

# UM ESTUDO DO PERFIL DOS CURSOS DE PSICOLOGIA DO TRABALHO NO BRASIL<sup>(\*)</sup>

## An Inquiry of Organizational Psychology Courses Profile in Brazil

Carolina Chahad Secco<sup>(\*\*)</sup>

**RESUMO:** Na atual sociedade de regime capitalista, o trabalho é a atividade mais valorizada, realizada pelo ser humano. Existe uma relação mútua entre trabalho, organizações, indivíduo e sociedade a qual está em constante transformação. Desta forma, pesquisas e estudos nessa área mostram-se relevantes e a Psicologia torna-se uma área importante para intervir nos processos e relações existentes entre as esferas acima citadas, já que todas elas dependem do ser humano. A formação e educação do Psicólogo são as bases para sua atuação e as Instituições de Ensino Superior têm que estar sempre em constante atualização para formar indivíduos que possam atuar nas diferentes áreas da Psicologia. Por isso, a importância de se estudar a área da Psicologia Organizacional e do Trabalho e a nossa iniciativa de fazer um levantamento do perfil dos cursos de Psicologia do Trabalho no Brasil, com o objetivo de mostrar seu alcance, sua abrangência e outros detalhes relativos a seu conteúdo. Para atingir esses objetivos, o presente texto foi estruturado da seguinte forma. A primeira seção traça um breve histórico da evolução do conceito do trabalho, mostrando sua importante relação com a Psicologia, como fator constituinte do ser humano. Já a segunda seção descreve as origens da Psicologia do Trabalho, tanto no cenário brasileiro quanto internacional, seguida da terceira seção, que aponta os campos de atuação dessa área. A seção quatro tece uma descrição da atual situação dos cursos de Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil, em 2006, apresentando o conteúdo dos programas das IES, os temas estudados e seu alcance nacional. Uma análise crítica é realizada na seção cinco, apontando para os aspectos legais brasileiros da disciplina e apresentando uma comparação desta no Brasil e no exterior. A seção final traz as considerações finais.

**Palavras-chave:** Psicologia, Psicologia Organizacional, Psicologia do Trabalho, Psicologia Industrial, Recursos Humanos, Educação, Mercado de Trabalho, Trabalho.

**ABSTRACT:** In the capitalist society, the work is one of the most valued activities. There is a mutual relationship between labor, organizations, person and society, that is always in transformation. In this way, studies and surveys in this area are very relevant and the Psychology is very important to speak in the process and relations mentioned above. The education and graduation of the psychologist are the basis for his action and the Universities have to be always updated to graduate people that could act in the different psychology areas. For this reason, is important to study the Organizational Psychology area and our initiative to do a Survey of Organizational Psychology Courses Profile in Brazil, with the aim to show the scope, coverage and other details of this courses. To hit this aim this study was structured in the follow way. The first section give a brief history of the evolution of the concept of work, demonstrating its important relationship with psychology, as a constituent of the human being. The second section describes the Labor Psychology origins in the Brazilian and international canary, flow by the section third that point the actuation fields of this area. The four section presents a description of the current situation of courses in Organizational Psychology and Labor in Brazil, presenting the content of Universities, the subjects studied and its national scope. A critical analysis is carried out in section fifth, pointing to the Brazilian legal aspects of discipline and presenting a comparison of in Brazil and abroad. Section sixth brings the Final Considerations.

**Key words:** Psychology, Organizational Psychology, Labor Psychology, Industrial Psychology, Human Resources, Education, Labor Market, Work.

---

(\*) Pesquisa de caráter voluntário, realizada com o apoio institucional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE) e do Departamento de Economia da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP). A autora agradece a participação do Professor Titular da USP José Paulo Zeetano Chahad por sua colaboração na elaboração e revisão deste texto, assim como na busca dos dados e informações.

(\*\*) Psicóloga graduada pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), pesquisadora FIPE/USP. E-mail: <carolchahad@fipe.org.br>.

Na atual sociedade de regime capitalista, o trabalho é uma das atividades mais valorizadas, senão a mais, realizada pelo ser humano. Sua importância se dá desde a formação da identidade e da subjetividade do indivíduo até sua subsistência. Passando também pelas organizações, que são fundamentais para o funcionamento desta sociedade capitalista, pois o indivíduo está em contato constante com organizações para manter sua qualidade de vida, como veremos no decorrer do texto.

Essa relação mútua que existe entre trabalho, organizações, indivíduo e sociedade está em constante transformação. Desta forma, pesquisas e estudos nessa área mostraram-se relevantes e a Psicologia torna-se uma área importante para intervir nos processos e relações existentes entre as esferas acima citadas, já que todas elas dependem do ser humano.

No final do século XIX, início do século XX, os médicos começaram a estudar os problemas de comportamento do indivíduo trabalhador no ambiente de trabalho, então com o nome de Psicologia Industrial. No Brasil, a Psicologia do Trabalho surge por volta da década de 30, decorrente da crescente industrialização.

A formação e educação do Psicólogo são as bases para sua atuação e as Instituições de Ensino Superior têm que estar sempre em constante atualização para formar indivíduos que possam atuar nas diferentes áreas da Psicologia.

Mais de 100 anos depois do início da atuação dos psicólogos na área da Psicologia Industrial, com a evolução do mercado, das tecnologias e dos meios de produção, essa área está em constante crescimento para acompanhar as demandas expressas pela sociedade, pelos indivíduos, pelo governo e pelas organizações. Como veremos em nosso estudo, as atividades do psicólogo do trabalho vêm aumentando cada vez mais conforme o crescimento da área. Por isso, a importância de se estudar a área da Psicologia Organizacional e do Trabalho e a nossa iniciativa de fazer um levantamento do perfil dos cursos de Psicologia do Trabalho no Brasil, com o objetivo de mostrar seu alcance, sua abrangência e outros detalhes relativos a seu conteúdo.

Para atingir esses objetivos, o presente texto foi estruturado da seguinte forma. A Seção 2 traça um breve histórico da evolução do conceito do trabalho, mostrando sua importante relação com a Psicologia, como fator constituinte do ser humano. Já a Seção 3 descreve as origens da Psicologia do Trabalho, tanto no cenário brasileiro, quanto internacional, seguida da Seção 4, que aponta os campos de atuação dessa área. A Seção 5 faz uma descrição da atual situação dos cursos de Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil, apresentando o conteúdo dos programas das IES, os temas estudados e seu alcance nacional. Uma análise crítica é realizada na Seção 6, apontando para os aspectos legais brasileiros da disciplina e apresentando uma comparação desta no Brasil e no exterior. A Seção 7 traz as Considerações Finais e a Seção 8, as Referências Bibliográficas.

## **1. A HISTÓRIA DO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA PARA A PSICOLOGIA DO TRABALHO**

### *1.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONCEITO DE TRABALHO E SEUS SIGNIFICADOS*

Para mostrarmos a importância de se estudar a Psicologia Organizacional e do Trabalho e entender os seus temas e conceitos, se faz necessária uma breve descrição

histórica da evolução do conceito do trabalho. Por meio desta, discorreremos sobre a valorização do trabalho em nossa sociedade e seus significados.

Desde os primórdios da humanidade, existe “trabalho”, naquele tempo como meio de subsistência. Com a evolução do homem e da sociedade, este foi adquirindo diferentes significados, passando pela filosofia clássica, greco-romana, a qual classificava o trabalho apenas como as atividades braçais, exercidas de forma degradante pelos escravos e seres inferiores.

A valorização do trabalho começou na Idade Média, com a Igreja Católica, momento no qual o trabalho tinha um significado religioso, apenas como forma de subsistência e porta de entrada para o céu. Seguiu, de uma forma diferente, com a Reforma Protestante, a qual colocava que o trabalho era uma contribuição para a sociedade, dignificando aquele que trabalha e permitindo a obtenção do lucro. Isso porque, com o fim do feudalismo e o início das atividades mercantes, surgiu a necessidade de acúmulo de capitais e obtenção de lucro.

Hoje, como sistema capitalista, o trabalho continua sendo muito valorizado pela nossa sociedade, já que o ideal capitalista, após o desenvolvimento das teorias fordista e taylorista, é de se obter cada vez mais lucro, ou seja, uma produção maior em um menor espaço de tempo.

“Quem detém, portanto, os meios de produção é o capitalista. O indivíduo desprovido destes meios não tem como reproduzir sua existência.” (ZANELLI, BORGES-ANDRADE e BASTOS, 2004)

A única maneira de reproduzir sua existência, então, é vender sua força de trabalho, contribuindo assim com a produção, tão valorizada pela sociedade. Portanto, quem trabalha, ou vende sua força de trabalho, é visto como um indivíduo digno e cidadão, pois só assim, está contribuindo para a sociedade.

Assim, o trabalho é muito relevante para a formação do indivíduo, como ser social, pois, segundo *Zanelli, Borges-Andrade e Bastos* (2004):

“(…) para compreender-se a psicologia, é preciso compreender o trabalho (…). O trabalho permite, constrói e expressa o indivíduo.”

Poderíamos discorrer muito sobre a história da valorização do trabalho, pois em cada época, com suas ideias e sua cultura, o trabalho exerceu um papel e uma função, sempre presente, tanto para a subsistência, quanto para a colocação do homem na sociedade.

Acreditamos, porém, que não se faz necessário, uma vez que queríamos apenas apontar para essa valorização do trabalho, mostrando a importância que este tem para nossa sociedade e para o ser humano, despertando nosso interesse em desenvolver um estudo nessa área da Psicologia.

## 1.2. ORGANIZAÇÕES, SOCIEDADE E INDIVÍDUO

Além da importância do trabalho para a formação da identidade e da subjetividade do indivíduo, as organizações são fundamentais para o funcionamento de nossa atual sociedade,

pois o indivíduo está em contato constante com organizações para manter sua qualidade de vida. Aqui faz-se necessária uma pausa para definir organização.

As organizações são fenômenos complexos e existem inúmeras abordagens para explicá-las e defini-las. Esta complexidade torna-se mais um fator que aponta para a importância da Psicologia de pesquisar e aprofundar mais os estudos na área organizacional e do trabalho.

De uma forma simples e objetiva, podemos dizer que as organizações não são só empresas industriais, produtoras de bens materiais e ações, são todos os organismos que, de alguma forma, oferecem serviços para a sociedade e para os seres humanos: creches, escolas, universidades, postos de saúde, hospitais, organizações não governamentais, entidades comunitárias, órgãos públicos, lojas, empresas, etc.

O bom funcionamento das organizações é, então, tão importante para estas realizarem uma boa produção de serviços e para seu sucesso, quanto para a sociedade e o indivíduo que dependem desses serviços para seu bem-estar e qualidade de vida. Sem a força de trabalho humana ou com ela defasada, a organização não sobrevive ou não alcança o sucesso e vice-versa.

*Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004)* afirmam que as organizações “subsistem no tempo para além das pessoas que as integram”, ou seja, estas avançam no tempo, sobrevivendo a diferentes administrações, passando por diferentes valores, missões e políticas, que são criadas pelos indivíduos. Assim, as ideias e os valores criados pelos homens são elementos fundantes de uma organização. Neste sentido, a organização não é estática, mas sim vive em constante transformação com o passar do tempo e o desenvolvimento da cultura.

O indivíduo trabalhador passa a maior parte de seu tempo dentro da organização, produzindo bens e serviços que serão utilizados por outros indivíduos e pela sociedade. Passa, portanto, a maior parte de seu tempo vivendo experiências que afetam tanto sua vida pessoal, quanto o funcionamento da organização na qual está inserido, e da sociedade.

Em razão dessa relação mútua que existe entre trabalho (com todos os seus significados e valores), organizações (com toda sua complexidade), indivíduo (com sua identidade e subjetividade) e sociedade (com sua história e cultura), que está em constante transformação, pesquisas e estudos nessa área, mostram-se relevantes e a Psicologia torna-se uma área importante para intervir nos processos e relações existentes entre o trabalho, as organizações, a sociedade e o indivíduo.

Segundo *Krumm (2005)* a Psicologia Organizacional e do Trabalho surgiu primeiramente nas indústrias. Com o crescimento da área, porém, outros tipos de organizações (como os citados acima) começaram a se utilizar dos conhecimentos, pesquisas e atuação desta.

## **2. AS ORIGENS DA PSICOLOGIA DO TRABALHO**

### *2.1. SUMÁRIO HISTÓRICO DO SURGIMENTO*

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (como hoje é denominada no Brasil), surgiu no final do século XIX, início do século XX, então com o nome de Psicologia

Industrial, para estudar os problemas relacionados ao trabalho, com o foco no comportamento do trabalhador no ambiente de trabalho (KRUMM, 2005).

Entre os nomes citados como os pioneiros dessa área estão *Walter Dill Scott* e *Hugo Münsterberg* (WALTHER, 1929; KRUMM, 2005; ZANELLI, BORGES-ANDRADE e BASTOS, 2004). O primeiro era psicólogo professor da Northwestern University, publicou artigos e livros na área. De acordo com *Walther* (1929), *Scott* estava preocupado em aumentar o rendimento operário na indústria, estudando fatores que poderiam atingir este objetivo, como: imitação, emulação (competição), lealdade recíproca entre operários e patrões, concentração no trabalho, diminuição da fadiga profissional, salários justos e gosto e amor pelo trabalho.

Já o segundo, psicólogo alemão, discípulo do *Wundt*, lecionava em Harvard, tendo criado testes voltados para seleção de pessoal, para ajustamento do indivíduo em cargos adequados às suas capacidades. Ainda na última década do século XIX, *Münsterberg* publicou testes, com o objetivo de estudar as manifestações das diferentes profissões na “organização psíquica” em cada ser humano (WALTHER, 1929). *Münsterberg* foi, também, o autor do primeiro livro publicado na área da psicologia industrial, *Psychology and industrial efficiency* (WALTHER, 1929; KRUMM, 2005).

As duas grandes guerras favoreceram o desenvolvimento e o crescimento dessa área (WALTHER, 1929; SAMPAIO, 1998; ZANELLI, BORGES-ANDRADE e BASTOS, 2004; KRUMM, 2005). Nesses períodos, as ações são muito intensificadas para preencher a defasagem de mantimentos e armamentos causados pela guerra. As nações envolvidas querem superar sua produção em relação a seus inimigos para obter vantagem na luta. De acordo com *Walther* (1929), esse aumento da carga de trabalho produz consequências para a saúde do ser humano e acaba prejudicando o nível de produção. Foi necessário, então, que especialistas, como médicos, psicólogos e fisiologistas, dessem mais atenção ao homem em seu local de trabalho.

Além disso, durante esses períodos, os testes psicológicos foram extensamente utilizados para selecionar e avaliar recrutas adequados para cada cargo dentro do exército americano, em virtude das constatações de que, em cada posição, era preciso aptidões especiais. Foram então desenvolvidas atividades como seleção, treinamento, avaliação de desempenho, trabalho com motivação e adequação dos equipamentos.

No período pós-guerra, as indústrias e empresas continuaram então utilizando todos os conhecimentos e atividades desenvolvidos durante as guerras.

Segundo *Krumm* (2005), é nesse momento que a Psicologia Industrial volta-se também para o lado organizacional, pois não se preocupa mais apenas com o comportamento do indivíduo em relação ao cumprimento de sua tarefa, mas sim, com a realização de um trabalho pelos indivíduos e pelo grupo que compõe a organização.

Durante o período entre as guerras, durante as décadas de 1920 e 1930, a Psicologia Industrial continuou a se desenvolver e os psicólogos dessa área começaram a se preocupar com o bem-estar dos trabalhadores. Estudos como *Hawthorne*<sup>(1)</sup>, iniciado em 1924, começaram a

---

(1) Consultar, entre outros, *Krumm* (2005).

voltar suas atenções para os fatores interpessoais e sociais existentes no ambiente de trabalho, surgindo então o movimento das “relações humanas”.

Após a Segunda Guerra Mundial, por volta da década de 1960, a Psicologia Industrial/Organizacional (I/O) começou a ser aplicada não só nas indústrias, mas em outros tipos de organização, como hospitais e escolas (KRUMM, 2005). Atualmente, os Psicólogos I/O atuam em diferentes tipos de instituições e organizações (Quadro 1).

**Quadro 1. Onde os Psicólogos I/O Atuam**

<i>Locais</i>	%
Faculdades e Universidades	36
Consultoria	29
Organizações Privadas	21
Organizações Públicas	7
Outros	7

Fonte: Elaboração da autora a partir de informações em *Krumm* (2005), p. 17.

## 2.2. A HISTÓRIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, a Psicologia do Trabalho surge por volta da década de 1930, quando ocorre a migração da zona rural para os centros urbanos que começavam a crescer com a industrialização.

Como em todo o resto do mundo, o início dessa área no Brasil, até meados do século XX, foi marcado pela forte atuação do psicólogo na utilização de testes psicológicos voltados para seleção de pessoal, sendo as principais atividades recrutamento, seleção, treinamento e avaliação de desempenho (ZANELLI, BORGES-ANDRADE e BASTOS, 2004).

Conforme o crescimento da industrialização, do capitalismo e da competitividade do mercado em nosso país (principalmente por causa da globalização e da chegada de empresas multinacionais), a Psicologia voltada para o trabalho também cresceu e começou a se desenvolver, de maneira que o psicólogo do trabalho passou a exercer cada vez mais atividades (Quadro 2).

## Quadro 2. Atividades Desenvolvidas pelos Psicólogos do Trabalho no Brasil

Atividades	%
Seleção de Pessoal	38,4
Treinamento	15,9
Recrutamento de Pessoal	11,3
Desenvolvimento de RH	9,7
Função Gerencial	4,4
Acompanhamento de Pessoal	4,1
Avaliação de Desempenho	2,2
Psicoterapia	1,6
Orientação Profissional	1,6
Plano de Cargos e Salários	1,6
Consultoria	1,6
<b>Outras</b>	<b>7,6</b>

Fonte: *Sampaio* (1998), p. 36.

Em 2001, foi fundada a Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, com a finalidade de “promover a produção e divulgar o conhecimento científico e tecnologias na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho”<sup>(2)</sup>.

Atualmente, no Brasil, a área da Psicologia voltada para o trabalho é denominada de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), pois

“... busca compreender o comportamento das pessoas que trabalham tanto em seus determinantes e suas conseqüências, como nas possibilidades da construção produtiva das ações de trabalho, com preservação máxima da natureza, da qualidade de vida e do bem-estar humano.” (ZANELLI, BORGES-ANDRADE e BASTOS, 2004)

Segundo *Sampaio* (1998), no Brasil, os psicólogos dessa área se utilizam do termo psicólogo do trabalho ou psicólogo organizacional, pois o termo psicólogo industrial caiu em desuso. Ao longo desta pesquisa essa ideia é confirmada, já que, conforme veremos, os cursos da Psicologia do Trabalho em nosso país utilizam principalmente as seguintes nomenclaturas: Psicologia Organizacional, Psicologia do Trabalho e Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Podemos dizer, então, que nos primórdios, quando surgiu na Europa e nos Estados Unidos, a Psicologia Industrial tinha o foco no comportamento das pessoas voltado exclusivamente para os problemas relacionados ao trabalho, no ambiente de trabalho. A preocupação maior era com a produção. Hoje, esse foco de atuação se expandiu, a Psicologia Organizacional e do Trabalho estuda o comportamento das pessoas que trabalham. Atualmente,

(2) Informações disponíveis em: <[www.sbpot.org.br](http://www.sbpot.org.br)>.

entretanto, não se preocupa somente com a situação de trabalho e com a produção, mas, também, com diversos fatores dentro e fora do ambiente de trabalho que possam interferir na qualidade de vida do indivíduo e da organização.

### 3. OS CAMPOS E AS ATIVIDADES DA PSICOLOGIA DO TRABALHO

#### 3.1. PSICOLOGIA INDUSTRIAL VERSUS PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL VS PSICOLOGIA DO TRABALHO

Com o desenvolvimento da área da Psicologia do Trabalho e o crescimento dos campos de estudo, interesse e atuação do psicólogo nessa área, a Psicologia do Trabalho acabou desenvolvendo 3 faces: A Psicologia Industrial, a Psicologia Organizacional e a Psicologia do Trabalho (SAMPAIO, 1998). Essas três faces são definidas por este autor da seguinte maneira:

**1 — Psicologia Industrial:** “atua nos postos de trabalho e não se envolve com a organização” (*sic*). Esta face ainda se preocupa com a maximização da produção e não tanto com o indivíduo trabalhador.

**2 — Psicologia Organizacional:** trabalha não só com indústrias, mas com outras organizações do mercado de trabalho (hospitais, bancos, escolas, comércio, etc.). Além disso, a Psicologia Organizacional trabalha com toda a estrutura das organizações e não só com o comportamento do indivíduo em determinado posto de trabalho.

**3 — Psicologia do Trabalho:** se volta mais para o homem trabalhador, buscando compreender seu comportamento, sentimento, saúde e bem-estar, resultantes de seu trabalho, dentro e fora das organizações, individual e em grupos.

Já para *Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004)*, a Psicologia Organizacional e do Trabalho, no Brasil, compreende os seguintes campos: a Psicologia do Trabalho, a Psicologia Organizacional e a Gestão de Pessoas (também conhecida como Gestão de Recursos Humanos). Esses autores descrevem estes campos da seguinte maneira:

1 — A **Psicologia do Trabalho** estuda a relação do indivíduo com o trabalho. Estuda os fatores psicossociais e pessoais que afetam o bem-estar, a qualidade de vida e a saúde do trabalhador, afetando conseqüentemente seu comportamento no trabalho.

2 — A **Psicologia Organizacional** preocupa-se com a relação do comportamento no trabalho e na organização. Busca compreender como o comportamento humano interfere no funcionamento da organização e vice-versa.

3 — A **Gestão de Pessoas** tem como foco a relação entre o ser humano e a organização. Aqui são realizadas atividades para que os empregados e colaboradores da organização trabalhem de acordo com os valores, objetivos e a missão da organização. Essas atividades vão desde a captação de profissionais com o perfil adequado para trabalhar na organização, até a capacitação, qualificação, desenvolvimento e treinamento dos empregados.

*Krumm (2005)* classifica os três campos de especialização da Psicologia Industrial Organizacional, nos Estados Unidos, da seguinte maneira: Psicologia Pessoal, Psicologia Organizacional e Engenharia dos Fatores Humanos (Ergonomia).

1 — A **Psicologia Pessoal** equivale ao do campo de Gestão de Pessoas descrito por *Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004)*.

2 — A **Psicologia Organizacional** de *Krumm* tem o mesmo foco da Psicologia Organizacional de *Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004)*, levando em conta como o grupo de trabalho e a organização interferem sobre os sujeitos trabalhadores considerados individualmente.

3 — A **Ergonomia** ou **Engenharia dos Fatores Humanos** tem como foco principal a relação entre o homem e outros elementos de um sistema, em uma situação de trabalho, com o objetivo de melhorar o desempenho de trabalho e o bem-estar do trabalhador. Estuda temas como ambiente no local de trabalho, desenho dos equipamentos e programas de segurança.

A Ergonomia é conhecida principalmente nos Estados Unidos e na Europa. No Brasil, a formação nessa área ocorre em nível de pós-graduação *lato sensu*, ou seja, apenas como especialização. Envolve disciplinas como Anatomia, Fisiologia, Organização do Trabalho, *Design* e Métodos Tecnológicos, além da Psicologia.

### 3.2. ATIVIDADES E PAPEL DO PSICÓLOGO DO TRABALHO

Nessa sessão, desenvolveremos um pouco mais sobre as atividades realizadas pelo Psicólogo do Trabalho.

Como vimos anteriormente, as atividades do Psicólogo do Trabalho vêm aumentando cada vez mais conforme o crescimento da área. *Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004)* afirmam que, por muito tempo, a seleção de pessoal e o uso de testes psicológicos foram as atividades mais realizadas pela Psicologia Organizacional e do Trabalho. *Sampaio (1998)* concorda com essa observação, acrescentando que até hoje essas são as atividades mais exercidas pelo psicólogo organizacional, pois os cursos para sua formação ainda são muito focados em tais atividades.

Por meio da análise dos textos dos autores *Sampaio (1998)*, *Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004)* e *Krumm (2001)*, elaboramos os Quadros 3A, B e C, expondo as divisões e descrições das atividades realizadas pelos psicólogos, dentro das áreas da Psicologia do Trabalho. Como as atividades da área de gestão de recursos humanos ainda são as mais exercidas e por isso as mais estudadas, elas se encontram também descritas mais detalhadamente.

### Quadro 3A — Psicologia Organizacional

- € Ambiente Organizacional
- € Estrutura Organizacional
- € Diagnóstico Organizacional
- € Estratégia Organizacional (formulação, concepção, implementação)
- € Análise de Clima e Cultura
- € Diversidade Organizacional
- € Comunicação Organizacional
- € Processos Grupais
- € Comportamento Organizacional (motivação, liderança)
- € Hierarquia
- € Poder
- € Burocracia
- € Consultoria

Fonte: Elaboração da autora com base em *Sampaio* (1998), *Zanelli, Borges-Andrade e Bastos* (2004) e *Krumm* (2001).

### Quadro 3B — Gestão de Recursos Humanos

Recrutamento e Seleção	Cargos, Salários e Benefícios
<ul style="list-style-type: none"><li>▫ Aplicação de testes psicológicos</li><li>▫ Aplicação de dinâmicas de grupo</li><li>▫ Entrevista seletiva</li><li>▫ Aplicação de provas técnicas</li><li>▫ Desligamento</li><li>▫ Consultoria em seleção</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▫ Análise e descrição de cargo</li><li>▫ Planejamento de cargos</li><li>▫ Remuneração</li><li>▫ Benefícios</li></ul>
Treinamento e Desenvolvimento	
<ul style="list-style-type: none"><li>▫ Programas de avaliação de desempenho</li><li>▫ Elaboração de planos de carreira</li><li>▫ Orientação profissional</li><li>▫ Desenvolvimento gerencial</li><li>▫ Desenvolvimento interpessoal</li><li>▫ Programas educacionais e culturais</li><li>▫ Levantamento de necessidades de treinamento</li><li>▫ Planejamento de treinamento</li><li>▫ Coordenação e aplicação de treinamento</li><li>▫ Avaliação de treinamento</li><li>▫ Aplicação de técnicas psicológicas</li><li>▫ Seleção de grupos de treinamento</li><li>▫ Consultoria em treinamento e desenvolvimento</li></ul>	

Fonte: Elaboração da autora com base em *Sampaio* (1998), *Zanelli, Borges-Andrade e Bastos* (2004) e *Krumm* (2001).

## Quadro 3C — Psicologia do Trabalho

Questões Psicossociais	Questões Sociais
<ul style="list-style-type: none"><li>▫ Subjetividade e identidade do trabalhador</li><li>▫ Significados do trabalho</li><li>▫ Relações com o trabalho</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▫ Estudos sobre desemprego</li><li>▫ Elaboração de programas de preparação para aposentadoria</li><li>▫ Qualidade de vida</li><li>▫ Lazer e trabalho</li></ul>
Saúde do Trabalhador	
<ul style="list-style-type: none"><li>▫ Estudos sobre epidemiologia do trabalho</li><li>▫ Estudos sobre <i>stress</i></li><li>▫ Análise da psicodinâmica do trabalho</li><li>▫ Análise sofrimento psicológico (saúde mental)</li><li>▫ Elaboração programa de acidentes de trabalho (CIPA)</li><li>▫ Políticas de prevenção de doenças (inclusive públicas)</li><li>▫ Consultoria</li><li>▫ Ergonomia</li></ul>	

Fonte: Elaboração da autora com base em *Sampaio* (1998), *Zanelli, Borges-Andrade e Bastos* (2004) e *Krumm* (2001).

A incorporação de novas atividades, ao longo do tempo, nessa área, mostrou a necessidade de parceria da Psicologia com outras disciplinas. Como, por exemplo, a Medicina por causa do estudo de doenças relacionadas ao trabalho; a Administração em virtude das atividades organizacionais; a Economia em razão da importante relação entre o mercado de trabalho; a Psicologia do Trabalho, assim como da Filosofia, Sociologia e Antropologia.

### 4. A PESQUISA SOBRE O PERFIL DOS CURSOS DE PSICOLOGIA DO TRABALHO

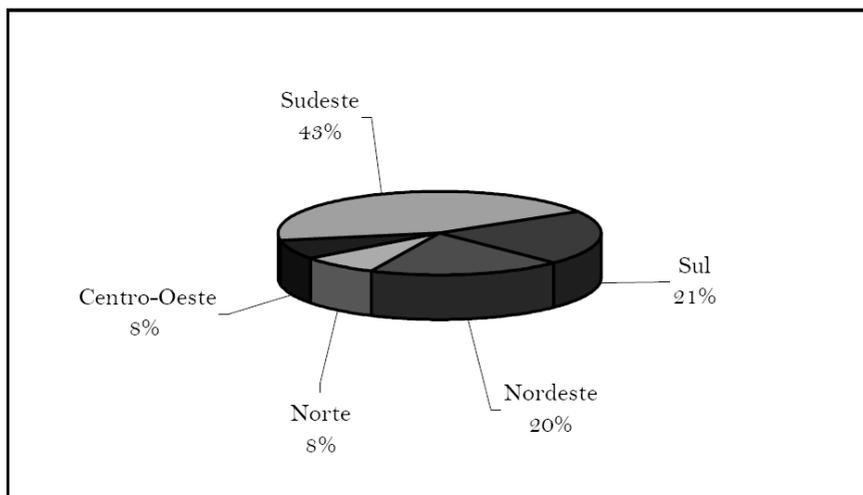
#### 4.1. DESCRIÇÃO DO CONTATO

Para iniciarmos essa pesquisa, realizamos um levantamento, por intermédio do *site* do Ministério da Educação (MEC), de todas as Instituições de Ensino Superior (IES) cadastradas, as quais ministram os cursos de Psicologia. Na ocasião, foram levantadas 210 Instituições no total<sup>(3)</sup>, assim distribuídas por todo o país:

---

(3) A lista completa das IES consultadas para este estudo encontra-se no Anexo I do texto completo publicado como Contribuição Especial nos *Anais do X Encontro Nacional da ABET — Balanço e Perspectivas do Trabalho no Brasil*, Salvador, 11 a 14 de novembro de 2007 (CD-ROM).

**Gráfico 1 — Brasil: Distribuição Regional das IES de Psicologia, 2006 (total de 210 Instituições)**



Fonte: Cadastro IES do MEC, disponível em: <[www.mec.gov.br](http://www.mec.gov.br)>.

Estabelecemos, então, contato via *e-mail* com todas as instituições (210) levantadas, com exceção de dez, as quais foram contatadas via correio, pois os *e-mails* cadastrados não estavam ativos. Neste contato, havia uma solicitação dos dados necessários para que fosse realizado o estudo, entre eles, programa da disciplina Psicologia do Trabalho ou assemelhada (graduação e pós-graduação), tempo em que a disciplina é ministrada, nome e formação do docente responsável por tal disciplina. Esse contato foi realizado 4 vezes, com intervalos em média de 15 dias para maximizarmos a possibilidade de resposta e adquirirmos amostra para a qualidade do estudo<sup>(4)</sup>.

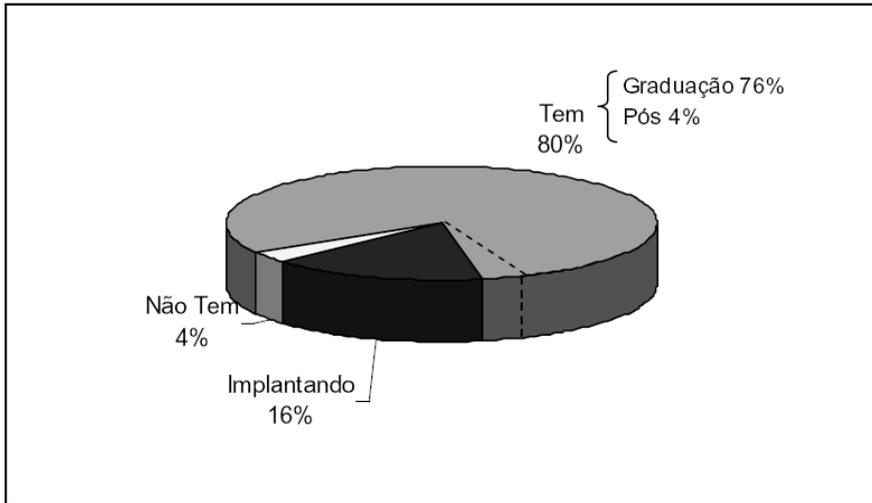
No total, das 210 Instituições contatadas, 82 (cerca de 40%) responderam à solicitação realizada, enviando algum tipo de resposta com material.

---

(4) A íntegra dessa correspondência, para os níveis de graduação e pós-graduação, encontra-se no Anexo II do texto completo publicado como Contribuição Especial nos *Anais do X Encontro Nacional da ABET — Balanço e Perspectivas do Trabalho no Brasil*, Salvador, 11 a 14 de novembro de 2007 (CD-ROM).

4.2. O PERFIL DO UNIVERSO INVESTIGADO

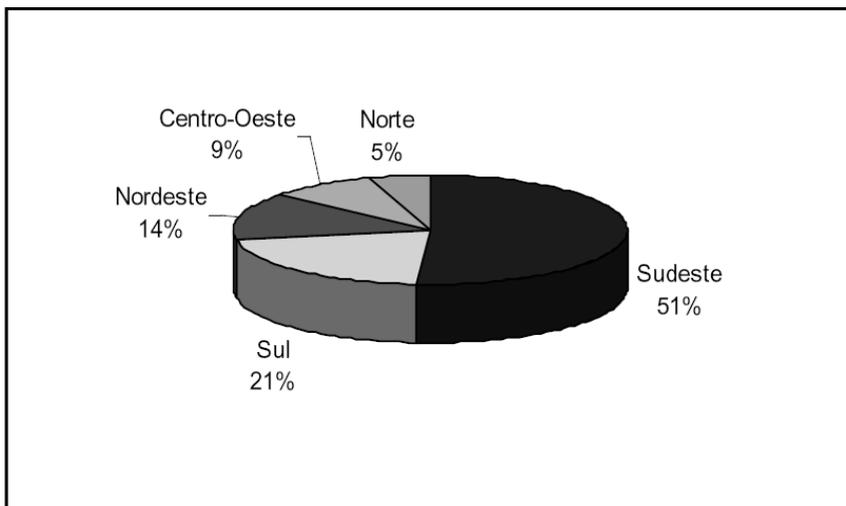
**Gráfico 2 — Porcentagem de IES participantes que possuem cursos na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, 2006**



Fonte: Elaboração da autora.

O curso de Psicologia Organizacional e do Trabalho tem dimensão nacional (é lecionado em todas as regiões), com concentração maior no Sudeste.

**Gráfico 3 — Brasil: Distribuição Regional dos Cursos de Psicologia do Trabalho, 2006 (Total de 66 IES)**



Fonte: Elaboração da autora.

A maior concentração dos Cursos de Psicologia Organizacional e do Trabalho que estão sendo implantados é no Sudeste, com pouca discrepância entre as regiões:

- 39% se encontravam na região Sudeste (5)
- 23% se encontravam na região Nordeste (3)
- 15% se encontravam na região Sul (2)
- 15% se encontravam na região Norte (2)
- 8% se encontravam na região Centro-Oeste (1)

Apenas três IES responderam que ministravam o curso de Psicologia do Trabalho em pós-graduação. Todas estão localizadas na região Sudeste.

Das três IES que, gentilmente, nos responderam, informando que não ministravam nenhum curso voltado para essa área, duas estão localizadas no sul e uma no nordeste.

#### *4.3. DESCRIÇÃO DO PERFIL DOS CURSOS SUPERIORES DE PSICOLOGIA DO TRABALHO NO BRASIL*

##### *4.3.1. O CONTEÚDO DOS PROGRAMAS/TEMAS ESTUDADOS*

Ao iniciarmos essa pesquisa, trabalhávamos com o nome de Psicologia do Trabalho. Mas, conforme o estudo foi se aprofundando, percebemos o crescimento da área de atuação do psicólogo nessa área e, portanto, da necessidade da nova denominação de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

O mesmo ocorreu em relação à denominação dada pelas IES para a área, que varia basicamente entre Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Os temas levantados, que constam no programa de ensino dos cursos dos IES, abordados nos cursos de Psicologia, são os seguintes<sup>(5)</sup>:

##### *Geral*

- Atuação e papel do psicólogo nas Organizações
- História do Trabalho, das Organizações e da área da Psicologia Organizacional e do Trabalho
- Ética Profissional
- Relações Interdisciplinares (Economia, Medicina, Sociologia, Antropologia, Filosofia)
- Psicologia Social
- Conceitos de Administração

---

(5) Divisão por campos da Psicologia Organizacional e do Trabalho elaborado pela autora de acordo com presente estudo, com base nas informações obtidas nos programas enviados pelas IES.

### *Psicologia do Trabalho*

- Significado do Trabalho
- Trabalho e identidade, subjetividade
- Saúde do Trabalhador (física e mental, acidentes, CIPA)
- Relações do Indivíduo no Trabalho
- Relações (de satisfação ou sofrimento) do Indivíduo com o Trabalho
- Desemprego
- Aposentadoria
- Mercado de Trabalho (trabalho informal, trabalho infantil, trabalho doméstico, empresa familiar)
- Trabalho e Lazer
- Álcool e Drogas no Trabalho
- Socialização
- Integração
- Qualidade de Vida
- Autogestão
- Psico-higiene
- Assédio Moral
- Criatividade

### *Gestão de Recursos Humanos*

- Gestão de Pessoas
- Recrutamento e Seleção
- Treinamento e Desenvolvimento
- Avaliação de Desempenho
- Orientação Profissional e Planejamento de Carreira
- Salários e Benefícios
- Descrição de Cargo
- Mapeamento de Competência
- Gestão dos Talentos
- Desligamento
- Programa de Gestão de Pessoas
- Aplicação de Testes Psicológicos
- Rotação de Pessoal

- Absenteísmo
- Ergonomia
- Ergologia

### *Psicologia Organizacional*

- Clima e Cultura Organizacionais
- Conceitos Organizacionais e Pressupostos Teóricos e Filosóficos da Área
- Consultoria Interna e Externa
- Estrutura e Ambiente Organizacional
- Diagnóstico Organizacional
- Contextos Organizacionais (empresas, indústrias, hospitais, escolas, 3º setor, cooperativas, etc.)
- Nível Micro e Macro Organizacionais
- Técnicas, Instrumentos e Projetos de Intervenção
- Comportamento Organizacional
- Diversidade Organizacional (sexo, idade, raça, portadores de deficiência)
- Novos Cenários Organizacionais
- Qualidade Total
- Grupos
- Poder e Conflito
- Motivação
- Responsabilidade Social
- Liderança
- Hierarquia
- Negociação
- Comunicação
- Comportamento do Consumidor
- Empresa Familiar
- Psicologia Ambiental
- Endomarketing
- Burocracia
- Teoria da Administração X/Y
- *Job Design*

Quanto à concentração desses conteúdos, percebe-se que os temas relacionados à área de Recursos Humanos ainda são os mais estudados.

Os temas que constam em maior concentração nos programas das IES são os seguintes: história da evolução da Psicologia Organizacional do Trabalho (81%), papel do psicólogo (80%), saúde do trabalhador (78%), recrutamento e seleção (75%), clima e cultura organizacional (69%), treinamento e desenvolvimento (68%) e avaliação de desempenho (56%).

Apesar de a área de Recursos Humanos representar ainda a mais forte, mediante uma análise dessa concentração, podemos ver também o crescimento da Psicologia Organizacional. Assuntos como o diagnóstico e intervenção organizacional (58%), motivação (51%), qualidade de vida no trabalho (48%), novos cenários e contextos organizacionais (46%) também estão muito presentes nos programas dos cursos de Psicologia. Por volta de 43% das IES apresentaram uma programação de estágios práticos na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Existe uma grande variedade, em relação à quantidade de matérias estudadas em cada IES, voltadas para a Psicologia Organizacional e do Trabalho. Existem instituições que apresentaram programas de apenas uma (1) matéria, enquanto outras apresentaram um número maior, chegando até a 14 matérias da área ministradas por uma instituição. A maioria das instituições (58%), porém, apresenta em seu currículo entre uma (1) e três (3) matérias.

As instituições que ministram cursos de Psicologia Organizacional e do Trabalho também abrangem todos os campos acima citados. Mostrando mais uma vez a evolução desta área. A amostra é muito pequena, entretanto, para podermos avaliar a concentração dos assuntos estudados.

## **5. UMA ANÁLISE CRÍTICA SOBRE O PERFIL ENCONTRADO**

### *5.1. ASPECTOS LEGAIS*

Para assegurar uma boa qualidade de um curso superior, de maneira que este cumpra sua finalidade, formando profissionais competentes, é importante que as instituições de Ensino Superior sigam as normas e legislações impostas pelo Ministério da Educação.

Baseamo-nos, então, em alguns pontos da Resolução n. 8, de 7 de maio de 2004 — Diretrizes Curriculares para os cursos de graduação em Psicologia — desenvolvida pela Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação do MEC para verificarmos a relação dos cursos de Psicologia Organizacional e do Trabalho com os aspectos legais.

Primeiramente, é importante ressaltar que não é obrigatório que o curso de formação superior em Psicologia possua uma matéria relacionada à área aqui pesquisada, já que o art. 11 da mencionada Resolução apresenta sete ênfases curriculares<sup>(6)</sup>, das quais é necessário

---

(6) Art. 10, Resolução n. 8/04: “conjunto delimitado e articulado de competências e habilidades que configuram oportunidades de concentração de estudos e estágios em algum domínio da Psicologia”.

que a instituição ofereça apenas duas. Entre as sete ênfases curriculares a principal com relação à Psicologia Organizacional do Trabalho é:

Art. 11, § 1º-C: Psicologia e processos de gestão que abarca a concentração em competências definidas no núcleo comum da formação para o diagnóstico, planejamento e uso de procedimentos e técnicas específicas voltadas para analisar criticamente e aprimorar os processos de gestão organizacional, em distintas organizações e instituições.

Neste sentido, podemos notar que, mesmo sem ser uma disciplina obrigatória, a maioria das IES (80%) apresenta-a em seu currículo, apontando mais uma vez para o fato do crescimento da área da Psicologia do Trabalho em razão da necessidade que o mercado tem trazido.

## 5.2. UMA COMPARAÇÃO ENTRE OS CURSOS DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO BRASIL E NO EXTERIOR

Como foi dito no início do estudo, sendo o ser humano um ser social, seus atos dependem da cultura onde esse está inserido e vice-versa.

Mesmo contemporaneamente, existem diferentes culturas, já que o espaço também é um determinante desta.

Dessa forma, os valores do trabalho e a forma como este tema é abordado em cada país podem ser diferentes. Por isso, acreditamos que fazer um breve relato de como esse tema é abordado em Instituições de ensino de outros países, portanto em outras culturas, poderá enriquecer ainda mais nosso trabalho.

Nesta edição, realizamos um levantamento das cinco melhores Universidades dos Estados Unidos, dos três melhores cursos de Psicologia Industrial/Organizacional neste mesmo país e das duas melhores Universidades do Reino Unido<sup>(7)</sup>.

Partindo do princípio, a nomenclatura utilizada para designar a área da Psicologia do Trabalho, já encontramos diferenças nos três países: no Brasil, como já apresentamos em sessões anteriores, a área chama-se Psicologia Organizacional e do Trabalho; nos Estados Unidos, o nome utilizado é Psicologia Industrial Organizacional (I/O) e, no Reino Unido, dá-se o nome de Psicologia Ocupacional.

### 5.2.1. BRASIL VERSUS ESTADOS UNIDOS

No Brasil, o ensino superior é chamado de graduação e é uma etapa muito valorizada, bem como importante para a formação do profissional. Apenas um diploma de graduação já habilita o indivíduo a exercer a profissão. Por isso, os cursos de graduação apresentam uma vasta quantidade de matérias e cursos.

Já nos Estados Unidos existe o nível *undergraduate* e o *graduate*, que poderíamos dizer que correspondem à graduação e à pós-graduação respectivamente. Naquele país, a graduação, ou *undergraduate*, é num nível muito básico e, de maneira geral, os cursos de Psicologia

---

(7) Informações disponíveis em: <[www.usnews.com/usnews/edu/college/rankings](http://www.usnews.com/usnews/edu/college/rankings)>.

I/O são ministrados na pós-graduação e, muitas vezes, em parcerias com outros departamentos, da Universidade, como, por exemplo, a de Administração (*Business School*).

Por ser uma formação de pós-graduação, os estudos da área, nos Estados Unidos, envolvem muita pesquisa e prática, de maneira que todas as Universidades enfatizam em seu programa que o estudante adquirirá importantes habilidades para a prática e pesquisa na área da Psicologia I/O.

Segundo a Sociedade de Psicologia Industrial e Organizacional (*Society for Industrial and Organizational Psychology* — SIOP), dos Estados Unidos, o psicólogo I/O ajuda a elaborar estratégias para a construção de organizações melhores, contribuindo para melhoria da *performance* desta. Para a SIOP, o psicólogo I/O atua em diferentes campos:

- junto aos funcionários: aplicação de testes psicológicos; seleção; contratação; entrevistas; treinamento; planejamento de carreira; avaliação de desempenho; atitudes, satisfação e motivação dos indivíduos;
- na área de desenvolvimento organizacional: processos grupais; produção e qualidade; planejamento de estratégias; clima e cultura; estrutura organizacional; diversidade na força de trabalho; impactos da tecnologia no ambiente de trabalho; *job design*;
- na área de Recursos Humanos: questões legais; saúde do trabalhador; compensação e benefícios; comportamento do empregado; questões com os sindicatos; relações no trabalho; programas de qualidade de vida; avaliação de desempenho;
- na realização de pesquisas.

Existe uma dificuldade em se conseguir os programas dos cursos ministrados pelas Universidades, pois estas apresentam, na maioria das vezes, apenas as grandes áreas da Psicologia — Psicologia Cognitiva, Psicologia do Desenvolvimento, Neuropsicologia, Psicologia Clínica e Psicologia Social — dando uma descrição geral do que cada área envolve. Quando é apresentada uma listagem mais específica de cada curso, o conteúdo não é descrito de forma tão detalhada como os programas dos cursos brasileiros.

Entre as melhores Universidades do país, não encontramos nenhum conteúdo significativo para descrição da área da Psicologia Industrial e Organizacional nas Universidades de *Yale, Princeton e Stanford*.

Já a *Harvard University* apresentou os seguintes temas nos programas divulgados de seus cursos: trabalho em equipes; liderança; processos, comportamento e desempenho do grupo e pessoal em organizações; relações no ambiente de trabalho; comunicação; conflitos; como o indivíduo afeta o grupo e vice-versa; bem-estar; negociação; psicologia social de guerra e agressão; psicologia social de inter-relação e etnias; como o indivíduo e o grupo afetam a organização e vice-versa; poder e política.

Foi possível obter maiores informações sobre os estudos na área por meio dos programas apresentados pelas três primeiras Universidades colocadas no *ranking* de melhor programa de Psicologia I/O, da US News, em 2006: *Michigan State University, University of Minnesota e Bowling Green State University*.

A 1ª colocada no *ranking*, a *Michigan State University*, apresenta programas de pós-graduação (phD, mestrado, doutorado), juntamente com Academia de Administração (*Academy of Management*) e a Escola de Relações do Trabalho e da Indústria (*School of Labor and Industrial Relations*), pertencente à Faculdade de Direito.

No programa de doutorado dessa Universidade, são abordados os seguintes temas: recursos humanos, comportamento organizacional; estratégias de administração de recursos humanos; relações de trabalho; mercado de trabalho; políticas de emprego.

Já os programas dos cursos da *School of Labor and Industrial Relations* apresentam os seguintes tópicos: relações do indivíduo e dos grupos nas organizações; planejamento em RH; sistema de compensação e benefícios; igualdade de oportunidade empregatícias; diversidade na força de trabalho; desenvolvimento organizacional; estratégias de administração organizacional; relações trabalhistas; programas de treinamento; desenvolvimento e mudança organizacional; liderança; *software* e programa de dados para RH; mercado de trabalho, inclusive em diferentes nações; negociação; leis trabalhistas; questões do setor público; globalização.

A *Michigan State University* ainda ministra em seus cursos temas como: comportamento organizacional; motivação; recrutamento e seleção; entrevistas; estrutura organizacional; tecnologia; treinamento; desenvolvimento profissional; avaliação; transferência.

A *University of Minnesota*, 2ª colocada no *ranking*, ministra um curso de “Introdução à Psicologia Industrial/Organizacional”, cujo conteúdo do programa é: comportamento no trabalho; recrutamento; seleção; treinamento; motivação; *performance* no trabalho; grupos de trabalho; liderança; atitudes e emoções; ética; Psicologia do Trabalho militar e no Século XXI.

Segundo a história do desenvolvimento do programa de Psicologia Industrial e Organizacional da *Bowling Green State University*, podemos notar como foi o crescimento desta área. Esta Universidade aprovou o programa do curso de Psicologia Industrial em 1965. Já em 1971, foi introduzido o conteúdo Organizacional neste programa, conforme vimos a evolução histórica desta área. Em 1985, a Psicologia da Saúde Ocupacional também começou a ser ministrada pela Universidade dentro deste programa e, em 1988, tal programa foi reconhecido, pela *Ohio Board of Regents Awards*, como excelente.

Nos programas dos cursos ministrados pela *Bowling Green State University* encontramos o seguinte conteúdo: princípios psicológicos que influenciam o comportamento humano no trabalho; impacto do ambiente organizacional no indivíduo; *job design*; clima organizacional; motivação; liderança; satisfação no trabalho; identificação, desenvolvimento e evolução de desempenho do indivíduo, do grupo e da organização; recrutamento e seleção de pessoal; treinamento; avaliação de desempenho; promoção; esforço; metas; experiência prática.

Como podemos constatar, os conteúdos dos programas dos cursos ministrados pelas mais conceituadas Universidades americanas são semelhantes aos conteúdos encontrados nos programas das IES brasileiras. Existe, porém, uma diferença na maneira de se ministrar estes cursos, já que nos Estados Unidos, o foco em áreas específicas, como a Psicologia I/O, só é trabalhado nos cursos de pós-graduação. Existe também uma ligação mais explícita

entre a psicologia e outras áreas, como, por exemplo, a administração, já que muitas vezes os cursos de Psicologia I/O são ministrados juntamente com outros departamentos, como foi descrito.

### 5.2.2. A PSICOLOGIA OCUPACIONAL NO REINO UNIDO

Segundo a *British Psychological Society* (BPS) — Sociedade Britânica de Psicologia —, a Psicologia Ocupacional é a área da psicologia que se preocupa com a *performance* das pessoas no trabalho, com o funcionamento das organizações e como os indivíduos se comportam no trabalho. O objetivo dessa área é melhorar a eficiência das organizações e melhorar a satisfação do indivíduo no trabalho.

O psicólogo ocupacional pode atuar em grandes empresas (públicas e privadas), em setores de serviço público, em consultorias privadas e em centros de treinamento.

Para um psicólogo poder atuar na área ocupacional ele deve adquirir uma espécie de “licença” ou “título”. Para tanto, ele deve se formar em um curso de graduação (*undergraduate*) reconhecido pela BPS e realizar um curso de pós-graduação (*graduate*) na área de Psicologia Ocupacional, envolvendo etapas de prática supervisionadas, desenvolvendo conhecimentos e habilidades, até poder atuar sem supervisão.

As duas mais famosas Universidades do Reino Unido, a *University of Cambridge* e a *Oxford University*, apresentam apenas alguns cursos de *undergraduate* reconhecidos pela BPS.

A *University of Cambridge* não tem um curso de Psicologia. Nesta Universidade, matérias relacionadas à psicologia são ministradas em dois cursos: Ciências Naturais e Ciências Políticas e Sociais. A *British Psychological Society* (BPS) reconhece esses cursos, considerando que estes dão uma base suficiente para começar um treinamento profissional na área de Psicologia.

O Curso de Ciências Naturais dá ênfase à Psicologia Experimental, tratando mais de questões biológicas da psicologia, de forma que não há nada que aponte para uma relação deste curso com a Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Já o Curso de Políticas e Ciências Sociais traz mais matérias voltadas para a Psicologia e mostra maior proximidade para a especialização em Psicologia Ocupacional, pois trata mais de questões sociais.

Na *Oxford University*, encontramos o Departamento de Psicologia Experimental — que como na *University of Cambridge* é bem voltado para as questões biológicas da Psicologia — e a Escola de Psicologia, Filosofia e Fisiologia. A BPS só reconhece alguns cursos de Psicologia da *Oxford* como base para ser um psicólogo ocupacional. Após a formação nesses cursos, é necessário uma continuação nos estudos (pós-graduação) para desenvolver uma carreira profissional nessa área.

Na lista dos cursos de pós-graduação reconhecidos oficialmente pela BPS, os quais habilitam o psicólogo a trabalhar na área de Psicologia Ocupacional, essas duas Universidades não se encontram.

Esses cursos de pós-graduação para a formação do psicólogo ocupacional devem oferecer conhecimento em oito diferentes áreas, das quais o psicólogo deve desenvolver habilidades práticas em no mínimo cinco. Essas áreas são as seguintes:

1. Interação homem-máquina;
2. *Design* de ambientes de trabalho: saúde e segurança;
3. Seleção de pessoal;
4. Avaliação de *performance* e desenvolvimento de carreira;
5. Aconselhamento e desenvolvimento pessoal;
6. Relações de trabalho e motivação; e
7. Desenvolvimento organizacional e mudança.

Mediante esse levantamento, podemos notar que a Psicologia Organizacional e do Trabalho estudada no Brasil abrange todas essas áreas exigidas pelo Reino Unido para que um psicólogo atue na área ocupacional (equivalente à organizacional brasileira). Estas áreas estão descritas de maneira muito ampla pela BPS, de forma a não ser possível afirmar se todo o conteúdo que apresentamos nos programas das IES do Brasil está também incluído nos estudos britânicos.

Apesar de as áreas as quais os profissionais devem estudar e desenvolver no Reino Unido se aproximarem mais da área organizacional de nossa Psicologia do Trabalho, podemos notar que o processo de educação e a formação de um psicólogo organizacional e do trabalho no Brasil é muito diferente do mesmo processo naquela nação.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde os primórdios, o homem precisou trabalhar para sobreviver. Com o passar do tempo e a evolução da história, o trabalho foi adquirindo diferentes significados para a humanidade, dentro dos diferentes contextos em que estava inserida.

Com a evolução do mercado de trabalho e surgimento do capitalismo, a Medicina e Psicologia passaram a estudar com maior profundidade o fenômeno trabalho e produção. Com o desenvolvimento da área da Psicologia do Trabalho e o crescimento dos campos de estudo, interesse e atuação do psicólogo nessa área, a Psicologia do Trabalho acabou desenvolvendo diferentes faces, de modo que essa área passou a ser denominada de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Essas faces podem ser denominadas de formas diferentes em cada cultura — como, por exemplo, Psicologia Pessoal, Psicologia Organizacional e Engenharia dos Fatores Humanos (KRUMM, 2005) ou Psicologia Industrial, Psicologia Organizacional e Psicologia do Trabalho (SAMPAIO, 1998) —, porém dizem respeito sempre aos mesmos temas.

Embora haja essa divisão, os assuntos referentes a essa área funcionam como um todo, tornando-se difícil de dividi-los na prática, pois todos os campos se intercalam sempre estudando o relacionamento do homem com o trabalho.

Neste texto, traçamos o perfil dos cursos de Psicologia do Organizacional e do Trabalho com base nos programas dos cursos superiores, desta área, por meio de consulta à de 65 Instituições colaboradoras.

Como resultado deste levantamento, podemos concluir que a Psicologia do Trabalho realmente evoluiu de modo que se tornou necessário uma atualização de sua nomenclatura, a qual se transformou em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

As instituições de Ensino Superior abordam uma vasta gama de assuntos, cercando todas as faces por nós estudadas. Ocorre, porém, que o foco desta área ainda é maior nos Recursos Humanos, em atividades como recrutamento (75%) e seleção e treinamento e desenvolvimento (68%).

Não diferentes dos cursos de graduação, os cursos de pós-graduação da área aqui pesquisada também apontam para essa evolução, pois seus programas abrangem todos os campos da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

A educação para a formação de um profissional desta área é diferente em culturas distintas. Por meio de um levantamento sobre os cursos da área dos Estados Unidos e do Reino Unido, podemos concluir que a nomenclatura utilizada nessas três nações — Psicologia Organizacional e do Trabalho (Brasil), Psicologia Industrial Organizacional (EUA) e Psicologia Ocupacional (UK) — é diferente, assim como a estrutura da formação profissional, pois tanto nos Estados Unidos como no Reino Unido para se tornar um profissional da área é preciso se especializar na pós-graduação, enquanto no Brasil, a pós-graduação é um refinamento e não uma exigência. Podemos notar, porém, que os temas estudados são os mesmos, pois um profissional dessa área exerce as mesmas atividades nos três países em questão.

Pudemos então, mediante a presente pesquisa, notar um grande crescimento da área da Psicologia que estuda a relação entre o homem e o trabalho, desde o início do capitalismo até os dias de hoje. O levantamento do perfil dos cursos de Psicologia do Trabalho nas IES apontam para o fato de que estas instituições acompanharam, de forma geral, este crescimento.

Mesmo não sendo obrigatória a inclusão desta área no currículo do curso superior de Psicologia<sup>(8)</sup>, a maior parte das instituições que participaram desta pesquisa (77%) apresentou o curso de Psicologia Organizacional e do Trabalho em seu currículo. Outros 15% das IES participantes estão implantando o curso e apenas 4% responderam que não ministram o curso.

O fato de a grande maioria das instituições participantes apresentarem um curso de Psicologia Organizacional e do Trabalho, às vezes com mais de uma matéria envolvida e estágios supervisionados, mesmo sem a obrigatoriedade de fazê-lo, reforça ainda mais o crescimento e a importância da área no Brasil. Mostra também como o ensino para a formação de bons profissionais é essencial e tem evoluído de forma crescente nesta área.

---

(8) Diretrizes Curriculares para os cursos de graduação em Psicologia, da Resolução n. 8, de 7 de maio de 2004, desenvolvida pela Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação do MEC.

## REFERÊNCIAS

- BOWLING GREEN STATE UNIVERSITY. Disponível em: <[www.bgu.edu/iopsych](http://www.bgu.edu/iopsych)>.
- DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Oboré, 1987.
- HARVARD UNIVERSITY. Disponível em: <[www.isites.harvard.edu/icb/icb.do?keyword=k3007&pageid=icb.page14991](http://www.isites.harvard.edu/icb/icb.do?keyword=k3007&pageid=icb.page14991)>.
- KRUMM, Diane. *Psicologia do trabalho*. Uma introdução à psicologia industrial/organizacional. Rio de Janeiro: LTC, 2005.
- MICHIGAN STATE UNIVERSITY. Disponível em: <[www.iopsych.msu.edu](http://www.iopsych.msu.edu)>.
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Disponível em: <[www.mec.gov.br](http://www.mec.gov.br)>.
- OXFORD UNIVERSITY. Disponível em: <[www.psy.ox.ac.uk](http://www.psy.ox.ac.uk)>.
- PRINCETON UNIVERSITY. Disponível em: <<http://weblamp.princeton.edu/%7Epsych/psychology/home/index.php>>.
- SAMPAIO, Jader dos Reis (org.). *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.
- SAMPAIO, Jader dos Reis ; GOULART, Iris Barbosa (orgs.). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.
- SOCIETY FOR INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY. Disponível em: <[www.siop.org](http://www.siop.org)>.
- STANFORD UNIVERSITY. Disponível em: <[www-psych.stanford.edu](http://www-psych.stanford.edu)>.
- UNIVERSITY OF CAMBRIDGE. Disponível em: <[www.psychol.cam.ac.uk](http://www.psychol.cam.ac.uk)>.
- UNIVERSITY OF MINNESOTA. Disponível em: <[www.psych.umn.edu](http://www.psych.umn.edu)>.
- WALTER, Leon. *Psicologia do trabalho industrial*. São Paulo: Melhoramentos, 1929.
- ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.