carolina Saraiva
Célia Mazza de Souza (*tesoureira*
de 16/12/2022 a 12/06/2025)
Clarissa Paranhos Guedes
Evandro Moraes Peixoto
Fabiane Rodrigues Fonseca
Gabriel Henrique Pereira de Figueiredo
Ivani Francisco de Oliveira (*vice-presidente*
de 16/12/2022 a 19/04/2024)
Jefferson de Souza Bernardes
Juliana de Barros Guimarães
Maria Carolina Fonseca Barbosa Roseiro
Marina de Pol Poniwas
Nita Tuxá
Pedro Paulo Gastalho de Bicalho - (*presidente*
de 16/12/2022 a 12/06/2025)
Raquel Souza Lobo Guzzo
Roberto Chateaubriand Domingues
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?

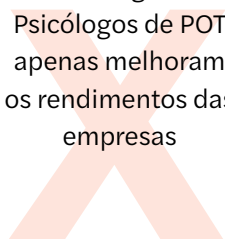
Para compreendermos melhor a área da POT, é importante abandonarmos certas ideias pré-concebidas e opiniões que, além de ultrapassadas, dificultam a compreensão adequada do papel de profissionais da Psicologia nesta especialidade.

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:

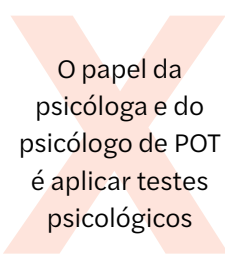
Mito

Correção



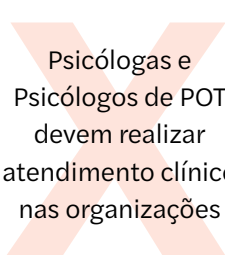
Psicólogas e Psicólogos de POT apenas melhoram os rendimentos das empresas

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.



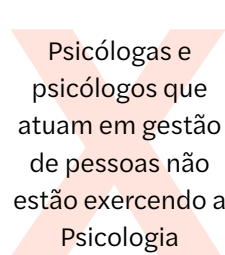
O papel da psicóloga e do psicólogo de POT é aplicar testes psicológicos

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.

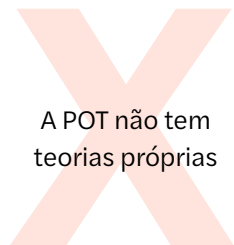


Psicólogas e psicólogos que atuam em gestão de pessoas não estão exercendo a Psicologia

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.

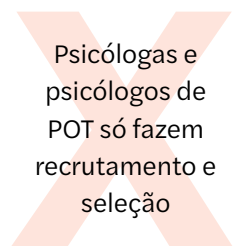
Mito

Correção



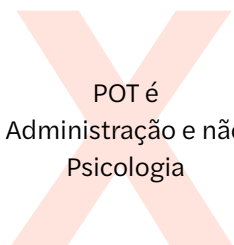
A POT não tem teorias próprias

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.

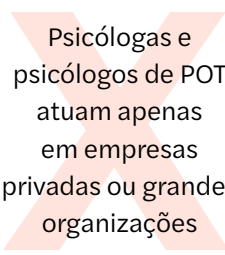


POT é Administração e não Psicologia

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.

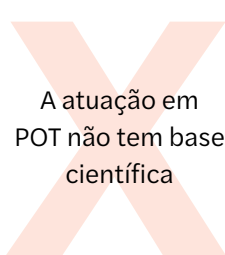
Mito

Correção



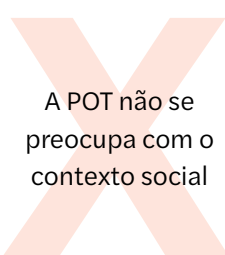
Psicólogas e psicólogos de POT atuam apenas em empresas privadas ou grandes organizações

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

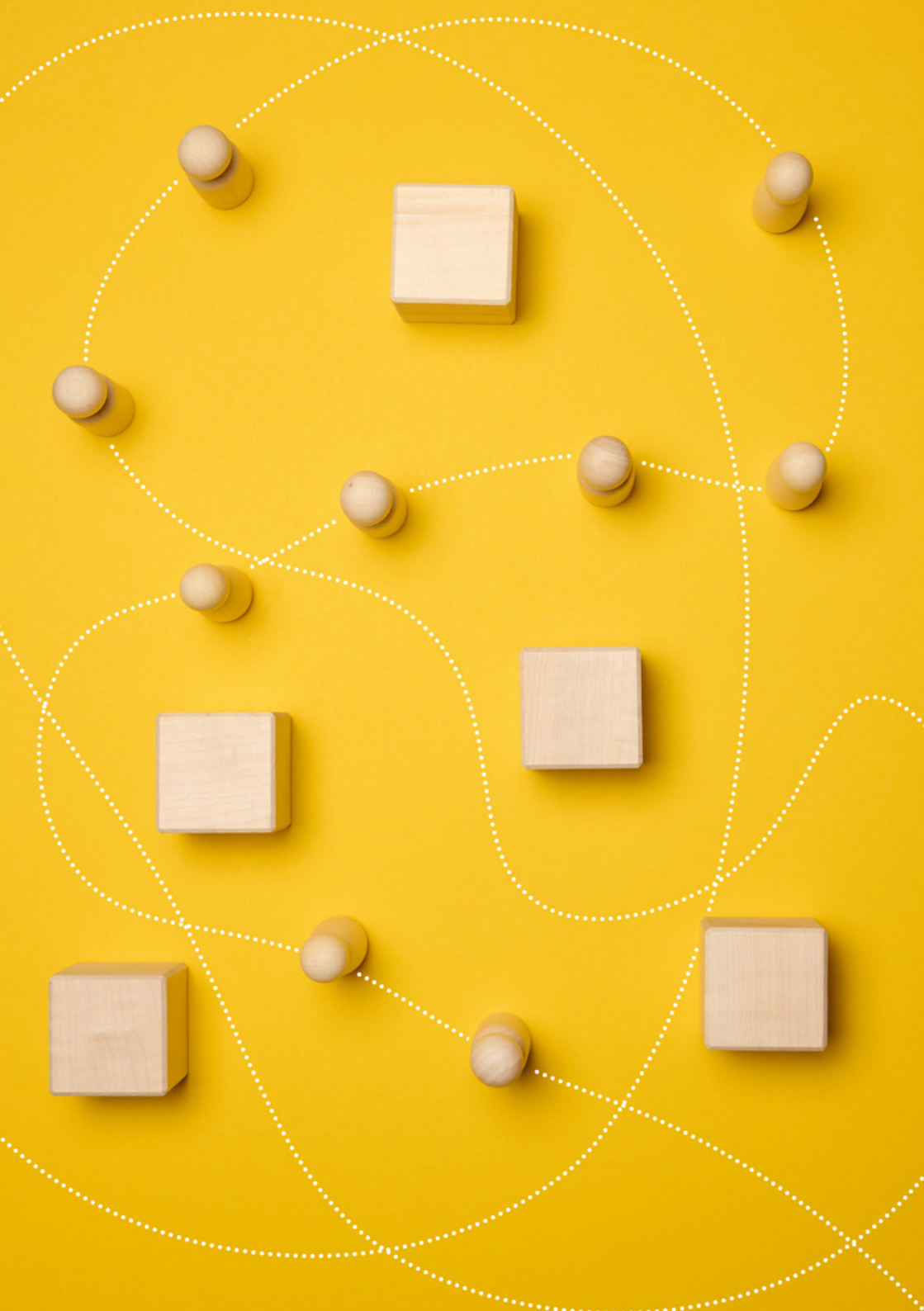
A POT é uma especialidade abrangente, estruturada em três campos principais. Cada um desses campos tem um foco específico, mas todos compartilham o objetivo comum e interagem para promover o desenvolvimento humano e organizacional, a saúde e o bem-estar das pessoas trabalhadoras.



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.

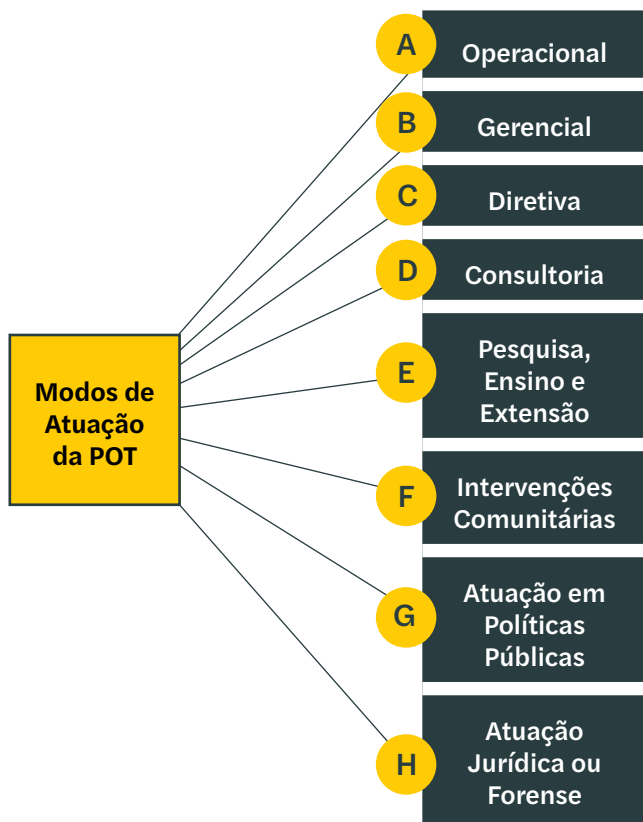
Subcampos de atuação em POT		
Campo 1: Psicologia e Gestão de Pessoas	Campo 2: Psicologia Organizacional	Campo 3: Psicologia do Trabalho
- Gestão de Competências: Treinamento, Desenvolvimento e Educação - Avaliação e Gestão do Desempenho no Trabalho - Recrutamento, Seleção e Integração - Governança Socioambiental (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/>



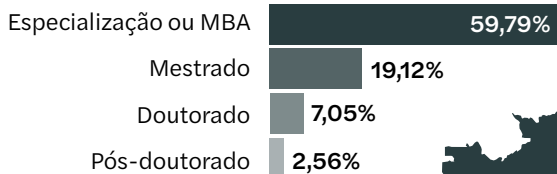
QUEM SOMOS



78,01%
são mulheres

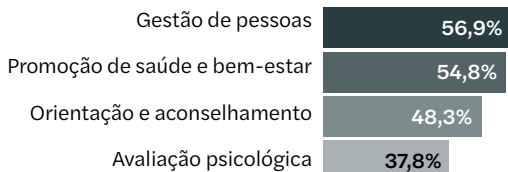
Média de idade de
43,8 anos

Qualificação:

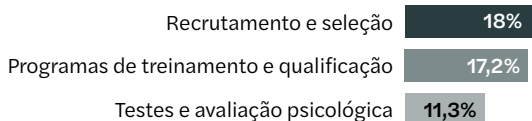


O QUE FAZEMOS

Principais processos de trabalho:



Atividades comuns:



Outras atividades:



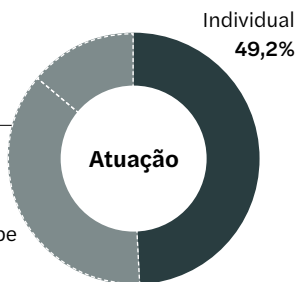
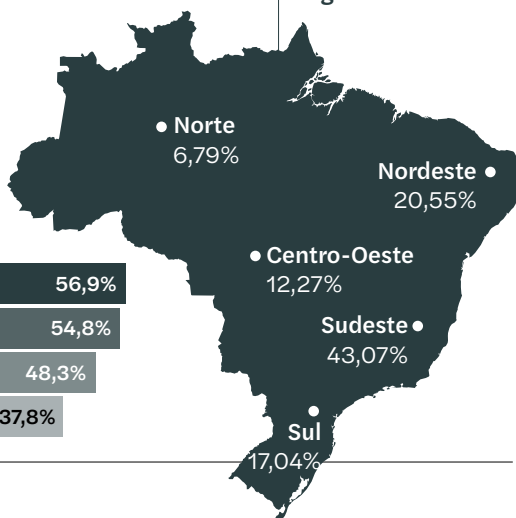
ONDE ATUAMOS



Setores Econômicos:

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

Região:



72,8% em equipes multiprofissionais
27,2% apenas com psicóloga(o/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

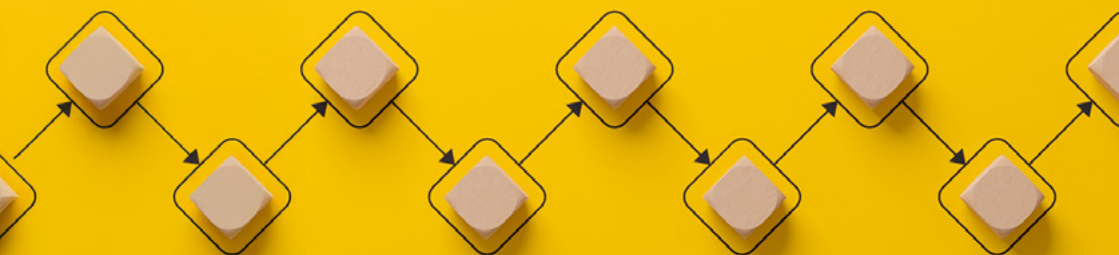
As psicólogas e os psicólogos da área de POT atuam predominantemente nos processos de gestão de pessoas e nos processos de promoção da saúde e bem-estar das trabalhadoras e trabalhadores. Além disso, também atuam nos processos de orientação profissional e de avaliações psicológicas. Em termos de atividades, 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.

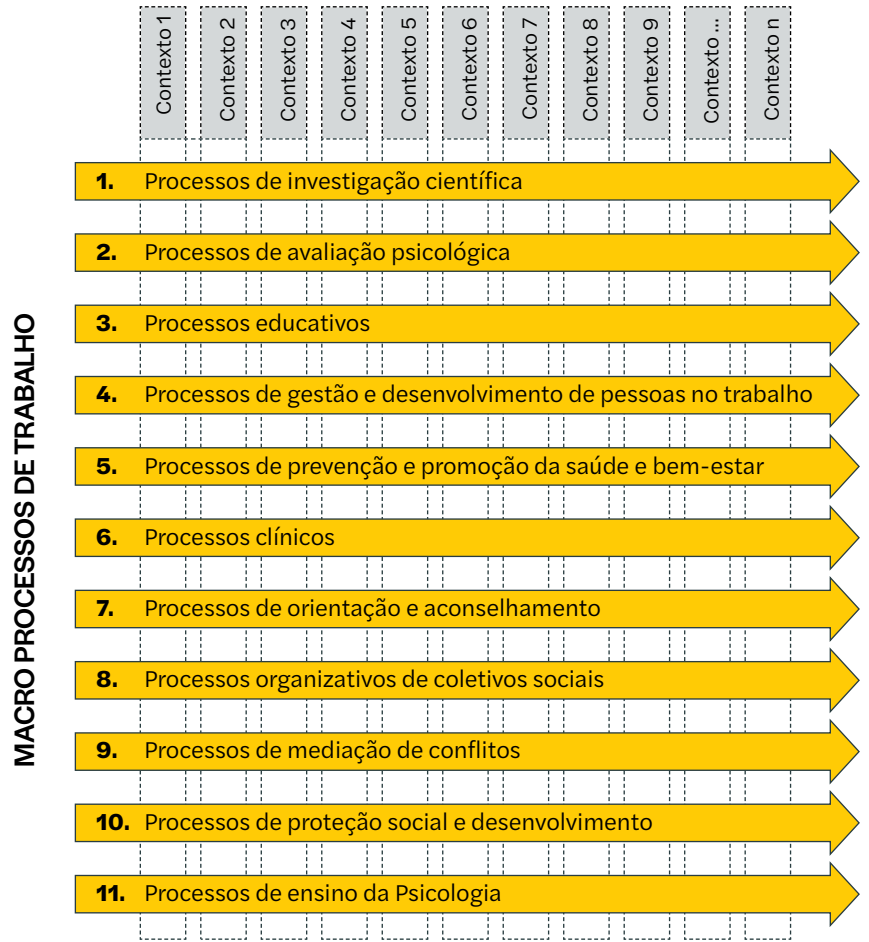
Art. 9º A organização do curso de Psicologia deve explicitar, no seu Projeto Pedagógico do Curso (PPC), as ênfases curriculares que serão adotadas, descrevendo-as detalhadamente em sua concepção e estrutura.

§ 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**