



CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA

NOTA TÉCNICA CFP Nº 18/2024

PROCESSO Nº 57660003.000095/2024-98

Orienta os profissionais da Psicologia quanto ao exercício na subárea de Psicologia do Trabalho e das Organizações, destaca a atuação multidisciplinar e trata da formação e afiliação ao Sistema Conselhos de Psicologia.

1. INTRODUÇÃO

1.1. A presente Nota Técnica foi elaborada pelo Grupo de Trabalho - Trabalho, Gestão e Saúde Psicossocial, criado pelo Conselho Federal de Psicologia, reunido em 07 e 08 de julho de 2023, em 13 e 14 de novembro de 2023, e em 26 e 27 de fevereiro de 2024, na sede do Conselho (Brasília -DF), com o intuito de responder à demanda do CFP de delimitação de atividades profissionais da subárea de Psicologia do Trabalho e das Organizações ou Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

1.2. Está fundamentada na Lei nº 4.119 de 27 de agosto de 1962, no Decreto nº 53.464 de 21 de janeiro de 1964, que regulamenta a referida Lei, no Código de Ética Profissional do Psicólogo - CEPP (Resolução CFP nº 010 de 21 de julho de 2005) e na Resolução nº 23 de 13 de outubro de 2022, que institui condições para concessão e registro de psicóloga e psicólogo especialistas e reconhece as especialidades da Psicologia.

1.3. Está também baseada na Classificação Brasileira de Ocupações, do Ministério do Trabalho, que descreve atribuições profissionais da(o) psicóloga(o) no Brasil (CBO 2515-40) e na publicação "Competências para a Atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil", elaborada pela Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT, 2020).

1.4. Essa subárea precede a própria criação da profissão de Psicologia no Brasil e foi um dos pilares que sustentaram essa criação. Foi definida e delimitada no capítulo "Campo Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho", do livro "Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil", publicado em 2004 (1ª edição) e em 2014 (2ª edição). Está baseada em mais de 100 anos de pesquisas e em um corpo teórico amplo e consistente, desenvolvido pela Psicologia como ciência.

2. OBJETIVO E JUSTIFICATIVA DA NOTA

2.1. O objetivo desta nota é orientar a categoria de profissionais da Psicologia quanto ao exercício profissional na subárea de Psicologia Organizacional e do Trabalho - POT, com base na letra b do Artigo 6º da Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971, que criou o Sistema Conselhos de Psicologia, que apresenta: "Art. 6º São atribuições do Conselho Federal: b) orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão de Psicólogo".

2.2. Essa orientação é necessária pelo fato da referida subárea ter interfaces com outras subáreas da Psicologia e com outras áreas profissionais e de conhecimento, algo que caracteriza a Psicologia como um todo. Essas interfaces historicamente geraram disputas que exigiram posicionamentos do Conselho Federal de Psicologia, tal como a Resolução CFP nº 08 de 17 de setembro de 1998, que "disciplina o pagamento das contribuições dos psicólogos autuados pelos Conselhos Regionais de Administração" e das manifestações públicas de diversos Conselhos Regionais de Psicologia sobre essa temática (CRP-02 Pernambuco, CRP-03 Bahia, CRP-04 Minas Gerais, CRP-05 Rio de Janeiro, CRP-06 São Paulo, CRP-08 Paraná, CRP-12 Santa Catarina, CRP-14 Mato Grosso do Sul, CRP-15 Alagoas, CRP-16 Espírito Santo, CRP-22 Maranhão). Cabe igualmente mencionar aqui parecer jurídico produzido pela Associação Brasileira de Psicologia Organizacional do Trabalho - SBPOT, referente ao exercício de função de treinamento e seleção, por parte dos profissionais filiados aos Conselhos

Regionais de Psicologia, para as empresas em geral e para a posse em cargos do setor público, em face das exigências que o Conselho Federal de Administração apresentou como condição para o exercício de tais atividades, publicado em 22 de abril de 2008 e o “Dossiê PLS da Administração”, publicado pela SBPOT, em 11 de fevereiro de 2020. Essas manifestações apresentam evidências de consenso quanto ao fato de que a subárea de POT tem interfaces que podem gerar litígios, não existindo amparo legal para que a atuação nessa subárea seja objeto de impedimento por qualquer outro Conselho Profissional.

2.3. Diante do exposto, apresentamos as atividades profissionais, dispostas na “Competências para a Atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho: Um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil” (SBPOT, 2020) e complementadas por discussões nas reuniões acima citadas e pelo disposto na Classificação Brasileira de Ocupações, do Ministério do Trabalho (CBO 2515-40), na Resolução nº 23/2022 e no documento “Saúde do Trabalhador no Âmbito da Saúde Pública: Referências para Atuação da(o) Psicóloga(o)”, publicado pelo CREPOP (CFP, 2019).

3. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA

3.1. Leis

- Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962
- Decreto nº 53.464, de 21 de janeiro de 1964

3.2. Normativas

- Código de Ética Profissional do Psicólogo - CEPP (Resolução CFP nº 010, de 21 de julho de 2005)
- Resolução nº 23, de 13 de outubro de 2022

4. RELATÓRIO

4.1. Histórico

4.1.1. A subárea de Psicologia do Trabalho e das Organizações (POT), também conhecida como Psicologia Organizacional e do Trabalho, tem suas origens profundamente enraizadas na história da profissão de psicóloga(o) no Brasil. Essa subárea precede a própria regulamentação da Psicologia no país, tendo sido um dos pilares fundamentais para a criação da profissão. Desde os primórdios do século XX, a Psicologia do Trabalho tem se dedicado ao estudo das interações entre indivíduos e seus ambientes de trabalho, com um foco particular na melhoria das condições de trabalho e na promoção do bem-estar dos trabalhadores.

4.1.2. A formalização da Psicologia no Brasil, com a promulgação da Lei nº 4.119 em 1962, e o subsequente Decreto nº 53.464 em 1964, que regulamenta a referida lei, consolidou a POT como uma área essencial dentro da Psicologia. O Código de Ética Profissional do Psicólogo (Resolução CFP nº 010 de 21 de julho de 2005) e a Resolução nº 23 de 13 de outubro de 2022, que estabelece condições para a concessão e registro de especialidades, reforçaram ainda mais a importância desta subárea.

4.1.3. Ao longo das décadas, a POT evoluiu significativamente, acompanhando as mudanças no mundo do trabalho e as novas demandas da sociedade. A publicação do livro “Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil” em 2004, e sua segunda edição em 2014, marcou um ponto importante na consolidação do campo, oferecendo um corpo teórico robusto e atualizado que sustenta a prática profissional. Adicionalmente, a publicação “Competências para a Atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil”, pela Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) em 2020, e a inclusão das atribuições profissionais da(o) psicóloga(o) na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO 2515-40), fornecem diretrizes precisas e específicas para a atuação dos profissionais nesta subárea.

4.2. Contexto

4.2.1. A subárea de Psicologia do Trabalho e das Organizações (POT) caracteriza-se por um campo de atuação amplo e diversificado, que abrange a análise e intervenção nos fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho e às organizações. Em um cenário onde o trabalho é um elemento central na estruturação social e na construção da identidade individual, a POT se apresenta como um campo essencial para a promoção da saúde, bem-estar e

desenvolvimento dos trabalhadores.

4.2.2. O contexto atual do trabalho é marcado por transformações profundas, impulsionadas por avanços tecnológicos, mudanças nas formas de organização do trabalho e novas demandas sociais e econômicas. Essas transformações trazem consigo desafios complexos, como a necessidade de adaptação a novos modelos de trabalho, a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos, e a gestão eficaz de recursos humanos.

4.2.3. A POT, ao lidar com essas questões, tem se mostrado uma área interdisciplinar e multiprofissional, dialogando com campos como a sociologia, antropologia, ergonomia, medicina do trabalho, entre outros. Essa interação permite uma abordagem holística dos problemas organizacionais, oferecendo soluções integradas que consideram as diversas dimensões do trabalho e do bem-estar dos trabalhadores.

4.2.4. No Brasil, a atuação em POT é regulamentada e orientada por diversas normativas, que incluem a Lei nº 4.119/62, o Código de Ética Profissional do Psicólogo, e a Resolução nº 23/2022. Essas normativas estabelecem as bases legais e éticas para a prática profissional, garantindo que as intervenções sejam conduzidas de maneira responsável e com o objetivo de promover a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.

4.2.5. Além disso, a atuação em POT abrange uma vasta gama de atividades que vão desde a gestão e desenvolvimento de pessoas, iniciativas educativas e formativas, promoção e prevenção em saúde e bem-estar no contexto do trabalho, avaliação psicológica, orientação e aconselhamento, mediação de conflitos, até a proteção social e desenvolvimento. Essa diversidade de atividades reflete a complexidade e a riqueza do campo de atuação, exigindo dos profissionais uma formação sólida e contínua atualização para lidar com os desafios contemporâneos do mundo do trabalho.

4.2.6. Em resumo, a subárea de POT se posiciona como um campo essencial para a promoção do bem-estar e desenvolvimento dos trabalhadores, oferecendo uma abordagem integrada e interdisciplinar para os problemas do trabalho e das organizações.

5. ANÁLISE

5.1. A POT é uma subárea da Psicologia que se dedica ao estudo e intervenção nos fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho e às organizações, nas múltiplas formas em que estes se concretizam na sociedade. Refere-se à análise – nos níveis micro, meso e macro – desses fenômenos, ao desenvolvimento das organizações, à relação delas com seus usuários e clientes, à gestão dos trabalhadores, à promoção e prevenção da saúde das pessoas em situação de trabalho ou de desemprego, ao comportamento delas nas organizações ou na sociedade e à relação do ser humano com o trabalho ao longo de seu ciclo vital. Inclui, ainda, a realização de atividades que garantam a gestão, com qualidade, dos diversos níveis organizacionais e não-organizacionais, onde ocorrem as práticas da subárea. Por exemplo, profissionais de POT que atuam como gestores, coordenadores, supervisores, entre outros. A POT toma como objeto de estudo e intervenção uma esfera da vida pessoal e social – o trabalho, de enorme centralidade na forma como a sociedade se estrutura e se transforma e de como cada pessoa se constrói como sujeito. O trabalho e o trabalhar são elementos importantes na construção da identidade social de cada pessoa e, nesse sentido, constituem dimensões da vida fundamentais para assegurar saúde, bem-estar e crescimento pessoal, com evidentes impactos sobre o contexto social em que as pessoas se movimentam, incluindo a família. Assim, a importância da POT vai além do âmbito profissional, permeando as esferas pessoais e sociais. O trabalho não é apenas uma atividade econômica, mas também uma fonte de identidade, realização e sentido na vida das pessoas. Uma atuação comprometida com a qualidade do ambiente de trabalho contribui para o bem-estar individual e também para a coesão social e o desenvolvimento comunitário.

5.2. A subárea de POT caracteriza-se por múltiplas intervenções em processos de trabalho que definem a atuação em Psicologia, como bem delimitados no âmbito das Diretrizes Nacionais para os Cursos de Graduação em Psicologia (Resolução CNE/CES Nº 1, de 11 de Outubro de 2023). Nesse sentido, a atuação em POT não pode ser entendida como restrita a um contexto específico, como por exemplo organizações empresariais, associação esta que foi tradicionalmente estabelecida a partir das suas origens históricas. São processos de trabalhos que, quando se tornam objeto de intervenção, em processos organizativos delimitam a atuação em POT:

- a) gestão e desenvolvimento de pessoas;

- b) iniciativas de natureza educativa e/ou formativa;
- c) promoção, prevenção em saúde e bem-estar no contexto do trabalho e fora dele;
- d) avaliação psicológica;
- e) orientação e aconselhamento;
- f) abordagem clínica da atividade de trabalho;
- g) coletivos sociais;
- h) mediação de conflitos;
- i) proteção social e desenvolvimento.

5.2.1. Ao lidar com esses processos tendo como alvo trabalhadores em quaisquer contextos de trabalho, a atuação da(o) psicóloga(o) pode ser caracterizada como própria da subárea de POT.

5.2.2. Essa delimitação da subárea, considerando os itens 5.1 e 5.2, se traduz em uma multiplicidade de atividades, concernentes ao profissional que atua em POT. A literatura apresenta subdivisões da POT, a saber: Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional, Gestão de Pessoas e a Pesquisa/Docência (Zanelli et al., 2014; SBPOT, 2020)

5.3. Entre as atribuições da(o) psicóloga(o) que atua em POT encontram-se:

5.3.1. Diagnóstico de necessidades de aperfeiçoamento dos processos de interação pessoa-tecnologia em diferentes postos e sistemas de produção, buscando o aperfeiçoamento de capacidades/habilidades dos indivíduos em situações de trabalho;

5.3.2. Análises do trabalho voltadas ao aperfeiçoamento dos processos de regulação, controle e modelagem do comportamento humano no trabalho, assim como ao desenvolvimento de sistemas adaptativos que favoreçam a inclusão das pessoas no trabalho e a adaptação do desenho e das condições de execução do trabalho às características psicofisiológicas das pessoas;

5.3.3. Avaliação e intervenção nos fatores do ambiente de trabalho e dos sistemas de produção que promovam a melhoria da eficácia, eficiência e efetividade das ações humanas no trabalho e reduzam o potencial ofensivo à vida, a conduta segura e a ocorrência de erros, falhas e acidentes;

5.3.4. Perícias psicológicas em contextos de trabalho, com o objetivo de diagnosticar condições e características do trabalho que comprometem as condições de saúde das pessoas e a capacidade de realização do trabalho;

5.3.5. Diagnóstico/mapeamento da saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho;

5.3.6. Identificação dos fatores de risco e proteção à saúde do trabalhador;

5.3.7. Produção e organização de dados epidemiológicos de agravos e adoecimentos relacionados ao trabalho;

5.3.8. Realização de processos de capacitação dos trabalhadores sobre melhoria de saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho;

5.3.9. Estudo, análise e intervenção nas relações entre trabalho e saúde-doença, mediante propostas programáticas desenvolvidas na rede de serviços de saúde;

5.3.10. Notificação dos agravos, situações de risco e adoecimentos à saúde de trabalhadores e estabelecimento donexo causal entre trabalho e saúde/doença;

5.3.11. Desenvolvimento de estratégias de enfrentamento aos riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho;

5.3.12. Planejamento, execução e avaliação de programas de promoção, prevenção, vigilância, assistência e reabilitação no âmbito da saúde, bem-estar e qualidade de vida do trabalhador e suas implicações para familiares;

5.3.13. Definição e implementação de sistemas de gestão da saúde e segurança ocupacional;

5.3.14. Aperfeiçoamento de processos de gestão do trabalho, buscando a melhoria dos processos de saúde e segurança na organização do trabalho;

- 5.3.15. Atuação em equipes multiprofissionais na avaliação e diagnóstico de doenças relacionadas ao trabalho, proporcionando um adequado acesso a benefícios previdenciários e ao encaminhamento de soluções promotoras de saúde, bem-estar e segurança do trabalhador;
- 5.3.16. Avaliação de interesses, habilidades e outras características pessoais em processos de orientação profissional e de carreira;
- 5.3.17. Orientação de indivíduos e grupos na busca e seleção de informações relevantes sobre o mundo do trabalho, que apoiem decisões de carreira e de alternativas de formação;
- 5.3.18. Orientação de indivíduos, grupos e organizações na construção de planos e programas de desenvolvimento profissional e de educação para a carreira;
- 5.3.19. Desenvolvimento de competências para lidar com transições e instabilidades nos papéis ocupacionais ao longo da carreira;
- 5.3.20. Atuação em processos de socialização e de tutorização organizacional que busquem o desenvolvimento profissional dos indivíduos;
- 5.3.21. Desenvolvimento de habilidades individuais para a inserção e reinserção no mercado de trabalho;
- 5.3.22. Desenvolvimento de programas de inclusão, integração e socialização de pessoas no trabalho;
- 5.3.23. Atuação no manejo de conflitos e litígios laborais;
- 5.3.24. Atuação em processos de mediação de conflito, conciliação e negociação coletivas e sindicais;
- 5.3.25. Desenvolvimento e aperfeiçoamento de sistemas de normas e controle das relações de trabalho;
- 5.3.26. Promoção da qualidade das relações de trabalho no contexto das novas formas de organização do trabalho e da produção;
- 5.3.27. Atuação em políticas e programas de promoção, inclusão e manutenção do trabalho e do emprego;
- 5.3.28. Levantamentos e diagnósticos da inserção da organização no seu contexto de atuação, segmento produtivo e suas redes de interação;
- 5.3.29. Levantamentos e diagnósticos de fenômenos psicossociais (motivação, satisfação, clima, cultura organizacional, liderança, entre outros);
- 5.3.30. Levantamentos e diagnósticos de resultados organizacionais (intenção de abandono profissional, rotatividade, absenteísmo, produtividade, entre outros) e seus possíveis fatores associados;
- 5.3.31. Proposição e implementação de programas e práticas de gestão que promovam a diversidade, a satisfação, o desempenho e o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho;
- 5.3.32. Atuação no desenvolvimento de gestores e de equipes de trabalho;
- 5.3.33. Atuação em processos organizacionais estimulando ambientes favoráveis à criatividade, à mudança, à inovação e às transformações organizacionais;
- 5.3.34. Desenvolvimento de ações para melhoria do potencial criativo de gestores e trabalhadores;
- 5.3.35. Proposição e implementação de programas de redesenho do trabalho que otimizem o ajuste pessoa-ambiente organizacional;
- 5.3.36. Atuação em programas de melhoria do desempenho individual, de equipes e de processos de trabalho;
- 5.3.37. Avaliação dos impactos de processos de mudanças, inovação e transformação nos níveis de indivíduos, grupos, organizações e sociedade;
- 5.3.38. Preparação de lideranças para atuar em processos de mudança, inovação e transformação;
- 5.3.39. Análise do comportamento dos clientes/consumidores/usuários e fornecedores no que tange aos processos de busca, seleção, utilização, avaliação e descarte de produtos, serviços ou ideias;

- 5.3.40. Condução de estudos que direcionem e apoiem as estratégias de segmentação de mercado e posicionamento adotadas pela organização;
- 5.3.41. Planejamento e implementação de teste de produtos e serviços junto ao cliente/consumidor/usuário interno ou externo, desenvolvendo indicadores de qualidade dos bens e de desempenho dos atores envolvidos;
- 5.3.42. Identificação dos fatores e estratégias para influenciar a habilidade e capacidade dos colaboradores e fornecedores de entregarem produtos ou serviços orientados ao cliente externo;
- 5.3.43. Avaliação do impacto econômico de intervenções propostas, buscando estabelecer relações de equilíbrio em contexto de restrições;
- 5.3.44. Descrição das expectativas do público-alvo para os produtos/serviços oferecidos;
- 5.3.45. Avaliação das características ou atributos do produto/serviço, objetivando a agregação de valor;
- 5.3.46. Análise do trabalho e descrição dos fluxos e processos de trabalho;
- 5.3.47. Elaboração de análise de cargos e salários;
- 5.3.48. Elaboração e implementação de políticas de remuneração e benefícios;
- 5.3.49. Planejamento e dimensionamento de recursos humanos;
- 5.3.50. Elaboração e implementação de políticas de gestão de pessoas;
- 5.3.51. Movimentação de pessoal;
- 5.3.52. Planejamento e condução de processos de sucessão nas organizações;
- 5.3.53. Diagnóstico de necessidades de pessoal;
- 5.3.54. Identificação de fontes de recrutamento interno e externo;
- 5.3.55. Planejamento de processos seletivos, identificando, escolhendo e construindo técnicas e instrumentos considerando o perfil de competências;
- 5.3.56. Condução e monitoramento de processos seletivos de acordo com o planejamento;
- 5.3.57. Elaboração de pareceres, destacando as competências dos candidatos para ocupar a vaga a ser preenchida;
- 5.3.58. Definição de métodos e técnicas que avaliem a efetividade do processo de recrutamento e de seleção;
- 5.3.59. Construção de modelos e estratégias de avaliação de desempenho, considerando a cultura e objetivos da organização;
- 5.3.60. Definição de critérios de avaliação compatíveis com objetivos e metas da organização;
- 5.3.61. Seleção ou construção de instrumentos com evidências de validade e confiáveis de avaliação que atendam às necessidades específicas da organização;
- 5.3.62. Acompanhamento do desenvolvimento dos processos avaliativos de modo a garantir que sua execução se desenvolva dentro de padrões éticos e técnicos estabelecidos para o processo;
- 5.3.63. Proposição de ações de melhorias de desempenho a partir dos resultados;
- 5.3.64. Avaliação de necessidades de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) em organizações e trabalho, considerando o contexto e o perfil do público alvo;
- 5.3.65. Identificação das condições necessárias à transferência de treinamento;
- 5.3.66. Escolha e desenho de métodos, meios e estratégias de treinamento compatíveis com a natureza e complexidade dos objetivos instrucionais;
- 5.3.67. Seleção ou construção de medidas de avaliação de aprendizagem válidas, confiáveis e compatíveis com o grau de complexidade dos objetivos;
- 5.3.68. Avaliação de efetividade de ações de TD&E nos níveis individuais, de grupo
- 5.3.69. Avaliação de efetividade de ações de TD&E nos níveis individuais, de grupo, organizacional e societário.

6. ASPECTOS ÉTICOS NA PRÁTICA PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

6.1. A vinculação de um profissional a uma entidade representativa é de extrema importância, especialmente na conjuntura atual, em que se tem relações laborais cada vez mais complexas. No caso específico do profissional de POT, a afiliação ao Sistema Conselhos de Psicologia confere respaldo legal e ético à prática do profissional. Adicionalmente, proporciona acesso a recursos valiosos, como atualizações científicas e oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo. Permite que as(os) psicólogas(os) tenham representatividade em questões relevantes para a categoria, influenciando políticas e normativas que impactam diretamente em sua atuação nos diferentes contextos organizacionais e laborais.

6.2. Discutir sobre ética é promover uma reflexão crítica acerca dos paradigmas que norteiam a práxis. O Código de Ética Profissional do Psicólogo (CEPP) possui caráter normativo e regulador da profissão. Estabelece um conjunto de normas que objetiva a “regulação da conduta profissional do psicólogo, apontando responsabilidades, direitos e deveres, de caráter obrigatório e coercivo, de tal modo que seu descumprimento é passível de punição” (Amendola, 2014, p. 663).

6.3. O CEPP oferece, de imediato, sete princípios considerados fundamentais no exercício da profissão (CFP, 2005, p. 8), a saber:

I - *O psicólogo baseará o seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos;*

II - *O psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão;*

III - *O psicólogo atuará com responsabilidade social, analisando crítica e historicamente a realidade política, econômica, social e cultural;*

IV - *O psicólogo atuará com responsabilidade, por meio do contínuo aprimoramento profissional, contribuindo para o desenvolvimento da Psicologia como campo científico de conhecimento e de prática;*

V - *O psicólogo contribuirá para promover a universalização do acesso da população às informações, ao conhecimento da ciência psicológica, aos serviços e aos padrões éticos da profissão;*

VI - *O psicólogo zelará para que o exercício profissional seja efetuado com dignidade, rejeitando situações em que a Psicologia esteja sendo aviltada;*

VII - *O psicólogo considerará as relações de poder nos contextos em que atua e os impactos dessas relações sobre as suas atividades profissionais, posicionando-se de forma crítica e em consonância com os demais princípios deste Código.*

6.4. Tais preceitos refletem a importância de uma prática ética e responsável na POT, contribuindo para a construção e manutenção de ambientes de trabalho saudáveis, justos e respeitosos. O descumprimento de tais princípios consiste em violação do que, historicamente, é definido como o “bem comum” - ligado ao compromisso social e ético da profissão (Bastos et al., 2013). Desse modo, destacamos questões a serem consideradas na prática de POT:

6.5. Respeito à Dignidade Humana e Valores Universais: O profissional de POT deve basear sua atuação no respeito à dignidade, liberdade, igualdade e integridade do ser humano. Isso implica tratar todos os trabalhadores com respeito, reconhecendo e valorizando as diversidades e as individualidades, nos diversos contextos organizacionais e laborais, sendo eles trabalhadores formais, autônomos, em empregos temporários, em situação de desemprego, ou que realizam atividades mediadas por tecnologias digitais, dentre outros.

6.6. Promoção da Saúde e Qualidade de Vida: O profissional de POT possui a responsabilidade de contribuir para a promoção da saúde e qualidade de vida nos diversos contextos de trabalho. Isso envolve a identificação e eliminação de práticas que possam gerar negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

6.7. Atuação com Responsabilidade Social: O profissional de POT deve analisar criticamente a realidade política, econômica, social e cultural, sob a qual se estruturam os

diversos contextos organizacionais e de trabalho. Isso implica compreender o impacto da sua prática na sociedade, ao atuar de forma ética e socialmente responsável. Esse profissional, em contextos não-organizacionais, deve considerar fatores como condições econômicas, acesso a recursos e oportunidades de desenvolvimento profissional.

6.8. **Desenvolvimento Profissional Contínuo:** A atuação com responsabilidade inclui o compromisso com o aprimoramento contínuo, bem como a atualização do profissional diante das intensas transformações no mundo do trabalho contemporâneo. Ele deve buscar atualização constante, contribuindo assim para o desenvolvimento da Psicologia como campo científico e prático.

6.9. **Universalização do Acesso à Informação e Conhecimento:** Contribuir para a universalização do acesso à informação e ao conhecimento em psicologia implica em tornar os benefícios da subárea acessíveis a todos os trabalhadores. Isso impacta positivamente na disseminação de informações relevantes sobre bem-estar e saúde no trabalho, e na promoção de ambientes de trabalho que valorizem o conhecimento psicológico.

6.10. **Zelo pela Dignidade Profissional:** Zelar para que o exercício profissional seja realizado com dignidade implica em rejeitar situações em que a Psicologia seja desvalorizada. O profissional de POT deve agir de maneira ética, recusando participação em práticas que violem os princípios éticos da profissão.

6.11. **Consideração das Relações de Poder:** O profissional de POT deve estar ciente das relações de poder dentro e fora da organização e compreender os impactos dessas relações em suas atividades. Isso implica posicionar-se de maneira crítica, buscando atuar de forma ética e em consonância com os demais princípios do Código de Ética.

7. COMO SE CONFIGURAM OS CAMPOS PROFISSIONAIS: O QUE É ESPECÍFICO E O QUE É COMPARTILHADO EM POT?

7.1. A delimitação do escopo de um campo profissional frequentemente resulta em áreas de sobreposição com outras ocupações, onde os limites não são absolutamente precisos. Na prática, todas as profissões possuem um conjunto básico de tarefas, atividades e recursos específicos, muitas vezes reconhecidos legalmente como privativos daquela profissão. Esse núcleo central de atividades requer uma formação específica para garantir o domínio adequado de conhecimentos e habilidades que sustentem um desempenho profissional ético e de qualidade. No entanto, existe uma área extensa na qual as atividades podem ser compartilhadas com outros profissionais que possuem formações diferentes. Isso caracteriza cada vez mais os diversos campos profissionais - a interação com campos afins, muitas vezes em equipes multiprofissionais, onde cada membro contribui com sua perspectiva única para a solução de problemas complexos que extrapolam as competências de uma única profissão. Com a Psicologia, isso não é diferente e ocorre em suas diversas subáreas. Historicamente, em cada uma delas, as(os) psicólogas(os) interagem com outros profissionais, estabelecendo zonas de interface onde os limites de atuação ficam menos nítidos.

7.2. Assim, podemos afirmar que além das atividades privativas, todas as profissões possuem atividades compartilhadas com diferentes profissionais, cada um com sua formação específica, onde podem desempenhar funções semelhantes ou complementares. Surgem, portanto, sobreposições nas competências entre diferentes profissões, e a atuação conjunta é sempre incentivada como estratégia para abordagens mais abrangentes frente a problemas complexos. Outro elemento importante é que as profissões variam muito em termos do que lhes é privativo e do que é compartilhado com outras profissões. Algumas profissões podem ter um conjunto de atividades privativas, enquanto outras podem ser mais abertas à colaboração e ao compartilhamento de responsabilidades com profissionais de áreas afins. Tais características podem sofrer mudanças ao longo do tempo, à medida que novas práticas e tecnologias surgem, influenciando a forma como as profissões colaboram ou se diferenciam.

7.3. A POT emerge como uma subárea da Psicologia dedicada ao estudo e intervenção nas dinâmicas laborais, em qualquer contexto em que ocorram. Seu amplo escopo abrange a relação entre o indivíduo, o trabalho e os contextos em que este é desenvolvido, ao longo de todo o ciclo de vida. Trata-se de uma subárea rica em conteúdo, que provém de diferentes campos da própria Psicologia e outras ciências afins, com fortes implicações práticas, tanto no nível individual, quanto nas equipes, na gestão, nas organizações e no mundo do trabalho como um todo.

7.4. Assim como em todas as profissões e suas respectivas subáreas, a POT evolui ao

longo do tempo, refletindo o avanço das pesquisas e as transformações no mundo do trabalho. Estas mudanças apresentam novos desafios e demandas para os profissionais, além de influenciar a forma como eles entendem e definem sua identidade profissional. Cada profissão, em diferentes momentos históricos, reflete as percepções dominantes e opera dentro de paradigmas socialmente aceitos para sua época. No entanto, as transformações sociais conduzem a atualizações e revisões significativas na prática profissional, muitas vezes alterando até mesmo os objetivos centrais que orientam as ações dos profissionais. Os avanços científicos e tecnológicos também introduzem novas estratégias de intervenção, transformando o campo de forma substancial em relação às suas origens. Com a POT, isso não é exceção. Embora atividades clássicas tenham sido preservadas desde sua origem, o escopo e a lógica de atuação passaram por profundas transformações, especialmente a partir do final do século XX, com a intensificação do processo de reestruturação produtiva.

7.5. Muitas vezes a própria Psicologia percebe a POT como se ela fosse aquele campo original com as características que o moldaram no modelo taylorista/fordista de organização do trabalho. No entanto, essa percepção ignora os avanços conquistados ao longo de décadas de desenvolvimento científico e profissional, bem como a capacidade da comunidade de POT de se autoavaliar e revisar seus fundamentos e objetivos. Essa evolução histórica levou a POT a expandir seu foco além dos processos de recrutamento, seleção e colocação de pessoal, passando a abordar questões como saúde do trabalhador, relações entre trabalho e outras esferas da vida, formas alternativas de trabalho, estratégias de inclusão e gestão da diversidade. Essas preocupações colocam a POT em sintonia com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, que intentam superar desafios críticos para a humanidade até 2030, como erradicação da pobreza, fome zero, saúde de qualidade, respeito à diversidade e igualdade de gênero. Como um campo científico e profissional, a POT é convocada para contribuir com esse desafio de construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável. A diversidade de fenômenos abordados em POT está intrinsecamente relacionada com o corpo de conhecimentos e práticas desenvolvidas pela Psicologia, embora o mundo do trabalho, em sua complexidade, também seja objeto de estudo de outros campos científicos e profissionais.

7.6. A POT dialoga, de maneira proativa, com diversos campos do conhecimento e com inúmeras profissões. A sociologia e a antropologia organizacional, por exemplo, fornecem instrumentos valiosos para decifrar as dinâmicas simbólicas, sociais e culturais que permeiam os ambientes de trabalho. A ergonomia, a medicina do trabalho e a fisiologia do trabalho são outros exemplos de campos que se entrelaçam, a fim de diagnosticar condições de saúde e segurança dos trabalhadores diante das exigências e condições de trabalho, e contribuir para a melhoria da eficácia do trabalho. Interfaces ricas são encontradas com a Educação, Assistência Social, Engenharia, Direito, Economia e, de forma especial, com a Administração. Embora possamos exemplificar com o que ocorre nas áreas da saúde ou da educação (com suas equipes multiprofissionais), nos interessa aqui a área de gestão de pessoas ou gestão de recursos humanos, onde as(os) psicólogas(os) com formação em POT se inserem.

7.7. A área de Gestão de Pessoas, também conhecida como Gestão de Recursos Humanos (GRH), é caracterizada por seu caráter multiprofissional e multidisciplinar, envolvendo a colaboração de profissionais de diversas áreas para promover o desenvolvimento e o bem-estar dos colaboradores em uma organização. A GRH envolve profissionais de diferentes áreas, como psicólogas(os) organizacionais, administradores, advogados trabalhistas, especialistas em comunicação, pedagogos, engenheiros, assistentes sociais, sociólogos, médicos, entre outros. Cada profissional traz uma perspectiva única e um conjunto de habilidades para abordar as complexidades relacionadas à gestão de pessoas. Cada profissional também traz um conjunto específico de conhecimentos dos diferentes campos científicos que ajudam a compreender de forma mais ampla a complexidade dos fenômenos que caracterizam o mundo do trabalho, bem como a inserção das pessoas em contextos de trabalho específicos. Em resumo, a GRH é uma área complexa e dinâmica que se beneficia da colaboração entre profissionais de diversas disciplinas. Essa abordagem multiprofissional e multidisciplinar é fundamental para lidar com a diversidade de desafios e oportunidades relacionados às pessoas nas organizações contemporâneas.

7.8. Considerando esse contexto específico em que se insere o profissional da Psicologia, vemos que, como nas demais subáreas, há atividades privativas que estão fixadas na Lei 4.119/62, onde as intervenções se apoiam em diagnósticos feitos com o uso de instrumentos de avaliação psicológica. Assim, não há quaisquer dúvidas de que avaliações no campo da seleção

de pessoal, da orientação profissional, por exemplo, se incluem entre aquelas que são privativas do profissional da Psicologia. Da mesma forma, o uso de avaliações para lidar com estresse, conflitos interpessoais, assim como para desenvolver programas de intervenção psicossocial para a promoção da saúde mental são domínios específicos de quem possui formação em Psicologia.

7.9. É evidente que os fazeres em POT diferenciam significativamente as(os) psicólogas(os) de outras profissões que atuam no vasto campo das relações humanas e do trabalho, havendo inclusive atividades que lhes são privativas. A compreensão do comportamento humano no contexto organizacional e laboral permite à(ao) psicóloga(o) uma análise mais aprofundada e abrangente dos fatores que influenciam o comportamento das pessoas, bem como dos fatores que configuram a subjetividade humana e o constituem como sujeitos únicos. Tal especificidade também se manifesta nos métodos para coleta de dados, análise e intervenção. Avaliações psicométricas, entrevistas, observações de comportamento e técnicas de intervenção baseadas no conhecimento científico são ferramentas fundamentais da POT. Essa ênfase em métodos psicológicos permite uma abordagem particularizada e adaptada às nuances individuais, grupais, organizacionais e sociais.

7.10. No entanto, é no espaço em que a POT compartilha atividades que nascem as maiores dificuldades que, muitas vezes, levam a(o) própria(o) profissional a não se perceber como psicóloga(o). Isso é especialmente relevante na subárea de RH, que engloba um vasto domínio de atividades compartilhadas com profissionais de outras áreas, como recrutamento, treinamento e desenvolvimento, gestão de conflitos, entre muitos outros. Assim, a interdisciplinaridade e a colaboração são comuns no ambiente organizacional, e as(os) psicólogas(os), na maioria das vezes, trabalham em conjunto com profissionais de diversas áreas para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

7.11. Todas essas considerações embasam a conclusão de que a abrangência da atuação em POT não pode ser entendida como restrita àquelas atividades que envolvem avaliação psicológica, ou seja, aquilo que é, por lei, privativo da atuação em Psicologia. Em todas as demais atividades compartilhadas com outras profissões, a(o) psicóloga(o) leva conhecimentos da psicologia que são fundamentais para a efetiva ação na área de gestão de pessoas – como no campo da saúde do trabalhador, no treinamento, qualificação e desenvolvimento de pessoas, por exemplo.

7.12. Assim sendo, ressalta-se que é a formação em Psicologia que capacita as(os) psicólogas(os) para atuarem nesse campo de interface que é a POT. Tal formação proporciona aos profissionais os conhecimentos teóricos e práticos necessários para compreender o comportamento humano nos contextos organizacionais e não organizacionais, bem como para realizar intervenções que promovam a saúde mental, o bem-estar e a eficácia no trabalho. Em todos esses domínios compartilhados, é importante afirmar que a formação em Psicologia incorpora um viés específico que, muitas vezes, torna o trabalho da(o) psicóloga(o) mais eficaz e com resultados mais positivos para os trabalhadores, as equipes e as organizações.

7.13. Por fim, é importante destacar que todos os campos profissionais envolvem um conjunto de atividades de natureza administrativa. Embora cada profissão tenha suas responsabilidades técnicas privativas, as atividades administrativas são frequentemente comuns a várias áreas. Essas atividades, por natureza, não são privativas de nenhuma profissão e são frequentemente compartilhadas, podendo incluir uma ampla gama de responsabilidades relacionadas ao gerenciamento de recursos, tomada de decisões estratégicas, coordenação de equipes, planejamento organizacional, entre outras. Nesse sentido, as atividades administrativas executadas no exercício das atividades finalísticas configuram-se como o conjunto ampliado de atividades desempenhadas pelo profissional de POT.

8. CONCLUSÕES

8.1. A POT é um campo que se caracteriza pela sua natureza interdisciplinar e multiprofissional.

8.2. No contexto dos diversos domínios onde o trabalho humano é estruturado e executado, surgem áreas de sobreposição entre as competências de diferentes profissões, cada uma com sua formação específica para garantir resultados de qualidade, rigor científico e ético.

8.3. A identidade da Psicologia é delineada pela sua área específica, definida pelos marcos legais que regulamentam a profissão e pelas diretrizes estabelecidas pelo Conselho Federal de Psicologia no Brasil. Esta área específica é caracterizada pelo uso de métodos,

instrumentos e procedimentos próprios do campo científico da Psicologia.

8.4. As atividades compartilhadas com outras profissões devem ser reconhecidas como parte das atribuições das(os) psicólogas(os) organizacionais e do trabalho, conforme muitos atos jurídicos mencionados anteriormente. Essa inclusão é justificada pela formação que capacita os profissionais para desempenhar essas atividades, além do fato de a Psicologia oferecer uma perspectiva única e complementar, mesmo nessas atividades compartilhadas, que diferencia esses profissionais de outros campos e pode ser crucial para resolver adequadamente os desafios ou atender às demandas do mundo do trabalho.

8.5. Em resumo, a filiação ao Conselho de Psicologia é uma exigência legal para todos os profissionais com diploma em Psicologia que atuam em POT, independentemente de se envolverem mais com tarefas do núcleo de atividades privativas ou do núcleo de atividades compartilhadas com outras profissões no seu dia a dia de trabalho.

9. REFERÊNCIAS

Amendola, Marcia Ferreira. (2014). História da construção do Código de Ética Profissional do Psicólogo. Estudos e Pesquisas em Psicologia, 14(2), 660-685. Recuperado em 09 de outubro de 2022, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180842812014000200016&lng=pt&tlng=.

Bastos, A. V. B., Yamamoto, O. H., Rodrigues, A. D. A., Borges, L. O., & Mourão, L. (2013). Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho. O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia, 1, 25-52.

Conselho Federal de Psicologia - CFP. (2019). Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública: referências para atuação da(o) psicóloga(o). Disponível em https://site.cfp.org.br/wpcontent/uploads/2019/09/SaudeDoTrabalhador_WEB_FINAL_1_outubro.pdf

RESOLUÇÃO CNE/CES Nº 1, DE 11 DE OUTUBRO DE 2023. Disponível em <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-cne/ces-n-1-de-11-de-outubro-de-2023-518120795>

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (Orgs.) (2014). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil (pp. 549-582). Porto Alegre: Artmed.

Zanelli, J. C., Bastos, A. V. B., & Rodrigues, A. C. A. (2014). Campo profissional do psicólogo em organizações e trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil (pp. 549-582). Porto Alegre: Artmed.



Documento assinado eletronicamente por **Pedro Paulo Gastalho de Bicalho, Conselheira(o) Presidente**, em 05/07/2024, às 12:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.cfp.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1671129** e o código CRC **DA90D72E**.